

NOME PROGETTO

WELLS- Work Employment Labor Logic Talent Scope

P.I.

Prof.ssa Maria Palazzo

CODIFICA

11-FIN/RIC

CLASSE FINANZIAMENTO

Avanzato

FASCIA

Associato

S.S.D.

SECS-P/08

GSD

13/ECON-07

S.C.

13/B2

STRUTTURA AFFERENZA

Facoltà di Scienze Economiche e Giuridiche, Università Telematica Universitas Mercatorum

OBIETTIVI PROGETTO DI RICERCA

Il progetto Work Employment Labor Logic Talent Scope (WELLTS) fa leva sui concetti di *big data analysis* e di *open e social innovation* per valutare le caratteristiche fondamentali richieste dal mercato del lavoro. Gli obiettivi principali del progetto WELLTS sono i seguenti:

- Sviluppare nuove teorie e modelli per comprendere il mercato del lavoro in evoluzione;
- Individuare le professioni più ambite, le competenze più richieste (sia le *hard skills* che le *soft skills*) e le regioni geografiche con maggiore domanda di lavoro, prestando attenzione alla diversificazione sociale-culturale presente nelle varie zone;
- generare politiche e pratiche volte a creare un futuro del lavoro più equo e prospero.

Il progetto WELLTS si è articolato in due step:

1. analisi di scenario funzionale alla messa a fuoco del processo di estrazione ed esplorazione delle competenze attraverso sistemi di classificazione delle professioni e delle competenze a livello nazionale, europeo e internazionale;
2. analisi sistematica e automatizzata delle tendenze occupazionali riferite a specifiche professioni e delle competenze associate ai diversi profili attraverso una mirata attività di *data mining* degli annunci di lavoro presenti su diversi siti web quali LinkedIn, Trovit, Indeed, ecc., (*online job market relations*) i dati sono stati organizzati per famiglie professionali individuate sulla base del linguaggio naturale e ricondotte alle tassonomie ufficiali Cp2011-2021 e ISCO e individuazione ed estrazione delle competenze tenuto conto delle tassonomie ufficiali europee ed internazionali (ESCO e O*NET).

Sempre nella seconda parte è stata sviluppata una prima estrazione ed un primo set di analisi delle competenze richieste dal mercato in relazione ad alcuni gruppi professionali con diversi profili e diversi livelli di specializzazione e qualifiche coinvolti.

RISULTATI RAGGIUNTI

Il punto di partenza di questa attività è la classificazione per profili o etichette professionali, dei titoli degli annunci che descrivono le vacancy in linguaggio naturale, o comunque dei profili indicati dai portali stessi sulla base di autonome modalità di classificazione delle inserzioni. Per avere un'ampia e rappresentativa base di annunci ed un quadro esaustivo dei vari ambiti professionali si è scelto di analizzare gli annunci pubblicati in linguaggio naturale dalle tre più importanti piattaforme di pubblicazione attive in Italia (LinkedIn, Indeed e Trovit) che offrono un bacino amplissimo e assai variegato della domanda di profili in Italia con circa 250 mila profili attivi su piattaforma su base mensile e almeno 6-10 mila nuovi annunci pubblicati quotidianamente.

L'attività di crawling sulle tre piattaforme con una sistematica attività di scandaglio degli annunci ha portato ad individuare oltre 18mila etichette professionali diverse. Si tratta come osservato dei nomi descrittivi di specifiche professioni espressi in linguaggio naturale e adottati nell'uso comune, scelti direttamente dall'inserzionista o attribuiti dalle piattaforme stesse, per facilitare l'inserzionista o l'utente che le ricerca.

Si è quindi proceduto ad aggregare le etichette professionali in gruppi professionali (ne sono stati individuati circa 250), tenuto conto, oltre che dei nomi stessi dei profili, anche delle descrizioni, compiti e altre informazioni contenute negli annunci (meta-informazioni).

I gruppi professionali sono stati, quindi, raccolti in macro-famiglie professionali formate da gruppi di lavoro omogenei. Per completare il processo e disporre di dati standardizzati rispetto alle tassonomie ufficiali di tipo statistico-amministrativo, a ciascun gruppo professionale è stato associato il codice CP2021 di riferimento al quinto digit sempre sulla base di un criterio semantico applicato sul nome.

Questa standardizzazione non solo favorisce i collegamenti con le altre tassonomie, in particolare quella ESCO, funzionali all'individuazione delle competenze ma garantisce, anche, il raffronto con le analisi che offrono dati quantitativi, come ad esempio l'Indagine Excelsior sui fabbisogni professionali delle imprese.

Prima di tutto, permette di raggiungere a diversi stakeholder una maggiore efficienza economica. Quando la domanda e l'offerta di lavoro non sono allineate, si verificano inefficienze economiche. Ciò può portare a situazioni in cui le persone qualificate non trovano lavoro mentre le aziende hanno difficoltà a trovare risorse qualificate. Risolvere questo disallineamento può aumentare l'efficienza dell'economia stessa.

In secondo luogo, l'analisi proposta può portare ad individuare un nuovo modo per raggiungere la crescita economica. Un mercato del lavoro ben funzionante, in cui la domanda e l'offerta sono allineate, può favorire la crescita economica. Le aziende sono in grado di assumere personale qualificato, aumentare la produzione e innovare, contribuendo così alla crescita complessiva dell'economia. Per di più, l'analisi sviluppata può anche contribuire a ridurre la disuguaglianza economica.

I risultati della ricerca risultano appetibili per diverse tipologie di *stakeholder* chiave, tra cui ritroviamo: i *policy maker* pubblici (Agenzie per il Lavoro, ecc.), le imprese pubbliche e private (Università, centri di formazione, gestori di piattaforme di *e-learning*, ecc.) e i singoli individui che desiderano comprendere meglio le tendenze occupazionali e le opportunità di lavoro disponibili al fine di implementare strategie efficaci in grado di rispondere alle esigenze e alle sfide emergenti.

Dal punto di vista sociale, lo strumento e le analisi, presentate nel progetto, mirano a contribuire a creare un mercato del lavoro più equo e trasparente, eliminando l'asimmetria informativa tra i vari attori del mercato del lavoro. Ciò significa che il testo pone le basi affinché le imprese e i professionisti/candidati risultino essere in grado di prendere decisioni più informate riguardo alle opportunità di lavoro disponibili e alle competenze richieste, migliorando quindi l'efficienza del mercato e promuovendo l'occupazione.

Dal punto di vista industriale e manageriale, l'analisi automatica delle competenze aiuta le imprese a sviluppare prodotti e servizi che soddisfino meglio le esigenze del mercato del lavoro, migliorandone così la capacità di innovazione e di creazione di valore. Ciò implica una maggiore specializzazione e diversificazione dei settori industriali, creando nuove opportunità di lavoro per i professionisti in diversi campi aziendali.

PRODOTTI DELLA RICERCA

Partecipazione a convegni nazionali

1. Le attività di disseminazione portate avanti hanno incluso la pubblicazione di articoli scientifici e rapporti di ricerca e l'Organizzazione di una giornata di presentazione dei risultati il 16 maggio 2024.
2. M. Palazzo; M. A. Ferri; F. Notari, Big Data Management ed healthcare ecosystem: la clinical intelligence come sistema di gestione dei dati clinici. SIM CONFERENCE 2023 (XX SIM CONFERENCE Marketing per il benessere, la salute e la cura; <https://www.simktg.it/event/sim-conference-2023/>).
3. G. Sica; A. Micozzi; M. Palazzo; A. Ferri, Beyond data, the value of cultural social innovation: the living lab method for sustainable development, The 8th International Conference of Marketing, Strategy & Policy Research 2024, Goa, India, <https://mspresearchcenter.com>.
4. G. Sica; A. Ferri; A. Micozzi; M. Palazzo, An improved framework for social sustainability: a bottom-up approach to reach social innovation. (SIMA CONFERENCE 2024; <https://www.sijmsima.it/>).

Publicazioni su riviste scientifiche

1. M. Palazzo; F. Notari, Big data per l'open innovation. Trends, opportunità e nuove sfide per i decision makers nel mercato del lavoro. Giappichelli. Monografia/trattato scientifico. (<https://www.giappichelli.it/novita/big-data-per-l-open-innovation-9791221106855>) ISBN:9791221106855.

Elementi per il consolidamento

1. G. Sica; A. Ferri; A. Micozzi; M. Palazzo, Active citizens as driver for sustainable tourism, social innovation, and employee development in rural areas. The Sicilian case study Badia Lost and Found - European Regional Science Association (ERSA) - <https://ersa.org/events/63rd-ersa-congress/>. *Forthcoming*.
2. A. Ferri; F. Notari, Il mismatch tra domanda e offerta nel mercato del lavoro: una ricerca empirica. Giappichelli. Monografia/trattato scientifico. *Forthcoming*.