

RAPPORTO INAPP 2023

**LAVORO, FORMAZIONE, WELFARE.
UN PERCORSO DI CRESCITA ACCIDENTATO**

Relazione del Presidente Sebastiano Fadda

Roma - Palazzo Montecitorio, Sala della Regina

14 dicembre 2023

L'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP) è un ente pubblico di ricerca che si occupa di analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro, delle politiche dell'istruzione e della formazione, delle politiche sociali e, in generale, di tutte le politiche economiche che hanno effetti sul mercato del lavoro. Nato il 1° dicembre 2016 a seguito della trasformazione dell'Isfol e vigilato dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, l'Ente ha un ruolo strategico – stabilito dal decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 – nel nuovo sistema di governance delle politiche sociali e del lavoro del Paese.

L'Inapp fa parte del Sistema statistico nazionale (SISTAN) e collabora con le istituzioni europee. È Organismo Intermedio del Programma nazionale Giovani, donne e lavoro 2021-2027 del FSE+, delegato dall'Autorità di Gestione all'attuazione di specifiche azioni, ed è Agenzia nazionale del programma comunitario Erasmus+ per l'ambito istruzione e formazione professionale. È l'ente nazionale all'interno del consorzio europeo ERIC-ESS che conduce l'indagine European Social Survey. L'attività dell'Inapp si rivolge a una vasta comunità di stakeholder: ricercatori, accademici, mondo della pratica e policymaker, organizzazioni della società civile, giornalisti, utilizzatori di dati, cittadinanza in generale.

INAPP Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche
Corso d'Italia 33, 00198 Roma
Tel. 06 854471 · www.inapp.gov.it

Presidente
Sebastiano Fadda

Direttore generale
Santo Darko Grillo

INAPP

RAPPORTO 2023

Relazione del Presidente Sebastiano Fadda

Roma - Palazzo Montecitorio, Sala della Regina

14 dicembre 2023

Alcuni diritti riservati [2023] [INAPP].

Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative Commons Attribuzione – Non Commerciale – Condividi allo stesso modo 4.0 Italia License.

(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)

È possibile riprodurre, distribuire, trasmettere e adattare liberamente dati e analisi dell'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche ma non a scopi commerciali e a condizione che venga citata la fonte.

Immagini e altri contenuti di proprietà di terzi appartengono ai rispettivi proprietari e non possono essere riprodotti senza il loro consenso.



Testo chiuso a dicembre 2023

Stampato nel mese di dicembre 2023

da FR.AM. PRINT srl

Via Panfilo Castaldi, 24 - 00153 Roma

Indice



Il mercato del lavoro: evoluzione e criticità	8
Le politiche del lavoro di fronte alle trasformazioni del mercato	14
La formazione professionale	19
Un welfare inclusivo per le persone disabili e non autosufficienti	20
Appendice	23



Lo scenario evolutivo del mondo del lavoro che l'attività di ricerca dell'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche consente di offrire alla riflessione degli operatori, degli studiosi e dei decisori politici presenta quest'anno un moderato percorso di crescita lungo il quale si incontrano tuttavia talune criticità che non possono essere trascurate, per evitare una degenerazione del tessuto produttivo e della coesione sociale del Paese.

Il mercato del lavoro è sottoposto a profonde trasformazioni, che derivano da un lato dall'accelerazione del progresso tecnico, che si ripercuote in larga misura sulla riduzione dei coefficienti tecnici di lavoro e sulla diffusione di nuovi modelli di organizzazione del lavoro e di nuove modalità di prestazioni lavorative; e d'altro lato dall'evoluzione della domanda finale di beni e servizi, dovuta sia al cambiamento dei gusti dei consumatori, sia alla modifica della dislocazione internazionale della produzione e delle catene di valore.

Per governare questi processi di radicale cambiamento strutturale, riveste particolare importanza, oltre che, naturalmente, l'appropriatezza delle misure di politica economica, la tempestività degli interventi. Se si prende in considerazione un fenomeno soltanto dopo che questo si è manifestato, anziché quando iniziano ad operare i fattori che portano al verificarsi di esso, l'efficacia delle misure adottate per fronteggiarlo subisce per ciò stesso una significativa riduzione. È necessario quindi evitare un eccessivo allungamento dei tempi impiegati per analizzare e comprendere i termini del problema e per definire gli obiettivi e le variabili su cui intervenire con le misure più appropriate. Questa fase può rivelarsi molto lunga e controversa, perché in essa confluiscono valutazioni di carattere tecnico insieme a valutazioni di carattere politico che possono ritardare le decisioni circa le misure da adottare. Conclusa questa fase, viene poi la fase dell'attuazione degli interventi (in inglese chiamata *implementation*) la quale, essendo affidata alla Pubblica amministrazione, può essere soggetta ai ben noti rallentamenti e ritardi, oltre che a lacune nella gestione. La somma dei tempi impiegati per completare tutte queste fasi può provocare un ritardo tale da indebolire significativamente l'efficacia delle misure di politica economica rispetto alle variabili-obiettivo.



L'Inapp, essendo un ente pubblico di ricerca e non un decisore politico, non può far molto rispetto alle fasi decisionali e attuative delle politiche pubbliche, ma può fare molto nelle fasi che precedono le decisioni politiche offrendo ai *decision makers* e agli operatori una segnalazione tempestiva delle criticità e dei segnali premonitori dei fenomeni da affrontare, nonché un quadro conoscitivo degli scenari in evoluzione e una valutazione di carattere tecnico sulle variabili-obiettivo degli interventi. Può inoltre offrire un contributo in termini di valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle misure adottate.

Il mercato del lavoro: evoluzione e criticità

È in quest'ottica che è stato concepito il Rapporto che qui viene presentato. Mettendo a fuoco gli scenari evolutivi del mercato del lavoro non si può non rilevare come essi si inquadrino in un contesto macroeconomico che, superata la fase pandemica e la forte ripresa iniziale, appare ora dominato da grande incertezza, a causa della combinazione di crisi energetiche, turbolenze geopolitiche, vicende belliche e intensi processi inflazionistici. Nonostante la riduzione dei tassi di crescita del PIL, l'andamento dell'occupazione in termini aggregati ha registrato risultati ampiamente positivi. Il saldo positivo di 550 mila occupati dell'ultima rilevazione Istat rispetto al gennaio 2020 e il valore assoluto di 23,694 milioni di occupati totali rappresentano livelli altamente apprezzabili, anche se qualche perplessità in proposito è legittima a causa della particolare definizione statistica della condizione di 'occupato'. All'interno di questo quadro positivo, si rilevano tuttavia alcune criticità ancora non risolte che costituiscono sfide da affrontare.

Una prima criticità è costituita dalla **questione salariale**. La distribuzione funzionale del reddito, il cui andamento storico in Italia mostra una caduta crescente della quota dei salari sul PIL e una crescente quota dei profitti, si è ormai stabilizzata su valori (rispettivamente del 40% e del 60%) che configurano un modello di crescita *profit led*. Nella letteratura economica vengono avanzati forti dubbi sulla tenuta di tale modello nel lungo periodo, mentre si attribuisce maggior solidità al modello *wage led* per via della crescita della domanda aggregata che nel citato modello è in grado di alimentare un sentiero di crescita sostenuta. Accanto a questa osservazione di carattere macroeconomico va posto in rilievo l'andamento dei salari reali nel nostro Paese, che, confrontato con quello degli altri Paesi europei (figura 1.5), si rivela nei tempi recenti addirittura in diminuzione rispetto al 2020, a fronte di incrementi sostanziali negli altri Paesi (vedi anche figura 1.8).

Non si può non menzionare a questo proposito il peso del recente processo inflazionistico. Tale processo non trae alimento dalla classica spirale salari-



prezzi-salari e neanche da un'eccessiva pressione della domanda, ma da una spregiudicata politica dei prezzi praticata da imprese che, operanti in un mercato di concorrenza imperfetta, o addirittura oligopolistica se non monopolistica, lungi dall'essere *price takers* esercitano il loro potere di *price makers* fissando crescenti margini di guadagno a vantaggio dei loro profitti. I pur lodevoli interventi del Governo a sostegno dei soggetti più emarginati dovrebbero essere sostituiti, o per lo meno accompagnati, da interventi diretti ai fattori causali del processo inflazionistico o alla istituzione di **meccanismi capaci di garantire le retribuzioni reali dei lavoratori** (e anche dei pensionati) privi di 'potere di mercato', superando i limiti dell'adeguamento basato sull'Indice dei prezzi al consumo armonizzato (IPCA). Peraltro, combattere questo tipo di inflazione con gli strumenti tradizionali di restrizione monetaria può essere molto costoso in termini di impulsi recessivi.

Dal punto di vista microeconomico, questo problema si lega con quello del **costo del lavoro delle imprese**. Bisogna partire dalla considerazione che le funzioni di massimizzazione dell'utilità per i lavoratori e dei profitti per le imprese sono esattamente l'una l'inverso dell'altra. L'utilità dei lavoratori è funzione diretta della retribuzione e inversa dello sforzo lavorativo, mentre il profitto delle imprese è funzione inversa della retribuzione e funzione diretta dello sforzo lavorativo. Il punto di equilibrio si gioca sul piano delle convenzioni sociali (il salario come istituzione sociale, come ricorda Solow) e della contrattazione collettiva.

La **contrattazione collettiva**, peraltro, è particolarmente sviluppata nel nostro Paese (figura 1.7). L'Italia si posiziona al primo posto in Europa, con il 98% di copertura, con prevalenza della contrattazione collettiva settoriale di primo livello. La Direttiva europea pubblicata il 25 ottobre del 2022 è particolarmente severa nel raccomandare un rafforzamento della contrattazione collettiva salariale volta a garantire un salario minimo per tutti i lavoratori e stabilisce un percorso di impegni vincolante per i Paesi nei quali la copertura salariale sia inferiore all'80% dei lavoratori cui dovrebbe applicarsi. Nella stessa Direttiva si stigmatizza, tuttavia, che "negli ultimi decenni le strutture tradizionali della contrattazione collettiva si sono indebolite". Siano deboli o siano forti, resta il fatto che in Italia esse non sono state capaci di garantire tra il 1991 e il 2022 quella crescita dei salari reali che nella media dei Paesi dell'OECD ha raggiunto il 32,5%, mentre in Italia si è fermata all'1% (figura 1.8). L'estesa copertura della contrattazione collettiva nel nostro Paese non impedisce, peraltro, l'esistenza di frange di lavoratori il cui salario orario sta ben al di sotto dei minimi salariali e non esistono al momento strumenti che garantiscano **l'impossibilità di scendere al di sotto di una soglia minima**. La scelta dei decisori politici è stata quella di risolvere il problema puntando



al rafforzamento della contrattazione collettiva, anche se non esistono ragioni né sul piano analitico né sul piano dell'evidenza empirica per escludere strumenti di altro tipo basati sull'imposizione di una soglia minima invalicabile. Il basso livello dei salari riposa su una spirale perversa: **bassa produttività-bassi salari-bassa produttività**. Il tentativo di legare l'aumento dei salari alla crescita della produttività in sede di contrattazione di secondo livello non ha avuto successo a causa della bassa diffusione di quest'ultima (figura 1.13), ma anche a causa dell'ambiguità del legame incorporato nel meccanismo ideato. Infatti, essendo il legame tra dinamica salariale e dinamica della produttività riferito all'incremento di produttività realizzato, la possibilità di mantenere basso il costo del lavoro per unità di prodotto per questa via anche se la produttività non cresce non può certo considerarsi di per sé un incentivo perché le imprese investano in innovazione per aumentare la produttività; una proposta alternativa, avanzata nella letteratura economica, di un più efficace aggancio della dinamica salariale a una sorta di tasso programmato di crescita della produttività non è stata mai presa in considerazione dalle Parti sociali. E tuttavia, pur essendo basso in Italia il tasso di crescita della produttività del lavoro (figura 1.9), il tasso di crescita dei salari riesce ad essere, a partire dal 1992, costantemente ancora più basso (figura 1.6). Anche la diffusione del cosiddetto 'premio di risultato' (che non costituisce un tasso di crescita del salario reale) è molto limitata, riguardando soltanto il 9% dei lavoratori dipendenti. Tutto ciò rappresenta un'ulteriore conferma della deriva verso un modello di crescita *profit led* che, per le ragioni sopra accennate, sarebbe bene sostituire con un modello *wage led*.

Sul fronte dell'utilizzo della forza lavoro, in Italia sta emergendo un altro fenomeno che deve preoccupare i responsabili della politica economica: si tratta del cosiddetto '**labour shortage**', ossia della carenza di lavoratori. Esso si manifesta con la difficoltà dei datori di lavoro a coprire i posti vacanti, in altre parole, a colmare l'eccedenza della domanda sull'offerta di lavoro. Va notato che, in questo caso, il ruolo dell'eliminazione delle eccedenze, che in un mercato concorrenziale viene attribuito alla flessibilità dei prezzi, non si materializza; non si vede infatti una crescita del livello salariale in funzione del raggiungimento dell'equilibrio tra domanda e offerta di lavoro. Ciò suggerisce che il mercato del lavoro sia comunque un 'mercato sui generis', non assimilabile nel suo funzionamento agli altri mercati di cui si compone il sistema economico.

Questa difficoltà a coprire i posti vacanti può assumere diverse forme: difficoltà dovute a disallineamento tra le competenze richieste e le competenze possedute dai potenziali lavoratori; difficoltà dovute ad assenza di candidati,



ossia al rifiuto delle proposte di lavoro; difficoltà a trattenere i lavoratori nei posti di lavoro.

Il primo tipo di difficoltà rinvia al problema dei percorsi formativi e dei loro contenuti.

Il secondo tipo di difficoltà è quantitativamente assai rilevante (figura 1.37) e, sebbene sia in qualche misura correlato anche al declino demografico, ha a che fare con la crescente indisponibilità degli individui a svolgere certi tipi di attività lavorativa. Generalmente, si tratta di attività legate ai mestieri tradizionali o ai settori dei servizi turistici e della ristorazione, oppure a posizioni lavorative non necessariamente appartenenti a quei settori, ma che presentano qualche aspetto particolarmente sgradito.

Anche il lavoro delle professioni autonome, pur non manifestandosi attraverso difficoltà di assunzione, presenta sintomi di contrazione. Per il rifiuto di svolgere attività legate ai mestieri tradizionali e financo artigianali si possono trovare spiegazioni in atteggiamenti culturali che considerano tali attività poco prestigiose, in certi casi molto faticose e quindi poco attrattive; tali atteggiamenti negativi si estendono anche alle scelte dei relativi percorsi formativi di istruzione e formazione professionale, considerati inferiori rispetto ai percorsi di istruzione scolastica che portano al diploma di scuola secondaria superiore e poi alla laurea. Il rifiuto legato alla presenza di aspetti poco graditi di alcuni posti di lavoro può essere spiegato osservando le ragioni di insoddisfazione dei lavoratori. Che i lavoratori italiani siano tra i più insoddisfatti del proprio lavoro in Europa risulta dalle indagini svolte periodicamente dall'Inapp per la European Social Survey, ma è dai dati rilevati dalla V Indagine Inapp sulla qualità del lavoro che si scopre che la quota di occupati molto soddisfatti del proprio lavoro non raggiunge il 50% per svariati aspetti (figura 1.24). In particolare, i soddisfatti per le retribuzioni sono soltanto il 41%, per le prospettive di carriera il 42%, per i carichi di lavoro il 44% e per gli orari di lavoro il 44,5%. Inoltre, la quota di occupati che dichiara la corrispondenza tra l'attuale lavoro e quello che avrebbe voluto svolgere raggiunge solo il 51% nella fascia d'età 18-34 anni per gli uomini e il 56% per le donne. Dai risultati dell'indagine si ricava anche che i contesti in cui sono stati introdotti miglioramenti nell'organizzazione del lavoro e nei processi produttivi sono pure quelli che presentano i migliori risultati in termini di motivazione dei lavoratori, produttività e fatturato.

Appare evidente che la flessibilità oraria, il carico di lavoro, le prospettive di carriera, la natura delle mansioni, il clima sociale, la stabilità, l'autonomia, oltre che il livello salariale, in altre parole **la qualità del lavoro nel suo insieme entra tra gli argomenti della funzione di offerta di lavoro**. Questo dovrebbe far riflettere i datori di lavoro e i manager sui miglioramenti da



apportare nell'organizzazione del lavoro per intercettare l'offerta che si configura con tali requisiti. Anche i modelli di *job search* avrebbero bisogno di un aggiornamento sulla base di questi dati.

La terza difficoltà, quella di trattenere la forza lavoro nella propria azienda, si lega al **fenomeno delle dimissioni volontarie**. Forse non si tratta esattamente di *great resignation*, ma in termini di valori assoluti si tratta di 560 mila lavoratori in Italia nel 2021. Il *quit rate* è oggi pari al 3% e storicamente non è andato mai oltre il 2,5%. Tuttavia, poiché una quota pari al 60% dei lavoratori si ritrova in altra occupazione già dopo il primo mese, sembra potersi dedurre che il fenomeno rappresenti un processo di riallocazione dovuto alla ricerca da parte dei lavoratori di migliori condizioni di lavoro. Dall'Indagine Inapp-PLUS del 2022 si ricava che una quota pari all'1,1% dei lavoratori ha pensato di dimettersi anche a prezzo di una diminuzione del proprio tenore di vita, e il 13,5% solo se trovasse altre forme di reddito. Percentuali più elevate si trovano nelle 'professioni non qualificate' e nelle 'professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi' nonché tra i 'conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli'. Con riferimento ai settori, le percentuali salgono nelle attività dei servizi di alloggio e ristorazione, commercio all'ingrosso e al dettaglio e riparazione di autoveicoli e motocicli. La coincidenza con molti profili per i quali i datori di lavoro lamentano difficoltà di reclutamento è significativa.

Per fortuna le nuove tecnologie aprono due prospettive molto favorevoli al miglioramento della produttività e contemporaneamente al miglioramento della qualità del lavoro, soprattutto sotto il profilo dei contenuti delle prestazioni lavorative e dell'equilibrio tra vita privata e vita di lavoro. **Si tratta del cosiddetto smart working e della riduzione degli orari di lavoro**. Il nostro Istituto è impegnato su tali temi con diverse linee di ricerca dedicate a dipanare la complessità di queste prospettive e a formulare suggerimenti per la loro diffusione. Ciò che al momento si può dire è che l'Italia si trova relativamente indietro su entrambi questi fronti rispetto agli altri Paesi europei più sviluppati. E che l'avanzamento è legato alla maturazione di adeguate competenze manageriali capaci di pianificare nuovi e più efficienti modelli di organizzazione del lavoro resi possibili dall'adozione delle nuove tecnologie digitali che consentono una parallela ristrutturazione dei processi produttivi. Per quanto riguarda la diffusione dello smart working, non giova certo l'attuale confusione concettuale tra smart working, telelavoro e semplice lavoro a distanza. Una corretta interpretazione dello smart working e della *smart organization* consentirebbe di mettere in evidenza i relativi vantaggi non solo in termini di miglioramento della qualità del lavoro e della produttività delle imprese, ma anche in termini di benefici sociali e ambientali, fino ai possibili



benefici per la rivitalizzazione delle aree interne e per la crescita dei tassi di attività femminile.

Per quanto riguarda la diminuzione dell'orario di lavoro, è necessario approfondire, non soltanto sul piano dell'analisi economica ma anche sul piano sperimentale, l'ipotesi che non solo la riduzione sia possibile come conseguenza dell'avvenuto aumento della produttività oraria (e questo configurerebbe una semplice redistribuzione dei dividendi dell'incremento di produttività), ma che sia addirittura **la stessa riduzione dell'orario di lavoro a provocare un aumento della produttività oraria** tale da mantenere inalterata la produttività per addetto e quindi gli stessi livelli retributivi. Ormai diverse imprese, sia nel settore terziario che nel manifatturiero, si sono impegnate in questa direzione.

Oltre alle due prospettive dello smart working e della riduzione dell'orario di lavoro, un'altra prospettiva si apre verso nuove forme di attività lavorativa, che a loro volta pongono nuove sfide da affrontare e nuovi problemi da risolvere nel campo dell'organizzazione e in quello della tutela dei diritti dei lavoratori. Si tratta della nuova e crescente area del **lavoro svolto attraverso le piattaforme digitali**. Sia nella forma *web based* che in quella *location based* il fenomeno è in espansione e lo sarà ancor più in futuro (si pensi, ad esempio alle nuove figure dei cosiddetti *influencer*) e non può essere ignorato, data la grande rilevanza che va assumendo nel contesto economico e sociale. Il nostro Istituto ha esplorato nel 2022 attraverso l'Indagine Digital Platform Survey i problemi relativi ai settori della ristorazione, del turismo e dei trasporti, ma sicuramente estenderà prossimamente l'indagine anche ad altri settori, per offrire ai decisori politici un'ampia base conoscitiva a supporto delle misure da intraprendere in questo campo.

In relazione a tutte le tendenze evolutive di cui si è finora parlato emerge la necessità di disporre di un quadro previsionale almeno di medio termine. I tempi di acquisizione delle competenze e i tempi di incubazione delle politiche pubbliche di cui si è parlato in apertura, raffrontati con i tempi accelerati delle trasformazioni strutturali, esigono che le decisioni siano prese sulla base delle previsioni. Nel presente Rapporto vengono sinteticamente rappresentati alcuni scenari evolutivi ricavati dal modello Inapp-Prometeia (tabella 1.13), ma va ribadita in questa sede la necessità di migliorare **l'attendibilità e l'impatto di tali informazioni**, raffinando gli strumenti e le metodologie previsionali (combinando e integrando le varie metodologie attualmente utilizzate da diverse istituzioni: estrapolazioni, interviste ai datori di lavoro, interviste ai giovani in uscita dai cicli formativi, focus group, tecniche econometriche ecc.) e rafforzando l'accessibilità e la fruibilità di tali informazioni



da parte di tutti i potenziali utilizzatori (servizi di orientamento, strutture formative, famiglie, operatori e decisori politici).

Le politiche del lavoro di fronte alle trasformazioni del mercato

Partendo dalla classificazione delle politiche del lavoro adottata da Eurostat, si rilevano due caratteristiche principali che ne definiscono la spesa in Italia rispetto agli altri Paesi europei. La prima è data dal sostanziale allineamento della spesa totale per le politiche del lavoro (2,8% del PIL) con la media europea, pur più bassa rispetto alla media dell'Eurozona (3% del PIL) e significativamente più bassa rispetto a Spagna e Francia (figura 2.1). La seconda caratteristica è data dalla **quota irrisoria destinata alla voce 'servizi per il lavoro'** (0,02% contro una media europea dello 0,2% e una spesa della Germania che raggiunge lo 0,33% del PIL) (figura 2.3).

Questa configurazione riflette una caratteristica permanente e generalizzata della spesa sociale in Italia: quella dello squilibrio tra erogazione monetaria ed erogazione di servizi. Anche il sistema di welfare è dominato da questo squilibrio che privilegia l'erogazione di sussidi rispetto alla fornitura di servizi. Forse la ridotta capacità di organizzare un sistema di servizi pubblici efficiente e la più facile (e forse anche più suscettibile di torsioni clientelari) erogazione di sussidi finanziari spiegano questa distorsione che si estende a tutte le articolazioni dello Stato sociale. Quando giustamente si stigmatizza l'eccessiva quota di spesa pubblica destinata a sussidi di tipo assistenzialistico nel nostro Paese, bisogna tenere presente che per ridurla sarebbe forse utile spendere di più in misure e servizi finalizzati a diminuirne il bisogno. Il caso della Germania è esemplare a questo proposito: come evidenziato dai grafici su menzionati, **è il Paese che spende di più in servizi per il lavoro e conseguentemente quello che spende meno in politiche del lavoro** nel totale, a causa della bassa spesa per sostegni e sussidi. Un'evoluzione in questa direzione è auspicabile anche nel nostro Paese; è quasi lapalissiano considerare che spendere per favorire la crescita dell'occupazione, sia in ambito microeconomico sia in ambito macro, riduca la spesa necessaria per sussidi di disoccupazione e nello stesso tempo accresca il livello di attività economica producendo così maggior gettito fiscale per finanziare la spesa pubblica.

Tra i servizi per il lavoro, sono di fondamentale importanza per favorire un'allocazione efficiente (e anche una riallocazione efficiente nei processi di cambiamento strutturale dell'economia) della forza lavoro i servizi di orientamento al lavoro. La funzione di tali servizi è quella di fornire un supporto permanente lungo tutto l'arco della vita nella scelta dei percorsi formativi e lavorativi. Si tratta di una funzione rispetto alla quale è del tutto inadeguata gran parte



dei servizi o delle giornate di orientamento che attualmente si svolgono presso le scuole o presso le università nei momenti canonici deputati a scelte alternative di iscrizione per la prosecuzione degli studi.

Da un'indagine svolta dall'Inapp nel 2022-2023 su un campione nazionale di 3.642 giovani tra i 15 e i 29 anni emerge che ben il 57% di essi dichiara di non avere **alcuna idea sulle competenze da acquisire e sul futuro lavoro da svolgere**. Tale percentuale sale al 70,5% tra i giovani fino a 17 anni, ma permane al 51% tra i giovani fino a 25 anni e non scende sotto il 41% oltre i 25 (figura 2.11). Questo è un grave problema, non solo in relazione all'allocazione efficiente della forza lavoro, ma anche in relazione allo stato di disorientamento dei giovani circa le loro stesse aspettative e circa il loro ruolo nel mondo del lavoro e nella società.

Nonostante questo disorientamento, essi rimangono in larga misura privi di aiuto da parte dei servizi: il 38% non ha usufruito di nessun servizio di orientamento negli ultimi tre anni e il 21% soltanto di un servizio. Il fatto che la maggior parte di chi ne ha usufruito si sia rivolto ai servizi delle strutture pubbliche (scuole, università, centri per l'impiego, centri di formazione professionale, servizi comunali) carica di responsabilità l'intero sistema pubblico dei servizi di orientamento. Un dato che potrebbe apparire positivo è costituito dalla diffusa soddisfazione da parte di chi ne ha usufruito (circa il 66% del campione si dichiara soddisfatto), ma in realtà non lo è poi tanto, visto che la richiesta che è stata soddisfatta riguardava soltanto l'acquisizione di informazioni su tirocini e stage e il supporto nell'individuazione di proposte di lavoro. Il PNRR destina ingenti risorse al potenziamento dei servizi di orientamento, ma un grande sforzo deve essere fatto perché essi diventino un **sistema di accompagnamento lungo tutto il percorso formativo e lavorativo**; un accompagnamento dedicato a far convergere consapevolezza e valorizzazione delle proprie ambizioni e dei propri talenti con l'evoluzione dei fabbisogni formativi e professionali nel tessuto produttivo e sociale. Il coordinamento e l'integrazione di tutti i soggetti che nei territori sono chiamati a svolgere questa funzione e l'ancoraggio agli scenari previsionali dei fabbisogni nei diversi livelli territoriali sono condizioni essenziali per creare un sistema dell'orientamento soddisfacente rispetto ai bisogni individuali e all'efficiente allocazione e riallocazione della forza lavoro in un sistema economico e sociale che è, come si è visto, in continua, profonda e rapida trasformazione.

Nulla di nuovo appare dall'ultima Indagine PLUS condotta dall'Inapp sul fronte dell'utilizzazione dei Centri per l'impiego per la ricerca dell'occupazione e circa i canali utilizzati da chi ha trovato occupazione. Il ruolo dei Centri per l'impiego si rivela, fatte salve alcune eccellenze locali, del tutto marginale. Bisogna



precisare che il ruolo svolto dai Centri nel favorire l'incontro con la domanda di lavoro non può essere misurato dal numero delle assunzioni direttamente intermedie dagli stessi: un ruolo altrettanto positivo potrebbe essere stato giocato nel fornire assistenza e stimolare lo sviluppo di un comportamento proattivo da parte delle persone in cerca di occupazione che poi abbiano autonomamente avuto successo nella loro ricerca. Se il piano di rafforzamento dei Centri per l'impiego si limita a realizzare un incremento numerico degli addetti, è lecito dubitare della sua capacità di migliorare significativamente i servizi. Questo obiettivo è raggiungibile soltanto attraverso una **ridefinizione delle loro funzioni a 360 gradi** e una **conseguente ristrutturazione organizzativa**, identificando un ruolo di raccordo tra le politiche attive del lavoro, le politiche di sviluppo e le politiche della formazione a livello territoriale, e promuovendo una rete operativa tra tutti gli operatori del settore. A questo deve seguire un'attività di formazione del personale dei Centri per l'impiego per sviluppare le capacità rispondenti alle funzioni da svolgere, finora prevalentemente racchiuse nell'ambito di competenze burocratiche e tecnico-giuridiche. Il nostro Istituto è disponibile a fornire tutto il supporto possibile per un'azione in questa direzione, soprattutto attraverso la sua sede decentrata di Benevento. Il Mezzogiorno è infatti l'area che presenta le maggiori criticità nel campo dell'attuazione delle politiche attive del lavoro, come pure nel campo della dinamica occupazionale.

Una parte molto rilevante delle politiche del lavoro riposa su una qualche forma di **erogazione di incentivi alle imprese** per l'assunzione di lavoratori, incentivi generalmente costituiti da riduzione dei contributi previdenziali, oppure da premi all'assunzione o sconti fiscali. Il primo problema di carattere generale che si pone a questo proposito è se l'esistenza dell'incentivo sia o no determinante nella decisione di assumere. Per risolvere il dubbio occorrerebbero delle analisi specifiche condotte con il metodo controfattuale, ma dalla Rilevazione RIL condotta dall'Inapp nel 2022 si ricava che il 70% delle imprese che hanno fruito di una o più forme di incentivo per nuove assunzioni dichiara che avrebbe fatto le medesime scelte anche in assenza dell'incentivo. Naturalmente, se l'incentivo è disponibile, la riduzione del costo del lavoro che ne deriva induce le imprese a farne uso. Tenendo conto anche della possibilità di risposte strategiche alla domanda formulata agli imprenditori, si possono quindi nutrire forti dubbi sul punto che convogliare risorse finanziarie nella spesa in incentivi sia il modo migliore per stimolare l'aumento dell'occupazione. Del resto, la quota delle imprese che nel corso del 2021 ha proceduto ad assunzioni è soltanto il 55% del totale (tabella 2.4) e, di queste, soltanto la metà ha fruito di incentivi. Tra le imprese che hanno proceduto ad assunzioni, soltanto l'8% ritiene necessario l'incentivo,



mentre questa quota scende al 4,5% sul totale delle imprese. Come si può vedere dalla tabella 2.4, gli incentivi più utilizzati sono, nell'ordine, quelli relativi all'apprendistato, quelli relativi alla decontribuzione Sud e quelli relativi all'assunzione di giovani sotto i 36 anni.

Se dubbi possono esistere sul contributo degli incentivi alla crescita dell'occupazione, un effetto più incisivo si può ipotizzare sulle specifiche fasce di destinatari delle assunzioni (per esempio, giovani, oppure donne, oppure personale nel Mezzogiorno o altri segmenti di forza lavoro o specifiche categorie di imprese o specifici settori di attività), ma perché ciò accada sono necessari stringenti criteri selettivi e, comunque, la relativa irrilevanza di cui si è appena detto per le decisioni imprenditoriali attenua l'efficacia anche degli incentivi fortemente selettivi. **Gli incentivi non sembrano piegare significativamente le tendenze del mercato**, e, come ci si poteva attendere, lo strumento dell'apprendistato è maggiormente utilizzato nelle aree del Nord Italia, mentre della decontribuzione Sud fruiscono principalmente le grandi imprese.

Le politiche per l'invecchiamento attivo e le politiche per l'eliminazione delle disuguaglianze di genere vedono impegnato l'Istituto sia sul piano analitico sia su quello del monitoraggio anche attraverso convenzioni con istituzioni governative per la redazione di rapporti periodici. Data la modifica della struttura per età della popolazione dovuta al calo del tasso di natalità, si rafforza l'urgenza di politiche per mantenere attive, anche sul piano lavorativo, le persone anziane, per evitare la perdita dell'autosufficienza, e per predisporre adeguate strutture di assistenza in caso di non autosufficienza. La diminuzione dei tassi di natalità, se pure influenzata da cambiamenti nel sistema dei valori, è sostanzialmente legata **alla condizione femminile e a problemi di reddito**. La difficile conciliazione tra gestione della maternità e impegni lavorativi da un lato e il costo della gestione della maternità, più quello dovuto all'assenza di adeguati servizi per l'infanzia e alle spese di mantenimento dei figli sono all'origine del più basso tasso di natalità. Il raggiungimento della parità di genere nella gestione dei carichi familiari e nelle condizioni lavorative e retributive, la flessibilità (se non anche la riduzione) degli orari di lavoro, la diminuzione dei costi per la maternità e per il mantenimento dei figli sono direzioni da percorrere per rendere possibile un aumento dei tassi di natalità. Ma la parità di genere è ben lungi dall'essere raggiunta sia nei percorsi formativi che nei percorsi lavorativi, mentre misure di politica economica e di politica del lavoro che si presentano come neutrali e non penalizzanti per la componente femminile della forza lavoro contengono spesso, in realtà, impliciti meccanismi di discriminazione di genere.



La crisi pandemica ha messo in evidenza l'importanza di mantenere il reddito dei lavoratori che subiscono una sospensione della prestazione lavorativa a causa di difficoltà transitorie dell'impresa. Questo principio contiene in sé il vantaggio di mantenere nell'impresa il capitale umano temporaneamente non utilizzato e nello stesso tempo, in ambito macroeconomico, il vantaggio di fungere da meccanismo automatico di stabilizzazione anticiclica. Come si vede nella figura 2.18, il picco del ricorso al sostegno al reddito nelle diverse forme è stato raggiunto durante la pandemia.

Nello stesso periodo è stato attivato in sede di Unione europea un fondo speciale per il finanziamento del sostegno al reddito dei lavoratori colpiti da riduzione del lavoro a causa dell'emergenza pandemica chiamato SURE. Tale Fondo è stato costituito attraverso l'emissione di bond, anzi di eurobond, a finalità sociale, garantendo così un risparmio per l'Italia rispetto a un ricorso ai mercati finanziari con proprie emissioni stimato in 3,7 miliardi di euro. L'esperimento ha avuto un così alto successo da suggerire di rendere strutturale questa misura, con simili modalità di finanziamento, anche affrontando la questione dell'estensione della protezione sociale a settori non ancora coperti (tra i quali il lavoro autonomo e il lavoro povero) e applicandolo a qualsiasi situazione di crisi globale, non solo di natura sanitaria ma anche di natura climatica o bellica o finanziaria o di mercato.

Il 2022 ha visto **significative innovazioni introdotte dalla Legge di Bilancio 2022**: l'allargamento della platea dei destinatari dei trattamenti di integrazione salariale; la riduzione, da 90 a 30 giornate, del requisito soggettivo di anzianità minima di effettivo lavoro; l'introduzione di un unico massimale (in luogo dei due per fasce retributive) al fine di rendere più generosa l'erogazione per i lavoratori con bassi livelli retributivi; la riduzione del contributo addizionale dovuto dai datori di lavoro che non fruiscono di trattamenti di integrazione salariale da almeno 24 mesi.

La prospettiva, richiamata nel Rapporto Inapp dello scorso anno, di considerare la possibilità di realizzare modelli di lotta alla disoccupazione basata sul **principio dello Stato come occupatore di ultima istanza** non ha avuto significativi sviluppi in Italia, se non l'espressione di una sensibilità su questo tema da parte del Ministero del Lavoro che, nel suo ultimo atto di indirizzo rivolto al nostro Istituto, ha esplicitamente formulato l'invito a inserire una linea di ricerca in questo campo nel nostro piano di attività. In altri Paesi si è piuttosto avanti, come descritto nel Rapporto, nella sperimentazione di programmi di questo genere. La Francia, in particolare, ha in corso una profonda sperimentazione di programmi di 'territori a zero disoccupazione di lunga durata'. L'Italia si presenta molto indietro su questa materia, nonostante i programmi di utilizzazione di disoccupati in attività di utilità collet-



tiva contengano potenzialità di maturazione verso questo modello. Si può menzionare, con qualche similarità in questo campo, l'esperienza avviata a Roma nei quartieri di Tor Bella Monaca e Corviale e denominata Territori a disoccupazione zero (TDZ). Essa è articolata su tre assi: analisi e mappatura dei bisogni emergenti; animazione partecipata per la costruzione di una strategia occupazionale territoriale; formazione e percorsi di inserimento lavorativo sui profili professionali mappati.

La formazione professionale

Per garantire l'occupabilità dei lavoratori e l'adeguamento delle competenze in un contesto di rapida trasformazione, assume una crescente importanza il ruolo della formazione. Le Regioni, che godono della competenza primaria in materia, si vanno progressivamente attrezzando, anche in considerazione dell'attuazione del Programma GOL, sul piano del miglioramento della governance del complesso sistema dell'istruzione e della formazione professionale e, soprattutto, sul piano dell'individuazione, validazione e certificazione delle competenze. Due campi in particolare sono aperti a innovazioni migliorative: quello dell'accreditamento dei soggetti erogatori di formazione e quello della certificazione degli apprendimenti informali attraverso le microcredenziali e la confluenza in strumenti digitali come la *blockchain* e il *digital badge*. Indagini del nostro Istituto condotte attraverso focus group testimoniano l'impegno crescente delle Regioni e di altri soggetti in questo campo. Giova ricordare a questo proposito che l'acquisizione delle cosiddette competenze trasversali (*soft skills*), e sovente anche delle competenze tecniche, non avviene esclusivamente attraverso processi formali di partecipazione ai corsi; esistono varie modalità di apprendimento, soprattutto nel caso di competenze non codificabili, che tuttavia devono trovare riconoscimento nell'ambito di un completo strumento digitale descrittivo del profilo del lavoratore. La filiera lunga della formazione professionale si va rafforzando con il **potenziamento degli ITS Academy**, ora divenuti Fondazioni, **la diffusione dei percorsi IFTS**, Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (purtroppo quasi del tutto assenti nelle regioni del Mezzogiorno, come si vede nella tabella 3.1), e con lo **sviluppo della modalità duale**: questo crescente coinvolgimento del sistema produttivo nei processi di formazione professionale promette di contribuire all'allineamento tra domanda e offerta di competenze.

L'esigenza del conseguimento di tale allineamento si pone con urgenza anche riguardo alle attività di formazione continua e interpella anche il programma GOL e il Fondo nuove competenze, programmi che devono assolutamente superare il rischio di ridursi a meri adempimenti formali. Anche il ruolo dei



Fondi paritetici interprofessionali è esposto a questo rischio. Essi hanno acquisito nell'anno 2022 l'adesione 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 (figura 3.12).

Nonostante questo, l'Italia si colloca solo al 15° posto in Europa per la percentuale di imprese con 10 addetti e oltre che forniscono formazione ai propri dipendenti, con un valore del 68,9% in un range che va dal 17,5% della Romania al 96,8% della Lettonia. Secondo l'Indagine INDACO-Imprese condotta dal nostro Istituto, tale percentuale riferita alle imprese con 6 addetti e oltre raggiunge il valore del 60%, con un divario Nord-Sud stimato in circa 10 punti percentuali. Sarebbe auspicabile che il ruolo dei Fondi paritetici interprofessionali si estendesse in direzione di una funzione di promozione, compiendo analisi e fornendo suggerimenti alle imprese circa i contenuti dell'aggiornamento delle competenze necessarie nei diversi territori, sulla base delle traiettorie di sviluppo dei sistemi produttivi locali e dell'evoluzione dei paradigmi tecnologici, perché non sempre gli imprenditori, specie nel caso delle PMI, sono in grado di percepire con sufficiente anticipo l'evoluzione delle tecnologie e delle competenze necessarie per vincere le sfide dello scenario competitivo dei mercati in trasformazione.

Non trascurabile appare, nell'Anno europeo delle competenze proclamato dall'Unione europea e per il quale l'Inapp ha ricevuto l'incarico di coordinamento nazionale, **il problema della formazione manageriale**. Da essa dipendono le strategie di sviluppo aziendale, la capacità di assorbimento delle innovazioni tecnologiche, lo sviluppo della digitalizzazione, l'adozione di nuovi modelli di business e di nuovi modelli di organizzazione del lavoro. In altre parole, il pieno sfruttamento delle potenzialità offerte dalle nuove tecnologie per migliorare la qualità del lavoro (smart working, flessibilità, rimodulazioni degli orari di lavoro) e la produttività delle imprese riposa in larga misura sullo sviluppo delle capacità manageriali.

Un welfare inclusivo per le persone disabili e non autosufficienti

L'evoluzione dello Stato sociale nel nostro Paese mostra due principali aspetti che costituiscono orientamenti da correggere. Il primo consiste nel perdurante squilibrio tra erogazioni monetarie e prestazione di servizi; il secondo consiste nella lenta ma progressiva erosione, in termini di qualità e di quantità, dei servizi di welfare universalistici, in particolare del Servizio sanitario e dei Servizi di cura sia per l'infanzia che per l'età avanzata. L'assistenza



ai disabili e agli anziani non autosufficienti, tradizionalmente svolta nel nostro Paese in larga misura dalle famiglie di appartenenza e, all'interno di queste, prevalentemente dalle donne, ha visto crescere negli ultimi tempi l'impegno legislativo per migliorare le strutture pubbliche dedicate a questa funzione. Gli scenari evolutivi prevedono una crescita del numero delle persone disabili nei prossimi anni, principalmente come effetto dell'invecchiamento della popolazione (figura 4.1).

Disabilità e non autosufficienza sono gli obiettivi verso cui ci si propone di far convergere un sistema di azioni realizzato attraverso un coordinamento sia verticale che orizzontale tra i diversi soggetti coinvolti.

La piena realizzazione dei Livelli essenziali di prestazioni sociali (LEPS) è affidata dalla Legge di Bilancio 2022 agli Ambiti territoriali sociali (la cui determinazione spetta alle Regioni), mentre il Piano nazionale per la non autosufficienza 2022-2024 tende a privilegiare i servizi diretti e indiretti alla persona rispetto ai trasferimenti monetari. In più, nel Piano viene accolta una visione dell'assistenza basata principalmente **sull'accompagnamento personalizzato e multidimensionale, condiviso e co-costruito con la persona** e la sua famiglia, in luogo della vecchia visione delle prestazioni erogate in modo standardizzato ad un'anonima platea di 'clienti'. Questi orientamenti trovano realizzazione nel Piano nazionale di ripresa e resilienza all'interno della Missione 5 e si specificano per gli anziani non autosufficienti nel rafforzamento dei servizi sociali a favore della domiciliarità in luogo delle residenze per anziani e in azioni volte a rafforzare le condizioni abitative e tecnologiche per l'autonomia degli stessi. Per le persone disabili invece si prospetta, a partire da un progetto individualizzato, l'adattamento degli spazi abitativi, lo sviluppo della domotica, l'assistenza a distanza e l'individuazione di modalità di lavoro da remoto basate sullo sviluppo delle competenze digitali. Lo sforzo di riorganizzazione della governance del sistema di welfare per le persone disabili e non autosufficienti va oltre l'utilizzo degli strumenti messi a disposizione dal PNRR e prevede la possibilità di interventi realizzati in complementarietà con questi e finanziati su altri fondi purché coerenti con le finalità e le procedure previste per il Piano nazionale. Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e Terzo settore possono partecipare a questi progetti ed è auspicabile un loro impegno in tal senso.

Il nostro Istituto ha partecipato attivamente al processo di razionalizzazione di questo segmento dello Stato sociale messo in atto dal Governo attraverso il Ministero del Lavoro e parteciperà ancora soprattutto in termini di monitoraggio e aggiornamento. L'attenzione riservata a questo segmento può sembrare eccessiva, ma la trasformazione della struttura demografica che è in corso nel nostro Paese esige questa attenzione e la società nel suo insieme non può



permettersi di escludere questa crescente componente dalla sua vita. Oltre alle ragioni di etica, esistono anche ragioni economiche che la giustificano: i tassi di partecipazione, soprattutto quelli specifici della componente femminile, ne traggono vantaggio; e così pure, di conseguenza, i tassi di natalità, mentre il livello di attività economica può ricevere un impulso alla crescita. Si può inoltre formulare l'auspicio che altrettanta attenzione e altrettanto impegno vengano dedicati ad arginare il declino dello Stato sociale in tutte le altre componenti perché, come sottolineava Federico Caffè, "il problema dello Stato garante del benessere sociale (perché un problema indubbiamente esiste) è quello della sua mancata realizzazione; non già quello del suo declino o del suo superamento".

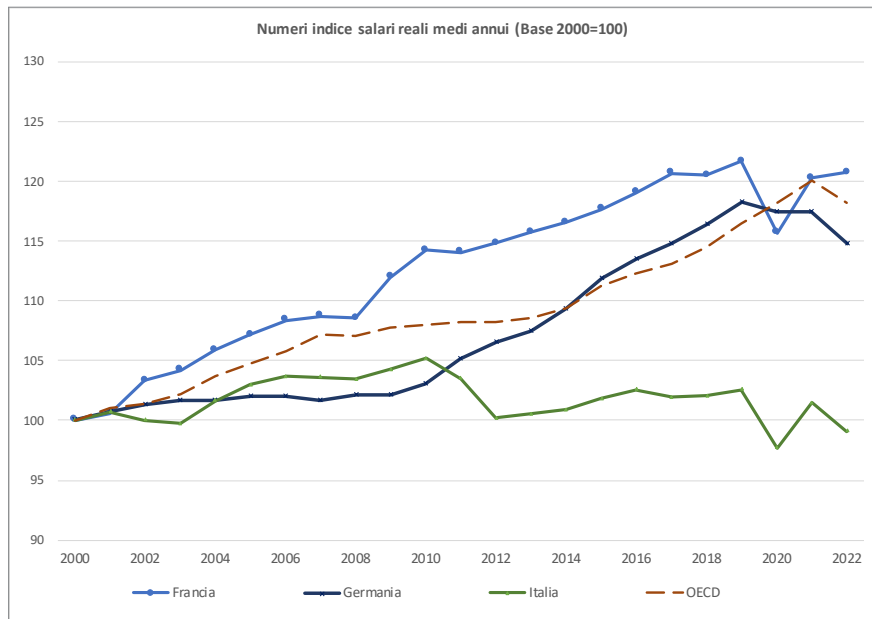
Appendice





N.B. La numerazione di figure e tabelle qui di seguito riportate fa riferimento al testo integrale del Rapporto, per facilitarne l'eventuale consultazione.

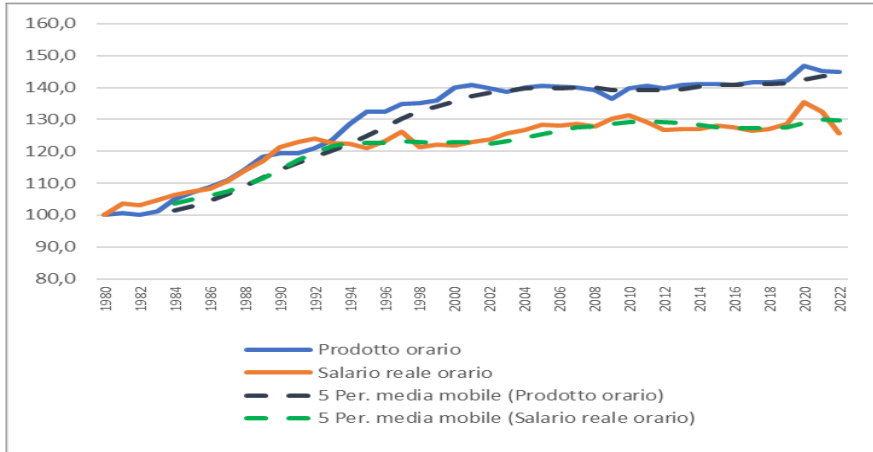
Figura 1.5 Andamento dei salari in alcuni Paesi europei. Anni 2000-2022



Fonte: elaborazione Inapp su dati OCSE, 2023

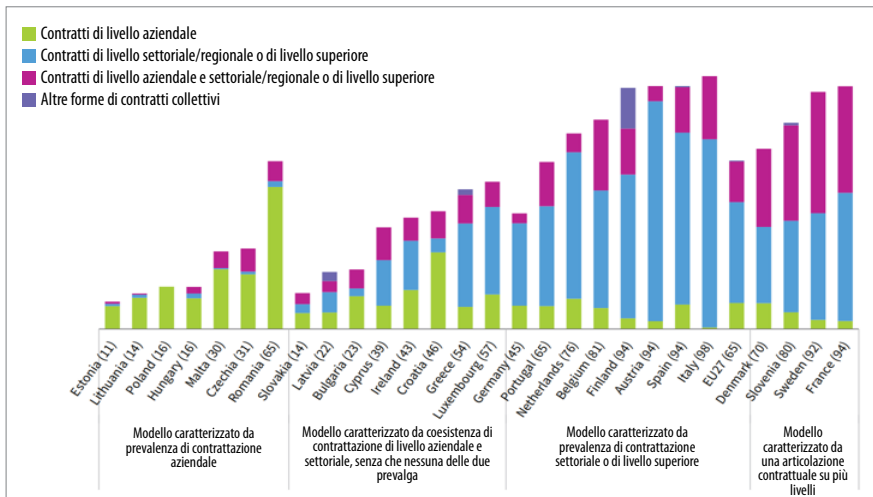


Figura 1.6 Numeri indice del prodotto orario e salario reale orario in Italia. Anni 1980-2022



Nota: le linee tratteggiate rappresentano le medie mobili quinquennali.
Fonte: elaborazione Inapp su dati OCSE, 2023

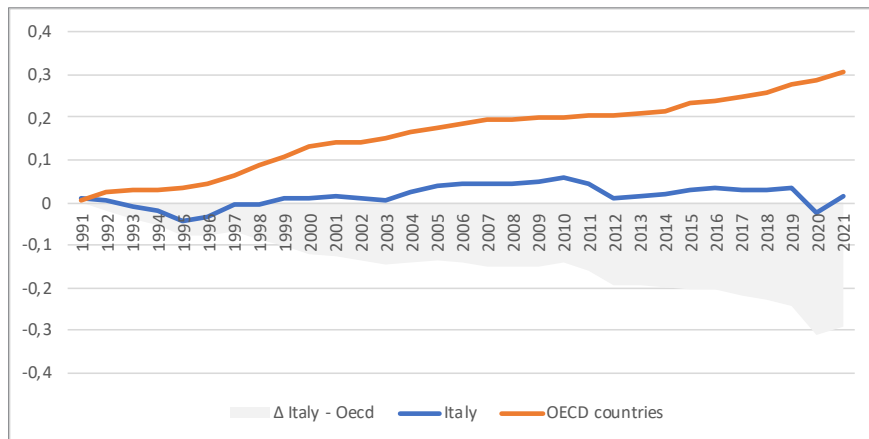
Figura 1.7 Copertura della contrattazione collettiva nel settore privato e predominante nei modelli contrattuali, UE27, 2019 (%)



Fonte: EU-LFS and SES, Eurofound analysis (Eurofound 2023, 21)

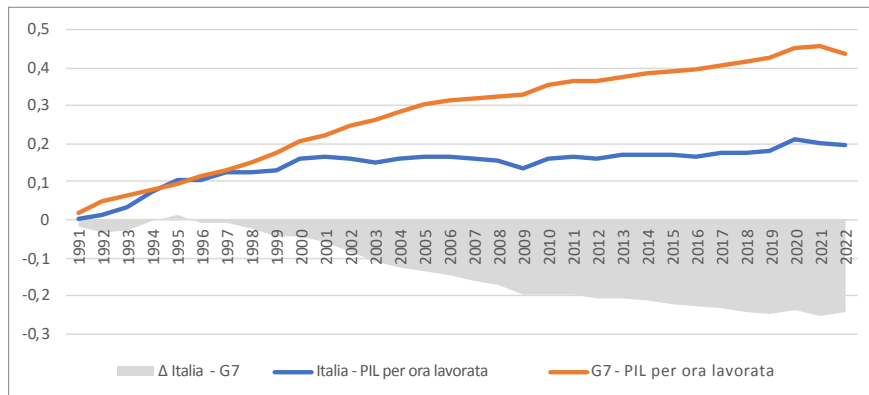


Figura 1.8 Andamento salari reali medi annuali, variazioni cumulate. Anni 1991-2022 (%)



Fonte: elaborazione Inapp su dati OCSE, 1991-2022

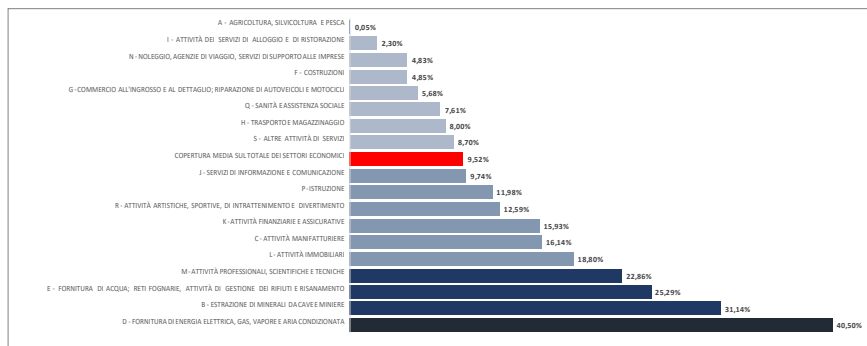
Figura 1.9 Variazioni % cumulate della produttività oraria del lavoro. Anni 1991-2022



Fonte: elaborazione Inapp su dati OCSE, 1991-2022

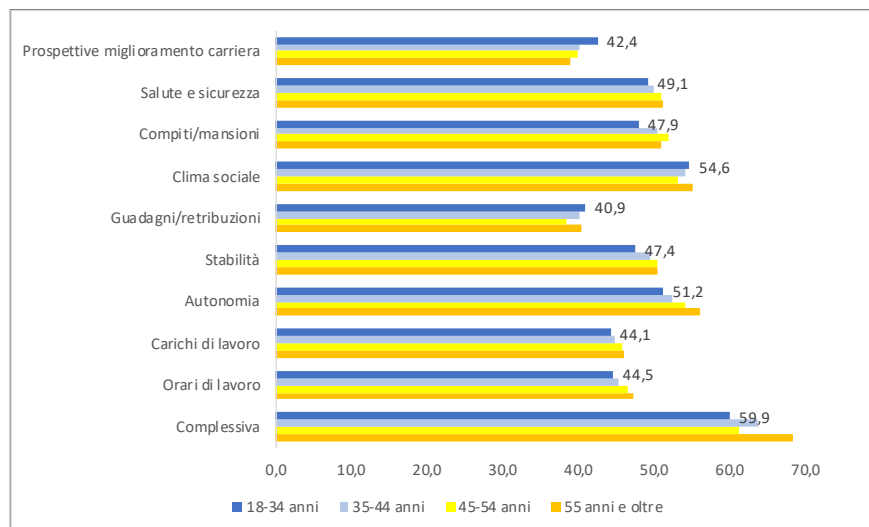


Figura 1.13 Grado di copertura della contrattazione di secondo livello per settore in termini di beneficiari. Anni 2016-2022 (%)



Fonte: elaborazione Inapp su dati repository MLPS 'Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato' (versione marzo 2023)

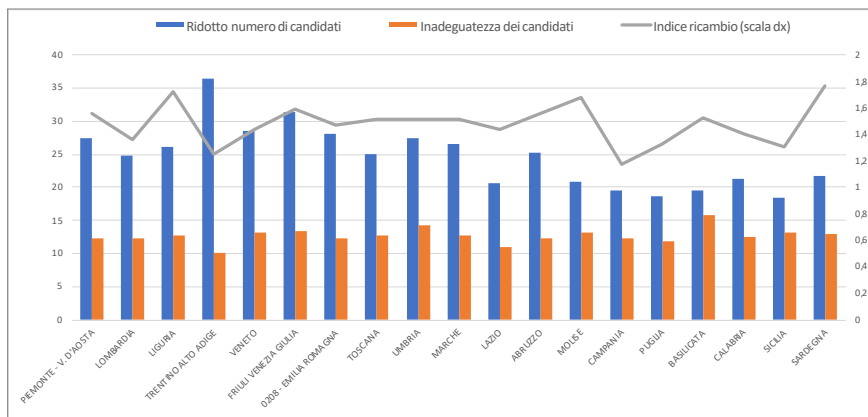
Figura 1.24 Quota di occupati molto soddisfatti su alcuni aspetti del lavoro per classi d'età (%)



Fonte: elaborazione Inapp su dati V Indagine Qualità del lavoro 2021 (campione lavoratori)



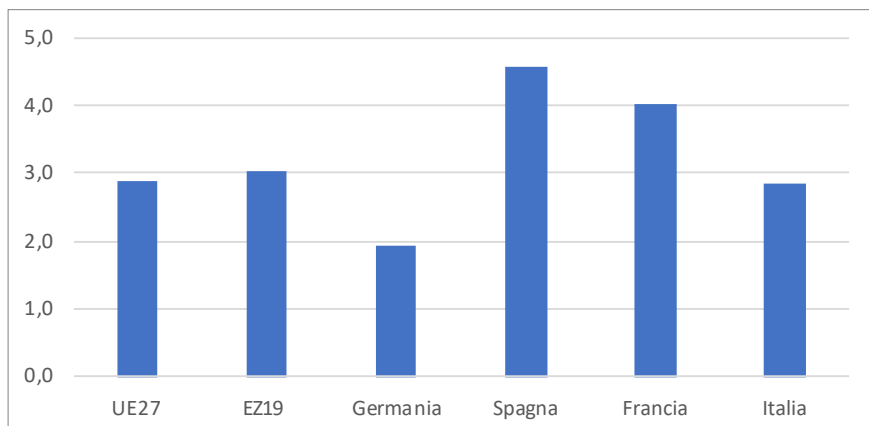
Figura 1.37 Indice di ricambio e difficoltà di reperimento di nuovo personale



Fonte: elaborazione Inapp su dati Unioncamere-Anpal, Sistema informativo Excelsior 2022 e Istat 2022

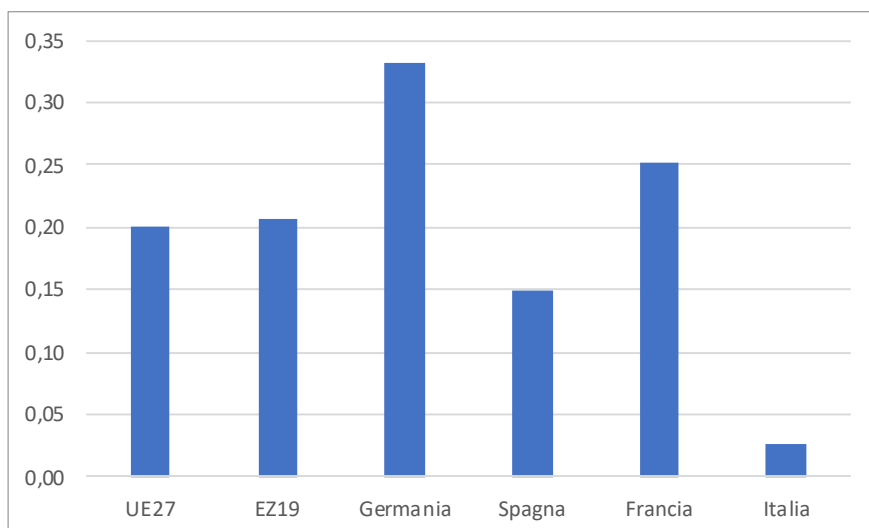


Figura 2.1 Politiche per il mercato del lavoro (totale categorie 1-9), spesa sul PIL (%). Anno 2020



Fonte: elaborazione Inapp su dataset Labour market policy, Commissione europea, Direzione generale per l'Occupazione, gli affari sociali e l'inclusione (DG EMPL), ultima consultazione marzo 2023

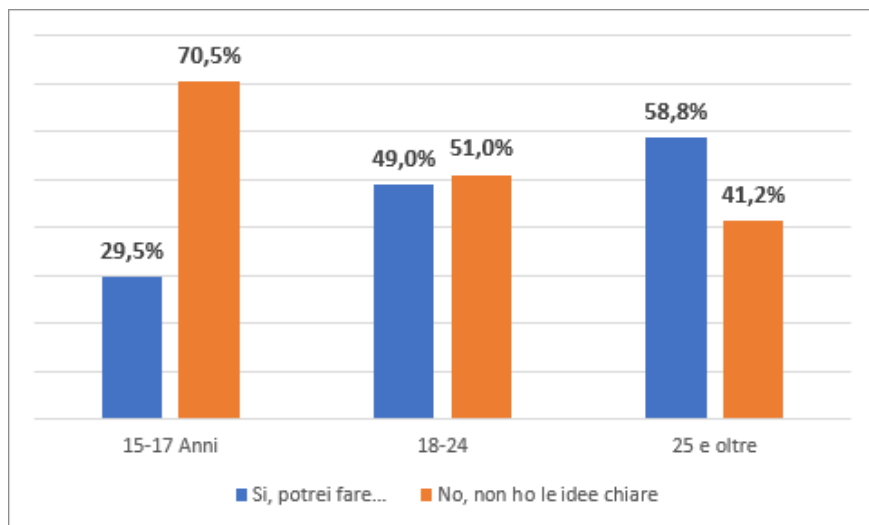
Figura 2.3 Servizi per il mercato del lavoro (categoria 1), spesa sul PIL (%). Anno 2020



Fonte: elaborazione Inapp su dataset Labour market policy, Commissione europea, Direzione generale per l'Occupazione, gli affari sociali e l'inclusione (DG EMPL), ultima consultazione marzo 2023

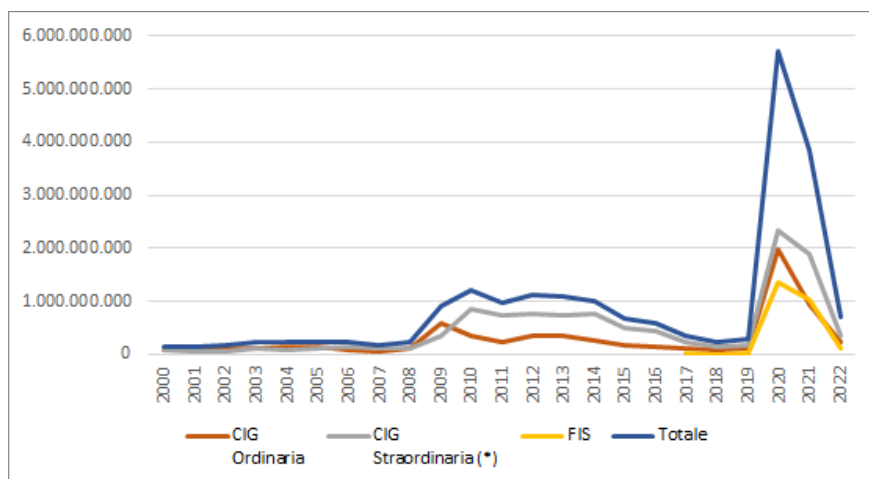


Figura 2.11 Immagine di sé nella condizione occupazionale e professionale futura, per fasce di età. Anni 2022-2023



Fonte: elaborazione Inapp, 2023

Figura 2.18 Serie storica delle ore autorizzate per CIGO, CIGS (comprensiva della CIG in deroga) e FIS. Anni 2000-2022

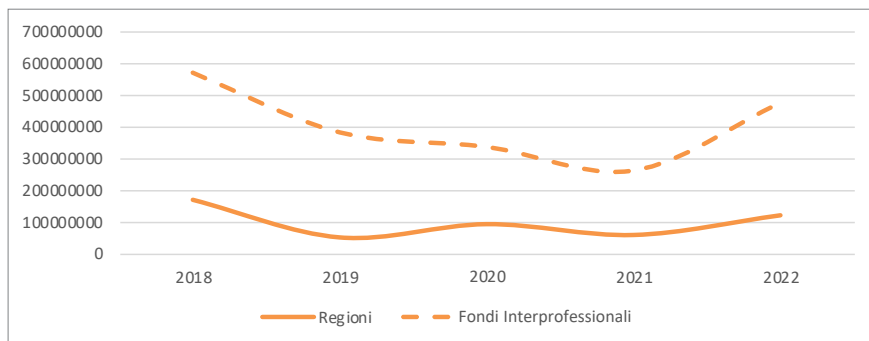


Nota: * compresa quella in deroga.

Fonte: elaborazione Inapp, 2023



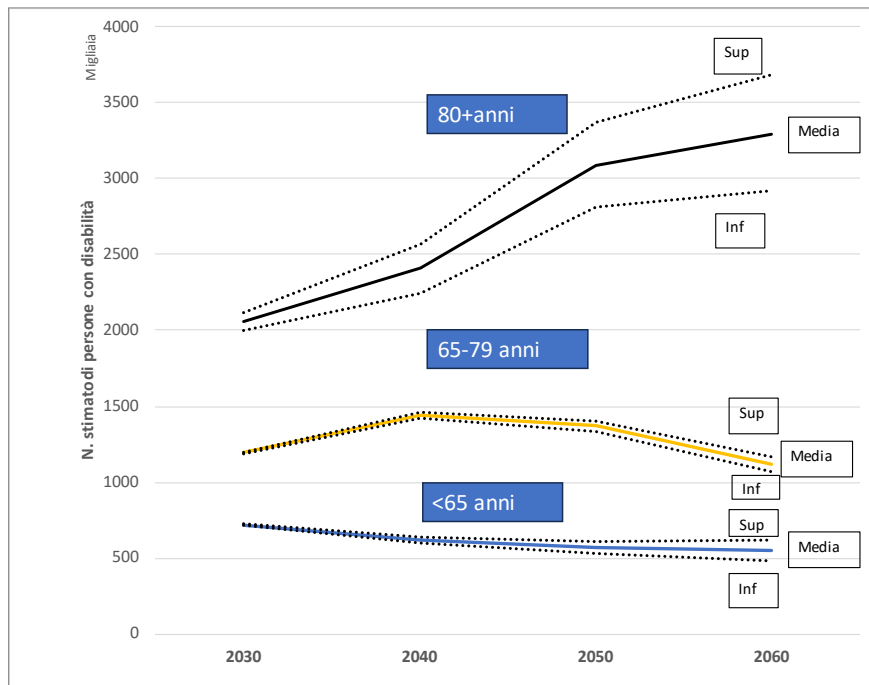
Figura 3.12 Risorse stanziare per Avvisi dai Fondi interprofessionali e dalle Regioni per anno di pubblicazione. Anni 2018-2022 (v.a. in euro)



Fonte: avvisi pubblicati da Fondi interprofessionali, Regioni e Province autonome, 2018-2022



Figura 4.1 Stima del numero di persone con disabilità negli anni 2030, 2040, 2050 e 2060 per classi di età. Valori medi e relativi intervalli di confidenza al 90%; limite inferiore = Inf; limite superiore = Sup



Fonte: elaborazione Inapp su dati Istat 2022

**Tabella 1.13 Previsioni di occupazione al 2027 per i 9 grandi gruppi professionali**

	Grandi gruppi professionali	Occupati 2022	Occupati 2027
1	Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	653.365	676.386
2	Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	3.707.895	3.889.509
3	Professioni tecniche	4.545.073	4.668.745
4	Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	2.806.102	2.822.709
5	Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	5.021.536	5.371.834
6	Artigiani, operai specializzati e agricoltori	3.603.232	3.565.138
7	Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	1.923.903	1.960.653
8	Professioni non qualificate	3.230.019	3.294.776
9	Forze armate	239.732	228.794
	Totale	25.730.858	26.478.543

Fonte: modello Inapp-Prometeia su serie storiche di fonte Istat e Rilevazione continua delle forze di lavoro (RCFL), 2022-2027

**Tabella 2.4** Statistiche descrittive sull'utilizzo degli incentivi (valori medi)

	Campione totale	Campione imprese che assumono	Campione imprese che assumono con incentivi
Quota imprese che assumono	54,71%		
Quota imprese che assumono con incentivi	14,22%	26%	
Quota di imprese che ritengono l'incentivo necessario per le assunzioni	4,5%	8,3%	31,76%
Decontribuzione Sud	4,19%	7,65%	29,42%
Apprendistato	6,25%	11,43%	43,95%
Giovani under 36	3,72%	6,79%	26,12%
Alternanza scuola-lavoro	0,18%	0,32%	1,23%
Bonus donne	1,60%	2,92%	11,23%
Altre misure	1,51%	2,77%	10,64%
Totale	29.627	21.150	6.814

Nota: applicazione pesi campionari.

Fonte: elaborazione Inapp su dati Inapp-RIL, 2021

Tabella 3.1 Distribuzione regionale corsi IFTS. Anno 2021 (v.a.)

Regioni	Numero corsi
Piemonte	11
Lombardia	119
Liguria	1
Veneto	7
Emilia-Romagna	57
Toscana	32
Marche	1
Campania	23

Fonte: elaborazione Inapp su dati regionali, 2022

