

Il fabbisogno territoriale di competenze del settore moda toscano e l'esito occupazionale dei diplomati presso PTP PRO.MO.

Report dell'indagine condotta tra agosto e settembre 2019.

Sommario

Introduzione	2
Rilevazione del fabbisogno occupazionale territoriale: un'indagine sulle imprese della filiera del sistema moda in Toscana	3
1. Metodologia e composizione del campione.....	3
2. Composizione dell'organico aziendale.....	9
3. Variazione dell'organico aziendale.....	12
4. Previsione di assunzione nel biennio 2020 – 2021.....	16
5. Fabbisogno di competenze.....	20
5.1 Fabbisogno di competenze tecniche.....	20
5.2 Fabbisogno di competenze base e socio-relazionali.....	27
5.3 Fabbisogno di competenze gestionali e amministrative.....	30
6. Modalità di reclutamento del personale.....	32
Rilevazione degli esiti occupazionali dei diplomati presso il Polo Tecnico Professionale PRO.MO	35
1. Metodologia e composizione del campione.....	35
2. Percorso di studio e esperienze formative.....	39
3. Esperienze lavorative.....	43
4. Stato occupazionale attuale.....	48
5. Competenze funzionali alla propria esperienza lavorativa.....	52
6. Modalità di ricerca di opportunità lavorative.....	57
7. Attività formative future.....	59
Conclusione	60

Introduzione

Il presente report espone e discute i risultati derivanti dalla rilevazione dei fabbisogni occupazionali territoriali e degli esiti occupazionali degli studenti diplomati presso gli Istituti Scolastici e altri enti di formazione afferenti al Polo Tecnico Professionale (PTP) PRO.MO., svolta nell'ambito del progetto "PRO.MO. Sì – Sviluppo del sistema del polo tecnico professionale moda".

Il progetto PRO.MO Sì ha l'obiettivo di migliorare il sistema di *governance* del Polo affinché esso sia efficiente e dinamico, facilmente adattabile ai rapidi cambiamenti del contesto di riferimento. Nell'ambito di tali obiettivi, la rilevazione dei fabbisogni occupazionali territoriali e degli esiti occupazionali dei diplomati del PTP PRO.MO contribuisce ad una maggiore definizione degli aspetti occupazionali del contesto industriale ed educativo/formativo di riferimento, finalizzata sia all'aggiornamento di dati risultanti da precedenti rilevazioni che ad evidenziare ambiti di intervento per lo sviluppo e la valorizzazione di opportunità occupazionali future.

Nello specifico, la duplice rilevazione dei fabbisogni occupazionali delle imprese operanti nella filiera produttiva del sistema moda (conciario, pelletteria, calzaturiero, abbigliamento) e degli esiti occupazionali di un campione di studenti diplomati mira, in primo luogo, a valutare la capacità del sistema educativo/formativo PTP di sopperire all'attuale fabbisogno di competenze (sia tecnico-professionali che socio-relazionali e gestionali/amministrative) del sistema moda locale e, in seconda istanza, a identificare i trend che caratterizzeranno il settore in termini di competenze e figure professionali ricercate nel prossimo futuro.

Obiettivo ultimo della ricerca è quindi fornire una rappresentazione attuale dell'equilibrio tra la domanda e l'offerta di competenze professionali nel comparto moda locale, e delineare potenziali traiettorie future della domanda utili a ricalibrare l'offerta didattica dei sistemi formativi del PTP al fine potenziale di migliorarne l'aderenza con le richieste del mercato del lavoro nel settore moda.

Rilevazione del fabbisogno

occupazionale territoriale:

un'indagine sulle imprese della filiera del sistema moda in Toscana

1. Metodologia e composizione del campione

I dati esposti nel presente report sono stati raccolti tra agosto e settembre 2019 mediante un questionario sviluppato nell'ambito del progetto PRO.MO Sì.

L'indagine è stata indirizzata a un campione di imprese operanti nella filiera del comparto moda, quindi afferenti a settori quali il conciario, calzaturiero, pelletteria ed abbigliamento, e site nelle province di Pisa, Firenze e Pistoia, tra cui imprese afferenti ai distretti territoriali locali, quali il Distretto del Cuoio di Santa Croce sull'Arno (Pisa), il Distretto Calzaturiero della Valdinevole (Pistoia), il Distretto dell'Abbigliamento in Toscana e area Valdera e Circondario e Empolese Valdelsa (Pisa e Firenze).

Il questionario utilizzato per la raccolta dati si compone di 35 domande, tra cui domande a risposta multipla e domande a scala Likert, ed è stato redatto in modo da risultare di facile compilazione e comprensione: a tal fine, le domande sono state mantenute concise e specifiche, è stato evitato l'utilizzo di concetti ambigui o vaghi e di sintassi complesse. Inoltre è stato garantito il completo anonimato dei rispondenti al fine di limitare il *bias* di desiderabilità sociale.

Il questionario è composto da 5 sezioni tematiche distinte, ossia:

1. Anagrafica dell'impresa
2. Composizione dell'organico aziendale
3. Previsione di assunzioni nel biennio 2020 – 2021
4. Fabbisogno di competenze
5. Modalità di reclutamento delle risorse umane

I questionari sono stati somministrati online, tramite la piattaforma web SurveyMonkey, al fine di consentire ai rispondenti di accedervi e compilarlo autonomamente tramite il proprio PC, smartphone o tablet. Il questionario è stato diffuso sulle email aziendali delle imprese

selezionate e, a ogni settimana dal primo invio, è stato inviato un sollecito ai non-rispondenti al fine di incrementare il tasso di risposta. Similmente, associazioni di categoria, enti locali, partner del PTP hanno fornito supporto alla raccolta dati diffondendo il questionario tra le imprese a loro associate.

Tale modalità di raccolta dati ha raggiunto 53 imprese. Data la non obbligatorietà delle risposte alle domande del questionario, il numero di rispondenti effettivi varia da domanda a domanda, da un massimo di 53 a un minimo di 46 rispondenti. Nel seguente report, per consentire una corretta interpretazione dei dati, ogni grafico riporta il numero esatto di rispondenti effettivi alla domanda.

Localizzazione – Il campione si compone prevalentemente di imprese localizzate nella provincia di Pisa, ossia il 96,2% del campione. Solo il 3,9% del campione è localizzato nella provincia di Firenze, mentre le imprese localizzate nelle restanti provincie della regione Toscana non sono rappresentate (Grafico 1).

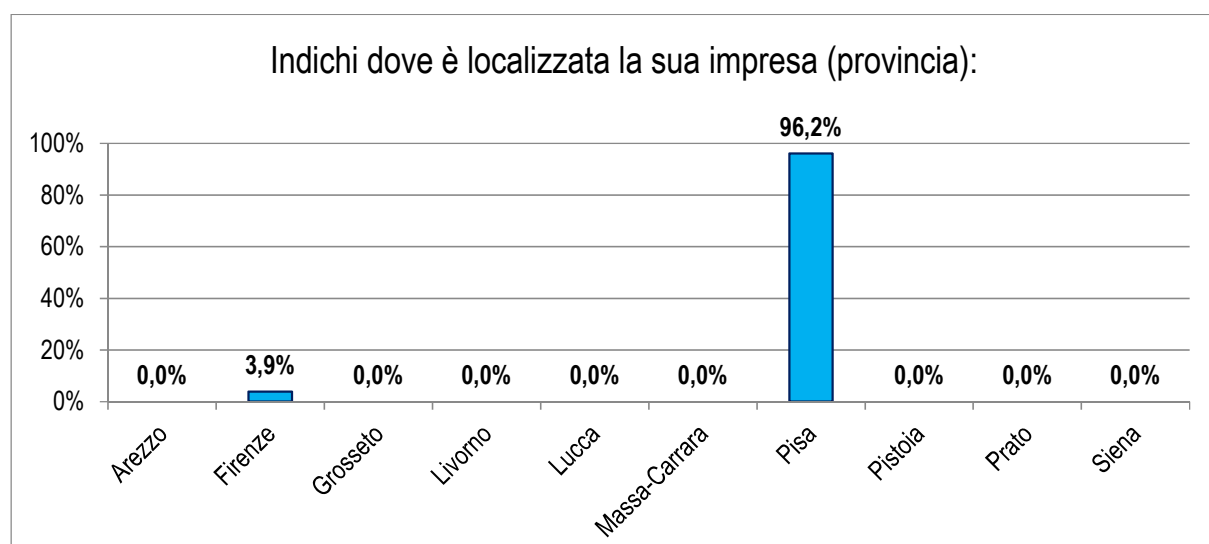


Grafico 1 - Localizzazione imprese del campione. 53 rispondenti.

Forma giuridica – In termini di forma giuridica, le imprese del campione sono per la maggior parte (69,2%) società a responsabilità limitata (S.r.l.). Il 30% è costituito da società per azioni (S.p.a.), e solo il 1,9% sono ditte individuali. Società in nome collettivo (S.n.c.) e ditte individuali non sono rappresentate nel campione (Grafico 2).

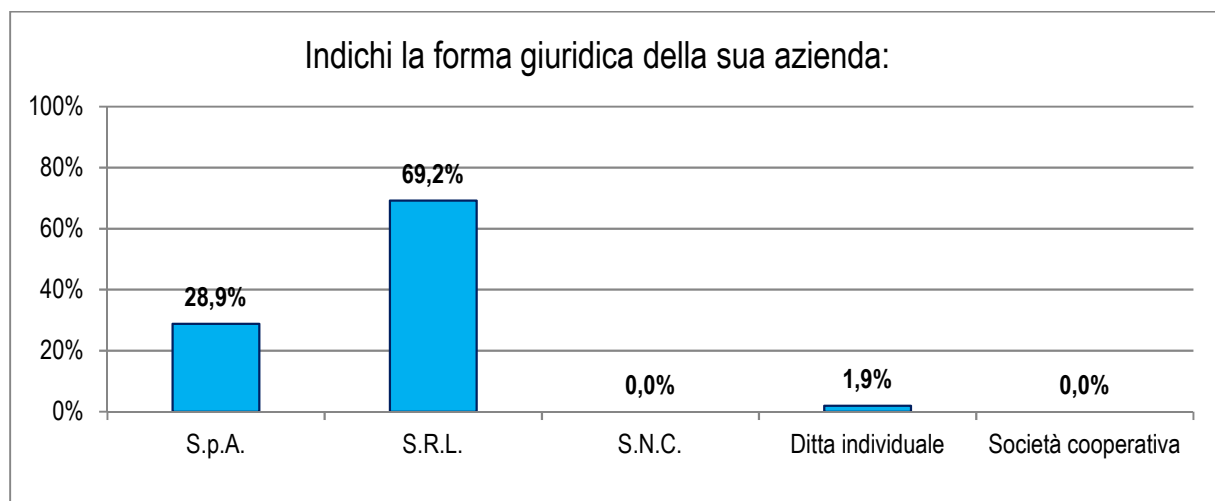


Grafico 2 - Forma giuridica delle imprese del campione. 53 rispondenti.

Settore produttivo – In relazione al settore produttivo, la vasta maggioranza delle imprese del campione afferiscono al settore industriale, ossia l'80% del campione, mentre il 19,6% afferisce all'artigianato. Non sono presenti nel campione imprese del terziario (Grafico 3).

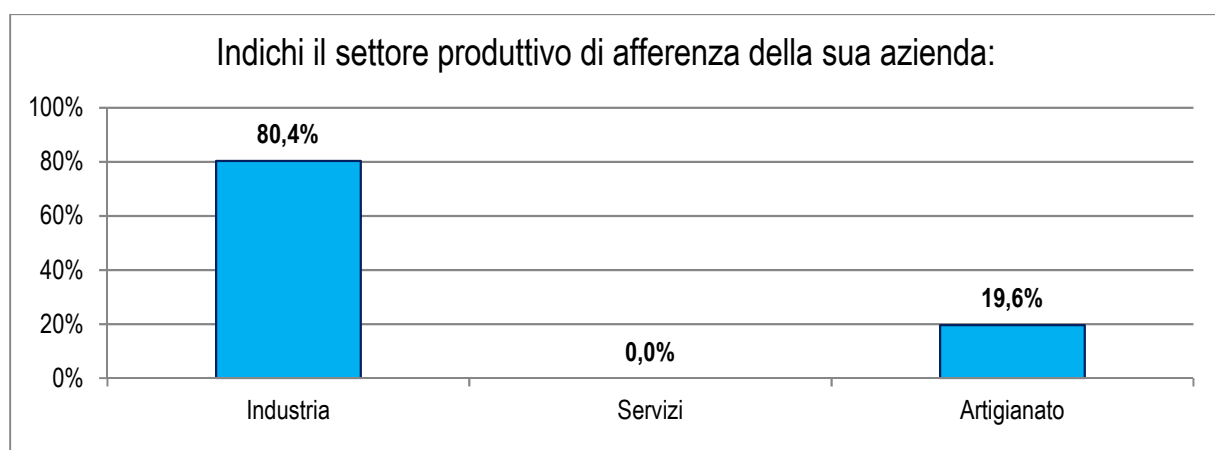


Grafico 3 - Settore produttivo di appartenenza delle imprese del campione. 53 rispondenti.

Attività produttiva – Il campione è nettamente caratterizzato in termini di tipologia di attività produttiva svolta, ritrovandosi per la maggior parte nella sezione più “upstream” della filiera della moda. Difatti, ben l'89,6% delle imprese intervistate svolgono attività di concia pelli quale attività produttiva principale. Il 6,3% si identifica con le attività di calzaturificio. Solo il 2,1% del campione svolge attività specificamente inerenti il trattamento chimico, mentre nessuna impresa si ritrova nel settore dell'abbigliamento “downstream”. Tra le altre attività suggerite dai rispondenti troviamo la rifinitura pelli per conto terzi (Grafico 4).

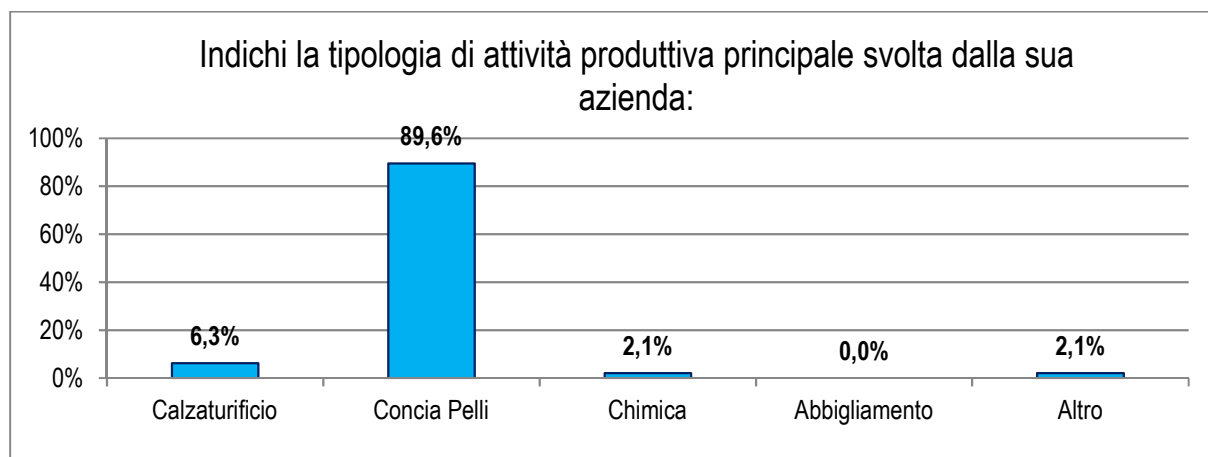


Grafico 4 - Attività produttiva principale delle imprese del campione. 53 rispondenti.

Anno di costituzione – Solo il 9,8% delle imprese del campione è stato costituito prima del 1970. La maggior parte delle imprese, ossia il 58,9%, è stato costituito tra il 1971 e il 1990. In particolare, il 31,4% è stato fondato nel decennio 1971 – 1980, e il 27,5% nel 1981 – 1990. A seguire, il 17,7% delle imprese sono state fondate negli anni '90, mentre il 7,8% nel primo decennio degli anni 2000. Le aziende di più recente costituzione, ossia nate nell'ultimo decennio 2011 – 2019, costituiscono solo il 5,9% del campione (Grafico 5).

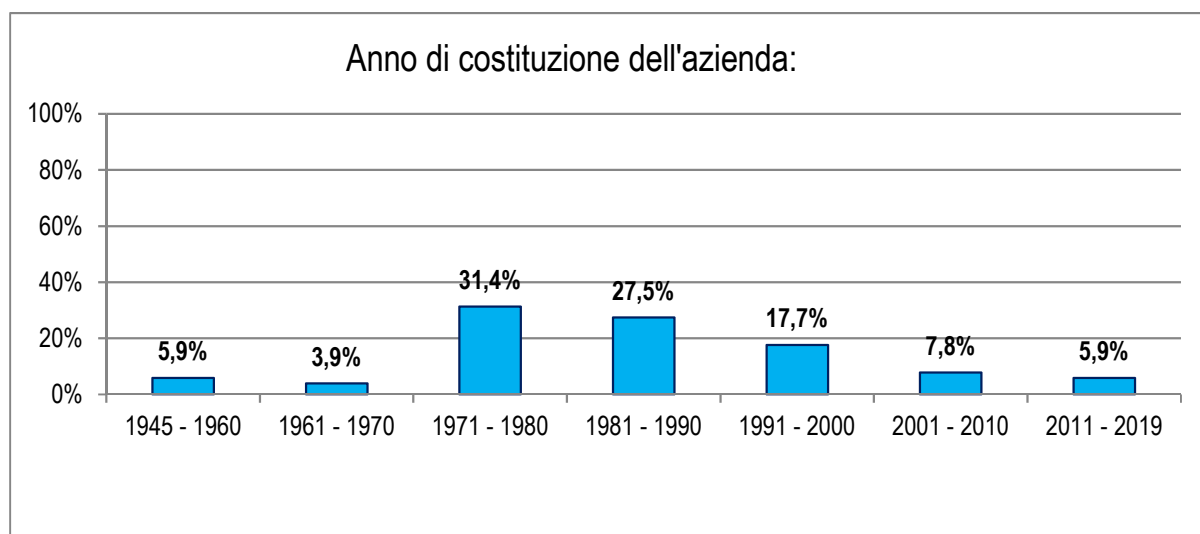


Grafico 5 - Anno di costituzione delle imprese del campione. 53 rispondenti.

Dimensione (fatturato e dipendenti) – In termini di fatturato annuale, il 17,7% delle imprese del campione è classificabile come micro impresa, riportando un fatturato annuale inferiore a €2.000.000. Quasi la metà del campione, il 47,1%, è costituito da piccole imprese con un fatturato compreso tra i €2.000.000 e i €10.000.000. Imprese medie rappresentano il 33,3% del campione. Pertanto, dal punto di vista del fatturato, piccole e medie imprese (PMI)

rappresentano l'80,4% del campione dell'indagine. Solo il 2% del campione è costituito da grandi imprese, ossia con un fatturato superiore ai €50.000.000 (Grafico 6).

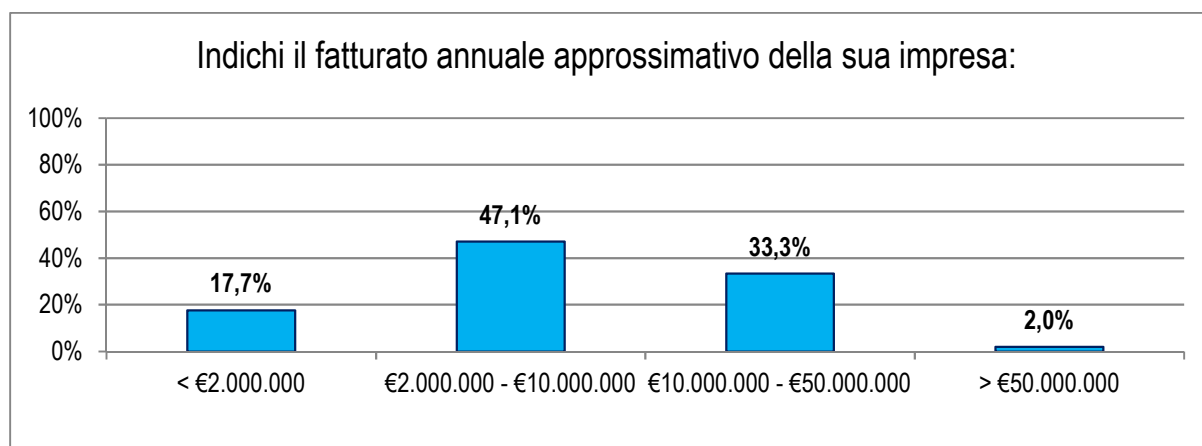


Grafico 6 - Fatturato annuale delle imprese del campione. 53 rispondenti.

Dalla prospettiva del numero di dipendenti, la distribuzione del campione tra micro, piccole e medie imprese è leggermente diverso rispetto alla prospettiva del fatturato. Difatti, ben il 30,8% del campione è composto da imprese con meno di 10 dipendenti (i.e. micro imprese), mentre il 59,6% delle imprese impiega tra gli 11 e i 50 dipendenti (i.e. piccole). Infine, solo il 9,6% delle imprese impiega più di 51 dipendenti (i.e. medie). Nessuna impresa nel campione dichiara di impiegare più di 250 dipendenti (Grafico 7).

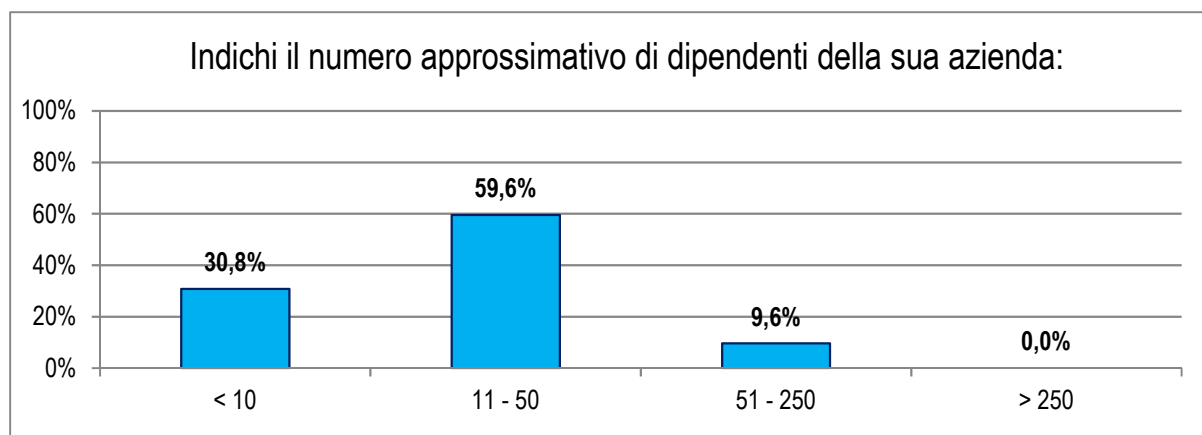


Grafico 7 - Numero di dipendenti delle imprese del campione. 53 rispondenti.

Internazionalizzazione – Quale ultimo aspetto anagrafico, abbiamo investigato il livello di internazionalizzazione in termini di percentuale di fatturato da mercati esteri. Il 35,3% delle imprese dichiara di generare meno del 10% del proprio fatturato all'estero, mentre solo il 5,9% genera oltre il 75% dei propri ricavi in mercati esteri. Ponendo uno spartiacque sul 50%, si

nota che il 68,6% del campione fattura meno del 50% in mercati esteri, contro il 31,4% che dichiara di generare oltre il 50% del proprio fatturato all'estero (Grafico 8).

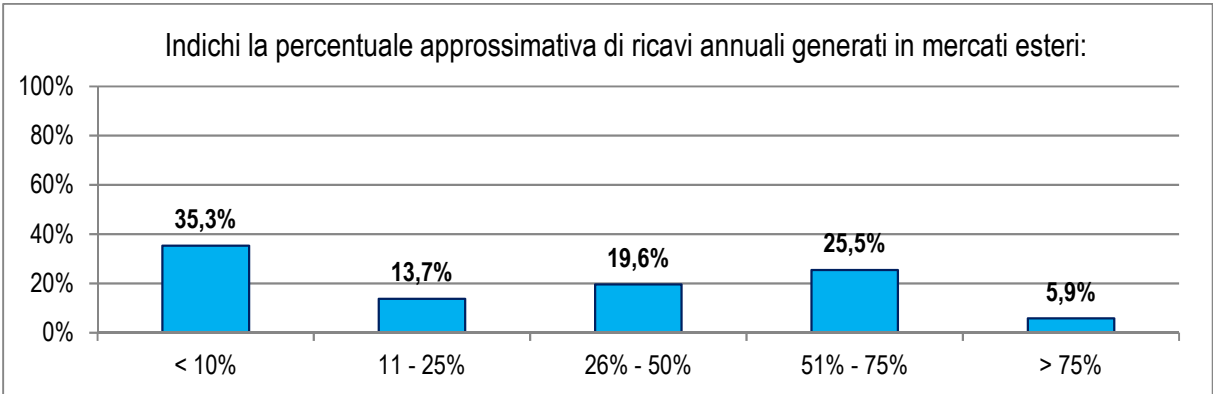


Grafico 8 - Ricavi annuali generati in mercati esteri. 53 rispondenti.

2. Composizione dell'organico aziendale

La seconda sezione del questionario mira ad investigare la composizione dell'organico aziendale delle aziende operanti nella filiera del sistema moda toscano, in termini di:

- forma contrattuale, e.g. tempo indeterminato, a termine, apprendistato etc.
- figure professionali, e.g. operati, tecnici, impiegati, direttivi etc.
- mansione ricoperta, e.g. produzione, logistica, amministrativo etc.

Caratterizzando ulteriormente le imprese coinvolte nell'indagine, tale informazione facilita la comprensione dei risultati relativi al fabbisogno di competenze, riportati più avanti nel report, e alla previsione di assunzioni nel prossimo futuro.

Forma contrattuale – Dal *breakdown* dell'organico aziendale in termini di forma contrattuale emerge come i contratti a tempo indeterminato costituiscano la forma contrattuale maggiormente utilizzata dalle aziende nel campione. Il totale delle imprese del campione ricorre a contratti a tempo indeterminato, e nell'87% delle imprese del campione più dell'80% dell'organico aziendale è contrattualizzato a tempo indeterminato. Solo un'esigua percentuale del campione totale, il 4,4%, sostiene che meno del 20% del proprio organico ha un contratto a tempo indeterminato.

Solo il 20% del campione totale afferma di ricorrere a forme contrattuali diverse da quelle a tempo indeterminato. Tra queste imprese, la vasta maggioranza, ossia il 77,8%, afferma di utilizzare tali forme contrattuali per meno del 20% del proprio organico aziendale, mentre il 22,2% afferma di utilizzarle per coprire tra il 20% e il 40% del proprio organico (Grafico 9). Tra le forme contrattuali alternativa ai contratti a tempo indeterminato emergono forme quali il lavoro somministrato, l'apprendistato professionalizzante e i tirocini.

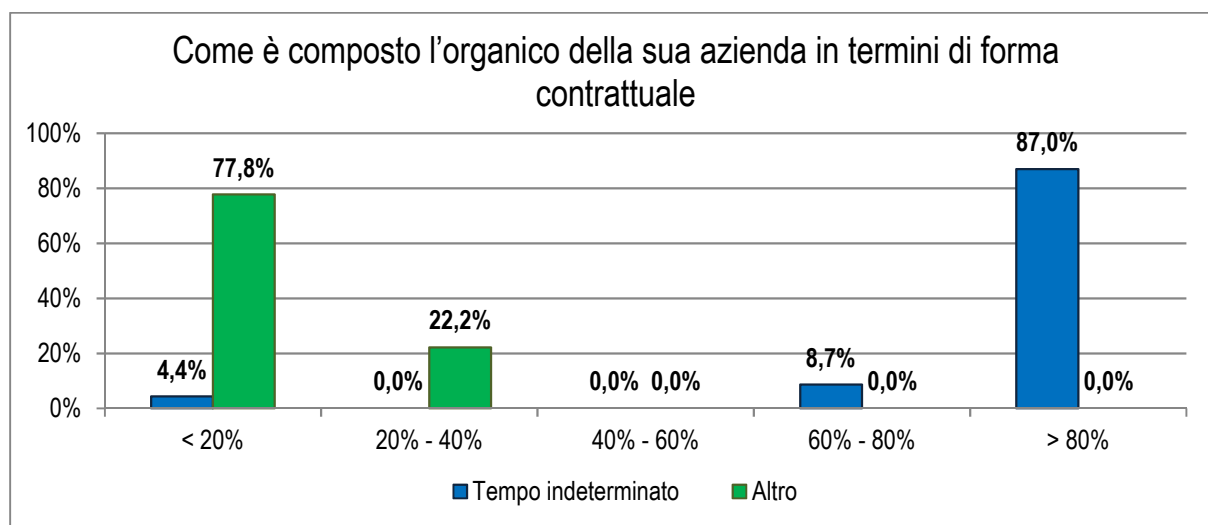


Grafico 9 - Composizione organico in termini di forma contrattuale. 47 rispondenti.

Figure professionali – In termini di figure professionali, la parte preponderante dell'organico aziendale delle imprese del campione appare essere composta da addetti / operai. Tale figura professionale costituisce più del 60% dell'organico aziendale per il 63,1% del campione, mentre per il 37% del campione addetti/operai costituiscono tra il 40% e 60% dell'organico. A seguire troviamo tecnici / impiegati, i quali rappresentano meno del 40% dell'organico aziendale per il 64,3% del campione. Infine, figure professionali quali responsabili / direttivi rappresentano meno del 20% del personale per ben l'86,5% delle imprese intervistate (Grafico 10).

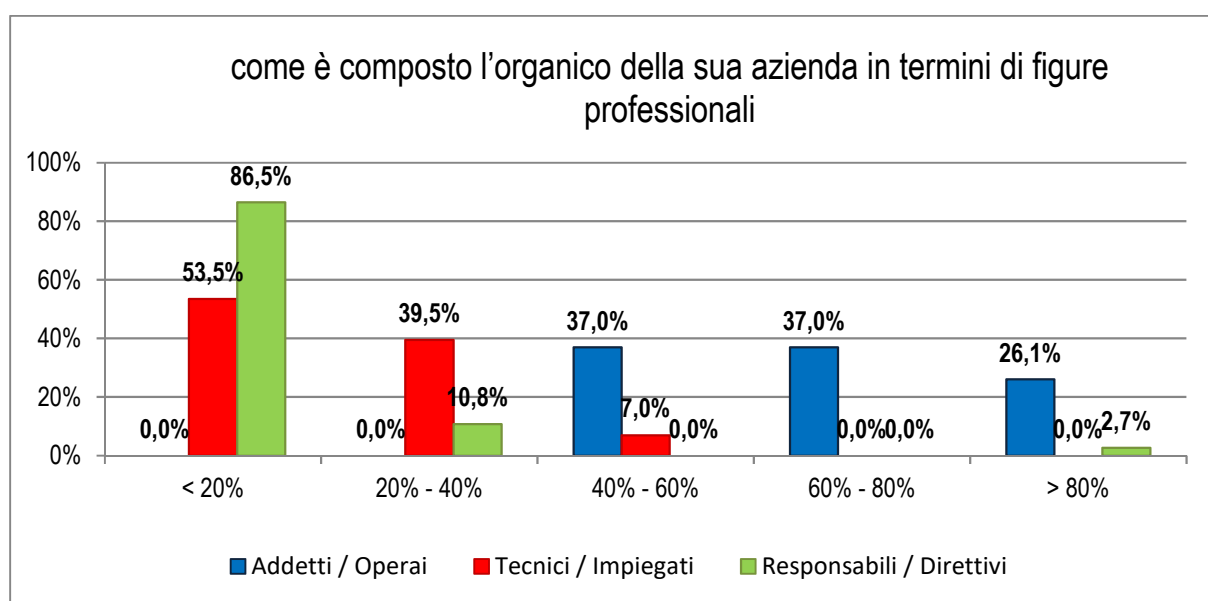


Grafico 10 - Composizione organico in termini di figura professionale. 47 rispondenti.

Mansione ricoperta – Coerentemente con la composizione in termini di figure professionali, la vasta maggioranza delle aziende del campione sostiene di allocare larga parte dell'organico aziendale a mansioni connesse con la produzione. In particolare, il 66% del campione afferma di allocare alla produzione più del 60% del proprio personale. A seguire, il 10% delle imprese intervistate sostiene di dedicare più del 60% del proprio organico a mansioni di Laboratorio. Sorprendentemente, solo il 10% delle aziende sostiene di allocare una consistente componente (dal 60% al 80%) del proprio organico al Marketing. Infine, il 22% delle imprese sostiene che tra il 20% e il 40% del proprio personale è dedicato a mansioni amministrative o finanziarie (Grafico 11).

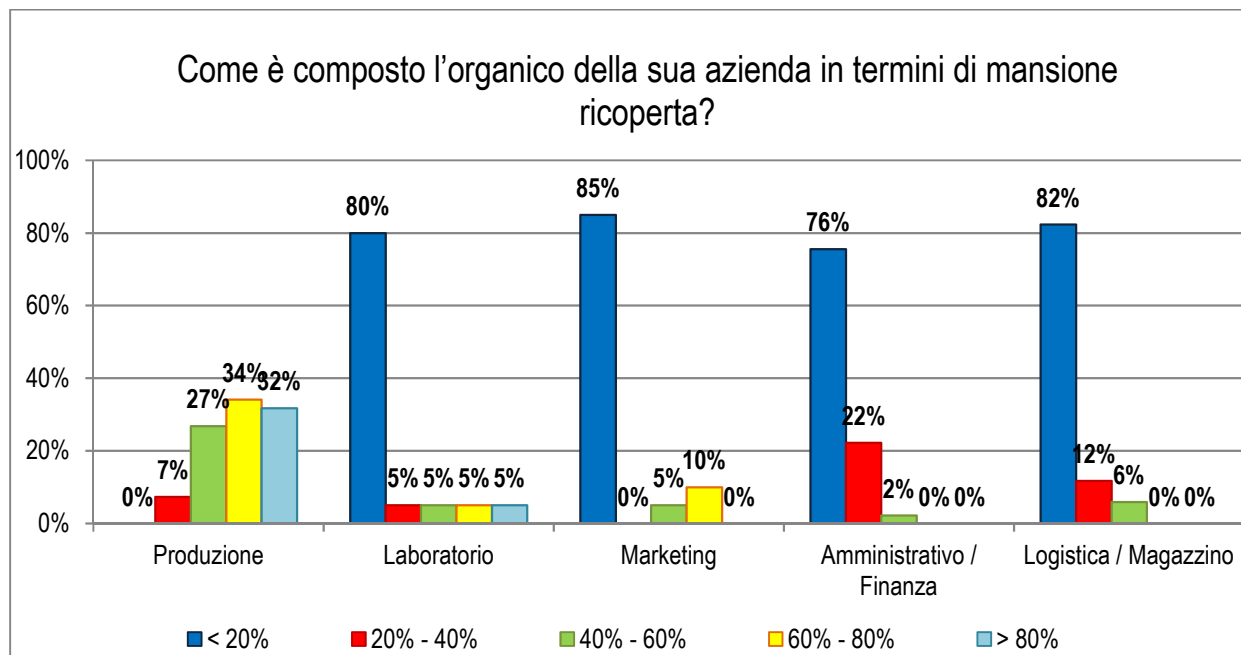


Grafico 11 - Composizione organico in termini di mansione ricoperta. 47 rispondenti.

3. Variazione dell'organico aziendale

Oltre alla composizione attuale, lo studio ha voluto indagare le variazioni dell'organico aziendale delle imprese nel biennio 2018 – 2019 rispetto al biennio 2016 – 2017 in termini di forma contrattuale, figure professionali e mansione ricoperta, al fine di delineare un trend nel fabbisogno di personale da parte delle aziende coinvolte.

Variazione del numero di dipendenti – In termini generali, il 47,9% delle imprese del campione afferma di aver incrementato il proprio organico aziendale nel biennio 2018-2019 rispetto al biennio 2016-2017, contro il 25% che afferma di averlo diminuito. In particolare, il 33,3% delle imprese dichiara di aver assunto tra uno e cinque dipendenti, il 10,4% di aver assunto tra 6 e 10 dipendenti e il 4,2% di averne assunti più di 11. Il 27,1% delle imprese ha mantenuto stabile il proprio numero di dipendenti (Grafico 12).

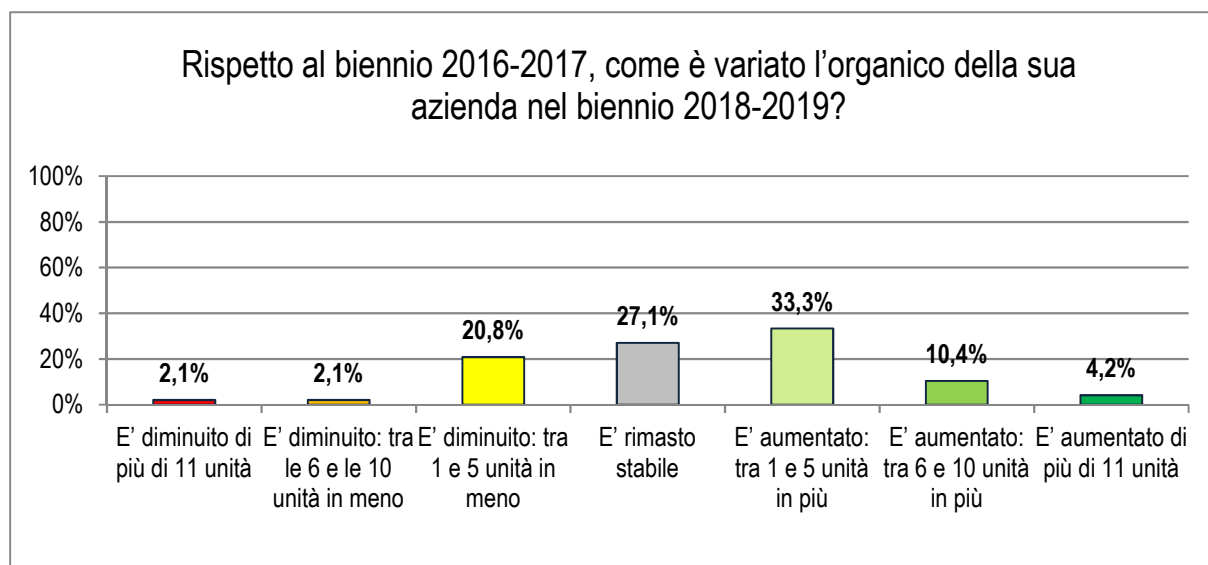


Grafico 12 - Variazione del numero di dipendenti rispetto al biennio 2016 - 2017. 48 rispondenti.

Variazione in termini di forma contrattuale – Non a sorpresa, poco meno della metà del campione (il 45,7%) afferma che il numero di contratti a tempo indeterminato sono rimasti stabili rispetto al biennio 2016 – 2017. Ciò nonostante, ben il 39,1% afferma di aver aumentato di almeno un'unità i contratti a tempo indeterminato, ad indicare che una buona parte degli incrementi di organico tra le 1 e le 5 unità siano stati contrattualizzati in maniera stabile. Molto più esigua la percentuale di aziende che ha visto incrementare di più di 11 unità i contratti a tempo indeterminato, ossia solo il 2,2%. Maggiore è la varianza per quanto riguarda i contratti alternativi, ossia quelli a tempo determinato. Infatti, il 40% delle aziende che utilizzano tali

forme contrattuali ha visto il numero di questi contratti aumentare, parimenti un altro 40% dichiara di averli diminuiti (Grafico 13).

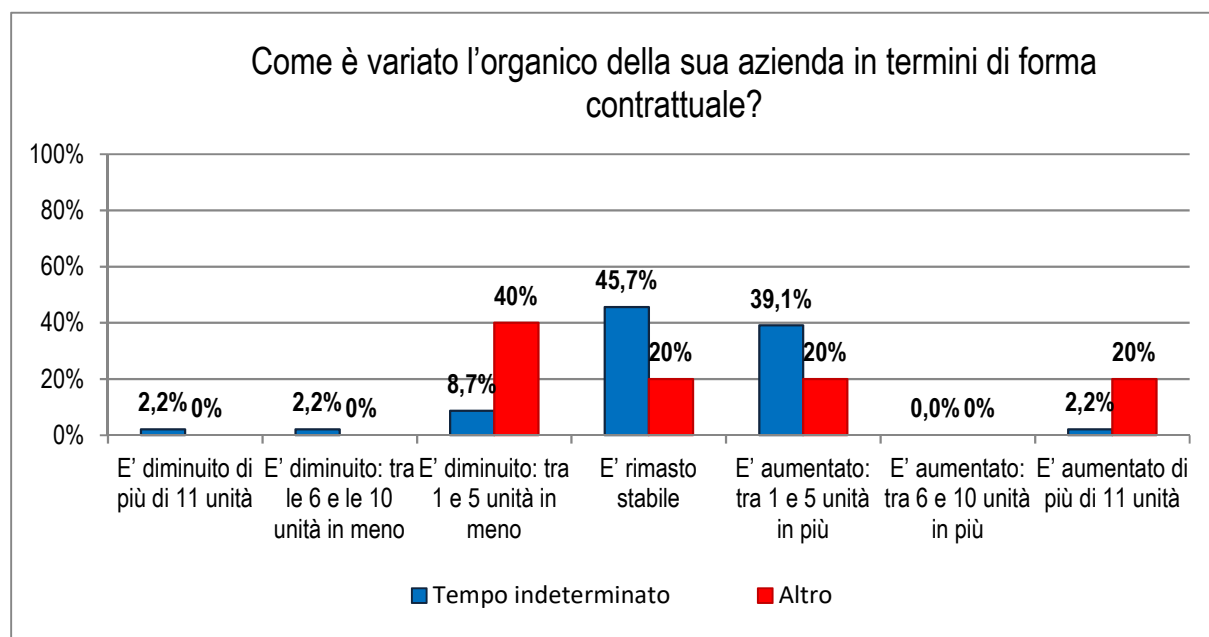


Grafico 13 - Variazione dell'organo in termini di forma contrattuale. 47 rispondenti.

Variazione in termini di figure professionali – la categoria professionale che ha registrato una maggiore varianza è quella degli addetti / operati. Per il 38% dei rispondenti questa categoria professionale ha registrato un incremento, mentre il 15% ha dichiarato di averla diminuita. Per il 47% delle imprese è rimasta stabile. A seguire, i tecnici / impiegati sono aumentati per il 28% dei rispondenti, sono diminuiti per il 13%, e sono rimasti stabili per il 60% delle imprese. La categoria che registra un maggiore stabilità è, non a sorpresa, quella dei responsabili / direttivi, rimasta stabile per l'88% delle imprese intervistate (Grafico 14).

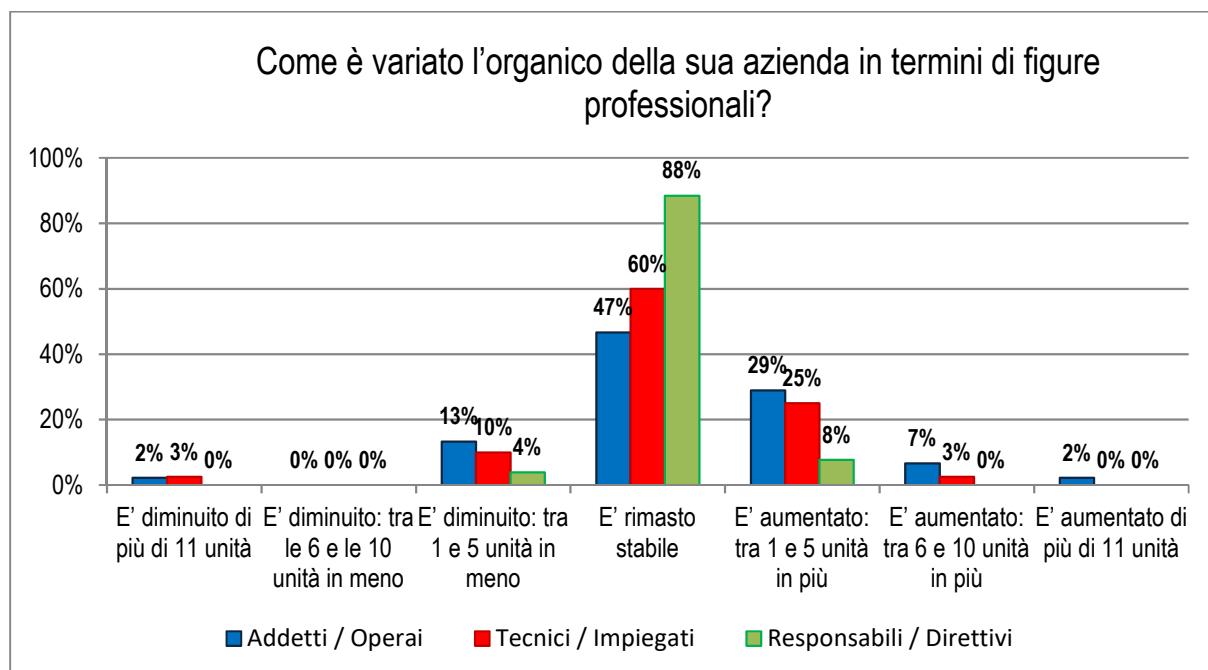


Grafico 14 - Variazione dell'organo in termini di figure professionali. 48 rispondenti.

Variazione in termini di mansione / area aziendale – coerentemente con i risultati precedenti, l'area aziendale o mansione che riporta una maggiore varianza è quella connessa alla Produzione: il 37% delle imprese intervistate afferma di aver incrementato il personale assegnato a tali mansioni, solo 16% afferma di averlo diminuito, mentre per il 48% è rimasto stabile. A seguire, l'area Laboratorio ha registrato un incremento in termini di personale per il 34% delle imprese, ed è rimasta stabile per il restante 67% delle imprese. Di seguito, le aree Marketing, Amministrativo / Finanza e Logistica / Magazzino hanno registrato una maggiore stabilità in termini di personale per il 84%, 85% e 90% dei rispondenti, rispettivamente (Grafico 15).

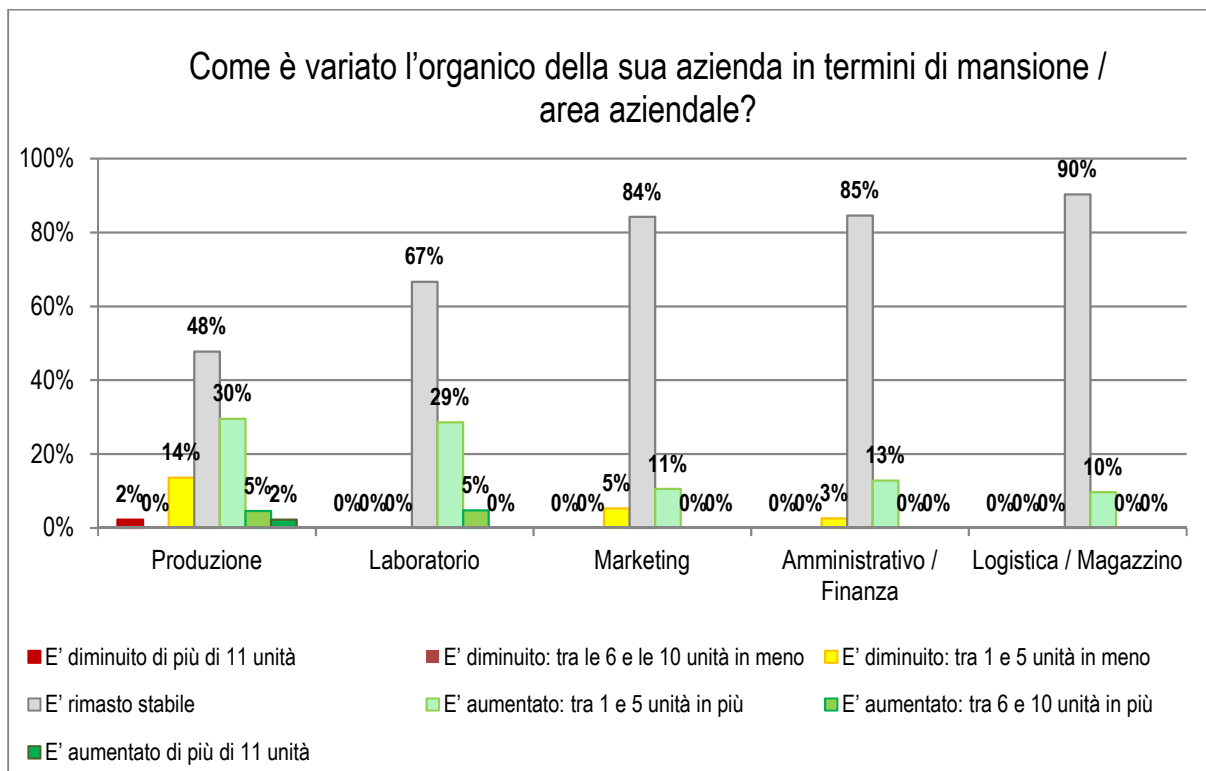


Grafico 15 - Variazione dell'organo in termini di mansione / area aziendale. 48 rispondenti.

4. Previsione di assunzione nel biennio 2020 – 2021.

La presente sezione riporta i risultati della sezione del questionario inerente la previsione di effettuare nuove assunzioni nel biennio 2020 - 2021 da parte delle imprese intervistate.

Il campione delle imprese intervistate si presenta “spaccato” rispetto alla prospettiva di assumere nuovo personale nel prossimo biennio. Alla domanda “La sua azienda prevede di incrementare il proprio organico tramite nuove assunzioni?”, il 27,1% dei rispondenti risponde positivamente, mentre il 25% nega di voler effettuare nuove assunzioni. Mentre il 47,9% del campione appare incerto rispetto a tale eventualità o ritiene di non poter prevedere la necessità di nuovo personale (Grafico 16).

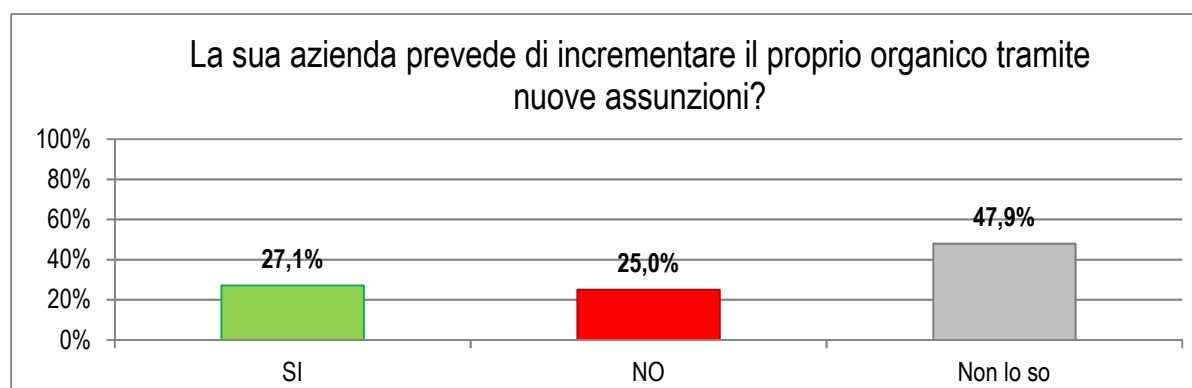


Grafico 16 - Previsione di effettuare assunzioni nel biennio 2020 - 2021. 48 rispondenti.

Ai rispondenti che hanno fornito una risposta negativa relativamente alla previsione di effettuare nuove assunzioni nel biennio 2020 – 2021, ossia il 25% del campione, è stata posta una domanda inerente alle possibili motivazioni. L'83,3% delle imprese che non prevedono di incrementare il proprio organico aziendale sostiene di non avere necessità di assumere o impiegare altro personale, solo il 16,7% afferma di non essere nelle condizioni di assumere nuovi dipendenti (Grafico 17).

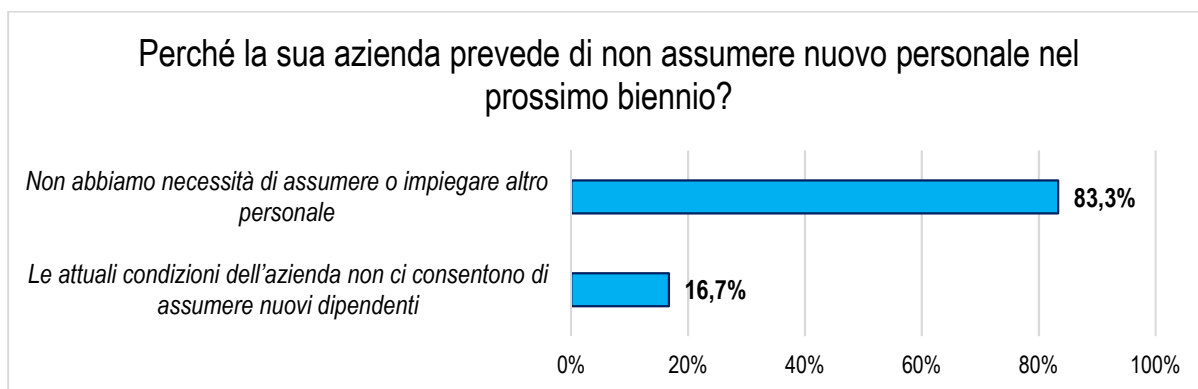


Grafico 17 - Motivazioni alla base della previsione di non effettuare nuove assunzioni. 12 rispondenti.

D'altra parte, ai rispondenti che hanno dichiarato di prevedere di assumere nuovo personale nel prossimo biennio, ossia il 27,1% del campione totale, è stato chiesto di stimare approssimativamente il numero di dipendenti che l'azienda prevede di assumere. La maggioranza, ossia il 61,5% delle imprese, afferma di prevedere di assumere tra uno e tre dipendenti. Il restante 38,5% dei rispondenti prevede di assumerne tra quattro e sei. Nessuna impresa intervistata prevede di assumerne un numero superiore (Grafico 18).

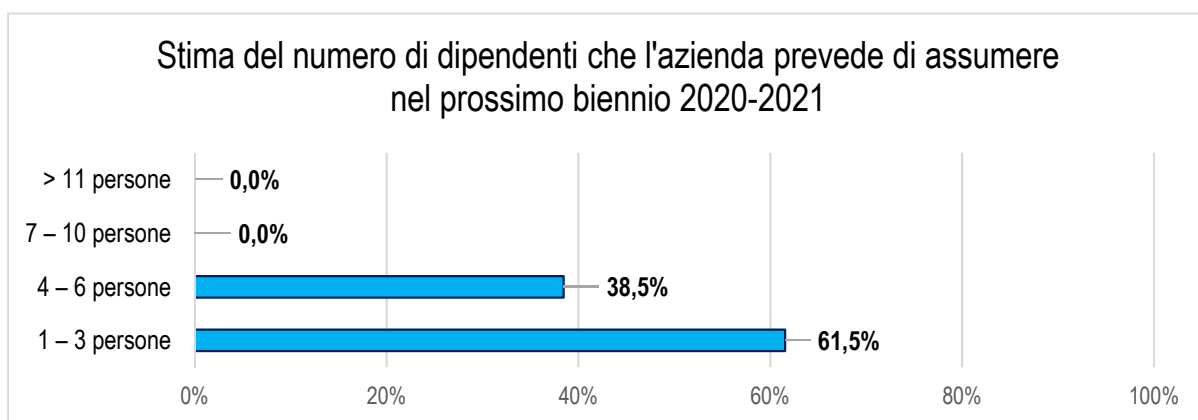


Grafico 18 - Previsione di assunzione nel prossimo biennio, numero di dipendenti. 13 rispondenti.

Successivamente, lo studio ha voluto indagare quali sarebbero state le preferenze delle imprese verso nuove assunzioni in termini di figure professionali ricercate, mansioni di destinazione dei nuovi dipendenti e forma contrattuale, nel caso in cui tutte le imprese fossero state nelle condizioni di assumere nuovo personale.

Figure professionali ricercate – anche in termini di figure professionali ricercate, la categoria addetti / operai emerge come quella maggiormente ricercata. Più della metà delle imprese intervistate, il 54,8%, afferma che, nel caso fosse per loro possibile assumere nuovi dipendenti, ricercerebbe tali figure professionali. A seguire, il 37,1% dei rispondenti indica la categoria tecnici / impiegati, e solo il 4,8% la categoria responsabili / direttivi. Infine, il 3,2% dei rispondenti suggerisce altre figure professionali, quali addetti magazzino e alla logistica (Grafico 19).

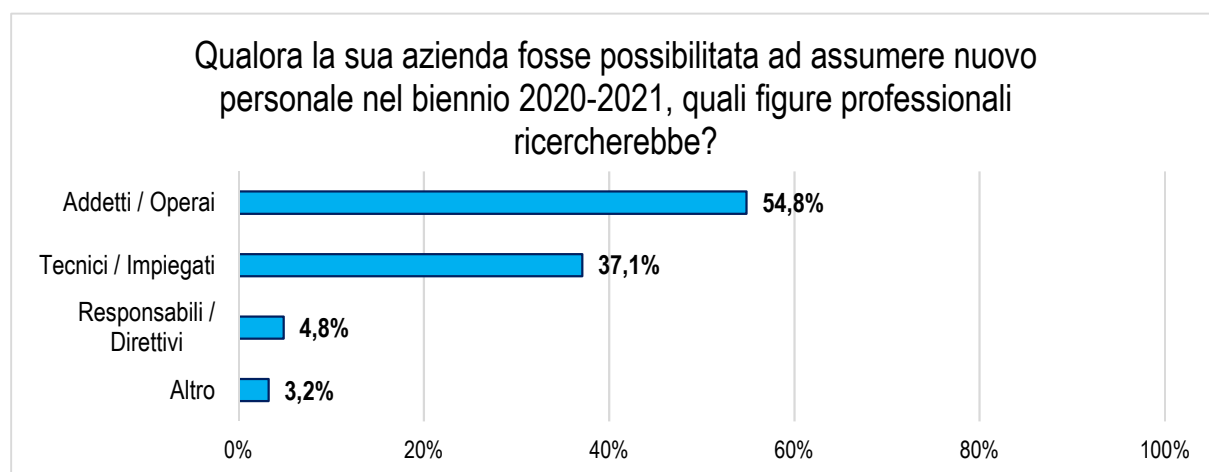


Grafico 19 – Preferenza per figure professionali nel caso di nuove assunzioni future. 46 rispondenti.

Mansioni di destinazione dei nuovi assunti – Nuovamente, le mansioni inerenti la produzione emergono essere quelle di maggiore interesse per le imprese intervistate, anche nel caso di nuove assunzioni. Più di metà campione, il 52,9%, dichiara che i nuovi assunti sarebbero eventualmente destinati all'area Produzione. A seguire troviamo l'area Laboratorio, indicata dal 11,8% dei rispondenti, e l'area Amministrativo / Finanza, scelta dal 10,3% dei rispondenti. Tra le mansioni di minore interesse emergono invece le relazioni internazionali (ossia la partecipazione a fiere estere e PR), e mansioni di Modelliera / Stile. Tra le risposte suggerite dal 2,9% dei rispondenti con la dicitura Altro troviamo la rifinitura (Grafico 20).



Grafico 20 - Mansione di destinazione del nuovo personale. 46 rispondenti.

Forma contrattuale – In termini di forma contrattuale, il campione si presenta diviso a metà. Il 52,2% delle imprese afferma che eventuali nuove assunzioni verrebbero contrattualizzate a tempo indeterminato, mentre il 47,8% dichiara che farebbe ricorso ad altre forme contrattuali. Tra queste ultime vengono menzionate dai rispondenti contratti a tempo determinato quali l'apprendistato professionalizzante, il lavoro somministrato a tempo determinato e il tirocinio formativo. Diversi rispondenti dichiarano che farebbero uso di rinnovi del contratto a tempo determinato fino a quando possibile, per poi stabilizzare la relazione lavorativa a tempo indeterminato (Grafico 21).

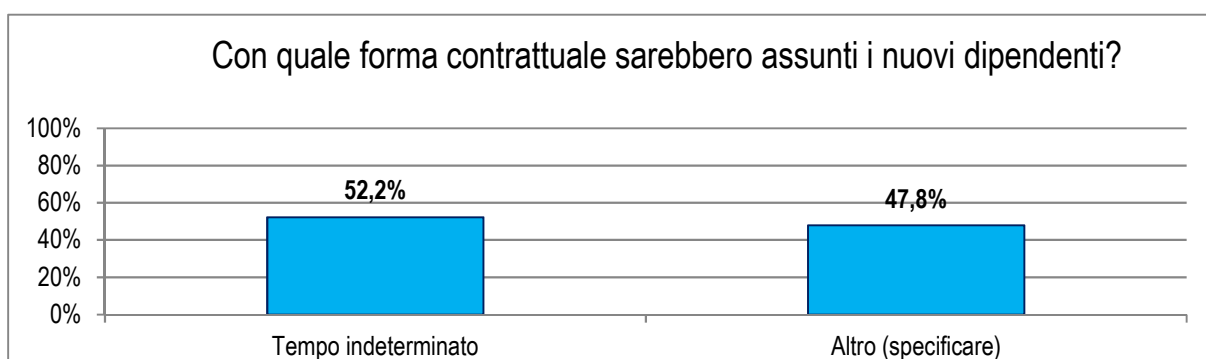


Grafico 21 - Forma contrattuale preferita per l'assunzione di nuovo personale. 46 rispondenti.

5. Fabbisogno di competenze

La presente sezione dello studio mira a rilevare il fabbisogno di competenze delle aziende intervistate. In particolare, l'indagine mira a identificare quali tipologie di competenze siano ritenute maggiormente rilevanti dalle imprese del campione, distinguendo tra competenze tecniche, competenze socio-relazionali e competenze gestionali/amministrative.

5.1 Fabbisogno di competenze tecniche

L'indagine si è focalizzata su sei categorie di competenze tecniche maggiormente rilevanti per il settore di interesse, ossia il settore della concia pelli e calzaturificio. Le sei categorie di competenze tecniche prese in esame sono:

- 1) l'applicazione delle norme relative alla sicurezza sul lavoro;
- 2) comunicazione tecnica in lingue inglese;
- 3) gestione prodotti e analisi chimiche;
- 4) gestione del processo conciario;
- 5) utilizzo di macchinari, e
- 6) conoscenza merceologica della pelle;

Per ognuna delle sopracitate categorie, il questionario presentava una lista di conoscenze o competenze specifiche. Tenendo in considerazione il fabbisogno attuale della propria azienda, il rispondente era quindi invitato a indicare quanto ritenesse importante per la propria azienda acquisire (o incrementare) ogni singola competenza menzionata, su una scala da 1 = "per niente importante" a 5 = "molto importante".

Applicazione delle norme relative alla sicurezza sul lavoro – Le competenze in materia di sicurezza sul lavoro appaiono tra le più rilevanti per le imprese intervistate. Tali competenze infatti registrano una media ponderata superiore al 4. In particolare, il 65,9% ritiene molto importante per la propria azienda acquisire competenze in merito all'analisi delle schede di sicurezza dei prodotti chimici per prevenire lo sviluppo di sostanze indesiderate, mentre il 68,2% ritiene molto importante incrementare la conoscenza delle norme e delle procedure di legge in termini di sicurezza e igiene ambientale (Tabella 1).

Quanto ritiene importante acquisire o incrementare le seguenti competenze per la sua azienda nel prossimo futuro?

Valuti le seguenti competenze su una scala da 1 (= per niente importante) a 5 (= molto importante).

	1 = per niente importante	2	3	4	5 = molto importante	Media ponderata
Valutare attraverso l'analisi delle schede di sicurezza dei prodotti chimici, l'eventuale presenza o possibile sviluppo di sostanze indesiderate	2,3%	4,6%	11,4%	15,9%	65,9%	4,39
Garantire la corretta applicazione delle norme e delle procedure di legge in termini di sicurezza e igiene ambientale	4,6%	2,3%	13,6%	11,4%	68,2%	4,36
Regolamento CLP - Classificazione, etichettatura e imballaggio delle sostanze e delle miscele	7,0%	0,0%	11,6%	30,2%	51,2%	4,19

Tabella 1 - Competenze tecniche in merito all'applicazione delle norme relative alla sicurezza sul lavoro. 45 rispondenti.

Comunicazione tecnica in lingua inglese – La conoscenza di una lingua straniera per la comunicazione tecnica è ritenuta moderatamente importante, registrando una media ponderata di poco superiore al 3 sulla scala da 1 a 5. In particolare, solo il 25% dei rispondenti ritiene molto importante incrementare tale competenza per la propria azienda, segnalando che buona parte delle imprese intervistate ritengo di possedere già tale competenza internamente o di non necessitarne per la propria attività (Tabella 2).

Quanto ritiene importante acquisire o incrementare le seguenti competenze per la sua azienda nel prossimo futuro?

Valuti le seguenti competenze su una scala da 1 (= per niente importante) a 5 (= molto importante).

	1 = per niente importante	2	3	4	5 = molto importante	Media ponderata
Comunicare oralmente e per iscritto informazioni tecniche di settore in lingua straniera	6,8%	15,9%	36,4%	15,9%	25,0%	3,36

Tabella 2 - Competenze tecniche in merito alla comunicazione tecnica in lingua inglese. 45 rispondenti.

Gestione prodotti e analisi chimiche – La comprensione delle schede tecniche dei prodotti chimici è considerata una competenza ricercata per le imprese intervistate. Tale competenza registra infatti una media ponderata superiore al 4. A seguire, la conoscenza delle prove tecniche necessarie al mantenimento degli standard quantitativi emerge come competenza molto importante per il 52,4% delle imprese, e importante per il 21,4%. Il 46,3% ritiene molto importante anche saper compilare una ricetta chimica. Le conoscenze laboratoriali appaiono meno ricercate: ad esempio, solo il 30% ritiene molto importante le competenze in merito all'elaborazione dei report delle analisi di laboratorio sul pellame (Tabella 3).

Quanto ritiene importante acquisire o incrementare le seguenti competenze per la sua azienda nel prossimo futuro?

Valuti le seguenti competenze su una scala da 1 (= per niente importante) a 5 (= molto importante).

	1 = per niente importante	2	3	4	5 = molto importante	Media ponderata
Capire le schede tecniche sui prodotti chimici	2,4%	7,1%	11,9%	33,3%	45,2%	4,12
Individuare le prove tecniche necessarie per garantire il rispetto dello standard qualitativo richiesto dal cliente	4,8%	9,5%	11,9%	21,4%	52,4%	4,07

Compilazione di una ricetta chimica	4,9%	7,3%	14,6%	26,8%	46,3%	4,02
Effettuare analisi o test (sulle caratteristiche dei materiali, sui prodotti etc.)	2,3%	11,6%	11,6%	32,6%	41,9%	4
Analizzare campioni	2,4%	11,9%	14,3%	28,6%	42,9%	3,98
Elaborare e valutare qualitativamente e quantitativamente i report di laboratorio sulle analisi effettuate sul pellame	4,9%	2,4%	26,8%	31,7%	34,2%	3,88
Preparare il materiale per le lavorazioni (sostanze chimiche, colori, etc)	2,5%	10,0%	25,0%	32,5%	30,0%	3,78
Redigere e trasmettere relazioni tecniche	7,1%	14,3%	31,0%	31,0%	16,7%	3,36

Tabella 3 - Competenze tecniche in merito alla gestione prodotti e analisi tecniche. 45 rispondenti.

Gestione del processo conciario – Le competenze a livello di gestione del processo appaiono essere maggiormente ricercate rispetto alle competenze relative alla gestione del prodotto. Difatti, la maggior parte delle competenze in questa categoria registrano una media ponderata superiore al 4. In particolare, la capacità di definire le priorità nei programmi di lavoro in funzione alle richieste dei clienti emerge come una competenza molto importante per il 57,1% delle imprese. Similmente ricercate appaiono essere le conoscenze relative alle fasi del processo conciario, dalle fasi ad umido alla rifinitura, e dei parametri di efficienza e di efficacia del processo, nonché delle tempistiche di produzione (Tabella 4).

Quanto ritiene importante acquisire o incrementare le seguenti competenze per la sua azienda nel prossimo futuro?

Valuti le seguenti competenze su una scala da 1 (= per niente importante) a 5 (= molto importante).

	1 = per niente importante	2	3	4	5 = molto importante	Media ponderata
Definire le priorità del programma di lavoro in funzione delle esigenze dei clienti	4,8%	2,4%	14,3%	21,4%	57,1%	4,24
Riconoscere le fasi di lavorazione del processo conciario: fasi ad umido e rifinizione	4,7%	4,7%	9,3%	27,9%	53,5%	4,21
Gestire le fasi del processo conciario in funzione dei parametri di efficienza ed efficacia e della destinazione d'uso del pellame	4,6%	6,8%	11,4%	20,5%	56,8%	4,18
Gestire la tempistica della produzione in collaborazione con le esigenze operative degli altri reparti	4,6%	4,6%	13,6%	25,0%	52,3%	4,16
Utilizzare i programmi gestionali per la ricetta e il magazzino (prodotti chimici, grezzo, semilavorato, finito)	2,3%	4,7%	25,6%	23,3%	44,2%	4,02
Riconoscere seppur in maniera generale le fasi di processo manifatturiero a valle della	4,7%	7,0%	16,3%	32,6%	39,5%	3,95

lavorazione conciaria						
--------------------------	--	--	--	--	--	--

Tabella 4 - Competenze tecniche in merito alla gestione del processo conciario. 45 rispondenti.

Utilizzo dei macchinari – Anche la componente relativa ad attrezzature e macchinari delle competenze tecniche appare rilevante per le imprese del campione. Accrescere le competenze relative alla manutenzione ordinaria di attrezzature, macchinari e impianti è difatti considerato molto importante dal 52,3% delle imprese intervistate. Più genericamente, conoscenze appropriate in merito all'utilizzo di strumenti, attrezzature e materiali sono fortemente richieste dal 44,2% del campione.

Quanto ritiene importante acquisire o incrementare le seguenti competenze per la sua azienda nel prossimo futuro?

Valuti le seguenti competenze su una scala da 1 (= per niente importante) a 5 (= molto importante).

	1 = per niente importante	2	3	4	5 = molto importante	Media ponderata
Svolgere attività di manutenzione ordinaria su attrezzature o impianti	2,3%	11,4%	6,8%	27,3%	52,3%	4,16
Ottenere ed occuparsi dell'uso appropriato di attrezzature, strumenti e materiali necessari a svolgere il lavoro	4,7%	7,0%	16,3%	27,9%	44,2%	4
Programmare e/o attrezzare i macchinari (macchine a palissonare per pelliccerie, muletto, bottali, rasatrice etc.)	4,8%	9,5%	31,0%	31,0%	23,8%	3,6

Tabella 5 - Competenze tecniche in merito all'utilizzo dei macchinari. 45 rispondenti.

Conoscenza merceologica della pelle – Le competenze racchiuse nella presente categoria emergono essere le competenze tecniche maggiormente ricercate dall'impresa del campione. In particolare, la capacità di riconoscere i principali difetti sulle pelli (semilavorate e finite) è considerata molto importante dalla larga maggioranza del campione, ossia il 72,7%, registrando una media ponderata intorno al 4,5. Allo stesso modo, la capacità di riconoscere i difetti sulle pelli grezze raggiunge una media ponderata intorno al 4,3, essendo considerata una conoscenza molto importante dal 68,2% delle imprese. A seguire, le capacità di definire le caratteristiche qualitative del pellame e di valutare l'adeguatezza delle materie prime rappresentano, in ugual misura, delle competenze particolarmente ricercate, confermando l'importanza di questa specifica categoria di competenze tecniche per le imprese investigate (Tabella 6).

Quanto ritiene importante acquisire o incrementare le seguenti competenze per la sua azienda nel prossimo futuro?

Valuti le seguenti competenze su una scala da 1 (= per niente importante) a 5 (= molto importante).

	1 = per niente importante	2	3	4	5 = molto importante	Media ponderata
Riconoscere i principali difetti sulle pelli semilavorate e finite	4,6%	2,3%	2,3%	18,2%	72,7%	4,52
Riconoscere i principali difetti sulle pelli grezze	9,1%	2,3%	0,0%	20,5%	68,2%	4,36
Definire le caratteristiche qualitative del pellame necessario al rispetto degli standard richiesti dal manufatto finito	4,6%	2,3%	9,1%	25,0%	59,1%	4,32
Valutare l'adeguatezza delle materie prime	6,8%	6,8%	6,8%	18,2%	61,4%	4,2

Riconoscere le tipologie delle pelli: bovine, suine caprine etc.	9,5%	4,8%	9,5%	31,0%	45,2%	3,98
--	------	------	------	-------	-------	-------------

Tabella 6 – Competenze tecniche in merito alla scelta merceologica della pelle. 45 rispondenti.

5.2 Fabbisogno di competenze base e socio-relazionali

Con modalità analoghe alla rilevazione del fabbisogno di competenze tecniche, la sezione relativa alle competenze base e socio-relazionali ha valutato indagare l'importanza associata dalle imprese del campione all'accrescimento o acquisizione di un set di diverse competenze trasversali specifiche. Le competenze specifiche investigate afferiscono, da un lato, alle cosiddette competenze base (quali l'utilizzo del computer, la scrittura, la conoscenza di una lingua straniera) e alle competenze socio-relazionali (quali ad esempio la capacità di lavoro in team, di prendere decisioni e di adattarsi a contesti mutevoli).

Competenze socio-relazionali – tra le competenze socio-relazionali appaiono come più rilevanti la capacità di lavorare in gruppo e la capacità di ponderare diverse iniziative (sulla base di costi e benefici) al fine prendere decisioni informate. In particolare, la capacità di lavorare in gruppo viene considerata molto importante dal 53,2% dei rispondenti (media ponderata del 4,21), mentre le capacità di *decision-making* sono valutate come molto importanti dal 52,2% (registrando una media ponderata del 4,17). Leggermente meno rilevante, ma comunque importante, la flessibilità che registra una media ponderata del 4,07. Meno rilevanti appaiono essere le competenze organizzative quali l'adattabilità e la gestione del tempo (Tabella 7)

Quanto ritiene importante acquisire o incrementare le seguenti competenze per la sua azienda nel prossimo futuro?

Valuti le seguenti competenze su una scala da 1 (= per niente importante) a 5 (= molto importante).

	1 = per niente importante	2	3	4	5 = molto importante	Media ponderata
LAVORO DI GRUPPO: lavorare assieme ai colleghi in maniera	6,4%	4,3%	4,3%	31,9%	53,2%	4,21

coordinata per affrontare e risolvere un problema						
VALUTARE E PRENDERE DECISIONI: valutare i costi e i benefici di possibili azioni per scegliere la più opportuna	6,5%	4,4%	6,5%	30,4%	52,2%	4,17
FLESSIBILITA': adattarsi a situazioni o condizioni diverse	6,5%	4,4%	8,7%	37,0%	43,5%	4,07
ADATTABILITA': coordinare le proprie azioni a quelle degli altri	6,5%	2,2%	19,6%	34,8%	37,0%	3,93
RISOLVERE PROBLEMI COMPLESSI: identificare problemi complessi e raccogliere le informazioni utili a valutare possibili opzioni e trovare soluzioni	4,4%	6,7%	20,0%	33,3%	35,6%	3,89
GESTIRE IL TEMPO: gestire il proprio tempo e quello altrui	6,5%	4,4%	21,7%	28,3%	39,1%	3,89

Tabella 7 - Competenze socio-relazionali. 47 rispondenti.

Competenze base – Per quanto concerne le competenze base, non sorprende che metà del campione ritenga la familiarità con il computer come una competenza molto importante (media ponderata 4,17). Le restanti competenze base si attestano su una media ponderata inferiore al 4, indicando una presenza già sufficiente nelle imprese investigate. Di seguito all'utilizzo del computer, troviamo la comunicazione scritta e la conoscenza di una lingua straniera quali competenze base più ricercate (Tabella 8).

Quanto ritiene importante acquisire o incrementare le seguenti competenze per la sua azienda nel prossimo futuro?

Valuti le seguenti competenze su una scala da 1 (= per niente importante) a 5 (= molto importante).

	1 = per niente importante	2	3	4	5 = molto importante	Media ponderata
COMPUTER: utilizzo sistema operativo, applicativi office, internet e posta elettronica	4,4%	2,2%	15,2%	28,3%	50,0%	4,17
SCRIVERE: comunicare efficacemente per iscritto ed in modo appropriato rispetto alle esigenze dei destinatari	4,4%	4,4%	23,9%	26,1%	41,3%	3,96
PARLARE e SCRIVERE UNA LINGUA STRANIERA: comunicare oralmente e per iscritto informazioni in modo efficace in lingua straniera	4,4%	6,5%	23,9%	32,6%	32,6%	3,83
APPRENDIMENTO ATTIVO: comprendere le implicazioni di nuove informazioni per la soluzione di problemi presenti, futuri e per i processi decisionali	4,4%	4,4%	23,9%	30,4%	37,0%	3,91

COMPRENDERE TESTI SCRITTI: comprendere frasi e paragrafi scritti in documenti relativi al lavoro	8,7%	2,2%	23,9%	28,3%	37,0%	3,83
MATEMATICA: usare la matematica per risolvere dei problemi	13,0%	13,0%	30,4%	23,9%	19,6%	3,24

Tabella 8 - Competenze base. 47 rispondenti.

5.3 Fabbisogno di competenze gestionali e amministrative

L'ultima categoria di competenze investigate riguarda quelle gestionali e amministrative, ossia quelle capacità a supporto della gestione degli aspetti amministrativi, finanziari e burocratici di un'impresa, quali l'utilizzo di software contabili, la gestione delle fatture e la preparazione dei bilanci. A detta dei risultati, tali competenze sono ricercate da un consistente fetta delle imprese investigate. La quasi totalità delle capacità specificate in questa categoria hanno difatti registrato una media ponderata superiore al valore 4.

In particolare, il 56,5% dei rispondenti ha indicato come molto importante la capacità di curare la tenuta delle scritture contabili dell'azienda. Allo stesso modo, il 54,4% del campione ha valutato molto importante la familiarità con software informatici per la gestione contabile. Sempre nell'ambito contabile, competenze basiche in ambito contabile volte a fornire supporto alla redazione dei bilanci sono ritenute molto importanti da più della metà del campione, segnalando una diffusa necessità di tali competenze nelle aziende intervistate (Tabella 9).

Quanto ritiene importante acquisire o incrementare le seguenti competenze per la sua azienda nel prossimo futuro?

Valuti le seguenti competenze su una scala da 1 (= per niente importante) a 5 (= molto importante).

	1 = per niente importante	2	3	4	5 = molto importante	Media ponderata
Curare la tenuta delle scritture contabili	4,4%	4,4%	10,9%	23,9%	56,5%	4,24

Utilizzare un software informatico per la gestione della contabilità	6,5%	4,4%	6,5%	28,3%	54,4%	4,2
Eseguire operazioni per il calcolo degli utili o delle perdite	4,6%	4,6%	9,1%	31,8%	50,0%	4,18
Fornire supporto per la preparazione o la revisione del bilancio annuale	4,4%	6,5%	10,9%	26,1%	52,2%	4,15
Seguire la contabilità generale, la contabilità analitica e la contabilità di bilancio	4,4%	4,4%	8,7%	39,1%	43,5%	4,13
Registrare fatture passive, emettere fatture attive, controllare fatture o ricevute fiscali	4,4%	4,4%	13,0%	34,8%	43,5%	4,09
Archiviare dati o documenti	4,4%	10,9%	17,4%	30,4%	37,0%	3,85

Tabella 9 - Competenze gestionali e amministrative. 47 rispondenti.

6. Modalità di reclutamento del personale

Come ultima sezione, lo studio ha voluto indagare le modalità di reclutamento del personale da parte delle aziende della filiera della moda toscana, al fine di contribuire a comprendere la relazione tra il settore delle imprese ed il sistema scolastico e della formazione professionale per quanto riguarda la ricerca ed il reclutamento del personale.

A tal fine, una domanda del questionario è stata posta al fine di stimare la frequenza di utilizzo da parte delle aziende di diversi potenziali canali (formali e informali) di reclutamento di nuovo personale. I canali considerati nell'indagine sono stati le agenzie private di intermediazioni o somministrazione di lavoro, il passaparola, i servizi per l'impiego, le piattaforme online e gli annunci su quotidiani e periodici. Ai rispondenti è stato quindi chiesto di indicare quanto spesso la propria azienda utilizzi tali canali, su una scala da 1 = "mai" a 5 = "sempre". Inoltre, l'indagine sulle modalità di reclutamento ha voluto differenziare tra assunzioni a tempo indeterminato e assunzioni a tempo determinato, al fine di verificare se le preferenze per i diversi canali varino o rimangano coerenti per entrambe le finalità.

Modalità di reclutamento per dipendenti a tempo indeterminato – Considerando la media ponderata per i vari canali di reclutamento, le agenzie private di intermediazione o somministrazione lavoro emergono essere il canale più frequentemente utilizzato. A seguire, troviamo il passaparola con altri operatori del settore o con conoscenti. Sempre considerando la media ponderata, è possibile notare uno stacco significativo tra questi ultimi canali e quelli meno frequentemente utilizzati, quali i servizi per l'impiego e il sistema scolastico e formativo. Quest'ultimo è utilizzato in maniera frequente solo dal 25,6% del campione (registrando una media ponderata intorno al 2,4). In ultima posizione troviamo i canali online (ad esempio LinkedIn) e gli annunci su quotidiani o periodici (Tabella 10).

Quali modalità di reclutamento predilige la sua azienda per il reclutamento di dipendenti a tempo indeterminato?

Indichi la frequenza con la quale la sua azienda utilizza le seguenti modalità di reclutamento su una scala da 1 (= mai) a 5 (= sempre).

	1 = mai	2	3	4	5 = sempre	Media ponderata
Agenzie private di intermediazione/somministrazione di lavoro	4,4%	15,6%	33,3%	37,8%	8,9%	3,31

Passaparola con altri operatori del suo settore con amici e/o parenti	9,1%	20,5%	34,1%	31,8%	4,6%	3,02
Servizi per l'impiego	27,9%	23,3%	20,9%	23,3%	4,7%	2,53
Sistema scolastico e della formazione professionale	30,2%	25,6%	18,6%	23,3%	2,3%	2,42
Canali e piattaforme online (ad esempio, LinkedIn)	68,4%	21,1%	7,9%	2,6%	0,0%	1,45
Annunci su quotidiani e periodici	76,9%	10,3%	10,3%	0,0%	2,6%	1,41

Tabella 10 - Modalità di reclutamento del personale - tempo indeterminato. 46 rispondenti.

Modalità di reclutamento per dipendenti a tempo determinato – I risultati relativi al reclutamento di dipendenti a tempo determinato non variano significativamente rispetto ai precedenti. Considerando la media ponderata, è possibile però osservare uno stacco ancora più drastico tra i primi due canali riportati, ossia le agenzie di intermediazione ed il passaparola, e i canali seguenti. In tal senso, le imprese del campione appaiono affidarsi con maggiore frequenza ai canali menzionati per la ricerca di collaboratori a tempo determinato, rispetto che per risorse a tempo indeterminato. D'altra parte, i canali restanti sono utilizzati meno frequentemente. Ad esempio, solo il 21,9% dei rispondenti si rivolge con frequenza a istituti scolastici o formativi, e solo il 2,6% alle piattaforme online (Tabella 11).

Quali modalità di reclutamento predilige la sua azienda per il reclutamento di dipendenti a tempo determinato?

Indichi la frequenza con la quale la sua azienda utilizza le seguenti modalità di reclutamento su una scala da 1 (= mai) a 5 (= sempre).

	1 = mai	2	3	4	5 = sempre	Media ponderata
Agenzie private di intermediazione/so mmministrazione di lavoro	6,8%	11,4%	22,7%	38,6%	20,5%	3,55

Passaparola con altri operatori del suo settore con amici e/o parenti	14,0%	18,6%	30,2%	27,9%	9,3%	3
Servizi per l'impiego	26,8%	31,7%	22,0%	17,1%	2,4%	2,37
Sistema scolastico e della formazione professionale	31,7%	29,3%	17,1%	19,5%	2,4%	2,32
Canali e piattaforme online (ad esempio, LinkedIn)	73,7%	21,1%	2,6%	2,6%	0,0%	1,34
Annunci su quotidiani e periodici	81,6%	15,8%	2,6%	0,0%	0,0%	1,21

Tabella 11 - Modalità di reclutamento del personale - tempo determinato. 46 rispondenti.

Rilevazione degli esiti occupazionali dei diplomati presso il Polo Tecnico Professionale PRO.MO.

1. Metodologia e composizione del campione

Analogamente alla rilevazione del fabbisogno di competenze delle imprese del settore moda toscana, i dati discussi in questo report sono stati raccolti tra agosto e settembre 2019 mediante un questionario sviluppato nell'ambito del progetto PRO.MO Sì.

Il questionario è stato recapitato a un campione di studenti diplomati presso istituti formativi afferenti a PTP PRO.MO, tra i quali rientrano IIT "C. Cattaneo" S.Miniato (PI), IIS "A. Checchi", I.P.I.A "A. Checchi" Fucecchio (FI), IPSIA "A. Pacinotti" Pontedera (PI), I.I.S. "Carducci" Volterra (PI), ISIS "Sismondi-Pacinotti" Pescia (PT), Liceo Artistico Statale Russoli Pisa e IIS "Machiavelli-Paladini-Civitali" (LU).

Il questionario utilizzato per la raccolta dati si compone di 31 domande, tra cui domande a risposta multipla e domande a scala Likert. Analogamente al questionario indirizzato alle imprese, il questionario rivolto ai diplomati è stato redatto in modo da risultare di facile compilazione e comprensione: a tal fine, le domande sono state mantenute concise e specifiche, è stato evitato l'utilizzo di concetti ambigui o vaghi e di sintassi complesse. Inoltre è stato garantito il completo anonimato dei rispondenti al fine di limitare il *bias* di desiderabilità sociale.

Il questionario è diviso in 6 sezioni, tra cui:

1. Anagrafica
2. Percorso di studio e esperienze formative
3. Esperienza lavorativa post-diploma e stato occupazionale attuale
4. Competenze funzionali alla propria esperienza lavorativa
5. Modalità di ricerca di opportunità lavorative
6. Esperienze formative future

I questionari sono stati somministrati online, tramite la piattaforma web SurveyMonkey, al fine di consentire ai rispondenti di accedervi e compilarlo autonomamente tramite il proprio smartphone. Conseguentemente, il questionario è stato diffuso ai rispondenti tramite SMS sul numero di telefono personale dal PTP PRO.MO.

Tale modalità ha permesso di raccogliere 111 risposte al questionario. Data la non obbligatorietà delle risposte alle domande del questionario, il numero di rispondenti effettivi varia da domanda a domanda, da un massimo di 111 a un minimo di 60 rispondenti. Nel seguente report, per consentire una corretta interpretazione dei dati, ogni grafico riporta il numero esatto di rispondenti effettivi alla domanda.

Età e sesso dei rispondenti – Il campione di rispondenti si compone in maggior parte da giovani di sesso femminile. Nella quasi totalità, il campione è composta da giovani di età compresa tra i 18 e i 23 anni. Questa fascia di età costituisce difatti il 93,6% del campione. Nello specifico, il 62,7% si trova nella fascia 18 – 20 anni, mentre il 30,9% in quella 21 – 23 (Grafico 1).

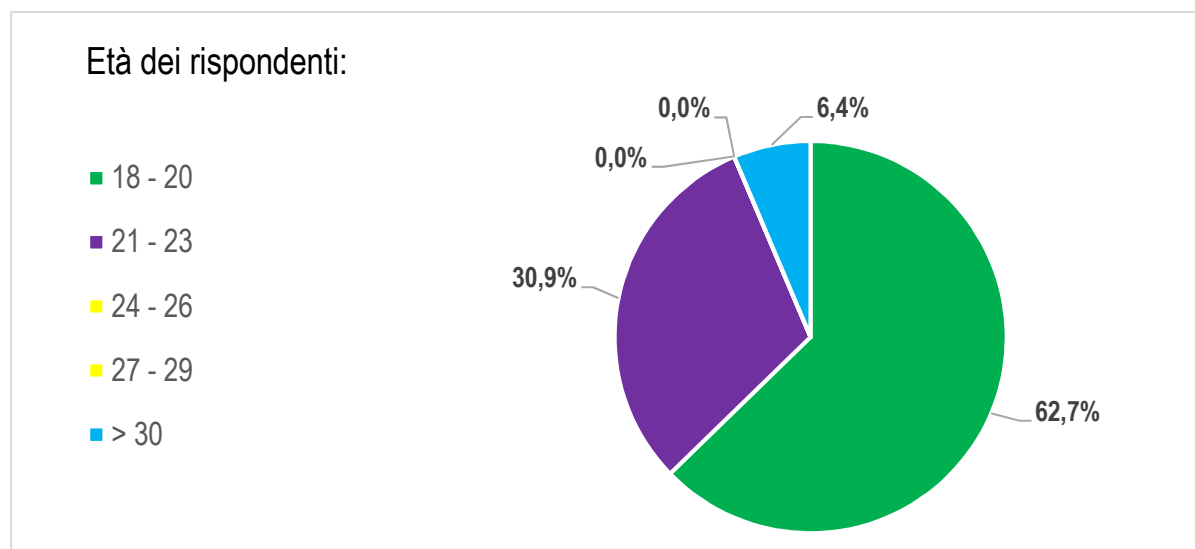


Grafico 1 - Età dei rispondenti. 111 rispondenti.

Per quanto riguarda il sesso, il 62,2% del campione è composta da giovani di sesso femminile, la componente maschile rappresenta quindi il 31,8% del campione.

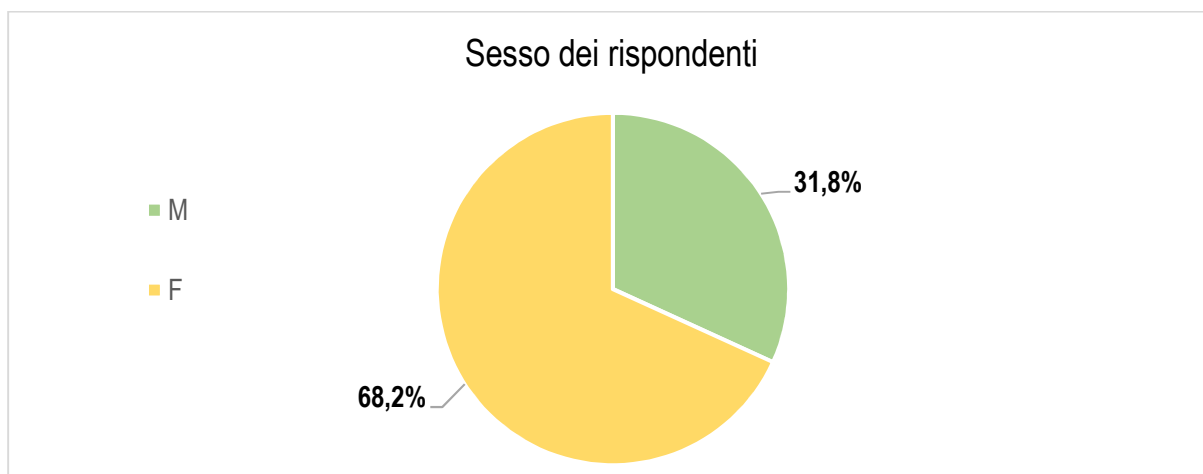


Grafico 2 - Sesso dei rispondenti. 111 rispondenti.

Residenza – il campione si compone, in larga maggioranza, di rispondenti residenti nella provincia di Pisa, ossia il 67%. A seguire, i rispondenti residenti nella provincia di Pistoia rappresentano il 15,6%, i residenti nella provincia di Lucca il 9,2% e quelli nella provincia di Firenze il 8,3%. I residenti nelle restanti provincie della Toscana non sono rappresentati nel campione (Grafico 3).

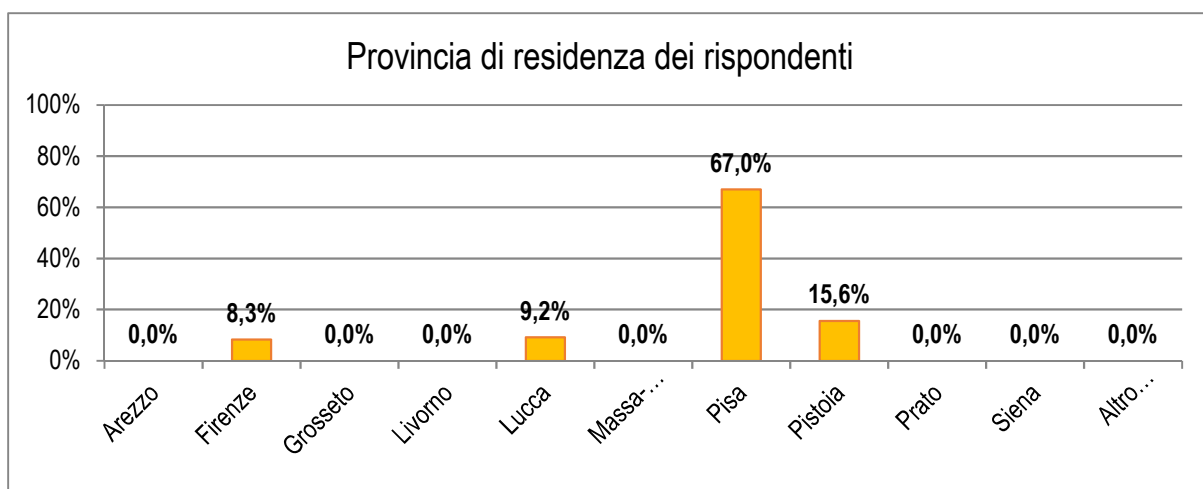


Grafico 3 - Provincia di residenza dei rispondenti. 111 rispondenti.

Anno di conseguimento del diploma – Più della metà dei rispondenti nel campione emerge aver conseguito il diploma nel medesimo anno dell'indagine, ossia il 2019. I rispondenti recentemente diplomati costituiscono infatti il 55,9% del campione. Il 25,5% ha invece conseguito il diploma nell'anno precedente, il 2018, e il 17,7% due anni prima, ossia nel 2017. Solo un rispondente dichiara di aver conseguito il diploma più tempo addietro, ossia nel 2011 (Grafico 4).

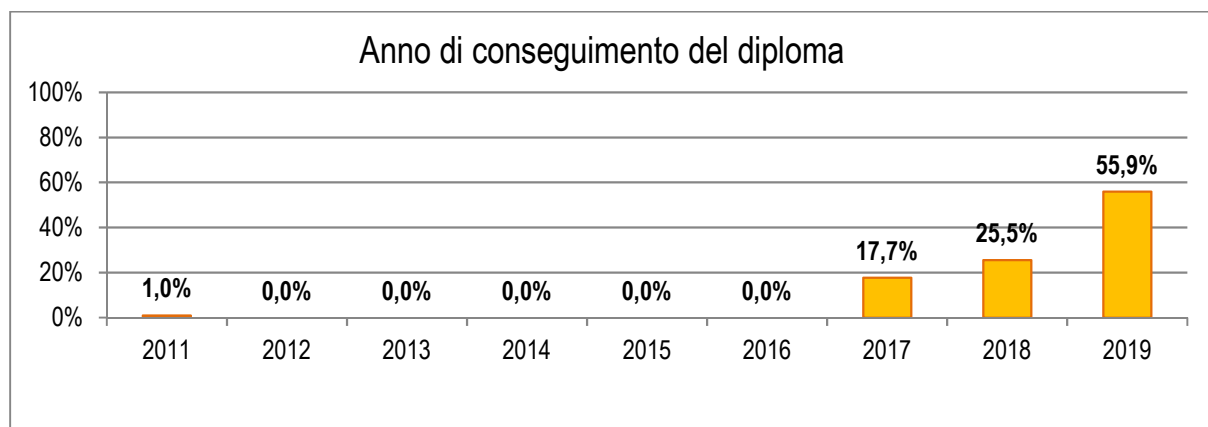


Grafico 4. Anno di conseguimento del diploma. 102 rispondenti.

2. Percorso di studio e esperienze formative

La seconda sezione del questionario mira a comprendere come si è articolato il percorso di studio dei rispondenti, comprendendo anche, aldilà dell'indirizzo degli studi scolastici, quali esperienze formative i rispondenti abbiano sviluppato sia parallelamente agli studi scolastici che successivamente al conseguimento del diploma.

Questa sezione mira quindi a caratterizzare maggiormente il campione dei rispondenti, in termini di educazione e formazione ricevuta, per facilitare la comprensione dei risultati dell'indagine relativi all'esito occupazionale dei rispondenti.

Percorso di studio a livello scolastico – Guardando all'istituto scolastico in cui i rispondenti hanno conseguito il diploma, il campione appare dividersi su tre istituti principali. Difatti, il 35,6% afferma di aver conseguito il diploma presso IT “C. Cattaneo” di San Miniato (PI), suggerendo un indirizzo tecnico-amministrativo; il 32,7% ha conseguito il diploma presso il I.I.S. “Carducci” di Volterra (PI), il quale offre il percorso didattico artistico, classico, scientifico e delle scienze umane; il 24% ha conseguito il diploma presso il ISIS “Sismondi-Pacinotti” di Pescia (PT), ad indirizzo tecnico, artistico e professionale. Solo il 5,8% del campione ha conseguito il diploma presso il Liceo Artistico Statale Russoli di Pisa, mentre solo il 1,9% del campione non ha conseguito il diploma in un istituto toscano (Grafico 5).

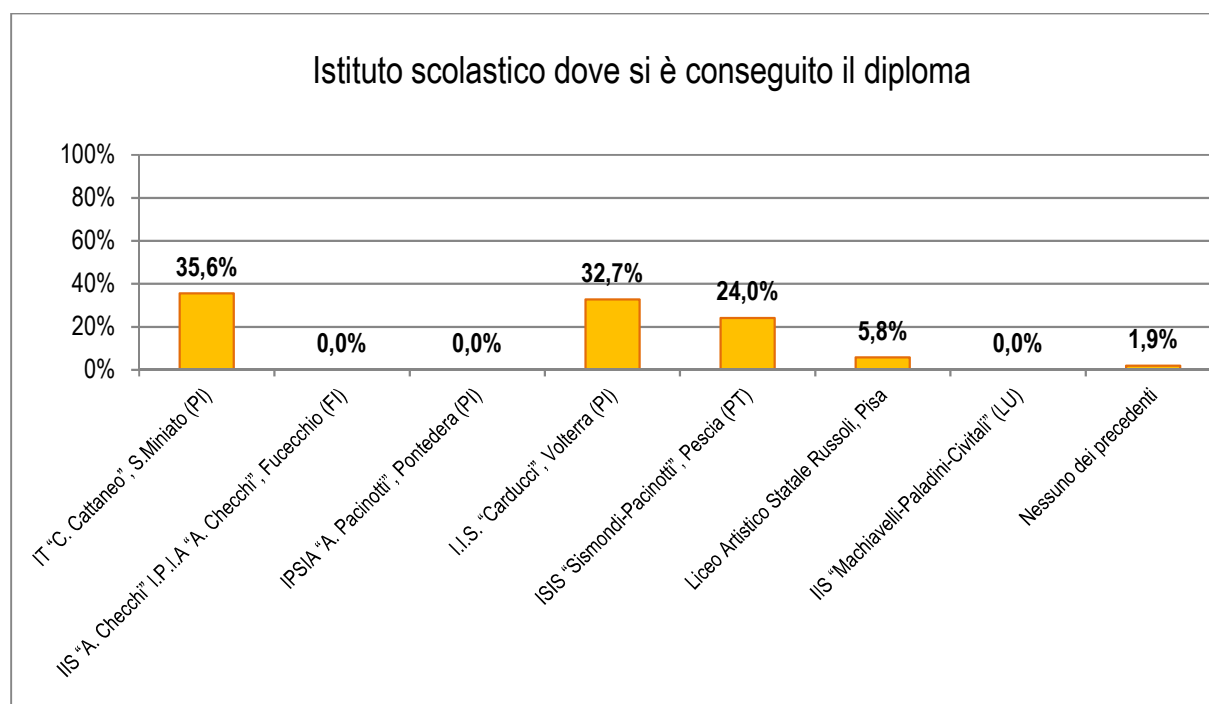


Grafico 5. Istituto scolastico dove si è conseguito il diploma. 106 rispondenti.

Esperienze formative parallele agli studi – Per quanto riguarda l'aver svolto esperienze formative parallele agli studi, il campione si divide pressoché a metà. Nello specifico, il 53,8% dei rispondenti afferma di aver maturato esperienze formative al di fuori del proprio percorso scolastico, mentre il 46,2% sostiene di non averne svolte (Grafico 6).

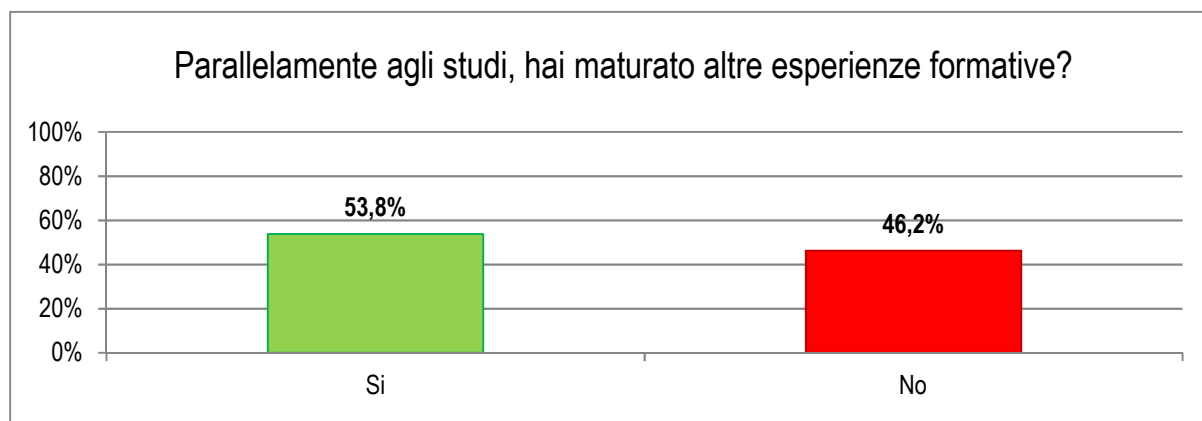


Grafico 6. Esperienze formative parallele agli studi. 106 rispondenti.

Ai rispondenti che hanno affermato di aver svolto attività formative parallelamente agli studi è stato chiesto di indicare quale tipo di esperienza hanno maturato. Tra le esperienze formative maggiormente diffuse emergono i tirocini formativi, svolti dal 27,1% dei rispondenti, e i corsi di lingua straniera, intrapresi dal 20,3% del campione. A seguire troviamo i corsi professionalizzanti connessi a mansioni o attività lavorative specifiche e i corsi formativi volti a trasferire competenze trasversali. Meno diffusi invece i corsi formativi sulle tecnologie digitali (ad es. software, sistemi operativi, applicativi etc.) (9,3%) e corsi formativi specializzati sull'utilizzo di macchinari e attrezzature specifiche (solo il 4,2%) (Tabella 1).

Tipologia di esperienza formativa, parallelamente agli studi	% di rispondenti
Tirocini formativi	27,12%
Corsi di lingua straniera	20,34%
Soggiorni studio all'estero	12,71%
Corsi professionalizzanti, relativi ad una mansione o attività lavorativa specifica	11,02%
Corsi formativi inerenti competenze trasversali, ossia spendibili in diversi ambiti lavorativi o professionali	11,02%

Corsi di formazione sull'utilizzo di tecnologie digitali, software applicativi o sistemi operativi specifici	9,32%
Corsi di formazione sull'utilizzo di apparecchiature, macchinari, mezzi o veicoli da lavoro.	4,24%
Altro	4,24%

Tabella 1. Tipologia di esperienza formativa svolta durante gli studi. 106 rispondenti.

Esperienze formative successive al diploma – Analogamente, a tutti i partecipanti all'indagine è stato chiesto di indicare se, una volta conseguito il diploma, hanno intrapreso ulteriori esperienze formative. Anche in questo caso, il campione si divide pressoché a metà, con una leggera prevalenza dei rispondenti che affermano di non averne svolte, ossia il 56,3% contro il 43,7% di rispondenti che hanno intrapreso attività formative conseguenti al diploma (Grafico 6). Tuttavia, è da tenere in considerazione l'elevata percentuale di rispondenti del campione che hanno conseguito il diploma nel 2019 (vedi Grafico 4), ossia nello stesso anno in cui è stata condotta l'indagine. Possiamo quindi presupporre che un elevato numero di rispondenti abbia risposto negativamente alla presente domanda poiché diplomati da poco e pertanto, avendo recentemente concluso gli studi medi superiori, non abbiano ancora avuto il tempo di intraprendere altre esperienze.

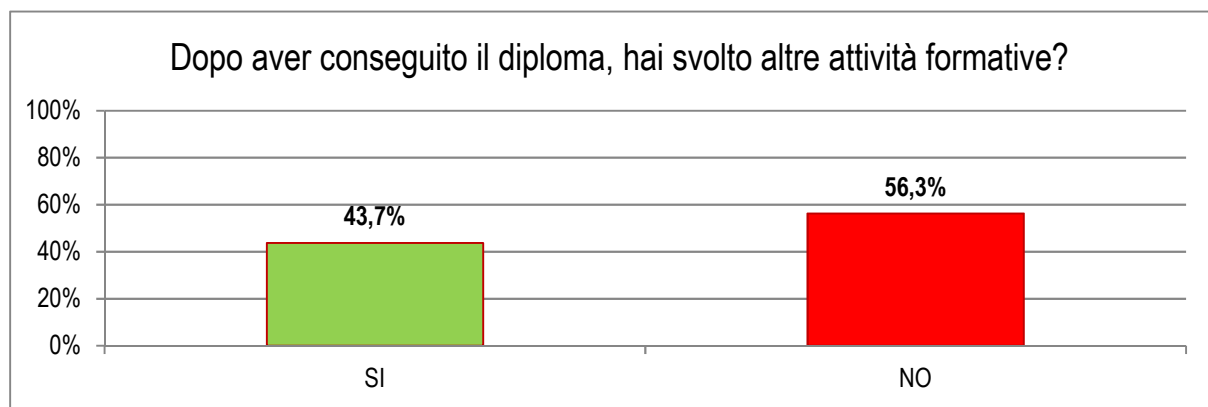


Grafico 6. Esperienze formative dopo il diploma. 104 rispondenti.

Non a sorpresa, tra le esperienze formative maggiormente diffuse dopo il diploma emerge l'università. Difatti, la larga maggioranza (il 68,5%) dei rispondenti che hanno proseguito la propria formazione dopo il diploma affermano di essersi iscritti all'università. Tra le altre esperienze formative meno diffuse emergono invece i corsi di lingue straniere (5,6%), i corsi professionalizzanti relativi a mansioni o attività lavorative specifiche (5,6%) e corsi formativi su competenze trasversali (5,6%). Ancora meno diffusi appaiono i soggiorni studio all'estero, i

tirocini formativi e i corsi sulle nuove tecnologie. Nessun rispondente ha intrapreso un corso di formazione sull'uso di macchinari o apparecchiature da lavoro specifiche (Tabella 2).

Tipologia di esperienza formativa, dopo il diploma	% di rispondenti
Mi sono iscritto all'università	68,5%
Corsi di lingua straniera	5,6%
Corsi professionalizzanti, relativi ad una mansione o attività lavorativa specifica	5,6%
Corsi formativi inerenti competenze trasversali, ossia spendibili in diversi ambiti lavorativi o professionali	5,6%
Altro	5,6%
Soggiorni studio all'estero	3,7%
Tirocini formativi	3,7%
Corsi di formazione sull'utilizzo di nuove tecnologie digitali, software applicativi o sistemi operativi specifici	1,9%
Corsi di formazione sull'utilizzo di apparecchiature, macchinari, mezzi o veicoli da lavoro	0,0%

Tabella 2. Tipologia di esperienza formativa svolta dopo il diploma. 43 rispondenti.

3. Esperienze lavorative

Similarmente alla precedente sezione, la seguente sezione del questionario si focalizza sulle esperienze lavorative dei partecipanti all'indagine, distinguendo tra quelle svolte parallelamente agli studi e quelle intraprese successivamente al diploma.

Esperienze lavorative, durante gli studi – Parallelamente gli studi, solo il 7,6% dei rispondenti nel campione afferma di aver svolto attività lavorative in maniera continuativa, mentre il 31,4% afferma di averne svolte ma solo in maniera saltuaria. D'altra parte, la maggioranza del campione, il 61% afferma di non aver svolto alcuna attività lavorativa (Grafico 7).

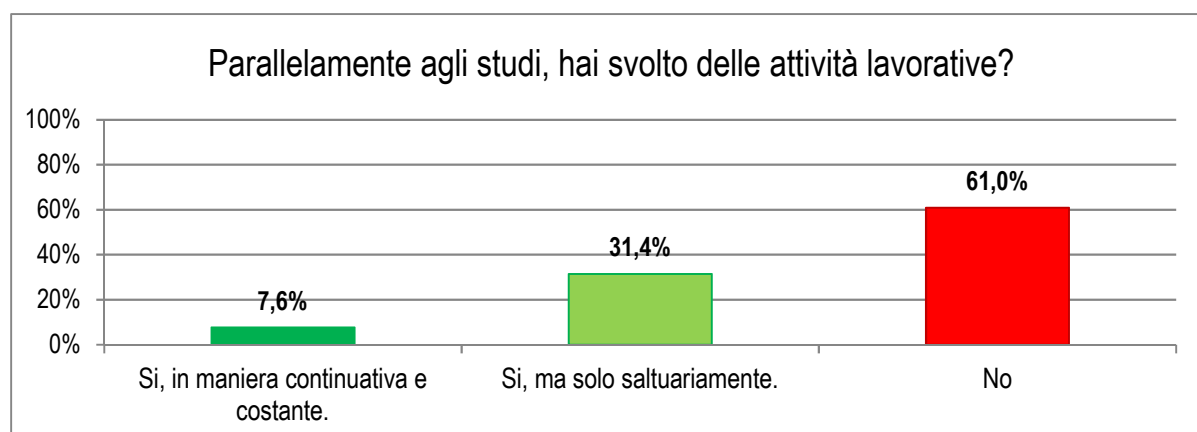


Grafico 7. Esperienze lavorative parallele agli studi. 105 rispondenti.

Conseguentemente, l'indagine ha voluto verificare se le attività lavorative svolte dai rispondenti durante gli studi fossero retribuite o meno. Il 52% dei rispondenti con esperienza lavorativa precedente al diploma afferma che le proprie attività lavorative sono state sempre o quasi retribuite, mentre il 30% riporta di non aver mai o quasi mai svolto attività retribuite (Grafico 8).

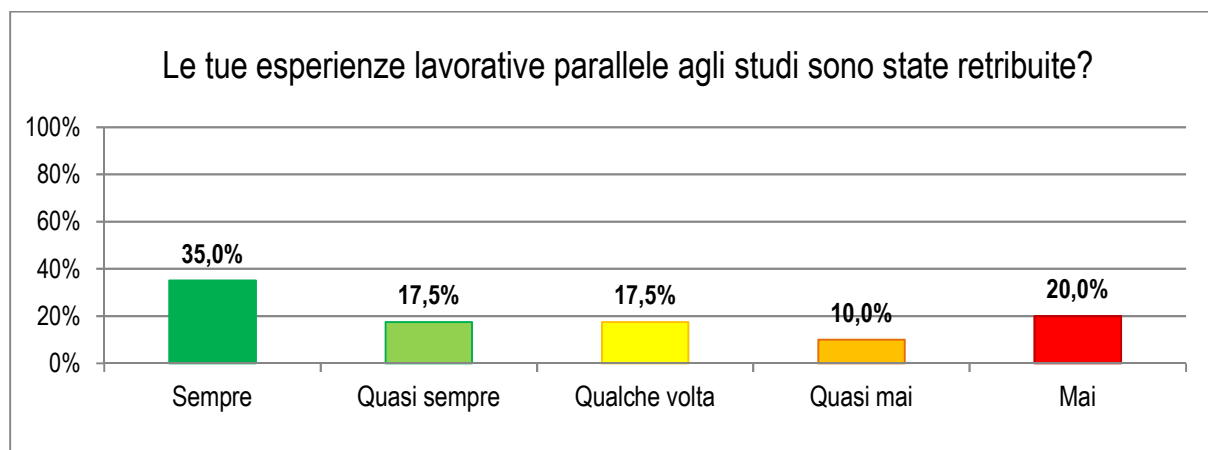


Grafico 8. Retribuzione delle esperienze lavorative parallele agli studi. 40 rispondenti.

Per quanto riguarda la coerenza tra le esperienze lavorative maturate precedentemente al diploma e il proprio percorso e indirizzo di studio, il campione si divide quasi omogeneamente tra i rispondenti che sostengono di aver sempre o quasi sempre svolto mansioni lavorative coerenti con i propri studi (35%), quelli che sostengono di non aver mai o quasi svolto mansioni coerenti con i propri studi (32,5%), e i rispondenti che qualche volta hanno intrapreso esperienze lavorative coerenti con il proprio indirizzo di studio (Grafico 9).

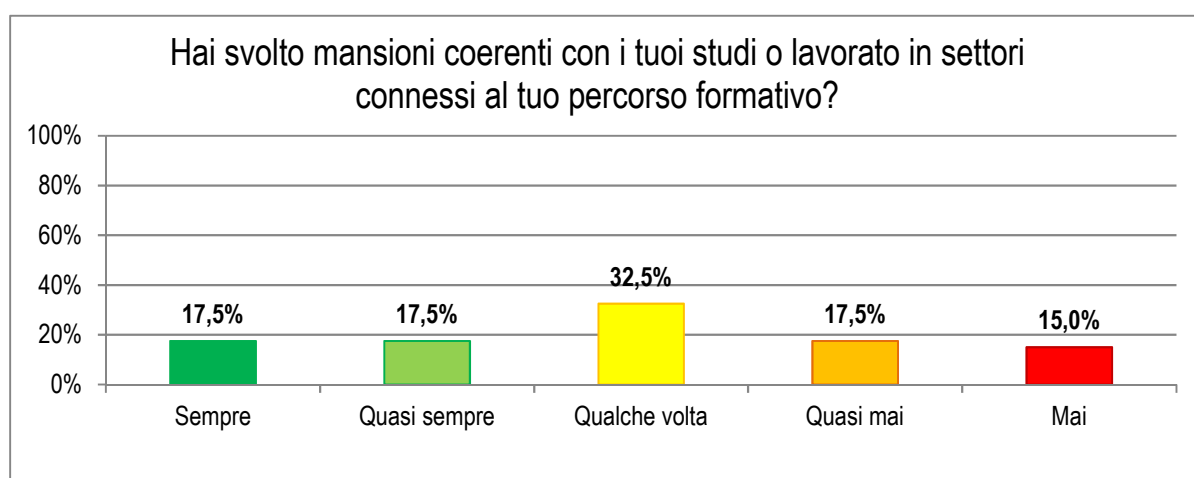


Grafico 9. Coerenze delle esperienze lavorative parallele agli studi con il percorso di studio. 40 rispondenti.

Esperienze lavorative, successive al diploma – Dato il recente conseguimento del diploma da parte di larga parte del campione, non sorprende che il 55% dei diplomati intervistati dichiarino di non aver svolto attività lavorative dopo aver conseguito il diploma. D'altra parte, il 22% dei rispondenti afferma di aver lavorato saltuariamente e il 23% di aver svolto attività lavorative in maniera continuativa e costante (Grafico 10).

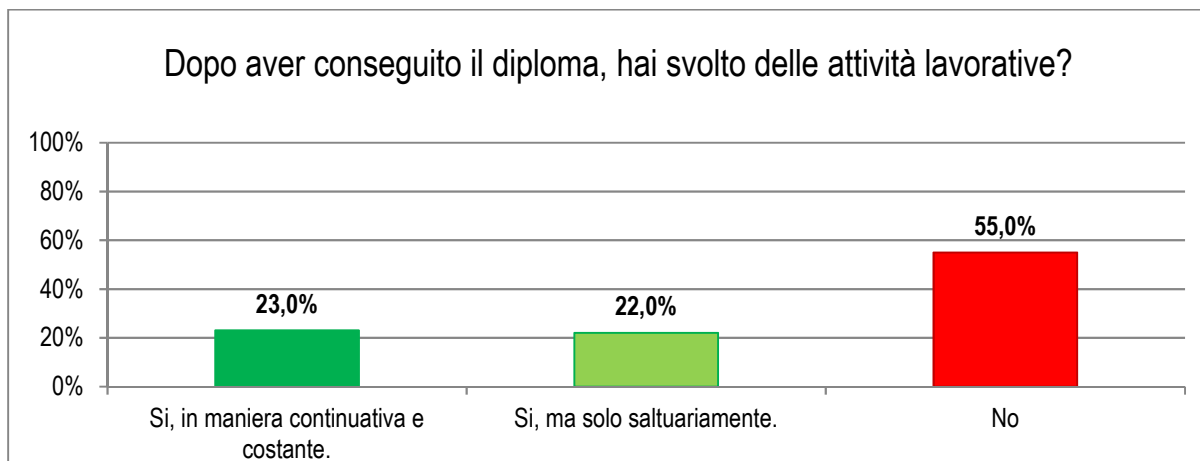


Grafico 10. Esperienza lavorativa dopo il diploma. 100 rispondenti.

Conseguentemente alla recente conclusione degli studi, tra i rispondenti che hanno svolto un'attività lavorativa post-diploma, più del 60% dichiara che la durata complessiva della propria esperienza lavorativa dopo il diploma è minore di 12 mesi. In particolare, per il 39,5% dei rispondenti la propria esperienza lavorativa è minore di 3 mesi. D'altra parte, il 32,6% dei rispondenti che ha svolto attività lavorative dopo il diploma afferma che la durata della propria esperienza è superiore a un anno. In particolare, per il 23,3% la durata della propria esperienza si attesta tra un anno e 2 anni, per il 7% tra 2 anni e 3 anni, e solo per il 2,3% l'esperienza lavorativa è superiore ai 4 anni (Grafico 11).

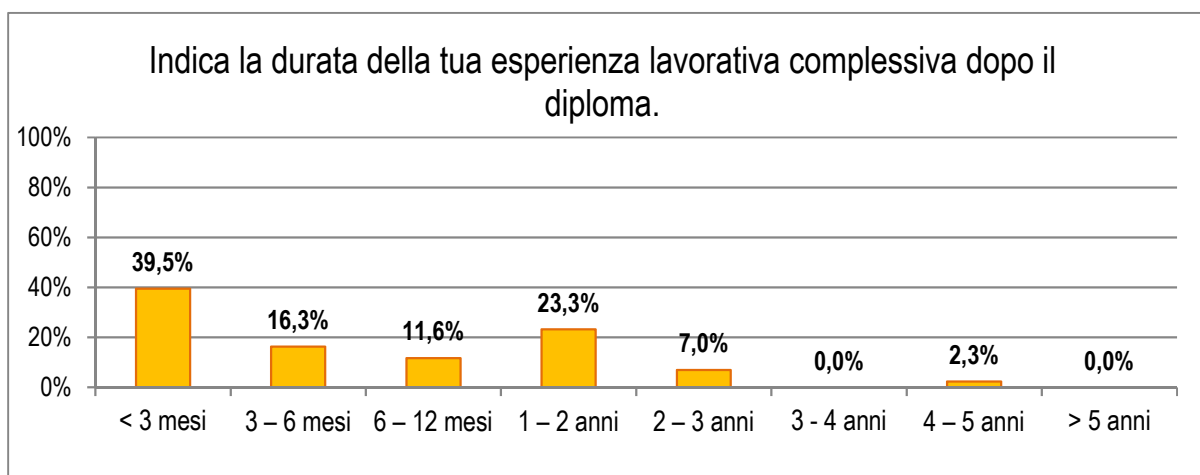


Grafico 11. Durata dell'esperienza lavorativa dopo il diploma. 43 rispondenti.

Per quanto riguarda la retribuzione dell'esperienza lavorativa post-diploma, la vasta maggioranza (ossia il 81,4%) dei rispondenti afferma di aver sempre svolto attività lavorative retribuite dopo il diploma. Questa percentuale sale al 93% se si sommano anche i rispondenti

che hanno dichiarato di aver quasi sempre svolto mansioni retribuite. Per il 2,3% dei rispondenti le attività lavorative successive al diploma sono state retribuite qualche volta, mentre 4,7% non è mai stato retribuito per le attività svolte (Grafico 12).

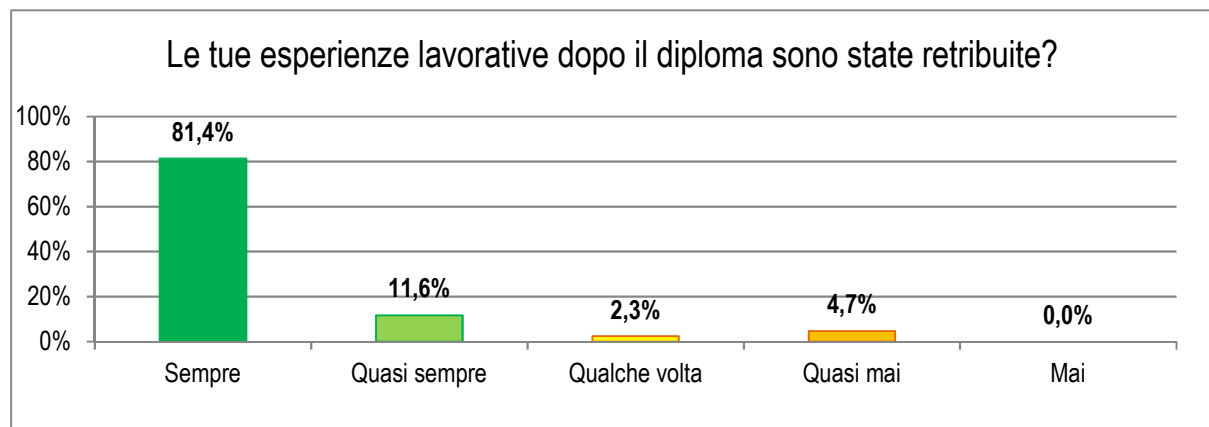


Grafico 12. Retribuzione delle esperienze lavorative dopo il diploma. 43 rispondenti.

Per quanto riguarda la coerenza tra il percorso di studio e l'esperienza lavorativa maturata dopo il diploma, quasi metà dei rispondenti (il 48,8%) afferma di non aver mai o quasi mai svolto mansioni lavorative coerenti con il proprio percorso di studi. D'altra parte, per il 30,2% dei rispondenti la propria esperienza lavorativa è stata sempre o quasi sempre coerente con il proprio percorso formativo. Per la restante parte dei rispondenti (il 20,9%), le mansioni svolte sono state coerenti con la propria formazione solo qualche volta (Grafico 13).

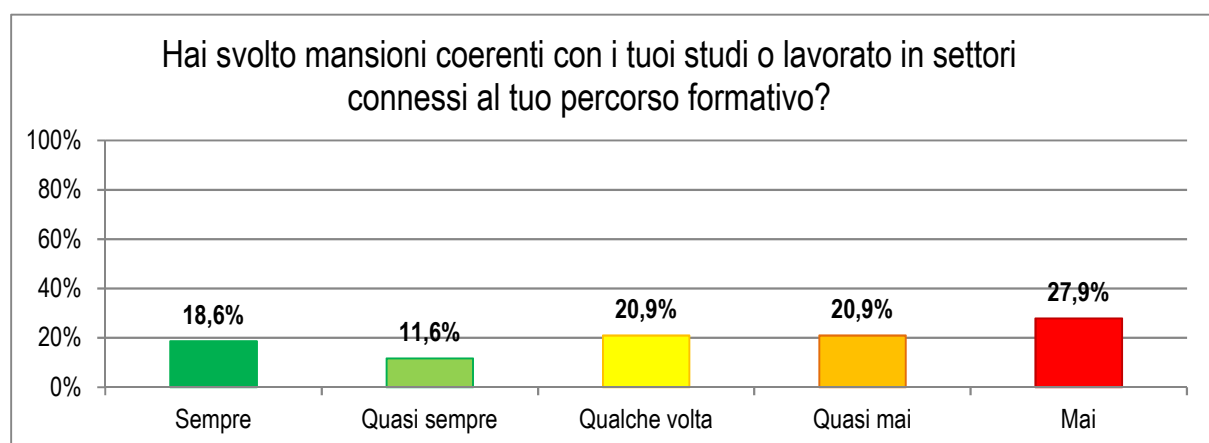


Grafico 13. Coerenze delle esperienze lavorative post-diploma con il percorso di studio. 43 rispondenti.

Date le finalità dell'indagine sulle imprese del reparto moda toscano, l'indagine sui diplomati ha voluto verificare quanti tra i rispondenti con esperienze lavorative successive al diploma

abbiano trovato uno sbocco occupazionale nei settori connessi alla filiera della moda toscana. I risultati indicano però che solo un'esigua parte dei diplomati intervistati è stato impiegato in attività produttive connesse al reparto moda, ossia il 19,7%. Di questi, il 15,4% ha lavorato nell'attività della concia delle pelli, il 7,7% in attività riguardanti altri trattamenti chimici di materiali e prodotti e il 2,6% nel settore calzaturiero. Ben il 74,4% dichiara invece di aver lavorato in attività produttive sconnesse dal reparto moda (Grafico 14). In particolare, tra gli altri settori emergono il settore turistico-alberghiero, la ristorazione e il settore cartario.

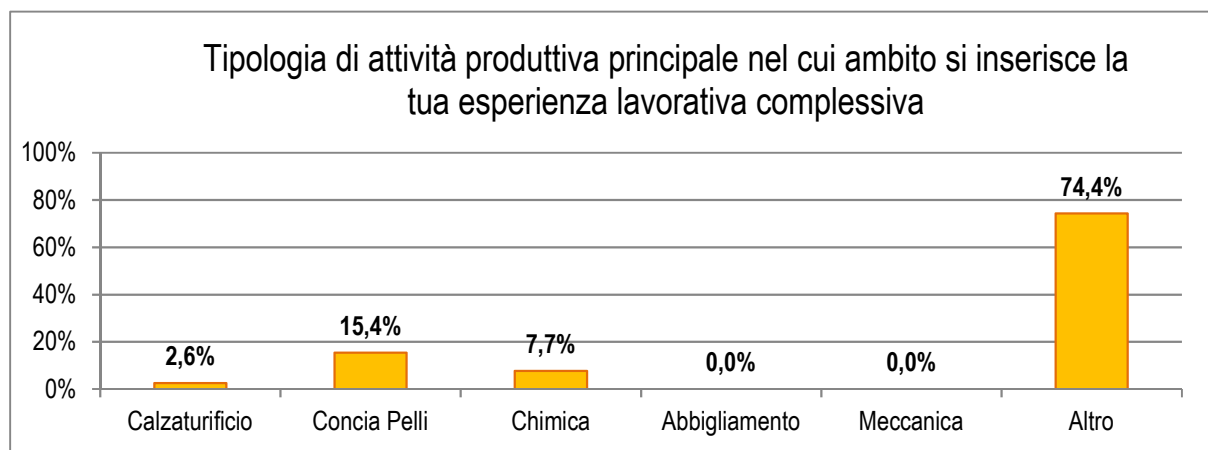


Grafico 14. Tipologia di attività produttiva connessa all'esperienza lavorativa. 39 rispondenti.

4. Stato occupazionale attuale

Avendo sviscerato l'esperienza lavorativa precedente e successiva al diploma, la presente sezione del questionario ha voluto indagare lo stato occupazionale attuale dei diplomati intervistati.

In primis, come evidenziato nel Grafico 15, l'indagine rileva che poco più della metà (il 51,2%) dei rispondenti con esperienza lavorativa post-diploma sono attualmente occupati. Le successive domande del questionario hanno pertanto intervistato questa fetta di campione al fine di comprendere aspetti quali settore produttivo nel quale rientra l'occupazione attuale, la tipologia di professione e di mansione svolta, lo stato contrattuale e la retribuzione.

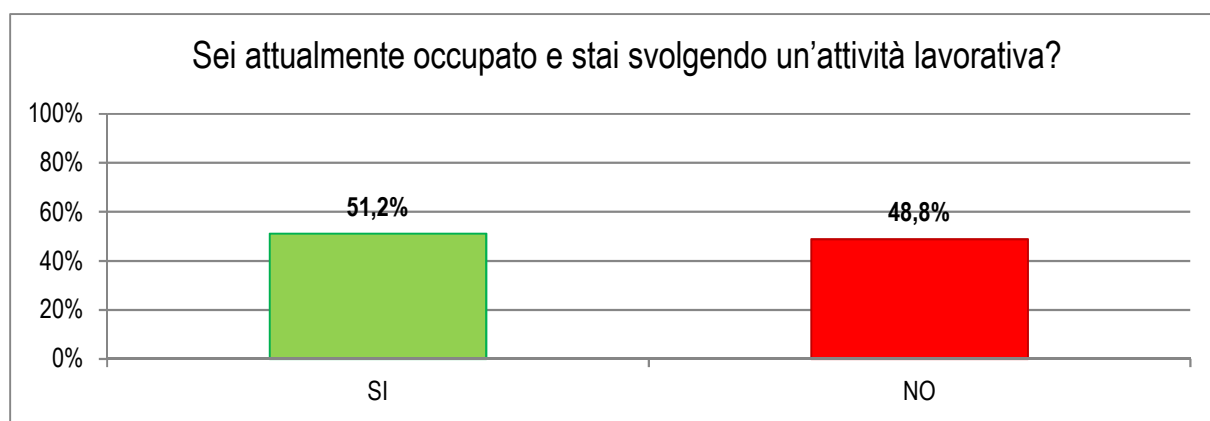


Grafico 15. Stato occupazionale attuale. 43 rispondenti.

Settore produttivo – In termini di settore produttivo, il 42,1% dei rispondenti attualmente occupati dichiara di lavorare nel settore industriale. A seguire, il 36,8% è occupato nel terziario, mentre nessun rispondente risulta occupato nel settore dell'artigianato. Settori alternativi all'industria, ai servizi e all'artigianato interessano una fetta molto marginale del campione, ossia il 10,5% dei rispondenti occupati (Grafico 16). Tra questi settori emergono in particolare il settore pubblico (in ambiti quali la difesa).

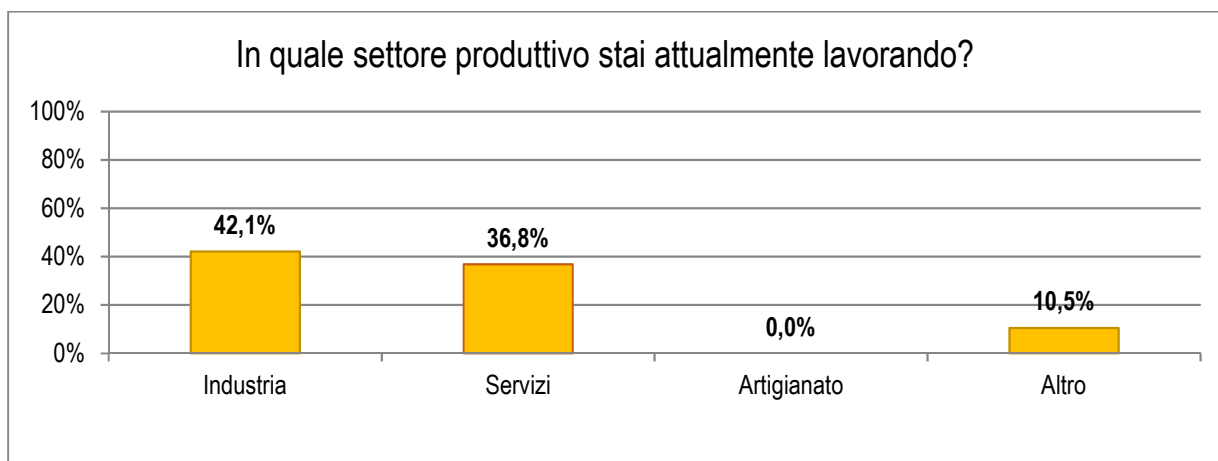


Grafico 16. Settore produttivo dell'occupazione attuale. 19 rispondenti.

Figura professionale – In termini di figura professionale, buona parte dei rispondenti occupati afferma di afferire alla categoria tecnico / impiegato. Dal questionario, tale categoria professionale rappresenta il 47,4% dei rispondenti, comprendendo anche figure tipiche del terziario nei settori turistico-alberghiero (quali il receptionist). A seguire, la categoria professionale degli addetti / operai rappresenta il 31,6% dei rispondenti occupati (Grafico 17). Tra cui, rientrano anche rispondenti che dichiarano di svolgere mansioni tipiche del settore ristorazione, quali il cameriere e il cuoco. Tra le categorie professionali alternative, le quali rappresentano il 21,1% dei rispondenti, emergono figure afferenti al settore pubblico, quali ad esempio membri delle forze armate.

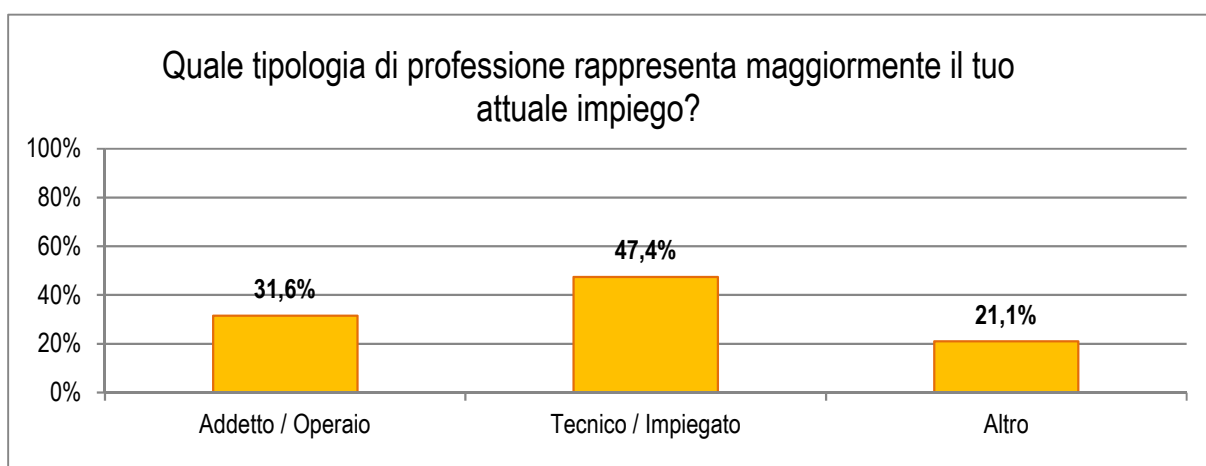


Grafico 17. Tipologia professionale attualmente ricoperta. 19 rispondenti.

Mansione ricoperta – Coerentemente con la divisione del campione in base al settore produttivo (vedi Grafico 16), buona parte dei rispondenti occupati (il 36,8%) afferma di svolgere una mansione lavorativa connessa alla produzione. A seguire, troviamo le mansioni

laboratoriali, svolte dal 26,3% dei rispondenti attualmente occupati, e mansioni connesse all'amministrazione e finanza, le quali sono ricoperte dal 15,8% del campione di rispondenti occupati. Mansioni connesse al marketing sono svolte dal 10,5% dei rispondenti. Avendo appurato la limitata percentuale di rispondenti impiegata nella filiera della moda toscana (vedi Grafico 14), non sorprende che solo il 5,3% ricopra mansioni più strettamente connesse al settore moda, come quelle connesse con la modelleria. Infine, nessuno tra i rispondenti appare svolgere mansioni connesse alla creazione o mantenimento di relazioni internazionali (Grafico 18).

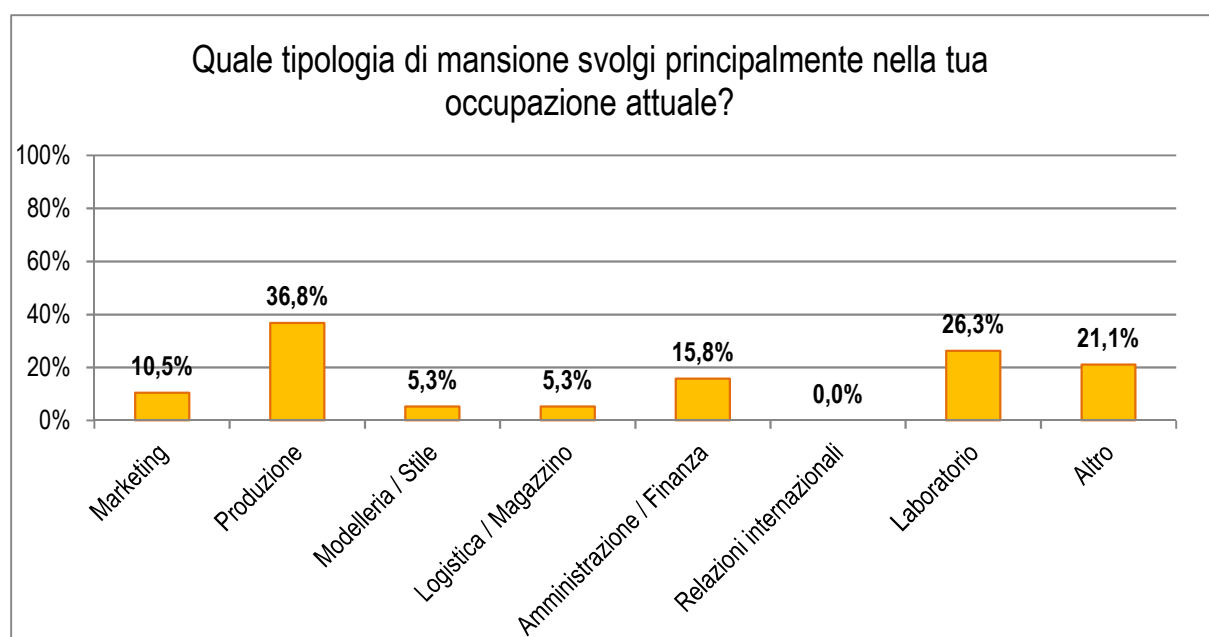


Grafico 18. Tipologia di mansione attualmente svolta. 19 rispondenti.

Forma contrattuale – I rispondenti occupati tramite contratti a tempo indeterminato emergono essere in netta minoranza rispetto a quelli occupati tramite forme di contrattualizzazione alternativa. Nello specifico, solo il 26,3% del campione dichiara di essere assunto a tempo indeterminato, mentre ben il 73,7% è occupato con forme contratto a tempo determinato, tra le quali quella maggiormente diffusa emerge essere il contratto di apprendistato e contratti di somministrazione di lavoro (Grafico 19).

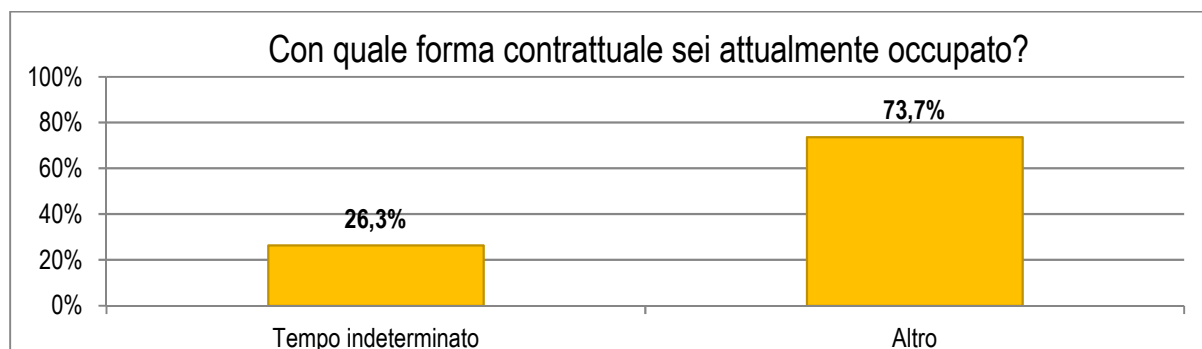


Grafico 19. Forma contrattuale dell'attuale occupazione. 19 rispondenti.

Retribuzione – L'ultimo aspetto indagato riguarda l'ammontare della retribuzione delle attività lavorativa svolta. Come precedentemente notato, la maggior parte dei rispondenti nel campione ha un'esperienza lavorativa molto limitata (vedi Grafico 11) per via del recente conseguimento del diploma, e legata a forme contrattuali a tempo determinato per lo più finalizzate alla formazione professionale e all'inserimento nel mondo del lavoro (vedi Grafico 19). Non sorprende quindi che una consistente fetta di rispondenti occupati (il 36,8%) dichiarò di rientrare nella fascia retributiva più bassa, ossia al di sotto dei €5.000 all'anno. Le successive fasce retributive maggiormente popolate emergono essere quella compresa tra i €15.000 e i €20.000 annuali, la quale rappresenta il 21,1% del campione considerato, e quella compresa tra i €10.000 e i €15.000 annuali, nella quale rientra il 15,8% dei rispondenti. Solo il 10,5% dei rispondenti occupati dichiara di svolgere un'attività lavorativa non retribuita (Grafico 20).

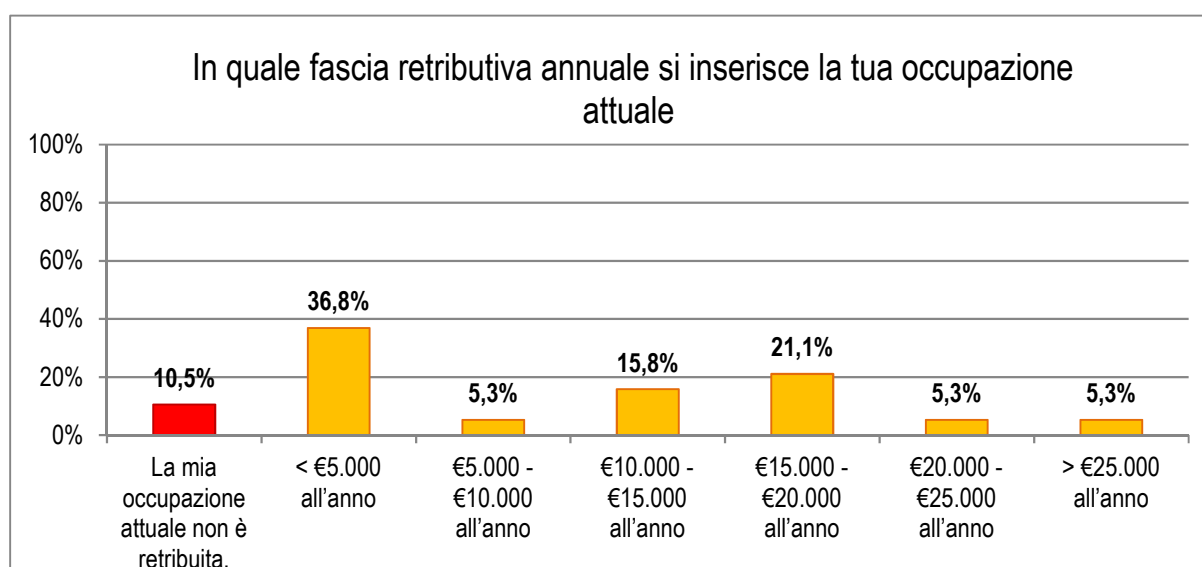


Grafico 20. Fascia retributiva dell'attuale occupazione. 19 rispondenti.

5. Competenze funzionali alla propria esperienza lavorativa

Ricalcando l'indagine sul fabbisogno di competenze delle imprese del settore moda toscano, l'indagine sugli esiti occupazionali dei diplomati del PTP PRO.MO ha voluto investigare il ruolo delle competenze nel supportare gli studenti recentemente diplomati nell'inserimento lavorativo e nel consolidamento delle prime esperienze lavorative. A tal fine, una sezione del questionario è stata dedicata a comprendere quanto gli intervistati (con esperienza lavorativa post-diploma) ritenessero importanti alcune competenze specifiche in relazione alla propria esperienza lavorativa successiva al diploma.

Diversamente dall'indagine sulle imprese, le categorie di competenze considerate nella presente indagine si limita ad un numero ridotto di competenze generiche e trasversali, ossia non connesse a mansioni specifiche o associate a specifiche attività o settori industriali. Pertanto, le categorie di competenze prese in esame sono:

1. **Competenze socio-relazionali**, quali ad esempio la capacità di lavoro in team, di prendere decisioni e di adattarsi a contesti mutevoli;
2. **Competenze base**, quali l'utilizzo del computer, la scrittura e la conoscenza di una lingua straniera;
3. **Competenze gestionali e amministrative**, quali l'utilizzo di software contabili, la gestione delle fatture ed il supporto nella redazione e dei bilanci;

Per ognuna delle sopracitate categorie, il questionario presenta una lista di conoscenze o capacità specifiche.

Competenze socio-relazionali – Nel complesso, le competenze socio-relazionali appaiono molto rilevanti per il campione di diplomati intervistato. Difatti, tutte le specifiche capacità socio-relazionali esaminate presentano una media ponderata superiore o uguale al 4 (Tabella 3). Tra le competenze specifiche considerate maggiormente importanti nell'esperienza lavorativa degli intervistati emerge la gestione del tempo, considerata molto importante dal 76,5% dei rispondenti (media ponderata del 4,71), e la flessibilità, ossia la capacità di adattamento a diversi contesti, ritenuta molto importante dal 64,7% del campione. Leggermente meno importanti, ma sempre aventi una media ponderata ampiamente superiore al 4, appaiono le capacità decisionali, l'adattabilità ossia la capacità di coordinare le proprie attività con quelle dei colleghi e quindi la capacità di lavorare in gruppo. In ultima posizione, con una media ponderata uguale al 4, la capacità di identificare e risolvere problemi complessi sulla base delle proprie capacità analitiche.

Quanto ritieni importante il possesso delle seguenti competenze in relazione alla tua esperienza lavorativa dopo il diploma e alla tipologia di mansioni che hai svolto?

Valuta le seguenti competenze su una scala da 1 (= per niente importante) a 5 (= molto importante)..

	1 = per niente importante	2	3	4	5 = molto importante	Media ponderata
GESTIRE IL TEMPO: gestire il proprio tempo e quello altrui	0,0%	0,0%	5,9%	17,7%	76,5%	4,71
FLESSIBILITA': adattarsi a situazioni o condizioni diverse	0,0%	0,0%	8,8%	26,5%	64,7%	4,56
VALUTARE E PRENDERE DECISIONI: valutare i costi e i benefici di possibili azioni per scegliere la più opportuna	0,0%	0,0%	17,7%	26,5%	55,9%	4,38
ADATTABILITA': coordinare le proprie azioni a quelle degli altri	0,0%	5,9%	8,8%	29,4%	55,9%	4,35
LAVORO DI GRUPPO: lavorare assieme ai colleghi in maniera coordinata per affrontare e risolvere un problema	0,0%	8,8%	2,9%	35,3%	52,9%	4,32
RISOLVERE PROBLEMI COMPLESSI: identificare problemi complessi e raccogliere le informazioni utili a valutare possibili opzioni e trovare soluzioni	2,9%	5,9%	23,5%	23,5%	44,1%	4

Tabella 3 - Competenze socio-relazionali. 34 rispondenti.

Competenze base – Anche se in maniera leggermente inferiore rispetto alle competenze socio-relazionali, anche le competenze base appaiono rilevanti per l'esperienza lavorativa dei diplomati intervistati. Difatti, la maggior parte delle capacità o competenze prese in esame registra una media ponderata superiore al 4 (Tabella 4). La competenza maggiormente rilevante per i rispondenti in termini di media ponderata, in relazione alla propria esperienza lavorativa, emerge essere la capacità di redigere tesi scritte per una comunicazione efficace, considerata molto importante dal 57,6% dei rispondenti. A seguire, la comprensione di testi scritti relativi alla propria attività lavorativa è considerata molto importante dal 61,8% dei rispondenti. Emerge essere molto importante per il 50% dei rispondenti anche l'apprendimento attivo, ossia la capacità di comprendere le implicazioni di situazioni lavorative in modo da metterle a frutto per guidare futuri processi decisionali. Le competenze ritenute meno rilevanti per l'esperienza lavorativa dei rispondenti emergono essere l'utilizzo del computer (ossia la conoscenza di sistemi operativi e applicativi) e l'applicazione delle conoscenze matematiche per la risoluzione di problemi.

Quanto ritieni importante il possesso delle seguenti competenze in relazione alla tua esperienza lavorativa dopo il diploma e alla tipologia di mansioni che hai svolto?

Valuta le seguenti competenze su una scala da 1 (= per niente importante) a 5 (= molto importante).

	1 = per niente importante	2	3	4	5 = molto importante	Media ponderata
SCRIVERE: comunicare efficacemente per iscritto ed in modo appropriato rispetto alle esigenze dei destinatari	0,0%	0,0%	6,1%	36,4%	57,6%	4,52
COMPRENDERE TESTI SCRITTI: comprendere frasi e paragrafi scritti in documenti relativi al lavoro	2,9%	0,0%	5,9%	29,4%	61,8%	4,47
APPRENDIMENTO ATTIVO: comprendere le implicazioni di nuove informazioni per la soluzione di problemi presenti, futuri e per i	0,0%	0,0%	23,5%	26,5%	50,0%	4,26

processi decisionali						
PARLARE e SCRIVERE UNA LINGUA STRANIERA: comunicare oralmente e per iscritto informazioni in modo efficace in lingua straniera	5,9%	8,8%	14,7%	17,7%	52,9%	4,03
COMPUTER: utilizzo sistema operativo, applicativi office, internet e posta elettronica	14,7%	5,9%	23,5%	14,7%	41,2%	3,62
MATEMATICA: usare la matematica per risolvere dei problemi	8,8%	8,8%	38,2%	23,5%	20,6%	3,38

Tabella 4 - Competenze base. 34 rispondenti.

Competenze gestionali e amministrative – Meno rilevanti, rispetto alle categorie precedentemente esaminate, appaiono essere le competenze gestionali e amministrative. Questo risultato non sorprende data la limitata esperienza lavorativa della maggior parte dei rispondenti, i quali si interfacciano, nel periodo della raccolta dati, alle prime esperienze lavorative. Pertanto, tutte le capacità prese in esame in questa categoria di competenze registrano una media ponderata inferiore al 4, ma, nella maggior parte dei casi, comunque superiore o uguale al 3 (Tabella 5). Tra le competenze maggiormente rilevanti emergono la capacità di archiviazione di dati o documenti (molto importante per il 30,3% dei rispondenti) e la capacità di scrittura contabile (molto importante per il 36,4% dei rispondenti). D'altra parte, decisamente minore rilevanza hanno le competenze inerenti la contabilità, quali l'utilizzo di software per la gestione contabile (media ponderata 3,03), la conoscenza della contabilità generale e analitica (media ponderata 3), e la capacità di supportare la redazione dei bilanci (media ponderata 2,88).

Quanto ritieni importante il possesso delle seguenti competenze in relazione alla tua esperienza lavorativa dopo il diploma e alla tipologia di mansioni che hai svolto?

Valuta le seguenti competenze su una scala da 1 (= per niente importante) a 5 (= molto importante).

	1 = per niente importante	2	3	4	5 = molto importante	Media ponderata
Archiviare dati o documenti	12,1%	18,2%	18,2%	21,2%	30,3%	3,39
Curare la tenuta delle scritture contabili	21,2%	15,2%	12,1%	15,2%	36,4%	3,3
Eseguire operazioni per il calcolo degli utili o delle perdite	21,2%	18,2%	18,2%	9,1%	33,3%	3,15
Registrare fatture passive, emettere fatture attive, controllare fatture o ricevute fiscali	21,2%	18,2%	21,2%	12,1%	27,3%	3,06
Utilizzare un software informatico per la gestione della contabilità	24,2%	15,2%	21,2%	12,1%	27,3%	3,03
Seguire la contabilità generale, la contabilità analitica e la contabilità di bilancio	24,2%	21,2%	15,2%	9,1%	30,3%	3
Fornire supporto per la preparazione o la revisione del bilancio annuale	24,2%	18,2%	21,2%	18,2%	18,2%	2,88

Tabella 5 - Competenze gestionali e amministrative. 34 rispondenti.

6. Modalità di ricerca di opportunità lavorative

Analogamente all'indagine indirizzata alle imprese della filiera moda, l'indagine sui diplomati ha voluto investigare le modalità e i canali di ricerca di opportunità lavorative maggiormente utilizzati dai diplomati e verificarne l'efficacia percepita nel reperimento di opportunità lavorative. Pertanto le domande del questionario qui presentate sono state indirizzate sia ai diplomati con esperienza lavorativa successiva al diploma che ai diplomati privi di esperienze lavorative.

Utilizzo di modalità e canali di ricerca lavoro – Coerentemente con la limitata esperienza lavorativa della maggioranza dei rispondenti e con il recente conseguimento del diploma, nessuna delle modalità o dei canali presi in esame emerge esser stato utilizzato con un'elevata frequenza. Difatti, tutti i canali considerati risultano avere una media ponderata inferiore o uguale al 3, indicando una frequenza di utilizzo bassa o molto bassa (Tabella 3). L'unica modalità di ricerca lavoro caratterizzata da una frequenza media (ossia una media ponderata uguale a 3) è il passaparola con amici e/o parenti. Sorprendono invece i risultati relativi al sistema scolastico e formativo, i quali registrano una media ponderata di poco inferiore al 2, ossia corrispondente a un utilizzo poco frequente.

Quanto spesso hai utilizzato, o utilizzi tuttora, le seguenti modalità o canali per ricercare opportunità lavorative?
Indica la frequenza con la quale hai utilizzato le seguenti modalità o canali per ricercare lavoro su una scala da 1 (= mai) a 5 (= sempre).

	1 = mai	2	3	4	5 = sempre	Media ponderata
Passaparola con amici e/o parenti	18,8%	16,3%	30,0%	16,3%	18,8%	3
Siti e piattaforme online (ad esempio, LinkedIn)	42,5%	11,3%	17,5%	16,3%	12,5%	2,45
Servizi per l'impiego	52,5%	17,5%	12,5%	6,3%	11,3%	2,06
Agenzie private di intermediazione/so mmministrazione di lavoro	53,8%	15,0%	13,8%	8,8%	8,8%	2,04
Sistema scolastico e della formazione professionale	56,3%	11,3%	15,0%	12,5%	5,0%	1,99

Annunci su quotidiani e periodici	55,0%	16,3%	16,3%	8,8%	3,8%	1,9
-----------------------------------	-------	-------	-------	------	------	------------

Tabella 6 - Modalità di ricerca opportunità lavorative. 80 rispondenti.

Efficacia percepita delle modalità e canali di ricerca lavoro – Dato lo scarso utilizzo dei canali di ricerca lavoro considerati, non sorprende che l'efficacia percepita di tali canali sia tendenzialmente bassa. Coerentemente con l'utilizzo del passaparola con amici e/o parenti, questa modalità di ricerca lavoro è considerata la maggiormente efficace tra quelle esaminate, nonostante solo il 20,5% dei rispondenti la consideri molto efficace. A seguire, siti e piattaforme online appaiono mediamente efficaci, con una media ponderata uguale a 3 (Tabella 7). In fondo alla classifica, analogamente ai risultati sull'utilizzo di questi canali, troviamo il sistema scolastico e formativo e gli annunci su quotidiani o periodici.

Quanto ritieni efficaci le seguenti modalità o canali per trovare opportunità lavorative?

Indica l'efficacia delle seguenti modalità o canali per ricercare lavoro su una scala da 1 (= per niente efficace) a 5 (= molto efficace).

	1 = Per niente efficace	2	3	4	5 = Molto efficace	Media ponderata
Passaparola con amici e/o parenti	6,4%	16,7%	32,1%	24,4%	20,5%	3,36
Siti e piattaforme online (ad esempio, LinkedIn)	10,4%	24,7%	29,9%	24,7%	10,4%	3
Servizi per l'impiego	13,0%	16,9%	37,7%	24,7%	7,8%	2,97
Agenzie private di intermediazione/so mmministrazione di lavoro	9,2%	26,3%	40,8%	13,2%	10,5%	2,89
Sistema scolastico e della formazione professionale	18,7%	20,0%	38,7%	9,3%	13,3%	2,79
Annunci su quotidiani e periodici	15,8%	32,9%	31,6%	14,5%	5,3%	2,61

Tabella 7 - Efficacia percepita dei diversi canali di ricerca lavoro. 80 rispondenti.

7. Attività formative future

Come ultimo ambito d'indagine, lo studio ha voluto investigare le aspettative e prospettive dei rispondenti in termini di formazione futura. Il questionario ha pertanto intervistato i diplomati riguardo alla loro intenzione di proseguire il proprio percorso di studio o intraprendere ulteriori esperienze formative, in quale ambito e con quali obiettivi di apprendimento.

Pertanto, le domande presentate in questa sezione sono state poste a tutti i rispondenti, indifferentemente dall'esperienza lavorativa. Difatti, considerando la limitata esperienza lavorativa che caratterizza la gran parte del campione ed il recente conseguimento del diploma medio superiore, non sorprende che la quasi totalità (il 82,7%) del campione affermi di voler intraprendere ulteriori attività formative nel prossimo futuro, mentre solo il 17,3% afferma di non voler perseguire un percorso formativo futuro (Grafico 21).

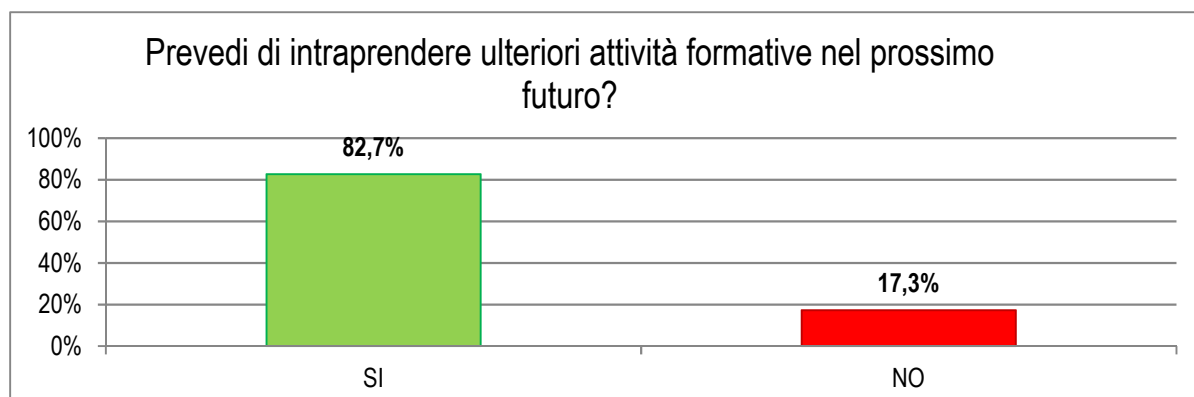


Grafico 21. Previsione di intraprendere ulteriori attività formative nel prossimo futuro. 81 rispondenti.

Le domande successive sono state rivolte esclusivamente alla porzione di intervistati che hanno espresso la volontà di perseguire nuove esperienze formative, al fine di comprendere a quali tipologia di attività formative fossero interessati e quali obiettivi di apprendimento perseguissero.

Tipologie di attività formative future – Quando interrogati in merito a quale tipologia di formazione perseguire in futuro, buona parte dei rispondenti (il 65,1%) afferma di volersi iscrivere all'università o, qualora già iscritti, di voler concludere il ciclo di studi universitari già intrapreso. La percentuale del campione che invece afferma di voler orientarsi verso la scelta di corsi professionalizzanti e specializzanti è nettamente inferiore, ossia il 12,7%. Ancora minori le percentuali di rispondenti dichiarano di voler perseguire corsi di lingua straniera

(7,9%), corsi di formazione sull'utilizzo di macchinari o apparecchiature specifiche (4,8%), corsi di formazione su tecnologie digitali (4,8%) e corsi inerente le competenze trasversali (4,8%). Infine, tra le attività formative meno considerate emergono i soggiorni studio all'estero e i tirocini formativi (Tabella 9).

Tipologia di esperienza formativa futura	% di rispondenti
Prevedo di iscrivermi all'università / Prevedo di concludere il ciclo di studi universitari	65,1%
Corsi professionalizzanti, relativi ad una mansione o attività lavorativa specifica	12,7%
Corsi di lingua straniera	7,9%
Corsi di formazione sull'utilizzo di apparecchiature, macchinari, mezzi o veicoli da lavoro.	4,8%
Corsi di formazione sull'utilizzo di tecnologie digitali, software applicativi o sistemi operativi specifici	4,8%
Corsi formativi inerenti competenze trasversali, ossia spendibili in diversi ambiti lavorativi o professionali	1,6%
Tirocini formativi	1,6%
Soggiorni studio all'estero	1,6%

Tabella 9. Esperienze formative future. 63 rispondenti.

Obiettivo di apprendimento – In termini di tipologia di competenze ricercate, quasi metà del campione (il 45,8%) afferma di voler acquisire competenze base e socio-relazionali dalle future attività formative. A seguire, le competenze gestionali e amministrative emergono costituire l'obiettivo di apprendimento del 27,1% del campione, mentre il 25,4% dichiara di aspirare ad apprendere competenze di tipo tecnico attraverso future attività formative (Grafico 22).

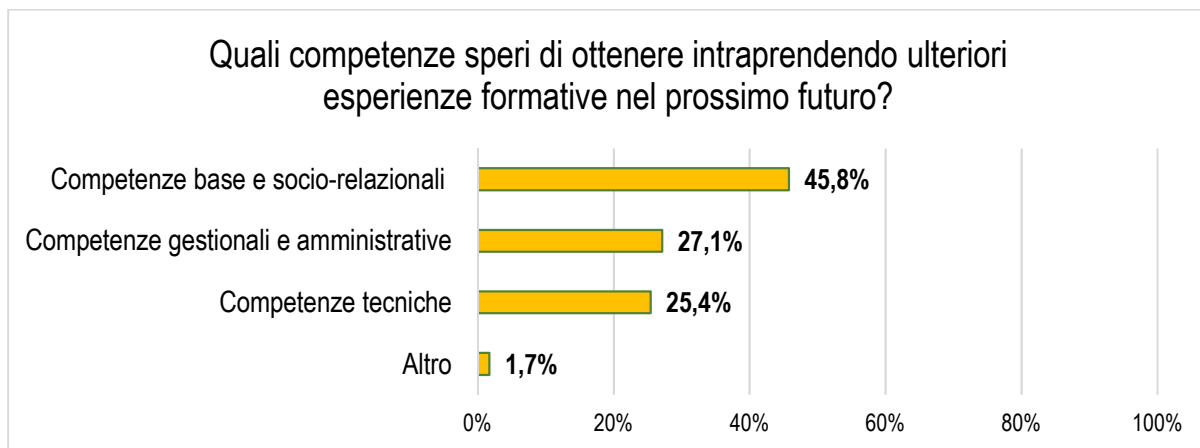


Grafico 22. Competenze ricercate in esperienze formative future. 60 rispondenti.

Conclusione

Il presente report espone e discute i risultati di due indagini condotte parallelamente tra agosto e settembre 2019 nell'ambito del progetto "PRO.MO. Sì – Sviluppo del sistema del polo tecnico professionale moda". La prima indagine ambiva ad una rilevazione del fabbisogno di competenze da parte dell'impresa della filiera del settore moda toscano. La seconda si focalizza sugli esiti occupazionali di studenti diplomati presso gli istituti scolastici afferenti al PTP PRO.MO. Entrambe le indagini si sono avvalse di una raccolta dati tramite questionario al fine di interpellare i diretti interessati (imprese e studenti) in merito alle tematiche oggetto di indagine.

Le imprese intervistate sono di piccole dimensioni (con un organico solitamente composto da meno di 50 persone) localizzate nella provincia di Pisa e operano principalmente nel settore industriale della concia delle pelli. L'organico di queste imprese è composto in buona parte da operai dediti a mansioni connesse alla produzione, assunti a tempo indeterminato.

Nel biennio 2018 – 2019, quasi metà delle imprese intervistate ha potuto beneficiare di un aumento, seppure lieve, della forza lavoro, focalizzato proprio sull'aumento di operai dediti alle attività produttive. Le previsioni di assunzioni nel prossimo biennio sono invece incerte per buona parte delle imprese intervistate, le quali si professano incapaci di prevedere, allo stato attuale, la possibilità di incrementare il proprio organico aziendale. Sul piano ipotetico però, per più di metà delle imprese intervistate, la possibilità di incrementare il proprio organico aziendale si tradurrebbe nell'assunzione di nuovi operai, addetti e tecnici da allocare a mansioni produttive. Meno chiara è invece la formulazione contrattuale tramite cui sarebbe assunto il nuovo personale, in quanto il campione appare spaccato tra la preferenza per i contratti a tempo indeterminato e altre forme contrattuali a tempo determinato.

Coerentemente, in termini di competenze ricercate, l'indagine rileva un forte fabbisogno di competenze tecniche. Dato il settore di appartenenza delle imprese intervistate, particolarmente rilevante è la conoscenza merceologica delle pelli, la capacità di riconoscere e trattare difetti di materiali e prodotti (semilavorati e finiti), riconoscere le caratteristiche qualitative di materie prime e prodotti in relazione agli standard qualitativi richiesti. Similarmente importante emerge essere la conoscenza delle norme in materia di sicurezza sul lavoro e igiene ambientale, e quindi la capacità di applicarle al processo conciario in modo corretto. Conseguentemente, anche la conoscenza delle diverse fasi e meccanismi di lavorazione del processo conciario emerge in quanto competenza ricercata, nonché la capacità di gestirlo in funzione dei parametri di efficienza e efficacia e della destinazione d'uso

del pellame. Similmente ricercate sono anche le competenze gestionali e amministrative, quali la capacità di curare la contabilità, anche attraverso l'utilizzo di software informatici dedicati, e la capacità di fornire supporto nella redazione dei bilanci annuali.

Quale ultimo aspetto investigato dall'indagine sulle imprese della filiera del sistema moda toscana, il reclutamento del personale da parte delle imprese intervistate appare avvalersi, in primis, delle agenzie private di intermediazione e somministrazione lavoro, e in secondo luogo, del passaparola tra altri operatori del settore, amici o parenti. Un ruolo nettamente marginale è quello del sistema scolastico e formativo nel creare connessioni tra la forza lavoro e le imprese. Infine, sorprende notare come le piattaforme online (quali, ad esempio, LinkedIn) non siano considerate tra i canali di reclutamento del personale in caso di necessità di nuove assunzioni.

L'indagine sugli esiti occupazionali dei diplomati presso gli istituti formativi afferenti al PTP PRO.MO ha coinvolto un consistente campione di giovani recentemente diplomati. La larga maggioranza degli intervistati risiede nella provincia di Pisa, ha tra i 18 e i 23 anni e ha conseguito il diploma tra il 2018 e il 2019 in un liceo statale toscano, tra i quali, quelli maggiormente frequentati emergono essere il IT C. Cattaneo di San Miniato (PI), il IIS Carducci di Volterra (Pisa) e il ISIS Sismondi-Pacinotti di Pescia (PT).

Dalla prospettiva dell'esperienza lavorativa, solo una fetta minoritaria del campione ha svolto un'attività lavorativa parallelamente agli studi e, solo in rari casi tali attività lavorative sono state coerenti o inerenti all'indirizzo di studio della persona intervistata. Dato il recente conseguimento del diploma, più di metà del campione totale non ha svolto attività lavorative dopo la conclusione degli studi medi superiori. Mentre, per quanto riguarda l'altra metà del campione (ossia quella con esperienza lavorativa), la durata dell'esperienza lavorativa successiva al diploma è inferiore ai 12 mesi per la maggioranza dei rispondenti. Metà dei rispondenti con esperienza lavorativa afferma inoltre di aver principalmente svolto attività lavorative non inerenti al proprio percorso formativo, e di non aver lavorato nella filiera del settore moda toscano.

Nel periodo della rilevazione, metà dei rispondenti risulta occupato, per lo più nei settori industriale e terziario. Tra i rispondenti occupati, quasi la metà sono tecnici o impiegati, mentre un'altra fetta consistente è costituita da operai addetti perlopiù a mansioni produttive o laboratoriali. In termini di forma contrattuale, solo una parte minoritaria del campione risulta essere assunto a tempo indeterminato. Dalla prospettiva delle competenze considerate maggiormente rilevanti per la propria esperienza lavorativa, le competenze socio-relazionali (quali la capacità di gestire efficacemente il proprio tempo, flessibilità e adattabilità, e le

capacità decisionali) emergono fortemente centrali. Allo stesso modo, alcune competenze base (tra cui l'apprendimento attivo e le capacità comunicative) appaiono essere rilevanti. Contrariamente ai risultati emersi nell'indagine indirizzata alle imprese, le competenze gestionali e amministrative (gestione contabile) non sono considerate importanti dai rispondenti.

L'indagine sull'utilizzo di modalità e canali per la ricerca di opportunità lavorative evidenzia un utilizzo limitato da parte dei rispondenti di tutti i canali presi in esame, probabilmente associabile al recente conseguimento del diploma e dalla volontà di perseguire gli studi nel prossimo futuro. Difatti, se interrogati in merito alla previsione di intraprendere ulteriori attività formative nel prossimo futuro, la vasta maggioranza dei rispondenti esterna l'intenzione di proseguire il percorso di studi, per lo più attraverso un ciclo di studi universitari.