

*I fabbisogni professionali e
formativi delle imprese della*

BLUE ECONOMY *in Toscana*

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

Indice

1. Le nuove filiere economiche: l'economia del mare	7
1. Le nuove filiere economiche: l'economia del mare	9
1.1 Caratteristiche dell'economia del mare	9
1.2 Le prospettive di crescita della blue economy	11
1.3 L'andamento territoriale delle imprese collegate alla blue economy	17
2. I fabbisogni professionali della "Blue economy" in Toscana.....	21
2.1 Le principali caratteristiche e competenze richieste.....	23
2.2 I livelli di istruzione richiesti	33
3. Principali caratteristiche e competenze richieste alle nuove assunzioni per filiera	41
3.1 Alloggio e ristorazione	43
3.2 Servizi turistici e di intrattenimento	55
3.3 Filiera della cantieristica navale	65
3.4 Trasporto marittimo e per vie d'acqua di passeggeri.....	75
3.5 Industrie delle estrazioni terrestri e marine.....	85
3.6 Filiera alimentare e ittica.....	93
4. Conclusioni	101

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

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

Premessa

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

1.1 Caratteristiche dell'economia del mare

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

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

precisare che per questo settore le stime si sono dovute fondare su alcune ipotesi tali da consentire di individuare all'interno dell'attività estrattiva quella riconducibile al mare¹;

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

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

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

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

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

1.2 Le prospettive di crescita della blue economy

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

Osservando i risultati delle analisi prodotte dal documento a cura di Unioncamere³ si mostra come l'evoluzione prevista dello stock occupazionale tra il 2020 e il 2024 secondo quello che viene definito Scenario "Base" di medio periodo⁴ (scenario A⁵) nel modello di previsione adottato, dove si registra un incremento complessivo di circa 179 mila occupati rispetto alla fine del periodo, mentre nello scenario più "negativo" (Scenario B⁶) si calcola una debole ripresa che porterebbe

² MEF - Documento di Economia e Finanza 2020.

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

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

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

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

una flessione dello stock di occupati di circa 556 mila unità a fine del 2024. Alla fine dello scenario previsivo di calcolo, lo stock di occupati secondo lo Scenario A supererebbe il valore del 2019 attestandosi su 24 milioni di unità, mentre nello Scenario B si avrebbe un livello dello stock più basso rispetto a quello di inizio periodo.

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

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

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

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

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

In Italia il fabbisogno di professioni nella "Blue economy" espresso dalle imprese, per il 2019, risulta pari a più di 331 mila lavoratori. La domanda di attitudine blue delle imprese riguarda in modo preponderante il settore relativo all'alloggio e ristorazione con più di 250 mila assunzioni previste, sempre nel 2019, seguite dalle professioni attinenti i servizi turistici e di intrattenimento con più di 51 mila contratti. L'incidenza stimata di figure legate a questi due settori della blue economy rappresentano più del 90% della distribuzione di *new entry* complessiva.

Inoltre, si evidenzia che più del 50% delle figure professionali a cui si richiedono competenze peculiari della blue economy sono professioni commerciali e servizi in aziende di dimensione medio-piccola (1-9 e 10-49 dipendenti), di cui circa il 72% unità rientranti nel settore turistico ricettivo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Osserviamo, infine, quali sono tra le filiere della blue economy quelle che mostrano le performance più interessanti dal punto di vista dei profili professionali più richiesti. Un certo dinamismo, presente nel numero elevato di nuove entrate, riguarda insieme i comparti dell'alloggio e ristorazione e quello dei servizi turisti e di intrattenimento (con più di 302 mila entrate) che richiedono nel profilo degli addetti alla ristorazione il numero più elevato di entrate (più di 186 mila), nelle figure di camerieri (più di 93 mila) e cuochi in alberghi e ristoranti (più di 57 mila), e infine i baristi e le professioni assimilate (con più di 27 mila), tutte le figure professionali sono richieste con esperienza nella maggioranza dei casi, e anche tra i giovani fino a 29 anni, che prevedono per questa classe d'età un nuovo ingresso nel mondo del lavoro in un intervallo compreso tra il 35-40% dei profili descritti.

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

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

Le professioni della "Blue Economy" ricercate dalle imprese e le principali caratteristiche (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")							
Settori e profili professionali ⁷	Entrate della "Blue economy" previste nel 2019 (v.a.)*	di cui (%):					
		con esperienza	difficile da reperire	in sostituzione di personale in uscita	nuove figure professionali**	fino 29 anni	donne
BLUE ECONOMY	331.550	67,6	18,7	26,7	27,1	29,6	18,8
ALLOGGIO E RISTORAZIONE	250.360	69,0	19,0	26,0	28,4	30,4	19,8
522 - Addetti nelle attività di ristorazione	175.970	75,2	20,6	26,3	26,8	34,6	16,0
<i>Camerieri e professioni assimilate</i>	89.280	77,2	19,1	24,3	22,9	37,2	12,8
<i>Cuochi in alberghi e ristoranti</i>	55.460	81,7	25,9	28,4	31,9	23,3	10,9
<i>Baristi e professioni assimilate</i>	23.190	60,4	15,1	27,9	29,6	50,1	34,4
<i>Addetti alla preparazione, alla cottura e alla distribuzione di cibi</i>	8.020	51,5	16,4	30,7	27,0	40,2	33,1
814 - Personale non qualificato nei servizi di pulizia	32.010	43,2	9,6	27,8	31,7	15,5	42,1
<i>Personale non qualificato addetto alla pulizia nei servizi di alloggio e nelle navi</i>	12.330	59,9	11,4	20,9	31,1	10,3	57,6
<i>Personale non qualificato nei servizi di ristorazione</i>	11.310	30,9	7,6	35,0	35,4	24,7	22,4
<i>Personale non qualificato ai servizi di pulizia di uffici ed esercizi commerciali</i>	8.370	35,3	9,5	28,1	27,6	10,8	45,9
422 - Impiegati addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela	9.950	80,5	20,7	24,7	28,6	25,9	23,9
<i>Addetti all'accoglienza nei servizi di alloggio e ristorazione</i>	9.260	81,3	20,6	25,3	29,0	26,1	23,4
<i>Addetti all'accoglienza e all'informazione nelle imprese e negli enti pubblici</i>	610	70,5	24,9	19,1	21,5	21,3	29,8
<i>Addetti all'informazione nei Call Center (senza funzioni di vendita)</i>	50	100,0	-	-	1,9	-	-
SERVIZI TURISTICI E DI INTRATTENIMENTO	51.670	62,7	15,4	24,8	29,1	29,0	17,8
522 - Addetti nelle attività di ristorazione	10.600	69,0	12,7	29,9	30,5	38,6	16,8
<i>Camerieri e professioni assimilate</i>	4.260	72,6	13,1	28,5	29,8	45,4	13,9
<i>Baristi e professioni assimilate</i>	3.890	66,5	8,5	29,2	33,9	46,2	21,3
<i>Cuochi in alberghi e ristoranti</i>	1.810	69,6	21,7	35,8	33,0	14,1	16,1
<i>Addetti alla preparazione, alla cottura e alla distribuzione di cibi</i>	640	58,4	9,3	25,8	6,9	16,5	11,2
814 - Personale non qualificato nei servizi di pulizia	6.950	42,6	9,3	22,9	30,1	3,9	31,4
<i>Personale non qualificato ai servizi di pulizia di uffici ed esercizi commerciali</i>	6.550	42,1	9,6	22,5	30,2	3,4	29,9
<i>Personale non qualificato addetto alla pulizia nei servizi di alloggio e nelle navi</i>	290	56,9	4,5	31,3	22,9	4,9	74,7
<i>Personale non qualificato nei servizi di ristorazione</i>	110	36,8	6,1	26,3	40,4	32,5	7,0
548 - Professioni qualificate nei servizi di sicurezza, vigilanza e custodia	6.290	78,1	9,3	16,1	42,8	33,9	5,4
<i>Bagnini e professioni assimilate</i>	6.090	77,9	9,5	16,6	43,5	35,0	5,6
<i>Guardie private di sicurezza</i>	210	86,4	2,9	1,5	21,4	-	-
TRASPORTO MARITTIMO E PER VIE D'ACQUA DI PASSEGGERI	11.160	68,6	11,6	53,8	7,5	23,0	7,9
623 - Meccanici artigianali, montatori, riparatori e manutentori di macchine fisse e mobili	2.310	47,2	1,0	82,1	1,9	11,8	2,1
<i>Meccanici e attrezzisti navali</i>	1.260	3,3	0,6	94,8	0,6	0,3	-
<i>Meccanici e montatori di macchinari industriali e assimilati</i>	1.030	100,0	-	68,3	2,3	26,0	4,8
742 - Conduuttori di veicoli a motore	2.230	86,8	32,3	34,3	7,8	5,7	0,3
<i>Conduuttori di mezzi pesanti e camion</i>	1.310	90,8	40,7	31,1	9,7	6,4	0,1
<i>Conduuttori di autobus, di tram e di filobus</i>	540	90,0	24,6	44,7	2,4	6,3	0,7
<i>Autisti di taxi, conduuttori di automobili, furgoni e altri veicoli</i>	380	68,4	14,5	30,5	9,2	2,4	0,3

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

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

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

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

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

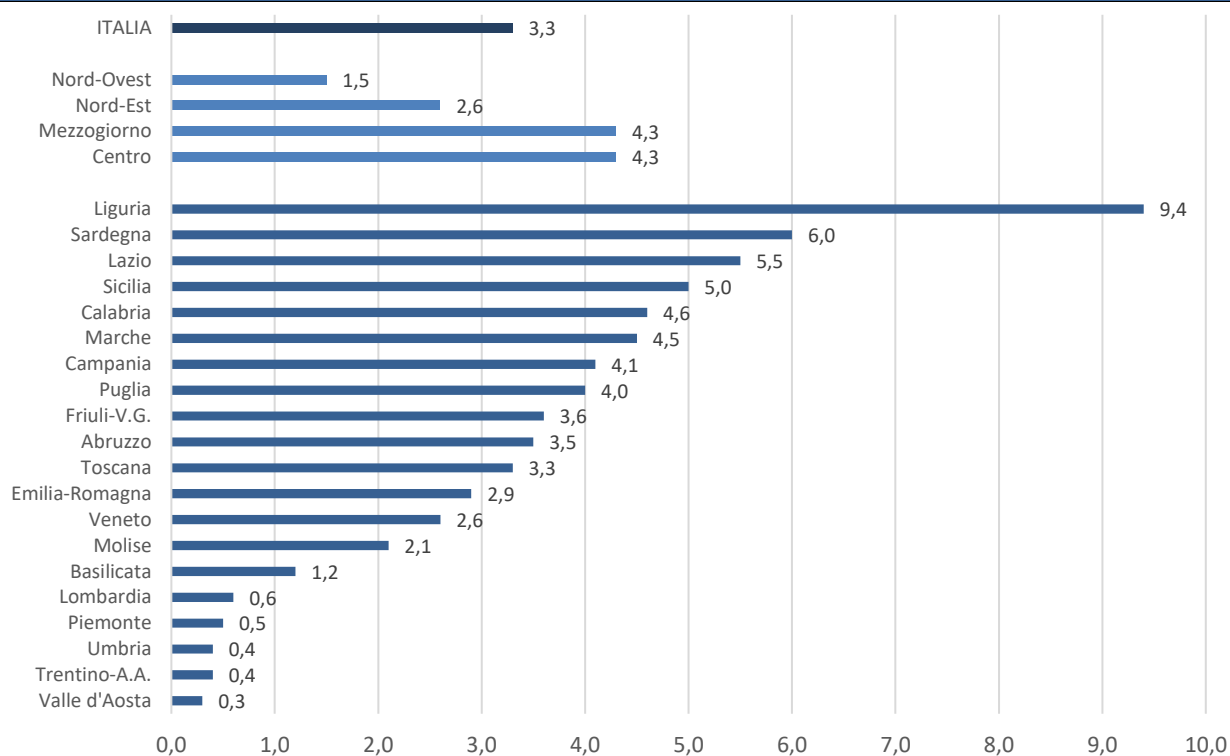
Fonte: elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

1.3 L'andamento territoriale delle imprese collegate alla blue economy

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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


2.1 fabbisogni professionali della “Blue economy” in Toscana

2.1 Le principali caratteristiche e competenze richieste

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

A chiara indicazione della significatività della Blue Economy nell'economia toscana è indubbiamente il numero di contratti attivati da parte delle imprese nel 2019, pari a ben 22.797 secondo i dati del Sistema Informativo Excelsior di Unioncamere – ANPAL⁸. Tale quota di contratti rappresenta un rilevante 6,9% del totale dei contratti attivati nello stesso anno a livello di economia del mare nazionale e ciò suggerisce che il sistema delle Blue Economy in Toscana sia decisamente rilevante per l'economia italiana in termini di domanda di lavoro. Esplorando meglio la composizione di tale domanda, il settore trainante nella Blue Economy regionale è rappresentato dalle attività connesse al comparto del turismo in senso ampio. In questo quadro, il numero di contratti programmati dalle imprese nella filiera specificamente dedicata ai servizi di alloggio e ristorazione è di 17.502, pari a circa il 76,8% dei contratti totali. Seguono i servizi turistici e di intrattenimento con il 14,4% del totale dei contratti attivati dalle imprese, ovvero una domanda di lavoro che si concretizza in 3.279 entrate di figure professionali e che pesa per il 6,3% sull'economia del mare nazionale. Con 1.130 contratti attivati nel 2019, pari al 5% del totale, la

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

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

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

filiera della cantieristica navale occupa il terzo posto nella Blue Economy toscana. Particolarmente importante è il peso delle aziende toscane di questa filiera nel quadro della Blue Economy a livello nazionale, in quanto esse rappresentano un ampio 15,9% del settore a livello italiano in termini di nuovi contratti attivati. Segue la filiera delle imprese di servizi di trasporto marittimo e per vie d'acqua di passeggeri con 485 nuovi contratti (2,1% del totale). Chiudono due settori della Blue Economy molto diversi tra loro e più tradizionalmente legati ad attività manifatturiere in senso stretto, ovvero l'industria delle estrazioni terrestri e marine e la filiera ittica ed alimentare. Entrambe queste importanti filiere sono caratterizzate da un numero limitato di contratti programmati nel 2019, che non supera il 2% del totale della domanda di lavoro della Blue Economy toscana combinando insieme i due settori. Se da un lato questo può essere legato alle specifiche competenze e capacità richieste alle figure professionali in questi settori, dall'altro è una ennesima indicazione della lenta ma inesorabile trasformazione delle industrie manifatturiere e estrattive in risposta alle dinamiche della globalizzazione, che in questi settori più tradizionali penalizzano le economie avanzate quali l'Italia. Vale la pena, ad ogni modo, sottolineare quanto la filiera toscana delle estrazioni marine e terrestri sia rilevante nel panorama nazionale, dal momento che la domanda delle imprese regionali rappresenta ben l'11,7% del totale nazionale della filiera.

Fabbisogno di professioni della "Blue economy" espresso dalle imprese toscane nel 2019 per filiera e classe dimensionale			
	Entrate previste nel 2019:		
	Valori assoluti	Composizione %	Quota % su economia del mare nazionale
FILIERE			
Alloggio e ristorazione	17.502	76,8	7,0
Servizi turistici e di intrattenimento	3.279	14,4	6,3
Filiera della cantieristica navale	1.130	5,0	15,9
Trasporto marittimo e per vie d'acqua di passeggeri	485	2,1	4,3
Industrie delle estrazioni terrestri e marine	219	1,0	11,7
Filiera alimentare/ittica	182	0,8	1,9
CLASSE DIMENSIONALE			
1-9 dipendenti	13.297	58,3	8,2
10-49 dipendenti	7.232	31,7	6,2
50-249 dipendenti	1.329	5,8	4,0
250 dipendenti e oltre	939	4,1	4,3
TOTALE BLUE ECONOMY	22.797	100,0	6,9

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

Il volto che la Blue Economy della regione Toscana dà di sé nei dati a disposizione riflette dinamiche occupazionali essenzialmente connesse a piccole e, talvolta, medie imprese. Intuitivamente, quindi, la mini-imprenditoria caratterizza fortemente il contesto delle attività ricettive e turistiche, considerato il peso di tali filiere nell'economia del mare toscana. Ben più della metà dei nuovi contratti attivati dalle aziende, pari al 58,3% del totale, è non a caso legato a

imprese che impiegano fino a 9 dipendenti. A questa microimprenditoria si aggiunge un ulteriore 31,7% di contratti attivati da imprese di piccole e medie dimensioni, ovvero con un numero di addetti tra le 10 e le 49 unità. La grande imprenditoria, ad ogni modo, legata ad imprese con un minimo di 50 dipendenti, mantiene tutto sommato una discreta domanda di lavoro che si attesta a circa il 10% del totale dei nuovi contratti attivati nella Blue Economy regionale.

Un'analisi più focalizzata sulle caratteristiche di tipo demografico delle figure professionali richieste rivela immediatamente che la classe di età maggiormente coinvolta nei nuovi contratti attivati dalle imprese della Blue Economy toscana è di gran lunga quella dei giovani adulti, ovvero lavoratori di età compresa tra 30 e 44 anni, che rappresentano il 21,4% dei contratti. A seguire si trovano figure giovani e giovanissime, ovvero lavoratori con età compresa tra 25 e 29 anni (15,4% del totale) e lavoratori al di sotto dei 24 anni (9,6%). I contratti legati a figure professionali di età compresa tra 45 e 54 anni ammontano al 5,9% del totale, mentre i contratti attivati per gli over 54 scendono verticalmente allo 0,6% del totale regionale. Al netto dei contratti per cui non è data la classe di età dei lavoratori, il quadro che sembra emergere con chiarezza è perciò quello di una domanda di lavoro da parte dell'economia del mare della Toscana fortemente sbilanciato su classi anagrafiche relativamente giovani. E' possibile che tale configurazione della domanda di lavoro sia fortemente connessa alla prevalenza di nuovi contratti in filiere strettamente legate alle attività turistiche, come evidenziato nelle righe precedenti, anziché settori più tradizionali. Per quanto riguarda il tipo di esperienza professionale maturata dai lavoratori richiesti dalle imprese, la gran parte dei contratti, pari al 65,2% del totale, è destinato a figure con specifiche esperienze e competenze. Ciò suggerisce che la domanda di lavoro è largamente condizionata dal pregresso bagaglio lavorativo accumulato sul lato dell'offerta, ovvero da parte dei candidati ai nuovi contratti. In linea con questa dinamica, si evince dai dati che ben il 52,7% dei nuovi contratti sono destinati a figure con specifica esperienza professionale nello stesso settore di attività richiesto dalle imprese, mentre una buona fetta è destinato a soggetti con altre esperienze professionali (12,5%). Nel fabbisogno di figure senza specifiche esperienze, che ammonta al 34,8% dei contratti, si trovano invece lavoratori con esperienze di tipo generico (23,8%) e senza esperienza precedente (11%), ad indicare che l'ingresso nel mercato del lavoro della Blue Economy regionale è più significativamente penalizzato per le figure con meno competenze o, ancor di più, per i candidati che non possono vantare precedenti impieghi.

Età ed esperienza richiesta dalle imprese toscane nel 2019 alle professioni della "Blue Economy" (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")					
Classe di età (% su totale)					Età non rilevante
Fino a 24 anni	25-29 anni	30-44 anni	45-54 anni	Oltre 54 anni	
9,6	15,4	21,4	5,9	0,6	47,1
Esperienza richiesta, di cui (% su totale):					
con specifica esperienza			senza specifica esperienza		
Professionale	Nello stesso settore	Totale	Generica esperienza di lavoro	Senza esperienza di lavoro	Totale
12,5	52,7	65,2	23,8	11,0	34,8

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

A controprova del fabbisogno di personale qualificato da parte delle imprese della Blue Economy toscana sta il fatto che la necessità di ulteriore formazione caratterizza il 65% dei nuovi contratti attivati, ovvero quasi i due terzi della domanda di lavoro. Se ne deduce che molto frequentemente, quindi, l'offerta di lavoro non sembra soddisfare la domanda in termini di qualifiche e competenze. Si rende conseguentemente necessario un adeguamento formativo alle richieste delle specifiche imprese. Tale adeguamento avviene in molti casi secondo modalità informali e non codificate, ovvero affiancando il lavoratore in formazione a personale interno già formato. Questa strategia è associabile a più della metà dei nuovi contratti, ovvero il 50,8%, e rappresenta la soluzione dominante adottata dal mondo imprenditoriale. In tale modo, la trasmissione di competenze avviene per via dimostrativa e di *learning-by-doing* sotto la supervisione di colleghi più esperti. Accanto a questo tipo di modalità formativa, esiste comunque anche la necessità di formare ulteriormente i lavoratori secondo percorsi più formali e organizzati. Tale bisogno riguarda poco più del 23% dei contratti programmati dalle imprese. In questi casi, il fabbisogno è colmato tanto dalla disponibilità di corsi interni (11,5%) quanto dalla possibilità di frequentare corsi esterni (11,9%) all'impresa interessata. Le specifiche qualifiche richieste dal mondo imprenditoriale dell'economia del mare, in termini di livello di istruzione, spaziano dalle qualifiche professionali in genere (63,9%), a quelle acquisibili a livello secondario e post secondario (24,4%) o addirittura di livello pari alla scuola dell'obbligo (9,4%). Queste categorie rappresentano la grandissima parte del fabbisogno imprenditoriale in riferimento all'educazione scolastica, e suggeriscono che, al di là delle specifiche competenze tecniche richieste, la domanda di lavoro nella Blue Economy non è rivolta ad una platea di lavoratori a livello universitario o superiore, che rimane ferma, infatti, al 2,4% dei contratti totali.

La necessità di ulteriore formazione ed il livello di istruzione richiesto dalle imprese toscane nel 2019 alle professioni della "Blue Economy" (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")				
Con necessità di ulteriore formazione (%)	Modalità formative (%)			
	Affiancamento a personale interno	Corsi interni	Corsi esterni	Altro
65,0	50,8	11,5	11,9	11,3
Livello di istruzione (%)				
Universitario	Secondario e post secondario	Qualifica professionale	Scuola dell'obbligo	
2,4	24,4	63,9	9,4	

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

Malgrado il livello di istruzione richiesto dalle imprese sia non particolarmente elevato nella gran parte dei contratti attivati, i dati mostrano con chiarezza che una significativa fetta di imprese non considera di facile reperimento alcune delle figure professionali. Questa situazione caratterizza ben 4.305 dei contratti attivati nel 2019, pari a circa il 18,9% del totale. Tali difficoltà sono da ricercarsi sostanzialmente in due motivi contraddistinti e legati al funzionamento dei mercati del lavoro locali. In primis, il reperimento difficoltoso di alcune figure professionali è imputabile alla limitata offerta di lavoro. Questa situazione caratterizza il 6,9% dei nuovi contratti e implica che molte imprese si scontrino con un mercato del lavoro di dimensioni quantitative non

sufficientemente grandi da consentire l'appropriata individuazione di figure professionali. Inoltre, le difficoltà di reperimento sono anche associabili all'inadeguatezza professionale e mancanza di competenze dei candidati. Quasi il 10% dei contratti è afflitto da questo limite nell'offerta di lavoro. In questo senso, perciò, le difficoltà del mondo imprenditoriale sono da ricercarsi nella qualità dei candidati, frequentemente al di sotto del fabbisogno delle imprese stesse. In questo quadro, e al fine di colmare queste lacune del mercato, trovano spazio una serie di misure di aggiustamento. La strategia più diffusa tra le aziende prevede l'assunzione di figure con competenze simili a quelle ricercate con l'intento di formare in seguito tali risorse umane all'interno dell'azienda. Questa tipologia di azione compensatoria caratterizza il 54,3% dei contratti ed è essenzialmente volta a rafforzare qualitativamente l'offerta di lavoro. Dal punto di vista della limitata disponibilità di lavoratori, associabile ad un problema puramente quantitativo all'interno di specifici segmenti locali della Blue Economy regionale, le strategie delle imprese toscane sono indirizzate a cercare figure professionali in altre province. Questo avviene nel 23,9% dei casi di difficile reperimento e sostanzialmente indica che alcuni mercati locali del lavoro necessitano di importare risorse umane da altre aree geografiche. L'offerta di retribuzioni superiori o altri tipi di incentivi per attrarre risorse difficilmente reperibili non sembra essere un'azione particolarmente diffusa per sopperire al fabbisogno di figure di difficile reperimento. Solo il 6% dei contratti di difficile reperimento prevede tali misure e questo potrebbe indicare sia che le imprese regionali non sono particolarmente disposte ad aumentare i costi interni sia che tali incentivi non sono sufficienti ad intaccare le rigidità del mercato del lavoro.

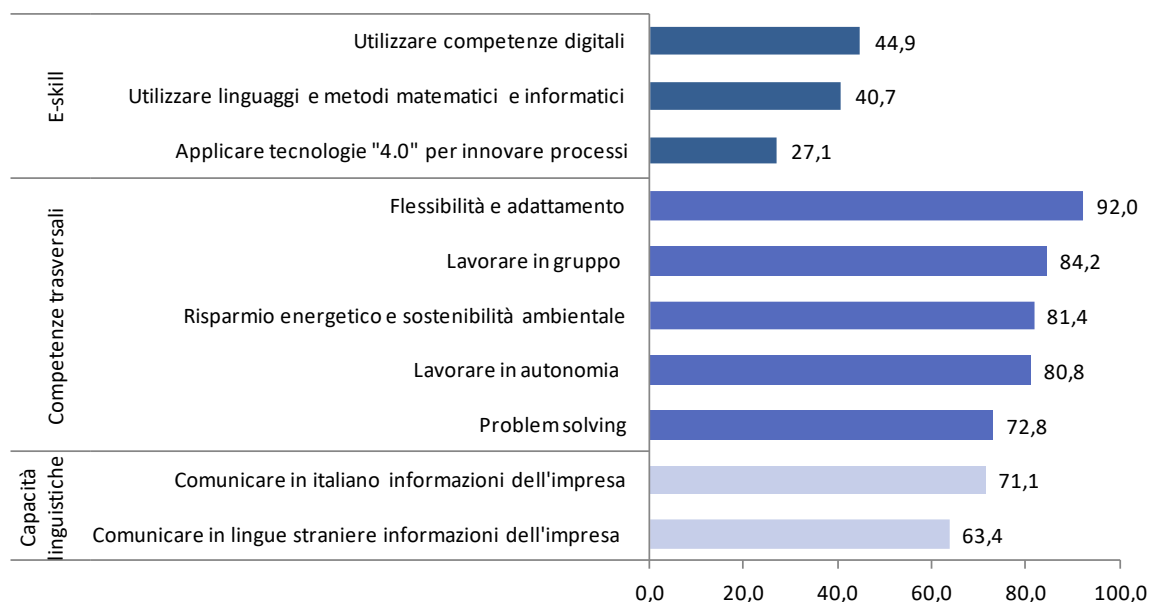
Difficoltà di reperimento e azioni previste per trovare la figura ricercata dalle imprese toscane nel 2019 (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")				
Entrate considerate di difficile reperimento		La difficoltà di reperimento è prevalentemente imputabile a (% su totale entrate):		
Totale 2019 (v.a.)	% su totale entrate	Ridotto numero di candidati	Preparazione inadeguata dei candidati	Altri motivi
4.305	18,9	6,9	9,8	2,2
Azioni previste per trovare la figura ricercata (% sulle entrate di difficile reperimento):				
Offerta di una retribuzione superiore alla media o di altri incentivi	Ricerca della figura in altre province	Si assumerà una figura con competenze simili da formare in azienda	Si utilizzeranno modalità di ricerca non seguite in precedenza	Altro
6,0	23,9	54,3	14,6	21,1

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

L'analisi della domanda di lavoro non può esimersi da un focus sulla specificità delle capacità richieste dalle imprese. A tale proposito, il quadro che emerge dai dati sulle entrate professionali nel 2019 indica in modo piuttosto chiaro che il comparto imprenditoriale dell'economia del mare della Toscana si ponga in primo luogo l'obiettivo di accedere ad una serie di competenze definite come trasversali. Tra queste è dominante la capacità dei lavoratori di essere flessibili e di sapersi adattare a situazioni contingenti e in rapido mutamento (92% dei contratti), seguita dal *team-working*, ovvero la capacità di saper lavorare in modo coordinato all'interno di un gruppo (84,2%). Indubbiamente queste due competenze di natura "soft" sono complementari l'una all'altra e indicano che le imprese richiedono soprattutto abilità organizzative e capacità di interazione

costruttiva sul luogo di lavoro. Altre competenze particolarmente rilevanti per le imprese sono legate al risparmio energetico e la sostenibilità ambientale (81,4%), alla capacità dei lavoratori di svolgere mansioni e compiti in maniera autonoma (80,8%) e il *problem-solving* (72,8%), da intendersi come la capacità di giungere a soluzioni rapide per problemi più o meno complessi. Rispetto a tali competenze di natura trasversale, le imprese toscane cercano anche altre tipologie di capacità più specifiche, anche se in misura minore. Per esempio, le capacità linguistiche associate alla conoscenza di lingue straniere riguarda una significativa porzione delle entrate professionali (63,4% dei contratti), mentre le cosiddette *e-skills* sono richieste in maniera variabile in meno della metà dei nuovi contratti. In questo segmento è importante notare come l'innovazione di processo legato alle tecnologie 4.0 è associabile a meno di un terzo dei contratti (27,1%), mentre le competenze digitali in senso ampio sono associabili a poco meno della metà del fabbisogno delle imprese (44,9%).

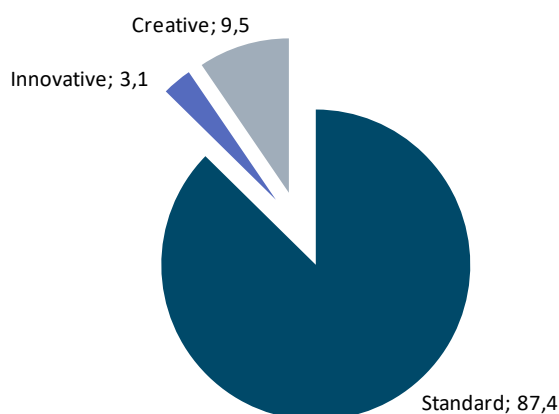
E-skill, competenze trasversali e capacità linguistiche richieste dalle imprese toscane nel 2019 alle professioni della "Blue Economy" (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")



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

Accanto alla tipologia dominante di competenze richieste, emerge il fatto che le soluzioni maggiormente cercate dalle imprese nei lavoratori siano largamente associabili a situazioni in cui la creatività e l'innovazione non si rendono particolarmente necessarie. Infatti, nell'87,4% dei nuovi contratti si richiede ai candidati il ricorso ad azioni routinarie o standard per la risoluzione dei problemi e lo svolgimento delle mansioni. Perciò la cifra distintiva di gran parte della Blue Economy, almeno per la fetta legata alla domanda di lavoro, sembra essere quella di un comparto legato a forme organizzative, tecniche e manageriali tradizionali, in cui esistono limitati incentivi alla creazione e ideazione di soluzioni nuove e fuori dai binari consolidati.

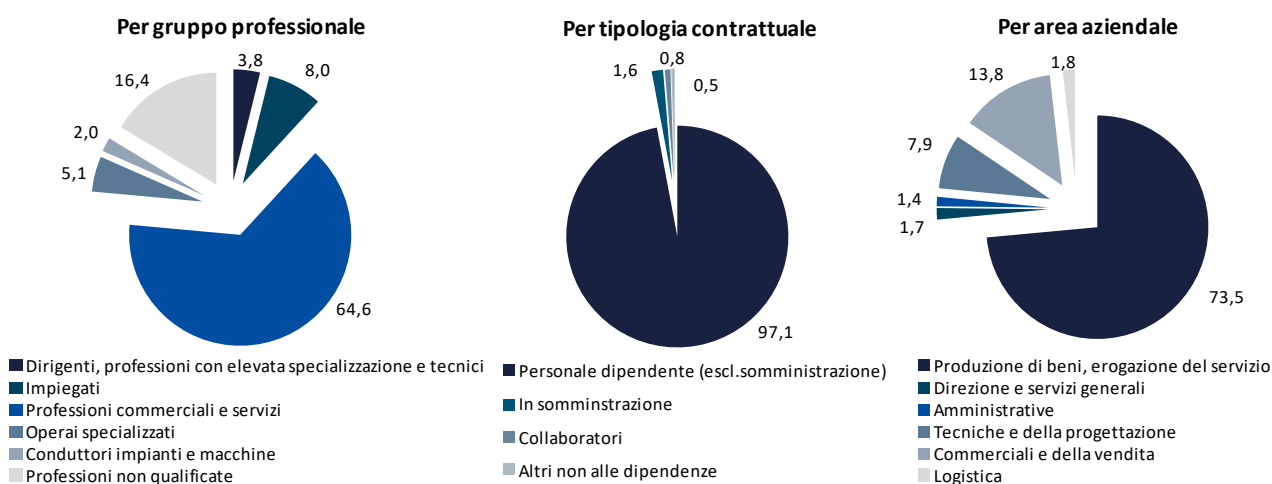
Soluzioni richieste nell'ambito delle attività delle professioni della "Blue Economy"
 (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")



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

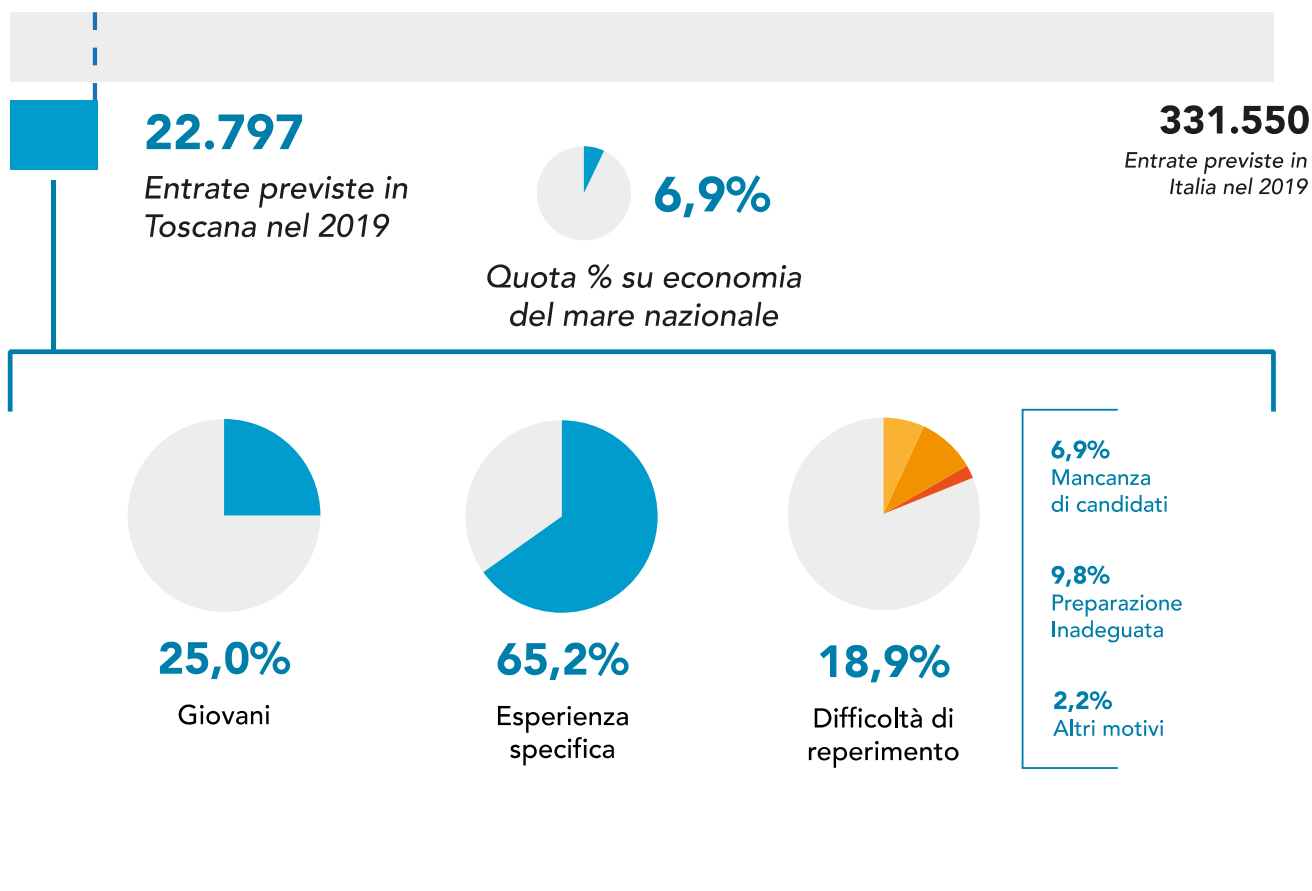
Il carattere fondamentalmente routinario delle attività legate alle professioni richieste è parzialmente visibile anche nelle tipologie professionali, contrattuali e funzionali associate ai nuovi contratti attivati dalle imprese toscane della Blue Economy. Innanzitutto, le entrate di lavoratori sono significativamente caratterizzate da una forte presenza di professioni commerciali e legate ai servizi, pari al 64,6% dei contratti, così come professioni non qualificate, presenti al 16,4%. Si tratta perciò di figure professionali che hanno limitato spazio di manovra per quanto concerne soluzioni creative e innovative legate alle proprie mansioni. In secondo luogo, ben il 97,1% dei contratti attivati riguarda personale dipendente, a cui non è evidentemente richiesto di discostarsi dallo standard dettato dall'impresa. Infine, una fetta molto ampia di contratti è legata ad aree aziendali connesse alla produzione di beni e all'erogazione di servizi (73,5%), seguite da funzioni commerciali e di vendita (13,8%). In tali ambiti, evidentemente, le imprese non richiedono particolari competenze creative o innovative ai propri lavoratori.

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

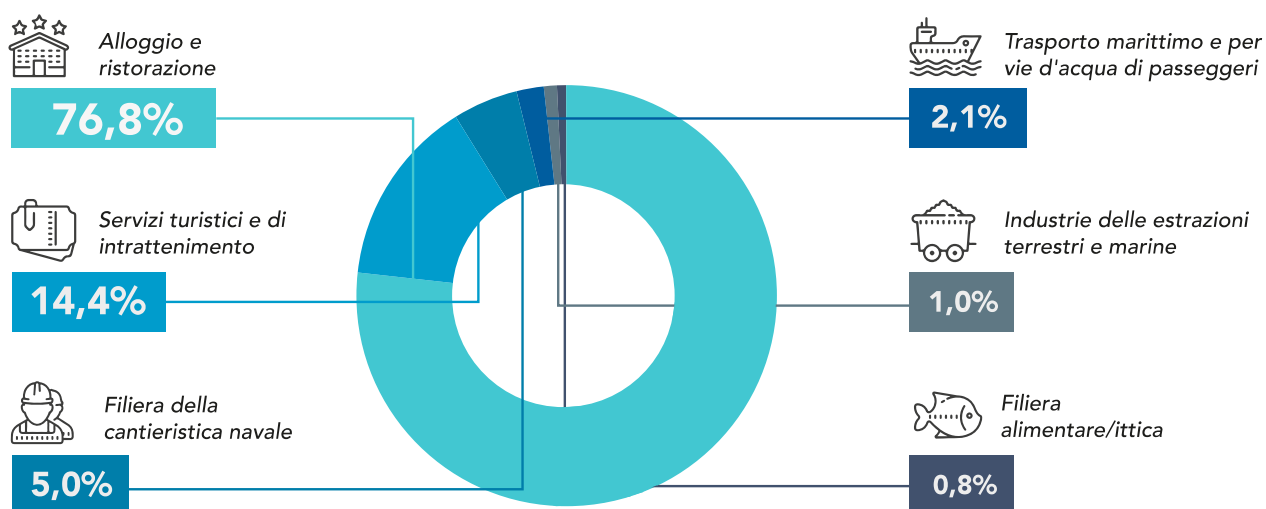


Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

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



Filiere e relativa composizione sul totale



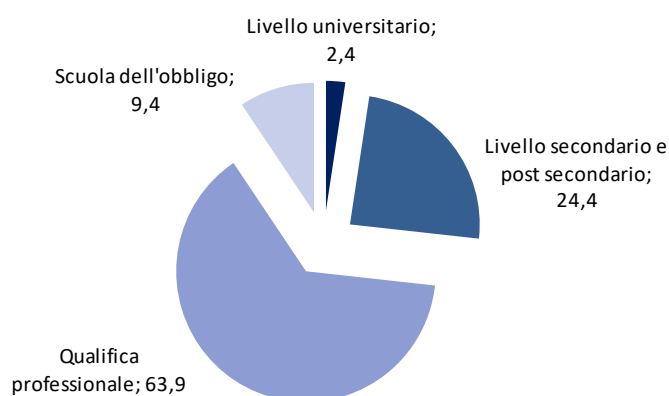
Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

2.2 I livelli di istruzione richiesti

La Blue Economy della Toscana, come visto sopra, esprime un chiaro fabbisogno di lavoratori con livello di istruzione di tipo professionale, pari al 63,9% dei contratti totali, seguito dalla richiesta, nel 24,4% dei contratti, di figure in possesso di istruzione di tipo secondario o post-secondario. Come anticipato, la preparazione universitaria resta piuttosto marginale nella domanda di lavoro (2,4%), mentre è evidente che l'economia del mare esprime anche un certo fabbisogno di lavoratori meno qualificati, che abbiano completato almeno la scuola dell'obbligo (9,4%). Analizzando ognuna di queste categorie emergono interessanti sfaccettature legate alla domanda di lavoro delle imprese in considerazione dei livelli di istruzione richiesti. Procedendo in ordine decrescente secondo il livello di istruzione, è interessante notare come nella categoria universitaria si localizzano in termini relativi le risorse di più difficile reperimento, pari al 43,3% del totale di 545 contratti attivati per figure in questa categoria di istruzione. In particolare, la difficoltà di reperire adeguate figure professionali è evidente nel caso di laureati in discipline ad indirizzo ingegneristico.

I limiti al reperimento di figure con qualifiche universitarie oscillano tra la mancanza di adeguata preparazione tra i candidati, pari al 19,6% dei contratti di difficile reperimento, e il ridotto numero di figure disponibili sul mercato, nel 21,8% dei casi. Ciò sta a testimoniare che spesso il capitale umano a disposizione nel mercato del lavoro non rappresenta una solida opzione in termini di competenze per le imprese toscane della Blue Economy, ma anche che l'offerta di lavoro di personale altamente qualificato non riesce a soddisfare il fabbisogno imprenditoriale su base locale. La richiesta di figure con qualifiche universitarie, ad ogni modo, è molto frequentemente orientata verso candidati con esperienze lavorative pregresse. Questo è il caso dell'84% dei nuovi contratti per queste figure, ovvero una cifra estremamente elevata che indica con chiarezza che la domanda di lavoro è rivolta ad un bacino di lavoratori che ha saputo accumulare competenze in altre aziende.

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



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

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

	Valori assoluti	Comp. %	Di difficile reperimento (% su totale entrate)	La difficoltà di reperimento è prevalentemente imputabile a (% su totale entrate):		Con esperienza richiesta (% su totale entrate):		
				ridotto numero di candidati	preparazione inadeguata dei candidati	Totale	con esperienza nella professione	con esperienza nel settore
LIVELLO UNIVERSITARIO	545	100,0	43,3	21,8	19,6	84,0	42,4	41,7
Indirizzo economico	200	36,7	46,0	23,0	22,0	81,0	42,5	38,5
Indirizzo linguistico, traduttori e interpreti	103	18,9	25,2	12,6	11,7	93,2	56,3	36,9
Indirizzo ingegneria industriale	64	11,7	50,0	31,3	15,6	90,6	57,8	32,8
Altri indirizzi di ingegneria	64	11,7	71,9	32,8	37,5	76,6	25,0	51,6

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

Per quanto concerne i contratti attivati con lavoratori il cui livello di istruzione è secondario o post-secondario, le risorse di difficile reperimento scendono al 19,6% del totale di 5.554 contratti programmati. Questo implica che le imprese hanno meno difficoltà nel reperire lavoratori con un livello di istruzione leggermente meno elevato. I candidati che generano i maggiori ostacoli al reperimento in questo caso sono quelli con competenze legate a licei artistici, scientifici e classici. In questi casi le imprese lamentano una forte difficoltà a trovare capitale umano con queste caratteristiche. In termini di contratti, circa il 58% di quelli destinati a figure con istruzione liceale e' considerato di difficile reperimento. Un'altra categoria il cui fabbisogno non è di facile soddisfacimento è legata a figure con istruzione nel campo della meccanica, mecatronica ed energia (39,3% dei contratti). Come per le figure con istruzione universitaria, anche per i candidati con istruzione secondaria e post-secondaria la difficoltà di reperimento da parte del mondo imprenditoriale è connessa tanto alla limitata offerta di lavoro in termini puramente quantitativi (8,1%) che ai limiti qualitativi - in termini di competenze - dei candidati stessi (9,8%). Il numero ridotto di candidati evidenzia che alcuni segmenti locali del mercato del lavoro non rispondono alle esigenze delle imprese toscane della Blue Economy. Inoltre, l'inadeguatezza dell'offerta di lavoro in termini qualitativi denota, in alcuni casi, una scarsa formazione di base rispetto alle aspettative del mondo imprenditoriale. Un altro tratto che accomuna questo livello di istruzione a quello universitario concerne l'esperienza richiesta. Infatti, nel 68% dei contratti le imprese richiedono precedenti esperienze lavorative ai candidati, una percentuale elevata che testimonia ancora una volta quanto la domanda di lavoro sia orientata verso figure che abbiano accumulato competenze e capacità in precedenti contratti di lavoro. Il tipo di esperienza richiesta è molto frequentemente associabile ad attività svolte nello stesso settore dei contratti attivati (53,5%) e più di rado ad esperienza generica nella professione in senso lato (14,5%).

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

	Valori assoluti	Comp. %	Di difficile reperimento (% su totale entrate)	La difficoltà di reperimento è prevalentemente imputabile a (% su totale entrate):			Con esperienza richiesta (% su totale entrate):		
				ridotto numero di candidati	preparazione inadeguata dei candidati	Totale	con esperienza nella professione	con esperienza nel settore	
LIVELLO SECONDARIO E POST-SECONDARIO	5.554	100,0	19,6	8,1	9,8	68,0	14,5	53,5	
Indirizzo turismo, enogastronomia e ospitalità	2.180	39,3	17,1	2,3	13,4	74,5	13,5	61,0	
Indirizzo amministrazione, finanza e marketing	402	7,2	12,2	4,7	4,0	64,9	19,9	45,0	
Indirizzo meccanica, mecatronica ed energia	267	4,8	39,3	28,5	9,0	76,0	28,1	47,9	
Indirizzo elettronica ed elettrotecnica	186	3,3	21,0	7,5	11,8	93,5	8,1	85,5	
Indirizzo trasporti e logistica	183	3,3	21,3	6,6	14,8	53,6	23,5	30,1	
Indirizzo linguistico (liceo)	127	2,3	26,8	11,8	12,6	82,7	16,5	66,1	
Indirizzo agrario, agroalimentare e agroindustria	107	1,9	21,5	0,9	18,7	74,8	8,4	66,4	
Indirizzo generale (altri licei)	40	0,7	57,5	57,5	-	97,5	50,0	47,5	
Indirizzo artistico (liceo)	29	0,5	69,0	69,0	-	72,4	27,6	44,8	

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

Come anticipato precedentemente, vale la pena sottolineare nuovamente come la maggior parte della richiesta di lavoro della Blue Economy regionale sia rivolta a figure con qualifiche di formazione professionale. Sono ben 14.559 i contratti attivati per figure con questo tipo di istruzione. All'interno di questo specifico gruppo di qualifiche emerge con chiarezza la vocazione turistica dell'economia del mare della Toscana, come indicano gli 11.593 contratti attivati a personale che ha seguito un indirizzo legato alla ristorazione, pari al 79,6% del totale. Distaccati a forte distanza seguono i 549 contratti programmati per qualifiche relative a servizi di custodia ed accoglienza, i 391 riservati a personale con competenze meccaniche e i 333 contratti per figure con qualifiche legate al lavoro agricolo.

Altre categorie, come quelle legate agli indirizzi di vendita, di trasformazione agroalimentare, così come gli indirizzi elettrico e termoidraulico, solo per citarne alcuni, rimangono molto limitatamente rappresentate nel computo dei nuovi contratti legati ai diplomi professionali, con quote al di sotto del 2% dei contratti. Volgendo lo sguardo alle difficoltà di reperimento di queste risorse da parte delle imprese toscane, la prospettiva che emerge è tanto interessante quanto eloquente circa le dinamiche tra domanda e offerta di lavoro. In termini generali, il 18,6% delle attivazioni di nuovi contratti per personale con diploma professionale è caratterizzato da un grado elevato di difficoltà di reperimento da parte delle aziende regionali. Tali difficoltà sono imputabili maggiormente alla scarsa qualità dei candidati, non considerata adeguata da parte degli imprenditori nel 9,7% dei casi. I limiti quantitativi dell'offerta di lavoro sono allo stesso modo presenti, anche se in misura minore. Il numero ridotto di figure professionali si configura come un ostacolo per il 6,3% dei contratti. Al di là di questo dato aggregato, i numeri però variano

sostanzialmente se si guarda ai diversi indirizzi professionali. Nella ristorazione, per esempio, la difficoltà di reperimento caratterizza oltre il 19% delle entrate previste dalle imprese, mentre tale quota raggiunge addirittura il 38% per gli esperti di meccanica, oltre il 52% per gli 82 contratti legati all'indirizzo della lavorazione del legno e il 70% per le figure di assistenza e benessere. Le figure professionali che invece risultano di immediato e semplice reperimento includono i professionisti legati agli indirizzi agricolo, elettrico e logistico. Passando alla richiesta delle imprese per candidati con vari gradi e tipi di esperienze lavorative, anche per le figure con diplomi professionali rappresenta un notevole vantaggio possedere esperienze di precedenti incarichi. Circa il 65,1% dei contratti attivati copre infatti lavoratori che non sono nuovi al mercato del lavoro. In maniera decisamente marcata vale l'esperienza maturata direttamente nel settore richiesto che guida la domanda di lavoro delle imprese (53,9% dei contratti), mentre la generica esperienza nella professione occupa un ruolo minoritario nelle strategie di reperimento (11,2%).

Entrate della "Blue Economy" previste dalle imprese toscane nel 2019 ritenute di difficile reperimento e secondo l'esperienza richiesta, per le qualifiche di formazione o diploma professionale più ricercate (quote % sul totale)								
	Valori assoluti	Comp. %	Di difficile reperimento (% su totale entrate)	La difficoltà di reperimento è prevalentemente imputabile a (% su totale entrate):		Con esperienza richiesta (% su totale entrate):		
				ridotto numero di candidati	preparazione inadeguata dei candidati	Tot.	con esperienza nella professione	con esperienza nel settore
QUALIFICA DI FORMAZIONE O DIPLOMA PROFESSIONALE	14.559	100,0	18,6	6,3	9,7	65,1	11,2	53,9
Indirizzo ristorazione	11.593	79,6	19,1	5,5	10,6	67,0	11,2	55,8
Indirizzo servizi di custodia e accoglienza	549	3,8	20,0	17,5	2,6	76,9	12,0	64,8
Indirizzo meccanico	391	2,7	37,9	18,9	17,1	63,4	17,6	45,8
Indirizzo agricolo	333	2,3	5,7	-	2,7	40,8	4,5	36,3
Indirizzo amministrativo segretariale	282	1,9	7,4	1,4	6,0	39,7	9,6	30,1
Indirizzo servizi di vendita	200	1,4	15,0	-	13,0	42,0	12,0	30,0
Indirizzo trasformazione agroalimentare	124	0,9	7,3	4,0	0,8	21,0	4,0	16,9
Indirizzo elettrico	105	0,7	4,8	-	4,8	38,1	-	38,1
Indirizzo legno	82	0,6	52,4	36,6	15,9	95,1	26,8	68,3
Indirizzo impianti termoidraulici	63	0,4	6,3	-	6,3	52,4	-	52,4
Indirizzo montaggio e manutenzione imbarcazioni	58	0,4	34,5	5,2	29,3	93,1	12,1	81,0
Indirizzo edile	56	0,4	28,6	17,9	10,7	100,0	50,0	50,0
Indirizzo sistemi e servizi logistici	38	0,3	5,3	5,3	-	65,8	2,6	63,2
Indirizzo assistenza e benessere	30	0,2	70,0	60,0	10,0	93,3	16,7	76,7

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

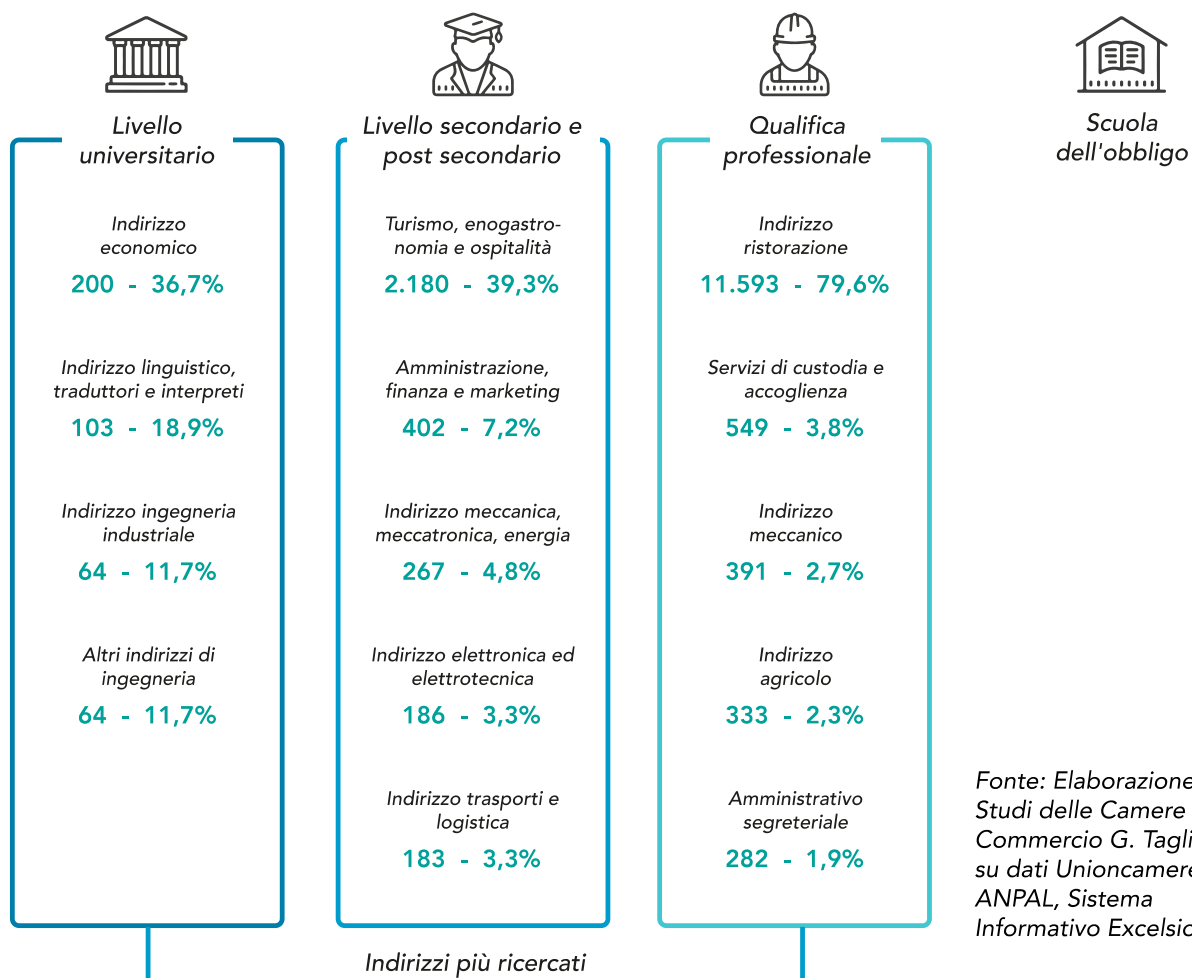
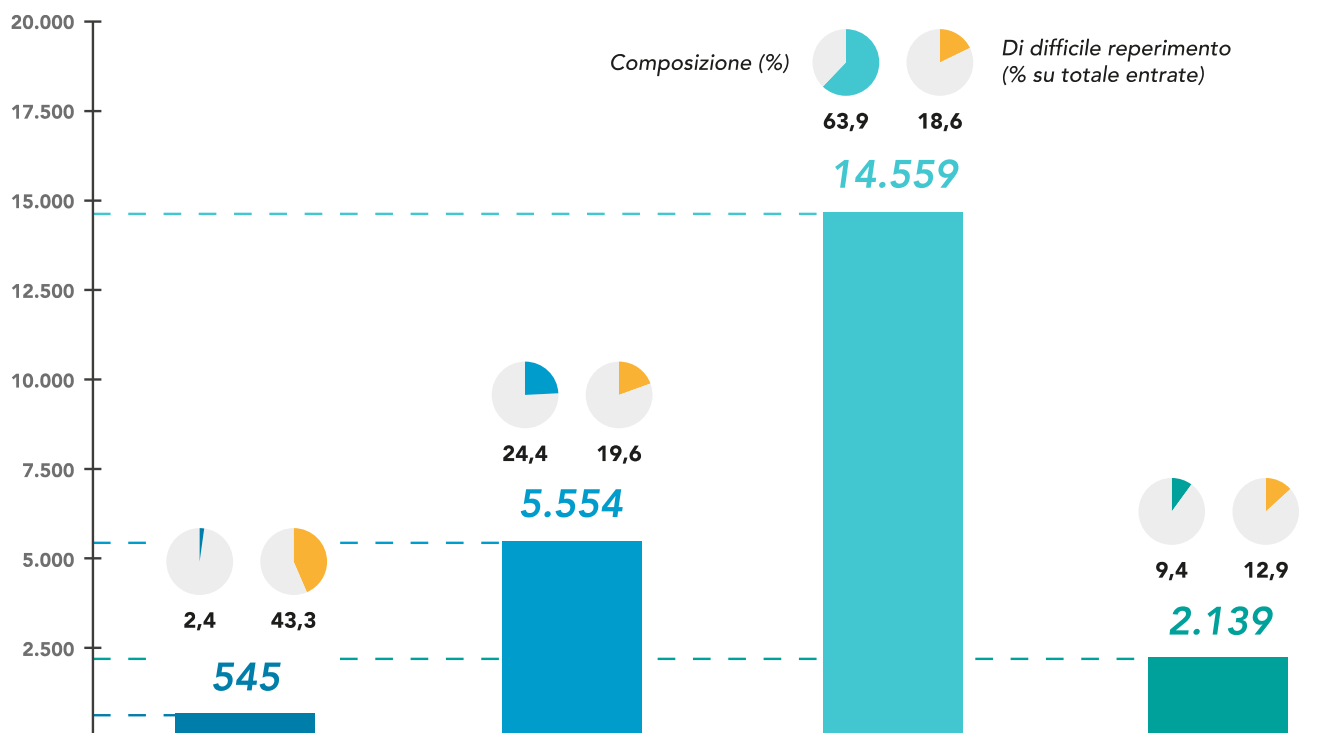
Con riferimento all'ultima categoria per livello di istruzione, vale a dire quella della scuola dell'obbligo, le imprese hanno attivato ben 2.139 contratti. Si tratta senza dubbio di un numero tutt'altro che banale. Basti pensare che si tratta di una quantità di contratti almeno quattro volte maggiore di quelli attivati per figure con qualifiche di livello universitario. Ciò è indicativo del fatto

che esiste un notevole segmento di mansioni all'interno dell'economia del mare toscana che trova nel lavoro meno qualificato un significativo serbatoio da cui attingere. In questi casi la difficoltà di reperimento è ai minimi, almeno in termini relativi e di confronto con le altre categorie di istruzione analizzate nelle righe precedenti. Sono il 12,9% delle risorse umane ad essere considerate non facili da raggiungere, in gran parte spiegabili con la preparazione inadeguata dei candidati ai contratti (7,9%). Anche la richiesta di precedenti esperienze lavorative come condizione per essere impiegati resta relativamente limitata rispetto al lavoro più qualificato. Solamente poco più della metà delle imprese, non a caso, richiede che i candidati abbiano accumulato qualche tipologia di esperienze in precedenti contratti (53,6%) e nella gran parte di questi casi le imprese optano per candidati con esperienze nel settore di attività che i candidati stessi sono destinati a svolgere (44,8%).

Entrate della "Blue Economy" previste dalle imprese toscane nel 2019, prive di formazione specifica, ritenute di difficile reperimento e secondo l'esperienza richiesta (quote % sul totale)							
	Valori assoluti	Di difficile reperimento (% su totale entrate)	La difficoltà di reperimento è prevalentemente imputabile a (% su totale entrate):		Con esperienza richiesta (% su totale entrate):		
			ridotto numero di candidati	preparazione inadeguata dei candidati	Totale	con esperienza nella professione	con esperienza nel settore
SCUOLA DELL'OBBLIGO	2.139	12,9	3,9	7,9	53,6	8,8	44,8

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

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



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

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

3.1 Alloggio e ristorazione

Come spiegato nel precedente capitolo, la domanda di lavoro della Blue Economy della Toscana si compone primariamente di contratti legati alle attività di alloggio e ristorazione. Questa filiera, perciò, gioca un ruolo di primissimo ordine nell'orientare il fabbisogno e la richiesta delle imprese in termini di professionalità, competenze, esperienze e formazione. Questo implica in maniera estremamente chiara che l'economia del mare regionale ha una marcata vocazione turistica. I 17.502 contratti attivati dalle imprese in questa filiera hanno quindi un notevole peso per la Blue Economy toscana, pari al 76,8% dei contratti totali, e anche nella Blue Economy nazionale, sulla quale incidono per il 7%.

Fabbisogno di professioni della "Blue economy" espresso dalle imprese toscane nel 2019 per i servizi di alloggio e ristorazione (quote % sul totale entrate della Blue Economy)			
	Entrate previste nel 2019:		
	Valori assoluti	Composizione %	Quota % su economia del mare nazionale
Alloggio e ristorazione	17.502	76,8	7,0

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

Visto il fortissimo peso di questa filiera sul totale della Blue Economy regionale, non sorprende che molte delle caratteristiche della domanda di lavoro analizzate in precedenza si ritrovino nei servizi di alloggio e ristorazione. Per quanto concerne l'età e le esperienze dei candidati, per esempio, le statistiche ricalcano a grandi linee quanto emerso nel precedente capitolo. In base ai numeri sui contratti distinti per età anagrafica, quindi, la richiesta delle imprese toscane coinvolte in attività di alloggio e ristorazione si orienta verso lavoratori giovani: il 19,5% dei contratti si attiva su candidati di età compresa tra 30 e 44 anni, il 14,8% sulla fascia d'età 25-29 anni e il 10% è rivolto a candidati al di sotto dei 24 anni. I candidati di età compresa tra 45 e 54 anni sono comunque ben rappresentati, con circa il 6,2% dei contratti, mentre gli over 54 restano una percentuale minima (0,4%). Spostando l'analisi sul fabbisogno delle imprese in termini di esperienze e competenze accumulate dai candidati in precedenti contratti si trova che, come per la Blue Economy in senso generale, anche per la filiera in esame la gran parte del mondo imprenditoriale è alla ricerca di figure con specifiche esperienze (65,2%), mentre rimangono minoritari i contratti attivati per candidati con background lavorativo non specifico (34,8%). Considerata la tipologia di mansioni e competenze richieste nella filiera dei servizi di alloggio e ristorazione, l'esperienza richiesta dalle imprese è soprattutto connessa allo svolgimento di precedenti attività nello stesso settore (54,2%), ad indicare che le *skills* richieste dalle imprese sono molto specifiche rispetto al tipo di occupazione previsto per i candidati. In altri casi, invece, si richiede una specifica esperienza professionale (11%), presumibilmente legata a servizi di supporto alle attività della filiera. Una quota non indifferente di contratti, ad ogni modo, è destinata a figure con esperienze di lavoro generiche (24,2%). Questo tipo di domanda di lavoro nel caso dei servizi di alloggio e ristorazione può essere legato a mansioni meno qualificate. Esistono infine un numero minoritario di contratti

(10,5%) attivati per candidati che non vantano nessuna esperienza lavorativa precedente. Considerata l'età giovanile dei candidati in questa filiera, ciò non deve sorprendere, in quanto è possibile che alcuni contratti siano offerti a figure che si affacciano per la prima volta sul mercato del lavoro.

Età ed esperienza richiesta dalle imprese toscane nel 2019 alle professioni della "Blue Economy" per i servizi di alloggio e ristorazione (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")					
Classe di età (% su totale)					Età non rilevante
Fino a 24 anni	25-29 anni	30-44 anni	45-54 anni	Oltre 54 anni	
10,0	14,8	19,5	6,2	0,4	49,0
Esperienza richiesta, di cui (% su totale):					
con specifica esperienza			senza specifica esperienza		
Professionale	Nello stesso settore	Totale	Generica esperienza di lavoro	Senza esperienza di lavoro	Totale
11,0	54,2	65,2	24,2	10,5	34,8

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

Resta un elemento importante dell'organizzazione del lavoro e del capitale umano all'interno delle aziende della Blue Economy toscana la forte necessità di ulteriore formazione delle risorse umane richieste. La maggioranza dei candidati, infatti, anche nella filiera connessa alle attività di alloggio e ristorazione, non sembra soddisfare il livello e la qualità delle competenze richieste. Nel 64,5% dei contratti si configura perciò il bisogno di formare maggiormente i candidati. I percorsi di formazione possono essere vari, ma su tutti domina l'affiancamento dei nuovi lavoratori a personale interno alle aziende che possa quindi svolgere un ruolo di *tutoring* e supervisione delle nuove risorse umane. Questa soluzione è associabile a circa la metà dei contratti della filiera (50,4%). Si osserva quindi una tipologia di adeguamento delle competenze professionali secondo un percorso di tipo informale e non codificato, in modo analogo a quanto visto nel capitolo precedente per l'economia del mare della Toscana nel suo complesso. Le modalità formative richieste dalle imprese si avvalgono invece di percorsi più formali solo in una minoranza di casi. In questo quadro, il fabbisogno di ulteriore formazione è colmato tanto da corsi interni all'azienda (10,2%) che da corsi offerti da soggetti terzi (10,8%). La necessità di formare ulteriormente i candidati nella filiera di alloggio e ristorazione è fortemente connessa a percorsi formativi legati agli indirizzi di istruzione professionale. La domanda di lavoro della filiera, non a caso, è marcatamente sbilanciata verso figure con un background legato a diplomi professionali (71,5%), ad indicare le competenze richieste sono fondamentalmente legate a mansioni tecniche e/o pratiche. Il livello di istruzione secondario o post-secondario rappresenta un altro ambito di importante richiesta da parte delle imprese operanti in attività di alloggio e ristorazione, pari al 20,3% dei contratti, seguito dalla scuola dell'obbligo con il 6,8%. Ciò può suggerire che le attività della filiera sotto analisi riescano ad assorbire un discreto numero di risorse umane senza specifiche competenze tecnico-professionali, ma anche offrire lavoro non specializzato da formare ulteriormente secondo i percorsi analizzati nelle righe precedenti. Infine, la filiera legata ad alloggi

e ristorazione non sembra rappresentare uno sbocco per figure con livelli di istruzione universitari. Solo l'1,4% dei contratti del settore, infatti, è attivato su risorse umane con tale background.

La necessità di ulteriore formazione ed il livello di istruzione richiesto dalle imprese toscane nel 2019 alle professioni della "Blue Economy" per i servizi di alloggio e ristorazione				
Con necessità di ulteriore formazione (%)	Modalità formative (%)			
	Affiancamento a personale interno	Corsi interni	Corsi esterni	Altro
64,5	50,4	10,2	10,8	10,7
Livello di istruzione (%)				
Universitario	Secondario e post secondario	Qualifica professionale	Scuola dell'obbligo	
1,4	20,3	71,5	6,8	

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

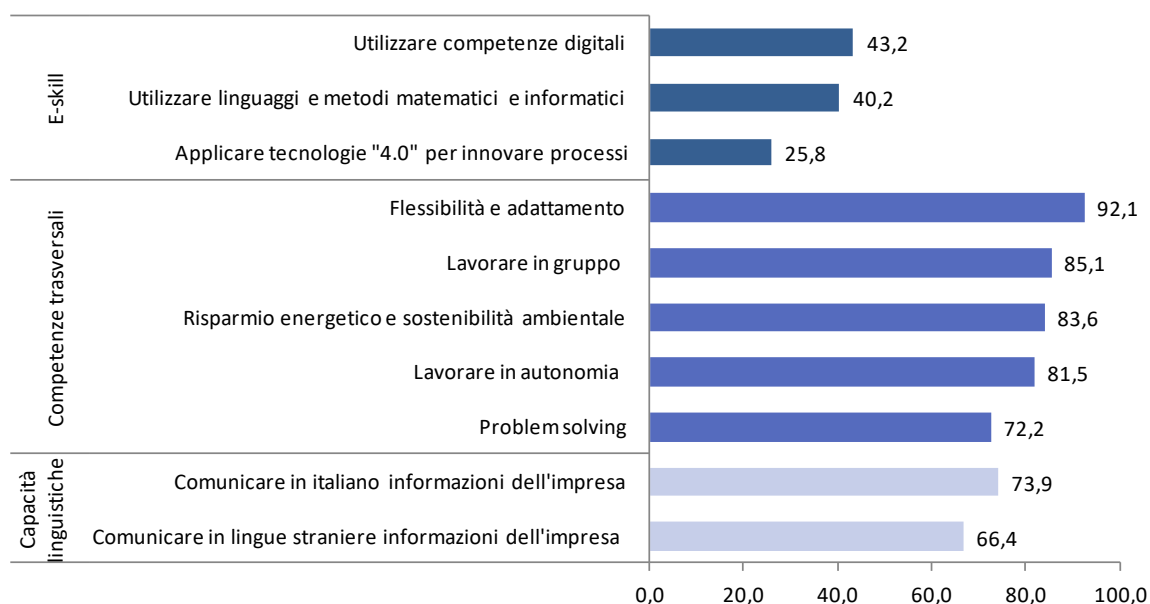
Nonostante la filiera si avvalga di capitale umano con livelli di istruzione medi, o comunque al di sotto del livello universitario, le imprese lamentano una certa difficoltà nel reperire candidati in linea con le richieste e le aspettative dell'imprenditoria. Sono infatti ben 3.222 i contratti per cui le difficoltà di reperimento rappresentano un effettivo ostacolo per le imprese toscane attive in servizi di alloggio e ristorazione. Si tratta di un numero pari al 18,4% dei contratti attivati nella filiera ed evidenzia che esistono barriere nel mercato del lavoro locale che rischiano di limitarne il buon funzionamento. Tali ostacoli sono in primis di natura qualitativa. Il mondo imprenditoriale di questa filiera lamenta la preparazione inadeguata dei candidati, per un 10,5% del totale dei contratti del settore degli alloggi e della ristorazione. In tal senso, non sorprende che un buon numero di imprese sia costretta a sopperire a queste deficienze seguendo i percorsi di ulteriore formazione delle risorse umane esplorati nelle righe precedenti. Esistono tuttavia anche degli ostacoli di natura quantitativa per le imprese toscane legate ad alloggi e ristorazione. A questo riguardo, le imprese lamentano un ridotto numero di candidati disponibili e questa tipologia di difficoltà caratterizza il 5,8% del totale delle entrate nella filiera. Si tratta, evidentemente, di una difficoltà di reperimento associabile alla dimensione limitata dei mercati del lavoro locali, all'intero dei quali le imprese della Blue Economy si trovano ad operare. Al fine di sopperire a queste lacune, le azioni e le strategie messe in campo dagli imprenditori per trovare le figure ricercate sono varie ed eterogenee. Tra queste domina senza dubbio l'assunzione di figure con competenze simili a quelle richieste, con l'intento di formarle ulteriormente in azienda (58,2% dei contratti di difficile reperimento). Le strategie di assunzione al di fuori del mercato del lavoro locale, invece, che mirano a limitare gli ostacoli quantitativi all'offerta di lavoro, costituiscono un'altra soluzione adottata dalle aziende (18,8%). L'offerta di incentivi salariali, invece, rimane una scelta limitata all'interno della filiera (3,8%).

Difficoltà di reperimento e azioni previste per trovare la figura ricercata dalle imprese toscane nel 2019 (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")				
Entrate considerate di difficile reperimento		La difficoltà di reperimento è prevalentemente imputabile a (% su totale entrate):		
Totale 2019 (v.a.)	% su totale entrate	Ridotto numero di candidati	Preparazione inadeguata dei candidati	Altri motivi
3.222	18,4	5,8	10,5	2,1
Azioni previste per trovare la figura ricercata (% sulle entrate di difficile reperimento):				
Offerta di una retribuzione superiore alla media o di altri incentivi	Ricerca della figura in altre province	Si assumerà una figura con competenze simili da formare in azienda	Si utilizzeranno modalità di ricerca non seguite in precedenza	Altro
3,8	18,8	58,2	15,0	20,5

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

Passando all'analisi delle specifiche tipologie di capacità richieste ai candidati all'interno della filiera "alloggio e ristorazione", emerge con forza come tali attività siano fundamentalmente alla ricerca di figure con un ricco bagaglio di competenze trasversali. Tale categoria include capacità come la flessibilità e la facilità di adattamento di un candidato, richieste nel 92,1% circa dei contratti, la capacità di *team-working*, importante nell'85,1% dei casi, una spiccata sensibilità ambientale ed una inclinazione al risparmio energetico, rilevanti per l'83,6% dei contratti. Similmente rilevanti per la domanda di lavoro, sono la capacità delle figure professionali di lavorare autonomamente (81,5%) ed un atteggiamento incline a trovare soluzioni ai problemi pratici (72,2%). Considerando che spesso i contratti offerti dalle aziende in questa filiera possono generare un contatto frequente con il pubblico, non deve sorprendere che le imprese cercano in modo sistematico anche figure con buone competenze linguistiche, capaci di comunicare in maniera effettiva sia in italiano (73,9% dei contratti) che in lingua straniera (66,4%). La filiera di alloggio e ristorazione esprime una minore richiesta invece per quanto riguarda le cosiddette *e-skills*, ovvero quel gruppo di competenze legate alle nuove tecnologie e ai mezzi di comunicazione informatici. Meno della metà dei contratti richiedono competenze digitali (43,2%), o la capacità di impiegare metodi e mezzi informatici (40,2%). Restano solo circa un quarto i contratti rivolti a candidati in grado di applicare tecnologie 4.0 per innovare processi (25,8%).

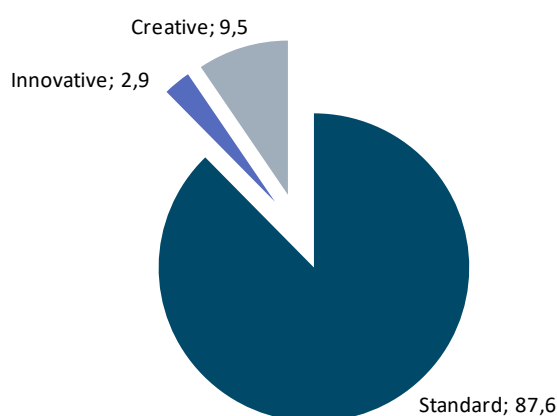
E-skill, competenze trasversali e capacità linguistiche richieste dalle imprese toscane nel 2019 alle professioni della "Blue Economy" per i servizi di alloggio e ristorazione (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")



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

Una filiera come quella dei servizi di alloggio e di ristorazione è tradizionalmente basata su attività piuttosto di routine e solo marginalmente innovative, rispetto ad altre filiere. In linea con questo carattere generale delle attività proprie della filiera in questione, non deve sorprendere che le soluzioni richieste ai candidati da parte delle imprese siano fondamentalmente di natura standard (87,6% dei contratti), mentre la domanda delle imprese per profili creativi e innovativi rimane relativamente residuale. Ancora una volta è evidente come le caratteristiche del mercato del lavoro di questa specifica filiera, che è dominante all'interno della più ampia Blue Economy toscana, influenzino il quadro di insieme visto nel capitolo precedente.

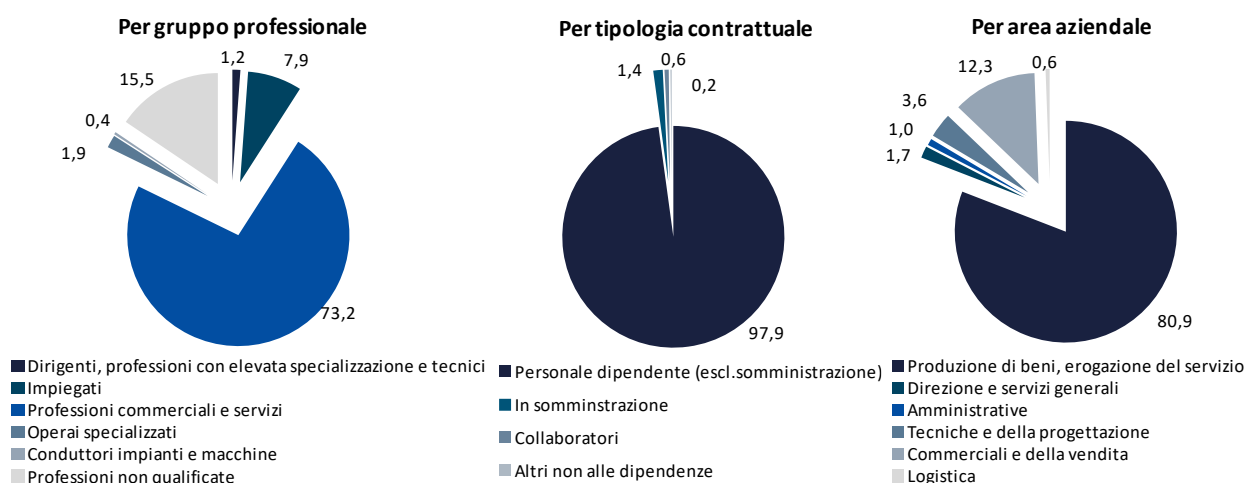
Soluzioni richieste nell'ambito delle attività delle professioni della "Blue Economy" per i servizi di alloggio e ristorazione (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")



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

I gruppi professionali maggiormente richiesti dalle imprese coinvolte in servizi di alloggio e ristorazione sono rappresentati in primo luogo dalle professioni commerciali (73,2% dei contratti), seguite a gran distanza da professioni non qualificate (15,5%) e impiegati (7,9%). Tale quadro è fondamentalmente in linea con le richieste delle imprese della filiera in termini di livello di istruzione, come visto in precedenza. La filiera, inoltre, è marcatamente dominata da una tipologia contrattuale, ovvero quella del personale dipendente, per una quota vicina al 98% dei contratti totali attivati. Le aree aziendali maggiormente coinvolte nell'attivazione di tali contratti, infine, sono associate all'erogazione dei servizi (80,9%) e alla parte commerciale e di vendita (12,3%).

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



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

All'interno della filiera in esame, ben 12.684 contratti sono attivati per i soli addetti alle attività di ristorazione, pari ad una quota del 72,5% del totale dei contratti del settore. Questo dimostra quanto importante sia questo specifico segmento nella Blue Economy della Toscana, non solo in termini di reputazione nazionale e internazionale, ma anche in termini di domanda di lavoro. Altri 2.042 contratti sono invece attivati dalle imprese della filiera per specifico personale non qualificato nei servizi di pulizia. Questa domanda ammonta all'11,7% dei contratti. Seguono per numero di contratti gli addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela, con un totale di 879 nuovi contratti (5%). Questi sono i tre gruppi principali di professionalità richieste dalle imprese della filiera toscana e denotano una forte impronta turistica del settore. Un significativo elemento per le attività della filiera che emerge con forza è senza dubbio connesso ai contratti attivati per nuove figure professionali, pari al 30,6% delle entrate previste nel 2019. Questa cifra segnala distintamente come la filiera sia in grado di generare nuova occupazione, configurandosi perciò come un possibile motore per la crescita dei sistemi locali legati alla Blue Economy regionale. Altri contratti rappresentano invece posizioni in sostituzione di personale in uscita (21,9%), e ciò indica che, in una buona porzione di casi, esiste un turnover di lavoratori all'interno

delle aziende. La presenza di giovani, intesi come al di sotto dei 29 anni, si attesta al 24,8%, ovvero circa un quarto del totale delle entrate professionali, mentre la presenza di donne si ferma ad un magro 21,5%, una cifra ancora insufficiente e indicativa del fatto che il mercato del lavoro possa essere maggiormente penalizzante per le lavoratrici.

Tornando alle specifiche traiettorie settoriali all'interno della filiera, si evidenzia come agli addetti alle attività di ristorazione si richiedano esperienze lavorative precedenti nel 70% dei casi. Circa il 18,4% di tali figure sono giudicate di difficile reperimento da parte delle aziende toscane, fondamentalmente per le frizioni discusse in precedenza e presenti in modo marcato nel mercato del lavoro locale. Tra gli addetti alla ristorazione, due gruppi professionali dominano i nuovi contratti: i camerieri, con più di un terzo dei contratti di tutta la filiera (34,6%), e i cuochi, un quarto dei contratti totali (25%). Tra queste figure dominanti nella domanda di lavoro delle imprese, la presenza di donne cala ulteriormente, mentre quella dei giovani aumenta nel caso dei camerieri e diminuisce nel caso dei cuochi. La presenza femminile cresce soprattutto nei servizi non qualificati legati alla pulizia a bordo delle navi, dove la quota di donne tocca il 60,9%, tra gli addetti non qualificati ai servizi di pulizia di uffici ed esercizi commerciali, con il 55,3% dei contratti. Ciò testimonia che le figure femminili, già di per sé scarse all'interno della filiera, sono tendenzialmente relegate ad attività poco qualificate. In termini generali, comunque, la filiera delle imprese attive in servizi di alloggio e ristorazione si configura come trainante all'interno della Blue Economy della Toscana in relazione alla domanda di lavoro e attivazione di contratti. In questo quadro, alla maggioranza delle figure professionali si richiede una media istruzione e, in modo più regolare, un bagaglio lavorativo precedente.

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

	Entrate previste nel 2019		di cui (%):					
	(v.a.)	%	con esperienza	difficile da reperire	in sostituzione di personale in uscita	nuove figure professionali *	fino 29 anni	donne
ALLOGGIO E RISTORAZIONE	17.502	100,0	65,2	18,4	21,9	30,6	24,8	21,5
522 - Addetti nelle attività di ristorazione	12.684	72,5	70,0	19,9	21,7	31,5	26,9	18,4
Camerieri e professioni assimilate	6.049	34,6	64,1	20,2	23,3	23,4	29,0	17,0
Cuochi in alberghi e ristoranti	4.367	25,0	82,1	24,9	20,7	37,6	19,1	15,3
Baristi e professioni assimilate	1.887	10,8	61,3	9,3	19,9	41,1	40,6	28,7
Addetti alla preparazione, alla cottura e alla distribuzione di cibi	381	2,2	67,5	10,5	17,6	43,8	16,0	26,0
814 - Personale non qualificato nei servizi di pulizia	2.042	11,7	44,8	14,1	29,5	27,7	17,1	49,1
Personale non qualificato addetto alla pulizia nei servizi di alloggio e nelle navi	854	4,9	62,9	13,9	19,8	31,6	11,5	60,9
Personale non qualificato nei servizi di ristorazione	687	3,9	30,9	6,7	30,7	32,3	24,9	30,0
Personale non qualificato ai servizi di pulizia di uffici ed esercizi commerciali	501	2,9	33,1	24,4	44,5	14,6	16,2	55,3
422 - Impiegati addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela	879	5,0	85,6	27,0	19,5	28,9	27,3	21,6
Addetti all'accoglienza nei servizi di alloggio e ristorazione	815	4,7	85,3	28,3	20,9	29,9	29,3	21,7
Addetti all'accoglienza e all'informazione nelle imprese e negli enti pubblici	63	0,4	90,5	9,5	1,6	14,3	-	19,0
411 - Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali	408	2,3	49,8	4,9	16,4	35,5	6,9	26,7
Addetti all'amministrazione e alle attività di back-office	237	1,4	43,0	3,8	9,3	27,8	1,3	18,1
Addetti a funzioni di segreteria	171	1,0	59,1	6,4	26,3	46,2	14,6	38,6
816 - Personale non qualificato addetto ai servizi di custodia di edifici, attrezzature e beni	356	2,0	35,1	2,5	6,7	11,5	34,8	6,5
Personale non qualificato ai servizi di custodia di edifici, attrezzature e beni	356	2,0	35,1	2,5	6,7	11,5	34,8	6,5
651 - Artigiani e operai specializzati delle lavorazioni alimentari	214	1,2	8,9	6,1	9,3	32,2	35,0	4,7
Pasticcieri, gelatai e conservieri artigianali	206	1,2	9,2	6,3	9,7	33,5	36,4	1,0
831 - Personale non qualificato nell'agricoltura e nella manutenzione del verde	181	1,0	20,4	1,1	-	59,1	6,6	-
Personale non qualificato addetto alla manutenzione del verde	181	1,0	20,4	1,1	-	59,1	6,6	-
641 - Agricoltori e operai agricoli specializzati	102	0,6	75,5	2,0	16,7	-	-	-
Operai agricoli specializzati in coltivazioni di fiori, piante e ortive	102	0,6	75,5	2,0	16,7	-	-	-
512 - Addetti alle vendite	93	0,5	47,3	8,6	29,0	28,0	24,7	11,8
Commissi delle vendite al minuto	75	0,4	45,3	6,7	26,7	30,7	26,7	10,7
315 - Tecnici della gestione dei processi produttivi di beni e servizi	78	0,4	100,0	37,2	19,2	41,0	3,8	-
Tecnici della produzione e preparazione alimentare	74	0,4	100,0	37,8	20,3	40,5	4,1	-

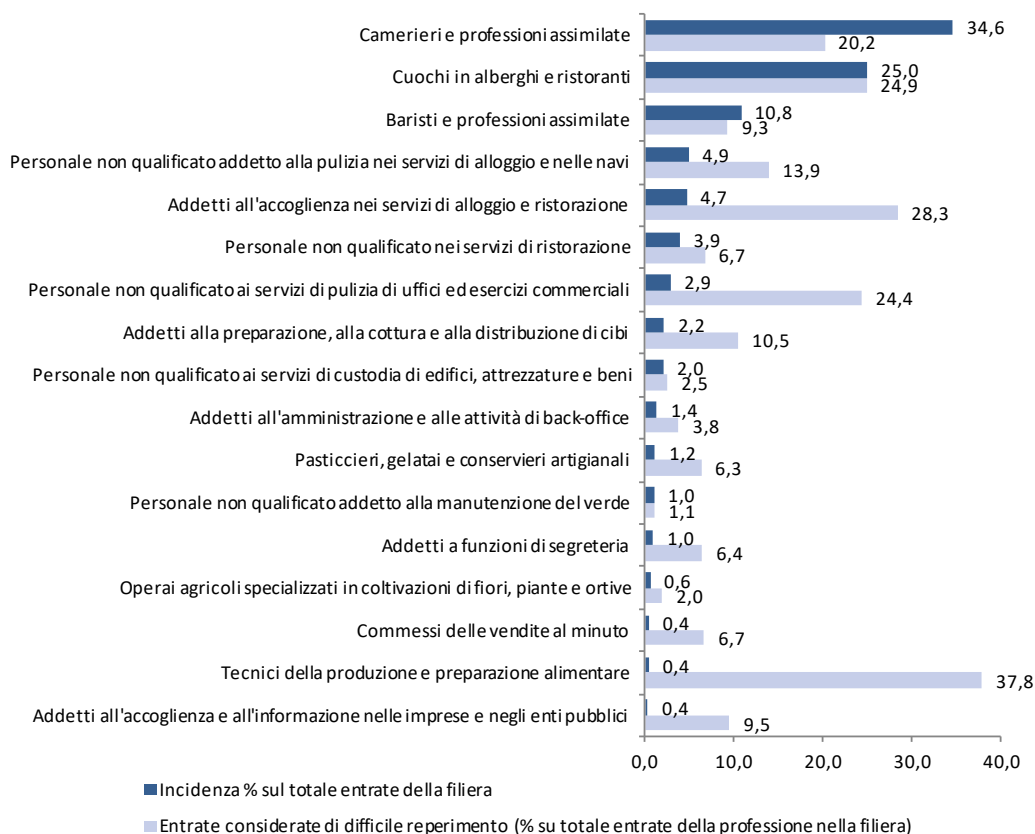
* Per l'assunzione di "nuove figure professionali" si intende l'inserimento di profili professionali che non sostituiscano un'analoga figura in uscita e/o che non siano figure già presenti in azienda.

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

Un'analisi ulteriore delle specifiche professioni richieste nella filiera, in connessione alla difficoltà di reperimento delle stesse, rivela un quadro variegato della domanda di lavoro delle imprese toscane e degli ostacoli che esse incontrano. Come già menzionato, sono due i gruppi professionali che dominano i nuovi contratti: i camerieri e professioni assimilate, che incidono per il 34,6% dei contratti totali, e i cuochi in alberghi e ristoranti, con il 25%. Accostando a questi numeri le informazioni sulla difficoltà di reperimento dei candidati, si vede chiaramente come le imprese incontrino frequenti ostacoli nella ricerca di figure adeguate alle loro esigenze. Ben il 20,2% dei contratti per camerieri e professioni assimilate è rivolto a figure considerate di difficile reperimento, ovvero circa un cameriere su cinque. La cifra sale al 24,9% nel caso dei cuochi,

ovvero un contratto su quattro da cuoco è rivolto a figure difficili da reperire. Mentre questi due gruppi professionali sono quelli prevalenti in termini di richiesta imprenditoriale, esistono anche altre figure professionali che rappresentano categorie di arduo reperimento. Per esempio, quasi il 38% dei contratti per tecnici della produzione e preparazione alimentare sono rivolti a figure difficili da reperire. Un'altra professione per cui le imprese trovano difficoltà a trovare figure adeguate è quella del personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia di uffici ed esercizi commerciali. In questo caso, ben il 24,4% dei contratti è rivolto a candidati non facili da rintracciare nel mercato del lavoro. Tra le figure, invece, che più facilmente possono essere trovate sul mercato del lavoro si hanno quelle legate ad attività non qualificate relative alla manutenzione del verde, per cui solo l'1,1% dei contratti è di difficile reperimento, e gli operai agricoli specializzati in coltivazioni di fiori e piante, per cui solo il 2% dei contratti cade in questa categoria.

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



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



SERVIZI DI ALLOGGIO E RISTORAZIONE Anno 2019

7,0%

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



Quota % sul totale entrate della Blue Economy a livello regionale



Giovani



Esperienza specifica



Difficoltà di reperimento

5,8%
Mancanza di candidati

10,5%
Preparazione Inadeguata

2,1%
Altri motivi

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



E-skill

Utilizzare competenze digitali

43,2

Utilizzare linguaggi e metodi matematici e informatici

40,2

Applicare tecnologie "4.0" per innovare processi

25,8



Competenze trasversali

Flessibilità e adattamento

92,1

Lavorare in gruppo

85,1

Sostenibilità ambientale

83,6

Lavorare in autonomia

81,5

Problem solving

72,2



Capacità linguistiche

Comunicare in italiano informazioni dell'impresa

73,9

Comunicare in lingue straniere informazioni dell'impresa

66,4

3.2 Servizi turistici e di intrattenimento

Con 3.279 nuovi contratti nel 2019, i servizi turistici e di intrattenimento rappresentano il secondo gruppo per domanda di lavoro da parte delle imprese della Blue Economy della Toscana. I contratti attivati ammontano al 14,4% del totale dell'economia del mare, indicando quanto la filiera rappresenti un volano di sviluppo in molte realtà locali. La domanda di lavoro in questo gruppo di attività è rilevante anche in virtù delle connessioni di questa filiera con altri settori, come ad esempio quello degli alloggi e della ristorazione analizzato nel precedente paragrafo. Ad ogni modo, i 3.279 contratti attivati dalle imprese toscane rappresentano anche il 6,3% delle entrate sul totale della Blue Economy nazionale, conferendo quindi ancora più importanza al comparto locale dei servizi turistici e di intrattenimento.

	Entrate previste nel 2019:		
	Valori assoluti	Composizione %	Quota % su economia del mare nazionale
Servizi turistici e di intrattenimento	3.279	14,4	6,3

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

In modo analogo al caso della filiera legata alle attività di alloggio e ristorazione, i servizi turistici si caratterizzano per l'età anagrafica dei candidati concentrata in fasce medie e giovanili, ovvero tra i 25 e 29 anni (18,7%) e, soprattutto, tra i 30 e i 44 anni (20,6%). La presenza di giovani fino ai 24 anni resta al 9,4%, mentre gli over 45 rappresentano un marginale 2%. Come visto per la precedente filiera, anche le imprese legate ai servizi turistici e di intrattenimento tendono a privilegiare candidati con precedenti esperienze lavorative specifiche (59,3% dei contratti), anche se in maniera minore rispetto alle attività di alloggio e ristorazione. Anche per i servizi turistici, tuttavia, la preferenza delle aziende va a candidati con un bagaglio lavorativo preesistente nello stesso settore di attività (45%), anche se possedere esperienze generiche di lavoro è associabile ad almeno un quarto dei nuovi contratti (25,3%). La filiera esprime anche una domanda per candidati privi di precedenti impieghi, per una quota minore ma comunque rilevante di contratti, ovvero pari al 15,5% del totale. Ciò suggerisce che esistono delle mansioni e delle occupazioni nella filiera in questione, per cui anche lavoratori più inesperti possono comunque essere richiesti ed impiegati.

Età ed esperienza richiesta dalle imprese toscane nel 2019 alle professioni della "Blue Economy" per i servizi turistici e di intrattenimento (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")

Classe di età (% su totale)					
Fino a 24 anni	25-29 anni	30-44 anni	45-54 anni	Oltre 54 anni	Età non rilevante
9,4	18,7	20,6	1,8	0,2	49,4
Esperienza richiesta, di cui (% su totale):					
con specifica esperienza			senza specifica esperienza		
Professionale	Nello stesso settore	Totale	Generica esperienza di lavoro	Senza esperienza di lavoro	Totale
14,3	45,0	59,3	25,3	15,5	40,7

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

Ad ogni modo, la necessità di ulteriore formazione per le imprese legate ai servizi turistici e di intrattenimento rimane importante, in linea con il complesso delle Blue Economy intesa in maniera aggregata. Per il 55,5% dei contratti attivati, infatti, le imprese della filiera considerano che le qualifiche dei candidati non siano completamente sufficienti. L'affiancamento al personale interno all'azienda resta anche in questo caso il mezzo principale per l'adeguamento delle competenze dei nuovi lavoratori, con il 40,7% dei contratti abbinati a questa tipologia informale di ulteriore formazione. Il ricorso a dedicati corsi professionalizzanti continua, comunque, a rivestire un ruolo non indifferente, sia in termini di corsi interni all'azienda (8,4%) che esterni (11,8%). Un tratto leggermente divergente della filiera in esame, rispetto all'economia del mare in generale riguarda la composizione dei contratti in termini di livello di istruzione richiesto dalle imprese. Seppur resta la più richiesta, la qualifica professionale non domina incontrastata come prerequisito nella domanda di lavoro delle imprese. Infatti, circa il 39,6% dei contratti attivati richiede tali diplomi, mentre un numero quasi analogo di contratti è attivato per candidati provenienti da percorsi di istruzione secondaria e post-secondaria (35,4%). Un'altra cifra distintiva della filiera legata ai servizi turistici è connessa alle opportunità che queste attività offrono ai candidati che hanno concluso il proprio percorso di studi con la scuola dell'obbligo. Ben il 23,2% dei contratti attivati ricade in questo livello di istruzione, ad indicare che una buona parte dei servizi turistici e di intrattenimento richiede figure con un livello di istruzione basso. In linea con tale tendenza la richiesta di personale con istruzione universitaria resta marginale (1,8%).

La necessità di ulteriore formazione ed il livello di istruzione richiesto dalle imprese toscane nel 2019 alle professioni della "Blue Economy" per i servizi turistici e di intrattenimento

Con necessità di ulteriore formazione (%)	Modalità formative (%)			
	Affiancamento a personale interno	Corsi interni	Corsi esterni	Altro
55,5	40,7	8,4	11,8	13,7
Livello di istruzione (%)				
Universitario	Secondario e post secondario	Qualifica professionale	Scuola dell'obbligo	
1,8	35,4	39,6	23,2	

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

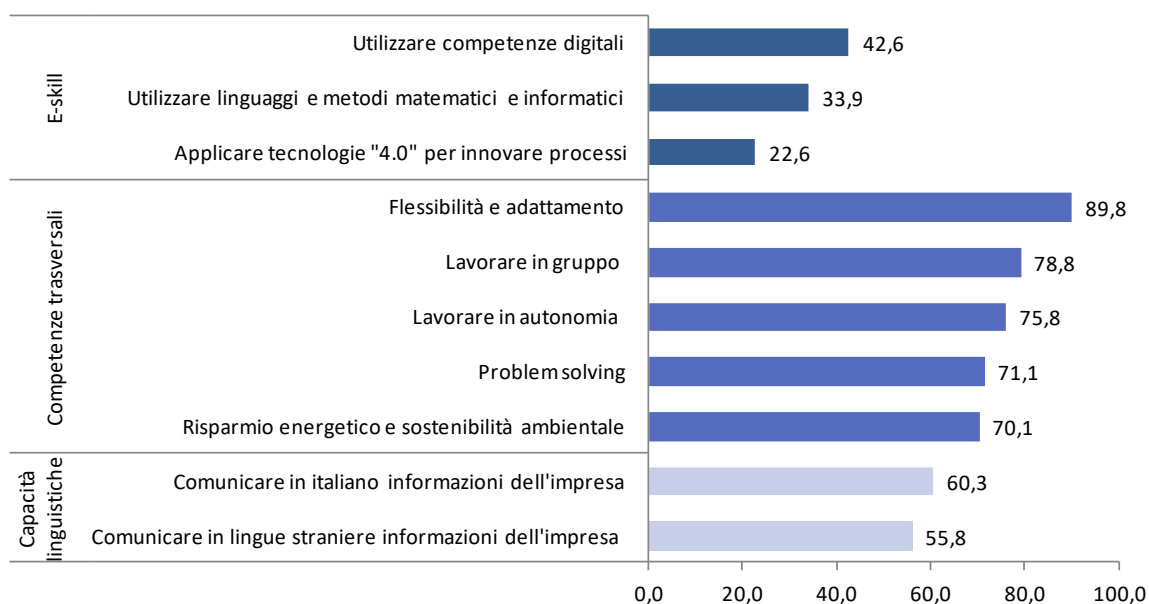
La difficoltà di reperimento legata a figure che possono soddisfare il fabbisogno delle imprese coinvolte nella filiera sotto analisi tocca 489 dei contratti attivati, pari al 14,9% del totale delle entrate della filiera. Si tratta perciò di numeri relativamente limitati, ad indicare che le risorse umane richieste sono abbondantemente disponibili sul territorio toscano. Per le imprese che cercano capitale umano di difficile reperimento, comunque, gli ostacoli maggiori sono da imputarsi al ridotto numero di candidati (7,6%) e in misura minore al tipo di competenze che i lavoratori riescono ad esprimere (4%). Non a caso, le strategie finalizzate a superare questi limiti quantitativi nell'offerta di lavoro sono soprattutto volte a reperire le figure professionali necessarie in mercati del lavoro diversi da quello dell'impresa. Questo è il caso del 42,9% delle azioni compensatorie adottate dalle aziende, mentre una buona parte opta per l'assunzione di figure con caratteristiche e competenze simili a quelle richieste, con l'intento di formarle ulteriormente (22,5%). Esiste anche una porzione di aziende disposte ad attrarre le figure meno facili da localizzare con incentivi quali retribuzioni maggiori o altre forme compensatorie (13,1%).

Difficoltà di reperimento e azioni previste per trovare la figura ricercata dalle imprese toscane nel 2019 (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")				
Entrate considerate di difficile reperimento		La difficoltà di reperimento è prevalentemente imputabile a (% su totale entrate):		
Totale 2019 (v.a.)	% su totale entrate	Ridotto numero di candidati	Preparazione inadeguata dei candidati	Altri motivi
489	14,9	7,6	4,0	3,3
Azioni previste per trovare la figura ricercata (% sulle entrate di difficile reperimento):				
Offerta di una retribuzione superiore alla media o di altri incentivi	Ricerca della figura in altre province	Si assumerà una figura con competenze simili da formare in azienda	Si utilizzeranno modalità di ricerca non seguite in precedenza	Altro
13,1	42,9	22,5	11,9	40,7

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

In maniera molto simile al resto della Blue Economy, anche per la filiera dei servizi turistici e di intrattenimento le competenze trasversali in senso ampio rappresentano il *target* più importante nelle strategie di reclutamento delle imprese toscane. L'89,8% dei contratti richiede capacità di flessibilità ed adattamento e il 78,8% è mirato a candidati che sappiano interagire all'interno di un gruppo di lavoro. La capacità di lavorare in maniera autonoma e il *problem solving* rappresentano, poi, altre importanti qualità che le imprese chiedono ai candidati. Anche qui le capacità linguistiche sono indicate come necessarie in un buon numero di casi, soprattutto la capacità di comunicare efficacemente in italiano le informazioni relative alle attività dell'impresa (60,3%), mentre le cosiddette *e-skills* occupano un ruolo relativamente minoritario nella domanda di lavoro della filiera dei servizi turistici. Tra queste si segnala la richiesta di conoscenza degli strumenti digitali che caratterizza il 45,7% dei contratti.

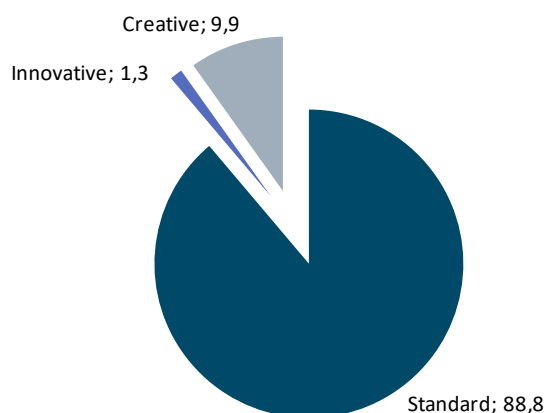
E-skill, competenze trasversali e capacità linguistiche richieste dalle imprese toscane nel 2019 alle professioni della "Blue Economy" per i servizi turistici e di intrattenimento (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")



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

In linea con il quadro d'insieme per la Blue Economy in generale, anche nella filiera dei servizi turistici e di intrattenimento, i candidati sono sostanzialmente chiamati a svolgere attività e applicare soluzioni di natura pressoché standardizzata. L'88,8% dei contratti infatti è associabile a questa tipologia di occupazione, mentre una porzione minoritaria di contratti è associabile a profili professionali a cui si richiede una certa creatività nello svolgimento delle mansioni richieste (10%).

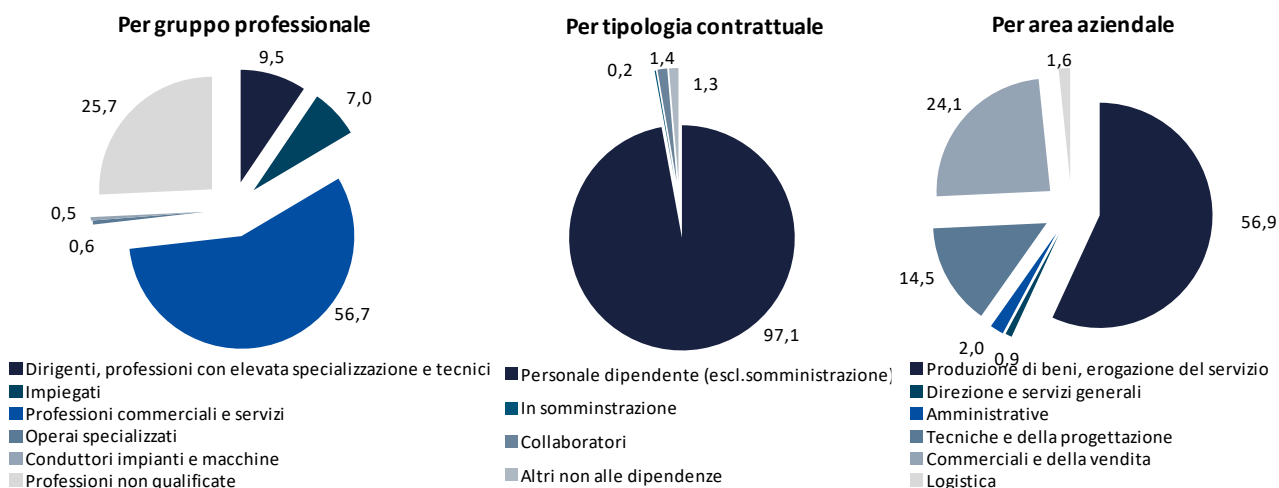
Soluzioni richieste nell'ambito delle attività delle professioni della "Blue Economy" per i servizi turistici e di intrattenimento (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")



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

Le professioni commerciali e i servizi connessi rappresentano il gruppo professionale dominante della filiera con il 56,7% dei contratti legati a tale ambito. Rispetto al quadro d'insieme della Blue Economy, tuttavia, la filiera dei servizi turistici occupa una maggiore proporzione di figure non qualificate, pari al 25,7% dei contratti della filiera, così come di dirigenti e professioni con elevata specializzazione, pari al 9,5%. Questo suggerisce che la filiera è caratterizzata da un certo grado di polarizzazione tra gruppi professionali legati da mansioni e background profondamente diversi. Ciononostante, le tipologie contrattuali sono dominate dalla presenza di personale dipendente, pari al 97,1% dei contratti, mentre le aree di attività aziendale più rappresentative sono quella dell'erogazione dei servizi (56,9%) e della vendita (24,1%).

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



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

I servizi turistici e di intrattenimento, come anticipato, esprimono una quota rilevante dei nuovi contratti della Blue Economy in Toscana. Tuttavia, anche questa filiera sembra soffrire, anche più di altre, della scarsa presenza di figure femminili, che è ferma al 17% delle entrate professionali. Si tratta di una cifra piuttosto bassa che indica l'esistenza di ostacoli alla partecipazione al mercato del lavoro da parte delle donne. I giovani fino a 29 anni rappresentano invece il 28,1% dei contratti e le nuove figure professionali sono connesse al 34,7%, ad indicare che anche in questa filiera esiste un potenziale di nuova occupazione. Più di un quarto dei nuovi contratti sono dedicati ad addetti alla ristorazione (27,1%), per i quali le esperienze lavorative precedenti rappresentano una chiave di ingresso relativamente importante (64,3%). Le altre categorie professionali che dominano questa filiera in termini di attivazione di nuovi contratti sono le professioni qualificate nei servizi di sicurezza, vigilanza e custodia, come ad esempio i bagnini e categorie simili, a cui sono associati ben 420 contratti (22,8% del totale). Anche il personale non qualificato nei servizi di pulizia è abbondantemente richiesto dalle imprese (12,8%), mentre gli addetti non qualificati nei servizi ricreativi e culturali resta limitata (5,1%). Ancora più marginale è la richiesta di professioni

tecniche delle attività turistiche, ricettive e assimilate, che con soli 92 nuovi contratti si ferma a quota 2,8% della domanda di lavoro della filiera. La presenza di giovani sotto ai 29 anni diventa massima nelle attività specificamente legate all'animazioni turistica, in cui l'86,6% di 67 contratti è coperto da questo gruppo anagrafico. Le donne della filiera, invece, sono più rappresentate tra gli impiegati addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela, dove circa il 61,3% degli 80 contratti attivati è abbinato a figure femminili.

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

	Entrate previste nel 2019		di cui (%):					
	(v.a.)	%	con esperienza	difficile da reperire	in sostituzione di personale in uscita	nuove figure professionali *	fino 29 anni	donne
SERVIZI TURISTICI E DI INTRATTENIMENTO	3.279	100,0	59,3	14,9	23,4	34,7	28,1	17,0
522 - Addetti nelle attività di ristorazione	890	27,1	64,3	10,7	26,7	42,1	29,0	14,6
Camerieri e professioni assimilate	419	12,8	56,3	9,1	37,9	40,6	23,6	6,4
Baristi e professioni assimilate	301	9,2	60,1	5,6	14,0	48,8	47,8	27,2
Cuochi in alberghi e ristoranti	149	4,5	91,3	26,8	24,2	38,9	8,7	14,1
548 - Professioni qualificate nei servizi di sicurezza, vigilanza e custodia	746	22,8	83,0	5,1	19,4	32,8	35,0	6,8
Bagnini e professioni assimilate	745	22,7	83,1	5,1	19,5	32,8	35,0	6,8
814 - Personale non qualificato nei servizi di pulizia	420	12,8	27,1	17,1	28,8	35,0	5,7	33,1
Personale non qualificato ai servizi di pulizia di uffici ed esercizi commerciali	410	12,5	26,1	16,6	28,8	35,4	5,4	32,9
821 - Personale non qualificato nei servizi ricreativi e culturali	167	5,1	38,3	3,0	12,6	45,5	25,1	9,0
Personale non qualificato nei servizi ricreativi e culturali	167	5,1	38,3	3,0	12,6	45,5	25,1	9,0
341 - Professioni tecniche delle attività turistiche, ricettive e assimilate	92	2,8	58,7	40,2	26,1	17,4	66,3	7,6
Animatori turistici e professioni assimilate	67	2,0	50,7	25,4	34,3	19,4	86,6	10,4
Guide e accompagnatori turistici specializzati	25	0,8	80,0	80,0	4,0	12,0	12,0	-
512 - Addetti alle vendite	86	2,6	48,8	18,6	8,1	15,1	34,9	19,8
Cassieri di esercizi commerciali	56	1,7	46,4	28,6	3,6	16,1	39,3	26,8
Commessi delle vendite al minuto	30	0,9	53,3	-	16,7	13,3	26,7	6,7
411 - Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali	85	2,6	69,4	29,4	16,5	48,2	20,0	34,1
Addetti all'amministrazione e alle attività di back-office	61	1,9	67,2	39,3	6,6	60,7	16,4	36,1
342 - Insegnanti nella formazione professionale, istruttori, allenatori, atleti e profess.simili	84	2,6	100,0	60,7	66,7	8,3	46,4	-
Atleti	47	1,4	100,0	46,8	100,0	-	48,9	-
Istruttori di discipline sportive non agonistiche	37	1,1	100,0	78,4	24,3	18,9	43,2	-
422 - Impiegati addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela	80	2,4	48,8	5,0	37,5	21,3	32,5	61,3
Addetti all'accoglienza e all'informazione nelle imprese e negli enti pubblici	74	2,3	48,6	5,4	37,8	18,9	31,1	62,2

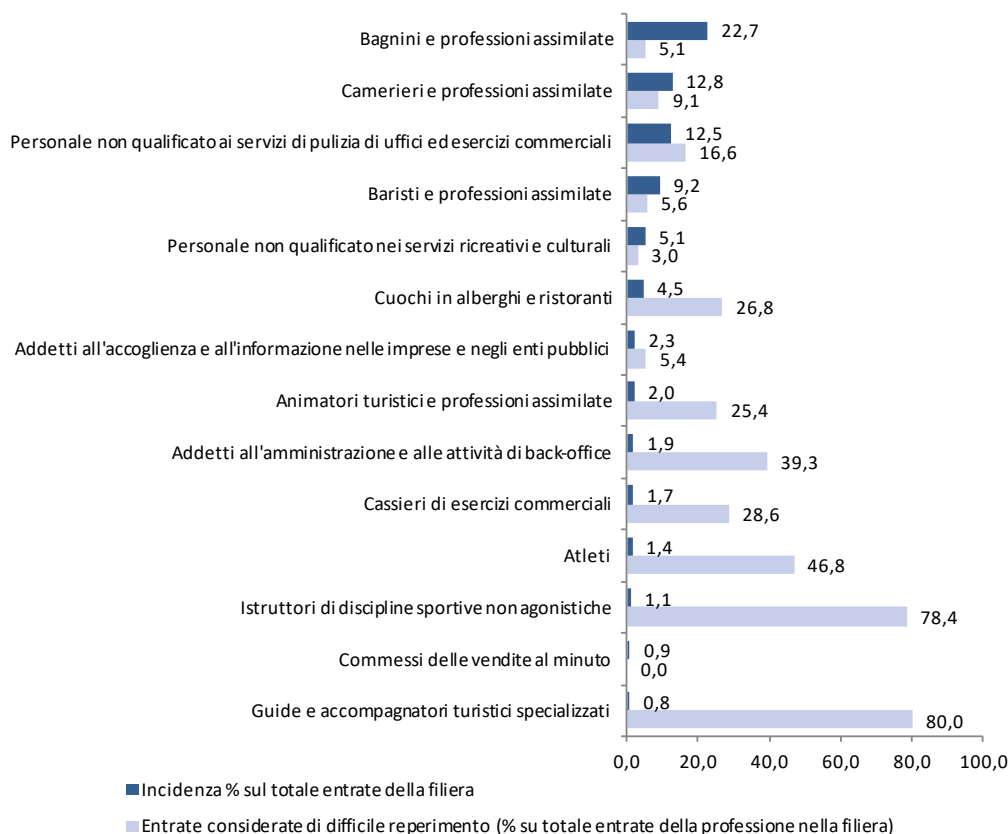
* Per l'assunzione di "nuove figure professionali" si intende l'inserimento di profili professionali che non sostituiscano un'analoga figura in uscita e/o che non siano figure già presenti in azienda.

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

Considerando le specifiche categorie professionali richieste dalla filiera e il grado di difficoltà di reperimento delle stesse, è interessante notare come esista un rapporto inversamente proporzionale tra il numero di contratti attivati dalle imprese per ogni specifica professione e la difficoltà di reperimento dei candidati. In altre parole, la filiera sembra caratterizzata da molti contratti rivolti a figure facili da reperire e pochi contratti rivolti a figure relativamente più difficili da trovare sul mercato del lavoro. E' possibile che questa sistematicità sia connessa alle specifiche

competenze richieste alle diverse categorie. Per esempio, le tre categorie professionali prevalenti nella filiera in termini di domanda di lavoro sono i bagnini, i camerieri e il personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia. Queste figure sono rispettivamente caratterizzate dal 22,7%, 12,8% e 12,5% dei nuovi contratti. Allo stesso tempo, sono tra le categorie professionali che in termini relativi generano meno difficoltà alle imprese in termini di reperimento, nel panorama globale della filiera. Infatti, solo il 5,1% dei contratti per bagnini è rivolto a figure difficili da trovare, così il 9,1% per i camerieri e il 16,6% per gli addetti alle pulizie. D'altra parte, la difficoltà di reperimento diventa massima (in termini relativi) per le categorie meno richieste dalle imprese della filiera, e che sono visibilmente caratterizzate da *skills* più elevate. Questo è il caso delle guide e degli accompagnatori turistici specializzati, caratterizzati da un magro 0,8% dei contratti totali della filiera, di cui però l'80% è rivolto a candidati che le imprese considerano difficili da rintracciare sul mercato del lavoro. Similmente, i contratti rivolti agli istruttori di discipline sportive agonistiche sono solo l'1,1% del totale della filiera, ma il 78,4% di questi crea difficoltà di reperimento alle imprese.

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



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



SERVIZI TURISTICI E DI INTRATTENIMENTO

Anno 2019

6,3%

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

3.279

22.797

Entrate previste nel 2019

14,4%

Quota % sul totale entrate della Blue Economy a livello regionale



28,1%

Giovani



59,3%

Esperienza specifica



14,9%

Difficoltà di reperimento

7,6%
Mancanza di candidati

4,0%
Preparazione Inadeguata

3,3%
Altri motivi

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



E-skill

Utilizzare competenze digitali

42,6

Utilizzare linguaggi e metodi matematici e informatici

33,9

Applicare tecnologie "4.0" per innovare processi

22,6



Competenze trasversali

Flessibilità e adattamento

89,8

Lavorare in gruppo

78,8

Lavorare in autonomia

75,8

Problem solving

71,1

Sostenibilità ambientale

70,1



Capacità linguistiche

Comunicare in italiano informazioni dell'impresa

60,3

Comunicare in lingue straniere informazioni dell'impresa

55,8

3.3 Filiera della cantieristica navale

Le imprese toscane della filiera legata alle attività di cantieristica navale hanno attivato ben 1.130 nuovi contratti nel 2019, una percentuale non marginale nel panorama dell'economia del mare della Toscana dal punto di vista numerico (5% del totale) e facenti sicuramente parte di un settore decisamente più tecnologicamente sofisticato di altri all'interno della Blue Economy. Tali contratti, inoltre, rappresentano il 15,9% del totale nazionale della filiera, costituendo perciò un comparto molto significativo per il settore a livello italiano in termini di domanda di lavoro.

Fabbisogno di professioni della "Blue economy" espresso dalle imprese toscane nel 2019 per la filiera della cantieristica navale (quote % sul totale entrate della Blue Economy)			
	Entrate previste nel 2019:		
	Valori assoluti	Composizione %	Quota % su economia del mare nazionale
Filiera della cantieristica navale	1.130	5,0	15,9

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

La richiesta delle imprese della filiera si concentra su lavoratori di varie classi anagrafiche. I nuovi contratti, infatti, includono innanzitutto una platea di lavoratori tra i 30 e i 44 anni (40,1% dei contratti), seguita dalla classe di età tra i 25 e i 29 anni (16,1%), tra i 45 e 54 anni (8,8%) e al di sotto dei 24 anni (6,4%). La gran parte dei contratti, ad ogni modo, è attivata per lavoratori con specifiche esperienze lavorative (75,8%), mentre solo circa un quarto dei contratti è associato a figure senza specifica esperienza (24,2%). Il capitale umano più richiesto dalle imprese è preferibilmente quello con esperienze precedenti nello stesso settore di attività (50,4% del totale dei contratti), ad indicare che le competenze richieste dalla filiera sono molto specifiche. Altre esperienze professionali sono positivamente associate al 25,4% dei contratti, mentre la filiera rimane di difficile accesso per candidati senza esperienza di lavoro precedente (8,8% dei contratti).

Età ed esperienza richiesta dalle imprese toscane nel 2019 alle professioni della "Blue Economy" per la filiera della cantieristica navale (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")					
Classe di età (% su totale)					Età non rilevante
Fino a 24 anni	25-29 anni	30-44 anni	45-54 anni	Oltre 54 anni	
6,4	16,1	40,1	8,8	0,4	28,2
Esperienza richiesta, di cui (% su totale):					
con specifica esperienza			senza specifica esperienza		
Professionale	Nello stesso settore	Totale	Generica esperienza di lavoro	Senza esperienza di lavoro	Totale
25,4	50,4	75,8	15,4	8,8	24,2

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

La filiera della cantieristica navale genera posti di lavoro per figure professionali che spesso necessitano di ulteriore formazione. Questo emerge dall'83,9% dei nuovi contratti attivati, una quota nettamente superiore rispetto alla cifra per la Blue Economy della Toscana in senso ampio. Ciò è indicativo del fatto che le imprese coinvolte nella filiera mirano più di altre ad attrarre capitale umano da sviluppare anche durante il percorso lavorativo. In modo analogo a quanto visto per altre filiere, i percorsi formativi più informali sono i prediletti anche dalle imprese della cantieristica navale. Il 68,7% dei contratti è associato a modalità formative come l'affiancamento dei nuovi lavoratori a personale interno che possa seguirli nello svolgimento e apprendimento di compiti e mansioni specifiche. Ad ogni modo, esistono anche percorsi formativi formali nella filiera: per esempio, il 23,4% dei contratti è legato al perfezionamento del profilo professionale dei candidati tramite corsi interni all'azienda, mentre il 22,4% frequenta corsi formativi esterni. La necessità della filiera per figure professionali competenti ed esperte si riflette in parte sui livelli di istruzione richiesti. Quasi la metà dei contratti delle imprese della cantieristica navale si compone di personale con qualifiche ad indirizzo professionale (45%), mentre, circa un terzo dei contratti è rivolto a candidati in possesso di titoli di istruzione secondaria o post-secondaria (33,2%). Rispetto al resto della Blue Economy toscana, la filiera esprime anche una più ampia domanda di risorse umane con formazione universitaria, pari al 16% dei contratti attivati, ciò indica che una buona porzione della domanda di lavoro si rivolge a figure altamente qualificate. Coesiste, in questo quadro, anche una limitata parte di domanda delle imprese per lavoratori meno qualificati, il cui livello di istruzione è quello della scuola dell'obbligo (5,8%).

La necessità di ulteriore formazione ed il livello di istruzione richiesto dalle imprese toscane nel 2019 alle professioni della "Blue Economy" per la filiera della cantieristica navale				
Con necessità di ulteriore formazione (%)	Modalità formative (%)			
	Affiancamento a personale interno	Corsi interni	Corsi esterni	Altro
83,9	68,7	23,4	22,4	12,9
Livello di istruzione (%)				
Universitario	Secondario e post secondario	Qualifica professionale	Scuola dell'obbligo	
16,0	33,2	45,0	5,8	

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

In questo quadro, sono ben 451 i contratti per figure considerate di difficile reperimento sul mercato del lavoro, pari a quasi il 40% dei contratti della filiera. Si tratta senza dubbio di un numero molto più elevato rispetto alla situazione della Blue Economy toscana presa nel suo insieme. Le difficoltà si ripartiscono in maniera fondamentalmente equa in ostacoli legati al ridotto numero di candidati, che caratterizza il 19,2% dei contratti, e ostacoli connessi alla scarsa preparazione delle figure professionali disponibili sul mercato, associabile ad un altro 19% dei contratti. Le imprese toscane della cantieristica navale affrontano, quindi, una serie di frizioni sul mercato del lavoro che sono tanto di natura quantitativa quanto qualitativa. Al fine di ovviare a tali limiti, le strategie imprenditoriali sono eterogenee e includono innanzitutto l'assunzione di figure con caratteristiche simili a quelle desiderate dalle imprese, con l'obiettivo di formarle e

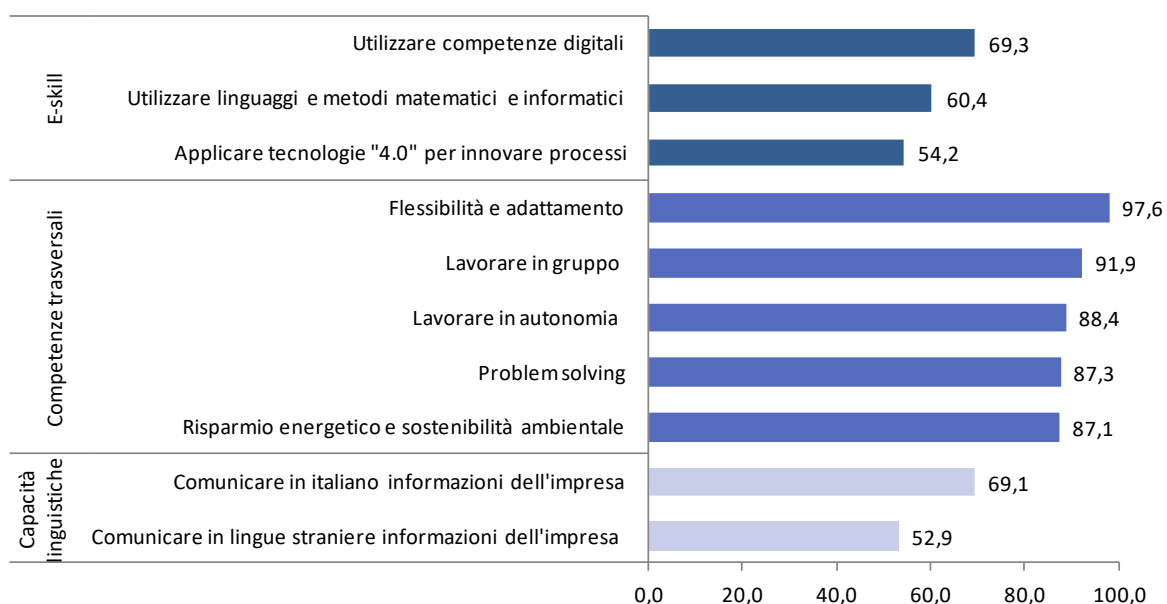
perfezionarle meglio all'interno dell'azienda. Questa soluzione è associata al 61,4% dei contratti considerati di difficile reperimento. In secondo luogo, le imprese ampliano il proprio raggio di azione ad altre zone geografiche alla ricerca di una più ampia platea di potenziali candidati (38,6%). In una quantità minore di casi, poi, le aziende offrono anche retribuzioni maggiorate e altri incentivi per attrarre capitale umano in linea con le loro esigenze (11,3%).

Difficoltà di reperimento e azioni previste per trovare la figura ricercata dalle imprese toscane nel 2019 (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")				
Entrate considerate di difficile reperimento		La difficoltà di reperimento è prevalentemente imputabile a (% su totale entrate):		
Totale 2019 (v.a.)	% su totale entrate	Ridotto numero di candidati	Preparazione inadeguata dei candidati	Altri motivi
451	39,9	19,2	19,0	1,7
Azioni previste per trovare la figura ricercata (% sulle entrate di difficile reperimento):				
Offerta di una retribuzione superiore alla media o di altri incentivi	Ricerca della figura in altre province	Si assumerà una figura con competenze simili da formare in azienda	Si utilizzeranno modalità di ricerca non seguite in precedenza	Altro
11,3	38,6	61,4	15,1	8,9

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

Il possesso di competenze trasversali è decisamente prioritario nella domanda di lavoro delle imprese toscane della cantieristica navale. Più dell'87% dei contratti esprime l'esigenza di numerose *skills*, quali la flessibilità del lavoratore e la sua capacità di adattamento, la capacità di interagire cooperare all'interno di un gruppo di lavoro, l'attenzione alla sostenibilità ambientale, la capacità di lavorare in modo autonomo e il *problem solving*. La filiera esprime anche una certa attenzione verso le competenze linguistiche dei candidati, richieste nel 69,1% dei contratti attivati, per quanto riguarda la lingua italiana, e nel 52,9% per quanto concerne invece le lingue straniere. Passando alle competenze digitali e informatiche, anche in questo ambito le imprese toscane della cantieristica navale si configurano come più sensibili a questa tipologia di competenze rispetto a quanto emerso per la Blue Economy in senso aggregato. Il 69,3% dei contratti richiede capacità legate all'uso degli strumenti digitali e il 60,4% è associato all'uso di linguaggi e metodi informatici e matematici. Infine, il 54,2% dei contratti attivati esprime la richiesta di capacità applicative delle nuove tecnologie 4.0 nell'ambito dell'innovazione di processo. In modo analogo a quanto descritto precedentemente, quindi, il settore cantieristico mira in modo più sistematico di altri, all'interno della Blue Economy regionale, ad accedere a capitale umano di più elevata caratura e con bagaglio di competenze decisamente più ricco ed eterogeneo.

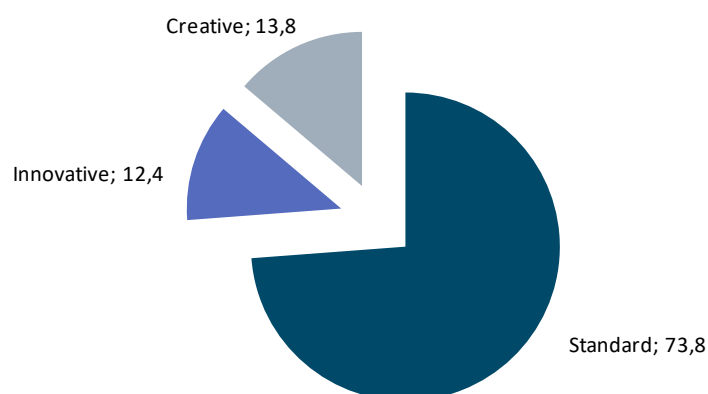
E-skill, competenze trasversali e capacità linguistiche richieste dalle imprese toscane nel 2019 alle professioni della "Blue Economy" per la filiera della cantieristica navale (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")



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

Alla luce di ciò non sorprende quindi che la filiera in esame richieda ai candidati azioni e comportamenti che, almeno in parte, si discostano nettamente da quanto visto nelle altre filiere. La quota di contratti associabili a profili professionali a cui si richiedono soluzioni creative raggiunge ben il 13,8% dei contratti del settore, mentre i comportamenti orientati all'innovazione sono richiesti nel 12,4% dei contratti. Queste cifre sono decisamente divergenti rispetto al resto della Blue Economy e denotano ancora una volta un carattere decisamente più diversificato delle attività all'interno delle aziende della cantieristica navale. Resta comunque dominante il carattere standardizzato delle soluzioni richieste nella maggioranza dei contratti attivati, pari al 73,8% del totale.

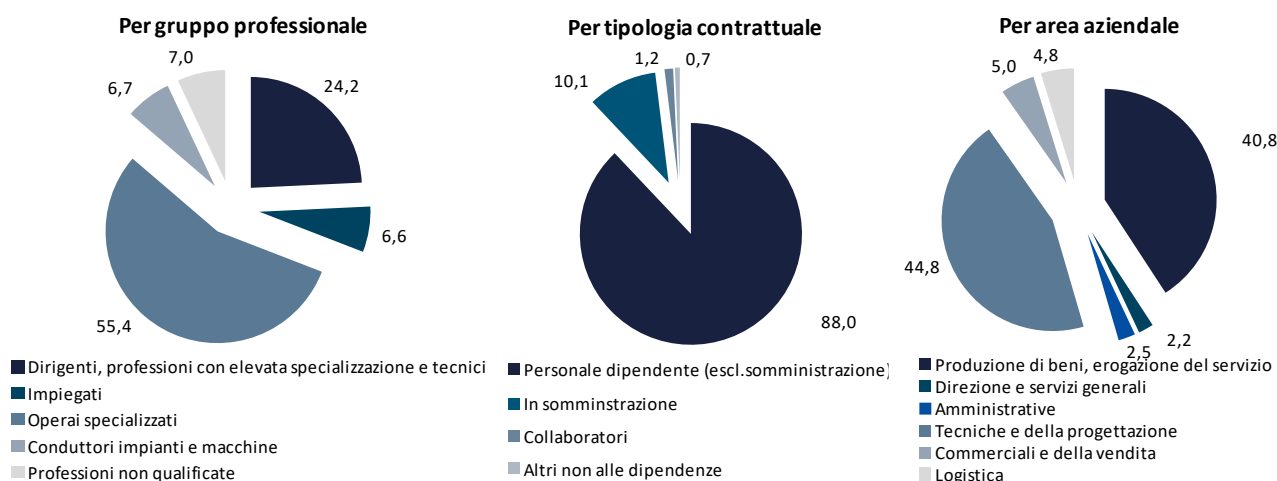
Soluzioni richieste nell'ambito delle attività delle professioni della "Blue Economy" per la filiera della cantieristica navale (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")



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

Passando all'analisi dei gruppi professionali, delle tipologie contrattuali e delle aree aziendali maggiormente rappresentate nella domanda di lavoro, emerge ancora una volta una certa divergenza della filiera della cantieristica navale con il resto della Blue Economy toscana, soprattutto per motivi legati alle specifiche attività del settore in esame. Il gruppo professionale maggiormente richiesto dalle imprese è connesso alla figura dell'operaio specializzato, pari al 55,4% dei contratti attivati. Seguono i contratti per ruoli dirigenziali e professioni ad alta specializzazione con il 24,2% dei contratti, le professioni non qualificate con il 7% e le posizioni da conduttore di impianti e macchine, con il 6,7%. La tipologia contrattuale dominante è quella legata al contratto dipendente con l'88% del totale. Per quanto concerne le aree aziendali in cui i nuovi contratti si collocano, le aree tecniche e di progettazione occupano la maggior parte dei contratti, con una quota di circa il 44,8% del totale. La produzione di beni e servizi, invece, occupa il 40,8% delle nuove figure lavorative.

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



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

La filiera è caratterizzata soprattutto da professioni legate alle figure di meccanici artigianali, montatori, riparatori e manutentori di macchine fisse e mobili, pari al 22,3% dei contratti attivati. Seguono i contratti per fonditori, saldatori, lattonieri, calderai e professioni simili, con il 12,6% del totale dei contratti della filiera. Una terza categoria ben rappresentata nella domanda di lavoro è quella degli attrezzisti, operai e artigiani del trattamento del legno e assimilati, con l'8,2% dei contratti. Esistono anche 71 nuovi contratti, pari al 6,3% del totale, dedicati ad ingegneri e professioni simili, ad indicare ancora una volta che la filiera è capace di attrarre specifiche figure con istruzione universitaria. Dei 1.130 nuovi contratti totali della filiera solo il 4,7% è associato a figure femminili, decisamente al di sotto del resto della Blue Economy, mentre la presenza di giovani al di sotto dei 29 anni si attesta al 22,5%, una cifra relativamente limitata probabilmente legata alla forte richiesta di personale già formato e con esperienze precedenti alle spalle. Ad ogni

modo, la filiera genera una limitata occupazione dato che le nuove figure professionali sono associate ad un 13,7% dei nuovi contratti, mentre le sostituzioni di personale in uscita sono ben più rilevanti, con il 24,8% del totale.

Le professioni della "Blue Economy" ricercate dalle imprese toscane per la filiera della cantieristica navale e le principali caratteristiche (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")								
	Entrate previste nel 2019		di cui (%):					
	(v.a.)	%	con esperienza	difficile da reperire	in sostituzione di personale in uscita	nuove figure professionali *	fino 29 anni	donne
FILIERA DELLA CANTIERISTICA NAVALE	1.130	100,0	75,8	39,9	24,8	13,7	22,5	4,7
623 - Meccanici artigianali, montatori, riparatori e manutentori di macchine fisse e mobili	252	22,3	77,0	38,1	21,4	2,8	23,0	-
Meccanici e montatori di macchinari industriali e assimilati	115	10,2	62,6	61,7	20,9	4,3	45,2	-
Meccanici e attrezzisti navali	99	8,8	89,9	17,2	20,2	2,0	1,0	-
Verniciatori artigianali ed industriali	29	2,6	96,6	6,9	13,8	-	3,4	-
621 - Fonditori, saldatori, lattonieri, calderai, montatori carpenteria metall. e profess.simili	142	12,6	81,0	40,1	31,0	9,9	16,9	-
Montatori di carpenteria metallica	57	5,0	100,0	28,1	54,4	22,8	14,0	-
Saldatori e tagliatori a fiamma	40	3,5	72,5	42,5	17,5	2,5	22,5	-
Specialisti di saldatura elettrica e a norme ASME	39	3,5	61,5	61,5	15,4	-	17,9	-
652 - Attrezzisti, operai e artigiani del trattamento del legno e assimilati	93	8,2	73,1	43,0	23,7	21,5	7,5	-
Falegnami e attrezzisti di macchine per la lavorazione del legno	93	8,2	73,1	43,0	23,7	21,5	7,5	-
221 - Ingegneri e professioni assimilate	71	6,3	73,2	62,0	26,8	22,5	28,2	-
Ingegneri energetici e meccanici	59	5,2	74,6	55,9	32,2	20,3	25,4	-
624 - Artigiani e operai specializz. di installazione e manut. attrezz. elettriche e elettron.	68	6,0	69,1	32,4	17,6	26,5	20,6	-
Installatori e riparatori di apparati elettrici ed elettromeccanici	67	5,9	68,7	31,3	17,9	26,9	20,9	-
622 - Fabbri ferrai, costruttori di utensili e assimilati	63	5,6	84,1	25,4	27,0	-	38,1	14,3
Attrezzisti di macchine utensili e professioni assimilate	62	5,5	83,9	24,2	25,8	-	37,1	14,5
313 - Tecnici in campo ingegneristico	59	5,2	98,3	72,9	49,2	15,3	10,2	-
Tecnici elettronici	22	1,9	100,0	100,0	95,5	-	4,5	-
315 - Tecnici della gestione dei processi produttivi di beni e servizi	48	4,2	87,5	72,9	-	12,5	33,3	10,4
Tecnici della produzione manifatturiera	42	3,7	85,7	69,0	-	14,3	38,1	11,9
727 - Operai addetti all'assemblaggio di prodotti industriali	47	4,2	42,6	29,8	25,5	8,5	29,8	2,1
Assemblatori in serie di parti di macchine	36	3,2	33,3	27,8	27,8	11,1	30,6	-
333 - Tecnici dei rapporti con i mercati	43	3,8	74,4	44,2	32,6	11,6	30,2	25,6
Tecnici della vendita e della distribuzione	34	3,0	67,6	52,9	38,2	11,8	38,2	11,8

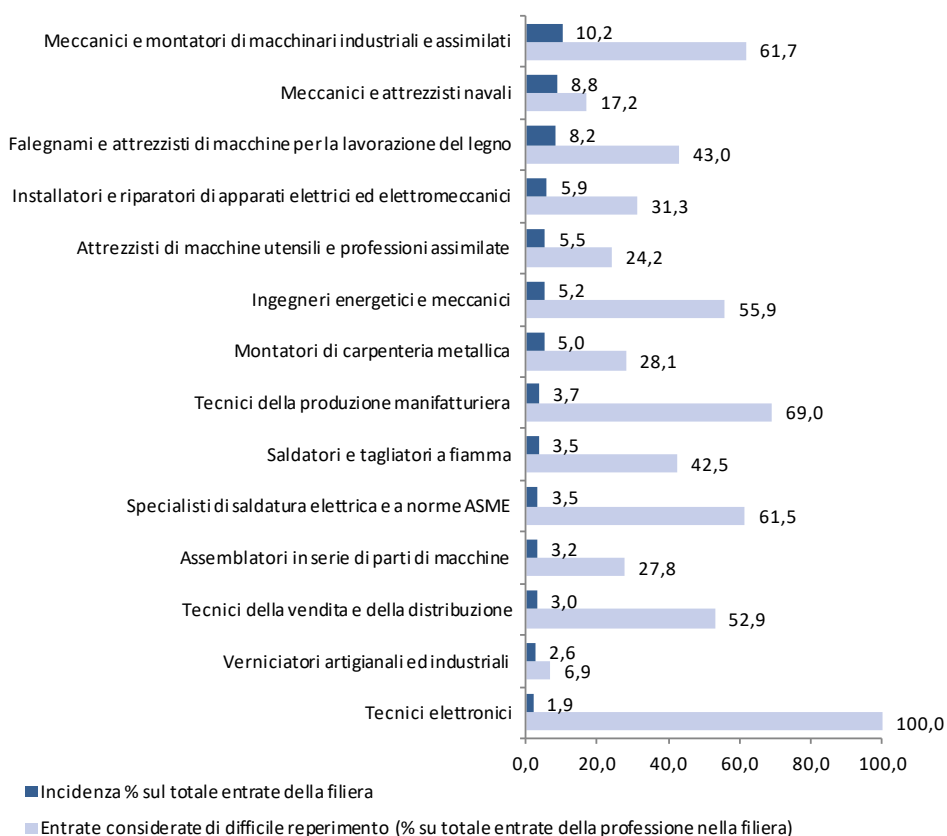
* Per l'assunzione di "nuove figure professionali" si intende l'inserimento di profili professionali che non sostituiscano un'analoga figura in uscita e/o che non siano figure già presenti in azienda.

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

Le caratteristiche della filiera della cantieristica navale, come si è visto, implicano che la domanda di lavoro delle imprese sia rivolta molto frequentemente a figure con specifiche competenze legate alle attività specializzate che le imprese stesse svolgono. Per questo motivo, è evidente che l'analisi della difficoltà di reperimento dei candidati richiesti per singola professione restituisca un quadro per molti versi differente dal caso delle filiere analizzate in precedenza. Infatti, la gran parte delle figure professionali nel settore della cantieristica navale è relativamente difficile da trovare sul mercato del lavoro, a prescindere dal numero di contratti attivati per ogni categoria.

Come già menzionato, la figura professionale più richiesta è quella dei meccanici e montatori di macchine industriali, con il 10,2% dei contratti totali. Di questi, il 61,7% è considerato di difficile reperimento da parte delle imprese toscane della filiera, ovvero più di tre quinti dei candidati. Altre categorie professionali per cui la ricerca delle aziende è molto difficoltosa sono quella dei tecnici elettronici, con il 100% dei contratti attivati rivolto a figure difficili da reperire, quella dei tecnici della produzione manifatturiera, per cui il reperimento resta arduo nel 69% dei casi e quella degli specialisti di saldatura elettrica, con il 61,5% di contratti caratterizzati da difficoltà di reperimento. Più di un contratto su due è rivolto a figure non facili da trovare anche per gli ingegneri energetici e meccanici (55,9%) e per i tecnici della vendita e della distribuzione (52,9%). Le uniche categorie professionali, invece, che denotano minori difficoltà al reperimento del capitale umano desiderato dalle imprese sono quella dei verniciatori artigianali e industriali, per cui solo il 6,9% dei contratti è caratterizzato da tali ostacoli, e quella dei meccanici e attrezzisti navali, con il 17,2%.

Graduatoria delle professioni della "Blue Economy" ricercate dalle imprese toscane per la filiera della cantieristica navale e connessa difficoltà di reperimento



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

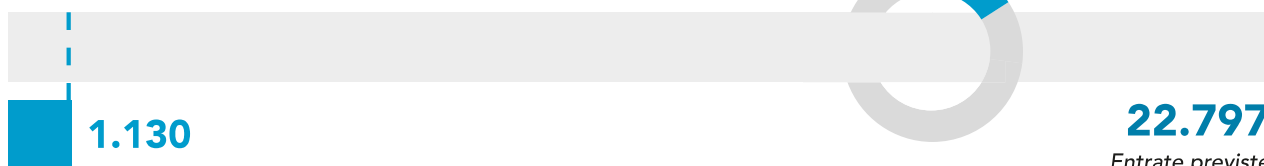


FILIERA DELLA CANTIERISTICA NAVALE

Anno 2019

15,9%

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



Quota % sul totale entrate della Blue Economy a livello regionale



Giovani



Esperienza specifica



Difficoltà di reperimento

19,2%
Mancanza di candidati

19,0%
Preparazione Inadeguata

1,7%
Altri motivi

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



E-skill

Utilizzare competenze digitali

69,3

Utilizzare linguaggi e metodi matematici e informatici

60,4

Applicare tecnologie "4.0" per innovare processi

54,2



Competenze trasversali

Flessibilità e adattamento

97,6

Lavorare in gruppo

91,9

Lavorare in autonomia

88,4

Problem solving

87,3

Sostenibilità ambientale

87,1



Capacità linguistiche

Comunicare in italiano informazioni dell'impresa

69,1

Comunicare in lingue straniere informazioni dell'impresa

52,9

3.4 Trasporto marittimo e per vie d'acqua di passeggeri

Un altro importante ramo della Blue Economy della Toscana è connesso alle attività facenti parte della filiera del trasporto marittimo e per vie d'acqua di passeggeri. Le imprese di questo segmento svolgono attività spesso legate al turismo, specialmente in una realtà come quella della Toscana, ricca di arcipelaghi e con una linea costiera molto estesa. Le imprese in questo settore hanno attivato 485 nuovi contratti nel 2019, per il 2,1% dei contratti totali, rappresentando perciò una quota limitata della domanda di lavoro dell'economia del mare regionale. Ciò nonostante questa filiera rappresenta il 4,3% del trasporto marittimo a livello nazionale, suggerendo ancora una volta come le filiere toscane siano significative nell'economia italiana.

Fabbisogno di professioni della "Blue economy" espresso dalle imprese toscane nel 2019 per il comparto del trasporto marittimo e per vie d'acqua di passeggeri (quote % sul totale entrate della Blue Economy)			
	Entrate previste nel 2019:		
	Valori assoluti	Composizione %	Quota % su economia del mare nazionale
Trasporto marittimo e per vie d'acqua di passeggeri	485	2,1	4,3

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

La domanda di lavoro delle aziende toscane di trasporto marittimo ha riguardato in gran parte lavoratori di classi anagrafiche mediane all'interno della Blue Economy. Infatti, circa un terzo dei contratti attivati ha riguardato candidati tra i 30 e i 44 anni (33,2%), e una buona porzione di figure professionali richieste dalle imprese appartengono a classi adiacenti. Il 17,9% dei contratti sono stati attivati a lavoratori tra i 25 e i 29 anni e ben il 12,2% a figure di età compresa tra i 45 e i 54 anni. Gli over 54 sono poi associati ad un 7,2% dei contratti totali, ad indicazione di come la filiera sia anche relativamente orientata verso figure professionali più mature anagraficamente. I giovani fino a 29 anni restano la categoria meno frequentemente richiesta, con il 4,9% dei contratti. E' plausibile che questa tendenza verso figure relativamente più mature sia connesso alla necessità del mondo imprenditoriale di affidare mansioni e compiti particolari a candidati più esperti. Non a caso, il 76,6% dei contratti in questa filiera richiede ai lavoratori un bagaglio di esperienza specifica, molto spesso nello stesso settore di attività (63,7%). Al contrario, la percentuale di contratti attivati dalla filiera per candidati senza specifiche esperienze resta minoritaria, anche se ancora rilevante, pari a poco meno di un quarto del totale (23,3%). Le imprese toscane della filiera si configurano perciò come attori che svolgono attività e servizi per cui la domanda di lavoro è profondamente segnata dalla necessità di reperire figure professionali già in possesso di competenze minime.

Età ed esperienza richiesta dalle imprese toscane nel 2019 alle professioni della "Blue Economy" per il comparto del trasporto marittimo e per vie d'acqua di passeggeri (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")

Classe di età (% su totale)					
Fino a 24 anni	25-29 anni	30-44 anni	45-54 anni	Oltre 54 anni	Età non rilevante
4,9	17,9	33,2	12,2	7,2	24,5
Esperienza richiesta, di cui (% su totale):					
con specifica esperienza			senza specifica esperienza		
Professionale	Nello stesso settore	Totale	Generica esperienza di lavoro	Senza esperienza di lavoro	Totale
13,0	63,7	76,7	16,5	6,8	23,3

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

Molto più che nelle altre filiere della Blue Economy della Toscana, le imprese esprimono un fortissimo bisogno di formare ulteriormente i candidati. Questa necessità di maggiore formazione emerge in connessione al 94% dei contratti attivati. Anche in questo caso la filiera del trasporto marittimo si distingue profondamente dal resto della Blue Economy, in quanto le imprese di altre filiere hanno attivato più spesso contratti a figure professionali senza necessità formative di tale entità. In modo analogo alle altre filiere, comunque, anche le imprese del trasporto marittimo prediligono una tipologia di formazione delle nuove risorse umane di tipo informale, ovvero legata all'affiancamento dei nuovi lavoratori a personale interno (78,4%). I corsi interni alle aziende sono anche molto frequenti come modalità di ulteriore formazione (48,5%), mentre una minoranza di contratti si avvale di corsi formativi esterni alle imprese (16,5%). Un'altra significativa differenza della filiera del trasporto marittimo rispetto al resto della Blue Economy regionale è associabile alla domanda delle imprese per lavoratori con diversi livelli di istruzione. La grande maggioranza dei nuovi contratti, infatti, sono stati attivati per figure con istruzione secondaria e post-secondaria (72,6%), mentre resta una limitata minoranza la presenza di figure con diploma professionale (8,5%). La filiera offre, invece, un rilevante numero di opportunità a figure non qualificate, con livello di istruzione pari alla scuola dell'obbligo (14,2%). In linea con il resto dell'economia del mare, infine, la presenza di figure professionali con livello di istruzione universitario resta molto meno frequente, pari solo al 4,7% dei contratti.

La necessità di ulteriore formazione ed il livello di istruzione richiesto dalle imprese toscane nel 2019 alle professioni della "Blue Economy" per il comparto del trasporto marittimo e per vie d'acqua di passeggeri

Con necessità di ulteriore formazione (%)	Modalità formative (%)			
	Affiancamento a personale interno	Corsi interni	Corsi esterni	Altro
94,0	78,4	48,5	16,5	6,4
Livello di istruzione (%)				
Universitario	Secondario e post secondario	Qualifica professionale	Scuola dell'obbligo	
4,7	72,6	8,5	14,2	

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

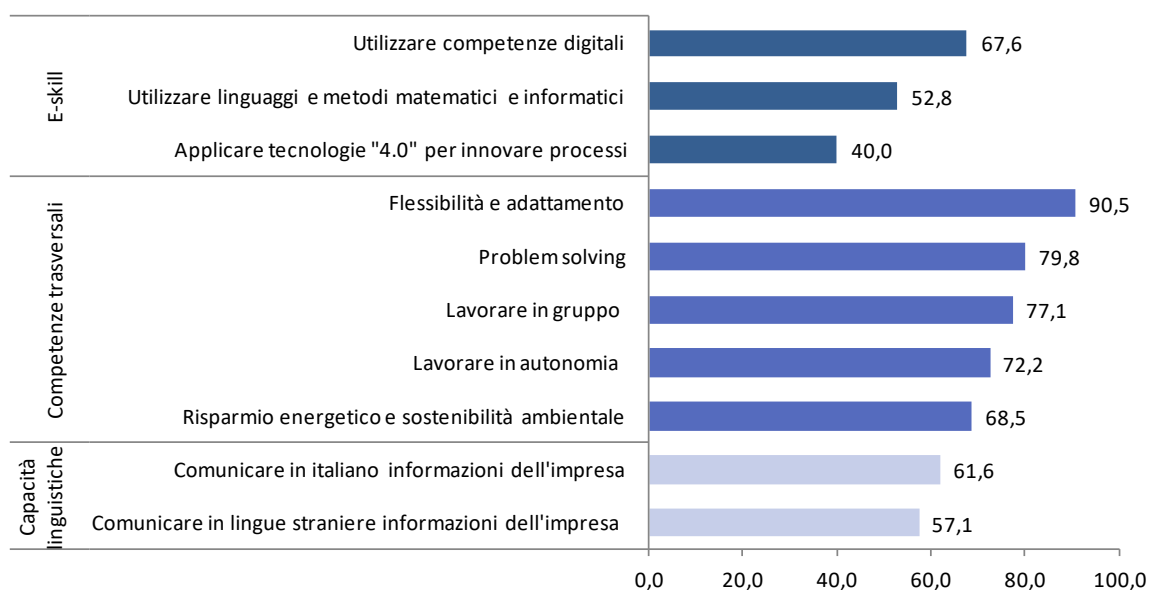
Nel reperire figure professionali sul mercato del lavoro, le imprese toscane della filiera del trasporto marittimo affrontano una difficoltà leggermente minore di altre filiere regionali. Sono 55 i contratti attivati per candidati di non semplice reperimento, pari ad un limitato 11,3% dei contratti totali nella filiera. Si tratta, quindi, di casi marginali nel complesso della domanda di lavoro espressa dalle imprese. Spesso le difficoltà sono da imputare al ridotto numero di candidati (7,2%), in modo analogo a quanto visto in altre filiere della Blue Economy, per cui il limite quantitativo dell'offerta di lavoro pone seri ostacoli al soddisfacimento della domanda delle imprese. In misura minore, invece, le imprese imputano la difficoltà di reperimento alla qualità dei candidati (2,5%). Per tali ragioni, le azioni compensatorie del mondo imprenditoriale includono soprattutto l'assunzione di candidati da formare ulteriormente in azienda (43,6%) e, in secondo luogo, l'espansione della domanda di figure professionali al di là del mercato locale (32,7%). Queste due tipologie di risposte ai limiti del mercato del lavoro rappresentano le strategie principali delle imprese, mentre le forme di incentivi pecuniari restano una opzione relativamente marginale (12,7%).

Difficoltà di reperimento e azioni previste per trovare la figura ricercata dalle imprese toscane nel 2019 (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")				
Entrate considerate di difficile reperimento		La difficoltà di reperimento è prevalentemente imputabile a (% su totale entrate):		
Totale 2019 (v.a.)	% su totale entrate	Ridotto numero di candidati	Preparazione inadeguata dei candidati	Altri motivi
55	11,3	7,2	2,5	1,6
Azioni previste per trovare la figura ricercata (% sulle entrate di difficile reperimento):				
Offerta di una retribuzione superiore alla media o di altri incentivi	Ricerca della figura in altre province	Si assumerà una figura con competenze simili da formare in azienda	Si utilizzeranno modalità di ricerca non seguite in precedenza	Altro
12,7	32,7	43,6	12,7	10,9

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

Le imprese della filiera di attività legate al trasporto marittimo esprimono, come in altre filiere, una preferenza in primo luogo legata a figure professionali in possesso di competenze giudicate come trasversali. Tra queste, la flessibilità e la capacità di adattamento rappresentano un elemento preso in forte considerazione dai datori di lavoro (90,5% dei contratti), così come la capacità di *problem solving* (79,8%) e di lavorare in gruppo (77,1%). Differentemente dalle imprese di altre filiere della Blue Economy, le aziende di trasporto marittimo enfatizzano nella loro domanda di lavoro anche la necessità di sapere usare strumenti digitali (67,6%), una prerogativa evidentemente importante per i candidati a svolgere attività basate su tecnologie informatiche nel trasporto via mare. Per quanto riguarda le competenze linguistiche, la filiera esprime richieste che sono in linea con il resto della Blue Economy, ovvero esiste una certa domanda di figure con spiccate capacità di comunicazione tanto in italiano (61,6%) quanto in lingua straniera (57,1%).

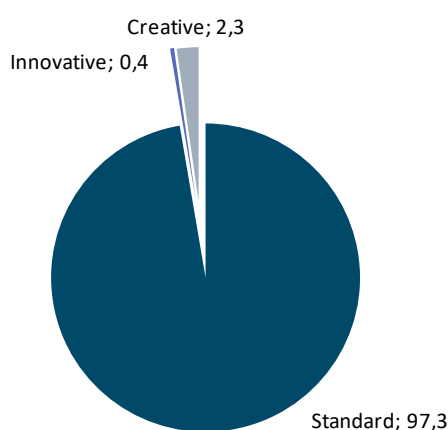
E-skill, competenze trasversali e capacità linguistiche richieste dalle imprese toscane nel 2019 alle professioni della "Blue Economy" per il comparto del trasporto marittimo e per vie d'acqua di passeggeri (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")



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

In modo piuttosto evidente, la domanda di lavoro delle imprese toscane della filiera si configura come richiesta di lavoratori utili a svolgere mansioni di tipo routinario. La richiesta di soluzioni professionali nell'ambito delle attività delle imprese infatti è nel 97,3% dei contratti di stampo puramente standard. Le soluzioni creative e innovative restano estremamente marginali (2,7%).

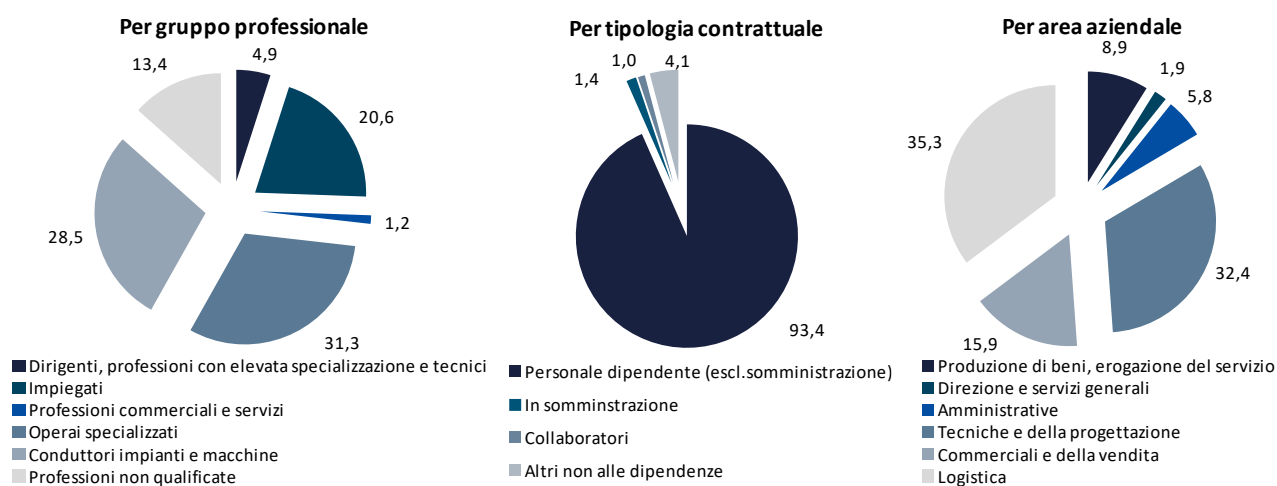
Soluzioni richieste nell'ambito delle attività delle professioni della "Blue Economy" per il comparto del trasporto marittimo e per vie d'acqua di passeggeri (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")



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

I nuovi contratti della filiera del trasporto marittimo si compongono di vari gruppi professionali a riflettere la domanda di lavoro relativamente omogenea del settore in Toscana. Il 31,3% dei nuovi contratti è attivato per operai specializzati, mentre il 28,5% è connesso a figure per la conduzione di impianti e macchine. Un altro gruppo professionale spesso richiesto dalle imprese è quello che svolge ruoli impiegatizi, pari al 20,6% dei contratti. La tipologia contrattuale dominante nel settore è quella del contratto da lavoratore dipendente, dal momento che il 93,4% dei contratti attivati dalle imprese si caratterizzano in questo senso. Le aree aziendali maggiormente rappresentate nella domanda delle imprese sono quelle legate alla logistica (35,3%) e alla progettazione tecnica (32,4%), in linea con la domanda di gruppi professionali appena descritta. I nuovi contratti in aree aziendali commerciali e di vendita sono comunque rilevanti, pari al 15,9% dei contratti della filiera.

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



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

Dei 485 contratti attivati dalla filiera del trasporto marittimo dei passeggeri, circa il 30,5% si compone di contratti a meccanici artigianali, montatori, riparatori e manutentori di macchine, mentre il 21% per figure legate alla conduzione di veicoli a motore. I contratti per personale addetto agli sportelli e ai movimenti di denaro ammontano al 7,6% del totale, mentre quelli per marinai e operai simili è al 7%. Infine, il 6,2% dei nuovi contratti è destinato dalle imprese a personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci. La presenza di figure femminili nella filiera è estremamente limitata (4,5%), a testimonianza dell'orientamento ancora fortemente maschile dei mestieri di questa filiera. La presenza di giovani al di sotto dei 29 anni è relativamente significativa, pari al 22,9% dei contratti della filiera. Vale la pena notare come le aziende operative nella filiera del trasporto marittimo non siano sempre in grado di generare nuova occupazione, dal momento che solo il 4,7% dei contratti attivati ha riguardato nuove figure professionali, mentre la gran parte dei contratti è ancora caratterizzato dalla sostituzione di figure professionali in uscita (47,6%).

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

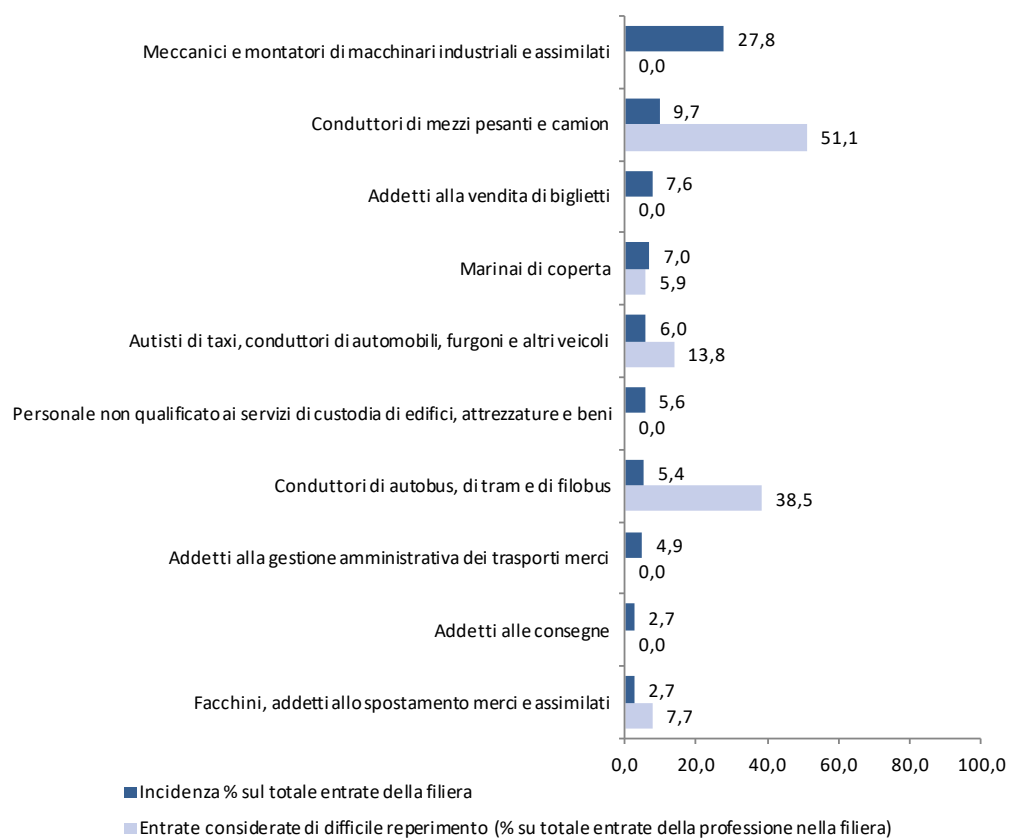
	Entrate previste nel 2019		di cui (%):					
	(v.a.)	%	con esperienza	difficile da reperire	in sostituzione di personale in uscita	nuove figure professionali *	fino 29 anni	donne
TRASPORTO MARITTIMO E PER VIE D'ACQUA DI PASSEGGERI	485	100,0	76,7	11,3	47,6	4,7	22,9	4,5
623 - Meccanici artigianali, montatori, riparatori e manutentori di macchine fisse e mobili	148	30,5	91,9	0,7	74,3	3,4	25,0	3,4
Meccanici e montatori di macchinari industriali e assimilati	135	27,8	100,0	-	72,6	3,0	27,4	3,7
742 - Conduuttori di veicoli a motore	102	21,0	87,3	37,3	24,5	5,9	3,9	-
Conduuttori di mezzi pesanti e camion	47	9,7	78,7	51,1	27,7	4,3	6,4	-
Autisti di taxi, conduuttori di automobili, furgoni e altri veicoli	29	6,0	93,1	13,8	-	3,4	3,4	-
Conduuttori di autobus, di tram e di filobus	26	5,4	96,2	38,5	46,2	11,5	-	-
421 - Impiegati addetti agli sportelli e ai movimenti di denaro	37	7,6	100,0	-	56,8	-	51,4	18,9
Addetti alla vendita di biglietti	37	7,6	100,0	-	56,8	-	51,4	18,9
745 - Marinai di coperta e operai assimilati	34	7,0	97,1	5,9	67,6	8,8	11,8	-
Marinai di coperta	34	7,0	97,1	5,9	67,6	8,8	11,8	-
813 - Personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci	30	6,2	46,7	3,3	73,3	-	30,0	6,7
Facchini, addetti allo spostamento merci e assimilati	13	2,7	30,8	7,7	38,5	-	61,5	7,7
Addetti alle consegne	13	2,7	46,2	-	100,0	-	-	-
816 - Personale non qualificato addetto ai servizi di custodia di edifici, attrezzature e beni	27	5,6	-	-	18,5	-	-	-
Personale non qualificato ai servizi di custodia di edifici, attrezzature e beni	27	5,6	-	-	18,5	-	-	-
431 - Impiegati addetti alla gestione amministrativa della logistica	26	5,4	69,2	-	-	3,8	30,8	-
Addetti alla gestione amministrativa dei trasporti merci	24	4,9	70,8	-	-	-	29,2	-

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

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

Per quanto concerne la difficoltà di reperimento delle figure professionali ricercate dalle imprese toscane della filiera, gli ostacoli alle esigenze della domanda di capitale umano si concentrano in modo specifico in due gruppi lavorativi. Innanzitutto questo è il caso dei conduuttori di mezzi pesanti, il cui numero di contratti attivati si attesta al 9,7% del totale della filiera, e di questi più della metà è di difficile reperimento (51,1%). Il secondo gruppo è rappresentato, poi, dai conduuttori di autobus, tram e filobus, per cui il 38,5% dei contratti copre candidati difficili da trovare sul mercato. Per quanto riguarda le altre categorie professionali della filiera, le imprese non sembrano incontrare forti ostacoli alla ricerca delle figure più adeguate. Per esempio, nessun contratto per meccanici e montatori di macchinari industriali è associato a difficoltà di reperimento. Ciò è ancora più significativo considerando che questa figura professionale è quella prevalente nella domanda di lavoro delle imprese, con il 27,8% dei contratti totali della filiera. Inoltre, la completa assenza di tali ostacoli non è un unicum legato ad una singola professione, ma caratterizza anche altre categorie, come per esempio quella degli addetti alla vendita di biglietti, quella del personale non qualificato addetto ai servizi di custodia di edifici ed attrezzature, quella degli addetti alla gestione amministrativa del trasporto merci, e quella degli addetti alle consegne.

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



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



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

4,3%

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

485

22.797

Entrate previste nel 2019

2,1%

Quota % sul totale entrate della Blue Economy a livello regionale



22,9%

Giovani



76,7%

Esperienza specifica



11,3%

Difficoltà di reperimento

7,2%
Mancanza di candidati

2,5%
Preparazione Inadeguata

1,6%
Altri motivi

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



E-skill

Utilizzare competenze digitali

67,6

Utilizzare linguaggi e metodi matematici e informatici

52,8

Applicare tecnologie "4.0" per innovare processi

40,0



Competenze trasversali

Flessibilità e adattamento

90,5

Problem solving

79,8

Lavorare in gruppo

77,1

Lavorare in autonomia

72,2

Sostenibilità ambientale

68,5



Capacità linguistiche

Comunicare in italiano informazioni dell'impresa

61,6

Comunicare in lingue straniere informazioni dell'impresa

57,1

3.5 Industrie delle estrazioni terrestri e marine

La filiera delle attività estrattive terrestri e marine rappresenta un significativo comparto nell'economia della Toscana. Seppur rappresentando un marginale 1,0% del totale della Blue Economy regionale, i 219 contratti attivati dalle imprese toscane in questo settore pesano per l'11,7% a livello di filiera nell'economia del mare nazionale. Il settore, inoltre, riveste un ruolo tradizionale nell'occupazione di alcune aree toscane, anche se si tratta di un comparto che negli ultimi anni ha subito un lento e graduale declino.

Fabbisogno di professioni della "Blue economy" espresso dalle imprese toscane nel 2019 per le industrie delle estrazioni terrestri e marine (quote % sul totale entrate della Blue Economy)			
	Entrate previste nel 2019:		
	Valori assoluti	Composizione %	Quota % su economia del mare nazionale
Industrie delle estrazioni terrestri e marine	219	1,0	11,7

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

La domanda di lavoro da parte delle imprese toscane in questo settore si spalma su classi di età dei candidati piuttosto eterogenee, sebbene anche in questa filiera esiste una prevalenza di contratti affidati a lavoratori tra i 30 e i 44 anni di età, che pesano per il 49,8% del totale. Altri contratti si concentrano soprattutto nella fascia anagrafica compresa tra i 44 e i 54 anni (16,4%) e in quella dai 25 ai 29 anni (14,2%). Una quota relativamente marginale di contratti è, invece, attivata per figure senior: il 5% per gli *over 54*. I giovani, definiti come lavoratori di età inferiore ai 24 anni, occupano contratti pari all'1,4% del totale della filiera, ad indicare che per questa categoria anagrafica ci sono limitate possibilità di occupazione nel settore. Probabilmente questo è dovuto allo scarso bagaglio di esperienze dei candidati in questo gruppo anagrafico giovanile. Infatti, le imprese toscane della filiera estrattiva esprimono una domanda di lavoro spesso diretta a candidati con precedenti specifiche esperienze di lavoro. Il 78,5% dei contratti attivati si rivolge a figure con tale bagaglio, mentre solo il 21,5% è associabile a candidati senza specifica esperienza. Ad ogni modo, le imprese estrattive ricercano molto più frequentemente candidati con esperienze professionali necessariamente maturate nello stesso settore (43,4%) o con specifiche esperienze di altro genere (35,2%). L'ingresso lavorativo nel settore estrattivo per candidati senza esperienze lavorative resta invece molto marginale (6,8%).

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

Classe di età (% su totale)					
Fino a 24 anni	25-29 anni	30-44 anni	45-54 anni	Oltre 54 anni	Età non rilevante
1,4	14,2	49,8	16,4	5,0	13,2
Esperienza richiesta, di cui (% su totale):					
con specifica esperienza			senza specifica esperienza		
Professionale	Nello stesso settore	Totale	Generica esperienza di lavoro	Senza esperienza di lavoro	Totale
35,2	43,4	78,5	14,6	6,8	21,5

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

A maggior ragione, quindi, anche nella filiera dedicata alle estrazioni terrestri e marine le imprese toscane esprimono il bisogno di ulteriore formazione dei candidati. Questo emerge con forza nel settore ed è associabile all'82,6% dei contratti attivati. Coerentemente con quello che avviene in altri comparti della Blue Economy, l'affiancamento dei candidati a capitale umano interno all'azienda è la principale via per formare maggiormente le nuove figure professionali (74,4%). Le imprese della filiera, ad ogni modo, solo limitatamente offrono corsi interni volti a fornire le competenze richieste ai candidati (16,9%), mentre il ricorso a corsi formativi esterni alla realtà aziendale resta una soluzione ben più diffusa e significativa (38,4%). La filiera offre un quadro sfaccettato e più complesso che in altre filiere, anche in termini di livelli di istruzione richiesti dalle aziende. Il 45,7% dei contratti attivati copre un'offerta di lavoro dotata di qualifiche professionali, mentre il 29,2% si riferisce a figure in possesso di istruzione secondaria o post secondaria. Le aziende richiedono quindi una maggioranza di lavoratori mediamente qualificati. Tuttavia, una distinzione profonda con altri comparti dell'economia del mare emerge nella domanda di lavoro per figure con titoli universitari, che si attesta a circa il 9,6% nella filiera estrattiva. Si tratta di una percentuale decisamente più elevata che in altri segmenti della Blue Economy. Ciò è indicativo del fatto che le imprese della filiera in esame siano alla ricerca di figure e competenze molto eterogenee, tra cui le capacità acquisibili a livello accademico rappresentano una significativa porzione. Infine, esiste una domanda di lavoro anche associata a mansioni e compiti che evidentemente non richiedono lavoro particolarmente qualificato. Questo è visibile in una quota abbastanza rilevante di contratti destinati a candidati il cui livello di istruzione è quello della scuola dell'obbligo (15,5%).

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

Con necessità di ulteriore formazione (%)	Modalità formative (%)			
	Affiancamento a personale interno	Corsi interni	Corsi esterni	Altro
82,6	74,4	16,9	38,4	23,3
Livello di istruzione (%)				
Universitario	Secondario e post secondario	Qualifica professionale	Scuola dell'obbligo	
9,6	29,2	45,7	15,5	

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

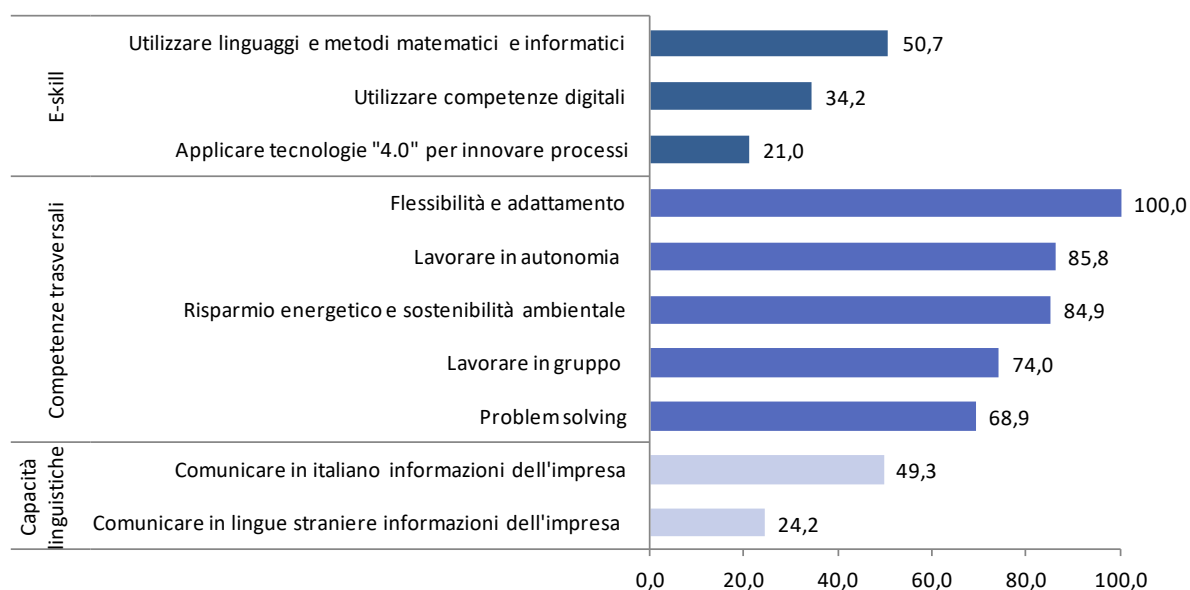
La filiera estrattiva lamenta un livello di difficoltà nel reperimento del capitale umano che è significativamente superiore a quello della Blue Economy in termini aggregati. Sono infatti 63 i contratti volti ad attrarre figure difficili da trovare sul mercato, pari al 28,8% dei nuovi contratti della filiera. Come visto in altri contesti settoriali, la difficoltà è prima di tutto legata alla limitata portata del mercato del lavoro in termini di ridotto numero di candidati (17,8%). In secondo luogo, il reperimento è difficoltoso per alcuni contratti che richiedono competenze e preparazione che i candidati non sempre riescono ad offrire (10%). Al fine di soddisfare il bisogno di tali risorse umane, le imprese ricorrono a varie strategie. Tra queste l'assunzione di personale con capacità analoghe a quelle richieste con l'obiettivo di formarle ulteriormente in azienda, rappresenta la strategia primaria. Ben il 58,7% dei contratti per figure di difficile reperimento è soggetto a tale tipo di strategia d'impresa. La ricerca di candidati in altri contesti geografici è un'altra azione comunemente adottata delle imprese toscane della filiera (22,2% delle entrate di difficile reperimento). L'offerta di incentivi e retribuzioni maggiori rimane invece una tipologia di scelta aziendale meno adottata, ma pur sempre presente (15,9%).

Difficoltà di reperimento e azioni previste per trovare la figura ricercata dalle imprese toscane nel 2019 (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")				
Entrate considerate di difficile reperimento		La difficoltà di reperimento è prevalentemente imputabile a (% su totale entrate):		
Totale 2019 (v.a.)	% su totale entrate	Ridotto numero di candidati	Preparazione inadeguata dei candidati	Altri motivi
63	28,8	17,8	10,0	0,9
Azioni previste per trovare la figura ricercata (% sulle entrate di difficile reperimento):				
Offerta di una retribuzione superiore alla media o di altri incentivi	Ricerca della figura in altre province	Si assumerà una figura con competenze simili da formare in azienda	Si utilizzeranno modalità di ricerca non seguite in precedenza	Altro
15,9	22,2	58,7	12,7	3,2

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

Le competenze dei candidati che sono giudicate più importanti dalle aziende legate ad attività di estrazione terrestre e marina sono senza ombra di dubbio quelle trasversali. La domanda di lavoro di queste imprese, non a caso, esprime una fortissima preferenza per figure capaci di svolgere compiti in maniera flessibile e adattandosi al contesto di lavoro (100% dei contratti), così come per candidati abili nello svolgimento di mansioni in modo autonomo (85,8%) e/o all'interno di un gruppo di colleghi (74%). Al di là di altre competenze trasversali, le imprese della filiera sotto analisi, sono parzialmente interessate a figure con notevoli competenze linguistiche. Meno della metà delle imprese toscane, infatti, richiede profili che possono efficacemente comunicare in italiano notizie relative all'azienda stessa (49,3%). Similmente, i contratti attivati pongono una limitata enfasi sulle cosiddette *e-skills* dei candidati. Solo il 50,7% delle entrate è associabile all'uso di linguaggi e metodi informatici e matematici.

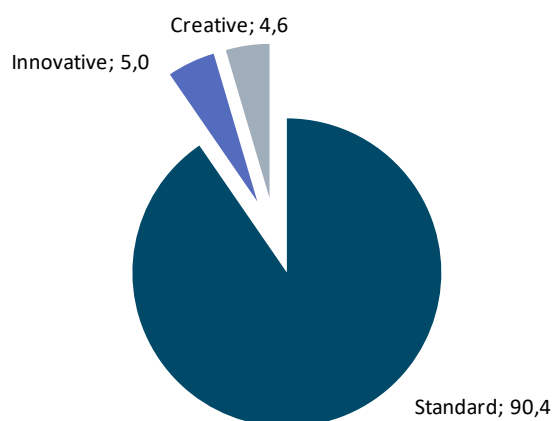
E-skill, competenze trasversali e capacità linguistiche richieste dalle imprese toscane nel 2019 alle professioni della "Blue Economy" per le industrie delle estrazioni terrestri e marine (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")



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

Una delle cifre comuni alle varie filiere della Blue Economy è il carattere fortemente routinario delle mansioni e delle azioni richieste ai candidati ai nuovi contratti. La filiera estrattiva non fa eccezione. Anche in questo segmento di attività la schiacciante maggioranza delle figure professionali sono chiamate a svolgere compiti standardizzati (90,4%), con poco spazio per innovazione e creatività, che rimangono associate ad una quota di nuovi contratti al di sotto del 10% del totale.

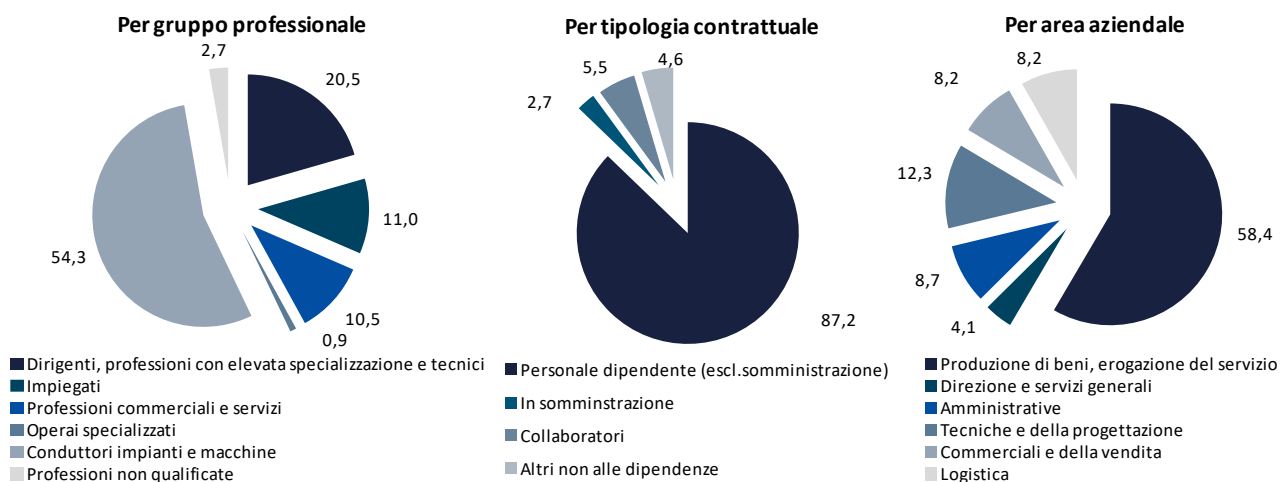
Soluzioni richieste nell'ambito delle attività delle professioni della "Blue Economy" per le industrie delle estrazioni terrestri e marine (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")



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

I gruppi professionali richiesti dalla filiera toscana di attività estrattive sono molto diversificati. Il 54,3% dei contratti è diretto a conduttori di impianti e macchinari, in linea con il *core business* della filiera. Il 20,5%, poi, è destinato a figure dirigenziali e tecnici con elevata specializzazione, Questa quota per tale gruppo professionale è particolarmente elevata nel contesto della Blue Economy e potrebbe essere legata alla domanda di figure con istruzione universitaria analizzata in precedenza. Segue l'11% dei contratti per figure destinate a svolgere mansioni di natura impiegatizia, e un 10,5% per ruoli commerciali e di servizio. La gran parte dei contratti prevede un rapporto di dipendenza dall'azienda (87,2%), anche se esiste una certa quota di contratti di collaborazione (5,5%). Per quanto concerne invece le principali aree aziendali in cui i contratti sono attivati, il 58,4% è relativo alla produzione di beni o, nel caso della filiera in esame, alla estrazione vera e propria di risorse terrestri e marine. Le aree tecniche e di progettazione seguono con il 12,3% dei contratti. Differentemente da altri segmenti della Blue Economy, questa filiera richiede anche un certo numero di figure per ruoli amministrativi (8,7%).

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



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

Le specifiche professioni legate ai nuovi contratti sono generalmente legate ai ruoli di conduttori di macchine per il movimento di terra, sollevamento e maneggio dei materiali (34,2% dei contratti). Rispetto alle altre filiere, la presenza di giovani fino a 29 anni appare relativamente minore (15,5%), così come quella delle donne (8,7%). Quasi un terzo dei contratti rappresentano sostituzioni di personale in uscita (32,4%), mentre la creazione di nuova occupazione resta associato all'8,2% dei contratti attivati dalla filiera.

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

	Entrate previste nel 2019		di cui (%):					
	(v.a.)	%	con esperienza	difficile da reperire	in sostituzione di personale in uscita	nuove figure professionali *	fino 29 anni	donne
INDUSTRIE DELLE ESTRAZIONI TERRESTRI E MARINE	219	100,0	78,5	28,8	32,4	8,2	15,5	8,7
744 - Conduuttori di macchine movimento terra, sollevamento e maneggio dei materiali	75	34,2	97,3	10,7	48,0	1,3	13,3	-
Conduuttori di macchinari per il movimento terra	74	33,8	97,3	10,8	48,6	-	13,5	-

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

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



INDUSTRIE DELLE ESTRAZIONI TERRESTRI E MARINE

Anno 2019

11,7%

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

219

22.797

Entrate previste nel 2019



Quota % sul totale entrate della Blue Economy a livello regionale



15,5%

Giovani



78,5%

Esperienza specifica



28,8%

Difficoltà di reperimento

17,8%
Mancanza di candidati

10,0%
Preparazione Inadeguata

0,9%
Altri motivi

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



E-skill

Utilizzare competenze digitali

50,7

Utilizzare linguaggi e metodi matematici e informatici

34,2

Applicare tecnologie "4.0" per innovare processi

21,0



Competenze trasversali

Flessibilità e adattamento

100,0

Lavorare in autonomia

85,8

Sostenibilità ambientale

84,9

Lavorare in gruppo

74,0

Problem solving

68,9



Capacità linguistiche

Comunicare in italiano informazioni dell'impresa

49,3

Comunicare in lingue straniere informazioni dell'impresa

24,2

3.6 Filiera alimentare e ittica

Passando all'analisi della filiera alimentare e ittica della regione, si pone sotto la lente un segmento dell'economia del mare ben più direttamente legato ad attività tanto di natura tradizionale quanto legato ad un tipo di produzione di stampo industriale. Queste prerogative fanno di questa filiera un interessante e importante caso di studio, nonostante la domanda delle imprese coinvolte in tali attività rappresenti solamente lo 0,8% dei contratti attivati dalla Blue Economy toscana. Ciononostante, il peso della filiera alimentare e ittica sull'economia del mare nazionale raggiunge ben l'1,9% in termini di fabbisogno di professioni nel 2019.

Fabbisogno di professioni della "Blue economy" espresso dalle imprese toscane nel 2019 per la filiera alimentare/ittica (quote % sul totale entrate della Blue Economy)

	Entrate previste nel 2019:		
	Valori assoluti	Composizione %	Quota % su economia del mare nazionale
Filiera alimentare/ittica	182	0,8	1,9

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

Lo spaccato anagrafico delle attività alimentari e ittiche si caratterizza per una domanda di lavoro concentrata in classi anagrafiche abbastanza giovanili, con un 31,9% dei contratti attivati su figure di età compresa tra i 30 e i 44 anni. Seguono i lavoratori al di sotto dei 24 anni, con il 9,3% dei contratti e quelli tra i 25 e i 29 anni con l'8,8%. Una quota piccola ma non marginale di contratti è poi diretta a figure di età inclusa tra i 45 e i 54 anni, con il 6,6% dei contratti attivati. Le imprese invece non hanno espresso richiesta per figure over 54 anni. Meno che in altre filiere, ma comunque in maniera significativa, le imprese ittiche cercano di reperire figure professionali con una specifica esperienza lavorativa alle spalle. Questo è il caso dell'attivazione di poco più della metà dei contratti totali, pari più precisamente al 51,1%, mentre il restante 48,9% è destinato a candidati con un bagaglio di esperienza generico o assente. L'esperienza dei candidati nello stesso settore di attività è comunque preferita dalle imprese (37,9%), mentre altre esperienze professionali possono comunque soddisfare il bisogno di una buona porzione di altri contratti (13,2%). Esperienze più generiche premettono comunque a molti candidati (41,2%) di soddisfare la domanda delle imprese.

Età ed esperienza richiesta dalle imprese toscane nel 2019 alle professioni della "Blue Economy" per la filiera alimentare/ittica (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")

Classe di età (% su totale)					
Fino a 24 anni	25-29 anni	30-44 anni	45-54 anni	Oltre 54 anni	Età non rilevante
9,3	8,8	31,9	6,6	-	43,4
Esperienza richiesta, di cui (% su totale):					
con specifica esperienza			senza specifica esperienza		
Professionale	Nello stesso settore	Totale	Generica esperienza di lavoro	Senza esperienza di lavoro	Totale
13,2	37,9	51,1	41,2	7,7	48,9

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

Più che nel caso di altre filiere, invece, le attività alimentari e ittiche della Blue Economy attivano contratti per cui le specifiche competenze richieste ai lavoratori sembrano più rilevanti. La necessità di ulteriore formazione, infatti, è richiesta nel 74,7% dei contratti, ben al di sopra del 65% visto in termini aggregati nel Capitolo 2. L'affiancamento a personale interno gioca un ruolo fondamentale nel passaggio di competenze e conoscenze da un lavoratore più esperto ad uno meno esperto (59,3%), e resta indicativo del tipo di canali informali su cui le *skills* sono costruite in questa filiera. Un buon numero di contratti, ad ogni modo, si avvale anche di corsi interni all'impresa come canale per l'ulteriore formazione professionale (18,1%) mentre i corsi esterni sono relativamente meno diffusi (13,2%). In termini di livello di istruzione, la filiera esprime una domanda di lavoro primariamente rivolta a candidati con qualifiche di tipo professionale (58,8% dei contratti), in modo analogo ad altre filiere della Blue Economy toscana. Una porzione significativa di contratti è attivata anche per figure con istruzione secondaria o post-secondaria (26,9%) e candidati fermi alla scuola dell'obbligo (6,6%). In tal senso, la filiera alimentare e ittica sembra offrire uno scenario abbastanza variegato in termini di qualifiche e competenze richieste, sicuramente meno polarizzato che in altri gruppi di attività. Resta poi relativamente significativo e importante l'apporto di figure con istruzione universitaria, pari al 7,7% dei contratti, ad indicare ancora una volta che alcuni comparti della Blue Economy possono avvalersi in maniera sistematica anche di più alte professionalità.

La necessità di ulteriore formazione ed il livello di istruzione richiesto dalle imprese toscane nel 2019 alle professioni della "Blue Economy" per la filiera alimentare/ittica				
Con necessità di ulteriore formazione (%)	Modalità formative (%)			
	Affiancamento a personale interno	Corsi interni	Corsi esterni	Altro
74,7	59,3	18,1	13,2	8,8
Livello di istruzione (%)				
Universitario	Secondario e post secondario	Qualifica professionale	Scuola dell'obbligo	
7,7	26,9	58,8	6,6	

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

Considerato il fatto che le imprese si avvalgono di figure professionali con livelli di istruzione generalmente medi, non sembra emergere nella filiera ittica una forte difficoltà nel reperire candidati in linea con le richieste e le aspettative dell'imprenditoria. Sono solo 25 i contratti destinati a figure considerate di difficile reperimento, pari al 13,7% del totale. Non si intravedono, perciò, ostacoli e frizioni tra domanda e offerta di lavoro che rischierebbero di svantaggiare il comparto ittico dell'economia del mare toscana in modo sistematico. Le difficoltà al reperimento delle figure professionali più adeguate si configurano, comunque, come barriere di tipo quantitativo, ovvero legate al limitato numero di candidati (5,5%) e anche come barriere qualitative, associate perciò all'adeguatezza dei lavoratori in termini di competenze (4,9%). Quando si parla di strategie messe in campo per sopperire a queste difficoltà operative, in questa filiera le imprese si orientano in maniera del tutto simile alle aziende delle altre filiere della Blue Economy viste sin qui. Infatti, le azioni decisamente più frequenti sono volte ad assumere figure

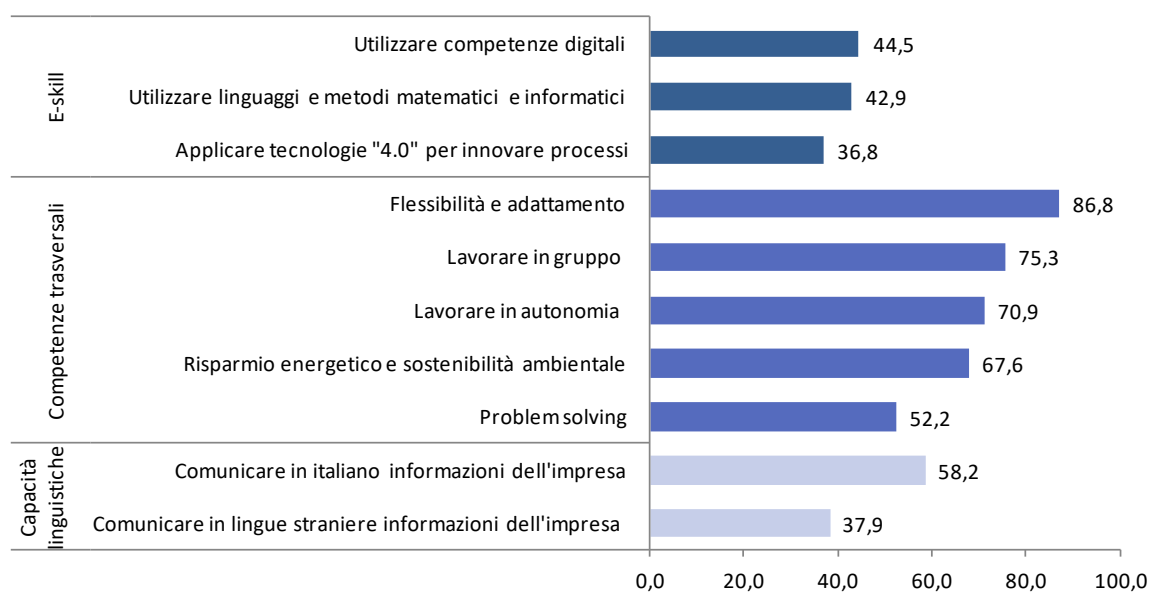
con competenze simili a quelle richieste da formare successivamente in azienda (60% dei contratti). Il reperimento di candidati in altre zone geografiche della Toscana rappresenta un'altra soluzione abbastanza frequente (20%), come per il caso di altre filiere, così come il ricorso a meccanismi di tipo pecuniario, volti sostanzialmente ad offrire incentivi ai lavoratori e stipendi più elevati della media (16%).

Difficoltà di reperimento e azioni previste per trovare la figura ricercata dalle imprese toscane nel 2019 (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")				
Entrate considerate di difficile reperimento		La difficoltà di reperimento è prevalentemente imputabile a (% su totale entrate):		
Totale 2019 (v.a.)	% su totale entrate	Ridotto numero di candidati	Preparazione inadeguata dei candidati	Altri motivi
25	13,7	5,5	4,9	3,3
Azioni previste per trovare la figura ricercata (% sulle entrate di difficile reperimento):				
Offerta di una retribuzione superiore alla media o di altri incentivi	Ricerca della figura in altre province	Si assumerà una figura con competenze simili da formare in azienda	Si utilizzeranno modalità di ricerca non seguite in precedenza	Altro
16,0	20,0	60,0	12,0	12,0

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

Ancora una volta le competenze cosiddette trasversali dominano la domanda di lavoro delle imprese. Anche in questa filiera, la flessibilità e l'adattamento (86,8% dei contratti) così come la capacità di lavorare in gruppo (75,3% dei contratti) sono fortemente richieste dall'imprenditoria ai nuovi candidati. Seguono altre competenze come la capacità di lavorare su base autonoma (70,9%) e l'attenzione alla sostenibilità ambientale, importante per il 67,6% dei contratti. Meno importante che in altre filiere, ma pur sempre rilevante nella domanda di lavoro, è la capacità di *problem solving* richiesta ai candidati, che caratterizza il 52,2% delle entrate professionali. In relazione alle competenze richieste dalle aziende in termini di fabbisogno di capacità linguistiche, la filiera ittica e alimentare genera una richiesta di tali capacità ben al di sotto della Blue Economy presa nel suo complesso: le lingue straniere sono richieste solo nel 37,9% dei contratti. Ciò non deve sorprendere, dal momento che la filiera in esame è per lo più costituita da professioni che meno frequentemente hanno contatti prolungati e sistematici con i consumatori finali del servizio, come invece è il caso della filiera legata alle attività turistiche o di alloggio e ristorazione. Per quanto concerne le *e-skills*, la filiera alimentare e ittica non si discosta invece dal trend generale descritto in precedenza per l'economia del mare in termini aggregati. In altre parole, esiste una domanda di lavoro per figure con una certa alfabetizzazione digitale (44,5% dei contratti), anche se non particolarmente diffusa.

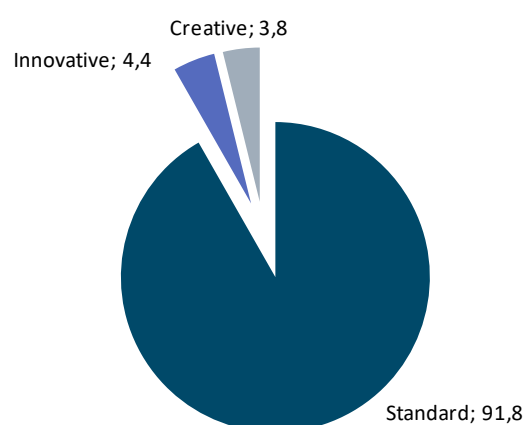
E-skill, competenze trasversali e capacità linguistiche richieste dalle imprese toscane nel 2019 alle professioni della "Blue Economy" per la filiera alimentare/ittica (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")



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

In linea con il caso delle altre filiere già analizzate, la tipologia di soluzioni richieste dalle imprese nell'ambito delle attività professionali della filiera alimentare e ittica è sostanzialmente di natura standard e routinaria (91,8%). Esiste uno spazio decisamente marginale per input innovati e creativi da parte dei lavoratori associati ai contratti attivati.

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

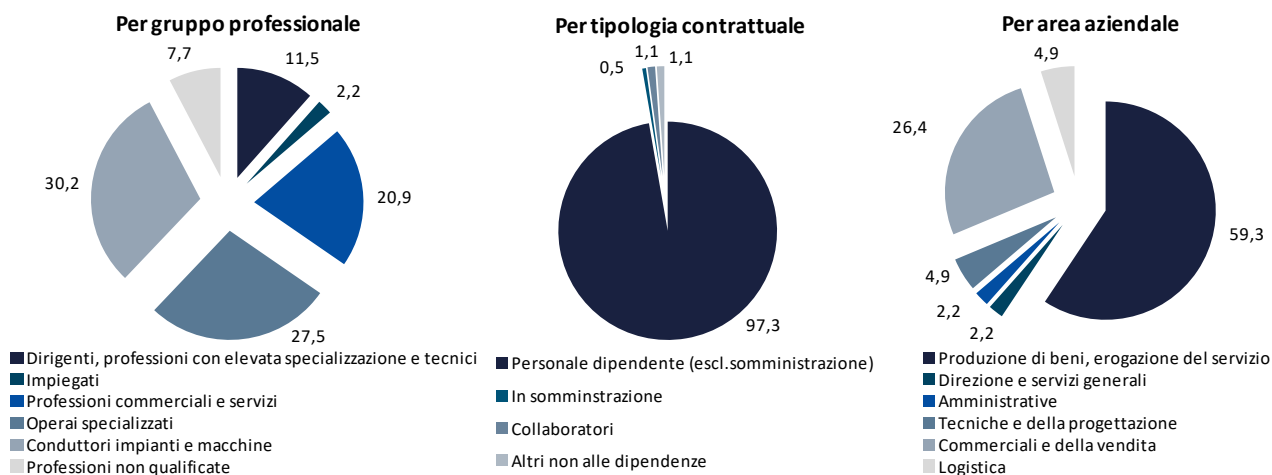


Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

In considerazione della natura industriale delle attività sotto esame, i gruppi professionali maggiormente rappresentati nella domanda di lavoro delle aziende si compongono innanzitutto di

figure legate alla conduzione di impianti e macchinari, pari al 30,2% dei contratti, seguite dagli operai specializzati, per un ulteriore 27,5%, e dalle professioni commerciali e di servizio, pari al 20,9%. Le restanti figure professionali occupano ruoli manageriali (11,5%), professioni non qualificate (7,7%) e ruoli impiegatizi (2,2%). In ogni caso, la tipologia contrattuale anche qui dominante è quella del lavoratore dipendente, pari al 97,3% dei contratti attivati. Per quanto riguarda invece le specifiche aree aziendali in cui le imprese richiedono lavoro, la produzione di beni e servizi occupa decisamente un ruolo di prim'ordine, con il 59,3% dei contratti della filiera. Seguono i contratti in aree commerciali e di vendita (26,4%), in aree tecniche e di progettazione (4,9%) e nella logistica (4,9%).

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



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

I 182 contratti attivati dalla filiera alimentare e ittica toscana si articolano in una serie di attività interconnesse ma per molti versi differenti le une dalle altre. Il 23,6% di tali contratti si riferisce ad artigiani e operai specializzati delle lavorazioni alimentari. Questo tipo di figure risulta di facile reperimento, a differenze di altre tipologie di personale. I giovani al di sotto dei 29 anni sono ben rappresentati in tale gruppo professionale (27,9%), così come le figure femminili, almeno rispetto ad altri comparti della Blue Economy regionale (27,9%). In generale, i nuovi contratti nella filiera sono anche destinati alla generazione di nuova occupazione (25,3% dei contratti). Una seconda tipologia di attività che caratterizza la filiera è quella degli addetti alle vendite, pari al 20,9% dei contratti totali. È in questo settore che si assiste ad una più elevata partecipazione lavorativa femminile, pari al 63,2% dei contratti.

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

	Entrate previste nel 2019		di cui (%):					
	(v.a.)	%	con esperienza	difficile da reperire	in sostituzione di personale in uscita	nuove figure professionali *	fino 29 anni	donne
FILIERA ALIMENTARE/ITTICA	182	100,0	51,1	13,7	16,5	25,3	18,1	31,9
651 - Artigiani e operai specializzati delle lavorazioni alimentari	43	23,6	53,5	11,6	23,3	37,2	27,9	27,9
Panettieri e pastai artigianali	23	12,6	78,3	17,4	21,7	26,1	13,0	8,7
512 - Addetti alle vendite	38	20,9	60,5	7,9	7,9	10,5	21,1	63,2
Commessi delle vendite al minuto	38	20,9	60,5	7,9	7,9	10,5	21,1	63,2
731 - Operai di macchinari fissi in agricoltura e nella prima trasformazione dei prod. agricoli	29	15,9	48,3	27,6	6,9	44,8	10,3	-
Operai addetti agli impianti per la trasformazione delle olive	29	15,9	48,3	27,6	6,9	44,8	10,3	-

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

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



FILIERA ALIMENTARE E ITTICA

Anno 2019

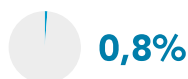
1,9%

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

182

22.797

Entrate previste nel 2019



Quota % sul totale entrate della Blue Economy a livello regionale



18,1%

Giovani



51,1%

Esperienza specifica



13,7%

Difficoltà di reperimento

5,5%
Mancanza di candidati

4,9%
Preparazione Inadeguata

3,3%
Altri motivi

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



E-skill

Utilizzare competenze digitali

44,5

Utilizzare linguaggi e metodi matematici e informatici

42,9

Applicare tecnologie "4.0" per innovare processi

36,8



Competenze trasversali

Flessibilità e adattamento

86,8

Lavorare in gruppo

75,3

Lavorare in autonomia

70,9

Sostenibilità ambientale

67,6

Problem solving

52,2



Capacità linguistiche

Comunicare in italiano informazioni dell'impresa

58,2

Comunicare in lingue straniere informazioni dell'impresa

37,9

4. Conclusioni

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

L'analisi svolta in questo rapporto ha evidenziato come il traino più importante per la domanda di lavoro nella Blue Economy della regione Toscana sia sostanzialmente costituito da attività connesse al comparto del turismo in senso ampio. Particolarmente importante poi è il peso delle aziende toscane legate al turismo nel quadro più generale della Blue Economy a livello nazionale. Le attività più tradizionalmente legate a settori manifatturieri in senso stretto, ovvero l'industria delle estrazioni terrestri e marine e la filiera alimentare ed ittica sono invece caratterizzate da una domanda di lavoro ampiamente limitata. Se da un lato questo può essere legato alle specifiche competenze e capacità richieste alle figure professionali in questi settori, dall'altro è una ennesima indicazione della lenta ma inesorabile trasformazione delle industrie manifatturiere e estrattive in risposta alle dinamiche della globalizzazione, che in questi settori più tradizionali penalizzano le economie avanzate quali l'Italia. Il volto che la Blue Economy della Toscana mostra di sé nei dati a disposizione riflette sostanzialmente dinamiche occupazionali connesse a piccole e, talvolta, medie imprese. La piccola imprenditoria caratterizza fortemente il contesto delle attività ricettive e turistiche, considerato il peso di tali filiere nell'economia del mare toscana. La grande imprenditoria mantiene ad ogni modo una discreta presenza nella domanda totale di lavoro.

L'analisi focalizzata sulle caratteristiche demografiche delle figure professionali richieste dalla Blue Economy toscana rivela che la categoria di lavoratori prevalentemente ricercata è di gran lunga quella dei giovani e giovani adulti. La Blue Economy regionale sembra perciò configurarsi come un comparto economico in cui la domanda di lavoro predilige generazioni relativamente meno anziane. Plausibilmente si tratta di un altro riflesso della natura strettamente connessa al turismo, anziché a settori più tradizionali, delle attività dominanti nell'economia del mare locale. Allo stesso tempo, tuttavia, la domanda di lavoro è chiaramente orientata verso figure che possano vantare specifiche esperienze e competenze, ad indicare che il fabbisogno delle imprese, seppur esse siano alla ricerca di figure giovanili, è largamente condizionato dal pregresso bagaglio lavorativo accumulato sul lato dell'offerta. Ciò contribuisce ad indicare che l'ingresso nel mercato del lavoro della Blue Economy regionale è più significativamente penalizzato per le figure con meno competenze o, ancor di più, per i candidati che non possono vantare precedenti impieghi.

Il fabbisogno di personale qualificato da parte delle imprese della Blue Economy toscana emerge con chiarezza anche dalla necessità di ulteriore formazione espressa dalle imprese nella maggior parte dei nuovi contratti attivati. Se ne deduce che molto frequentemente, quindi, l'offerta di lavoro non sembra soddisfare la domanda in termini di qualifiche e competenze. In questo quadro, le imprese hanno adottato diverse strategie per l'adeguamento formativo delle nuove risorse umane assunte. Gran parte di tali strategie seguono modalità informali e non codificate, ovvero affiancando il lavoratore in formazione a personale interno già formato. La trasmissione di competenze, perciò, avviene molto spesso per via dimostrativa e di *learning-by-doing*, sotto la supervisione di colleghi più esperti. Esiste comunque anche la necessità di formare ulteriormente i lavoratori secondo percorsi più formali e organizzati, per cui le imprese colmano le lacune del capitale umano tanto fornendo corsi formativi interni all'azienda quanto dando la possibilità di frequentare corsi esterni. Questi sono presumibilmente dedicati alla formazioni di candidati a cui sono richieste competenze tecniche particolarmente sofisticate. In generale, tuttavia, l'analisi svolta suggerisce che la Blue Economy toscana si caratterizza per un livello di qualifiche richieste dalle imprese di livello non particolarmente elevato. Gran parte della domanda di lavoro è rivolta a candidati con qualifiche professionali in generale, mentre il fabbisogno imprenditoriale di risorse con livello universitario o superiore resta decisamente limitato.

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

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