



Il lavoro che c'è, i lavoratori che non ci sono

GIUGNO 2022

UFFICIO STUDI

Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro

info@fondazionestudi.it

Sommario

SINTESI	2
I LAVORATORI CHE NON CI SONO: LA NUOVA EMERGENZA OCCUPAZIONALE	6
CALA L'OFFERTA DI LAVORO, MA LA CAUSA NON È SOLO LA DEMOGRAFIA	11
LA FORMAZIONE CHE C'È: O TROPPO O TROPPO POCA	13
L'ACCRESCIUTA MOBILITÀ DELLE PERSONE, TRA CONCORRENZIALITÀ DEI PROFILI E RIFIUTO DEI LAVORI AD ALTA INTENSITÀ E BASSO REDDITO	17
QUASI 1 MILIONE E MEZZO DI PROFILI A RISCHIO IRREPERIBILITÀ NEI PROSSIMI 4 ANNI	22

Il Rapporto è stato realizzato dal gruppo di lavoro dell'Ufficio Studi coordinato da Ester Dini

Sintesi

La piena riapertura delle attività ristorative e ricettive, favorita dalla ripresa dei flussi turistici, ha portato all'attenzione dell'opinione pubblica un'altra faccia dell'emergenza lavoro: la difficoltà crescente che le imprese incontrano nel trovare i profili di cui hanno bisogno.

Sarebbe però fuorviante pensare che tale fenomeno sia circoscritto a talune professioni, in molti casi generiche e a bassa qualificazione, per cui condizioni di lavoro gravose (alta intensità lavorativa e basse retribuzioni) stanno determinando una riduzione progressiva dell'offerta di lavoro disponibile.

Quello della carenza dei profili è un tema che da anni affligge un mercato del lavoro come il nostro che sconta almeno due deficit strutturali: il disallineamento, ancora profondo, dell'offerta formativa rispetto alla richiesta di competenze che proviene dalle imprese e il cattivo funzionamento dei meccanismi di incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

Ma che il fenomeno stia assumendo, in questa fase storica, le sembianze di una vera e propria emergenza lo confermano sia i bollettini dell'Indagine Unioncamere Excelsior, che ogni mese certificano la crescente irreperibilità dei profili, sia gli osservatori esterni, come i Consulenti del Lavoro. Secondo l'indagine svolta da Fondazione Studi a maggio su un campione di circa 2000 iscritti, la difficoltà di reperimento di alcuni profili per le aziende non solo rappresenta uno dei principali ostacoli all'attuale ripresa occupazionale, ma costituisce la tendenza che più caratterizzerà il mercato nei prossimi sei mesi.

Per quanto a fare scalpore sia soprattutto la carenza di cuochi e camerieri (circa 50mila irreperibili nel mese di giugno), questi rappresentano una quota importante (23%) di un fenomeno che è però molto diffuso tra altri profili: operai specializzati nell'edilizia, conduttori di mezzi di trasporto, tecnici dell'ingegneria. Peraltro, il carattere delle assunzioni legate al periodo estivo, con alta incidenza della filiera turistica, rischia di dare una visione alterata di un deficit di offerta molto più strutturale di quanto non fosse pochi anni fa.

Complessivamente, a giugno 2022, su quasi 560mila entrate previste, 219mila (39,2%) risultavano di difficile reperimento. Nello stesso mese del 2019, tale valore si attestava al 25,6%. A crescere, è stata la carenza di candidati (23,7% contro il 12,2% del 2019) mentre la quota di aziende che associa la difficoltà di reperimento alla preparazione inadeguata degli stessi è rimasta pressoché simile (11% circa).

È difficile ricondurre a sintesi i tanti fattori che determinano un fenomeno molto complesso, variabile a seconda dei profili interessati, e che risente, come segnalato, anche di elementi congiunturali importanti.

Vi è innanzitutto un fattore demografico non trascurabile. Tra 2018 e 2021, la popolazione in età da lavoro, dai 15 ai 64 anni, si è ridotta di misura, con una perdita di 636mila residenti

(-1,7%) di cui 262mila con meno di 35 anni (-2,1%). Non solo; al calo demografico, si è aggiunta una ricomposizione interna di tale fetta di popolazione: si è ridotta la componente attiva di chi ha un lavoro e lo cerca (-831mila per un decremento del 3,3%) e, di contro, è aumentato il numero di quanti non cercano lavoro o sono scoraggiati a farlo (+194mila, per un incremento del 1,5%).

Si tratta di un dato importante, che certifica un fenomeno più generale di allontanamento dal lavoro, prodotto da cause diverse, tra cui il rifiuto di lavori a bassa remunerazione, la crescita di forme di lavoro irregolare, l'aumento del numero dei percettori di sussidi pubblici avvenuta durante la pandemia o, più semplicemente, una revisione delle priorità di vita nel dopo pandemia, che ha portato ad una visione diversa del lavoro nella vita delle persone.

Qualunque sia la ragione, è indicativo che anche tra le componenti tradizionalmente più vitali, come gli immigrati, si riscontrino le stesse tendenze, in forma anche più marcata. A fronte, infatti, di una crescita della popolazione di origine straniera in età attiva (+1,6%), le forze lavoro sono diminuite del 3,5%, mentre è cresciuta esponenzialmente l'area dell'inattività (+14,4%).

In ogni caso, il risultato è quello di una significativa riduzione della platea di persone interessate a lavorare, che non ha precedenti nella storia più recente.

In secondo luogo, ad essere chiamato in causa, è lo storico *mismatch* esistente nel nostro Paese tra offerta e domanda di formazione, che interviene nello spiegare la difficoltà di reperimento dei profili più specializzati.

Secondo l'Indagine Unioncamere di previsione dei fabbisogni occupazionali e professionali a medio termine, a partire dal 2022, il mercato del lavoro italiano potrebbe avere bisogno in media ogni anno di circa 238mila laureati e 335mila diplomati secondari, corrispondenti all'incirca ai due terzi del fabbisogno occupazionale complessivo. A questi si aggiungerebbero circa 130mila diplomati delle scuole di formazione professionale.

Confrontando tali grandezze con l'offerta di neo diplomati dei diversi livelli di istruzione, si evidenziano già significative carenze, sia sul fronte dell'offerta di laureati, dove ne mancherebbero all'appello ogni anno circa 47mila, un valore pari al 19,7% del fabbisogno, che sul fronte dei diplomati provenienti dalle scuole di formazione professionale, dove il gap sarebbe ancora più elevato sia in termini assoluti (mancherebbero più di 50 diplomati all'anno) che relativi (il 40% dei diplomati richiesti).

Ma è entrando nel dettaglio dei percorsi di specializzazione che il quadro risulta più critico. Si riscontra già una carenza importante nell'area giuridico-politica, dove il ricambio nella PA renderà necessari nuovi laureati in possesso di tale tipo di specializzazione (il gap attuale è stimato in 12mila diplomati all'anno, su un'offerta media annua di 28mila laureati) e a seguire, nelle aree economica (mancano all'appello 11mila diplomati all'anno), medico sanitaria, ingegneria e negli ambiti scientifici e matematici.

Anche con riferimento ai percorsi di formazione professionale, offerta e domanda di profili rischiano di presentare vaste aree di scopertura, come nel caso dell'indirizzo meccanico, dove

si stima la carenza annua di 19mila diplomati, edile ed elettrico (17mila), amministrativo e segretariale (13mila circa).

A tutti i livelli considerati, dall'universitario alla formazione professionale, la non adeguata programmazione dell'offerta formativa rischia negli anni a venire, di creare criticità rilevanti nei percorsi di crescita occupazionali nel Paese, soprattutto con riferimento ai profili che necessitano di una formazione specialistica, e che risultano anche quelli più difficilmente sostituibili.

Vi è poi un terzo ordine di fattori, che riguarda una tendenza, emersa proprio nell'ultimo anno, ad una maggiore mobilità degli italiani nel lavoro. Hanno fatto scalpore i numeri del 2021 sulle dimissioni volontarie, che hanno raggiunto la quota record di quasi 1,9 milioni nel 2021, in aumento dell'11,9% rispetto al 2019. Si tratta della punta dell'iceberg di un fenomeno più vasto, di una voglia di cambiamento del lavoro che sta interessando gli italiani.

Che nasca dall'insofferenza verso situazioni insoddisfacenti, perché precarie e poco remunerative, o dalle opportunità venutesi a creare in settori che stanno vivendo un boom occupazionale, il *sentiment* che prevale tra gli italiani, secondo i risultati dell'indagine condotta su un campione di 1.085 lavoratori a inizio giugno, è di un generale desiderio di nuovo lavoro. Il 5,5% lo ha cambiato negli ultimi due anni, mentre il 14,4% si sta attivando per farlo. A questo si aggiunge un 35,1% che desidera una nuova occupazione.

In questo scenario dove a fare da motore sono soprattutto la ricerca di un miglioramento retributivo (il 52,5% considera questo aspetto irrinunciabile nel nuovo lavoro), ma sempre più, soprattutto tra le generazioni meno adulte, il raggiungimento di un maggiore equilibrio e benessere personale (49%), si accentua la mobilità effettiva e potenziale, fatta di ricerca di nuove opportunità, a tutti i livelli della piramide professionale. E la crescita della concorrenzialità tra profili, di cui la carenza sofferta dalle imprese è il segnale più lampante, è allo stesso tempo causa ed effetto.

Non sfugge che proprio nelle aree che hanno registrato la maggiore crescita occupazionale rispetto al 2019, ci sia stato il maggiore incremento di dimissioni volontarie, come nell'edilizia e nel comparto sanità. Segno di come la dinamicità inneschi positive opportunità per le professionalità interessate, soprattutto se specializzate. Al tempo stesso, pur non essendo possibile fornire evidenza dei dati, è possibile che le difficoltà di recupero di manodopera in settori che ne hanno bisogno, stia determinando una revisione delle condizioni di ingaggio, in grado di attrarre professionalità anche da altri comparti.

Tali movimenti finiscono per imprimere una spinta verso l'alto, verso il miglioramento delle condizioni occupazionali, a tutti i livelli della piramide professionale. Costringendo anche settori ad alta intensità di lavoro, ma fortemente condizionati da stagionalità, quali ad esempio la ristorazione, ad adeguare i propri standard.

Ma tali processi, determinano al tempo stesso forti disequilibri, tra settori, e all'interno dello stesso settore: soprattutto laddove i meccanismi di incontro tra domanda ed offerta di lavoro, dalle piattaforme ai centri per l'impiego, non funzionano in modo efficiente.

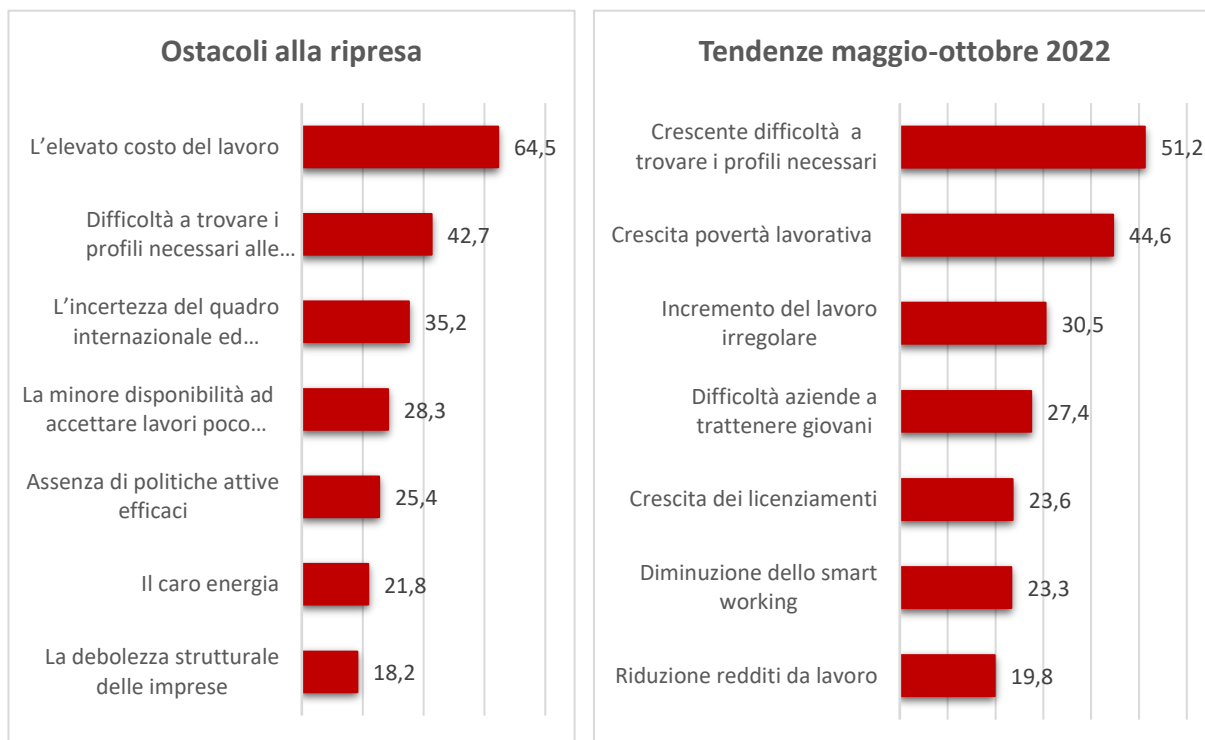
In quest'ottica, il mancato o scarso funzionamento dei meccanismi di *matching* non è una variabile ininfluyente, ma anzi, rischia di amplificare le criticità dei processi descritti, rendendo ancora più difficile l'individuazione e il reclutamento dei profili. L'accelerazione delle transizioni ha bisogno di essere supportata da servizi che siano in grado di accompagnare la mobilità del mercato, riducendo i tempi di ricerca e di passaggio da un lavoro all'altro.

C'è l'esigenza di intervenire in tempi rapidi sulle tante variabili di un mercato che ha voglia di crescere e le cui condizioni potrebbero essere favorevoli anche a soddisfare il desiderio degli italiani di un lavoro migliore. Il rischio che di qui ai prossimi quattro anni, la situazione possa diventare più critica, non è lontano dalla realtà. Il rapporto previsionale di Unioncamere Excelsior sui fabbisogni occupazionali a medio termine (2022-2026) prevede una domanda di circa 4,3 milioni di lavoratori entro il 2026. Sebbene si tratti di stime, già oggi è possibile prevedere che almeno 1 milione 350mila possano andare in fumo per assenza di candidati. È una stima prudenziale. Se le tante variabili in gioco dovessero confermarsi nei prossimi mesi, il rischio è che il danno per l'occupazione possa essere ancora più elevato.

I lavoratori che non ci sono: la nuova emergenza occupazionale

La carenza di lavoratori sul mercato rappresenta da qualche mese a questa parte la nuova emergenza nazionale. I risultati di una recente indagine svolta su un campione di oltre 2000 Consulenti del Lavoro nel mese di maggio, evidenzia, tra i fattori che rischiano di penalizzare la ripresa occupazionale, dopo il costo del lavoro, indicato al primo posto dal 64,5% la difficoltà di reperimento dei profili necessari alle aziende (42,7%). Criticità particolarmente avvertita nelle aree in piena ripresa: al Nord Est, il 64,5% degli intervistati indica l'item al primo posto (fig. 1).

Fig. 1 - Gli ostacoli alla ripresa occupazionale e tendenze che caratterizzeranno il lavoro nel periodo maggio-ottobre 2022, secondo i Consulenti del Lavoro (val. %)



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, 2022

E che si tratti di un fenomeno più strutturale che congiunturale lo confermano anche le previsioni di qui alla fine dell'anno. Più della metà dei Consulenti (51,2%), dichiara che le difficoltà di reperimento di nuove risorse sarà la principale tendenza fino alla fine dell'anno, seguita, a distanza, dalla crescita della povertà lavorativa, dalla ripresa di fenomeni di irregolarità del lavoro, ma anche dalla difficoltà crescente delle aziende a trattenere i giovani.

L'ultimo bollettino Unioncamere Excelsior di previsione dei fabbisogni occupazionali a giugno, confermando i trend degli ultimi mesi, evidenzia criticità importanti con riferimento ad alcuni profili. In particolare, rispetto alle previsioni di assunzione per il periodo giugno-agosto 2022, a mancare saranno soprattutto cuochi, camerieri e professioni in ambito turistico (si stima che saranno più di 50mila le opportunità di lavoro non coperte) e, a seguire, operai edili specializzati (16mila), conduttori di mezzi di trasporto (15mila), personale non qualificato nei servizi di pulizia (quasi 15mila), tecnici in campo informatico, ingegneristico e della produzione (13mila circa) operai metalmeccanici (più di 21mila, nel settore di specializzazione e in altri), tecnici delle vendite, commessi e altro personale di segreteria (tab. 1).

Tab. 1 - Lavoratori previsti in entrata, per gruppo professionale e difficoltà di reperimento, giugno-agosto 2022 (val. ass. e val. %)

	Entrate di difficile reperimento	Entrate previste (v.a.)	% difficile reperimento su entrate previste
Dirigenti, professioni con elevata specializzazione e tecnici	45.120	94.160	47,9
Impiegati, professioni commerciali e nei servizi	84.755	242.060	35,0
Operai specializzati e conduttori di impianti e macchine	65.979	135.150	48,8
Professioni non qualificate	23.415	87.990	26,6
TOTALE	219.269	559.360	39,2
Prime 10 professioni per difficoltà di reperimento			
Cuochi, camerieri e altre professioni dei servizi turistici	50.548	123.590	40,9
Operai specializzati nell'edilizia e nella manutenzione degli edifici	16.073	32.210	49,9
Conduttori di mezzi di trasporto	15.072	29.670	50,8
Personale non qualificato nei servizi di pulizia e in altri servizi	14.817	53.880	27,5
Tecnici in campo informatico, ingegneristico e della produzione	12.922	22.830	56,6
Operai nelle attività metalmeccaniche ed elettromeccaniche	12.042	20.870	57,7
Operai nelle attività metalmeccaniche richiesti in altri settori	9.111	16.270	56,0
Tecnici delle vendite, del marketing e della distribuzione commerciale	7.963	17.500	45,5
Commessi e altro personale qualificato in negozi ed esercizi all'ingrosso	7.468	31.780	23,5
Personale di amministrazione, di segreteria e dei servizi generali	7.083	21.860	32,4

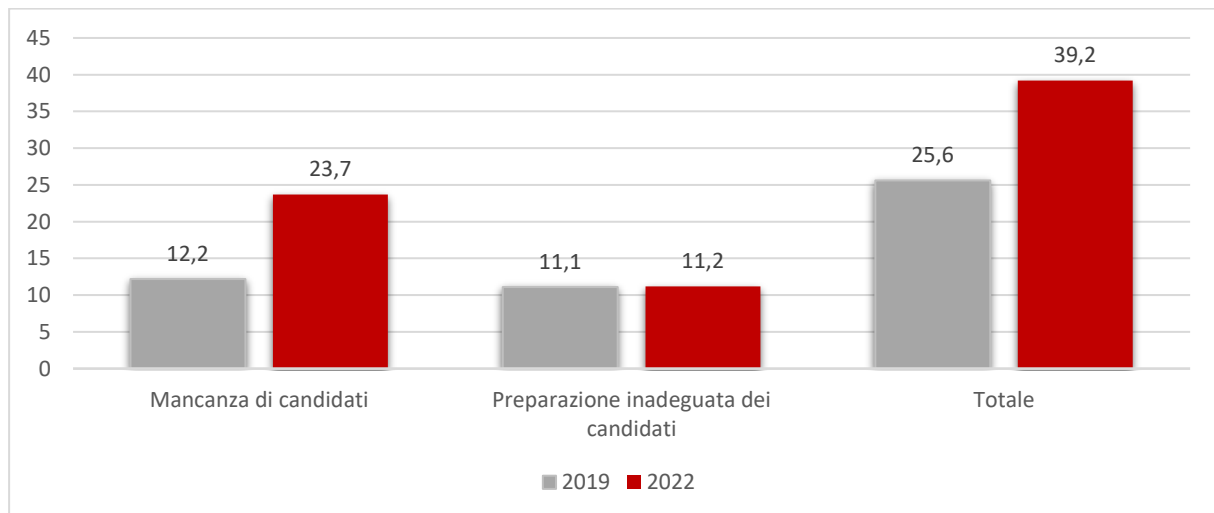
Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Unioncamere Excelsior

Complessivamente, su circa 560mila figure che imprese e organizzazioni intendono assumere, anche stagionalmente, quasi 220mila (39,2%) sono difficili da reperire sul mercato.

Si tratta di un dato congiunturale, che deve tenere conto delle specificità settoriali e professionali delle assunzioni nel periodo estivo (caratterizzate da elevata stagionalità e concentrazione nel settore turistico). Ma le difficoltà che gli imprenditori stanno incontrando appaiono del tutto eccezionali, se confrontate alla situazione pre-pandemia.

Rispetto allo stesso periodo del 2019 cresce di oltre 13 punti percentuali il livello complessivo di irreperibilità dei profili, passato dal 25,6% al 39,2%. Una tendenza imputabile esclusivamente alla mancanza di candidati, piuttosto che, come tre anni fa, anche al fatto che l'offerta non sempre presentava adeguati livelli formativi (fig. 2).

Fig. 2 - Difficoltà di reperimento dei profili necessari alle imprese, per motivazione, confronto giugno 2019-2022 (val. %)



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Unioncamere Excelsior

Tra i profili divenuti sempre più difficili da trovare spiccano i farmacisti, i biologi e gli specialisti nelle scienze della vita e i medici: per entrambi questi gruppi professionali, considerati irreperibili rispettivamente dal 76,1% e 63,2% delle aziende, il tasso di carenza sul mercato è cresciuto di quasi 50 punti percentuali rispetto al 2019. A seguire, i tecnici della sanità e dei servizi sociali vedono crescere significativamente la concorrenzialità sul mercato: il 54,6% dei profili risulta irreperibile, ma nel 2019 la percentuale si attestava al 32,4%. I tecnici in campo informatico, ingegneristico, e delle produzioni, sono tra le professionalità più difficili da recuperare sul mercato (56,6%), ma in questo caso l'incremento è stato più contenuto (tab. 2).

Anche tra gli operai specializzati e conduttori di impianti, si registra una crescente difficoltà delle aziende, soprattutto nell'edilizia (il tasso di irreperibilità passa dal 29,1% al 49,9%), per gli operai metalmeccanici, chimici e conduttori di mezzi di trasporto: qui la crescita è stata dal 34,3% al 50,8%. Ma mancano sempre più all'appello anche i lavoratori per quelle professioni che non richiedono particolari titoli ed *expertise*: è sempre più difficile, rispetto al giugno 2019, trovare personale generico nelle costruzioni (dal 6,2% al 30,7%) e nelle attività commerciali e di servizio (dal 5% al 24,5%).

Tab. 2 - Difficoltà di reperimento dei profili necessari alle imprese, per gruppo professionale, confronto giugno 2019-2022 (val. %)

	2019	2022	Diff. 2019-2022
Dirigenti, professioni con elevata specializzazione e tecnici	38,7	47,9	9,2
Dirigenti e direttori	36,5	74,2	37,7
Specialisti in scienze informatiche, fisiche e chimiche	63,9	55,2	-8,7
Progettisti, ingegneri e professioni assimilate	47,6	37,7	-9,9
Farmacisti, biologi e altri specialisti delle scienze della vita	29,6	76,1	46,5
Medici e altri specialisti della salute	16,5	63,2	46,7
Tecnici della sanità, dei servizi sociali e dell'istruzione	32,4	54,6	22,2
Specialisti in scienze economiche e gestionali di impresa	25,9	34,4	8,5
Tecnici amministrativi, finanziari e della gestione della produzione	26,1	29,9	3,8
Tecnici delle vendite, del marketing e della distribuzione commerciale	42,2	45,5	3,3
Specialisti in discipline artistiche e in scienze umane e sociali	18,7	36,8	18,1
Specialisti della formazione e insegnanti	25,2	38,9	13,7
Tecnici dei servizi alle persone	20,9	30,1	9,2
Tecnici in campo informatico, ingegneristico e della produzione	47,6	56,6	9,0
Impiegati, professioni commerciali e nei servizi	20,5	35,0	14,5
Addetti accoglienza, informazione e assistenza della clientela	24,4	31,2	6,8
Personale di amministrazione, di segreteria e dei servizi generali	15,3	32,4	17,1
Addetti alla gestione dei magazzini, della logistica e degli acquisti	16,4	30,7	14,3
Commessi e altro personale qualificato nella grande distribuzione	11,8	24,5	12,7
Commessi e altro personale qualificato in negozi ed esercizi all'ingrosso	14,4	23,5	9,1
Cuochi, camerieri e altre professioni dei servizi turistici	23,7	40,9	17,2
Operatori dell'assistenza sociale, in istituzioni o domiciliari	25,6	40,4	14,8
Operatori della cura estetica	44,9	48,3	3,4
Professioni specifiche nei servizi di sicurezza, vigilanza e custodia	12,9	18,2	5,3
Professioni specifiche degli altri servizi alle persone	10,4	27,3	16,9
Operai specializzati e conduttori di impianti e macchine	34,6	48,8	14,2
Operai specializzati nell'edilizia e nella manutenzione degli edifici	29,1	49,9	20,8
Operai specializzati e conduttori di impianti nell'industria alimentare	18,9	31,9	13,0
Operai specializzati e conduttori di impianti nelle tessili, abbigliamento	52,3	44,3	-8,0

	2019	2022	<i>Diff.</i> <i>2019-2022</i>
Operai nelle attività metalmeccaniche ed elettromeccaniche	44	57,7	13,7
Operai nelle attività metalmeccaniche richiesti in altri settori	41,8	56,0	14,2
Operai specializzati nelle industrie del legno e della carta	47,5	56,5	9,0
Operai specializzati nelle industrie chimiche e della plastica	19,7	37,0	17,3
Operai specializzati in altre attività industriali	30,4	34,0	3,6
Conduuttori di mezzi di trasporto	34,3	50,8	16,5
Conduuttori di macchinari mobili	24,8	31,2	6,4
Professioni non qualificate	13,5	26,6	13,1
Personale generico nelle costruzioni	6,2	30,7	24,5
Personale non qualificato nella logistica, facchini e corrieri	9,3	24,1	14,8
Personale non qualificato nelle attività commerciali e nei servizi	5	24,5	19,5
Personale non qualificato nei servizi di pulizia e in altri servizi alle persone	16,1	27,5	11,4
Personale non qualificato nelle attività industriali e assimilati	15,8	28,3	12,5
TOTALE	25,6	39,2	13,6

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Unioncamere Excelsior

Cala l'offerta di lavoro, ma la causa non è solo la demografia

Le ragioni alla base della nuova emergenza occupazionale sono molteplici, ma una su tutte condensa le criticità del nostro Paese: il calo demografico. Un calo che, negli anni della pandemia, ha interessato soprattutto la componente in età attiva, dai 15 ai 64 anni.

Tra 2018 e 2021, la popolazione residente in età attiva è passata da 38 milioni 162mila a 37 milioni 526mila, per un calo di 636mila unità, pari all'1,7%. Ancora più significativa è stata la contrazione della componente giovanile, tra i 15 e 34 anni, passata da 12 milioni 290mila a poco più di 12 milioni, per un calo di 262mila persone, pari al 2,1%. In soli tre anni, l'offerta di lavoro potenziale si è quindi ridotta di misura, contribuendo al complessivo calo demografico registrato nel Paese nell'arco di tempo considerato (tab. 3).

Tab. 3 - Andamento della popolazione in età attiva per condizione, 2018-2021 (val. ass. in migliaia e var. %)

	2018	2021	Diff. 2018-2021	Var. % 2018-2021
Popolazione 15-34 anni				
Forze lavoro	6.278	6.000	-278	-4,4
Occupati	5.040	4.929	-111	-2,2
Disoccupati	1.238	1.071	-167	-13,5
Totale inattivi	6.012	6.029	16	0,3
forze lavoro potenziali	1.107	1.104	-3	-0,3
non cercano e non disponibili	4.906	4.925	19	0,4
Totale	12.290	12.028	-262	-2,1
Popolazione 15-64 anni				
Forze lavoro	25.028	24.197	-831	-3,3
Occupati	22.333	21.849	-483	-2,2
Disoccupati	2.695	2.348	-347	-12,9
Totale inattivi	13.134	13.328	194	1,5
forze lavoro potenziali	3.003	3.077	74	2,5
non cercano e non disponibili	10.131	10.251	120	1,2
Totale	38.162	37.526	-636	-1,7

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Istat

Ma oltre al dato demografico, è risultato determinante il riassetto all'interno della popolazione tra le diverse componenti. A fronte di un calo complessivo della popolazione attiva, composta da occupati e persone in cerca di occupazione, di oltre 800mila unità

(-3,3%), si è registrata una crescita di quella inattiva (+194mila, per un incremento dell'1,5%) dovuta sia all'aumento delle forze di lavoro potenziali, ovvero degli scoraggiati che pur non cercando sono disposti a lavorare (+2,5%) che di coloro che non cercano e non sono disponibili a lavorare (+1,2%).

Anche tra i giovani si registrano dinamiche simili. Il calo demografico è andato a tutto svantaggio della componente attiva della popolazione. Diminuiscono in tre anni del 2,2% gli occupati (111mila) e del 13,5% coloro che cercano un'occupazione (167mila).

Complessivamente, la popolazione attiva dai 15 ai 34 anni è diminuita nel triennio considerato di 278mila unità (-4,4%). Di contro, il numero degli inattivi è rimasto abbastanza stabile (+0,3%) con un lieve incremento della componente che non cerca e non è disposta a lavorare (+0,4%).

Tali dinamiche, riconducibili ad una pluralità di fattori, solo in parte demografici, hanno prodotto in tre anni un calo sensibile dell'offerta di lavoro sul mercato, di quasi un milione di persone, di cui 278mila con meno di 35 anni.

Soprattutto con riferimento all'irreperibilità di taluni profili, un peso importante possono avere avuto anche le ricomposizioni interne alla popolazione di origine straniera. Se questa risulta tendenzialmente in aumento nel quadriennio considerato (+1,6%), vi è stato però un significativo movimento dall'area dell'attività a quella dell'inattività. In particolare, le forze lavoro sono diminuite del 3,5% (95mila unità in meno), mentre sono aumentate di misura le non forze lavoro: gli stranieri inattivi sono passati da 1 milione 82mila a 1 milione 238mila, con un incremento del 14,4% (156mila), dovuto in particolare all'aumento delle persone che non cercano e non sono disponibili a lavorare (tab. 4).

Tab. 4 - Andamento della popolazione di origine straniera in età attiva per condizione, 2018-2021 (val. ass. in migliaia e var. %)

Popolazione di origine straniera	2018	2021	Diff. 2018-2021	Var. % 2018-2021
Forze lavoro	2.678	2.583	-95	-3,5
Occupati	2.301	2.208	-93	-4,0
Disoccupati	377	375	-2	-0,5
Totale inattivi	1.082	1.238	156	14,4
forze lavoro potenziali	277	311	34	12,2
non cercano e non disponibili	805	927	122	15,1
Totale	3.760	3.821	61	1,6

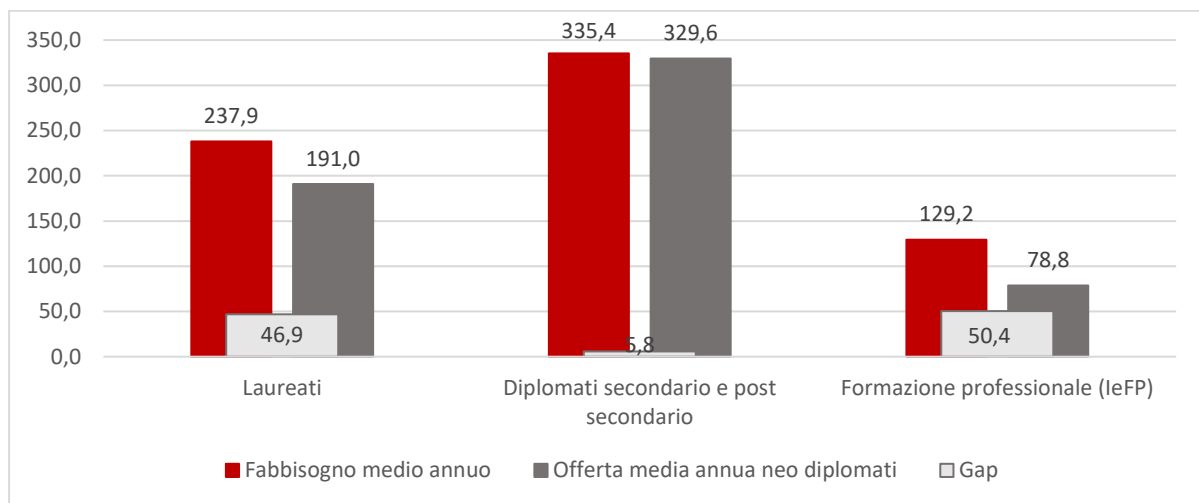
Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Istat

La formazione che c'è: o troppa o troppo poca

Tra i fattori alla base della difficoltà crescente di recupero dei profili professionali che servono alle imprese, vi è lo strutturale disallineamento tra offerta formativa e domanda di competenze. Ampliata sempre più negli anni, nel prossimo quinquennio la questione rischia di diventare emergenziale. L'accelerazione nel turnover, che renderà significativa la sostituzione dei lavoratori in uscita dal mercato, unitamente alle transizioni in atto in molti comparti economici, che renderanno ancora più specialistica la ricerca dei profili, potrebbe avere un significativo impatto sui fenomeni di ricomposizione professionale e dei livelli di qualificazione del personale richiesto dalle aziende.

Secondo l'Indagine Unioncamere di previsione dei fabbisogni occupazionali e professionali a medio termine, a partire dal 2022, il mercato del lavoro italiano potrebbe avere bisogno in media ogni anno, di circa 238mila laureati e 335mila diplomati secondari, corrispondenti all'incirca ai due terzi del fabbisogno occupazionale complessivo. A questi si aggiungerebbero circa 130mila diplomati delle scuole di formazione professionale (fig. 3).

Fig. 3 - Fabbisogno e offerta di diplomati in ingresso nel mercato del lavoro, media annua 2022-2026 (val. ass. in migliaia)



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Unioncamere Excelsior

Confrontando tali grandezze con l'offerta di neo diplomati dei diversi livelli di istruzione, si evidenziano già significative carenze, sia sul fronte dell'offerta di laureati, dove ne mancherebbero all'appello ogni anno circa 47mila, un valore pari al 19,7% del fabbisogno, che sul fronte dei diplomati provenienti dalle scuole di formazione professionale, dove il gap

sarebbe ancora più elevato sia in termini assoluti (mancherebbero più di 50 diplomati all'anno) che relativi (mancherebbe il 40% dei diplomati richiesti).

Ma è scendendo più nel dettaglio delle specializzazioni dei percorsi formativi che il disallineamento tra offerta e domanda evidenzia le sue maggiori criticità.

Per quanto riguarda l'istruzione terziaria, a fronte di percorsi destinati a creare un eccesso di offerta sul mercato (scienze biologiche e biotecnologiche, psicologia, chimico farmaceutico) si registrano invece già situazioni di carenza nell'offerta dei laureati nelle aree economica, medico sanitaria, ingegneria e architettura e degli ambiti scientifici e matematici. In prospettiva anche l'area giuridico sociale potrebbe registrare un gap importante, per effetto dei processi di ricambio nella PA e delle nuove assunzioni legate all'attuazione del PNRR.

Entrando nel dettaglio dell'analisi sulle stime dei fabbisogni medi annui e dell'offerta di neodiplomati, il gap più rilevante in termini assoluti si ha con riferimento ai corsi di laurea con indirizzo giuridico e politico-sociale (mancherebbero ogni anno circa 12mila neo laureati) seguiti dall'area economico-statistica (11mila), ingegneria (quasi 9mila), indirizzo medico sanitario (8mila circa) (tab. 5).

Tab. 5 - Fabbisogno previsto di laureati e offerta di neo laureati per indirizzo di laurea, Media annua 2022-2026 (val. ass. in migliaia)

Indirizzo	Offerta neolaureati (media annua)	Fabbisogno mercato (media annua)	GAP	GAP su offerta (val. %)
Giuridico e politico sociale	28,8	41,4	12,6	43,6
Economico statistico	31,2	42,3	11,1	35,6
Ingegneria (esclusa civile)	20,2	28,9	8,7	42,8
Medico sanitario	23,2	31,4	8,2	35,1
Architettura, urbanistico e territoriale (inclusa ingegneria civile)	9,1	14,6	5,5	59,9
Scienze matematiche, fisiche e informatiche	5,4	8,6	3,2	59,3
Linguistico, traduttori e interpreti	9,7	11,1	1,4	13,9
Letterario, filosofico, storico e artistico	12,9	14,2	1,3	10,1
Insegnamento e formazione	25,1	26,2	1,1	4,4
Agroalimentare	4,5	3,7	-0,8	-17,8
Chimico farmaceutico	5,8	4,6	-1,2	-20,7
Scienze biologiche e bio tecnologiche	7,8	6,1	-1,7	-21,8
Psicologico	7,4	5,0	-2,4	-32,4
Totale	191,0	237,9	46,9	24,5

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Unioncamere Excelsior

Considerando il gap in termini percentuali, quale possibile tasso di mancata copertura dell'offerta rispetto al fabbisogno ($\text{gap/offerta di laureati} \times 100$), i valori più elevati si riscontrano con riferimento all'indirizzo architettura, urbanistico e territoriale, ingegneria civile, dove l'offerta di neo diplomati soddisferebbe meno della metà della domanda potenziale: questa necessiterebbe di quasi il 60% in più di diplomati. Anche con riferimento alle scienze, fisiche e informatiche, servirebbero ogni anno circa 60 neodiplomati in più ogni 100 "sfornati" dal sistema universitario.

Con riferimento ai diplomati di scuola secondaria e post secondaria, la stima sull'offerta di diplomati che si renderanno disponibili sul mercato ammonta a circa 320mila unità all'anno: un dato che in questo caso è abbastanza prossimo alla domanda attesa di tali livelli formativi (tab. 6).

Tab. 6 - Fabbisogno previsto di diplomati istruzione secondaria e post secondaria e offerta di neodiplomati per indirizzo, Media annua 2022-2026 (val. ass. in migliaia)

Indirizzo	Offerta neodiplomati (media annua)	Fabbisogno mercato (media annua)	GAP	GAP su offerta (val. %)
Amministrazione e marketing	45,4	82,7	37,3	82,0
Sociosanitario	13,0	33,1	20,1	154,2
Costruzioni	9,7	21,3	11,6	119,1
Trasporti e logistica	5,8	14,9	9,1	156,9
Altri indirizzi	6,1	14,3	8,2	133,6
Industria e artigianato	70,0	73,2	3,2	4,5
Agroalimentare	11,7	10,7	-1,0	-8,5
Turismo	41,1	23,0	-18,1	-44,0
Licei	126,8	62,5	-64,4	-50,7
Totale	329,6	335,4	5,8	1,8

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Unioncamere Excelsior

Tuttavia, il dettaglio degli indirizzi evidenzia significative aree di disallineamento tra offerta e domanda. In particolare, con riferimento all'area amministrazione e marketing, mancherebbero ogni anno 37mila diplomati, rispetto ad un fabbisogno di mercato pari a 83mila e un numero di neo diplomati di 45mila. A seguire, il comparto socio sanitario esprime un deficit importante, stimabile attorno ai 20mila profili: in aggiunta ai 100 neo diplomati annui, ne servirebbero in media 154 ulteriori per soddisfare la domanda proveniente dal mercato. Infine, anche il settore delle costruzioni e dei trasporti e logistica prevedono per i prossimi anni gap rilevanti, stimabili tra 9 e 11mila unità.

Con riferimento ai percorsi di Formazione Professionale Regionale, i fabbisogni espressi dal mercato rischiano di incontrare maggiori difficoltà ad essere soddisfatti dall'offerta di neodiplomati. In particolare, per alcuni profili, non solo l'offerta risulta fortemente sottodimensionata rispetto alla domanda di mercato, ma è elevato il rischio che questa non possa essere coperta da altri profili già presenti, ma già impiegati, considerato l'elevato livello di criticità che già esiste nel reclutamento (tab. 7).

Tab. 7 - Fabbisogno previsto di diplomati percorsi Istruzione e formazione professionale (IeFP) e offerta di neo diplomati per indirizzo, Media annua 2022-2026 (val. ass. in migliaia)

Indirizzo	Offerta neodiplomati (media annua)	Fabbisogno mercato (media annua)	GAP	GAP su offerta (val. %)
Meccanico	6,4	25,1	18,7	292,2
Edile ed elettrico	5,5	22,5	17,0	308,2
Amministrativo e segretariale, servizi vendita	5,9	19,5	13,6	230,5
Logistica	6,0	12,9	6,9	114,2
Servizi di promozione e accoglienza	3,2	6,9	3,7	115,6
Impianti	1,0	3,2	2,2	220,0
Altri indirizzi	0,7	1,8	1,1	157,1
Elettronica	2,2	2,4	0,2	9,1
Grafico, cartotecnico, legno	4,3	4,3	0,0	0,0
Tessile, abbigliamento, calzature	5,0	3,5	-1,5	-30,0
Agricolo e agroalimentare	6,9	4,8	-2,1	-30,4
Ristorazione	21,7	18,5	-3,3	-15,0
Benessere	10,0	3,9	-6,1	-61,0
Totale	78,8	129,2	50,4	63,9

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Unioncamere Excelsior

In particolare, i gap più rilevanti si riscontrano con riferimento all'indirizzo meccanico, dove si stima che ogni anno mancherebbero all'appello quasi 19mila neodiplomati (il sistema ne dovrebbe sfornare tre volte tanti rispetto agli attuali). Ma anche per l'indirizzo edile e amministrativo-segretariale e servizi di vendita, il gap risulta elevato. A fronte di una richiesta di circa 22mila nuovi profili in edilizia, le scuole professionali diplomano poco più di 5mila nuovi studenti ogni anno: ne servirebbero anche in questo caso almeno il triplo.

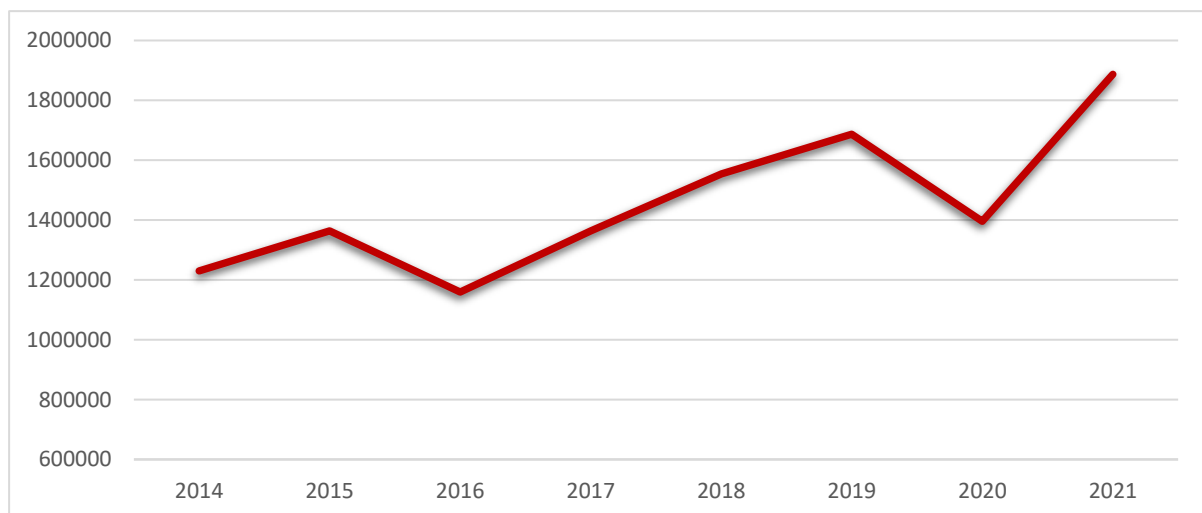
Di contro, gli indirizzi benessere, ristorazione e tessile rischiano di scontare per i prossimi anni un eccesso di offerta rispetto alla domanda effettiva di mercato.

L'accresciuta mobilità delle persone, tra concorrenzialità dei profili e rifiuto dei lavori ad alta intensità e basso reddito

Tra i fattori non trascurabili nello spiegare la carenza crescente di professionalità nel mercato del lavoro, vi è un elemento nuovo, rappresentato dall'accresciuta mobilità delle persone nel mercato del lavoro.

Nel 2021, uno dei fenomeni che ha fatto maggiore scalpore è il gran numero di dimissioni registrate nel corso dell'anno (quasi 1,9 milioni) in crescita dell'11,9% rispetto al 2019. Si tratta di un dato che si inserisce in una tendenza ormai visibile da qualche anno, e indicativo di un'accresciuta mobilità dei lavoratori, prodotta anche dall'aumentata concorrenzialità di taluni profili, di cui la difficoltà di reperimento da parte delle imprese risulta l'aspetto più evidente (fig. 4).

Fig. 4 - Le dimissioni volontarie nel corso dell'anno, 2014-2021 (val. ass.)



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Quello delle dimissioni è però solo la punta dell'iceberg di un fenomeno più vasto, che riguarda la voglia di cambiamento di lavoro degli italiani. Secondo l'indagine realizzata da Fondazione Studi Consulenti del Lavoro in collaborazione con SWG ai primi di giugno su 1.085 lavoratori, il 5,5% degli intervistati ha cambiato occupazione negli ultimi due anni; a questi si si aggiunge il 14,4% che sta cercando attivamente un altro lavoro. Ma c'è poi un 35,1% che,

pur non avendo messo in pratica alcuna azione concreta, desidera un cambiamento professionale. Complessivamente, è più della metà dei lavoratori (55%) a volere un nuovo lavoro.

C'è tra i lavoratori una domanda diffusa di mobilità, che sarebbe erroneo circoscrivere alla mera componente giovanile, e ancora di più a certe tipologie di professioni o di lavori: anche tra i 35-44enni (58,3% a fronte del 61% degli under 35) e 45-55enni (53,4%), più della metà degli intervistati desidera un nuovo lavoro o si sta attivando per cercarlo (tab. 8).

Tab. 8 - La domanda di cambiamento di lavoro, per classe d'età, livello professionale e tipologia di lavoro (val. %)

	E' un desiderio, non si è attivato	E' alla ricerca attiva	Ha cambiato lavoro	Totale
Classe d'età				
Fino a 34 anni	34,9	17,2	8,9	61,0
35-44 anni	34,9	16,3	7,1	58,3
45-54 anni	36,2	13,0	4,2	53,4
55 anni e oltre	33,9	11,3	1,7	46,9
Livello professionale				
Alto	29,0	13,4	6,0	48,4
Medio	39,4	16,5	5,5	61,4
Basso	37,5	13,6	4,9	56,0
Tipologia di lavoro				
Autonomi	32,5	8,4	2,4	43,3
Tempo indeterminato	36,8	14,1	5,7	56,6
A termine / precario	31,7	24,0	8,8	64,5
Totale	35,1	14,4	5,5	55,0

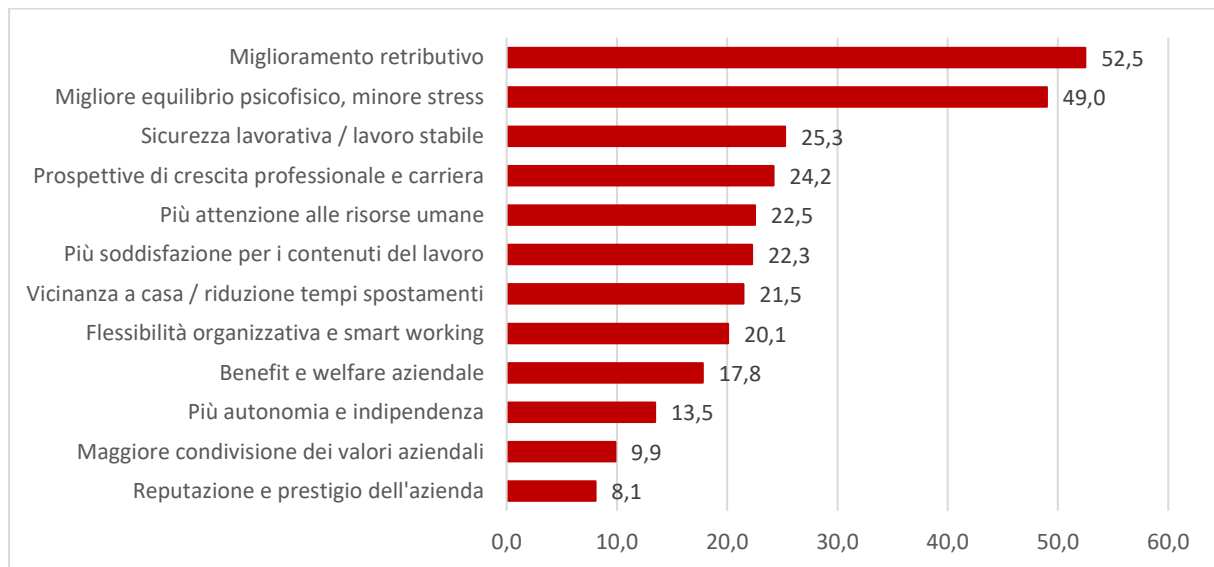
Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, giugno 2022

La trasversalità del fenomeno, abbastanza nuovo per un mercato del lavoro da sempre caratterizzato da elevata stabilità e basso turnover interno, trova ragione in fattori diversi, che hanno a che vedere anche con gli effetti della pandemia sulla vita delle persone. Da un lato, pesa molto la ricerca di un miglioramento retributivo: bassi redditi e basse prospettive di carriera sono gli elementi che più rendono insoddisfatti gli italiani del proprio lavoro. E tra chi desidera un cambiamento, più della metà, indica come requisito irrinunciabile del nuovo lavoro, un miglioramento sotto il profilo retributivo.

Ma emerge, come vettore portante, anche il desiderio di un maggiore benessere ed equilibrio personale fatto di minore stress e più tempo da dedicare a sé stessi. Soprattutto per le nuove generazioni e, a cascata, per quelle più adulte, questo diventa il vero e proprio fattore

irrinunciabile del cambiamento: tra gli under 35 e i 35-44enni, la ricerca, con un nuovo lavoro, di un migliore equilibrio psico fisico diventa prioritaria rispetto allo stesso miglioramento economico (fig. 5).

Fig. 5 - Aspetti considerati irrinunciabili nella ricerca del nuovo lavoro (val. %)



(*) Il totale non è uguale a 100 in quanto erano possibili più risposte

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, giugno 2022

In questo scenario di accresciuta fluidità del mercato, in cui tante posizioni nuove si liberano, altre diventano vacanti, a fronte di una diminuzione dell'offerta complessiva di lavoro, cresce il livello di competitività, sia tra settori, che all'interno degli stessi, tra le aziende. E gli italiani sembrano pronti a sfruttare le opportunità.

Aumenta, da un lato, l'indisponibilità verso lavori ad alta intensità, poco remunerati, caratterizzati da alti livelli di precarietà e la cui immagine appare ancora troppo ancorata a quella di "lavori di serie B", a bassa reputazione e dignità sociale. È indicativo che, alla richiesta di indicare quale siano le motivazioni per cui sia cresciuto il numero di chi si è dimesso nel corso del 2021, gli italiani indichino al primo posto il rifiuto dei lavoratori per lavori precari, a bassa remunerazione. Tra chi ha titolo di studio più basso, il valore sale al 57%. A seguire, il 28,9% chiama in causa gli effetti della pandemia e la circostanza che le persone cerchino lavori più compatibili con le esigenze personali e più soddisfacenti.

Dall'altro lato, soprattutto tra le professioni ad elevata specializzazione, sia quelle altamente qualificate, che operaie e artigiane, la carenza dell'offerta di profili, unita alla crescita della domanda, crea nuove opportunità. La marcata mobilità interna ai settori e alle professioni, se

da un lato alimenta la concorrenzialità della domanda, dall'altro, contribuisce ad accrescere le criticità connesse al reperimento di nuovi profili: oltre al tema dello stock, e dell'adeguatezza dell'offerta alla domanda, vi è infatti anche un problema strutturale di *matching* nel mercato, legato alla carenza e bassa specializzazione dei soggetti deputati all'intermediazione (tab. 9).

Tab. 9 - I motivi per cui sono aumentate le dimissioni nel 2021, per titolo di studio dei rispondenti (val. %)

	Fino a secondario inferiore	Secondario superiore	Laurea	Totale
Il mercato del lavoro è in movimento, ci sono più opportunità e le persone cercano di coglierle cambiando lavoro	9,2	10,5	13,0	11,1
La gente non vuole più svolgere lavori precari, a bassa remunerazione	57,0	50,5	39,6	48,0
C'è meno voglia di lavorare, molti lasciano anche senza aver trovato altro	8,1	12,7	8,5	10,6
Con la pandemia, la gente ha cambiato le proprie priorità, cerca lavori più compatibili con la vita privata e che diano più soddisfazione	23,4	24,8	38,0	28,9
Altro	2,3	1,5	0,7	1,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, giugno 2022

Confrontando la variazione nel numero delle dimissioni tra 2019 e 2021, con quella relativa alle nuove assunzioni, emerge chiaramente come i settori più dinamici, che hanno registrato la maggiore crescita di avviamenti, sono quelle in cui è aumentato di più il numero degli occupati che hanno presentato le proprie dimissioni. Così è per l'edilizia, settore che presenta il saldo più elevato in termini percentuali di dimissioni (+43,3%) e che ha registrato nel biennio una crescita del 13,6% di nuovi contratti. Ma anche il comparto sanità, amministrazione ed istruzione dove l'incremento delle dimissioni è stato del 25,5% a fronte di una crescita di nuovi contratti dell'8,6% (tab. 10).

Tab. 10 - Variazione % delle dimissioni e delle assunzioni, per settore, 2019-2021 (var. %)

	Dimissioni	Assunzioni
Agricoltura, silvicoltura e pesca	3,0	-11,0
Attività manifatturiera	13,3	-3,8
Costruzioni	43,3	13,6
Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli, trasporto e magazzinaggio, alloggio e di ristorazione	-0,1	-11,8
Servizi di informazione e comunicazione	15,9	20,9
Attività finanziarie e assicurative	7,1	3,4
Attività immobiliari	8,0	-1,7
Attività professionali, scientifiche e tecniche, amministrazione e servizi di supporto	23,9	-2,2
Amministrazione pubblica e difesa, assicurazione sociale obbligatoria, istruzione, sanità e assistenza sociale	25,5	8,6
Attività artistiche, di intrattenimento e divertimento, riparazione di beni per la casa e altri servizi	-3,4	-16,8
Organizzazioni e organismi extraterritoriali	-8,5	-23,5
Totale	11,9	-4,4

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Quasi 1 milione e mezzo di profili a rischio irreperibilità nei prossimi 4 anni

Il tema dell'irreperibilità dei profili necessari potrebbe diventare ancora più emergenziale nei prossimi anni, quando espansione della domanda di lavoro e *replacement* della stessa, faranno non solo crescere il fabbisogno di nuovi profili ma determineranno anche una ricomposizione dei flussi in entrata rispetto al passato che potrebbe rendere ancora più critica la ricerca di alcune professionalità che già oggi scontano tassi di carenza elevati sul mercato.

Partendo dai dati Unioncamere di previsione del fabbisogno occupazionale per il periodo 2022-2026, e utilizzando prudenzialmente i tassi relativi alle difficoltà di reperimento relativi all'anno 2021 si stima che, a fronte di un fabbisogno complessivo di circa 4,3 milioni di lavoratori¹, circa 1 milione 350mila saranno difficilmente reperibili sul mercato (tab. 11).

Tra i profili per cui le aziende rischiano di incontrare più criticità, ci sono quelli tecnici: si stima che saranno 337mila quelli introvabili, pari a circa un quarto del totale: in particolare, mancheranno figure in ambito amministrativo e organizzativo (134mila), ingegneristico (101mila) e nel campo delle scienze della vita (95mila).

A seguire, vi sono le professioni ad elevata specializzazione: in questo caso si stima una carenza futura di 283 profili, che interesserà in particolar modo gli specialisti della formazione e della ricerca (100mila unità). Complessivamente, tra le figure altamente qualificate, tecnici e dirigenti, si concentrerà quasi la metà del deficit di profili professionali nei prossimi anni (48,1%).

Simili carenze si riscontreranno anche tra professioni molto specializzate in ambito operaio e artigiano. Su un fabbisogno previsto di 525mila unità, si stima che 242mila saranno difficilmente reperibili (17,9% del totale): in particolare, operai ed artigiani metalmeccanici (97mila) e gli operai e artigiani edili (90mila).

¹ Il dato è stato individuato come media delle previsioni riferite allo scenario B, più favorevole, che adotta come riferimento il quadro programmatico del Nadel e lo scenario A, meno favorevole, che considera le previsioni formulate dal Fondo Monetario Internazionale.

Tab. 11 - Fabbisogno occupazionale complessivo, di cui di difficile reperimento (val. ass. in migliaia, val. %)

	Fabbisogno	Difficile reperimento		
		V.a.	Distribuzione %	% su fabbisogno
Dirigenti	69	29	2,2	42,3
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	764	283	21,0	37,0
Specialisti in scienze matematiche, informatiche, fisiche e naturali	58	33	2,4	56,7
Ingegneri, architetti e professioni assimilate	86	36	2,7	42,0
Specialisti nelle scienze della vita	26	13	1,0	49,9
Specialisti nella salute	75	35	2,6	46,7
Specialisti in scienze umane, sociali, artistiche e gestionali	211	55	4,1	26,0
Specialisti della formazione e della ricerca	307	100	7,4	32,5
Professioni tecniche	814	337	24,9	41,3
Tecniche in campo scientifico ingegneristico e della produzione	210	101	7,5	47,8
Tecnici scienze della salute e della vita	226	95	7,0	41,9
Professioni tecniche in attività organizzative, amministrative e finanziarie	321	134	10,0	41,8
Professioni tecniche nei servizi alle persone	56	12	0,9	21,8
Professioni esecutive lavoro d'ufficio	548	107	7,9	19,5
Impiegati addetti a funzioni segreteria e alle attività generali di ufficio	280	44	3,3	15,9
Impiegati addetti ai movimenti di denaro e all'assistenza di clienti	108	24	1,8	22,5
Impiegati addetti alla gestione amministrativa, contabile e finanziaria	105	23	1,7	22,1
Impiegati addetti alla raccolta, controllo, conservazione e recapito documentazione	56	13	0,9	22,5
Professioni qualificate nelle attività commerciali e servizi	787	228	16,9	29,0
Professioni qualificate nelle attività commerciali	324	73	5,4	22,7
Professioni qualificate nelle attività turistiche e ristorazione	218	69	5,1	31,6
Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	116	44	3,2	37,7
Professioni qualificate nei servizi culturali, di sicurezza, di pulizia e alla persona	129	39	2,9	30,6
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	525	242	17,9	46,0
Operai e artigiani specializzati nell'industria estrattiva, edilizia	235	90	6,6	38,2
Operai metalmeccanici specializzati in installazione e manutenzione, attrezzature elettriche ed elettroniche	169	97	7,2	57,4
Altro	121	56	4,1	46,1
Conduttori impianti e operai di macchinari fissi e mobili	251	88	6,5	34,9
Professioni non qualificate	427	74	5,5	17,3
TOTALE	4189	1350	100,0	32,2

Fonte: stime Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Unioncamere Excelsior