



ASSEPRIM
FEDERAZIONE NAZIONALE SERVIZI
PROFESSIONALI PER LE IMPRESE



Sfide e opportunità per il mercato del lavoro

ANTONIO BONARDO

Chief Public Affairs Officer





I numeri del mercato del lavoro in Italia

Tra il 2007 e il 2022: più donne, laureati e stranieri, ma meno giovani. Più occupati nei servizi e meno nell'industria, nell'agricoltura e nella PA (Fonte: Istat).

Micro imprese (1-9 addetti)	7,6	Terzo settore	0,12
Piccole imprese (10-49 addetti)	3,5	Laureati	5,6
Servizi	12,5	Donne	9,7
Indipendenti	5,0	Under 35	5,2
Tempi determinati	3,0	Stranieri	2,4

Fonte: ISTAT

In milioni



ASSEPRIM
FEDERAZIONE NAZIONALE SERVIZI
PROFESSIONALI PER LE IMPRESE



NEET (15-29 anni)

1,7 mln (19%; media UE 11,7%)

Imprese femminili

femminili: 1,3 milioni nel 2022 (di cui 816 mila ditte individuali), il 22,2% del totale imprese

Imprese giovanili

522mila nel 2022 (di cui 367mila ditte individuali), l'8,7% del totale imprese

Occupati stranieri

Nel 2022 gli occupati stranieri sono 2,4 milioni, il 10,3% del totale occupati (media UE 8,5%)

Occupati laureati

Italia penultimo paese UE per quota di lavoratori laureati su totale occupati (2022): 24,3% vs UE 36,9% (Eurostat).
In Italia, il 41% della popolazione tra i 18 e i 74 anni ha, al massimo, la licenza media



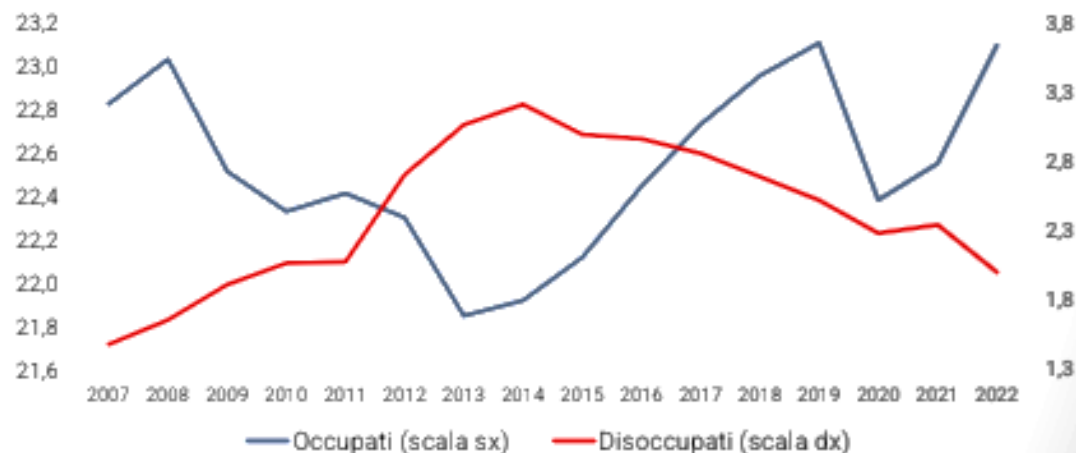
I numeri del mercato del lavoro in Italia

Cresce l'occupazione, si riduce il tasso di disoccupazione ma rallenta il PIL: un'apparente contraddizione.

Tre principali spiegazioni:

- il fenomeno **“labour hoarding”** ossia la tendenza delle imprese a **non licenziare i propri dipendenti** e stabilizzare la forza lavoro temporanea per non perdere le maestranze brave e formate in una prospettiva di non trovare i profili richiesti;
- si **riducono le ore lavorate** ma aumentano le “teste” occupate;
- **aumenta il peso dei settori “labour intensive”** caratterizzati da crescenti posti a bassa produttività e a basso costo del lavoro come i settori del turismo, cura della persona e vigilanza.

Numero di occupati e disoccupati (valori in milioni)



OCCUPATI	23,1 mil.
DISOCCUPATI	2,0 mil.
TASSO DI OCCUPAZIONE	60,1%
TASSO DI DISOCCUPAZIONE	8,2%
DIPENDENTI	18,1 mln
AUTONOMI	5,0 mln

Fonte: ISTAT



Il mercato del lavoro in Italia: la «grande trasformazione»

L'origine degli squilibri nel mercato del lavoro sono i problemi strutturali dal lato dell'offerta:

- **“inverno demografico”**: in Italia, su 59 milioni e 236 mila persone residenti in Italia (Fonte: Istat, 2022) sono 23 milioni e 182 mila gli italiani che lavorano. Ciò significa che il 39% “mantiene” il 61% della popolazione. Natalità in discesa che porterà nel 2070 l'Italia ad avere 48 milioni di abitanti a “politiche invariate”. L'impatto demografico negativo colpirà entro 10 anni, secondo l'Istat, quattro Comuni su cinque e nove su 10 nel caso di Comuni di zone rurali con l'ampliarsi del fenomeno della “desertificazione demografica” di molte aree del Paese in particolare a Sud.
- **Gli “inattivi”**: sono inattivi coloro che non sono occupati e che non cercano un'occupazione in età per lavorare: sono 12 milioni e 752 mila, pari al 21,5% della popolazione residente di cui circa 7 milioni dichiara di non cercare offerte di lavoro e di non essere disponibile a lavorare;
- L'effetto combinato del cambiamento demografico, inattivi, composizione per età della popolazione e numero di abitanti, avrà un impatto negativo soprattutto sul Pil italiano: **dai 1.800 miliardi del 2022 si scenderebbe di 500 miliardi**, ossia la riduzione di un terzo della ricchezza prodotta. Tutto ciò accadrà se questa tendenza sarà confermata e ad invarianza di politiche, entro il 2070;
- **cambiamento di approccio al lavoro dei giovani**: il lavoro e la carriera non sono al centro della propria vita ma soprattutto se stessi, famiglia e tempo libero.



Il mercato del lavoro in Italia: la «grande trasformazione»

Le **componenti psicologiche** hanno assunto un ruolo crescente ed impattante nell'ultimo decennio ed hanno originato:

- **le grandi dimissioni:** la *great resignation* è un fenomeno nato negli USA ed è caratterizzato dal progressivo aumento del numero di dimissioni dei lavoratori dal proprio impiego. Alla base di questo esodo c'è un senso di insoddisfazione determinato dalle motivazioni più svariate, dal bisogno di appagare le proprie ambizioni/esigenze altrove, trovando nuove opportunità di crescita.
- **il quiet quitting:** significa disaffezione professionale legata alla incapacità dell'azienda di saper coinvolgere i propri addetti. "Dimissioni silenziose", fenomeno sempre più diffuso di frustrazione sul lavoro, messo in luce dalla *great resignation*, che induce a ripensare la cultura del sacrificio sul lavoro e a ricercare un migliore equilibrio tra vita privata e impiego. Secondo *Twenix* l'Italia è maglia nera europea per disaffezione professionale dove lavoratori hanno deciso di ridefinire le priorità di vita: il 95% degli intervistati considera la compatibilità con la vita privata l'aspetto più importante sul lavoro, a pari merito con la retribuzione



ASSEPRIM
FEDERAZIONE NAZIONALE SERVIZI
PROFESSIONALI PER LE IMPRESE



Il mercato del lavoro in Italia: la «grande trasformazione»

Cosa cercano oggi le persone nel lavoro:

RETRIBUZIONE

Il 44,2% degli occupati considera la retribuzione non adeguata alle proprie esigenze. Tra il 2007 e il 2022 la forbice tra l'aumento dei salari e quello dei prezzi (di alimentari ed energia) è cresciuta di 34 punti percentuali (Istat e OCSE).

EQUILIBRIO VITA-LAVORO

Conscious quitting: il 48% dei lavoratori lascerebbe il posto di lavoro se non condividesse i valori dell'azienda, il 61% tra i 18-24enni e il 50% tra i 55-67enni.

CONDIVISIONE DEI VALORI

Il 58% non accetterebbe un lavoro se dovesse influenzare negativamente l'equilibrio vita-lavoro.

SICUREZZA

Il 66% rifiuterebbe un nuovo ruolo se non gli fornisse abbastanza sicurezza.

Come mezzo per vivere: Il 64,4% degli occupati in Italia ritiene che il lavoro serva solo per avere i soldi necessari per vivere. Il 69,7% tra i giovani. **Per la propria identità:** Il 62% dei *Millennials* (nati nel periodo 1981-1996) e il 49% della Generazione Z (nati nel periodo 1997-2012) afferma che il lavoro è centrale per la propria identità (CENSIS-Eudaimon, e Deloitte,2023).



Il mercato del lavoro in Italia: la «grande trasformazione»

L'impatto della tecnologia:

SULL'ORGANIZZAZIONE

I lavoratori in smart working
2019: 570mila
Post-covid: 5,3 milioni
(Politecnico Milano, 2022).

SULLE MODALITÀ

Nella UE, lavoratori mediante
piattaforme digitali 2022: 28,3
milioni 2025 43 milioni (+52%)
(Consiglio europeo) .
In Italia, circa 700 mila gig-
worker tra baby sitter, rider, ecc.
(INPS XX Rapporto annuale)

SULLE COMPETENZE

Entro il 2025, nel mondo, per il
73% dei lavoratori saranno
necessarie attività di re- skilling
e up-skilling. Il 40% vedrà un
cambiamento delle proprie
competenze-chiave (World
Economic Forum, 2023).
In Italia solo il 25% ha
competenze digitali medio-
alte/alte (Dintec).

SULLE POTENZIALITÀ

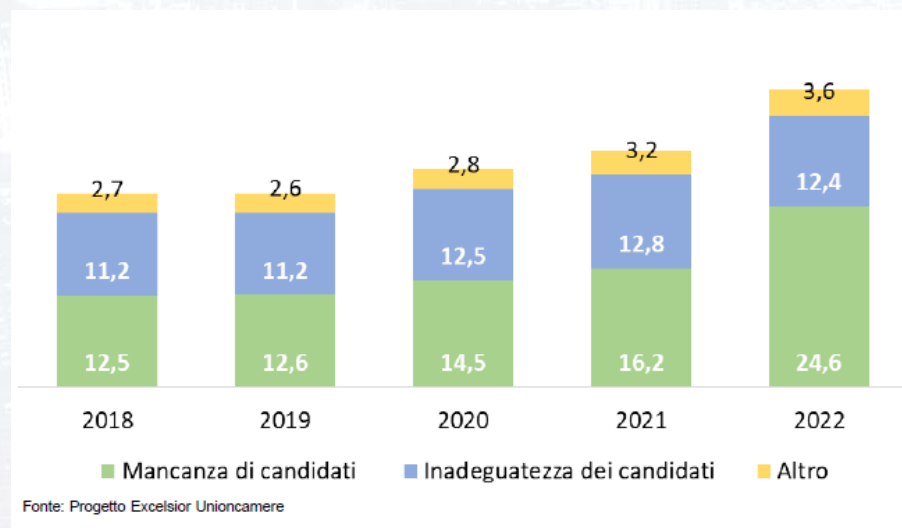
Il 50% delle imprese nel mondo
prevede che l'intelligenza
artificiale aumenterà
l'occupazione, contro il 25% di
quelle che prevede un impatto
negativo (World Economic
Forum, 2023).



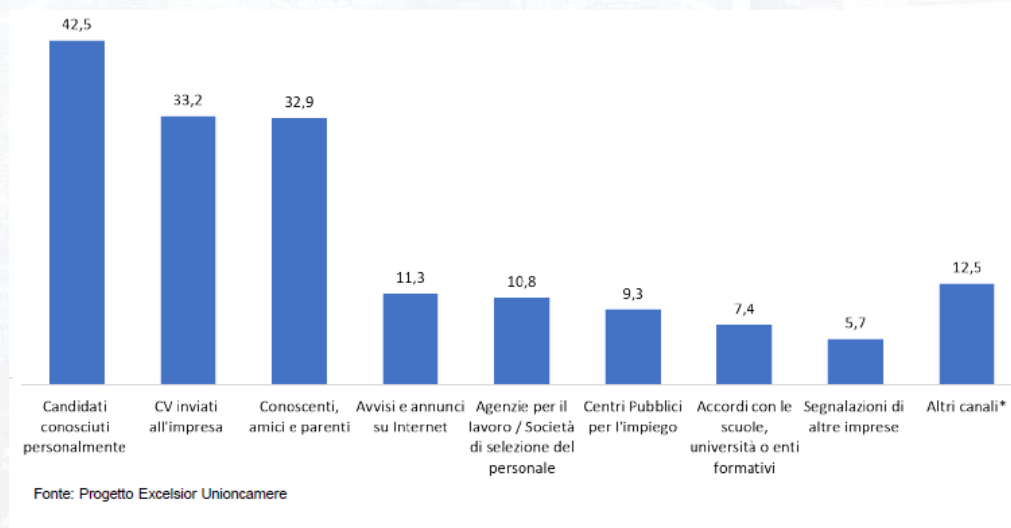
Il mercato del lavoro in Italia: la «grande trasformazione» e le imprese

Il cambiamento dello scenario macroeconomico influenza il mercato del lavoro in Italia e **aggrava gli squilibri tra domanda e offerta di profili professionali** da parte delle imprese: nel 2023, 6 imprese su 10 hanno programmato assunzioni, ma il **mismatch domanda-offerta di lavoro è sempre più critico**: 41% è la quota delle assunzioni difficili da reperire sul mercato (Unioncamere-Excelsior).

Le principali cause nella difficoltà di reperimento da parte delle imprese sono: la **carenza e l'inadeguatezza dei candidati**



Il principale canale di reclutamento sono le **relazioni personali** (nel 42,5% de casi).
I centri per l'impiego sono utilizzati solo nel **9% dei casi**.



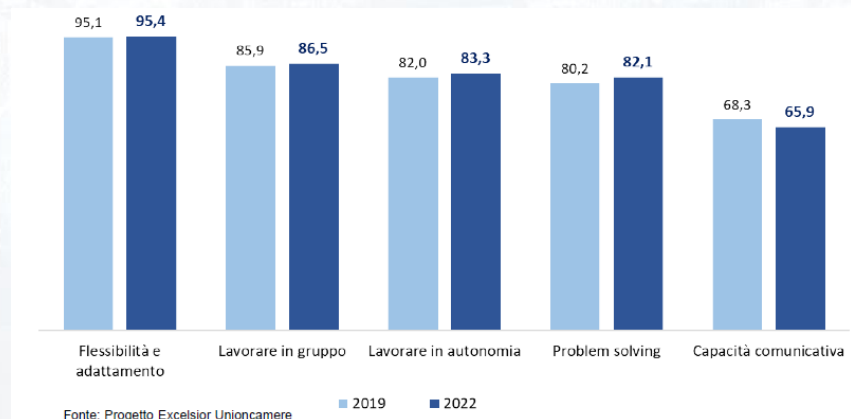


Il mercato del lavoro in Italia: la «grande trasformazione» e le imprese

- **Difficoltà di reperimento di figure professionali**, un fenomeno **diffuso tra i paesi avanzati**: l'Italia è al 69° posto, su 133 paesi mondiali, per facilità delle imprese nel trovare le figure professionali con le competenze richieste. Molti paesi del G7 hanno lo stesso problema: Regno Unito (71° posto), Germania (74°), Francia (75°) e Giappone (77°) (The Global Talent Competitiveness Index 2022);
- In forte **aumento le difficoltà di reperimento di figure professionali**. Dal 2019 a settembre 2023 la difficoltà di reperimento di figure professionali è passata dal 26% al 48% (Unioncamere- Excelsior);
- La **necessità della formazione** In Italia, 18,2% ha competenze inferiori rispetto a quelle richieste dalla professione che svolge: (media UE 16,8%) (OCSE)

Cosa richiedono le imprese: le soft skills

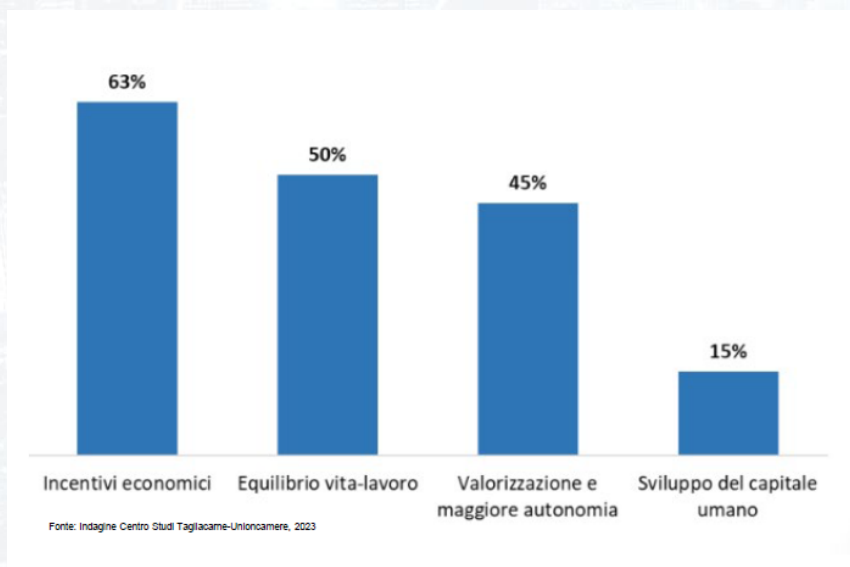
Entrate programmate per cui le imprese richiedono le competenze richieste (% sul totale entrate)





Il mercato del lavoro in Italia: la «grande trasformazione» e le imprese

Per trattenere i talenti in azienda il 66% delle imprese adotta iniziative per trattenere i talenti in azienda



Chi trattiene i talenti prevede migliori performance

Il 24% delle imprese che adottano più iniziative per trattenere i talenti in azienda prevedono un aumento della produttività nel 2024, contro solo il 14% del resto delle altre imprese.