

FORECAST OCCUPAZIONALE DELLE FILIERE S3

Filiera delle industrie culturali e creative

Dicembre 2025

FORECAST OCCUPAZIONALE DELLE FILIERE S3

Filiera delle industrie
culturali e creative

A cura di:

Roberto Trainito, Stefania Lemme, Alessandro Figini Albisetti, Marta Loro, Giorgia Bottazzo, Chiara Borrelli, Martina Turco (Intellera Consulting)

Curatela redazionale:

Annamaria Fiore (ARTI, Area Ricerca economica e informazione statistica, referente Osservatorio del Mercato del Lavoro in Puglia)

I testi presenti nel presente volume sono liberamente utilizzabili per fini non di lucro, purché siano citati chiaramente la fonte di provenienza e gli autori del testo. Ogni altra forma di utilizzazione si intende soggetta al preventivo consenso scritto, che può essere legittimamente negato.

@ 2025 ARTI – Agenzia Regionale per la Tecnologia, il Trasferimento tecnologico e l'Innovazione

Indice

1. INTRODUZIONE.....	4
1.1 Obiettivo.....	4
1.2 Il settore delle Industrie Culturali e Creative.....	4
2. SCENARIO OCCUPAZIONALE ATTUALE.....	5
2.1 Analisi di insieme in Puglia	6
2.2 Analisi per provincia	8
3. ANALISI DELLA DOMANDA OCCUPAZIONALE NEI JOB POSTING.....	13
4. COMPETENZE RICHIESTE NEI JOB POSTING	18
4.1 Analisi delle competenze	18
4.2 Market Basket Analysis.....	24
4.3 Confronto con la tassonomia ESCO.....	31
5. PREVISIONI OCCUPAZIONALI.....	35
5.1 Andamento e prospettive occupazionali.....	35
6. CONCLUSIONI E PROSPETTIVE OPERATIVE	37
APPENDICI.....	39
Appendice A – Tabelle.....	39
Appendice B – Grafici.....	45
Grafici relativi al capitolo 3 - Analisi della domanda occupazionale nei job posting	45
Grafici relativi alla sezione 5.1 - Andamento e prospettive occupazionali	60
Bibliografia	76

1. INTRODUZIONE

1.1 Obiettivo

Il presente documento ha lo scopo di delineare le tendenze occupazionali e le competenze richieste nel perimetro della Strategia di Specializzazione Intelligente (S3) della Regione Puglia (1), che individua specifici ambiti produttivi strategici per lo sviluppo economico e l'innovazione del territorio. In tale contesto, l'analisi pone particolare attenzione alla filiera produttiva delle Industrie Culturali e Creative (ICC).

Il percorso metodologico adottato si articola in più fasi, seguendo una logica progressiva che consente di cogliere sia le dinamiche attuali sia le prospettive future del mercato del lavoro regionale. In una prima fase, viene esaminato lo scenario occupazionale attuale, attraverso l'elaborazione di dati relativi ad assunzioni e cessazioni a livello regionale e provinciale. A questa fase, si affianca l'analisi della domanda espressa attraverso i job posting online, che permette di osservare le figure professionali maggiormente richieste e di approfondire le caratteristiche della domanda in termini di tipologia contrattuale, livello di esperienza e titolo di studio. Un ulteriore livello di approfondimento riguarda le competenze richieste, con particolare attenzione alle hard skill settoriali, individuate attraverso la tassonomia europea ESCO (2). Questo passaggio consente di superare una lettura meramente quantitativa della domanda di lavoro, offrendo indicazioni utili per l'orientamento delle politiche formative e delle strategie di attivazione del lavoro. Infine, il lavoro presenta le previsioni occupazionali elaborate mediante l'utilizzo di modelli avanzati di Machine Learning, che garantiscono una maggiore accuratezza e granularità rispetto agli approcci tradizionali. L'obiettivo complessivo è quello di fornire uno strumento operativo a supporto della programmazione regionale, capace di individuare trend emergenti, fabbisogni professionali e competenze strategiche, con un livello di dettaglio superiore rispetto agli strumenti finora disponibili.

Le evidenze emerse nel corso dell'analisi saranno riprese nella parte conclusiva, dove verranno proposte alcune direzioni di sviluppo per rafforzare la capacità del sistema regionale di anticipare e rispondere alle trasformazioni del mercato del lavoro, con particolare riferimento al rafforzamento della base informativa, al monitoraggio continuo dei trend occupazionali e all'adeguamento dell'offerta formativa alle competenze emergenti.

1.2 Il settore delle Industrie Culturali e Creative

La filiera delle Industrie Culturali e Creative (ICC) rappresenta uno dei pilastri della Smart Specialization Strategy della Regione Puglia, definita come "il settore costituito da un ecosistema di liberi professionisti e microimprese che producono e forniscono contenuti, beni e servizi creativi" (3).

All'interno di questo perimetro si colloca in modo strutturale la filiera dell'artigianato artistico, tradizionale e *handmade*, che in Puglia si configura come un comparto ampio, articolato e trasversale, comprendente attività manifatturiere, artistiche e di servizio caratterizzate da una forte componente di manualità, creatività e tradizione produttiva. La filiera include imprese orientate prevalentemente alla produzione di beni finiti destinati al consumo diretto, escludendo in larga parte le attività rivolte alla produzione di semilavorati per l'industria. Il processo produttivo è prevalentemente di tipo artigianale, non seriale, con una forte personalizzazione dei manufatti e una rilevante incidenza del lavoro manuale.

Tale filiera coinvolge numerosi ambiti produttivi: abbigliamento e sartoria su misura, design, pelletteria e calzature, tessile per la casa, mobili e arredo, legno e materiali da intreccio, lavorazione dei metalli, vetro e ceramica, oreficeria e gioielleria, lavorazioni artistiche, carta e cartapesta, strumenti musicali e oggettistica; a queste produzioni si affiancano attività di restauro, riparazione e servizi connessi, che completano e integrano il sistema produttivo. L'artigianato artistico e *handmade* presenta un forte radicamento territoriale ed è diffuso in tutte le province pugliesi, con una distribuzione capillare che testimonia il valore culturale e identitario del comparto. Pertanto, la presenza di sistemi produttivi locali e di specializzazioni territoriali è il risultato di una lunga tradizione manifatturiera che si è consolidata nel tempo, mantenendo un legame stretto con i contesti sociali ed economici di riferimento.

La struttura della filiera ICC è caratterizzata dalla prevalenza di micro e piccole imprese, spesso organizzate in forma individuale o familiare, che garantiscono continuità alle tradizioni produttive locali ma che presentano, al tempo stesso, una limitata dimensione organizzativa. Accanto a queste realtà, si collocano imprese di dimensione più strutturata, che operano negli stessi ambiti produttivi con modelli aziendali più complessi. Nel perimetro della filiera, rientrano anche le attività creative e artistiche, come le produzioni artistiche individuali, la conservazione e il restauro delle opere d'arte, le lavorazioni decorative e le attività di progettazione legate al design. Tali ambiti contribuiscono ad ampliare il perimetro del comparto e a rafforzarne la natura ibrida tra manifattura, arte e produzione culturale.

Nel complesso, la filiera dell'artigianato artistico e *handmade* in Puglia si configura come un sistema produttivo storicamente consolidato, caratterizzato da una forte specializzazione settoriale, da un'elevata diffusione territoriale e da un impianto produttivo basato principalmente sulla micro-imprenditorialità. Essa rappresenta una componente rilevante dell'economia regionale, capace di esprimere una significativa varietà di produzioni e di mantenere nel tempo un ruolo centrale nella valorizzazione delle competenze artigianali e delle tradizioni produttive locali (4).

2. SCENARIO OCCUPAZIONALE ATTUALE

L'obiettivo di questa sezione è quello di descrivere e interpretare le principali dinamiche occupazionali dal 2023 al primo trimestre 2025, attraverso l'analisi integrata di attivazioni, cessazioni e annunci di lavoro, a livello sia regionale sia provinciale. Tale approccio consente di

evidenziare non solo i volumi e i trend nel tempo, ma anche le differenze territoriali e i possibili squilibri tra domanda e offerta di lavoro.

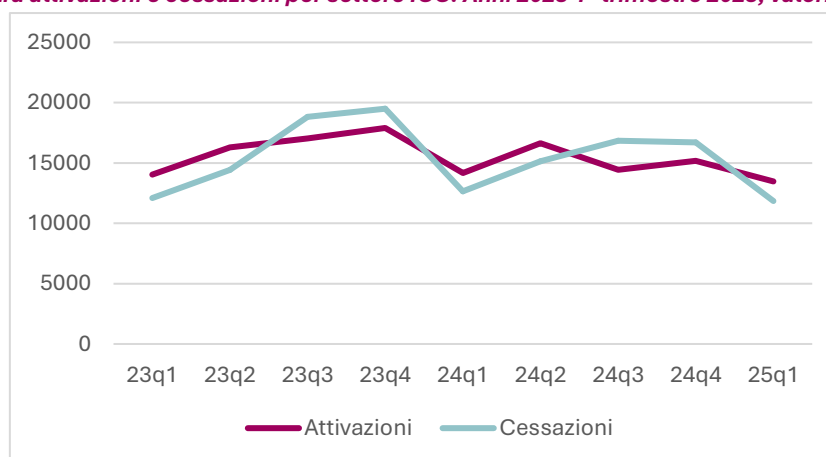
L'analisi, nell'insieme, fornisce una visione delle trasformazioni in atto nel tessuto produttivo pugliese, permettendo di individuare criticità, potenzialità di sviluppo e leve di intervento utili per orientare le politiche regionali in materia di formazione, innovazione e competitività del lavoro.

2.1 Analisi di insieme in Puglia

La presente sezione si propone di descrivere e interpretare l'andamento storico dell'occupazione in Puglia nel settore ICC, evidenziando le principali dinamiche di ingresso e uscita dal mercato del lavoro. L'analisi prende in esame sia l'andamento temporale sia la distribuzione territoriale delle attività economiche e della forza lavoro, con l'obiettivo di individuare trend, criticità e opportunità nei diversi comparti produttivi.

Nel periodo compreso tra primo trimestre 2023 e primo trimestre 2025, il settore ICC mostra un andamento delle attivazioni e delle cessazioni in larga parte sovrapponibile. Le cessazioni tendono a superare le attivazioni negli ultimi due trimestri di ciascun anno, evidenziando una probabile dinamica stagionale, rafforzata dal calo ricorrente delle cessazioni nei primi trimestri. Le attivazioni presentano un profilo complessivamente stabile, ma con una leggera flessione nel 2024 rispetto al 2023: la media annua passa, infatti, da 16.268 attivazioni nel 2023 a 15.112 nel 2024. Una tendenza simile si osserva anche confrontando i primi trimestri dei tre anni, che mostrano una progressiva, seppur contenuta, diminuzione. Questo segnale potrebbe suggerire un rallentamento della domanda di lavoro nel comparto, imputabile sia a fattori congiunturali (incertezze macroeconomiche, riduzione dei consumi culturali) sia a potenziali trasformazioni interne ai segmenti produttivi del settore ICC (maggiore ricorso a contratti brevi oppure una crescente stagionalizzazione delle attività, Figura 1).

Figura 1: Confronto tra attivazioni e cessazioni per settore ICC. Anni 2023-1° trimestre 2025, valori assoluti per trimestre

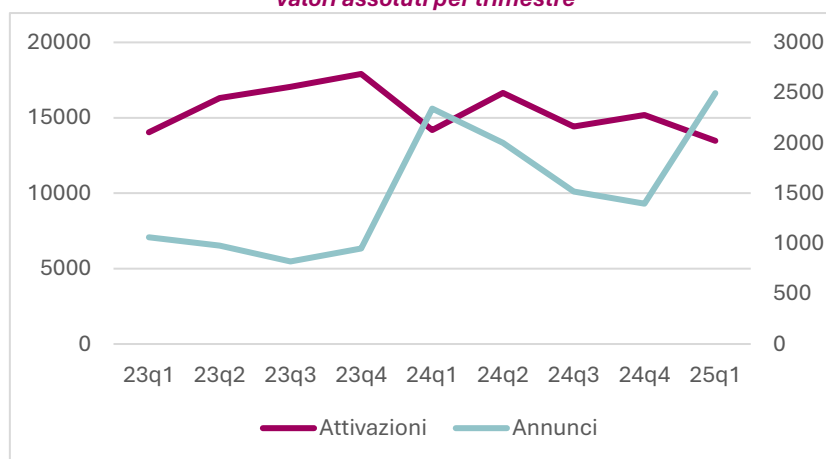


Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (5)

Dopo aver esaminato le dinamiche occupazionali attraverso il confronto tra attivazioni e cessazioni, l'analisi si sposta su un diverso livello di lettura: il rapporto tra attivazioni e annunci di lavoro. Questo passaggio consente di cogliere le interazioni tra domanda e offerta, individuando eventuali scostamenti temporali e pattern di pubblicazione che condizionano i processi di reclutamento. Nel periodo compreso tra primo trimestre 2023 e primo trimestre 2025, osservando l'andamento degli annunci rispetto alle attivazioni, emerge chiaramente come il numero di annunci sia nettamente inferiore rispetto alle attivazioni, soprattutto nel 2023. Si registra inoltre un picco significativo nel primo trimestre del 2024, seguito da un calo nel corso dell'anno e da un nuovo innalzamento nel primo trimestre del 2025. Questa dinamica suggerisce una componente stagionale nei processi di pubblicazione delle offerte, confermata dal fatto che i picchi di annunci precedono in genere un aumento delle attivazioni.

È inoltre importante sottolineare che i due fenomeni evolvono su scale diverse: gli annunci si attestano sulle migliaia, mentre le attivazioni sulle decine di migliaia. Tale differenza indica che il settore ICC è complessivamente dinamico, ma che i canali di pubblicazione utilizzati dalle imprese non coincidono necessariamente con le piattaforme online analizzate (possibile ricorso a reti informali, autocandidature, canali diretti o professionali di settore, Figura 2).

Figura 2: Confronto tra attivazioni (asse sx) e annunci pubblicati (asse dx) per settore ICC. Anni 2023-1° trimestre 2025, valori assoluti per trimestre



Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (5) (6)

In conclusione, l'osservazione congiunta dei flussi occupazionali e dei segnali provenienti dal mercato degli annunci suggerisce che **il settore ICC pugliese presenti una struttura dinamica ma esposta a marcate ciclicità stagionali e a un possibile, seppur lieve, rallentamento**. La distanza tra numero di annunci e attivazioni evidenzia inoltre la necessità di approfondire i canali effettivi di incontro tra domanda e offerta, poiché i dati disponibili non colgono appieno i meccanismi di reclutamento del comparto.

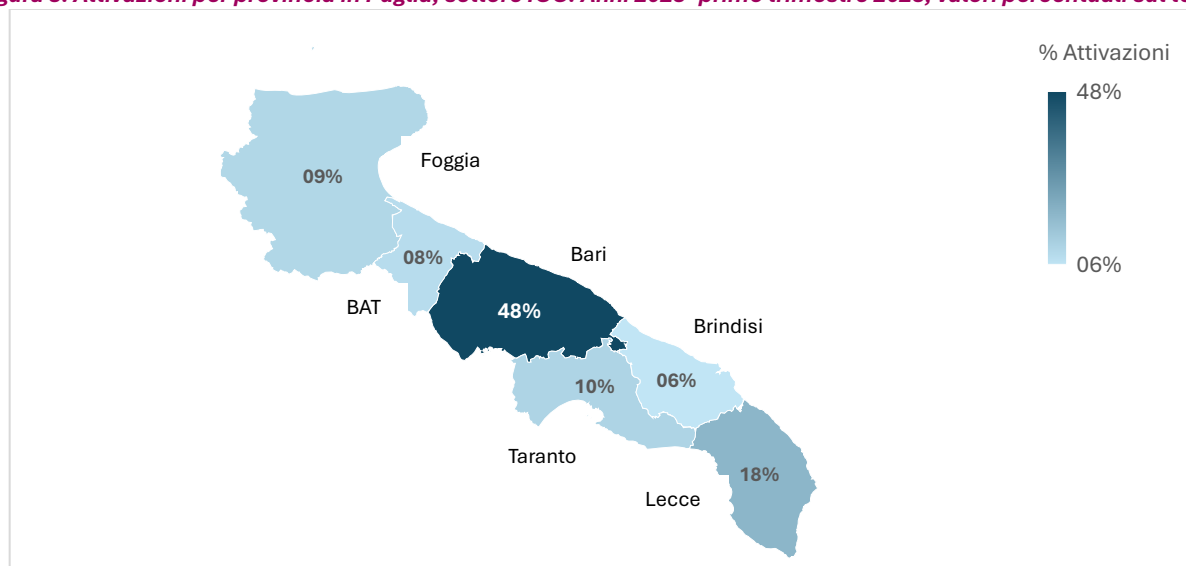
2.2 Analisi per provincia

Dopo aver analizzato l'andamento complessivo del settore ICC in Puglia, è utile approfondire le differenze territoriali.

La distribuzione delle dinamiche occupazionali, infatti, non è omogenea: ciascuna provincia presenta proprie caratteristiche in termini di attivazioni, cessazioni e domanda di lavoro mediante canali online. L'analisi per provincia consente di mettere in evidenza i poli più dinamici del settore. Va precisato che l'elaborazione è stata condotta sull'87% del totale degli annunci disponibili, in quanto per il restante non è riportata l'informazione relativa alla provincia.

La mappa regionale presenta la distribuzione delle attivazioni per provincia; nel periodo compreso tra il primo trimestre 2023 e il primo trimestre 2025 emerge la provincia di Bari come area più dinamica, seguita da Taranto e Lecce. Al contrario, Foggia e BAT evidenziano livelli più contenuti di attività, mentre Brindisi figura come la provincia con il coinvolgimento più limitato nel comparto (Figura 3).

Figura 3: Attivazioni per provincia in Puglia, settore ICC. Anni 2023- primo trimestre 2025, valori percentuali sul totale



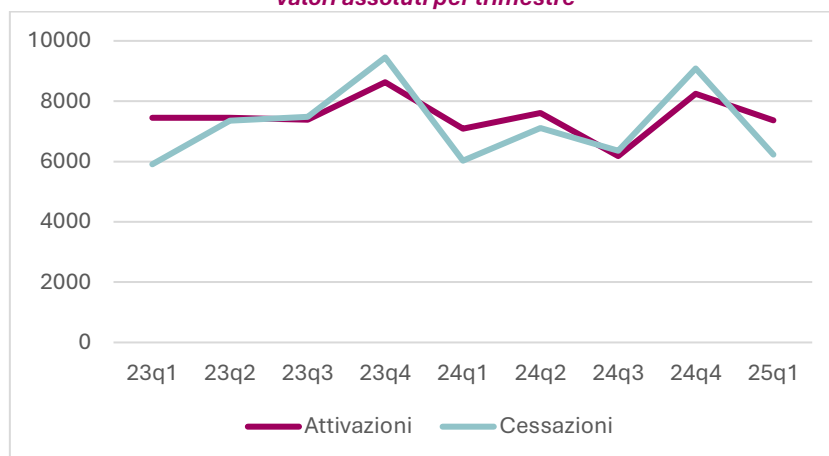
Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (5)

Le analisi seguenti esaminano le province più significative – Bari, Taranto e Lecce – evidenziando non solo i volumi di attivazioni, ma anche il rapporto con le cessazioni e le eventuali tendenze stagionali.

Nel periodo esaminato, la provincia di Bari mostra un andamento ciclico delle attivazioni e delle cessazioni, con pattern simili nei diversi anni. Le attivazioni restano relativamente stabili, con valori compresi tra 7.400 e 7.600 nei primi trimestri dei due anni e aumenti significativi nei quarti trimestri (8.629 nel 2023 e 8.249 nel 2024), segnale di un rafforzamento della domanda di lavoro a fine anno. Le cessazioni seguono una dinamica più marcata: partono da livelli contenuti nei primi trimestri (circa 6.000) e raggiungono picchi molto elevati negli ultimi trimestri (oltre 9.000 sia nel 2023 che nel 2024). Nel terzo trimestre 2024 si registra un calo più evidente delle attivazioni (6.179), che potrebbe indicare una momentanea contrazione del mercato. Il primo trimestre 2025 conferma la stagionalità osservata:

attivazioni e cessazioni tornano su valori più bassi, simili ai primi trimestri degli anni precedenti. Complessivamente, Bari presenta un mercato del lavoro dinamico, caratterizzato da forti oscillazioni stagionali e da una lieve riduzione delle attivazioni nel 2024 rispetto al 2023 (Figura 4).

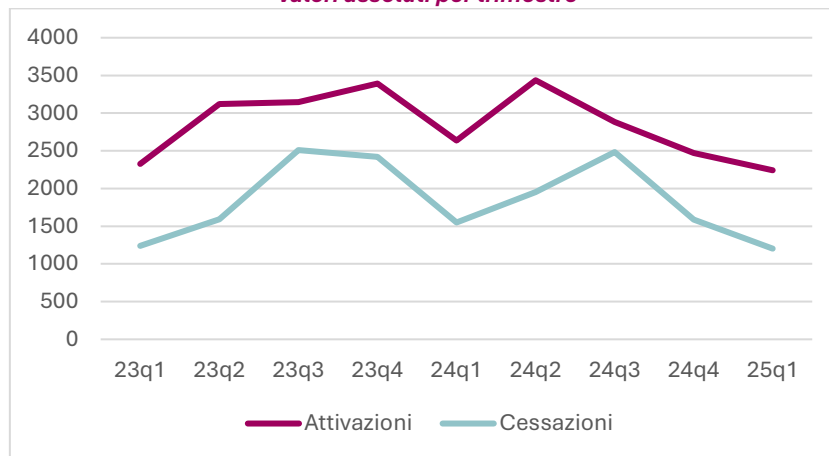
Figura 4: Confronto tra attivazioni e cessazioni per settore ICC, provincia di Bari. Anni 2023-1° trimestre 2025, valori assoluti per trimestre



Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (5)

Sempre per il periodo in esame, la provincia di Lecce mostra un andamento delle attivazioni caratterizzato da variazioni più ampie rispetto ad altre aree regionali. Nel 2023 le attivazioni crescono tra il primo e il secondo trimestre (da 2.328 a 3.121), restano stabili nel terzo e raggiungono un picco nel quarto trimestre (3.391), segnalando una chiara stagionalità. Le cessazioni seguono un andamento simile, con un forte aumento nel terzo trimestre (2.510), probabilmente legato alla chiusura di contratti stagionali, e un lieve calo nel quarto. Nel 2024 la stagionalità si conferma: le attivazioni crescono nel secondo trimestre (3.436), per poi diminuire nel terzo e soprattutto nel quarto (2.469). Le cessazioni presentano un picco nel terzo trimestre (2.484), coerente con la dinamica del 2023. Nel primo trimestre 2025 si registra un ritorno a livelli minimi sia per attivazioni (2.242) sia per cessazioni (1.203), in linea con i valori di inizio anno dei periodi precedenti. Complessivamente, Lecce evidenzia un mercato del lavoro fortemente influenzato da **cicli stagionali**, con **picchi estivi** e un ridimensionamento marcato nella parte finale del 2024 (Figura 5).

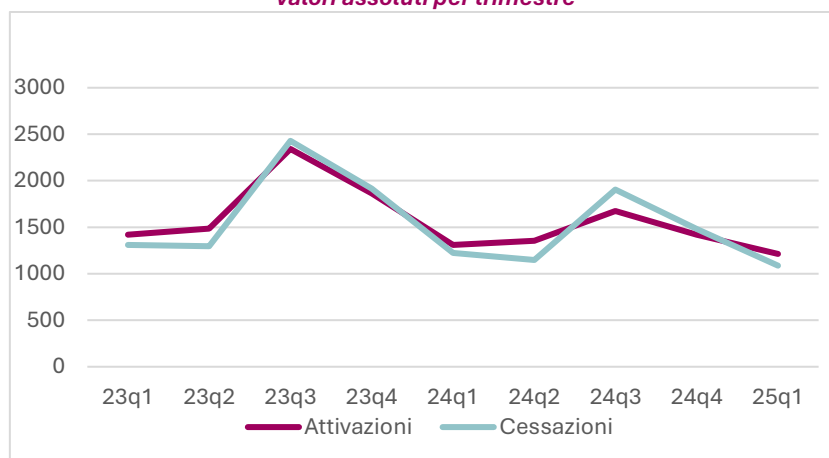
Figura 5: Confronto tra attivazioni e cessazioni per settore ICC, provincia di Lecce. Anni 2023-1° trimestre 2025, valori assoluti per trimestre



Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (5)

La provincia di Taranto presenta, invece, una dinamica occupazionale caratterizzata da oscillazioni significative, con un marcato picco estivo. Nel terzo trimestre 2023, le attivazioni aumentano in modo consistente, seguite da un calo nel quarto; le cessazioni mostrano un picco analogo nel terzo trimestre 2023. Nel 2024, il ciclo si ripete con livelli complessivamente più bassi; infatti, si passa da 1.778 attivazioni medie nel 2023 a 1.440 nel 2024, con una contrazione del 19%. Le attivazioni restano contenute nei primi due trimestri, aumentano nel terzo e calano nuovamente nel quarto; anche le cessazioni diminuiscono e seguono lo stesso schema, con un picco nel terzo trimestre. Il primo trimestre 2025 riporta valori minimi sia per attivazioni sia per cessazioni, in linea con l'andamento di inizio anno dei periodi precedenti. Nel complesso, Taranto evidenzia un mercato del lavoro stagionale, con forte concentrazione delle dinamiche contrattuali nel terzo trimestre e un lieve ridimensionamento dell'attività nel 2024 rispetto al 2023 (Figura 6).

Figura 6: Confronto tra attivazioni e cessazioni per settore ICC, provincia di Taranto. Anni 2023-1° trimestre 2025, valori assoluti per trimestre

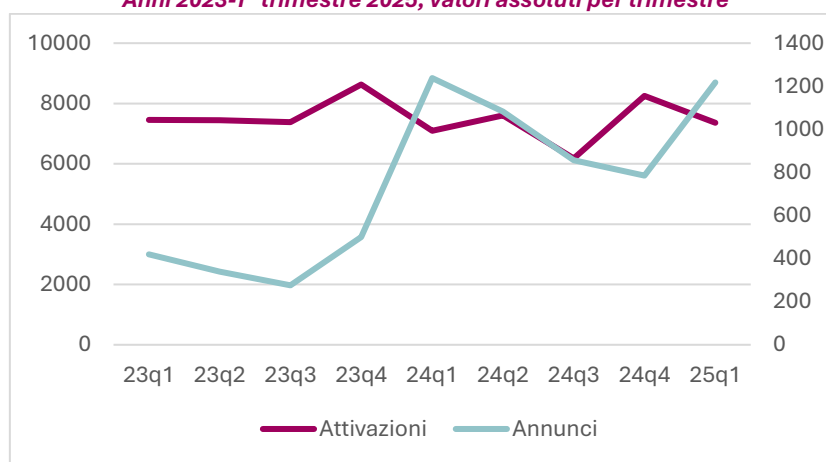


Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (5)

Questo quadro complessivo mette in evidenza **dinamiche occupazionali caratterizzate da una forte componente stagionale e da segnali di lieve rallentamento nel settore ICC**. Per cogliere in modo più approfondito le cause e le implicazioni di tali andamenti, è utile affiancare all'analisi dei flussi di attivazioni e cessazioni anche il comportamento della domanda espressa attraverso gli annunci di lavoro. Il confronto tra questi elementi consente infatti di individuare eventuali scostamenti tra il fabbisogno dichiarato dalle imprese e le effettive assunzioni, offrendo indicazioni preziose sulla tempestività, sull'intensità e sull'efficacia dei processi di reclutamento nel comparto culturale e creativo.

La provincia di Bari presenta un andamento degli annunci fortemente discontinuo tra il 2023 e il 2024. Nel 2023 i volumi rimangono bassi e relativamente stabili, indicando una limitata attività di pubblicazione online da parte delle imprese. Nel 2024 si osserva invece una netta inversione di tendenza: gli annunci registrano un picco molto marcato nel primo trimestre e si mantengono su livelli elevati per tutto l'anno, pur mostrando una progressiva diminuzione nei trimestri successivi. Il primo trimestre 2025 conferma questa dinamica, con un nuovo aumento degli annunci suggerendo una possibile stagionalità nei processi di pubblicazione. Nel complesso, l'incremento del 2024 indica un rafforzamento dell'utilizzo dei canali online da parte delle attività baresi, mentre la forte discrepanza rispetto ai volumi del 2023 lascia intuire cambiamenti nei comportamenti di recruiting o un ampliamento delle fonti digitali utilizzate per la ricerca di personale (Figura 7).

Figura 7: Confronto tra annunci pubblicati (asse dx) e attivazioni (asse sx) per settore ICC per la provincia di Bari. Anni 2023-1° trimestre 2025, valori assoluti per trimestre

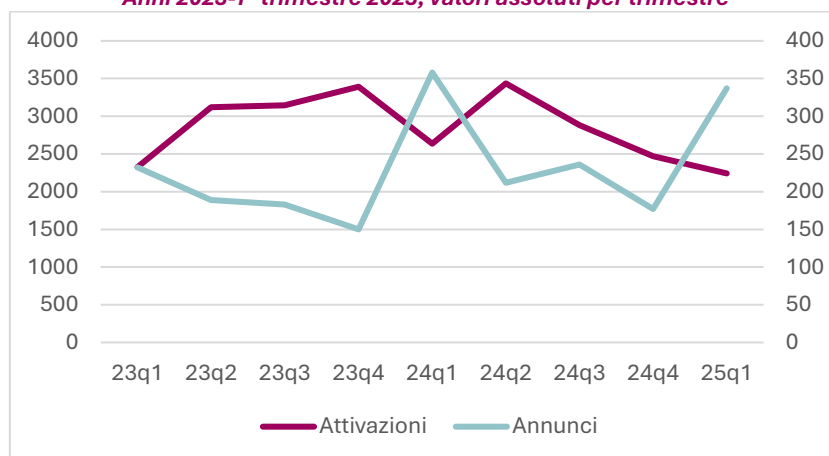


Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (5) (6)

La provincia di Lecce presenta un andamento degli annunci caratterizzato da livelli generalmente contenuti e da una dinamica poco omogenea nel tempo. Nel 2023 il numero di annunci rimane su valori bassi e relativamente stabili, indicando un utilizzo limitato dei canali online analizzati per la ricerca di personale. Nel 2024 si osserva un picco significativo nel primo trimestre, che però non si consolida: già dal secondo trimestre i volumi tornano a ridursi, stabilizzandosi su livelli simili a quelli dell'anno precedente. Il primo trimestre del 2025 registra un nuovo aumento, suggerendo la presenza di una possibile stagionalità o di esigenze di reclutamento concentrate nei periodi iniziali dell'anno in linea

con la tendenza di aumento delle assunzioni negli stessi periodi o appena successivi. Nel complesso, Lecce mostra una domanda online altalenante e di entità contenuta, con variazioni trimestrali che sembrano riflettere movimenti puntuali più che tendenze strutturali del mercato del lavoro (Figura 8).

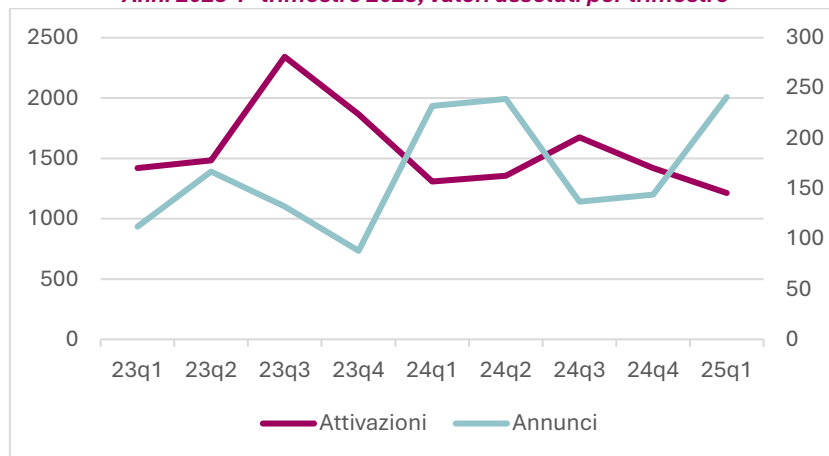
Figura 8: Confronto tra annunci pubblicati (asse dx) e attivazioni (asse sx) per settore ICC per la provincia di Lecce. Anni 2023-1° trimestre 2025, valori assoluti per trimestre



Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (5) (6)

Infine, la provincia di Taranto presenta un andamento degli annunci caratterizzato da valori contenuti ma con una certa variabilità trimestrale. Nel 2023 i volumi oscillano tra 88 e 167 unità, indicando un utilizzo limitato dei canali online per la ricerca di personale, con un leggero picco nel secondo trimestre. Nel 2024 si osserva un aumento significativo nel primo e nel secondo trimestre, seguito da una diminuzione nel terzo e quarto trimestre, mentre nel primo trimestre 2025 gli annunci tornano a crescere, suggerendo una possibile stagionalità legata alle esigenze di reclutamento all'inizio dell'anno. Il confronto con le attivazioni evidenzia come i volumi di annunci siano sempre molto più bassi rispetto alle assunzioni effettive: mentre le attivazioni raggiungono picchi di oltre 2.300 unità nel terzo trimestre 2023 e superano le 1.600 nel terzo del 2024, gli annunci rimangono sotto la soglia delle 250 unità. Questo divario suggerisce che gran parte delle assunzioni avviene attraverso canali diversi da quelli online, come reti professionali, contatti diretti o strumenti interni alle imprese, e che gli annunci online rappresentano solo una frazione della domanda effettiva di lavoro nel settore ICC a Taranto (Figura 9).

Figura 9: Confronto tra annunci pubblicati (asse dx) e attivazioni (asse sx) per settore ICC per la provincia di Taranto. Anni 2023-1° trimestre 2025, valori assoluti per trimestre



Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (5) (6)

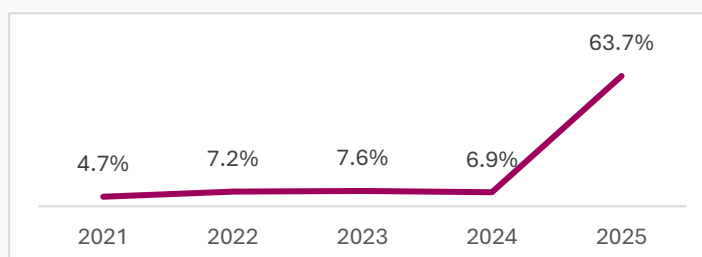
In sintesi, **l'analisi congiunta di attivazioni, cessazioni e annunci nel settore ICC in Puglia evidenzia un mercato del lavoro dinamico ma caratterizzato da forti componenti stagionali. Le attivazioni e le cessazioni mostrano pattern ciclici ricorrenti, con picchi concentrati in particolari trimestri e un lieve rallentamento nel 2024 rispetto al 2023. Gli annunci online, pur mostrando aumenti significativi in alcuni periodi, restano generalmente molto al di sotto dei volumi di attivazioni, segnalando che gran parte delle assunzioni avviene tramite canali non digitali.** Il confronto tra domanda espressa tramite annunci e assunzioni effettive permette di evidenziare scostamenti temporali e modalità di reclutamento che non emergono dai soli dati di attivazione e cessazione. Complessivamente, questi elementi suggeriscono la necessità di considerare sia le dinamiche stagionali sia la pluralità dei canali di reclutamento per interpretare appieno i flussi occupazionali del settore ICC.

3. ANALISI DELLA DOMANDA OCCUPAZIONALE NEI JOB POSTING

L'analisi dei dati contenuti nel dataset degli annunci online consente di descrivere in modo approfondito – ma necessariamente parziale - le caratteristiche della domanda di lavoro espressa dalle imprese tramite i canali digitali. Le informazioni disponibili permettono di esaminare la distribuzione delle figure professionali ricercate in relazione a variabili quali la tipologia contrattuale, il livello di esperienza e il titolo di studio richiesti, oltre alla localizzazione territoriale. Il periodo di osservazione, che va da gennaio 2021 ad agosto 2025, rende possibile individuare sia le tendenze strutturali sia le dinamiche congiunturali nella domanda di lavoro.

Con riferimento al settore ICC, l'analisi si concentra in particolare sulla provincia di Bari, che emerge come l'area più dinamica nella pubblicazione di offerte di lavoro online, rappresentando il 48% degli annunci complessivi del settore. Le analisi relative alle altre province sono disponibili in Appendice B.

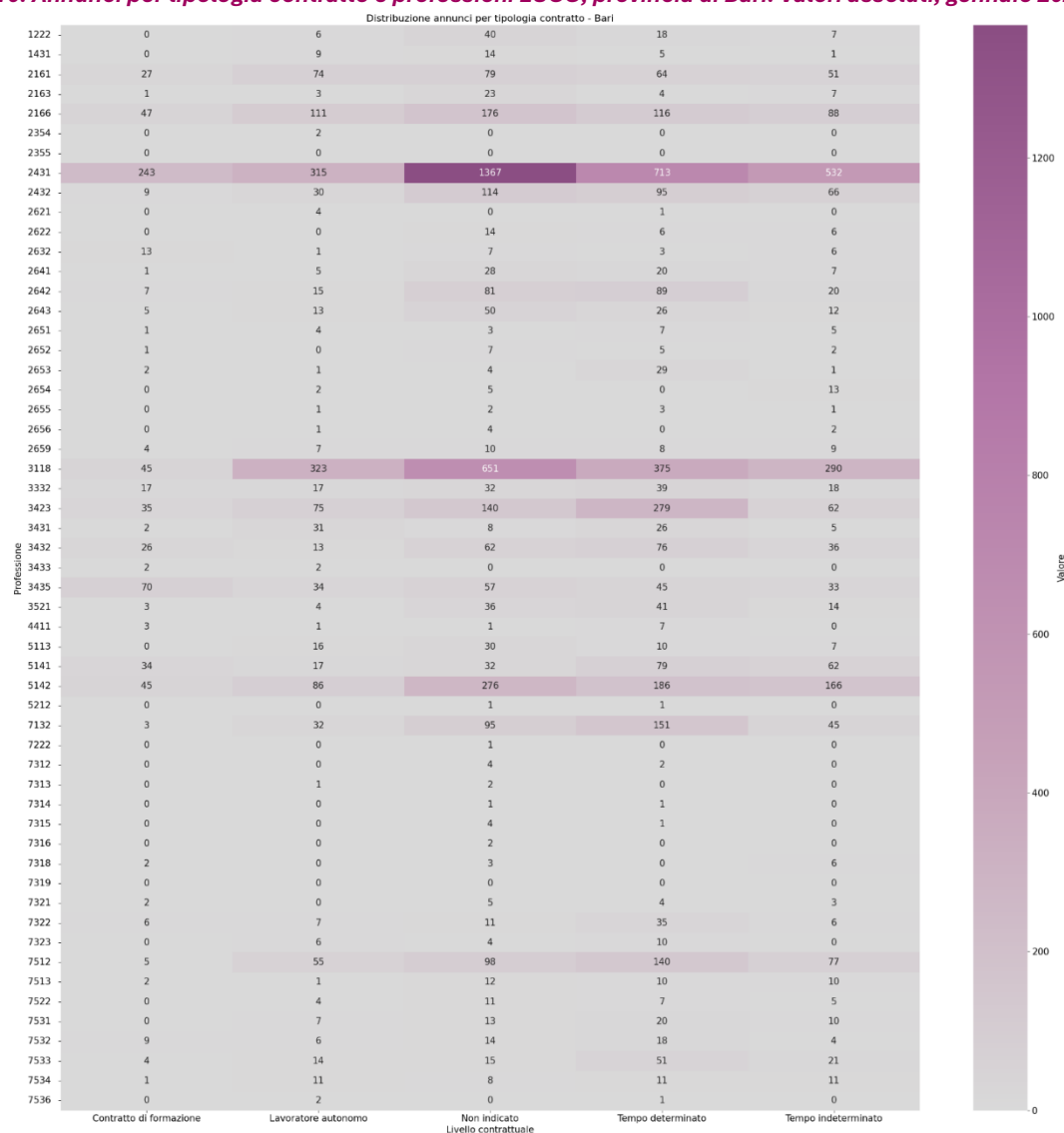
Focus: crescita contratti indeterminati analizzati sulle piattaforme di pubblicazione comuni (es. Indeed, Jobrapido, ecc.)



Dal 2021 al 2024 la quota di contratti a tempo indeterminato è progressivamente aumentata (dal 4,7% a circa 7%). Da gennaio ad agosto 2025 si registra invece un forte rialzo (63,7%), legato sia ad una leggera riduzione del numero totale di contratti, ma soprattutto ad un incremento consistente delle assunzioni stabili, segnale di una possibile ripresa della domanda di lavoro a lungo termine.

Nella provincia di Bari si osserva una prevalenza di annunci in cui non è indicata la tipologia di contratto proposto, mentre, nei casi in cui è indicata, prevale la tendenza a proporre contratti a tempo determinato (28%), seguiti da quelli a tempo indeterminato (17%). Riassumendo, tra i 10.268 annunci pubblicati da gennaio 2021 ad agosto 2025, nel 36% dei casi la tipologia contrattuale non è specificata; il contratto per lavoratore autonomo rappresenta il 13% degli annunci, posizionandosi al terzo posto per frequenza. Il contratto meno proposto è invece il contratto di formazione, che rappresenta solo il 6% degli annunci (Figura 10).

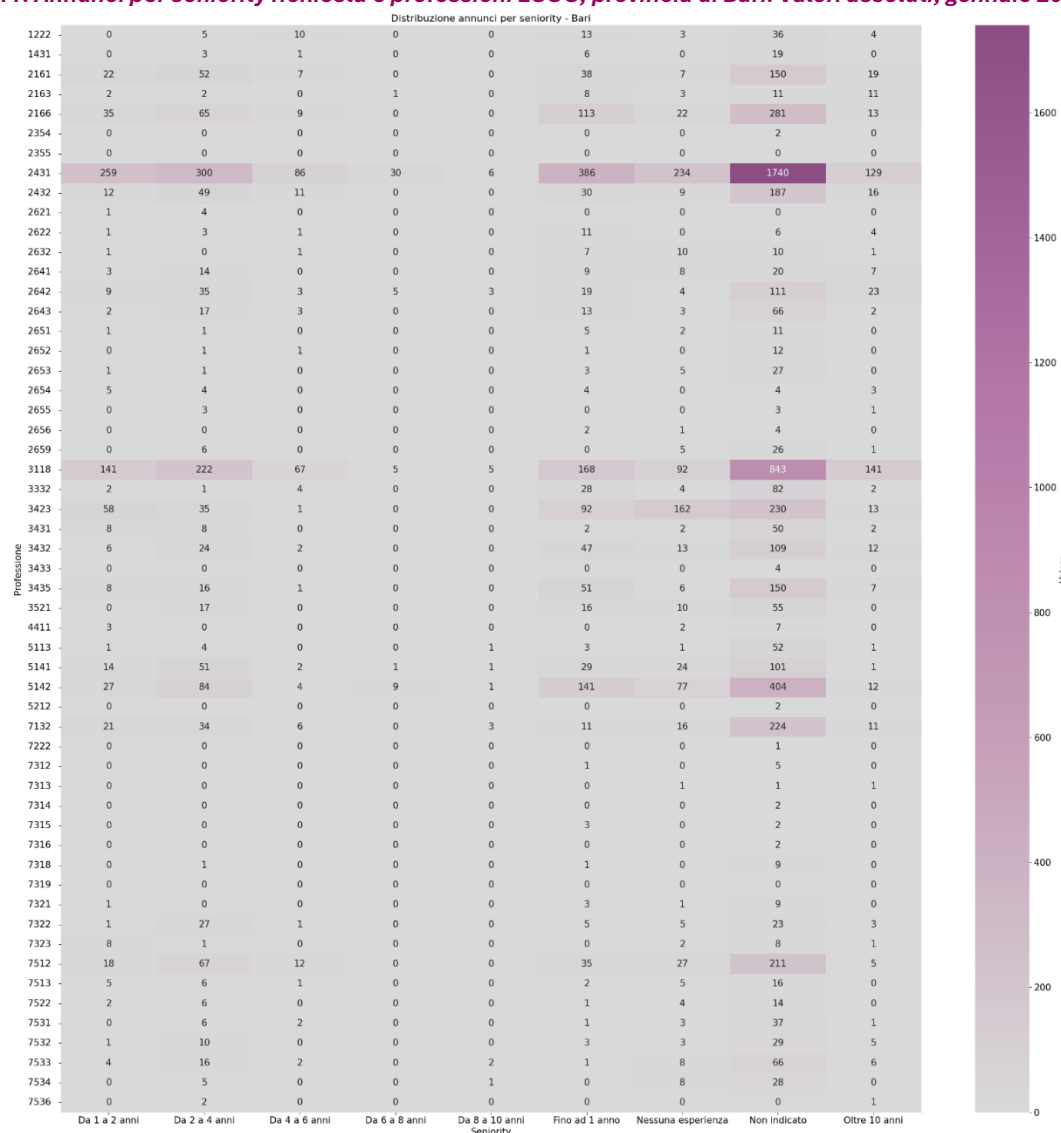
Figura 10: Annunci per tipologia contratto e professioni ESCO, provincia di Bari. Valori assoluti, gennaio 2021-agosto 2025



Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (6)

Per quanto riguarda il **livello di seniority** richiesto, si rileva una marcata tendenza a non specificare il livello di esperienza nei testi degli annunci (54%). Questo fenomeno, osservato trasversalmente a tutte le professioni ESCO, è in linea con la tendenza regionale. Quando l'informazione è invece presente, prevale la richiesta di profili con al più un anno di esperienza (13%), segno di una preferenza per lavoratori con una formazione già avviata. Nel 12% dei casi vengono richieste persone con 2-4 di esperienza, mentre nell'8% degli annunci si ricercano figure senza esperienza, a indicare un'apertura del settore anche verso l'inserimento e la formazione di nuovi profili. Completano il quadro i profili con esperienza di 1-2 anni (7%), seguiti da figure con oltre 10 anni di esperienza (4%) e quelli con esperienza intermedia, tra 4 e 10 anni (3%, Figura 11).

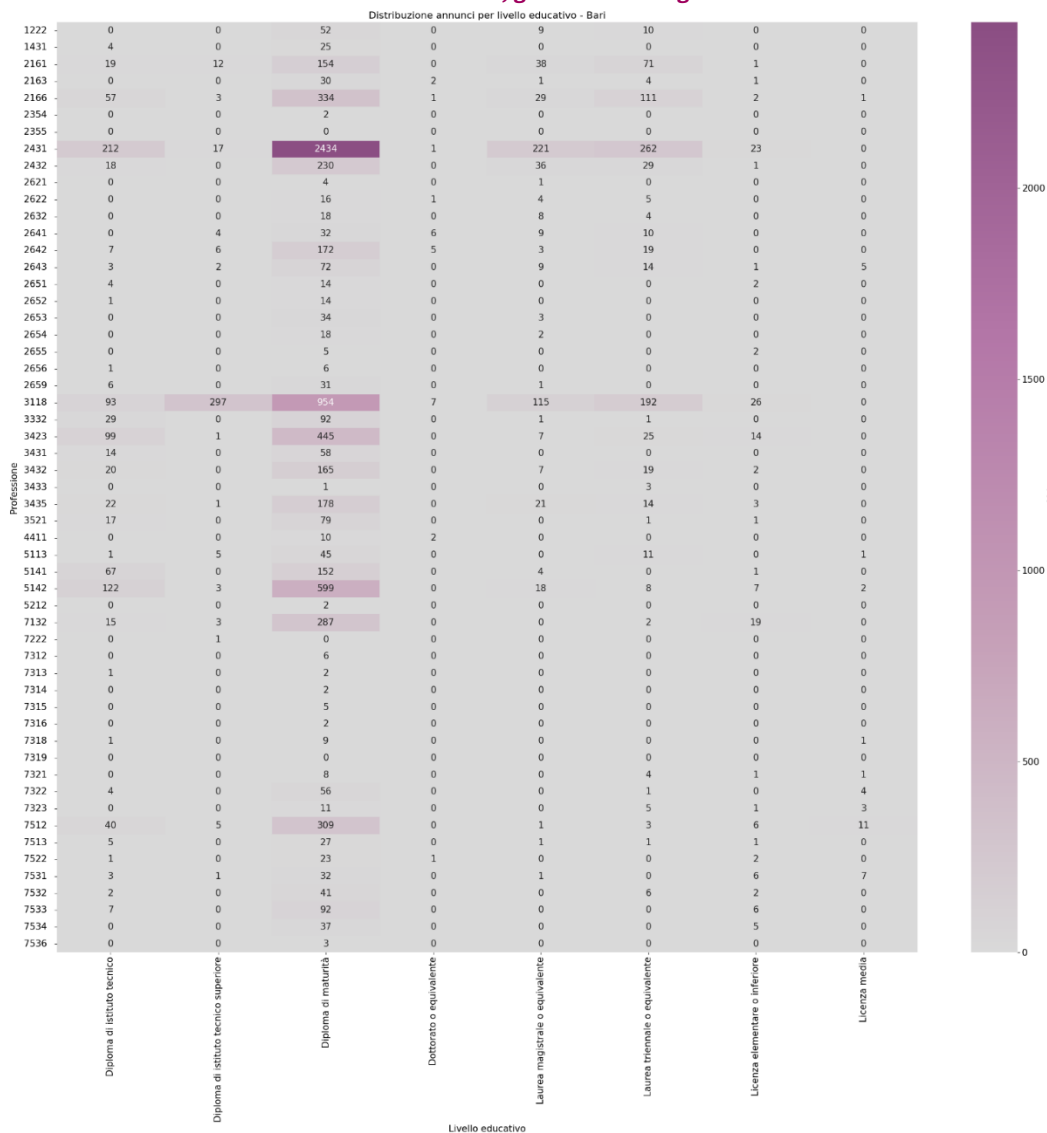
Figura 11: Annunci per seniority richiesta e professioni ESCO, provincia di Bari. Valori assoluti, gennaio 2021-agosto 2025



Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (6)

Infine, in merito al livello di istruzione richiesto, la maggior parte degli annunci indica come requisito un diploma di scuola superiore (72%). In alcuni casi, limitatamente alle professioni ESCO 2431-specialisti della pubblicità e del marketing, 5142-estetisti ed assimilati e 3423-istruttori di palestra e preparatori atletici, emerge la richiesta di un diploma tecnico (9%), coerente con la natura più manuale e operativa di tali ruoli. Nel 13% dei casi sono richieste laurea triennale o magistrale, soprattutto per le ESCO 2431-specialisti della pubblicità e del marketing e 3118-disegnatori industriali. Nel 4% degli annunci è richiesto un diploma di istituto tecnico superiore a cui seguono, marginali, licenza elementare o inferiore, licenza media, dottorato o equivalente (2%, Figura 12).

Figura 12: Annunci per livello di istruzione richiesto e professioni ESCO, provincia di Bari.
Valori assoluti, gennaio 2021-agosto 2025



Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (6)

L'analisi del settore ICC nella provincia di Bari mostra un mercato del lavoro vivace ma caratterizzato da informazioni spesso incomplete negli annunci. Prevalgono contratti a tempo determinato e richieste di profili con esperienza limitata, mentre sul fronte formativo domina il diploma di scuola superiore, con qualifiche più elevate richieste solo in alcune professioni specializzate. Nel complesso, Bari si conferma il principale polo regionale del settore, con una domanda di lavoro ampia, diversificata e orientata alla flessibilità.

Figura 14: Competenze richieste per il settore ICC. Incremento percentuale 2023-2024



Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)

Figura 15: Competenze richieste per il settore ICC. Incremento percentuale 2024-2025



Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)

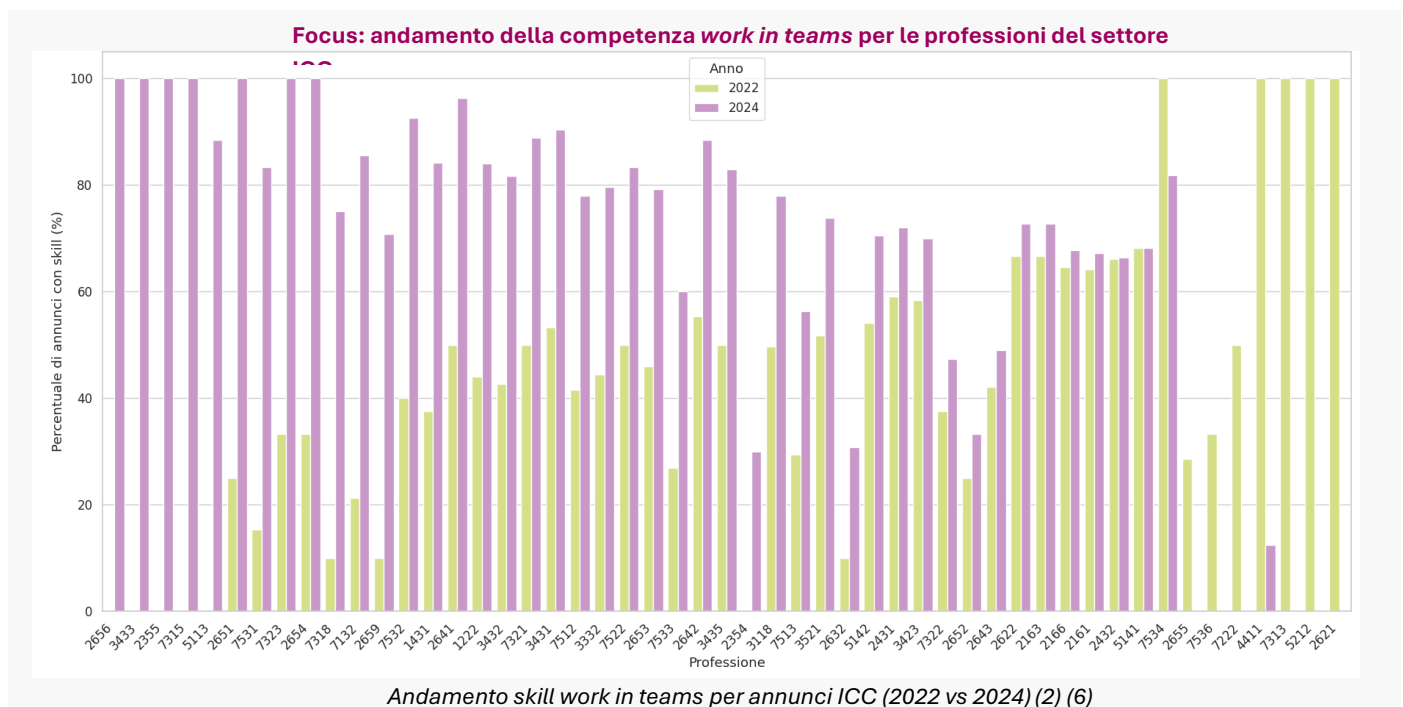
Per quanto riguarda i decrementi percentuali, la competenza ***budgetary principles*** ha una decrescita esponenziale tra il 2022 (anno in cui si presentava nell'11,6% degli annunci) e il 2024 e 2025 (dove è assente completamente in entrambi) (Figura 16). Un'altra variazione significativa nell'arco temporale analizzato riguarda la competenza ***trade in jewellery***, che mostra un comportamento particolare: passa dall'1,7% nel 2022, poi cresce al 2,3% nel 2023, riscende al 0,48% nel 2024, e infine risale al 1,81% nel 2025. È possibile infatti osservare la competenza citata solo in Figura 17, che rappresenta il decremento tra il 2023 e il 2024, mentre negli altri anni, dunque in Figura 16 e Figura 18, non è presente.

[illegible]

Dall'analisi delle word cloud per il settore ICC tra il 2022 e il 2025 emergono alcune tendenze significative che riflettono l'evoluzione delle priorità delle imprese nella ricerca di competenze. In particolare, si osserva un marcato incremento delle soft skill, suggerendo che le imprese stanno attribuendo sempre più importanza alla capacità di lavorare in squadra e di gestire efficacemente il tempo, aspetti fondamentali in contesti produttivi in rapida trasformazione. Sul fronte delle competenze in calo, c'è una minore enfasi sulla gestione economica a favore di competenze più

operative o creative, come mostrato dall'incremento di skill legate alla creatività, centrali in questo settore. Competenze soggette a forte volatilità suggeriscono una domanda instabile probabilmente legata alle oscillazioni del mercato o a specifiche esigenze temporanee delle aziende, come suggerisce lo storico degli annunci (5.1 Andamento e prospettive occupazionali).

In sintesi, le evidenze raccolte mostrano come **il settore ICC sia coinvolto in una fase di trasformazione, con una progressiva valorizzazione delle competenze trasversali e creative, a fronte di una riduzione della richiesta di competenze più tradizionali o amministrative. Queste dinamiche rispecchiano l'evoluzione dei processi produttivi e l'adattamento alle nuove sfide del mercato, confermando la necessità di flessibilità e aggiornamento continuo per i lavoratori del settore.**



Nel 2024, si è osservato un notevole aumento nella richiesta della competenza legata al **lavoro di squadra**. In particolare, quattro professioni hanno visto un incremento significativo: gli annunciatori della radio e della televisione e di altri media (2656), tecnici delle gallerie, dei musei e delle biblioteche (3433), altri professori di educazione artistica (2355), soffiatori, tagliatori, molatori e levigatori di vetro (7315). Altre professioni raggiungono la totalità di annunci, anche se con un incremento minore, come specialisti delle arti visive (2651), rilegatori e rifinitori post-stampa (7323), registi, sceneggiatori, produttori ed assimilati (2654). Alcune professioni hanno registrato un decremento, ovvero attori (2655), confezionatori di calzature ed assimilati (7536), costruttori di utensili ed assimilati (7222), gioiellieri e orafi (7313), venditori ambulanti di generi alimentari (5212), archivisti e curatori di musei (2621), che non presentano, invece, annunci con la richiesta di questa competenza nel 2024.

L'analisi è stata ripetuta senza considerare le competenze trasversali (il cui elenco per questa analisi è riportato in Appendice A), concentrandosi principalmente sulle competenze tecniche (hard skill) specifiche il settore. Tra le competenze tecniche, si osserva un incremento significativo della richiesta di conoscenze legate alla gestione della qualità. In particolare, tra il 2022 e il 2024, **quality standards** incrementa di circa il 5% mentre **manage quality** di oltre l'8% (Figura 19 e Figura 20). Nel 2025 emerge

Figura 19: Competenze richieste per il settore ICC al netto delle competenze trasversali. Incremento percentuale 2022-2023

[illegible]

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)

[illegible]

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)

Figura 22: Competenze richieste per il settore ICC al netto delle competenze trasversali. Decremento percentuale 2022-2023

[illegible]

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)

[illegible]

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)

23

progressiva diffusione di standard qualitativi più elevati e la richiesta sempre maggiore di conoscenze linguistiche, in particolare dell'inglese, suggeriscono che le imprese del settore ICC stanno puntando su un profilo professionale più internazionale e competitivo. Questo fenomeno è probabilmente legato sia alla necessità di rispondere a mercati sempre più globalizzati, sia al desiderio di valorizzare prodotti e servizi attraverso una maggiore attenzione alla qualità e alla comunicazione interculturale. Inoltre, la diminuzione di competenze legate a disegni tecnici tradizionali potrebbe riflettere un cambiamento nelle metodologie di lavoro, con un passaggio graduale verso strumenti digitali e software avanzati, in linea con l'evoluzione tecnologica del settore.

4.2 Market Basket Analysis

Un'ulteriore metodologia adottata per analizzare le competenze richieste negli annunci di lavoro è la **Market Basket Analysis**; questo approccio consente di individuare combinazioni di competenze che ricorrono frequentemente negli annunci relativi a diverse professioni dello stesso settore, facilitando così l'identificazione delle competenze di base proprie del settore analizzato rispetto a quelle specifiche di una determinata professione.

L'analisi ha evidenziato alcuni gruppi di competenze specifiche del settore (escludendo le competenze trasversali) che si presentano con particolare frequenza:

- uno degli insiemi più ricorrente comprende le skill **French, budgetary principles, computer literacy, English**, richieste per 21 professioni (1222, 1431, 2161, 2163, 2166, 2431, 2432, 2641, 2642, 2643, 2659, 3118, 3332, 3423, 3431, 3435, 3521, 7132, 7321, 7323, 7532; si veda la Tabella 1 in Appendice A per i codici ESCO del settore ICC);
- un altro insieme raccoglie **French, Microsoft Office, computer literacy, English**, richieste maggiormente per 17 professioni (1222, 1431, 2161, 2163, 2166, 2431, 2432, 2632, 2641, 2642, 2643, 3118, 3332, 3423, 3431, 3435, 3521; si veda la Tabella 1 in Appendice A per i codici ESCO del settore ICC);
- infine, un altro insieme maggiormente richiesto tra gli annunci racchiude **budgetary principles, Microsoft Office, computer literacy, English**, riguardo a 17 professioni (1222, 1431, 2161, 2163, 2166, 2431, 2432, 2641, 2642, 2643, 3118, 3332, 3423, 3431, 3435, 3521; si veda la Tabella 1 in Appendice A per i codici ESCO del settore ICC, Figura 25).

È importante specificare che, dato il numero elevato di annunci per questo settore, sono state considerati solo gli insiemi di pacchetti che non avesse più di quattro skill. Di conseguenza, nell'analisi delle frequenze, gli insiemi di skill presentano spesso sempre la stessa numerosità, in quanto soggetti a questa limitazione metodologica.

La presenza della lingua inglese in tutti e tre gli insiemi più diffusi è coerente con l'analisi delle word cloud, che la vedeva come competenza in crescente richiesta (4.1 Analisi delle competenze). Diversamente, *budgetary principles* era presente solo per il 2022 e 2023, potendo indicare una

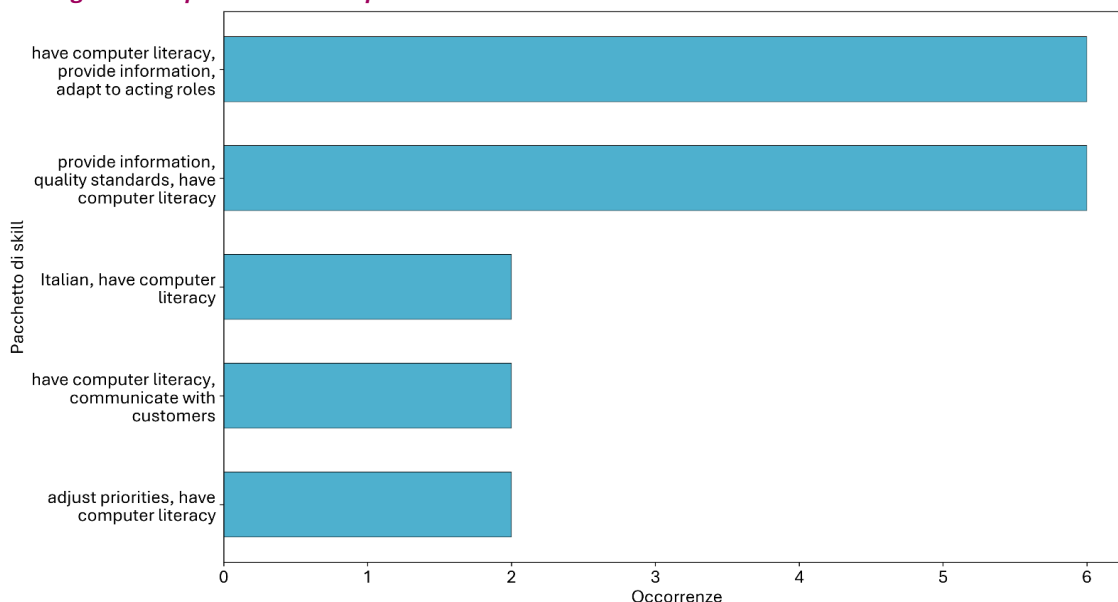
Figura 25: Market Basket Analysis delle competenze richieste per il settore ICC, diverse dalle competenze trasversali



Sono stati poi analizzati gli insiemi di competenze più frequenti nelle richieste di alcuni profili professionali, notando alcune specializzazioni specifiche:

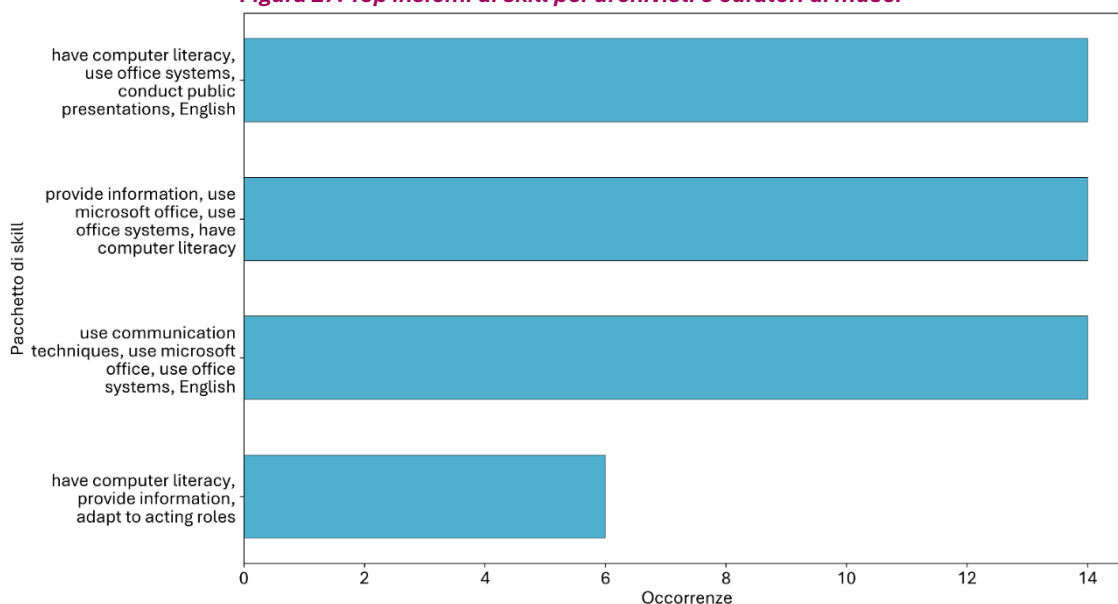
- **addetti alla costruzione e all'accordatura di strumenti musicali:** è possibile notare come, oltre a competenze tipiche del ruolo, come comunicare con i clienti e competenze tecniche, è presente ***adapt to acting roles***. Questa competenza, apparentemente lontana dal profilo professionale, assume però un significato se contestualizzata nel settore ICC: indica la capacità di partecipare ad attività performative, dimostrative o di rappresentazione del prodotto, spesso richieste in contesti culturali, espositivi o di spettacolo, dove il confine tra artigianato, performance e comunicazione è più fluido (Figura 26);
- lo stesso scenario sembra ripetersi per **archivisti e curatori di musei**: si ritrovano competenze standard (Microsoft Office, lingua inglese), contemporaneamente a skill più creative, ovvero adattarsi a ruoli attoriali (Figura 27);

Figura 26: Top insiemi di skill per addetti alla costruzione e all'accordatura di strumenti musicali



Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)

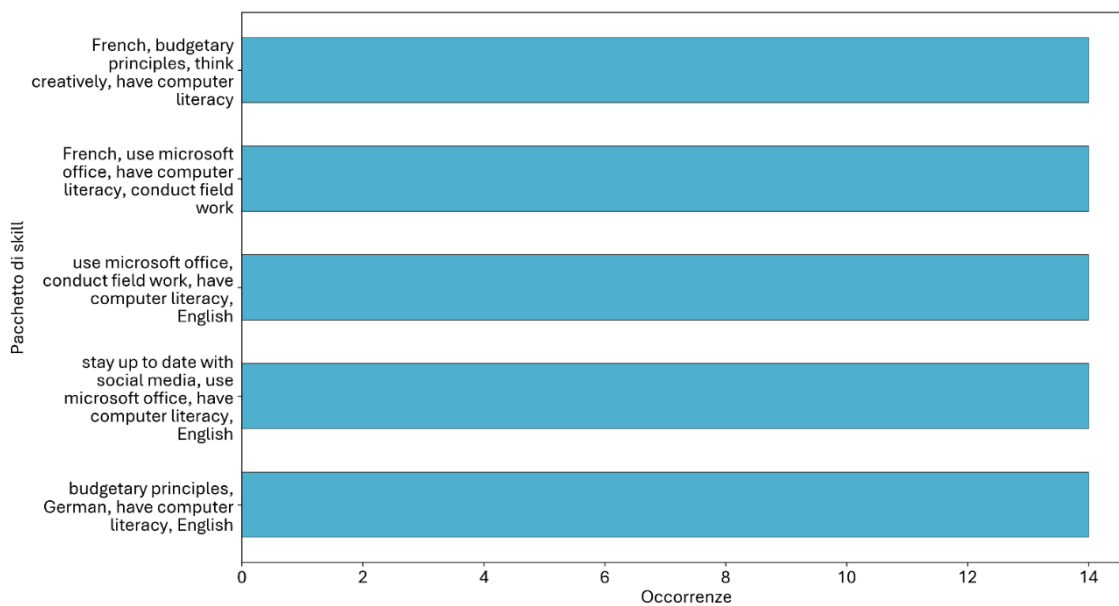
Figura 27: Top insiemi di skill per archivisti e curatori di musei



Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)

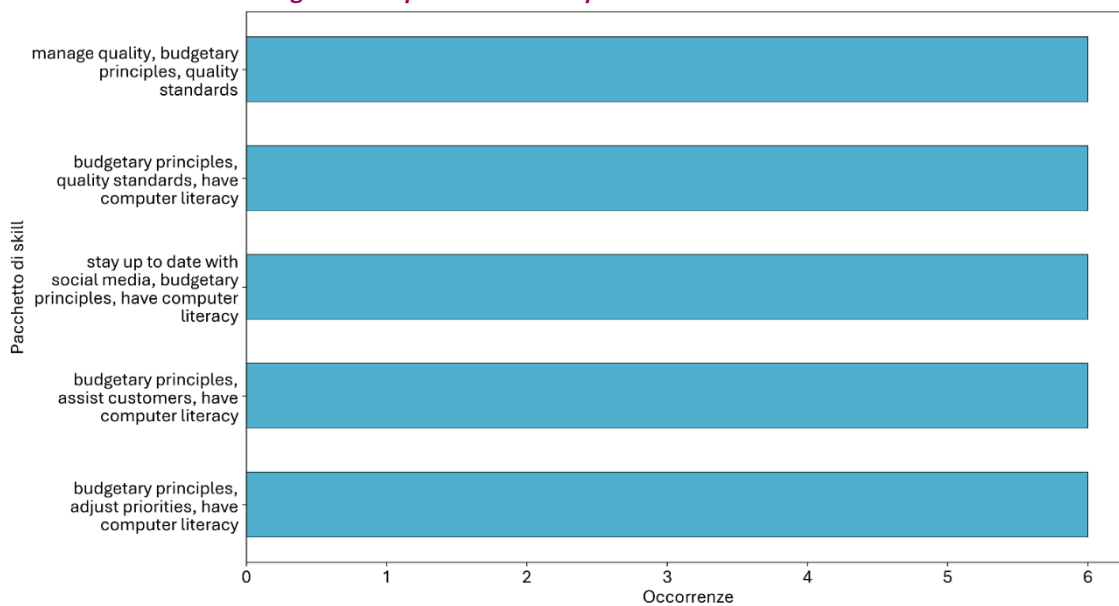
- **architetti**: tra gli insiemi di competenze più ricorrenti, emergono **budgetary principles**, **computer literacy** e **stay up to date with social media**. Accanto alle abilità tecniche e gestionali tipiche della professione, la presenza di una competenza come l'aggiornamento sui social media può essere letta come significativa nel contesto del settore analizzato, in quanto riflette l'esigenza di saper comunicare progetti, identità estetiche e processi creativi anche attraverso canali digitali e piattaforme visive, ormai centrali nelle dinamiche di promozione culturale e creativa (Figura 28);
- lo stesso scenario lo si ritrova per **confezionatori caseari** (Figura 29), **modellisti e tagliatori di capi d'abbigliamento** (Figura 30), **progettisti di prodotti e disegnatori di moda** (Figura 31) e **scrittori ed assimilati** (Figura 32). Anche in questi casi compaiono competenze che, pur essendo trasversali – dalla conoscenza degli strumenti digitali alla capacità di gestire informazioni e contenuti online – assumono una rilevanza particolare per il settore creativo e culturale, dove la comunicazione, la visibilità e la capacità di valorizzare il proprio lavoro attraverso i media digitali hanno un ruolo sempre più centrale;

Figura 28: Top insiemi di skill per architetti



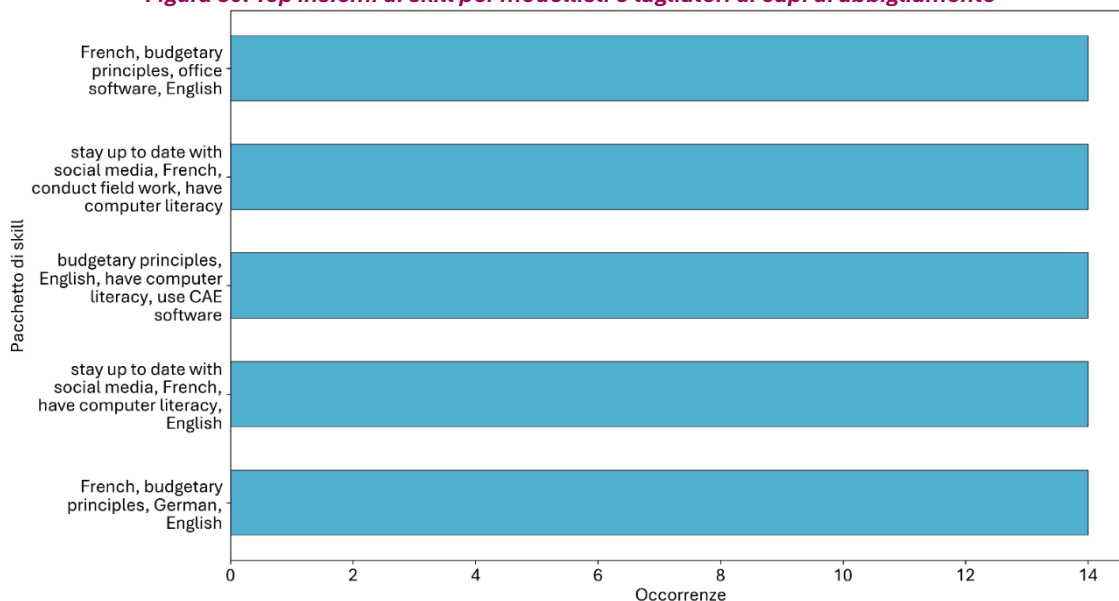
Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)

Figura 29: Top insiemi di skill per confezionatori caseari



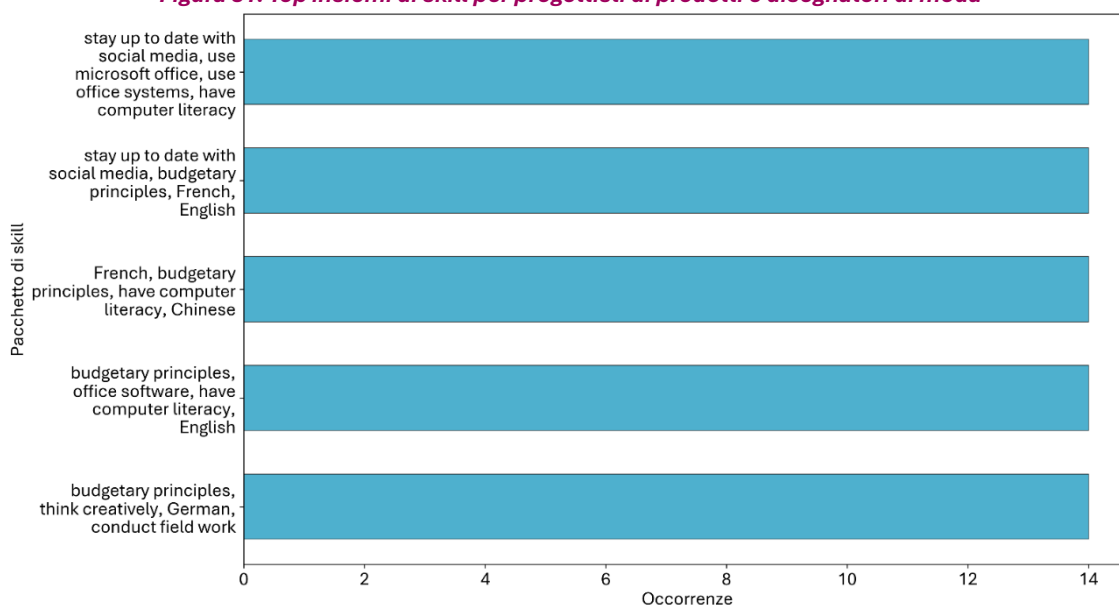
Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)

Figura 30: Top insiemi di skill per modellisti e tagliatori di capi di abbigliamento



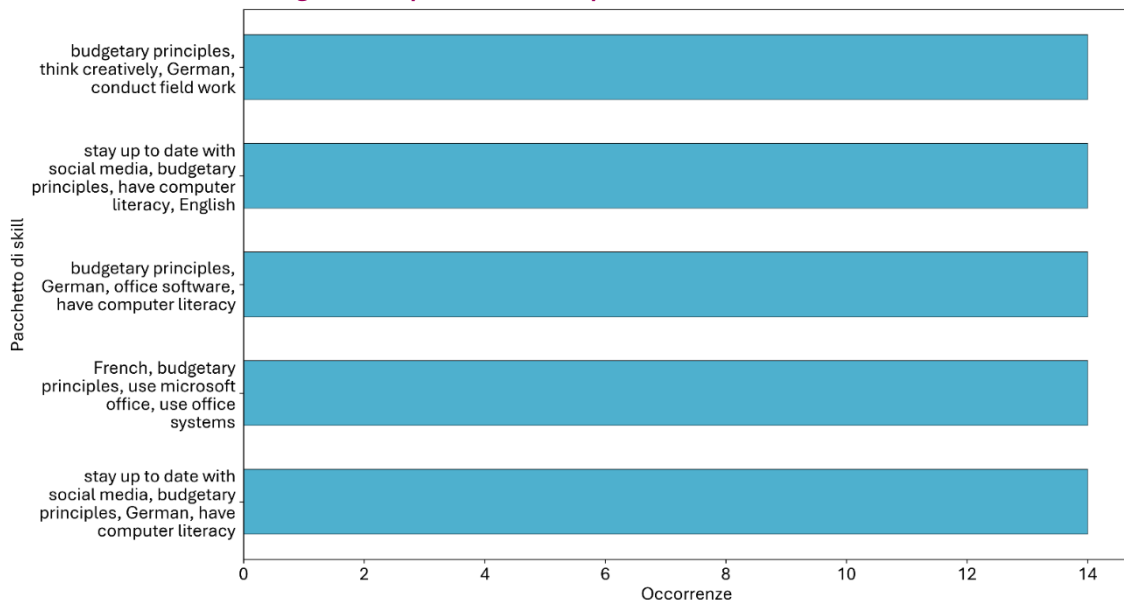
Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)

Figura 31: Top insiemi di skill per progettisti di prodotti e disegnatori di moda



Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)

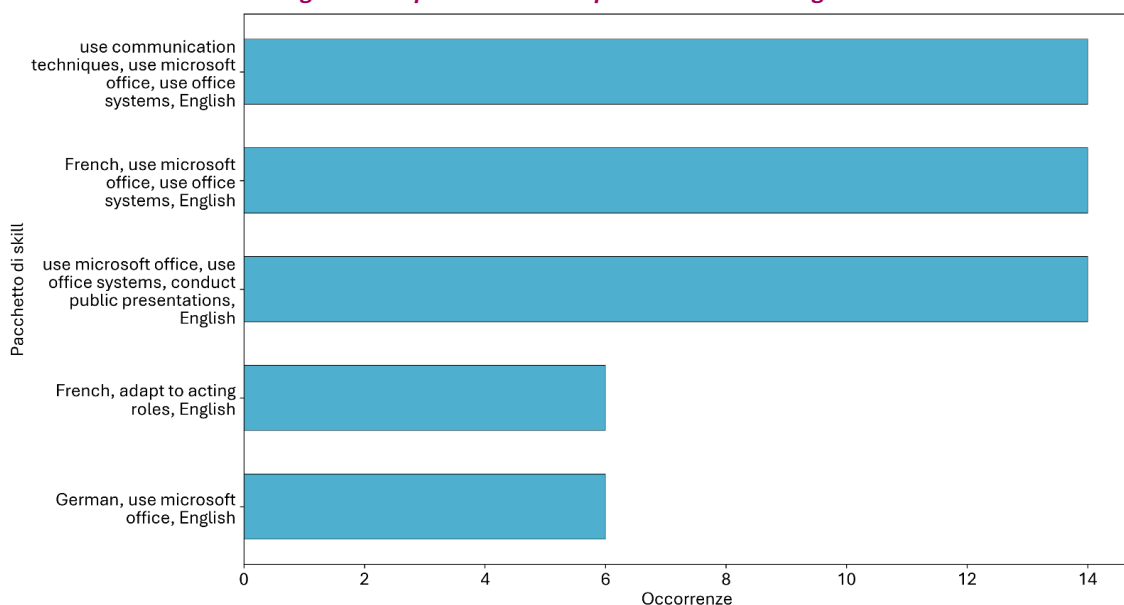
Figura 32: Top insiemi di skill per scrittori ed assimilati



Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)

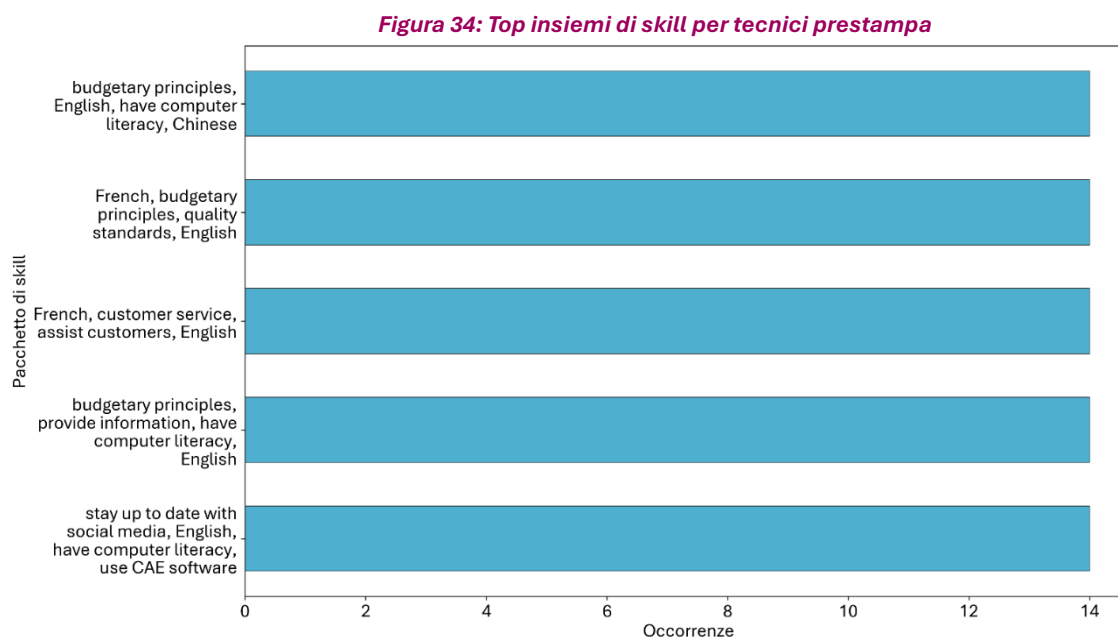
- ballerini e coreografi:** associate a questo ruolo emergono abilità artistiche, pienamente coerenti con la natura performativa della professione, come ***adapt to acting roles***, affiancate da competenze tecniche come **Microsoft Office**. L'utilizzo di strumenti digitali e applicativi software risulta, infatti, sempre più rilevante per la gestione di calendari, bandi, progetti, comunicazione organizzativa e attività amministrative collegate alla produzione culturale. L'integrazione tra competenze creative e digitali riflette quindi la crescente ibridazione dei profili professionali del settore, nei quali la dimensione artistica convive con esigenze operative e di gestione (Figura 33);

Figura 33: Top insiemi di skill per ballerini e coreografi



Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)

- tecnici pre stampa:** analizzando l'insieme di skill più frequenti, la parte di assistenza al cliente emerge particolarmente (**customer service** e **assist customers**). Queste competenze, oltre ad integrarsi con le capacità tecniche proprie del ruolo, assume un significato particolare: la fase di pre stampa, infatti, rappresenta un punto di contatto fondamentale tra produzione tecnica ed esigenza creativa del committente. La capacità di fornire supporto, interpretare le richieste, orientare il cliente nelle scelte grafiche e garantire la qualità del risultato finale diventano così un elemento chiave di mediazione tra competenza tecnica e processo creativo, confermando la natura ibrida e relazionale delle professioni considerate (Figura 34);



Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)

4.3 Confronto con la tassonomia ESCO

A seguito dell'analisi delle competenze richieste negli annunci – ossia, le competenze potenzialmente emergenti - è stato possibile confrontarle con quelle formalmente previste dalla **tassonomia ESCO** (*European Skills, Competences, Qualifications and Occupations* (2)), che rappresenta il sistema di classificazione ufficiale della Commissione Europea per competenze, qualifiche e professioni. All'interno di questa classificazione è possibile trovare un insieme di **professioni**, ciascuna identificata da un codice univoco, a cui è associato un insieme di competenze teoricamente previste per quella figura professionale.

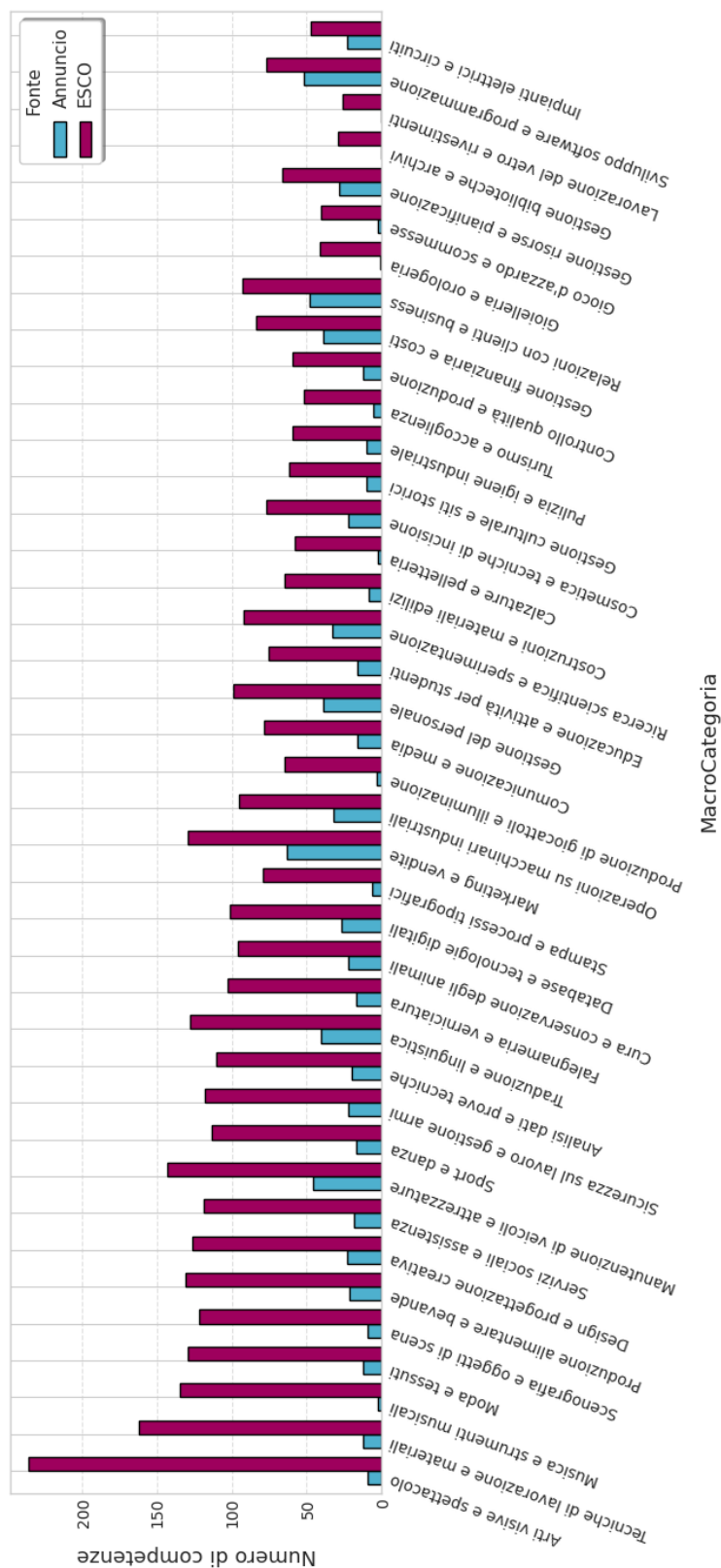
Per rendere il confronto più strutturato, le competenze sono state innanzitutto raggruppate in **macro-cluster tematici** a partire dalla tassonomia ESCO, aggregando competenze affini dal punto di vista semantico e funzionale. Questa prima fase ha consentito di delineare le aree di competenza teoriche per ciascun profilo professionale.

Successivamente, la stessa metodologia è stata applicata alle competenze estratte dagli **annunci di lavoro**, con l'obiettivo di confrontare le evidenze empiriche con la struttura formale di riferimento. L'utilizzo dei macro-cluster ha permesso di analizzare in modo sistematico il numero e la distribuzione delle competenze identificate da ciascuna fonte, evidenziando le principali differenze tra competenze emergenti e competenze codificate e individuando le aree professionali in cui si osservano i maggiori scostamenti.

Questo approccio consente non solo di misurare il grado di allineamento tra domanda reale e tassonomia ufficiale, ma anche di individuare le competenze che stanno assumendo un ruolo crescente nel mercato del lavoro, pur non essendo ancora pienamente integrate nei sistemi di classificazione. I risultati di tale confronto, presentati nelle sezioni successive, offrono spunti utili per aggiornare i modelli previsionali e orientare le politiche formative verso le competenze più richieste.

Analizzando i macro-cluster delle competenze richieste nel settore ICC, si evidenzia una significativa discrepanza tra le skill domandate negli annunci di lavoro e quelle formalmente riconosciute dalla classificazione ESCO. Il grafico mostra come, da un lato, negli annunci siano completamente assenti competenze nell'ambito di gestione biblioteche e archivi (es. classificare i materiali di biblioteche) e lavorazione del vetro e rivestimenti (es. tagliare il vetro). Ad esempio, tali competenze sono richieste espressamente per le professioni di bibliotecari, documentalisti ed assimilati (2622) e di pittori di insegne, decoratori, incisori e acquafortisti (7316). Tuttavia, mentre per la seconda categoria non risultano annunci in Puglia, per i bibliotecari, documentalisti ed assimilati le offerte di lavoro si concentrano maggiormente su soft skill, materie di studio, competenze linguistiche e informatiche, piuttosto che su abilità specificamente legate all'ambito bibliotecario (Figura 35).

Figura 35: Analisi macro-cluster per le skill del settore ICC



Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)

D'altra parte, il grafico mette in luce anche come la classificazione ESCO dettagli alcune macroaree di competenze in modo molto approfondito – ad esempio arti visive e spettacolo (es. analizzare lo stile, la gestualità, il ritmo e l'intonazione dell'attore straniero), falegnameria e verniciatura (es. tingere il legno), traduzione e linguistica (es. osservare norme di qualità nell'ambito della traduzione), tecniche di lavorazione e materiali (es. applicare tecniche di nebulizzazione) – mentre negli annunci di lavoro le richieste si limitano spesso a competenze più generali che le comprendono.

Focus: 10 cluster con più competenze per le professioni del settore ICC

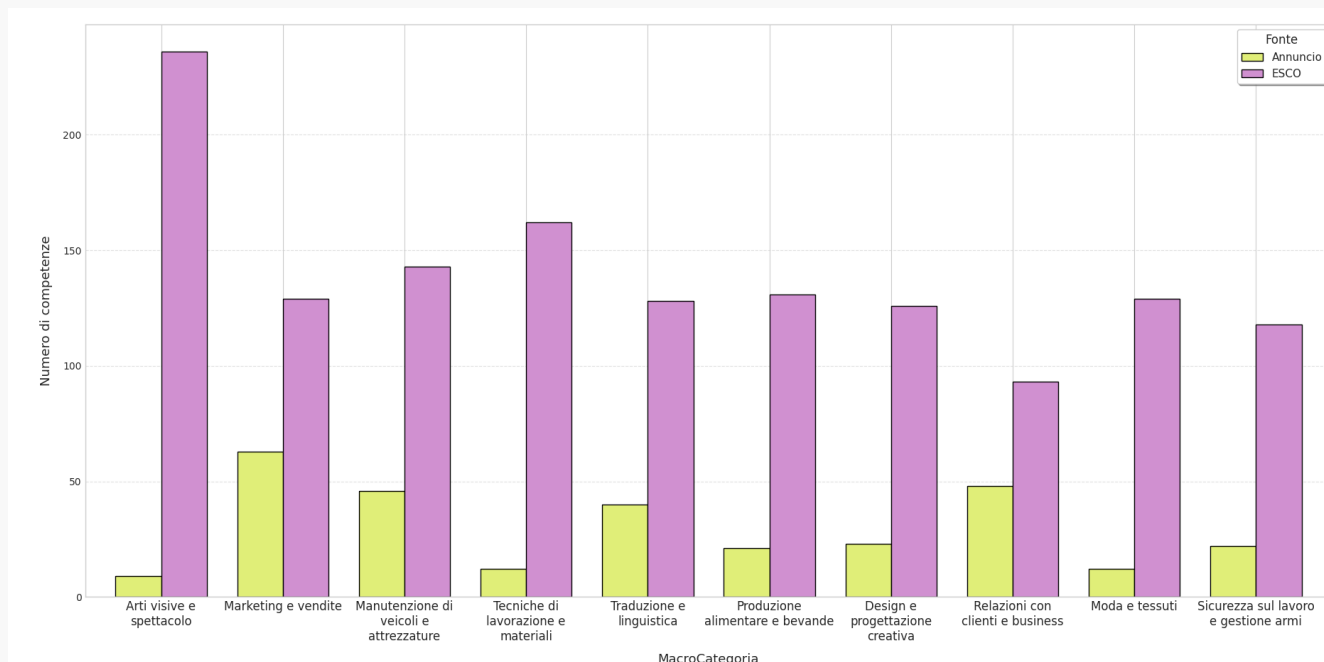


Figura: Top 10 cluster di competenze per ICC (elaborazione propria) (2) (6)

Analizzando i primi dieci cluster, si evidenziano:

- **arti visive e spettacolo/traduzione e linguistica/tecniche di lavorazione e materiali/design e progettazione creativa/manutenzione veicoli e attrezzature:** competenze ancora fondamentali nel settore, ampiamente presenti nella tassonomia esco e più generiche negli annunci di lavoro;
- **produzione alimentare e bevande/moda e tessuti/sicurezza sul lavoro e gestione armi:** competenze ben rappresentate in esco, ma presenti in misura minore negli annunci;
- **marketing e vendite/relazioni con clienti e business:** competenze trasversali non tipiche del settore, presenti sia in ESCO che negli annunci.

Altre categorie sembrano invece in linea, come ad esempio **marketing e vendite** (es. *marketing mix*), **relazioni con clienti e business** (es. comunicare con i clienti), **sviluppo software e programmazione** (es. utilizzare sistemi ICT).

5. PREVISIONI OCCUPAZIONALI

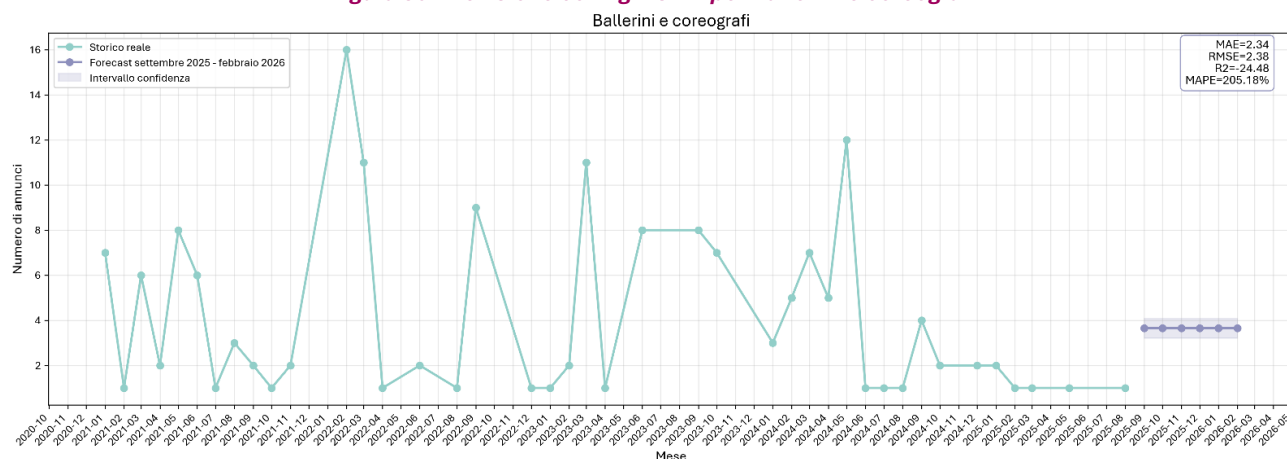
In questo capitolo vengono presentati e commentati i risultati delle previsioni occupazionali riferite alla filiera automotive, elaborate a partire dai dati sugli annunci di lavoro disponibili per il periodo 2022–agosto 2025 (6).

Le stime sono state ottenute attraverso l'applicazione di diversi modelli statistici e di machine learning, selezionando infine l'approccio che ha garantito le migliori prestazioni predittive. Gli aspetti tecnici relativi alle metodologie utilizzate e alle metriche di valutazione sono descritti in dettaglio nella Nota Metodologica (7); in questa sede l'attenzione è concentrata esclusivamente sull'interpretazione dei risultati e sulle tendenze emerse.

5.1 Andamento e prospettive occupazionali

- 1. Prima fase:** applicazione del **modello lightGBM** sugli annunci mensili delle singole professioni. Nella prima analisi, per realizzare le previsioni si è tenuto conto dell'andamento degli annunci nei mesi precedenti (features). In particolare, sono stati considerati i valori registrati nel mese precedente, sei mesi prima e un anno prima. Inoltre, l'analisi è stata effettuata per ciascun codice professionale (ESCO), in modo da cogliere le specifiche tendenze e dinamiche legate a ogni singola professione. Dai risultati emerge che, per alcune categorie professionali, le metriche di accuratezza delle previsioni sono soddisfacenti, mentre per altre, a causa della significativa assenza di dati in diversi mesi, le performance risultano insoddisfacenti, come ad esempio per ballerini e coreografi (Figura 36) o addirittura non calcolabili. Esempio di questa seconda casistica riguardano: altri professori di educazione musicale; bibliotecari, documentalisti ed assimilati; specialisti delle arti visive; registi, sceneggiatori, produttori ed assimilati; artigiani delle lavorazioni dei tessuti, del cuoio e simili; tecnici pre stampa; stampatori; tappezzeri ed assimilati. In Appendice B sono presentati i grafici con i dati storici e le previsioni sulle figure professionali per le quali sono disponibili risultati.

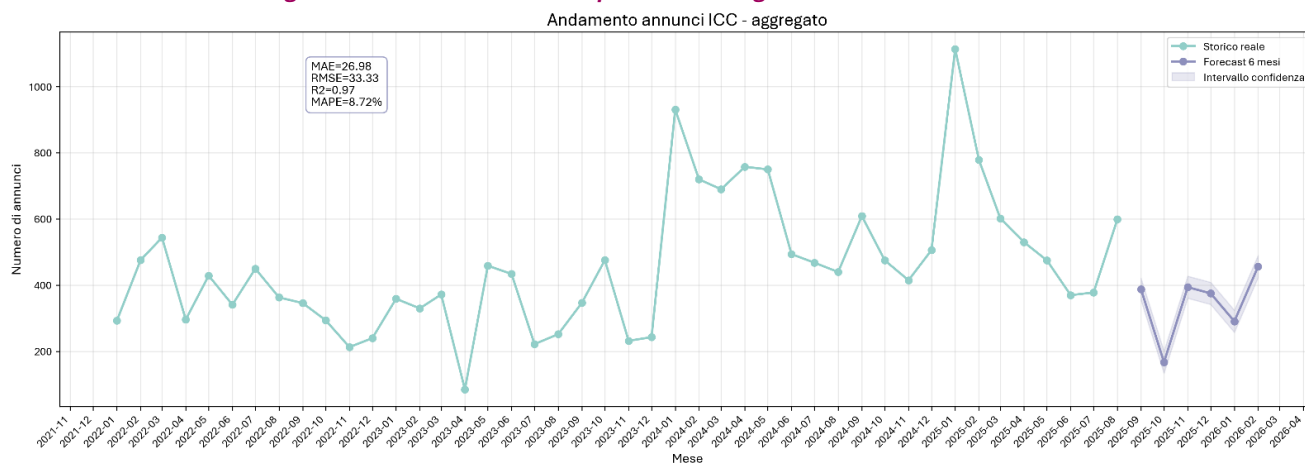
Figura 36: Previsione con lightGBM per Ballerini e coreografi



Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)

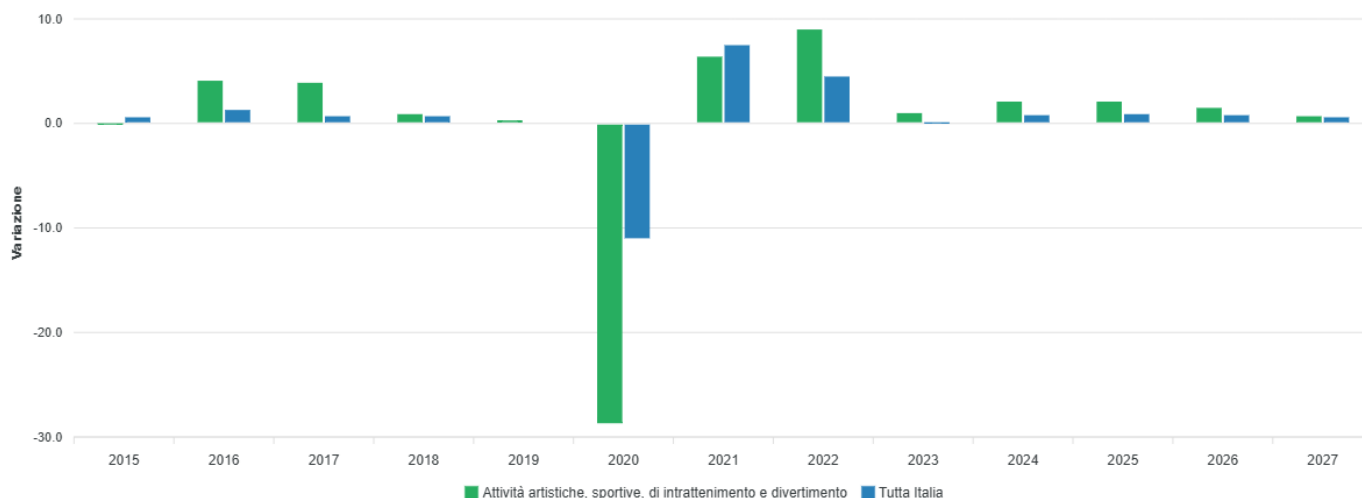
2. Seconda fase: applicazione del **modello GBM** sull'aggregato degli annunci mensili per ICC. Sulla base delle osservazioni emerse nella precedente analisi, si è scelto di adottare un modello di previsione che non distinguesse tra le singole professioni, ma considerasse l'intero settore nel suo complesso, senza differenziazioni tra codici ESCO. I risultati mostrano che il modello è in grado di fornire **previsioni stabili e coerenti per i mesi successivi**. In altri termini, le metriche di accuratezza (MAE, RMSE, R^2 e MAPE) indicano che il modello riesce a spiegare quasi interamente le variazioni del numero di annunci e che gli errori di previsione sono **limitati in rapporto alla dimensione del mercato ICC** (per ulteriori approfondimenti tecnici si rimanda alla Nota Metodologica (7)). Dai dati storici emerge una certa variabilità, con picchi al rialzo (ad esempio nei mesi di gennaio 2024 e 2025) e cali più pronunciati (aprile 2023). Il modello prevede un primo calo ad ottobre, seguito da una leggera ripresa tra novembre e dicembre, fino a raggiungere un picco a febbraio, a seguito di un leggero calo registrato a gennaio. I due picchi più evidenti, a novembre e febbraio, trovano riscontro anche nelle previsioni di alcune professioni specifiche, come per gli architetti con modello lightGBM (in Appendice). È interessante notare come le proiezioni per i sei mesi settembre 2025-aprile 2026 evidenzino una certa stagionalità, probabilmente legata ai cicli produttivi, alle scadenze commerciali e ai periodi di festività. Questo andamento suggerisce che il settore si stia avviando verso una fase di stabilizzazione, dopo le oscillazioni registrate tra 2022 e 2024 (Figura 37).

Figura 37: Previsione con GBM per il totale degli annunci del settore ICC



Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (6)

Focus: confronto con modello INAPP-Prometeia (10)



Tasso di variazione annuale dell'occupazione nel settore economico R e totale economia var % 2015-2027 (12)

Per la Puglia è disponibile una previsione dell'andamento complessivo dell'occupazione, elaborata da INAPP-Prometeia per il periodo 2022-2027. Focalizzandosi sul settore economico R: *attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento*, è possibile paragonare con l'analisi del settore ICC fin qui fornita. Le stime, basate su un **modello econometrico di tipo multisettoriale** che integra dati territoriali e macroeconomici, indicano una crescita dell'occupazione totale regionale, espressa in ULA (unità lavorative annue) pari allo 2,2% nel 2024, 2,2% nel 2025 e dello 1,6% nel 2026. Si delinea quindi una tendenza di **crescita moderata ma stabile**, sostanzialmente in linea con l'evoluzione prevista a livello nazionale, con un leggero calo nel 2026. Questo andamento appare coerente anche con le previsioni sugli annunci di lavoro elaborate per il settore ICC, nei quali si osserva una tendenza alla stabilizzazione del mercato degli annunci a partire da settembre 2025, con un leggero calo ad inizio 2026.

6. CONCLUSIONI E PROSPETTIVE OPERATIVE

Il presente rapporto descrive la situazione occupazionale delle Industrie Culturali e Creative (ICC) in Puglia, filiera prevista nell'ambito della Strategia di Specializzazione Intelligente (S3), utilizzando diverse fonti di dati.

L'analisi effettuata sui dati relativi alle attivazioni e cessazioni, sulle informazioni provenienti dai job posting online, sulla mappatura delle competenze attraverso la tassonomia ESCO e i risultati ottenuti dall'implementazione di modelli previsivi di tipo avanzato hanno consentito di restituire un quadro complesso, in cui coesistono elementi di consolidamento strutturale del mercato del lavoro pugliese e segnali di trasformazione, tanto per la domanda di lavoro quanto per le skill richieste.

Dal punto di vista occupazionale, **il settore ICC si configura come un settore dinamico, ma affetto da una marcata stagionalità e da un lieve rallentamento nel biennio più recente**. La coincidenza tra attivazioni e cessazioni, con valori più alti a metà e fine anno e più bassi nei primi mesi, mostra una chiara stagionalità del settore, legata probabilmente alla natura temporanea delle attività culturali e creative e ai flussi turistici e agli eventi. Allo stesso tempo, il lieve calo delle attivazioni nel 2024 rispetto al 2023 e le differenze tra le province, con Bari come polo principale, Lecce più stagionale e Taranto in

maggiore difficoltà, evidenziano la necessità di politiche mirate che tengano conto sia del quadro regionale sia delle specificità locali.

Per quanto attiene all'analisi dei job posting, questa mostra come **la domanda intermediata dai canali online rappresenta solo una quota limitata delle assunzioni effettive, testimoniata dalla differenza strutturale fra numero di annunci e volumi di attivazioni**. Ciò indica il ruolo ancora decisivo di canali informali, reti professionali e modalità di reclutamento diretto, soprattutto in un tessuto produttivo dominato da micro e piccole imprese. All'interno degli annunci, si rileva un ricorso prevalente a contratti a termine e a forme di lavoro autonomo, insieme a una tendenza a non specificare variabili cruciali quali tipologia contrattuale, livello di esperienza e titolo di studio. **Tali asimmetrie informative limitano la trasparenza del mercato e rendono più complesso l'allineamento tra domanda e offerta di lavoro, in particolare per i soggetti in ingresso o in transizione occupazionale**.

A livello di competenze, si osserva un cambiamento progressivo dei profili professionali nel settore ICC. **Cresce l'importanza delle soft skill, in particolare la capacità di lavorare in gruppo e la gestione del tempo, e dello sviluppo di idee creative**, sempre più richieste negli annunci. Questo conferma il ruolo centrale delle abilità relazionali, organizzative e creative in un settore caratterizzato da forte variabilità. Considerando **invece le hard skill, aumenta la richiesta di competenze legate alla gestione della qualità e alla conoscenza delle lingue, soprattutto dell'inglese, in linea con la crescente apertura ai mercati internazionali**.

La Market Basket Analysis e il confronto con la tassonomia ESCO mostrano che le figure richieste combinano sempre più spesso competenze linguistiche, digitali e gestionali con competenze tecniche di settore, delineando **profili professionali sempre più flessibili e trasversali**. Inoltre, i risultati dell'analisi delle previsioni occupazionali, ottenuti servendosi dell'uso di modelli di Machine Learning, in particolare del Gradient Boosting (GBM), ha permesso di osservare stime affidabili sull'andamento complessivo degli annunci del settore ICC. Persistono però criticità nei casi in cui, a livello di singola professione, i dati siano insufficienti o frammentati. Pertanto, **i risultati confermano comunque l'utilità di questi strumenti per intercettare stagionalità e cambiamenti della domanda, a condizione di rafforzare nel tempo la qualità e la continuità delle basi informative**.

Nel complesso, il settore ICC pugliese presenta potenzialità significative ma richiede interventi mirati:

- un rafforzamento dei canali di incontro tra domanda e offerta,
- un aggiornamento delle competenze in linea con i processi di trasformazione digitale e creativa,
- una sempre maggiore integrazione tra analisi dei dati, politiche attive e programmazione formativa.

L'insieme delle evidenze raccolte offre, dunque, una base solida per supportare decisioni strategiche a livello regionale e per orientare le politiche del lavoro verso un modello più innovativo, inclusivo e coerente con l'evoluzione del settore creativo e culturale.

APPENDICI

Appendice A – Tabelle

Tabella 1: Codici ESCO delle professioni selezionate per il settore ICC

CODICE ESCO	DESCRIZIONE ESCO
1431	Dirigenti di centri per le attività sportive ricreative e culturali
1222	Dirigenti nei servizi di pubblicità e pubbliche relazioni
2161	Architetti
2431	Specialisti della pubblicità e del marketing
2432	Specialisti delle pubbliche relazioni
2632	Sociologi antropologi ed assimilati
2621	Archivisti e curatori di musei
2641	Scrittori ed assimilati
2642	Giornalisti
2643	Traduttori interpreti e altri linguisti
2622	Bibliotecari documentalisti ed assimilati
2651	Specialisti delle arti visive
2163	Progettisti di prodotti e disegnatori di moda
2166	Grafici e progettisti multimediali
2654	Registi sceneggiatori produttori ed assimilati
2655	Attori
3432	Designer di interni e decoratori
2653	Ballerini e coreografi
2652	Musicisti cantanti e compositori
2659	Specialisti in discipline artistico espressive non classificati altrove
2355	Altri professori di educazione artistica
2354	Altri professori di educazione musicale
3118	Disegnatori industriali
3431	Fotografi
3521	Tecnici della trasmissione radiotelevisiva e degli apparati audio video
3435	Altre professioni tecniche dei servizi ricreativi e culturali
3332	Organizzatori di conferenze e di eventi
3423	Istruttori di palestra e preparatori atletici
5113	Guide
2656	Annunciatori della radio e della televisione e di altri media
3433	Tecnici delle gallerie dei musei e delle biblioteche
4411	Addetti a biblioteche
5141	Parrucchieri
5142	Estetisti ed assimilati
7222	Costruttori di utensili ed assimilati

7132	Laccatori e verniciatori
7312	Addetti alla costruzione e all'accordatura di strumenti musicali
7319	Artigiani non classificati altrove
7313	Gioiellieri e orafi
7314	Vasai ed assimilati
7315	Soffiatori tagliatori molatori e levigatori di vetro
7316	Pittori di insegne decoratori incisori e acquafortisti
7317	Artigiani delle lavorazioni del legno delle ceste e dei materiali affini
7318	Artigiani delle lavorazioni dei tessuti del cuoio e simili
7321	Tecnici pre stampa
7322	Stampatori
7323	Rilegatori e rifinitori post stampa
7512	Panettieri pastai e pasticciari
7513	Confezionatori caseari
7522	Ebanisti ed assimilati
7532	Modellisti e tagliatori di capi di abbigliamento
7531	Sarti confezionatori di capi di abbigliamento pellicciai e cappellai
7533	Cucitori ricamatori ed assimilati
7534	Tappezzeri ed assimilati
7535	Conciatori di pelli e di pellicce
7536	Confezionatori di calzature ed assimilati
5212	Venditori ambulanti di generi alimentari

Tabella 2: Codici della classificazione delle professioni CP2021 selezionati per il settore ICC

CODICE CP ISTAT 2021	DESCRIZIONE CP ISTAT 2021
1.2.1.9.3	Imprenditori e amministratori di grandi aziende nel settore delle attività sportive, ricreative, di intrattenimento e di divertimento
1.2.2.6.2	Direttori e dirigenti generali di aziende nei servizi editoriali, di produzione cinematografica, radiofonica e televisiva
1.2.2.9.0	Direttori e dirigenti generali di aziende nel settore delle attività sportive, ricreative, di intrattenimento e divertimento
1.2.3.4.0	Direttori e dirigenti della comunicazione, pubblicità e pubbliche relazioni
1.3.1.6.2	Imprenditori e responsabili di piccole aziende nei servizi editoriali, di produzione cinematografica, radiofonica e televisiva
1.3.1.9.3	Imprenditori e responsabili di piccole aziende nel settore delle attività sportive, ricreative, di intrattenimento e divertimento
2.2.2.1.1	Architetti
2.5.1.5.4	Analisti di mercato
2.5.1.6.0	Specialisti delle relazioni pubbliche, dell'immagine e professioni assimilate
2.5.3.2.2	Antropologi
2.5.3.2.4	Archeologi
2.5.3.4.2	Esperti d'arte

2.5.4.1.1	Scrittori e poeti
2.5.4.1.2	Dialoghisti e parolieri
2.5.4.1.3	Redattori di testi per la pubblicità
2.5.4.1.4	Redattori di testi tecnici
2.5.4.2.0	Giornalisti
2.5.4.3.0	Interpreti e traduttori di livello elevato
2.5.4.4.1	Linguisti e filologi
2.5.4.4.2	Revisori di testi
2.5.4.5.1	Archivisti e conservatori di documenti digitali
2.5.4.5.2	Bibliotecari
2.5.4.5.3	Curatori e conservatori di musei
2.5.5.1.1	Pittori e scultori
2.5.5.1.2	Disegnatori artistici e illustratori
2.5.5.1.3	Disegnatori di moda
2.5.5.1.4	Creatori artistici a fini commerciali (esclusa la moda)
2.5.5.6.1	Restauratori dei beni culturali
2.5.5.2.1	Registi
2.5.5.2.2	Attori
2.5.5.2.3	Direttori artistici
2.5.5.2.4	Sceneggiatori
2.5.5.2.5	Scenografi
2.5.5.3.1	Coreografi
2.5.5.3.2	Ballerini
2.5.5.4.1	Compositori
2.5.5.4.2	Direttori d'orchestra e coro
2.5.5.4.3	Strumentisti
2.5.5.4.4	Cantanti
2.5.5.5.1	Artisti delle forme di cultura popolare
2.5.5.5.2	Artisti di varietà
2.5.5.5.3	Acrobati e artisti circensi
2.5.5.6.2	Specialisti nella conservazione dei beni culturali
2.6.5.5.1	Insegnanti di arti figurative
2.6.5.5.2	Insegnanti di danza
2.6.5.5.3	Insegnanti di canto
2.6.5.5.4	Insegnanti di strumenti musicali
3.1.3.7.2	Disegnatori tessili
3.1.3.7.3	Rilevatori e disegnatori di prospezioni
3.1.7.1.0	Fotografi e professioni assimilate
3.1.7.2.1	Tecnici degli apparati audio-video e della ripresa video-cinematografica
3.1.7.2.2	Tecnici del suono
3.1.7.2.3	Tecnici del montaggio audio-video-cinematografico
3.3.3.6.2	Tecnici delle pubbliche relazioni
3.4.1.1.0	Tecnici delle attività ricettive e professioni assimilate
3.4.1.2.1	Organizzatori di fiere, esposizioni ed eventi culturali
3.4.1.2.2	Organizzatori di convegni e ricevimenti

3.4.1.3.0	Animatori turistici e professioni assimilate
3.4.1.5.1	Guide ed accompagnatori naturalistici e sportivi
3.4.1.5.2	Guide turistiche
3.4.2.3.0	Istruttori di tecniche in campo artistico
3.4.2.5.1	Organizzatori di eventi e di strutture sportive
3.4.3.1.2	Presentatori di performance artistiche e ricreative
3.4.3.2.0	Tecnici dell'organizzazione della produzione radiotelevisiva, cinematografica e teatrale
3.4.3.3.0	Intrattenitori
3.4.4.1.1	Grafici
3.4.4.1.2	Allestitori di scena
3.4.4.2.1	Tecnici dei musei
3.4.4.2.2	Tecnici delle biblioteche
3.4.4.4.0	Tecnici del restauro
4.4.2.2.0	Addetti a biblioteche e professioni assimilate
5.1.3.3.0	Vetrinisti e professioni assimilate
5.2.1.1.0	Esercenti nelle attività ricettive
5.2.3.1.3	Assistenti congressuali e fieristici
5.4.1.1.1	Esercenti di cinema e teatri
5.4.1.1.3	Esercenti di attività ricreative
5.5.1.1.0	Acconciatori
5.5.1.2.0	Estetisti e truccatori
6.2.2.2.0	Costruttori di utensili, modellatori e tracciatori meccanici
6.2.3.7.0	Verniciatori artigianali ed industriali
6.3.1.3.1	Accordatori di strumenti musicali
6.3.1.3.2	Addetti alla costruzione e riparazione di strumenti musicali
6.3.1.5.1	Addetti alla produzione di lenti e occhiali
6.3.1.6.1	Orafi
6.3.1.6.2	Addetti alla lavorazione di pietre preziose e dure
6.3.1.6.3	Addetti alla lavorazione di bigiotteria
6.3.2.1.1	Vasai e terracottai
6.3.2.1.2	Ceramisti
6.3.2.2.1	Soffiatori e modellatori del vetro
6.3.2.2.2	Tagliatori, molatori e levigatori del vetro
6.3.2.3.0	Incisori ed acquafortisti su vetro
6.3.2.4.0	Pittori e decoratori su vetro e ceramica
6.3.3.1.1	Cartapestai
6.3.3.1.2	Incisori e intarsiatori su legno
6.3.3.2.1	Artigiani di prodotti tessili artistici lavorati a mano
6.3.3.2.2	Artigiani di prodotti artistici in pelle e cuoio lavorati a mano
6.3.4.1.0	Operatori delle attività poligrafiche di pre-stampa
6.3.4.2.0	Stampatori offset e alla rotativa
6.3.4.3.0	Zincografi, stereotipisti ed elettrotipisti
6.3.4.4.1	Artigiani acquafortisti
6.3.4.4.2	Litografi, serigrafisti e incisori tipografici
6.3.4.5.0	Rilegatori e rifinitori post stampa

6.5.1.2.1	Panettieri
6.5.1.2.2	Pastai
6.5.1.3.1	Pasticcieri e cioccolatai
6.5.1.5.0	Artigiani ed operai specializzati delle lavorazioni artigianali casearie
6.5.2.2.2	Falegnami
6.5.2.3.1	Impagliatori e lavoranti in vimini e setole
6.5.2.3.2	Cordai e intrecciatori di fibre
6.5.2.3.3	Lavoranti in giunco e canna
6.5.2.3.4	Lavoranti in sughero e spugna
6.5.3.2.1	Tessitori
6.5.3.2.2	Maglieristi
6.5.3.3.1	Modellisti di capi di abbigliamento
6.5.3.3.3	Confezionatori di capi di abbigliamento
6.5.3.3.4	Sarti
6.5.3.3.5	Cappellai
6.5.3.4.1	Modellisti di pellicceria e di capi in pelle
6.5.3.4.3	Confezionatori di pellicceria e di capi in pelle
6.5.3.4.4	Pellicciai e sarti in pelle
6.5.3.5.1	Confezionatori e rifinitori di biancheria intima
6.5.3.5.2	Confezionatori e rifinitori di biancheria per la casa
6.5.3.5.3	Merlettai e ricamatrici a mano
6.5.3.5.4	Bottonai
6.5.3.6.1	Confezionatori di tende e drappeggi
6.5.3.6.2	Modellisti di poltrone e divani
6.5.3.6.4	Confezionatori di poltrone e divani
6.5.3.6.5	Tappezzieri di poltrone, divani e assimilati
6.5.4.1.0	Conciatori di pelli e di pellicce
6.5.4.2.1	Modellisti di calzature
6.5.4.2.3	Confezionatori di calzature
6.5.4.2.4	Calzolai, sellai e cuoiai
6.5.4.3.1	Modellisti di pelletteria
6.5.4.3.3	Confezionatori di pelletteria
6.5.4.3.4	Pellettieri
8.1.1.1.0	Venditori ambulanti di beni

Tabella 3: Elenco delle competenze ESCO considerate come trasversali

DESCRIZIONE COMPETENZA	CONCEPT URI
Work in teams	http://data.europa.eu/esco/skill/60c78287-22eb-4103-9c8c-28deaa460da0
Adapt to change	http://data.europa.eu/esco/skill/49de9958-2aa4-4eef-a89d-fe5d5bcd28c4
Manage time	http://data.europa.eu/esco/skill/d9013e0e-e937-43d5-ab71-0e917ee882b8
Lead a team	http://data.europa.eu/esco/skill/1f1d2ff8-c4c1-45cc-9812-6a7ee84a73cb
Work independently	http://data.europa.eu/esco/skill/c29aa9d2-4da8-4bdd-831c-8d4a2fb51730
Work efficiently	http://data.europa.eu/esco/skill/7a93e22f-54d8-4bf0-9213-d711f6601b49
Tolerate stress	http://data.europa.eu/esco/skill/d15f8745-28f8-4abf-a7b6-6cb8a304efd2
Teamwork principles	http://data.europa.eu/esco/skill/a5b0cd5c-e13a-4ab3-8d93-4d242adcfb01
Assume responsibility	http://data.europa.eu/esco/skill/199f7919-5114-41b6-b6a5-41e0e4896ec1

Think analytically	http://data.europa.eu/esco/skill/4707da90-9cfc-46ca-8de0-38a0b7bfb137
Communication	http://data.europa.eu/esco/skill/15d76317-c71a-4fa2-aadc-2ecc34e627b7
Brainstorm ideas	http://data.europa.eu/esco/skill/614c627b-2ec9-4a0d-811e-de14be4362f2
Communication principles	http://data.europa.eu/esco/skill/fe30a4b0-1a99-4fc7-affb-b162b8c834ba
Think proactively	http://data.europa.eu/esco/skill/e186976a-64f0-4052-a25b-297d19e1d0ec
Develop creative ideas	http://data.europa.eu/esco/skill/8c4c49d4-9708-433f-8ca7-bf2c5211ee49
Show commitment	http://data.europa.eu/esco/skill/1fce1197-3a5b-45b7-8797-575cd3b57a01
Assess others	http://data.europa.eu/esco/skill/a90fa5ff-5b4f-4152-8160-ad80a6d3d13e
Show determination	http://data.europa.eu/esco/skill/19a64e91-bfe3-4c48-9225-3bb1229b12f0
Keep company	http://data.europa.eu/esco/skill/ff939984-b1a6-4d57-88bd-e453262433c4
Team building	http://data.europa.eu/esco/skill/eab3bafa-eebb-47bf-85ce-e336c5019108
Create solutions to problems	http://data.europa.eu/esco/skill/03b9b491-fc9b-4868-914a-bf7cd47b5041
Delegate responsibilities	http://data.europa.eu/esco/skill/b00e948c-19be-4951-8cff-60f88f1046e9
Calculate employee benefits	http://data.europa.eu/esco/skill/a4e50b95-8962-4408-81f9-f5de71461276
Establish collaborative relations	http://data.europa.eu/esco/skill/326809fc-238d-40c2-881e-40042f7f2f0d
Lead others	http://data.europa.eu/esco/skill/75d8e5d9-bef3-418b-9011-01bff9f27207

Appendice B – Grafici

Grafici relativi al capitolo 3 - Analisi della domanda occupazionale nei job posting

In questa sezione sono riportate le analisi effettuate su tutte le province per gli annunci pubblicati per tipo contratto, esperienza richiesta e livello di istruzione settore ICC.



Figura B1: Numero di annunci per tipologia di contratto proposto, provincia di BAT, anni 2021-2025, settore ICC.

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (6)



Figura B2: Numero di annunci per tipologia di contratto proposto, provincia di Brindisi, anni 2021-2025, settore ICC.

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (6)

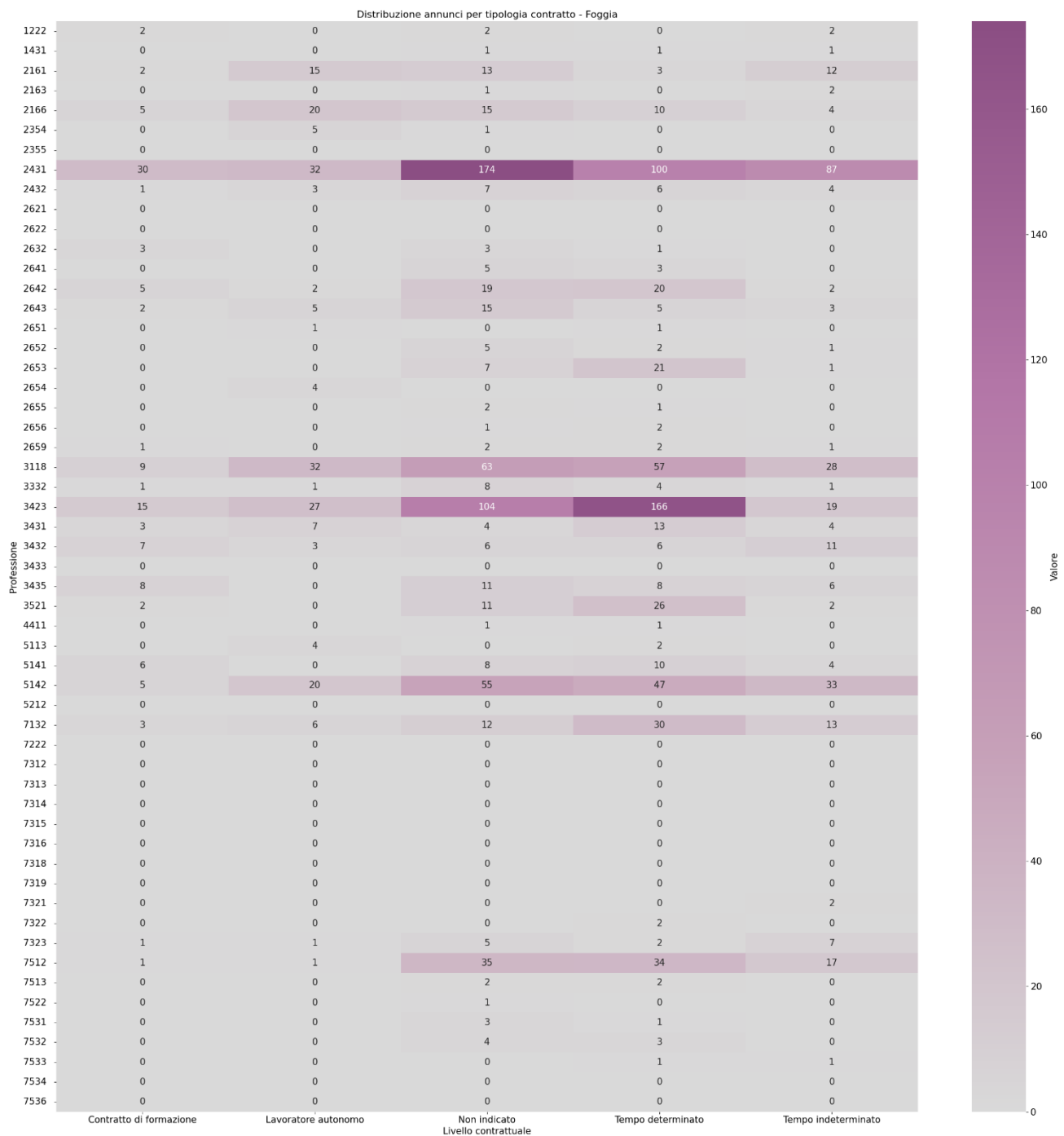


Figura B3: Numero di annunci per tipologia di contratto proposto, provincia di Foggia, anni 2021-2025, settore ICC.

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (6)

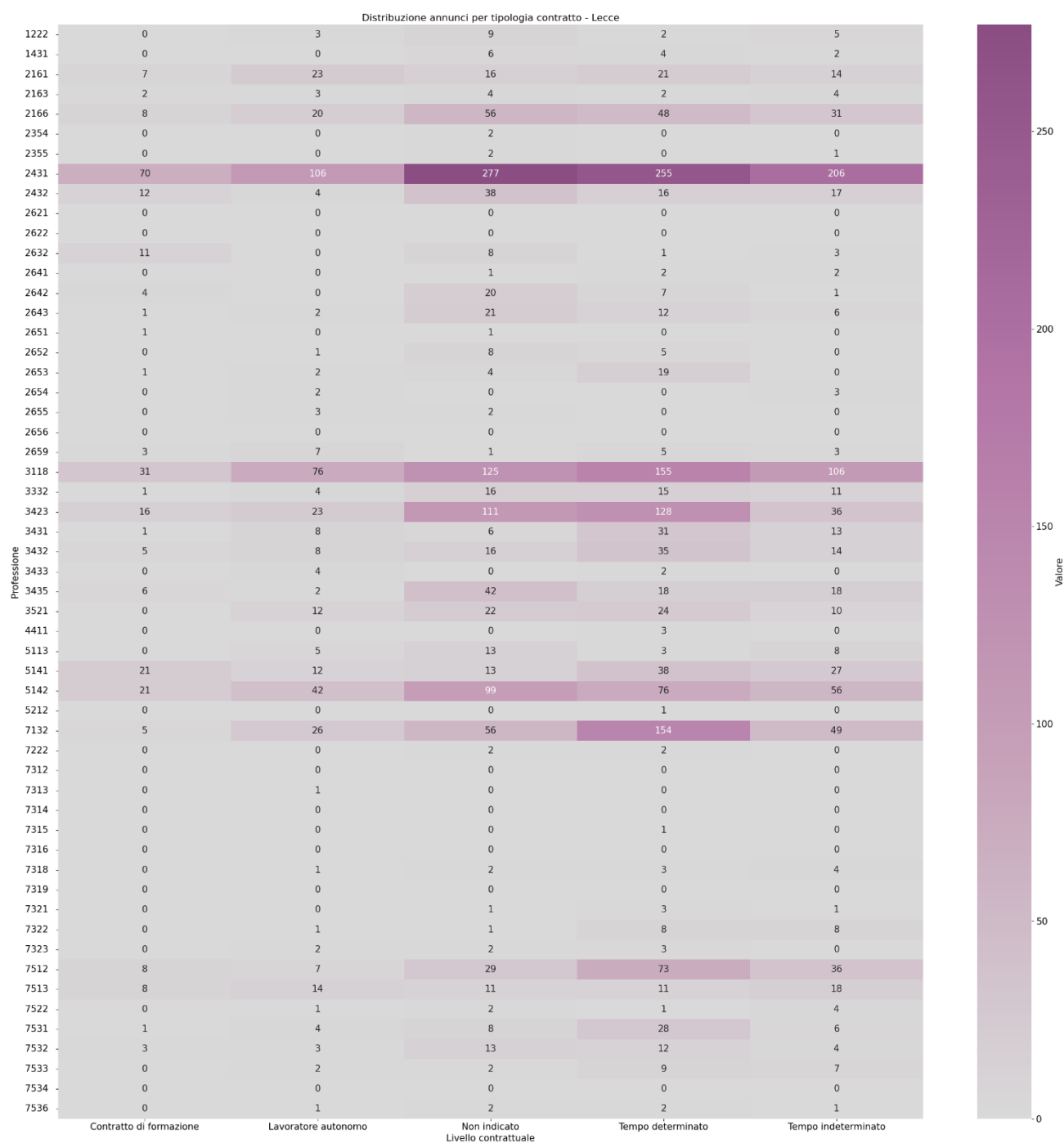


Figura B4: Numero di annunci per tipologia di contratto proposto, provincia di Lecce, anni 2021-2025, settore ICC.

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (6)

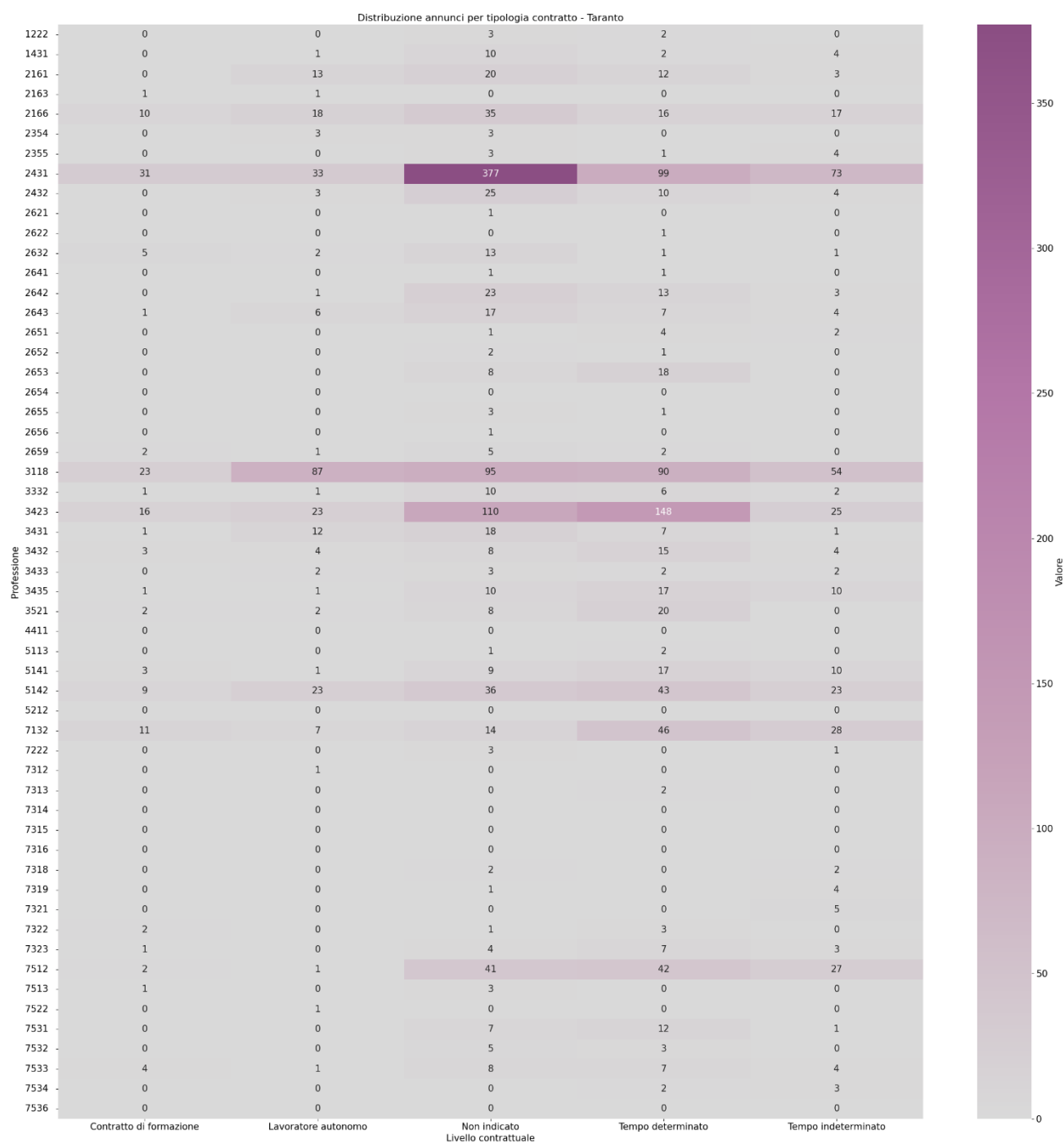


Figura B5: Numero di annunci per tipologia di contratto proposto, provincia di Taranto, anni 2021-2025, settore ICC.

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (6)

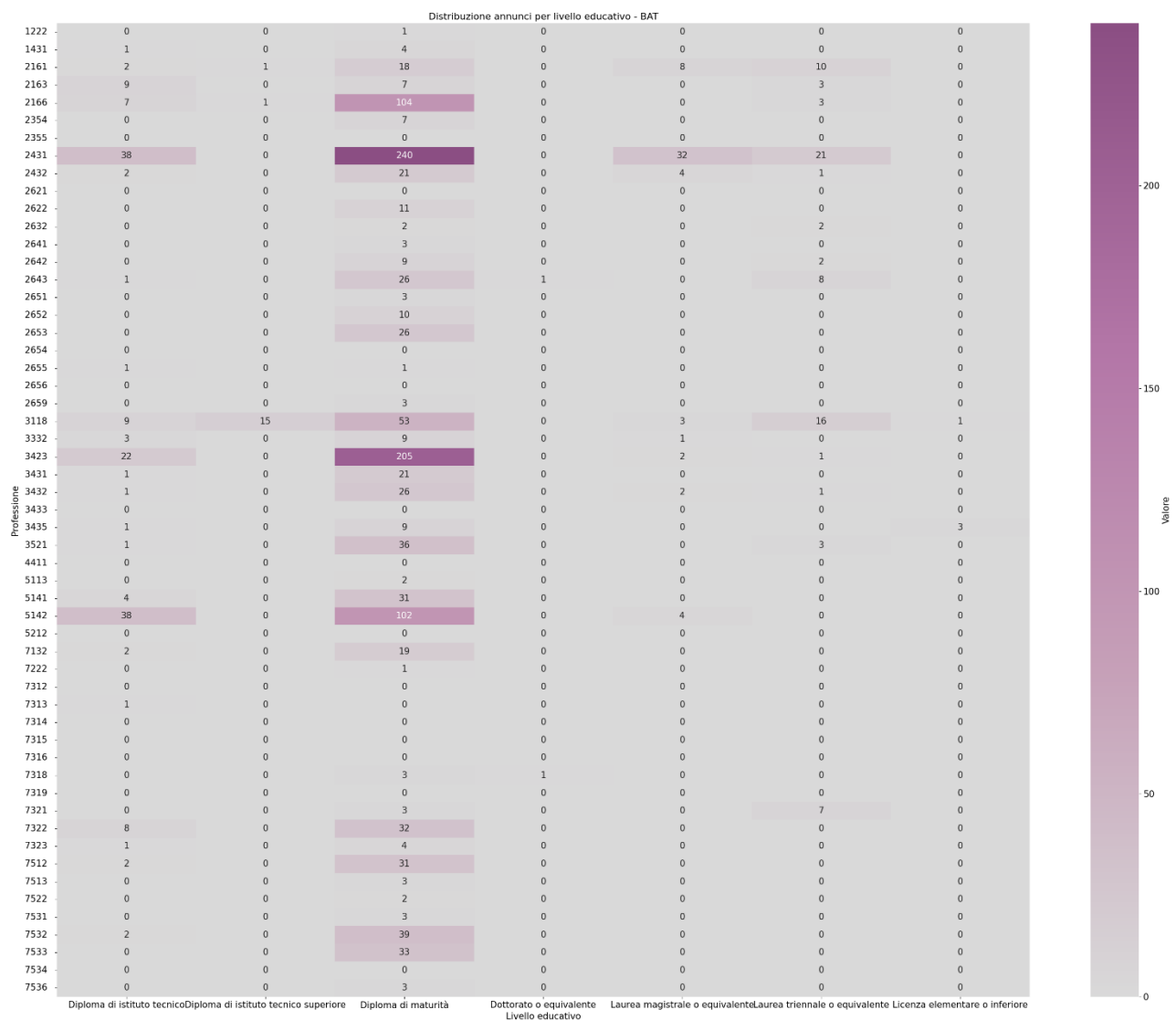


Figura B6: Numero di annunci per livello di istruzione richiesto, provincia di BAT, anni 2021-2025, settore ICC.

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (6)

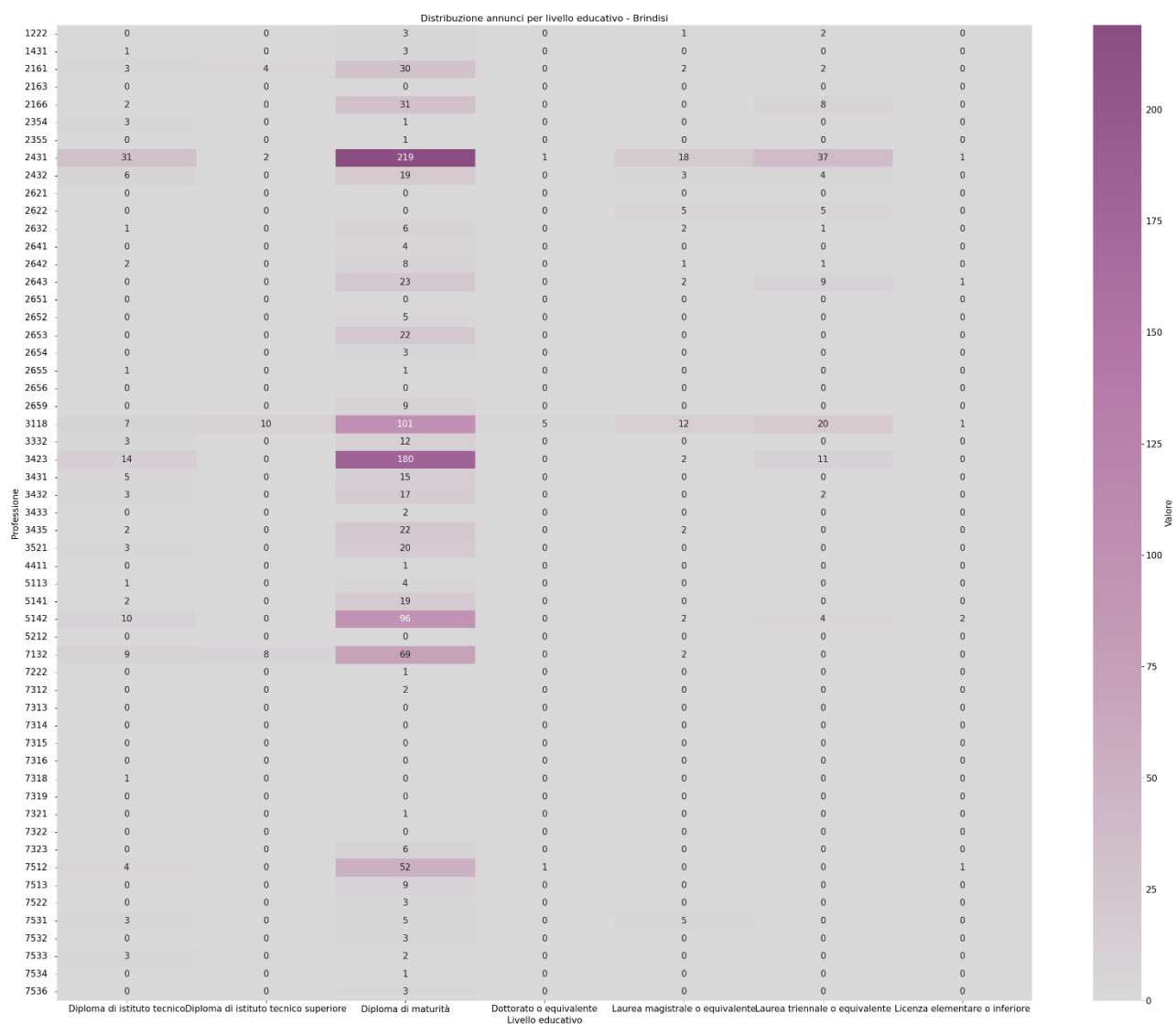


Figura B7: Numero di annunci per livello di istruzione richiesto, provincia di Brindisi.

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (6)

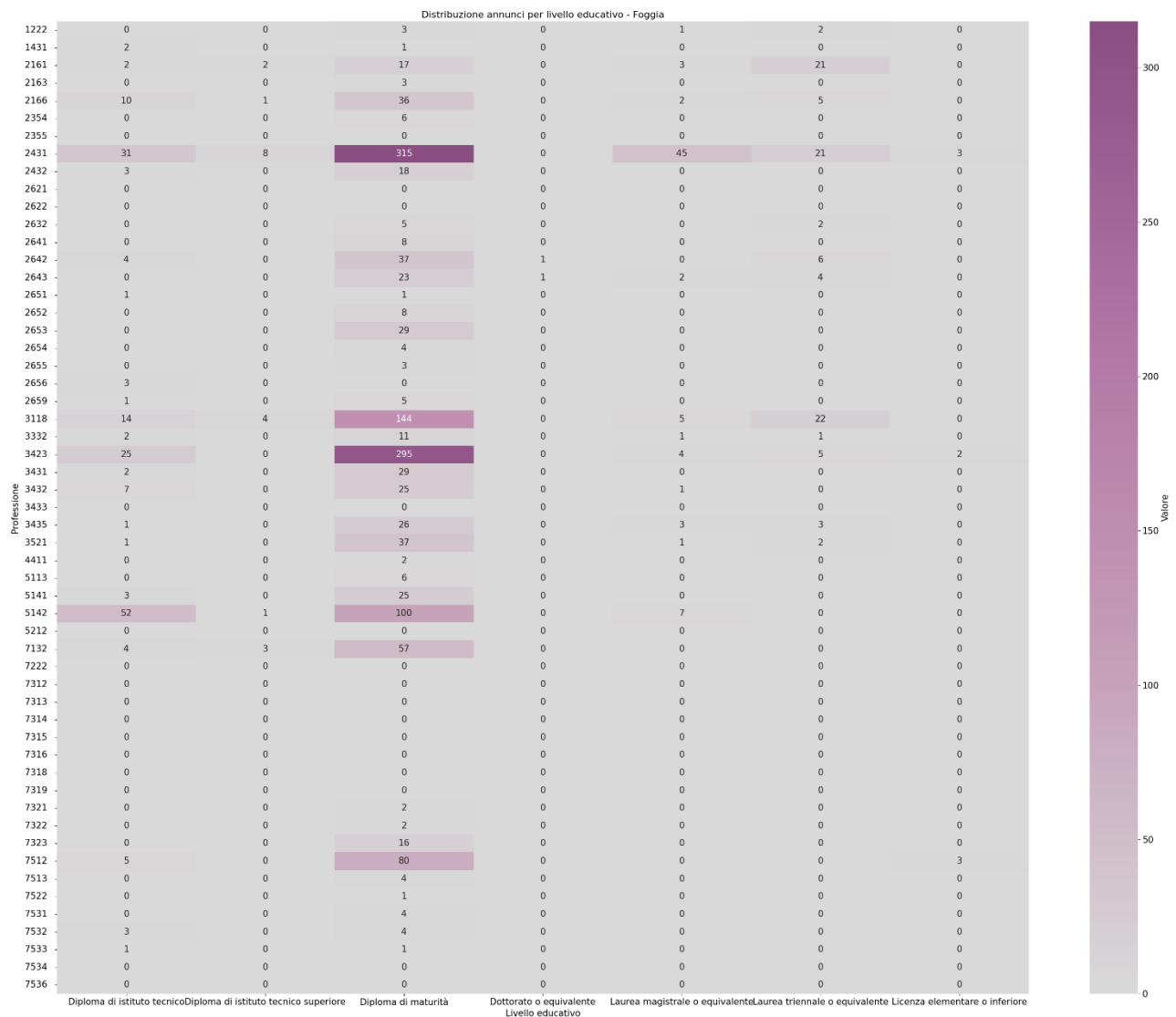


Figura B8: Numero di annunci per livello di istruzione richiesto, provincia di Foggia.

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (6)

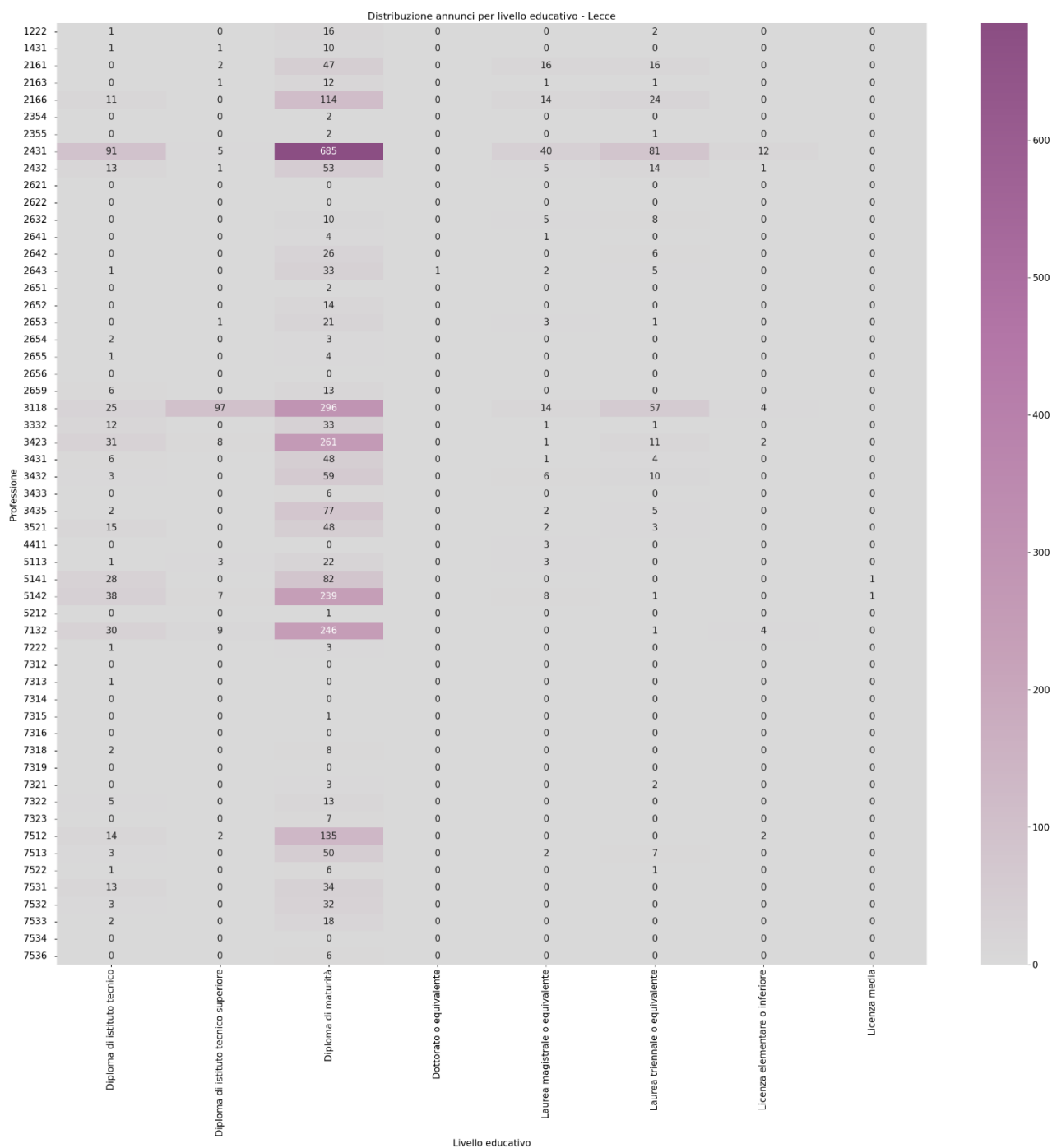


Figura B9: Numero di annunci per livello di istruzione richiesto, provincia di Lecce.

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (6)

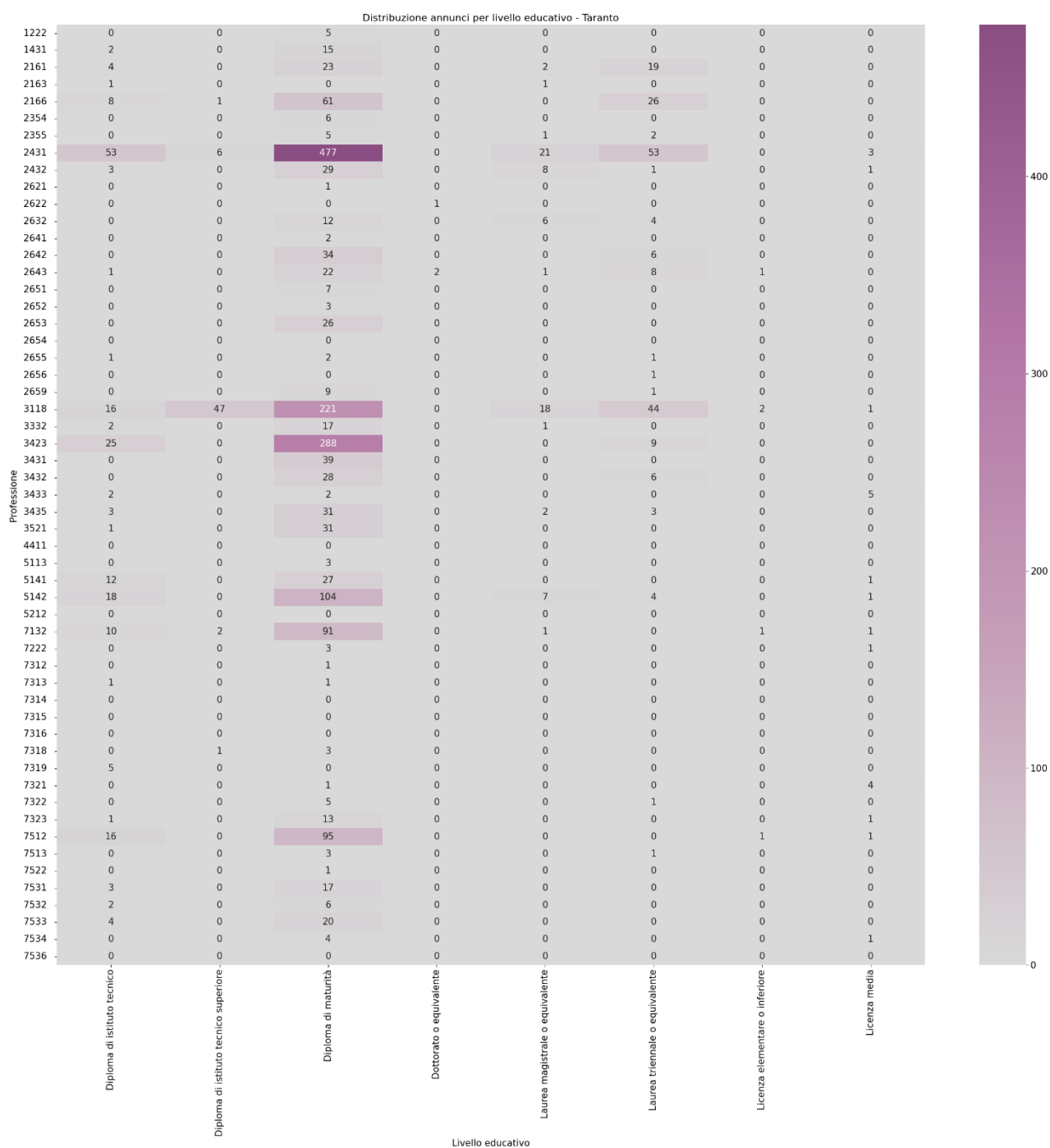


Figura B10: Numero di annunci per livello di istruzione richiesto, provincia di Taranto.

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (6)

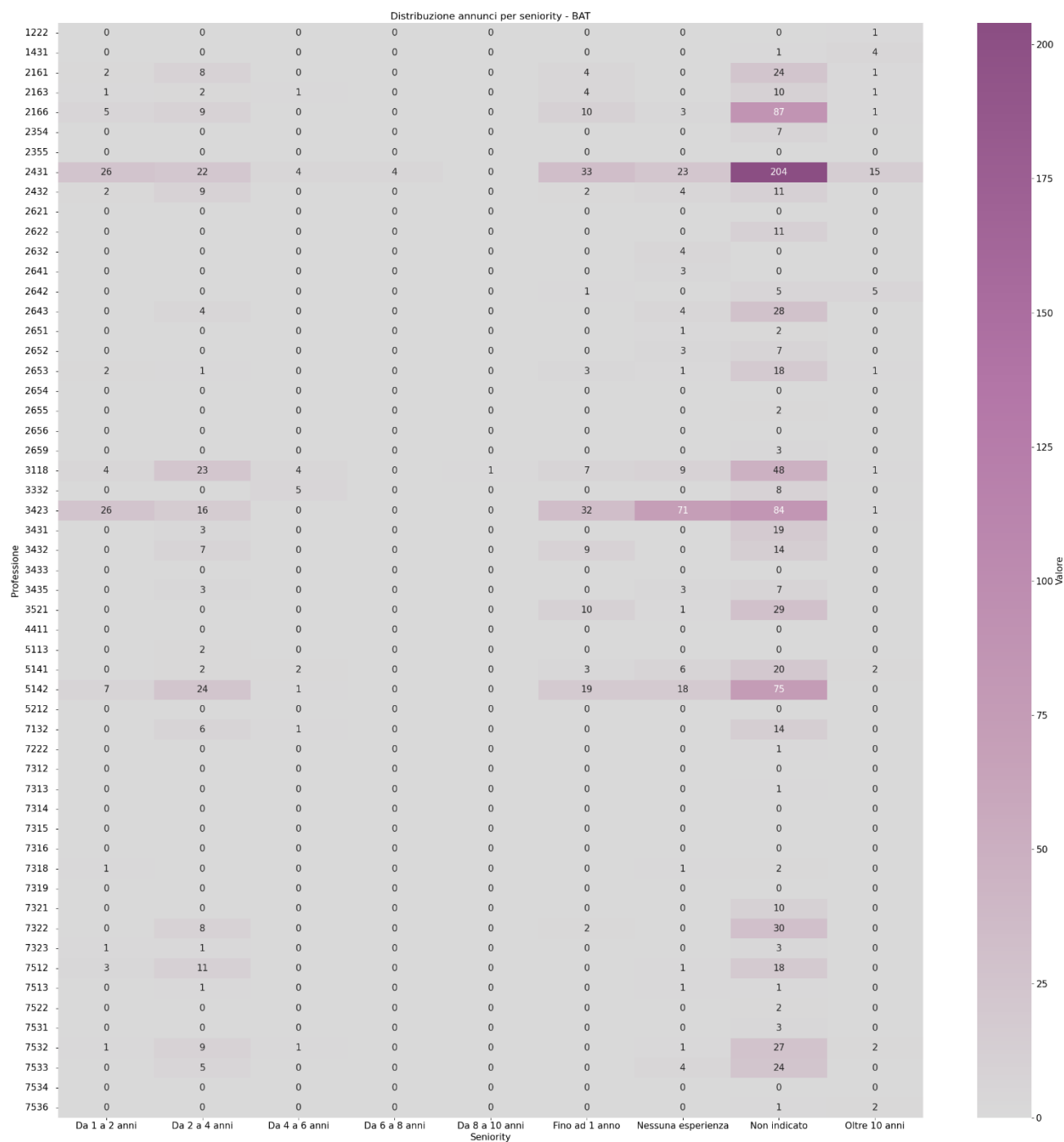


Figura B11: Numero di annunci per seniority richiesta, provincia di BAT, anni 2021-2025, settore ICC.

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (6)

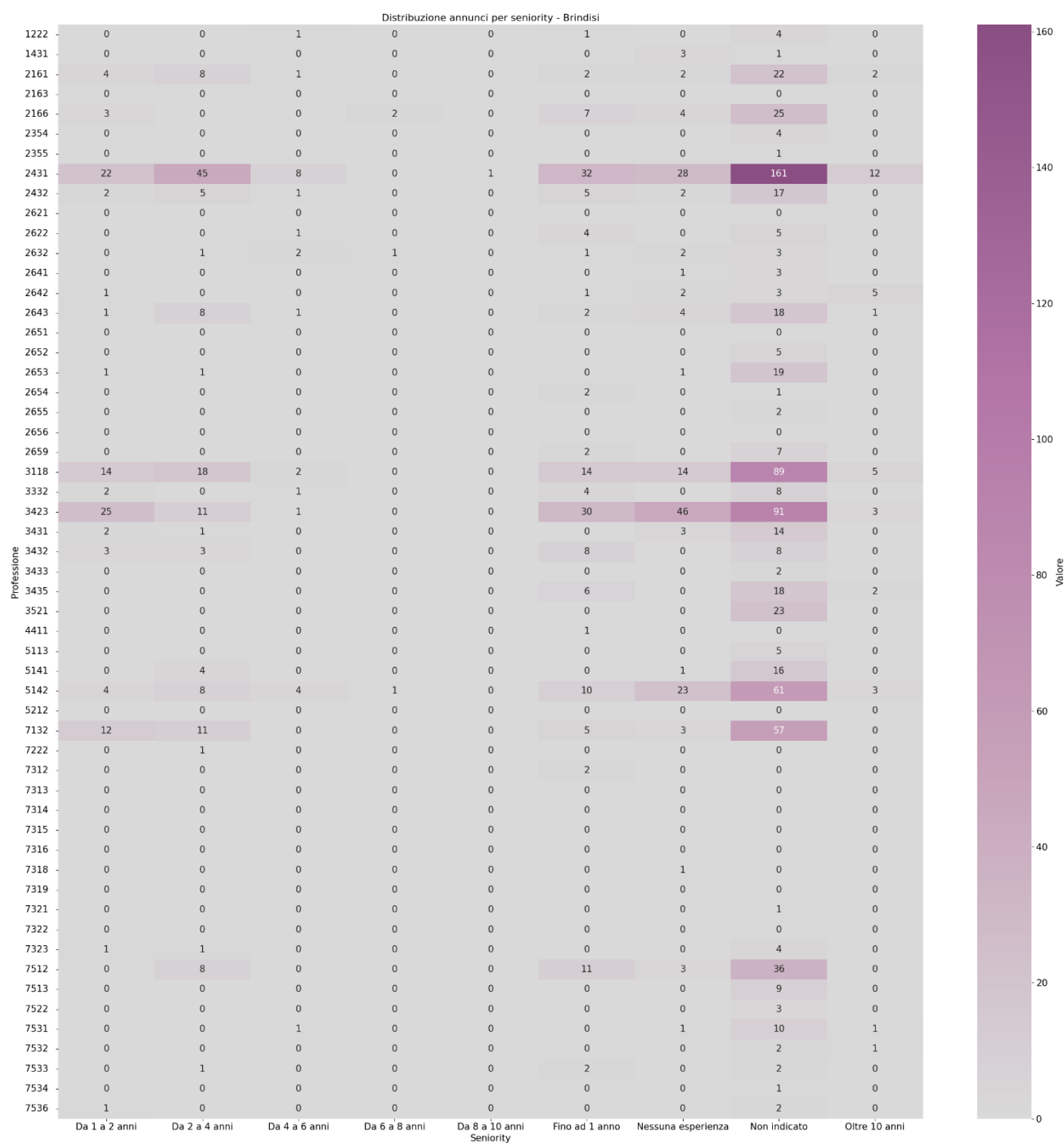


Figura B12: Numero di annunci per seniority richiesta, provincia di Brindisi, anni 2021-2025, settore ICC.

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (6)

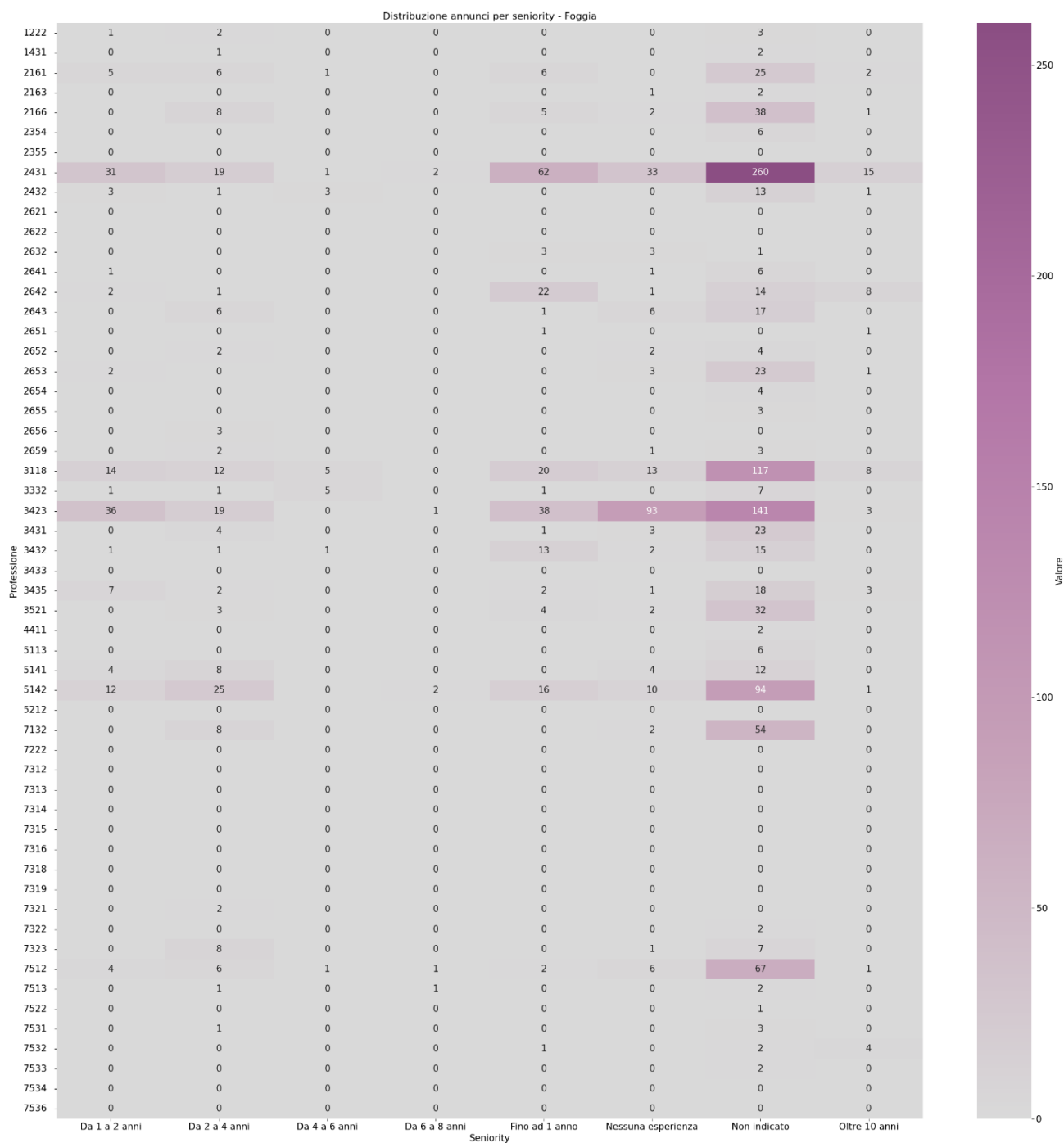


Figura B13: Numero di annunci per seniority richiesta, provincia di Foggia, anni 2021-2025, settore ICC.

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (6)

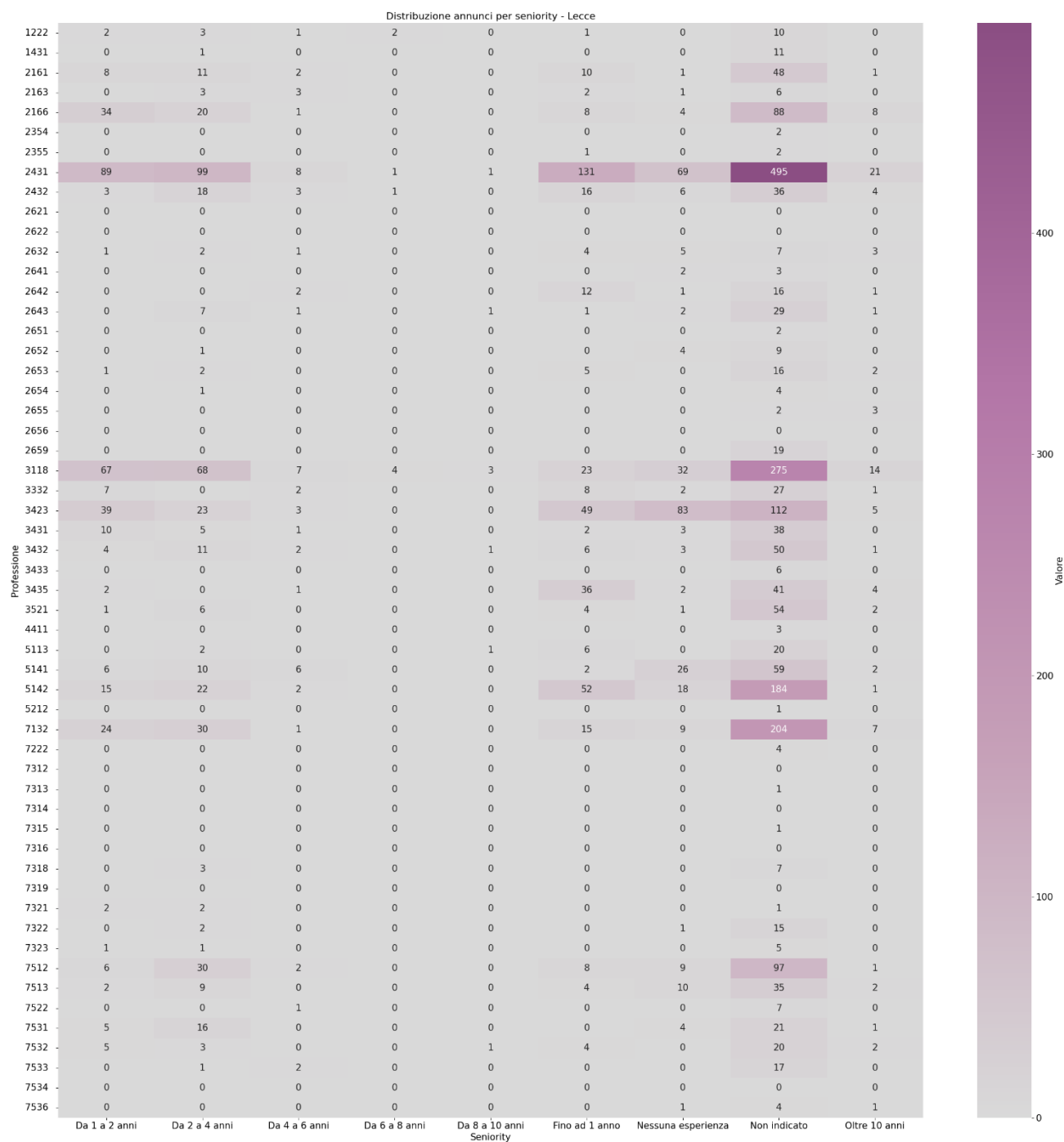


Figura B14: Numero di annunci per seniority richiesta, provincia di Lecce, anni 2021-2025, settore ICC.

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (6)

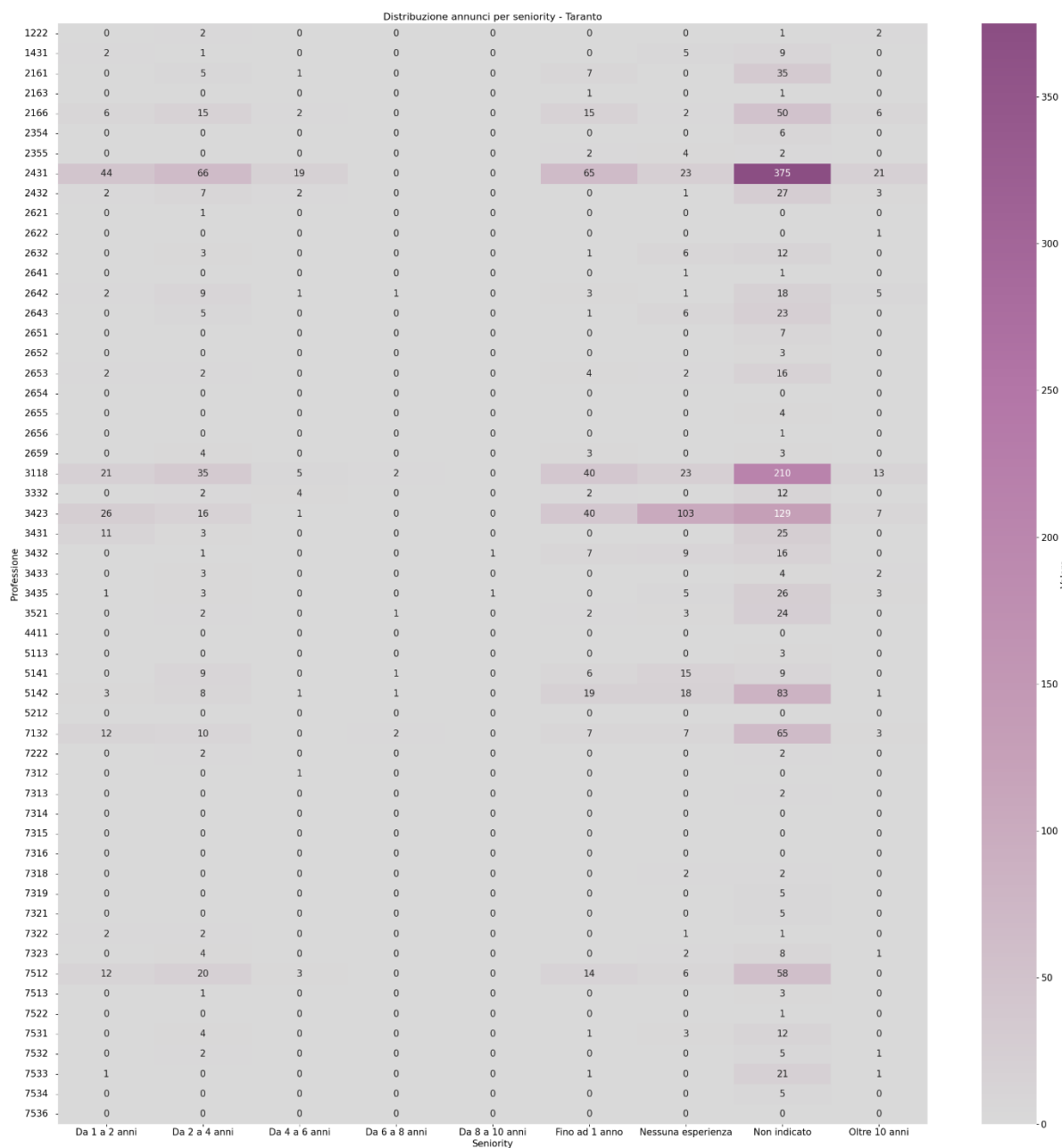


Figura B15: Numero di annunci per seniority richiesta, provincia di Taranto, anni 2021-2025, settore ICC.

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (6)

Grafici relativi alla sezione 5.1 - Andamento e prospettive occupazionali

In questa sezione, sono riportati i grafici risultati dall'applicazione del modello lightGBM sugli annunci mensili per ogni singola professione del settore ICC.

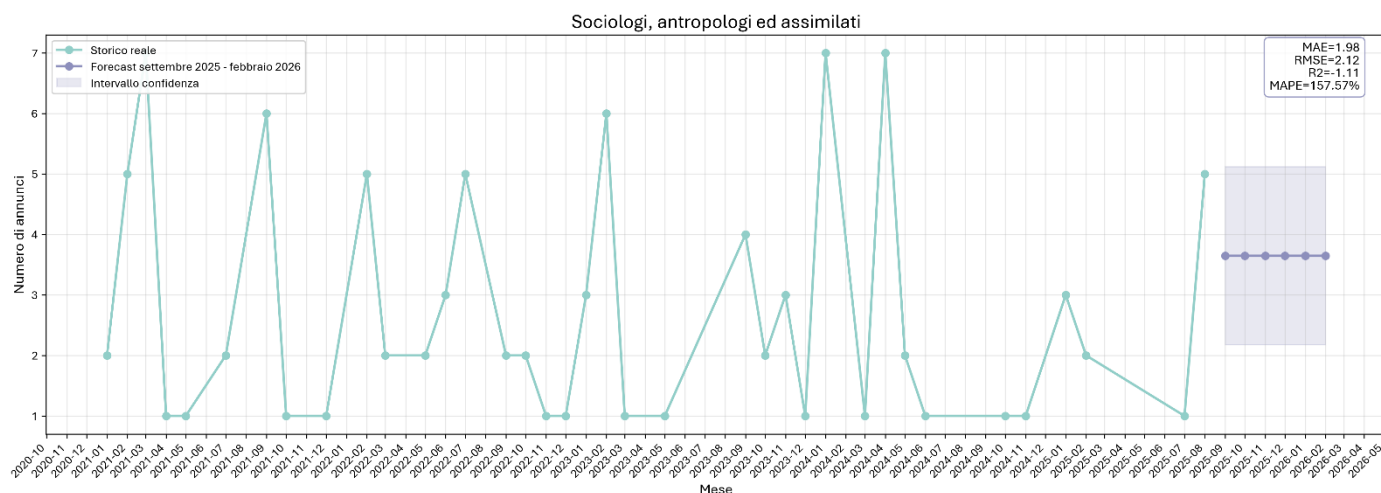


Figura B16: Previsione con lightGBM per Sociologi, antropologi ed assimilati

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)



Figura B17: Previsione con lightGBM per Specialisti della pubblicità e del marketing

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)

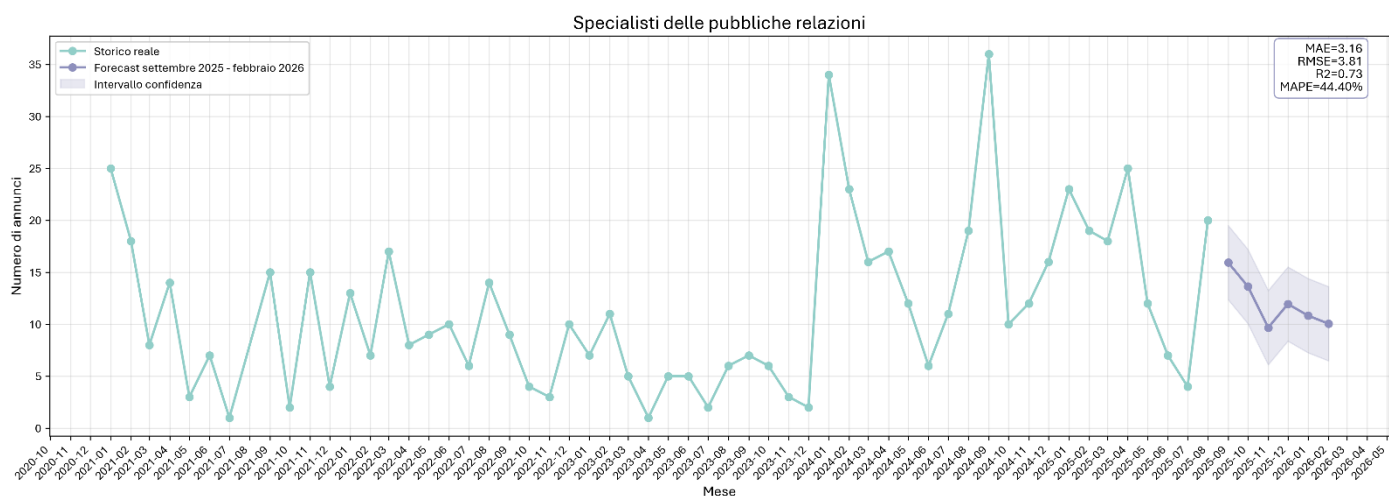


Figura B18: Previsione con lightGBM per Specialisti delle pubbliche relazioni

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)

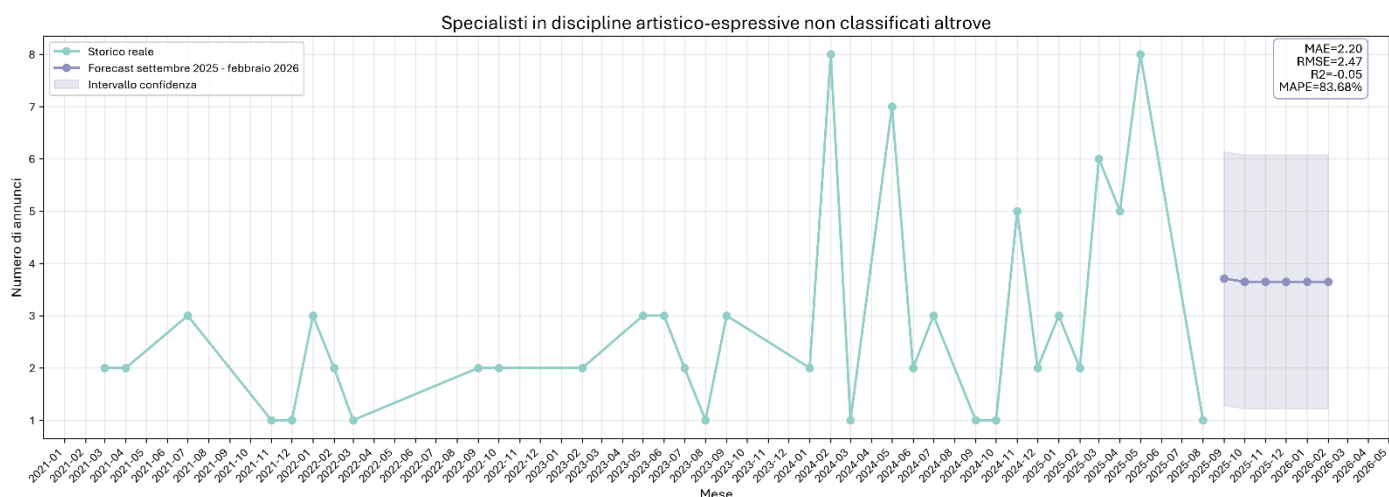


Figura B19: Previsione con lightGBM per Specialisti in discipline artistico-espressive non classificati altrove

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)

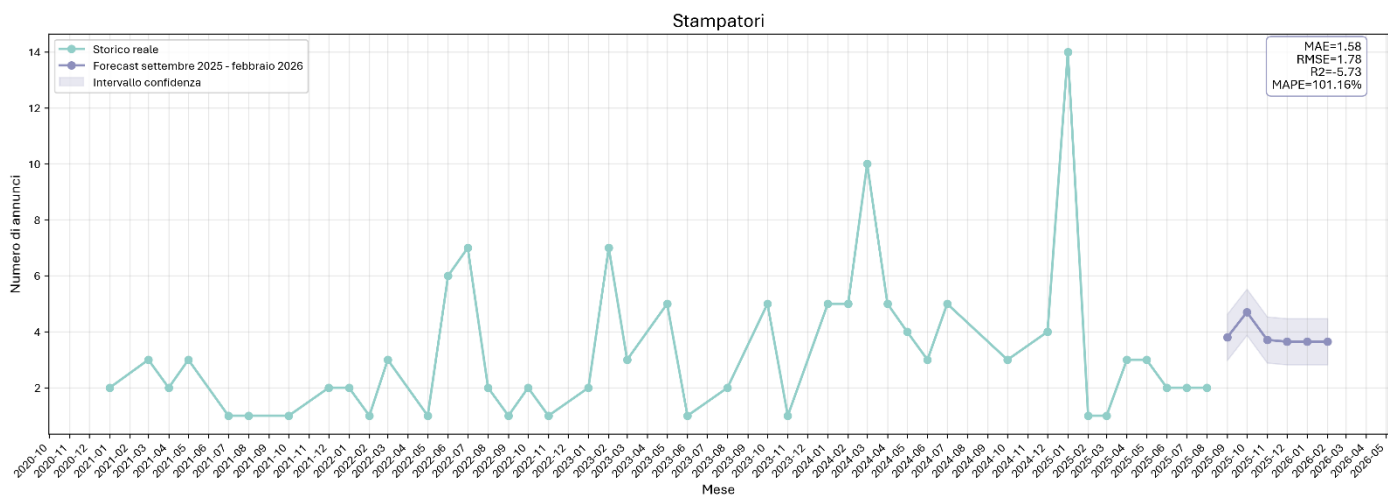


Figura B20: Previsione con lightGBM per Stampatori

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)

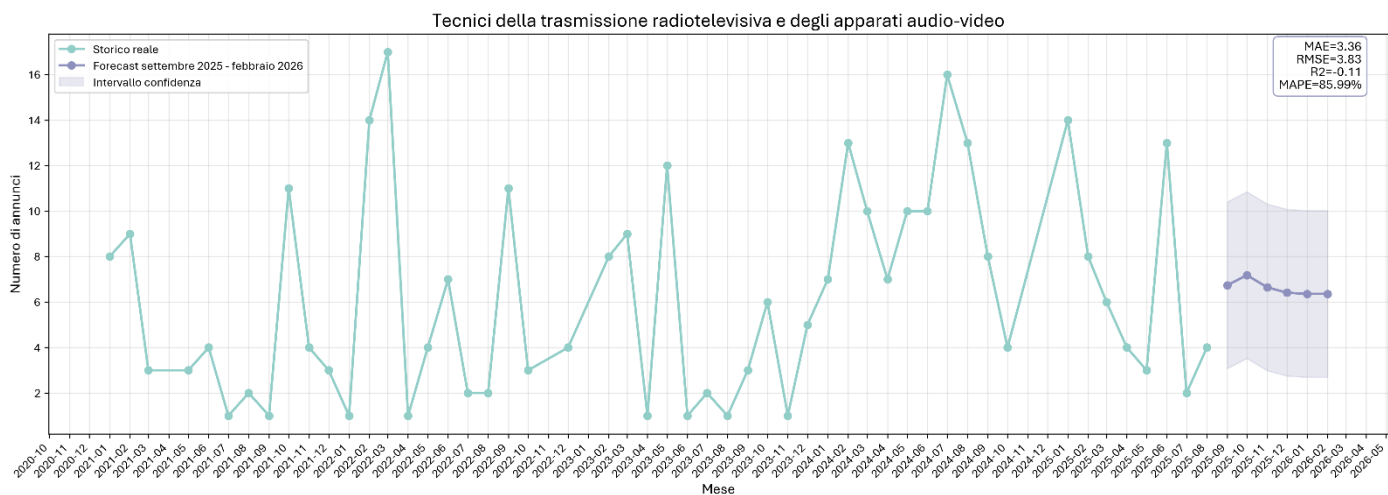


Figura B21: Previsione con lightGBM per Tecnici della trasmissione radiotelevisiva e degli apparati audio-video

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)

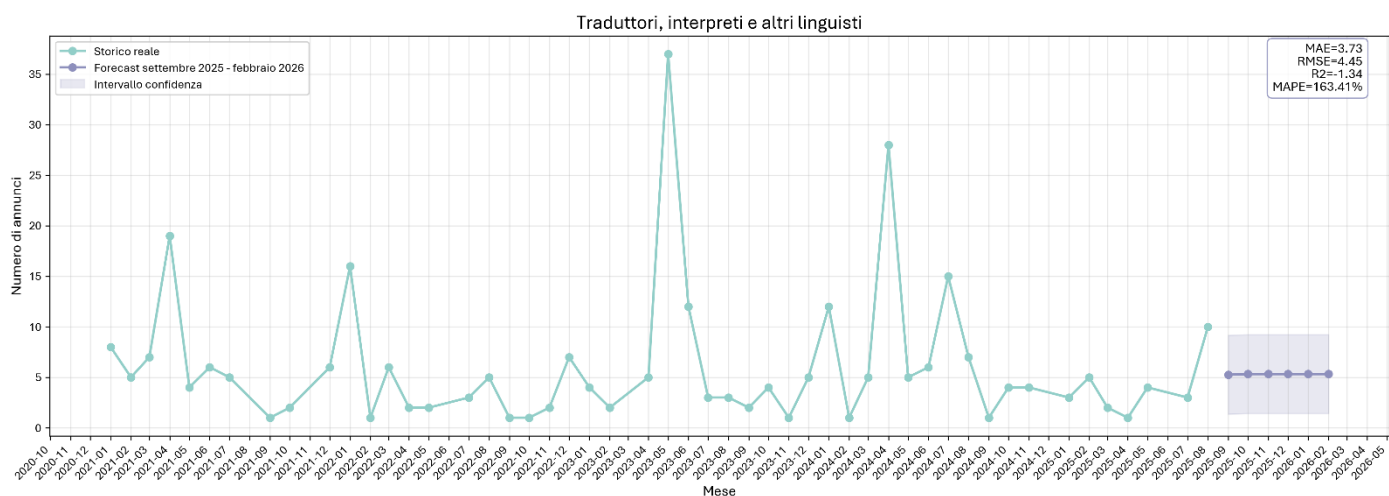


Figura B22: Previsione con lightGBM per Traduttori, interpreti e altri linguisti

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)



Figura B23: Previsione con lightGBM per Altre professioni tecniche dei servizi ricreativi e culturali

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)

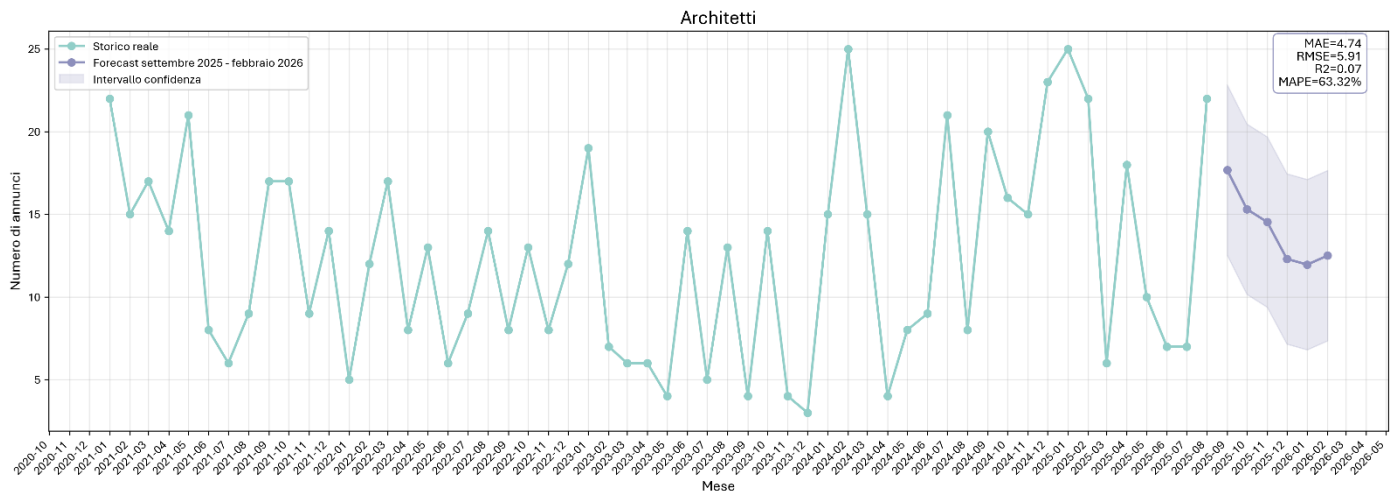


Figura B24: Previsione con lightGBM per Architetti

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)

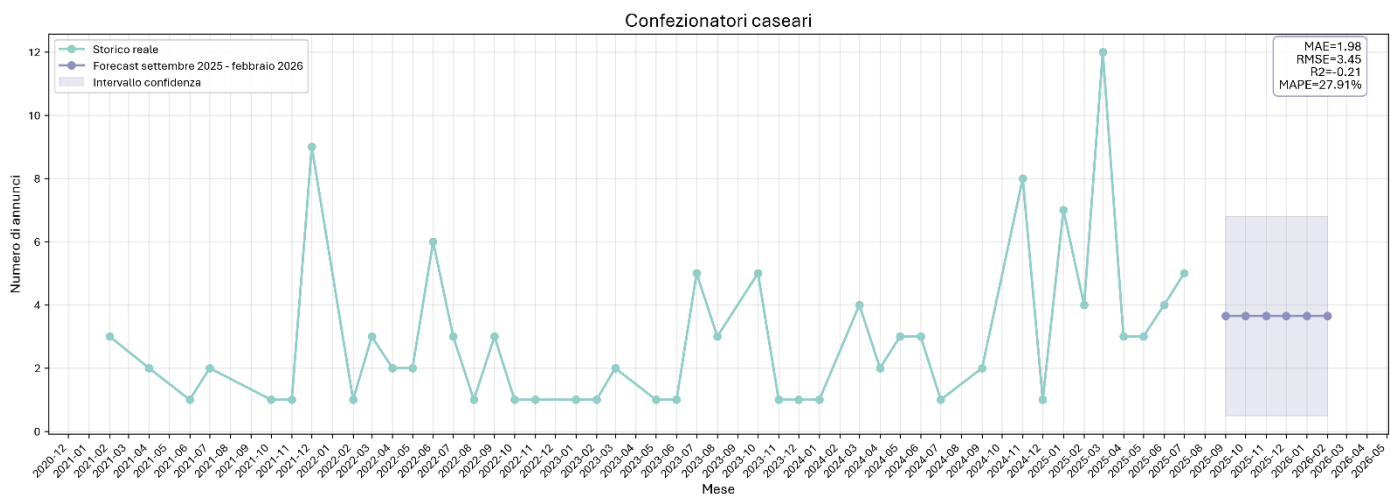


Figura B25: Previsione con lightGBM per Confezionatori caseari

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)

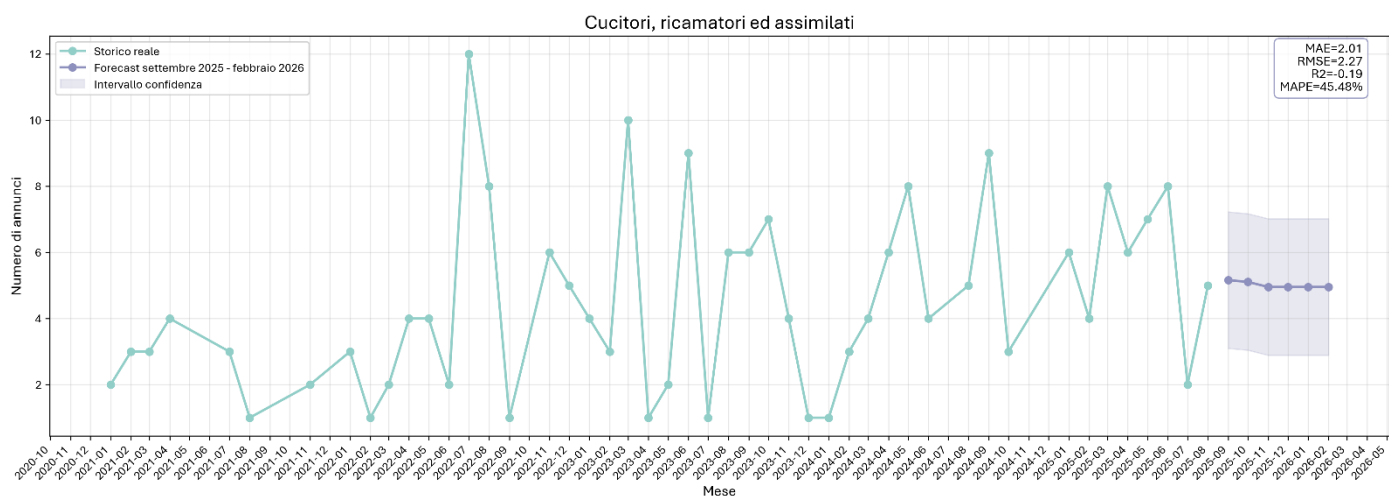


Figura B26: Previsione con lightGBM per Cucitori, ricamatori ed assimilati

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)

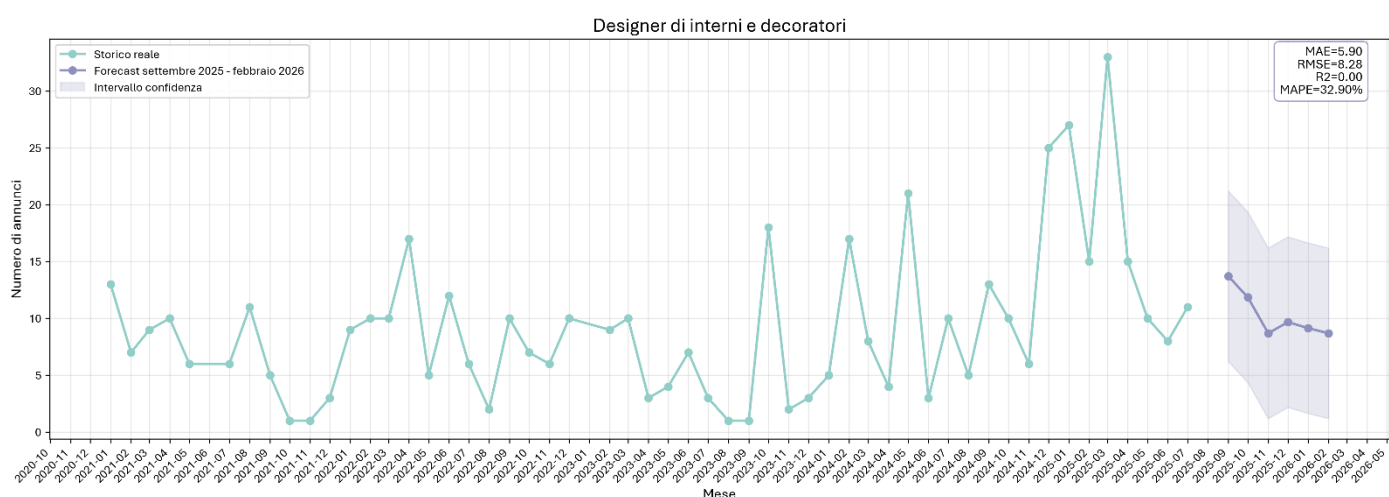


Figura B27: Previsione con lightGBM per Designer di interni e decoratori

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)

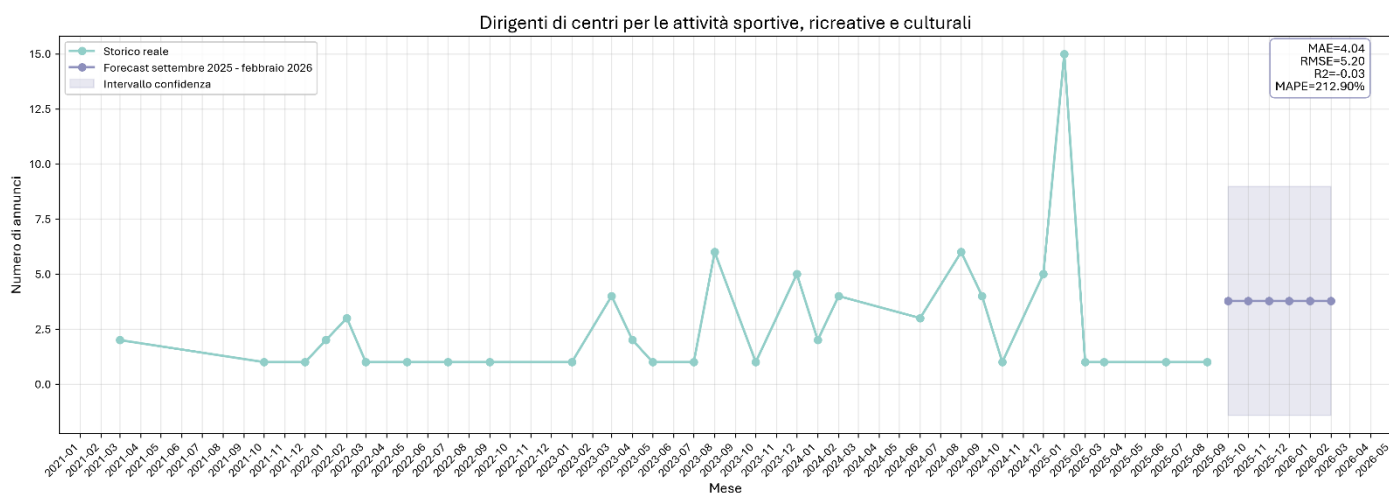


Figura B28: Previsione con lightGBM per Dirigenti di centri per le attività sportive, ricreative e culturali

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)



Figura B29: Previsione con lightGBM per Dirigenti nei servizi di pubblicità e pubbliche relazioni

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)

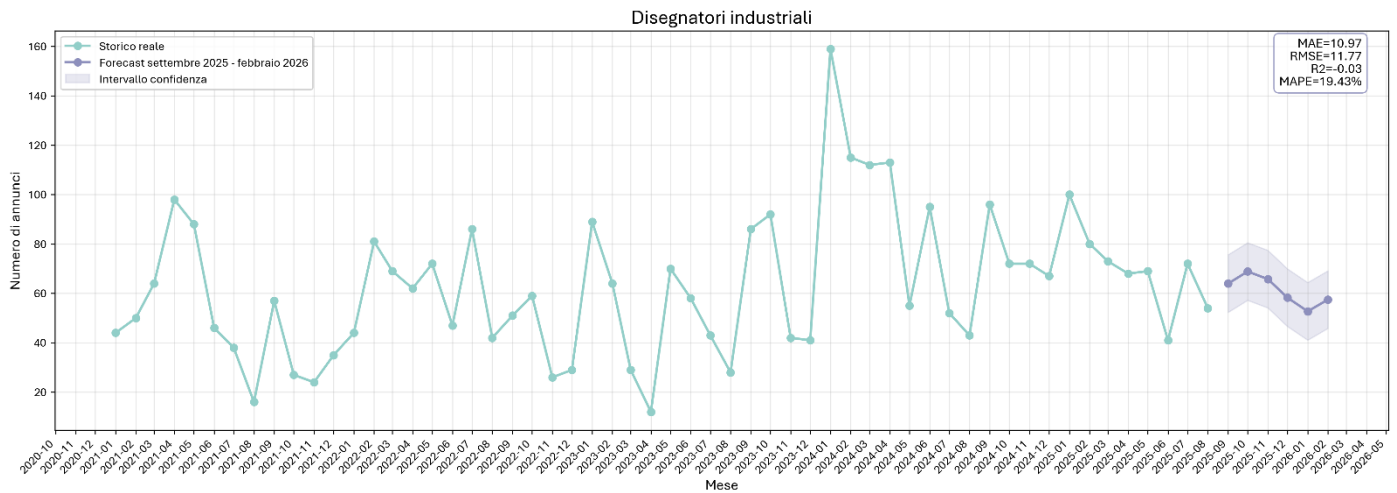


Figura B30: Previsione con lightGBM per Disegnatori industriali

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)

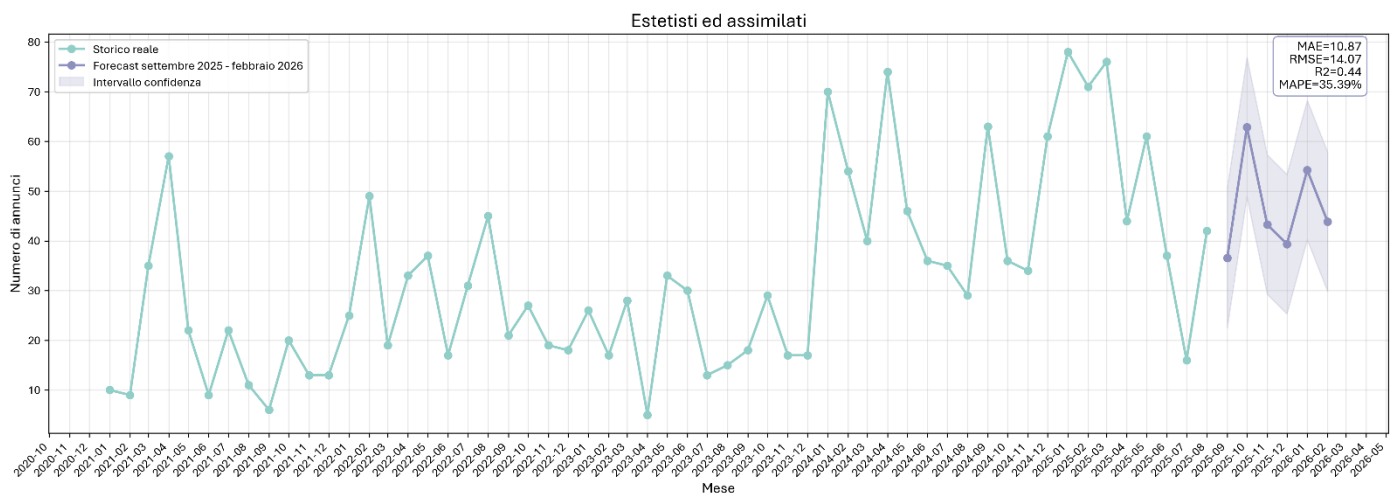


Figura B31: Previsione con lightGBM per Estetisti ed assimilati

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)

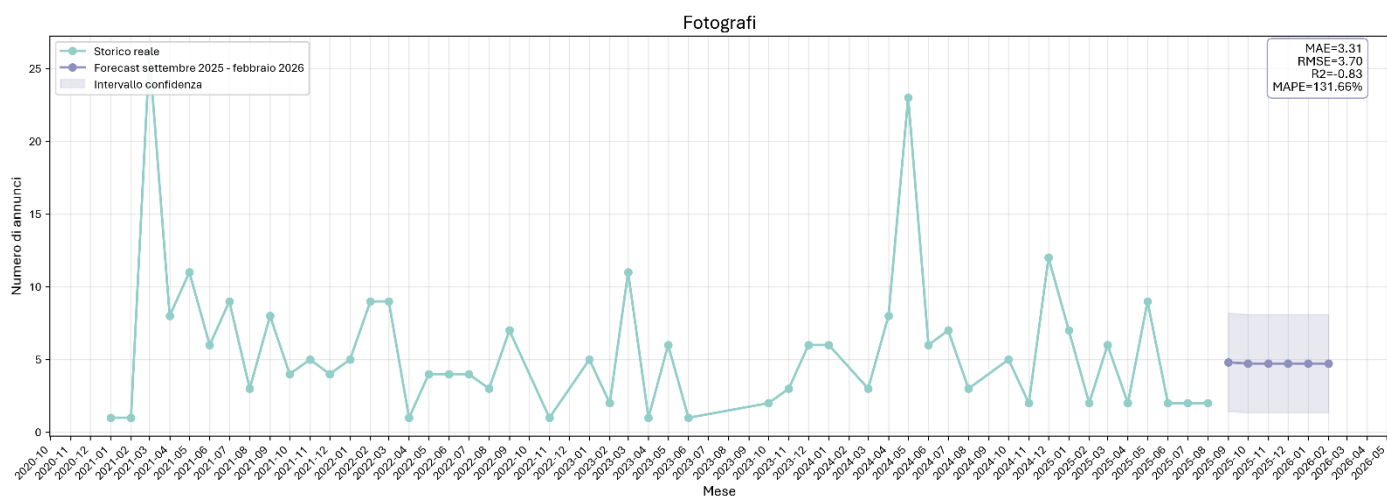


Figura B32: Previsione con lightGBM per Fotografi

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)

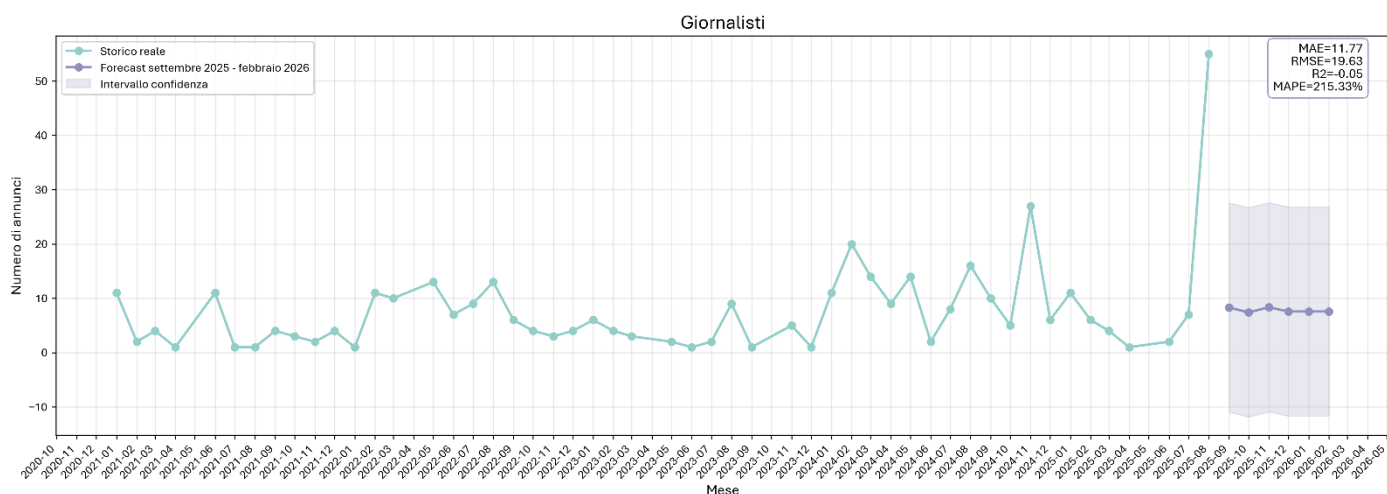


Figura B33: Previsione con lightGBM per Giornalisti

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)

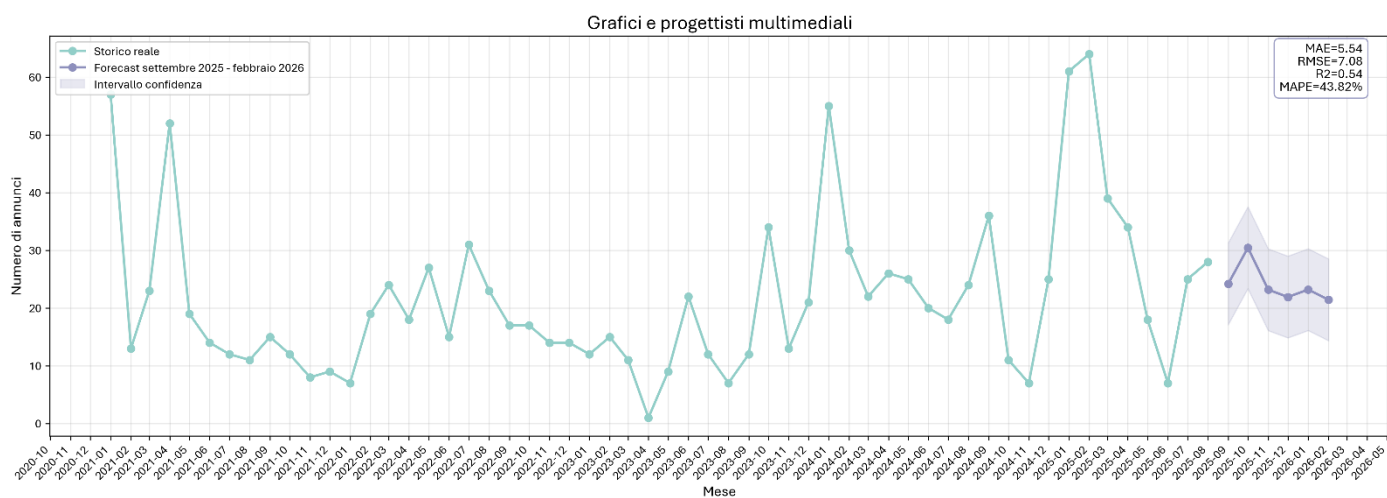


Figura B34: Previsione con lightGBM per Grafici e progettisti multimediali

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)



Figura B35: Previsione con lightGBM per Guide

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)

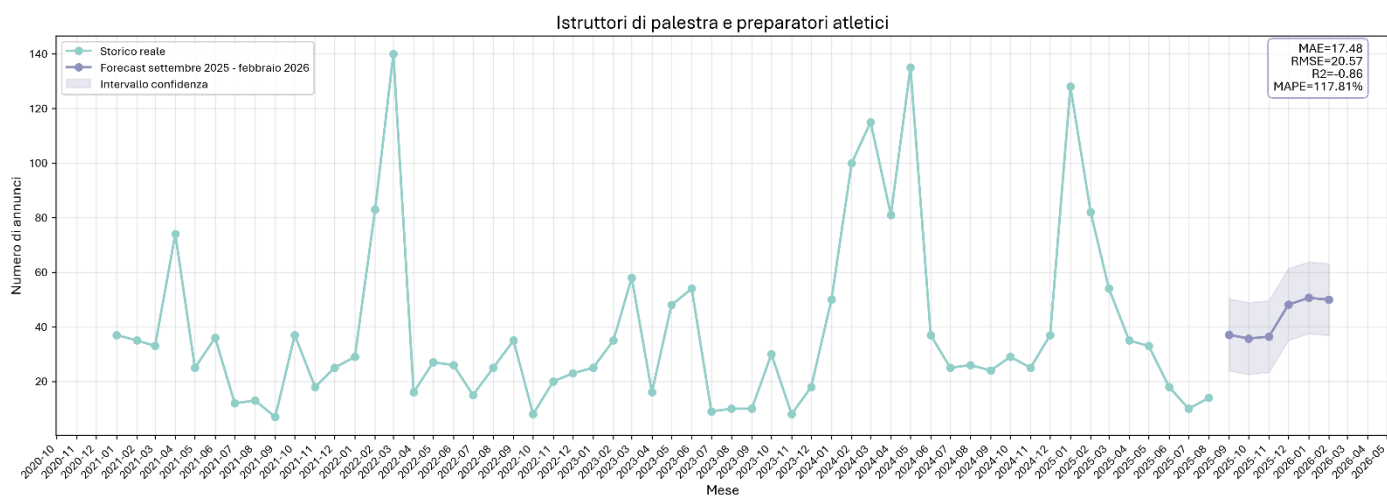


Figura B36: Previsione con lightGBM per Istruttori di palestra e preparatori atletici

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)

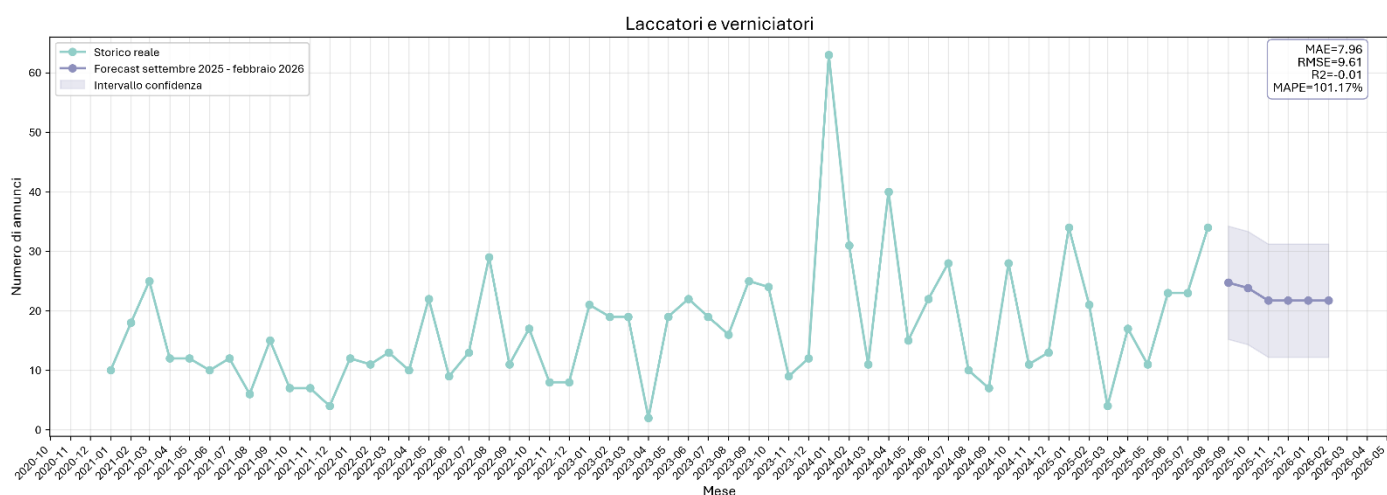


Figura B37: Previsione con lightGBM per Laccatori e verniciatori

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)

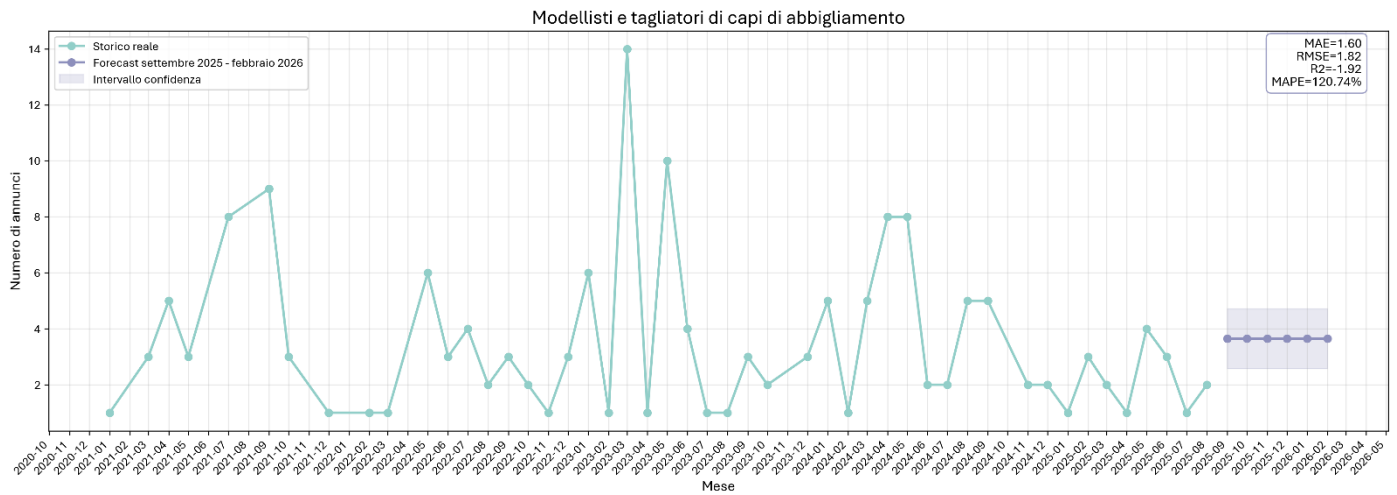


Figura B38: Previsione con lightGBM per Modellisti e tagliatori di capi di abbigliamento

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)

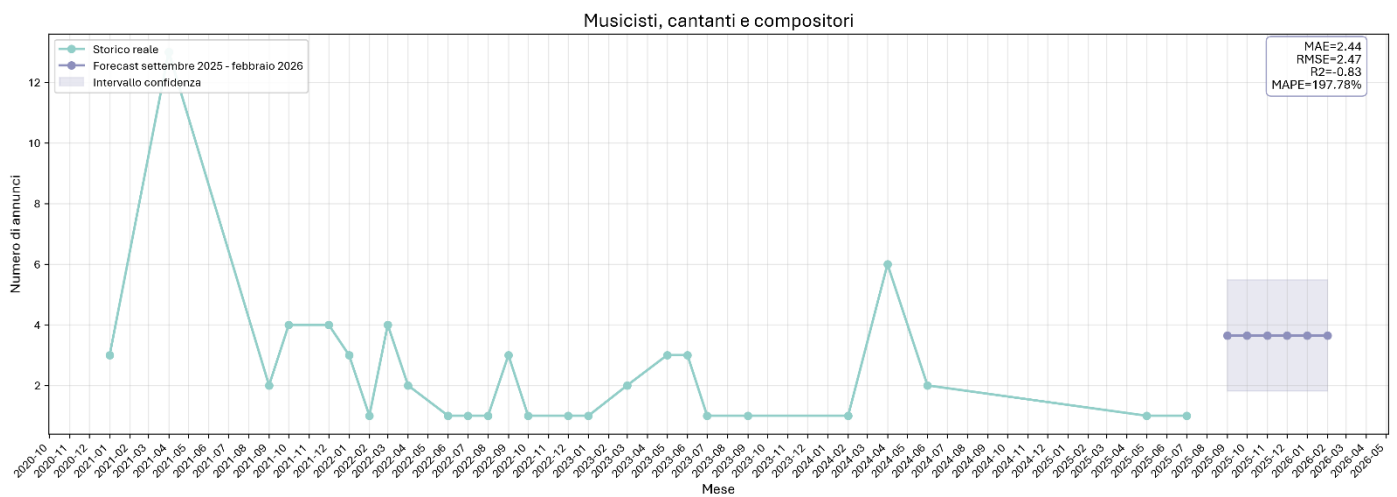


Figura B39: Previsione con lightGBM per Musicisti, cantanti e compositori

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)



Figura B40: Previsione con lightGBM per Organizzatori di conferenze e di eventi

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)

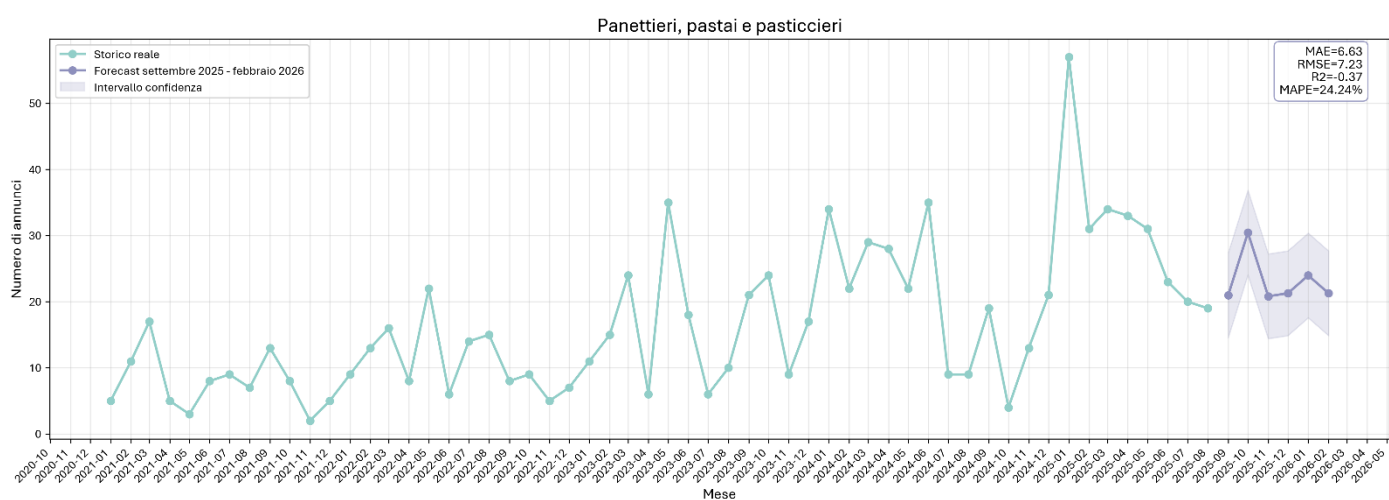


Figura B41: Previsione con lightGBM per Panettieri, pastai e pasticciieri

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)

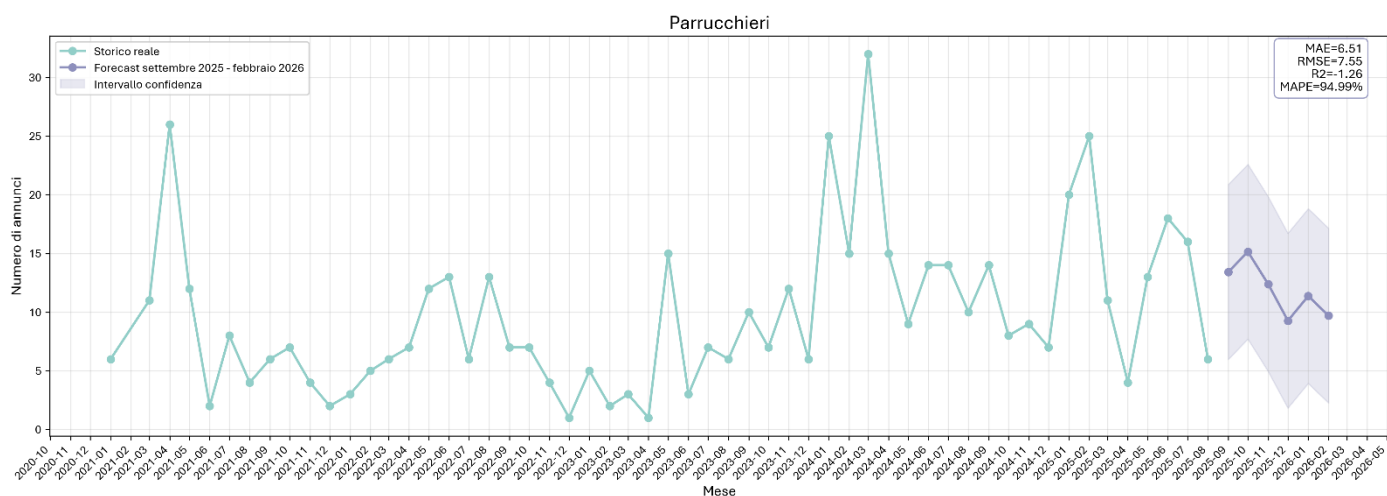


Figura B42: Previsione con lightGBM per Parrucchieri

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)

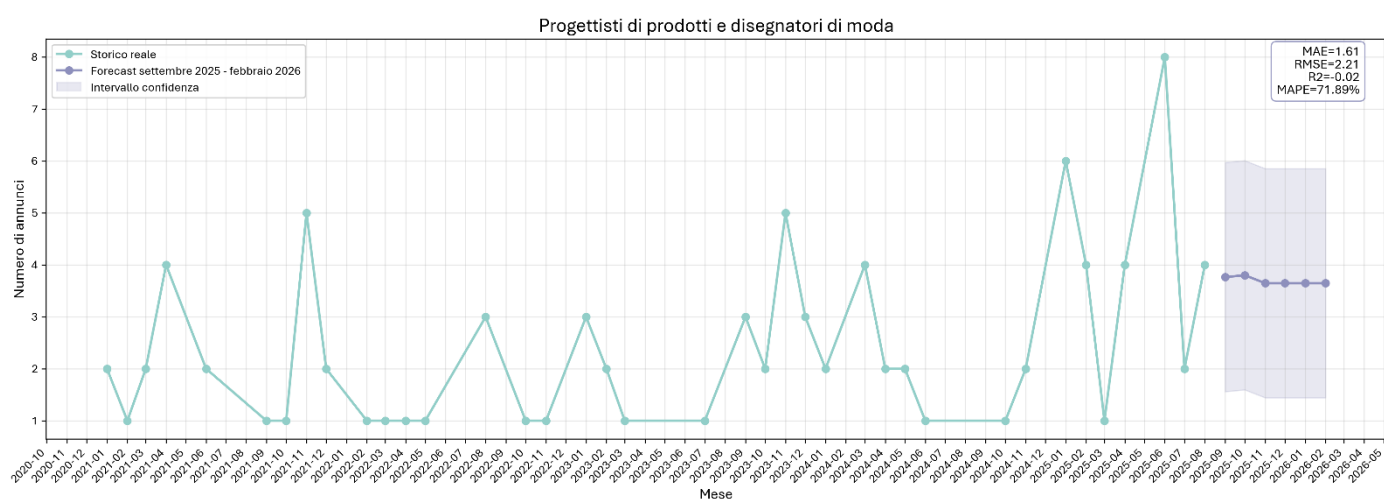


Figura B43: Previsione con lightGBM per Progettisti di prodotti e disegnatori di moda

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)

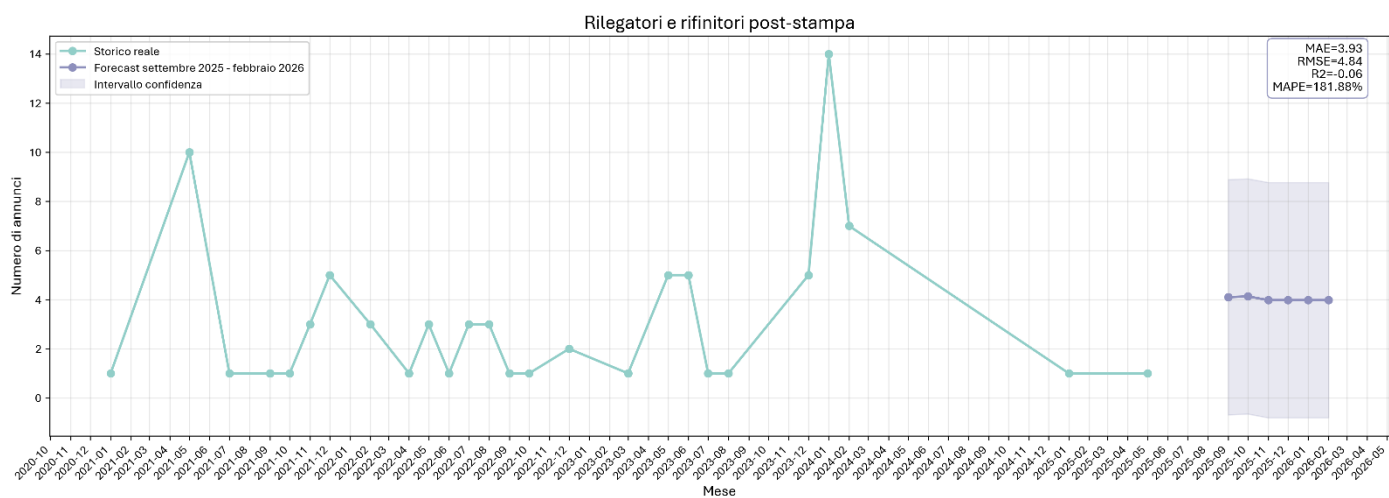


Figura B44: Previsione con lightGBM per Rilegatori e rifinitori post-stampa

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)

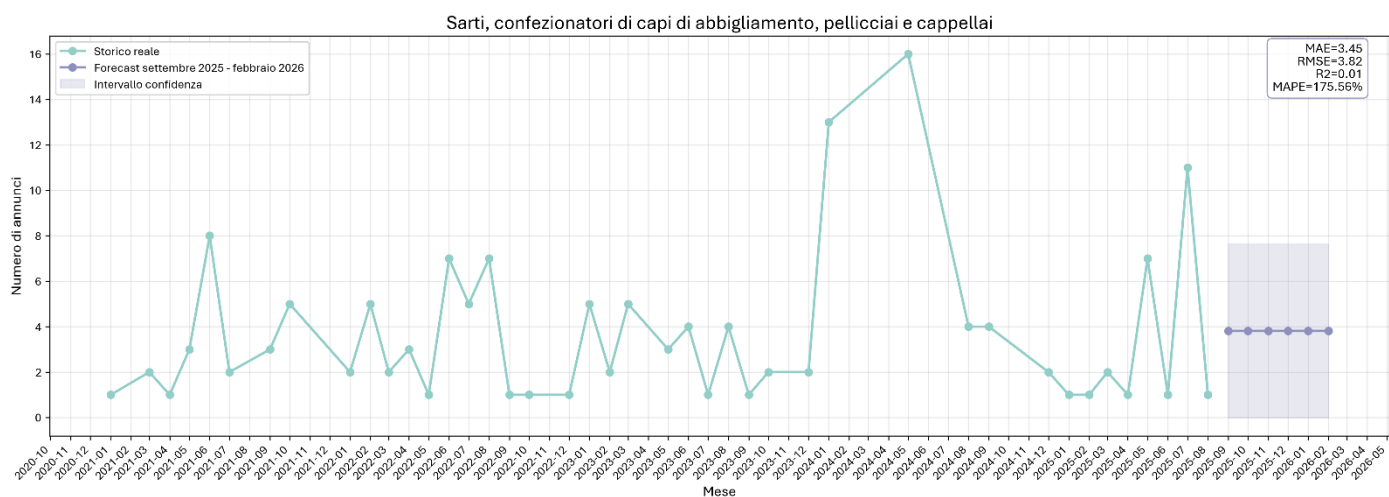


Figura B45: Previsione con lightGBM per Sarti, confezionatori di capi di abbigliamento, pellicciai e cappellai

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)

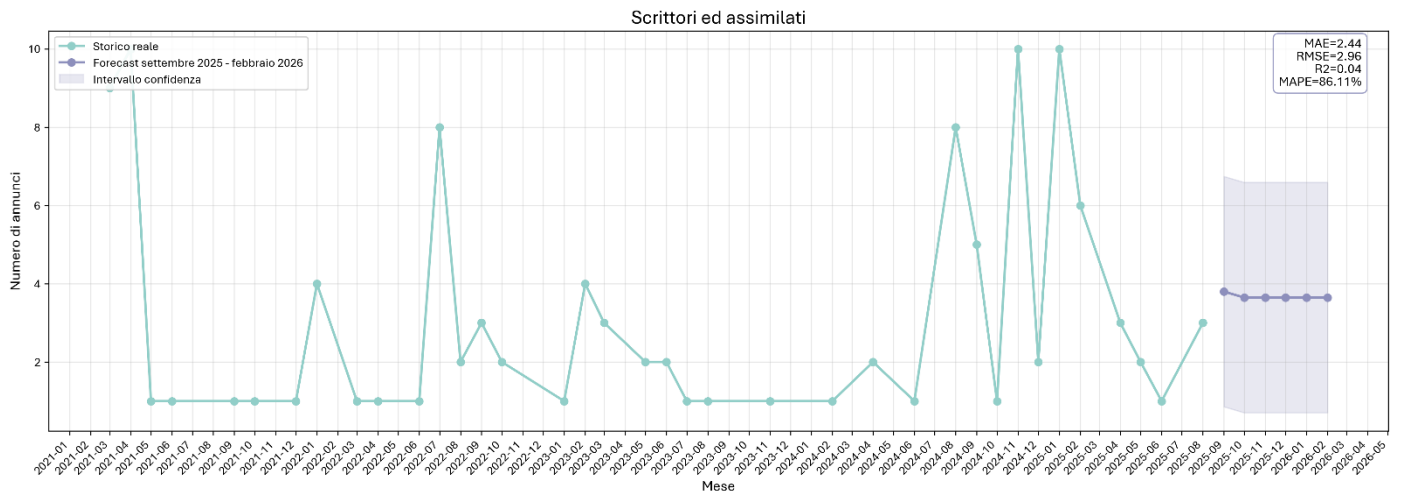


Figura B46: Previsione con lightGBM per Scrittori ed assimilati

Fonte: Elaborazioni Intellera Consulting su dati (2) (6)

Bibliografia

1. ARTI – Agenzia Regionale per la Tecnologia, il Trasferimento tecnologico e l'Innovazione. Settori S3. Apulian Innovation Overview. [Online] ARTI. <https://apulianinnovationoverview.arti.puglia.it/categoria/settori-s3/>.
2. Commissione Europea. ESCO. ESCO. [Online] European Commission. <https://esco.ec.europa.eu/it/use-esco/download>.
3. Puglia, Regione. Smart Puglia 2030: Allegato – Proposta. s.l. : Regione Puglia, 2022.
4. Puglia, Unioncamere. L'artigianato artistico e di tradizione in Puglia – Il Sismografo. s.l. : Regione Puglia, 2021.
5. ARTI – Agenzia Regionale per la Tecnologia, il Trasferimento tecnologico e l'Innovazione. LMI – Labour Market Intelligence 2025. Osservatorio del Mercato del Lavoro ARTI Puglia. [Online] <https://osservatoriolavoro.arti.puglia.it/lmi-labour-market-intelligence-2025>.
6. LIGHTCAST. Italian Labour Market Dataset. 2025.
7. Intellera Consulting. Nota metodologica sul forecasting realizzato. 2025. Documento interno – in preparazione.
8. ISTAT. Classifica delle professioni. ISTAT. [Online] ISTAT. <https://www.istat.it/classificazione/classificazione-delle-professioni>.
9. ARTI – Agenzia Regionale per la Tecnologia, il Trasferimento tecnologico e l'Innovazione. Osservatorio del Mercato del Lavoro Puglia. [Online] <https://osservatoriolavoro.arti.puglia.it>.
10. Mereu, Maria Grazia. Scenari di medio termine per l'economia e l'occupazione. INAPP. [Online] INAPP, 2024. <https://oa.inapp.org/xmlui/handle/20.500.12916/4208>.
11. Cedefop – European Centre for the Development of Vocational Training. Skill Forecast Methodological Framework. Cedefop. [Online] 2023. https://www.cedefop.europa.eu/files/skill_forecast_methodological_framework.pdf.
12. Unioncamere – Sistema Informativo Excelsior. PREVISIONI DEI FABBISOGNI OCCUPAZIONALI E PROFESSIONALI IN ITALIA A MEDIO TERMINE (2025-2029). Excelsior Unioncamere. [Online] 2025. https://excelsior.unioncamere.net/sites/default/files/pubblicazioni/2025/report_previsivo_2025-29.pdf.
13. INAPP – Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche. Settori economici – Professioni (R). INAPP. [Online] INAPP. <https://www.inapp.gov.it/professioni/settori-economici/?codice=R>.