

Tendenze D'Eco-moda cerca nuove figure

Crivelli e Pogliotti — a pag. 20

La svolta ecologica della moda ha bisogno di nuove figure

Le previsioni. Nel tessile-abbigliamento-accessori da qui al 2027 servono tra 63mila e 94mila occupati. Secondo Assolavoro Datalab i profili più richiesti sono legati alla sostenibilità: uno su due non si trova



La necessità è legata a nuove normative su responsabilità estesa del produttore e ai consumatori



Mancano percorsi di formazione ad hoc, come accade per altre competenze delle filiere del sistema moda

**Giulia Crivelli
Giorgio Pogliotti**

La domanda di lavoro delle imprese del sistema moda, nel medio periodo, sarà sempre più orientata alla ricerca di competenze professionali specifiche per gestire la transizione ecologica, verso manager e tecnici in grado di orientare le aziende in direzione della sostenibilità: dall'approvvigionamento di materie prime e semi lavorati al controllo del fine vita, con le attività connesse di raccolta dati, rendicontazione e corretta informazione al pubblico.

Il fabbisogno

Il sistema **Excelsior**, realizzato da **Unioncamere** e Anpal, stima che il fabbisogno complessivo del sistema moda tra il 2023 e il 2027 sia di 72.900 nuovi occupati. Considerando i soli comparti di tessile, abbigliamento e accessori, la stima più conservativa è di un fabbisogno di 63mila nuovi occupati fino al 2027, che salgono a 94mila nella stima più favorevole. Ma quali sono le professioni con una richiesta emergente? Dall'attività di scouting condotta da Assolavoro e Datalab sui profili professionali più richiesti nei principali portali di raccolta vacancy (LinkedIn, Trovit e Indeed) e tra le Agenzie per il lavoro associate, spiccano nuove figure professionali rivolte ad attività legate alla sostenibilità, nell'ambito delle funzioni di pianificazione e controllo (in inglese, Sustainability Specialist-Fashion, Environmental Reporting Coordinator). La domanda delle imprese si rivolge anche ad altre figure professionali che dovranno contri-

buire a riorientare le competenze verso la gestione dei processi di sostenibilità: nell'area management, controllo, amministrazione spiccano figure come Finance & Controlling Specialist, Finance Governance and Compliance Analyst. Nell'area analisi e monitoraggio la richiesta è per profili come il Digital Analytics Manager e il Business Performance Management Analyst.

Le politiche europee

Per industrie tessili, dell'abbigliamento e delle calzature quasi la metà delle professioni ricercate è di difficile reperimento. Queste figure rispondono a una dinamica produttiva caratterizzata dalle politiche dell'Unione europea sempre più indirizzate verso la ricerca di una maggiore sostenibilità in un settore considerato tra i più inquinanti e impattanti sull'ambiente. L'obiettivo entro il 2030 è quello di trasformare il sistema produttivo puntando su prodotti tessili più durevoli e riciclabili, con un ampio utilizzo di fibre riciclate e fabbricate senza sostanze pericolose e nel rispetto dell'ambiente. L'introduzione della cosiddetta "Responsabilità estesa del produttore", poi, impegnerà il settore ad assumere la piena responsabilità del ciclo di vita dei prodotti, compresa la fase di fine vita. Si prevede inoltre l'introduzione del "passaporto digitale" (si veda anche Il Sole 24 Ore del 20 febbraio sul caso Limonta), un'etichetta con dati leggibili digitalmente con le informazioni sul grado di ecosostenibilità del prodotto, la tipologia dei materiali, la riciclabilità. Ma le imprese sono pronte? Secondo l'Istat il 67% delle imprese del siste-

ma moda hanno avviato azioni di tutela ambientale, con processi produttivi che riducono l'impatto delle attività soprattutto nel segmento più impattante, nella concia e nella pelletteria. Si va da interventi di risparmio del materiale utilizzato nei processi produttivi e di raccolta differenziata e riciclo dei rifiuti, alle azioni di contenimento di prelievi e consumi d'acqua e delle emissioni.

Il sistema moda

È una sfida importante per un settore, il sistema moda nel suo complesso, che nel 2023 occupava oltre 600mila addetti, distribuiti su circa 60mila imprese, con un fatturato complessivo di oltre cento miliardi (dati Camera nazionale della moda). Il rapporto di Assolavoro e Datalab evidenzia però una struttura produttiva polverizzata, sul piano numerico predominano le imprese in forma singola o libero professionale o autonoma (54,3%), insieme alle società di persone che rappresentano il 12,4% del totale. Le restanti imprese sono suddivise tra società a responsabilità limitata (31%) e società per azioni (1,6%). Lo stesso quadro viene restituito dalla distribuzione per classi di addetti, con oltre un quarto degli occupati impiegati nelle micro imprese



fino a 9 addetti e solo il 15% nelle grandi imprese oltre 250 addetti. Un ulteriore 19,8% è occupato nelle medie imprese da 50 a 249 addetti, ma a prevalere con il 37,6% degli occupati sono le imprese tra 10 e 49 addetti.

La presenza sul territorio

Nel confronto con il resto del manifatturiero qui c'è una maggiore presenza di occupati nelle micro imprese (27,7% contro 21,2%). Il costo del personale del sistema moda incide per l'8,4% sul totale del manifatturiero (a fronte di una quota di occupati pari all'11,8%), perché il costo medio per dipendente è inferiore rispetto al totale del manifatturiero, come conseguenza della minore specializzazione e qualifica della forza lavoro del comparto. Il sistema moda, infatti, è caratterizzato da un'alta intensità di manodopera con qualifiche ridotte e basso costo. Rispetto al manifatturiero ci sono più operai: rappresentano il 71,9% nel sistema moda (contro il 65,6%). Sempre nel confronto con il resto del manifatturiero, ci sono più lavoratrici nel sistema moda: la quota di donne sul totale degli occupati è del 55,5%, il doppio rispetto al 27,8% del mani-

fatturiero. A livello territoriale gli occupati sono presenti soprattutto in Lombardia (19,5%), Veneto (15%) e Toscana (23,9%). I singoli comparti sono però radicati anche in altre regioni, il tessile ha una presenza ampia in Piemonte, l'abbigliamento in Emilia-Romagna, per pelletteria e concia una quota rilevante di occupati è in Campania e Toscana, per le calzature nelle Marche e in Puglia.

Il progetto Altagama

Va ricordato che la richiesta del sistema moda non riguarda solo le figure legate alla sostenibilità ambientale. Ci sono carenze o veri e propri *mismatch* (efficace termine inglese per indicare il disallineamento tra domanda e offerta di lavoro) anche per tutte le altre figure delle diverse filiere, che nell'accezione allargata del sistema comprendono oreficeria e cosmetica. Proprio per cercare di risolvere il *mismatch* è nato Adotta una scuola, il progetto Altagama arrivato alla terza edizione (si veda Il Sole 24 Ore del 24 gennaio). Anche perché nel manifatturiero il disallineamento interessa un'assunzione su due e arriva al 60% per le competenze scientifico-tecnologiche. Adotta una scuola, nato dalla

collaborazione di Altagama con il ministero dell'Istruzione e del merito, è un progetto che intende dare nuovo vigore al dialogo tra scuola e imprese, rafforzando l'alleanza tra il mondo produttivo e in particolare tra le aziende del lusso e gli istituti tecnici e professionali. Secondo le stime di Altagama e [Unioncamere](#), l'alto di gamma italiano avrà necessità di 346mila profili tecnici e professionali (rispetto ai 236mila stimati nel 2019). Quasi certamente si tratta di previsioni che andranno prossimamente aggiornate, includendo i profili legati al tema della sostenibilità sollevato dallo studio [Unioncamere](#)-Anpal.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



IL PROGETTO
ALTAGAMMA
**L'associazione
ha lanciato
«Adotta
una scuola»,
per mettere
in contatto
le aziende
del lusso
e gli istituti
professionali**

LE STORIE

DS118

SARTORIA

Kiton, artigiani versatili tra tecnica e organizzazione

Nel 2023 Kiton, azienda di Arzano (Napoli) specializzata in capi di alta sartoria da uomo e da donna, ha rilevato un terreno davanti alla propria storica sede. L'obiettivo: fare spazio alle attività di un'impresa che negli anni è cresciuta fino a superare i 200 milioni di fatturato e ad arrivare a 800 dipendenti. In vista di questi ampliamenti, Kiton assumerà personale a livello globale sia nei canali distributivi sia a livello corporate. «Costruiremo due realtà, una più logistica e una di produzione – spiega Maria Giovanna Paone, presidente di Kiton – e questo comporterà l'inserimento di nuove figure. Dal 1968 abbiamo avviato un processo di crescita sia quantitativo sia qualitativo dell'azienda».

Parte (quasi) tutto dalla sartoria, che rappresenta il cuore dell'azienda e anche uno dei fattori che rendono l'attività di Kiton sostenibile: pochi capi, pochi scarti, prodotti con materiali d'eccellenza e in modo artigianale, fatti per durare. Un lavoro complesso, tanto che la formazione avviene in house. La scuola di Alta Sartoria di Kiton è nata 23 anni fa proprio per garantire all'azienda un bacino di professionisti di alto livello la cui carriera a volte si sviluppa oltre la sartoria in sé e per sé: «Capita che i sarti che formiamo vadano a lavorare in altre aree dell'azienda. Sono figure *multitasking*: alcuni hanno iniziato a lavorare nella produzione ma poi sono stati inseriti nel controllo qualità delle materie prime o dei capi finiti». Nel segmento in cui opera Kiton la cura del dettaglio è importantissima e figure di questo tipo sono molto richieste. Lo stesso vale per venditori che conoscano il prodotto alla perfezione: «Abbiamo sarti che lavorano nei trunk show all'estero. Sono figure evolute». Anche business apparentemente tradizionali come quello di Kiton fanno leva sull'innovazione. Con, di conseguenza, personale che sappia applicare l'uso di tecnologie (come, per esempio, i software di modellistica, che ad oggi Kiton usa solo per il *womenswear*) all'abbigliamento. «Il passaggio da una produzione quasi su misura a una più "industrializzata" – chiosa Paone – implica la collaborazione con figure diverse come ingegneri o informatici».

—Marta Casadel

© RIPRODUZIONE RISERVATA

PRODUTTORI DI LUSO

Modellisti 3D ed esperti Esg per Gruppo Florence

Professionisti capaci di utilizzare software per la progettazione tridimensionale di capi e accessori, ma anche figure che hanno maturato esperienze nel settore Esg in società di consulenza o brand. E poi gli *evergreen*, i profili che nella produzione di lusso sono sempre richiesti: modelliste/i, sarte/i prototipiste/i, industrializzatori e industrializzatrici del prodotto. Sono queste le figure più cercate dal Gruppo Florence, piattaforma che aggrega aziende produttrici per la moda di alta gamma, nata nel 2020 con l'intento di rispondere alla crescente domanda di prodotti di lusso made in Italy – e insieme di tutelare la filiera – e cresciuta rapidamente. La holding, che dal 2023 è controllata da Permira, aggrega attualmente trenta aziende specializzate, il cui fatturato complessivo 2023 è 690 milioni di euro e conta 3.900 dipendenti totali dislocati in nove regioni italiane. Dall'azienda confermano che il tema della *scarcity* nel mondo del lavoro è un tema molto sentito e principalmente imputabile a una condizione di *mismatch* tra i profili che si candidano alle posizioni aperte e quelli richiesti. E che sviluppare job profile nuovi, spinti anche dalla crescente attenzione a sostenibilità e innovazione, è importante anche per dialogare con le giovani generazioni che hanno un background più digitalizzato rispetto a quelle attualmente impiegate in azienda.

Essendo un polo produttivo d'eccellenza, Gruppo Florence ha fatto della formazione una componente chiave della propria attività: «Per contribuire a colmare l'attuale scarsità di figure specializzate nei mestieri della moda, dovuta anche ad un problema epocale di ricambio generazionale, abbiamo deciso di investire in progetti di formazione, sia avviando corsi all'interno delle nostre aziende, sia in collaborazione con alcune scuole professionali – spiega Attila Kiss, ceo di Gruppo Florence –. Il nostro programma di "Accademia diffusa" ha già collaborato con sette scuole, per un totale di 266 studenti, e l'obiettivo che ci siamo dati è quello di arrivare a coinvolgere una cinquantina di istituti per riuscire ad avere un impatto significativo sull'intera filiera».

—Ma.Cas.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



La scuola di Kiton.

I giovani dell'accademia di Arzano (Napoli) imparano sia il know how artigianale sia l'interazione con la tecnologia (a sinistra). Il lavoro al computer serve anche a ottimizzare l'uso delle materie prime e a minimizzare gli scarti di produzione

