



FORMAZIONE E LAVORO: LA SITUAZIONE IN ITALIA

Rapporto 2023

Il Rapporto 2023 **"Formazione e Lavoro: la situazione in Italia"** redatto da Enzima12, nasce per sistematizzare alcuni tra i dati più interessanti relativi ai settori della formazione continua e del lavoro.



Fonti principali

- **Rapporto INAPP 2022**, "Lavoro e formazione: l'Italia di fronte alle sfide del futuro"
- **Bilancio INPS 2022**, "Rendiconto generale dell'anno 2022"
- **Rapporto INAPP 2023**, "Lavoro, formazione, welfare. Un percorso di crescita accidentato"
- **Rapporto OECD**, "Education at a Glance 2023"
- **Bilanci e rendiconti finanziari dei Fondi Interprofessionali 2022**
- **Altre fonti** (Sistema Informativo Excelsior Unioncamere; Rapporto ESDE 2023; "Digital Economy and Society Index" DESI 2022; Rapporto Annuale ISTAT 2023 "La situazione del Paese"; World Economic Forum 2023 "The Future of Jobs Report 2023"; Commissione Europea "Adult education and training in Europe"; Indagine Centro Studi Tagliacarne 2023)
- **Approfondimenti** (Prometeia Discussion Note N.21 Ottobre 2023; Openpolis 2023 "Senza dati non si può valutare il nuovo Pnrr"; Proposta di Decisione del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa a un "Anno europeo delle competenze 2023")
- **News e comunicati stampa**



Focus

La formazione in Italia nel 2023



Indice

Introduzione 05

La Formazione degli adulti in Italia e nei Paesi OCSE 06

Il sostegno finanziario alla Formazione Continua in alcuni Paesi Europei 08

Misure a sostegno delle imprese che realizzano percorsi formativi

Misure a sostegno della formazione dei singoli individui

Panoramica 2023: aziende italiane e formazione 11

Quanta formazione?

Quale formazione?

Quali aziende?

Dove viene effettuata più formazione in Italia?

La mancata formazione

I canali di finanziamento della formazione 16

I Fondi Interprofessionali

Fondo Nuove Competenze

PNRR e Formazione

 **2023: l'Anno Europeo delle Competenze** 20

Introduzione

— La formazione svolge un ruolo essenziale per la crescita di un Paese. **Investire in formazione** e conoscenza significa, infatti, accrescere il **sistema produttivo** ed **economico** di uno **Stato**, valorizzandone l'asset più importante: il capitale umano.

Attraverso i percorsi delineati dall'istruzione scolastica, i giovani apprendono un ricco asset di conoscenze fondamentali, punto di partenza per il loro futuro inserimento nel mondo del lavoro. Tuttavia, il **completamento del ciclo di studi non deve**, e non può, rappresentare la **fine di un percorso di apprendimento**: oggi gli individui sono chiamati ad aggiornare costantemente il proprio portfolio di competenze, sia personali che professionali, così da poter affrontare i cambiamenti economici, lavorativi e demografici che stanno trasformando profondamente la società italiana.

Investire nella **formazione continua**, nel **"lifelong learning"**, diventa più che mai essenziale: significa abilitare gli adulti, occupati e disoccupati, a rispondere ai **bisogni del mercato**, specifici e verticali, che spaziano dal-

la green transition all'utilizzo competente delle nuove tecnologie.

Com'è evidente, la **transizione digitale** e **tecnologica** implica che un numero crescente di posti di lavoro saranno sempre più automatizzati, mentre l'**inverno demografico** che interessa l'Italia comporta un ingresso sempre minore di giovani nel mercato del lavoro.

Per questi motivi, decisamente attuali, le **competenze dei lavoratori** e delle **persone in cerca di lavoro** necessitano di **continuo aggiornamento**, ed è un punto così cruciale da non poter essere trascurato: gli obiettivi di benchmark della partecipazione all'Adult learning, fissati dalla Commissione Europea, sono del **47%** entro il **2025** e del **60%** entro il **2030**. Eppure, secondo l'ultimo rapporto INAPP, la posizione dell'Italia, già molto arretrata, è ulteriormente peggiorata, passando dal quindicesimo al **diciottesimo posto** nel ranking europeo della partecipazione formativa degli adulti.

La partecipazione formativa degli adulti in Italia si attesta, nel 2022, al 9,6% (-0,3% rispetto al 2021). Una percentuale ben lontana dagli obiettivi fissati dall'Europa.

Persone 25-64 anni che hanno partecipato ad attività di istruzione e formazione in Europa, 2007-2022 (val. %)



Fonte: Elaborazione Inapp 2023 su dati Eurostat, Labour Force Survey 2022

La Formazione degli adulti in Italia e nei Paesi OCSE

In Italia, la **partecipazione ad attività formative** non formali coinvolge complessivamente il **39,3% della popolazione adulta**, con una prevalenza di partecipanti ai corsi di formazione obbligatoria (26,9%) cui seguono, in ordine:

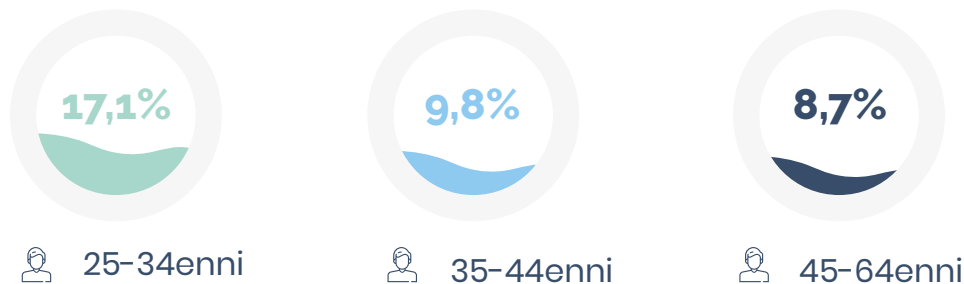
1. i corsi di formazione per la **crescita personale** (18,3%);
2. quelli professionali seguiti in modalità **formazione a distanza** (14,1%);
3. le attività che hanno **finalità personali** (12,2%).

Il tasso di partecipazione formativa

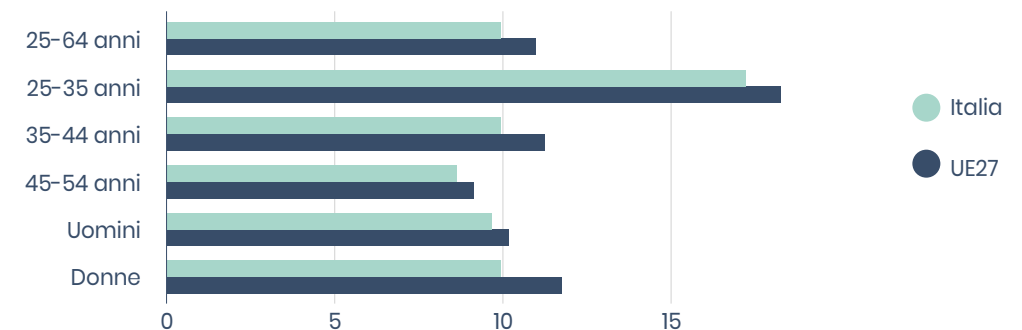
è inversamente proporzionale alla classe di **età**: i **25-34enni (17,1%)** sono, infatti, più coinvolti nella formazione dei **35-44enni (9,8%)** e ancor più dei **45-64enni (8,7%)**.

Non solo l'età, ma anche la **scolarizzazione** influisce sensibilmente sui livelli di partecipazione formativa, che si riduce molto tra gli individui con bassi livelli di istruzione: se, da un lato, gli individui in possesso di un **titolo di istruzione terziario** e i **diplomati** sono coinvolti, rispettivamente nella misura del **23,4%** e del **10,2%**, i soggetti con al più la **licenza media** lo sono solo nel **2,5%** dei casi.

Tasso di partecipazione formativa in Italia in base all'età (val %)



Persone 25-64 anni che partecipano ad attività formative, confronto Italia-UE27, 2021 (val. %)



Fonte: Elaborazione INAPP 2022, su dati Eurostat, Labour Force Survey

I **livelli di partecipazione formativa** degli **italiani** sono peggiorati rispetto al 2021: la popolazione compresa tra **25 e 64 anni** che ha partecipato ad attività di istruzione e formazione è stata pari al **9,6%** (**-0,3%** rispetto all'anno precedente). Una quota che si allontana dal corrispondente valore medio europeo del 11,9%.

Questo risultato segna una lieve inversione di tendenza rispetto al grande trend di crescita registrato nel periodo tra il 2007 e il 2021, frutto, tra le altre cose, di un grande lavoro dei **Fondi Interprofessionali**, attestato in ogni rapporto ufficiale dell'Istat e del Ministero del Lavoro. Tuttavia, **nel confronto** attuale con gli altri **Paesi europei**, la posizione dell'**Italia** è ancora molto arretrata, occupando il **diciottesimo posto**, davanti a Repub-

blica Ceca, Lituania, Ungheria, Polonia e Romania, dimostrando quindi che c'è ancora molto da fare.

Le cause imputabili a tali mancanze sono diverse ma principalmente riconducibili a due aspetti: da una parte ci sono i **limitati investimenti pubblici** e **privati** in formazione, dall'altra le **difficoltà di inclusione dei target vulnerabili**, quali ad esempio i Neet, gli over 50 e i percettori di sostegni.

La **crescita** è poi **rallentata** anche dal **basso livello di istruzione** della popolazione.

4 italiani su 10 in età adulta sono senza diploma

e soltanto **meno del 27%** in possesso di un **titolo d'istruzione terziaria**

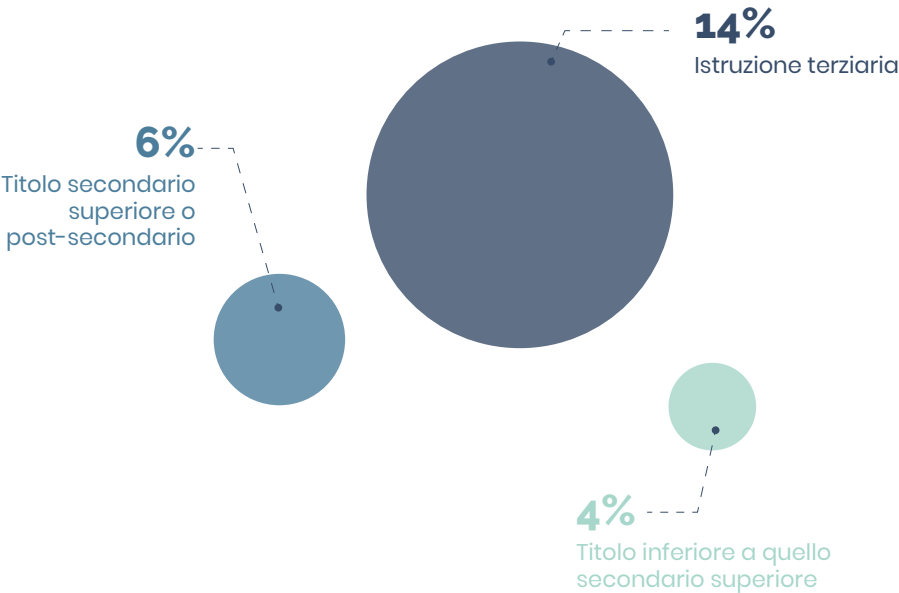
Questi dati italiani sono in linea con quanto riportato nel Report **"Education at Glance 2023"**: nei paesi OCSE solo il **4%** degli adulti tra i **25 e i 64 anni** con un livello di **istruzione inferiore** a quello **secondario superiore** partecipa a **percorsi di istruzione e formazione** non formali legati al lavoro.

La quota sale al **6%** tra coloro che hanno conseguito un titolo di istruzione **secondaria superiore** o **post-secondaria** non terziaria, e raggiunge il

14% tra gli adulti con **istruzione terziaria**.

Ancora, la partecipazione ad attività formative diminuisce anche con l'età: nei paesi OCSE la percentuale è del **10%** tra i **25-54 anni** rispetto al **6%** tra i **55-64 anni** nelle quattro settimane precedenti l'indagine.

Tasso medio di partecipazione formativa nei paesi OCSE in base al titolo di studio (val %)

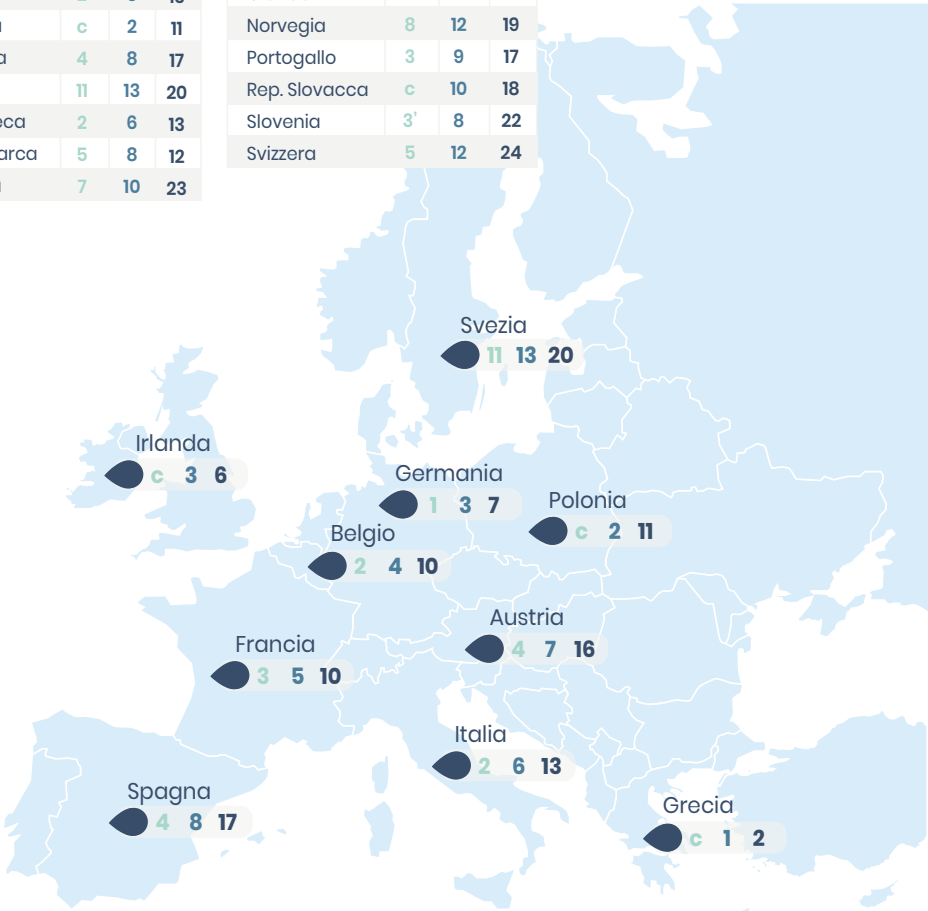


Suddivisione territoriale della partecipazione formativa dei paesi OCSE (campione tra i 25-54 anni, val %)

Austria	4	7	16
Belgio	2	4	10
Francia	3	5	10
Germania	1	3	7
Grecia	c	1	2
Irlanda	c	3	6
Italia	2	6	13
Polonia	c	2	11
Spagna	4	8	17
Svezia	11	13	20
Rep. Ceca	2	6	13
Danimarca	5	8	12
Estonia	7	10	23

Finlandia	6	10	16
Ungheria	3	4	0
Islanda	7	11	22
Lettonia	c	3	13
Lituania	3'	3	11
Lussemburgo	4'	8'	18'
Olanda	6	12	17
Norvegia	8	12	19
Portogallo	3	9	17
Rep. Slovacca	c	10	18
Slovenia	3'	8	22
Svizzera	5	12	24

- Titolo inferiore a quello secondario superiore
- Titolo secondario superiore o post-secondario
- Istruzione terziaria



Fonte: Education at a Glance 2023

Il sostegno finanziario alla Formazione Continua in alcuni Paesi Europei

Misure a sostegno della formazione dei singoli individui

Regno Unito

I conti individuali per la formazione possono sovvenzionare fino a **200 sterline** per ogni attività formativa. Il programma è aperto a persone di **età pari o superiore a 16 anni** e fornisce sostegno per consentire alle persone disoccupate o che guadagnano fino a **22.000 sterline** di accedere alla formazione.

Svezia

Sono disponibili **borse di studio** e prestiti per adulti fino all'età di **56 anni**. L'importo del sostegno per gli studi a tempo pieno (a vari livelli) corrisponde a **72,50€ alla settimana** per una **sovvenzione** e a **166,80€ alla settimana** per un **prestito** (2020).

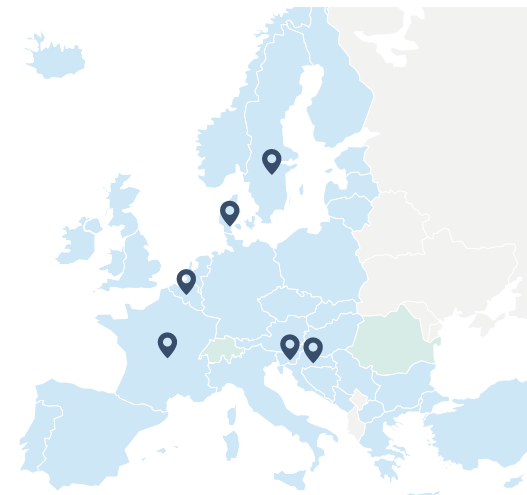
Finlandia

La Finlandia testimonia, invece, numerosi **meccanismi di sostegno finanziario**:

1. **Sostegno allo studio indipendente** per i **disoccupati** (fornito da KELA), che può essere utilizzato, ad esempio, per acquisire competenze professionali.
2. Un **sistema di voucher di studio**, destinato a coprire i costi dei corsi nel sistema di istruzione liberale per adulti.
3. Una **borsa di studio per dipendenti qualificati**, che è una forma di sostegno (400 euro) per i dipendenti con almeno cinque anni di esperienza lavorativa.



Presenza misure di sostegno finanziario per sovvenzionare l'istruzione e la formazione di **lavoratori poco qualificati** e **studenti**, i quali sono i destinatari diretti del sostegno



Almeno una misura di sostegno finanziario in atto

Presenza di misure di sostegno finanziario che si rivolgono agli adulti poco qualificati

Nessuna misura di sostegno finanziario

Fonte: Adult education and training in Europe, 2021, Eurydice

Francia

Gli **11 operatori di qualificazione professionale** (Opérateurs de compétences), organizzazioni settoriali, offrono ai dipendenti la possibilità di usufruire di un **congedo di formazione retribuito** (con il consenso del datore di lavoro).

Un altro meccanismo di sostegno importante per gli individui in Francia, nell'ambito del **programma di formazione personale** (Compte personnel de formation CPF), è il sostegno a **percorsi formativi personali**.

Misure a sostegno delle imprese che realizzano percorsi formativi



Presenza misure di sostegno finanziario su larga scala utilizzate per sovvenzionare la formazione di lavoratori in cui il destinatario del sostegno è il **datore di lavoro**

Fonte: Adult education and training in Europe, 2021, Eurydice

Inghilterra

In Inghilterra, l'Adult Education Budget, un programma finanziato dal governo, può essere utilizzato per sovvenzionare i datori di lavoro e altri istituti di istruzione e formazione degli adulti. Il programma finanzia la formazione di vari gruppi vulnerabili, compresi gli adulti con bassi livelli di qualifiche.

Francia

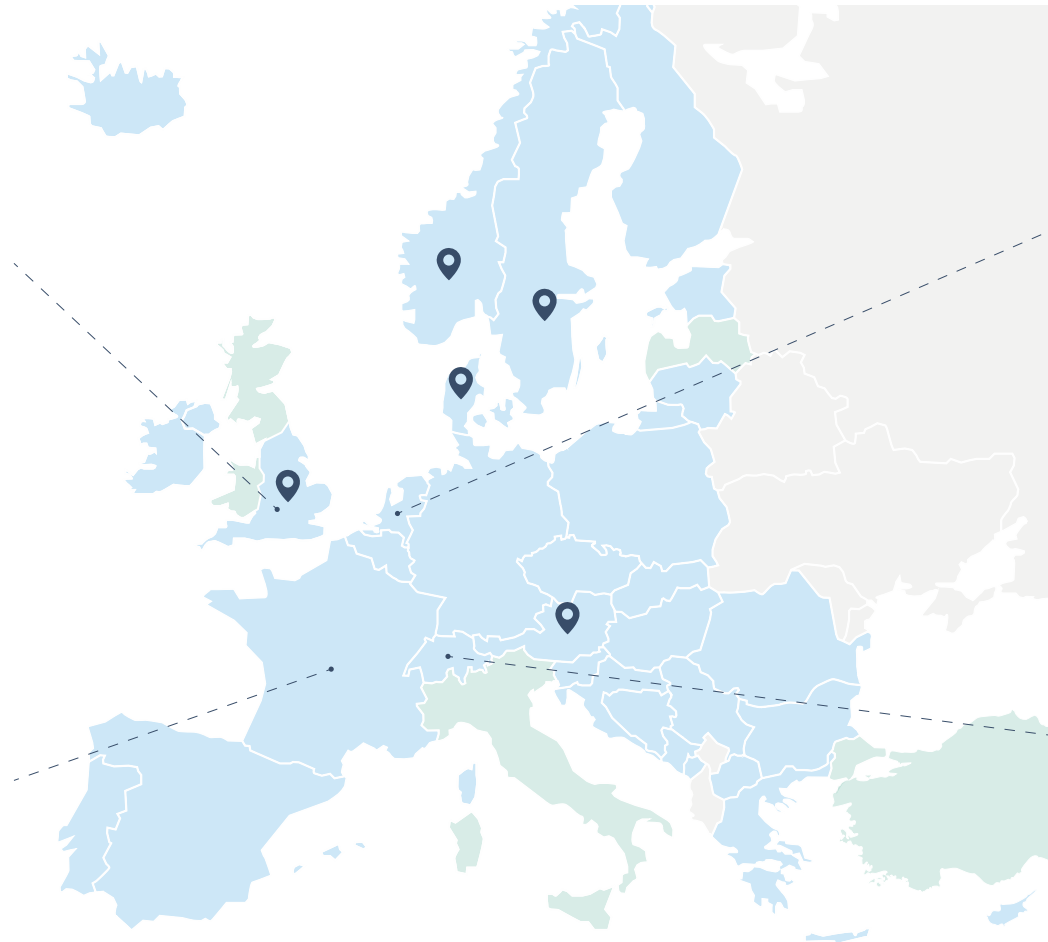
In Francia, dal 2019, le imprese con meno di 250 dipendenti che assumono apprendisti beneficiano di un sostegno finanziario pubblico. Il sostegno è il seguente: fino a 4.125 euro per il primo anno di contratto, fino a 2.000 euro per il secondo anno e fino a 1.200 euro per il terzo anno.

Paesi Bassi

Nei Paesi Bassi, il programma "Contra-act" offre sostegno finanziario ai datori di lavoro per la formazione dei dipendenti. Le attività svolte attraverso questo programma dovrebbero migliorare le competenze di base dei dipendenti.

Svizzera

In Svizzera, dal 2018, la Confederazione ha erogato sovvenzioni per corsi di formazione finalizzati all'acquisizione di competenze di base legate al lavoro. I corsi devono essere strettamente correlati alla vita lavorativa quotidiana e alle sue sfide.



Almeno una misura di sostegno finanziario in atto

Presenza di misure di sostegno finanziario che si rivolgono agli adulti poco qualificati

Nessuna misura di sostegno finanziario

La prima in Europa: la Svezia

La Svezia occupa la prima posizione nella classifica europea dei livelli di partecipazione alle attività di apprendimento da parte degli adulti (l'Italia è al diciottesimo posto).

La **formazione continua** è sostenuta a livello **statale-centrale**, con un ruolo chiave assunto anche dai **comuni**. Vi è un **approccio** di sostegno alla formazione per adulti simile a quello **studentesco-universitario**.

A livello nazionale, è presente il **Consiglio nazionale svedese** per l'**educazione degli adulti**.

Gli **adulti** (fino a 56 anni) possono ricevere "student aid" (aiuti per studenti), una **borsa di studio forfettaria** per coprire le **tasse universitarie** e altri costi dell'istruzione, ma anche per coprire il **costo della vita** durante la partecipazione all'istruzione.

Sono previste **sovvenzioni più elevate** per vari **gruppi vulnerabili** (come gli adulti poco qualificati).

I lavoratori hanno diritto a un **congedo formativo non retribuito**, che consente loro di tornare al posto di lavoro dopo il completamento del percorso formativo.

Le **aziende** non sono destinatarie di specifici **programmi di finanziamento**.



Panoramica 2023: aziende italiane e formazione

Quanta formazione?

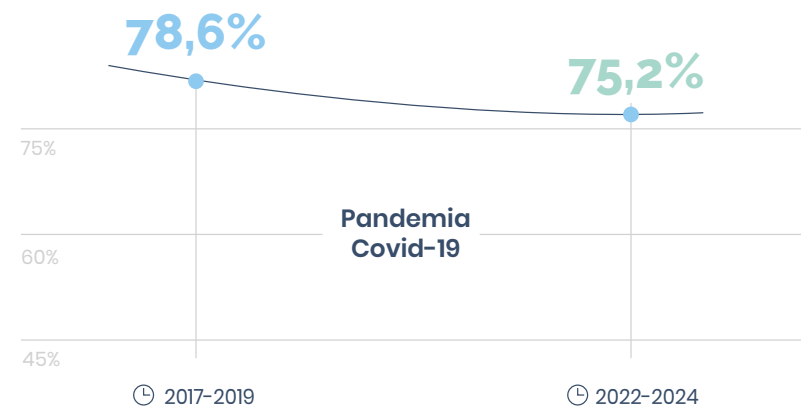
La quota di **addetti** che, nel 2021, ha partecipato a **corsi di formazione** aziendale in Italia è stata pari al **43,4%**, rimanendo sostanzialmente stabile rispetto agli anni precedenti (44,6% nel 2020; 44,1% nel 2019 e 43,2% nel 2018).

Secondo un recente **report del Centro Studi Tagliacarne**, su un campione di 4000 imprese tra i 5 e i 499 addetti del **settore manifatturiero e dei**

servizi, nel biennio **2022-2024** è **diminuita la quota** delle **imprese** che **puntano a formare** le proprie risorse umane rispetto al triennio pre-Covid (**75,2%** contro il **78,6%** del 2017-2019).

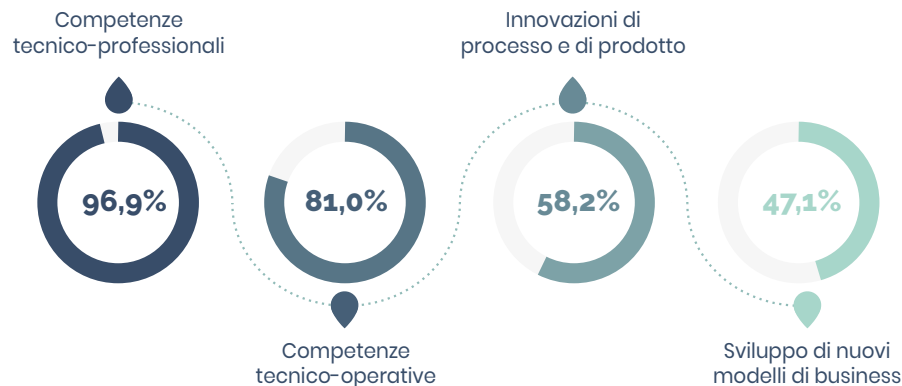
Il **30,7%** delle imprese che stanno investendo in attività formative nonostante le difficoltà, contano di superare già nel 2023 i **livelli produttivi pre-pandemici**.

Percentuale delle imprese italiane del settore manifatturiero e dei servizi che progettano di investire in formazione, campione di 4000 aziende (val %)



Fonte: Report del Centro Studi Tagliacarne 2023

Le principali tipologie di investimenti formativi delle imprese, entro il 2024, sono finalizzate a potenziare:



Quale formazione?

Tra le diverse tipologie di investimenti formativi programmati dalle imprese entro il 2024, quelle più gettonate sono finalizzate all'**upskilling** delle **competenze tecnico-professionali** del personale (**96,9%**).

Seguono le attività di **reskilling**, cioè di formazione su nuove **competenze tecnico-operative** (**81%**), di **intrapreneurship** per aumentare la responsa-

bilità e la capacità di iniziativa, di **innovazioni di processo** e di **prodotto** (**58,2%**) e di **formazione manageriale** per lo sviluppo di nuovi modelli di business (**47,1%**).

In termini di investimenti in formazione, **le imprese italiane si posizionano ancora al 15° posto nel ranking europeo.**

La propensione a realizzare attività e investimenti formativi cresce all'aumentare della dimensione aziendale.

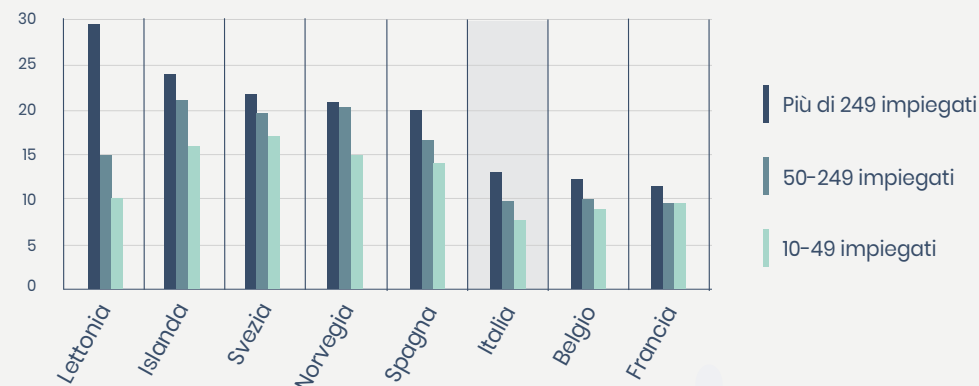
Le **piccole e medie imprese** spesso non hanno la capacità di offrire **opportunità di formazione** ai propri dipendenti. Nel 2021, in Italia, solo **un lavoratore su 5** fra gli addetti delle **microimprese** ha partecipato ad almeno un **corso di formazione**, mentre sono **3 su 5 i formati** nelle **grandi imprese**.

Questo dato è in linea con quanto registrato nei **Paesi OCSE**: i lavoratori delle imprese più grandi hanno mag-

giori probabilità di intraprendere percorsi di istruzione e formazione non formale legati al lavoro.

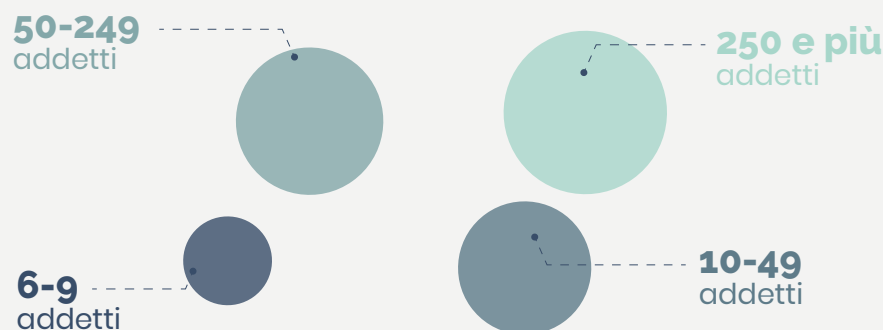
In media, l'**11% degli adulti** che lavorano in imprese con **10-49 dipendenti** partecipano ad **attività di istruzione e formazione** non formale legate al lavoro. La quota sale al **13%** tra quelle delle imprese con **50-249 addetti** e al **15%** per quelle con più di **249 addetti**.

Imprese europee che stanno realizzando attività formative (val %)



Fonte: Education at a Glance 2023

Imprese Italiane che hanno realizzato formazione, per classe dimensionale (val %)



Fonte: Elaborazione INAPP 2023 su Indagine INDACO-Imprese 2022

Secondo la quarta edizione dell'indagine INDACO-Imprese 2022 realizzata dall'INAPP, in Italia la propensione a realizzare interventi formativi cresce all'aumentare della dimensione aziendale.

Quali aziende?

In Italia, la quota di imprese con **almeno 6 addetti** che ha investito nell'aggiornamento e nello sviluppo delle conoscenze del proprio personale è stata del **60,3%** (*quarto rapporto INDACO-Imprese*).

In relazione al settore di appartenenza, quali sono le aziende che realizzano più formazione per i propri dipendenti? In crescita le **imprese attive** nei **settori** delle **utilities** che organizzano **percorsi formativi** (**64,2%**), seguite dalle **costruzioni** (**57,4%**), dai **servizi** per le imprese (**55,7%**), dai servizi alle **persone** (**54,1%**) e dall'**industria manifatturiera** (**52,6%**). Aumentano anche le **"imprese formative"** nell'ambito del **turismo** (**39,1%**), sebbene ancora molto distanti dalle altre.

Da segnalare le attività formative sviluppate nell'ambito dell'**industria chimica e farmaceutica** (**67,2%**), nei servizi avanzati di supporto alle imprese (**consulenza: 61,2%**), nei **servizi finanziari e assicurativi** (**74,5%**) e nei servizi di **sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati** (**69,6%**).

— I **servizi finanziari e assicurativi** sono i soli nei quali i **corsi interni** sono **più diffusi** che quelli esterni.

Imprese che hanno effettuato corsi di formazione per il personale per macrosettore di attività (val %)

 Industria	54,9
 Industria manifatturiera	52,6
 Public utilities (energia elettrica, gas, acqua, ambiente)	64,2
 Costruzioni	57,4
 Servizi	47,6
 Commercio	44,4
 Turismo	39,1
 Servizi alle Imprese	55,7
 Servizi alle persone	54,1

Fonte: Unioncamere - ANPAL, Sistema informativo Excelsior, 2022

Quali competenze per i lavoratori?

Secondo l'ultimo report **"Future of jobs report 2023"**, condotto dal World Economic Forum, il **44%** dei **lavoratori** dovrà **cambiare** le sue **competenze**, per la crescente importanza della **risoluzione di problemi complessi** sul posto di lavoro, con forte impatto ovviamente sulla formazione. Nei prossimi 5 anni, è previsto che il **23%** dei **posti di lavoro** subisca **cambiamenti**.

Il 30% dei lavoratori dovrà sviluppare competenze in:



data analysis



data science



big data



machine learning



artificial intelligence

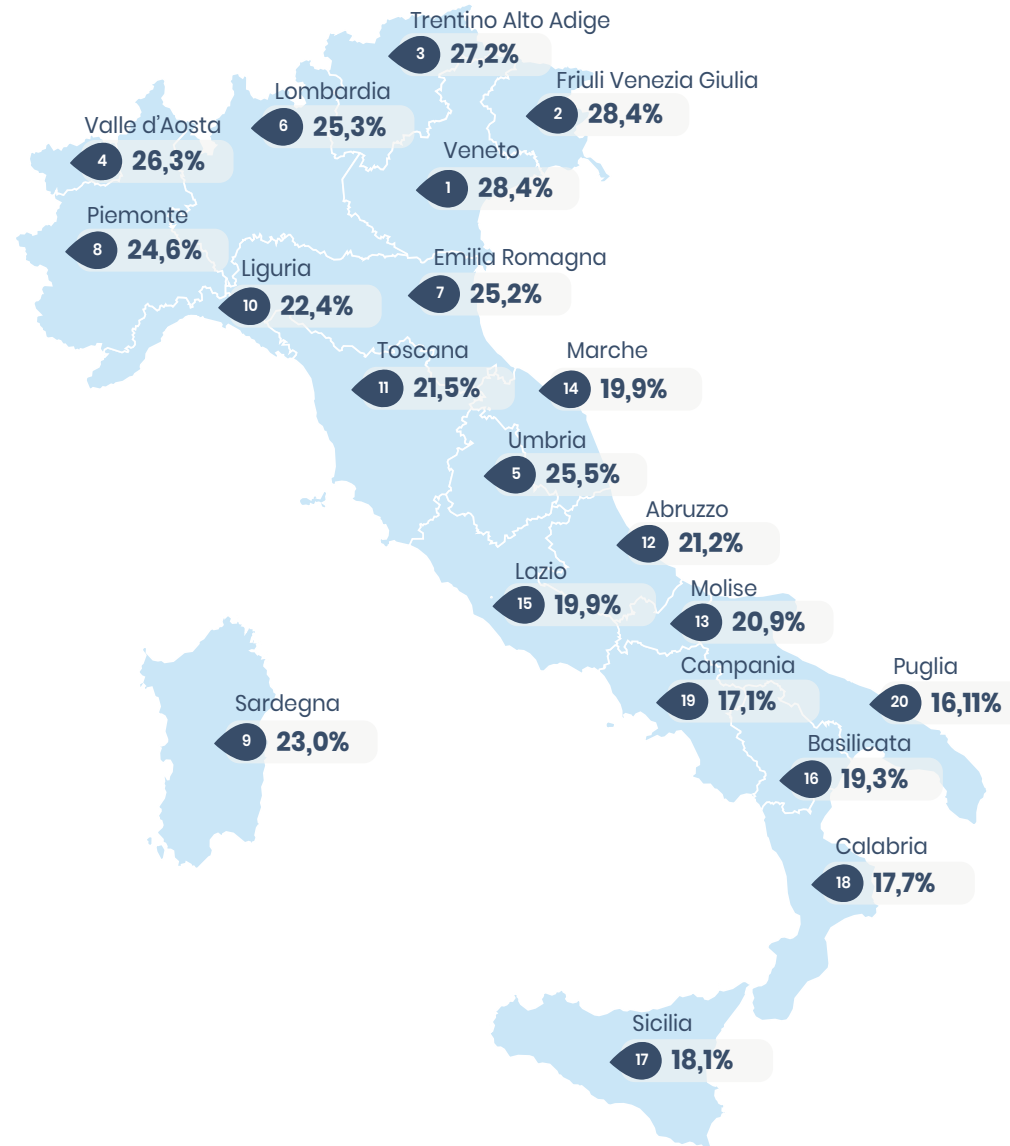
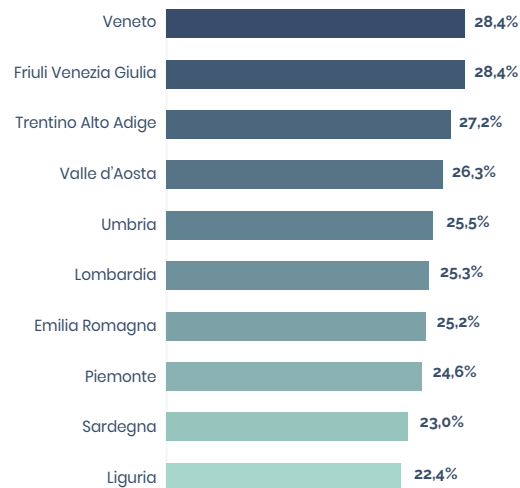


cybersecurity

Dove viene effettuata più formazione in Italia?

Secondo i dati Unioncamere - ANPAL del 2022, le imprese che nell'anno precedente hanno realizzato attività formative sono situate in prevalenza in **Veneto** (ove il **28,4%** ha svolto attività formative), pari merito con il **Friuli Venezia Giulia** (**28,4%**) e, seguito dal **Trentino Alto Adige** (**27,2%**).

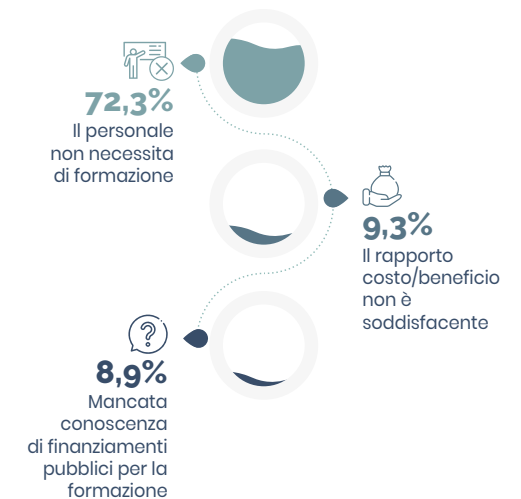
Imprese che hanno realizzato formazione per regione



La mancata formazione

Quali sono le **ragioni** per cui le imprese decidono di **non formare**? Nel **72,3%** dei casi "il personale **non necessita** di ulteriore **formazione**": questa motivazione viene fornita soprattutto nell'ambito delle **Public Utilities** e copre i tre quarti delle indicazioni, ma a poca distanza si collocano anche i **servizi alle imprese** e il **commercio**.

Motivazioni per cui le imprese non effettuano formazione



Quali soggetti possono aiutare e supportare le imprese nella implementazione e scelta dei percorsi formativi?

Per supportare le imprese nella **scelta, implementazione e gestione** dei **percorsi formativi** vi sono alcuni soggetti in Italia che si dedicano a questa attività. Attualmente, questi **soggetti specializzati** in formazione supportano le **piccole e medie imprese**, molto spesso escluse dai canali formativi.

A tal proposito, ritroviamo le seguenti categorie:



Soggetti presso cui le imprese ritengono di trovare informazioni e supporto per svolgere attività di formazione per il personale per settore di attività (val%)

Settore di attività	Consulenti del lavoro	Enti di formazione	Associazioni di categoria	Camera di commercio	Regioni ed enti locali	Agenzie per il lavoro	Altri soggetti
 Industria	42,9	31,1	26,9	9,1	4,6	4,6	5,5
 Industria manifatturiera	43,2	29,3	27,2	9,0	4,8	5,5	5,6
 Public utilities (energia elettrica, gas, acqua, ambiente)	38,1	39,3	23,8	9,7	4,5	5,5	5,3
 Costruzioni	42,7	33,0	26,7	9,2	4,3	3,3	5,4
 Servizi	42,2	26,6	26,6	10,6	5,3	4,6	7,3
 Commercio	44,1	23,6	26,5	11,6	4,9	4,9	6,8
 Turismo	43,2	22,5	30,4	10,8	5,5	5,6	4,7
 Servizi alle Imprese	40,4	31,2	24,1	10,5	5,3	4,2	9,3
 Servizi alle persone	38,7	31,8	25,6	8,2	5,9	3,3	8,6

Fonte: Unioncamere - ANPAL, Sistema informativo Excelsior, 2022

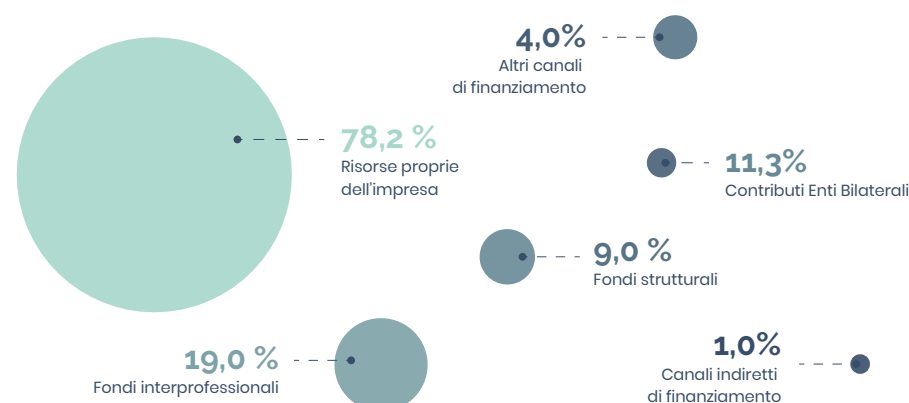
I canali di finanziamento della formazione

Il principale canale di finanziamento della formazione deriva dalle **risorse interne delle aziende (78,2%)**.

La netta prevalenza del canale interno ingigantisce le **differenze** e l'erogazione di formazione tra **piccole-medie** imprese e **grandi imprese**.

Queste differenze dovrebbero essere colmate dall'azione dei fondi europei, dai bandi dei **Fondi Interprofessionali** e degli **enti bilaterali**, dai **canali di finanziamento pubblici**.

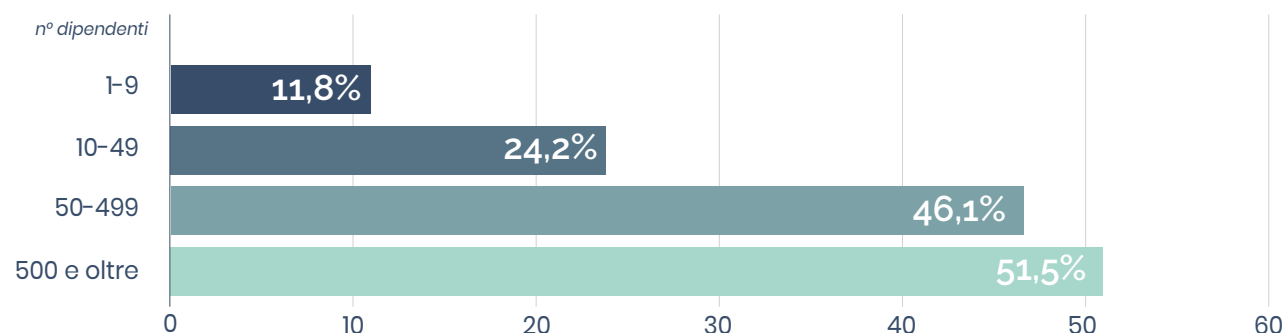
Risorse con cui le imprese intendono finanziare le attività di formazione nel 2022 (val%)



I Fondi Interprofessionali

Considerando gli ulteriori canali di finanziamento, quello più utilizzato proviene dai Fondi Interprofessionali

Imprese che finanziano la formazione aziendale con le risorse dei Fondi Interprofessionali per classe dimensionale (val%)



Le risorse dei Fondi vengono utilizzate maggiormente dalle imprese di grandi dimensioni, con oltre **50 dipendenti** (circa il **50%**), solo l'**11,8%** di quelle con meno di 10 dipendenti.

Fonte: Unioncamere - ANPAL, Sistema informativo Excelsior, 2022

In Italia, i Fondi Interprofessionali hanno colmato un vuoto, che è quello formativo.

Il nostro **Paese** sul tema del versamento in formazione continua, con il suo **0,30%**, è **dietro molti paesi in Europa**: peggio fanno solo Grecia e Polonia. Nei prossimi anni, la **politica** e i **Fondi Interprofessionali** dovranno impegnarsi ancor di più, considerate le **nuove competenze necessarie ai lavoratori**, occupati e non.

Nel **2022** i Fondi Interprofessionali hanno acquisito l'adesione da parte di circa **750 mila imprese**, con una

forza lavoro pari a oltre **9 milioni 830 mila dipendenti**.

Per promuovere la formazione continua di questa rilevante platea di lavoratori, nel periodo **2018-2022** i Fondi hanno pubblicato **358 avvisi** (circa 71 l'anno) con un impegno pari a **2.041 milioni di euro**. Il totale delle risorse che i Fondi hanno allocato per **attività formative** nel 2022 supera i **611 milioni di euro**.

Primi cinque Fondi Interprofessionali per risorse stanziare per attività formative

Fondi	Risorse stanziare 2004-2022	Risorse stanziare nel 2022
1 Fondimpresa	4.883.261.001	280.544.713
2 For.te	1.279.076.556	67.974.500
3 Fondo banche assicurazioni	603.653.786	39.039.789
4 Fondo artigianato formaz.	499.828.581	21.568.634
5 Fon.coop	448.334.926	30.407.603

Fonte: Risorse allocate dai Fondi Interprofessionali per attività formative secondo i Bilanci 2022 Rapporto INAPP 2022. Lavoro e formazione: l'Italia di fronte alle sfide del futuro

Fondo Nuove Competenze

Altro **canale di finanziamento** è il **Fondo Nuove Competenze**, nato dopo la pandemia per permettere a imprese e lavoratori di **adattare** le proprie **competenze al mercato** del lavoro.

Alle **6.710 aziende** che hanno ricevuto l'approvazione dell'istanza nel **2021**, si aggiungono altre **7.513** nel **2022**, per un numero totale di **14.223 imprese**, con il coinvolgimento di **708.821 lavoratori** e un monte ore complessivo di oltre **93 milioni di ore di formazione finanziate**, a fronte di un finanziamento complessivo pari a **2,33 miliardi di euro**.

Un'interessante complementarità è quella avviata nel 2022 con la partecipazione di **11 Fondi interprofessionali** al sostegno della parte formativa del FNC, che hanno co-finanziato piani di formazione presentati dalle imprese su FNC.

Le risorse stanziare, pari a **17 milioni di euro**, hanno sviluppato un'offerta aggiuntiva di opportunità formative per **683 imprese** e quasi **100 mila lavoratori**.

Domande approvate nell'ambito del Fondo Nuove Competenze 2022 (val. assoluto)



Fonte: Il Fondo Nuove Competenze - Prospettive e prime evidenze, Anpal, 2022



Fondo Sociale Europeo

Un importante **canale di finanziamento della formazione**, per rilevanza sotto il profilo del volume di **risorse finanziarie** allocate e di partecipazione, è rappresentato dalla **programmazione regionale**, gestita attraverso le risorse del **FSE**.

Nel periodo **2018-2022**, le **Regioni** e le **Province autonome** hanno pubblicato **132 avvisi** (circa 26 l'anno) riconducibili alla **formazione continua dei lavoratori**, con un impegno di oltre **508 milioni di euro**, pari a circa 127 milioni di euro l'anno.

Queste risorse sono state utilizzate principalmente per favorire e aggiornare le **competenze degli occupati** e **rafforzare il sistema economico e produttivo** del Paese, cercando di promuovere e implementare le competenze **tecnologiche** e **digitali**.

© 2018-2022

€ **508 milioni**

Risorse totali stanziolate dal
Fondo Sociale Europeo

132

Avvisi totali pubblicati dalle
Regioni e Province autonome

PNRR e Formazione

La pandemia di **Covid-19** ha causato una **crisi economica** con effetti significativi sul **mercato del lavoro**, tanto che i **Piani di Ripresa e Resilienza nazionali** hanno rappresentato anche un'occasione per investire in **formazione** e colmare lacune ventennali.

Non a caso, l'Italia ha previsto una misura di politica attiva, il **Programma GOL**, per sostenere l'occupabilità di lavoratori in transizione e disoccupati.

Nell'estate **2023**, il Governo italiano ha condotto un lavoro strategico di revisione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Agli originali **191,5 miliardi di euro** si sono aggiunti **2,9 miliardi di fondi** messi a **disposizione dall'Ue** attraverso il **RepowerEu**.

In questo nuovo quadro sono state specificatamente previste **azioni per la riqualificazione** dei lavoratori verso le nuove competenze connesse alla **transizione ecologica**.

Il PNRR avrà un impatto positivo sulle aziende italiane:



Fonte: Centro Studi Tagliacarne

Transizione 5.0

Nel nuovo PNRR, approvato recentemente dalla Commissione Europea, vi sono anche alcune azioni che mirano a sostenere la crescita e gli investimenti delle imprese.

Transizione 5.0 è un programma con una **dote finanziaria di 12,7 miliardi di euro**. Questa misura riprende e accresce la precedente azione 4.0, con una attenzione, ancora una volta, per la **formazione dei lavoratori**, con il credito d'imposta formazione 5.0.

Bibliografia

Rapporto INAPP 2022, "Lavoro e formazione: l'Italia di fronte alle sfide del futuro"

Sistema informatico Excelsior, Unioncamere, 2022, "Formazione continua e tirocini nelle imprese italiane"

Indagine Centro Studi Tagliacarne 2023

OECD, 2023, "Education at a Glance 2023"

Openpolis, 2023, "Senza dati non si può valutare il nuovo Pnrr"

Rapporto INAPP 2023, "Lavoro, formazione, welfare. Un percorso di crescita accidentato"

Banca dati del Cedefop, 2020

European Education and Culture Executive Agency (European Commission), 2021, "Adult education and training in Europe"

2023: l'Anno Europeo delle Competenze

Il 14 settembre 2022, **Ursula von der Leyen**, durante il suo discorso sullo stato dell'Unione, annuncia la volontà e l'intenzione di proclamare il **2023** come l'"**Anno europeo delle Competenze**": un'occasione per sostenere le imprese europee, soprattutto le PMI, in risposta alle numerose **opportunità** connesse alla **transizione digitale** e **green**, e al relativo **bisogno** di **nuove competenze** richieste dall'attuale mercato del lavoro.

— D'altronde i dati parlano chiaro: per il **70%** delle **imprese europee**, la carenza di **personale con competenze digitali adeguate** è un **ostacolo agli investimenti**, e quasi la **metà** della **popolazione** dell'**UE** ha un livello di **competenze digitali nullo** o molto scarso.

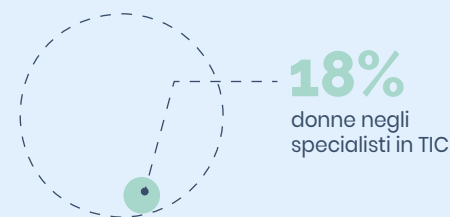
L'**UE**, inoltre, deve far fronte a una **carenza** senza precedenti di **donne nell'istruzione** e **nell'occupazione** in campo scientifico, tecnologico, ingegneristico e matematico (**STEM**): le donne rappresentano il **52%** della popolazione europea e la maggioran-

za dei laureati nell'UE, eppure sono donne solo 2 scienziati e ingegneri su 5 e solo il **18%** degli specialisti in TIC.

Carenza delle donne nell'occupazione in campo STEM in UE (val %)



Sono donne solo 2 scienziati e ingegneri su 5



18%
donne negli
specialisti in TIC

Per pianificare azioni mirate, l'UE ha tenuto conto dei capitoli finanziari già in atto:

Nel 2023, l'Unione Europea ha perseguito quattro obiettivi principali:

1

Attrarre persone provenienti da paesi terzi con le competenze necessarie all'UE, anche rafforzando le opportunità di apprendimento e la mobilità e agevolando il riconoscimento delle qualifiche

2

Promuovere investimenti maggiori, più efficaci e inclusivi nella formazione e nel miglioramento del livello delle competenze

3

Abbinare le aspirazioni e le competenze delle persone alle opportunità offerte dal mercato del lavoro, in particolare per la transizione verde e digitale e la ripresa economica

4

Garantire che le competenze siano adeguate alle esigenze del mercato del lavoro, anche cooperando con le parti sociali e le imprese

— il **Fondo sociale europeo Plus** (FSE+) che, con un bilancio di oltre 99 miliardi di euro per il periodo 2021-2027, è il principale strumento dell'UE per investire nelle persone;

— il **dispositivo per la ripresa e la resilienza**, che sostiene le riforme e gli investimenti degli Stati membri anche nel settore delle competenze e dell'occupazione.

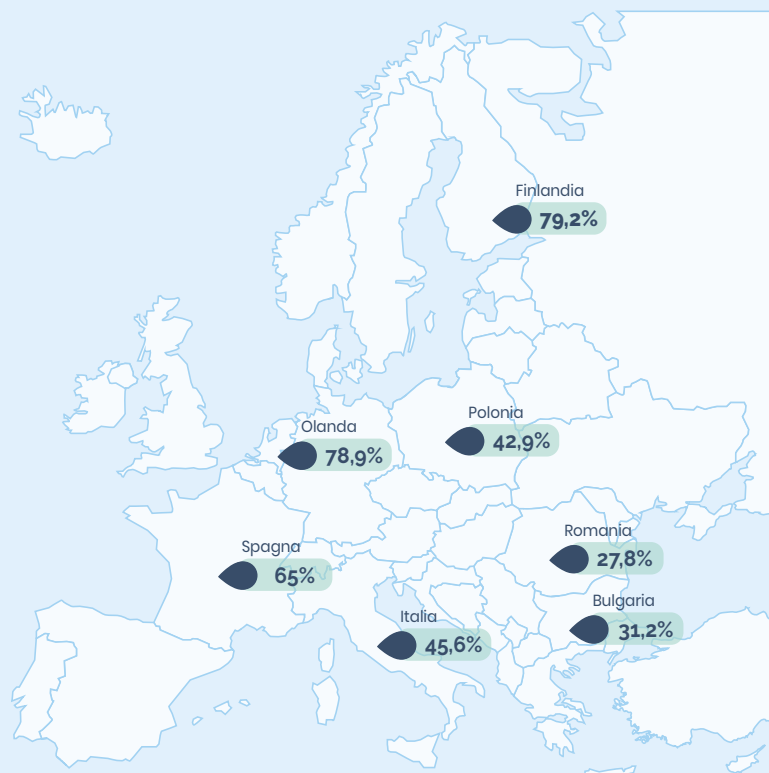


Transizione digitale

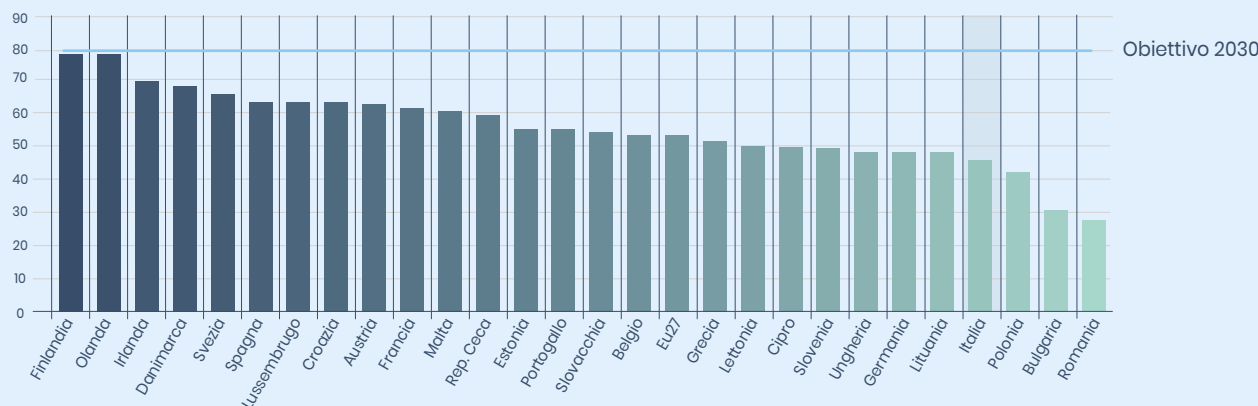
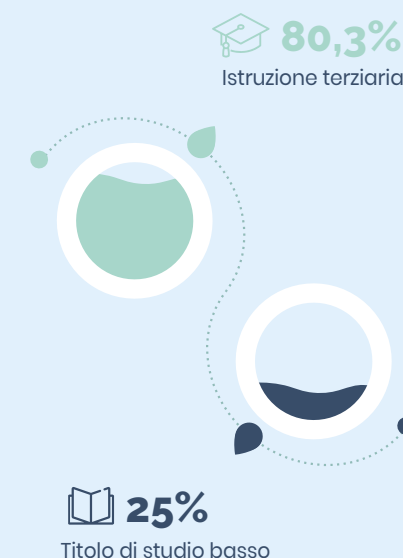
Le **competenze digitali** rientrano tra gli **obiettivi** prefissati nel piano d'azione del **Pilastro europeo dei diritti sociali** e in quello per l'istruzione digitale. L'**obiettivo target** fissato per il **2030** è l'**80%** di **cittadini con competenze digitali** almeno di base. Nel **2022**, tale quota a livello europeo era pari al **54%**.

Guardando all'**Italia**, è **venticinquesima** nella classifica europea delle competenze digitali (**45,6%** delle persone con competenze digitali di base). In fondo alla graduatoria si colloca la **Romania** con il **27,8%**, preceduta dalla **Bulgaria** (**31,2%**) e dalla **Polonia** (**42,9%**). La **Finlandia** (**79,2%**) e l'**Olanda** (**78,9%**), presentano valori quasi in linea con l'obiettivo target del 2030.

Persone tra 16-74 anni che hanno competenze digitali almeno di base, in Europa, 2021-2023 (val %)



Persone tra 25-54 anni che hanno competenze digitali almeno di base, in relazione al titolo di studio (val %)



Fonte: Web site DESI, indicatore 2023

Questi numeri si **ripercuotono** ovviamente sulle **imprese**. Infatti, le imprese italiane, rispetto al resto d'Europa, **impiegano**, ancora in **maniera limitata, specialisti ICT**. In particolare, l'Italia risulta piuttosto **distante** da **Germania** (22,2%), **Francia** (17,6%) e **Spagna** (16,3%)



Certificare le competenze

Nei prossimi anni, imprese e datori di lavoro dovranno immaginare **nuove modalità** e **forme di apprendimento**, legate a **flessibilità** e **interessi** dei lavoratori.

A tal proposito, il **Consiglio dell'Unione Europea** ha realizzato nel **2022** una **Raccomandazione** per un approccio europeo alle microcredenziali per l'**apprendimento permanente** e l'**occupabilità**, allo scopo di sostenere lo sviluppo, la realizzazione e il riconoscimento di **microcredenziali a livello trasversale**, tra **istituzioni** e **imprese** di **diversi settori**, al di là dei confini nazionali.

Ovviamente non sarà possibile sfruttarle appieno sino a quando non vi saranno regole e norme comuni tra i diversi Stati Europei.

Oggi, uno **strumento** che si avvicina alle microcredenziali e risponde alla Raccomandazione Europea è il **Digital Badge**, che **certifica** le **conoscenze del titolare** e **possessore del badge**.

Nelle evoluzioni dei prossimi anni, dovrà inevitabilmente essere migliorato e alla portata di tutti, così da tracciare e rendere visibili le competenze acquisite dalle persone.



Bibliografia

Proposta di Decisione del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa a un Anno europeo delle competenze 2023

Commissione Europea, 2022, "Digital Economy and Society Index DESI", Web Site Indicatori DESI 2023





Focus

Il mercato del lavoro in Italia nel 2023



Indice

Introduzione	25
Una panoramica sull'Europa	26
Il mercato del lavoro in Italia nel 2023	28
Invecchiamento e mercato del lavoro	
Il mismatch tra domanda e offerta	30
L'impatto dell'inverno demografico	
Prospettive occupazionali per i prossimi anni	
Quale mismatch in Italia?	
Transizione digitale e lavoro	34
 I Neet	33

Introduzione

Il **lavoro** è in continua **evoluzione**, sotto la spinta di diversi fattori, tra cui la **competitività** di lungo periodo, la **digitalizzazione** dei processi, l'**intelligenza artificiale**, l'**inverno demografico**. Queste tendenze spingono a una riflessione seria e puntuale: ad oggi non mancano posti di lavoro, **mancano lavoratori**.

A settembre 2023, la difficoltà di reperimento coinvolge il 48% delle assunzioni programmate

in **aumento di 5 punti percentuali** rispetto a dodici mesi prima.

Molte **figure tecniche** e **operai specializzati** sono particolarmente richiesti, con percentuali di **difficoltà di reperimento** che superano il **60%**.

Le imprese dichiarano difficoltà di reperimento per oltre **252.000 assunzioni**, confermando come **cause prevalenti**:

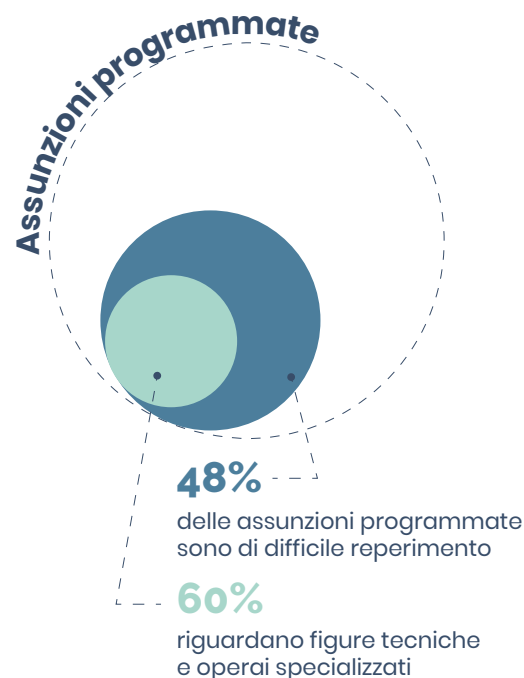
1. la **"mancanza di candidati"** con una quota del **31,7%**
1. la **"preparazione inadeguata"** con una quota del **12%**

L'equilibrio del sistema è inoltre minacciato dal **livello di istruzione e formazione dei lavoratori** attualmente in opera. In Italia, emerge uno **squilibrio significativo** nelle persone con scarse qualifiche: molte si concentrano nelle **fasce d'età più adulte**. I giovani hanno livelli di istruzione più alti, anche se ancora in numero limitato rispetto al resto d'Europa, ma, proprio come i più adulti, hanno un deficit preoccupante di competenze tecniche, tecnologiche e professionali.

In un Paese con un **tasso di occupazione** ancora basso, poco superiore al **60%** nella fascia di popolazione attiva e **inferiore al 50%** tra le **donne**, ci sarebbe in realtà un enorme bacino di persone cui attingere, un giacimento di competenze inespresso che potrebbe compensare il calo demografico, se si sapesse come valorizzarlo attraverso la **formazione**.

La sfida della formazione dei lavoratori, e in generale delle persone, diventa oggi più che mai una necessità esistenziale per l'Italia e per le sue imprese.

Difficoltà di reperimento di personale su un campione di 90.000 imprese italiane dal 17.07.2023 al 01.08.2023



Per quale motivo?



31,7%
Mancanza di candidati



12%
Preparazione inadeguata

Fonte: Bollettino Excelsior - settembre 2023- Unioncamere e ANPAL

Una panoramica sull'Europa

Il periodo **post pandemico** e la **guerra** tra **Russia** e **Ucraina** sono solo alcuni avvenimenti che stanno **impattando** sugli Stati dell'Unione Europea. Ma, nonostante ciò, il **mercato dell'Unione Europea** ha saputo rispondere con determinazione.

Un **dato** che però rimane fortemente **negativo** è quello dei **Neet**. Il tasso di **giovani** che **non studiano, non frequentano corsi di formazione e non lavorano** rimane **elevato** in quasi tutti gli Stati europei, nonostante l'**obiettivo del 9%** entro il **2030** fissato nel Piano d'azione del Pilastro europeo dei diritti sociali. Nel nostro Paese, il tasso dei **Neet** è di oltre 7 punti percentuali superiore a quello medio europeo (**11,7%**) e siamo secondi solo alla Romania.

— Fondamentale, nei prossimi anni, sarà investire in un'**istruzione di qualità** e garantire **formazione professionale** coerente e in linea con **scelte industriali** e la **transizione ecologica e digitale**, elaborando, come suggerisce l'Alleanza italiana per lo Sviluppo sostenibile, un "**patto per l'occupazione giovanile**".

Occupazione

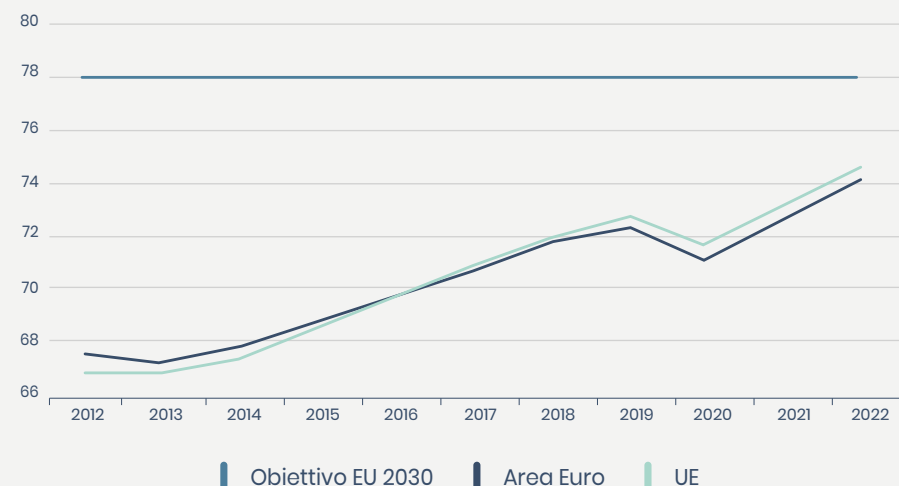
La crescita del **PIL** in **Europa** è stata accompagnata da un aumento dell'occupazione totale. Il tasso di occupazione delle persone di età compresa **tra 20 e 64 anni** ha raggiunto livelli record nell'UE nel **2022**. Gli aumenti più elevati sono stati registrati in Grecia (+3,7%), Irlanda (+3,3%) ed Estonia (+2,6%).

L'obiettivo dell'UE è raggiungere un tasso di occupazione di almeno il **78% entro il 2030**, e sei Stati membri (Danimarca, Estonia, Irlanda, Paesi Bassi, Slovacchia e Svezia) sono già al livello o al di sopra del loro obiettivo nazionale.

Anche l'**Italia**, negli ultimi anni, ha avuto un **aumento** sul **tasso di occupazione** (al **60,8%** nel **2022**, due punti percentuali in più rispetto al 2008, durante la crisi economica), infatti, complessivamente il nostro Paese ha mostrato una **dinamica positiva**.

La situazione rimane però ugualmente seria, soprattutto rispetto all'**occupazione giovanile e femminile**, alla precarietà e ai fortissimi divari territoriali a discapito del **Mezzogiorno**.

Tasso di occupazione, persone tra i 20 e 64 anni (val %)



Fonte: Rapporto ESDE 2023

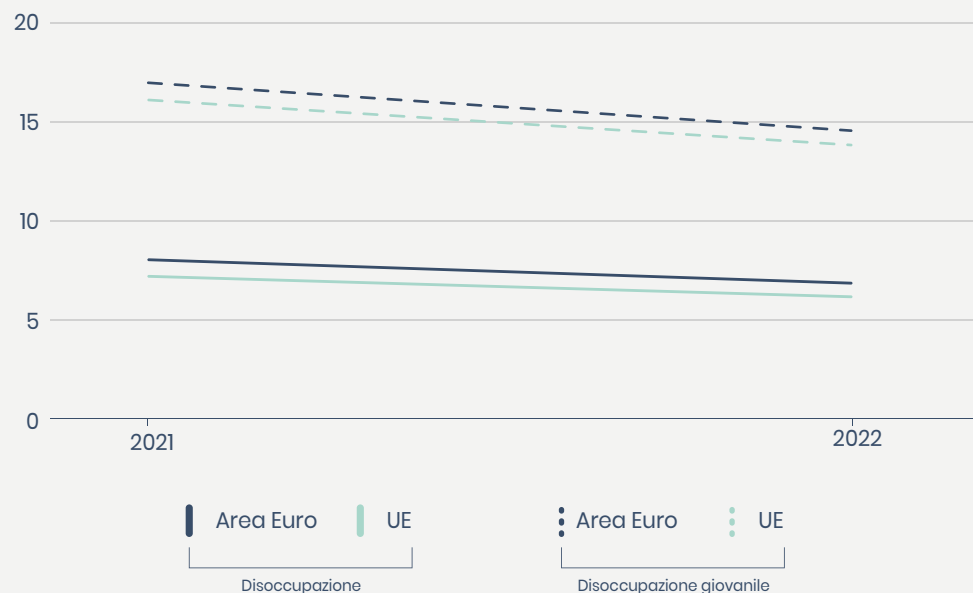
L'Italia è ultima nella classifica europea per il Goal 8, "Lavoro dignitoso e crescita economica" dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

Disoccupazione

Il **tasso di disoccupazione** (relativa alle persone dai 15 ai 74 anni) è diminuito, sia nell'**UE** che nell'**area dell'euro**, dello **0,9%**, attestandosi rispettivamente al **6,2%** e al **6,8%**. In **Italia**, nel 2023 il tasso è sceso al **7,3%**, attestandosi ai **minimi** da oltre **14 anni**.

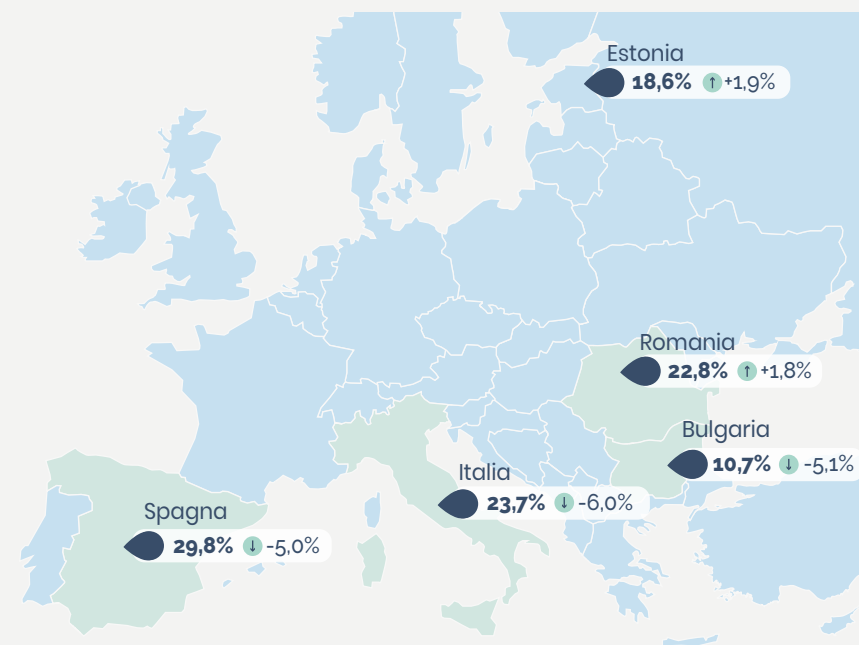
Nel 2022, in Europa è diminuito anche il tasso di **disoccupazione giovanile**, rispetto al 2021, con una media del **14,5%** nell'**UE** (-2,2 pp) e del **14,6%** nell'**area dell'euro** (-2,3 pp). Nell'intera Unione Europea, il valore risulta stabile al 14% anche nel 2023.

Tasso di disoccupazione di UE e area euro messi a confronto, delle persone tra i 15 e 74 anni (val %)



Fonte: Rapporto ESDE 2023

Paesi europei che hanno evidenziato maggior cambiamenti del tasso di disoccupazione giovanile, 2021-2022 (val %)



Fonte: Rapporto ESDE 2023

Secondo i dati Istat 2023, il tasso di disoccupazione giovanile in Italia è ulteriormente diminuito a 21,9%.

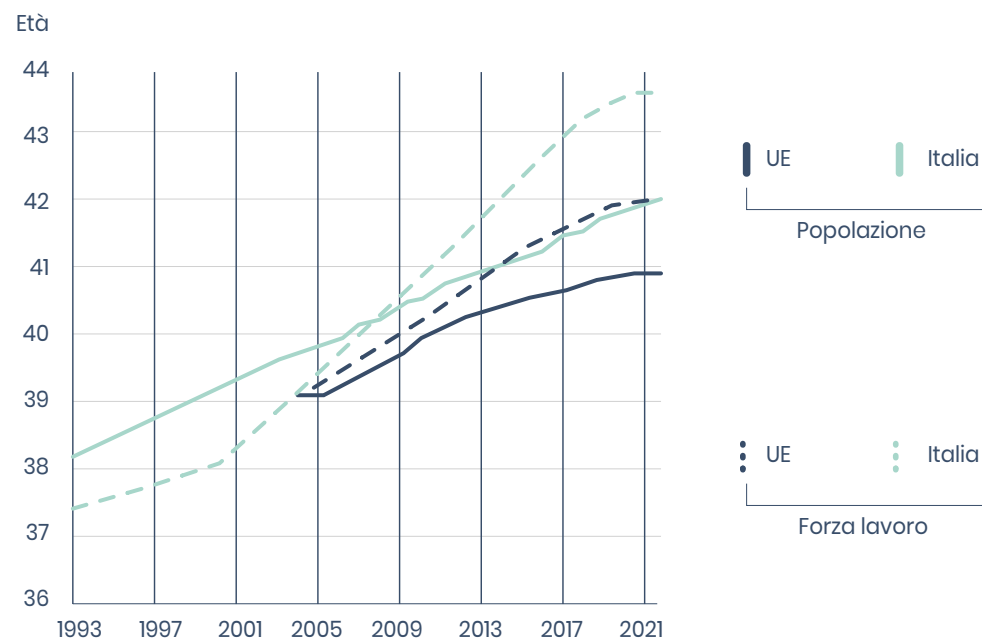
Il mercato del lavoro in Italia nel 2023

Invecchiamento e mercato del lavoro

Negli ultimi anni, in Italia, il processo di invecchiamento è stato molto ra-

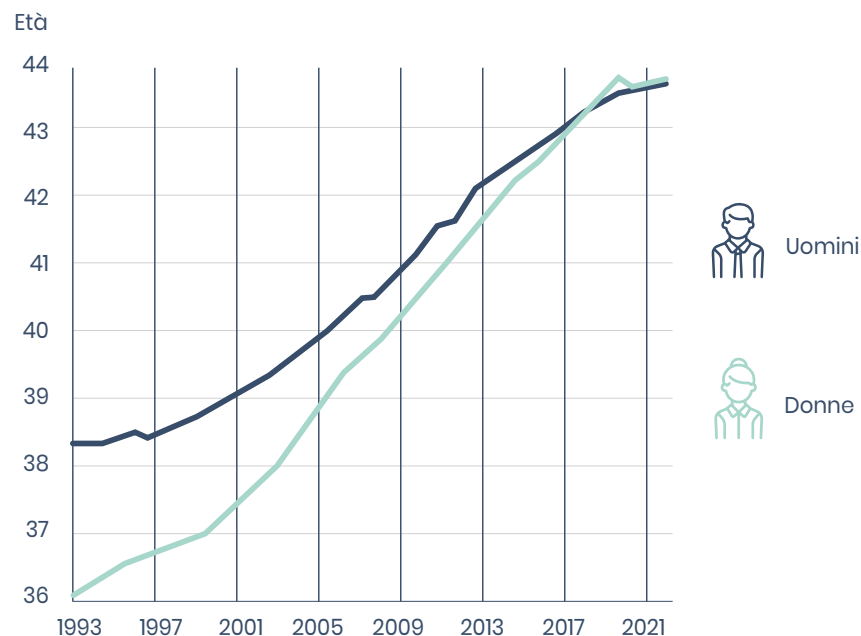
pido: tra il **1993** e il **2022** l'età media delle **forze lavoro** è **cresciuta di 6,2 anni** rispetto ai **3,9 anni** della **popolazione** e, a partire dal 2009, ha superato l'età media della popolazione, arrivando nel **2022** a **43,6 anni**.

Età media della popolazione e della forza lavoro 15-64 anni in Italia e UE27, anni 1993-2022



Fonte: Elaborazione Rapporto Annuale ISTAT 2023 su dati Eurostat, Labour Force Survey

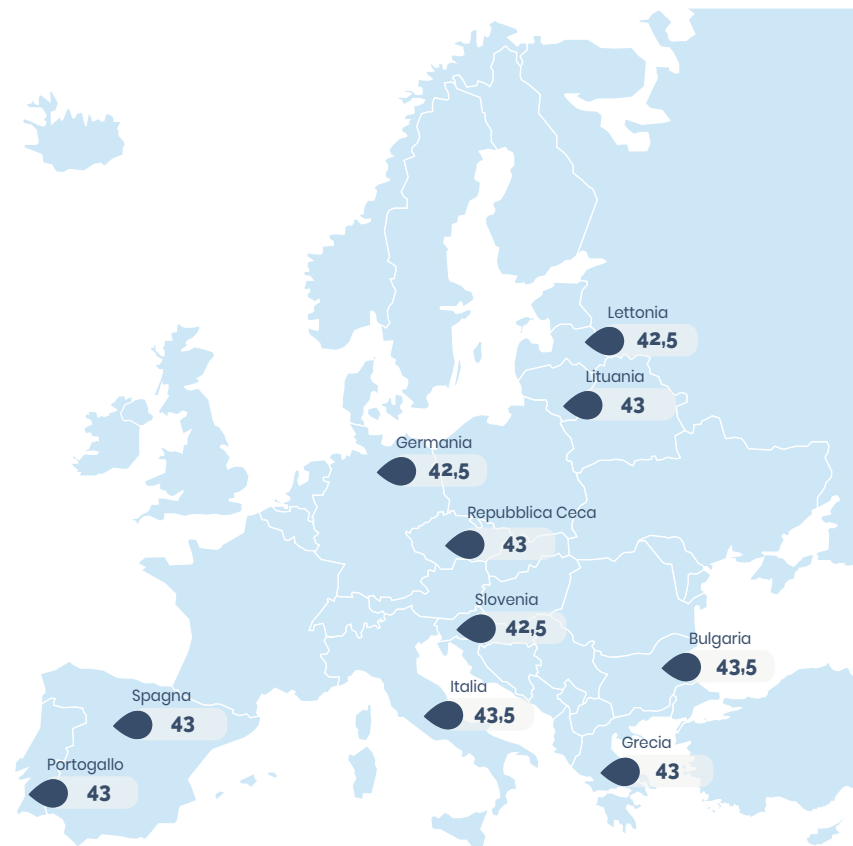
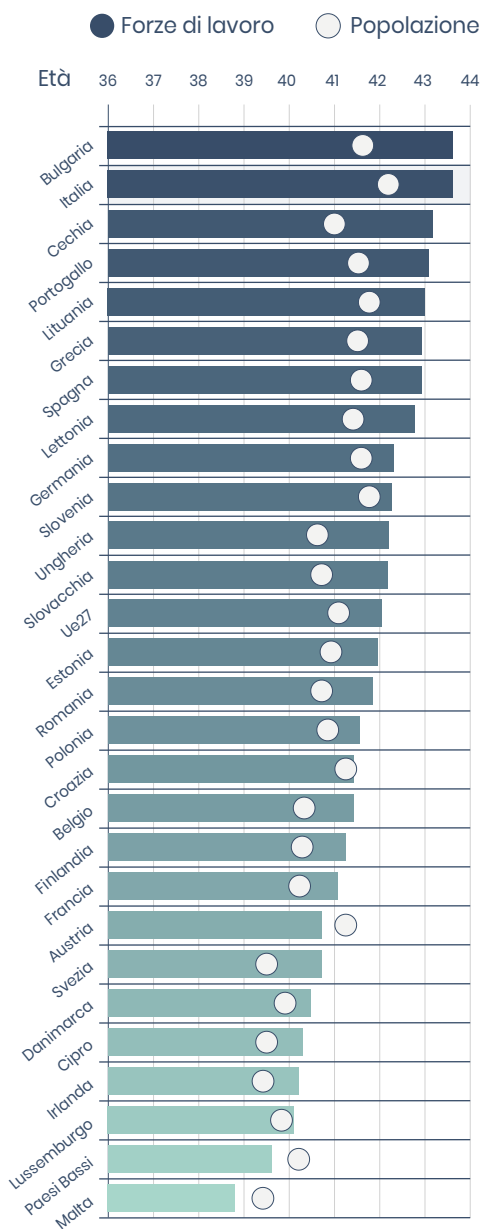
Età media della popolazione e della forza lavoro 15-64 anni in Italia per genere, anni 1993-2022



Fonte: Elaborazione Rapporto Annuale ISTAT 2023 su dati Eurostat, Labour Force Survey

L'Italia si caratterizza per essere il Paese europeo che ha la forza lavoro tra i 15 e 64 anni con età media più alta.

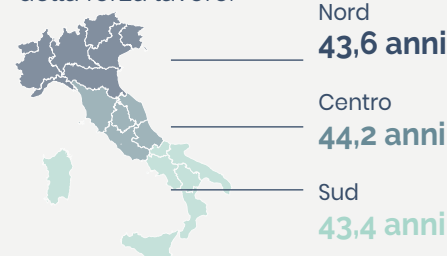
Età media della forza lavoro, 15-64 anni nei paesi dell'UE27, nel 2022



Fonte: Elaborazione Rapporto Annuale ISTAT 2023 su dati Eurostat, Labour Force Survey

Nel nostro Paese, la **velocità di invecchiamento** della **forza lavoro femminile** è stata più **accentuata** rispetto a quella **maschile** (**7,7 anni** rispetto a **5,3** tra il 1993 e il 2022), con un'età media che nel 2022 supera di un decimo quella degli uomini. Il processo di invecchiamento della forza lavoro riguarda tutto il **territorio nazionale**.

Nel 2022, età media della forza lavoro:



Il motivo risiede nel maggior peso dei **disoccupati** sulle forze di lavoro (**14,6 per cento**, **7,1 per cento** al Centro e **5,1** al Nord).

Nel **Mezzogiorno**, infatti, l'**età media** degli **occupati** è più elevata (44,4 anni), poco inferiore a quella del Centro (44,6 anni) e maggiore in confronto al Nord (43,8 anni).

Questa premessa numerica ci interessa per sottolineare e rimarcare i **problemi** presenti e futuri **legati** alla relazione tra **invecchiamento** e **mercato del lavoro**. Infatti, se da un lato l'invecchiamento della popolazione riflette il **miglioramento** delle **condizioni generali di salute** e la conseguente **longevità**, dall'altro la transizione verso una popolazione molto più anziana rappresenta una **sfida in termini di responsabilità assistenziali**.

Ma non solo: il crescente invecchiamento della popolazione è anche fonte di **rigidità del mercato del lavoro** che, in un periodo di crescente concorrenza e globalizzazione, può comportare **problemi** in termini di **adattamento** del **sistema** ai rapidi cambiamenti economici.

Il mismatch tra domanda e offerta

L'impatto dell'inverno demografico

L'età media della **forza lavoro** in Italia, una delle più alte in Europa, avrà, nei prossimi anni, delle **implicazioni sociali ed economiche rilevanti**.

I cosiddetti **baby boomer**, i nati tra gli anni Cinquanta e l'inizio degli anni Sessanta, stanno raggiungendo l'**età pensionabile** e, tra qualche anno, **abbandoneranno** il mercato del **lavoro**, creando problemi di sostituzione.

— Si prevede che, **da oggi al 2030**, l'Italia dovrà **sostituire** circa **500.000 lavoratori ogni anno** a causa dei pensionamenti.

Secondo lo scenario migliore, la fascia di popolazione che dovrà sostituirli sarà di soli circa 400.000 lavoratori all'anno, determinando, perciò, un **vuoto occupazionale** di 100 mila persone all'anno.

Questa disparità **non può** essere **colmata** dai **due milioni** attualmente **disoccupati e inattivi**, poiché le **qualifiche** di questi individui **non sono in linea** con la domanda delle imprese. Inoltre, questo problema sarà ingigantito da due aspetti:

1. l'attuazione del **Piano di Ripresa e Resilienza** e il relativo fabbisogno occupazionale;
2. le numerose **trasformazioni** legate ai cambiamenti **digitali e ambientali**.

Media annua prevista dei pensionamenti e sostituzioni previsti, 2023-2030 (val assoluto)



Come descritto in uno studio realizzato a ottobre 2023 da Prometeia (società di consulenza e analisi economica), in Italia non manca il lavoro, ma manca personale qualificato e preparato. Trovare manodopera specializzata sta diventando sempre più difficile.

Prospettive occupazionali per i prossimi anni

— Nel periodo **2023-2027** si stima un **fabbisogno occupazionale** complessivo di circa **3 milioni e 800mila unità**, pari a quasi 760mila unità all'anno.

Una delle filiere che esprime **maggior fabbisogno** è quella del **commercio e turismo**. Si prevede una domanda di occupati di oltre **750mila unità**, determinata in buona parte dalla necessità di sostituzione, ma anche dal trend di crescita del settore.

Le altre filiere che esprimeranno ampi fabbisogni occupazionali sono:



servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone e la **PA** (567mila opportunità previste in cinque anni);



salute (477mila unità);



formazione e cultura (quasi 436mila lavoratori di cui ci sarà bisogno);



finanza e consulenza (quasi 430mila unità);



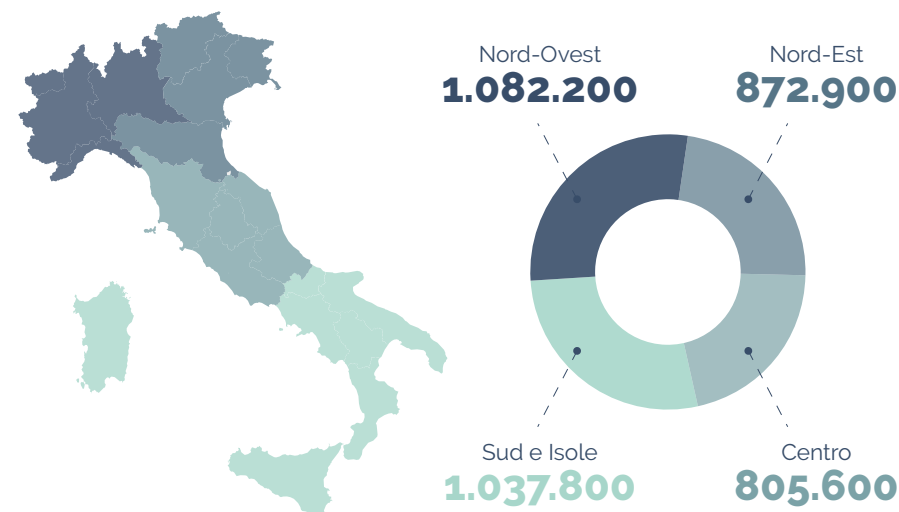
costruzioni e infrastrutture (270mila unità).

La ripartizione del **Nord-Ovest** è quella cui compete la maggiore quota di fabbisogni, che ammonta a quasi **1,1 milioni di unità**, pari al **28,5% del totale**.

Il contributo ai fabbisogni totali fornito dalla ripartizione del **Sud e Isole** è soltanto di poco inferiore a quello del Nord-Ovest: **oltre 1 milione di unità**, per una quota pari al **27,3%**. Ciò che differenzia, però, le due ripartizioni in questione è il **tasso di fabbisogno**: **più elevato nel Sud e Isole (+3,2% vs. +3% del Nord-Ovest)**.

Per quanto riguarda le altre due ripartizioni il contributo ai fabbisogni totali è decisamente inferiore: circa **873mila unità** per il **Nord-Est** (pari al 23% del totale) e circa **806mila unità** per il **Centro** (pari al 21,2% del totale).

Fabbisogni occupazionali previsti per ripartizione geografica, nel periodo 2023-2027 (val assoluto)



Fonte: Previsioni dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a medio termine (2023-2027), Sistema informatico Excelsior, Unioncamere, 2023

Istruzione e formazione sono temi essenziali per la vita economica e sociale di un Paese. Le esigenze e le necessità del mercato del lavoro vanno sostenute e facilitate anche con i giusti percorsi formativi.

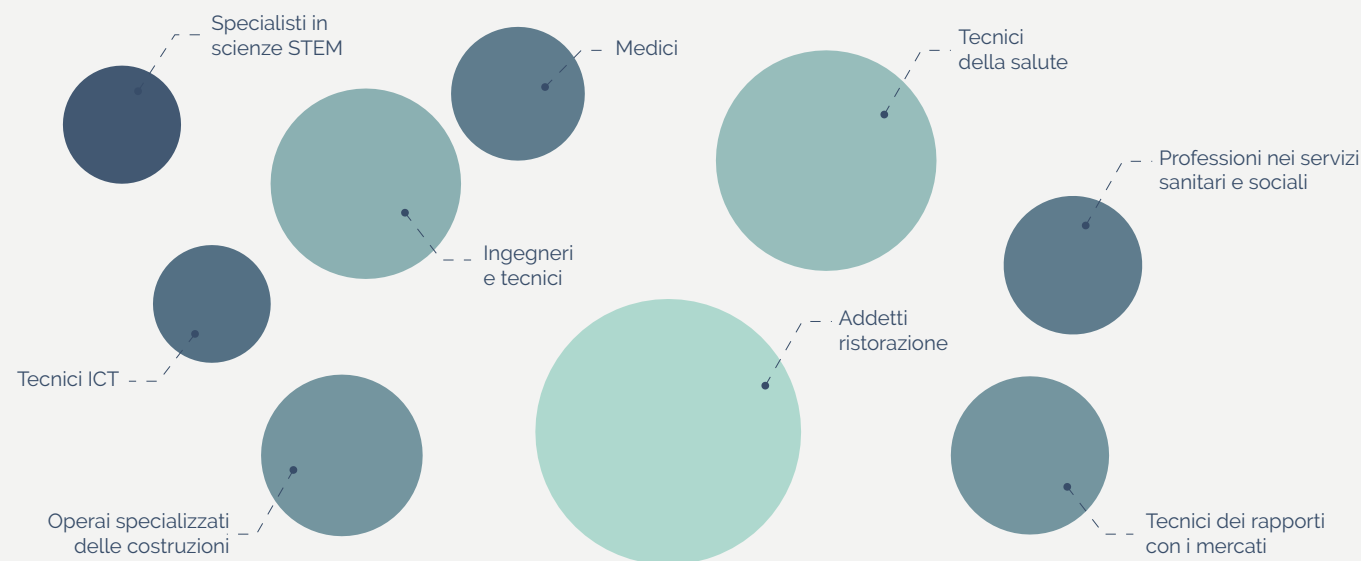
Quale mismatch in Italia?

Secondo la **Pubblicazione Unioncamere 2023**, nel **prossimo quinquennio** alcune professioni saranno caratterizzate da un **tasso di fabbisogno più elevato**, ovvero da una domanda più dinamica.

Nello specifico, si tratta degli **ingegneri** e **tecnici** in campo **ingegneristico**, i **tecnici** della **salute**, i **medici** e le professioni qualificate nei **servizi sanitari** e **sociali** che saranno essenziali per rendere operative le strutture realizzate grazie ai fondi del PNRR.

Invece, i **tecnici ICT** e gli **specialisti** in scienze **matematiche** e **informatiche** saranno assorbiti in modo trasversale dai diversi settori coinvolti nella **transizione digitale**.

Difficoltà di reperimento delle professioni, nel periodo 2023-2027 (val %)



Fonte: Previsioni dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a medio termine (2023-2027), Sistema informatico Excelsior, Unioncamere, 2023

Mappare e verificare quali professionalità avranno problemi di reperimento da parte delle aziende, è utile per fare delle valutazioni sul mismatch e sulle relative criticità.

Nei prossimi anni, cresceranno le **criticità di reperimento** nel mercato del lavoro delle figure professionali quali:

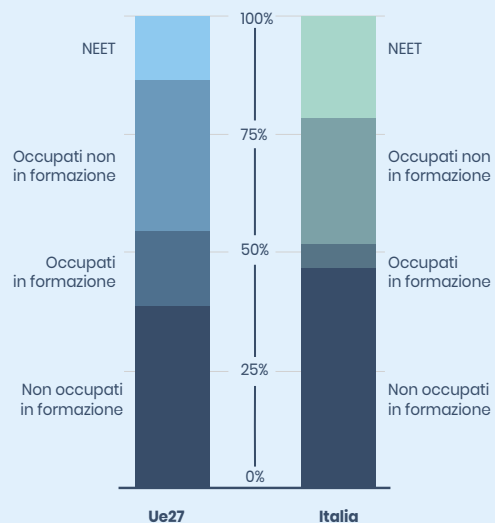
1. **medici**
2. **tecnici della salute**
3. **specialisti in scienze STEM**
4. **ingegneri e tecnici in campo ingegneristico**
5. **tecnici ICT**
6. **meccanici artigianali**
7. **montatori**
8. **riparatori e manutentori di macchine fisse e mobili**
9. **conduttori di veicoli**
10. **farmacisti**
11. **biologi**

I Neet

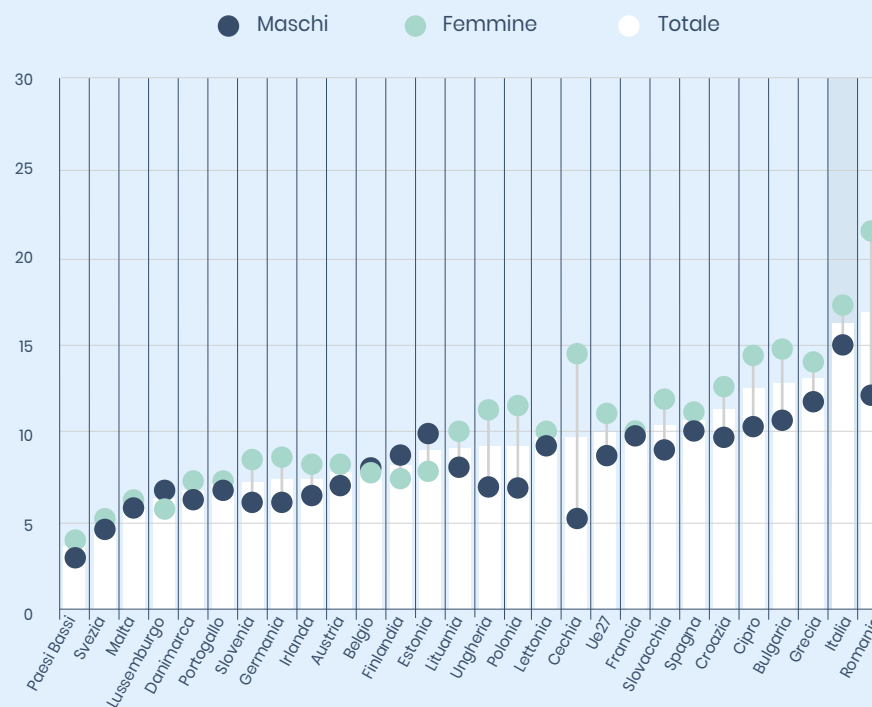
L'ultimo **Rapporto ISTAT 2023** delinea anche la situazione dei **Neet**, il cui tasso in Italia ha raggiunto poco meno del **20%**.

Si tratta di quasi **1,7 milioni** di **ragazzi** e **ragazze**. Il tasso italiano di Neet è di oltre **7 punti percentuali superiore** a quello **medio europeo** (11,7%) e, nell'Ue27, secondo solo alla Romania.

Partecipazione al mercato del lavoro in Italia e UE27, giovani 15-29 anni, nel 2022 (val %)



Partecipazione al mercato del lavoro in UE27, giovani 15-29 anni, per genere nel 2022 (val %)

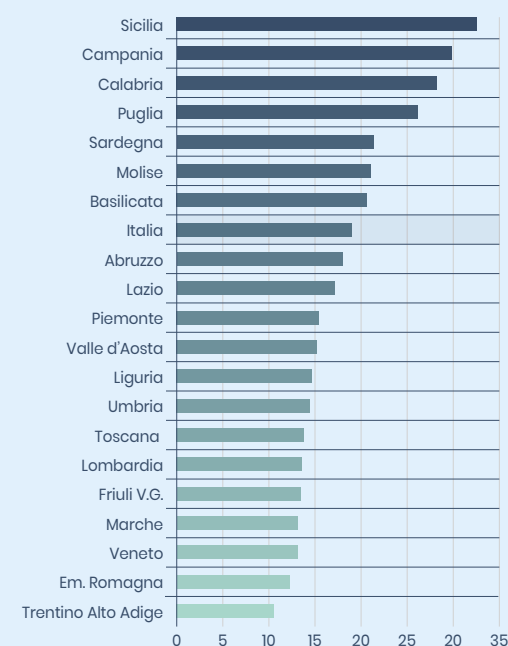


Il fenomeno interessa maggiormente le **ragazze** (**20,5%**) rispetto ai coetanei **maschi** (**17,7%**), i giovani tra i 25 e i 29 anni (un giovane su quattro è Neet), i **residenti** nelle regioni del **Mezzogiorno** (**27,9%**) e gli **stranieri**. Questi ultimi presentano un tasso (**28,8%**) superiore a quello degli italiani 15-29enni di quasi **11 punti percentuali**, e questa distanza raddoppia nel caso delle ragazze straniere (37,9 contro 18,5%).

Nel **Nord-est** e **Nord-ovest** la quota di Neet si attesta rispettivamente al **12,5%** e al **14,2%** e anche il valore del **Centro**, **15,3%**, è inferiore alla media nazionale. In **Sicilia** i Neet rappresentano quasi **un terzo dei giovani** tra i 15 e i 29 anni, mentre la quota raggiunge il valore minimo, **9,9%**, nella Provincia autonoma di **Bolzano/Bozen**.

La necessità di maggior focalizzazione dell'**offerta di istruzione e forma-**

Giovani 15-29 anni Neet, nel 2022, in Italia (val %)



zione e delle **politiche attive del lavoro** sono alcune dei **possibili motivi** di tale problematica. Le cause in Italia e in Europa di questo fenomeno sono molteplici; è essenziale, però, trovare e immaginare **ulteriori strade** che possano **migliorare le condizioni** e il futuro dei Neet in Italia.

Fonte: Elaborazione Rapporto Annuale ISTAT 2023 su dati Eurostat, Labour Force Survey



Transizione digitale e lavoro

La **transizione digitale** è un **problema** o un'**opportunità** per imprese e lavoratori?

Oggi, questa importante sfida richiede, da una parte, **rinnovate competenze** da parte dei **lavoratori**, e dall'altra, l'adozione, da parte delle imprese, di **strumenti e meccanismi altamente innovativi e tecnologici**.

Secondo il **Report sul lavoro 2023** del **World Economic Forum**, le imprese dovrebbero adottare, **entro il 2027**, tecnologie legate a:



big data



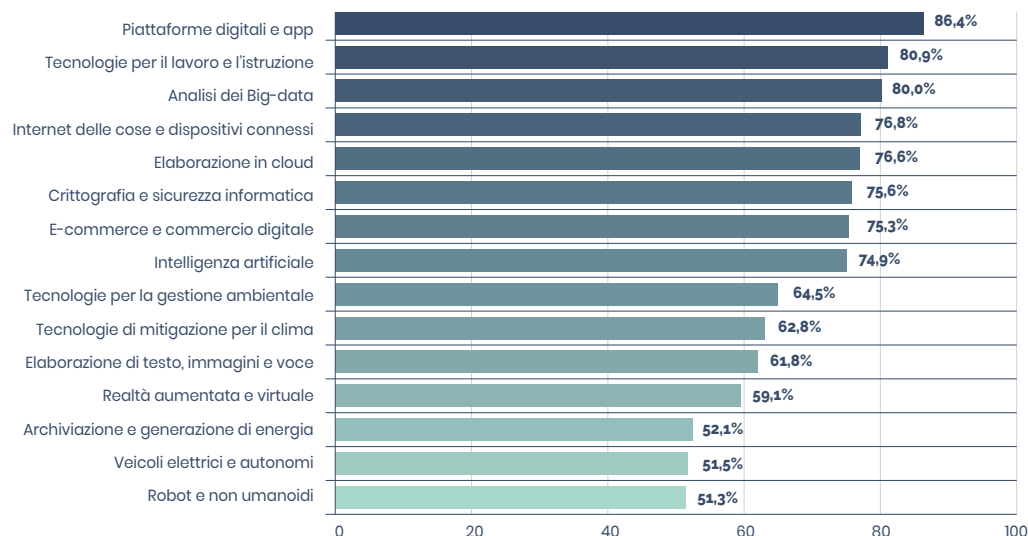
cloud computing



intelligenza artificiale

I dati della ricerca mostrano anche l'impatto della **digitalizzazione del commercio** e degli **scambi**, con piattaforme e app che potrebbero essere adottate dall'**86% delle aziende**, e l'**e-commerce** e il **commercio digitale** che potrebbero essere adottati dal **75% delle aziende**.

Tecnologie adottate e previste tra 2023 e 2027 (val %)



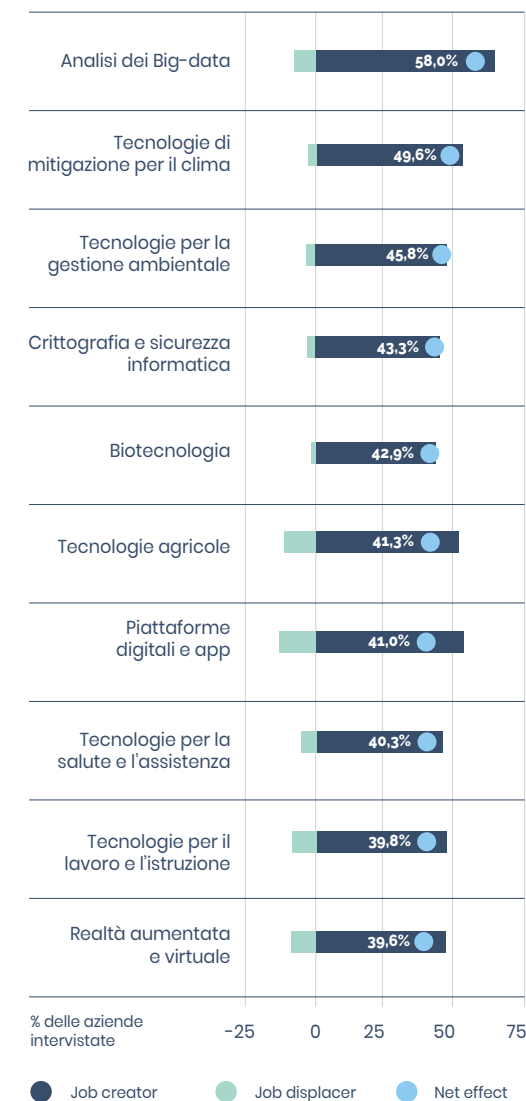
Fonte: Elaborazione ISTAT 2023 su dati Eurostat, Labour Force Survey 2022

Un dato interessante legato ai lavoratori e al mondo del lavoro è dato dall'**impatto positivo** che la **tecnologia** avrà **sull'occupazione**.

Si prevede che l'analisi dei big data, i cambiamenti climatici e le tecnologie di gestione ambientale, nonché la crittografia e la sicurezza informatica saranno i **principali motori** della **crecita occupazionale**.

Si stima inoltre che le tecnologie agricole, le piattaforme e le app digitali, l'e-commerce, il commercio digitale e l'intelligenza artificiale porteranno a significativi **cambiamenti del mercato del lavoro**. Secondo questi dati, solo i **robot** avranno un **impatto tendenzialmente negativo** sull'occupazione.

Impatto delle tecnologie adottate e previste tra 2023 e 2027 (val %)



% delle aziende intervistate

● Job creator ● Job displacer ● Net effect

Fonte: World Economic Forum, Future of Jobs Survey 2023

In questo contesto mondiale, però, il **nostro Paese** è al **diciottesimo** posto tra i **paesi europei per digitalizzazione**, dato rilevato dal **Rapporto annuale** della **Commissione europea** **"The digital economy and society Index 2022"**.

Le cause di questo ritardo sono da ricercare su due fronti:

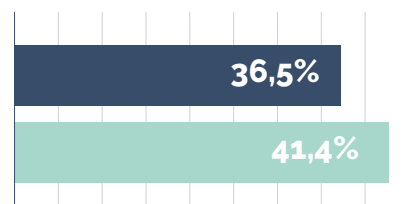
1. **pochi giovani**
2. **pochi lavoratori con competenze informatiche**

La **percentuale** degli **specialisti digitali** nella forza lavoro italiana è **inferiore alla media dell'UE** e le prospettive per il futuro sono indebolite dai modesti tassi di iscrizione e laurea nel settore delle ICT.

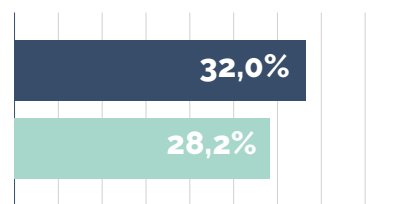
Le imprese italiane hanno ancora un **"approccio" moderato** alla **digitalizzazione**: il **40%** ha colto la **pandemia** come **opportunità** per investire nel digitale, **contro** il **46%** della **media UE**, secondo l'ultimo Rapporto BEI. In particolare, la componente di investimenti in software e nella formazione dei dipendenti è risultata meno sviluppata rispetto a quella di altri paesi.

Aziende che hanno adottato piani di investimento digitali (val.%)

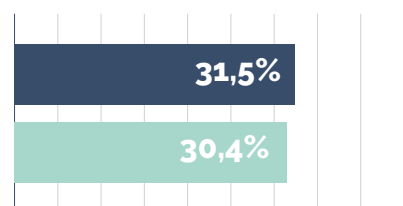
- 1 Aziende che hanno adottato piani integrati di investimenti nel digitale



- 2 Aziende che hanno investito in un solo ambito digitale

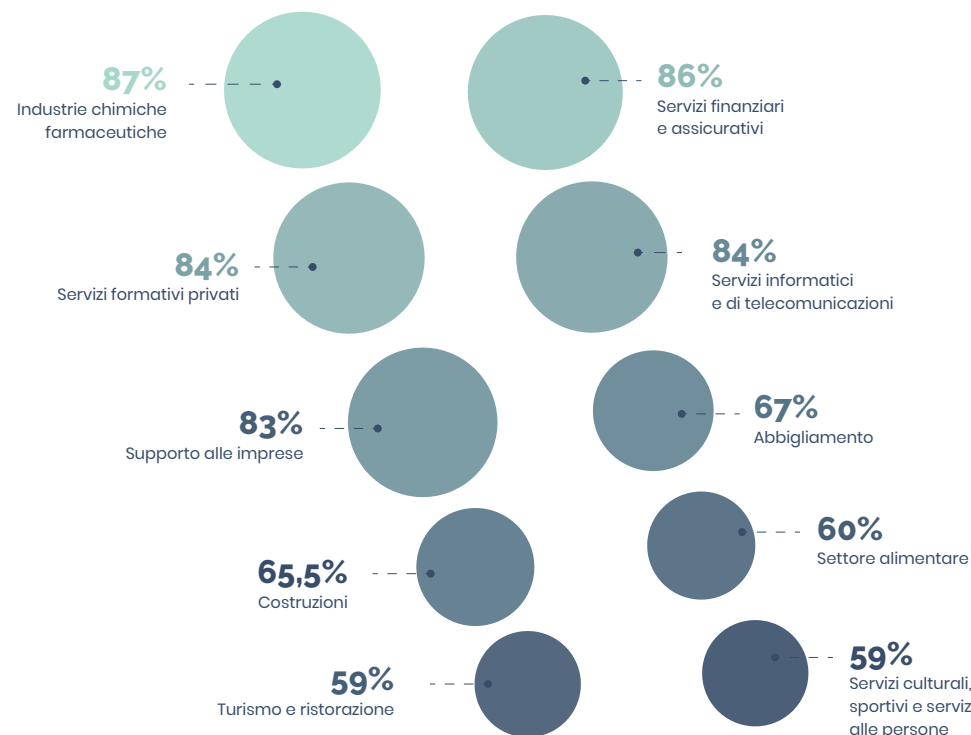


- 3 Aziende che non hanno investito nel digitale



● 2017-2021 ● 2022

Le imprese italiane che hanno investito maggiormente nella transizione digitale (val.%)



Fonte: Rapporto annuale della Commissione europea "The digital economy and society Index 2022"

Le imprese italiane che hanno investito maggiormente nella transizione digitale sono quelle appartenenti al **settore delle industrie chimiche farmaceutiche** (l'**87%** delle imprese), seguono i **servizi finanziari e assicurativi** (**86%**), l'**istruzione** e i **servizi formativi privati** (**84%**), i **servizi informativi** e delle **telecomunicazioni** (**84%**), e i servizi avanzati di **supporto alle imprese** (**83%**).

I settori che al contrario evidenziano una **minore propensione** verso gli investimenti nelle digital skills sono quello del **turismo** e della **ristorazione** (**59%**), i **servizi culturali, sportivi** e altri **servizi alle persone** (**59%**), il **settore alimentare** (**60%**), il settore delle **costruzioni** (**65,6%**), e il settore dell'**abbigliamento** (**67%**).

Bibliografia

Rapporto ESDE della Commissione Europea, 2023,
"Employment and Social Developments in Europe"

Prometeia Discussion Note N.21, Ottobre 2023

Sistema Informativo Excelsior, Unioncamere, 2022, "La domanda di
professioni e di formazione delle imprese italiane nel 2022"

World Economic Forum, 2023, "The Future of Jobs Report 2023"

Sistema Informativo Excelsior, Unioncamere, 2023, "Previsioni dei fabbisogni
occupazionali e professionali in Italia a medio termine (2023-2027)"

Rapporto Annuale ISTAT 2023, "La situazione del Paese"



Via Montenapoleone 21 – 20121 Milano

enzima12@e12.it