

# Analisi della domanda di competenze e formazione in Umbria: Approfondimenti di big data intelligence (Sintesi)

**Il libro completo è disponibile in inglese:**

OECD (2023), *Big Data Intelligence on Skills Demand and Training in Umbria*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/4bbbf6d6-en>.

La pandemia di COVID-19 ha gravemente colpito l'economia italiana e umbra e, sebbene la domanda di lavoro abbia ripreso impeto, molte sfide rimangono ancora aperte, in particolare legate all'adozione di tecnologie digitali, alla mancanza di forza lavoro qualificata e alla stagionalità di parte dei posti di lavoro, soprattutto per i lavoratori a basse qualifiche.

In questo contesto particolarmente complesso, l'OCSE e l'Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro (ARPAL) dell'Umbria hanno sviluppato un progetto di collaborazione con l'obiettivo di esaminare la domanda di lavoro e di competenze delle imprese umbre, utilizzando tecniche innovative di *'big data intelligence'* applicate all'analisi delle informazioni raccolte in migliaia di annunci di lavoro online. L'analisi contenuta nel rapporto indaga, per la prima volta in Italia, l'allineamento tra domanda di lavoro e di competenze e il contenuto dei percorsi di apprendimento disponibili nel Catalogo Regionale dell'Offerta Formativa (CRF) gestito da ARPAL Umbria.

I risultati dello studio mostrano come la domanda del mercato del lavoro umbra sia eterogenea, caratterizzata da nuove offerte di lavoro a tutti i livelli di competenza e qualifiche. L'analisi mostra, tuttavia, come i percorsi formativi disponibili nel CRF siano in grado di allinearsi solo in parte a questa domanda variegata.

I risultati dell'analisi mostrano, per esempio, come il settore della logistica abbia registrato un aumento significativo della domanda, in parte legato alla crescita dell'e-commerce in Italia. Sebbene il CRF offra vari corsi per alcune posizioni nel settore della logistica (come gli addetti alle scorte o i magazzinieri), altri ruoli in forte domanda in questo settore, come gli addetti allo spostamento e alla spedizione dei materiali o delle merci, non hanno corsi di formazione specifici nel CRF.

Anche la domanda di lavoro per alcune posizioni dell'industria ricettiva, come camerieri, baristi e aiutanti di cucina, è aumentata, in parte in conseguenza della ripresa del settore del turismo dal 2021. Sebbene il CRF offra corsi di formazione per camerieri e baristi, la domanda per questi ruoli è più intensa rispetto al numero di percorsi formativi attualmente disponibili nel CRF. Al contrario, l'analisi dell'offerta formativa contenuta nel CRF rivela come questa si concentri fortemente sui corsi per cuochi (il 5,2% dei programmi di formazione si rivolge a queste figure professionali), mentre il numero di nuovi annunci di lavoro creati negli ultimi anni per queste professioni sia relativamente inferiore all'offerta formativa disponibile nel CRF.

Il CRF, offre anche molti corsi per estetisti/e e parrucchieri/e (rispettivamente all'incirca il 3,9% e il 2,7% dell'intera offerta formativa del CRF), mentre le nuove posizioni aperte nel mercato del lavoro umbro per queste figure professionali sono di gran lunga inferiori (anche considerando il fatto che le statistiche relative agli annunci di lavoro pubblicati online possano sottostimare la totale domanda per questi ruoli). L'analisi in questo rapporto suggerisce che l'attuale enfasi su queste professioni nel CRF potrebbe essere ridotta a favore di corsi per professioni che mostrano un maggiore potenziale di crescita.

Molti dei posti di lavoro in rapida crescita sono anche posizioni impiegate, come impiegati statistici, finanziari e assicurativi; addetti alla contabilità; segretari e receptionist. Il CRF offre molti corsi per impiegati e segretari del personale, ma meno per posizioni come receptionist o impiegati di altra natura. Tuttavia, è possibile che le competenze insegnate nei corsi per ruoli impiegatizi che sono tuttora disponibili nel CRF siano spendibili in un'ampia gamma di lavori impiegatizi, rendendo meno pressante la rimodulazione dell'offerta di formazione in quest'area.

Ruoli altamente qualificati, come i professionisti (associati) aziendali e amministrativi, sono molto richiesti nel congiunto delle offerte di lavoro pubblicate *online* in Umbria. Questo sia per una crescente domanda in quest'area, sia a causa di una maggiore propensione dei datori di lavoro a pubblicare questo tipo di offerte di lavoro online. I responsabili delle vendite e del marketing sono fra le figure altamente qualificate che mostrano una crescita significativa delle offerte di lavoro online in Umbria, con un aumento delle nuove posizioni aperte di circa nove volte fra il 2018 e il 2022.

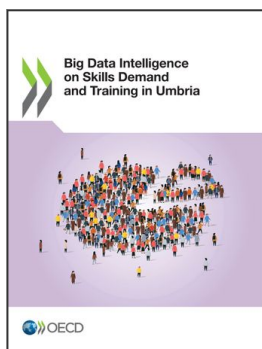
La formazione proposta nel CRF si concentra, inoltre, su specifiche occupazioni digitali. I corsi di formazione nel CRF per tecnici di supporto agli utenti ICT, professionisti della pubblicità e del marketing e tecnici web costituiscono il 10,7% del numero totale di posti di formazione disponibili. Sebbene questo sia in linea con la crescente domanda di competenze digitali, il cambiamento tecnologico e l'adozione di nuove tecnologie digitali impone la necessità di monitorare attentamente ulteriori cambiamenti della domanda e di allineare, qual'ora fosse necessario, il focus del CRF a queste nuove esigenze del mercato del lavoro.

Competenze trasversali come la capacità di adattarsi al cambiamento, lavorare in team, fornire assistenza ai clienti e risoluzione di problemi (problem solving) sono molto richieste dalle imprese e menzionate frequentemente nei nuovi annunci di lavoro. Queste competenze sono tuttavia raramente incorporate nei programmi dei corsi di formazione del CRF. Al contrario, il CRF si concentra in modo sproporzionato sulla formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con risorse che potrebbero essere dirottate verso la formazione e sviluppo di competenze trasversali.

Questo rapporto propone anche nuovi indicatori sperimentali atti a misurare l'allineamento del contenuto dei corsi alle richieste specifiche dei datori di lavoro in Umbria in una varietà di professioni. L'analisi produce una mappatura fra le parole chiave utilizzate per descrivere i programmi di formazione a quelle utilizzate dai datori di lavoro per descrivere compiti e le mansioni nei nuovi posti di lavoro, suggerendo che, quando la formazione è disponibile nel CRF, il suo contenuto si allinea relativamente bene con le richieste di competenze nelle professioni di alta e media qualificazione. L'allineamento è, invece, più debole per i ruoli meno qualificati.

Nel tentativo di colmare alcune di queste lacune, ARPAL Umbria ha recentemente avviato nuovi percorsi formativi all'interno dell'iniziativa nazionale per la Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL). Analisi preliminari suggeriscono che l'iniziativa GOL stia fornendo nuove opportunità di formazione per ruoli in alta domanda e per i quali l'offerta formativa nel precedente CRF era relativamente debole. Tuttavia, il numero di corsi sviluppati all'interno di questa iniziativa è ancora limitato (come ci si poteva aspettare data la breve durata dell'iniziativa) e il raggio d'azione del programma può essere esteso ulteriormente in modo da considerare una gamma ancora più variegata di competenze e professioni in alta domanda, seguendo anche le indicazioni contenute in questo rapporto e le priorità evidenziate nei suoi risultati.

Infine, è importante sottolineare che, sebbene l'analisi presentata in questo rapporto fornisca una visione molto dettagliata del mercato del lavoro, le statistiche relative ad alcune professioni altamente qualificate potrebbero sovrarappresentare la reale domanda rispetto a professioni che richiedono un contatto diretto con il pubblico. Ciò a causa della diversa propensione delle imprese ad utilizzare i canali mediatici per pubblicare le loro offerte di lavoro. In questo contesto, il rapporto suggerisce di interpretare i suoi risultati con cautela. Allo stesso tempo, però, il rapporto sottolinea anche la necessità di costruire strumenti di monitoraggio continuo dei rapidi cambiamenti nella domanda di lavoro innescati dal cambiamento tecnologico, dall'automazione e dalla digitalizzazione anche attraverso strumenti granulari e dettagliati come l'analisi di big data.



**From:**  
**Big Data Intelligence on Skills Demand and Training in Umbria**

**Access the complete publication at:**

<https://doi.org/10.1787/4b3bbfd6-en>

**Please cite this chapter as:**

OECD (2023), "Sintesi", in *Big Data Intelligence on Skills Demand and Training in Umbria*, OECD Publishing, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/4e3684a9-it>

This document, as well as any data and map included herein, are without prejudice to the status of or sovereignty over any territory, to the delimitation of international frontiers and boundaries and to the name of any territory, city or area. Extracts from publications may be subject to additional disclaimers, which are set out in the complete version of the publication, available at the link provided.

The use of this work, whether digital or print, is governed by the Terms and Conditions to be found at <http://www.oecd.org/termsandconditions>.