



TENDENZE, TRANSIZIONI E TRASFORMAZIONE

La pandemia di COVID-19 sta cambiando il fabbisogno di competenze e rimodellando i posti di lavoro, mettendo in discussione nel contempo la nostra conoscenza e la nostra analisi al riguardo

Le misure di distanziamento sociale e i confinamenti su vasta scala indotti dalla pandemia hanno provocato una recessione economica più grave di quella che era seguita alla crisi finanziaria mondiale del 2008 ⁽¹⁾. In poco più di un anno, l'ubiquità della minaccia per la salute ha scosso quasi tutti i settori della società e dell'economia, e l'apprendimento e il lavoro non fanno eccezione.

Nella crisi precedente molti governi hanno reagito imponendo severe misure di austerità; le risposte politiche all'attuale crisi sanitaria sono state più accomodanti e, sotto molti aspetti, più coraggiose. Nella maggior parte degli Stati membri dell'UE i legislatori sono intervenuti per mitigare gli effetti immediati e proteggere i posti di lavoro, le imprese e i mezzi di sussistenza.

TABELLA 1. CHE COS'È L'ANALISI DEL FABBISOGNO DI COMPETENZE?

Analisi del fabbisogno di competenze	Risultato di un processo, basato sulle conoscenze, di raccolta, selezione, combinazione e presentazione di evidenze per mappare e anticipare le tendenze del mercato del lavoro e delle competenze.
Principali metodi tradizionali di analisi del fabbisogno di competenze	Le previsioni relative alle competenze tengono conto delle tendenze a lungo termine a livello aggregato; le indagini sulle competenze mostrano lo sviluppo, l'utilizzo e l'abbinamento delle competenze nei luoghi di lavoro in un determinato momento. Di norma, esiste un calendario per la produzione di analisi sulle competenze (ad esempio ogni due anni) e vi è un notevole scarto

temporale tra la raccolta dei dati e la pubblicazione dei risultati delle analisi.

Analisi delle offerte di lavoro online
(Skills OVATE di Cedefop)

L'analisi delle offerte di lavoro online consente di generare informazioni rapide e dettagliate sulle tendenze del mercato del lavoro e delle competenze man mano che si evolvono.

MAI SPRECARE UNA BUONA CRISI

Questa volta molti responsabili politici hanno mantenuto la fiducia nei fondamentali economici, considerando la pandemia una perturbazione grave, ma temporanea. Molti vedono i cambiamenti strutturali nell'apprendimento e nel lavoro, determinati dalla crisi, come opportunità di innovazione, motori della creazione di futuri posti di lavoro e facilitatori della transizione digitale ed ecologica. Sostenuti dai benefici già visibili dei cambiamenti economici e dai fondi messi a disposizione attraverso il **pacchetto dell'UE per la ripresa**, i responsabili politici di tutta Europa sono decisi a portare avanti la trasformazione ecologica e digitale, adottando strategie di trasformazione olistiche.

Nella creazione e definizione di cambiamenti e di transizioni, è più che mai importante disporre di informazioni affidabili, personalizzate e ben comunicate sulle competenze. Il Cedefop fornisce all'UE informazioni sulle competenze da oltre un decennio e ha coniato il termine molto prima che il suo pieno potenziale fosse ampiamente riconosciuto. In un contesto di rapido cambiamento del mercato del lavoro, non dovrebbe sorprendere che l'analisi del fabbisogno di competenze sia al centro dell'**agenda europea per le**

⁽¹⁾ Nel 2020, secondo **le prime stime di Eurostat**, il PIL reale dell'UE è diminuito del 6,4 %. Nel 2009 la riduzione era stata del 4,3 %.

competenze 2020 e del quadro strategico dell'UE per l'istruzione e la formazione professionale dopo il 2020 ⁽²⁾.

LA COVID-19 METTE IN DISCUSSIONE L'ANALISI DEL FABBISOGNO DI COMPETENZE

Nel 2020 la ricerca del mercato del lavoro sull'impatto della pandemia si è concentrata sulla vulnerabilità dei posti di lavoro e sui limiti imposti dal distanziamento sociale ⁽³⁾. Tali analisi si sono avvalse delle indagini e dei quadri di classificazione occupazionale disponibili per mappare le occupazioni o i settori in termini di resilienza a seguito della pandemia e per fare luce sui gruppi di lavoratori maggiormente colpiti. Tuttavia, questo approccio non rivela in che modo la pandemia abbia ridefinito il fabbisogno di competenze. Altri metodi convenzionali di anticipazione delle competenze (cfr. tabella 1) non offrono soluzioni a breve termine per cogliere i principali cambiamenti nel mercato del lavoro man mano che si verificano. Per capire quando e in che misura la pandemia ha influenzato le pratiche di assunzione, il Cedefop si è avvalso del suo strumento di analisi delle competenze per le offerte di lavoro online per l'Europa per seguire gli sviluppi del mercato del lavoro nel 2020.

RIQUADRO 1. RICERCA DEL CEDEFOP SULLE OFFERTE DI LAVORO ONLINE

Il Cedefop utilizza le offerte di lavoro online per produrre un'analisi del fabbisogno di competenze basata su megadati e su metodi di intelligenza artificiale. Un sistema di produzione di dati raccoglie le offerte di lavoro online in tutti gli Stati membri dell'UE e le elabora nella lingua originale. I risultati sono messi a disposizione tramite [Skills OVATE sul portale web del Cedefop](#). Dal 2021 il Cedefop e Eurostat sono responsabili congiuntamente del sistema e i dati fanno parte del [Web intelligence hub di Eurostat](#).

IMMERSIONE PROFONDA, RIPRESA COSTANTE

Nell'aprile 2020 il numero di offerte di lavoro online pubblicate dai datori di lavoro nell'UE era inferiore del 60 % circa rispetto all'aprile 2019 (figura 1). In alcuni paesi il calo è stato superiore al 70 %. Il mercato del

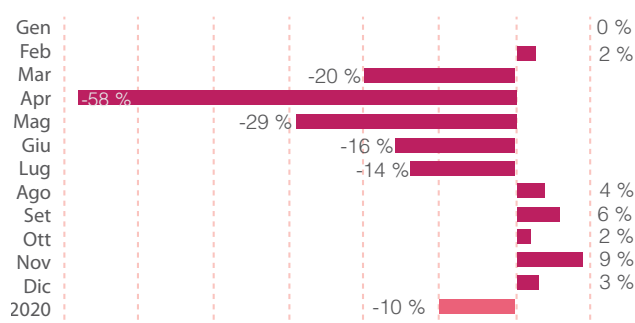
⁽²⁾ Costituito dalla [raccomandazione del Consiglio del 2020 relativa all'istruzione e formazione professionale \(IFP\) per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza](#) e dalla [dichiarazione di Osnabrück](#).

⁽³⁾ Cfr., ad esempio, Cedefop (2020). [EU jobs at highest risk of Covid-19 social distancing - Is the pandemic exacerbating the labour market divide?](#) (Posti di lavoro nell'UE più soggetti al rischio relativo al distanziamento sociale dovuto alla COVID-19 - La pandemia aggrava il divario nel mercato del lavoro?)

lavoro ha mostrato i primi segni di ripresa a maggio; nei mesi successivi all'estate, il numero di offerte di lavoro pubblicate online è stato leggermente superiore rispetto allo stesso periodo del 2019. I confinamenti autunnali sembrano aver avuto un impatto limitato sul mercato del lavoro. Se si confronta il 2020 con il 2019 nel suo complesso, il calo delle offerte di lavoro online risulta pari al 10 %.

Le tendenze nel secondo semestre dell'anno sono in linea con l'allentamento delle misure di distanziamento sociale iniziato in estate. Alcuni datori di lavoro potrebbero avere pensato che i potenziali candidati fossero pronti a cambiare lavoro; altri potrebbero essere stati incoraggiati dalla prospettiva della vaccinazione annunciata nel 2021 per pianificare il futuro, sviluppare nuovi prodotti e servizi e assumere nuovo personale.

FIGURA 1. OFFERTE DI LAVORO ONLINE, NEI MESI (2020 RISPETTO AL 2019, %)



Fonte: Skills OVATE del Cedefop. Calcoli interni.

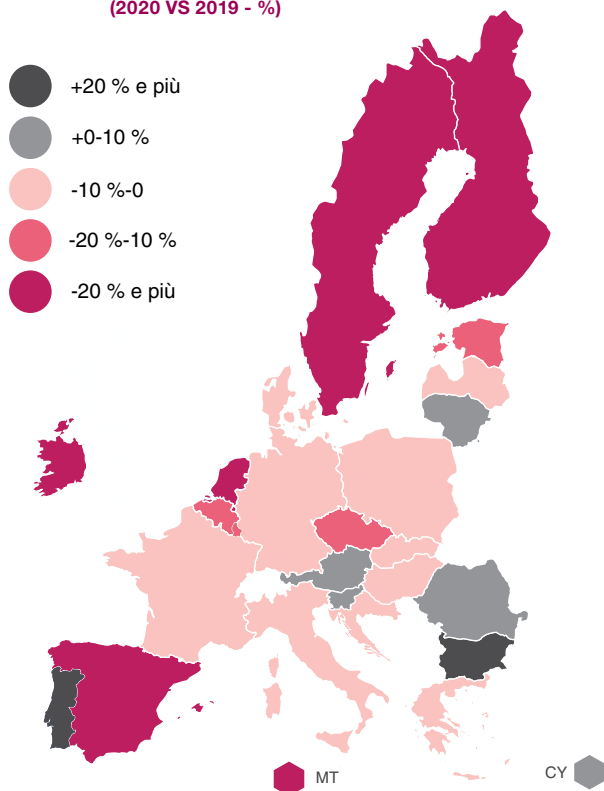
UN'UNICA PANDEMIA, PARECCHIE TENDENZE

Le differenze nella struttura economica, l'andamento della pandemia e le risposte politiche sono alla base di tendenze divergenti nel mercato del lavoro dei paesi dell'UE. Nel 2020, sette paesi hanno registrato un'espansione del loro mercato del lavoro online, grazie soprattutto al miglioramento della situazione nel secondo semestre, mentre altri sei hanno registrato una contrazione del 20 % almeno rispetto al 2019 (figura 2).

Poiché il numero di offerte di lavoro online è correlato, almeno in parte, ad altri fattori, i paesi che sono simili sotto molti aspetti possono sperimentare tendenze diverse. In alcuni paesi, in particolare nell'Europa centrale e orientale, il mercato del lavoro online è cresciuto in quanto i datori di lavoro preferiscono sempre più i canali di assunzione online a quelli tradizionali.

La ripresa economica nell'UE nel secondo semestre è stata trainata principalmente dal settore manifatturiero in Cechia, Germania, Slovacchia, Austria e Portogallo.

FIGURA 2. ANNUNCI DI LAVORO ONLINE PER PAESE
(2020 VS 2019 - %)



Fonte: Skills OVATE del Cedefop. Calcoli interni.

Se le restrizioni del confinamento restano in vigore per molto tempo, mentre le misure di sostegno sono razionalizzate o eliminate gradualmente, le chiusure di imprese e la perdita di posti di lavoro potrebbero invertire le tendenze positive del secondo semestre del 2020. In tale scenario, i servizi alle imprese subiranno maggiori ripercussioni rispetto all'industria manifatturiera e ai servizi pubblici. È probabile che le attività ricettive, il commercio al dettaglio, l'arte, le attività ricreative e i trasporti incontrino le difficoltà maggiori perché **questi settori hanno la quota più alta di posti di lavoro direttamente interessati dal distanziamento sociale.**

OFFERTE DI LAVORO ONLINE NEL 2020: TENDENZE PRINCIPALI

Con la **ripresa del settore manifatturiero**, la maggior parte delle offerte di lavoro online nel 2020 ha riguardato posti di lavoro nella produzione e nella costruzione (figura 3). La maggior parte di essi rifletteva opportunità di lavoro in occupazioni scarsamente o mediamente qualificate, come i lavoratori del settore manifatturiero e delle costruzioni, i lavoratori del settore metallurgico e gli operatori di impianti e macchinari.

Nel contempo, più di un'offerta di lavoro online su cinque riguardava ancora competenze scientifiche e

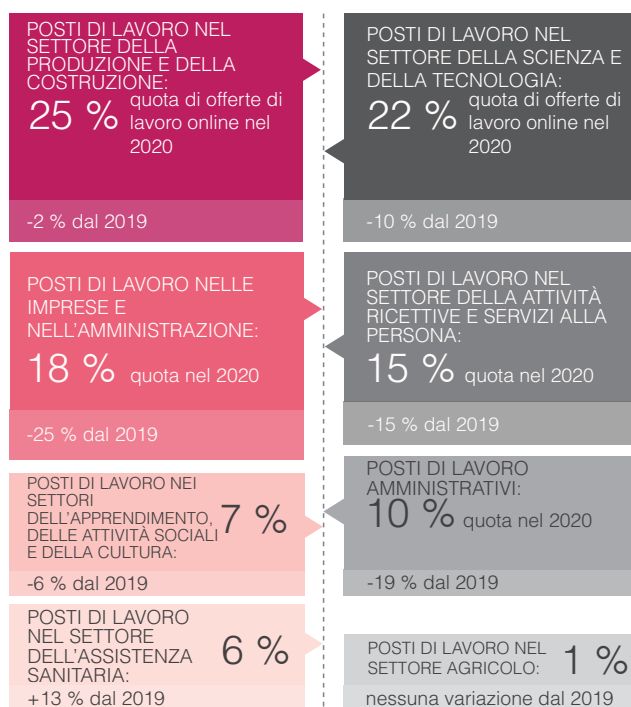
tecnologiche, principalmente per specialisti delle TIC, ingegneri e ricercatori. Tuttavia, nel 2020 la loro quota era inferiore del 10 % rispetto a un anno prima: l'aumento della digitalizzazione, forse sorprendentemente, non si è tradotto in un maggior numero di offerte di lavoro online per i professionisti delle TIC. Tali posti di lavoro, che si prestano a essere svolti a distanza, e l'incertezza creata dalla pandemia hanno portato a una riduzione dell'avvicendamento del personale e della mobilità professionale. Nell'ultimo trimestre del 2020, tuttavia, le offerte di lavoro online nella scienza e nella tecnologia hanno ripreso a crescere su base annua.

Lo stesso vale per le professioni nelle imprese e nell'amministrazione, come gli specialisti delle vendite, del marketing e della finanza, che hanno registrato il calo più marcato di anno in anno del numero di offerte di lavoro online. Molte attività nelle imprese e nell'amministrazione possono essere svolte a distanza. È necessaria un'analisi più approfondita per stabilire se, e in che modo, l'aumento della precarietà e le disposizioni relative agli uffici a domicilio abbiano indotto i professionisti a rimanere nel loro posto di lavoro, incidendo negativamente sul ricambio occupazionale. Il settore dei servizi alle imprese, tradizionalmente più importante della produzione per quanto riguarda le offerte di lavoro online, non ha ancora mostrato segni di ripresa.

I servizi ricettivi e i servizi alla persona sono stati gravemente colpiti nel 2020. La debolezza del periodo delle vacanze estive e il nuovo confinamento in autunno dopo lo shock iniziale hanno fatto sì che molti ristoranti, alberghi e altre imprese ricettive non potessero riaprire e riprendere le attività. Coloro che sono riusciti a far fronte alle sfide e a cogliere nuove opportunità hanno aumentato il ricorso alle tecnologie digitali per sostenere le loro attività commerciali. Ciò ha stimolato la digitalizzazione in un **settore che in passato non era stato particolarmente dipendente da essa.**

I lavori di concetto, come quelli di addetto/a al ricevimento, segretario/a e figure impiegate, sono stati fortemente influenzati dalla pandemia; il numero di offerte di lavoro concernenti tali profili è diminuito del 19 %. Alcuni dei settori che dipendono da questi lavoratori, come i servizi alle imprese, il commercio al dettaglio e i trasporti, hanno vissuto un anno difficile e le tendenze in atto rischiano di trasformarli ulteriormente, in termini di tecnologia, modelli operativi e interazione con i clienti. Pertanto, le prospettive a lungo termine per il personale addetto ai servizi alla clientela, un'occupazione per la quale Cedefop, nel 2019, aveva previsto una **crescita significativa in termini di impiego fino al 2030** – potrebbero ora essere più cupe.

FIGURA 3. OFFERTE DI LAVORO ONLINE NEL 2020 PER TIPO
(% QUOTA E % VARIAZIONE DELLA QUOTA DAL 2019)



Fonte: Skills OVATE del Cedefop. Calcoli interni.

Il numero di offerte di lavoro per il personale nell'apprendimento, nelle attività sociali e nella cultura è rimasto sostanzialmente stabile per tutto il 2020 ed è aumentato leggermente negli ultimi mesi dell'anno. Costrette ad adattarsi rapidamente alla nuova normalità, l'istruzione e la formazione sono state alquanto resilienti a seguito della pandemia. L'innovazione (ad esempio il passaggio all'apprendimento online) e l'accento posto sulla gestione dei divari digitali tra discenti provenienti da contesti socioeconomici diversi hanno funzionato da volano del cambiamento.

Non sorprende che la domanda di operatori sanitari sia aumentata vertiginosamente nel 2020 e i modelli di assunzione siano cambiati notevolmente. Prima della pandemia, queste opportunità di lavoro venivano pubblicizzate principalmente su siti web dedicati o diffuse attraverso canali personali. Nell'ultimo anno, la carenza di personale medico ha indotto i prestatori di assistenza sanitaria a utilizzare ogni possibile canale pubblicitario.

La pandemia ha messo in evidenza la notevole vulnerabilità dei sistemi sanitari di molti paesi e ha aggravato la carenza di competenze. La domanda di personale sanitario continuerà ad aumentare in futuro.

LA CARENZA DI COMPETENZE DIGITALI MESSA IN EVIDENZA

Il distanziamento sociale ha costretto milioni di persone a lavorare, studiare, comunicare e fare acquisti

online. Con quattro europei su 10 privi di competenze digitali di base, la pandemia di COVID-19 ha messo in luce l'entità del divario digitale. Le tendenze del mercato del lavoro online e le nuove modalità di organizzazione del lavoro, dell'istruzione e della formazione suggeriscono che l'apprendimento e il lavoro digitali sono destinati a diventare ancora più importanti in futuro. Nel 2020 le competenze digitali avanzate e di base (cfr. figura 4, in azzurro) hanno dominato la domanda di competenze nelle offerte di lavoro online. Alcune aumenteranno ulteriormente man mano che il lavoro e la collaborazione a distanza trasformeranno milioni di posti di lavoro, rendendo le competenze digitali sempre più importanti nei settori della gestione, della finanza, delle imprese, delle vendite, dell'amministrazione e del commercio al dettaglio.

Nel percorso verso un mondo post-Covid, la tecnologia e i nuovi modelli commerciali cambieranno il volto delle industrie e delle economie, ridefinendo i posti di lavoro e il fabbisogno di competenze e trasformando per sempre il nostro modo di lavorare e di imparare.

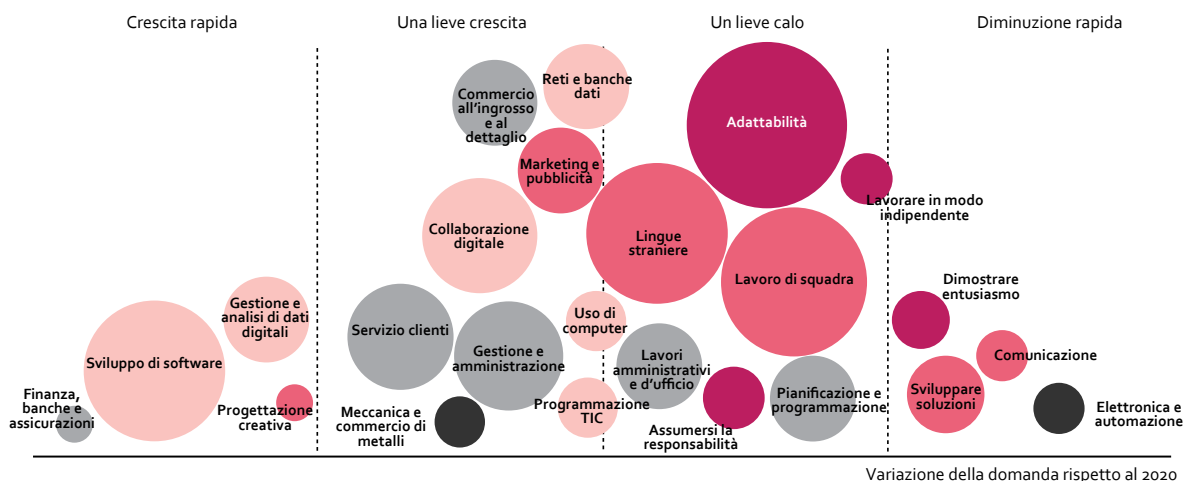
La pandemia ha stimolato la domanda di competenze digitali a tutti i livelli: stanno diventando rapidamente un requisito trasversale praticamente in tutte le professioni e in tutti i settori, aiutando i lavoratori e le imprese a far fronte ai cambiamenti in atto. Le restrizioni sanitarie hanno dimostrato che le competenze digitali aiutano le imprese ad adattarsi e a modernizzare i loro modelli operativi. Durante i periodi di confinamento, hanno consentito la continuità operativa in molti settori; compresi i servizi pubblici, sia nel rapido passaggio all'insegnamento online nelle scuole sia nella fornitura a distanza di servizi pubblici.

Ma le competenze digitali vanno ben oltre: dotano le persone di competenze tecniche e trasversali che consentono loro di trovare e mantenere posti di lavoro e di partecipare attivamente alla società, guidando nel contempo la transizione verso un'economia digitale e più ecologica.

Pertanto, il rafforzamento delle competenze digitali è una priorità assoluta in tutta l'UE. Sebbene ora siano incluse in quasi tutti i tipi di qualifiche nell'IFP iniziale, resta ancora molto da fare per far continuare l'IFP, soprattutto perché la mancanza di competenze digitali è particolarmente drammatica tra gli adulti. Per contribuire a colmare il divario, la Commissione europea aiuta gli Stati membri a rafforzare l'istruzione e la formazione digitali con il suo piano d'azione per l'istruzione digitale 2021-2027, che mira a rendere i sistemi di istruzione e formazione adeguati all'era digitale.

L'analisi del fabbisogno di competenze deve fare altrettanto. Il futuro requisito consiste nel renderla re-

FIGURA 4. **COMPETENZE NELLE OFFERTE DI LAVORO ONLINE (2020 E % DI VARIAZIONE RISPETTO AL 2019)**



Fonte: Skills OVATE del Cedefop. Calcoli interni. La dimensione del cerchio indica la domanda di competenze. Le competenze che rappresentano < 1% non sono indicate.

alizzabile, in modo che diventi qualcosa di più di una bussola per i responsabili delle politiche in materia di IFP e di competenze. Un'analisi del fabbisogno di competenze intelligente e incentrata sulle persone aiuta i cittadini a scegliere i percorsi di aggiornamento o di riqualificazione che funzionano per loro, per rispondere al fabbisogno di competenze digitali e di altro tipo, plasmando le loro carriere nel processo. Le informazioni sul mercato del lavoro in tempo reale ci offrono un'idea di cosa debba essere l'analisi del fabbisogno di competenze della prossima generazione. Nei prossimi anni il Cedefop sarà in prima linea nell'ulteriore definizione di tale analisi e nella promozione del suo potenziale.