

Osservatorio del Mercato del Lavoro Puglia

FORECAST OCCUPAZIONALE DELLE FILIERE S3

Filiera del tessile-abbigliamento-calzaturiero

Dicembre 2025



FORECAST OCCUPAZIONALE DELLE FILIERE S3

Filiera del tessile-abbigliamento-
calzaturiero

A cura di:

Roberto Trainito, Stefania Lemme, Alessandro Figini Albisetti, Marta Loro, Giorgia Bottazzo, Chiara Borrelli, Martina Turco (Intellera Consulting)

Curatela redazionale:

Annamaria Fiore (ARTI, Area Ricerca economica e informazione statistica, referente Osservatorio del Mercato del Lavoro in Puglia)

I testi presenti nel presente volume sono liberamente utilizzabili per fini non di lucro, purché siano citati chiaramente la fonte di provenienza e gli autori del testo. Ogni altra forma di utilizzazione si intende soggetta al preventivo consenso scritto, che può essere legittimamente negato.

© 2025 ARTI – Agenzia Regionale per la Tecnologia, il Trasferimento tecnologico e l’Innovazione

Indice

1. INTRODUZIONE.....	4
1.1 Obiettivo.....	4
1.2 Il settore TAC	4
2. SCENARIO OCCUPAZIONALE ATTUALE.....	7
2.1 Analisi di insieme in Puglia	7
2.2 Analisi per provincia	9
3. ANALISI DELLA DOMANDA OCCUPAZIONALE NEI JOB POSTING.....	14
4. COMPETENZE RICHIESTE NEI JOB POSTING	17
4.1 Analisi delle competenze	18
4.2 Market Basket Analysis.....	23
4.3 Confronto con la tassonomia ESCO.....	27
5. PREVISIONI OCCUPAZIONALI.....	31
5.1 Andamento e prospettive occupazionali	31
6. CONCLUSIONI E PROSPETTIVE OPERATIVE	34
APPENDICI.....	37
Appendice A – Tabelle.....	37
Appendice B – Grafici	39
Grafici relativi al capitolo 3 - Analisi della domanda occupazionale nei job posting	39
Grafici relativi alla sezione 5.1 - Andamento e prospettive occupazionali	47
Bibliografia.....	50

1. INTRODUZIONE

1.1 Obiettivo

Il presente documento ha lo scopo di delineare le tendenze occupazionali e le competenze richieste nel perimetro della Strategia di Specializzazione Intelligente (S3) della Regione Puglia (1), che individua specifici ambiti produttivi strategici per lo sviluppo economico e l'innovazione del territorio. In tale contesto, questo documento di analisi pone particolare attenzione alla filiera produttiva del Tessile-Abbigliamento-Calzature (TAC).

Il percorso metodologico adottato si articola in più fasi, seguendo una logica progressiva che consente di cogliere sia le dinamiche attuali sia le prospettive future del mercato del lavoro regionale. In una prima fase, viene esaminato lo scenario occupazionale attuale, attraverso l'elaborazione di dati relativi ad assunzioni e cessazioni a livello regionale e provinciale. A questo si affianca l'analisi della domanda espressa attraverso i job posting online, che permette di osservare le figure professionali maggiormente richieste e di approfondire le caratteristiche della domanda in termini di tipologia contrattuale, livello di esperienza e titolo di studio. Un ulteriore livello di approfondimento riguarda le competenze richieste, con particolare attenzione alle hard skill settoriali, individuate attraverso la tassonomia europea ESCO (2). Questo passaggio consente di superare una lettura meramente quantitativa della domanda di lavoro, offrendo indicazioni utili per l'orientamento delle politiche formative e delle strategie di attivazione del lavoro. Infine, il lavoro presenta le previsioni occupazionali elaborate mediante l'utilizzo di modelli avanzati di Machine Learning, che garantiscono una maggiore accuratezza e granularità rispetto agli approcci tradizionali.

L'obiettivo complessivo è fornire uno strumento operativo a supporto della programmazione regionale, capace di individuare trend emergenti, fabbisogni professionali e competenze strategiche, con un livello di dettaglio superiore rispetto agli strumenti finora disponibili.

Le evidenze emerse nel corso dell'analisi saranno riprese nella parte conclusiva, dove verranno proposte alcune direzioni di sviluppo per rafforzare la capacità del sistema regionale di anticipare e rispondere alle trasformazioni del mercato del lavoro, con particolare riferimento al rafforzamento della base informativa, al monitoraggio continuo dei trend occupazionali e all'adeguamento dell'offerta formativa alle competenze emergenti.

1.2 Il settore TAC

Il settore Tessile-Abbigliamento-Calzaturiero costituisce una delle filiere manifatturiere più radicate in Puglia (3) (4). Da oltre mezzo secolo, rappresenta un motore economico e occupazionale, capace di trainare interi distretti produttivi (3). Si è sviluppato in aree precise del territorio, che ancora oggi ne

custodiscono le principali specializzazioni: la provincia di Barletta-Andria-Trani (BAT) con la maglieria, l'intimo e la calzatura da lavoro; il Salento con i poli calzaturieri di Casarano e Lecce; la Valle d'Itria con la moda sposa e cerimonia, riconosciuta a livello internazionale; Martina Franca con il capospalla; Putignano e Minervino con la tradizione sartoriale e artigianale (3) (4). Questi territori hanno non solo garantito occupazione e sviluppo, ma anche contribuito a diffondere nel mondo l'immagine del **Made in Puglia** e del **Made in Italy** (3).

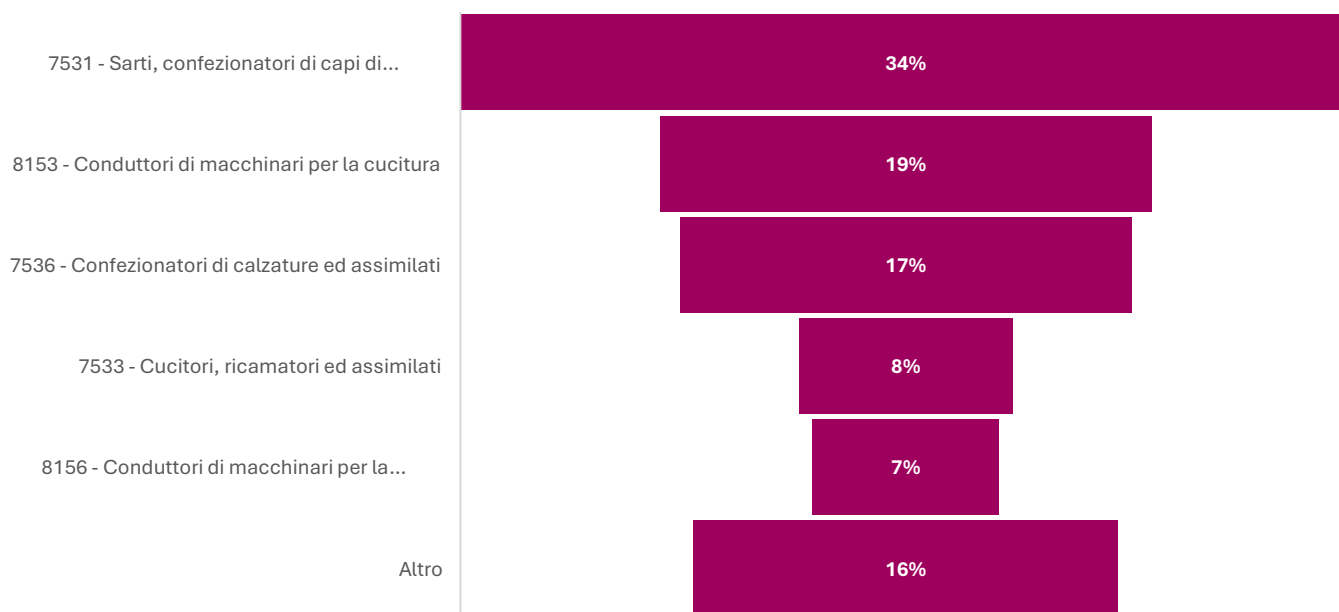
Negli ultimi anni il settore ha attraversato una fase di profondo ridimensionamento, che ha portato a una selezione naturale delle imprese: molte realtà meno strutturate sono scomparse, mentre hanno resistito e si sono rafforzate quelle capaci di innovare, internazionalizzarsi e diversificare la produzione (3) (4). Oggi il tessuto industriale appare polarizzato: poche grandi aziende convivono con una maggioranza di micro e piccole imprese a conduzione familiare, caratterizzate da flessibilità, radicamento territoriale e forte **componente artigianale** (4).

La filiera mantiene una consolidata **vocazione internazionale**. Le esportazioni continuano a rappresentare una quota rilevante del sistema produttivo regionale, trainate soprattutto dalle calzature e seguite dall'abbigliamento confezionato e dal tessile per la casa. I principali mercati di riferimento restano quelli europei, con una crescente presenza anche in Nord America, Medio Oriente e mercati emergenti. Questa apertura ai mercati esteri conferma la capacità delle imprese pugliesi di competere in contesti sempre più selettivi, valorizzando la qualità, la creatività e la tradizione (4).

Dal punto di vista occupazionale, il comparto conserva una forte intensità di lavoro, ma deve confrontarsi con un crescente disallineamento tra domanda e offerta di competenze. **Le imprese faticano a reperire figure qualificate in grado di rispondere alle esigenze di un settore sempre più tecnologico e digitalizzato**, come modellisti, tecnici di produzione, esperti di e-commerce e marketing digitale. La Regione Puglia, attraverso programmi di formazione tecnica e professionalizzante, sta cercando di colmare questo divario, ma il fabbisogno di competenze specialistiche rimane elevato (4).

Per comprendere meglio la composizione della domanda di lavoro nel settore TAC, la Figura 1 mostra le professioni ESCO maggiormente diffuse in termini di assunzioni, secondo i dati del Labour Market Intelligence. Come si osserva, prevalgono i profili legati alla produzione e alla confezione, con una forte incidenza di sarti e confezionatori di capi di abbigliamento (34%), seguiti dai conduttori di macchinari per la cucitura (19%) e dai confezionatori di calzature ed assimilati (17%). Quote minori riguardano i cucitori e ricamatori e i conduttori di macchinari per la fabbricazione di calzature. Questa distribuzione conferma la centralità delle competenze operative e manuali nella filiera, pur in un contesto che richiede un progressivo aggiornamento verso competenze digitali e tecniche avanzate.

Figura 1: Professioni ESCO per il settore TAC maggiormente diffuse in termini di assunzioni. Valori percentuali sul totale, anno 2024



Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (5)

Un ruolo centrale è oggi ricoperto dall'**innovazione**. Accanto a molte aziende che mantengono modelli produttivi tradizionali, emerge una rete di imprese che ha investito in tecnologie avanzate, automazione, piattaforme digitali e processi di progettazione integrata. Cresce anche l'attenzione verso la **sostenibilità ambientale**, con iniziative orientate all'economia circolare, al riuso dei materiali e all'adozione di tessuti riciclati o tecnici (3). Il futuro del settore dipenderà, infatti, dalla capacità di coniugare tradizione e innovazione, artigianalità e tecnologia, qualità e sostenibilità. Se le produzioni di gamma inferiore restano esposte alla concorrenza dei Paesi a basso costo, la specializzazione nelle produzioni di alta gamma, la valorizzazione dei marchi propri e la digitalizzazione dell'intera filiera rappresentano la chiave per rafforzare la competitività sui mercati internazionali.

In conclusione, il Tessile-Abbigliamento-Calzaturiero pugliese, pur ridimensionato nei volumi rispetto al passato, conserva una forte identità e un rilevante potenziale di sviluppo. La resilienza delle imprese, la qualità delle produzioni e la diffusione territoriale dei distretti costituiscono un patrimonio prezioso per la regione. Con il sostegno di politiche mirate, investimenti in innovazione e competenze e un crescente orientamento alla sostenibilità, il settore potrà continuare a essere un pilastro del Made in Italy e una risorsa strategica per l'economia pugliese (3).

2. SCENARIO OCCUPAZIONALE ATTUALE

L'obiettivo di questa sezione è quello di descrivere e interpretare le principali dinamiche occupazionali del settore, attraverso l'analisi integrata di attivazioni, cessazioni e annunci di lavoro, sia a livello regionale sia provinciale. Tale approccio consente di evidenziare non solo i volumi e gli andamenti nel tempo, ma anche le differenze territoriali e i possibili squilibri tra domanda e offerta di lavoro.

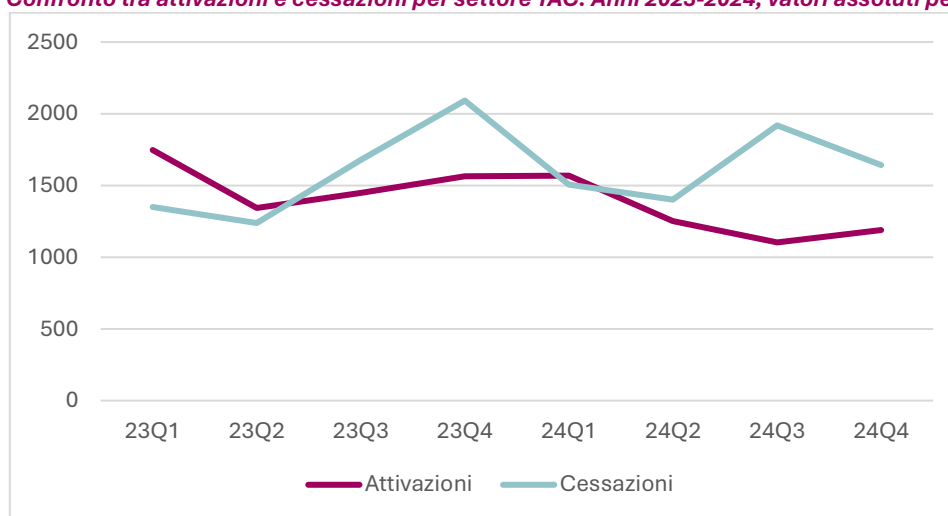
Nel loro insieme, le due analisi forniscono una visione delle trasformazioni in atto nel tessuto produttivo pugliese, consentendo di individuare criticità, potenzialità di sviluppo e leve di intervento utili a orientare le politiche regionali in materia di formazione, innovazione e competitività del lavoro.

2.1 Analisi di insieme in Puglia

L'analisi dei dati storici relativi ad assunzioni e cessazioni costituisce uno strumento fondamentale per comprendere l'evoluzione del mercato del lavoro in Puglia e per supportare politiche di sviluppo economico mirate. La presente sezione si propone di descrivere e interpretare l'andamento storico dell'occupazione in Puglia nel settore TAC, evidenziando le principali dinamiche di ingresso e uscita dal mercato del lavoro. L'analisi si concentrerà sulla distribuzione territoriale della forza lavoro, al fine di identificare trend, criticità e opportunità nei diversi distretti produttivi.

Nel periodo 2023–2024, il settore mostra un andamento caratterizzato da **oscillazioni** sia nelle attivazioni sia nelle cessazioni. In generale, le cessazioni risultano spesso superiori alle attivazioni, segnalando una situazione di equilibrio fragile e una certa difficoltà a mantenere stabile lo stock occupazionale (Figura 2).

Figura 2: Confronto tra attivazioni e cessazioni per settore TAC. Anni 2023-2024, valori assoluti per trimestre



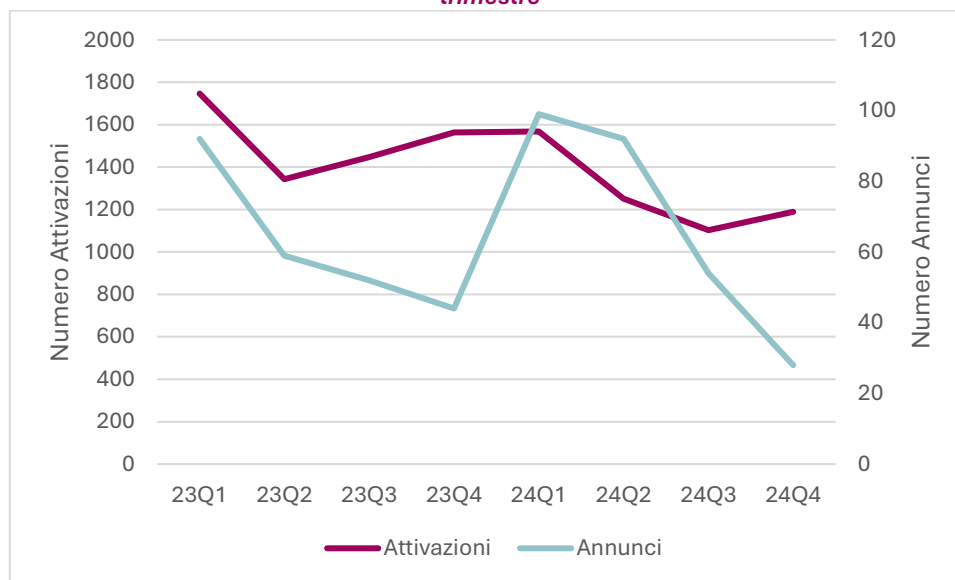
Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (5)

Si notano picchi di cessazioni nella seconda metà dell'anno del 2023 e del 2024, probabilmente legati a **dinamiche stagionali** del settore. Le attivazioni, invece, tendono a diminuire nel tempo, con un livello

particolarmente basso registrato nel terzo trimestre del 2024. Alcuni trimestri (come 23Q2, 23Q4 e 24Q1) mostrano un avvicinamento tra attivazioni e cessazioni, indicando momenti di maggiore stabilità.

Dopo aver analizzato le dinamiche occupazionali attraverso il confronto tra attivazioni e cessazioni, la trattazione si sposta su un diverso livello di osservazione: il rapporto tra attivazioni e annunci di lavoro. Questo approccio consente di cogliere le interazioni tra domanda e offerta, evidenziando eventuali scostamenti temporali. Nello stesso periodo, analizzando l'andamento degli annunci pubblicati rispetto alle attivazioni, si osserva un andamento complessivamente parallelo, particolarmente evidente nel primo trimestre, pur con diversi ordini di grandezza. A partire dal secondo trimestre 2023, le attivazioni crescono in maniera graduale fino a raggiungere un leggero picco nel primo trimestre 2024. Lo stesso periodo mostra un picco anche negli annunci pubblicati, ma più pronunciato rispetto a quello delle attivazioni. L'andamento parallelo tra i due dati si conferma nella fase successiva: le attivazioni scendono lentamente fino alla fine del periodo di analisi, mentre gli annunci registrano una discesa più marcata, raggiungendo il valore minimo osservato nell'ultimo trimestre del 2024. Nel 2023 si registrano circa 1.526 attivazioni per trimestre, mentre nel 2024 la media scende a 1.278 attivazioni per trimestre. Nel complesso, ciò corrisponde a un decremento di circa il 16% delle attivazioni nel settore TAC in Puglia (Figura 3).

Figura 3: Confronto tra annunci pubblicati (asse dx) e attivazioni (asse sx) per settore TAC. Anni 2023-2024, valori assoluti per trimestre



Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (5) (6)

Pur presentando andamenti simili, è importante notare che gli annunci e le attivazioni si muovono su **scale differenti**: gli annunci sono nell'ordine delle decine o centinaia, mentre le attivazioni nell'ordine delle migliaia. Questo suggerisce che il settore TAC è dinamico nel territorio pugliese, ma che i canali di pubblicazione delle offerte di lavoro differiscono dalle piattaforme online analizzate. Si nota che, pur seguendo trend simili, gli annunci sono più sensibili alle variazioni del mercato, mentre le attivazioni mostrano maggiore stabilità e gradualità nel loro andamento.

L'analisi evidenzia come in Puglia, **nel settore TAC, il numero delle cessazioni risulti mediamente superiore a quello delle attivazioni, segnalando un saldo occupazionale negativo. A ciò si aggiunge la scarsità di annunci pubblicati, spesso privi di criteri strutturati e di una reale strategia di recruiting. Nel complesso, questi elementi confermano le difficoltà del comparto**, che necessita di interventi mirati per invertire il trend e rafforzarne la competitività. La diminuzione di assunzioni, d'altra parte, può essere ricondotta a diversi fattori, come il rallentamento della domanda di lavoro, una possibile saturazione del comparto o un disallineamento tra domanda e offerta di competenze. Questo dato, se confermato anche negli anni successivi, potrebbe essere interpretato come un segnale di regressione del settore. Tuttavia, nel breve periodo può anche riflettere dinamiche congiunturali o cicliche. Per favorire una ripresa sarà quindi fondamentale intervenire con azioni mirate: da un lato, rafforzando le competenze dei lavoratori attraverso percorsi di formazione specializzata, dall'altro, sostenendo le imprese del settore nell'innovazione.

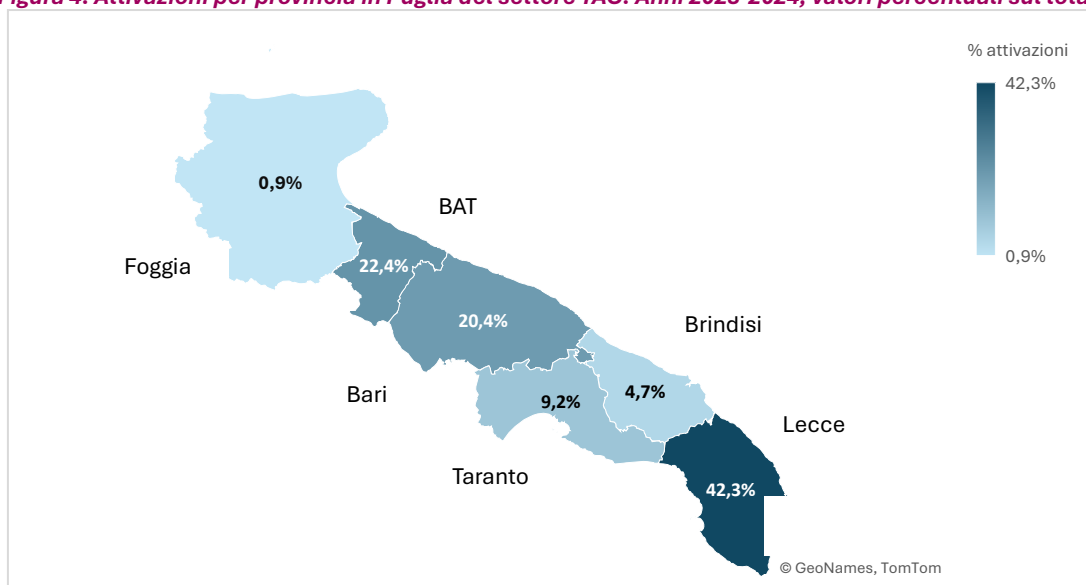
2.2 Analisi per provincia

Dopo aver analizzato l'andamento complessivo del settore TAC in Puglia, è utile approfondire le differenze territoriali. La distribuzione delle dinamiche occupazionali non è infatti omogenea: ciascuna provincia presenta proprie caratteristiche in termini di attivazioni, cessazioni e domanda di lavoro formulata tramite canali online.

L'analisi per provincia consente di mettere in evidenza i poli più dinamici del settore, distinguendo le aree in cui le attivazioni risultano più consistenti da quelle in cui il mercato appare più statico o caratterizzato da un forte squilibrio tra domanda e offerta. Va precisato che l'elaborazione è stata condotta sull'87% del totale dei dati disponibili, in quanto il restante degli annunci (13%) non riporta l'informazione relativa alla provincia.

La mappa regionale presenta la distribuzione delle attivazioni per provincia, fornendo una rappresentazione immediata dei territori in cui il settore mostra maggiore vitalità occupazionale. Nel periodo 2023–2024 emerge la provincia di Lecce come area più dinamica, seguita da BAT e Bari. Al contrario, Taranto e Brindisi evidenziano livelli più contenuti di dinamismo assunzionale, mentre Foggia figura come la provincia con il coinvolgimento più limitato nel comparto (Figura 4).

Figura 4: Attivazioni per provincia in Puglia del settore TAC. Anni 2023-2024, valori percentuali sul totale

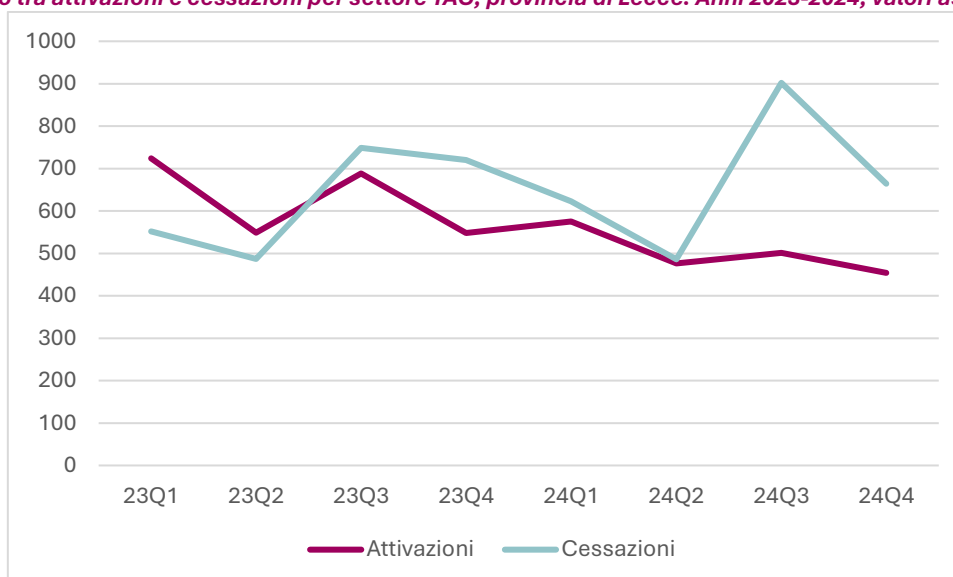


Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (5)

Le analisi seguenti esaminano le province più significative – Lecce, Barletta-Andria-Trani e Bari – evidenziando non solo i volumi di attivazioni, ma anche il rapporto con le cessazioni e le eventuali tendenze stagionali.

Il confronto tra attivazioni e cessazioni nel settore TAC a Lecce mostra un andamento sostanzialmente parallelo nei primi trimestri del 2023. Tuttavia, a partire dal terzo trimestre 2023, le cessazioni si mantengono costantemente superiori alle attivazioni, con un divario particolarmente marcato nel terzo trimestre 2024. Inoltre, le attivazioni mostrano un andamento di lenta ma costante diminuzione, passando da una media di circa 627 per trimestre nel 2023 a 502 per trimestre nel 2024, con un calo di circa il 20%. Questo calo progressivo, unito al numero di cessazioni mediamente più elevato, accentua ulteriormente il saldo occupazionale negativo nel settore TAC a Lecce (Figura 5).

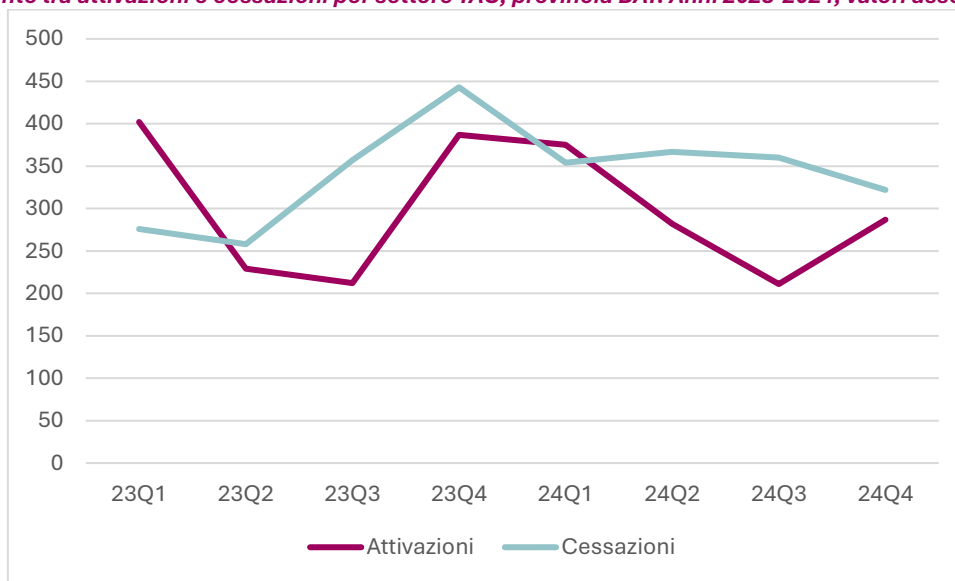
Figura 5: Confronto tra attivazioni e cessazioni per settore TAC, provincia di Lecce. Anni 2023-2024, valori assoluti per trimestre



Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (5)

Per la provincia di Barletta-Andria-Trani si osserva un andamento irregolare delle attivazioni, con diversi picchi concentrati soprattutto nel primo e nell'ultimo trimestre degli anni analizzati, a indicare la possibile presenza di dinamiche stagionali. Tuttavia, anche in questo caso le cessazioni risultano superiori alle attivazioni e questo andamento è accentuato negli ultimi due trimestri del 2024. Il fenomeno si riflette nella riduzione media delle attivazioni nel 2024 rispetto al 2023: si passa infatti da circa 402 a 289 attivazioni per trimestre, con una diminuzione di circa il 28%. Ciò conferma come, analogamente alla provincia di Lecce, anche nella BAT il settore TAC presenti un saldo occupazionale negativo (Figura 6).

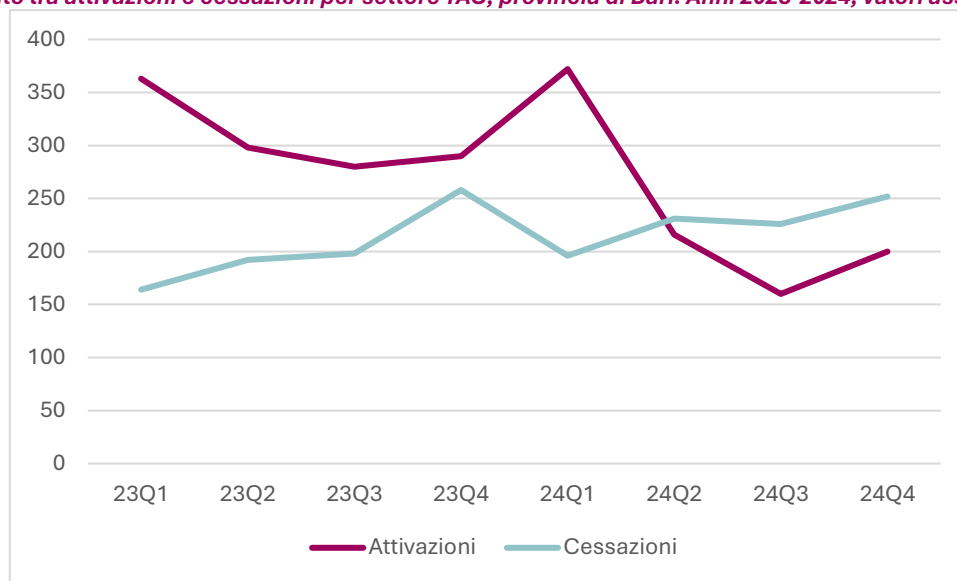
Figura 6: Confronto tra attivazioni e cessazioni per settore TAC, provincia BAT. Anni 2023-2024, valori assoluti per trimestre



Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (5)

Infine, nella provincia di Bari, le attivazioni mostrano un andamento molto variabile, con picchi marcati nel primo trimestre di ciascun anno e un forte calo a partire dal secondo trimestre del 2024. Dopo il valore più alto del periodo registrato nel primo trimestre 2024, le attivazioni subiscono una discesa rapida e costante fino al terzo trimestre del 2024, per poi evidenziare un lieve rialzo a fine anno. In media si passa da 308 attivazioni per trimestre nel 2023 a 237 nel 2024, con una **riduzione del 23%**. Le cessazioni, invece, mantengono un andamento più stabile e, dalla metà del 2024, superano costantemente le attivazioni. Nel complesso, anche in questa provincia emerge un saldo occupazionale negativo, accentuato dal calo delle attivazioni (Figura 7).

Figura 7: Confronto tra attivazioni e cessazioni per settore TAC, provincia di Bari. Anni 2023-2024, valori assoluti per trimestre

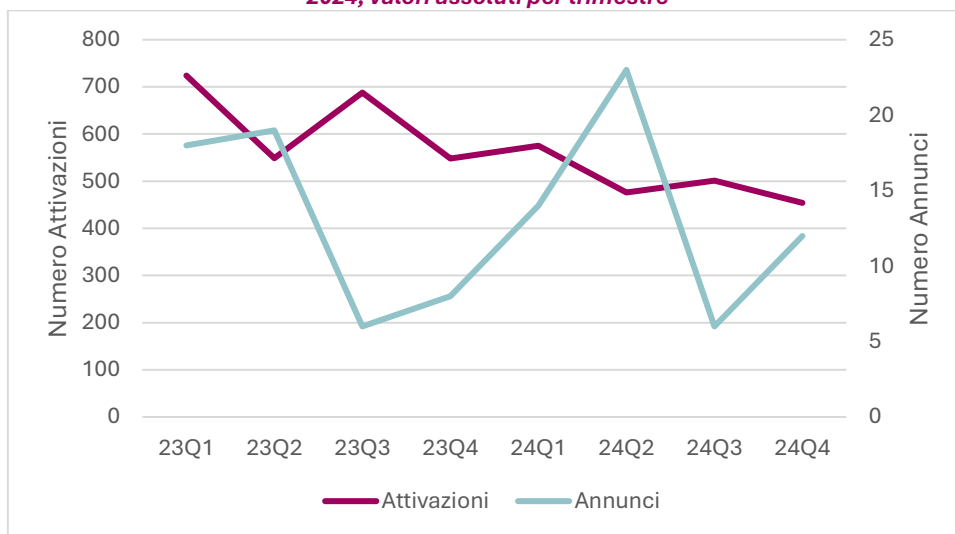


Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (5)

In sintesi, l'analisi delle province pugliesi mette in luce un quadro critico per il settore TAC: in tutti i territori considerati le cessazioni tendono a superare le attivazioni, determinando un saldo occupazionale negativo. A ciò si aggiunge la progressiva riduzione delle attivazioni nel 2024 rispetto al 2023, il che **suggerisce una contrazione strutturale del comparto**. Il trend osservato è in linea con l'andamento regionale, confermando una dinamica di difficoltà generalizzata. Questo quadro complessivo evidenzia criticità diffuse nel settore TAC; tuttavia, per comprendere meglio le dinamiche sottostanti, è utile considerare anche il rapporto tra attivazioni e annunci di lavoro. Tale confronto consente di cogliere eventuali scostamenti tra la domanda espressa dalle imprese e le effettive assunzioni, offrendo indicazioni preziose sulle tempistiche e sull'efficacia dei processi di reclutamento.

Infatti, dall'analisi che riguarda l'andamento delle attivazioni rispetto agli annunci emerge una dinamica interessante per la provincia di **Lecce**: l'andamento delle attivazioni contrattuali e quello degli annunci di lavoro mostrano un **andamento opposto**. In corrispondenza dei picchi nel numero di annunci si registra, infatti, una flessione nelle attivazioni, fenomeno tuttavia coerente con la sequenza temporale che normalmente intercorre tra la pubblicazione di un'offerta e la successiva assunzione. Nel periodo considerato (2023-2024), come già osservato, si nota una leggera ma costante **diminuzione delle attivazioni** contrattuali nella provincia, pur in presenza di alcuni picchi isolati. L'andamento degli **annunci**, invece, presenta rapidi aumenti seguiti da altrettanto marcati cali. Va inoltre sottolineata la diversa scala dei due fenomeni: le attivazioni si collocano nell'ordine delle centinaia, mentre gli annunci restano su valori nell'ordine delle decine. Questo suggerisce che, nella provincia di Lecce, i canali analizzati per la pubblicazione degli annunci potrebbero non essere i principali utilizzati (Figura 8).

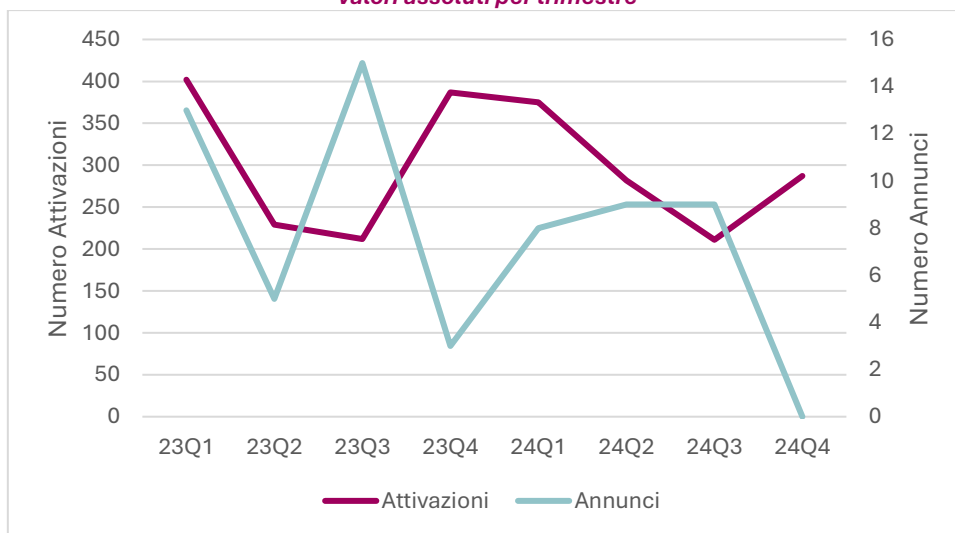
Figura 8: Confronto tra annunci pubblicati (asse dx) e attivazioni (asse sx) per settore TAC per la provincia di Lecce. Anni 2023-2024, valori assoluti per trimestre



Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (5) (6)

Anche per la provincia di Barletta-Andria-Trani si osserva un andamento complessivamente opposto tra attivazioni e annunci, a conferma di una correlazione inversa tra i due fenomeni, pur restando su scale differenti. In questo caso, tuttavia, la dinamica degli annunci appare caratterizzata da una forte instabilità, evidenziata da un pattern di pubblicazione molto irregolare (Figura 9).

Figura 9: Confronto tra annunci pubblicati (asse dx) e attivazioni (asse sx) per settore TAC per la provincia BAT. Anni 2023-2024, valori assoluti per trimestre

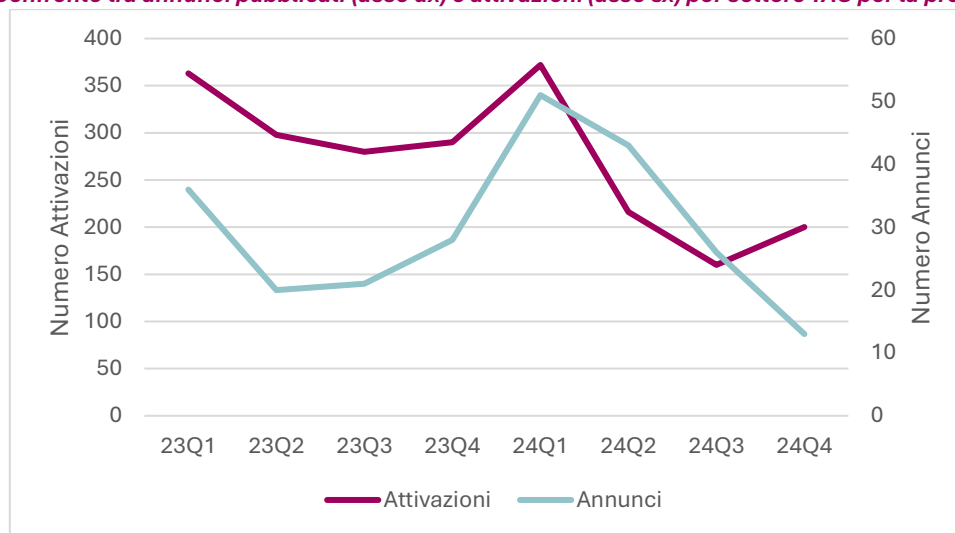


Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (5) (6)

Per la provincia di Bari, che rappresenta una delle aree più attive del settore, si osserva un andamento sostanzialmente simile tra attivazioni contrattuali ed annunci di lavoro. Entrambe le variabili mostrano un picco nel primo trimestre dell'anno, seguito da una diminuzione nei trimestri centrali e da una ripresa nell'ultimo trimestre. Un elemento di differenziazione riguarda la dinamica degli annunci: mentre le attivazioni registrano una crescita nel quarto trimestre del 2024, gli annunci tendono invece

a ridursi, in linea con l'andamento generale osservato a livello regionale. Ciò potrebbe suggerire che la domanda di lavoro venga soddisfatta nella parte finale dell'anno principalmente attraverso le assunzioni già avviate, con un rallentamento nelle nuove ricerche di personale (Figura 10).

Figura 10: Confronto tra annunci pubblicati (asse dx) e attivazioni (asse sx) per settore TAC per la provincia di Bari



Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (5) (6)

Nel complesso, l'analisi delle tre province conferma la presenza di una relazione tra annunci e attivazioni contrattuali, pur con tempistiche e scale differenti. Lecce e Bari evidenziano una contrazione strutturale delle attivazioni, segnale di un possibile rallentamento del settore TAC sul territorio. La provincia di Barletta-Andria-Trani mostra, invece, un andamento più irregolare, con un'elevata variabilità negli annunci ma anche una chiara componente di stagionalità nelle attivazioni, in linea con il quadro regionale. Bari, infine, si distingue per una maggiore coerenza tra i due indicatori, con pattern simili lungo l'anno, sebbene emerga una divergenza nell'ultimo trimestre del 2024, dove le attivazioni crescono mentre gli annunci tendono a ridursi.

Questi risultati suggeriscono che, pur con differenze locali, il settore TAC in Puglia sia caratterizzato da dinamiche cicliche e da un progressivo ridimensionamento della capacità di attivazione contrattuale, soprattutto nel confronto 2023-2024. La lettura congiunta di attivazioni e annunci consente quindi di cogliere non solo i volumi, ma anche i tempi e le modalità con cui domanda e offerta di lavoro si incontrano sul territorio.

3. ANALISI DELLA DOMANDA OCCUPAZIONALE NEI JOB POSTING

L'analisi dei dati contenuti nel dataset degli annunci consente di approfondire le caratteristiche della domanda occupazionale espressa dalle imprese attraverso i canali digitali. In particolare, è possibile

osservare la distribuzione delle figure professionali richieste in relazione a variabili quali la tipologia contrattuale, il livello di esperienza, il titolo di studio e la localizzazione territoriale. Il periodo di osservazione copre l'arco temporale compreso tra gennaio 2021 e agosto 2025, permettendo di cogliere sia le tendenze strutturali sia le variazioni congiunturali nella domanda di lavoro.

Per il settore di interesse sono stati selezionati i territori che presentano maggiore attività in termini di annunci pubblicati. In particolare, si riportano le analisi relative alla provincia di Lecce, che risulta essere l'area più dinamica nella pubblicazione di offerte di lavoro online. Le analisi relative alle altre province sono disponibili in Appendice B.

Nella provincia di Lecce si osserva una prevalenza di contratti a tempo determinato, in linea con quanto rilevato anche nelle altre province pugliesi. Tra i 230 annunci pubblicati dal 2021 ad agosto 2025, il 42% fa riferimento a contratti a tempo determinato, mentre nel 26% dei casi la tipologia contrattuale non è specificata. Il contratto a tempo indeterminato rappresenta il 18% degli annunci, posizionandosi al secondo posto per frequenza (Figura 11).

Figura 11: Annunci per tipologia contratto e professioni ESCO, provincia di Lecce. Valori assoluti, gennaio 2021-agosto 2025

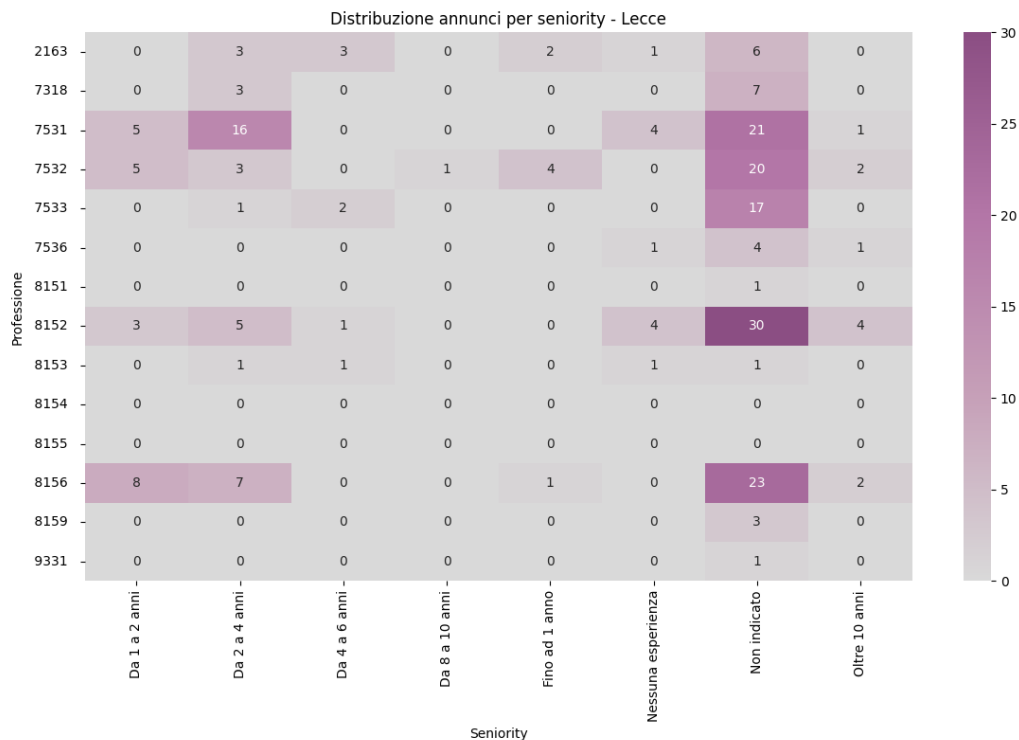


Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (6)

Per quanto riguarda il livello di seniority richiesto, si rileva una marcata tendenza a non specificare il livello di esperienza nei testi degli annunci (58%). Questo fenomeno, osservato trasversalmente a tutte le professioni ESCO, è in linea con la tendenza regionale. Quando l'informazione è invece presente, prevale la richiesta di profili con 2–4 anni di esperienza (17%), segno di una preferenza per lavoratori già formati e immediatamente inseribili nei contesti produttivi. Nel 9% dei casi vengono richieste persone con 1–2 anni di esperienza, mentre nell'8% degli annunci si ricercano figure senza esperienza o con esperienza fino a un anno, a indicare un'apertura del settore verso l'inserimento e la formazione di

nuovi profili. Completano il quadro i profili con oltre 10 anni di esperienza (4%) e quelli con esperienza intermedia, tra 4 e 10 anni (4%, Figura 12).

Figura 12: Annunci per seniority richiesta e professioni ESCO, provincia di Lecce. Valori assoluti, gennaio 2021-agosto 2025



Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (6)

Infine, in merito al livello di istruzione richiesto, la maggior parte degli annunci per il settore TAC nella provincia di Lecce indica come requisito un **diploma di scuola superiore** (89%). In alcuni casi, limitati alle professioni ESCO artigiani delle lavorazioni dei tessili, del cuoio e simili (7318), sarti, confezionatori di capi di abbigliamento, pellicciai e cappellai (7531), modellisti e tagliatori di capi di abbigliamento (7532) e cucitori, ricamatori ed assimilati (7533), emerge la richiesta di un **diploma tecnico** (10%),

coerente con la natura più manuale e operativa di tali ruoli. Marginali le richieste di laurea sia triennale che magistrale, che coprono solo lo 0,1% dei casi (Figura 13).

Figura 13: Annunci per livello di istruzione e professioni ESCO, provincia di Lecce. Valori assoluti, gennaio 2021-agosto 2025



Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (6)

Nel complesso, la provincia di Lecce presenta per una **struttura occupazionale fortemente orientata alla flessibilità contrattuale**. La tendenza alla scarsa specificazione dei requisiti di esperienza e, in parte, del titolo di studio suggerisce inoltre una domanda di lavoro più aperta e generalista, probabilmente volta a intercettare un bacino ampio e diversificato di candidati.

4. COMPETENZE RICHIESTE NEI JOB POSTING

L'analisi delle competenze richieste negli annunci di lavoro rappresenta un passaggio fondamentale per comprendere l'evoluzione delle esigenze professionali nel settore. Osservare come queste competenze variano nel tempo consente di cogliere segnali di cambiamento nei processi produttivi, nell'adozione di nuove tecnologie e nelle priorità delle imprese.

Per questo motivo, sono state esaminate le competenze indicate negli annunci pubblicati per il settore di interesse, confrontando i dati tra il 2022 e il 2025. Le competenze sono state mappate utilizzando la tassonomia ESCO, motivo per cui sono riportate in lingua inglese. L'obiettivo è individuare sia le competenze in crescita, che riflettono nuove richieste del mercato, sia quelle in diminuzione, potenzialmente legate a processi di automazione o trasformazione organizzativa.

Figura 16: Competenze richieste per il settore TAC. Incremento percentuale 2024-2025



Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)

Per quanto riguarda i decrementi percentuali (Figura 17, Figura 18 e Figura 19), la competenza in **budgetary principles** era molto richiesta nel 2022, per poi non essere più rilevata negli anni successivi (Figura 17). Un'altra variazione significativa tra il 2022 e il 2025 riguarda la competenza **trade in jewellery** (Figura 18).

Figura 17: Competenze richieste per il settore TAC. Decremento percentuale 2022-2023



Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)

Figura 18: Competenze richieste per il settore TAC. Decremento percentuale 2023-2024



Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)

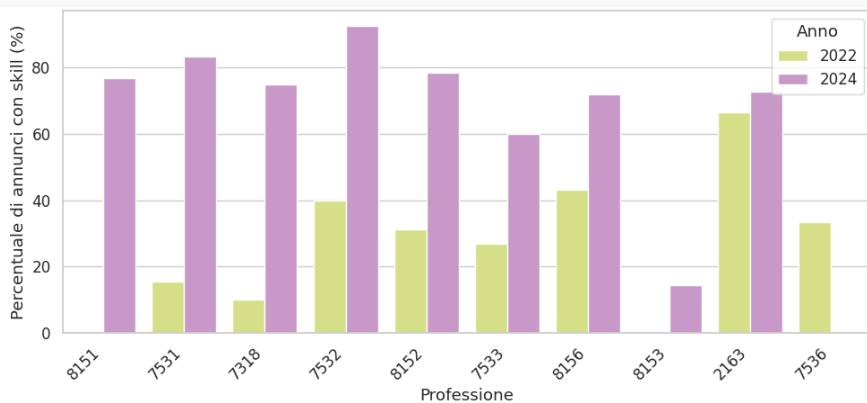
Figura 19: Competenze richieste per il settore TAC. Decremento percentuale 2024-2025



Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)

Questi dati suggeriscono come nel settore le competenze trasversali – come *work in teams* e adattabilità - stiano diventando sempre più centrali, mentre le lingue straniere, in particolare il francese, guadagnano importanza in risposta a esigenze internazionali o progetti specifici. Al contrario, si evidenzia come alcune competenze specifiche, pur rilevanti in un determinato anno (e.g., *budgetary principles*), possano perdere rapidamente importanza nel tempo, probabilmente a causa di cambiamenti nelle priorità aziendali o nell’evoluzione del mercato di riferimento. Questi decrementi suggeriscono un **progressivo spostamento del focus verso competenze più trasversali e versatili**.

Focus: andamento della competenza *work in teams* per le professioni del TAC



Confronto richiesta skill “work in teams” per annunci TAC (2022 vs 2024) (2) (6)

Nel 2024, si è osservato un notevole aumento nella richiesta della competenza legata al **lavoro di squadra**. In particolare, due professioni hanno visto un incremento significativo: i conduttori di macchinari per preparare le fibre, per la filatura e la bobinatura (8151) e i sarti, confezionatori di capi di abbigliamento, pellicciai e cappellai (7531), che sono passati rispettivamente da nessuna richiesta al 78% degli annunci e dal 17% all’82%, rispettivamente. La professione con la maggiore proporzione di annunci che richiedono questa competenza è quella dei modellisti e tagliatori di capi di abbigliamento (7532), che raggiunge quasi il **98%**. Solo una professione ha registrato un decremento, ovvero i confezionatori di calzature ed assimilati (7536), che non presenta annunci con questa competenza nel 2024.

L’analisi è stata ripetuta senza considerare le competenze trasversali (Figura 20, Figura 21 e Figura 22), dette anche soft skill (il cui elenco è riportato in Appendice A), concentrandosi principalmente sulle competenze tecniche (hard skill) specifiche per ciascun settore. Tra queste, si osserva un incremento significativo della richiesta di **crafting**, che nel 2022 non compariva negli annunci analizzati, mentre nel 2024 raggiunge una presenza pari a quasi il 7% (Figura 21). Un altro aumento rilevante riguarda la competenza **follow manufacturing work schedule**, che registra una

crescita di circa 2 punti percentuali tra il 2022 e il 2025. Nel 2025 emerge inoltre una maggiore attenzione alle competenze linguistiche, in particolare alla conoscenza del **francese**, che raddoppia la

come *quality standards* che registrano cali più marcati, indicando una possibile minore priorità attribuita a standard specifici o procedure consolidate nel tempo.

4.2 Market Basket Analysis

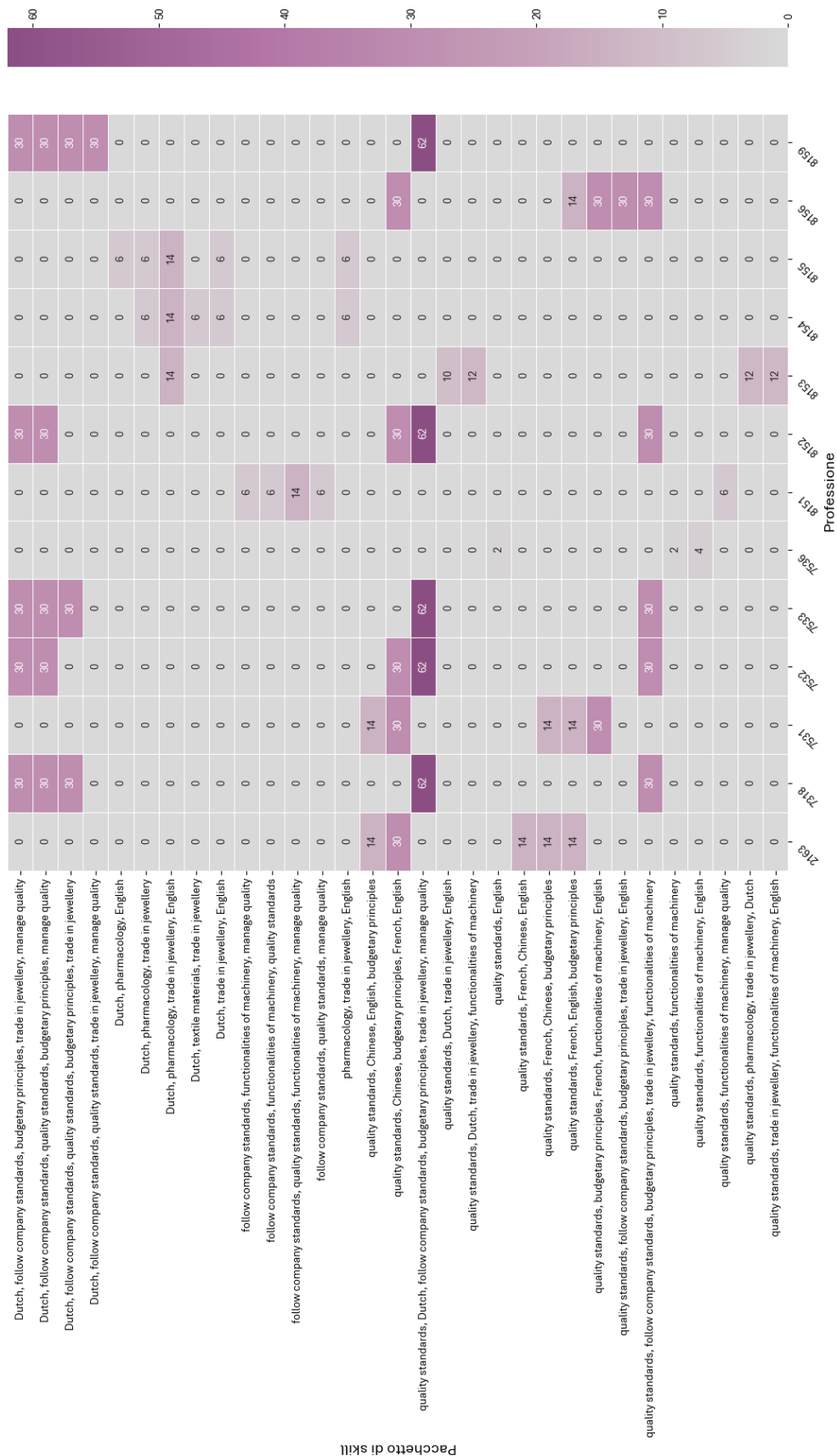
Un'ulteriore metodologia adottata per analizzare le competenze richieste negli annunci di lavoro è la Market Basket Analysis; questo approccio consente di individuare combinazioni di skill che ricorrono frequentemente negli annunci relativi a diverse professioni dello stesso settore, facilitando così l'identificazione delle competenze di base proprie del settore analizzato rispetto a quelle specifiche di una determinata professione.

L'analisi ha evidenziato alcuni gruppi di competenze tecniche (escludendo le competenze trasversali) che si presentano con particolare frequenza:

- uno degli insiemi più ricorrenti comprende le competenze **English, quality standards, Chinese, budgetary principles e French** (Figura 26), richieste in 30 annunci riferiti a cinque professioni (2163, 7531, 7532, 8152, 8156; si veda la Tabella 1 in Appendice A per i codici ESCO del settore TAC);
- un secondo insieme, ancora più frequente, include **Chinese, budgetary principles, quality standards, French, functionalities of machinery** ed **English**, presente in 62 annunci relativi a cinque professioni (7318, 7532, 7533, 8152, 8139).

La presenza ricorrente di competenze come **quality standards** risulta coerente con quanto previsto dalla tassonomia ESCO per le professioni del settore. Questo aspetto sarà ulteriormente approfondito nel paragrafo successivo dedicato al confronto tra i cluster di competenze emerse e la struttura teorica della classificazione ESCO (cfr. §4.3).

Figura 26: Market Basket Analysis delle competenze richieste per il settore TAC, diverse dalle competenze trasversali

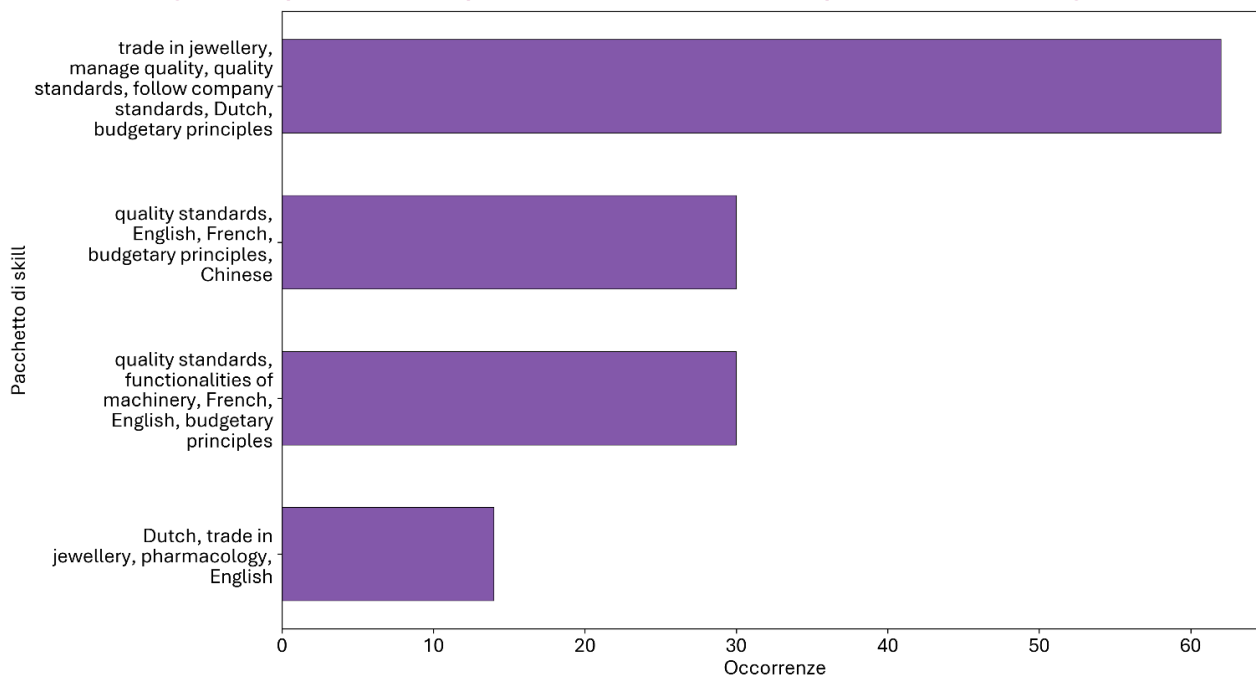


Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)

Sono stati poi analizzati, separatamente, i cinque insiemi di competenze più frequenti nelle offerte di singole professioni, notando alcune specializzazioni per una figura lavorativa, come ad esempio:

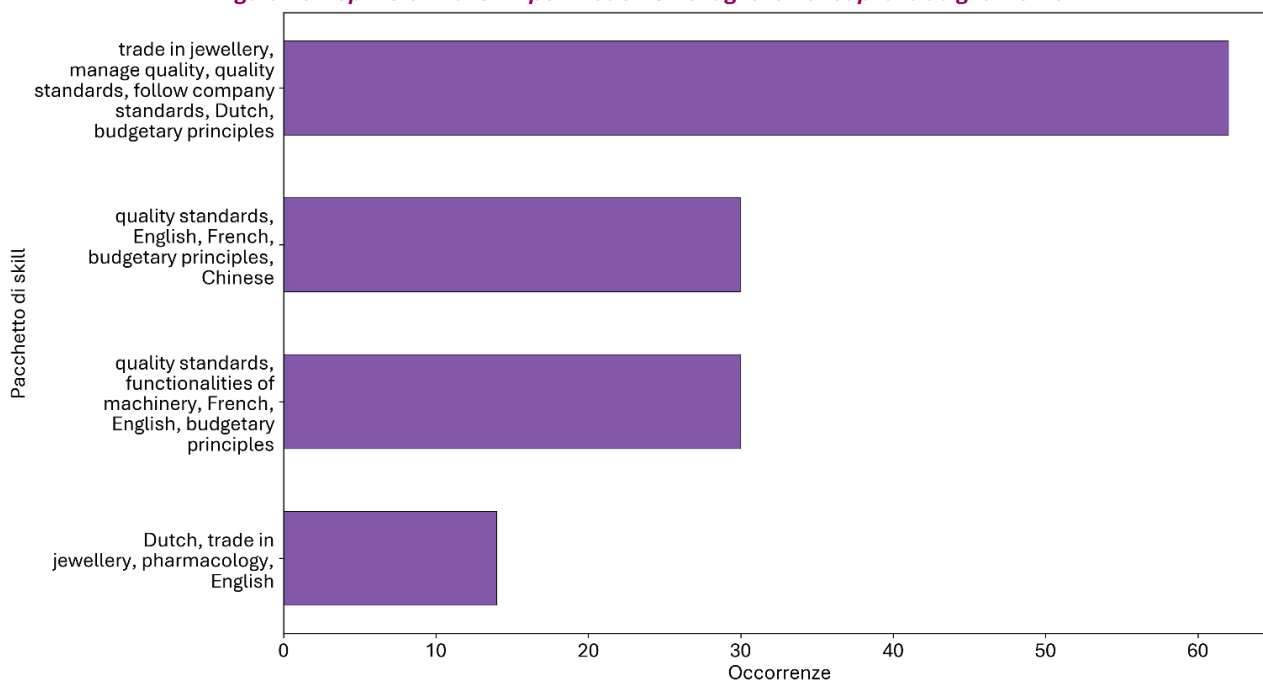
- **conduttori di telai meccanici per la tessitura e la maglieria:** le offerte di lavoro relative a questa figura professionale evidenziano due principali aree di competenza. Da un lato, sono richieste conoscenze di tipo gestionale, quali i **principi di budgeting** e la **gestione della qualità**; dall'altro, vengono valorizzate capacità tecniche, tra cui una solida comprensione delle **funzionalità delle macchine** e nozioni di **farmacologia** (Figura 27);
- lo stesso scenario sembra ripetersi per **modellisti e tagliatori di capi di abbigliamento**: la richiesta di farmacologia in questo ambito può indicare l'importanza di una conoscenza approfondita dei trattamenti e delle sostanze utilizzate nei processi di lavorazione tessile, sottolineando la necessità di profili professionali sempre più specializzati e attenti agli aspetti sia tecnici sia normativi legati alla sicurezza e alla qualità dei prodotti finiti (Figura 28);

Figura 27: Top insiemi di skill per conduttori di telai meccanici per la tessitura e la maglieria



Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)

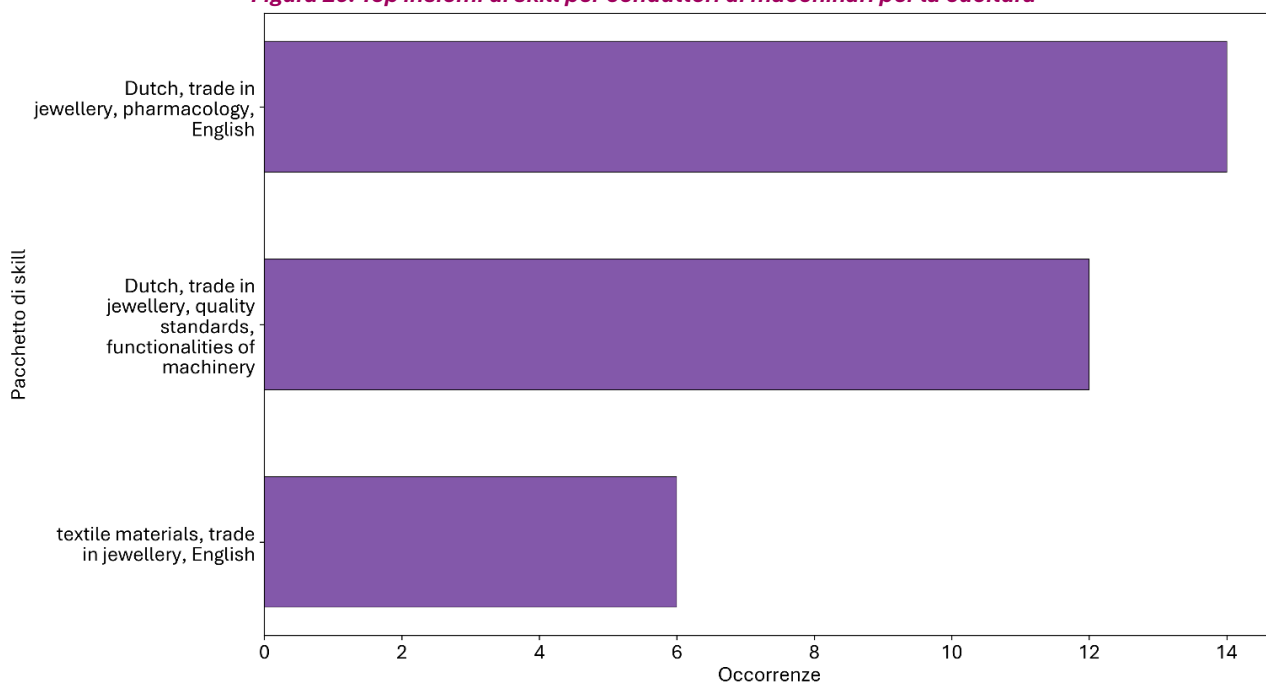
Figura 28: Top insiemi di skill per modellisti e tagliatori di capi di abbigliamento



Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)

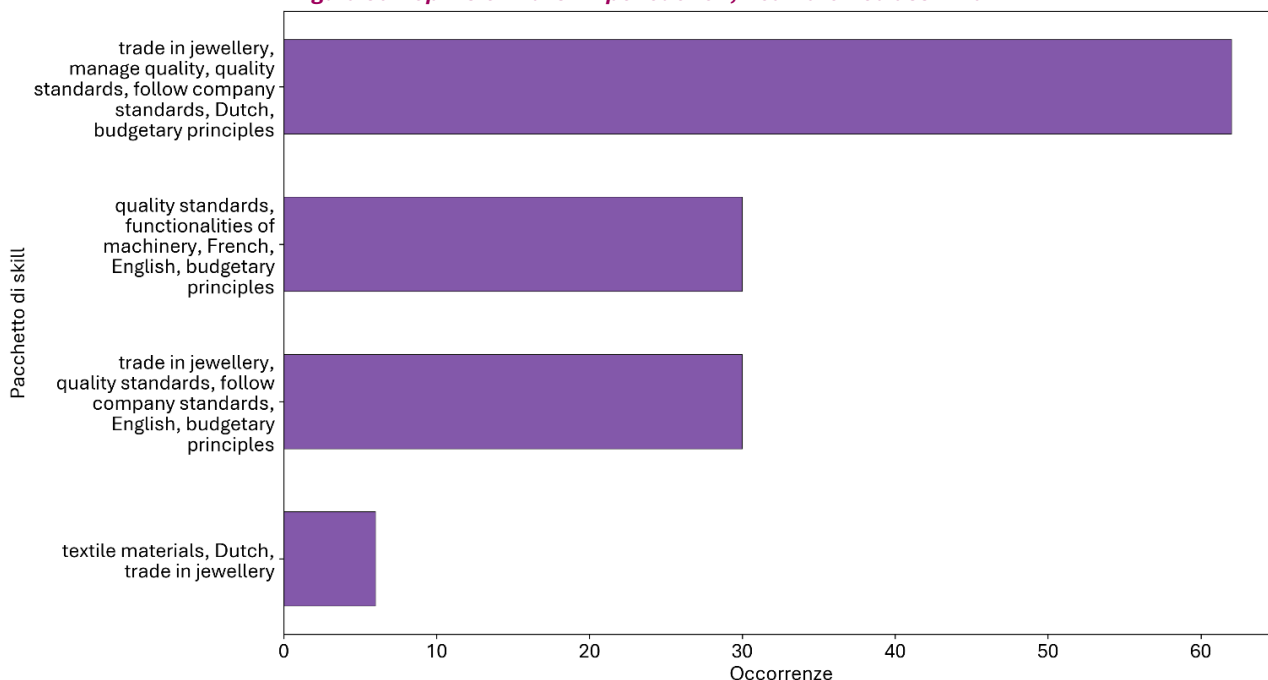
- conduttori di macchinari per la cucitura:** in una parte di offerte è richiesta la conoscenza dei **materiali tessili**, indicando il bisogno di figure con conoscenze teoriche oltre che pratiche per condurre queste macchine (Figura 29). Vale lo stesso per **cucitori, ricamatori ed assimilati** (Figura 30).

Figura 29: Top insiemi di skill per conduttori di macchinari per la cucitura



Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)

Figura 30: Top insiemi di skill per cucitori, ricamatori ed assimilati



Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)

Da questa analisi, considerando tutte le professioni, è possibile osservare che competenze come **francese, cinese, quality standards** sono spesso richieste tra le professioni (per esempio, conduttori di macchinari per la fabbricazione di calzature ed assimilati, progettisti di prodotti e disegnatori di moda), il che è in linea con l'analisi precedente su singole skill che le vedeva tra quelle con incremento positivo.

4.3 Confronto con la tassonomia ESCO

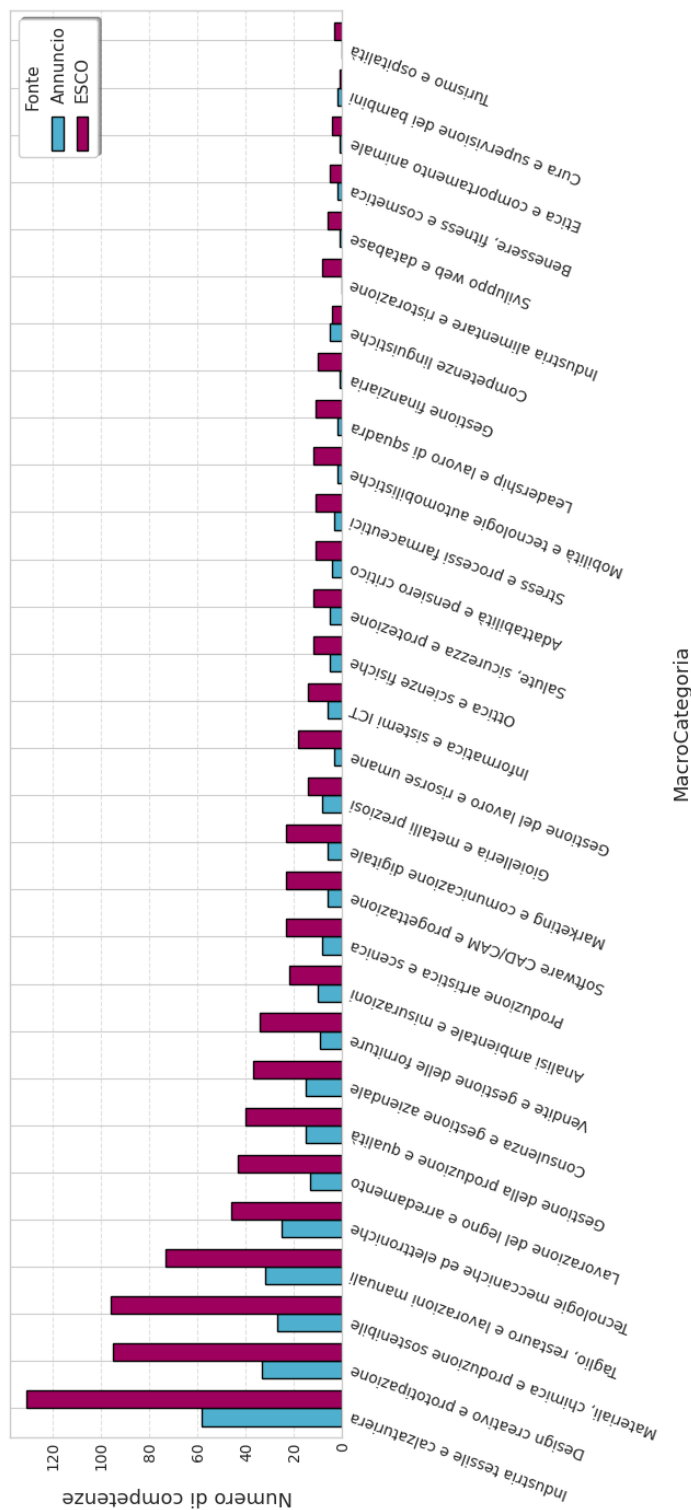
A seguito dell'analisi delle competenze potenzialmente emergenti come richieste negli annunci, è stato possibile confrontarle con quelle formalmente previste dalla **tassonomia ESCO** (*European Skills, Competences, Qualifications and Occupations* (2)), che rappresenta il sistema di classificazione ufficiale della Commissione Europea per competenze, qualifiche e professioni. All'interno di questa classificazione è possibile trovare un insieme di **professioni**, ciascuna identificata da un codice univoco, a cui è associato anche un insieme di competenze teoricamente previste per quella figura professionale.

Per rendere il confronto più strutturato, le competenze sono state innanzitutto raggruppate in **macro-cluster tematici** a partire dalla tassonomia ESCO, aggregando competenze affini dal punto di vista semantico e funzionale. Questa prima fase ha consentito di delineare le aree di competenza teoriche per ciascun profilo professionale. Successivamente, la stessa metodologia è stata applicata alle competenze estratte dagli **annunci di lavoro**, con l'obiettivo di confrontare le evidenze empiriche con la struttura formale di riferimento. L'utilizzo dei macro-cluster ha permesso di analizzare in modo sistematico il numero e la distribuzione delle competenze identificate da ciascuna fonte, evidenziando

le principali differenze tra competenze emergenti e competenze codificate e individuando le aree professionali in cui si osservano i maggiori scostamenti.

Questo approccio consente non solo di misurare il grado di allineamento tra domanda reale e tassonomia ufficiale, ma anche di individuare le competenze che stanno assumendo un ruolo crescente nel mercato del lavoro, pur non essendo ancora pienamente integrate nei sistemi di classificazione. I risultati di tale confronto, presentati nelle sezioni successive, offrono spunti utili per aggiornare i modelli previsionali e orientare le politiche formative verso le competenze più richieste.

Figura 31: Analisi macro-cluster per le skill del settore TAC

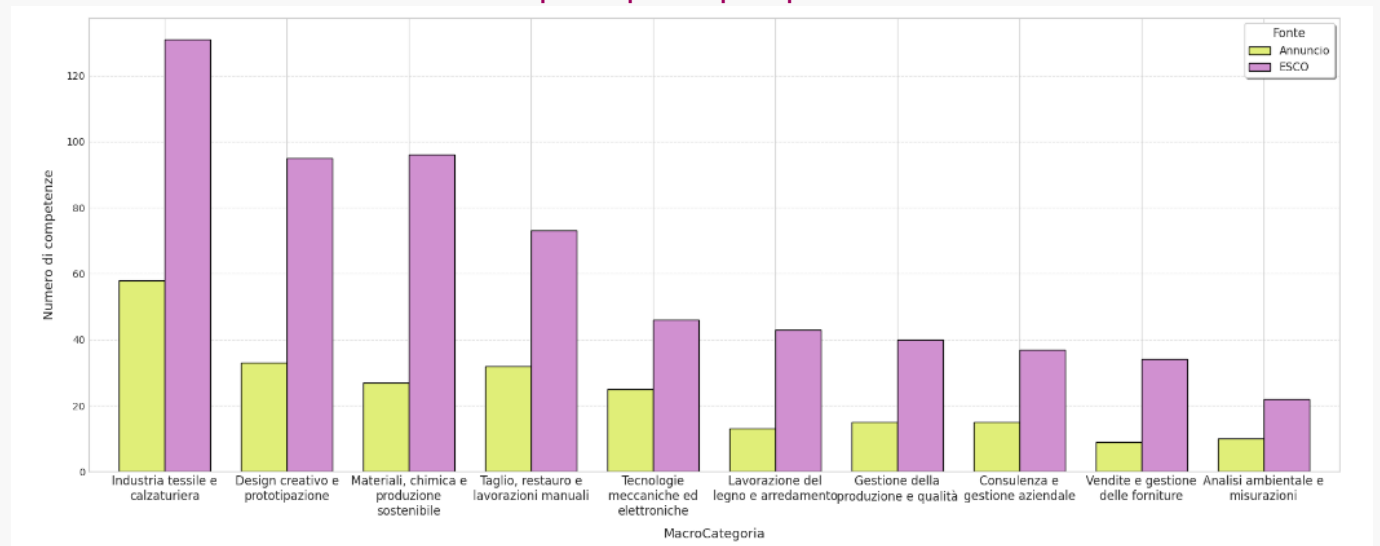


Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)

Analizzando il grafico in Figura 31, relativo ai macro-cluster delle competenze richieste nel settore TAC, si evidenzia una discrepanza tra le skill richieste negli annunci di lavoro e quelle formalmente riconosciute dalla classificazione ESCO. Il grafico mostra come negli annunci emergano competenze

trasversali e spesso non convenzionali per il settore, come **la cura e supervisione dei bambini** (*babysitting*) e le **competenze linguistiche** (ad esempio, il tedesco). Tuttavia, queste skill risultano scarsamente rappresentate o del tutto assenti nella tassonomia ESCO. Il *babysitting* compare insolitamente tra le competenze richieste per i progettisti di prodotti e disegnatori di moda (codice

Focus: 10 cluster con più competenze per le professioni del settore TAC



Top 10 cluster di competenze per TAC. Elaborazione Intellera Consulting su dati (2) (6)

Analizzando i primi 10 cluster, si evidenziano:

- **industria tessile e calzaturiera/design creativo e prototipazione/materiali, chimica e produzione sostenibile/taglio, restauro e lavorazioni manuali:** competenze ancora fondamentali nel settore, ampiamente presenti nella tassonomia ESCO e più generiche negli annunci di lavoro;
- **tecnologie meccaniche ed elettroniche/lavorazione del legno e arredamento/gestione della produzione e qualità/consulenza e gestione aziendale/vendite e gestione delle forniture:** competenze ben rappresentate in ESCO, ma presenti in misura minore negli annunci;
- **analisi ambientale e misurazioni:** crescente attenzione alla sostenibilità dei processi, con competenze richieste e teoriche quasi equivalenti.

2163), suggerendo, probabilmente, un collegamento a progetti rivolti all'infanzia o alla necessità di interagire con bambini. Allo stesso modo, il tedesco figura tra le competenze richieste per i modellisti e tagliatori di capi d'abbigliamento (codice 7532).

Queste evidenze, rappresentate in Figura 31, sottolineano come **le esigenze del mercato stiano evolvendo verso una maggiore trasversalità e contaminazione tra competenze tecniche e soft skill, non sempre riconosciute dalle classificazioni ufficiali.**

D'altra parte, l'analisi mette anche in luce come la classificazione ESCO dettagli alcune macroaree di competenze in modo molto approfondito – ad esempio design creativo e prototipazione (es., incidere un modello), industria tessile e calzaturiera (es., controllare il processo tessile), materiali, chimica e produzione sostenibile (es., preparare le materie prime), taglio e lavorazioni manuali (es., tagliare gemme) – mentre **negli annunci di lavoro le richieste si limitano spesso a competenze più generali che le comprendono.** Altre categorie sembrano invece in linea, come ad esempio gestione della produzione e qualità (es., *quality standards*), ottica e scienze fisiche (es., *optics*), tecnologie meccaniche ed elettroniche (es. meccanica), software CAD/CAM e progettazione (es. software CAD).

5. PREVISIONI OCCUPAZIONALI

In questo capitolo vengono presentati e commentati i risultati delle previsioni occupazionali riferite alla filiera automotive, elaborate a partire dai dati sugli annunci di lavoro disponibili per il periodo 2022–agosto 2025 (6).

Le stime sono state ottenute attraverso l'applicazione di diversi modelli statistici e di machine learning, selezionando infine l'approccio che ha garantito le migliori prestazioni predittive. Gli aspetti tecnici relativi alle metodologie utilizzate e alle metriche di valutazione sono descritti in dettaglio nella Nota Metodologica (7); in questa sede l'attenzione è concentrata esclusivamente sull'interpretazione dei risultati e sulle tendenze emerse.

5.1 Andamento e prospettive occupazionali

L'analisi delle previsioni sull'aggregato degli annunci mensili del settore TAC mostra un mercato del lavoro caratterizzato da **un'elevata variabilità ciclica**.

Nel periodo analizzato emergono alcuni elementi ricorrenti:

- picchi significativi nei primi mesi degli anni analizzati, coerenti con l'avvio di nuovi cicli produttivi e progettuali;
- una flessione marcata ad aprile 2023, che rappresenta uno dei minimi della serie;
- una dinamica fortemente stagionale, con oscillazioni concentrate in specifici periodi dell'anno, in particolare tra autunno e inizio anno.

Una prima applicazione del modello LightGBM è stata condotta a livello di singola professione (codici ESCO), utilizzando le serie mensili degli annunci.

A titolo esemplificativo, la Figura 32 riporta i risultati per la professione “modellisti e tagliatori di capi di abbigliamento”. Dal grafico emerge che il modello è in grado di:

- intercettare correttamente i picchi stagionali, in particolare quelli di fine anno e inizio anno;
- riprodurre le fasi di contrazione, tipiche dei periodi di bassa attività produttiva.

La previsione a breve termine risulta allineata ai livelli medi storici, suggerendo che per questa figura professionale la domanda si mantiene regolare e ciclica, coerente con il funzionamento delle filiere moda e design.

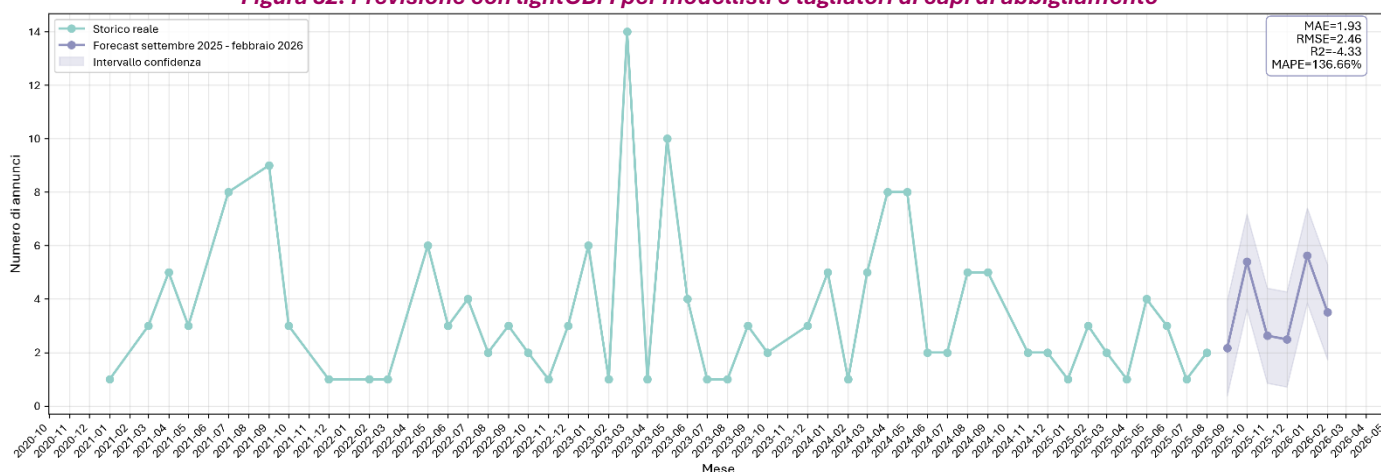
Tuttavia, l'analisi per singola professione mette in evidenza anche importanti limiti strutturali. Per molte figure come:

- artigiani delle lavorazioni dei tessuti e del cuoio,

- conduttori di macchinari per la filatura, tessitura e cucitura,

alcune finestre temporali senza alcun annuncio o di picchi isolati rende le serie storiche altamente irregolari. In questi casi, le metriche di accuratezza risultano basse o non calcolabili, indicando che la domanda per queste figure è episodica, legata a commesse o progetti specifici, e quindi difficilmente prevedibile con modelli puramente temporali.

Figura 32: Previsione con lightGBM per modellisti e tagliatori di capi di abbigliamento



Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (6)

Per superare i limiti legati alla discontinuità delle singole professioni, è stata realizzata una seconda analisi focalizzata sull'andamento complessivo degli annunci del settore TAC, aggregando tutte le figure professionali.

L'andamento previsto evidenzia:

- una **domanda complessiva sostanzialmente stabile nel medio-breve periodo;**
- **oscillazioni stagionali regolari**, che si ripetono nel corso dell'anno;
- **l'assenza di segnali di crescita o contrazione strutturale** nel breve periodo.

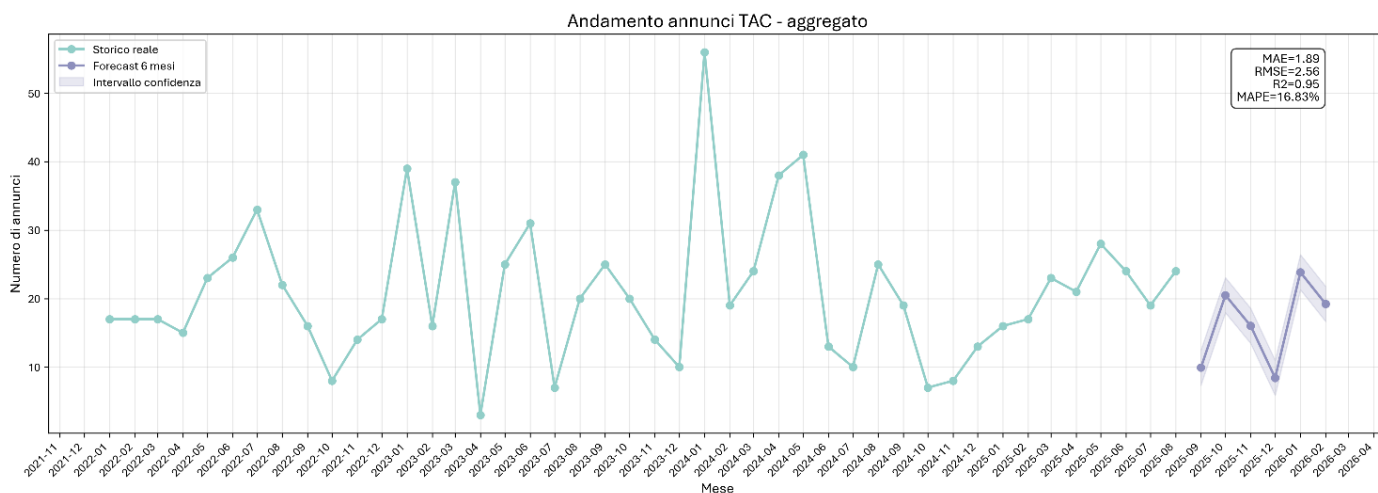
In particolare, le previsioni indicano un **rafforzamento della domanda nei mesi autunnali** e un **picco a gennaio**, seguito da una successiva fase di rallentamento. Questo profilo è coerente con i cicli tipici del settore (Figura 33).

I picchi previsti nei mesi di ottobre e gennaio trovano riscontro anche nelle previsioni di alcune professioni chiave - come i conduttori di telai meccanici per la tessitura e la maglieria e i modellisti e tagliatori di capi d'abbigliamento - suggerendo che tali figure svolgono un ruolo centrale nei

momenti di maggiore attivazione del mercato del lavoro TAC e agiscono da principali driver ciclici della domanda.

Nel complesso, l'analisi aggregata conferma che il settore TAC, pur caratterizzato da una forte stagionalità e da una domanda irregolare a livello di singole professioni, presenta una **tenuta occupazionale nel breve periodo**, con dinamiche prevedibili quando osservate a livello di filiera.

Figura 33: Previsione con GBM per il totale degli annunci del settore TAC



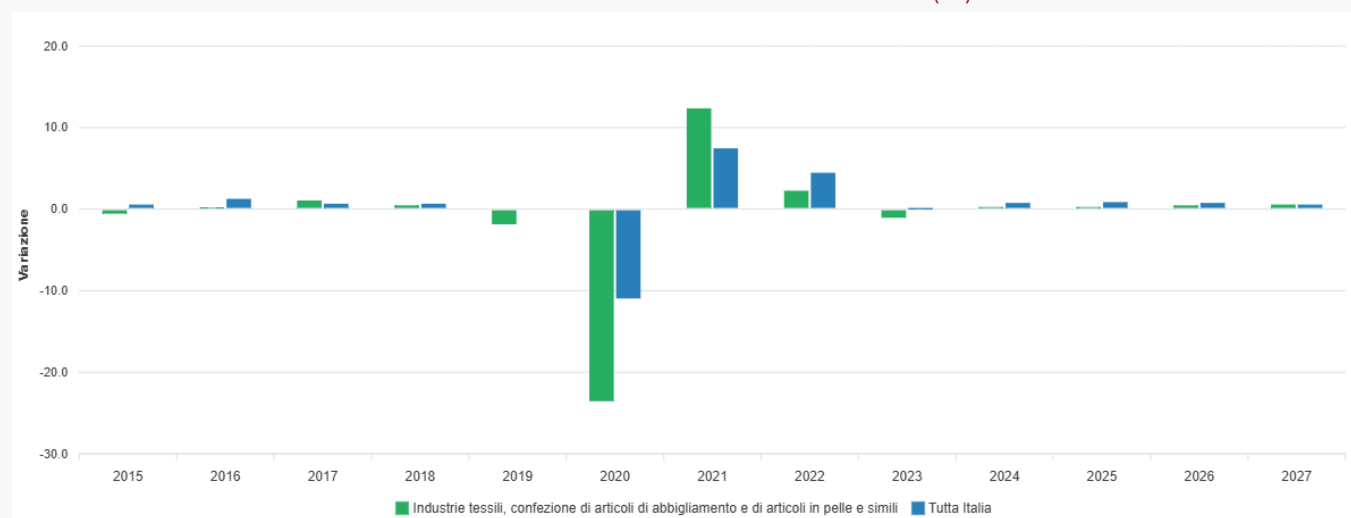
Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (6)

L'insieme delle evidenze consente di delineare alcune conclusioni principali per il settore TAC:

- il comparto presenta una **domanda di lavoro strutturalmente presente ma fortemente ciclica**;
- le oscillazioni sono **prevalentemente stagionali**, più che riconducibili a trend di lungo periodo;
- esiste una **forte eterogeneità tra professioni**: alcune mostrano flussi continui di domanda, altre risultano sporadiche e difficilmente prevedibili;
- le **previsioni sull'aggregato** risultano **molto più robuste** rispetto a quelle per singolo profilo.

Ne consegue che, ai fini della programmazione delle politiche formative e delle politiche attive del lavoro, il settore TAC dovrebbe essere analizzato principalmente attraverso le **dinamiche complessive della filiera**, utilizzando il dettaglio professionale come strumento di supporto qualitativo per individuare i profili chiave nei diversi cicli produttivi.

Focus: confronto con modello INAPP-Prometeia (11)



Tasso di variazione annuale dell'occupazione nel settore economico C13T15 e totale economia var % 2015-2027 (10)

Per la Puglia è disponibile una previsione dell'andamento complessivo dell'occupazione, elaborata da INAPP-Prometeia per il periodo 2022-2027. Focalizzandosi sul settore economico C13T15: Industrie tessili, confezione di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e simili, è possibile paragonare con l'analisi del settore TAC illustrata in precedenza. Le stime, basate su un modello econometrico di tipo multisettoriale che integra dati territoriali e macroeconomici, indicano una crescita dell'occupazione totale regionale, espressa in ULA (unità lavorative annue), pari allo 0,4% nel 2024 e nel 2025, e leggermente superiore (dello 0,6%) nel 2026. Si delinea quindi una tendenza di lieve crescita ma stabile. Questo andamento appare coerente anche con le previsioni sugli annunci di lavoro elaborate nel documento, dove si osserva una tendenza alla stabilizzazione del mercato degli annunci a partire da settembre 2025.

6. CONCLUSIONI E PROSPETTIVE OPERATIVE

Lo studio condotto sulla filiera produttiva del TAC, filiera compresa all'interno della Strategia di Specializzazione Intelligente della Regione Puglia, ha evidenziato una progressiva trasformazione delle competenze tecniche e trasversali richieste dal mercato del lavoro in Puglia. Complessivamente, emergono elementi di fragilità del mercato del lavoro della regione in analisi, che richiedono interventi mirati, volti a sostenere la qualità e la competitività dell'occupazione.

In particolare, le analisi delle attivazioni, delle cessazioni e degli annunci di lavoro, condotte sia complessivamente per la Puglia, sia per le singole province, mostrano un saldo occupazionale negativo, con un numero di cessazioni mediamente superiore alle attivazioni e una contrazione delle assunzioni tra gli anni 2023 e 2024; l'andamento, inoltre, riflette la forte dipendenza di questo settore produttivo dalla stagionalità.

L'esame degli annunci di lavoro evidenzia, nella provincia di Lecce (in continuità con il trend regionale), una domanda di lavoro fortemente orientata alla flessibilità, con prevalenza di contratti a tempo determinato e requisiti professionali spesso poco specificati. La preferenza per profili con esperienza

medio-bassa e formazione tecnico-professionale **riflette la vocazione artigianale del comparto, che resta dinamico ma strutturalmente fragile, richiedendo interventi mirati a rafforzare la qualità e la stabilità dell'occupazione.**

Per quanto attiene alle competenze, dalle analisi emerse dagli annunci di lavoro e dalle analisi previsionali, **vi è un aumento della domanda di soft skill**, in particolare *work in teams*, *adapt to change* e il **miglioramento delle competenze linguistiche** (inglese e francese). Queste ultime sono connesse con la **crescente internazionalizzazione**, principale sfida del settore in esame. Parallelamente, si nota una **riorganizzazione delle hard skill, con uno spostamento verso competenze tecniche digitali**, legate ai processi produttivi, alla gestione della qualità e alla sostenibilità.

Le analisi mettono in luce alcune discrepanze tra le competenze emergenti e quelle classificate dalla tassonomia europea ESCO, evidenziando un mercato del lavoro in trasformazione, che non sempre rispecchia fedelmente le strutture previste dai sistemi di riferimento. Questo scarto non va interpretato necessariamente come una criticità, ma piuttosto come un segnale della dinamicità del contesto occupazionale, dove nuove esigenze professionali si affermano con rapidità, talvolta anticipando gli aggiornamenti delle classificazioni ufficiali. In particolare, **si osserva una crescente valorizzazione di competenze trasversali, digitali e intersettoriali, che spesso non trovano una corrispondenza immediata nei repertori ufficiali.** Tale fenomeno suggerisce l'opportunità di affiancare agli strumenti esistenti meccanismi di osservazione più agili e reattivi, capaci di cogliere tempestivamente le evoluzioni del mercato e di contribuire, in modo complementare, alla definizione di politiche formative e occupazionali più aderenti alla realtà.

Le analisi condotte suggeriscono alcune possibili direzioni di sviluppo per rafforzare la capacità di lettura e risposta del sistema regionale rispetto alle dinamiche occupazionali e ai fabbisogni di competenze.

Una prima prospettiva riguarda il rafforzamento della base informativa e modellistica. L'integrazione degli annunci di lavoro provenienti dai Centri per l'Impiego e la realizzazione di sondaggi *ad hoc* nei principali distretti potrebbero contribuire a una lettura più completa, in particolare per un settore come il TAC, dove si osservano segnali di contrazione e una limitata disponibilità di dati. In parallelo, l'estensione della base dati già utilizzata nei modelli, sia in termini di ampiezza temporale che di dettaglio, rappresenta un'opportunità per migliorare la capacità predittiva e intercettare tempestivamente segnali di inversione o crescita nei settori strategici.

Un'altra prospettiva riguarda il monitoraggio continuo dei trend occupazionali e delle competenze emergenti. L'evoluzione delle soft skill, delle competenze linguistiche e delle abilità tecniche legate alla sostenibilità e ai processi produttivi suggerisce l'opportunità di aggiornare periodicamente sia i modelli previsionali che le politiche attive, in modo da mantenere allineata l'offerta formativa alle esigenze del mercato.

Infine, il rafforzamento della formazione tecnica e trasversale si configura come un ambito di intervento strategico. L'analisi ha evidenziato la presenza di competenze non convenzionali e una parziale disconnessione tra le skill richieste negli annunci e quelle previste dalle tassonomie ufficiali. L'utilizzo di modelli avanzati e di dati più granulari potrebbe consentire di anticipare con maggiore precisione le traiettorie evolutive del mercato del lavoro, orientando la progettazione di percorsi formativi più aderenti alle esigenze delle imprese.

APPENDICI

Appendice A – Tabelle

Tabella 1: Codici ESCO delle professioni selezionate per il settore TAC

CODICE ESCO	DESCRIZIONE ESCO
2163	Progettisti di prodotti e disegnatori di moda
7318	Artigiani delle lavorazioni dei tessuti, del cuoio e simili
7531	Sarti, confezionatori di capi di abbigliamento, pellicciai e cappellai
7532	Modellisti e tagliatori di capi di abbigliamento
7533	Cucitori, ricamatori ed assimilati
7535	Conciatori di pelli e di pellicce
7536	Confezionatori di calzature ed assimilati
8151	Conduttori di macchinari per preparare le fibre, per la filatura e la bobinatura
8152	Conduttori di telai meccanici per la tessitura e la maglieria
8153	Conduttori di macchinari per la cucitura
8155	Conduttori di macchinari per la preparazione di pelliccia e cuoio
8154	Conduttori di macchinari per il candeggio, la tintura e la lavatura di filati e tessuti
8156	Conduttori di macchinari per la fabbricazione di calzature ed assimilati
8159	Conduttori di macchinari per la confezione di articoli in stoffa, pelliccia e cuoio non classificati altrove

Tabella 2: Codici della classificazione delle professioni CP2021 selezionati per il settore TAC

CODICE CP ISTAT 2021	DESCRIZIONE CP ISTAT 2021
2.5.5.1.3	Disegnatori di moda
3.1.3.7.2	Disegnatori tessili
6.3.3.2.1	Artigiani di prodotti tessili artistici lavorati a mano
6.3.3.2.2	Artigiani di prodotti artistici in pelle e cuoio lavorati a mano
6.5.3.1.0	Preparatori di fibre
6.5.3.2.1	Tessitori
6.5.3.2.2	Maglieristi
6.5.3.2.3	Tintori e addetti al trattamento chimico dei tessuti
6.5.3.3.1	Modellisti di capi di abbigliamento
6.5.3.3.2	Tagliatori di capi di abbigliamento
6.5.3.3.3	Confezionatori di capi di abbigliamento
6.5.3.3.4	Sarti
6.5.3.3.5	Cappellai
6.5.3.4.1	Modellisti di pellicceria e di capi in pelle
6.5.3.4.2	Tagliatori di pellicceria e di capi in pelle
6.5.3.4.3	Confezionatori di pellicceria e di capi in pelle
6.5.3.4.4	Pellicciai e sarti in pelle
6.5.3.5.1	Confezionatori e rifinitori di biancheria intima
6.5.3.5.2	Confezionatori e rifinitori di biancheria per la casa
6.5.3.5.3	Merlettai e ricamatrici a mano

6.5.3.5.4	Bottonai
6.5.4.1.0	Conciatori di pelli e di pellicce
6.5.4.2.1	Modellisti di calzature
6.5.4.2.2	Tagliatori di calzature
6.5.4.2.3	Confezionatori di calzature
6.5.4.2.4	Calzolai, sellai e cuoiai
6.5.4.3.1	Modellisti di pelletteria
6.5.4.3.2	Tagliatori di pelletteria
6.5.4.3.3	Confezionatori di pelletteria
6.5.4.3.4	Pellettieri
7.2.6.1.0	Addetti a macchinari per la filatura e la bobinatura
7.2.6.2.0	Addetti a telai meccanici e a macchinari per la tessitura e la maglieria
7.2.6.3.0	Operai addetti a macchinari industriali per confezioni di abbigliamento in stoffa e assimilati
7.2.6.4.0	Addetti ai macchinari per il trattamento di pulitura a secco, candeggio e tintura di filati e tessuti industriali
7.2.6.5.0	Addetti a macchinari per la stampa dei tessuti
7.2.6.7.0	Addetti a macchinari per la produzione in serie di calzature
7.2.6.9.0	Altri operai addetti a macchinari dell'industria tessile e delle confezioni ed assimilati

Tabella 3: Elenco delle competenze ESCO considerate come trasversali

DESCRIZIONE COMPETENZA	CONCEPT URI
Work in teams	http://data.europa.eu/esco/skill/60c78287-22eb-4103-9c8c-28deaa460da0
Adapt to change	http://data.europa.eu/esco/skill/49de9958-2aa4-4eef-a89d-fe5d5bcd28c4
Manage time	http://data.europa.eu/esco/skill/d9013e0e-e937-43d5-ab71-0e917ee882b8
Lead a team	http://data.europa.eu/esco/skill/1f1d2ff8-c4c1-45cc-9812-6a7ee84a73cb
Work independently	http://data.europa.eu/esco/skill/c29aa9d2-4da8-4bdd-831c-8d4a2fb51730
Work efficiently	http://data.europa.eu/esco/skill/7a93e22f-54d8-4bf0-9213-d711f6601b49
Tolerate stress	http://data.europa.eu/esco/skill/d15f8745-28f8-4abf-a7b6-6cb8a304efd2
Teamwork principles	http://data.europa.eu/esco/skill/a5b0cd5c-e13a-4ab3-8d93-4d242adcfb01
Assume responsibility	http://data.europa.eu/esco/skill/199f7919-5114-41b6-b6a5-41e0e4896ec1
Think analytically	http://data.europa.eu/esco/skill/4707da90-9cfc-46ca-8de0-38a0b7bfb137
Communication	http://data.europa.eu/esco/skill/15d76317-c71a-4fa2-aadc-2ecc34e627b7
Brainstorm ideas	http://data.europa.eu/esco/skill/614c627b-2ec9-4a0d-811e-de14be4362f2
Communication principles	http://data.europa.eu/esco/skill/fe30a4b0-1a99-4fc7-afff-b162b8c834ba
Think proactively	http://data.europa.eu/esco/skill/e186976a-64f0-4052-a25b-297d19e1d0ec
Develop creative ideas	http://data.europa.eu/esco/skill/8c4c49d4-9708-433f-8ca7-bf2c5211ee49
Show commitment	http://data.europa.eu/esco/skill/1fce1197-3a5b-45b7-8797-575cd3b57a01

Assess others	http://data.europa.eu/esco/skill/a90fa5ff-5b4f-4152-8160-ad80a6d3d13e
Show determination	http://data.europa.eu/esco/skill/19a64e91-bfe3-4c48-9225-3bb1229b12f0
Keep company	http://data.europa.eu/esco/skill/ff939984-b1a6-4d57-88bd-e453262433c4
Team building	http://data.europa.eu/esco/skill/eab3bafa-eebb-47bf-85ce-e336c5019108
Create solutions to problems	http://data.europa.eu/esco/skill/03b9b491-fc9b-4868-914a-bf7cd47b5041
Delegate responsibilities	http://data.europa.eu/esco/skill/b00e948c-19be-4951-8cff-60f88f1046e9
Calculate employee benefits	http://data.europa.eu/esco/skill/a4e50b95-8962-4408-81f9-f5de71461276
Establish collaborative relations	http://data.europa.eu/esco/skill/326809fc-238d-40c2-881e-40042f7f2f0d
Lead others	http://data.europa.eu/esco/skill/75d8e5d9-bef3-418b-9011-01bff9f27207

Appendice B – Grafici

Grafici relativi al capitolo 3 - Analisi della domanda occupazionale nei job posting

In questa sezione sono riportate le analisi effettuate su tutte le province per gli annunci pubblicati per tipo contratto, esperienza richiesta e livello di istruzione settore TAC.



Figura B1: Numero di annunci per tipologia di contratto proposto, provincia di Bari, anni 2021-2025, settore TAC.

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (6)

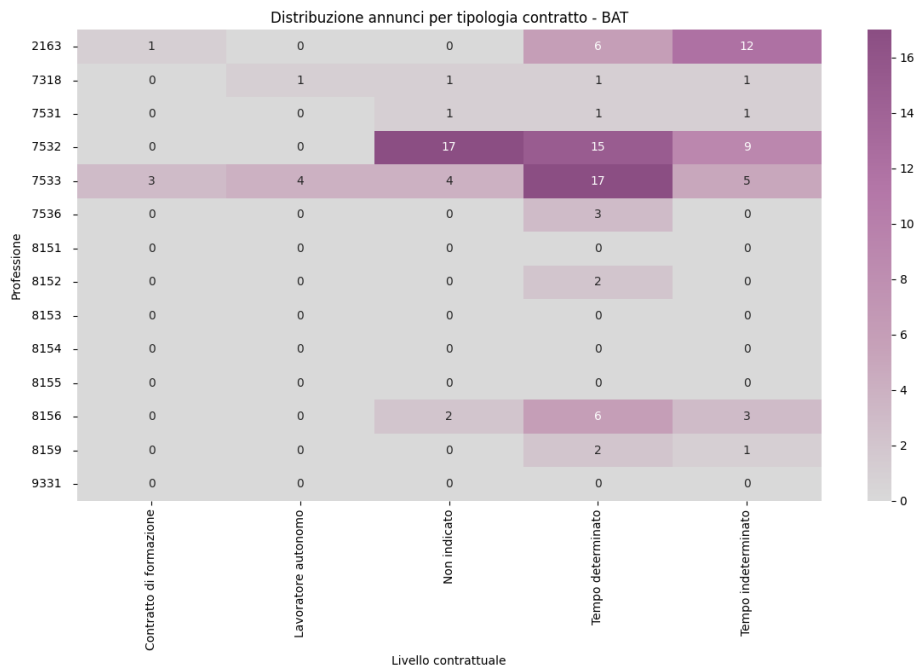


Figura B2: Numero di annunci per tipologia di contratto proposto, provincia di BAT, anni 2021-2025, settore TAC.

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (6)



Figura B3: Numero di annunci per tipologia di contratto proposto, provincia di Brindisi, anni 2021-2025, settore TAC.

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (6)



Figura B4: Numero di annunci per tipologia di contratto proposto, provincia di Taranto, anni 2021-2025, settore TAC.

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (6)

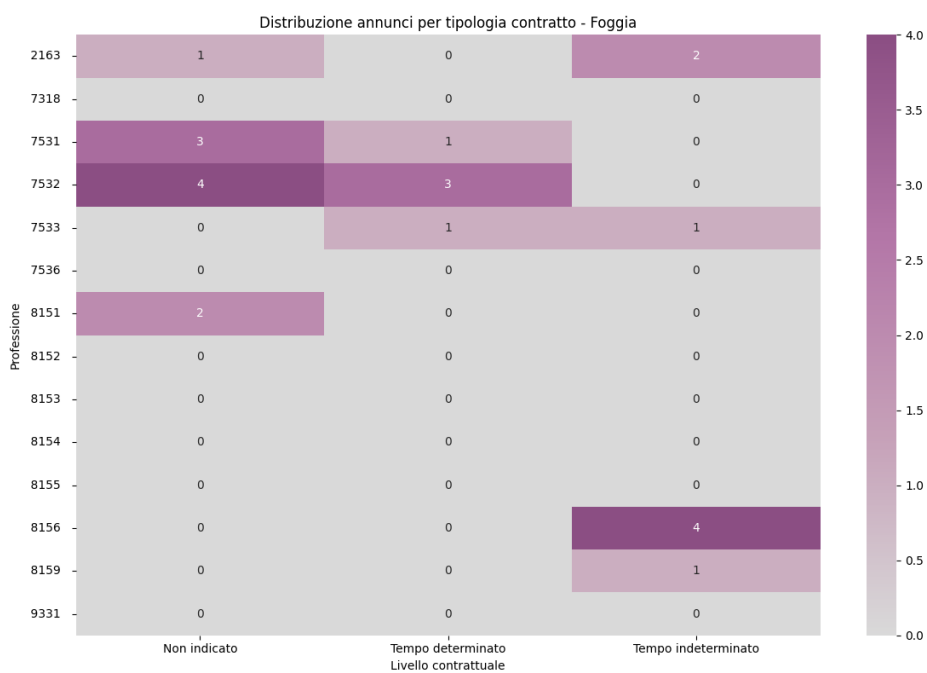


Figura B5: Numero di annunci per tipologia di contratto proposto, provincia di Foggia, anni 2021-2025, settore TAC.

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (6)



Figura B6: Numero di annunci per livello di istruzione richiesto, provincia di Bari, anni 2021-2025, settore TAC.

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (6)



Figura B7: Numero di annunci per livello di istruzione richiesto, provincia di BAT, anni 2021-2025, settore TAC.

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (6)

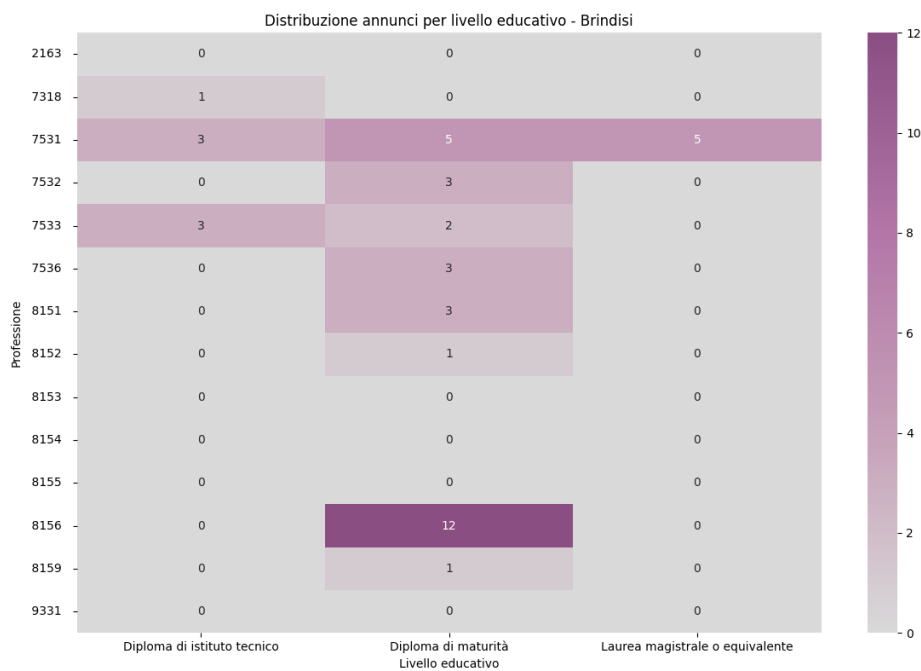


Figura B8: Numero di annunci per livello di istruzione richiesto, provincia Brindisi, anni 2021-2025, settore TAC.

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (6)

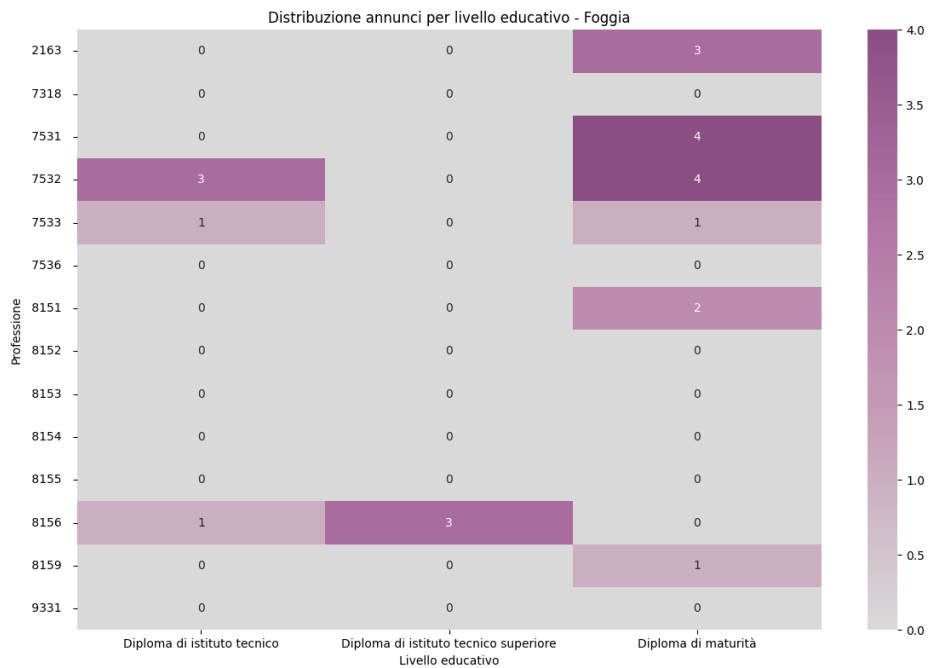


Figura B9: Numero di annunci per livello di istruzione richiesto, provincia di Foggia, anni 2021-2025, settore TAC.

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (6)

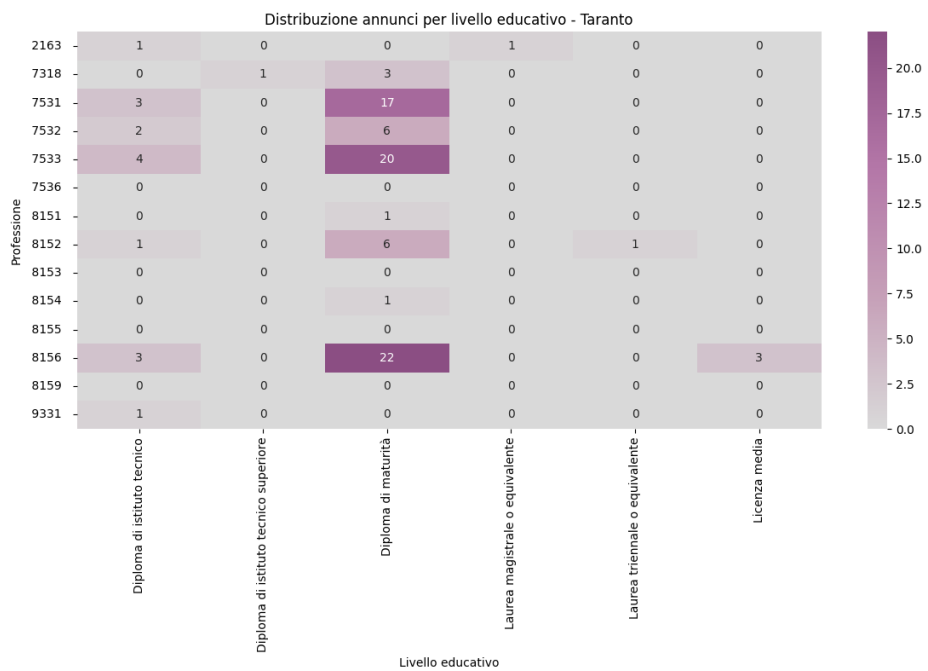


Figura B10: Numero di annunci per livello di istruzione richiesto, provincia di Taranto, anni 2021-2025, settore TAC.

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (6)

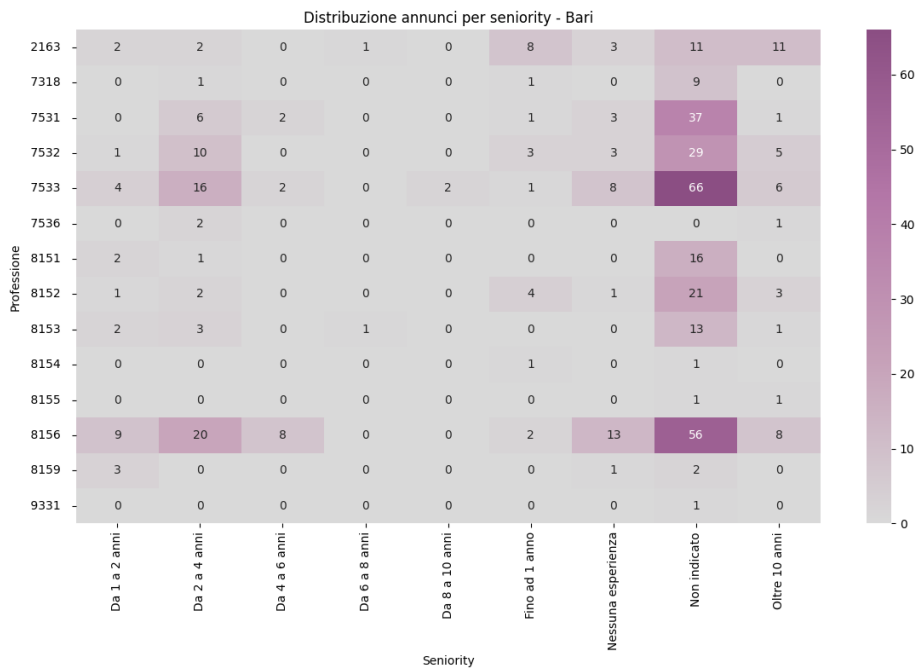


Figura B11: Numero di annunci per seniority richiesta, provincia di Bari, anni 2021-2025, settore TAC.

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (6)

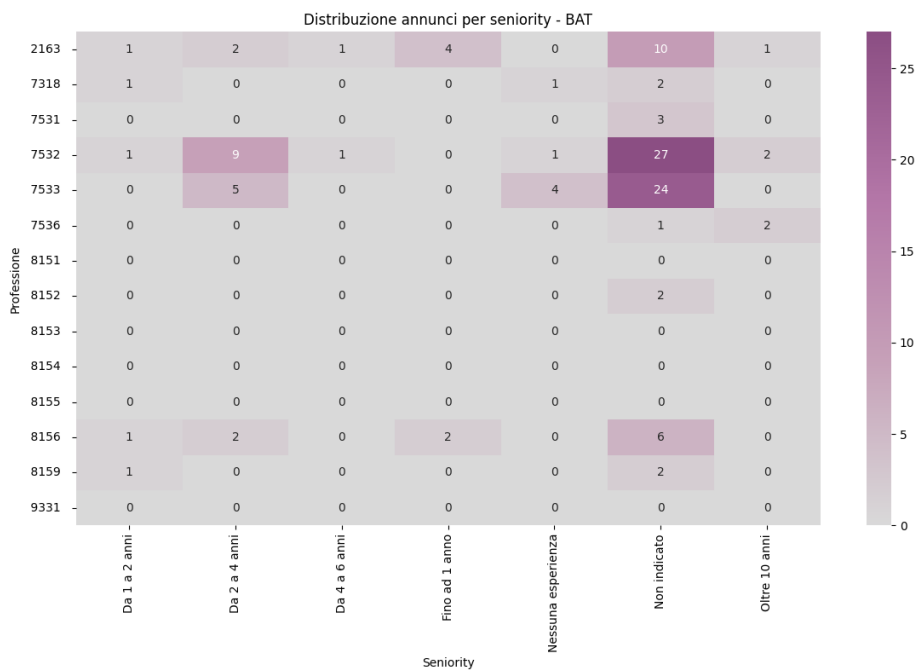


Figura B12: Numero di annunci per seniority richiesta, provincia di BAT, anni 2021-2025, settore TAC.

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (6)



Figura B13: Numero di annunci per seniority richiesta, provincia di Brindisi, anni 2021-2025, settore TAC.

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (6)

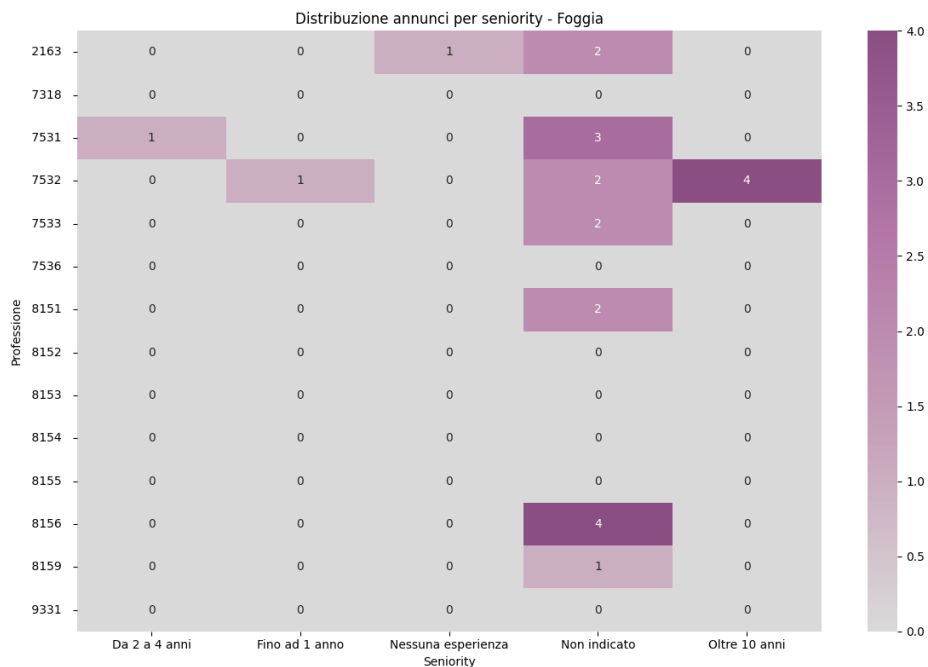


Figura B14: Numero di annunci per seniority richiesta, provincia di Foggia, anni 2021-2025, settore TAC.

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (6)

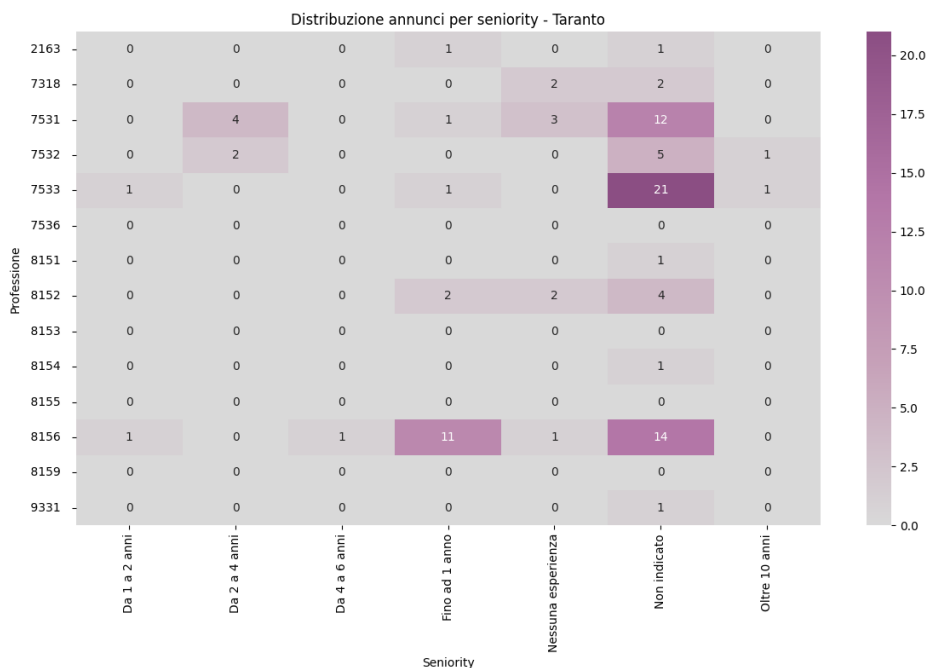


Figura B15: Numero di annunci per seniority richiesta, provincia di Taranto, anni 2021-2025, settore TAC.

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (6)

Grafici relativi alla sezione 5.1 - Andamento e prospettive occupazionali

In questa sezione, sono riportati i grafici risultanti dall'applicazione del modello lightGBM sugli annunci mensili per ogni singola professione del settore TAC.

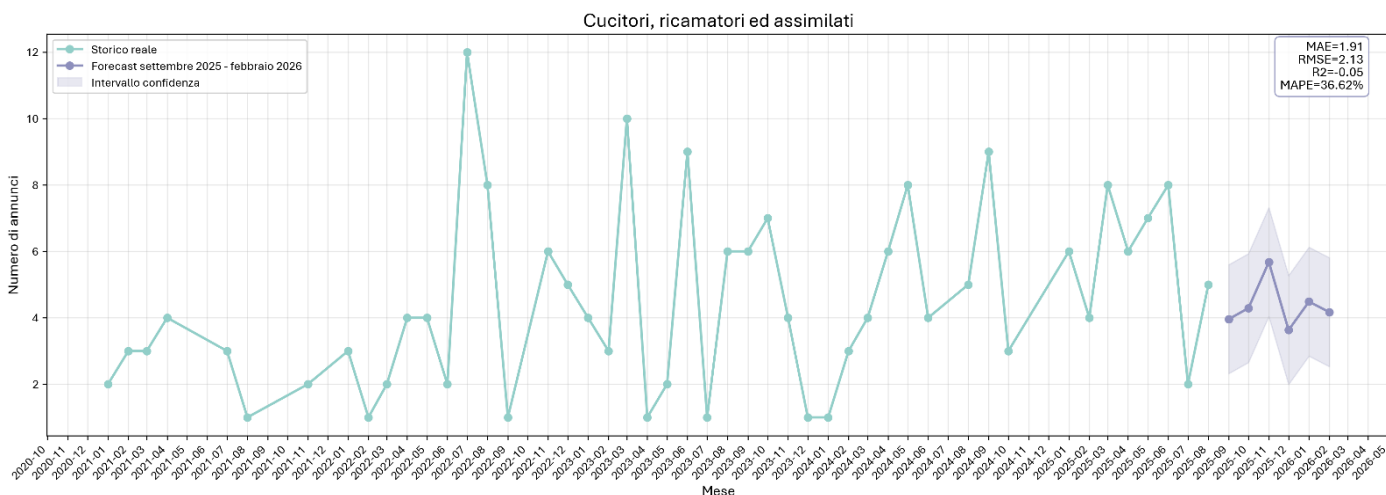


Figura B16: Previsione con lightGBM per Cucitori, ricamatori ed assimilati

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) e (6)

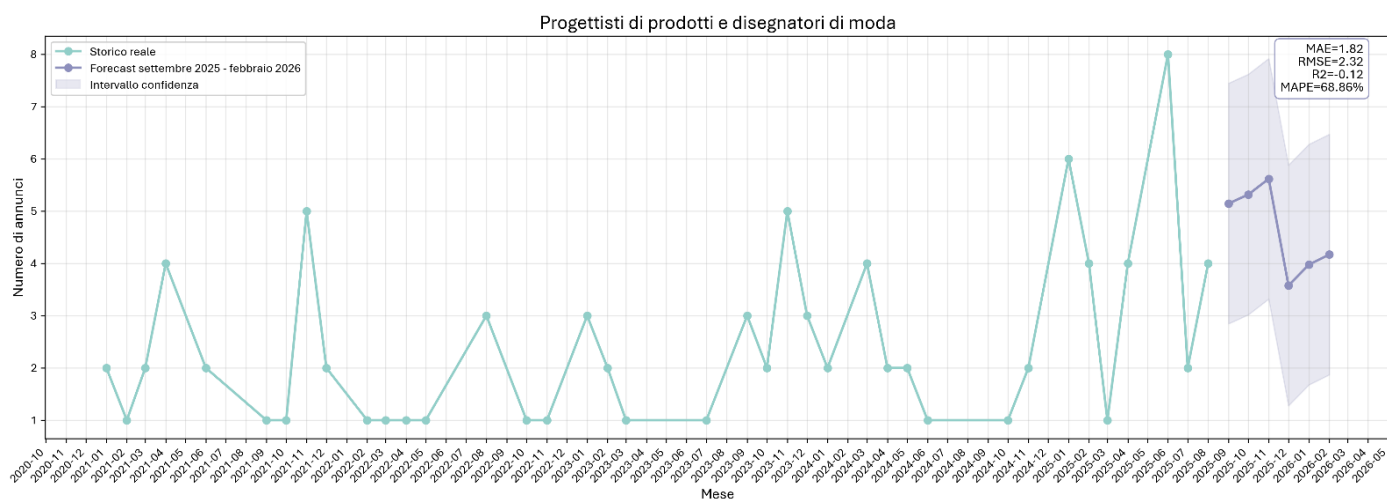


Figura B17: Previsione con lightGBM per Progettisti di prodotti e disegnatori di moda

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) e (6)

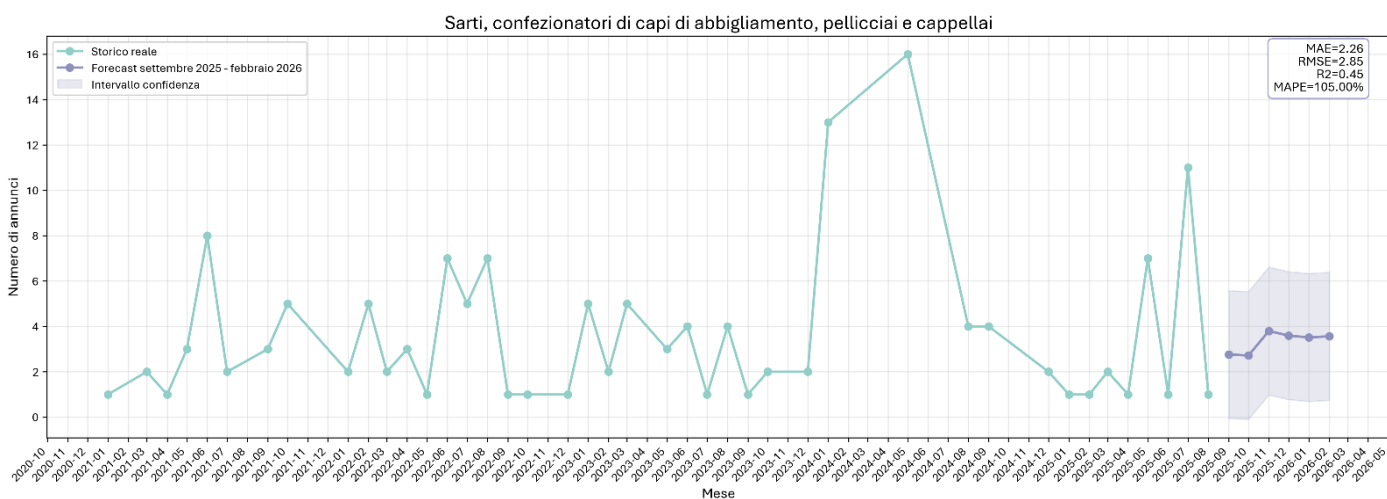


Figura B18: Previsione con lightGBM per Sarti confezionatori di capi di abbigliamento, pellicciai e cappellai

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) e (6)

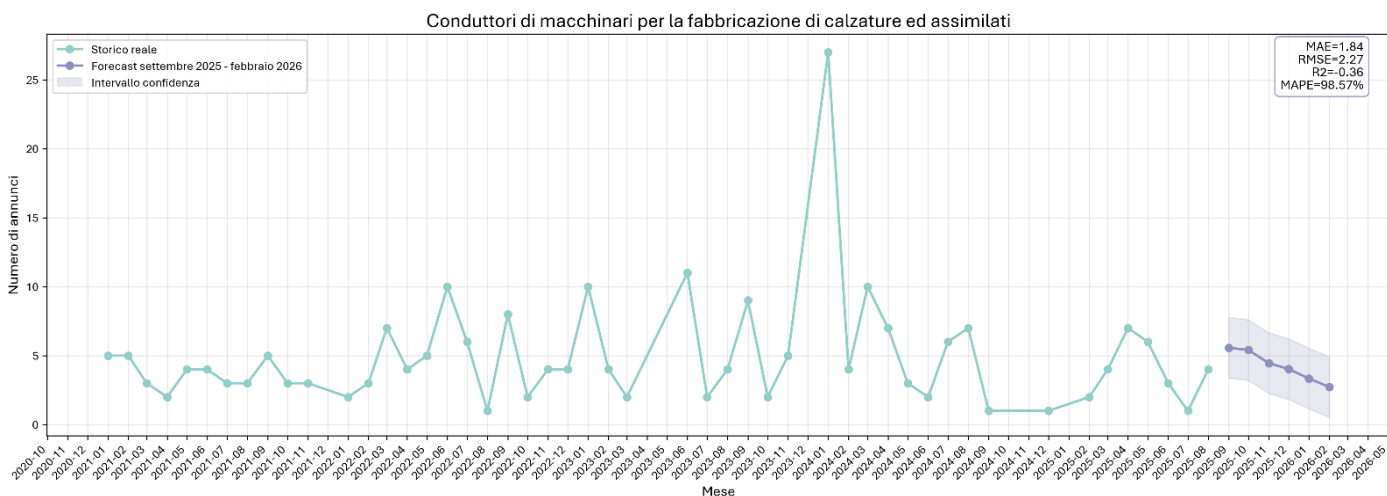


Figura B19: Previsione con lightGBM per Conduttori di macchinari per la fabbricazione di calzature ed assimilati

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) e (6)

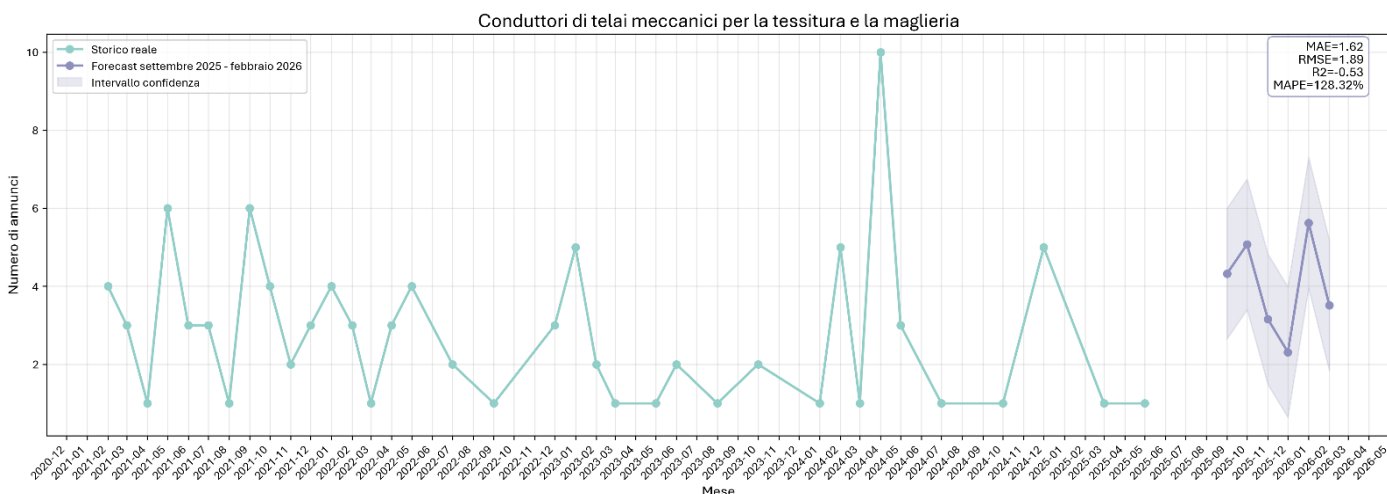


Figura B20: previsioni con lightGBM per Conduttori di telai meccanici per la tessitura e la maglieria

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) e (6)

Bibliografia

1. ARTI – Agenzia Regionale per la Tecnologia, il Trasferimento tecnologico e l’Innovazione. Settori S3. Apulian Innovation Overview. [Online] ARTI. <https://apulianinnovationoverview.arti.puglia.it/categoria/settori-s3/>.
2. Commissione Europea. ESCO. ESCO. [Online] European Commission. <https://esco.ec.europa.eu/it/use-esco/download>.
3. ARTI – Agenzia Regionale per la Tecnologia, il Trasferimento tecnologico e l’Innovazione. TAC – Tessile Abbigliamento Calzature. [Online] 2021. https://old.arti.puglia.it/wp-content/uploads/ARTI-Outlook-Report_04-TAC.pdf. (ARTI Outlook Report; 4/2021).
4. UNIONCAMERE PUGLIA. MODA – Il sismografo di Unioncamere Puglia. Unioncamere Puglia. [Online] 2020. <https://www.unioncamerepuglia.it/sismografo-centro-studi/>.
5. ARTI – Agenzia Regionale per la Tecnologia, il Trasferimento tecnologico e l’Innovazione. LMI – Labour Market Intelligence 2025. Osservatorio del Mercato del Lavoro ARTI Puglia. [Online] <https://osservatoriolavoro.arti.puglia.it/lmi-labour-market-intelligence-2025>.
6. LIGHTCAST. Italian Labour Market Dataset. 2025.
7. Intellera Consulting. Nota metodologica sul forecasting realizzato. 2025. [Online] https://osservatoriolavoro.arti.puglia.it/wp-content/uploads/OMLP_Nota-metodologica-analisi-filiere-S3.pdf.
8. ISTAT. Classifica delle professioni. ISTAT. [Online] ISTAT. <https://www.istat.it/classificazione/classificazione-delle-professioni>.
9. ARTI – Agenzia Regionale per la Tecnologia, il Trasferimento tecnologico e l’Innovazione. Osservatorio del Mercato del Lavoro Puglia. [Online] <https://osservatoriolavoro.arti.puglia.it>.
10. INAPP – Istituto Nazionale per l’Analisi delle Politiche Pubbliche. Settori economici – Professioni (C13T15). INAPP. [Online] INAPP. <https://www.inapp.gov.it/professioni/settori-economici/?codice=C13T15>.
11. Mereu, Maria Grazia. Scenari di medio termine per l'economia e l'occupazione. INAPP. [Online] INAPP, 2024. <https://oa.inapp.org/xmlui/handle/20.500.12916/4208>.
12. Cedefop – European Centre for the Development of Vocational Training. Skill Forecast Methodological Framework. Cedefop. [Online] 2023. https://www.cedefop.europa.eu/files/skill_forecast_methodologica_framework.pdf.
13. Unioncamere – Sistema Informativo Excelsior. PREVISIONI DEI FABBISOGNI OCCUPAZIONALI E PROFESSIONALI IN ITALIA A MEDIO TERMINE (2025-2029). Excelsior Unioncamere. [Online] 2025. https://excelsior.unioncamere.net/sites/default/files/pubblicazioni/2025/report_previsivo_2025-29.pdf.