

# Aggiornamento 2022

Il Fabbisogno Formativo  
in Lucca e provincia

A cura di Sara Marchi  
Logica Studio Formazione Srl

**LogicaStudio**  
FORMAZIONE

Indice:

Introduzione	pag. 3
Prima Fase – <b>Il Panorama Nazionale modificato dalla pandemia</b>	pag. 5
Seconda Fase – <b>Il blocco della ripresa economica post pandemia per il conflitto russo-ucraino</b>	pag. 11
Terza Fase - <b>La nostra analisi del fabbisogno formativo locale</b>	pag. 15
<b>La nostra Conclusione</b>	pag. 22

## Introduzione

Logica Studio Formazione Srl ha ultimato il suo primo triennio di attività trovandosi a superare non poche difficoltà dovute all'emergenza pandemica da Covid-19.

In questo periodo pandemico infatti l'economia ed il mercato del lavoro hanno avuto una brusca frenata e l'intero sistema sociale ha dovuto cambiare modo di approcciarsi, di interagire e di conseguenza di pensare.

La nostra Organizzazione essendo molto giovane e non ancora influenzata dalla rigidità della Regione Toscana sulle caratteristiche dei percorsi formativi ed in particolare in termini di metodo di svolgimento delle lezioni, esclusivamente in presenza, ha saputo adeguarsi in tempi brevi trovando soluzioni alternative rispondendo al bisogno di interazione che la società chiedeva trovandosi bruscamente in una situazione di lockdown obbligato.

Abbiamo creato la piattaforma per l'e-learning, che ancora utilizziamo, raggiungibile al link: <https://corsionline.logicastudioformazione.it/>.

Grazie ad essa siamo stati tra le prime agenzie nella Regione a ripartire con la FAD (Formazione a Distanza) Sincrona, organizzando i percorsi finanziati attraverso gli strumenti presenti ed integrati sulla piattaforma come l'applicazione Bigbluebutton grazie alla quale possiamo creare vere e proprie 'Aule virtuali' per ciascun percorso dove i docenti ed i partecipanti possono interagire grazie all'uso di webcam e microfono, ma non solo, grazie all'opportunità di condividere il proprio schermo (sia da parte dei discenti che del docente), visionare documenti, trasferire link, video e lanciare sondaggi.

All'interno della piattaforma inoltre abbiamo organizzato per ciascun corso uno spazio al cui interno oltre all'aula virtuale i docenti hanno la possibilità di caricare il proprio materiale didattico in cartelline personalizzabili sotto forma di file di ogni estensione, link a siti web e/o a video e documenti online, tutto il materiale è sempre presente e scaricabile dal lato dei partecipanti.

Tra gli altri abbiamo anche gli strumenti del Registro Didattico Individuale per materia e docente dove giornalmente ciascun insegnante implementa con data, orario e argomenti svolti così da essere non solo visionati da noi come controllo ma anche dagli allievi.

Attraverso la piattaforma abbiamo infine la possibilità di registrare le lezioni suddividendole per UF e/o materia, le registrazioni sono disponibili alla fruizione (ma non scaricabili) degli allievi di ciascun determinato corso.

Indubbiamente la realizzazione della piattaforma, che ha comportato una mole di lavoro importante oltre al prodigarsi nel risolvere le varie problematiche che via via si sono presentate hanno fatto sì che le nostre convinzioni di progettare percorsi formativi nel settore dell'ICT in tutte le sue sfaccettature ne sono state consolidate.

Per rafforzare ancora di più le nostre idee abbiamo realizzato una ricerca sull'andamento del mondo del lavoro della zona di Lucca e provincia per individuare le esigenze ed i fabbisogni formativi delle aziende operanti nei settori da noi ritenuti più importanti.

L'analisi dei fabbisogni rappresenta uno strumento fondamentale per conoscere ed adeguarci alla domanda delle imprese in termini di competenze e abilità necessarie allo sviluppo economico locale.

A differenza della nostra precedente ricerca abbiamo deciso di comprendere tutta la provincia di Lucca e non solo la zona della Versilia perché per il settore dell'ICT è un po troppo limitante a nostro parere.

Riconosciamo l'influenza e l'importanza della presenza di lavoratori e aziende che trasversalmente sono interconnessi a materie informatiche nei settori di Filiera del Turismo come l'Alberghiero e la Ristorazione, possiamo pensare all'attività di segreteria, di gestione aziendale, di network, di social media, di web-marketing e di web-design solo per citare alcuni esempi.

La nostra analisi si sviluppa attraverso un percorso articolato, con l'intento di mantenere l'attenzione al settore ICT perché come la società e l'economia ci hanno dimostrato di avere un ruolo fondamentale sia durante il periodo pandemico che nella transizione digitale che è stata avviata come sistema di rilancio delle aziende italiane.

elaborare dati statistici rilevati da fonti di ricerca ufficiali suddividendo l'indagine in quattro fasi:

**Prima Fase – Il Panorama Nazionale modificato dalla pandemia**, in cui trattiamo il cambiamento del sistema economico Italiano dovuto alle problematiche legate al Covid-19. L'andamento del mercato del lavoro nel triennio 2019-21 in tutto il territorio Italiano, utilizzando i dati raccolti da INAPP Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche. Seguendo la linea conduttrice dello smart working, nuovo sistema e strumento di lavoro, importante cambiamento che le attività lavorative hanno dovuto imparare ad utilizzare e fare proprio.

**Seconda fase - Il blocco della ripresa economica post pandemia per il conflitto russo-ucraino** affrontare dal punto di vista della digitalizzazione e degli investimenti nella Con uno sguardo a quanto sta iniziando a svilupparsi nella prima metà del 2022. Ma anche un'osservazione sul fabbisogno occupazionale del futuro.

**Terza Fase – La nostra analisi del fabbisogno formativo locale**, abbiamo realizzato un'indagine di mercato, più approfondita, dove abbiamo condotto interviste telefoniche direttamente ad aziende operanti nei settori che rappresentano in modo incisivo la nostra zona.

## Prima Fase – Il Panorama Nazionale modificato dalla pandemia

Questo ultimo triennio come abbiamo descritto nell'introduzione è stato caratterizzato dalla pandemia dovuta al Covid-19 che ha arrecato cambiamenti radicali non solo nella comunicazione interpersonale della società ma anche dal punto di vista lavorativo, nella produzione, nei servizi e soprattutto nel settore trasversale inerente all'ICT che coinvolge tutte le attività economiche.

Pensiamo alle attività d'ufficio come la gestione e archiviazione di documenti, la gestione dell'agenda e degli appuntamenti, la contabilità, la comunicazione tra reparti, dipendenti, la comunicazione con fornitori e clienti, l'attività di reclutamento e selezione del personale, le mansioni legate alla logistica e alla gestione del magazzino, la formazione professionale e molto altro ancora... queste attività lavorative si trovano in genere all'interno di tutte le imprese sia che appartengono al settore primario, secondario e terziario per questo sono identificate come trasversali.

Questi cambiamenti dovuti agli sconvolgimenti pandemici, hanno comportato una sperimentazione su larga scala di prime forme di trasformazione organizzativa del lavoro connessa a forme di transizione digitale.

Una revisione organizzativa nei contesti di lavoro che costituisce il fattore principale e imprescindibile della metamorfosi da un'impresa tradizionale ad una smart, si è assistito a una mera remotizzazione del lavoro, con alcuni elementi rimasti in 'stato embrionale' rispetto a nuovi possibili modelli organizzativi, anche grazie a un uso più 'intelligente' delle tecnologie.

I dati della V indagine Inapp sulla Qualità del lavoro in Italia (QDL)<sup>25</sup>, consentono di confrontare le dichiarazioni di lavoratori e datori di lavoro in merito all'impatto del lavoro agile, seppur emergenziale, sull'organizzazione del lavoro (Inapp e Canal 2022).

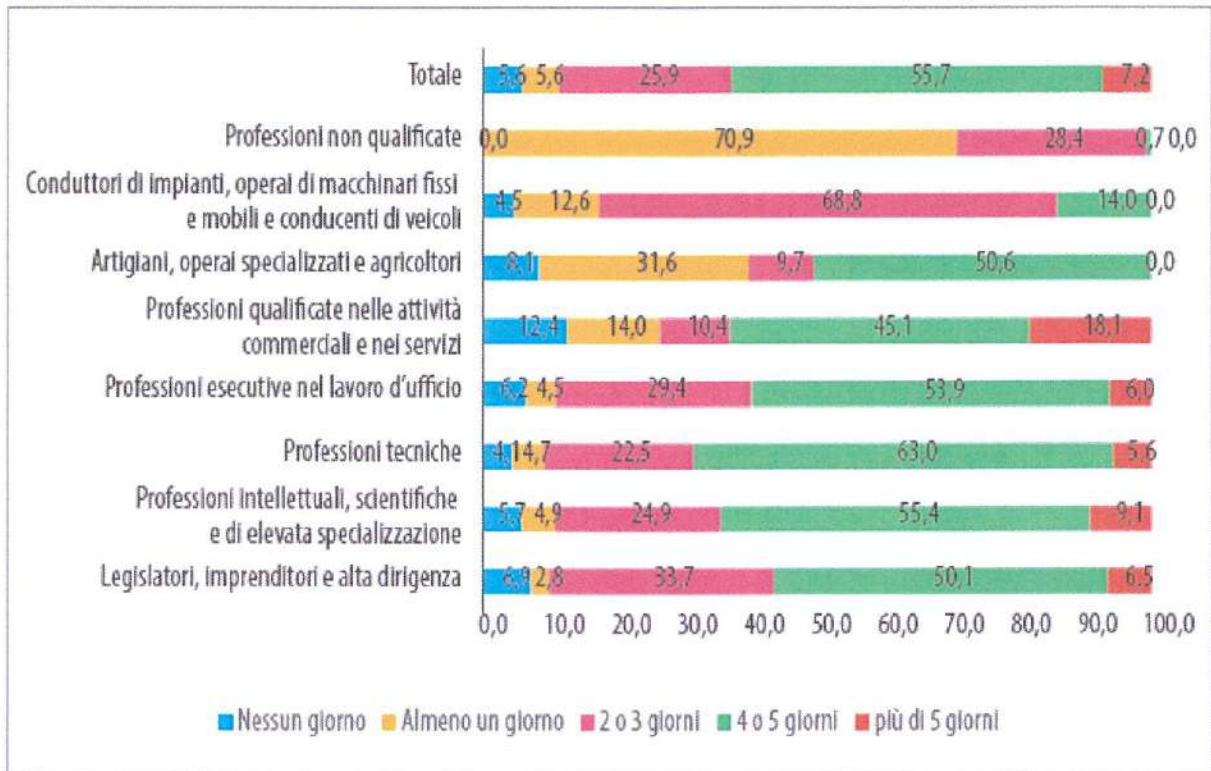
Per quanto afferisce ai datori di lavoro, su 1.746.527 unità locali operanti nel settore privato extra agricolo, è il 13,3% a dichiarare di aver utilizzato forme di lavoro da remoto e, nello specifico, l'11,2% in modalità agile emergenziale e 2,1% in telelavoro.

Nel 2021 la diffusione di forme di lavoro da remoto risulta, quindi, in calo rispetto a quanto rilevato nel 2020 durante la prima fase dell'emergenza sanitaria (Istat 2022).

In riferimento a quanto dichiarato invece dai lavoratori, osservando la distribuzione dei giorni lavorati a distanza per grandi gruppi professionali, emerge che una remotizzazione 'più spinta', pari a 4-5 giorni a settimana, ha riguardato le professioni tecniche (63%), le professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione (55,4%) e le esecutive nel lavoro di ufficio (53,9%).

Interessante in merito il dato medio, che si pone a 2-3 giorni a settimana, che è stata la modalità ibrida prevalente per i conduttori di impianti, operai fissi e mobili e conducenti di veicoli (Grafico 1).

Grafico 1. Giorni settimanali svolti da remoto per grande gruppo professionale. Anno 2021.



Nota: sono escluse le forze armate.

Fonte: elaborazione Inapp su dati Inapp, V Indagine QDL (campione lavoratori)

Per quanto attiene all'impatto sui modelli organizzativi presenti nei contesti di lavoro, sono state confrontate le dichiarazioni fornite dai datori di lavoro con quelle dei lavoratori, operazione da cui si traggono una serie di evidenze, che meritano una riflessione.

Procedendo innanzitutto all'analisi degli interventi organizzativi, le risposte appaiono piuttosto allineate tra lavoratori e datori di lavoro.

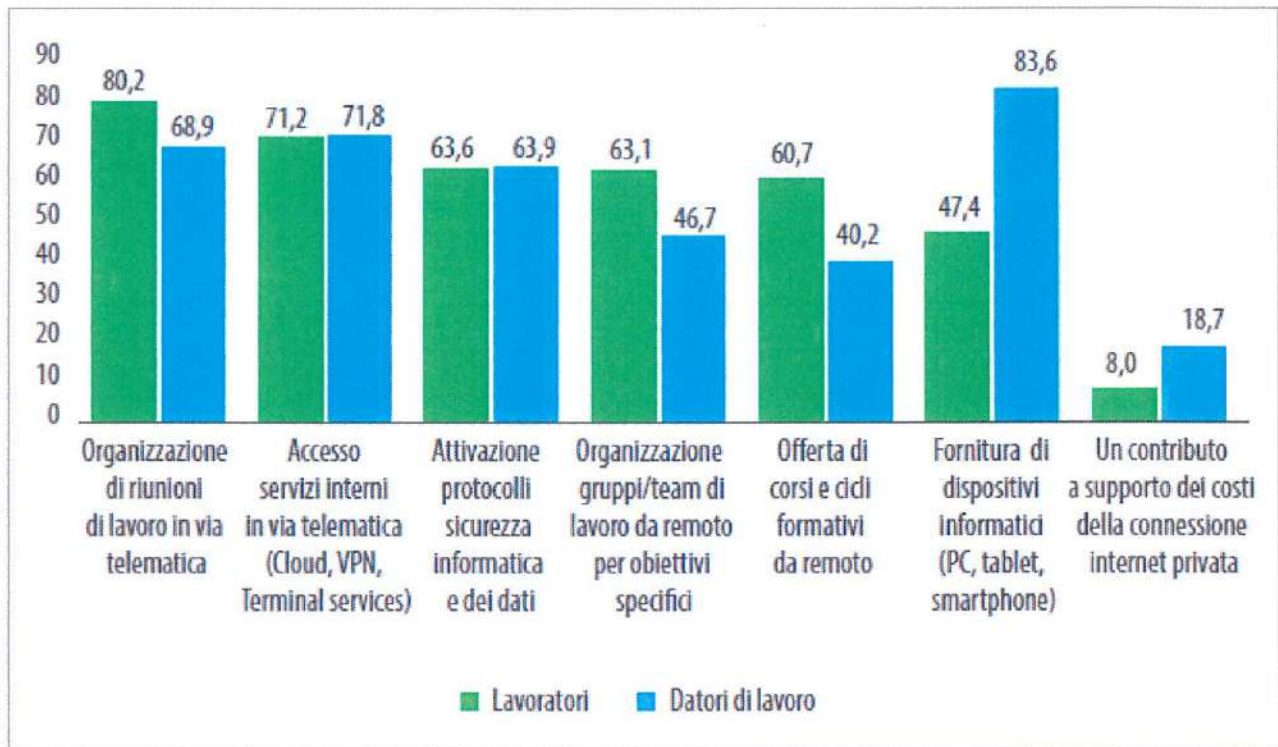
A mostrare un differenziale maggiore sono i quesiti sull'organizzazione di riunioni in via telematica, che risulta una modalità adottata secondo l'80,2% dei lavoratori, ma in numero inferiore di oltre 10 punti percentuali per i datori di lavoro, attestandosi su un dato al di sotto del 70%.

Passando all'organizzazione di gruppi/team di lavoro da remoto su obiettivi specifici, trattasi di misura adottata per oltre il 60% dei lavoratori, ma per meno del 50% dei datori di lavoro.

Dato invece speculare si ha in ordine all'accesso ai servizi interni, in entrambi i casi poco più del 70% dichiara di avervi avuto accesso e, per quanto afferisce all'attivazione di protocolli di sicurezza informatica e dei dati, vi è un'evidenza pressoché identica.

Dal punto di vista della Formazione, le carenze appaiono maggiori il 60,7% dei lavoratori afferma di aver usufruito di un'offerta di corsi e cicli formativi da remoto, mentre per i datori di lavoro è solo il 40,2% a dichiarare di aver dato luogo a tale offerta. (Grafico 2)

Grafico 2. – Misure adottate per favorire lo smart working: dichiarazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro. Anno 2021.



Nota: si riferiscono alle unità locali operanti in tutti i settori dell'economia italiana ad esclusione del settore pubblico e del settore agricolo.

Fonte: elaborazione Inapp su dati Inapp, V Indagine QDL (campione lavoratori e campione unità locali)

Se si passa a esaminare le misure adottate in relazione alla dimensione della sede nella quale il dipendente opera, le grandi imprese (oltre 250 dipendenti) e le medie (tra i 50 e i 249) presentano il maggiore attivismo sul punto, con delle eccezioni date dalle piccole.

Per la quasi totalità delle medie (l'86,9%) si è proceduto costantemente all'organizzazione di riunioni da remoto e per le altre tipologie di aziende il dato non scende mai al di sotto del 70%, eccetto a quelle con fino a 5 lavoratori per le quali è inferiore al 50%.

In riferimento all'accesso ai servizi interni in via telematica il dato per le grandi e medie imprese è quasi identico per le prime, oltre il 76%, mentre per le seconde è di poco inferiore 74,6%. Anche per le piccole e le micro-imprese è simile, attestandosi in entrambi i casi in misura superiore al 60% e, nello specifico, al 67,1% per le imprese tra i 6 e 9 lavoratori, al 64,3% per le realtà tra i 10 e i 49, mentre il dato per quelle sino a 5 lavoratori appare più critico fermandosi al 40,8%.

Interessante l'esito che riguarda l'organizzazione di gruppi e team di lavoro da remoto su obiettivi specifici, in quanto a dichiararlo maggiormente sono le medie imprese (quasi il 70%) e poco più del 60% delle grandi.

Riflessione merita la polarizzazione che si riscontra nelle piccole e micro-imprese, secondo cui per le prime trattasi di un fenomeno dichiarato dal 58,1% mentre per le seconde da oltre il 36%.

Per quanto attiene al versante investimenti non stupisce che il dato più consistente sia in capo alle sedi di maggiori dimensioni.

Nello specifico, ad aver offerto corsi e cicli formativi da remoto è quasi il 68% delle grandi imprese e a seguire il 64,25% delle medie, in quanto trattasi delle realtà che generalmente investono in misura maggiore sulla Formazione.

Le piccole e le micro si attestano invece intorno al 50%, anche in questo caso sussiste una polarizzazione accentuata, con quelle sino a 5 lavoratori ferme al 28,3%.

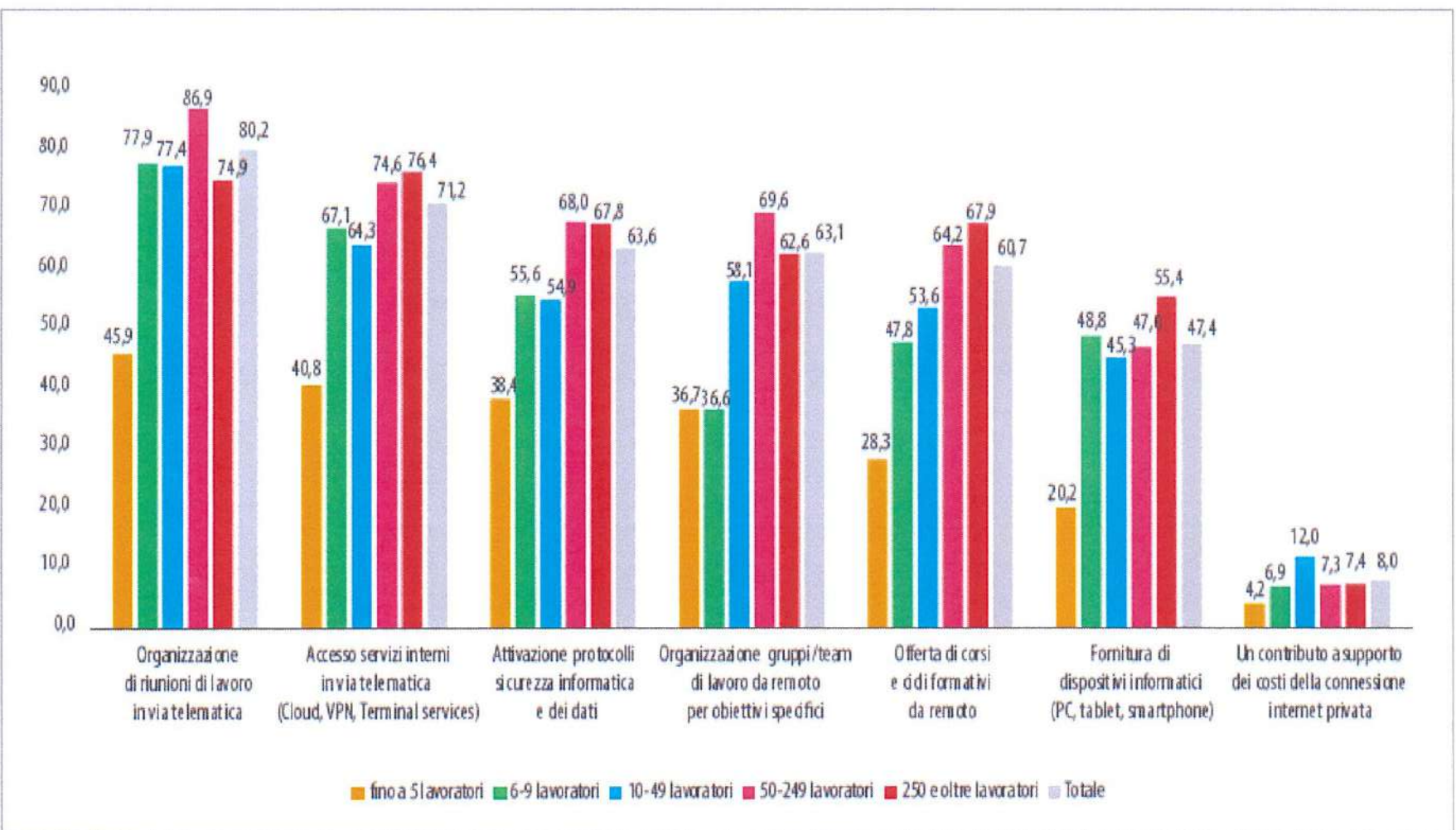
Sul versante delle infrastrutture informatiche in termini di device, le prime a seguire le grandi imprese, che si attestano al 55,4%, sono le aziende tra i 6 e i 9 addetti di poco sotto al 50%.

Anche in questo item, maggiore polarizzazione si ha con le realtà di piccolissime dimensioni, dove il dato scende al 20,2%.

Infine, ad offrire un contributo per i costi di connessione privata sono soprattutto le piccole imprese tra i 10 e i 49 dipendenti, in quanto sono le uniche a superare il 10% mentre le grandi, le medie e le micro, comprese tra i 6 e i 9 addetti, presentano un dato intorno al 7%, e infine le micro, fino a 5 dipendenti non raggiungono neanche il 5% (Grafico 3).



Grafico 3. Misure adottate per favorire lo smart working per dimensione aziendale. Anno 2021



Fonte: elaborazione Inapp su dati Inapp - V Indagine QDL (campione lavoratori)

## **Osservazioni.**

La pandemia ha comportato un effettivo spartiacque per il fenomeno dello smart working: quest'ultimo ha infatti avuto un'incidenza tale da richiedere una necessaria riflessione sul correlato istituto giuridico.

Innanzitutto, come noto, alter ego ordinamentale è il lavoro agile di cui al Capo II della legge n. 81/2017, che appare oggi avviarsi a un'ulteriore fase, come da Protocollo sul lavoro agile siglato dalle Parti sociali unitamente al Ministero del Lavoro il 7 dicembre 2021.

Obiettivo a cui l'intera società tende è l'implementazione di un reale smart working, che valorizzi la matrice ibrida del modello organizzativo, con un ottimale connubio tra lavoro in presenza e da remoto, nonché tra produttività/competitività e work-life balance.

Lo smart working comporta infatti una completa riorganizzazione del lavoro e una reingegnerizzazione dei processi produttivi di beni e servizi, sia privati che pubblici.

Questi aspetti sono alla base ovvero un elemento principale che non può essere tralasciato qualora si voglia procedere a un'ottimale disciplina.

Un ruolo fondamentale nell'implementazione del lavoro 'intelligente' è assolto dalle tecnologie più avanzate: dai vari tipi di AI, alla realtà aumentata, al machine learning insomma la transizione digitale che si sta avviando nel mondo economico-produttivo.

Si tratta di innovazioni tecnologiche che è opportuno vengano intese non solo come abilitanti, ma quali parte attiva di un nuovo paradigma del lavoro.

In questo percorso sono introdotti anche gli aspetti riguardanti ad esempio la cybersecurity, la privacy e la riservatezza delle informazioni personali ambiti sempre più delicati e che necessitano di congrua progettazione.

Anche da parte del comparto pubblico la direzione è quella di regolamentare lo smart working di cui si è già iniziato a parlare nel Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale, nel quale le parti si sono espressamente impegnate a procedere alla "definizione, nei futuri contratti collettivi nazionali, di una disciplina che garantisca condizioni di lavoro trasparenti, che favorisca la produttività e l'orientamento ai risultati, concili le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle pubbliche amministrazioni, consentendo, a un tempo, il miglioramento dei servizi pubblici e dell'equilibrio fra vita professionale e vita privata" i cui contenuti sono confermati dalla concertazione avviata sulle ultime linee guida governative adottate sul punto (Zucaro 2021), nonché da specifico recepimento a livello normativo.

## Seconda Fase – Il blocco della ripresa economica post pandemia per il conflitto russo-ucraino

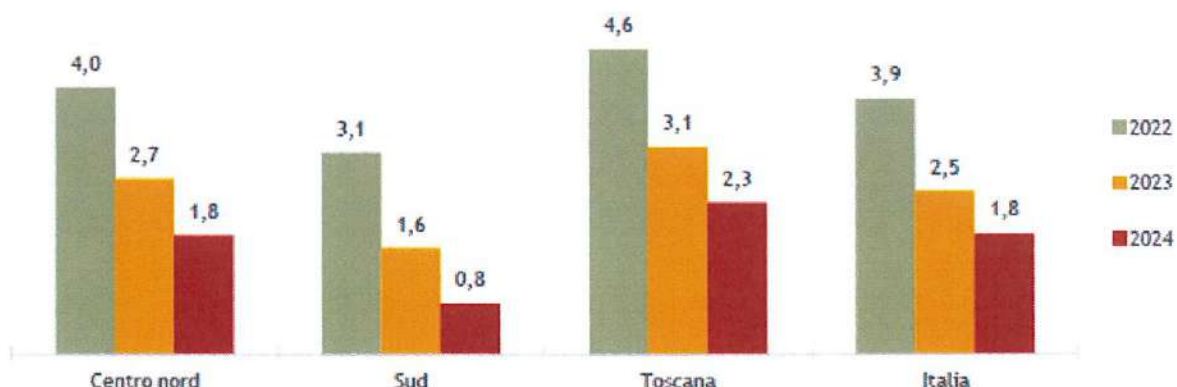
Nel 2021, abbiamo visto, la ripartenza di consumi e investimenti e la positiva dinamica del mercato del lavoro lasciavano presagire la possibilità di sanare nel 2022, al più tardi nei primi mesi del 2023, i costi sociali ed economici della recessione pandemica.

Questa aspettativa incorporava la risposta virtuosa del ciclo economico sia alla rimozione delle misure di restrizione sociale, sia al mutamento di regime della politica economica che, rispetto al passato, mostrava un maggiore orientamento a valorizzare il ruolo dell'investimento pubblico e privato.

L'attesa di un proseguimento della intonazione espansiva dell'economia per tutto il 2022, era, inoltre, collegata agli obiettivi di riconversione, nel medio e lungo periodo, del nostro sistema produttivo. La transizione ecologica e digitale, assieme alle altre sfide e riforme indicate nel PNRR, doveva infatti costituire il volano per un innalzamento strutturale della domanda, e successivamente anche per una maggiore produttività, capace di determinare una accelerazione del ritmo di crescita potenziale dell'economia.

C'erano quindi tutte le premesse, a cavallo del nuovo anno, per ipotizzare una svolta rispetto ad una tendenza del ciclo economico che, negli ultimi decenni, si era mostrata troppo fiacca per garantire contemporaneamente più reddito, buona occupazione, servizi pubblici non razionati rispetto alla domanda.

Grafico 4. Previsione di crescita pre-conflitto per i prossimi 3 anni. (2022-2024)



Fonte: stime IRPET

Ed in effetti le stime ad inizio anno, alla data del 15 gennaio 2022, incorporavano queste attese. Il ritmo di crescita previsto del Pil, in termini reali, era rispettivamente +4,6 per la Toscana e +3,9% per l'Italia.

Il dato regionale mostrava quindi un differenziale positivo consistente e tale da recuperare il gap accumulato nei trimestri passati rispetto alla media nazionale. Tali previsioni riflettevano le più favorevoli condizioni per la Toscana, connesse ad uno scenario esogeno connotato da un incremento della domanda estera tra il 7% e l'8% in presenza di una riduzione del rapporto dollaro-euro che passava dal livello di 1,19 nel 2021 al livello medio di 1,14 nel 2022. (Dati Irpet) E' evidente che queste due circostanze avrebbero determinato un importante impulso alle vendite internazionali delle nostre produzioni locali. Accanto a tale spinta, a base della previsione, era assunto un recupero ulteriore delle presenze turistiche all'interno del territorio nazionale e, nello

specifico, di quello toscano. Tale recupero si sarebbe completato nel 2023, con il pieno rientro sui valori di presenze turistiche paragonabili a quelli precedenti la pandemia.

I fattori di contesto della previsione quindi giocavano a favore della chiusura del divario che la dinamica regionale aveva mostrato nel biennio passato. In questo quadro la Toscana non solo faceva meglio della media nazionale, ma recuperava terreno anche nei confronti delle regioni del centro nord che, stando alle nostre previsioni di metà gennaio, avrebbero conosciuto una crescita consistente, sebbene di circa mezzo punto inferiore rispetto a quella della nostra regione.

Anche le traiettorie previste per il 2023-2024, pur con dati in leggera attenuazione, avrebbero garantito alla Toscana di conservare un passo migliore rispetto alla media nazionale. Nello specifico, si prevedeva per la Toscana una crescita del PIL del 3,1% nel 2023, che si sarebbe attestata al 2,3% nel 2024. Viceversa l'Italia, nel medesimo biennio 2023-24, avrebbe raggiunto un tasso di crescita del prodotto interno lordo del 2,5%, il primo anno, e del 1,8% nel secondo.

La spinta inflazionistica dello shock energetico

E' sufficiente guardare alla dinamica dei prezzi delle materie prime energetiche per rendersi conto della forte spinta inflazionistica in atto nei primi mesi del nuovo anno e iniziata nella seconda parte del 2021. Se guardiamo ai dati raccolti ed opportunamente elaborati dal Fondo Monetario internazionale i prezzi delle energie fossili a livello mondiale sono aumentati nel 2021, rispetto al 2019, del 41%, ma il prezzo del carbone e del gas naturale rispettivamente del 75% e 177%. Nel caso di carbone e gas l'aumento è del 165% e del 253% se calcolato fra febbraio 2022 e febbraio 2019.

Ma gli aumenti del gas naturale devono essere disaggregati per area geografica, poiché il prezzo del gas non si determina su un unico mercato mondiale ma ha livelli differenti sulle piazze statunitensi, europea e asiatica. Ed è sul mercato europeo che si osservano gli incrementi maggiori: a febbraio 2022 il gas sul mercato europeo costa il 353% in più del costo di febbraio 2019.

Grafico 5. Prezzo delle materie prime energetiche a livello internazionale

	2021/2019 (media annua)	Febbraio 2022/febbraio 2019
Totali risorse energetiche*	+41%	+94%
Petrolio*	+9%	+52%
Carbone*	75%	+165
Gas naturale*	177%	+253
Gas Naturale (Europa)**	+236%	+353%

\* Prezzi mondiali, FMI, Primary Commodity Prices

\*\* Prezzo sul mercato europeo, World Bank Commodity Price Data

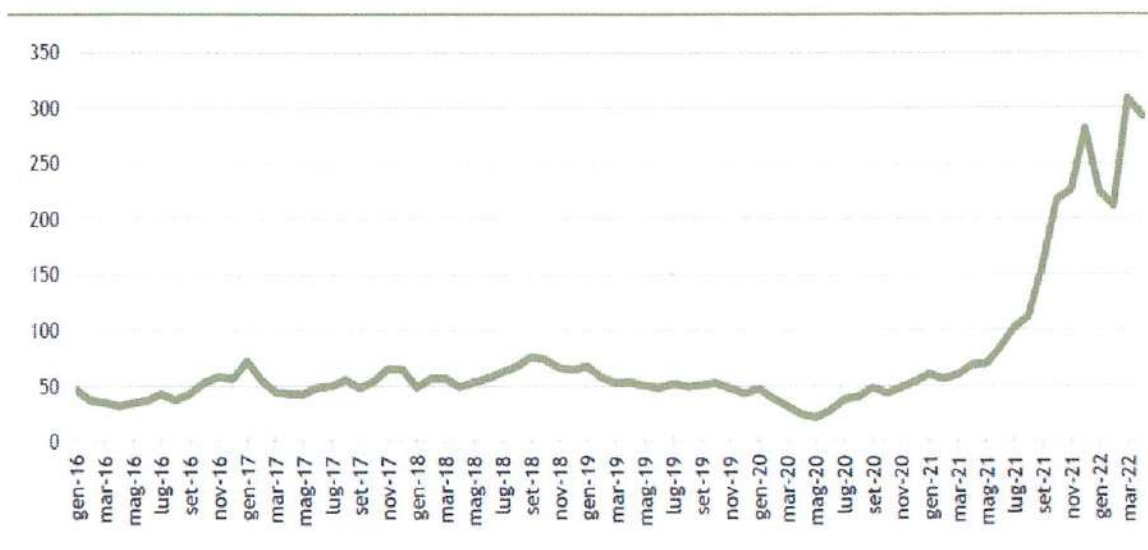
Per l'utenza finale, l'aumento dei prezzi energetici e di quello del gas naturale in particolare, essendo questo ultimo una importante fonte primaria, si riflette nel costo dell'energia elettrica.

Nel grafico seguente l'andamento del PUN, che è il prezzo unico di acquisto dell'energia elettrica, che rappresenta la componente principale nella determinazione del prezzo finale pagato dall'utenza.

Il PUN esprime, attraverso un articolato meccanismo di formazione, il costo per la materia energia, a cui si applica uno spread che si differenzia da contratto a contratto, in base alle offerte commerciali sottoscritte dai singoli utenti. Assieme ai costi di trasporto e di gestione del contatore, agli oneri accessori e alle imposte, il PUN determina il prezzo finale che è pagato in bolletta.

Nel 2021 l'incremento medio, rispetto al 2019, è stato di 153 punti percentuali, che diventano +449 se il confronto è fatto fra aprile 2022 e aprile 2019.

Grafico 6. Prezzo d'acquisto dell'energia elettrica (PUN)



Fonte: elaborazioni IRPET dati GME

La combinazione di questi fattori ha quindi determinato, da un lato, **un aumento del costo sostenuto dalle famiglie e dalle imprese** per la componente gas e, dall'altro, un rialzo del costo dell'energia elettrica condizionato dalle altre materie prime energetiche (gas naturale, in primis) che entrano come fonti direttamente nel ciclo di produzione dell'elettricità.

#### L'impatto dello shock energetico sulle imprese

Come si riverbera l'aumento del prezzo dell'energia e del gas sui bilanci e sulla redditività delle imprese toscane? Per quantificare l'impatto abbiamo combinato le informazioni ricavabili da una molteplicità di fonti statistiche, avendo cura di allinearle in modo coerente. Utilizzando le singole voci di costo e di fatturato che compongono il bilancio delle imprese (escludendo dall'analisi la pubblica amministrazione ed il settore dell'agricoltura), abbiamo ricavato le seguenti stime.

Utilizziamo come anno base il 2019. Il costo complessivo dell'energia elettrica pagato dell'apparato produttivo toscano era a quel tempo pari a circa 4,1 miliardi. Nel medesimo anno il costo complessivo del gas era di 1,2 miliardi di euro. L'aumento osservato negli ultimi mesi ha provocato un incremento di costo complessivo stimabile nell'ordine di circa 660 milioni di euro al mese.

Se gli attuali livelli di prezzo si mantenessero inalterati nel 2022, l'aggravio di costo per il sistema economico sarebbe di circa 8 miliardi di euro. Se, in una ipotesi meno sfavorevole, i prezzi tornassero nella seconda metà dell'anno ai livelli osservati nel 2019, l'aumento complessivo della bolletta energetica (per energia elettrica e gas) per le imprese toscane sarebbe di circa 4 miliardi

Grafico 7. Costi energia elettrica e gas per il sistema produttivo toscano in milioni di euro.

Milioni di euro	Prima dello shock		Dopo lo shock	
	Costo su base annua	Variazione di costo per ogni mese	Aggravio di costo se lo shock dura un anno	Aggravio di costo se lo shock dura sei mesi
Energia elettrica	4.100	575	6.900	3.450
Gas	1.200	85	1.020	510
<b>TOTALE</b>	<b>5.300</b>	<b>660</b>	<b>7.920</b>	<b>3.960</b>

Fonti IRPET e ISTAT

Nonostante il panorama sopra descritto dalle stime di Unioncamere e Anpal, il fabbisogno occupazionale dal 2022 al 2026 sarà di 1,3 milioni di nuovi lavoratori. A questi si aggiungono i 2,8 milioni di lavoratori che usciranno dal mercato del lavoro raggiunta l'età pensionabile. Quindi in totale ci saranno 4,1 milioni di nuove assunzioni.

L'area economico-statistica è quella in cui la domanda sarà più alta (48 mila laureati all'anno). Seguono l'area medico-sociale (36 mila l'anno), quella politico-sociale (36 mila l'anno) e quella dell'ingegneria (28 mila laureati l'anno).

Per quanto riguarda i profili dei diplomati, la domanda è di 71 mila diplomati all'anno in indirizzo meccanico, mecatronico, elettronico/elettrotecnico, di 47 mila diplomati all'anno nei licei e di 25 mila diplomati all'anno in indirizzi socio-sanitari.

Di per sé questa non è una notizia negativa, tuttavia viste le storture degli ultimi anni dovute alle modifiche apportate ai requisiti per raggiungere la pensione, il turnover potrebbe essere problematico. Da un lato ci sono il boom di pensionati che avevano visto posticipare la data in cui poter andare in pensione e che finalmente hanno maturato i requisiti, e dall'altra un sistema che nel complesso ha fatto poco per prepararsi all'uscita così cospicua di persone dal mercato del lavoro.

Il risultato è che mancano all'appello 470 mila laureati e diplomati in settori specifici in cui si concentrerà la domanda di lavoro dei prossimi anni. Uno dei settori in cui questa carenza si manifesta di più è quello medico-sanitario in cui risultano introvabili il 47% di medici, il 42% di infermieri e fisioterapisti, il 38% di altri professionisti sanitari e sociali. Mancano anche i profili formati negli ITS (Istituti Tecnici Superiori): le aziende lamentano di non riuscire a trovarli nel 49,3% dei casi.

Il boom occupazionale previsto, a nostro avviso, porta con sé da un lato una forte necessità di rafforzamento del sistema scolastico in senso ampio: ITS, Tecnico superiore e Universitario e dall'altro dal bisogno formativo di quelle competenze informatiche (di base e specifiche) e trasversali che possono essere sviluppate nella Formazione Professionale soprattutto perché come si nota dalle posizioni aperte molte riguardano il settore ICT.

Grafico 8. Il fabbisogno occupazionale previsto per i prossimi 5 anni (2022-2026)

## Mancheranno 470 mila laureati e diplomati al fabbisogno occupazionale dei prossimi 5 anni

% di posizioni aperte e non coperte nel giro di 12 mesi



Fonte: Risparmio Generale dello Stato

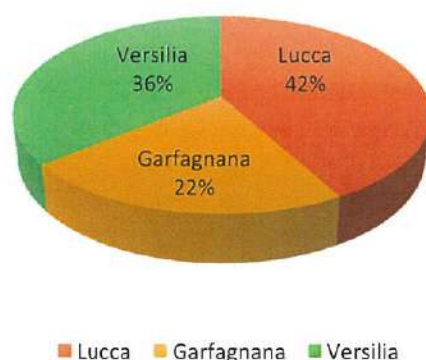
**Terza fase – La nostra analisi del fabbisogno formativo locale**

I contesti descritti nelle precedenti due fasi, ovvero, i cambiamenti del tessuto socio economico italiano dovuti dalla pandemia da Covid-19 e successivamente lo shock e la frenata alla ripresa economica, che tra la fine del 2021 e l’inizio del 2022 stava avviandosi, imposti dall’inizio del conflitto tra Russia e Ucraina che ha comportato all’aumento dei costi fissi in primis del gas, dell’energia elettrica e del carburante elementi fondamentali per la quasi totalità delle aziende indipendentemente dal settore economico in cui opera, abbiamo riflettuto sulle difficoltà che le imprese stanno affrontando e cercato di capire in che modo la formazione potrebbe influire sull’andamento socio economico in questo contesto.

Abbiamo svolto delle brevi interviste telefoniche ad aziende di diverse dimensioni e di vari settori economici di appartenenza.

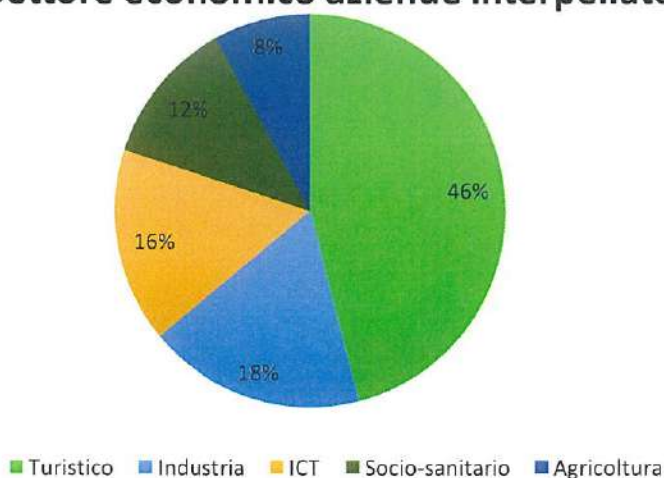
Nello specifico abbiamo interpellato in totale numero 72 (settantadue) aziende suddivise in tre zone: 42% con sede in Lucca, 22% con sede in Garfagnana e 36% nella zona della Versilia.

**Suddivisione territoriale delle aziende interpellate**



I settori di appartenenza sono: 46% turismo (alberghiero, ristorazione, stabilimenti balneari) 18% industria, 16% ICT (settore informatico e di consulenza), 12% socio-sanitario e 8% primario (agricoltura)

**Settore economico aziende interpellate**



Il questionario che è stato proposto alle aziende nell'intervista telefonica è così formato:



Questionario Anonimo - Mod QA04 – 09 del 25/09/22

## Settore Trasversale in Lucca e Prov.

Ricerca di Mercato sul Fabbisogno Formativo locale

- 
- 1) Nel caso in cui la Sua Azienda ricerca e seleziona personale, la preferenza è tra:
- Personale qualificato anche senza esperienza (neolaureato o neodiplomato)
  - Personale senza un titolo di studio coerente al ruolo da ricoprire che dimostra di possedere soft skills (capacità di relazionarsi, ascolto, comportamento)
  - Personale senza un titolo di studio coerente che dimostra di possedere competenze informatiche di base
- 2) La sua azienda è disponibile a prendere in considerazione candidati che hanno svolto percorsi di aggiornamento brevi in ambito informatico e/o trasversale?
- sì
  - no
  - non so
- 3) Nello specifico è preferibile che il candidato abbia svolto un percorso di breve durata in:
- Digitale di base (alfabetizzazione informatica, il computer e le reti, word, excel, powerpoint)
  - Digitale avanzato (social media manager, siti web, linguaggio di programmazione, database, photoshop, illustrator, indesign, word avanzato, excel avanzato)
  - Trasversale (soft skill) (comunicazione digitale, PNL, intelligenza emotiva, time management)
  - Corso specialistico nel settore di appartenenza
- 4) La Sua Azienda effettua corsi di aggiornamento continuo ed innovazione nelle ICT per dipendenti e/o collaboratori?
- sì
  - no
- 5) La Sua Azienda utilizza incentivi statali e/o regionali per la trasformazione digitale?
- sì
  - no
- 6) Note e suggerimenti .....
- .....

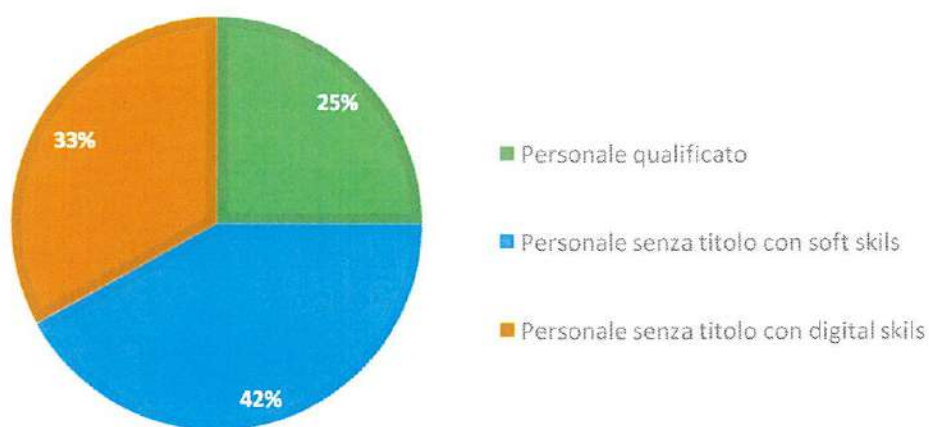


L'intervista si è svolta nella prima settimana del mese di Settembre 2022, abbiamo cercato di concentrare l'attenzione su poche ma precise domande per capire l'andamento generale e cogliere i segnali più evidenti per elaborare un fabbisogno formativo reale specifico per il nostro territorio.

Cerchiamo di analizzare le risposte ricevute da ciascuna domanda:

- 1) Nel caso in cui la Sua Azienda ricerca e seleziona personale, la preferenza è tra:
- Personale qualificato anche senza esperienza (neolaureato o neodiplomato)
  - Personale senza un titolo di studio coerente al ruolo da ricoprire che dimostra di possedere soft skills (capacità di relazionarsi, ascolto, comportamento)
  - Personale senza un titolo di studio coerente che dimostra di possedere competenze informatiche di base

Rappresentiamo ora graficamente i dati raccolti:



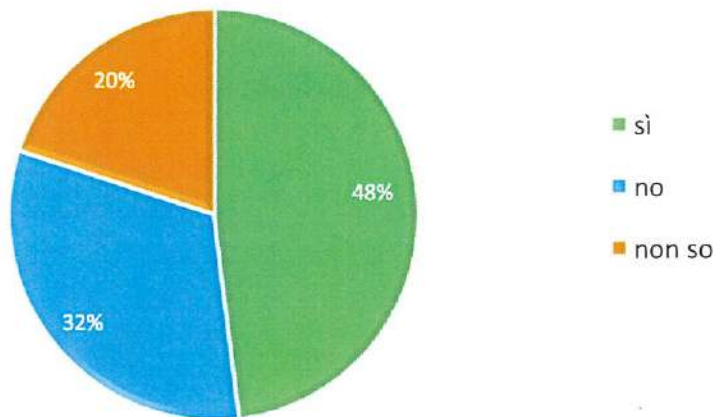
Da questo grafico si evince che la scelta non è semplice. Contrariamente a quanto comunemente si sente dire con espressioni del tipo: 'mancano persone qualificate', 'le istituzioni scolastiche non preparano gli studenti per il mondo del lavoro' ecc..

Pensiamo che l'attenzione dei datori di lavoro e/o dei responsabili del personale hanno iniziato a dare la giusta attenzione alle competenze soft ovvero quelle che rappresentano la capacità di comunicare, di ascoltare, di lavorare in un team e di essere in grado di applicare semplici metodi di problem solving.

Un altro dato che ci ha stupiti è il 33% che stabilisce anche qui la preferenza tra candidati non qualificati ma che dimostrano di avere competenze in informatica di base come saper lavorare con programmi digitali ad esempio il pacchetto office, saper archiviare documenti digitali, essere in grado di gestire la posta elettronica sia da terminale che da strumenti digitali di ultima generazione.

2) La sua azienda è disponibile a prendere in considerazione candidati che hanno svolto percorsi di aggiornamento brevi in ambito informatico e trasversale?

- sì
- no
- non so



Questi risultati, secondo la nostra opinione condivisa sono dati dalla grave crisi che sta investendo il mondo economico ed in particolare a causa dei costi in rialzo delle forniture energetiche che ogni giorno oscillano verso l'alto, ancora l'incertezza data dalla guerra in Ucraina e dal momento politico italiano particolare in cui ci troviamo per le elezioni che si avvicinano.

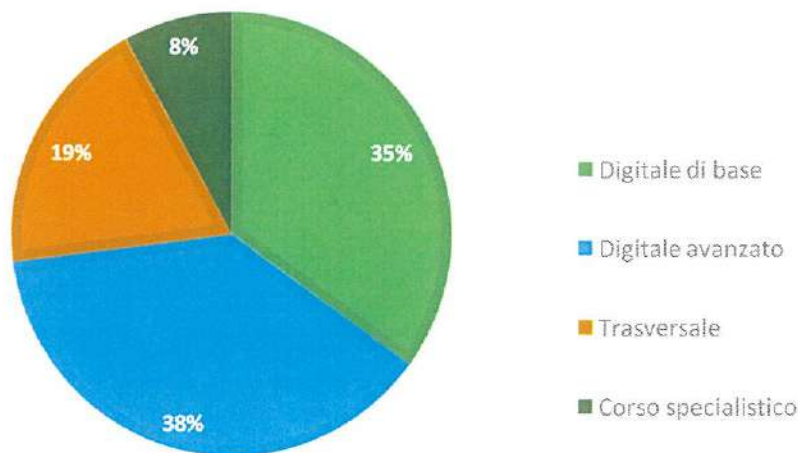
Infatti se mettiamo insieme le percentuali del 'no' e del 'non so' superano di 4 punti la percentuale del sì, questo è un dato preoccupante perché conferma lo stato di recessione in cui gli economisti e gli esperti di settore affermano che stiamo entrando.

Passiamo alla domanda 3

3) Nello specifico è preferibile che il candidato abbia svolto un percorso di breve durata in:

- Informatica di base (alfabetizzazione informatica, il computer e le reti, word, excel, powerpoint)
- Informatica avanzata (social media manager, siti web, linguaggio di programmazione, database, photoshop, illustrator, indesign, word avanzato, excel avanzato)
- Trasversale (soft skill) (comunicazione digitale, PNL, intelligenza emotiva, time management)
- Corso specialistico nel settore di appartenenza

Dalla rappresentazione grafica possiamo notare che:



Da questo si evince che le competenze informatiche sia di livello base che avanzato sono molto apprezzate dalle aziende, infatti se sommiamo i due dati si ha in totale il 73% e quindi è importante sottolineare che a nostro avviso queste abilità sono meglio spendibili nel mercato del lavoro.

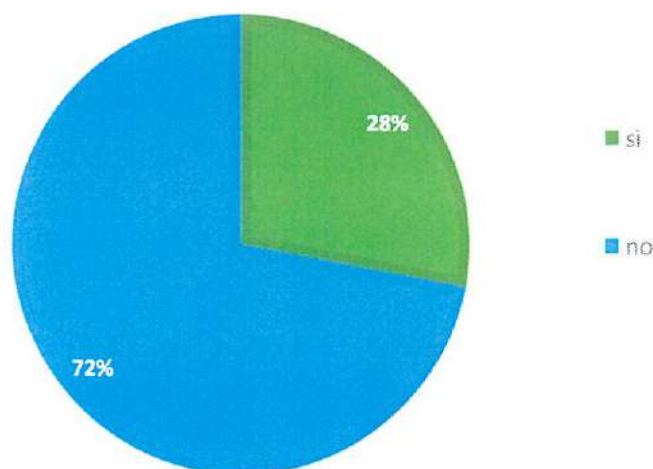
Il dato dell'8% sul corso specialistico trova una conferma anche nell'analisi delle risposte alla prima domanda dove le aziende interpellate preferiscono individuare potenziali candidati tra quelli che sono in possesso di un titolo non idoneo ma con soft skills o digital skills.

Possiamo anche ipotizzare che il mondo del lavoro ancora si sente lontano dal mondo scolastico e non trova la giusta risposta tra le competenze tecniche necessarie e quelle acquisite effettivamente al termine di un percorso di studio. Questo può essere dal punto di vista della formazione professionale un ottimo spunto di riflessione e su cui dobbiamo approfondire.

La domanda numero 4

4) La Sua Azienda effettua corsi di aggiornamento continuo ed innovazione nelle ICT per dipendenti e/o collaboratori?

- sì
- no



Da questo grafico possiamo notare come le aziende che investono in formazione sono veramente poche solo il 28% di quelle intervistate.

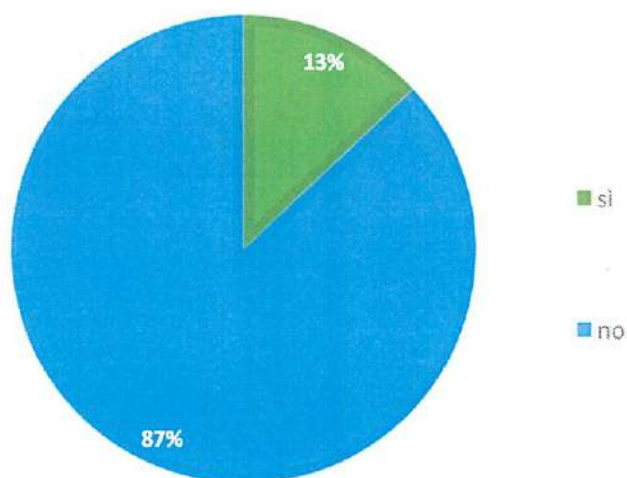
La formazione è percepita come un costo non solo in senso stretto del servizio ma anche in termini di ore lavoro impiegate, del numero di persone da coinvolgere, dalla tipologia del personale e quindi anche di qualità del tempo impiegato, pensiamo per esempio se nella formazione è impegnato un operaio o un capo reparto, si ha una variazione del costo orario previsto nello stipendio, inoltre dobbiamo sommare i costi relativi alle imposte, assicurazioni, previdenza ecc..

Infine influisce la situazione di frenata della ripresa economica e dell'aumento vertiginoso dei costi legati ai combustibili fossili e all'energia elettrica, chiaramente le aziende dovendo risparmiare tagliano quanto ritengono non indispensabile.

La domanda numero 5:

5) La Sua Azienda utilizza incentivi statali e/o regionali per la trasformazione digitale?

- sì
- no



Questo dato in un certo senso conferma quanto emerso dalla domanda precedente perché le opportunità di organizzare percorsi di formazione interni alle aziende in modo totalmente o parzialmente gratuito sono vari, per esempio i fondi interprofessionali, i contributi della camera di commercio e le agevolazioni sull'utilizzo del credito d'imposta erogato dallo Stato.

Abbiamo riscontrato infatti che le aziende conoscono nel dettaglio i contributi legati al Covid-19, limitatamente le agevolazioni per la trasformazione digitale ed ecologica come attività legate all'acquisto di macchinari con intelligenza artificiale e sistemi di gestione ambientale e organizzativa ma non di tutto ciò che può essere inerente all'attività formativa di aggiornamento professionale per il proprio personale.

Un altro dato da mettere in evidenza è il fatto che durante le interviste abbiamo raccolto richieste di informazioni sui percorsi di formazione professionale di qualifica per Figure specifiche del settore di provenienza al cui interno sono previste ore di stage, da questo possiamo capire l'attenzione in caso di corsi lunghi che comprendono periodi di tirocinio gratuito è sempre buona.

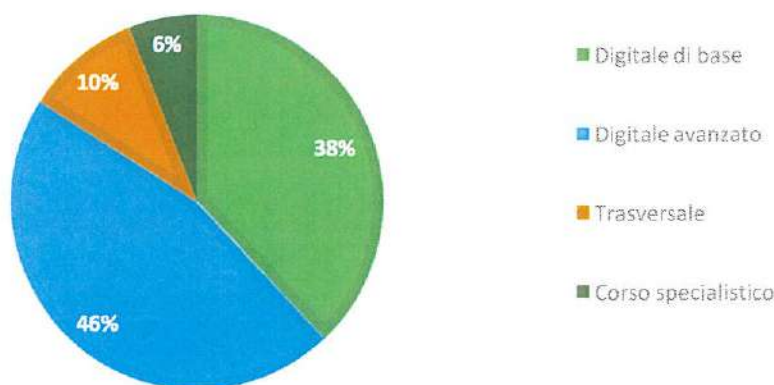
Sicuramente da una parte attraverso lo stage l'azienda ha l'opportunità di conoscere potenziali candidati che dovrebbero avere appreso le nozioni base e tecniche per l'attività svolta all'interno

dell'azienda e l'altro aspetto da non sottovalutare è l'opportunità di provare più persone senza dover instaurare un rapporto di lavoro e quindi avere un risparmio di contributi e costi.

Oltre a quanto sopra abbiamo estrapolato queste informazioni andando a leggere i dati in funzione alla località in cui le aziende sono ubicate ed in base alla tipologia di settore economico e abbiamo appreso quanto segue:

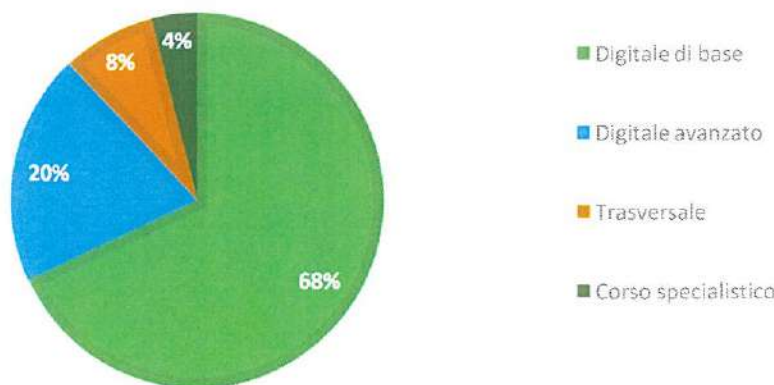
Nella zona di Lucca e Garfagnana sono concentrate le aziende industriali che richiedono maggiormente percorsi inerenti a competenze Digitali avanzate con un +46% contro un +38% Digitale di Base, +10% Trasversale e +6% corso specialistico.

### RICHIESTA DA PARTE DELLE AZIENDE NELLA ZONA DI LUCCA E GARFAGNANA



Mentre nella zona della Versilia sono maggiormente concentrate le attività del settore Turistico come alberghiero, ristorazione e stabilimenti balneari dove invece la tipologia di competenze richieste sono per un 68% di tipo Digitale di base contro il 20% di percorsi con competenze digitali avanzate, 8% trasversali e 4% specialistici.

### RICHIESTA DA PARTE DELLE AZIENDE NELLA ZONA DELLA VERSILIA



Il settore turistico è quello da cui abbiamo sempre avuto un maggiore coinvolgimento nelle ricerche di mercato forse perché sono già coinvolti dal mondo scolastico grazie agli istituti alberghieri che mandano i propri studenti nei periodi estivi per stage in azienda, troviamo sempre una maggiore disponibilità sia nel rispondere alle domande sia nell'offrire e ribadire la propria disponibilità per ospitare tirocinanti.

## La nostra Conclusione.

Grazie all'analisi effettuata siamo riusciti a coinvolgere molte aziende di diversi settori economici presenti nella zona di Lucca e provincia con cui raramente abbiamo opportunità di confrontarci e siamo rimasti piacevolmente colpiti dalla disponibilità nel dedicare tempo ai quesiti posti.

Inizialmente abbiamo svolto una ricerca più ampia per avere un quadro generale della situazione in cui ci troviamo dal punto di vista sociale e da quello economico.

Ci troviamo in un momento storico molto complicato: la società stava reagendo al periodo buio di una pandemia di proporzioni importanti che ha coinvolto tutto il mondo, l'economica era in forte ripresa sia nei settori industriali che dei servizi che maggiormente avevano sofferto durante i periodi di look down ma si è scatenato un conflitto bellico tra due stati molto vicini all'Europa.

Questo ha fatto sì che il tessuto sociale europeo ne è rimasto scioccato ed i principali mercati finanziari hanno subito una battuta d'arresto.

Le conseguenze del conflitto sono devastanti per l'economia, le aziende in pochi mesi dall'inizio del conflitto si sono trovate a gestire costi diretti di spese energetiche con aumenti in alcuni casi anche del +93% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente ma gli aumenti nel caso del Gas naturale è stato anche del +353% come abbiamo visto.

In un contesto come questo chiaramente la propensione al risparmio è alta e le aziende cercano di tagliare cioè che non è indispensabile per l'attività produttiva ma nonostante questa situazione abbiamo comunque trovato disponibilità e collaborazione a dedicare tempo nel rispondere ai nostri quesiti e fare riflessioni sulla formazione professionale.

La nostra mission è quella di progettare e organizzare percorsi formativi di formazione professionale e nello specifico desideriamo lavorare nel settore ICT.

Gli eventi ci hanno dimostrato che è importante e a volte indispensabile essere pronti ai cambiamenti repentini nel mercato economico causati da eventi che non si possono prevedere.

Pensiamo di essere in linea con la transizione digitale in atto e avere i mezzi corretti in termini di personale docente ed esperti di settore, di contenuti coerenti con le richieste dei clienti, di strumenti per realizzarli sia in formazione a distanza live attraverso la nostra piattaforma per l'e-learning che in presenza grazie al laboratorio di informatica che stiamo allestendo.

Questa analisi del fabbisogno formativo a nostro parere conferma che la scelta fatta di lavorare nel settore informatico che di per se è un ambito molto vasto, dalle competenze di base come corsi sul pacchetto office, su programmi di grafica, su coding ecc... a quelle più avanzate ovvero di corsi avanzati dei contenuti di base, a quelle più specifiche come sviluppo web, progettazione grafica, intelligenza artificiale, marketing nei social network e molti altri, senza escludere però anche tutti quei contenuti trasversali che sono collegati come la comunicazione, il problem solving, il team building, il coaching.

Questi argomenti sono coerenti, a nostro avviso, sia con i bisogni raccolti che con l'orientamento che percepiamo a livello nazionale ed europeo grazie a iniziative come il PNRR con il quale speriamo di poter lavorare in modo costante.

Pietrasanta, li 30 Novembre 2022

**LogicaStudio**  
FORMAZIONE S.R.L.  
L'AMMINISTRATORE UNICO