

FOCUS REPORT

Fabbisogno di formazione e incontro tra domanda e offerta nel settore turistico

Indagine a cura di:

SPAZIO INDAGINE VARESE
Osservatorio sul Terziario

Elaborazione dati:

EconLab Research Network

Varese, 25 maggio 2022





Si ringraziano per il prezioso contributo all'indagine tutte le imprese e i lavoratori del territorio che hanno partecipato in forma anonima alla survey, e gli istituti scolastici selezionati per le interviste di approfondimento:

- Agenzia formativa di Luino
- Agenzia formativa di Tradate
- CIOFS-FP Lombardia di Varese
- IAL Lombardia di Saronno
- IP De Filippi di Varese
- IP Pietro Verri di Busto Arsizio
- IS Giovanni Falcone di Gallarate
- ITE Eugenio Montale di Tradate
- ITE-LL Gadda Rosselli di Gallarate

Per ulteriori approfondimenti sui dati esposti nel presente rapporto, consultare la presentazione di accompagnamento o contattare la segreteria degli Enti Bilaterali della Provincia di Varese (info@entibilateralivarese.it).





FABBISOGNO DI FORMAZIONE E INCONTRO TRA DOMANDA E OFFERTA NEL SETTORE TURISTICO

Quinta pubblicazione dell'**Osservatorio sul Terziario "Spazio Indagine Varese"**, promosso dagli *Enti Bilaterali del Terziario e del Turismo della Provincia di Varese*. L'Osservatorio promuove la ricerca attiva sul territorio tramite l'utilizzo di dati ufficiali, ma anche di indagini puntuali.

La crisi pandemica che stiamo vivendo ha messo a dura prova l'intero settore turistico, modificandone l'assetto imprenditoriale e lavorativo. Anche l'impatto sociale è stato notevole, cambiando radicalmente le abitudini di acquisto dei consumatori, limitati sia negli spostamenti che nella capacità di spesa. Mai come oggi, diventa importante anticipare il futuro, comprendendo a fondo il presente, interpretando le nuove tendenze in atto e favorendo un confronto attivo tra Imprese, Lavoratori, Scuola e Istituzioni.

L'indagine effettuata nei primi mesi del 2022 ha voluto focalizzare l'attenzione sul fabbisogno di formazione e sull'incontro tra domanda e offerta turistica nella provincia di Varese, intercettando le esigenze del mondo imprenditoriale, lavorativo, scolastico e individuando potenziali competenze da sviluppare in futuro, per favorire la ripresa del settore.

Campione dell'indagine



IMPRESE

- **DIMENSIONI**
≤ di 10 addetti (89%)
- **ANNI DI ATTIVITÀ**
≤ di 20 anni (69%)
- **SETTORE TURISTICO**
Bar e ristoranti (81%)
Strutture ricettive (12%)
Agenzie di viaggi (3%)
Mense e catering (1%)
Altro (3%)



LAVORATORI

- **GENERE**
Donne (88%)
- **ETÀ**
30 - 50 anni (99%)
- **TITOLO DI STUDIO**
Scuola secondaria di 2° grado (60%)
- **SETTORE LAVORATIVO**
Bar e ristoranti (38%)
Mense e catering (34%)
Strutture ricettive (17%)
Agenzie di viaggi (2%)
Organizzazione eventi (1%)
Altro (8%)



SCUOLE

- **RAPPRESENTANTI**
Presidi, coordinatori e docenti
- **INDIRIZZO**
Ristorazione (34%)
Alberghiero (22%)
Economico per il turismo (22%)
Promozione turistica (11%)
Animazione turistica (11%)

Lo studio si è sviluppato attraverso una survey online, che ha coinvolto un totale di **104 imprese e 90 lavoratori del territorio**, e una serie di interviste di approfondimento, **con la partecipazione di 9 istituti scolastici della provincia**: «Agenzia formativa» di Luino, «Agenzia formativa» di Tradate, «CIOFS-FP Lombardia» di Varese, «IAL Lombardia» di Saronno, «IP De Filippi» di Varese, «IP Pietro Verri» di Busto Arsizio, «IS Giovanni Falcone» di Gallarate, «ITE Eugenio Montale» di Tradate, «ITE-LL Gadda Rosselli» di Gallarate.





L'indagine si divide principalmente in tre parti:

1. **il percorso di formazione**, che inquadra l'attuale proposta formativa degli istituti tecnici e professionali del territorio, come essa viene considerata dal mondo lavorativo e le possibili cause del mismatch tra domanda e offerta nel settore;
2. **lo sviluppo delle competenze**, che misura il valore della formazione professionale e delle competenze maturate, soppesandone l'importanza, attraverso un confronto diretto tra Imprese, Lavoratori e Scuole;
3. **l'incontro tra domanda e offerta**, che valuta i criteri di selezione delle imprese e i profili più ricercati, la presenza o meno di un confronto attivo tra i diversi attori del territorio e individua le professioni emergenti nel settore turistico, su cui riflettere per eventuali nuovi percorsi formativi e occupazionali.

IL PERCORSO FORMATIVO

La provincia di Varese vanta un'offerta scolastica variegata. All'interno del territorio sono presenti 162 scuole secondarie di secondo grado (pubbliche e private), il 17,3% delle quali propone un indirizzo di studio specifico per il turismo (12 Istituti Tecnici e 16 Istituti Professionali), nelle sue diverse declinazioni (enogastronomia e ospitalità alberghiera, ristorazione, promozione e accoglienza, settore economico, animazione turistico-sportiva e del tempo libero).

Quello che emerge dal confronto con gli istituti scolastici, selezionati per l'indagine in oggetto, è la presenza di una solida proposta formativa, in grado di offrire, al di là del programma didattico tradizionale, esperienze di confronto con professionisti del settore, attività pratiche integrate e corsi extra-scolastici di approfondimento. In media, l'83% degli studenti provenienti da tali istituti «trova lavoro entro i 24 mesi dal diploma».

Offerta scolastica attuale



ESPERIENZE DI CONFRONTO

- ✓ Incontri con aziende del settore
- ✓ Incontri con professionisti
- ✓ Incontri con Associazioni di Categoria



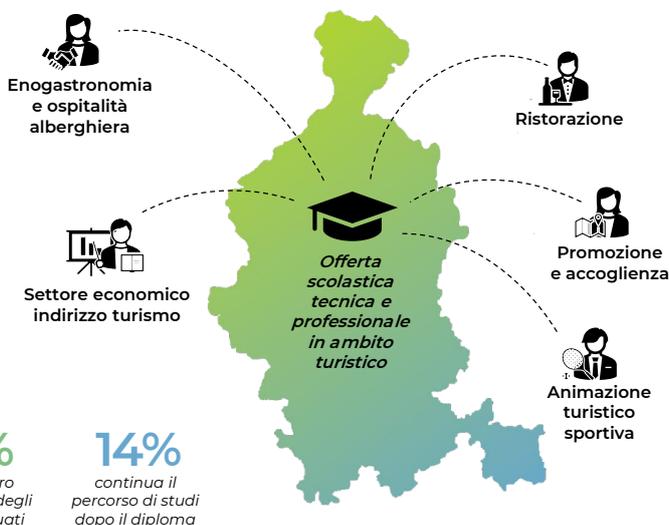
ATTIVITÀ INTEGRATE

- ✓ Corsi di approfondimento pomeridiani
- ✓ Ristorante in loco con servizio di cucina e sala
- ✓ Attività di Delivery e Catering



CORSI EXTRA-SCOLASTICI

- ✓ Creazione di un itinerario da promuovere
- ✓ Creazione di un nuovo prodotto da vendere
- ✓ Utilizzo software di prenotazione alberghiera



% di studenti che

83%

trova lavoro entro i 24 mesi dal diploma

56%

trova lavoro nell'ambito degli studi effettuati

14%

continua il percorso di studi dopo il diploma





Un ruolo importante nel raggiungimento di tali risultati è ricoperto dall'**attivazione di Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento (PCTO), di progetti nell'ambito dell'Alternanza Scuola Lavoro e di Stage o Tirocini** presso le aziende del territorio.

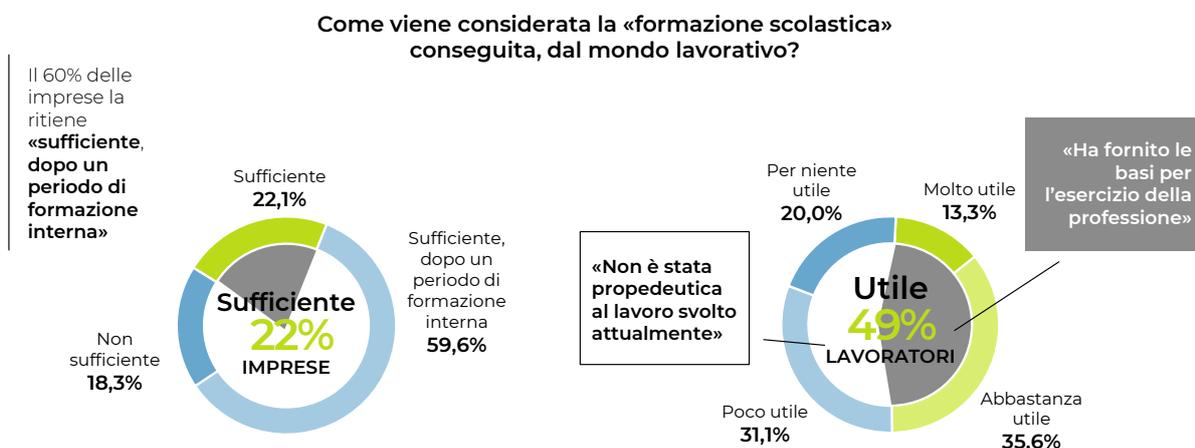
Si tratta di esperienze svolte prevalentemente in ambito locale. Con meno frequenza, 2/3 degli istituti intervistati attivano percorsi anche fuori provincia o regione e 1/4 all'estero (di solito, per un numero ridotto di allievi selezionati). Nella maggior parte dei casi, hanno luogo sia durante l'anno scolastico (all'interno del percorso formativo), sia nella pausa estiva o invernale, presso aziende o strutture strettamente legate all'ambiente turistico, ma non solo:

- Strutture ricettive (alberghi, resort)
- Attività di ristorazione (bar, ristoranti, agriturismi, mense)
- Viaggi e animazione (agenzie, guide turistiche, centri estivi, villaggi)
- Strutture di accoglienza (RSA, SFA, case di riposo, ospedali)
- Eventi e cultura (organizzazione eventi, musei, ludoteche)
- Istruzione (scuole materne, asili nido)

Per il sistema imprenditoriale, e delle attività produttive in generale, questo tipo di percorso rappresenta un vero e proprio investimento, anche in termini di risorse umane e organizzative ad esso dedicate. L'attività realizzata in contesti operativi, da una parte, favorisce l'orientamento degli studenti, consentendo loro di individuare le proprie attitudini, in vista delle scelte successive di tipo scolastico o professionale; dall'altra, permette di ridurre il divario tra le competenze in uscita dal sistema educativo e quelle richieste dal mondo del lavoro, consentendo alle imprese di risparmiare sia sui costi di ricerca e selezione del personale, sia su quelli per la formazione iniziale dei neo-assunti.

Uno strumento quindi importante, a fronte del fatto che ben **il 66,3% delle imprese intervistate considera l'attuale offerta formativa scolastica «non pienamente adeguata alle proprie esigenze»** (per il 54,8% «poco» e per l'11,5% «per niente»). La maggior parte di esse, infatti, la ritiene «sufficiente, ma dopo un periodo di ulteriore formazione interna» (59,6%), dato confermato dagli stessi lavoratori, per gran parte dei quali «ha fornito solamente le basi per l'esercizio della professione» (35,6%) o «non è stata propedeutica al lavoro svolto attualmente» (31,1%).

Utilità della formazione scolastica nel contesto lavorativo





Cosa poter fare, per ridurre ulteriormente il divario tra competenze in uscita dal sistema educativo e quelle in entrata nel mondo del lavoro? In una scala da 1 a 5, gli istituti scolastici intervistati ritengono di «non poter migliorare di molto» (2,8) nell'attività di preparazione dei giovani, per favorire le loro opportunità di ingresso nel mercato del lavoro, considerando la propria proposta formativa già di buon livello: all'interno del percorso di studi, gli alunni hanno l'opportunità di effettuare visite in azienda, presenziare ad eventi del settore, partecipare a laboratori di impresa simulata. Avendone la possibilità, incrementerebbero gli «incontri in aula con i professionisti del settore» (3,1), ma soprattutto **desidererebbero integrare gli attuali programmi formativi, con specifici progetti nell'ambito dell'autonomia scolastica**, che consentissero loro di sviluppare tematiche come:

- **PROMOZIONE E MARKETING**

la «promozione turistica» digitale e non; la consapevolezza dell'«offerta del territorio»; tecniche di «marketing territoriale»; nozioni di «web marketing»;

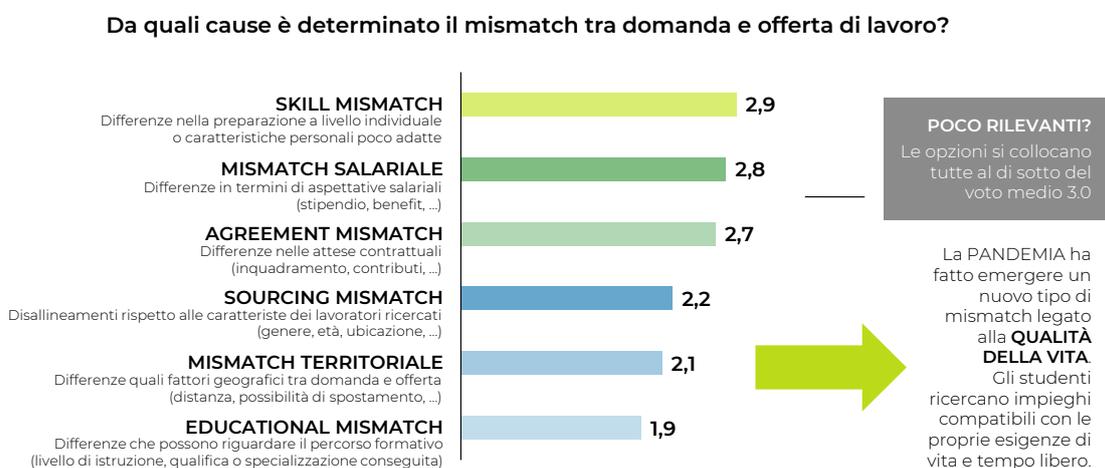
- **GESTIONE E AMMINISTRAZIONE**

l'utilizzo dei «software di settore» per fatture, prenotazioni e altro; l'«organizzazione di eventi» in ambito congressuale;

- **RISTORAZIONE**

la «macelleria» in ambito enogastronomico; la «cucina vegana e molecolare» in ambito gastronomico; nuove «tecniche di cucina»; la «sala bar in ambito di pasticceria»).

Mismatch tra domanda e offerta di lavoro secondo le scuole



Posto che il mismatch tra domanda e offerta di lavoro è un fenomeno multidimensionale, secondo l'esperienza delle scuole, ad incidere maggiormente (ma non in termini così significativi) sono le differenze in termini di «caratteristiche personali» degli studenti (*Skill Mismatch*) e di «aspettative salariali e contrattuali» all'ingresso nel mondo del lavoro (*Mismatch salariale e Agreement Mismatch*). **Emerge sempre più con forza, tuttavia, un nuovo tipo di mismatch legato alla «Qualità della vita»** e incentivato dal periodo pandemico in cui stiamo vivendo: i giovani tendono a ricercare un'occupazione compatibile con le proprie esigenze, che consenta loro di conciliare nel migliore dei modi la vita familiare e il tempo libero con il lavoro.





All'interno di questo quadro, **il sistema imprenditoriale considera «molto importante» (4,2) lo sviluppo delle cosiddette *Soft Skill***, ovvero quell'insieme di competenze legate all'intelligenza emotiva e alle abilità naturali che ciascuno di noi possiede (a come si interagisce con i colleghi, si risolvono i problemi o a come si gestisce il proprio lavoro). Si tratta, in altre parole, di tutte quelle «competenze trasversali», che nella vita professionale sono essenziali.

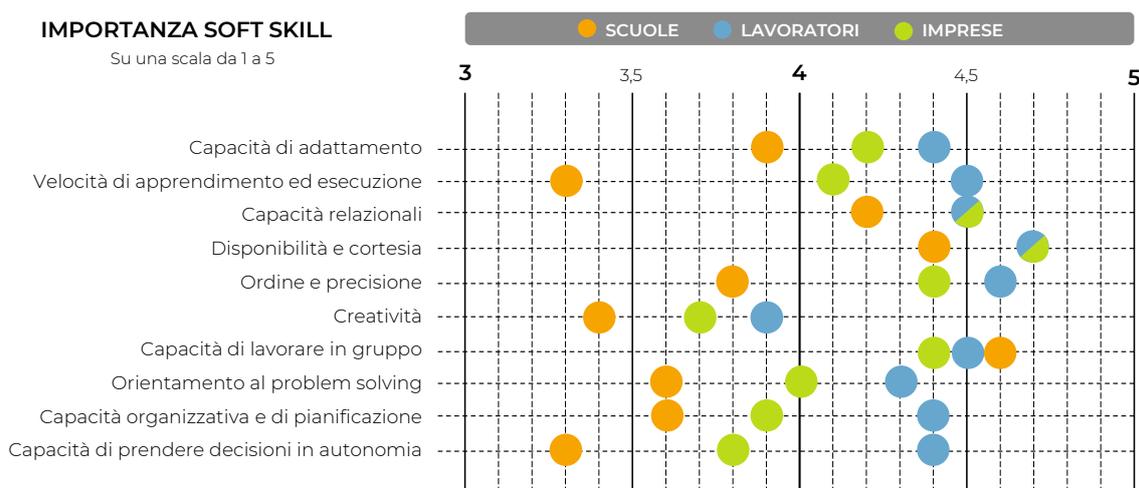
In una scala da 1 a 5, le *Soft Skill* ritenute più importanti dalle imprese sono nell'ordine:

- «Disponibilità e cortesia» (4,7)
- «Capacità relazionali» (4,5)
- «Ordine e precisione» e «Capacità di lavorare in gruppo» (4,4)
- «Capacità di adattamento» (4,2)
- «Velocità di apprendimento ed esecuzione» (4,1)
- «Orientamento al problem solving» (4,0)
- «Capacità organizzativa e di pianificazione» (3,9)
- «Capacità di prendere decisioni in autonomia» (3,8)
- «Creatività» (3,7)

A tal proposito, dai risultati dell'indagine condotta, emergono delle differenze sostanziali tra l'opinione dei lavoratori e delle scuole, rispetto a quella del mondo imprenditoriale. In linea generale si riscontra che:

- **i lavoratori ritengono più importanti delle imprese le *Soft Skill*** (in particolare, la «capacità di prendere decisioni in autonomia» e la «capacità organizzativa e di pianificazione»);
- **la scuola ritiene meno importanti delle imprese le *Soft Skill*** (in particolare, la «velocità di apprendimento ed esecuzione» e l'«ordine e precisione»).

Sviluppo delle soft skill



«Velocità di apprendimento ed esecuzione», «capacità di prendere decisioni in autonomia», «capacità organizzativa e di pianificazione» e «ordine e precisione» risultano quindi **le 4 *Soft Skill* su cui il sistema educativo dovrebbe puntare, per agevolare i giovani nel futuro contesto lavorativo** (presentano i maggiori gap tra scuole e lavoratori).





In un periodo di forte incertezza e di continui cambiamenti, come quello che stiamo vivendo, accanto alle *Soft Skill* più tradizionali, si inseriscono una serie di nuove abilità che i giovani sono chiamati inconsapevolmente a sviluppare e che possiamo definire le «**competenze trasversali del futuro**», come la capacità di:

- «Gestire la velocità di cambiamento dei fenomeni sociali, economici, culturali» (3,4)
- «Interpretare e agire, per trasformare la realtà» (3,4)
- «Gestire l'incertezza» (3,3)
- «Essere resilienti» (3,3)
- «Gestire la complessità» (3,2)
- «Trovare un equilibrio tra differenti interessi» (3,2)

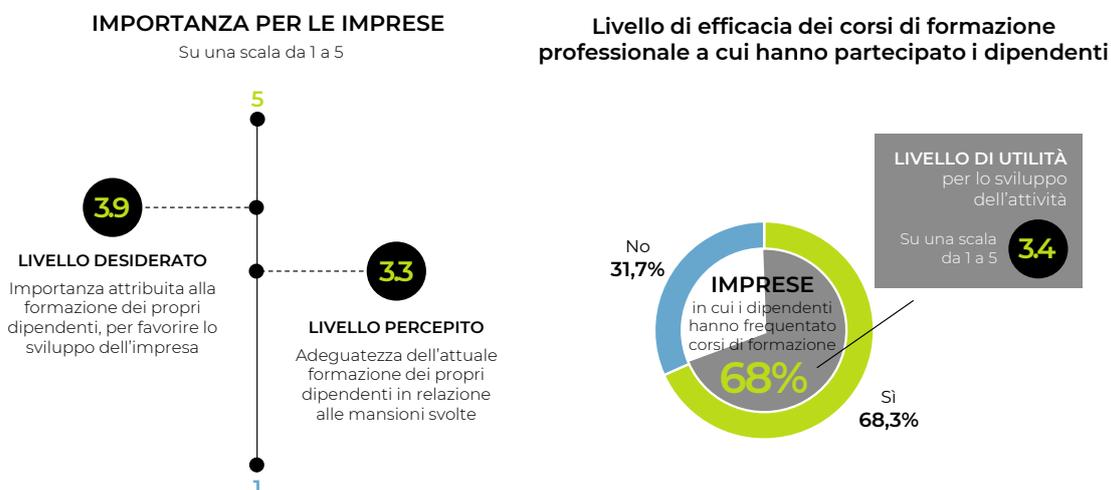
Si tratta di tematiche che, con qualche difficoltà, la scuola sta già affrontando all'interno del percorso di studi e che, in una scala da 1 a 5, ritiene di essere «sufficientemente in grado di sviluppare» negli studenti, data la loro complessità e un contesto sociale in perpetua evoluzione, dove i Social Network, la Pandemia e adesso la Guerra stanno trasformando il modo di relazionarsi con gli altri e di rapportarsi alla realtà.

LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE

Nella prima parte di questo rapporto, abbiamo compreso come la formazione scolastica ponga le basi per l'esercizio di una professione, ma non sia sufficiente ad affrontare la realtà del contesto lavorativo, tanto che la maggior parte delle aziende prevede un ulteriore periodo di formazione a seguito dell'inserimento di un neo-assunto.

Il trasferimento di conoscenza e la «formazione professionale» del personale rappresentano uno strumento strategico per l'impresa, all'interno del proprio processo evolutivo, consentendole di acquisire la forza per competere in un mercato sempre più dinamico.

Importanza della formazione professionale

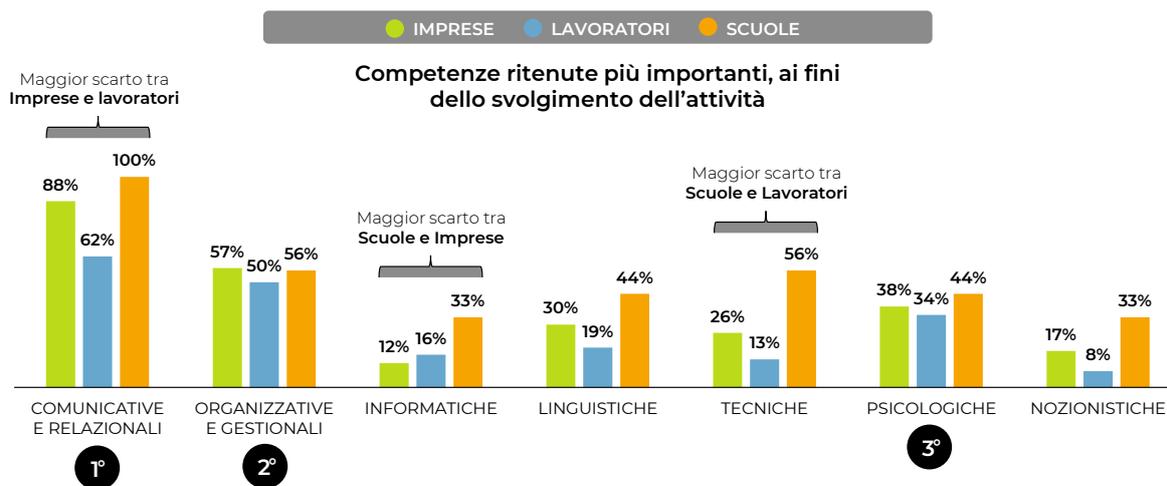




In una scala da 1 a 5, **il grado di importanza attribuito dalle imprese intervistate alla formazione professionale dei propri dipendenti è pari a 3,9 (livello desiderato)**. La maggior parte di esse posiziona, invece, l'attuale livello formativo del proprio personale (relativamente alle mansioni svolte) attorno al 3,3 (livello percepito). Nel 68,3% delle realtà imprenditoriali in cui i lavoratori hanno frequentato corsi di formazione, si è riscontrato un aumento, seppur lieve, del livello percepito (3,4), confermandone l'effettiva utilità.

Tra i lavoratori intervistati che hanno intrapreso percorsi di formazione professionale nel corso della propria carriera (il 65,6% del totale), per gran parte dei quali si è trattato di corsi di aggiornamento obbligatori legati al tipo di professione, **emerge la forte necessità (4,0) di essere sostenuti dalla propria azienda in tal senso**, al fine di approfondire tematiche maggiormente connesse non solo alle relative mansioni, ma anche alle attitudini e interessi personali. **Una quota dei dipendenti intervenuti (22,0%), infatti, si dichiara «non soddisfatta del ruolo attualmente ricoperto in azienda»**, in parte perché «prevede competenze diverse da quelle precedentemente acquisite» (8,9%), in parte perché «non adatto alle proprie attitudini personali» (11,1%). Un aspetto da tenere quindi in considerazione, soprattutto alla luce del fatto che il 44% di questi esprime l'intenzione di voler cambiare impiego o posizione lavorativa all'interno della stessa azienda nei prossimi 12 mesi.

Competenze più importanti tra gli attori



Quali sono le competenze più richieste e ritenute più importanti dal mondo del lavoro e dal sistema educativo? Lo abbiamo chiesto ai principali attori coinvolti (Scuole, Lavoratori e Imprese). Tra quelle maggiormente condivise, ai primi tre posti risultano:

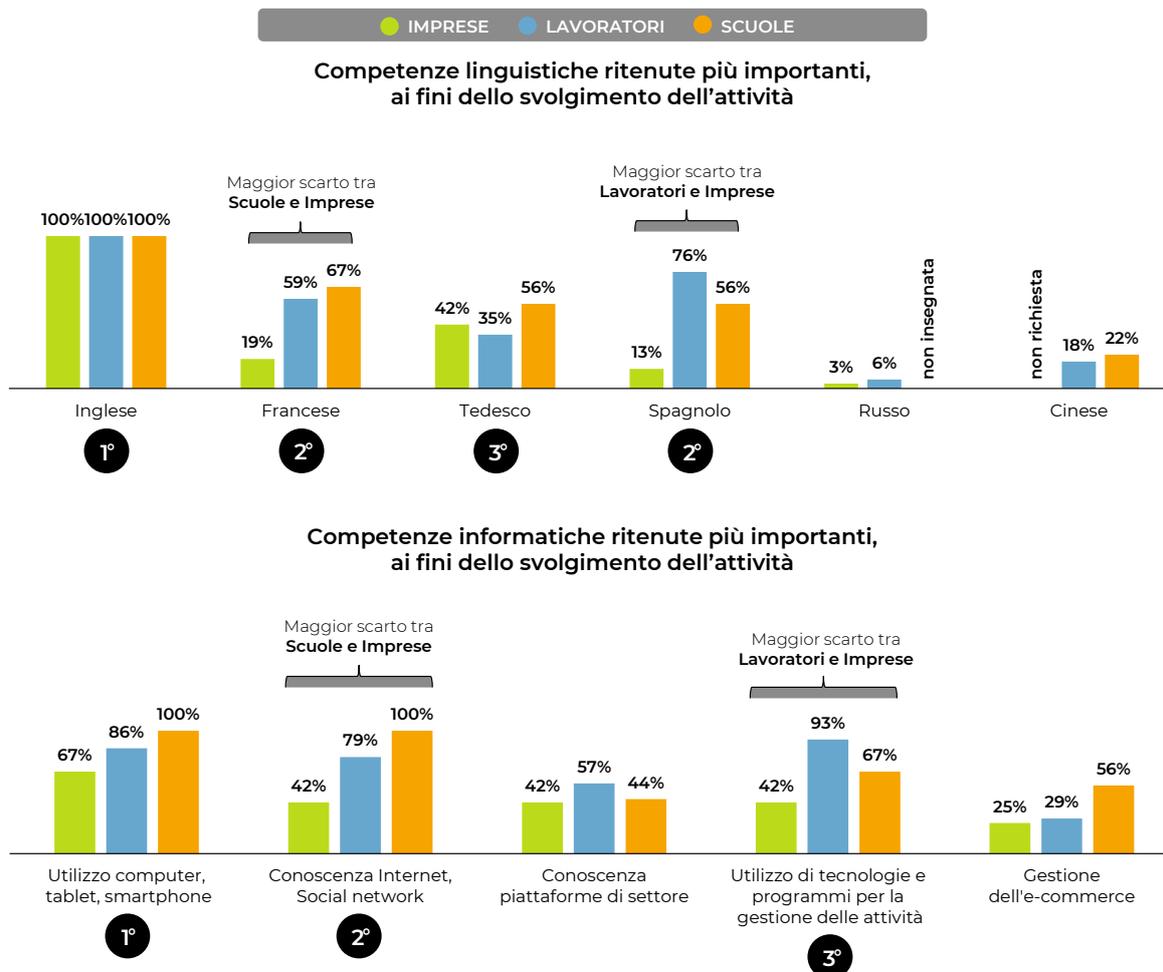
- **COMUNICATIVE E RELAZIONALI (con una media dell'84%)**
tecniche di comunicazione, approccio al cliente, etc.
- **ORGANIZZATIVE E GESTIONALI (con una media del 54%)**
coordinamento attività, gestione di tempo e risorse, capacità di team building, etc.
- **PSICOLOGICHE (con una media del 39%)**
gestione dello stress, relazioni interpersonali con colleghi e datori di lavoro, etc.





All'interno di questo scenario, le competenze linguistiche (comprensione, dialogo, scrittura in lingua straniera) e quelle informatiche (conoscenza del web, utilizzo di software e programmi) si posizionano al 5° e 6° posto, in ordine di importanza, rispettivamente con una media del 31% e 20% delle preferenze.

Competenze linguistiche e informatiche più importanti tra gli attori



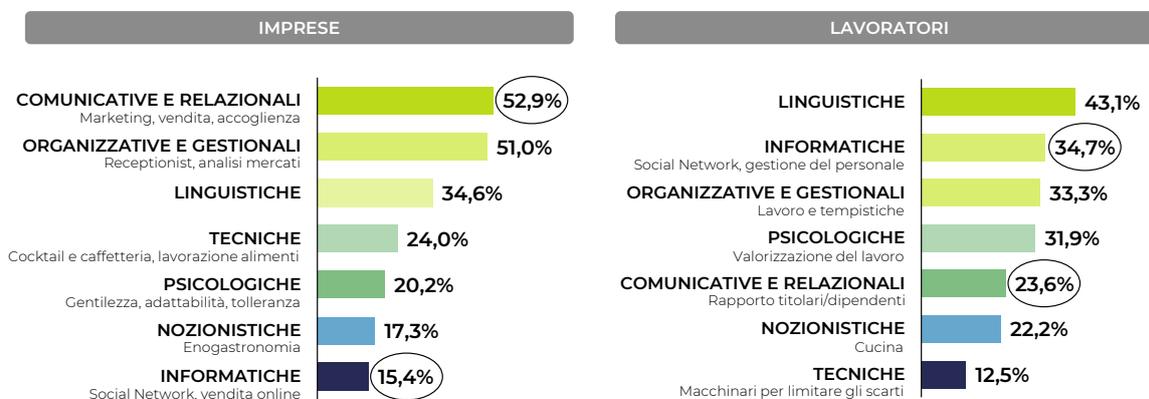
In una società sempre più globalizzata e in un contesto di continua evoluzione tecnologica, **fa riflettere, in modo particolare, il fatto che le competenze informatiche siano state segnalate come «prioritarie» solo dal 12% delle imprese e dal 16% dei lavoratori.**

Tra le più importanti e utilizzate, vengono indicate competenze piuttosto basilari, rispetto alle attuali richieste del mercato internazionale - come l'utilizzo di «computer, tablet e smartphone», la conoscenza di «Internet e Social Network» e l'utilizzo di «tecnologie e programmi per la gestione delle attività» - e solamente il 15,4% delle imprese intervistate considera le competenze finora acquisite dal proprio personale «da migliorare per lo sviluppo futuro dell'attività». Dati che lasciano un **quesito aperto: «le imprese del settore turistico ritengono che l'attuale livello informatico raggiunto sia sufficiente allo svolgimento della propria attività o non sono semplicemente interessate a migliorarlo?».**





COMPETENZE DA MIGLIORARE
rispetto all'attuale livello di formazione



In merito alle competenze da migliorare, rispetto all'attuale impiego e svolgimento dell'attività, le opinioni di imprese e lavoratori divergono: le prime puntano sullo sviluppo delle capacità «comunicative e relazionali» (in particolare sul marketing, la vendita e l'accoglienza), «organizzative e gestionali» (in particolare sul ruolo di receptionist e sull'analisi dei mercati) e «linguistiche»; i secondi, invece, danno priorità all'ampliamento delle nozioni «linguistiche», «informatiche» (in particolare legate ai Social Network e alla digitalizzazione della gestione del personale) e «organizzative e gestionali» (del lavoro, in generale, e delle tempistiche).

L'INCONTRO TRA DOMANDA E OFFERTA

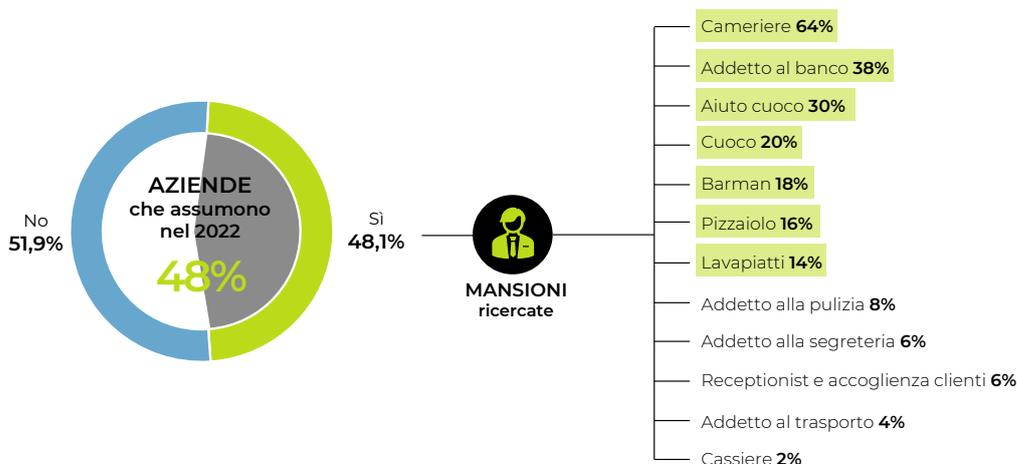
Le analisi periodiche sviluppate dal *Sistema informativo Excelsior* realizzato da *Unioncamere* e *Anpal*, relative alle previsioni di nuove assunzioni da parte delle imprese italiane, rivelano una crescente difficoltà delle stesse nel reperire risorse umane adeguate ai profili professionali richiesti. Secondo l'ultimo Bollettino pubblicato, nonostante l'aumento delle assunzioni previsto nel mese di maggio corrente (in particolare per il sistema dei servizi, trainato dalla ripresa della filiera turistica), **viene confermato l'elevato mismatch tra domanda e offerta di lavoro**: sono difficili da reperire il 38,3% delle figure professionali da inserire in azienda (7,4 punti percentuali in più rispetto al mese di maggio 2021), in particolar modo nel Nord-Ovest del Paese, dove il tasso sale al 41,1%. **La regione Lombardia (40,9%) si posiziona al terzo posto, tra le regioni più in difficoltà nel reperimento di personale**, prevalentemente per la mancanza di candidati.

All'interno del sistema turistico, tra le figure professionali più difficili da trovare, appaiono gli «impiegati addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela» (32,5%) e gli «addetti nelle attività di ristorazione» (38,0%). **Perdura, quindi, la difficoltà delle imprese a reperire i profili ricercati: è una situazione che coinvolge anche la provincia di Varese?**





Assunzioni previste nel 2022 nell'ambito turistico

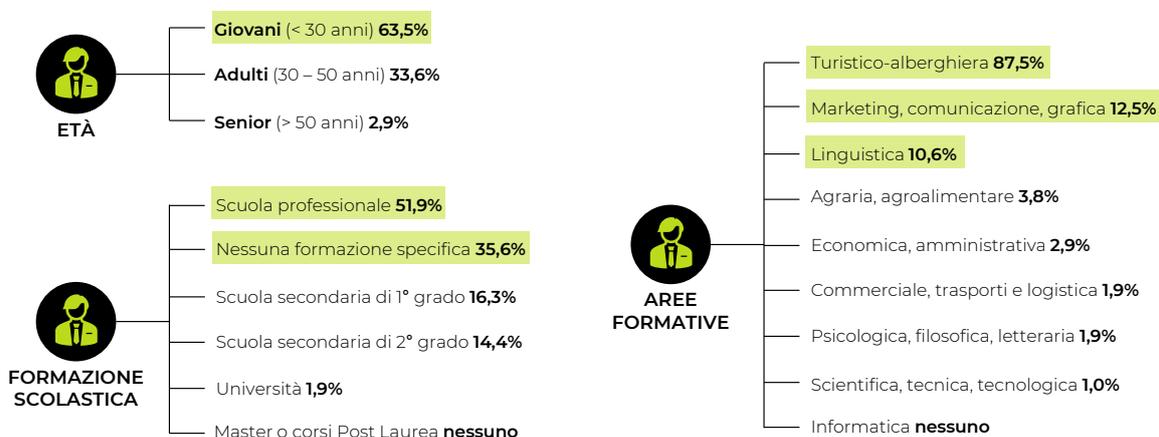


Dalla presente indagine, condotta dal *Centro Studi Spazio Indagine Varese*, **quasi la metà (48,1%) delle imprese turistiche intervistate nella provincia «prevede di assumere nuovo personale nel corso del 2022»**, in modo particolare nel settore ristorativo.

I profili più ricercati riguardano i «**giovani under 30**» (63,5%), con una «**qualifica o diploma di istituto tecnico o professionale**» (51,9%), prevalentemente in ambito «**turistico-alberghiero**» (87,5%) e in misura minore nelle aree del «marketing, comunicazione e grafica» (12,5%) e «linguistiche» (10,6%). È richiesta, generalmente, un'esperienza maturata «nello stesso settore» (51,0%) o «nella stessa mansione» (32,7%), ma si ricerca anche personale «al primo impiego» (31,7%). Risulta piuttosto bassa, invece, la percentuale di realtà imprenditoriali con l'intenzione di assumere personale con «esperienza maturata in stage o tirocini scolastici» (10,6%), anche se rimane uno dei canali solitamente più utilizzati nella ricerca di candidati (26,0%), dopo la consultazione di «curricula inviati direttamente in azienda» (69,2%) e la «rete di conoscenze personali» (52,9%).

Le principali mansioni da ricoprire riguardano ruoli di «cameriere» (64%), «addetto al banco» (38%), «aiuto cuoco» (30%), «cuoco» (20%), «barman» (18%), «pizzaiolo» (16%) e «lavapiatti» (14%).

Profili più richiesti dalle imprese di Varese





Come emerso dai precedenti paragrafi, la provincia di Varese vanta la presenza di una solida proposta formativa in ambito tecnico-professionale, in grado di offrire, al di là del programma didattico tradizionale, esperienze di confronto con professionisti del settore, attività pratiche integrate e corsi extra-scolastici di approfondimento. Abbiamo visto come, in media, **l'83% degli studenti provenienti da tali istituti «trovi lavoro entro i 24 mesi dal diploma», anche se solo il 56% «nell'ambito del percorso di studio intrapreso».**

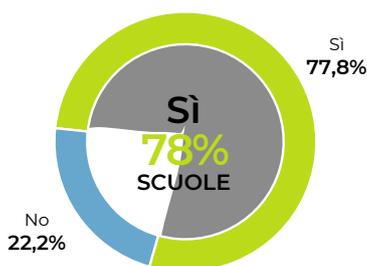
I fattori che contribuiscono a questo gap di risultato sono molteplici, di diversa natura e non sempre di facile interpretazione. Esiste un mismatch strettamente legato alle «caratteristiche personali» degli studenti (*Skill Mismatch*), quindi alle differenze nella preparazione individuale, ma anche alle singole indoli e propensioni sviluppate nel tempo. Ci sono disallineamenti tra «aspettative salariali e contrattuali» ricercate e in seguito incontrate all'ingresso nel mondo del lavoro (*Mismatch salariale e Agreement Mismatch*). E il periodo pandemico ha fatto emergere nuove esigenze, anche fra i più giovani, legate alla qualità della vita, che si tramutano nella ricerca di impieghi compatibili con le necessità familiari e il proprio tempo libero.

Parte di quest'esito deriva tuttavia da un «parziale o assente» (44%) confronto attivo tra il sistema educativo (in particolar modo quello pubblico), il mondo imprenditoriale e i vari Enti del territorio. Se è vero, infatti, che il 78% circa degli istituti scolastici intervistati conferma l'esistenza di un «diagolo con le realtà economiche e le istituzioni» della provincia, nella realtà dei fatti solo il 56% di questi ha «rapporti costanti sia con le aziende che con altre organizzazioni», come la Camera di Commercio, le Associazioni di categoria, le Agenzie interinali, le Forze dell'ordine o i Club di servizio. Il restante 44% lamenta un'assenza di contatto con le istituzioni del territorio: una metà ha «confronti diretti solo con le imprese» (22%), l'altra riferisce di «rapporti sporadici o del tutto assenti» (22%) con i diversi attori.

Questa mancanza di interazione costante ostacola da una parte il mondo imprenditoriale, nel conoscere le effettive opportunità derivanti dall'offerta formativa locale, nelle sue diverse e specifiche declinazioni, dall'altra il sistema educativo, nell'apprendere i reali fabbisogni del mercato del lavoro e nel prevedere piani di studio (per quanto possibile) e attività integrative nell'ambito dell'autonomia scolastica maggiormente attinenti alle reali necessità del territorio.

Confronto attivo tra gli attori del territorio

C'è un confronto attivo con il territorio, per conoscere i fabbisogni del mercato del lavoro?



- 56% CON AZIENDE ED ENTI**
Il 55,6% delle Scuole ha confronti diretti sia con aziende che con Enti del territorio (CCIAA, Associazioni di categoria, Agenzie interinali, Forze dell'ordine, Club di servizio)
- 22% SOLO CON AZIENDE**
Il 22,2% delle Scuole ha confronti diretti solo con le aziende del territorio
- 22% CON NESSUNO**
Il 22,2% delle Scuole ha rapporto «sporadici» con il territorio o ne lamenta la mancanza





Promuovere un maggior dialogo tra Scuola, Impresa e Istituzioni si dimostra quindi un fattore determinante per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro turistica della provincia e creare una maggior corrispondenza tra profili formati e ricercati. Soprattutto alla luce dei cambiamenti e delle trasformazioni che lo sviluppo tecnologico e la recente pandemia hanno indotto nei comportamenti di acquisto e nel modo di rapportarsi agli altri, e che stanno portando alla nascita di **nuove professioni, più attente alle necessità dell'attuale mercato, in continua evoluzione. Tra quelle emergenti**, gli istituti scolastici e i professionisti del settore indicano con maggior attenzione:

- il «Digital Marketing Assistant»
- lo «Sviluppatore di app dedicate alla Staycation»
- il «Travel Planner»
- la «Guida (fu)turistica»
- l'«Operatore Congressuale»
- il «Banqueting Manager»
- il «Cake Designer»

Nuove figure professionali emergenti



Grazie per l'attenzione

Indagine a cura di:

SPAZIO INDAGINE VARESE
Osservatorio sul Terziario

Elaborazione dati:

EconLab Research Network

