



Sistema Formazione
& Servizi Avanzati

**ANALISI DEI FABBISOGNI
FORMATIVI DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE
DELLA PROVINCIA DI AREZZO**

Publicazione: 14 Febbraio 2022

INDICE

PREMESSA.....	3
ANALISI DELLA SITUAZIONE ECONOMICA ITALIANA	4
PREVISIONI.....	4
ANALISI SECONDO TRIMESTRE DEL 2021 – IMPRESE.....	4
ANALISI SECONDO TRIMESTRE DEL 2021 – OCCUPAZIONE.....	5
TENDENZE OCCUPAZIONALI.....	5
SETTORI OCCUPAZIONALI.....	7
PROFILI RICHIESTI.....	8
OBIETTIVI FORMATIVI PER LE AZIENDE.....	9
METODOLOGIA ANALISI DEI FABBISOGNI TERRITORIALE	10
FABBISOGNI FORMATIVI AZIENDE	10
CONCLUSIONI.....	12
BIBLIOGRAFIA.....	13
<i>ALLEGATO 1 - QUESTIONARIO ANALISI FABBISOGNI FORMATIVI.....</i>	<i>14</i>

PREMESSA

Le caratteristiche della società contemporanea sollecitano un'ampia riflessione sull'importanza della formazione come momento imprescindibile di crescita e valorizzazione dell'individuo. La formazione non è più circoscritta a specifiche fasi della vita, né confinata nei tradizionali spazi sociali, perché il contesto attuale caratterizzato da profondi mutamenti e brusche accelerazioni, richiede flessibilità, fluidità e una notevole capacità di adattamento alle situazioni, agli altri attori sociali, in una parola al cambiamento.

La formazione fa parte della nostra vita, della nostra filosofia di pensiero, in ogni momento c'è bisogno della formazione.

La formazione è un processo complesso di trasferimento di contenuti e metodi per fare acquisire alle persone livelli intellettuali, culturali, emotivi e spirituali sempre maggiori.

E' evidente che l'Italia sta vivendo una fase socio-economica complessa che genera molte incertezze sul futuro. L'imprevedibile e gravissima crisi determinata dalla pandemia di coronavirus, ha provocato conseguenze significative per il sistema economico italiano ed europeo

Si è infatti via via compreso come questa nuova situazione abbia causato e causerà effetti di grande complessità e produrrà un impatto molto forte e inedito. Oltre a mettere a dura prova tutti i sistemi economici e sanitari del mondo, la crisi sta determinando e determinerà conseguenze profonde nella vita delle persone e nelle modalità di produzione dei beni e dei servizi, ancora in gran parte da comprendere.

Pur con queste premesse e con la consapevolezza di uno scenario in continua evoluzione, si è tuttavia ritenuto possibile ottenere indicazioni utili dal modello di previsione della domanda di lavoro dell'economia privata.

La ricerca che viene qui proposta si inquadra in un processo permanente di monitoraggio, promosso periodicamente da Sistema Formazione & Servizi avanzati srl.

ANALISI DELLA SITUAZIONE ECONOMICA ITALIANA

I dati economici italiani del **2020** sono particolarmente negativi: - 8,9% (occorre andare indietro alla Seconda guerra mondiale per trovare un dato del PIL tanto negativo come il 2020).

In base all'accordo raggiunto dal Consiglio europeo il 21 luglio 2021, i fondi dell'*European Recovery and Resilience Facility* saranno destinati ai paesi e ai settori più colpiti dalla crisi in modo tale che il 70% del Dispositivo sia impegnato nel 2021 e nel 2022, mentre il 30% sarà impegnato nel 2023, tenendo conto del calo del PIL nel 2020 e nel 2021. La dotazione totale dovrebbe essere erogata entro il 2026.

Gli stanziamenti per l'Italia nell'ambito del Dispositivo per la ripresa e la resilienza corrispondono a circa 210 miliardi di euro, a cui si aggiungono 13 miliardi di sovvenzioni relativi al programma *React-EU*. È previsto anche l'anticipo di oltre 20 miliardi di euro nell'ambito del Fondo Sviluppo e Coesione (FSC) per il 2021-2027.

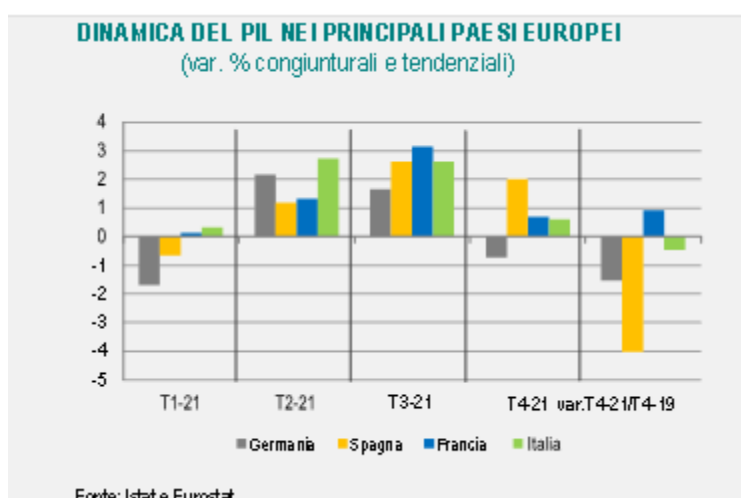
PREVISIONI

Nel biennio **2021-2022** si prevede una crescita sostenuta del PIL italiano (+6,3% 2021 e +4,7% 2022).

L'aumento del PIL sarà determinato prevalentemente dal contributo della domanda interna al netto delle scorte (rispettivamente +6,0 e +4,4 punti percentuali nei due anni) a cui si assocerebbe un apporto più contenuto della domanda estera netta (+0,3 punti percentuali in entrambi gli anni). Le scorte fornirebbero invece un contributo nullo.

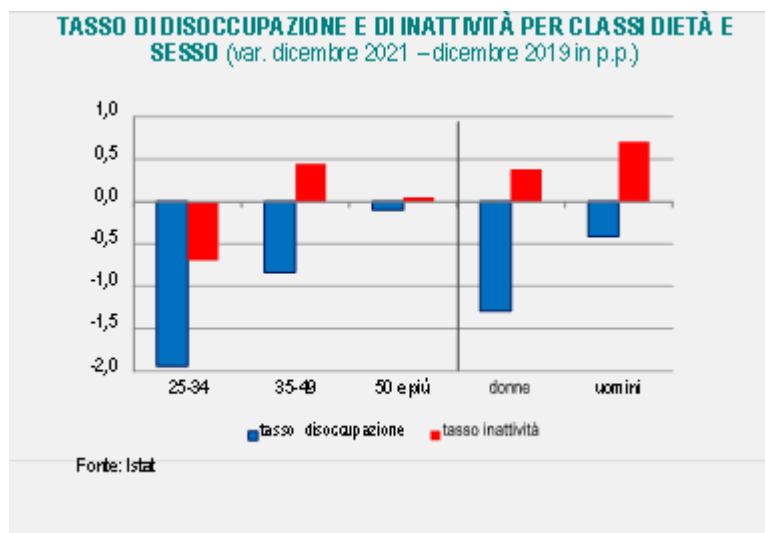
ANALISI SECONDO TRIMESTRE DEL 2021 - IMPRESE

Nella prima parte del 2021, il PIL corretto per gli effetti di calendario ha registrato un aumento del 6,5% rispetto all'anno precedente, decisamente più elevato rispetto alla crescita media dell'area euro (+5,2%). Nel dettaglio nazionale, la performance italiana nel 2021, è stata di poco inferiore a quella della Francia (+7,0%) e superiore a quella di Spagna (+5,0%) e Germania (+2,8%). Rispetto al quarto trimestre del 2019, la Francia è l'unico dei quattro grandi paesi dell'area euro ad aver già colmato il differenziale rispetto al periodo pre-pandemia che risulta ancora negativo per l'Italia (-0,5%) e, con intensità più ampie, per Germania (-1,5%) e Spagna (-4,0%, Figura sotto riportata).



ANALISI SECONDO TRIMESTRE DEL 2021 - OCCUPAZIONE

Nel secondo trimestre 2021, il mercato del lavoro ha mostrato segnali di stabilizzazione. Il tasso di occupazione e il tasso di inattività si sono mantenuti sui valori dei mesi precedenti mentre si è ridotto marginalmente quello di disoccupazione (9,0%, -0,1 p.p). La fase di ripresa dell'occupazione che ha caratterizzato il 2021 ha consentito un recupero delle posizioni pre-crisi. Il tasso di occupazione è tornato sui livelli di fine 2019 (59,0%) e si è ridotto il tasso di disoccupazione (sceso al 9,0% dal 9,7% di dicembre 2019) in presenza di un aumento di quello di inattività (35,1% da 34,5%). La ricomposizione tra inattività e disoccupazione, che ha costituito un elemento rilevante degli effetti della crisi sul mercato del lavoro¹, ha assunto tratti diversi per età e per sesso. Considerando l'intervallo Giugno 2021-dicembre 2019, la riduzione del tasso di disoccupazione ha registrato un'intensità più elevata nella fascia di età 25-34 (-1,9 p.p.), rispetto a quella 35-49 anni (-0,8 p.p.) e oltre 50 anni (-0,1 p.p.), e tra le donne (-1,3 p.p.) rispetto agli uomini (-0,4 p.p.).



Nello stesso orizzonte temporale, il recupero dell'occupazione si è legato anche a una significativa riduzione della componente indipendente e a un aumento di quella a termine. Quest'ultima ha determinato nell'ultimo anno circa l'80% dell'incremento complessivo dell'occupazione. Per i prossimi mesi, le attese per l'occupazione da parte delle imprese segnalano un arretramento, pur mantenendo comunque livelli elevati e in aumento nelle costruzioni. Come evidenziato anche dalla recente indagine sulla situazione e prospettive delle imprese dopo l'emergenza sanitaria Covid-19, permangono difficoltà nel reperire lavoratori con competenze adeguate, come segnalato da quasi i due terzi delle imprese che hanno aumentato o hanno intenzione di aumentare l'occupazione. I miglioramenti dell'occupazione si associano al proseguimento della fase di ripresa delle vendite al dettaglio che, hanno registrato un ulteriore aumento congiunturale in volume (+0,6%), portando l'incremento medio per il 2021 al 7,2%, con una dinamica particolarmente accentuata delle spese in beni non alimentari (+12,5%, +0,8 per i beni alimentari).

TENDENZE OCCUPAZIONALI

Nel secondo trimestre 2021 l'input di lavoro, misurato in termini di Ula (Unità di lavoro equivalenti a tempo pieno), è aumentato sia in termini congiunturali (+0,3% rispetto al terzo trimestre 2021) sia su base annua (+6,0% rispetto al quarto trimestre 2020); lo stesso andamento si osserva per il Pil, in aumento rispettivamente di +0,6% e +6,2%. L'occupazione, a sua volta, presenta una rilevante crescita congiunturale e tendenziale. Le informazioni provenienti dalle diverse fonti dettagliano i seguenti aspetti:

- **Su base congiunturale, la crescita dei dipendenti** si osserva in termini sia di **occupati** (+0,4%, Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro) sia di **posizioni lavorative** del settore privato extra-agricolo (+0,6%, Istat, Rilevazione Oros), che aumentano moderatamente nell'industria in senso stretto (+0,3%) e nei servizi (+0,4%) e più marcatamente nelle costruzioni (+3,2%).

- La crescita congiunturale delle posizioni lavorative dipendenti trova conferma nei dati del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ricavati dalle **Comunicazioni obbligatorie** (CO) che evidenziano un aumento di 229 mila posizioni negli ultimi tre mesi, a **tempo indeterminato** (+68 mila rispetto al primo trimestre 2021) e soprattutto a **tempo determinato** (+160 mila; Tavola 2).
- Anche su base tendenziale, **l'occupazione dipendente è in aumento in termini sia di occupati** (+3,3% in un anno, Istat-Rfl) **sia di posizioni lavorative dei settori dell'industria e dei servizi** (+4,9%, Istat-Oros). I dati delle CO mostrano, analogamente, una crescita delle posizioni lavorative (+618 mila rispetto al quarto trimestre del 2020), che interessa tutti i settori di attività economica a eccezione di quello agricolo; la dinamica positiva trova conferma nei dati Inps-Uniemens (+692 mila posizioni in un anno; Tavola 1), con le differenze sostanzialmente imputabili al diverso perimetro di osservazione.
- **Su base annua**, prosegue la **crescita delle posizioni lavorative a tempo indeterminato**, seppur in rallentamento, sia nei dati delle CO (+297 mila in un anno; nel secondo trimestre 2021 era +367 mila nel secondo e +394 nel primo) sia in quelli Inps-Uniemens (+140 mila, +184 mila e +207 mila, rispettivamente). Positiva e più marcata la dinamica delle **posizioni a tempo determinato** tanto nei dati delle CO (+321 mila posizioni;) quanto in quelli di Inps-Uniemens riferiti alle sole imprese private (+552 mila unità), che comprendono anche il lavoro in somministrazione e a chiamata.
- Dopo il calo tendenziale ininterrotto dal primo trimestre del 2019 al terzo del 2020 e l'avvio della ripresa a partire dal quarto 2020, nel secondo trimestre 2021 il numero dei **lavoratori in somministrazione** presenta una nuova forte crescita raggiungendo le 489 mila unità (+89 mila, +22,4% nei dati Inps-Uniemens rispetto al quarto trimestre 2020). Anche il numero dei **lavoratori a chiamata o intermittenti** continua a crescere in modo sostenuto (+91 mila, +58,6% rispetto al corrispondente trimestre del 2020 nei dati Inps-Uniemens), a ritmi più intensi dello scorso trimestre, attestandosi a 246 mila unità.
- Secondo le CO, nel secondo trimestre 2021, il 39,5% delle posizioni lavorative attivate a tempo determinato ha una durata prevista fino a 30 giorni (il 13,3% un solo giorno), il 29,1% da due a sei mesi, e lo 0,9% supera un anno. Nel complesso, si riscontra **un aumento dell'incidenza delle attivazioni dei contratti di brevissima durata** (23,6% fino a una settimana, +3,7 punti rispetto al quarto trimestre 2020), **e di quelli da uno a sei mesi** (+5,8 punti).
- Nel corso del 2021 l'utilizzo del **Contratto di Prestazione Occasionale** è rimasto **in linea** con i valori del 2020 coinvolgendo mediamente, ogni mese, circa 14 mila lavoratori (13 mila nel 2020). Nello stesso periodo del 2021, il Libretto Famiglia registra in media mensile circa 20 mila prestatori.
- **Il lavoro indipendente**, secondo la Rilevazione sulle forze di lavoro (Rfl), presenta **un lieve aumento** in termini congiunturali (+11 mila occupati, +0,2%) e una stabilità su base annua.
- Nei dati Rfl, **la crescita congiunturale dell'occupazione** (+80 mila, +0,4%) si associa al **lieve aumento dei disoccupati** e al **forte calo degli inattivi di 15-64 anni**; su base tendenziale l'aumento degli occupati (+571 mila unità, +2,6%) si accompagna invece al calo sia delle persone in cerca di occupazione (-130 mila, -5,4%) sia degli inattivi 15-64enni (-728 mila, -5,4% rispetto al quarto trimestre 2020).
- **Gli infortuni sul lavoro**, accaduti e denunciati all'INAIL, **nel secondo trimestre del 2021** sono stati 134 mila (112 mila in occasione di lavoro e 22 mila in itinere), oltre 41 mila denunce in meno (-23,6%) rispetto all'analogo trimestre del 2020. Gli esiti mortali denunciati sono stati 190 (137 in occasione di lavoro e 53 in itinere), 33 in meno rispetto al quarto trimestre del 2020 (-14,8%). Il confronto tendenziale è fortemente condizionato dalla pandemia da nuovo Coronavirus: mentre gli ultimi tre mesi del 2020 sono stati caratterizzati dalla "seconda ondata" dei contagi professionali, con il picco di denunce di infortunio, il secondo trimestre del 2021 conta un decimo degli infortuni da Covid-19 di un anno prima.
- **Le malattie professionali** denunciate all'Inail e protocollate **nel secondo trimestre del 2021** sono state 14.860, in aumento di 1.486 casi (+11,1%) rispetto all'analogo periodo dell'anno precedente (Tavola 1). Il 2021 registra un incremento delle denunce di circa il 22,8% rispetto all'intero 2020, ma entrambi gli anni restano inferiori a quanto osservato nel periodo pre-pandemia.

SETTORI OCCUPAZIONALI

Dalle pubblicazioni ANPAL di fine 2021/inizio 2022 emerge che l'attuale contesto socio-economico è caratterizzato da almeno tre grandi transizioni già in atto e in sinergia tra loro: la **transizione digitale**, la **transizione ambientale** e la **transizione demografica**. Si tratta di trasformazioni che influenzeranno profondamente la società sotto diversi aspetti, soprattutto, la struttura occupazionale nel prossimo futuro.

L'impatto della rivoluzione digitale sul mercato del lavoro dipenderà, innanzitutto, dalla possibilità effettiva di alcune tecnologie di soppiantare lavori routinari, sia semplici sia complessi, e al tempo stesso di alimentare la domanda per nuove figure professionali altamente qualificate che richiedono competenze complesse e specifiche.

Dall'altra parte, il lavoro si trasformerà in chiave 4.0, rendendo necessarie e-skills in modo trasversale a diverse professioni per sfruttare le tecnologie abilitanti.

In parallelo, l'impegno dalle maggiori economie mondiali in campo energetico e ambientale nella "transizione verde", una strategia di crescita basata su inclusione e innovazione in cui si prefissano ambiziosi obiettivi ambientali, favorirà lo sviluppo di opportunità occupazionali per tutte quelle attività legate alle tecnologie rinnovabili, con effetti positivi di spill-over sui settori a queste connessi.

Anche in questo caso, la domanda di green skills sarà un fenomeno pervasivo, che non riguarderà esclusivamente le figure specializzate della green economy, ma al contrario ogni lavoratore, a prescindere dal profilo occupazionale, sarà chiamato a prestare maggiore attenzione alle tematiche ambientali e, quindi, ad applicare tutte le buone pratiche finalizzate all'uso consapevole delle risorse energetiche e naturali e, in generale, alla riduzione degli sprechi e al riuso degli scarti in un'ottica di circolarità.

In questi due filoni si innestano i processi demografici. La possibilità di vivere più a lungo e in condizioni migliori avrà il duplice effetto di modificare la composizione per età della forza lavoro rendendola sempre più multigenerazionale e, contestualmente, di cambiare i modelli di consumo e di spesa, con un peso sempre maggiore della cosiddetta "silver economy". Gli over50 acquisiranno sempre più centralità sia come potenziali prestatori di lavoro sia come consumatori del domani, perciò saranno necessarie iniziative di rafforzamento delle skills e di formazione formale e informale per facilitare l'inclusione degli over50 nel mondo del lavoro, ma anche degli immigrati tenendo conto dell'impatto dei flussi migratori in entrata nei paesi avanzati.

Si prospetta un 2022 dinamico dal punto di vista lavorativo. Le aziende continueranno a cercare **professionisti iper-qualificati e con competenze molto specifiche, soprattutto in ambito tecnologico**. Il mercato del lavoro sarà sempre più caratterizzato da **intelligenza artificiale e automazione industriale** che, senza dubbio, faranno nascere nuovi posti di lavoro. Il 2021 sarà ricordato anche come l'anno delle grandi dimissioni: **nel secondo trimestre 2021 si è registrato un aumento del 37% di dimissioni** (una crescita che raggiunge quota 85% rispetto all'anno precedente) a causa di ambienti di lavoro tossici, difficoltà a conciliare vita privata e vita professionale o eccessivi livelli di stress in azienda. Questo trend si confermerà probabilmente anche per il 2022 e le aziende dovranno necessariamente tenerne conto per evitare di perdere i migliori talenti. Dall'altra parte, tuttavia, questo fenomeno aprirà nuove opportunità a tutti quei candidati che sapranno coglierle». La formazione continuerà a essere il fattore chiave per rimanere aggiornati in un mercato del lavoro sempre più dinamico, competitivo e globale. Avranno, inoltre, sempre maggiore importanza **le competenze soft** e, in particolare, **la capacità di costruire relazioni di fiducia anche a distanza, la capacità di fare rete e l'empatia**. Le aziende italiane cercheranno profili con competenze informatiche, esperti nell'analisi dei dati e, ovviamente, nel campo dell'intelligenza artificiale e della sicurezza informatica.

Anche il comparto dei cosiddetti "lavori verdi" continuerà a crescere: si cercheranno soprattutto **mobility manager, esperti di marketing ambientale, ingegneri elettrici o eco-designer**. In ambito digitale, infine, continueranno a essere molto richiesti gli **sviluppatori di software o applicazioni, i responsabili dei servizi clienti e chi si occupa della gestione del commercio elettronico**. Anche chi svolge lavori che potremmo

definire tradizionali sarà chiamato ad **aggiornare le proprie competenze** per non perdere importanti occasioni professionali. È indubbio che chi opera in ambiti più tradizionali sarà costretto ad analizzare con estrema attenzione le proprie prospettive occupazionali per capire in che modo potersi avvicinare ai settori con maggiori possibilità di crescita e di evoluzione. Restare fermi ad aspettare potrebbe essere estremamente rischioso da un punto di vista lavorativo.

PROFILI RICHIESTI

- **IT, Tech e software house:** digitalizzazione di qualsiasi cosa possa essere digitalizzato. A crescere tra i nuovi mestieri emergenti sono dunque anche quelli che compongono le software house, ovvero aziende specializzate nella creazione di software e nello sviluppo di piattaforme. Partiamo di **backend developer, frontend developer e devops**.

- **Informatica, Digital Marketing e Comunicazione:** La pandemia ha dimostrato come la comunicazione sia fondamentale per la sopravvivenza di un brand e per aumentarne il valore agli occhi del consumatore; nessuno ne ha mai negato il **valore intrinseco**, ma mai come ad oggi abbiamo consapevolezza della rilevanza di questo settore.

Le agenzie di comunicazione con **esperti in digital marketing, SEO, SEM e copywriter** sono senza ombra di dubbio un settore in forte crescita.

E-commerce: e-commerce funzionali, user friendly e accattivanti sono diventati indispensabili.

- **Logistica e Spedizioni:** il **settore della logistica, dei trasporti e delle spedizioni** si è evoluto notevolmente nel corso degli ultimi vent'anni, portando all'integrazione di varie figure professionali, oltre che notevoli cambiamenti nello svolgimento del lavoro stesso. Se prima il lavoro principale consisteva nel "spostare merci", ad oggi, con l'integrazione nelle aziende di un vero e proprio dipartimento di logistica, le mansioni ed i ruoli sono andati ramificandosi e specializzandosi al massimo.

- **Specializzati in Amministrazione Paghe e Contributi:** L'Amministrazione è un'area di importanza strategica per tutte le aziende, siano esse piccole, medie o grandi, indipendentemente dal settore di appartenenza. Tutte le organizzazioni hanno quindi bisogno di personale con competenze specifiche che vanno dalla contabilità, all'amministrazione del personale, fino al controllo di gestione. Più che di impiegati amministrativi generici, le aziende sono alla ricerca di professionisti che padroneggino i software di settore (soprattutto excel), le tecnologie digitali, che sappiano gestire dati e processi amministrativi con efficienza ed elasticità, riducendo i tempi e agevolando l'adozione di nuove modalità di lavoro (New Normal).

- **Il settore farmaceutico e della ricerca aumenta i propri assunti:** ha una base occupazionale che dal 2014 mostra una crescita ininterrotta. Negli ultimi sei anni ha generato un incremento della base lavorativa pari al **+13%**.

- **Sviluppatori ed Ingegneri** adeguatamente formati e pronti ad affrontare le sfide che lo scenario attuale propone.

- **Professioni creative:** tra i lavori emergenti in Italia c'è senza dubbio tutto ciò che ha a che fare con le professioni creative: **dalla creazione di contenuti, alla consulenza d'immagine per arrivare agli esperti di moda, design e personal branding**.

- **La cultura continua ad avere un peso economico notevole.** Anche se gli effetti della pandemia colpiscono l'intero sistema produttivo culturale e creativo italiano: la ricchezza prodotta dalla filiera, infatti, si riduce dell'8,1%. L'occupazione – circa 1,5 milioni gli addetti – scende invece del 3,5%. Nonostante l'emergenza sanitaria, la filiera "culturale" del 2020 vale 84,6 miliardi di euro, che corrisponde al 5,7% del valore aggiunto e attiva complessivamente 239,8 miliardi.

OBIETTIVI FORMATIVI PER LE AZIENDE

L'esperienza ci ha insegnato che **i fabbisogni formativi del territorio non si limitano al personale da assumere o alle figure professionali da formare, ma anche all' organico già attivo nelle aziende per le necessità di questo di adeguarsi ai mutamenti del mercato e delle tecnologie.**

La formazione continua è una formazione ulteriore intrapresa da coloro che hanno già completato la formazione iniziale e obbligatoria al fine di acquisire competenze e conoscenze ulteriori.

Il bisogno di accedere in maniera costante ed efficace alla formazione, ossia il bisogno di formazione personalizzata e ricorsiva da parte di PMI e persone fisiche richiede infatti una formazione continua sempre più flessibile e adattabile per un "life-long learning" in un ambiente di lavoro in grado di:

– Sostenere lo sviluppo delle competitività delle PMI attraverso l'innovazione delle metodologie, in grado di rilevare, anticipare e agevolare processi flessibili di apprendimento per l'acquisizione di nuove competenze professionali on the job.

– Aumentare la capacità di auto-realizzare i propri bisogni formativi da parte dell'imprenditore e dei suoi collaboratori, attraverso programmi di formazione mirati che permettano di aumentare la competitività dell'azienda.

– Potenziare le capacità imprenditoriali e manageriali di imprenditori.

– Sviluppare capacità e competenze per mettersi in proprio come liberi professionisti nel campo delle nuove professioni emergenti, professioni in grado di realizzare sé stessi creando un'attività basata su sé stessi e sulle proprie capacità e competenze.

D'altra parte nella nostra società in cui i processi di globalizzazione e l'avvento delle tecnologie di comunicazione sottolineano il valore fondamentale del capitale umano, il concetto di apprendimento continuo si accompagna ad una graduale presa di coscienza dell'importanza dei processi di acquisizione ed aggiornamento delle conoscenze e delle competenze per adeguarsi ai cambiamenti della nostra società e per restare allineati con le richieste che il mondo del lavoro e della nostra società richiedono.

La formazione continua diviene strumento per la crescita delle competenze delle risorse umane impiegate in un'azienda, per l'aumento della produttività e della competitività delle imprese, e strumento di sviluppo di capacità e conoscenze per il singolo per la realizzazione delle sue aspettative professionali.

Nello specifico la nostra analisi dei fabbisogni formativi è stata elaborata, nella consapevolezza che il quadro dell'economia e del lavoro nel post Covid-19 è in continuo divenire, si fonda infatti su un modello predittivo della domanda di lavoro che si basa sulle previsioni del PIL, che considerano le politiche espansive nazionali e internazionali già attivate o in attivazione (in particolare il Piano europeo Next Generation EU, il NADEF e la Legge di Bilancio).

La stima del fabbisogno occupazionale è data dalla somma della replacement demand (quella per sostituire i lavoratori in uscita) **e della expansion demand** (quella prevista in base alla variazione della produzione e della crescita economica). Per il quinquennio 2021-2025 si prevede un fabbisogno occupazionale dei settori privati e pubblici compreso tra 3,5 e 3,9 milioni di lavoratori, di cui 933mila-1,3 milioni di unità determinate dalla componente di crescita economica (expansion demand), per quanto riguarda il turnover esso riguarderà il restante 70% del fabbisogno di occupati.

L'analisi inoltre fornisce dei focus specifici sul futuro del lavoro nelle **seguenti filiere**, da quelle che più hanno risentito della contrazione macroeconomica a quelle che invece hanno subito un incremento: **commercio e turismo, finanza e consulenza, salute, formazione e cultura, costruzioni e infrastrutture, mobilità e logistica, mecatronica e robotica, informatica e telecomunicazioni, alimentare, legno e arredo e moda.**

L'ecosostenibilità e la digitalizzazione assumeranno ancora un ruolo più importante, così come le competenze digitali e i green jobs. Il sistema produttivo italiano e la PA richiederanno il possesso di competenze verdi a 2,2-2,4 milioni di occupati, e per il 60% di questi tale competenza sarà necessaria con importanza elevata.

La domanda di competenze digitali interesserà sia figure professionali già esistenti quanto nuove professioni emergenti, come data scientist, big data analyst, cloud computing expert, cyber security expert, business intelligence analyst e artificial intelligence system engineer, sia le figure più tradizionali che necessiteranno di digital skill per affrontare il mondo del lavoro che cambia.

Le indicazioni e la spinta del Next Generation Eu Italia in tal senso non lasciano dubbi in merito allo sviluppo ulteriore del macrotrend digitale e della green economy.

Per i laureati, il confronto domanda-offerta (al netto dei laureati in cerca di lavoro già presenti sul mercato), evidenzia per il totale una situazione di lieve carenza di offerta, ma con notevoli differenziazioni per indirizzi. Si stima una carenza di offerta negli ambiti medico-sanitario, scientifico-matematico-fisico, ingegneria e architettura.

Per i diplomati, si riscontra un fabbisogno superiore all'offerta, in particolare per **l'indirizzo amministrativo marketing, costruzioni, moda, trasporti-logistica e agro-alimentare**. Si delinea invece un sostanziale equilibrio per l'indirizzo socio-sanitario e per l'industria-artigianato. Per l'indirizzo turistico e l'insieme dei licei emerge un rilevante eccesso di offerta di profili.

Per quanto riguarda l'Istruzione e la Formazione Professionale regionale (IeFP), i fabbisogni più rilevanti nel quinquennio di previsione si rilevano per gli indirizzi **meccanico, logistica, ristorazione, benessere, servizi di vendita e amministrativo-segretariale**.

METODOLOGIA ANALISI DEI FABBISOGNI TERRITORIALE

La metodologia adottata per l'indagine più capillare nella nostra area territoriale è stata quella della somministrazione di un questionario strutturato inviato a **200 aziende** del territorio associate a Confapi Arezzo. Il questionario somministrato si articola in 5 sezioni:

- La prima sezione denominata "Dati identificativi" dell'azienda o del soggetto.
- La seconda sezione denominata "Dati Strutturali dell'impresa": viene richiesta la compilazione per l'impresa e la situazione occupazione attuale e quella prevista per il primo semestre dell'anno successivo.
- La terza sezione denominata "Fabbisogni Formativi": Viene richiesto quali tipologie di formazione, viene effettuata (dal singolo soggetto o dai dipendenti) e quella prevista o desiderata in determinati ambiti.
- La quarta sezione denominata "Fabbisogni Professionali" relativa alla situazione occupazionale dell'impresa o del singolo soggetto. Viene richiesto l'area in cui si ritiene opportuno concentrare l'attenzione per una maggiore specializzazione.
- La quinta sezione è riservata a dati aggiuntivi relativi a chi compila il questionario.

FABBISOGNI FORMATIVI AZIENDE

In linea al tessuto produttivo della regione Toscana costituito in prevalenza da PMI, si denota che le aziende DELLA Provincia di Arezzo ed aree limitrofe attribuiscono al miglioramento delle conoscenze e al miglioramento delle capacità delle risorse umane pari importanza.

Assumono maggiore importanza le capacità dell'area gestionale e innovativa rispetto alle capacità dell'area emozionale e intellettuale.

Si denota l'importanza di maggiori interventi formativi nelle aree di **Amministrazione e Finanza, Web Marketing e progettazione Siti Web, innovazione gestionale, organizzativa e di processi aziendali, logistica e trasporti, prototipazione e progettazione meccanica, Cad-Cam e Moda/Tessile, energia, costruzioni, oreficeria, agribusiness e turismo**.

In linea con quelle che sono le aspettative della Regione Toscana, che intende contare sul capitale umano per fronteggiare le sfide dello sviluppo, la tematica strategica per la prossima iniziativa di formazione riconosce come la più interessante quella delle risorse umane come capitale intellettuale.

Tra i saperi che caratterizzano i profili professionali indicati dalle imprese emerge la conoscenza dell'informatica.

I primi saperi richiesti sono di taglio tecnologico/intellettuale (informatica, normativa, amministrazione, marketing, lingue straniere) e quelli di taglio operativo (materiali utilizzati e tipologie, tecniche meccaniche e tessili).

Tra le abilità richieste spiccano le **competenze organizzative e gestionali**, ma anche il **“saper vendere”, l'autonomia decisionale e la gestione del cliente**.

Tra le competenze concettuali registriamo le **competenze amministrative e contabili**, e **tra le competenze di tipo tecnico la progettazione e prototipazione**.

Registriamo inoltre l'esigenza da parte delle imprese di formare figure professionali dedicate al **front office e quindi concentrata sulla disponibilità verso i clienti, la cortesia e buona educazione, l'accoglienza e la buona comunicazione**.

Si denota per i singoli soggetti il desiderio e la volontà di formarsi in ambiti quali **informatica, progettazione siti web, marketing e comunicazione e web marketing** per la necessità di stare al passo con i tempi che prevedono sempre più l'utilizzo di strumenti tecnologici e capacità comunicative elevate.

Abbiamo anche riscontrato la necessità di singoli di crearsi una professione derivata da una passione e quindi una professione stimolante che porti alla realizzazione di sé. Questi soggetti mostrano la necessità di sviluppare conoscenze in merito alle professioni emergenti che sono in grado di fornire al mercato professionisti brillanti che aiutano a vivere meglio e che possono affiancarsi a posizioni lavorative creando un secondo reddito oppure un'unica fonte di guadagno derivata da lavori stimolanti, come consulenti di immagine, personal and food shopper, digital marketing, social media strategist...

Inoltre ci sono nuove anche figure che stanno prendendo quota nel borsino delle professioni che spesso le aziende faticano a trovare (nel 48% dei casi), tutte legate a Big Data, intelligenza artificiale e sicurezza informatica.

CONCLUSIONI

La ricerca nel suo complesso ha confermato che l'acquisizione del sapere professionale è un processo che prescinde in misura significativa dalla formazione iniziale della persona. Il lavoro risulta profondamente mutato in relazione a cambiamenti di natura economica, sociale, tecnologica e organizzativa e quindi il processo di acquisizione cognitive ed esperienziali non è facilmente riconducibile ad un percorso lineare di formazione.

Nel complesso le aziende (e anche i singoli soggetti) riconoscono l'importanza della **formazione come uno strumento indispensabile per affrontare la crisi economica in atto**, purtroppo però sono poche le aziende che elaborano un piano formativo aziendale e poche sono le aziende (e i singoli soggetti) che conoscono il sistema formativo locale e l'opportunità di accedere a finanziamenti pubblici.

Le competenze che risultano trasversali in tutta l'indagine e si mostrano fondamentali e sulle quali sono maggiormente concentrate le richieste e la formazione sono la **conoscenza specializzata dell'informatica in ambito di programmazione, progettazione e prototipazione**. L'analisi dei fabbisogni condotta rivela che la formazione legata agli aspetti della **comunicazione, della vendita e della contabilità e amministrazione** risultano più che mai obbligatori per affrontare le nuove sfide.

BIBLIOGRAFIA:

ISTAT – Il mercato del lavoro – Trimestri 2021

ISTAT - Mercato del lavoro, redditi e misure di sostegno: una stima statistica integrata anno 2021

Sistema Informativo Excelsior di Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior Previsioni dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a medio termine (2021-2025)

Strategia regionale Industria 4.0

Documento di economia e finanza - Regione Toscana 2021

Rapporto annuale – l'economia della Toscana – 25 Giugno 2021

Osservatorio Mercato del lavoro Regione Toscana

Occupazione e disoccupazione in Toscana: dati 2018 -2021 – dati ISTAT

IRPET Istituto Regionale Programmazione economica della Toscana – Atlante Fabbisogni Professionali della Regione Toscana, in collaborazione con la Fondazione per la Ricerca e l'Innovazione promossa dall'Università degli Studi di Firenze. Il gruppo di lavoro, coordinato da Nicola Sciclone – Dirigente dell'area di ricerca Lavoro, istruzione, welfare



ALLEGATO 1

QUESTIONARIO ANALISI FABBISOGNI FORMATIVI (2021)

SEZIONE 1 - DATI IDENTIFICATIVI DELL'AZIENDA

Nome impresa:

Provincia sede:

Attività economica:

Descrizione per esteso:

SEZIONE 2 – DATI STRUTTURALI DELL’IMPRESA, SITUAZIONE DELL’OCCUPAZIONE

2- STRUTTURA OCCUPAZIONALE ATTUALE (TOTALE DIPENDENTI COMPRESI I CONTRATTI A TERMINE, I CONTRATTI DI INSERIMENTO, I CONTRATTI DI APPRENDISTATO E GLI STAGIONALI ED ESCLUDENDO I LAVORATORI CON CONTRATTO DI LAVORO SOMMINISTRATO, COLLABORATORI A PROGETTO E STAGE)

DIPENDENTI:

N. TOTALE DIPENDENTI: _____

N. DIRIGENTI:

N. QUADRI, IMPIEGATI: _____

N. AMMINISTRATIVI: _____

N. TECNICI: _____

N. OPERAI E PERSONALE GENERICICO: _____

PREVISIONI ASSUNZIONI FINO AL PRIMO TRIMESTRE 2022:

2A- QUALI SONO LE RAGIONI PRINCIPALI PER CUI INTENDE ASSUMERE DIPENDENTI ENTRO IL 1° TRIMESTRE 2022

(MAX 2 RISPOSTE, barrare con una X)

- a) Sostituzione di dipendenti in uscita dall’azienda o in maternità/aspettativa/ferie/malattia
- b) Necessità di sviluppare nuovi prodotti o servizi
- c) Attività/lavorazioni stagionali
- d) Apertura di nuove sedi o reparti
- e) Domanda in crescita o in ripresa
- f) Necessità di migliorare la qualità e l’efficienza aziendale
- g) Necessità di espandere le vendite / L’azienda è nata da poco tempo e ha bisogno di espandersi
- h) Altro (specificare...)
- i) Stabilizzazione della figura rispetto a una precedente forma contrattuale atipica/precaria e minor ricorso a lavoratori autonomi / fornitori esterni

2A – FIGURE PROFESSIONALI DIPENDENTI IN ENTRATA ENTRO IL 1° TRIMESTRE DEL 2022

QUESTA SEZIONE DEVE ESSERE COMPILATA SE SONO SEGNALATE “ENTRATE” DI DIPENDENTI (E SOCI LAVORATORI NELLE COOPERATIVE):

2B- CON QUALE LIVELLO DI INQUADRAMENTO VERRÀ ASSUNTA LA FIGURA PROFESSIONALE? (PER I SOCI DELLE COOPERATIVE INDICARE LA POSIZIONE FUNZIONALE) (barrare con una X)

- a) Dirigente / funzione direttiva
- b) Quadri, impiegati amministrativi e tecnici / funzione impiegatizia e tecnica
- c) Operai e personale generico / funzione operaia

2C - ATTIVITÀ SVOLTA DALLA FIGURA (QUALI RESPONSABILITÀ E QUALI COMPITI AVRÀ?)

2D - DI QUALE FIGURA PROFESSIONALE SI TRATTA?

2E - PER QUESTA FIGURA PROFESSIONALE, QUALE LIVELLO DI ISTRUZIONE RICHIEDETE? (barrare con una X)

- a) Titolo universitario (laurea) (*)
- b) Diploma scuola media superiore (5 anni) (**)
- c) Qualifica di formazione professionale o diploma professionale (fino a 4 anni)
- d) Nessuna preferenza tra i titoli elencati
- e) Non è richiesto alcun titolo di studio

2F- INDICAZIONI E VALUTAZIONI RELATIVE ALLA FIGURA PROFESSIONALE DA ASSUMERE

2F.1 - Per questa figura professionale ritiene più adatta una figura femminile o una figura maschile? (barrare con una X)

- a) Figura femminile
- b) Indifferente
- c) Figura maschile

2F.2 - Quale età dovrà avere la figura professionale? (barrare con una X)

- a) fino a 24 anni
- b) 45-54 anni
- c) 25-29 anni
- d) oltre 54 anni
- e) 30-44 anni
- f) non rilevante

2F.3 - Che tipo di esperienza è richiesta per l'attività da svolgere? (barrare con una X)

- a) Esperienza professionale specifica
- b) Esperienza di lavoro generica
- c) Esperienza nello stesso settore
- d) Nessuna esperienza

2F.4 - Per questa figura professionale considera adatto un giovane in uscita dal sistema scolastico e universitario?
(barrare con una X)

- a) SI
- b) NO

2G - INDICAZIONI E VALUTAZIONI ALLA DIFFICOLTÀ DI REPERIMENTO RELATIVA ALLA FIGURA PROFESSIONALE DA ASSUMERE:

2G.1 Si tratta di una figura di difficile reperimento in provincia di AREZZO? (barrare con una X)

- a) SI
- b) NO

2G.2 Se SI' la difficoltà di reperimento è per lo più imputabile a: (barrare con una X)

- a) Ridotto numero di candidati
- b) Inadeguatezza dei candidati

2E - PER QUESTA FIGURA HA DECISO O DECIDERÀ DI ASSUMERE PERSONALE IMMIGRATO?

(barrare con una X)

- a) Si
- b) Non abbiamo ancora deciso in tal senso
- c) No
- d) Se SI, quante unità? _____

SEZIONE 3 – FABBISOGNI FORMATIVI

NEL CORSO DEL 2020/2021 LA SUA IMPRESA HA EFFETTUATO CORSI DI FORMAZIONE?

a) SI.

SE SI', Elenchi Quali Corsi sono stati effettuati:

Da chi sono stati seguiti:

Se erano a pagamento o finanziati da un ente pubblico o privato:

b) NO

3B- Da oggi fino al primo trimestre 2022 sono previsti corsi di formazione?

a) SI, Quali, da chi sono saranno seguiti e se saranno a pagamento o finanziati?

b) NO

SEZIONE 4 – FABBISOGNI PROFESSIONALE

IN BASE A QUANTO DICHIARATO NELLA SEZIONE 2 E 3 DI QUALI PROFESSIONALITA' NECESSITA L'AZIENDA?

SEZIONE 5- ALTRE INFORMAZIONI E DATI RELATIVI ALL'INTERVISTATO

NEL CORSO DEL 2019/2020 LA SUA IMPRESA HA LANCIATO SUL MERCATO NUOVI PRODOTTI O NUOVI SERVIZI?

a) SI, Quali?

b) NO

5B- LA SUA IMPRESA VENDE I PROPRI PRODOTTI/SERVIZI ALL'ESTERO? (ANCHE IMPORT-EXPORT; SE SOLO IMPORT RISPONDERE NO)

a) SI, Quali?

b) NO

5C- L'EMERGENZA SANITARIA, DA COVID-19, HA AVUTO RIPERCUSSIONI SULLA VOSTRA AZIENDA?

a) SI, Quali?

b) NO

Persona che ha compilato il questionario:

Posizione nell'impresa:

N. tel.:

N. fax:

E-mail:

Data di compilazione:

Eventuali note integrative o suggerimenti da parte dell'Impresa:

Data e Luogo Compilazione

_____, _____