



REGIONE CAMPANIA

Approfondimenti

QUADERNI DEL MERCATO LAVORO

Settori produttivi strategici

REPORT - Caratteristiche occupazionali e competenze innovative
per lo sviluppo della filiera turistica campana - 2022

QUADERNI DEL MERCATO LAVORO



In collaborazione con IFEL Fondazione ANCI

POR CAMPANIA 2014/2020 FSE

Asse I del POR Campania FSE 2014-2020

Obiettivo Specifico 5

Servizio per la realizzazione delle attività di supporto e rafforzamento dell'Osservatorio del Mercato del Lavoro

Supervisione scientifica: Sergio Destefanis e Walter Tortorella

A cura di Giorgia Marinuzzi

Gruppo di lavoro: Fernanda Mazzotta, Lavinia Parisi e Federico Sartori

Il volume si chiude con le informazioni disponibili al 18 novembre 2020.

Approfondimenti



QUADERNI DEL MERCATO LAVORO

Settori produttivi strategici

REPORT - Caratteristiche occupazionali
e competenze innovative per lo sviluppo
della filiera turistica campana - 2022



REPORT

CARATTERISTICHE OCCUPAZIONALI E COMPETENZE INNOVATIVE PER LO SVILUPPO DELLA
FILIERA TURISTICA CAMPANA
2022SERVIZI DI ASSISTENZA TECNICA ALL'AUTORITÀ DI GESTIONE E
L'AUTORITÀ DI CERTIFICAZIONE DEL FESR DEL POR CAMPANIA FESR 2017-
202



Sommario

HIGHLIGHTS	5
Introduzione	7
1. Imprese e addetti del settore del Turismo in Campania	8
2. Caratteristiche occupazionali e fabbisogni di competenze delle imprese turistiche campane	12
Allegato 1 - Classificazione delle Unità professionali assunte dalle imprese della filiera turistica nel 2022 in Campania.....	38
Allegato 2 – definizione del settore Turismo.....	39
Allegato 3 – ISTAT registro ASIA.....	40
Allegato 4 – Sistema informativo Excelsior	41

HIGHLIGHTS

- Il numero di imprese attive nel settore turistico è cresciuto tra il 2012-2021 ad un tasso medio annuo del 2,1%, superiore a quanto registrato a livello nazionale (1,3%).
- Nello stesso periodo, gli addetti delle imprese turistiche campane sono aumentati di circa 14,7mila unità, +17% la variazione in termini percentuali, circa 8 punti percentuali superiore alla media nazionale.
- Sono le imprese attive nella ristorazione a registrare l'incremento più consistente, +24% in termini di solidità numerica.
- I due terzi della variazione della componente occupazionale sono riconducibili alle imprese localizzate nell'area metropolitana di Napoli; seguono le imprese localizzate in provincia di Salerno con +4mila occupati. Le imprese localizzate in provincia di Avellino e di Benevento registrano una flessione del numero di addetti.
- La crescita occupazionale troverebbe conferma anche nel 2023: infatti, le imprese campane hanno previsto un volume di lavoratori in entrata nel I e II quadrimestre pari a circa 56mila unità, +12,3 l'incremento rispetto all'analogo periodo del 2022.
- I profili che presentano elementi di maggiore debolezza con riferimento alla stabilità contrattuale sono: il personale non qualificato addetto alla pulizia di servizi e alloggio, il personale non qualificato nei servizi ristorazione e gli addetti all'accoglienza. Una maggiore stabilità occupazionale caratterizza la categoria dei baristi.
- Le imprese dichiarano una più elevata propensione ad assumere lavoratori giovani (under 30 anni) per i camerieri, i baristi e i tecnici della produzione di servizi.
- In generale, poco più di 1/3 delle imprese dichiara di riscontrare difficoltà di reperimento dei lavoratori; le categorie professionali per le quali si evidenzia il mismatch più alto tra domanda e offerta sono i tecnici della produzione di servizi e gli addetti agli affari generali.
- Poco sentita mediamente la necessità di effettuare ulteriore formazione in entrata; superiore alla media del settore la necessità di ulteriori corsi solo per gli addetti alla preparazione, cottura e distribuzione di cibi.
- Molto alta in generale per le categorie professionali del settore la richiesta di esperienze professionali pregresse nei settori in cui opera l'azienda. Superiore alla media la richiesta per i tecnici della produzione di servizi, gli addetti all'accoglienza e i cuochi.
- Le imprese dichiarano che i lavoratori in ingresso, idonei a ricoprire i ruoli di camerieri, cuochi e baristi, debbano possedere soprattutto soft skills quali flessibilità e adattamento, capacità di lavorare in gruppo e capacità di comunicare in lingua italiana.
- Ancora troppa poca importanza invece è attribuita al possesso, per le medesime categorie professionali, della capacità di comunicare in lingua straniera, dato che colpisce soprattutto quando riguarda i camerieri.
- Emerge, invece, un crescente interesse per il possesso di competenze legate al risparmio energetico; segno che le imprese della filiera turistica campana hanno intrapreso processi innovativi di sostenibilità ambientale.



REPORT

CARATTERISTICHE OCCUPAZIONALI E COMPETENZE INNOVATIVE PER LO SVILUPPO DELLA
FILIERA TURISTICA CAMPANA

2022SERVIZI DI ASSISTENZA TECNICA ALL'AUTORITÀ DI GESTIONE E
L'AUTORITÀ DI CERTIFICAZIONE DEL FESR DEL POR CAMPANIA FESR 2017-

202



- Il grado di importanza attribuito dalle imprese al possesso della capacità di applicare tecnologie 4.0 risulta, per tutte le summenzionate categorie professionali, basso/scarso. Questo dato può essere indice di due fattori: una scarsa propensione delle imprese turistiche campane ad implementare processi di digitalizzazione aziendale; una scarsa consapevolezza del bisogno di dotarsi di personale in possesso di skills digitali in grado di innovare ed efficientare i processi e la gestione del servizio.
- Guardando alle competenze possedute da candidati idonei a ricoprire figure che ricadono nella classe professionale degli addetti all'accoglienza e informazione, elevata importanza è attribuita alle competenze digitali di base (oltre il 50% dei casi), ma sono ancora troppo poche le imprese che attribuiscono importanza al possesso di competenze legate all'applicazione di tecnologie 4.0 utili ad implementare processi di digitalizzazione per la gestione del servizio.
- La classe professionale ritenuta strategica per le imprese della filiera turistica è quella dei Tecnici dei rapporti con i mercati, nella quale ricade la gran parte delle figure professionali emergenti e per le quali sono richieste competenze innovative legate soprattutto all'utilizzo di tecnologie digitali 4.0; anche il possesso di competenze di base quali la capacità di comunicare in lingua straniera e in lingua italiana e il possesso di soft skills (flessibilità e adattamento, capacità di lavorare in gruppo, ecc.) è ritenuto fondamentale per lo sviluppo delle attività lavorative di tali figure professionali.



REPORT

CARATTERISTICHE OCCUPAZIONALI E COMPETENZE INNOVATIVE PER LO SVILUPPO DELLA

FILIERA TURISTICA CAMPANA

**2022SERVIZI DI ASSISTENZA TECNICA ALL'AUTORITÀ DI GESTIONE E
L'AUTORITÀ DI CERTIFICAZIONE DEL FESR DEL POR CAMPANIA FESR 2017-
202**



Introduzione

Il turismo rappresenta un comparto strategico per il tessuto socioeconomico del territorio campano anche per la sua capacità di attivare le altre filiere produttive di punta dell'economia regionale come l'agroalimentare, la moda e l'abbigliamento e, in particolare, i trasporti su cui, secondo gli ultimi dati disponibili, la consistente ripresa dell'attività turistica ha inciso positivamente favorendo l'ampliamento del traffico portuale e aeroportuale di passeggeri, tornato sostanzialmente sui valori pre-pandemici. Nonostante rispetto al 2019 il recupero di presenze di turisti, italiani e stranieri, risulterebbe ancora incompleto, secondo i dati dell'Agenzia regionale Campania turismo, nel 2022 gli arrivi e le presenze di turisti in regione sono cresciuti di oltre la metà rispetto al 2021. È proseguito l'aumento dei visitatori italiani, che ha interessato in particolare le mete urbane; i flussi di stranieri sono pressoché triplicati e hanno prediletto anche le tradizionali destinazioni costiere. Anche le stime provenienti dall'Indagine sul turismo internazionale condotta dalla Banca d'Italia indicano che le presenze di turisti stranieri sono triplicate rispetto al 2021, trainate da visitatori provenienti dall'Europa Occidentale e dal Nord America.

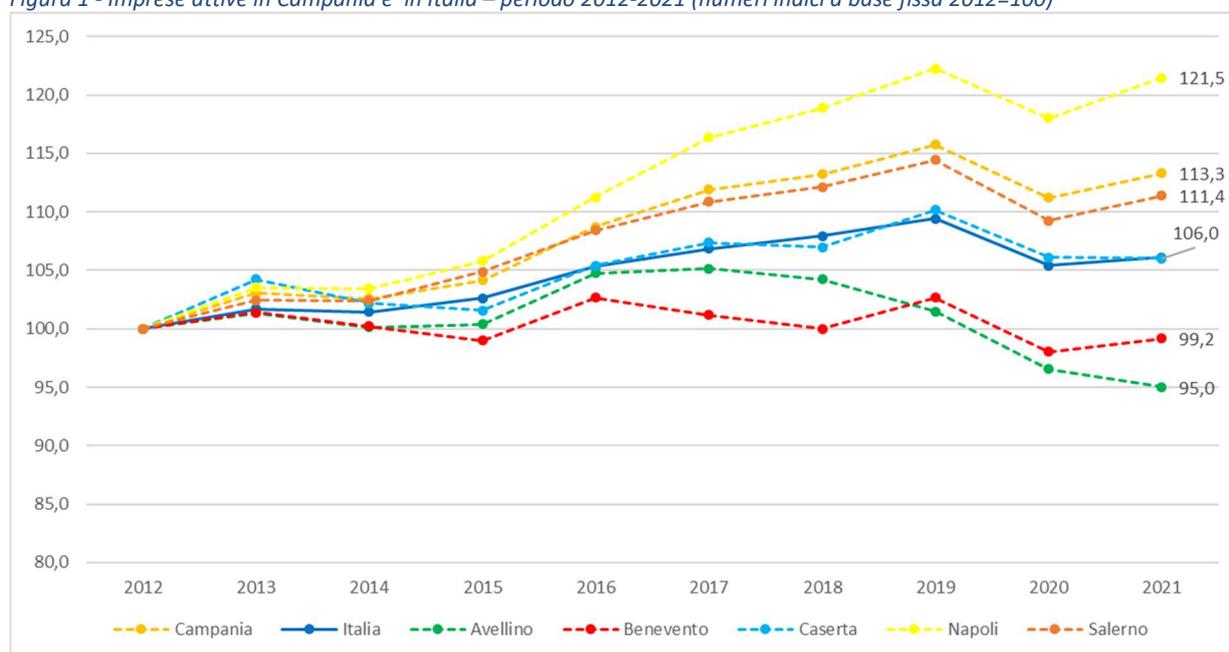
A fronte di uno scenario in recupero e in espansione, per il comparto si denuncia una carenza di personale specializzato anche per la forte difficoltà nel reperirlo. La regione Campania, infatti, con la Delibera n. 163 del 2023 "Piano degli incentivi assunzionali nel settore del turismo" ha ritenuto necessario sostenere le aziende che operano nel settore turistico perché potessero incrementare i livelli occupazionali attraverso l'attivazione di contratti di lavoro utilizzando incentivi economici volti ad abbattere il costo del lavoro. In tal modo è stato possibile valorizzare un lavoro più stabile e di qualità.

A fronte di questi elementi di scenario, l'obiettivo del report è da un lato presentare l'andamento del settore analizzando i dati relativi alle imprese attive, distinte anche rispetto alle tre principali componenti – ricezione-ristorazione e servizi di supporto - e i dati relativi agli addetti; dall'altro evidenziare per le categorie professionali maggiormente richieste dalle imprese turistiche campane le principali caratteristiche occupazionali e i fabbisogni di competenze utili allo sviluppo della filiera e dei suoi livelli di competitività.

1. Imprese e addetti del settore del Turismo in Campania

Secondo i dati ISTAT-ASIA, le imprese attive¹ nel 2021 nel settore turismo², sono circa 29 mila unità, l'8,3% delle imprese turistiche operanti a livello nazionale. Il Grafico 1 mostra un andamento positivo delle imprese attive tra il 2012 e il 2021 (numeri indice a base fissa 2012) per la regione Campania, maggiore rispetto a quello nazionale. Riguardo alle province si segnala un trend per Napoli di 15,5 punti rispetto al dato nazionale; anche Salerno si posiziona al di sopra del dato nazionale.

Figura 1 - Imprese attive in Campania e in Italia – periodo 2012-2021 (numeri indici a base fissa 2012=100)



Tra il 2010 e il 2019, il numero di imprese attive operative in Campania del settore turistico³ era aumentato a un tasso medio annuo dell'2,11%, registrando una crescita superiore a quella registrata a livello nazionale.

¹ Le imprese attive sono le imprese operative da un punto di vista economico (ad esempio hanno utilizzato forza lavoro o realizzato fatturato) durante il periodo di riferimento, ossia l'anno.

² Il settore Turismo è identificato accorpando le seguenti divisioni ATECO 2007: 55 alloggio; 56 attività dei servizi di ristorazione; 79 Attività dei servizi delle agenzie di viaggio, dei tour operator e servizi di prenotazione e attività connesse.

³ Il settore turistico è identificato accorpando le seguenti divisioni ATECO 2007: 55 alloggio; 56 attività dei servizi di ristorazione; 79 Attività dei servizi delle agenzie di viaggio, dei tour operator e servizi di prenotazione e attività connesse.

Durante la pandemia, le misure⁴ messe in campo da parte delle amministrazioni centrali e regionali hanno mitigato l'impatto negativo della pandemia sulle dinamiche demografiche delle imprese del comparto turistico la cui numerosità in Campania, nel 2021, è in moderato calo del 2,11, circa un punto percentuale in meno rispetto alla media italiana.

L'andamento del numero delle imprese turistiche è stato però eterogeneo a livello regionale:

- con riferimento al periodo 2012-2021, nelle province di Avellino e Benevento si sono registrati tassi di crescita sensibilmente inferiori alla media regionale; viceversa, l'area metropolitana di Napoli ha visto una crescita prossima al 3%;
- per l'intervallo 2019-2021, a parte Napoli che registra un numero di imprese prossimo a quello pre-pandemico, le altre province evidenziano cali superiori alla media regionale, con il minimo ad Avellino.

Tabella 1 - Tabella 2 - Imprese attive nel settore turismo per territorio e per anno (va e %)

Territorio	2012	2019	2020	2021	Tasso medio di crescita 2012-2019	Var. 2019-2021
	va				%	
Campania	25.619	29.659	28.496	29.033	2,11	-2,11
Avellino	2.023	2.053	1.953	1.922	0,21	-6,38
Benevento	1.419	1.457	1.391	1.407	0,38	-3,43
Caserta	3.671	4.045	3.896	3.892	1,40	-3,78
Napoli	11.851	14.488	13.985	14.398	2,91	-0,62
Salerno	6.655	7.616	7.271	7.414	1,95	-2,65
Italia	323.133	353.581	340.567	342.867	1,29	-3,03

Fonte: elaborazione su dati ISTAT registro ASIA

Nel 2021 è iniziata la fase di recupero del numero di addetti delle imprese attive, che risulta però ancora incompleto rispetto ai livelli occupazionali del 2019: infatti, nel 2021 le imprese campane presentano un deficit occupazionale pari al -9,54%, ovvero ancora 10,8mila occupati in meno rispetto al periodo pre-pandemico; in linea con il dato registrato a livello nazionale.

⁴ Oltre al supporto fornito attraverso l'accesso alle moratorie e il sistema di garanzie pubbliche, le imprese del settore turistico sono state destinatarie di agevolazioni volte a ridurre il costo del lavoro, agevolazioni fiscali e contributi a fondo perduto. Tra questi, i decreti "ristori" hanno previsto indennizzi specifici a favore delle imprese maggiormente danneggiate tra cui quelle operanti nel comparto alberghiero, della ristorazione e in quello dello spettacolo; a queste misure si sono aggiunti i sussidi disposti dal Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo a favore degli operatori della cultura e del turismo, nonché altre misure disposte dalle amministrazioni regionali.

Tabella 2 - Tabella 3 - Addetti delle imprese attive nel settore turismo per territorio e per anno (va e %)

Territorio	2012	2019	2020	2021	Tasso medio di crescita 2012-2019	Var. 2019-2021
	va				%	
Campania	87.349	112.840	101.000	102.075	3,73	-9,54
Avellino	6.158	6.717	6.134	5.758	1,25	-14,28
Benevento	3.746	3.924	3.710	3.623	0,66	-7,67
Caserta	9.781	12.121	11.749	11.321	3,11	-6,60
Napoli	48.303	64.778	56.994	57.973	4,28	-10,51
Salerno	19.361	25.300	22.412	23.400	3,90	-7,51
Italia	1.368.066	1.644.148	1.459.909	1.493.310	2,66	-9,17

Fonte: elaborazione su dati ISTAT registro ASIA

Guardando più nel dettaglio alle componenti del turismo emerge rispetto alla consistenza delle imprese:

- la performance molto positiva della componente ricettiva, che registra tra il 2012 e il 2019 una variazione del 40,8% ma soprattutto vede un incremento delle imprese attive nel 2021 rispetto al 2019; rispetto all'occupazione mancano circa 4,5mila occupati per il ritorno ai valori pre-pandemici;
- la ristorazione registra rispetto al 2019 un incremento più contenuto delle imprese a fronte di quello molto marcato evidenziato dalla componente occupazionale (+32%); nel 2021 mancano ancora all'appello poco più di 5,5mila occupati rispetto al 2019;
- la componente delle agenzie di viaggio registra sia per le imprese che per gli occupati incrementi superiori al 20% tra il 2012 e il 2019; circa 800 gli occupati in meno nel 2021 rispetto al livello pre-pandemico.

Tabella 3 - Imprese attive e relativi addetti (valori medi annui) nel Turismo in Campania per divisione ATECO 2007 e per anno (va e %)

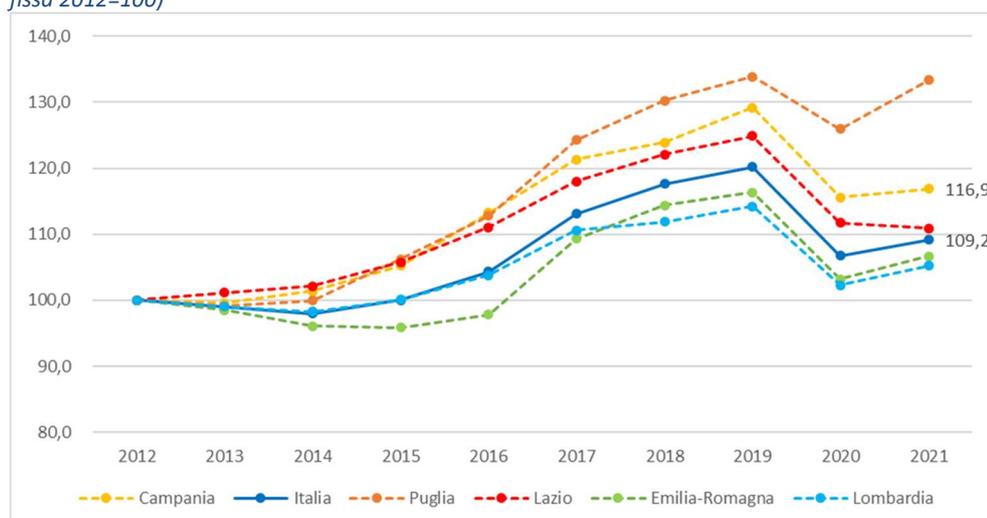
DIVISIONI ATECO20027	Tipo dato	2012	2019	2020	2021	var.2012-2019	var. 2019-2021		
		va				%	va	%	
Alloggio	numero imprese attive	2.955	4.160	4.030	4.320	1.205	40,8	160	3,8
	numero addetti	17.734	21.175	15.219	16.725	3.440	19,4	-4.450	-21,0
	numero medio di addetti	6,0	5,1	3,8	3,9				
Attività dei servizi di ristorazione	numero imprese attive	21.416	23.985	23.254	23.433	2.569	12,0	-552	-2,3
	numero addetti	66.490	87.855	82.606	82.338	21.365	32,1	-5.517	-6,3
	numero medio di addetti	3,1	3,7	3,6	3,5				
Attività dei servizi delle agenzie di	numero imprese attive	1.248	1.514	1.212	1.280	266	21,3	-234	-15,5

DIVISIONI ATECO20027	Tipo dato	2012	2019	2020	2021	var.2012-2019		var. 2019-2021	
		va				%	va	%	
viaggio, dei tour operator e servizi di prenotazione e attività connesse	numero addetti	3.125	3.810	3.175	3.011	685	21,9	-799	-21,0
	numero medio di addetti	2,5	2,5	2,6	2,4				

Fonte: elaborazione su dati ISTAT registro ASIA

Complessivamente, dal lato dell'occupazione si conferma nel periodo di riferimento la buona performance della Campania, superiore a quella delle prime tre regioni in termini di volumi degli occupati nel turismo e alla media nazionale; solo la Puglia nel mezzogiorno registra una variazione superiore a quella della Campania.

Figura 2 - Grafico 2 - Addetti delle imprese attive in Campania e in alcune regioni – periodo 2012-2021 (numeri indici a base fissa 2012=100)



2. Caratteristiche occupazionali e fabbisogni di competenze delle imprese turistiche campane

L'analisi relativa agli occupati nel settore turistico si focalizzerà su alcune caratteristiche occupazionali dei lavoratori assunti alle dipendenze e sulle competenze possedute e/o richieste ai candidati idonei all'assunzione, utili a tracciare un profilo medio del lavoratore impiegato nella filiera turistica e ad individuare elementi, tratti distintivi e trend evolutivi di alcune specifiche figure professionali selezionate in quanto più richieste dalle imprese della filiera turistica e, come si dirà, ad identificare i tratti distintivi in termini di competenze di base, soft skills, green e e-skills di quelle professioni che si distinguono per la loro "tipicità" e di quelle più di frontiera e trasversali, per le quali è possibile immaginare percorsi di reskilling e upskilling che vadano nella direzione di uno sviluppo di competenze innovative utili alla crescita della competitività del settore (cfr. Allegato "Nuove figure professionali nel settore turistico").

L'approfondimento è condotto rispetto a due set di indicatori:

- il primo è ricavato a partire dalle informazioni richieste nella sezione 2b del questionario proposto mensilmente alle imprese nell'ambito della rilevazione continua realizzata dal progetto Excelsior, che indaga alcuni aspetti che caratterizzano le figure professionali assunte nel settore turistico (cfr. prospetto seguente).

Tabella 4 - Legenda indicatori caratteristiche delle figure professionali

COD.	DESCRIZIONE	NOTE
ID_01	attivazione di occupazione di qualità	rapporto tra lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato o apprendistato sul totale lavoratori assunti
ID_02	apertura verso le donne	rapporto tra donne assunte sul totale lavoratori assunti
ID_03	apertura verso i giovani	rapporto tra giovani (under 30 anni) assunti sul totale lavoratori assunti
ID_04	necessarietà titolo di studio	rapporto tra lavoratori assunti con nessuna formazione specifica (hanno conseguito al massimo la licenza media) sul totale lavoratori assunti
ID_05	difficoltà di reperimento	rapporto tra lavoratori assunti per cui le imprese dichiarano difficoltà di reperimento delle figure professionali sul totale lavoratori assunti
ID_06	necessità di formazione in entrata	rapporto tra lavoratori assunti per cui le imprese dichiarano la necessità di effettuare attività di ulteriore formazione a favore delle figure professionali da inserire in organico sul totale lavoratori assunti
ID_07	richiesta esperienza specifica nel settore in cui opera l'azienda	rapporto tra lavoratori assunti per cui le imprese dichiarano necessaria esperienza specifica nel settore in cui opera l'azienda sul totale lavoratori assunti

Il secondo set di indicatori è invece ricavato a partire dalle informazioni prodotte dall'indagine continua di Unioncamere su "I fabbisogni occupazionali e formativi delle imprese dell'industria e dei servizi 2022", prendendo in particolare a riferimento il grado di importanza che le imprese della filiera turistica attribuiscono alle competenze di base e trasversali (Key Competence) e alle competenze digitali e green (cfr. prospetto seguente) che i candidati idonei a ricoprire la figura professionale ricercata dovrebbero possedere.

Tabella 5 - Legenda competenze

Cod.	Competenza	Descrizione
ID_01	Capacità comunicativa in lingua italiana	Capacità di descrivere, comunicare e promuovere risultati, prodotti e servizi aziendali in italiano
ID_02	Capacità comunicativa in lingue straniere	Capacità di descrivere, comunicare e promuovere risultati, prodotti e servizi aziendali in una o più lingue straniere
ID_03	Capacità matematiche e informatiche	Capacità di utilizzare linguaggi e metodi matematici e informatici per organizzare e valutare informazioni qualitative e quantitative
ID_04	Competenze digitali	Possesso di competenze digitali e capacità di gestire e produrre strumenti di comunicazione visiva e multimediale
ID_05	Capacità di risolvere problemi	Capacità di risolvere problemi (problem solving)
ID_06	Capacità di lavorare in gruppo	Capacità di lavorare in gruppo e in maniera condivisa
ID_07	Capacità di lavorare in autonomia	Capacità di lavorare in autonomia e con spirito di iniziativa ed imprenditorialità
ID_08	Flessibilità e adattamento	Flessibilità e capacità di adattamento nella gestione dei propri compiti
ID_09	Attitudine al risparmio energetico	Attitudine al risparmio energetico e sensibilità alla riduzione dell'impatto ambientale delle attività aziendali
ID_10	Capacità di applicare tecnologie 4.0	Capacità di descrivere, comunicare e promuovere risultati, prodotti e servizi aziendali in italiano

L'importanza della competenza assume i seguenti livelli: competenza non richiesta, di bassa importanza e di elevata importanza.

I due set di indicatori sono utilizzati per analizzare le **tre categorie professionali** più caratterizzanti il settore - **Camerieri e professioni assimilate-Cuochi in alberghi e ristoranti- Baristi e professioni assimilate** (che assorbono oltre il 75% della domanda delle imprese) e le **sei classi professionali** alle

quali è possibile ricondurre figure professionali dal profilo più tecnico specialistico, in buona misura riconducibili anche a quelle figure professionali più innovative che le recenti tendenze dello sviluppo turistico sta richiedendo: **Specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie; Tecnici della gestione dei processi produttivi di beni e servizi; Tecnici dei rapporti con i mercati; Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali; Impiegati addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela; Addetti alle vendite** (sulla Classificazione delle Unità professionali assunte dalle imprese della filiera turistica nel 2022 in Campania cfr. Allegato 1).

Oggi le opportunità lavorative offerte dal turismo non riguardano solo gli impieghi più classici e tradizionali legati alle attività di direzione e amministrazione, ricevimento, cucina, servizio sala, camere e bar, intrattenimento, animazione e assistenza. Da una prima disamina on desk emerge che l'ampliamento della domanda turistica spazia dal turismo esperienziale a quello culturale e sostenibile e apre alla necessità di impiegare nelle imprese della filiera turistica, nuove figure professionali adeguatamente formate e qualificate per favorire lo sviluppo di un turismo innovativo che identifichi nuovi concept di viaggio e sia in grado di costruire una offerta *taylor made*, cucita sulle esigenze del singolo cliente.

Nel box sottostante si riportano alcune delle professioni emergenti ricavate da questa prima analisi.

BOX 1 – Professioni emergenti della filiera turistica

- Social media manager, esperto nell'elaborazione di piani di comunicazione per i social network
- Revenue manager, che modifica le tariffe (booking on-line) per far in modo che la struttura sia sempre piena
- Travel organizer, costruisce il viaggio, la sua area di competenza va dalla progettazione alla comunicazione
- Online Booking Specialist, esperto di e-commerce per il turismo, si occupa delle pratiche di viaggio e delle prenotazioni, del rapporto con i fornitori, dello scouting delle location, del monitoraggio dei pagamenti, delle scadenze e delle politiche di cancellazione
- Destination manager, promuove un territorio spesso posto al di fuori dei grandi circuiti turistici per valorizzarne ricchezze e risorse
- Guida ambientale escursionistica, progetta e organizza dei percorsi naturalistici e culturali accompagnando gli escursionisti

- Animatore ambientale, si occupa di progettare e portare avanti attività didattiche e di educazione/formazione in ambito ambientale, di solito in collaborazione con Enti Parco, riserve naturali, eco-musei
- Promoter ecoturistico, si occupa di qualificare l'offerta turistica in base a target ben definiti e sempre nel rispetto del turismo sostenibile e di diffonderla sul territorio nazionale e fuori dai confini.

Prima ancora di focalizzare l'attenzione sulle professioni sopra definite e coglierne le peculiarità, è utile constatare l'andamento della domanda di lavoratori espressa dalle imprese operanti in Campania nel turismo.

Il 2022 è l'anno del pieno recupero per la domanda di lavoratori dei livelli pre-pandemici: in Campania, la domanda di lavoro supera il dato del 2019, attestandosi a poco più di 67mila lavoratori, +13%.

Tabella 6 - Tabella 5 - Lavoratori assunti dalle imprese operanti nel turismo in Campania e in Italia – periodo 2018-2022 (va e %)

Territorio	2018	2019	2020	2021	2022	Var.2019-2022	
	va						%
Campania	49.190	59.330	32.720	47.830	67.080	7.750	13,1
Italia	726.180	807.200	473.820	835.840	944.850	137.650	17,1

Fonte: elaborazione su dati Sistema Excelsior

Tale tendenza troverebbe conferma anche nei dati relativi ai lavoratori previsti in entrata nei primi otto mesi del 2023: le imprese campane hanno previsto un volume di lavoratori in entrata pari a circa 56mila unità, +12,3 l'incremento rispetto all'analogo periodo del 2022.

Figura 3 - Grafico 3 - Lavoratori previsti in entrata nel turismo in Campania – primi otto mesi 2022 e 2023 (va)



Il **profilo del lavoratore assunto nella filiera turistica** è delineato rimarcando quali sono le principali differenze con i lavoratori impiegati negli altri settori economico produttivi della Campania.

Il Grafico 4 mostra gli indicatori relativi alle caratteristiche dei lavoratori assunti nel turismo e complessivamente in Campania. Il lavoro nei comparti del turismo anche in ragione della stagionalità che contraddistingue il settore, si caratterizza per **contratti di lavoro mediamente meno stabili** e, confermando una prassi sociale, anche per la maggiore presenza di **lavoratori giovani (under 30) e donne**. Si tratta di lavoratori che nel 70% dei casi hanno un **titolo di studio superiore alla licenza media** e per i quali tendenzialmente non è richiesta prevista ulteriore formazione in entrata da parte delle imprese; avere un'**esperienza progressa specifica nel settore** in cui opera l'azienda è ritenuta, invece, una caratteristica più rilevante per l'assunzione. In merito alla formazione è ragionevole presumere che la più bassa propensione da parte delle imprese ad effettuare ulteriori investimenti sia legata ad un tipo di attività svolta ancora prevalentemente in modo "tradizionale" e contraddistinta dalla stagionalità. La **difficoltà di reperimento di lavoratori** riguarda in media un'impresa su tre con alcune differenze tra le figure professionali che si dettaglieranno meglio di seguito.

Figura 4 - Grafico 4 - Indicatori relativi alle caratteristiche dei lavoratori assunti nel turismo e complessivamente in Campania - anno 2022

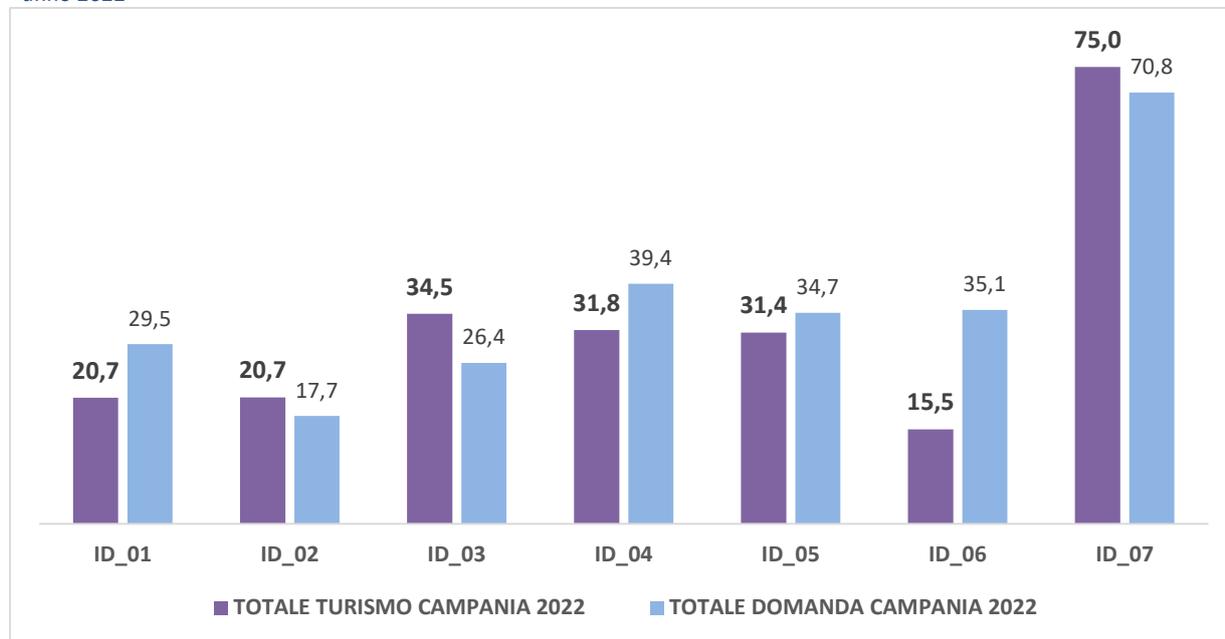
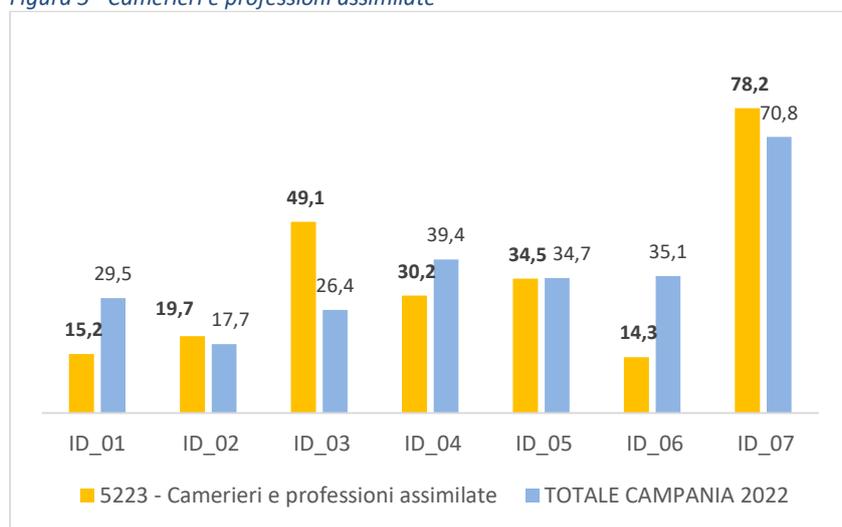


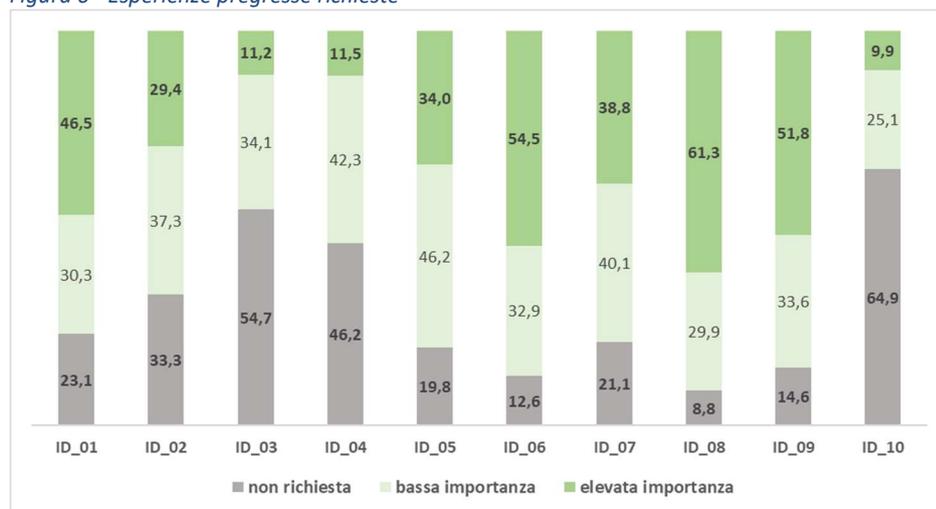
Figura 5 - Camerieri e professioni assimilate



Nella filiera turistica e in particolare nei comparti della ricezione e ristorazione, la categoria dei Camerieri e professioni assimilate è la più alta in termini di incidenza sul totale dei lavoratori assunti nel 2022 e la difficoltà di reclutamento di queste figure è di poco superiore alla media del settore, interessando circa 1/3 delle imprese. Tra le tre categorie più tipiche del settore è quella caratterizzata da una maggiore precarietà contrattuale e dalla presenza di giovani: tra i lavoratori assunti, solo il 15% ha un contratto a tempo indeterminato o di apprendistato e circa la metà sono under 30. Sul piano

della formazione, si tratta in prevalenza di lavoratori con un titolo di studio superiore per i quali non è prevista una ulteriore formazione in entrata; piuttosto si prediligono lavoratori con una specifica esperienza pregressa nel settore.

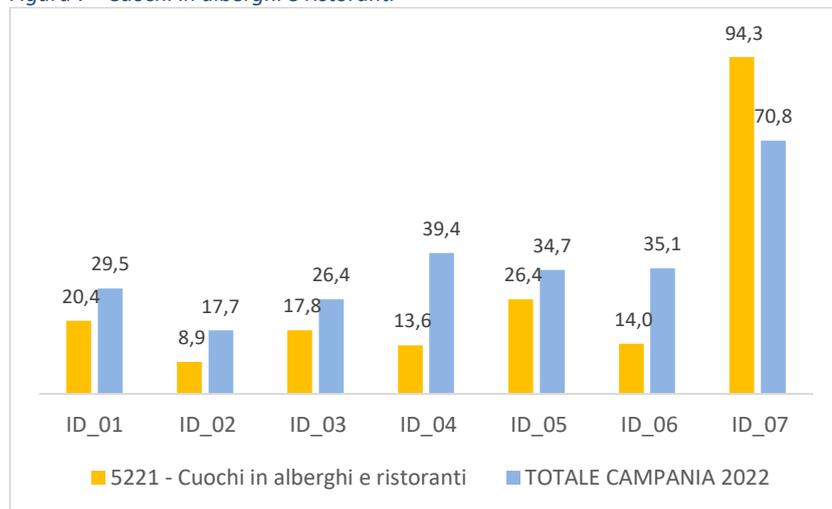
Figura 6 - Esperienze pregresse richieste



Riguardo all'importanza attribuita dalle imprese alle competenze che i candidati idonei a ricoprire tale figura debbano possedere, le imprese esprimono in oltre il 50% dei casi elevata importanza per il possesso di soft skills quali flessibilità e adattamento e capacità di lavorare in gruppo; è altresì ritenuta importante la capacità di comunicare in lingua italiana. Tale dato è significativo in quanto rappresenta ancora la tipologia di competenze fondamentali per la realizzazione dell'attività lavorativa della categoria considerata sempre organizzata in squadre/brigade di lavoro e con orari e modalità lavorative in continuo cambiamento. Di particolare interesse è, invece, l'elevata importanza attribuita dalle imprese alla capacità di attivare comportamenti e procedure orientate al risparmio energetico (52% dei casi), segno che anche le imprese della filiera turistica hanno intrapreso procedure e innovazioni organizzative del servizio attente alla sostenibilità ambientale.

Risulta invece scarsa/bassa l'importanza attribuita alla capacità di comunicare in lingua straniera (in oltre il 70% dei casi), dato che colpisce per le caratteristiche lavorative della categoria e che potrebbe essere indice di una scarsa attenzione da parte delle imprese a garantire un servizio comunicativo articolato ed efficace in un contesto territoriale caratterizzato, soprattutto nelle provincie di Napoli e Salerno, da un l'elevato tasso di presenze di turisti stranieri.

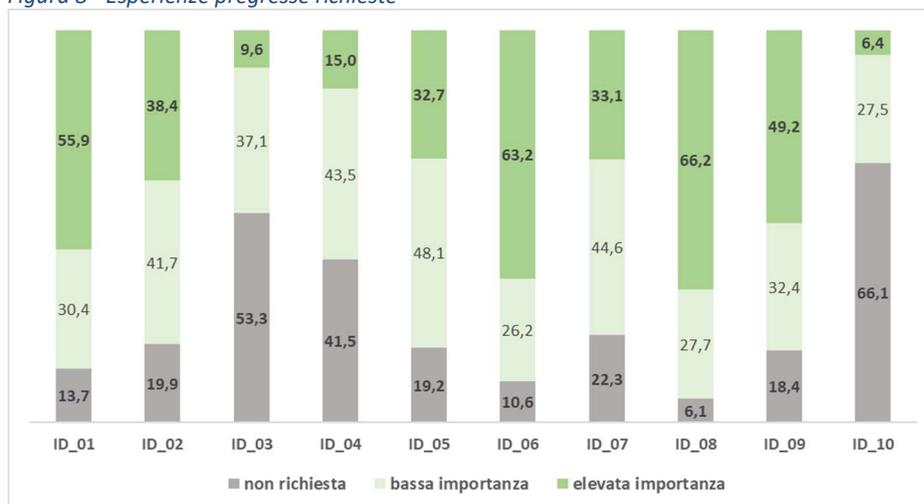
Figura 7 - Cuochi in alberghi e ristoranti



In fine, il grado di importanza attribuito dalle imprese al possesso della capacità di applicare tecnologie 4.0, risulta basso/scarso in oltre il 90% dei casi. Quest'ultimo dato può essere indice di due fattori: una scarsa propensione delle imprese turistiche campane ad adeguarsi alla digitalizzazione dei processi aziendali; una scarsa consapevolezza di dotarsi di personale in possesso di skills digitali in grado di innovare ed efficientare i processi e la gestione del servizio.

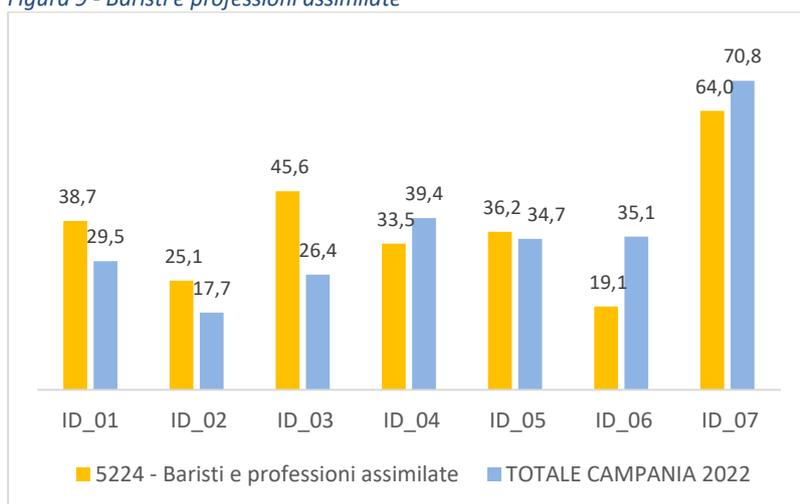
Tra le tre più tipiche e tra tutte le professioni della filiera, quella dei cuochi è la categoria professionale con la minore difficoltà di reperimento. Occupa prevalentemente lavoratori adulti e maschi (molto più bassa rispetto alla media la presenza di giovani e donne tra gli occupati) e con titoli di studio mediamente più alti rispetto alle altre categorie professionali. Quest'ultimo dato non sorprende dal momento che lo svolgimento dell'attività lavorativa di cuoco richiede il possesso di specifiche competenze tecnico-pratiche e teoriche. Anche per questa categoria è bassa la propensione delle imprese a investire in ulteriore formazione in entrata e la preferenza, di contro, è per il possesso di una specifica esperienza nel settore. L'instabilità dell'occupazione, determinata dalla più alta prevalenza di contratti a termine, è in linea con la media del settore.

Figura 8 - Esperienze pregresse richieste



Anche per questa categoria professionale, come per i camerieri, le imprese attribuiscono elevata importanza al possesso di competenze quali: flessibilità e adattamento (66% dei casi); capacità lavorare in gruppo (63% dei casi) e capacità di comunicare in lingua italiana (56% dei casi). Tutta l'area delle competenze matematiche e informatiche, digitali e tecnologiche di base e avanzate è invece ritenuta per questa categoria (in oltre il 90% dei casi) poco interessante. Anche questo dato esprime una di digitalizzazione dei processi nel servizio di cucina non ancora pienamente adottata dalle imprese campane.

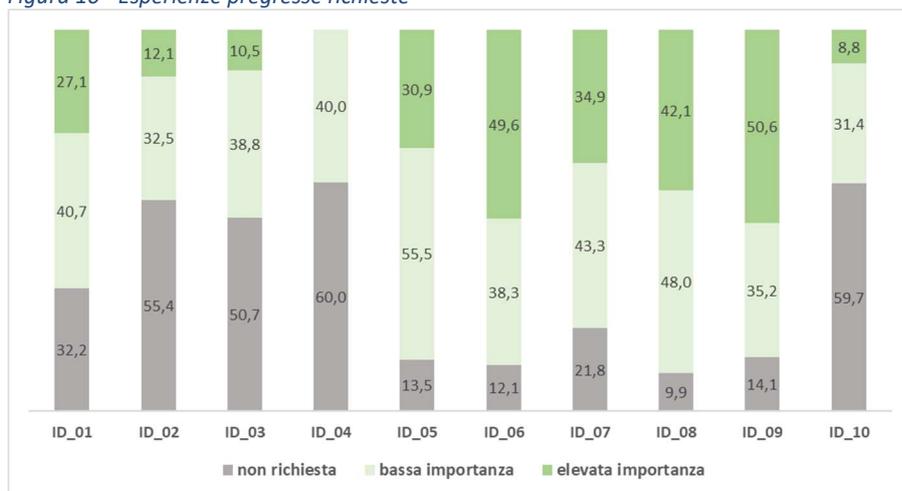
Figura 9 - Baristi e professioni assimilate



I Baristi (e professioni assimilate) sono delle tre categorie professionali maggiormente "tipizzanti" il settore, quella più stabile dal punto di vista contrattuale. Poco meno del 40% degli assunti ha un contratto a tempo determinato o di apprendistato, un valore decisamente superiore alle categorie di cuochi e camerieri, ma anche della media delle altre professioni della filiera. Anche la presenza di donne e di lavoratori under 30 è maggiore rispetto a quanto rilevato per il profilo medio della filiera. Sul piano

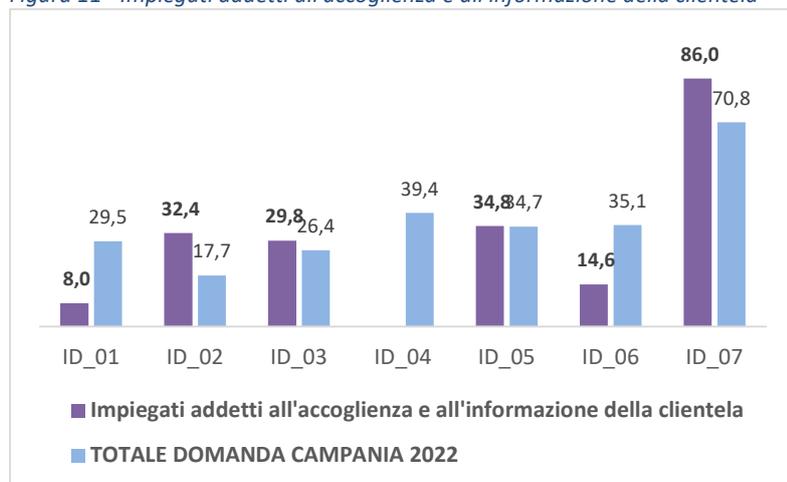
della formazione, la maggior parte degli assunti possiede un titolo di studio superiore e, nonostante la tendenziale preferenza per un'esperienza lavorativa specifica pregressa (anche se in misura minore rispetto alla media delle professioni del turismo), emerge per i baristi, più che nelle altre due categorie, la necessità da parte delle imprese di effettuare attività di ulteriore formazione a favore delle figure professionali da inserire in organico. La difficoltà di reperimento di lavoratori segnalata dalle imprese è superiore alla media.

Figura 10 - Esperienze pregresse richieste



Rispetto alla richiesta di competenze possedute da candidati idonei a ricoprire la figura di baristi, l'importanza complessiva attribuita dalle imprese alle competenze linguistiche (italiano e lingua straniera), matematiche, informatiche e digitali di base e avanzate e alle soft skills è inferiore rispetto a quanto richiesto a camerieri e cuochi. Unico interesse da parte delle imprese è che i baristi da assumere diano in grado di lavorare in gruppo e di adottare comportamenti utili al risparmio energetico (considerate entrambe di elevata importanza nel 50% dei casi).

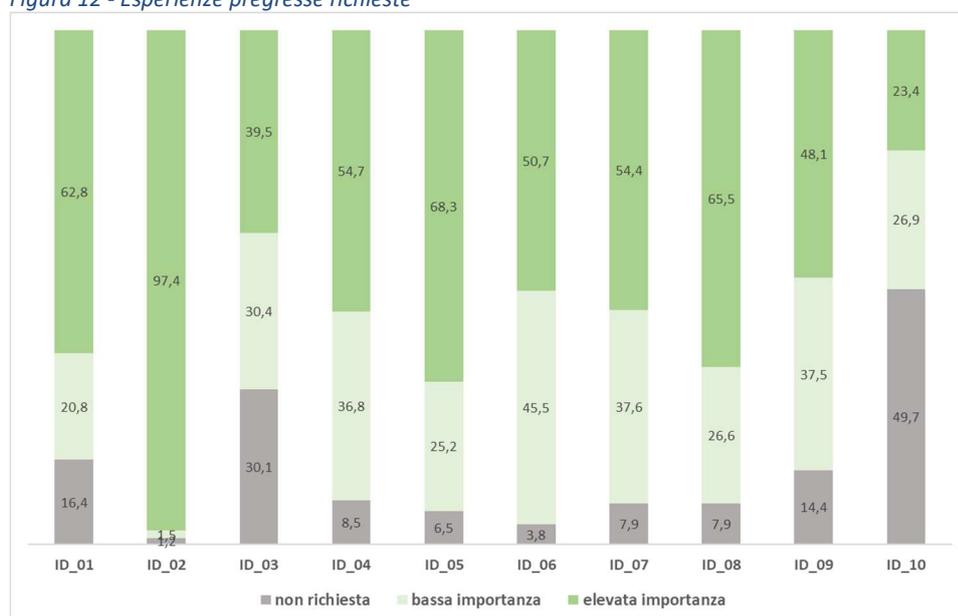
Figura 11 - Impiegati addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela



2022SERVIZI DI ASSISTENZA TECNICA ALL'AUTORITÀ DI GESTIONE E
L'AUTORITÀ DI CERTIFICAZIONE DEL FESR DEL POR CAMPANIA FESR 2017-
2022

All'interno di questa classe, ritroviamo le categorie professionali della filiera turistica più penalizzate dal punto di vista della stabilità occupazionale: solo l'8% degli occupati è stato assunto con un contratto di lavoro stabile (determinato o apprendistato). La componente femminile (circa 1/3) è presente in misura maggiore rispetto alla media, l'apertura verso quella giovanile invece è più bassa della media. Per Impiegati addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela, non è prevista generalmente una formazione in entrata, ma è altamente richiesta un'esperienza lavorativa pregressa specifica. La difficoltà di reperimento dichiarata dalle imprese è in linea con la media del settore.

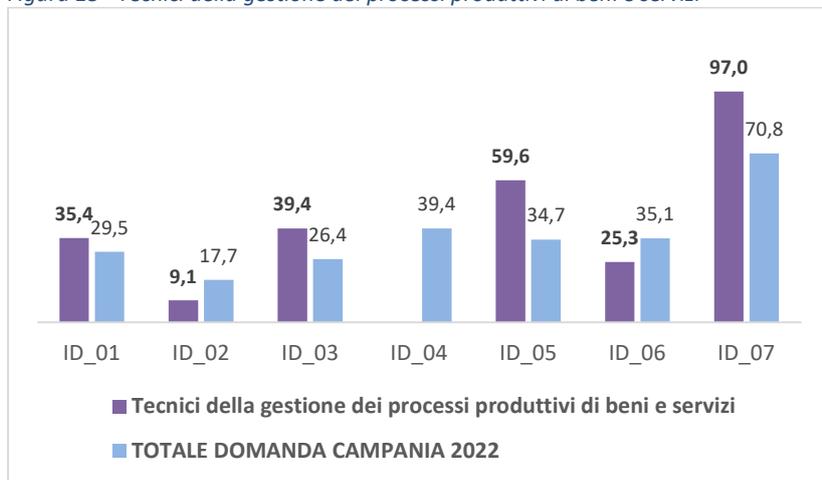
Figura 12 - Esperienze pregresse richieste



Per i candidati ritenuti idonei a ricoprire il ruolo di addetti all'accoglienza e all'informazione alla clientela, l'importanza elevata attribuita dalle imprese alla capacità di parlare in lingua inglese è fortemente sentita (in oltre il 97% dei casi), così come il possesso di soft skills quali flessibilità e adattamento e capacità di risolvere problemi. Per questa classe professionale però cresce la numerosità di imprese che attribuisce elevata importanza alle competenze digitali di base (oltre il 50% dei casi), ma ancora troppe poche imprese attribuiscono importanza al possesso di competenze legate all'applicazione di tecnologie 4.0 e, dunque, alla digitalizzazione dei processi aziendali.

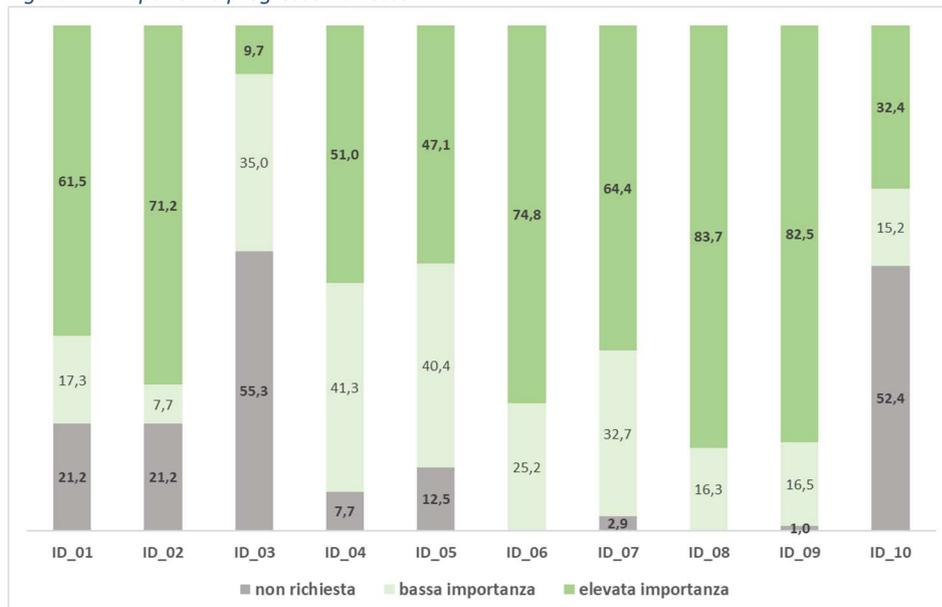
2022SERVIZI DI ASSISTENZA TECNICA ALL'AUTORITÀ DI GESTIONE E
L'AUTORITÀ DI CERTIFICAZIONE DEL FESR DEL POR CAMPANIA FESR 2017-
202

Figura 13 - Tecnici della gestione dei processi produttivi di beni e servizi



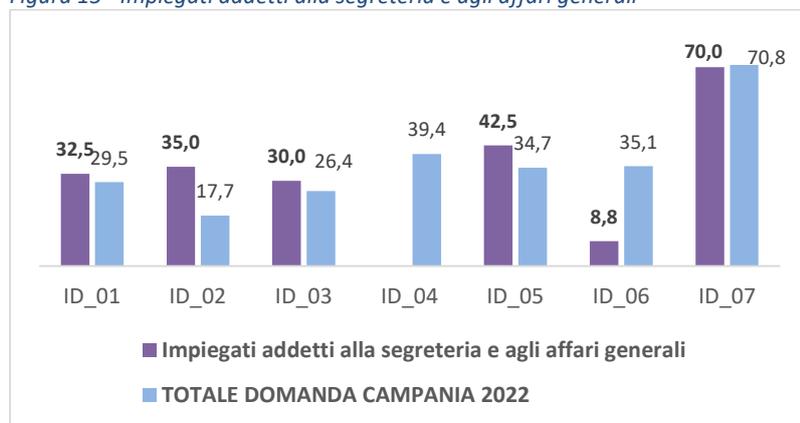
La classe professionale dei Tecnici della gestione dei processi produttivi di beni e servizi è tra quelle dove il mismatch tra domanda e offerta è più alto: il 60% circa delle imprese dichiara di riscontrare difficoltà nel reperire figure professionali appartenenti a questa classe. I lavoratori assunti beneficiano, tuttavia, di una maggiore stabilità contrattuale (più di un lavoratore su tre ha un contratto a tempo determinato o di apprendistato) e sebbene la presenza femminile sia tra le più basse (solo il 9% di donne assunte) si rileva una presenza di giovani superiore alla media (circa il 40%). Di poco inferiore alla media la necessità espressa dalle imprese in termini di attivazione di una formazione interna da svolgere in entrata, molto più alto (il 97%) il bisogno espresso, invece, di poter usufruire di un'esperienza pratico specialistica pregressa dei lavoratori.

Figura 14 - Esperienze pregresse richieste



E tale esperienza pregressa è espressa dalle imprese in termini di elevata importanza attribuita al possesso di competenze quali: capacità di lavorare in gruppo; capacità di lavorare in autonomia; flessibilità e adattamento e attitudine al risparmio energetico per le quali le imprese attribuiscono elevata importanza in oltre il 70% dei casi. Per quanto riguarda le competenze matematiche, informatiche e digitali avanzate (applicazione di tecnologie 4.0) emerge ancora scarsa attribuzione del possesso per i lavoratori idonei a ricoprire i ruoli. Unico interesse è attribuito invece alle competenze digitali, oltre il 50% delle imprese, infatti, attribuisce al loro possesso elevata importanza.

Figura 15 - Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali



Anche per la classe professionale di impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali, la difficoltà per la domanda di assumere lavoratori è più alta della media del settore (il 42% circa) nonostante le condizioni contrattuali riservate agli occupati e l'apertura nei confronti delle lavoratrici siano più alte della media dei profili della filiera. Non si discosta dalla media del settore rispetto alla preferenza ad assumere lavoratori under 30. Sul piano della formazione, meno di un'impresa su dieci ritiene necessario effettuare una formazione in entrata prediligendo, come nella media del settore, il canale della formazione on the job maturata in esperienze lavorative pregresse.

L'importanza attribuita dalle imprese alle competenze che debbano possedere i candidati idonei a ricoprire ruoli segretariali, si rileva elevata in particolare per la capacità di lavorare in autonomia, la capacità di risolvere i problemi e per la capacità di essere flessibili e adattarsi alle situazioni. Per questa classe professionale cresce - rispetto alle altre categorie professionali sin qui analizzate - anche l'importanza attribuita alle competenze digitali e la capacità di applicare tecnologie 4.0 (considerate di elevata importanza rispettivamente nell'80% e nel 40% dei casi).

Figura 16 - Esperienze pregresse richieste

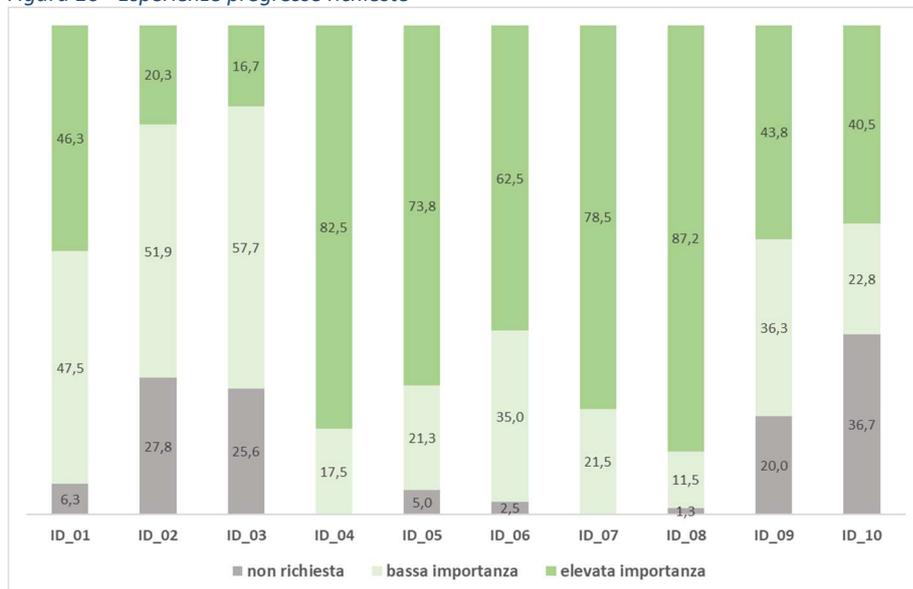
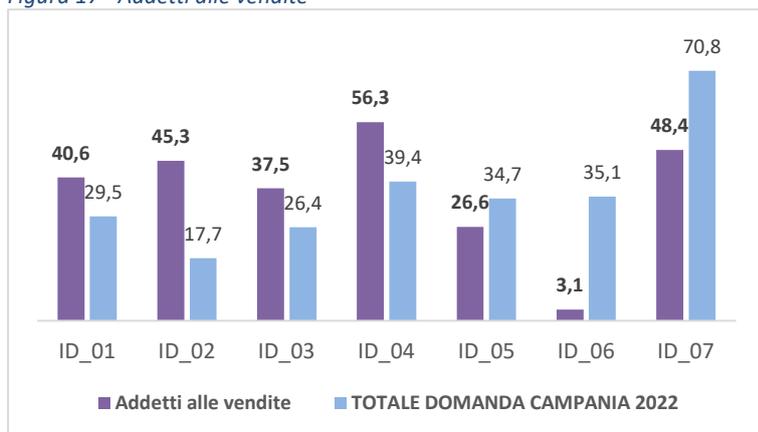


Figura 17 - Addetti alle vendite



Per la domanda di Addetti alle vendite, così come è emerso per la categoria dei cuochi, l'ostacolo alle assunzioni determinato dalla scarsità dell'offerta sembra pesare meno: meno di 1/3 delle imprese dichiara, infatti, di avere problemi nel reperire lavoratori con questo profilo. Tra le caratteristiche più peculiari degli occupati assunti con questo profilo vi è certamente la maggiore presenza di donne (il 45% dei lavoratori assunti); quella degli under 30 è poco superiore alla media. Sul piano formativo, invece, si riscontra una maggiore presenza di lavoratori con più basso titolo di studio e, nelle dichiarazioni delle imprese, una più scarsa propensione a considerare la formazione continua e on the job una risorsa e una leva per svolgere questo tipo di attività: solo una quota molto bassa di imprese (il 3%) opterà, infatti, per una formazione interna e meno della metà ritiene necessario assicurarsi, in fase di assunzione, un'esperienza specifica del lavoratore nel settore in cui opera.

2022SERVIZI DI ASSISTENZA TECNICA ALL'AUTORITÀ DI GESTIONE E
L'AUTORITÀ DI CERTIFICAZIONE DEL FESR DEL POR CAMPANIA FESR 2017-
202

Figura 18 - Esperienze pregresse richieste

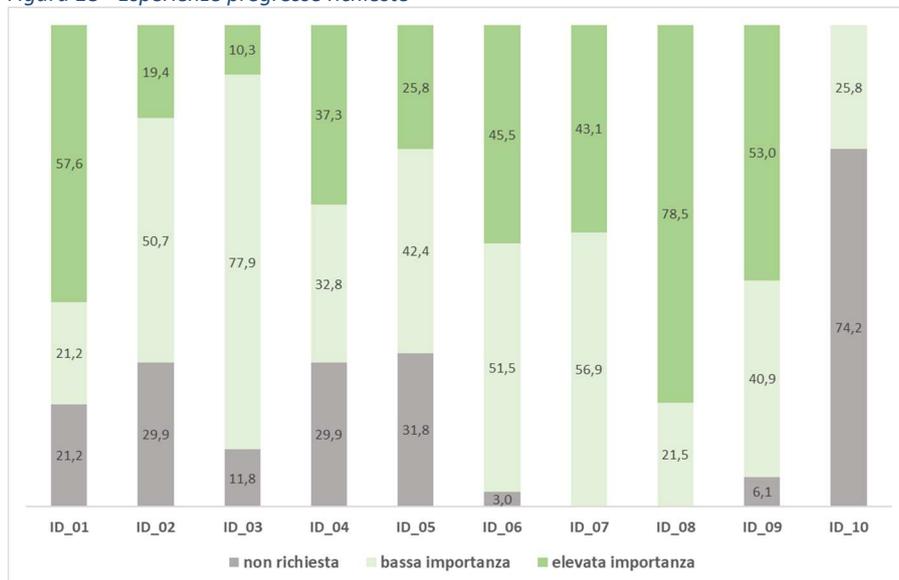
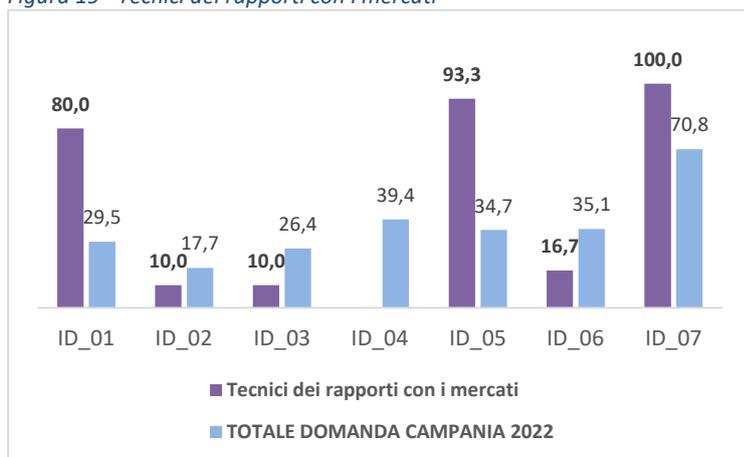


Figura 19 - Tecnici dei rapporti con i mercati



Per tale classe professionale le competenze alle quali le imprese attribuiscono elevata importanza sono: la capacità di comunicare in lingua italiana (in oltre il 57% dei casi) e la capacità di essere flessibili e adattarsi (78%). Anche per gli addetti alle vendite le imprese attribuiscono elevata importanza al possesso di competenze orientate al risparmio energetico.

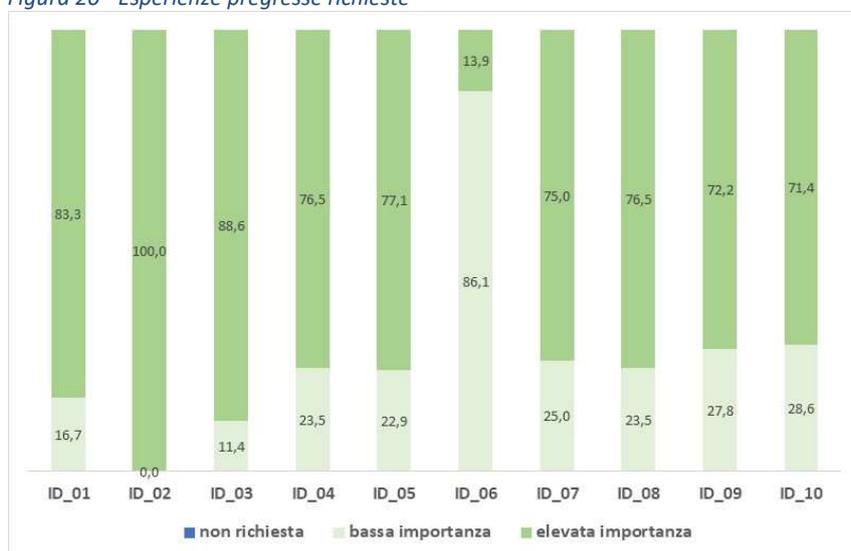
L'aspetto più caratterizzante i *tecnici dei rapporti con i mercati* è la loro penuria: oltre il 90% delle imprese avrà difficoltà ad intercettare lavoratori il che significa, specularmente, che meno di una su 10 avrà la possibilità di soddisfare la propria domanda assumendo lavoratori con questo profilo.

In questa classe professionale ricadono inoltre le principali figure professionali emergenti del settore turistico precedentemente elencate, quali il Social media manager, il Revenue manager, l'Online Booking Specialist, il Destination manager, il Promoter ecoturistico ecc. e non a caso risultano scarsamente presenti e qualificate sul mercato del lavoro.

Eppure, guardando ad uno dei principali aspetti che contribuiscono a qualificare l'occupazione – ossia la tipologia contrattuale- i lavoratori assunti dalle imprese hanno, nella maggior parte dei casi (80%), un contratto stabile. Dal punto di vista, invece, dell'opportunità offerta ai giovani e alle donne, categorie generalmente più penalizzate nel mercato del lavoro, sebbene più formate, le imprese mostrano ancora una relativa chiusura, occupando prevalentemente lavoratori over 30 e uomini.

Sul piano formativo l'esperienza pregressa on the job è un requisito decisivo e discriminante: il 100% delle imprese lo reputano centrale per l'assunzione di lavoratori. Una propensione che, letta anche rispetto alla più bassa apertura verso i lavoratori under 30 che per una questione anagrafica potrebbero garantire una minore esperienza curriculare pregressa, meriterebbe un ulteriore approfondimento.

Figura 20 - Esperienze pregresse richieste



Di particolare interesse è rilevare per questa classe professionale il dato sempre positivo (attribuzione di elevata importanza) espresso dalle imprese per il possesso delle 8 key competence e delle green e e-skills richiesto ai candidati idonei a ricoprire le diverse professioni che ricadono nella classe dei Tecnici dei rapporti con i mercati (sempre superiore al 70% in tutti i casi). Le capacità di comunicare in lingua straniera e in lingua italiana, nonché le capacità di utilizzare tecnologie digitali e competenze informatiche e matematiche, risultano essere per le imprese campane competenze fondamentali per questa classe di professioni, probabilmente proprio perché le caratteristiche delle attività promozionali e di marketing richieste alle figure professionali emergenti correlabili alle categorie professionali che ricadono in questa classe, sono sempre più orientate all'utilizzo di strumenti digitali, di Big data e IoT in grado di raccogliere informazioni della clientela e di targettizzare le offerte turistiche in base alle informazioni raccolte ed elaborate dalle tecnologie digitali più avanzate.

Nelle pagine seguenti, il profilo di ciascuna figura professionale è definito attraverso la comparazione in termini relativi, a livello grafico, confrontando, per ciascuna competenza, il valore dell'indice sintetico con quello dell'analoga competenza relativo al lavoratore assunto in Campania nel turismo nel 2022 (posto uguale a 100), per evidenziare gli elementi di vicinanza/differenziazione.

L'indice sintetico è dato dalla media dei punteggi attribuiti alle competenze secondo il grado di importanza per l'impresa, ponderata per le relative frequenze.

Schema per elaborazione indice sintetico dell'importanza della competenza

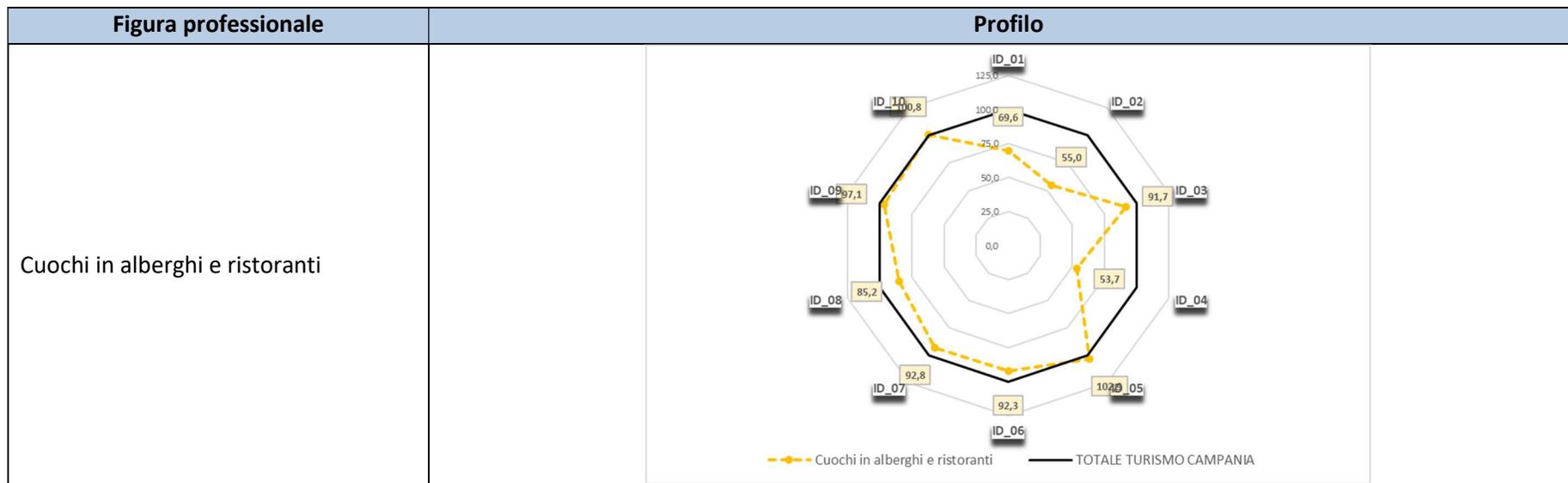
Importanza attribuita alla competenza	Punteggio
Non richiesta	0
Bassa importanza	1
Medio-bassa	2
Medio-alta	3
alta	4



REPORT

CARATTERISTICHE OCCUPAZIONALI E COMPETENZE INNOVATIVE PER LO SVILUPPO DELLA
FILIERA TURISTICA CAMPANA

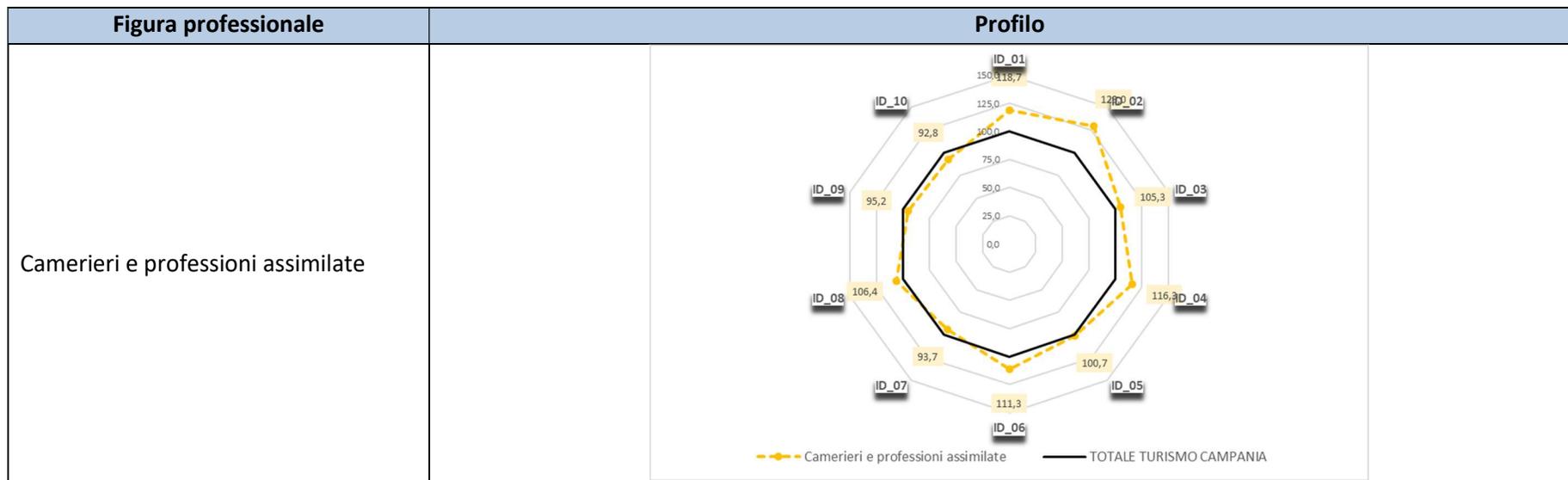
2022SERVIZI DI ASSISTENZA TECNICA ALL'AUTORITÀ DI GESTIONE E
L'AUTORITÀ DI CERTIFICAZIONE DEL FESR DEL POR CAMPANIA FESR 2017-
202





REPORT

CARATTERISTICHE OCCUPAZIONALI E COMPETENZE INNOVATIVE PER LO SVILUPPO DELLA
FILIERA TURISTICA CAMPANA
2022SERVIZI DI ASSISTENZA TECNICA ALL'AUTORITÀ DI GESTIONE E
L'AUTORITÀ DI CERTIFICAZIONE DEL FESR DEL POR CAMPANIA FESR 2017-
202

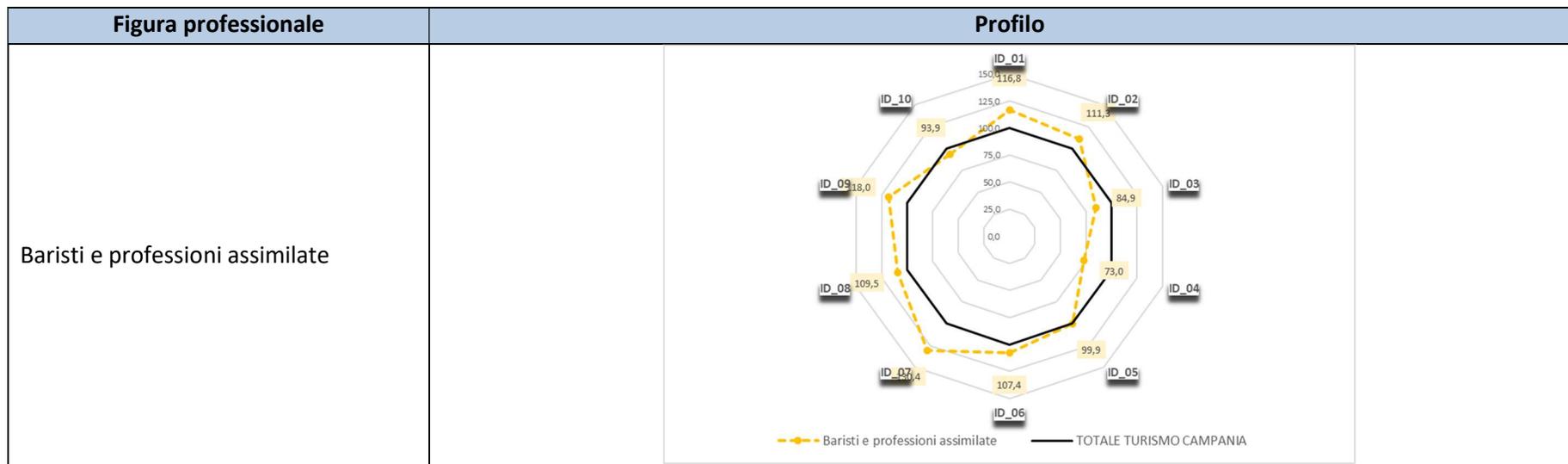




REPORT

CARATTERISTICHE OCCUPAZIONALI E COMPETENZE INNOVATIVE PER LO SVILUPPO DELLA
FILIERA TURISTICA CAMPANA

2022SERVIZI DI ASSISTENZA TECNICA ALL'AUTORITÀ DI GESTIONE E
L'AUTORITÀ DI CERTIFICAZIONE DEL FESR DEL POR CAMPANIA FESR 2017-
202





REPORT

CARATTERISTICHE OCCUPAZIONALI E COMPETENZE INNOVATIVE PER LO SVILUPPO DELLA
 FILIERA TURISTICA CAMPANA
 2022SERVIZI DI ASSISTENZA TECNICA ALL'AUTORITÀ DI GESTIONE E
 L'AUTORITÀ DI CERTIFICAZIONE DEL FESR DEL POR CAMPANIA FESR 2017-
 202

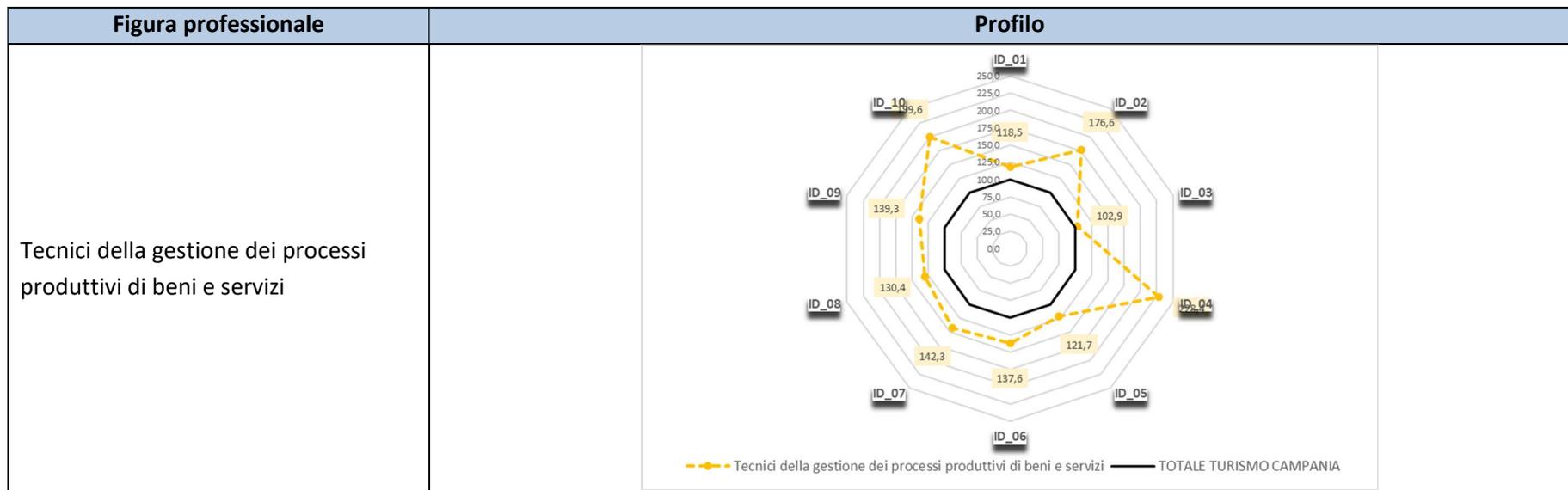


Figura professionale	Profilo																																		
<p>Specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie</p>		<table border="1"> <caption>Data extracted from the radar chart</caption> <thead> <tr> <th>ID</th> <th>Specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie</th> <th>TOTALE TURISMO CAMPANIA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>ID_01</td><td>434,5</td><td>450,0</td></tr> <tr><td>ID_02</td><td>226,6</td><td>425,0</td></tr> <tr><td>ID_03</td><td>290,5</td><td>400,0</td></tr> <tr><td>ID_04</td><td>301,4</td><td>375,0</td></tr> <tr><td>ID_05</td><td>183,2</td><td>350,0</td></tr> <tr><td>ID_06</td><td>118,2</td><td>325,0</td></tr> <tr><td>ID_07</td><td>160,2</td><td>300,0</td></tr> <tr><td>ID_08</td><td>131,8</td><td>275,0</td></tr> <tr><td>ID_09</td><td>125,2</td><td>250,0</td></tr> <tr><td>ID_10</td><td>125,2</td><td>225,0</td></tr> </tbody> </table> <p>Legend: - - Specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie — TOTALE TURISMO CAMPANIA</p>	ID	Specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie	TOTALE TURISMO CAMPANIA	ID_01	434,5	450,0	ID_02	226,6	425,0	ID_03	290,5	400,0	ID_04	301,4	375,0	ID_05	183,2	350,0	ID_06	118,2	325,0	ID_07	160,2	300,0	ID_08	131,8	275,0	ID_09	125,2	250,0	ID_10	125,2	225,0
ID	Specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie	TOTALE TURISMO CAMPANIA																																	
ID_01	434,5	450,0																																	
ID_02	226,6	425,0																																	
ID_03	290,5	400,0																																	
ID_04	301,4	375,0																																	
ID_05	183,2	350,0																																	
ID_06	118,2	325,0																																	
ID_07	160,2	300,0																																	
ID_08	131,8	275,0																																	
ID_09	125,2	250,0																																	
ID_10	125,2	225,0																																	



REPORT

CARATTERISTICHE OCCUPAZIONALI E COMPETENZE INNOVATIVE PER LO SVILUPPO DELLA
FILIERA TURISTICA CAMPANA
2022SERVIZI DI ASSISTENZA TECNICA ALL'AUTORITÀ DI GESTIONE E
L'AUTORITÀ DI CERTIFICAZIONE DEL FESR DEL POR CAMPANIA FESR 2017-
202



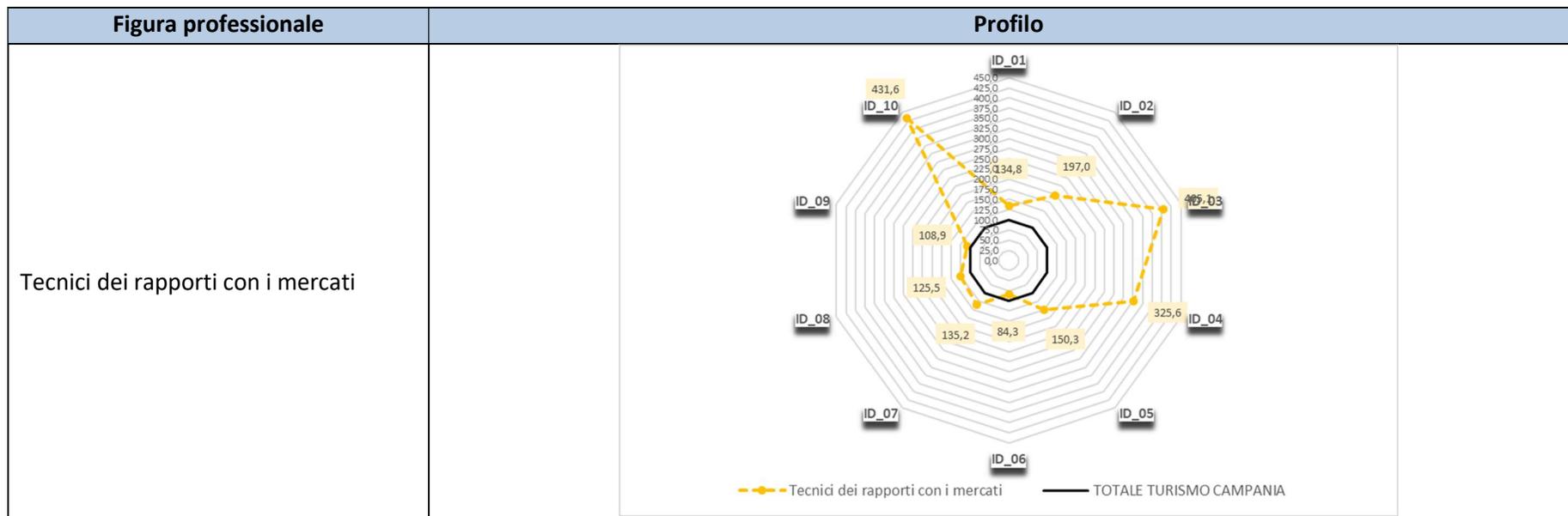


REPORT

CARATTERISTICHE OCCUPAZIONALI E COMPETENZE INNOVATIVE PER LO SVILUPPO DELLA
FILIERA TURISTICA CAMPANA



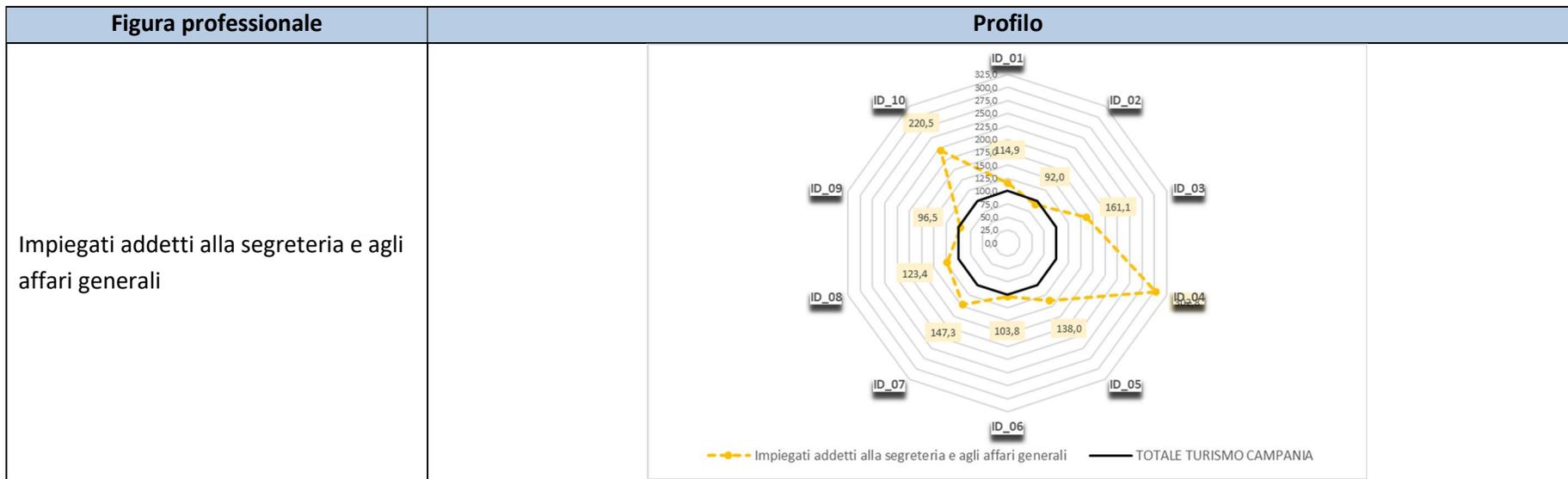
2022SERVIZI DI ASSISTENZA TECNICA ALL'AUTORITÀ DI GESTIONE E
L'AUTORITÀ DI CERTIFICAZIONE DEL FESR DEL POR CAMPANIA FESR 2017-
202





REPORT

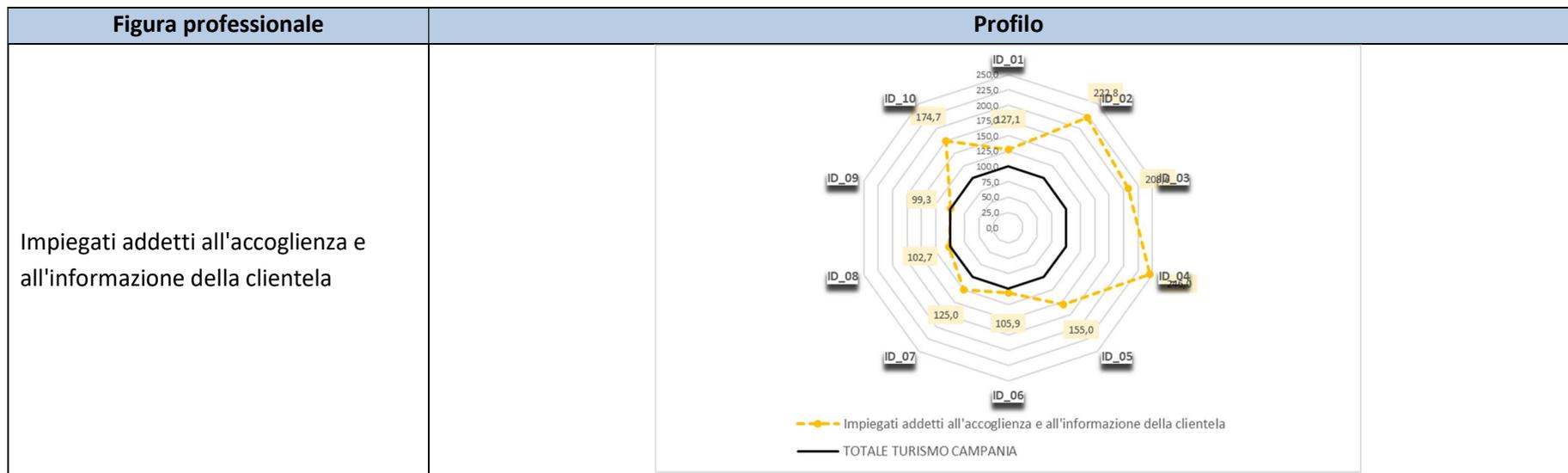
CARATTERISTICHE OCCUPAZIONALI E COMPETENZE INNOVATIVE PER LO SVILUPPO DELLA
FILIERA TURISTICA CAMPANA
2022SERVIZI DI ASSISTENZA TECNICA ALL'AUTORITÀ DI GESTIONE E
L'AUTORITÀ DI CERTIFICAZIONE DEL FESR DEL POR CAMPANIA FESR 2017-
202

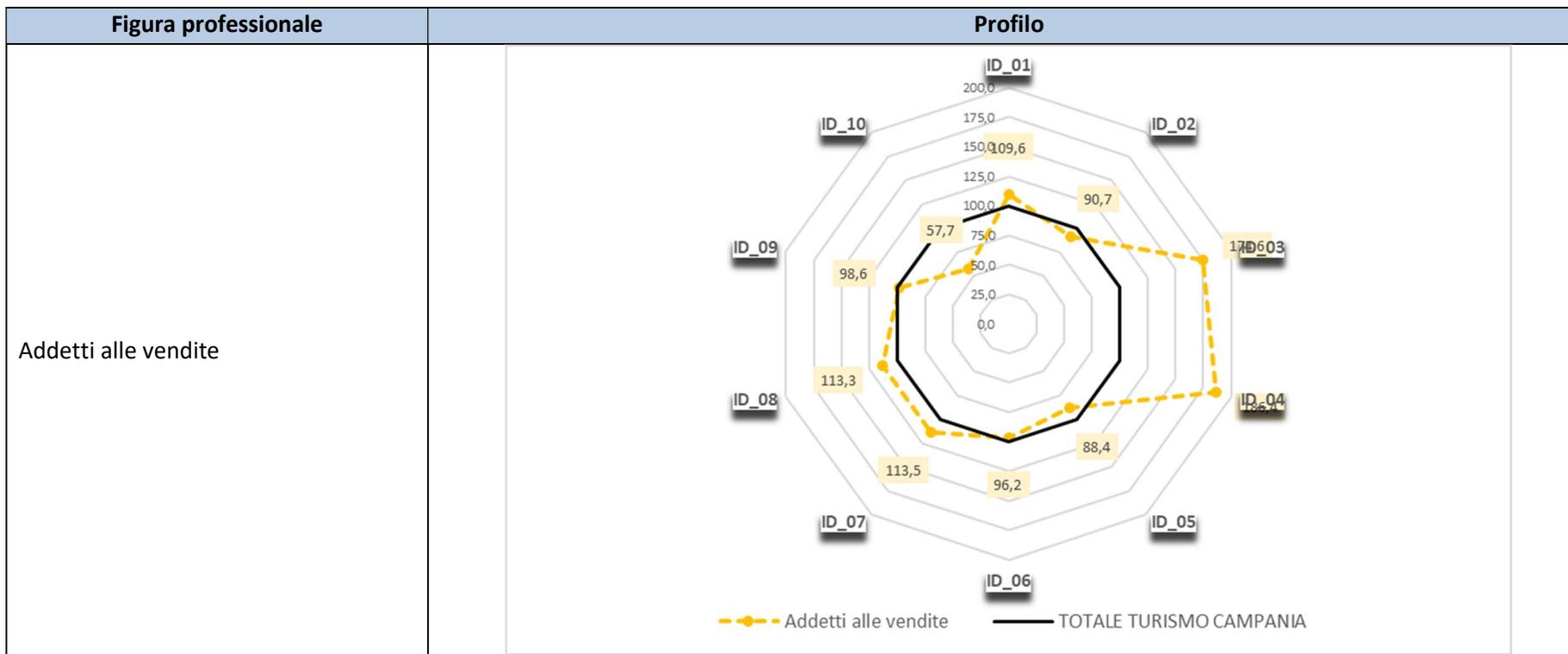




REPORT

CARATTERISTICHE OCCUPAZIONALI E COMPETENZE INNOVATIVE PER LO SVILUPPO DELLA FILIERA TURISTICA CAMPANA 2022SERVIZI DI ASSISTENZA TECNICA ALL'AUTORITÀ DI GESTIONE E L'AUTORITÀ DI CERTIFICAZIONE DEL FESR DEL POR CAMPANIA FESR 2017- 202





Allegato 1 - Classificazione delle Unità professionali assunte dalle imprese della filiera turistica nel 2022 in Campania

Tabella 7 - Classificazione delle Unità professionali assunte dalle imprese della filiera turistica nel 2022 in Campania

CLASSE		CATEGORIA		UNITA' PROFESSIONALE	
cod	Denominazione	cod	Denominazione	cod	Denominazione
251	Specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie	2512	Specialisti della gestione e del controllo nelle imprese private	25120	Specialisti della gestione e del controllo nelle imprese private
		2515	Specialisti nei rapporti con il mercato	25151	Specialisti nell'acquisizione di beni e servizi
				25152	Specialisti nella commercializzazione di beni e servizi (escluso il settore ICT)
				25153	Specialisti nella commercializzazione nel settore delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione
				25154	Analisti di mercato
2516	Specialisti nelle relazioni pubbliche, dell'immagine e professioni assimilate	25160	Specialisti delle relazioni pubbliche, dell'immagine e professioni assimilate		
315	Tecnici della gestione dei processi produttivi di beni e servizi	3154	Tecnici della produzione e preparazione alimentare	31541	Tecnici della preparazione alimentare
				31542	Tecnici della produzione alimentare
		3155	Tecnici della produzione di servizi	31550	Tecnici della produzione di servizi
333	Tecnici dei rapporti con i mercati	3331	Approvvigionatori e responsabili acquisti	33310	Approvvigionatori e responsabili acquisti
		3335	Tecnici del marketing	33350	Tecnici del marketing
		3336	Tecnici della pubblicità e delle pubbliche relazioni	33361	Tecnici della pubblicità
33362	Tecnici delle pubbliche relazioni				
411	Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali	4111	Addetti a funzioni di segreteria	41110	Addetti a funzioni di segreteria
		4112	Addetti agli affari generali	41120	Addetti agli affari generali
422	Impiegati addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela	4221	Addetti all'accoglienza e all'informazione nelle imprese e negli enti pubblici	42210	Addetti all'accoglienza e all'informazione nelle imprese e negli enti pubblici
		4222	Addetti all'accoglienza nei servizi di alloggio e ristorazione	42220	Addetti all'accoglienza nei servizi di alloggio e ristorazione
512	Addetti alle vendite	5122	Commessi delle vendite al minuto	51220	Commessi delle vendite al minuto
		5123	Addetti ad attività organizzative delle vendite	51230	Addetti ad attività organizzative delle vendite
		5124	Cassieri di esercizi commerciali	51240	Cassieri di esercizi commerciali

Allegato 2 – definizione del settore Turismo

In questo report il settore turismo è individuato accorpando i seguenti gruppi economici della classificazione ATECO 2007.

Tabella 8 - Legenda componenti del settore economico Turismo

Codice ATECO2007	Gruppo economico	Divisioni
551	alberghi e strutture simili	Alloggio
552	alloggi per vacanze e altre strutture per brevi soggiorni	
553	aree di campeggio e aree attrezzate per camper e roulotte	
559	altri alloggi	
561	ristoranti e attività di ristorazione mobile	Attività dei servizi di ristorazione
562	fornitura di pasti preparati (catering) e altri servizi di ristorazione	
563	bar e altri esercizi simili senza cucina	
791	attività delle agenzie di viaggio e dei tour operator	Attività dei servizi delle agenzie di viaggio, dei tour operator e servizi di prenotazione e attività connesse
799	altri servizi di prenotazione e attività connesse	

Allegato 3 – ISTAT registro ASIA

L'Archivio Statistico delle Imprese Attive (Asia) è un registro di imprese e unità locali aggiornato annualmente da Istat attraverso un processo di integrazione di fonti amministrative e statistiche.

Asia include tutte le unità economiche che esercitano arti e professioni nei settori dell'industria e dei servizi e fornisce informazioni di tali unità:

- identificative (denominazione e indirizzo);
- di struttura (attività economica, addetti dipendenti e indipendenti, forma giuridica, data di inizio e fine attività, fatturato) di tali unità.

L'Istat considera attive solo le imprese che hanno svolto un'effettiva attività produttiva per almeno sei mesi nell'anno.

L'impresa è l'unità centrale per la realizzazione delle statistiche economiche ed è definita come "la più piccola combinazione di unità giuridiche, che costituisce un'unità organizzativa per la produzione di beni e servizi che fruisce d'una certa autonomia decisionale. Un'impresa può corrispondere a una sola unità giuridica".

L'attività economica, classificata in base all'Ateco, è la combinazione di risorse, quali attrezzature, manodopera, tecniche di fabbricazione, reti di informazione, o di prodotti, che porta alla creazione di specifici beni o servizi. Imprese ed unità locali sono distinte in base all'attività economica esclusiva o principale, secondo il criterio della prevalenza.

Secondo la classificazione Ateco 2007 sono escluse dal campo di osservazione ASIA le attività economiche relative a: agricoltura, silvicoltura e pesca (sezione A), amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria (sezione O), attività di organizzazioni associative (divisione 94), attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico; produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze (sezione T), organizzazioni ed organismi extraterritoriali (sezione U), le unità classificate come istituzioni pubbliche e istituzioni private non profit.

Per addetti (o persone occupate) si intendono i lavoratori dipendenti e indipendenti che esercitano un'attività a tempo pieno e a tempo parziale nell'impresa. Le persone occupate sono calcolate in termini di media annua; pertanto, i valori relativi agli addetti non sono numeri interi e derivano dalla somma dei lavoratori dipendenti medi e degli indipendenti medi.



QUADERNI DEL MERCATO LAVORO



Unione Europea

