

L'intervento è realizzato nell'ambito delle iniziative promosse nel quadro della Politica di Coesione 2021-2027 (Priorità 1 – Obiettivo specifico ESO 4.1 -Azione a.1), in particolare del Programma Regionale cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo Plus. Per maggiori informazioni www.fse.regione.lombardia.it

30 SETTEMBRE 2026

LEGGERE IL FUTURO, COSTRUIRE IL CAMBIAMENTO

Le competenze digitali per la transizione, l'innovazione e la sostenibilità.
Imprese, lavoro, formazione e istituzioni insieme per la crescita del
territorio.

L'intervento è realizzato nell'ambito delle iniziative promosse nel quadro della Politica di Coesione 2021-2027 (Priorità 1 – Obiettivo specifico ESO 4.1 -Azione a.1), in particolare del Programma Regionale cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo Plus. Per maggiori informazioni www.fse.regione.lombardia.it

SIMONA TIRONI

ASSESSORE ISTRUZIONE, FORMAZIONE, LAVORO
REGIONE LOMBARDIA

L'intervento è realizzato nell'ambito delle iniziative promosse nel quadro della Politica di Coesione 2021-2027 (Priorità 1 – Obiettivo specifico ESO 4.1 -Azione a.1), in particolare del Programma Regionale cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo Plus. Per maggiori informazioni www.fse.regione.lombardia.it

CATERINA LOVO GAGLIARDI

CONSIGLIERE PROVINCIALE DELEGATO
PROVINCIA DI BRESCIA

L'intervento è realizzato nell'ambito delle iniziative promosse nel quadro della Politica di Coesione 2021-2027 (Priorità 1 – Obiettivo specifico ESO 4.1 -Azione a.1), in particolare del Programma Regionale cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo Plus. Per maggiori informazioni www.fse.regione.lombardia.it

BARBARA LODI RIZZINI

RESPONSABILE DEI CENTRI PER L'IMPIEGO
PROVINCIA DI BRESCIA

L'intervento è realizzato nell'ambito delle iniziative promosse nel quadro della Politica di Coesione 2021-2027 (Priorità 1 – Obiettivo specifico ESO 4.1 -Azione a.1), in particolare del Programma Regionale cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo Plus. Per maggiori informazioni www.fse.regione.lombardia.it

PRESENTAZIONE DEL

PATTO TERRITORIALE MULTISETTORE PER LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE DIGITALI

ID PROGETTO 5423683

Regione Lombardia promuove i nuovi Patti territoriali

I Patti territoriali per le competenze e per l'occupazione sono da realizzare tramite **partenariati composti da soggetti pubblici e privati** di un determinato settore e/o filiera nell'ambito di uno specifico territorio.

L'obiettivo, tra gli altri, è **sostenere gli ambiti di maggiore vivacità** e che offrono opportunità occupazionali accompagnando processi di innovazione e crescita della produttività.

L'intervento è realizzato nell'ambito delle iniziative promosse nel quadro della Politica di Coesione 2021-2027 (Priorità 1 – Obiettivo specifico ESO 4.1 -Azione a.1), in particolare del **Programma Regionale cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo Plus.**

Per maggiori informazioni www.fse.regione.lombardia.it

Finalità del patto

- 01 Interconnessione tra servizi al lavoro, formazione e filiera produttiva
- 02 Sostegno ambiti di maggior vivacità occupazionale
- 03 Sfida alla transizione digitale
- 04 Innovazione e crescita produttiva

I settori coinvolti sono i seguenti:

- Agricoltura
- Lavorazioni di meccanica generale
- Movimentazione merci
- Turismo
- Costruzione di tutti i tipi di edifici residenziali e non residenziali, di fabbricati ad uso industriale o commerciale incluso il restauro dell'esistente
- Assistenza sociale non residenziale per anziani e disabili

Estensione del progetto verso i settori trainanti dell'innovazione

- A. Consulenza digitale e tecnologica
- B. Programmazione software e hardware
- C. Consulenza energetica e ambientale

Il partenariato vede come Capofila la Provincia di Brescia

In particolare il Settore Lavoro - Centri per l'impiego



Enti partecipanti al Patto territoriale:



La rete di supporto è composta da:



Focus del Patto territoriale Multisetore per lo sviluppo delle competenze digitali per la Provincia di Brescia

PUNTO 1

Formazione delle figure professionali digitali individuate dall'analisi preliminare del fabbisogno

PUNTO 2

Analisi approfondita del fabbisogno professionale delle aziende sul territorio bresciano

PUNTO 3

Promozione di una cultura dell'organizzazione del rapporto di lavoro in un'ottica di maggiore conciliazione dei tempi vita - lavoro.

I beneficiari

Residenti o domiciliati in Regione Lombardia
di età compresa tra i 18 e i 64 anni:

1. Disoccupati
2. Working poor
3. Occupati sospesi in esubero

In particolare:

- Lavoratori usciti dal mercato del lavoro per carichi di cura
- Giovani NEET

Il patto si sviluppa in **tre** linee di intervento:

LINEA A

Analisi del fabbisogno di competenze

LINEA B

Formazione delle figure professionali emerse dall'analisi preliminare

LINEA C

Orientamento e attività di comunicazione

**Le figure
professionali
identificate
nell'analisi
preliminare e
selezionate per la
formazione sono:**

DATA SCIENTIST: BIG DATA ANALYTICS E MANAGEMENT

Obiettivo: Acquisire competenze di analisi e gestione di grandi quantità di dati per aiutare le aziende a prendere decisioni informate.

DIGITAL E SOCIAL MEDIA MARKETING

Obiettivo: Acquisire competenze per la gestione e promozione della presenza online di aziende, marchi e attività imprenditoriali attraverso i social media e altre piattaforme digitali.

DURATA DEL PATTO

18 mesi - estesi a 24 mesi

- Data di avvio: 25 ottobre 2024
- Data di scadenza: 15 Ottobre 2026

L'intervento è realizzato nell'ambito delle iniziative promosse nel quadro della Politica di Coesione 2021-2027 (Priorità 1 – Obiettivo specifico ESO 4.1 -Azione a.1), in particolare del Programma Regionale cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo Plus. Per maggiori informazioni www.fse.regione.lombardia.it

RELAZIONE CONCLUSIVA

LINEA A

L'intervento è realizzato nell'ambito delle iniziative promosse nel quadro della Politica di Coesione 2021-2027 (Priorità 1 – Obiettivo specifico ESO 4.1 -Azione a.1), in particolare del Programma Regionale cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo Plus. Per maggiori informazioni www.fse.regione.lombardia.it

ANDREA PASOTTI

TECHNOLOGY TRANSFER ADVISOR –
CSMT INNOVATION HUB

Ente Capofila



Partner



LINEA A | Le tappe fondamentali



Nr AZIENDE RAGGIUNTE:
20.000 ÷ 30.000

LINEA A | Dalla rilevazione alla decisione



Survey

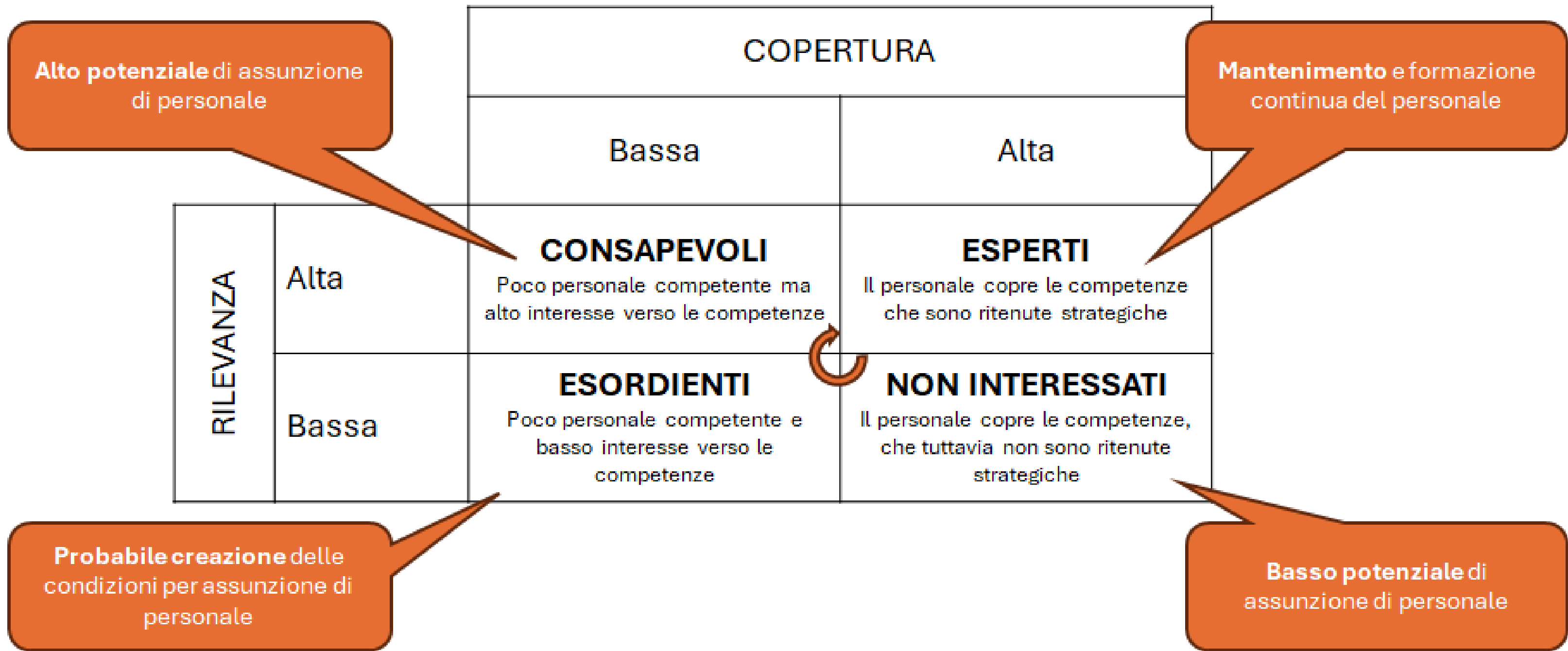
Analisi

Tavolo
multisetoriale

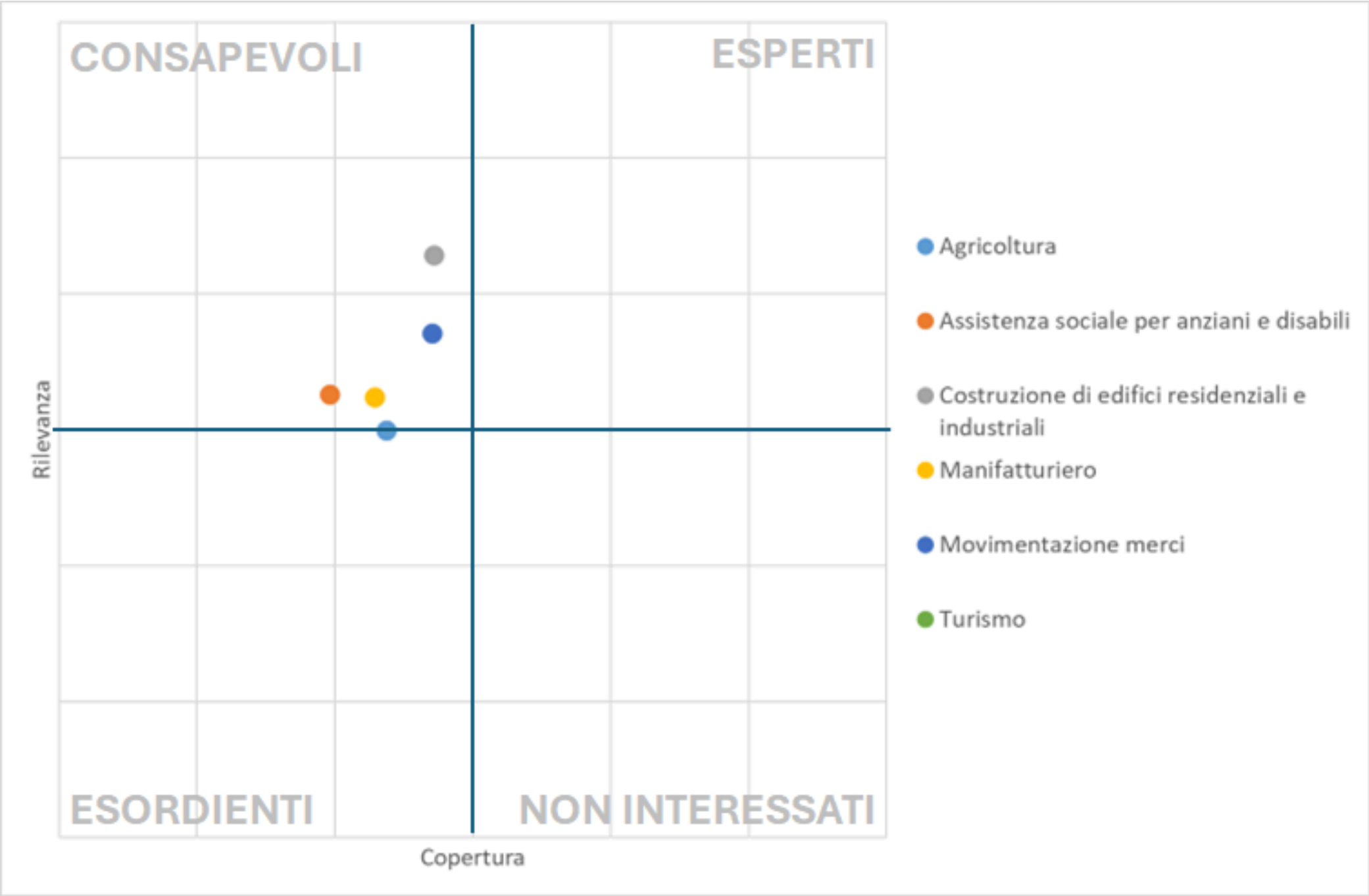
Focus
agricolo

Sintesi

Criterio di clusterizzazione

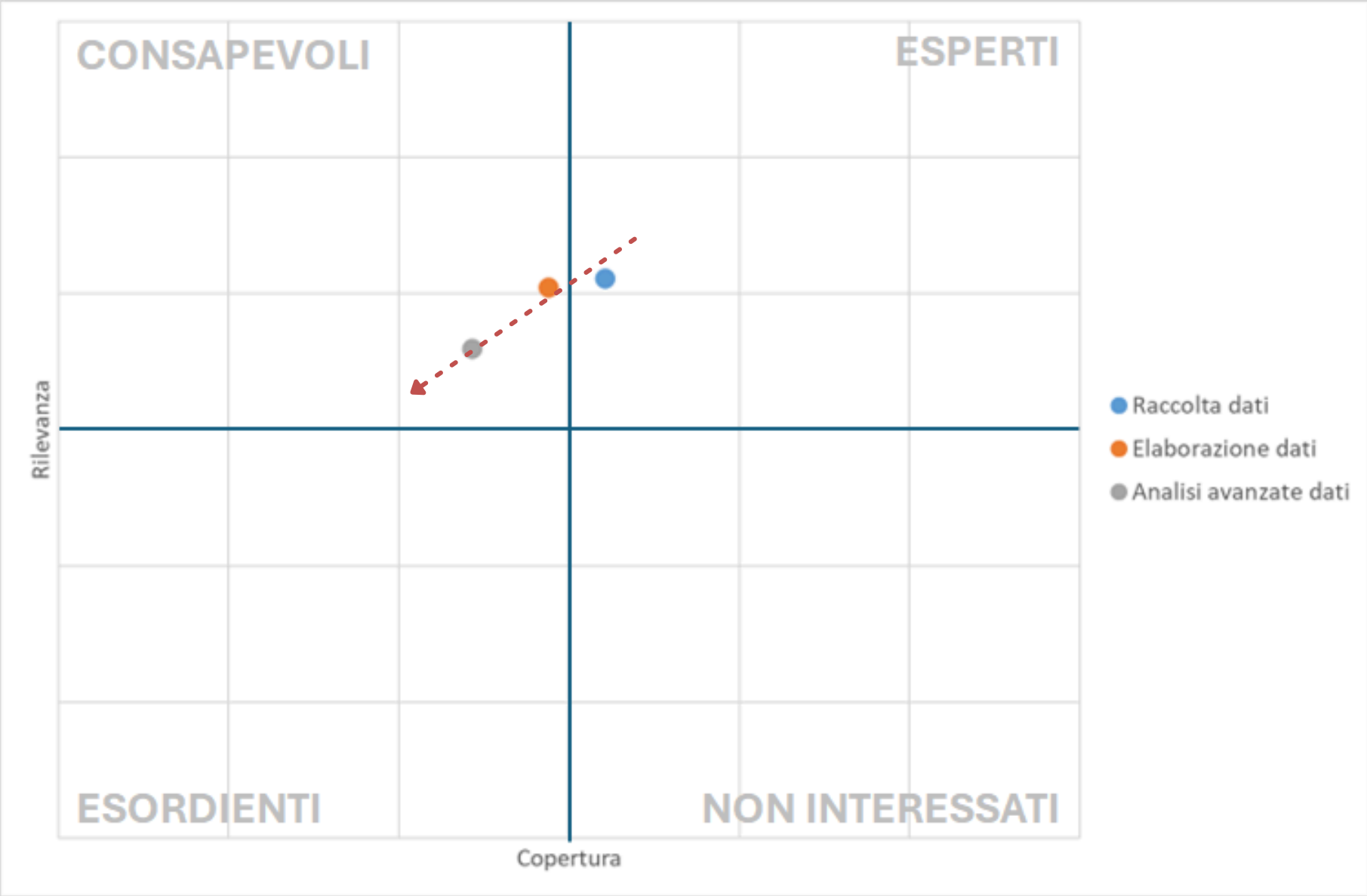


Fabbisogni di assunzione



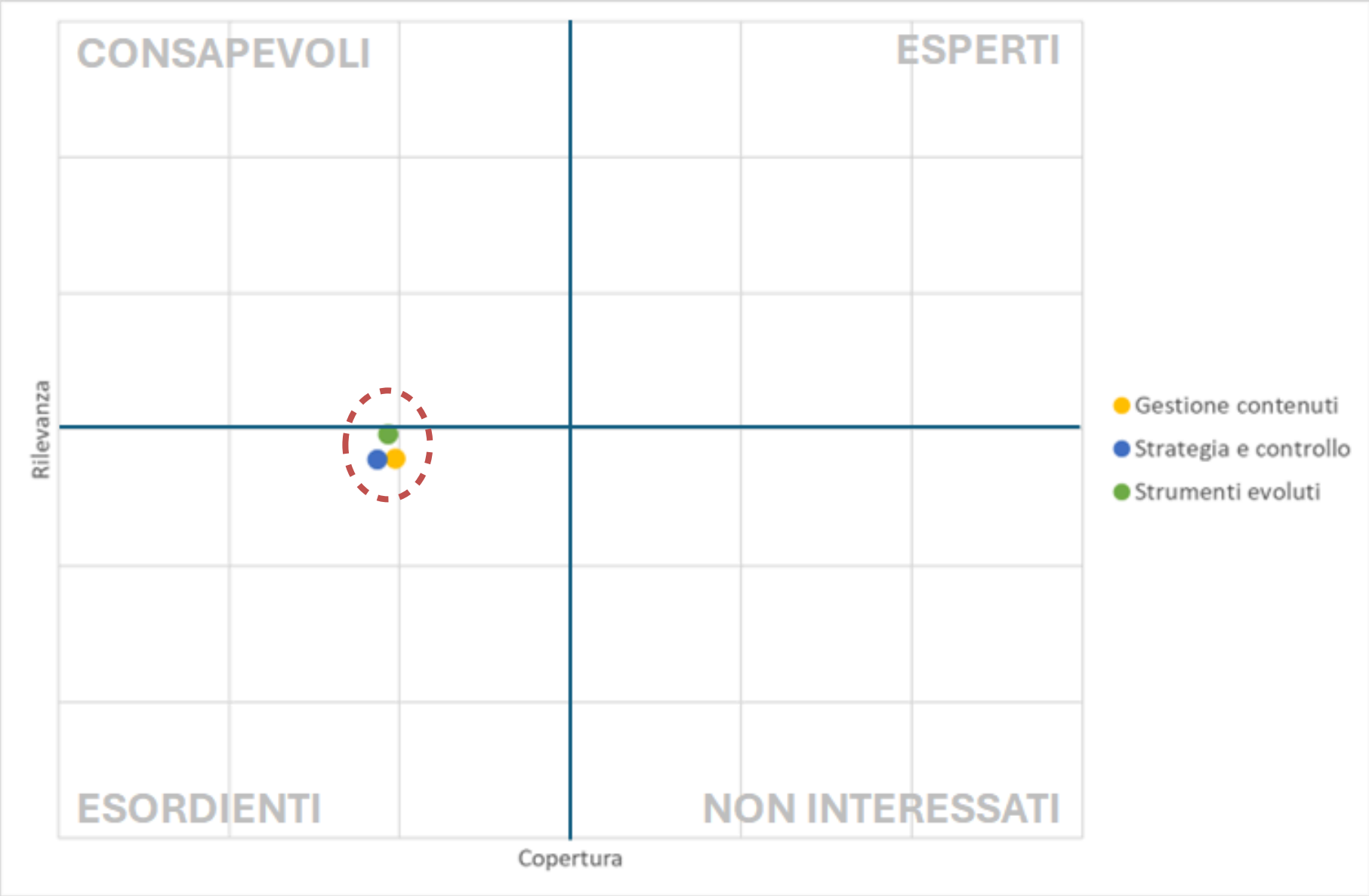
Tutti i settori sono consapevoli in merito alle esigenze di crescita in termini di formazione e copertura di ruoli sui temi di Data Science e Digital Marketing.

DATA ANALYST



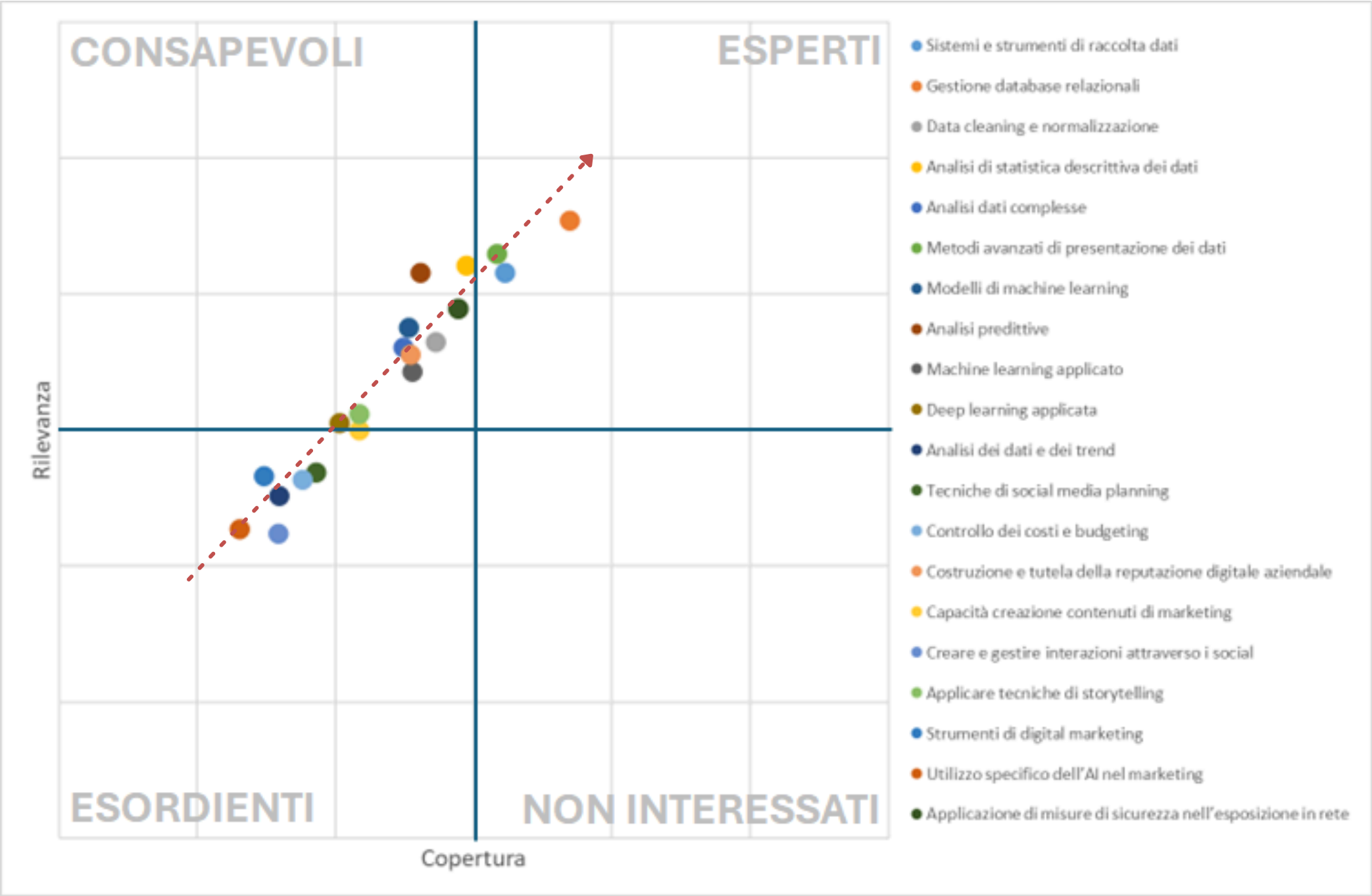
Man mano si avvanza lungo il ciclo di vita del dato, più ci si allontana dall'area degli esperti pur rimanendo nell'area dei consapevoli.

DIGITAL MARKETING



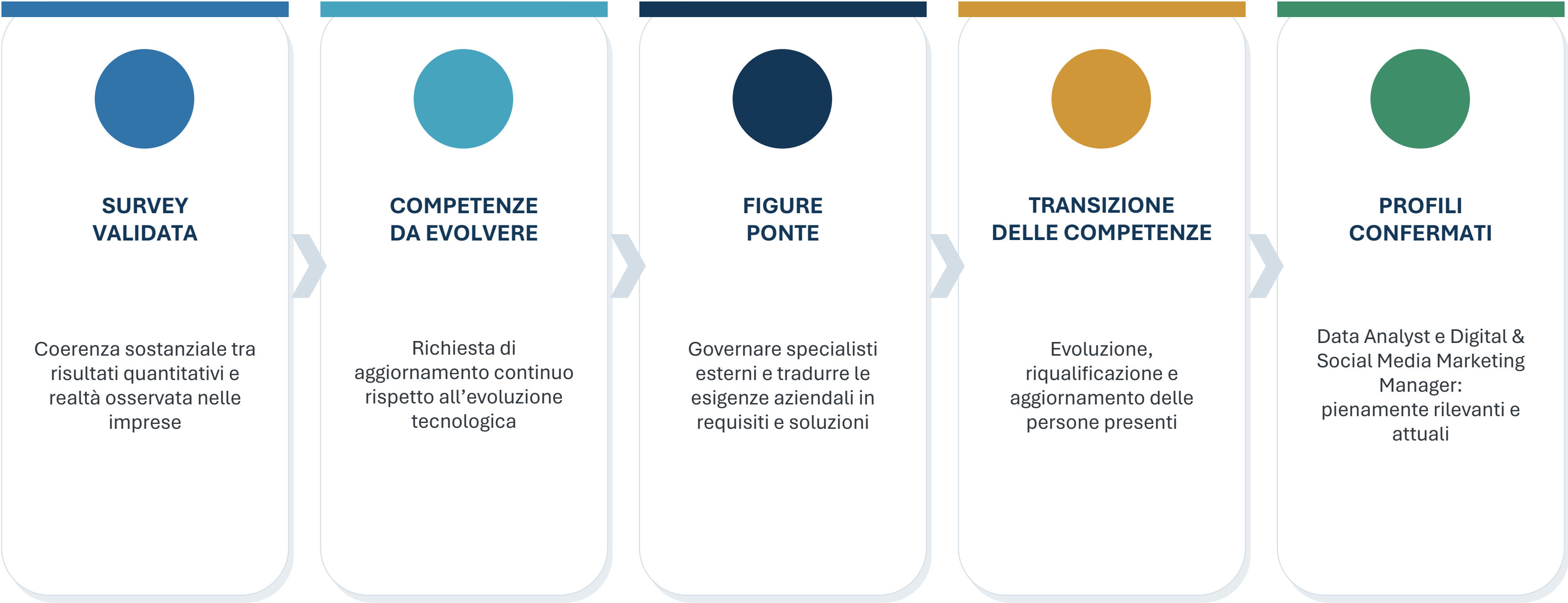
Le attività di Marketing, pur rimanendo nell'area degli esordienti, sono vicine all'area dei consapevoli.

Competenze



Le competenze di a fabbisogni di base si trovano verso l'area degli Esperti;
le competenze più evolute tendono a collocarsi nell'area degli Esordienti.

LINEA A | Cosa emerge dai tavoli di lavoro



Il fabbisogno è insieme **professionale** e **organizzativo**:
inserire competenze nuove e far evolvere quelle già presenti.

Grazie per l'attenzione



L'intervento è realizzato nell'ambito delle iniziative promosse nel quadro della Politica di Coesione 2021-2027 (Priorità 1 – Obiettivo specifico ESO 4.1 -Azione a.1), in particolare del Programma Regionale cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo Plus. Per maggiori informazioni www.fse.regione.lombardia.it

CINZIA POLLIO

DIRETTRICE GENERALE FONDAZIONE AIB

L'intervento è realizzato nell'ambito delle iniziative promosse nel quadro della Politica di Coesione 2021-2027 (Priorità 1 – Obiettivo specifico ESO 4.1 -Azione a.1), in particolare del Programma Regionale cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo Plus. Per maggiori informazioni www.fse.regione.lombardia.it

RELAZIONE CONCLUSIVA

LINEA B

Premessa e obiettivi dell'intervento

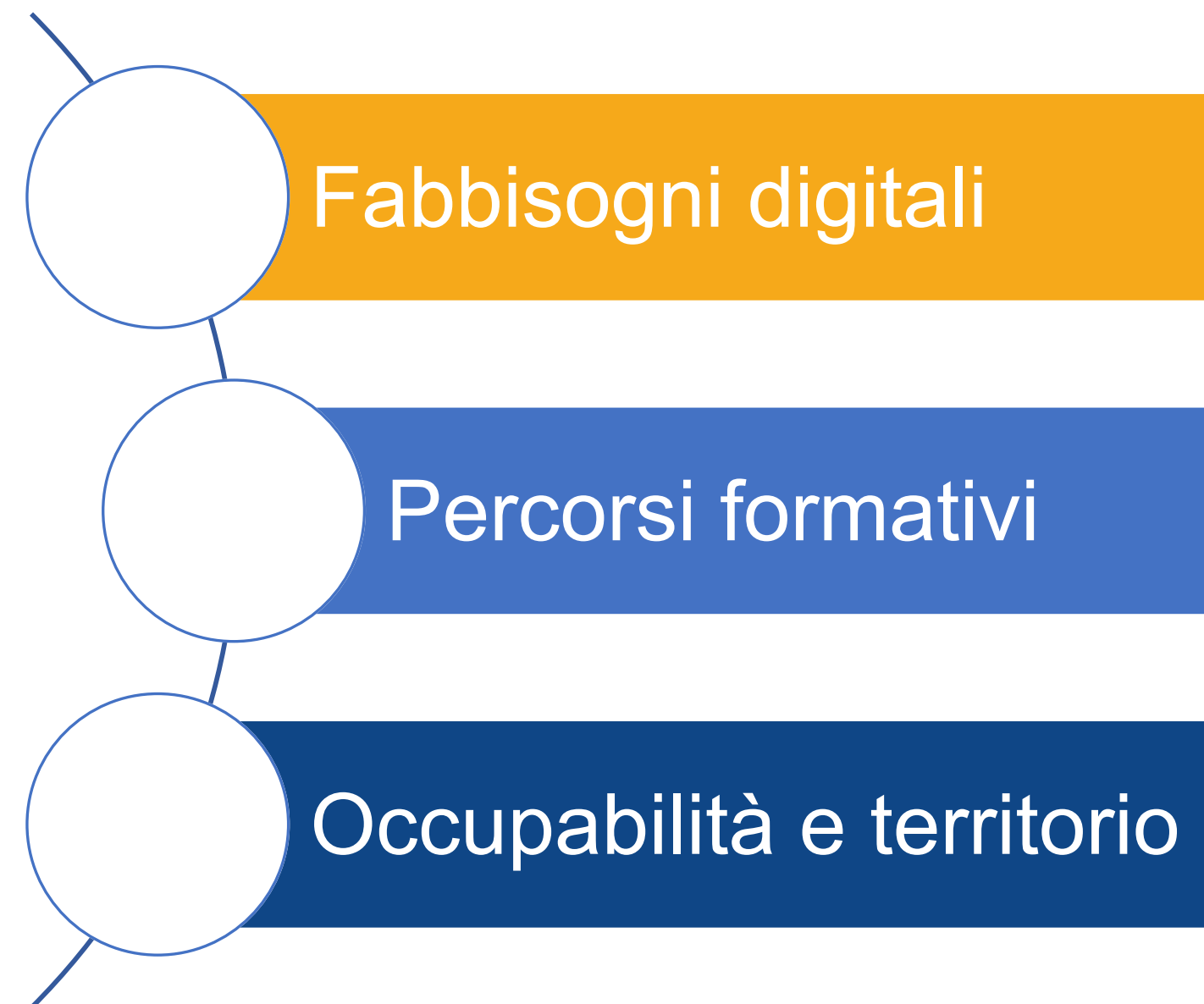
Una risposta formativa al bisogno di competenze digitali del territorio.

Destinatari

Persone in età lavorativa, non occupate, domiciliate in Lombardia, con competenze di base nell'utilizzo degli strumenti informatici e di Office.

Obiettivi

- Riduzione del gap di competenze tecniche e digitali attraverso una formazione teorica e pratica
- Rafforzamento dell'occupabilità attraverso upskilling mirato
- Collegamento tra fabbisogni delle imprese e profili professionali emergenti



Competenze digitali: dal fabbisogno ai percorsi formativi

Il Patto territoriale nasce per sostenere la trasformazione digitale del sistema produttivo lombardo, intervenendo su due criticità strettamente collegate:

- **MISMATCH DI COMPETENZE:** la distanza tra competenze richieste dalle imprese e competenze effettivamente disponibili nel mercato del lavoro.
- **MISMATCH DI LAVORATORI:** la difficoltà delle imprese nel reperire un numero adeguato di lavoratori, anche per effetto di fattori demografici e territoriali.

Nel territorio bresciano il tema assume una particolare rilevanza per la presenza di un sistema produttivo articolato nel quale le competenze digitali risultano sempre più trasversali alle diverse funzioni aziendali.

Le principali evidenze considerate

L'analisi ha preso in considerazione diverse fonti: **Digitale in Italia 2024** di Anitec-Assinform, **Digital Decade 2024**, **Rapporto ISTAT 2024**, **Sistema Informativo Excelsior** e analisi del Centro Studi Confindustria Brescia su dati **Lightcast Europe**. A queste evidenze si è affiancata l'analisi quali-quantitativa condotta da Fondazione AIB – ISFOR e CSMT sui fabbisogni digitali delle imprese del territorio.

Le analisi convergono su un punto: **la trasformazione digitale richiede non solo tecnologie, ma capitale umano in grado di utilizzarle, interpretarle e integrarle nei processi aziendali.**

CRITICITA EMERSE

- carenza quantitativa di figure qualificate;
- squilibrio tra domanda e offerta di competenze;
- inadeguatezza qualitativa delle competenze disponibili;
- necessità di interventi mirati di upskilling e reskilling.



DIREZIONI FORMATIVE INDIVIDUATE

- analisi e valorizzazione dei dati aziendali;
- gestione della comunicazione e del marketing digitale;
- competenze trasversali spendibili in più settori;
- profili in grado di sostenere innovazione e decisioni.



Sono quindi stati scelti i profili del Social Media Manager e del Data Analyst per rispondere a una logica di complementarità: governare i dati interni e presidiare le relazioni digitali con il mercato.

Due profili, una strategia comune

La scelta dei percorsi consente di agire su due leve essenziali della trasformazione digitale: decisione e relazione.

Data Analyst

Le imprese generano e raccolgono quantità crescenti di dati: il bisogno rilevato è trasformare questi dati in informazioni leggibili, attendibili e utili per decidere.

DATA

Raccogliere, interpretare e valorizzare i dati a supporto dei processi decisionali.

Social Media Manager

Le imprese presidiano sempre più spesso il mercato attraverso canali digitali, social media, app e contenuti online. La comunicazione diventa una leva strategica per posizionamento, reputazione e relazione con clienti e stakeholder.

COMUNICAZIONE

Gestire contenuti, canali digitali e relazioni con clienti, community e stakeholder.

Progettazione

La progettazione si è sviluppata a partire dall'analisi quali-quantitativa del fabbisogno di competenze digitali delle imprese del territorio, curata da Fondazione AIB – ISFOR in collaborazione con CSMT e condivisa con il partenariato.

A seguito dell'analisi del fabbisogno di competenze digitali ed alla rilevazione delle criticità, sono stati identificati gli obiettivi specifici di apprendimento per i percorsi formativi Digital e Social Media Marketing e Data Scientist: Big Data Analytics e Management.

Il QRSP di Regione Lombardia, il documento DigComp 2.1 e l'Atlante del Lavoro sono stati utilizzati per strutturare la rilevazione e collegare i fabbisogni a competenze e profili professionali.

Data Analyst

È stata rilevata l'assenza, nel QRSP, di un profilo pienamente corrispondente al Data Analyst per il contesto delle imprese private. Il profilo più vicino risultava il Funzionario Statistico, con un impianto più riferito alla Pubblica Amministrazione.

È stato quindi proposto a Regione Lombardia l'inserimento della figura del Data Analyst: un professionista trasversale, capace di operare in aziende di settori diversi.

Social Media Manager

Tra i profili digitali richiesti sono emerse anche figure collegate al market research, alla comunicazione digitale e alla gestione delle community online.

Il Social Media Manager è stato quindi scelto come profilo capace di integrare competenze comunicative, digitali e analitiche in una figura professionale già riconducibile al QRSP.

Modalità di progettazione e diffusione

I percorsi hanno previsto:

- lezioni frontali (in aula e in formazione a distanza)
- discussioni di gruppo
- case study
- esercitazioni pratiche
- 60 ore di attività didattica in azienda

Insieme all'intero partenariato, durante il mese di febbraio 2025 sono stati organizzati eventi rivolti al pubblico per diffondere l'iniziativa e reclutare candidati.

Attraverso email e contatti mirati, newsletter e post sui social il progetto è stato presentato anche alle imprese bresciane.

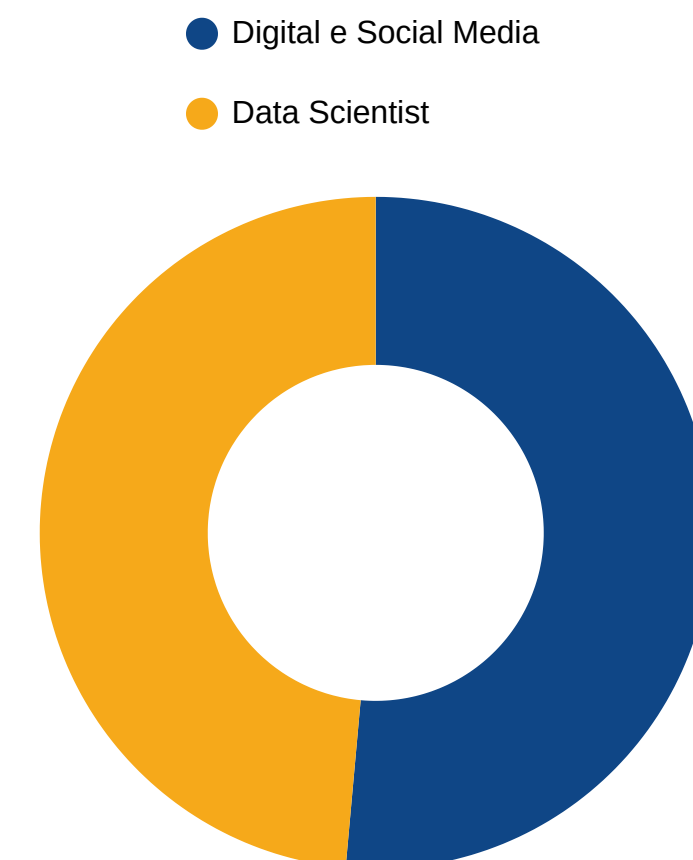
Processo e modalità di selezione

La fase di selezione dei candidati ha tenuto conto delle competenze tecniche e professionali (Hard Skills) e delle competenze trasversali (Soft Skills) maturate nel corso del tempo, ed è stata strutturata come segue:

- 1 Raccolta candidature** Ricezione dei curricula attraverso la compilazione del form dedicato.
- 2 Valutazione preliminare** Analisi dei curricula, delle competenze tecniche e delle competenze trasversali.
- 3 Esperienza pregressa** Valutazione dell'eventuale esperienza coerente con i percorsi.
- 4 Colloqui conoscitivi** Per i soli profili ritenuti ammissibili nel primo step, approfondimento di motivazione, interesse, capacità organizzativa, flessibilità e competenze relazionali.
- 5 Valutazione finale** Verifica dell'adeguatezza generale del profilo e delle aspettative a lungo termine.

La selezione ha combinato criteri formali e qualitativi, valorizzando sia le hard skills sia le soft skills necessarie per inserirsi efficacemente nei percorsi e nelle successive esperienze in azienda.

CANDIDATURE RICEVUTE



Attività svolte

Dalla progettazione dei percorsi alla creazione dell'aula e alla certificazione finale.



Percorsi formativi

DIGITAL E SOCIAL MEDIA MARKETING

Durata: 280 ore

Obiettivo: acquisire competenze per la gestione e promozione della presenza online di aziende, marchi e attività imprenditoriali attraverso i social media e altre piattaforme digitali.

Finalità: sviluppare le competenze e gli strumenti indispensabili per la realizzazione di attività di comunicazione e marketing in linea con le strategie aziendali.

DATA SCIENTIST: BIG DATA ANALYTICS E MANAGEMENT

Durata: 276 ore

Obiettivo: acquisire competenze di analisi e gestione di grandi quantità di dati per aiutare le aziende a prendere decisioni informate.

Finalità: fornire conoscenze, strumenti e metodi per la gestione ed analisi di grandi quantità di dati a supporto dei processi decisionali all'interno delle organizzazioni aziendali, in grado di generare conoscenza e permettere alle imprese di prendere decisioni in modo più efficace.

Digital e Social Media Marketing

Contenuti didattici

☐ BASI INFORMATICHE

- ☐ Utilizzo del PC
- ☐ Utilizzo avanzato di Excel
- ☐ Esercitazioni

☐ COMPETENZE DI BASE SU OBIETTIVI E FUNZIONAMENTO DELLE AZIENDE

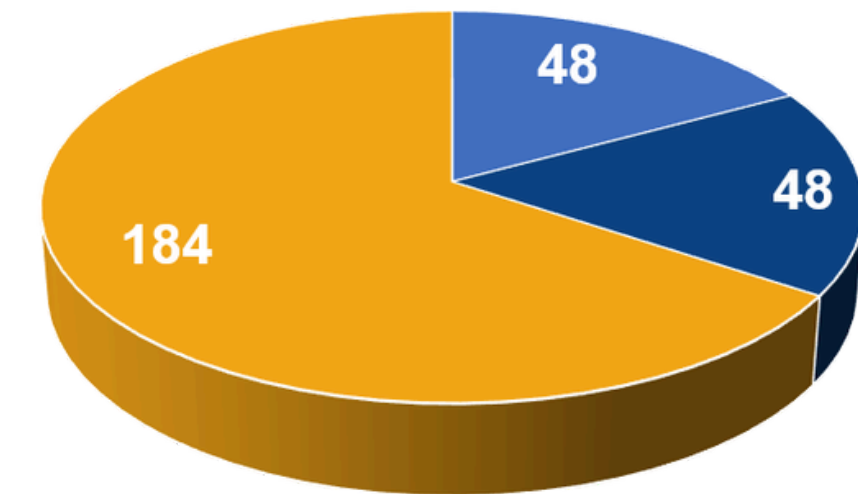
- ☐ Settori aziendali
- ☐ Obiettivi e risultati della azienda
- ☐ Funzioni aziendali
- ☐ Ruolo e funzioni del marketing in azienda

☐ UTILIZZO AVANZATO DEL WEB E DELL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE (A.I.)

- ☐ AI
- ☐ Conoscenza e utilizzo avanzato del web e dei motori di ricerca
- ☐ Cosa è e come si utilizza l'AI generativa
- ☐ Utilizzi specifici dell'AI nel marketing (analisi dei dati, ricerca di mercato)

☐ CYBERSECURITY

- ☐ Digital cyber reputation
- ☐ Cybersecurity e reputazione digitale
- ☐ Sicurezza nella navigazione e nell'esposizione in rete
- ☐ I pubblici (clienti, fornitori, lavoratori, territorio) con cui si interagisce nell'esposizione dell'azienda via web
- ☐ Costruire e tutelare la reputazione digitale dell'azienda



- Ore competenze di base informatiche
- Ore competenze di management di base
- Ore competenze specialistiche per il profilo formato

- ☐ **MARKETING E DIGITAL MARKETING**
 - ☐ Basi del Marketing
 - ☐ A cosa serve e cosa fa la funzione marketing
 - ☐ Tipologie delle analisi di marketing e i loro scopi
 - ☐ Competenze di analisi dei dati con finalità di marketing
 - ☐ Strumenti di analisi di dati e di trend relativi ai target aziendali (analisi della domanda, analisi della concorrenza, ecc.)

- ☐ **STRUTTURA E PREDISPOSIZIONE DEL PIANO DI MARKETING**
 - IL DIGITAL MARKETING**
 - ☐ Cosa è e come si è evoluto il Digital Marketing
 - ☐ Obiettivi strategici di posizionamento digitale
 - ☐ Strumenti di Digital Marketing (web, organizzazione, social media, sponsorizzazione)
 - ☐ Elementi di budget
 - ☐ Costruire un piano di Digital Marketing
 - ☐ Studi di casi, esercitazioni pratiche

- ☐ **SOCIAL MEDIA MANAGEMENT**
 - ☐ Conoscere i social media
 - ☐ Pianificare il posizionamento dell'azienda sui social media
 - ☐ Social advertising: dove posizionarsi e come costruire campagne di successo
 - ☐ Social advertising: elementi di budget e misurazione delle performance
 - ☐ Content marketing su social media
 - ☐ Content management e brand storytelling
 - ☐ Tecniche di moderazione on line
 - ☐ Gestire i feedback negativi
 - ☐ Studi di casi, esercitazioni pratiche

Data Scientist: Big Data Analytics e Management

Contenuti didattici

☐ BASI INFORMATICHE

- ☐ Utilizzo del PC
- ☐ Utilizzo avanzato di Excel
- ☐ Esercitazioni

☐ COMPETENZE DI BASE SU OBIETTIVI E FUNZIONAMENTO DELLE AZIENDE

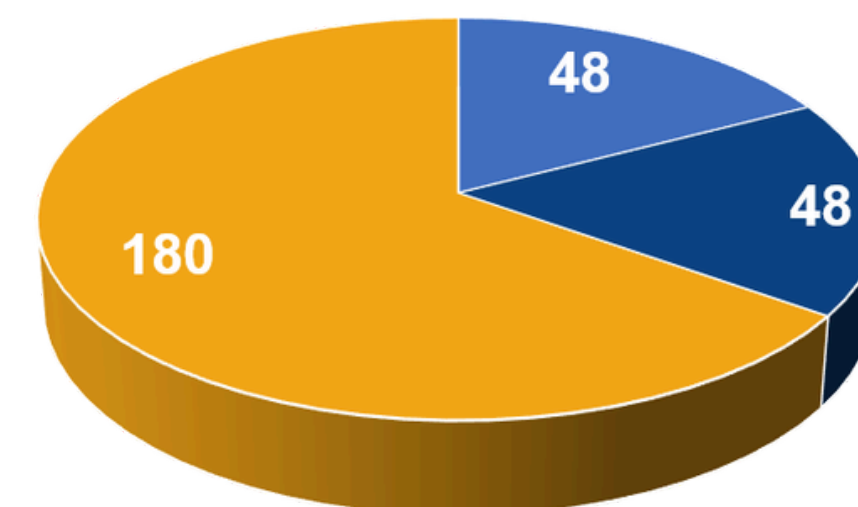
- ☐ Settori aziendali
- ☐ Obiettivi e risultati della azienda
- ☐ Funzioni aziendali
- ☐ Ruolo dell'IT in azienda
- ☐ I trend di digitalizzazione

☐ DATI E SISTEMI DI GESTIONE DEI DATI

- ☐ Tipologie di dati
- ☐ Funzioni e utilizzi dei dati in azienda
- ☐ Sistemi di raccolta e gestione dei dati
- ☐ Infrastrutture e meccanismi di memorizzazione

☐ ANALISI DEI DATI

- ☐ Basi statistiche
- ☐ Teorie e concetti di base nell'analisi dei dati
- ☐ Strumenti di rilevazione dei dati
- ☐ Modelli di dati
- ☐ Tipi di database e linguaggi di interrogazione
- ☐ Python: oggetti, tipi, funzioni, strutture dati, programmazione



- Ore competenze di base informatiche
- Ore competenze di management di base
- Ore competenze specialistiche per il profilo formato

☐ **METODI DI ELABORAZIONE DEI DATI**

- ☐ Raccolta dei dati
- ☐ Pulizia
- ☐ Normalizzazione
- ☐ Utilizzo
- ☐ Lettura ed interpretazione
- ☐ Esercitazioni e casi pratici

☐ **ALGORITMI E MACHINE LEARNING**

- ☐ Machine learning: migliorare le decisioni aziendali
- ☐ Fasi: comprendere le tappe per l'implementazione
- ☐ Tipologie di algoritmi: migliorare le decisioni aziendali specifici
- ☐ Metodi supervisionati: l'addestramento di un sistema
- ☐ Modelli di regressione: come fare previsioni
- ☐ Altri metodi inferenziali: imparare dai dati
- ☐ Deep learning: innovare con tecnologie avanzate
- ☐ Reti neurali per l'automazione complessa
- ☐ Image processing: soluzioni per il riconoscimento immagini, controllo qualità visivo o monitoraggio sicurezza

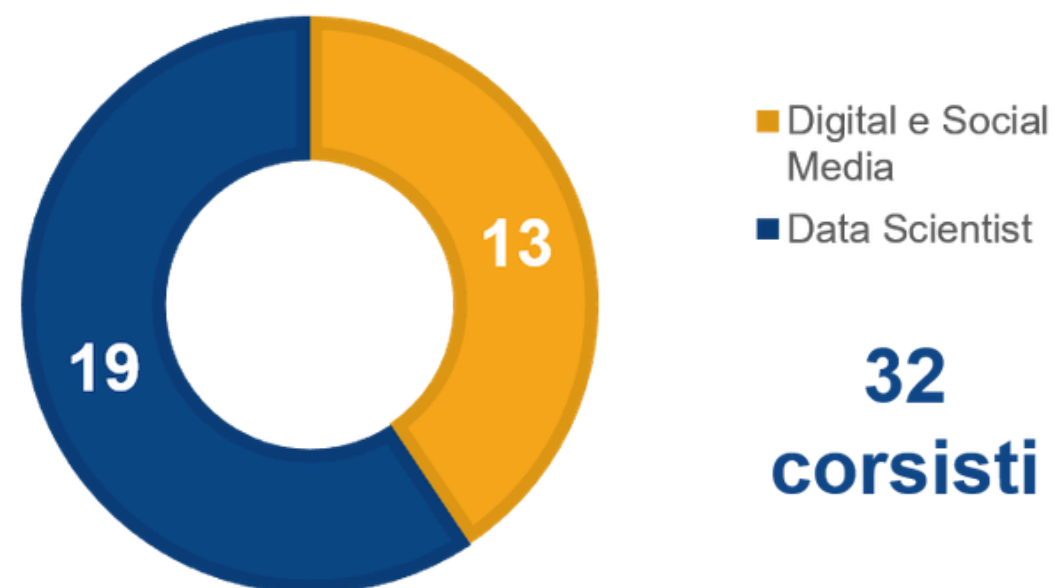
☐ **ARTIFICIAL INTELLIGENCE (A.I.)**

- ☐ A.I.: soluzioni di intelligenza artificiale per migliorare efficienza e produttività
- ☐ Esercitazioni e casi pratici

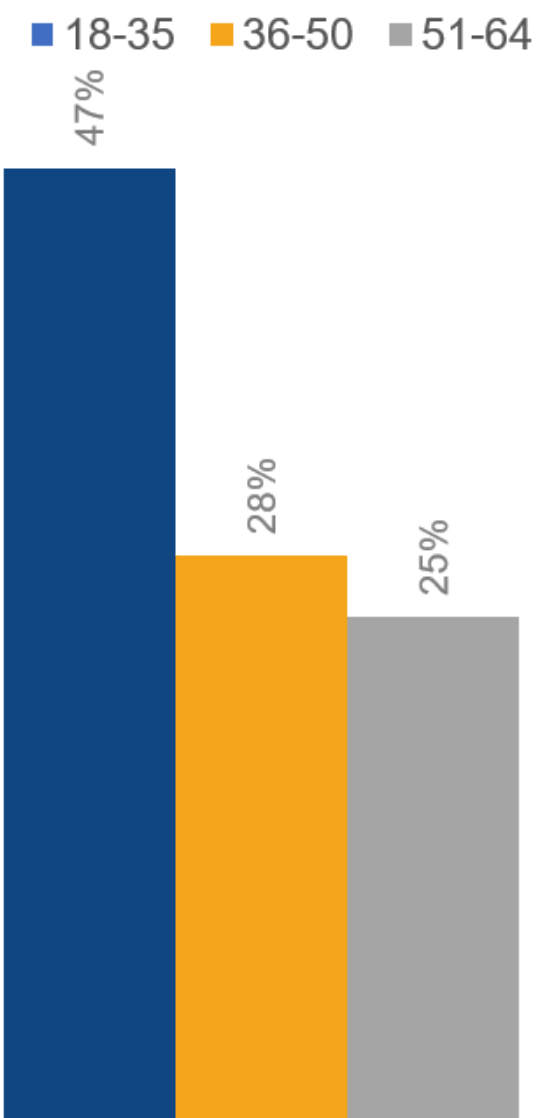
Corsisti

Alcuni numeri

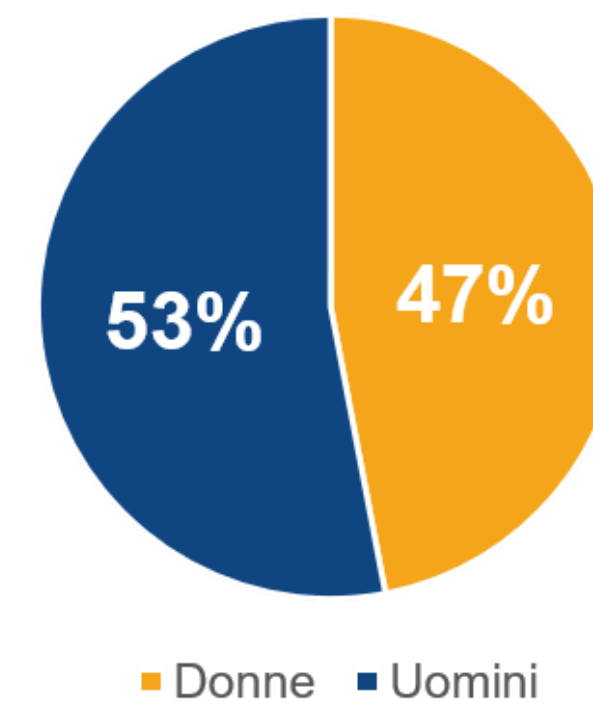
DISTRIBUZIONE CORSISTI



ETÀ

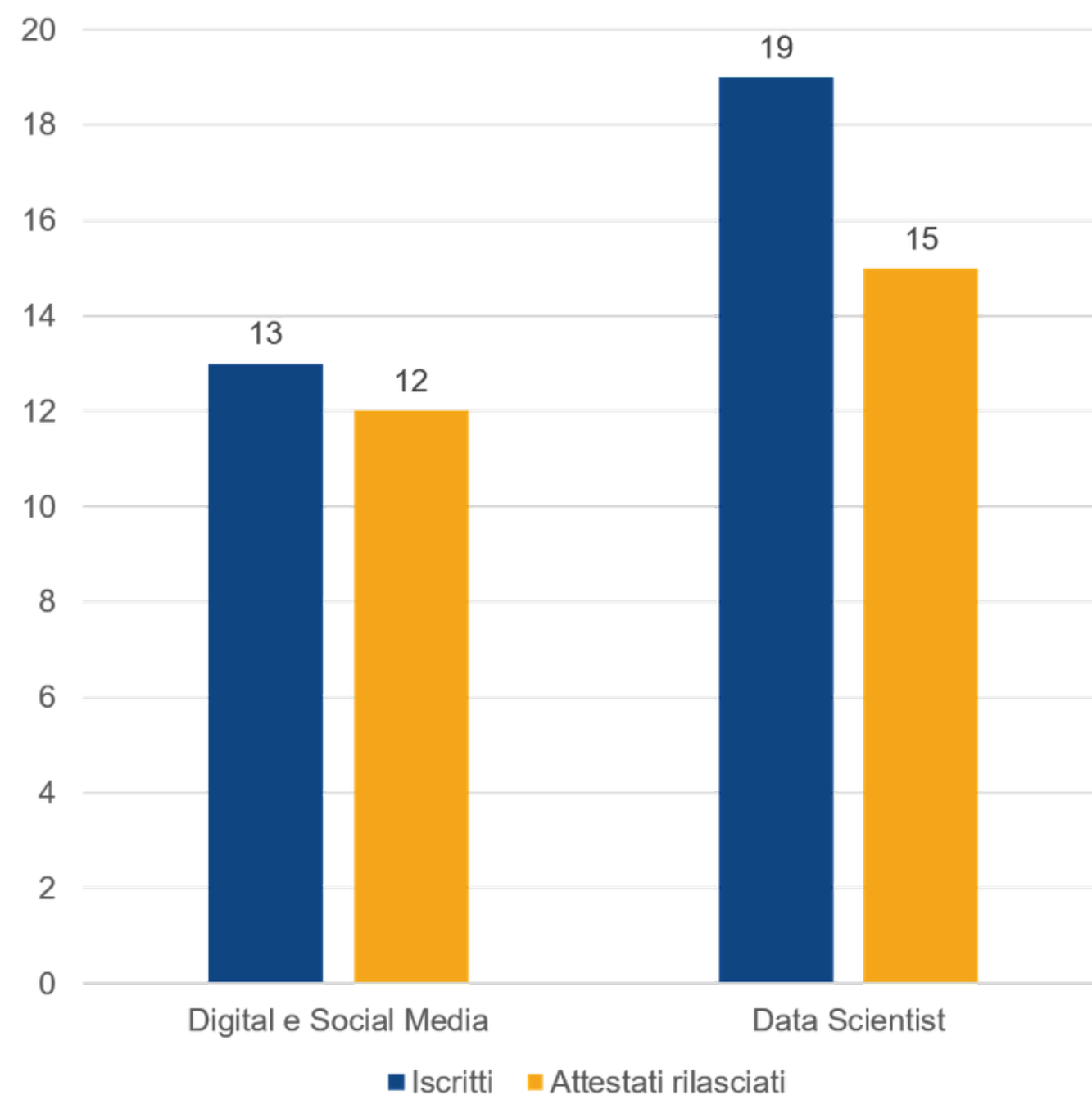


GENERE

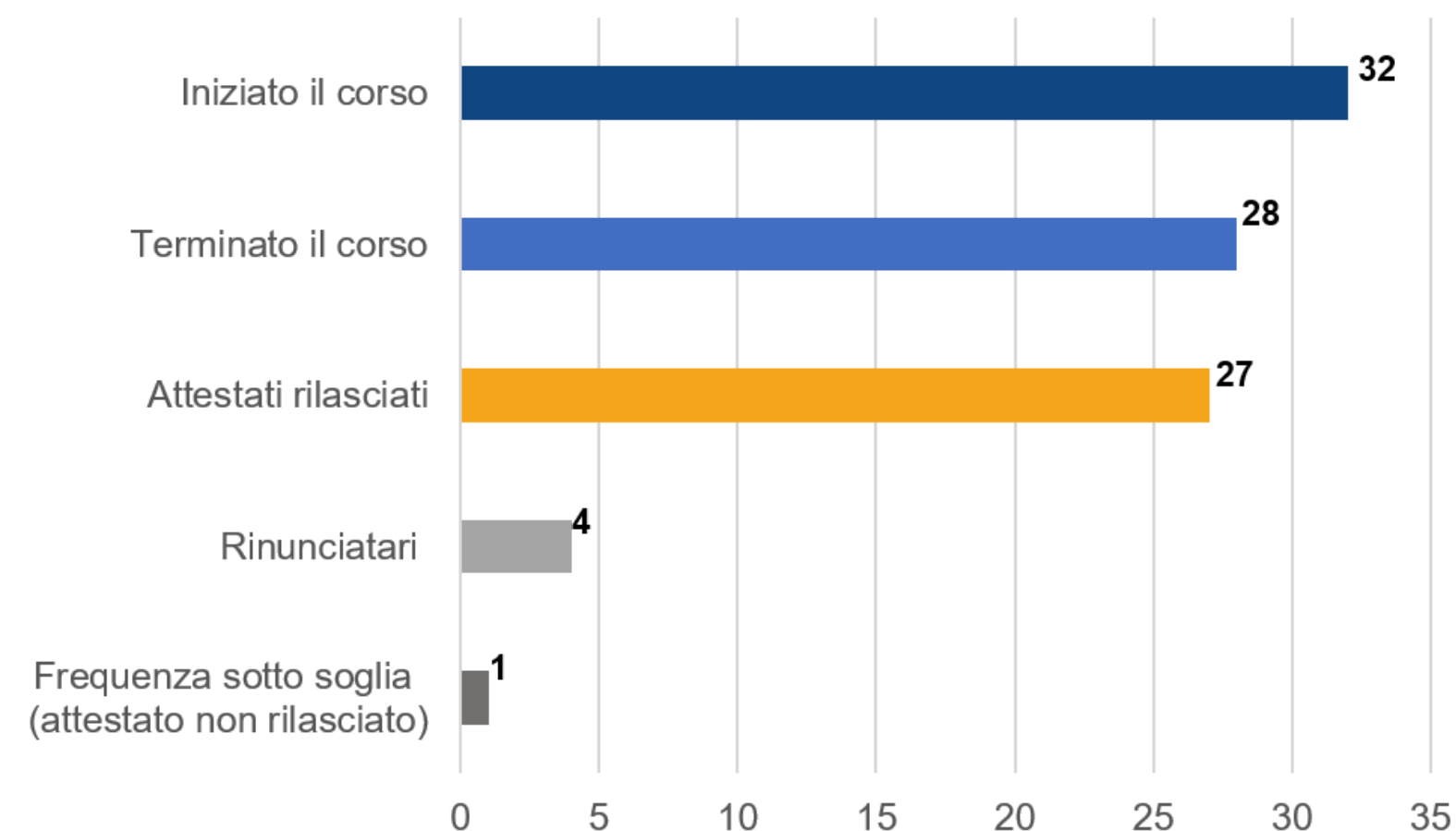


Risultati raggiunti

ESITI PER PERCORSO



ESITO COMPLESSIVO



Tasso di completamento: 87,5% degli iscritti
Attestazioni rilasciate: 84,4% degli iscritti

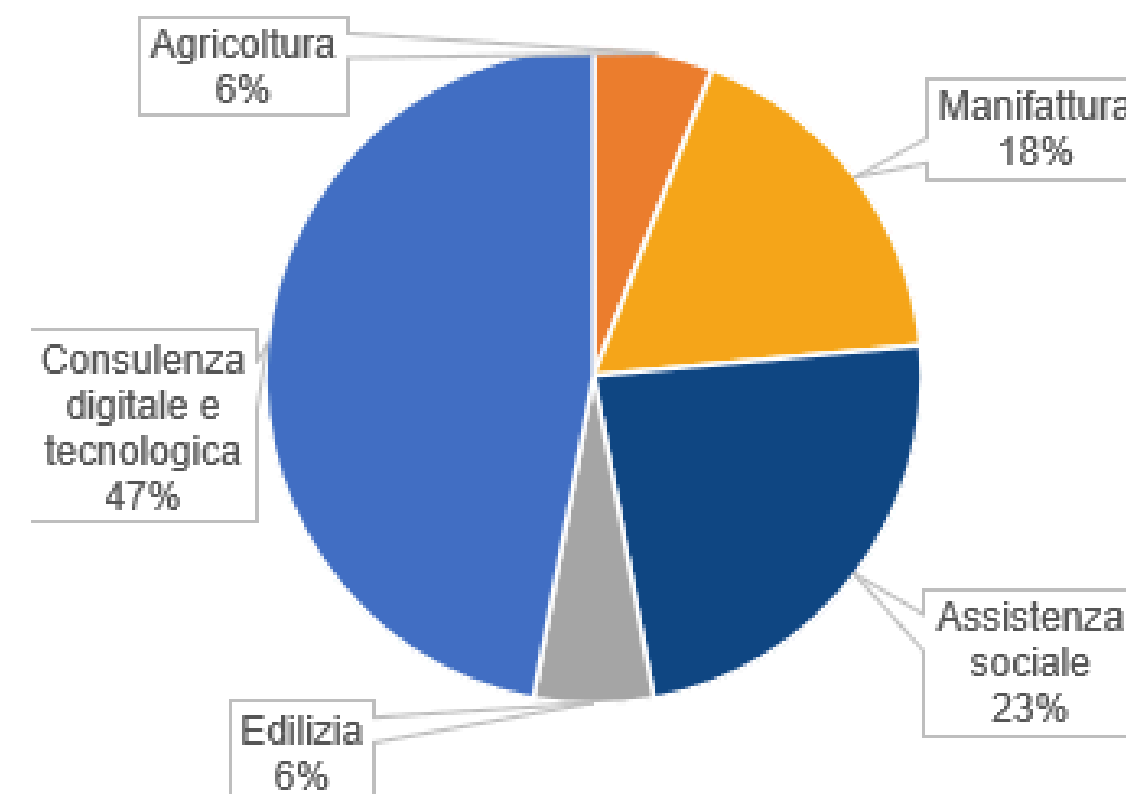
Principali cause delle rinunce: esigenze economiche, difficoltà organizzative, sopraggiunte opportunità lavorative

Tirocini curriculari

Sperimentare concretamente nelle imprese quanto appreso in aula.

Attivati 28 tirocini curriculari, di 60 ore, in 17 realtà del territorio bresciano.

Consulenza digitale e tecnologica	Assistenza sociale	Manifattura	Agricoltura	Edilizia
Apave Italia CPM Srl	Assocoop Srl - Confcooperative Brescia	Alfa Acciai Spa	Frantoio Manestrini di Nicoletta Manestrini	ANCE Brescia
AQM Srl	La Cordata Società Cooperativa Sociale	Givi Spa		
Connetia Srl	La Rondine Società Cooperativa Sociale	Saccheria F.lli Franceschetti Spa SB		
Explorer Srl	Volontari per la solidarietà ODV			
Fedabo Spa SB				
Fragma Security Srl				
Matics Srl				
Tools for Smart Minds Srl				



Considerazioni e prospettive

Il progetto ha mostrato la capacità di trasformare fabbisogni digitali rilevati in percorsi formativi concreti, spendibili e orientati al lavoro.

Qualità progettuale

Percorsi coerenti con profili digitali richiesti e con fabbisogni emergenti delle imprese.

Impatto occupazionale

Creazione opportunità di matching partecipanti - imprese e rafforzamento della spendibilità professionale.

Metodo laboratoriale

Uso di strumenti digitali, casi applicativi e esercitazioni pratiche.

Continuità territoriale

Rete territoriale capace di avvicinare competenze e imprese, accompagnare l'innovazione e generare opportunità di occupazione qualificata e sviluppo per il territorio.

**GRAZIE PER
L'ATTENZIONE**

L'intervento è realizzato nell'ambito delle iniziative promosse nel quadro della Politica di Coesione 2021-2027 (Priorità 1 – Obiettivo specifico ESO 4.1 -Azione a.1), in particolare del Programma Regionale cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo Plus. Per maggiori informazioni www.fse.regione.lombardia.it

RELAZIONE CONCLUSIVA

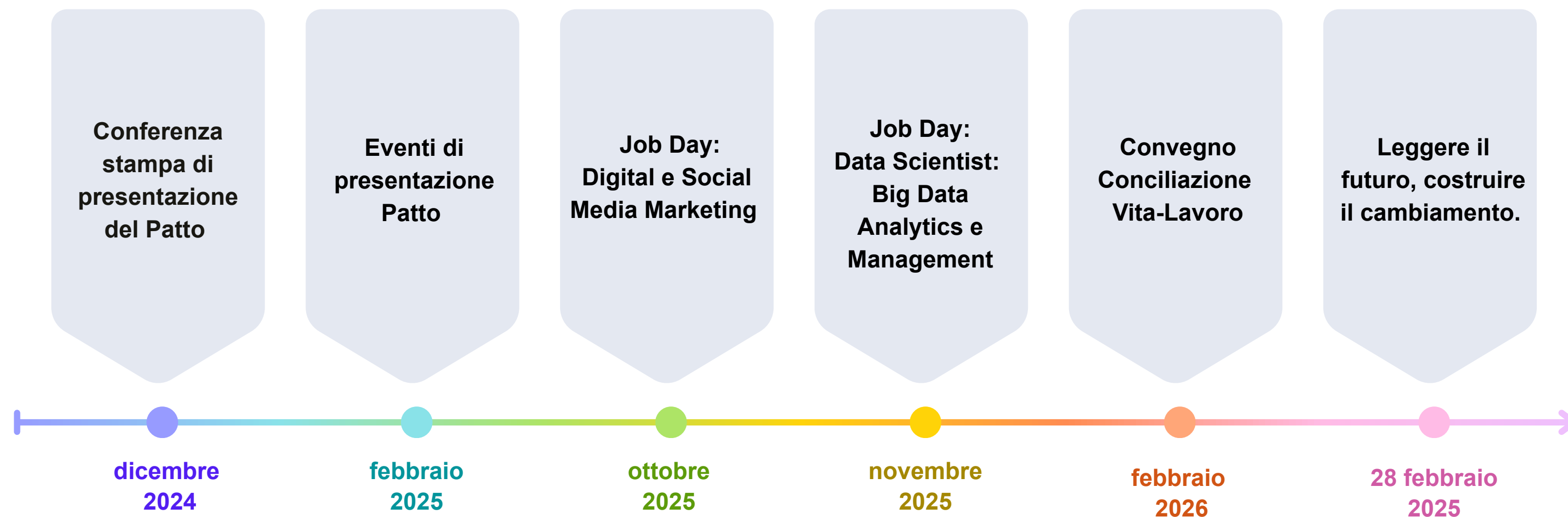
LINEA C

L'intervento è realizzato nell'ambito delle iniziative promosse nel quadro della Politica di Coesione 2021-2027 (Priorità 1 – Obiettivo specifico ESO 4.1 -Azione a.1), in particolare del Programma Regionale cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo Plus. Per maggiori informazioni www.fse.regione.lombardia.it

SIMONA CAMBARAU

FUNZIONARIO MERCATO DEL LAVORO
PROVINCIA DI BRESCIA

Cronoprogramma delle attività della Linea C



Conferenza stampa di presentazione del Patto



Sala del Consiglio,
Provincia di Brescia
4 dicembre 2024

1° Evento di presentazione del Patto



FAI Brescia

5 febbraio 2025

Target: Cittadini

2° Evento di presentazione del Patto



ACB Servizi Srl

5 febbraio 2025

Target: Cittadini

3° Evento di presentazione del Patto



Fondazione A.I.B

5 febbraio 2025

Target: Aziende

4° Evento di presentazione del Patto



Sede: AXL - Darfo BT
Organizzatori: AXL e Apave

20 febbraio 2025
Target: Aziende e Cittadini

5° Evento di presentazione Patto

Sede: IAL Lombardia
Brescia

Organizzatori:
IAL Lombardia e
Confcooperative Brescia

25 febbraio 2025

Target: Aziende e Cittadini



6° Evento di presentazione del Patto

Sede: Spazio Regione,
Brescia

Organizzatori:
CFP Zanardelli e UST CISL

5 marzo 2025

Target: Aziende e Cittadini



Recruiting day consisti



Partecipanti ai 6 eventi territoriali

81
cittadini
disoccupati



30
aziende



Job Day

Digital e Social Media Marketing

15 ottobre 2025



Job Day

Data Scientist: Big Data Analytics e Management

5 novembre 2025



Attività di orientamento

Laboratorio STEM

- **Sperimentazione** presso CFP Zanardelli
- **Coinvolgimento** delle classi terze e quarte
- **Attività di orientamento e valorizzazione** delle competenze tecnico-scientifiche



Convegno

Conciliazione Vita-Lavoro

20 febbraio 2026

19
relatori

+100
partecipanti



L'intervento è realizzato nell'ambito delle iniziative promosse nel quadro della Politica di Coesione 2021-2027 (Priorità 1 – Obiettivo specifico ESO 4.1 -Azione a.1), in particolare del Programma Regionale cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo Plus. Per maggiori informazioni www.fse.regione.lombardia.it

GUIDO ZUPPIROLI

FUNZIONARIO MERCATO DEL LAVORO
PROVINCIA DI BRESCIA

IL PROGETTO IN NUMERI

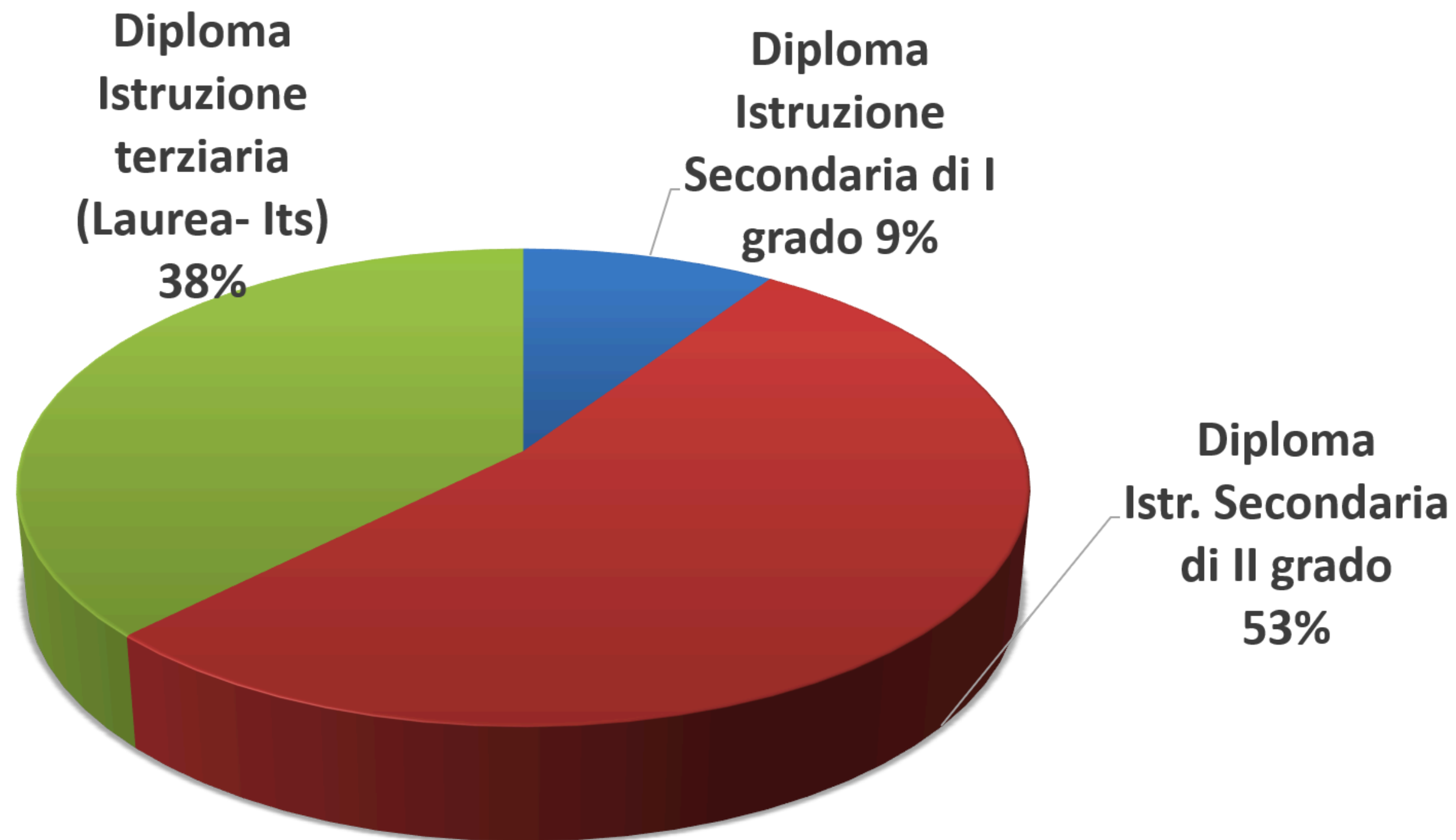
Partecipazione, profili
dei corsisti e risultati conseguiti

I corsi

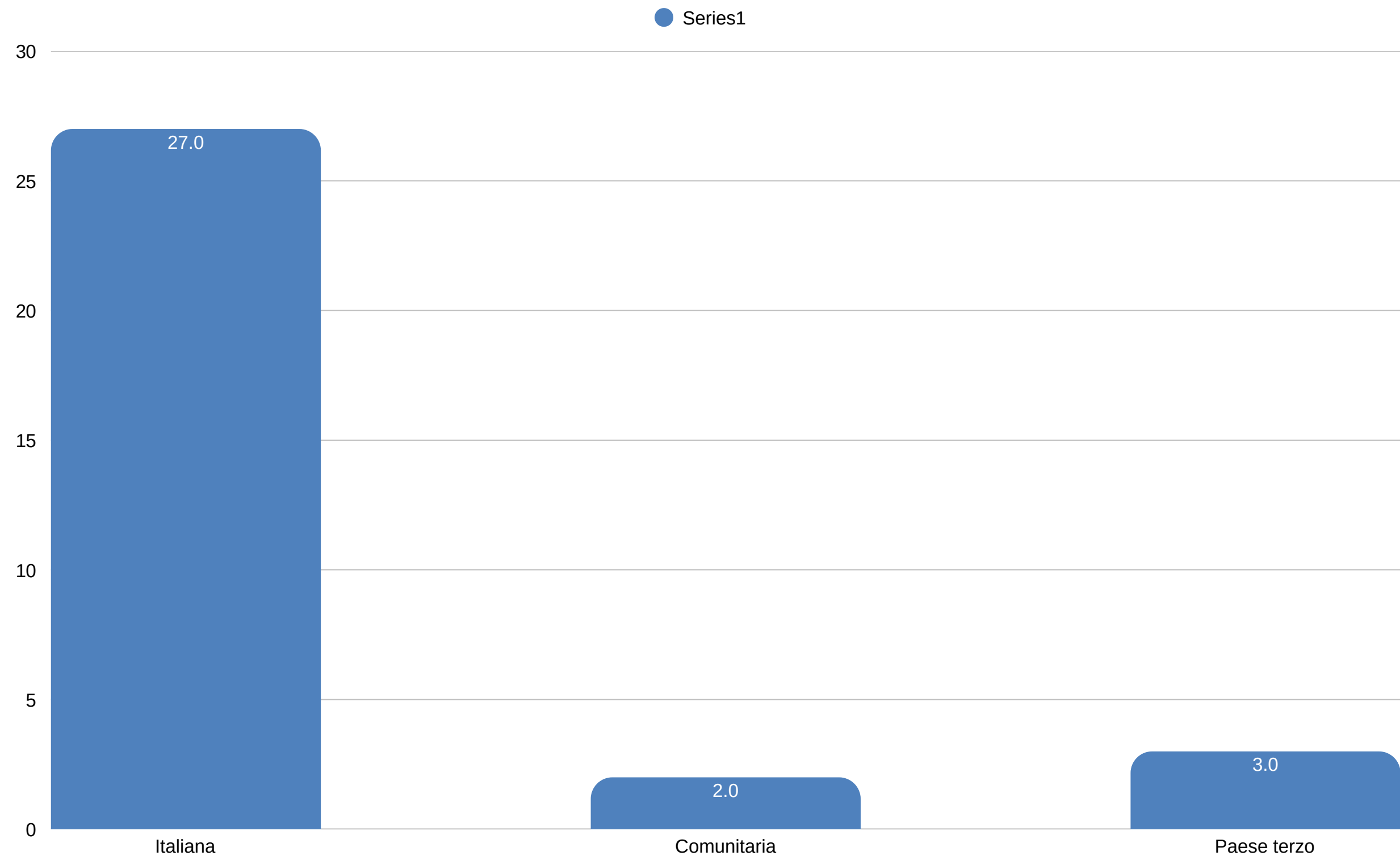
DATA SCIENTIST: Big Data Analystyc e Managemet  **19**

DIGITAL E SOCIAL MEDIA MARKETING  **13**

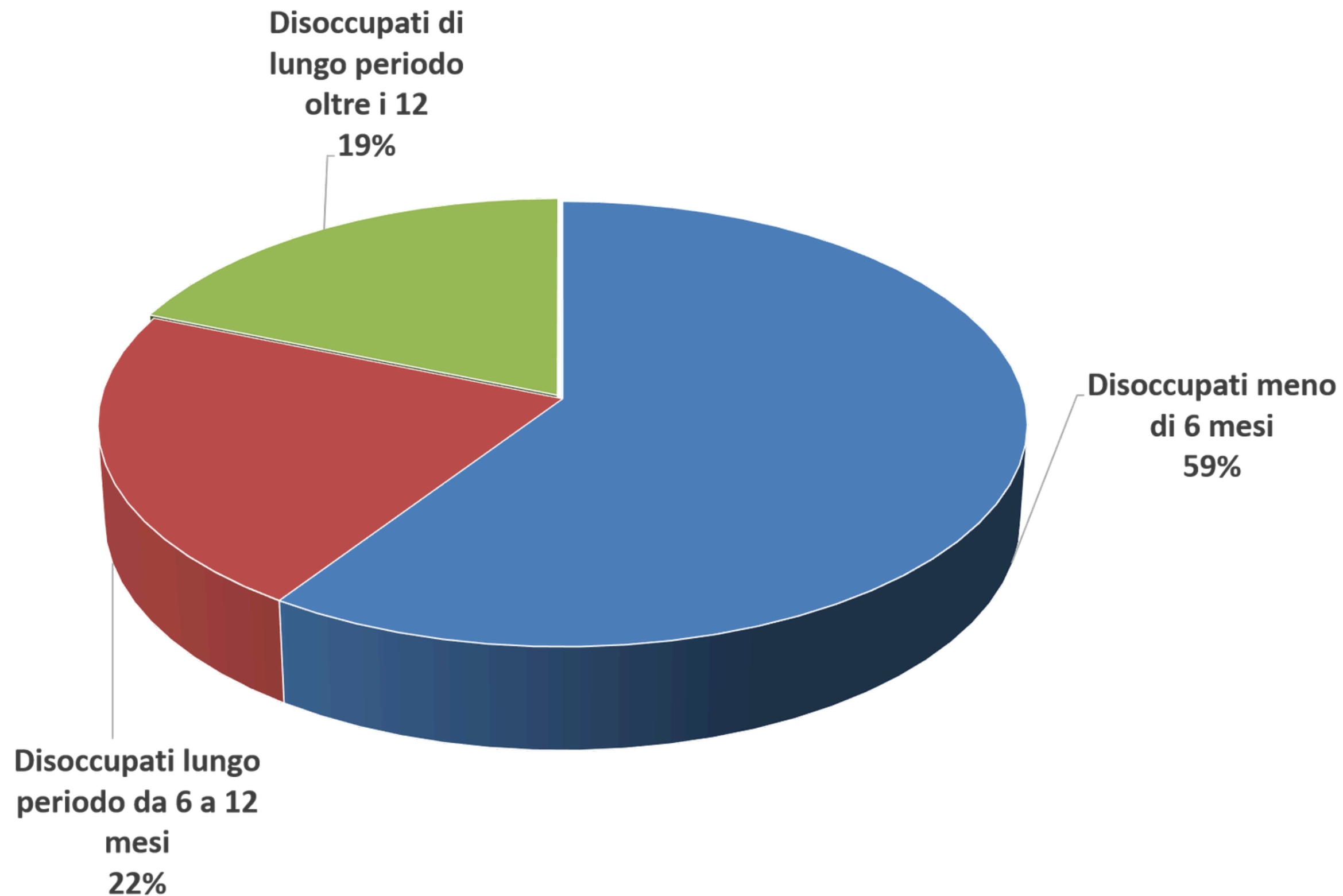
Titolo di studio



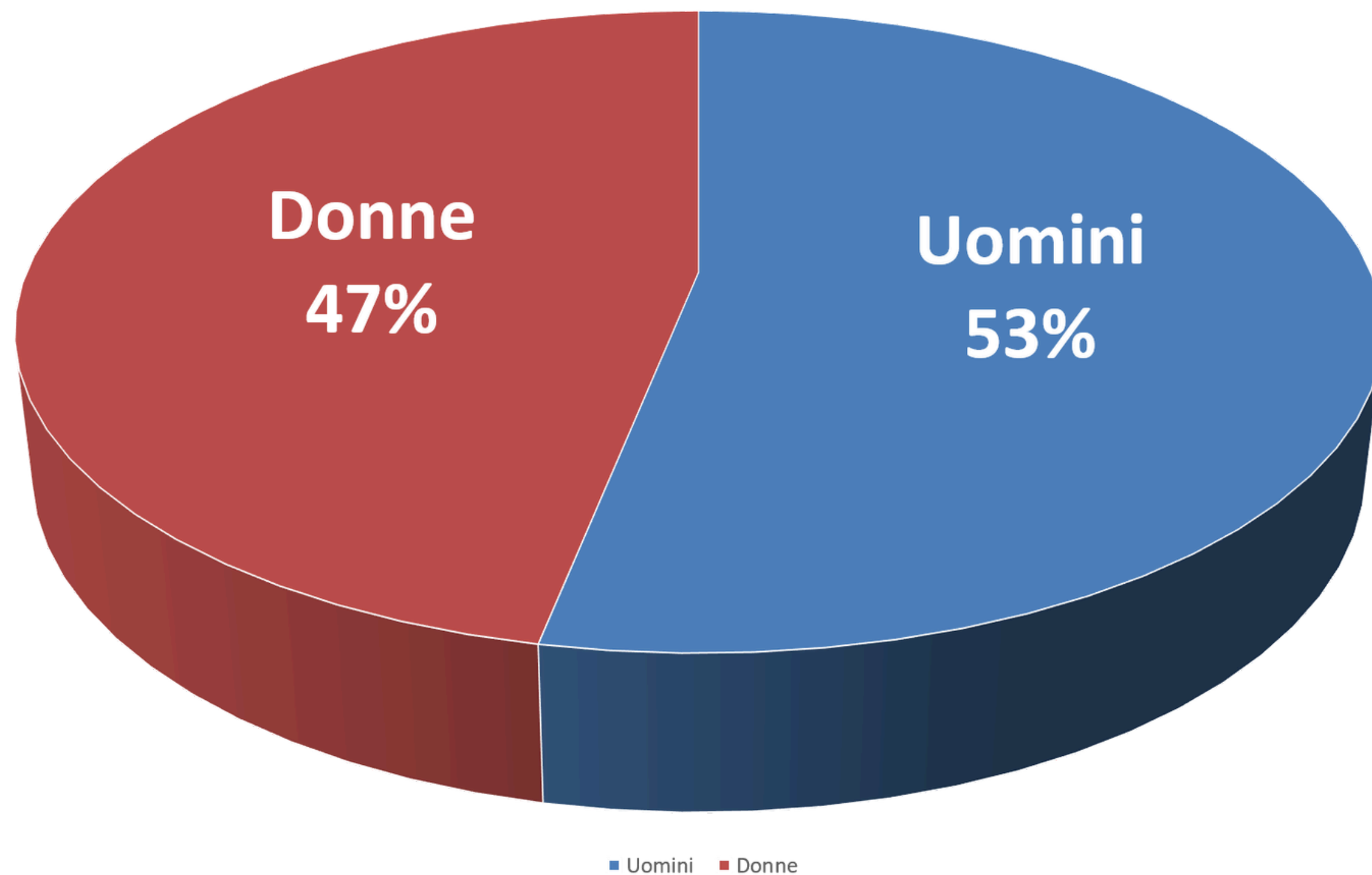
Cittadinanza



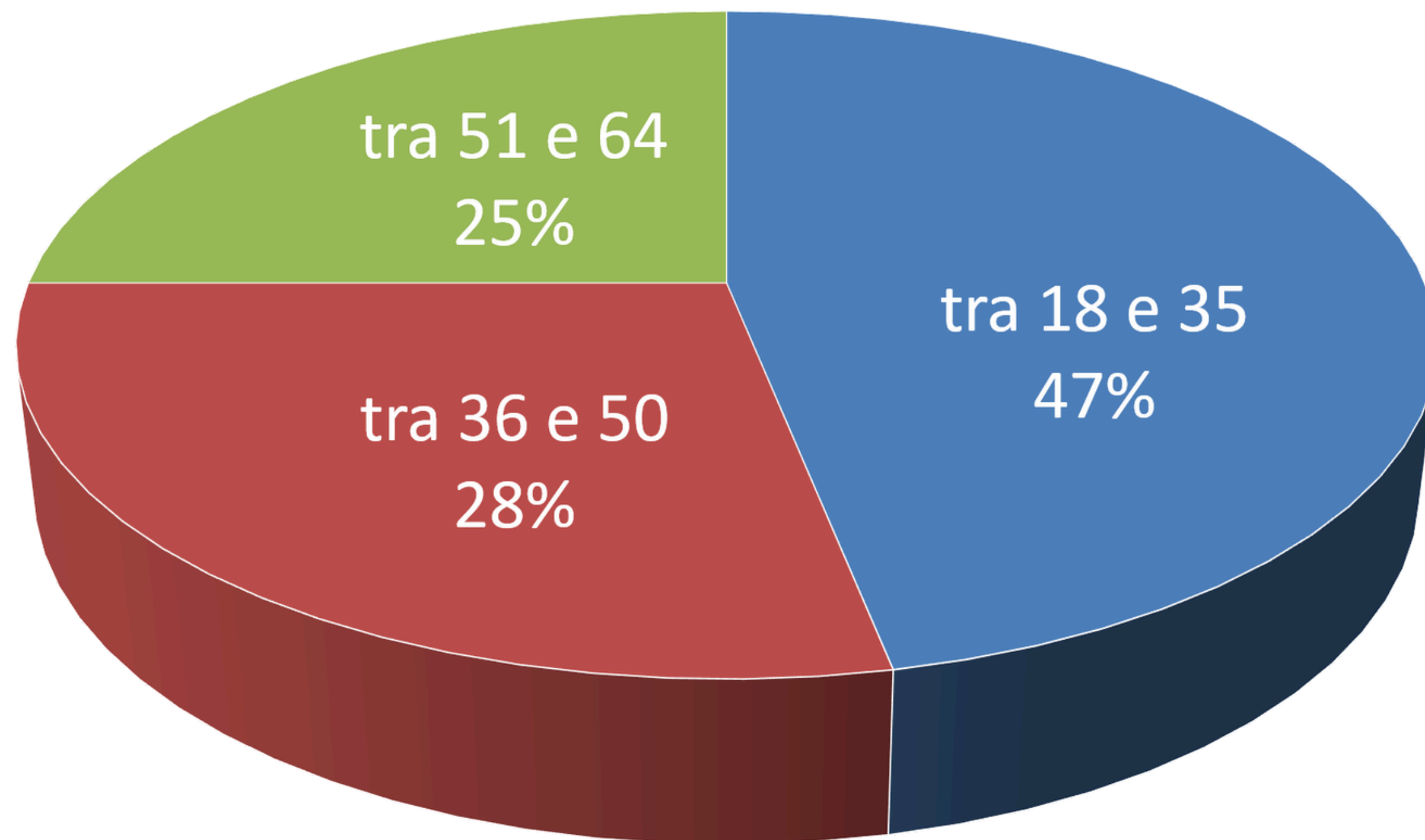
Stato Occupazionale



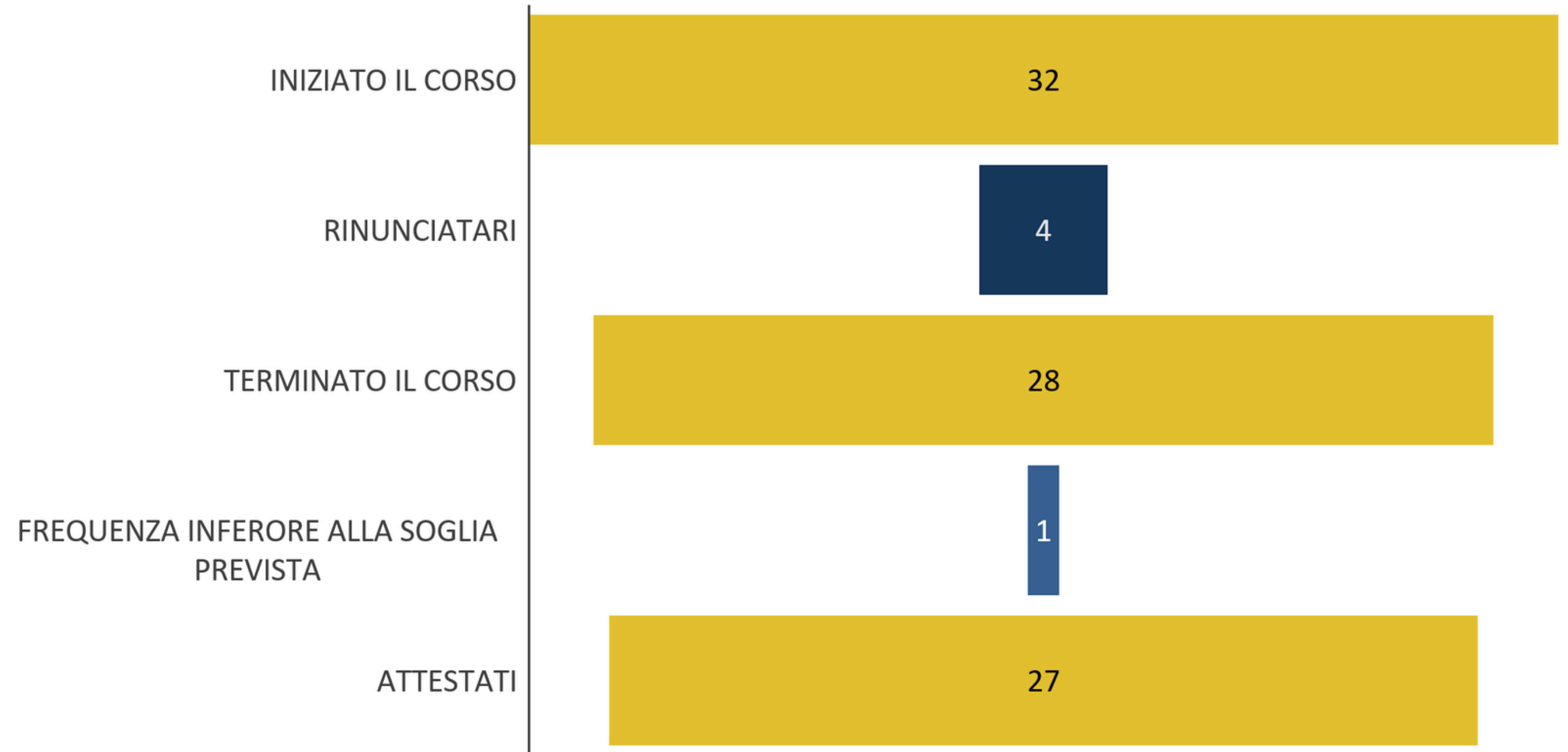
Genere



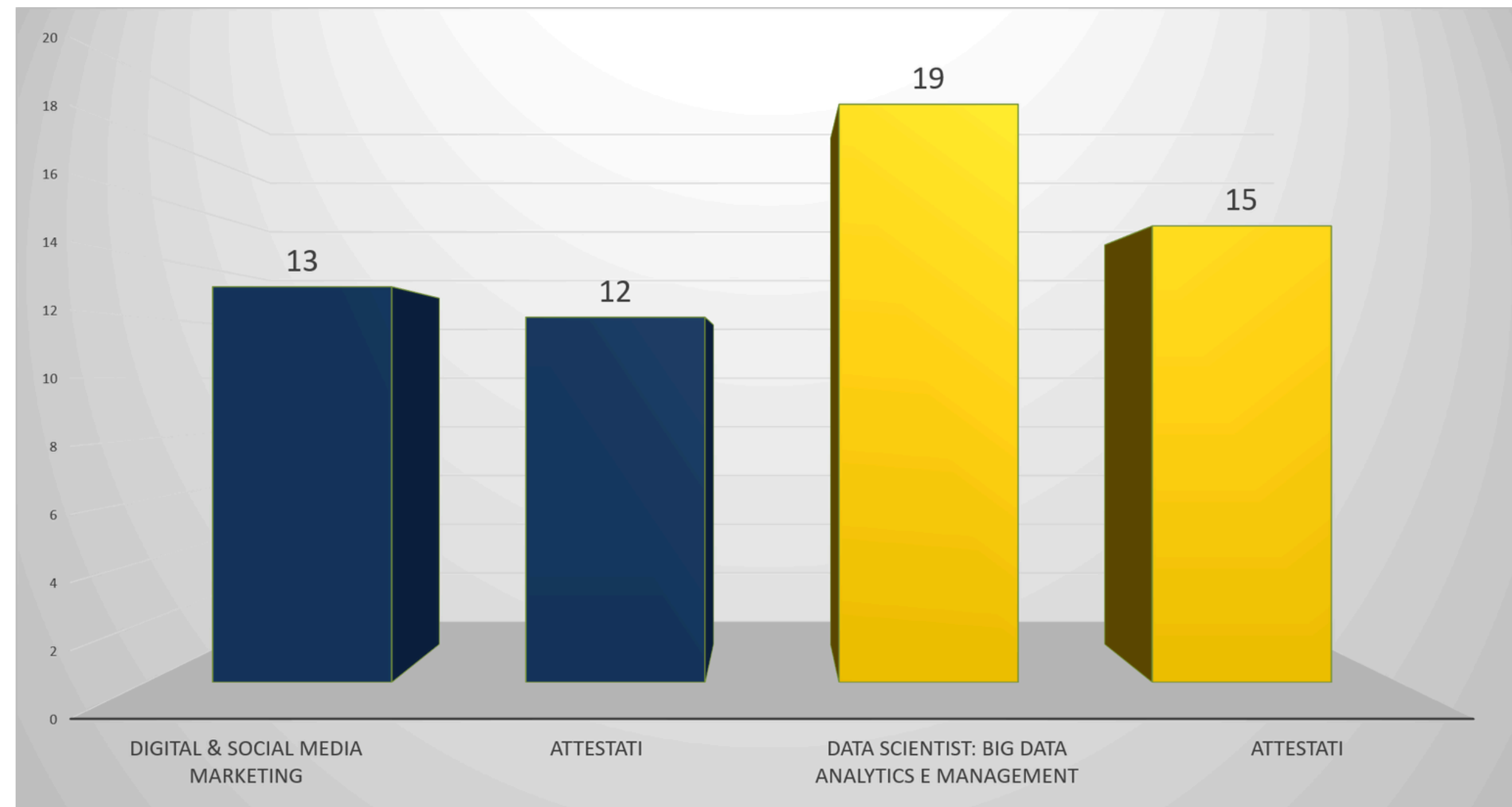
Fasce di età



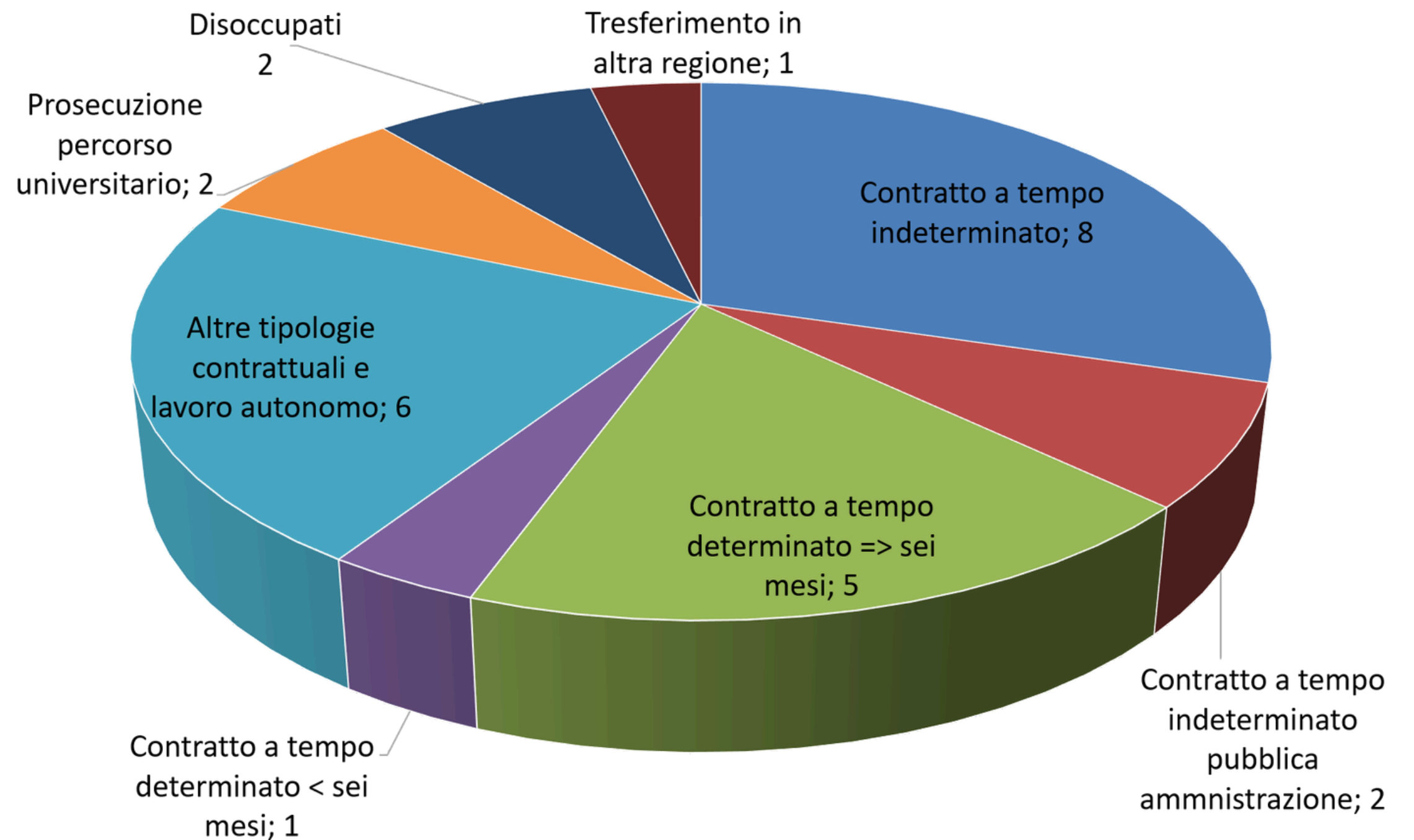
Esito Corsi



Esito per corso

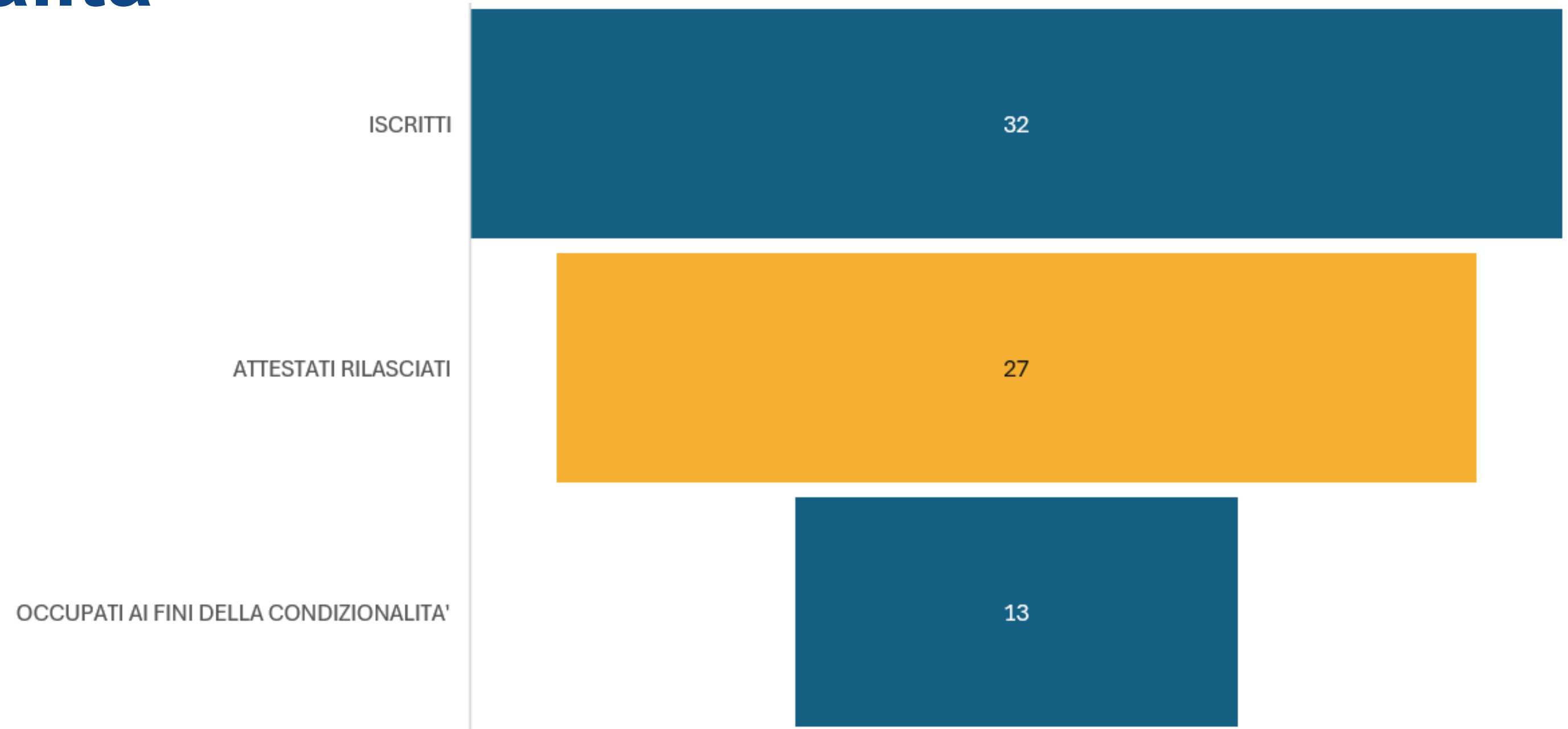


Esito occupazionale



I dati presentati sono da considerarsi provvisori.

Esito occupazionale condizionalità



I dati presentati sono da considerarsi provvisori.

L'intervento è realizzato nell'ambito delle iniziative promosse nel quadro della Politica di Coesione 2021-2027 (Priorità 1 – Obiettivo specifico ESO 4.1 -Azione a.1), in particolare del Programma Regionale cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo Plus. Per maggiori informazioni www.fse.regione.lombardia.it

CHIARA PARASCANDOLO

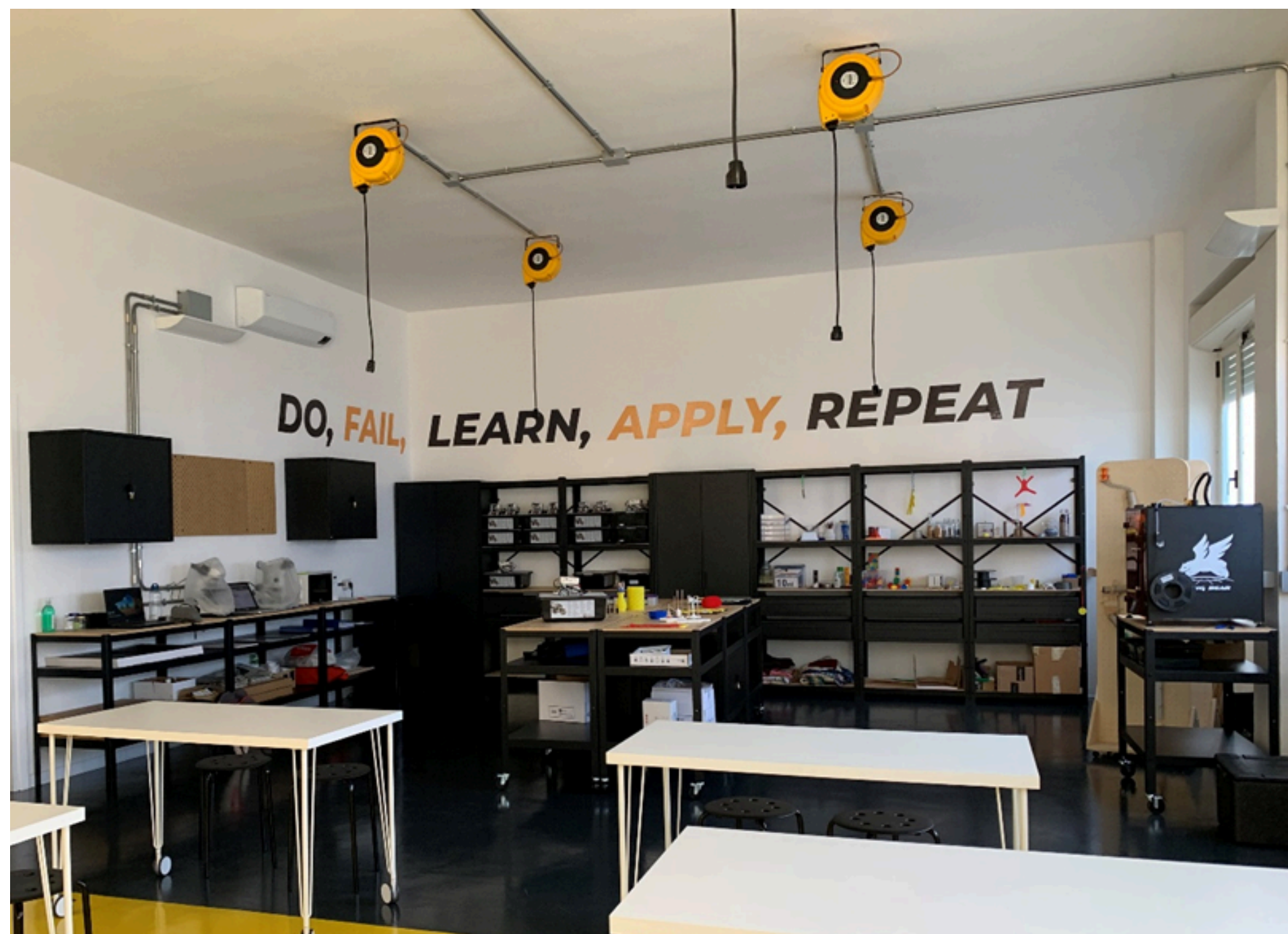
FORMATRICE STEM LAB

CENTRO FORMATIVO PROVINCIALE G. ZANARDELLI

LABORATORIO STEM

Comprendere il presente Costruire il futuro

STEM Lab al CFP Zanardelli di BRESCIA dal 2023



Science

Technology

Engineering

Mathematics

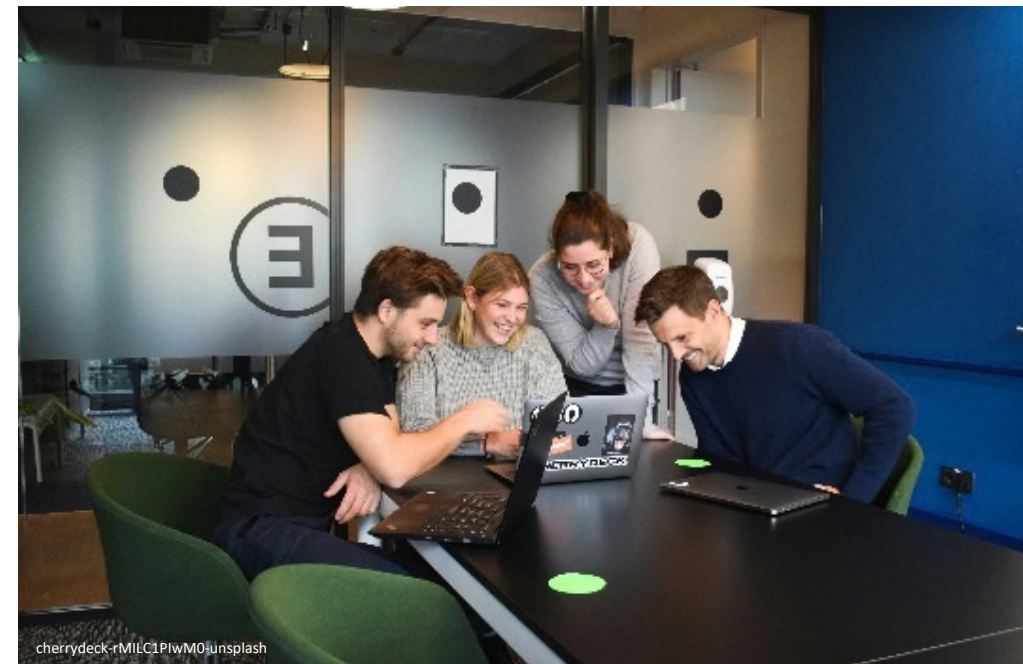
L'approccio:

- learning by doing;
- problem solving;
- cooperative learning;
- attivazione della creatività.

Le aziende cercano competenze STEM



- Pensiero critico e creativo
- Problem Solving
- Capacità di lavorare in Team; comunicazione
- Proattività



IL FUTURO NON LO SUBISCI, LO
PROGETTI.
E IL PROGETTO PARTE DALLE
COMPETENZE STEM.

L'intervento è realizzato nell'ambito delle iniziative promosse nel quadro della Politica di Coesione 2021-2027 (Priorità 1 – Obiettivo specifico ESO 4.1 -Azione a.1), in particolare del Programma Regionale cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo Plus. Per maggiori informazioni www.fse.regione.lombardia.it

INTERVISTA

FRANCESCO ZANELLI

L'intervento è realizzato nell'ambito delle iniziative promosse nel quadro della Politica di Coesione 2021-2027 (Priorità 1 – Obiettivo specifico ESO 4.1 -Azione a.1), in particolare del Programma Regionale cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo Plus. Per maggiori informazioni www.fse.regione.lombardia.it

INTERVISTA

CARMINE CASSANO

TABITA DONEDA

AQM GROUP at a glance



I numeri della forza lavoro di AQM

Nel quadro del proprio percorso di sostenibilità, AQM dedica particolare attenzione alla gestione e alla valorizzazione delle risorse umane.

Questa sezione presenta una sintesi della composizione della forza lavoro, delle principali caratteristiche dell'organizzazione del lavoro e degli aspetti legati alla salute e sicurezza, con l'obiettivo di promuovere un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e orientato al benessere delle persone.

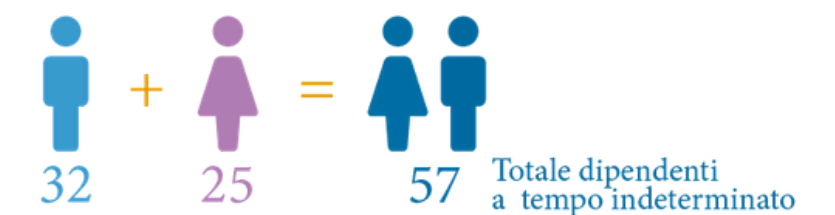
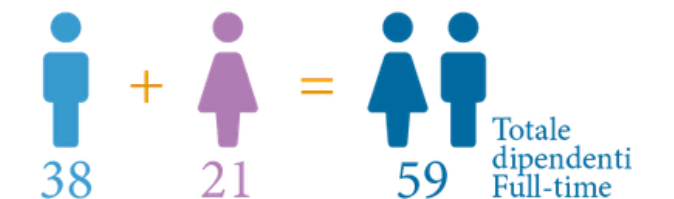
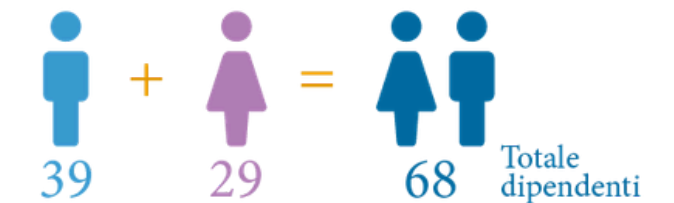
AQM conta un organico di 68 dipendenti, composto per il 57% da uomini e per il 43% da donne.

L'età media è pari a 43 anni, mentre l'anzianità aziendale è di 12 anni. La stabilità occupazionale rappresenta un elemento centrale nella gestione delle risorse umane di AQM.

Tutti i dipendenti sono assunti nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicabile.

Come evidenziato nel grafico, la maggior parte del personale è impiegata a contratto a tempo indeterminato, mentre i contatti a tempo determinato rappresentano una quota più contenuta e sono riconducibili principalmente a percorsi di apprendistato.

Per quanto riguarda l'organizzazione dell'orario di lavoro, prevale il ricorso al tempo pieno, con una presenza più limitata di rapporti part time.



Nota: gli apprendisti sono considerati a tempo determinato

L'intervento è realizzato nell'ambito delle iniziative promosse nel quadro della Politica di Coesione 2021-2027 (Priorità 1 – Obiettivo specifico ESO 4.1 -Azione a.1), in particolare del Programma Regionale cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo Plus. Per maggiori informazioni www.fse.regione.lombardia.it

MARGHERITA PALONCA

COORDINATRICE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI,
RENDICONTATIVI E INFORMATIVI, OSSERVATORIO
MERCATO DEL LAVORO DELLA PROVINCIA DI BRESCIA

Il lavoro che cambia

L'evoluzione della domanda di competenze digitali: Evidenze dai dati OML

Margherita Palonca
Osservatorio Mercato del lavoro - Provincia di Brescia



Un mercato che crea lavoro

Primo semestre 2026 - provincia di Brescia

116.139

Avviamenti al lavoro

+2,3% sul I sem. 2025

+18.905

Saldo avviamenti-
cessazioni

Saldo positivo

24.346

Alloggio e ristorazione

+7,0%

5.204

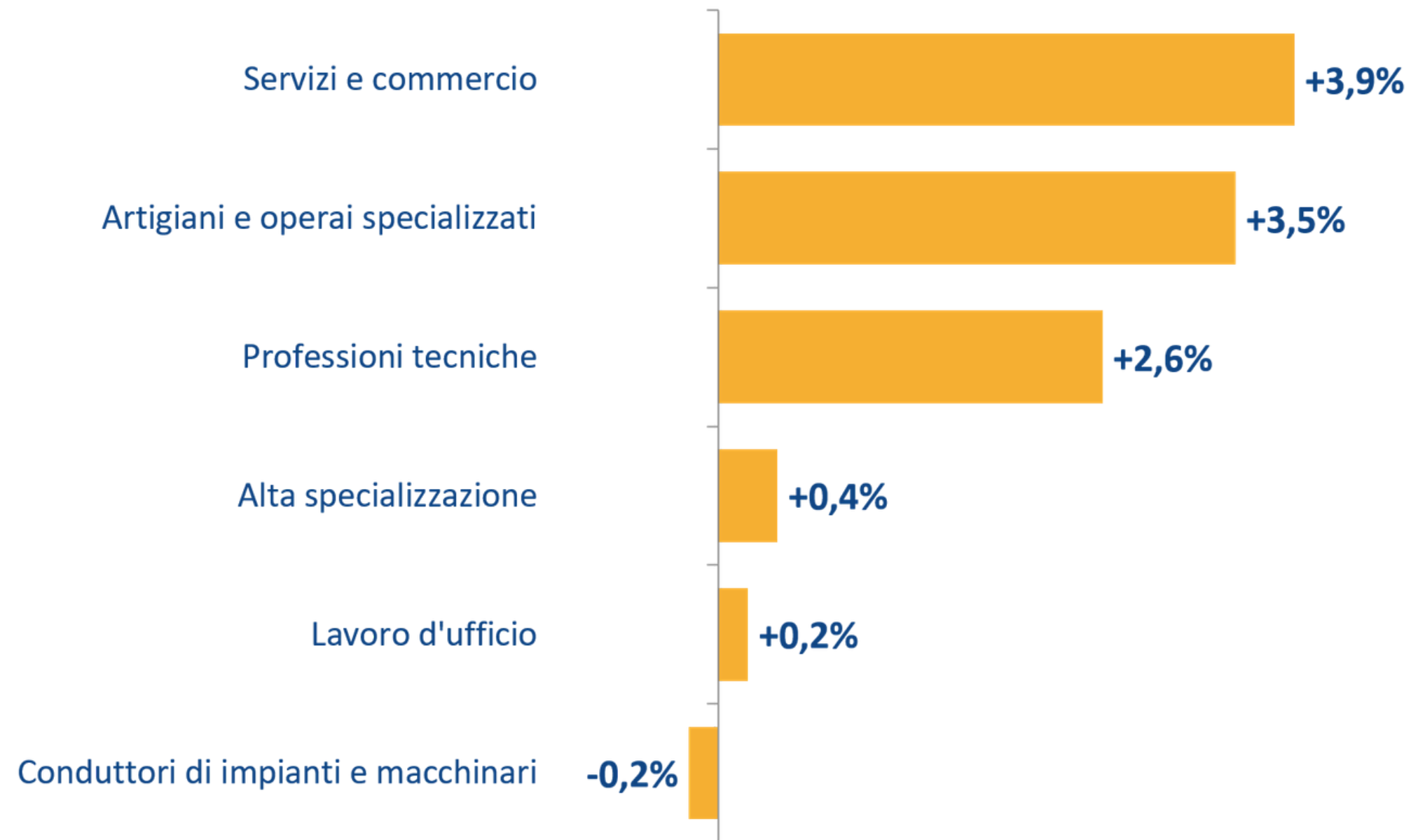
Trasporto e
magazzinaggio

+6,9%

La manifattura supera i 24.000 avviamenti: resta uno dei pilastri dell'economia provinciale.

Quali professioni crescono

Variazione degli avviamenti, I semestre 2026 su 2025

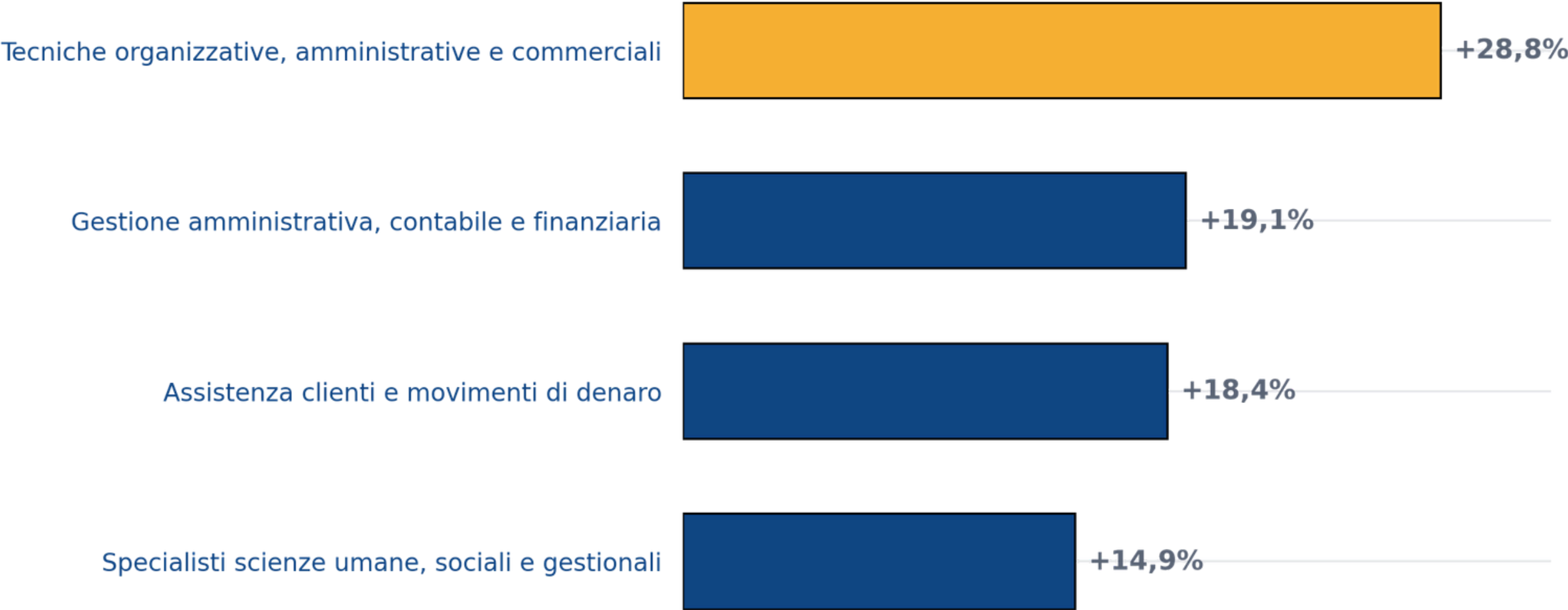


Non emerge una scomparsa delle professioni tradizionali, ma velocità diverse di trasformazione.

Crescono le professioni tecniche, specializzate e qualificate; le attività più standardizzate restano stabili o in lieve calo.

Quali professioni crescono

Le funzioni che integrano dati, piattaforme e software



+28,8%

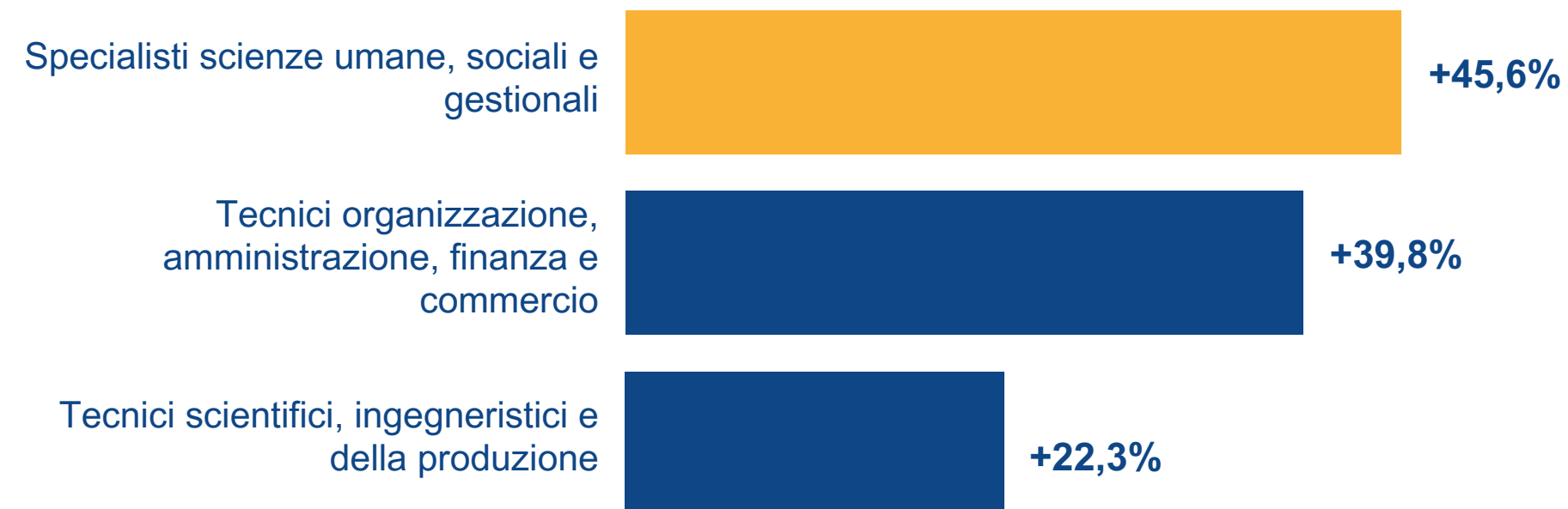
**professioni tecniche
organizzative,
amministrative e
commerciali**

Cambiano soprattutto i
contenuti digitali delle
professioni esistenti.

Fonte: Osservatorio Mercato del Lavoro della Provincia di Brescia

Cinque anni di trasformazione

Avviamenti per gruppi professionali - provincia di Brescia - 2021–2025



Il digitale oltre l'ICT

Nel quinquennio crescono soprattutto funzioni organizzative e gestionali. Gli specialisti ICT restano numericamente stabili.

La trasformazione digitale non coincide con la crescita delle sole professioni ICT.

Fonte: Osservatorio Mercato del Lavoro della Provincia di Brescia - elaborazione su dati 2021–2025

Il digitale cresce fuori dall'ICT

Alcune dinamiche significative degli avviamenti · provincia di Brescia ·
2021–2025

Addetti gestione
economica, contabile e
finanziaria

392 → 951

+142,6%

Crescita forte

Tecnici organizzazione e
amministrazione attività
produttive

913 → 1.815

+98,8%

Crescita forte

Specialisti di reti e database

104 → 158

+51,9%

Crescita forte

Il cambiamento digitale si diffonde nelle funzioni amministrative, organizzative e gestionali.

I nuovi volti del lavoro digitale

Alcune tra le professioni più ricercate

Tecnico Meccatronico

Previene guasti e migliora l'efficienza degli impianti

Elemento digitale

Utilizza sensori e dati per la manutenzione predittiva

Data Analyst

Trasforma i dati in informazioni utili

Elemento digitale

Analizza processi, produttività, inefficienze e performance

Supply Chain Analyst

Analizza e ottimizza la catena di approvvigionamento

Elemento digitale

Utilizza dati per prevedere fabbisogni, scorte e flussi

Social Media Manager

Gestisce la presenza digitale di un'organizzazione

Elemento digitale

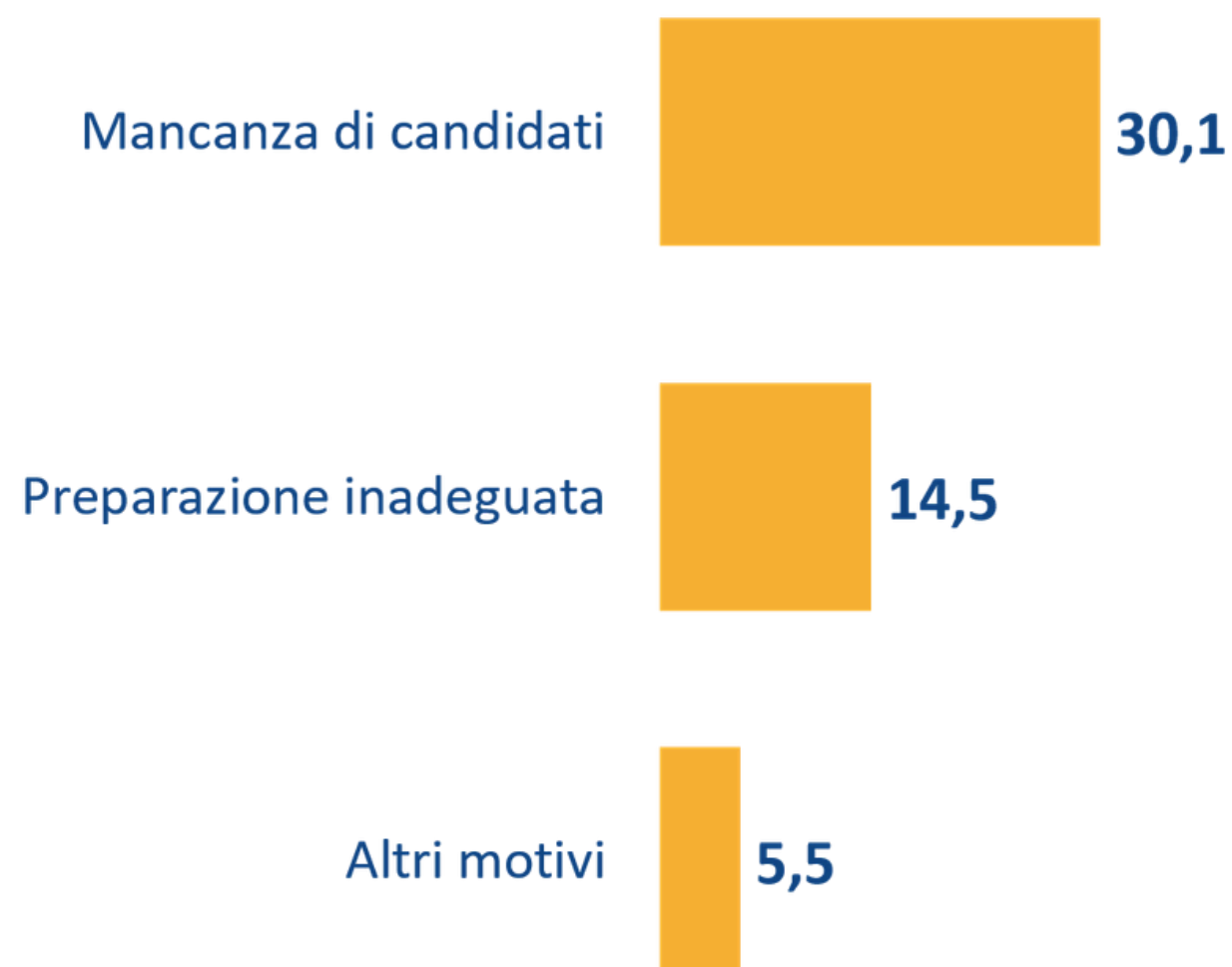
Analizza contenuti, interazioni, reputazione e performance

Un filo comune: usano i dati per migliorare decisioni, processi e risultati.

Il nodo delle competenze

Previsioni Excelsior – settembre – dicembre 2026

Difficoltà di reperimento



34.070

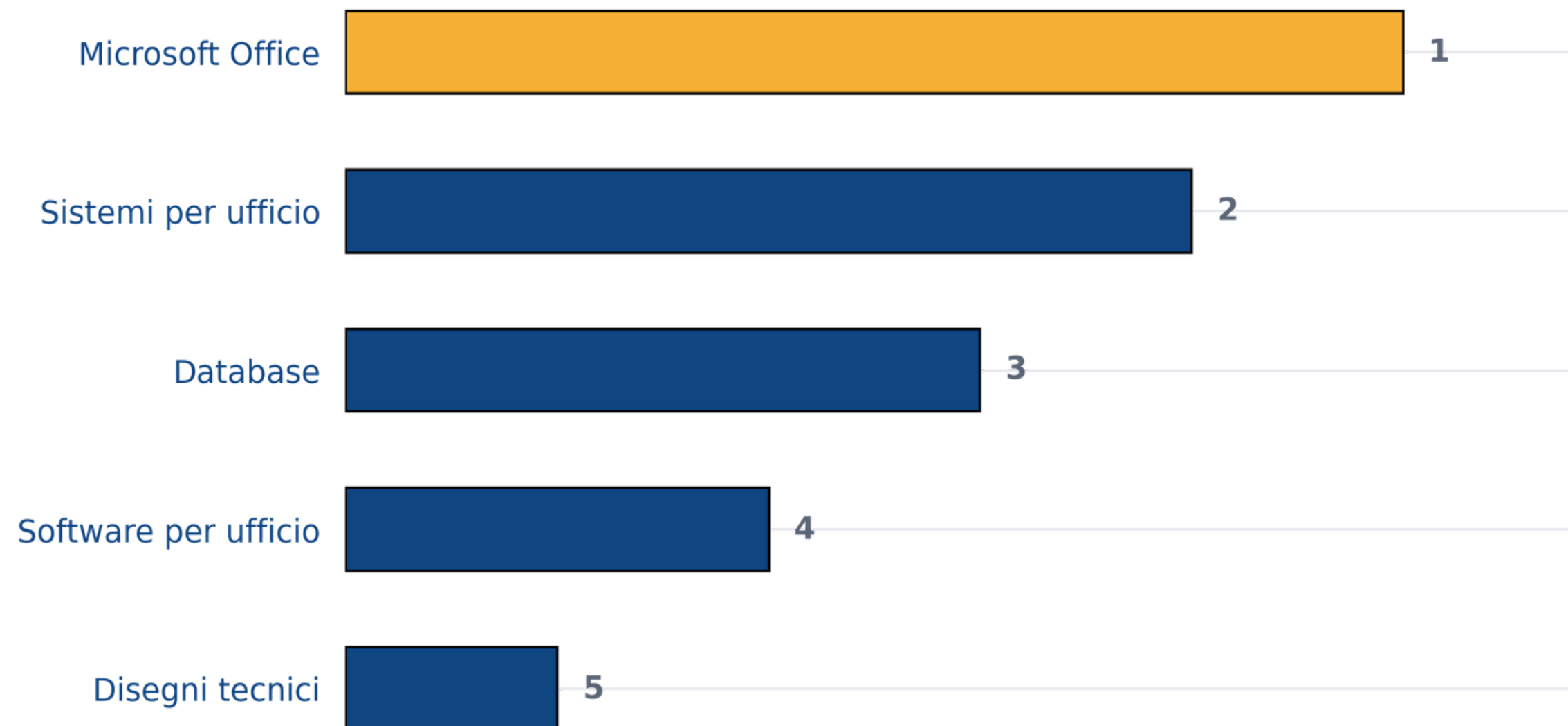
entrate previste dalle imprese
bresciane

50,1%

delle imprese prevede difficoltà di
reperimento

Il digitale entra nel lavoro

Le competenze digitali più citate negli annunci online · giugno 2026



Produttività

Microsoft Office e sistemi per ufficio

Dati

Database e gestione delle informazioni

Processi tecnici

Software aziendali e disegno tecnico

La posizione indica il rango, non il volume degli annunci.

Un filo comune

Il digitale è sempre più una dimensione trasversale del lavoro

Industria

Software, sensoristica e manutenzione evoluta entrano nei comparti produttivi.

Professioni

Crescono ruoli tecnici, amministrativi, gestionali e commerciali.

Competenze

Office, database e software aziendali costituiscono la base digitale più richiesta.

Non cresce solo il lavoro digitale. Si digitalizza il lavoro.

L'intervento è realizzato nell'ambito delle iniziative promosse nel quadro della Politica di Coesione 2021-2027 (Priorità 1 – Obiettivo specifico ESO 4.1 -Azione a.1), in particolare del Programma Regionale cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo Plus. Per maggiori informazioni www.fse.regione.lombardia.it

UN RINGRAZIAMENTO SPECIALE ALLA MODERATRICE:

LILINA GOLIA

GIORNALISTA E ADDETTO STAMPA
PROVINCIA DI BRESCIA

L'intervento è realizzato nell'ambito delle iniziative promosse nel quadro della Politica di Coesione 2021-2027 (Priorità 1 – Obiettivo specifico ESO 4.1 -Azione a.1), in particolare del Programma Regionale cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo Plus. Per maggiori informazioni www.fse.regione.lombardia.it

**GRAZIE PER
L'ATTENZIONE!**