

Attività T1.1

“Realizzazione di un’indagine pubblica del mercato del lavoro sul territorio transfrontaliero”

**Approfondimento sull’attività condotta in Toscana:
indagini *desk* ed evidenze della *Task Force***

Settembre 2020

Sommario

1	Nota metodologica	3
2	Il mercato del lavoro ed i mutamenti imposti dalla pandemia di Covid-19....	4
3	Le filiere prioritarie di progetto	14
	Allegato: la lista dei componenti della Task Force	17

1 Nota metodologica

Per la realizzazione del presente report è stata adottata una metodologia di lavoro tesa ad integrare l'attività *desk* di analisi delle informazioni disponibili con l'attività *field*, quale momento centrale e cardine di verifica e condivisione dei contenuti emersi dalle indagini progettuali (e non), realizzata in collaborazione con gli altri partner del territorio: Regione Toscana e Provincia di Livorno. La collaborazione con questi due enti ha garantito il raggiungimento degli obiettivi identificati e favorito, al contempo, la creazione della *task force* territoriale funzionale anche alle future fasi di progetto. Componenti della metodologia sono:

- l'indagine del progetto MA.R.E;
- le indagini del sistema informativo Excelsior;
- la *task force* territoriale.

L'indagine del progetto MA.R.E. Il modello di questionario utilizzato è stato elaborato dal partner ADEC in collaborazione con tutti gli attori coinvolti nel progetto ed è indirizzato a precisi gruppi target: imprese, occupati, persone in cerca di occupazione, camere di commercio, associazioni di categoria, centri per l'impiego e agenzie formative. Per la realizzazione del *report* di approfondimento, che ha come specifico riferimento le imprese toscane, la Camera di Commercio si è concentrata sull'estrazione e l'analisi dei dati derivanti da un sottoinsieme di 12 domande, che sono stati confrontati coi risultati di altre indagini disponibili (su tutte, il sistema informativo camerale Excelsior), nonché l'oggetto di discussione della *task force*.

Le indagini del sistema informativo Excelsior. Unioncamere e ANPAL, in collaborazione con le CCIAA territoriali e loro Aziende Speciali, hanno condotto numerose indagini per rilevare le previsioni sui fabbisogni occupazionali e professionali delle imprese, gli impatti dell'emergenza covid-19 e le prospettive di ripresa del tessuto imprenditoriale. I risultati emersi da queste indagini sono stati confrontati con le evidenze dell'indagine progettuale ed hanno offerto spunti di discussione con la *task force* territoriale.

La *task force* territoriale. In fase preliminare la CCIAA della Maremma e del Tirreno, la Regione Toscana e la Provincia di Livorno hanno convenuto sulla composizione della *task force* territoriale: oltre ai tre partner progettuali, sono coinvolti in questo gruppo di lavoro i referenti dei centri per l'impiego ed i rappresentanti delle associazioni di categoria (delle aree di competenza dell'ente camerale, province di Livorno e Grosseto). La *task force* territoriale, così costituita e coordinata dalla

CCIAA della Maremma e del Tirreno, si è riunita per analizzare ed approfondire i risultati dell'indagine condotta dal progetto (e delle altre indagini a disposizione), al fine di fornire un proprio contributo al lavoro di sintesi e messa a confronto delle evidenze per l'area di cooperazione transfrontaliera che ADEC, il partner responsabile della componente T1, sta realizzando.

2 Il mercato del lavoro ed i mutamenti imposti dalla pandemia di Covid-19

Le competenze trasversali ricoprono un ruolo fondamentale in termini di occupabilità. Nonostante le imprese non sempre esplicitino chiaramente le loro necessità in materia di soft skills nella ricerca della risorsa umana da impiegare nel proprio organico, la rilevanza di queste competenze è evidente nel processo di selezione dei candidati, come testimoniano i referenti dei Centri per l'Impiego.

Dall'indagine svolta nell'ambito della componente T1 del progetto M.A.R.E. si evince che le competenze trasversali più ricercate dalle aziende toscane sono fondamentalmente due: flessibilità e capacità di *problem solving* (domanda 17 del questionario).



Questo risultato è condiviso e rafforzato dalla *task force* territoriale. I membri del gruppo di lavoro sostengono infatti l'assoluta rilevanza delle *soft skills*, ad integrazione della specializzazione professionale richiesta dal settore in cui si cerca un impiego, soprattutto in questo particolare momento storico che vede le imprese impegnate in processi di re-ingegnerizzazione. Oltre alla flessibilità e alla capacità di *problem solving*, secondo la *task force* le imprese hanno bisogno di lavoratori dotati anche di competenze: tecnologiche-digitali e comunicative. In un contesto connotato da cambiamenti socio-economici importanti, per le imprese è fondamentale adattarsi a nuove

modalità di lavoro in remoto e saper comunicare efficacemente il proprio lavoro all'esterno, valorizzandone l'innovatività e la sostenibilità, così da poter garantire e rafforzare la propria posizione sul mercato.

Queste evidenze sono confermate anche dall'indagine *Impatti dell'emergenza covid-19 sulle imprese e prospettive di ripresa rilevati attraverso il Sistema Informativo Excelsior¹* dalla quale emerge come la flessibilità sia la competenza trasversale in assoluto più richiesta. A causa delle conseguenze socioeconomiche emerse in seguito alla pandemia, le aziende dovranno adottare nuovi modelli organizzativi di lavoro e di business, (ad esempio, passare dal *face to face* con clienti, fornitori e colleghi, al contatto a distanza). Dovranno inoltre essere rivisti e modificati gli spazi lavorativi e conseguentemente operate le opportune azioni di *reskilling* del personale, volte a sostenere i dipendenti nel processo di cambiamento, facendo leva su buone competenze di base proprio in termini di flessibilità. Tutto ciò anche tramite lo *smart working*, modalità che conduce verosimilmente ad un certo grado di "isolamento" del lavoratore, il quale dovrà di conseguenza sviluppare maggiori capacità di *problem solving*, competenza trasversale, quest'ultima, scelta come seconda opzione dalle imprese rispondenti all'indagine di progetto.

Dall'indagine Unioncamere-ANPAL emerge che:

- oltre il 70% delle imprese ha dichiarato che per fronteggiare la crisi nei prossimi mesi implementerà azioni di *reskilling* del personale già presente in azienda;
- alcune si spingono ad ipotizzare l'assunzione di figure dedicate alla riorganizzazione aziendale;
- un'impresa su due realizzerà percorsi di formazione diretta e/o indiretta al personale sui DPI;
- quasi un'impresa su cinque si doterà di un responsabile prevenzione COVID-19 e/o di un punto sanitario di riferimento;
- oltre il 20% delle imprese porrà in essere strategie di ripensamento degli spazi produttivi e di quelli riservati ai clienti, nonché ovviamente dei modelli organizzativi di lavoro che ne conseguiranno.

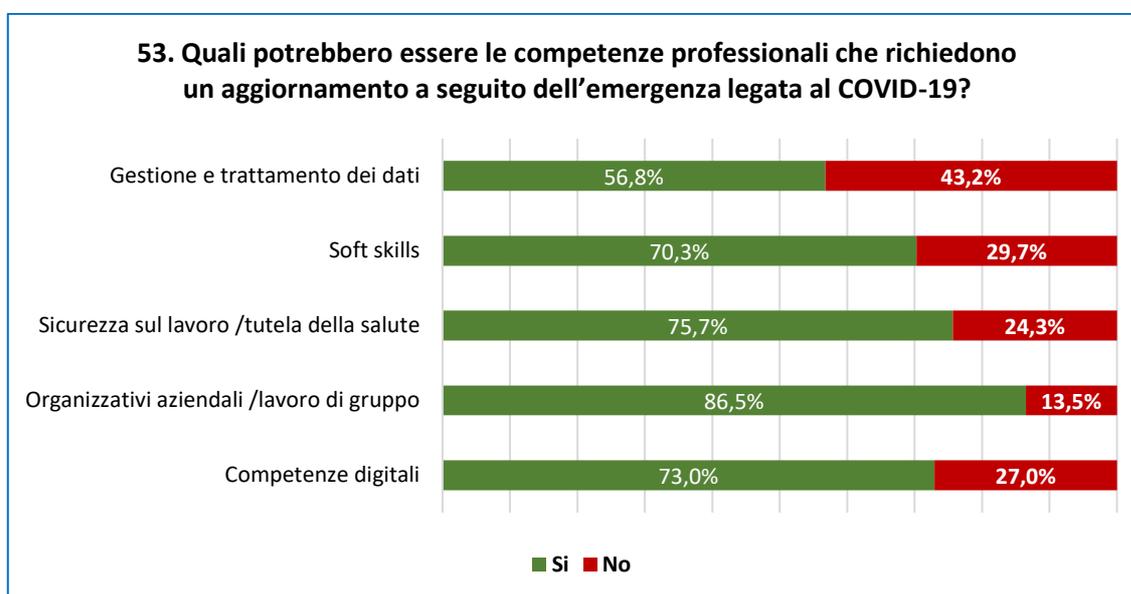
Dall'indagine emerge, inoltre, che *nella pandemia da Covid-19 la digitalizzazione si è rilevata un alleato essenziale per contenere la diffusione del virus, gestire la crisi e mitigare le conseguenze anche sul piano economico. Le nuove tecnologie digitali hanno permesso a imprese, lavoratori e consumatori di continuare a interagire evitando la paralisi totale di molte attività e dei servizi*

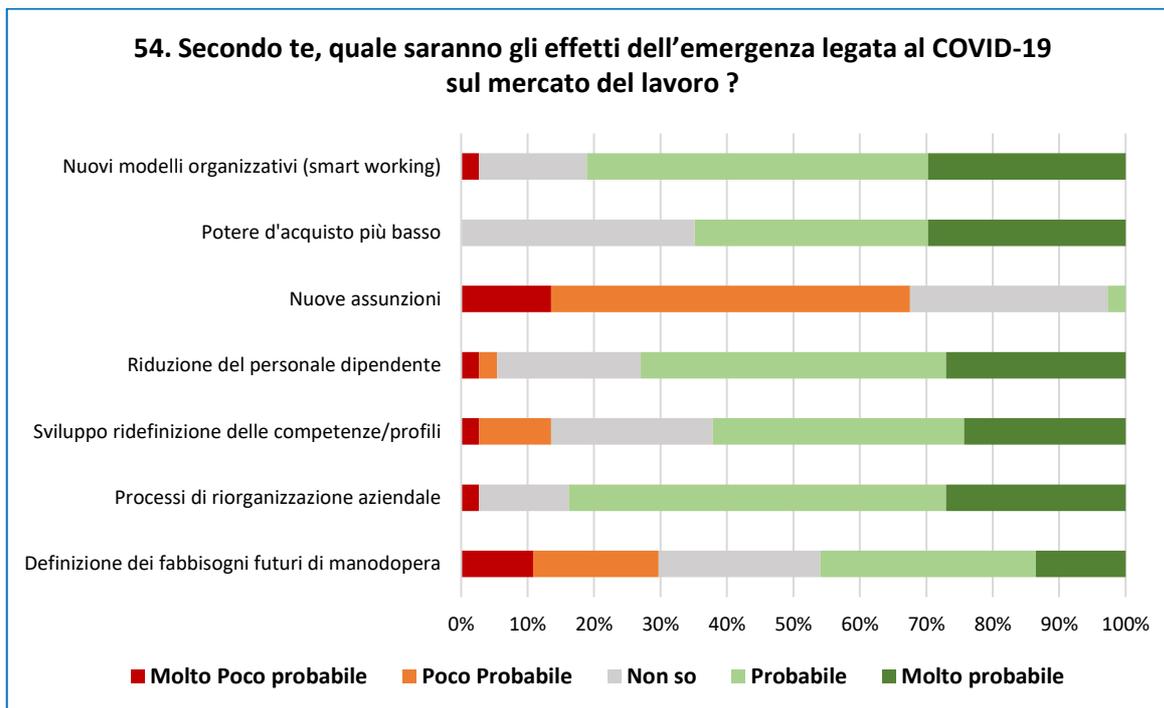
¹ Dossier nazionale (agosto 2020) realizzato da Unioncamere-ANPAL nell'ambito del Sistema Informativo Excelsior, con la collaborazione delle CCIAA territoriali e loro Aziende Speciali; <https://excelsior.unioncamere.net/>.

essenziali. Non a caso, le imprese che avevano già intrapreso piani integrati di digitalizzazione, investendo in tutti gli ambiti della trasformazione digitale, si sono mostrate più resilienti nel fronteggiare la situazione eccezionale che ha investito il Paese ... L'attuale situazione di crisi ha portato le aziende ad accelerare i processi di digitalizzazione e a puntare maggiormente su quegli ambiti che si sono rilevati strategici nella gestione dell'emergenza. Cresce, in particolare, l'interesse delle imprese all'adozione di soluzioni digitali per una innovativa organizzazione del lavoro e delle relazioni con clienti e fornitori; all'implementazione di reti digitali integrate favorite anche da una maggiore diffusione del cloud, alla diffusione di internet ad alta velocità e all'introduzione di tecnologie IoT. Inoltre, in prospettiva, le imprese investiranno molto di più nell'utilizzo dei Big Data, del Digital marketing e più avanzata personalizzazione di prodotti/servizi.

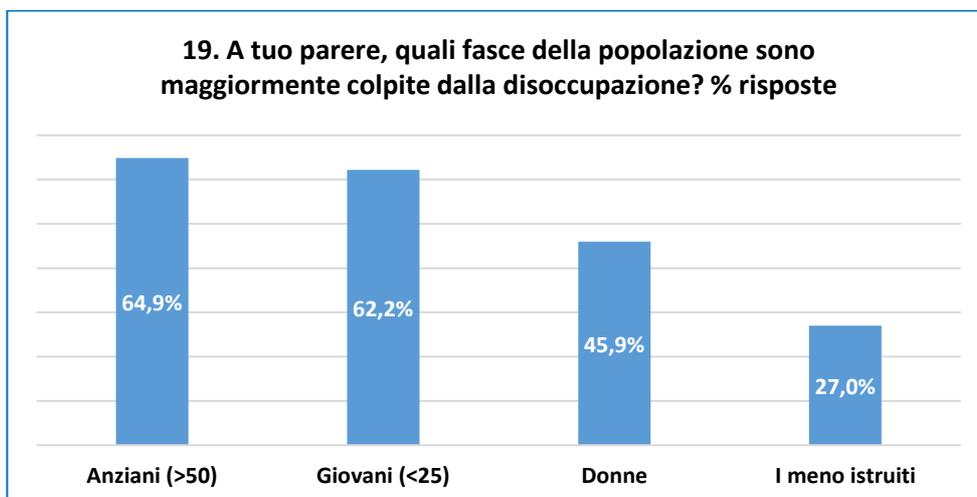
Ciò che ne consegue, dal punto di vista del mercato del lavoro, è anzitutto una maggior attenzione verso figure professionali dotate di ampie competenze in termini digitali; così come l'esigenza di integrare l'organigramma aziendale con figure specifiche dedicate all'implementazione di reti digitali integrate, all'introduzione di tecnologie IoT, al *Digital marketing* etc. Si tratta di profili professionali integrabili nei più diversi settori produttivi, compresi gli specifici ambiti di competenza del progetto M.A.R.E..

Quanto tratto dall'indagine Unioncamere-ANPAL concorda coi risultati dell'analisi delle risposte fornite dalle imprese toscane al questionario somministrato nell'ambito della componente T1 del progetto MARE (domande 53 e 54). In particolare dalla domanda 54 si evince una forte probabilità di sviluppo/ridefinizione delle competenze professionali, così come una possibile riduzione in termini di personale dipendente.





Per scongiurare l'ipotesi di una riduzione del personale e, al contempo, rafforzare le probabilità occupazionali delle categorie più "deboli", potrebbe risultare d'aiuto intervenire in termini di formazione/riqualificazione seguendo le ipotesi di investimento prospettate dalle imprese per il prossimo futuro, affinché le risorse umane si trovino allineate ai nuovi fabbisogni conseguenti ai piani di investimento futuri delle imprese.



La “strada” tracciata dal sistema imprenditoriale sembra andare al di là delle diversità settoriali ponendosi obiettivi che possono essere “plasmati” in base alle specificità operative di ogni azienda, comunque orientati alla soluzione di problemi resi cogenti dalla situazione creatasi in seguito alla pandemia. In tal senso, la lettura attenta delle ipotesi di investimento delle imprese (dossier Unioncamere-ANPAL) fa chiaramente emergere l’esigenza di specifici sentieri di sviluppo tecnologico, comuni a molte imprese. Sia nella fase precedente alla pandemia sia in quella successiva, gli investimenti in tecnologie risultano orientati verso strumenti o soluzioni quali: internet ad alta velocità, *cloud*, *mobile*, *big data analytics*; sicurezza informatica; strumenti *software* dell’impresa 4.0 per l’acquisizione e la gestione di dati a supporto delle decisioni, della progettazione e ingegnerizzazione dei prodotti/servizi e dell’analisi dei processi. In crescita, ma ancora su livelli contenuti, l’interesse verso *internet of things*, tecnologie di comunicazione *machine-to-machine*, realtà aumentata e virtuale a supporto dei processi produttivi, robotica avanzata.

Per quanto concerne i modelli organizzativi aziendali, gli investimenti hanno interessato prevalentemente l’adozione di nuove regole per la sicurezza sanitaria e l’uso di nuovi presidi, lo sviluppo della figura del *risk management*, il potenziamento dell’area amministrativa/gestionale e giuridico/normativa a seguito della trasformazione digitale², l’adozione di sistemi gestionali evoluti con lo scopo di favorire l’integrazione e la collaborazione tra le diverse funzioni aziendali.

Rispetto al periodo pre COVID-19 risulta in aumento anche l’interesse ad investire nei sistemi di rilevazione continua e analisi, in tempo reale, delle *performance* di tutte le aree aziendali; nell’adozione di una rete digitale integrata o potenzialmente integrabile con reti esterne di clienti e negli strumenti che consentono il lavoro agile (*smartworking*, telelavoro, lavoro a domicilio).

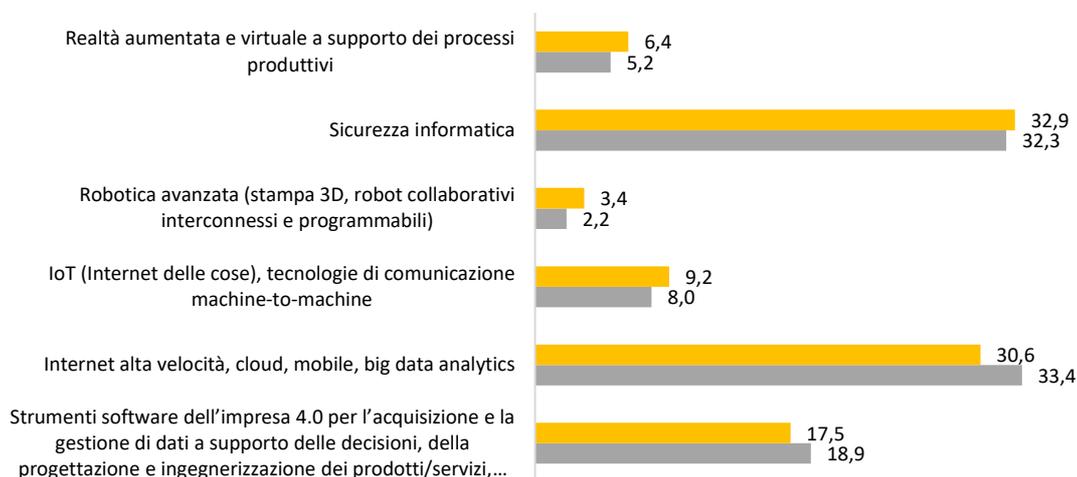
Per quanto concerne infine le tecnologie per lo sviluppo di nuovi modelli di business, la maggior parte delle imprese, sia prima sia dopo la contingenza epidemiologica, ha deciso di investire in strumenti a supporto dell’analisi dei comportamenti e dei bisogni dei clienti/utenti (per garantire la personalizzazione del prodotto/servizio) e nel *Digital marketing* (utilizzo di canali/strumenti digitali per la promozione, la vendita e la gestione logistica dei prodotti/servizi).

² Sicurezza, normativa sul lavoro, normative sulla *privacy*, nuove procedure di gestione del personale e nuove modalità di lavoro.

L'ESEMPIO LIVORNO: Ambiti di investimento per la digitalizzazione delle imprese pre e post -19* (% sul totale delle imprese che ha investito o investirà nella specifica area)

■ Investirà in seguito all'emergenza sanitaria (2020) (%)
 ■ Investimenti pre COVID (2015-2019) (%)

Area Tecnologia



Area Modello organizzativo aziendale



Area Sviluppo nuovi modelli di business



Le imprese investitrici nel pre e post emergenza sanitaria COVID-19 per livello di importanza dell'ambito d'investimento¹ (quote% sul totale delle segnalazioni) - Toscana

	Ha investito ante COVID (2015-2019) (v.a.)	di cui:				Investirà Post COVID (v.a.)	di cui:			
		Poco	Abba- stanza	Molto	Moltissimo		Poco	Abba- stanza	Molto	Moltissimo
TECNOLOGIA										
Strumenti software impresa 4.0 per acquisizione e gestione dati a supporto di decisioni, progettazione e ingegnerizzazione dei prodotti/servizi	23.090	43,6	31,7	12,6	1	21.100	39,5	30,1	16,2	14,2
Internet alta velocità, cloud, mobile, big data analytics	38.980	41,9	28,2	15,3	14,6	34.820	35,6	26,6	18,2	19,7
IoT, tecnologie di comunicazione machine-to-machine	10.320	49,1	29,6	10,4	10,9	11.280	46,2	29,3	14,4	10,1
Robotica avanzata (stampa 3D, robot interconnessi etc.)	4.280	50,0	24,9	8,7	16,3	4.890	49,5	25,9	11,2	13,5
Sicurezza informatica	38.440	44,0	29,0	13,2	13,9	37.450	38,0	30,7	14,4	17,0
Realtà aumentata e virtuale a supporto dei processi produttivi	6.660	62,6	20,9	6,3	10,2	8.320	51,1	24,0	11,4	13,5
MODELLO ORGANIZZATIVO AZIENDALE										
Adozione sistemi di rilevazione continua e analisi, in tempo reale, delle "performance" aziendali	17.010	40,4	40,3	9,3	10,0	18.160	36,1	34,1	16,5	13,3
Adozione di sistemi gestionali evoluti con lo scopo di favorire l'integrazione e la collaborazione tra le diverse funzioni aziendali	19.750	40,3	36,6	12,6	10,5	21.380	38,3	31,8	16,9	13,1
Adozione di rete digitale integrata o potenzialmente integrabile con reti esterne di fornitori prodotti/servizi (fornitori, servizi logistici e di assistenza)	10.200	51,6	28,2	10,1	10,1	23.330	36,7	30,7	16,0	16,6
Adozione di rete digitale integrata o potenzialmente integrabile con reti esterne di clienti business (B to B)	15.550	50,6	31,5	9,4	8,5	17.360	44,1	34,0	12,5	9,4
Adozione strumenti di lavoro agile (smartworking, telelavoro etc.)	11.270	52,8	30,3	8,8	8,1	13.420	42,9	34,1	13,0	9,9
Potenziamento area amministrativa/gestionale/ giuridico/normativa a seguito della trasformazione digitale	29.410	46,5	33,3	10,4	9,8	31.940	39,0	33,7	15,1	12,2
Adozione nuove regole per sicurezza sanitaria per lavoratori, uso di nuovi presidi, risk management	39.130	42,5	33,1	11,8	12,7	56.440	26,1	27,9	21,1	24,9

SVILUPPO NUOVI MODELLI DI BUSINESS

Utilizzo Big data per analisi mercati	8.240	54,4	32,5	6,9	6,2	11.030	44,6	32,5	13,5	9,3
Digital marketing (utilizzo di canali/strumenti digitali per la promozione, la vendita e la gestione logistica dei prodotti/servizi)	21.160	44,6	31,0	15,0	9,4	26.670	31,0	32,4	18,6	18,0
Analisi, dei comportamenti e dei bisogni dei clienti/utenti per garantire la personalizzazione del prodotto-servizio offerto	23.900	43,2	30,4	15,3	11,1	28.610	32,8	30,5	19,1	17,6

1) Nelle tavole presentate si distingue tra le strategie adottate nel pre-Covid (2015-2019) e quelle previste per il post-Covid (2020). Per ulteriori approfondimenti sul tema della trasformazione digitale nelle imprese si rimanda all'analisi del rapporto 2019 "Le competenze digitali".

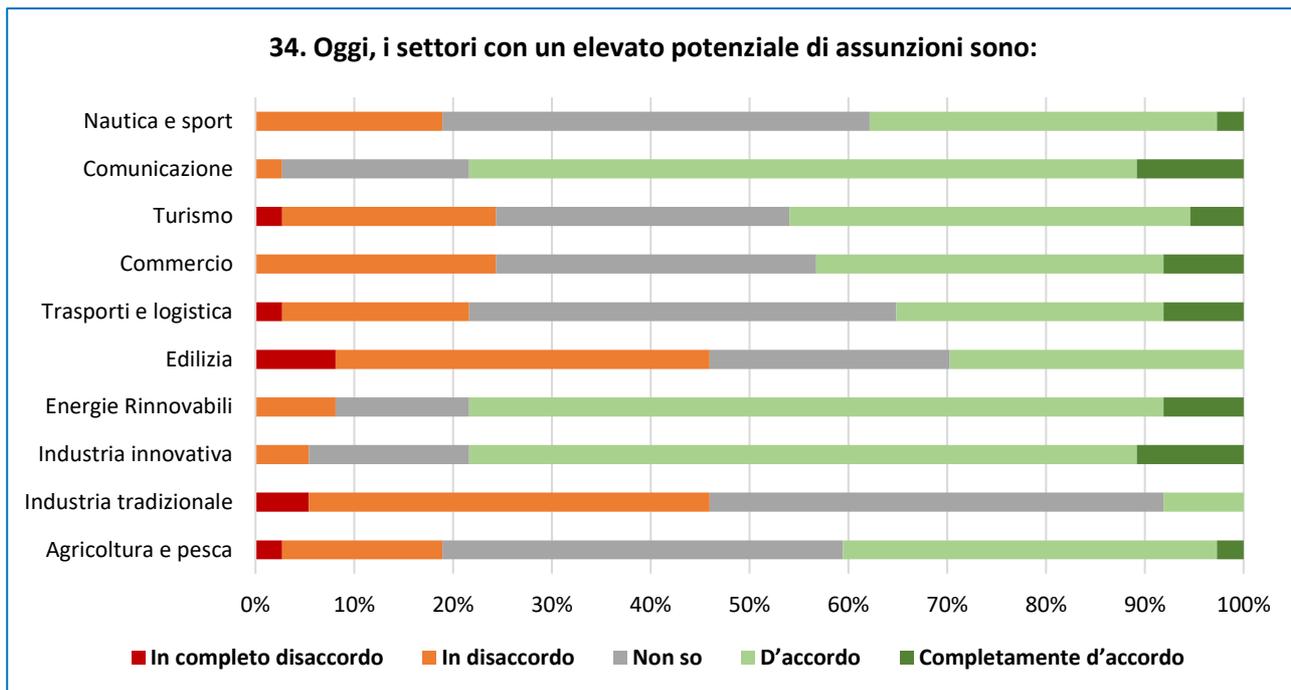
Il segno (--) indica l'assenza di entrate nell'incrocio indicato, il segno (-) un valore statisticamente non significativo. I totali comprendono comunque i dati non esposti.

Valori assoluti arrotondati alle decine. I totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

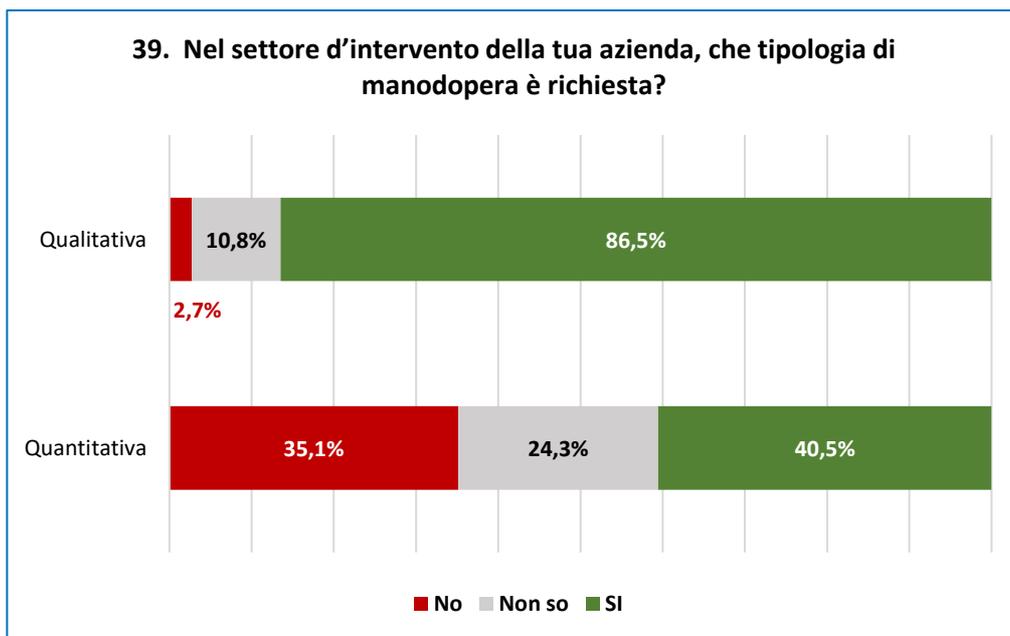
Fonte: Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2020

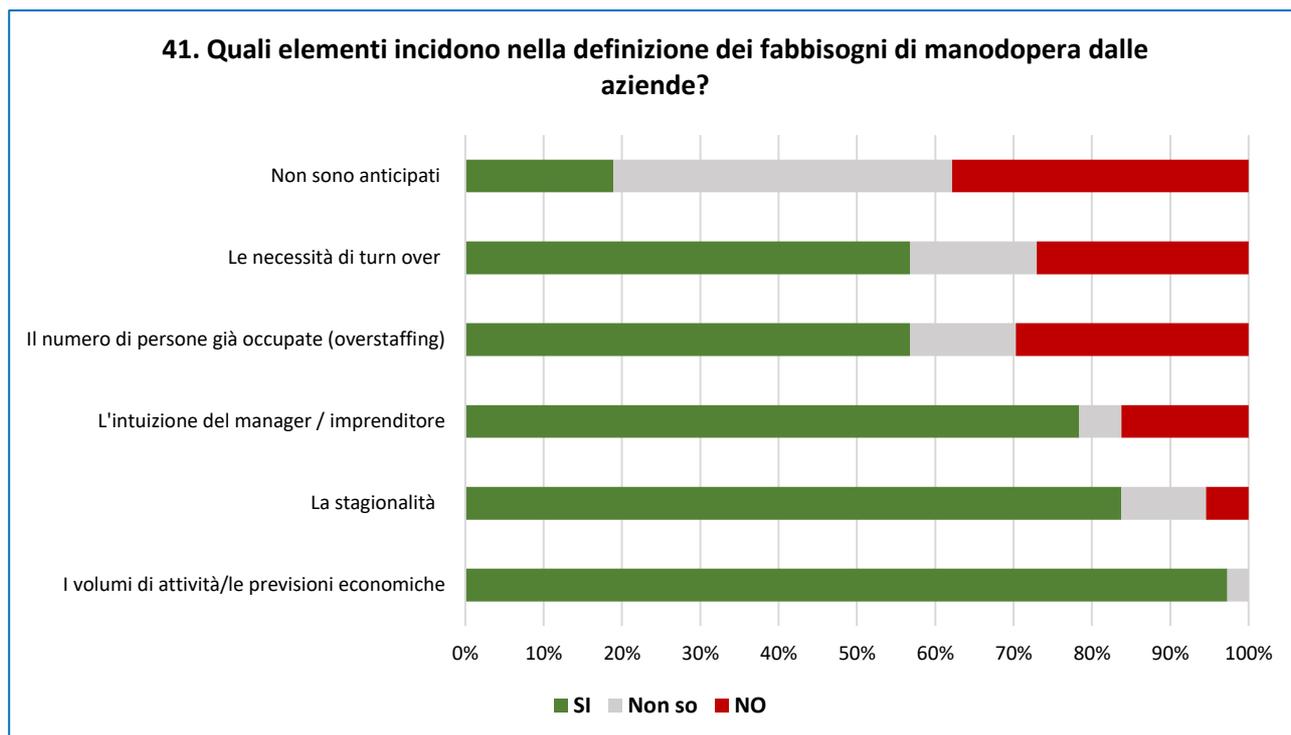
Resta inteso che, nell'ottica di maggior occupabilità di fronte agli scenari futuri ipotizzati dagli investimenti aziendali preventivati, flessibilità e competenze digitali sono aspetti prioritari al fine anche di operare un processo di transizione di quei settori considerati oggi a minor prospettiva occupazionale (domanda 22) verso un più elevato potenziale di assorbimento della disoccupazione (domanda 34), anche di quella che si potrebbe venire a creare in seguito all'emergenza sanitaria ed alla conseguente espulsione dal mercato di una parte di lavoratori.





Questo “cammino” di trasformazione digitale, come sottolineato dalle imprese rispondenti al questionario, deve essere supportato tuttavia da un conseguente processo di *reskilling* delle figure professionali, ovvero un adeguamento delle competenze nel senso già sottolineato. Ecco allora come da questo punto di vista può essere in parte spiegata la maggior attenzione verso l’aspetto qualitativo della manodopera emersa dall’analisi delle risposte alla domanda 39 del questionario.

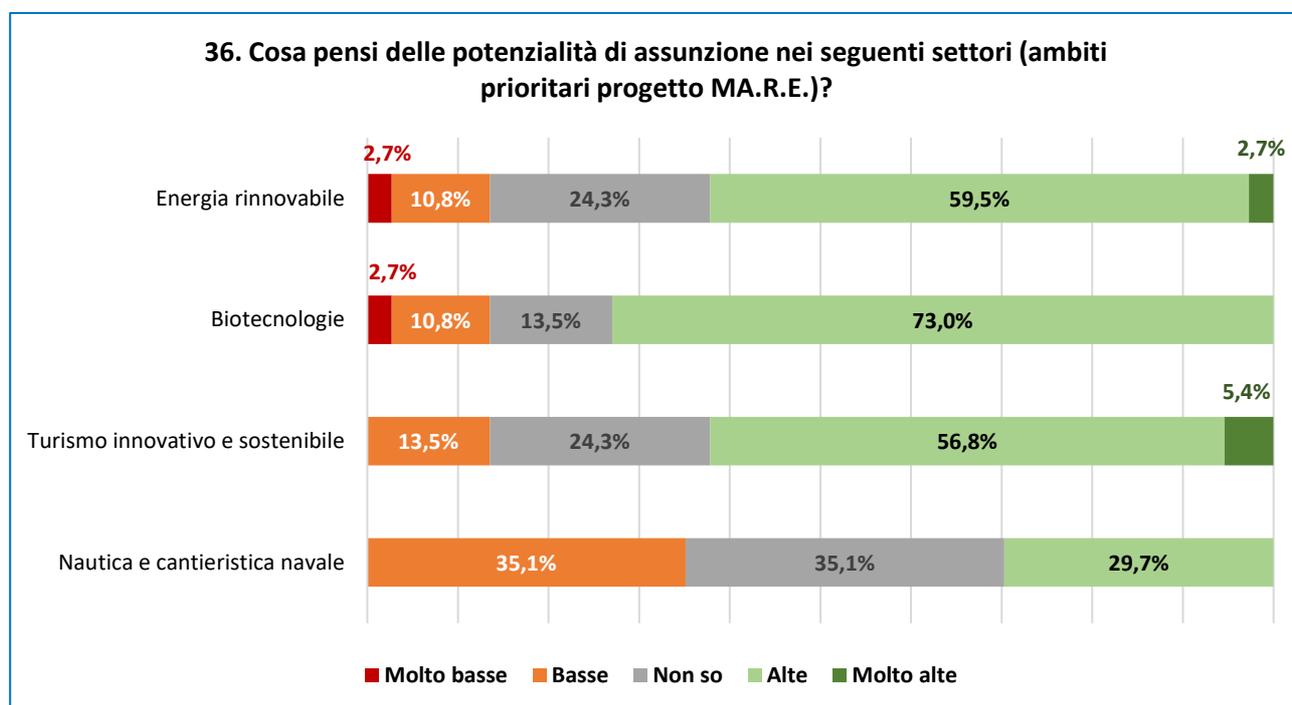




Ciononostante, la definizione dei fabbisogni di manodopera presso le imprese intervistate è ancora saldamente ancorata, *in primis*, alle previsioni economiche in generale e, in seconda battuta, alla stagionalità del ciclo produttivo o alle intuizioni dell'imprenditore/manager: fattori fondanti dell'azienda stessa e dunque determinanti per la sua permanenza sul mercato (domanda 41). A maggior ragione c'è il fatto che, almeno per alcuni settori economici o tipologie d'impresa (ad es. quelle tecnologicamente meno avanzate), l'attuale incertezza circa l'evoluzione e l'agognata fine dell'emergenza sanitaria non consente di definire "fabbisogni certi" in materia di manodopera.

3 Le filiere prioritarie di progetto

La maggioranza degli intervistati ritiene che le quattro filiere prioritarie individuate dal progetto MA.R.E. posseggano un elevato potenziale in termini di assunzione. In particolare tre su quattro (energie rinnovabili, biotecnologie, turismo innovativo e sostenibile) presentano percentuali decisamente elevate in termini di potenzialità d'assunzione, mentre più "attardata" appare la filiera della nautica e cantieristica navale, per la quale le opzioni di risposta si distribuiscono quasi equamente fra "basse", "non so" ed "alte" (domanda 36).



I membri della *task force* concordano su questa visione e sottolineano soprattutto le potenzialità del settore agricolo (ai fini progettuali questo settore rientra, a seconda delle specifiche attività, nella filiera del turismo innovativo e sostenibile o in quella delle biotecnologie) che negli ultimi anni sta vivendo un'importante innovazione ed è particolarmente dinamico, motivo per cui sarebbe importante investire sulla formazione per garantire risorse umane qualitativamente all'altezza dell'implementazione e sviluppo di questo processo.

In merito al settore della nautica e cantieristica navale si fa notare che il potenziale di occupazione risulta, allo stato attuale, inferiore rispetto agli altri comparti a causa della difficoltà di reperimento delle professioni richieste dal settore; vi è un *mismatch* importante tra i profili formativi e quelli

professionali. Per di più, proprio a seguito dell'emergenza di Covid19, il settore della nautica e cantieristica sta vivendo un momento molto positivo sul mercato, con richieste ingenti, e questo potrebbe in qualche modo sostenere il processo di *matching* tra sistema scolastico/formativo e mondo del lavoro per rispondere celermente alle necessità delle imprese e rafforzare le potenzialità di assunzione.

Più in generale, le filiere prioritarie del progetto paiono accomunate dal necessario impiego e dal conseguente fabbisogno di personale in possesso di *competenze green*. Come risulta anche da *Le competenze green: analisi della domanda di competenze legate alla green economy nelle imprese*³, la presenza di imprese che investono in competenze *green* è ampiamente diffusa in Toscana, così come in Italia. L'indagine pone in evidenza come negli ultimi anni è risultata sempre più rilevante la richiesta di figure professionali con elevate competenze sui temi ambientali, in grado di sviluppare ed utilizzare soluzioni e strategie ecosostenibili. La domanda di competenze *green* riguarda, in maniera trasversale, tanto le professioni ad elevata specializzazione che quelle tecniche, gli impiegati così come gli addetti ai servizi commerciali e turistici, gli addetti ai servizi alle persone così come gli operai e gli artigiani.

Lo sviluppo della *green economy* sta richiedendo sempre più a tutti i lavoratori competenze e abilità specifiche (cosiddette *green skills*), capaci di allinearsi alla sfida di cogliere le opportunità offerte dalla riconversione in chiave sostenibile del sistema produttivo. Il cambiamento che sta investendo il mercato nel lavoro non riguarda tanto la creazione o l'attivazione di nuovi *green jobs*, quanto la richiesta di nuove abilità che interessano tutte le figure professionali (o almeno molte di esse), alle quali viene chiesto un ampliamento delle competenze come ad esempio l'attitudine al risparmio energetico e alla sostenibilità ambientale.

In tal senso, è utile citare il *modello previsivo dei fabbisogni professionali a medio termine*⁴ (sviluppato da Unioncamere), secondo il quale la *digital transformation* e l'ecosostenibilità avranno un peso determinante nel caratterizzare i fabbisogni occupazionali dei diversi settori economici,

³ Dossier nazionale (2019) realizzato da Unioncamere-ANPAL nell'ambito del Sistema Informativo Excelsior, con la collaborazione delle CCIAA territoriali e loro Aziende Speciali:

https://excelsior.unioncamere.net/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=108&Itemid=169&limitstart=8.

⁴Previsioni sui fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a medio termine (2019-2023), Sistema Informativo Excelsior, Unioncamere-ANPAL.

https://excelsior.unioncamere.net/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=108&Itemid=169&limitstart=0.

arrivando a coinvolgere tra il 26% e il 29% dei lavoratori di cui le imprese e la Pubblica Amministrazione avranno bisogno nel quinquennio in oggetto. In particolare, nell'ambito della *digital transformation* le imprese ricercheranno tra 275 e 325 mila lavoratori con specifiche competenze matematiche e informatiche, digitali o relative all'Impresa 4.0. Un cambiamento che non riguarderà solo le "professioni digitali" ma gran parte delle figure professionali in tutti i settori.

Per quanto riguarda la filiera dell'*ecosostenibilità*, le imprese avranno bisogno tra 520 e 610 mila lavoratori per cogliere al meglio le opportunità offerte dalla diffusione di processi produttivi rispettosi dell'ambiente, volti ad ottimizzare o ridurre l'utilizzo di materie prime. Tra i settori manifatturieri che, secondo le stime, esprimeranno il maggior fabbisogno occupazionale ci sarà l'industria della fabbricazione di macchinari, attrezzature e mezzi di trasporto, comprese navi e imbarcazioni da diporto e sportive.

L'impiego delle tecnologie blu nella cantieristica (e più in generale nel settore della nautica) è un tema di sicura attualità, oggetto di grande attenzione per il futuro del settore, tanto che nel corso del recente *Blue Economy Summit 2020*⁵ l'argomento, fra gli altri, è stato oggetto di discussione anche relativamente allo sviluppo delle competenze in materia di tecnologie blu, per gli attuali ed i futuri lavoratori del settore. Se la *Blue economy* può essere definita come *la strategia a lungo termine per sostenere una crescita sostenibile nei settori marino e marittimo*⁶, allora la qualificazione del capitale umano, la formazione continua e lo sviluppo di competenze specialistiche in campo scientifico e tecnologico, sono considerati fattori strategici di successo e di vantaggio competitivo.

Sembra emergere quindi una crescente e generalizzata esigenza alla formazione di lavoratori dotati non solo di competenze tecniche specifiche, ma anche digitali e *green*, connesse alle esigenze di innovazione e sostenibilità ambientale. L'emergenza sanitaria pare inoltre aver rafforzato questa necessità del sistema imprenditoriale e conseguentemente del mercato del lavoro: bisogno divenuto strategico e urgente per lo sviluppo dell'occupabilità in questo particolare momento storico.

⁵ Genova, 29 giugno – 3 luglio 2020.

⁶ Distretto ligure delle tecnologie marine, intervenuto nel corso del *Blue Economy Summit*.

Allegato: la lista dei componenti della Task Force

1	Confagricoltura Grosseto	Edoardo Passalacqua
2	Comune di Livorno	Marco Bennici
3	Confesercenti Grosseto	Claudio Pierini
4	Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Settentrionale	Claudio Capuano, Sergio Manzi, Matteo Donati
5	Confindustria Livorno Massa Carrara	Ettore Bartolo
6	CIPA-AT Grosseto (Ag formativa CIA)	Fabio Rosso
7	Confcommercio Grosseto	Gabriella Orlando
8	Legambiente	Valentina Mazzevoli
9	CNA Grosseto	Elena Dolci
10	Confindustria Toscana Sud	Lucia Pepe
11	Regione Toscana	Vanessa Visentin
12	Provincia Livorno e Sviluppo	Maria Giovanna Lotti, Cristina Peretti
13	Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno	Luca Bilotti
14	Centro Studi e Servizi – Azienda Speciale della CCIAA	Federico Doretti, Raffaella Antonini
15	Fondazione IRI	Selene Bottosso