

# WORKING PAPER

INAPP WP n. 150

## **Analisi delle aspettative della domanda di lavoro**

**Aspetti metodologici e prima lettura  
derivante dal confronto tra i dati  
della rilevazione Unioncamere-Excelsior  
e i dati amministrativi dell'archivio  
integrato Inapp**

*Marina De Angelis*

*Michelangelo Filippi*

*Achille Pierre Paliotta*

*Roberto Quaranta*

La collana **Inapp Working Paper** presenta i risultati delle ricerche e degli studi dell'Inapp al fine di sollecitare una discussione informale in attesa di successivo invio dello scritto a una rivista scientifica o presentazione a un convegno. I lavori sono realizzati dal personale dell'Inapp, talvolta in collaborazione con ricercatori di altri Enti e Istituzioni. Tutti numeri della collana sono pubblicati esclusivamente online in open access al seguente link [Inapp Working Paper](#).

Questo WP è stato sottoposto con esito positivo al processo di peer review interna all'Istituto.

**Redazione editoriale:** *Pierangela Ghezze* (coordinamento), *Valentina Orienti* (impaginazione ed editing grafico), *Angelica Alori* (correzione bozze)

# **Analisi delle aspettative della domanda di lavoro**

## **Aspetti metodologici e prima lettura derivante dal confronto tra i dati della rilevazione Unioncamere-Excelsior e i dati amministrativi dell'archivio integrato Inapp**

**Marina De Angelis**

*Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP), Roma, Italia*  
[m.deangelis@inapp.gov.it](mailto:m.deangelis@inapp.gov.it)

**Michelangelo Filippi**

*Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP), Roma, Italia*  
*Laboratorio Riccardo Revelli, Torino, Italia*  
[m.filippi@repnet.it](mailto:m.filippi@repnet.it)

**Achille Pierre Paliotta**

*Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP), Roma, Italia*  
[a.paliotta@inapp.gov.it](mailto:a.paliotta@inapp.gov.it)

**Roberto Quaranta**

*Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP), Roma, Italia*  
*Collegio Carlo Alberto, Torino, Italia*  
[r.quaranta@inapp.gov.it](mailto:r.quaranta@inapp.gov.it)

GENNAIO 2026

Le opinioni espresse in questo lavoro impegnano la responsabilità degli autori e non necessariamente riflettono la posizione dell'Ente di appartenenza.

SOMMARIO: 1. Introduzione – 2. Cenni concettuali e definitivi di posto vacante – 3. L'indagine Excelsior di Unioncamere – 4. Confronto tra la domanda di lavoro Excelsior e la fase SISCO (archivio integrato Inapp) – 5. Conclusioni – Appendice – Bibliografia

**INAPP – Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche**

---

Corso d'Italia 33  
00198 Roma, Italia

Tel. +39 06854471  
Email: [urp@inapp.gov.it](mailto:urp@inapp.gov.it)

[www.inapp.gov.it](http://www.inapp.gov.it)

---

# ABSTRACT

---

## **Analisi delle aspettative della domanda di lavoro Aspetti metodologici e prima lettura derivante dal confronto tra i dati della rilevazione Unioncamere-Excelsior e i dati amministrativi dell'archivio integrato Inapp**

Questo working paper analizza il mismatch tra domanda e offerta di lavoro in Italia. Attraverso il Sistema Informativo Excelsior e l'archivio integrato Inapp, che combina dati amministrativi (COB, Istat Asia Imprese e Inps), si esaminano le assunzioni previste con quelle effettive. I risultati preliminari mostrano una buona corrispondenza tra assunzioni previste e reali, ma emergono divergenze per le professioni altamente qualificate, indicando un possibile mismatch che porta le imprese a reclutare profili meno qualificati. Lo studio evidenzia la necessità di migliorare strumenti previsivi oltre che l'integrazione tra questi e i dati amministrativi, potenziare i sistemi di formazione e promuovere la qualificazione del capitale umano. Il lavoro, esplorativo e in fieri, invita a ulteriori approfondimenti qualitativi per comprendere meglio il ruolo di Excelsior e dell'archivio Inapp nel supportare politiche formative efficaci.

**PAROLE CHIAVE:** domanda e offerta di lavoro, fabbisogni professionali, settori occupazionali

**CODICI JELS:** J23, J24, C81

*This working paper analyzes the mismatch between labor supply and demand in Italy. Using the Excelsior Information System and the integrated Inapp archive—which combines administrative data (COB, Istat Asia Imprese, and Inps)—it examines the alignment between projected and actual hires. Preliminary results reveal a good match overall, but notable divergences emerge for highly qualified professions, suggesting a potential mismatch that leads companies to recruit less qualified profiles. The study highlights the need to improve forecasting tools, enhance their integration with administrative data, strengthen training systems, and promote the qualification of human capital. This exploratory and ongoing work calls for further qualitative investigations to better understand the role of Excelsior and the INAPP archive in supporting effective training policies.*

**KEYWORDS:** labor demand and supply, vocational needs, occupational sectors

DOI: 10.53223/InappWP\_2026-150

**Citazione:**

De Angelis M., Filippi M., Paliotta A.P., Quaranta R. (2026), *Analisi delle aspettative della domanda di lavoro*, Inapp Working Paper n.150, Roma, Inapp

## 1. Introduzione

Nell'analisi delle diverse componenti del mercato del lavoro, la natura e le caratteristiche dell'offerta di lavoro sono state studiate in maniera estensiva, senz'altro da moltissimo tempo. Come risultato complessivo, una grande quantità di informazioni riguardanti le forze di lavoro, in particolare i disoccupati, è a disposizione dei decisori pubblici e del Legislatore nazionale. Queste informazioni sono state di aiuto nella comprensione generale dei meccanismi, dei cambiamenti e delle tendenze in atto nel mercato del lavoro e dei problemi associati con la disoccupazione.

Di converso, non altrettanto si può dire, dal lato della domanda di lavoro, in particolare per quello che riguarda la misurazione, le aspettative e il successivo confronto con le realizzazioni/assunzioni effettive. Solo da alcuni decenni si è iniziata in Italia, intorno agli anni Novanta del secolo scorso, la collazione sistematica dei dati relativi alla domanda espressa dal sistema produttivo nazionale. Non che sia mancata la consapevolezza, da parte della comunità scientifica prima e dei decisori politici poi, del valore della raccolta di tali dati come strumento di analisi economica a carattere micro e macroeconomico. Tutt'altro, la consapevolezza che l'analisi dei fabbisogni professionali, vale a dire la misurazione e l'individuazione delle caratteristiche dei posti di lavoro vacanti, costituissero la necessaria premessa allo svolgimento delle politiche attive, una sorta di materiale propedeutico a questa finalità, era ben chiaro a tutti gli addetti ai lavori ma carenti, sporadiche e del tutto sperimentali erano le implementazioni operative di una tale collazione di dati. Nella situazione italiana, difatti, non era possibile far uso di strumenti già ampiamente in uso in altri Paesi economicamente sviluppati, in primis oltreoceano. In buona misura, oggi, la situazione non è più la stessa di allora e diverse modalità di misurazione della domanda di lavoro possono essere messe in campo.

A questo riguardo, nel corso del presente working paper<sup>1</sup>, verranno affrontate alcune tematiche che si ritiene siano di estremo interesse per il decisore pubblico, in riferimento ai problemi del Paese, al fine di un inquadramento complessivo di una tematica complessa, quale quella riguardante gli squilibri tra domanda ed offerta di lavoro (*mismatch*). In generale, l'utilizzo di questo termine sta a significare la scarsa sostituibilità, e ciò è tanto più vero nel breve periodo, tra i posti di lavoro domandati e le caratteristiche in termini di competenze professionali possedute, o anche indipendentemente da vincoli territoriali (legati alla mobilità) che possono essere causa di una contemporanea crescita, sia dei posti vacanti che del tasso di disoccupazione, almeno a livello aggregato. Una definizione istituzionale di tale fenomeno, il *mismatch*, è la seguente: "a situation where industries, occupations, locations or groups with different levels of education/skill diverge over time in the unemployment-to-vacancies ratio" (Cedefop 2015, 27) mentre uno *skill mismatch* è "a situation where there is a (qualitative) discrepancy between the qualifications and skills that individuals possess and those that are needed by the labour market" (*ivi*).

Una prima riflessione che si può qui svolgere è che l'individuazione dei fabbisogni professionali è di assoluta rilevanza nel cercare di limitare il più possibile il disallineamento tra domanda e offerta di

<sup>1</sup> Questo working paper è frutto di una rielaborazione e aggiornamento di un testo realizzato nell'ambito del Piano Organismo Intermedio (OI) del PON SPAO con il contributo del FSE 2014-2023 Azione 8.5.6 Ambito di attività 2.

lavoro, soprattutto nel caso di quegli squilibri che, per essere corretti, hanno bisogno di interventi a medio e lungo periodo, quali possono essere considerati i sistemi dell'istruzione e della formazione professionale. Si comprende assai bene, allora, come possa essere importante per il policy maker poter effettuare valutazioni su stime e previsioni corrette al fine di poter legiferare in maniera opportuna. In questo senso, il decisore pubblico deve poter contare su un flusso continuo di informazioni inerenti alle professioni e alle competenze in modo da cercare di attenuare quei disequilibri strutturali, tra domanda e offerta di lavoro, che possono compromettere la crescita economica del Paese. A questo riguardo, le previsioni di medio termine delle professioni richieste dalle imprese rappresentano un contributo molto significativo. Ad esempio, potrebbero servire a evidenziare che la qualità complessiva, in termini di qualificazione, non sia particolarmente elevata in Italia; detto in altri termini che sia la domanda che l'offerta di lavoro si incontrano maggiormente nei settori economici di media e bassa qualificazione. Una tale indicazione di policy dovrebbe sollecitare il Legislatore a cercare di prendere gli opportuni correttivi al riguardo, consapevole che un processo di digitalizzazione crescente non può che basarsi sull'elevata qualificazione del capitale umano di un Paese.

Una seconda riflessione è quella che dice relazione al mismatch che fa riferimento al breve periodo e riguarda il governo tempestivo del mercato del lavoro. Se gli squilibri di lungo periodo attengono sostanzialmente alle politiche attive dei sistemi dell'istruzione e della formazione così come alla tematica della mobilità del fattore lavoro (sicuramente non indifferente nel caso italiano), quelli di breve periodo si riferiscono all'identificazione dei profili che le imprese stanno attivamente cercando ma sono di difficile reperimento. Queste ultime fanno riferimento ai settori innovativi, ad alto contenuto tecnologico e, in questo senso, un tipico strumento previsivo potrebbe mettere in evidenza il numero e le caratteristiche di tali professioni. Tali evidenze mostrano la necessità dell'investimento in innovazione, dal lato della domanda di lavoro, e a ciò il Legislatore ha provveduto anche mediante il paradigma Industria 4.0, divenuto oggi Industria 5.0, così come all'innalzamento della qualità dell'offerta di lavoro e ciò abbisogna, necessariamente, di investimenti di medio termine. A questo riguardo, vale sottolineare che nel mettere l'accento sulla domanda di lavoro e sui fabbisogni professionali si assume implicitamente che essa possa avere un effetto di trascinamento sull'offerta di lavoro, anche se tale assunto non è sempre così meccanicisticamente scontato.

Una terza riflessione è quella che fa riferimento al mismatch del momento presente, *hic et nunc*, ovvero all'incontro tra singolo lavoratore e singola impresa. Essa attiene alla granularità degli interventi e fa soprattutto riferimento all'attività dei Servizi per l'impiego, all'attività istituzionale del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (MLPS) e di tutta una miriade di società private che si occupano dell'intermediazione puntuale della domanda e dell'offerta. Qui il concetto centrale può essere considerato quello di posto vacante (*vacancy*) in quanto è il bisogno immediato che ha l'impresa di reclutare un lavoratore, ovvero di 'riempire' un posto scoperto, di nuova creazione oppure perché lasciato vacante da un precedente lavoratore.

A questi aspetti, senz'altro di assoluto rilievo, e con un forte carattere previsivo, parrebbe rispondere il Sistema Informativo Excelsior, realizzato fin dal 1997 dall'Unione italiana delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura (Unioncamere), in collaborazione con il MLPS e con il Fondo sociale europeo (FSE). Si tratta della principale indagine effettuata presso le imprese con lo scopo di rilevare le aspettative della domanda di lavoro.

## 2. Cenni concettuali e definatori di posto vacante

Cercare di arrivare a stimare qual è effettivamente la domanda di lavoro è senz'altro uno degli aspetti principali del governo del mercato del lavoro. Tale stima, peraltro, si situa in uno snodo assai peculiare che è quello del rapporto tra comportamenti a carattere microeconomico, da parte delle imprese, e politiche a carattere macroeconomico, da parte delle istituzioni pubbliche che hanno come loro missione precipua quella del necessario bilanciamento tra domanda ed offerta di lavoro. Misurare lo stock totale dei posti vacanti (*vacancies*) può essere considerato, difatti, un *leading indicator* del mercato del lavoro in quanto potrebbe consentire di anticipare i flussi di entrate future. Intervistare oggi le imprese, sui flussi delle entrate di personale, che si aspettano nei prossimi tre mesi, ad esempio, costituisce un buon esempio di tale caratteristica e permette di formulare delle previsioni anche in chiave congiunturale. I flussi di entrate, peraltro, sono caratterizzati dall'essere fortemente stagionali e ogni mese si distingue per dei picchi caratteristici; detto in altri termini, le assunzioni nei mesi iniziali dell'anno sono sicuramente maggiori di quelle effettuate a luglio e agosto, così come quelle di settembre, ottobre, aprile e maggio sono maggiori di quelle effettuate a novembre e dicembre.

Gli indicatori sui posti vacanti sono di considerevole importanza per l'analisi del ciclo economico e questo ruolo è stato ratificato anche in sede europea dalla loro inclusione nella lista dei 'Principali indicatori economici europei' (PIEE)<sup>2</sup>; tra alcuni indicatori chiave, per le analisi degli equilibri economici a lungo termine, vengono citate espressamente sia la curva di Beveridge sia quella di Philips<sup>3</sup>. Questi indicatori sono in tutto 19 (di cui tre relativi al mercato del lavoro: disoccupazione, costo del lavoro e *job vacancies*) e corrispondono alle statistiche ritenute indispensabili alle autorità di politica economica comunitaria per cogliere, con tempestività, l'evoluzione dell'economia nell'Unione e nella zona dell'euro.

In letteratura, molto è stato scritto sull'importanza della stima della domanda di lavoro: basti solo far riferimento alla multidimensionalità del concetto di "posti vacanti"; una definizione generale, ripresa da Charles C. Holt e Martin H. David, è la seguente: "i *posti vacanti* vengono definiti come a) quei posti di lavoro disponibili e non occupati per i quali le imprese che ricercano attivamente manodopera, specificano formalmente i requisiti necessari e il salario, e b) il numero di lavoratori che si assumerebbero in un determinato momento (senza però che questi debbano iniziare a lavorare immediatamente) se questi avessero le medesime qualificazioni e pretese salariali di altre persone assunte di recente dall'impresa a occupare posizioni corrispondenti" (Holt e David 1981, 101).

L'importanza della stima della domanda di lavoro, sia detto qui *en passant*, è data anche dalla possibilità di far uso di strumenti euristici, ampiamente utilizzati nella letteratura internazionale e dalle istituzioni sovranazionali nella loro attività corrente di policy advice, per monitorare l'eventuale mismatch. Tra questi strumenti euristici, assai significativi a livello di istituzioni comunitarie e internazionali, non si può non richiamare, ad esempio, le analisi basate sulla curva di Beveridge, ossia la relazione inversa tra posti vacanti (*vacancies* (*v*)) e disoccupazione (*u*). La letteratura

<sup>2</sup> Cfr. <<https://ec.europa.eu/eurostat/web/euro-indicators/overview>>.

<sup>3</sup> 'Labour market data are an important set of indicators for assessing the cyclical situation and macroeconomic and social policy making. Both the unemployment and labour cost indices are important in compiling key indicators for the analysis of long-term economic equilibria and the movements around them. For example, through the Beveridge curve (relationship between the unemployment rate and the job vacancy rate) and the Phillips curve (relationship between inflation and unemployment)'. <<https://ec.europa.eu/eurostat/web/euro-indicators/information-data/labour-market>>.

macroeconomica sul mercato del lavoro dà una certa rilevanza alla curva di Beveridge e utilizza a questo fine strumenti di analisi relativi alla teoria del *matching* (Pissarides 2000). In Italia, a causa di una relativa mancanza di dati puntuali sulle *vacancies*, vi è stata in passato una sporadica e scarsa letteratura su questo tema (Bragato 1990; Di Monte 1992; Sestito 1988; Mocavini e Paliotta 2000; Destefanis e Fonseca 2004; Destefanis *et alii* 2020a; 2020b).

### 3.     L'indagine Excelsior di Unioncamere

#### 3.1    *Excelsior: cenni storici, obiettivi generali e principali classificazioni adottate*

Il Sistema Informativo Excelsior, promosso da Unioncamere in collaborazione con il Ministero del Lavoro, nasce nel 1997 come strumento permanente di osservazione della domanda di lavoro e dei fabbisogni professionali delle imprese italiane. L'iniziativa, che trova un precedente nell'esperienza lombarda SIRPEL (Sistema integrato di rilevazione permanente della domanda di lavoro, 1992), si inserisce in un percorso di progressiva istituzionalizzazione delle indagini sulle imprese finalizzate a integrare la conoscenza del mercato del lavoro dal lato della domanda.

L'obiettivo originario di Excelsior era duplice: da un lato, misurare la domanda effettiva di professioni a livello territoriale e settoriale, fornendo ai decisori pubblici e privati uno strumento per l'orientamento dell'offerta formativa; dall'altro, supportare la programmazione delle politiche del lavoro e della formazione attraverso previsioni sui fabbisogni professionali a breve e medio termine.

Nel corso di oltre venticinque anni, Excelsior ha attraversato tre fasi evolutive principali. La prima, tra il 1997 e il 2000, ha visto la definizione del modello di rilevazione annuale, con la raccolta di dati su stock occupazionale, assunzioni, cessazioni e intenzioni di reclutamento delle imprese, gettando le basi di una conoscenza omogenea e comparabile a livello nazionale. La seconda fase, nel 2011, ha introdotto la cadenza trimestrale e la disaggregazione provinciale dei dati, rispondendo all'esigenza di monitorare più tempestivamente gli effetti della crisi economico-finanziaria del 2008 e integrando la rilevazione nel quadro delle politiche di raccordo tra domanda e offerta di lavoro promosse dal Ministero del Lavoro. La terza fase, avviata nel 2017, ha comportato una riforma metodologica complessiva: la rilevazione è diventata continua, con cadenza mensile (metodologia CAWI), e sono stati integrati i dati provenienti dai principali archivi amministrativi, in particolare quelli dell'Inps e del Registro Imprese. Questo ha permesso di rafforzare l'affidabilità delle stime, ampliare il campo di osservazione e aggiornare tempestivamente il quadro dei fabbisogni professionali.

Grazie a questa evoluzione, Excelsior costituisce oggi un sistema informativo consolidato per la rilevazione e previsione della domanda effettiva di professioni, rappresentando un punto di riferimento tanto per l'analisi economica quanto per la programmazione formativa.

La qualità e la completezza dei dati raccolti dipendono, come per ogni survey condotta presso le imprese, da alcuni fattori di tipo metodologico. Tra questi, i più rilevanti riguardano: la costruzione del dato, cioè la formulazione dei quesiti e la definizione operativa dei concetti utilizzati (ad esempio, quello di 'posto vacante' o 'figura professionale richiesta'); la codifica delle risposte, che nel caso di Excelsior è effettuata attraverso un sistema semiautomatico di analisi testuale basato su algoritmi probabilistici e successiva validazione umana; l'individuazione dell'interlocutore aziendale, che può



variare in funzione della dimensione d'impresa (dal titolare al responsabile del personale), influenzando in parte la precisione delle informazioni fornite.

Queste variabili, tuttavia, non compromettono la coerenza e la solidità complessiva del sistema, che beneficia di una base campionaria ampia, di continuità temporale e di un forte raccordo con le classificazioni ufficiali.

Per la codifica delle professioni, Excelsior utilizza la Classificazione delle Professioni Istat CP 2011, collegata alla Isco 2008, e dispone di una nomenclatura interna di oltre 4.000 figure elementari aggiornate in modo dinamico. Per la classificazione delle attività economiche, l'indagine fa riferimento alla nomenclatura Ateco dell'Istat, organizzata su sei livelli gerarchici, dal più aggregato distinto in 5 settori (Industria, Costruzioni, Commercio, Turismo e Servizi) fino a un massimo di 98 sub-settori (Unioncamere s.d., 16)<sup>4</sup>.

### **3.2 Metodologia e innovazioni della nuova versione dell'indagine**

A più di vent'anni dal suo lancio a livello nazionale e dopo una serie di modifiche in itinere, nel 2017 il Sistema Informativo Excelsior è stato profondamente innovato in tutte le diverse fasi progettuali, al fine di un'evoluzione che consentisse di cogliere con maggiore precisione la dimensione dei flussi di entrata dei lavoratori nelle imprese, con l'obiettivo ultimo di rendere Excelsior uno strumento informativo sempre più adeguato al supporto dell'orientamento e al perseguimento delle politiche attive del lavoro.

Come dettagliato anche sul sito<sup>5</sup>, di seguito si elencano le più importanti innovazioni:

- dal 2017 l'indagine si trasforma in una rilevazione continua<sup>6</sup>, con cadenza mensile e non più trimestrale/annuale come avvenuto fino al 2016. Alle informazioni su scala annuale, che continuano ad offrire una serie di indicazioni sulle caratteristiche dei flussi, e del modello previsionale di medio periodo, viene affiancata un'indagine mensile che ha lo scopo di fornire le tendenze periodiche a breve del mercato del lavoro alimentando, contemporaneamente, la più ampia indagine annuale. Inoltre, la tradizionale tecnica di rilevazione C.A.T.I lascia il posto alla più flessibile rilevazione C.A.W.I. (*Computer Aided Web Interview*);
- si prevede un maggiore coinvolgimento del sistema camerale in tutte le fasi progettuali;

<sup>4</sup> I 28 settori Ateco utilizzati da Excelsior sono: 1) Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco; 2) Industrie tessili, dell'abbigliamento, del cuoio e delle calzature; 3) Industrie del legno e del mobile; 4) Industrie della carta, cartotecnica e della stampa; 5) Industrie dei gioielli e delle pietre preziose; 6) Industrie estrattive; 7) Industrie della lavorazione dei materiali da costruzione (vetro, ceramica, pietra); 8) Industrie elettriche ed elettroniche; 9) Industrie della lavorazione dei metalli e dei prodotti in metallo; 10) Industrie della fabbricazione e manutenzione di macchinari e apparecchiature; 11) Industrie chimico-farmaceutiche; 12) Industrie della gomma e delle materie plastiche; 13) Altre industrie manifatturiere; 14) Public utilities; 15) Costruzioni; 16) Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli; 17) Commercio all'ingrosso; 18) Commercio al dettaglio; 19) Servizi turistici, di alloggio e ristorazione; 20) Servizi informatici e delle telecomunicazioni; 21) Servizi avanzati di supporto alle imprese; 22) Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone; 23) Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio; 24) Servizi finanziari e assicurativi; 25) Altri servizi alle imprese; 26) Istruzione e servizi formativi privati; 27) Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati; 28) Servizi ricreativi, culturali e altri servizi alle persone.

<sup>5</sup> Sezione "Avvertenze alla Lettura" cfr. <<https://excelsior.unioncamere.net>>.

<sup>6</sup> L'indagine è sottoposta a un panel mensile di imprese: tale panel è sub-stratificato per garantire la distribuzione delle interviste a livello di territorio provinciale, settore di attività e classe dimensionale e ruota rinnovandosi di mese in mese con l'obiettivo di contattare almeno una volta nel corso dell'anno tutte le imprese del campo di osservazione di indagine cercando di minimizzare il fastidio statistico dei soggetti da intervistare. All'obiettivo di contattare tutte le imprese si affianca quindi quello di intervistarle non più di una volta ogni 6 mesi; tale orientamento è il compromesso derivante dalla limitazione del disturbo statistico e dalla necessità di copertura degli strati corrispondenti alle imprese di medio/grande dimensione.

- viene adottata una specifica modellizzazione della serie storica, opportunamente integrata con i dati campionari relativi a ciascuna indagine mensile, dei dati desunti da fonti amministrative su imprese e occupazione per la stima della previsione dei flussi di entrata;
- viene ampliato il concetto di entrate anche ai flussi di collaboratori, interinali e altri lavoratori non alle dipendenze, in aggiunta alle assunzioni dei soli lavoratori dipendenti;
- l'orizzonte temporale è modificato e si formulano stime per un trimestre previsionale mobile, cioè in ogni indagine l'orizzonte temporale si estende ai tre mesi successivi al mese in cui si effettua la rilevazione. In questo modo la rilevazione è sempre previsionale, mentre nell'indagine annuale alcune assunzioni dichiarate erano già avvenute e quindi, se da un lato erano certe, restava comunque il rischio che se fossero avvenute troppo indietro nel tempo l'imprenditore avrebbe potuto perderne traccia, inoltre una previsione a tre mesi consente agli imprenditori di effettuare valutazioni più affidabili;
- viene adottato un questionario più snello con focus specifici sulle entrate previste e le relative caratteristiche e competenze richieste<sup>7</sup>.

Alla luce di tali innovazioni, l'analisi dei dati consente confronti solo tendenziali e purché riferiti alle sole assunzioni alle dipendenze con le precedenti pubblicazioni del Sistema Informativo Excelsior, mentre non risulta confrontabile l'entità dei flussi rilevati.

### ***L'integrazione con gli archivi Inps e la ricostruzione del campo d'osservazione***

Il principale motore dell'innovazione di Excelsior risiede nella possibilità di combinare le informazioni del Registro Imprese con i dati occupazionali dei flussi contributivi UNIEMENS dell'Inps. Questa integrazione permette di identificare con maggiore precisione le imprese attive e i relativi dipendenti, di stimare i flussi mensili di entrata e uscita e di isolare le variazioni effettivamente riconducibili a nuove assunzioni, escludendo contratti di breve durata, duplicazioni amministrative e trasferimenti dovuti a fusioni, acquisizioni o riorganizzazioni societarie.

Grazie a queste innovazioni, Excelsior ha aggiornato il proprio universo di riferimento, che dal 2017 comprende circa 1,3 milioni di imprese private dei settori industriali e dei servizi, considerate sia a livello di impresa sia di Unità locale provinciale (ULP). Questo insieme di imprese copre la parte prevalente dello stock occupazionale stabile del Paese, pur rappresentando circa un terzo delle imprese registrate nell'Archivio statistico delle imprese attive (ASIA). Restano escluse le imprese pubbliche, le unità scolastiche e sanitarie pubbliche, le organizzazioni associative, gli studi professionali non registrati, le imprese agricole precedentemente rilevate con indagini specifiche e le unità operative prive di dipendenti significativi.

L'accuratezza dell'universo di riferimento è garantita da procedure di coerenza anagrafica e di verifica longitudinale dei flussi mensili, che permettono di escludere eventi di brevissimo periodo o di natura

<sup>7</sup> Il nuovo questionario si compone delle seguenti 4 sezioni: sezione 1 'situazione dell'occupazione (dipendente e non) alla data dell'ultimo aggiornamento delle fonti amministrative'; sezione 2A 'attivazioni di contratto per figura professionale e/o eventuali cessazioni previste nel trimestre successivo al mese di rilevazione'; sezione 2B 'caratteristiche delle figure professionali previste in entrata nel corso del trimestre successivo al mese di rilevazione'; sezione 3 'alternanza scuola lavoro'. A queste sezioni, si aggiungono le seguenti 3 per il questionario relativo alla rilevazione annuale: sezione 4 'investimenti in formazione di personale interno relativi all'anno precedente'; sezione 5 'tirocini e stage attivati relativi all'anno precedente'; sezione 6 'informazioni relative all'azienda utili alla loro segmentazione tematica'. Per approfondimenti cfr Unioncamere.

puramente amministrativa, quali trasformazioni contrattuali, false entrate dovute a passaggi di matricola o comunicazioni incomplete. Questo approccio consente di produrre indicatori mensili coerenti con i flussi reali delle imprese, anticipare le tendenze sulle figure professionali richieste e integrare i dati dell'indagine annuale a campione per generare proiezioni a medio termine delle principali forme contrattuali, fino al livello dei singoli Centri per l'impiego.

### ***Il trattamento delle serie storiche di fonte Inps e il modello previsionale mensile delle entrate***

Gli archivi Inps<sup>8</sup> costituiscono la fonte amministrativa trimestrale da cui ricavare le informazioni di stock già integrate anagraficamente nel Registro Imprese; inoltre, consentono una volta opportunamente rielaborate la ricostruzione dei flussi d'ingresso, ovvero dei contratti, delle imprese che vengono attivati nel corso del tempo<sup>9</sup>.

La disponibilità di serie storiche mensili sui flussi di attivazione e cessazione dei rapporti di lavoro ha consentito di elaborare un modello previsionale dinamico capace di stimare le entrate future con maggiore affidabilità.

Il modello adottato è un Vector Autoregressive (VAR) che combina:

- le serie storiche dei flussi di attivazione di fonte Inps;
- i microdati delle previsioni Excelsior;
- gli indicatori congiunturali del clima di fiducia delle imprese elaborati dall'Istat.

Attraverso questa modellizzazione, Excelsior integra le tendenze osservate nei dati amministrativi con le aspettative dichiarate dalle imprese, fornendo una stima dei fabbisogni di lavoro su un orizzonte mobile di tre mesi.

Il modello consente inoltre di cogliere i punti di svolta congiunturali del mercato del lavoro, mantenendo la coerenza statistica con le serie amministrative e assicurando una lettura tempestiva delle dinamiche occupazionali. Per maggiori dettagli sul funzionamento del modello si rimanda al Rapporto Unioncamere (Unioncamere s.d.). Nel complesso, la riforma del 2017 ha trasformato Excelsior da un'indagine campionaria tradizionale a un sistema informativo integrato, in grado di offrire informazioni aggiornate, disaggregate e metodologicamente solide sui fabbisogni professionali e sulle tendenze della domanda di lavoro in Italia.

## **4. Confronto tra la domanda di lavoro Excelsior e la fonte SISCO (archivio integrato Inapp)**

L'obiettivo di questo capitolo è individuare regolarità empiriche che aiutino a comprendere come le imprese traducano le proprie intenzioni occupazionali in comportamenti effettivi di assunzione. In tale prospettiva, il confronto tra le fonti Excelsior e Inapp–SISCO rappresenta un passo preliminare verso un utilizzo integrato di basi informative diverse per la lettura dei fabbisogni professionali e delle dinamiche reali del mercato del lavoro.

<sup>8</sup> Si tratta di differenti archivi collegati tra loro da chiavi di raccordo.

<sup>9</sup> Nella nota metodologica, si precisa che il dato rappresentato in Excelsior non rappresenta il numero di teste che vengono avviate al lavoro, ma il numero di occasioni di lavoro (contratti offerti) che sono rese disponibili da parte delle imprese.

Il capitolo sviluppa un'analisi comparativa tra la domanda di figure professionali rilevata dal Sistema informativo Excelsior di Unioncamere, basato su un'indagine campionaria presso le imprese, e le assunzioni effettive registrate nel sistema delle Comunicazioni Obbligatorie (COB), integrate dall'Inapp nel proprio archivio statistico SISCO costruito su microdati amministrativi di popolazione.

L'obiettivo è valutare, in chiave esplorativa, il grado di coerenza tra le previsioni di fabbisogno espresse dalle imprese e i flussi reali di rapporti di lavoro, per comprendere fino a che punto le due fonti – diverse per logica, oggetto e metodo di costruzione – restituiscano segnali convergenti sul comportamento occupazionale del sistema produttivo.

Nel corso dell'analisi, la coerenza tra le due fonti viene considerata su più piani: innanzitutto nella struttura del campo di osservazione, poi nella comparabilità dei volumi complessivi e, infine nella distribuzione per professione. Questa articolazione consente di distinguere le differenze riconducibili alla struttura informativa alla base delle fonti da quelle che riflettono invece errori di misura o, più significativamente, comportamenti occupazionali effettivi delle imprese.

Excelsior misura le aspettative dichiarate delle imprese circa le assunzioni previste nei mesi successivi, includendo informazioni qualitative sulle figure professionali ricercate e sulla difficoltà di reperimento. Le COB descrivono invece i flussi amministrativi effettivi, registrati alla data di avvio dei rapporti di lavoro e successivamente ricostruiti e integrati con le informazioni presenti negli archivi Inps e ASIA dall'Inapp. Il confronto è incentrato sulla professione, presente in entrambe le fonti secondo la classificazione Istat delle professioni (CP2011), ma con modalità di attribuzione differenti: in Excelsior la codifica è ricostruita sulla base delle informazioni fornite dalle imprese circa le figure ricercate, mentre nelle COB deriva dalla compilazione amministrativa da parte dell'impresa o del soggetto intermediario. Questa asimmetria di attribuzione rappresenta uno dei principali fattori di divergenza osservabili nei livelli di dettaglio più fini, ma anche l'aspetto più informativo del confronto, poiché riflette il passaggio dalle intenzioni dichiarate alle scelte effettive di assunzione.

#### **4.1 Costruzione del campo di osservazione**

La costruzione del campo di osservazione comune rappresenta la fase più delicata dell'intero confronto tra Excelsior e l'archivio integrato Inapp. L'obiettivo è garantire che le imprese e i valori osservati nelle due fonti siano omogenei per universo di riferimento e criteri di selezione, così da rendere confrontabili i volumi di assunzioni e le distribuzioni professionali.

A tal fine, si utilizza un database integrato Inapp che combina diverse fonti amministrative, armonizzate tramite procedure di linkage e normalizzazione. Le fonti utilizzate sono:

- ASIA imprese (Istat), per la definizione dell'universo statistico delle imprese attive e delle relative dimensioni occupazionali;
- Archivi dati di impresa e rapporti di lavoro dipendente (Inps), per la ricostruzione dello stock e dei flussi di lavoro dipendente;
- Archivio SISCO (Comunicazioni Obbligatorie), per la descrizione dei movimenti individuali di assunzione e cessazione.

L'integrazione avviene attraverso chiavi identificative univoche di impresa e lavoratore. Per ogni rapporto di lavoro si associano, oltre agli elementi anagrafici, la dimensione dell'impresa (derivata da ASIA) e la professione (attribuita secondo la classificazione Istat CP2011, ricavata dalle COB).

La normalizzazione del campo di osservazione comporta l'inclusione esclusiva delle imprese e dei settori presenti in ASIA, poiché Excelsior si basa sulle imprese iscritte nel Registro camerale, e si limita a considerare le imprese con dipendenti ed escludendo le forme giuridiche non assimilabili all'impresa (liberi professionisti, lavoratori autonomi, studi associati). Per considerare anche le imprese di nuova costituzione o cessate nel corso dell'anno di riferimento, si utilizzano congiuntamente due edizioni consecutive di ASIA. L'universo finale include le sole imprese attive con dipendenti presenti anche negli archivi Inps.

È importante precisare che i dati Excelsior, pur derivando da un'indagine campionaria, sono calibrati sui totali Inps dei nuovi rapporti di lavoro, utilizzati come vincolo di ponderazione per riportare le stime all'universo. Ne consegue che la coincidenza dei valori complessivi con le fonti amministrative non è un risultato empirico, ma un effetto metodologico del processo di calibrazione.

Il confronto è riferito all'anno 2018, l'ultimo per il quale erano disponibili microdati Inps integrati, il metodo è tuttavia pienamente replicabile su annualità successive.

La tabella 1 riporta la consistenza delle imprese e dei dipendenti, distinguendo per classi dimensionali, come rilevate da ASIA e Inps. Le due fonti restituiscono valori sostanzialmente allineati: circa 1,44 milioni di imprese e 12,8 milioni di dipendenti.

Dalle informazioni riportate nella documentazione di Excelsior si evince che l'universo delle imprese prese in considerazione ammonta a 1.302.176 unità. Questa differenza si riduce escludendo circa 145–150 mila imprese di dimensioni molto ridotte. Dopo tale selezione, la coerenza complessiva dei dati risulta elevata: lo scostamento residuo tra Excelsior e il database integrato Inapp è di circa 3.500 imprese, pari a meno dello 0,3 per cento. Il campo finale di osservazione comprende 1.298.646 unità, valore perfettamente coerente con l'universo di riferimento.

Questo scostamento minimo può essere attribuito a:

- imperfezioni di linkage dovute a codici fiscali modificati o incoerenti tra archivi;
- presenza di attività miste o agricole, non sempre classificate in modo uniforme nei registri camerali;
- ritardi di aggiornamento dei dati Inps per imprese di piccola dimensione o nuova costituzione.

Nel complesso, il grado di copertura può essere considerato ottimale e la coerenza tra i due universi conferma la robustezza della base informativa utilizzata per il confronto.

La tabella 2 mostra la distribuzione regionale delle imprese secondo le due fonti. Le differenze relative tra Excelsior e Inapp non superano il 2% in nessuna regione, con scostamenti positivi marginali in Lombardia (+1,0%) e Lazio (+2,2%) e negativi di pari entità in Calabria (–2,7%) e Sardegna (–1,8%). Il risultato conferma la stabilità territoriale del campo di osservazione e l'assenza di bias regionali significativi.

Va ricordato che la distribuzione si riferisce al numero di imprese, non ai dipendenti: il peso effettivo delle regioni industriali (Lombardia, Emilia-Romagna, Veneto) è molto maggiore quando si considerano i flussi di assunzioni.

Grazie all'integrazione delle Comunicazioni Obbligatorie (COB) con le informazioni dei flussi UNIMENS<sup>10</sup> dell'Inps, è stato possibile costruire un archivio consolidato dei rapporti di lavoro

<sup>10</sup> La definizione fornita dall'Inps del flusso UNIMENS è la seguente: “denunce mensili relative ai lavoratori dipendenti della Gestione privata, denominato flusso UNIMENS, obbligatorio per tutti i datori di lavoro”. La legge 24 novembre 2003, n. 326 stabilisce, infatti, che i datori di lavoro devono comunicare mensilmente all'Inps i dati retributivi e le informazioni utili al calcolo dei contributi, cfr:

<<https://www.inps.it/it/it/dettaglio-scheda.schede-servizio-strumento.schede-servizi.50252.trasmissione-uniemens-per-datori-di-lavoro-di-aziende-private.html>>.

dipendente, analogo per contenuto a quello utilizzato da Excelsior. La comparabilità con l'indagine Excelsior è stata assicurata applicando gli stessi criteri di selezione, escludendo le forme di lavoro somministrato e i rapporti non compatibili con la definizione di assunzione 'effettiva'.

Non sono considerate valide le assunzioni che:

- hanno durata inferiore a 30 giorni di calendario o meno di 20 giornate retribuite;
- derivano da trasformazioni societarie o rientri da sospensione;
- non presentano un codice di assunzione valido nei dati Inps;
- avvengono entro un mese dalla cessazione del rapporto precedente presso la stessa impresa;
- riguardano imprese con meno di 0,5 dipendenti medi o non iscritte alle assicurazioni principali Inps.

Poiché l'ultimo anno disponibile dei dati Inps è il 2018, le assunzioni di dicembre risultano troncate al 31 dicembre. Per correggere questo effetto, si integrano le informazioni di cessazione tratte dalle COB, che consentono di verificare la durata effettiva in giorni di calendario. La tabella 3 riporta i risultati della selezione, applicata in modo gerarchico.

Il numero iniziale di assunzioni totale supera i 5,26 milioni. Dopo l'applicazione dei criteri di selezione, vengono escluse il 12,6% dei rapporti per durata breve (1), il 5% per giornate lavorate insufficienti (2), il 4% per trasformazioni societarie e quote minori per altre cause (3). Al termine della selezione restano circa 3,7 milioni di assunzioni, pari a circa il 70% del totale iniziale. Questo valore si colloca molto vicino alle 3,49 milioni di assunzioni Excelsior per il 2018 e alle 3,76 milioni del 2019, confermando una buona coerenza quantitativa tra le due fonti.

Infine, è stato associato a ciascun rapporto di lavoro un codice di professione CP2011, ricavato dalle Comunicazioni Obbligatorie. In quest'ultime, pur trattandosi di un archivio di flusso, la copertura è quasi completa per le assunzioni (assenza di stock storici).

La tabella 4 mostra la distribuzione delle assunzioni 'valide' per grandi gruppi professionali e la quota di dati 'missing'. I casi privi di codice professionale sono marginali (circa 1% del totale), confermando la qualità del linkage. Le uniche eccezioni riguardano le trasformazioni societarie (3) e le assunzioni prive di motivazione amministrativa (5), dove la quota di codici mancanti sale rispettivamente al 39% e al 11%.

La tenuta strutturale del confronto è confermata anche dalla figura 1, che mostra la distribuzione territoriale delle imprese nelle due fonti. A livello aggregato, le differenze tra domanda prevista e assunzioni effettive restano contenute, ma i dati evidenziano in diversi contesti un numero di assunzioni superiore ai fabbisogni dichiarati. Si tratta di uno scostamento che può avere molteplici spiegazioni. La previsione formulata dalle imprese nel questionario Excelsior rappresenta un'intenzione di assunzione riferita a un orizzonte temporale definito e può risultare più prudente rispetto alle effettive esigenze manifestatesi nel corso dell'anno. In alcune aree del Paese – in particolare nel Nord, dove il mercato del lavoro è più dinamico e caratterizzato da una maggiore mobilità – si osservano invece richieste insoddisfatte: le imprese dichiarano fabbisogni superiori al numero di assunzioni effettivamente registrate. È plausibile che in questi contesti la difficoltà di reperimento, già segnalata dalle stesse imprese Excelsior, si traduca in un differenziale negativo tra intenzioni e realizzazioni.

#### **4.2 Confronto per grandi gruppi professionali (CP2011, 1 digit)**

Come mostrato nel complesso del paragrafo precedente – e in particolare nella tabella 2 e nella figura 1 – il campo di osservazione delle due fonti risulta territorialmente e strutturalmente coerente. Le informazioni di base, qui esaminate, provengono dagli stessi archivi amministrativi, garantendo

l'allineamento del perimetro d'indagine. Nel primo caso, quindi, la coincidenza dei risultati è attesa, poiché entrambe le basi descrivono lo stesso universo di imprese e condividono la medesima struttura informativa di riferimento.

Nel confronto che segue, invece, l'attenzione si sposta sul contenuto professionale, dove la somiglianza non è più garantita ex ante per due ragioni principali. Da un lato, le due fonti misurano fenomeni diversi: Excelsior rileva il fabbisogno dichiarato dalle imprese, ossia le figure professionali di cui prevedono la necessità, mentre il database Inapp-SISCO registra le assunzioni effettive, con il codice CP2011 attribuito in sede amministrativa. Dall'altro lato, le due fonti si differenziano per metodo di rilevazione: Excelsior è un'indagine campionaria, soggetta a errore di stima e a procedure di calibrazione ex post sui totali Inps, mentre Inapp-SISCO si fonda su microdati amministrativi di popolazione.

Di conseguenza, la convergenza osservata sui profili professionali non è un effetto automatico di costruzione, ma l'esito di un confronto empirico tra intenzioni dichiarate e comportamenti effettivi.

La figura 2 evidenzia una sostanziale coerenza nei volumi complessivi, ma differenze significative nella composizione per livello di competenza. Le professioni ad alta qualificazione (High Skill, Grande gruppo 1-3) risultano più numerose nella domanda dichiarata dalle imprese rispetto alle assunzioni effettive: 15,2% contro 10,9%, con uno scarto di oltre quattro punti percentuali. Al contrario, le professioni a competenze intermedie (Medium Skill, Grande gruppo 4-5) mostrano un andamento opposto: le assunzioni effettive (44,3%) superano la domanda prevista (38,9%), con un differenziale positivo di circa 290 mila unità. Le professioni a bassa qualificazione (Low Skill, Grande gruppo 6-8) presentano invece un equilibrio sostanziale tra domanda e assunzioni (43,8% contro 45,8%), con uno scarto marginale che conferma la buona corrispondenza nei segmenti meno qualificati. Nel complesso, il confronto mostra una ricomposizione verso il basso della domanda effettiva di lavoro: a fronte di fabbisogni dichiarati su profili medio-alti, le imprese realizzano più frequentemente assunzioni in classi di competenze intermedie o basse, segnalando un adattamento delle scelte occupazionali alle condizioni reali di offerta di lavoro. Tale esito può essere interpretato come un effetto di sostituzione: in presenza di difficoltà di reperimento, le imprese tendono a orientarsi verso figure di livello intermedio, più disponibili sul mercato e suscettibili di formazione o adattamento interno.

Scendendo più nel dettaglio, la tabella 5 mostra la distribuzione delle assunzioni effettive (Inapp) e della domanda dichiarata (Excelsior) per grande gruppo professionale CP2011. Nelle professioni ad alta qualificazione (gruppi 1-3), lo scarto tra le assunzioni effettive e i fabbisogni dichiarati si concentra nel gruppo 3 (professioni tecniche), dove la quota di assunzioni (6,9%) è sensibilmente inferiore a quella prevista (10,4%). Le professioni a competenze intermedie (gruppi 4-5) mostrano invece un andamento opposto: le assunzioni effettive (44,3%) superano la domanda dichiarata (38,9%), con differenze più marcate per le professioni qualificate nei servizi e nel commercio (gruppo 5), che rappresentano oltre un terzo delle assunzioni complessive. Anche le professioni esecutive d'ufficio (gruppo 4) risultano più numerose nei flussi amministrativi rispetto ai fabbisogni espressi dalle imprese, suggerendo un parziale spostamento verso profili contigui e più facilmente reperibili. Tra le professioni a bassa qualificazione (gruppi 6-8) prevale una sostanziale corrispondenza tra le due fonti, con alcune differenze interne: le professioni artigiane e operaie specializzate (gruppo 6) mostrano valori allineati, mentre per i conduttori di impianti (gruppo 7) si registra un deficit di assunzioni (8,9% contro 12,7%) e per le professioni non qualificate (gruppo 8) una quota più elevata di assunzioni (19,2% contro 16,5%). Poiché i dati Excelsior derivano da un'indagine campionaria, la presenza di gruppi professionali di piccole dimensioni può amplificare gli scostamenti percentuali, che vanno



quindi interpretati con cautela. Le differenze più consistenti nei grandi gruppi centrali e nei segmenti operativi, invece, potrebbero riflettere fenomeni più strutturali, indicando un possibile spostamento della domanda effettiva verso profili contigui di livello inferiore. Questa simmetria suggerisce una possibile traslazione verso il basso delle assunzioni effettive, coerente con un comportamento adattivo delle imprese di fronte alla difficoltà di reperire lavoratori tecnici o specializzati.

L'analisi per dimensione d'impresa (tabella 6) e tipologia contrattuale (tabella 6) mostra che la composizione per grandi gruppi professionali varia poco con la dimensione aziendale, salvo uno scostamento più marcato nelle microimprese. Le professioni dei servizi e del commercio (gruppo 5) seguono un andamento a 'U', più presenti nelle imprese piccole e grandi e meno nelle classi intermedie. Per tipologia contrattuale, le professioni tecniche e intellettuali (gruppi 2-3) si concentrano nei rapporti a tempo indeterminato, mentre le professioni dei servizi (gruppo 5) e non qualificate (gruppo 8) prevalgono nei contratti a termine.

Queste prime analisi sembrano fare emergere tre regolarità: un minor numero di assunzioni high skill stimate rispetto ai fabbisogni, una sovrarappresentazione delle professioni intermedie e una ricomposizione interna delle low skill, con spostamenti dal gruppo 7 al gruppo 8.

### **4.3 Confronto per gruppi professionali (CP2011, 2 digit)**

Il confronto a due digit tra i fabbisogni dichiarati dalle imprese e le assunzioni effettive mette in luce un mercato del lavoro che appare coerente nei volumi complessivi ma disallineato nella composizione professionale. Le due fonti descrivono lo stesso universo di rapporti di lavoro da prospettive differenti: Excelsior misura le intenzioni e i fabbisogni espressi ex ante, mentre l'archivio Inapp restituisce le scelte effettive delle imprese ex post.

La distanza che emerge potrebbe riflettere, in proporzioni difficili da separare, sia differenze di misurazione e di codifica, sia veri processi di adattamento. Le imprese, in parte, ricompongono la propria domanda in base alla disponibilità di lavoratori e ai vincoli di reperimento, spostandosi talvolta verso profili esecutivi o generici rispetto a quelli inizialmente previsti.

La figura 3 e la tabella A1 mostrano che le discrepanze non sono distribuite in modo uniforme: si concentrano in pochi codici numericamente consistenti, mentre per la maggior parte delle professioni le differenze si collocano entro un intervallo di circa +10%, un livello compatibile con la normale variabilità derivante da tempi di rilevazione, codifiche e coperture diverse tra le due fonti.

La stabilità dei totali ha invece una spiegazione metodologica precisa: i dati Excelsior, pur derivando da un'indagine campionaria, sono riportati all'universo utilizzando i totali Inps sui nuovi rapporti di lavoro come vincolo di calibrazione, mentre le COB-Inapp, costituite da dati di popolazione, sono già normalizzate e coerenti con gli archivi Inps.

La prossimità dei valori aggregati tra le due fonti è quindi un effetto atteso di costruzione statistica, non la prova di una convergenza effettiva nella distribuzione delle professioni.

Nel gruppo 1, che include le professioni intellettuali e di elevata specializzazione, gli scostamenti più ampi riguardano i ruoli direzionali. Gli amministratori e direttori di grandi aziende (1.2) mostrano un numero di assunzioni superiore del 144% rispetto a Excelsior, e i responsabili di piccole aziende (1.3) un +58%. Si tratta tuttavia di profili poco numerosi, nei quali variazioni ridotte producono forti differenze percentuali. È probabile che queste divergenze derivino da codifiche amministrative ampie,



che nelle Comunicazioni Obbligatorie tendono ad accorpate funzioni gestionali o intermedie sotto la categoria 'direttori'.

Nel gruppo 2, che comprende le professioni specialistiche, le differenze assumono un carattere più strutturale. Le professioni scientifiche e informatiche (2.1) e quelle sanitarie (2.4) risultano più numerose nei dati Inapp (+26% e +51%), mentre gli ingegneri e architetti (2.2) presentano un marcato deficit (-63%) e i profili gestionali e della formazione (2.5-2.6) oscillano tra -18% e -23%. L'andamento doppio riflette la segmentazione del mercato: eccedenze nei settori scientifici e sanitari, dove la domanda è in crescita e l'offerta ampia, e carenze nei profili tecnico-ingegneristici e gestionali, dove i fabbisogni dichiarati restano in parte insoddisfatti.

Le discrepanze si accentuano nel gruppo 3, dedicato alle professioni tecniche. Dove quasi tutte le sottocategorie registrano assunzioni inferiori alle previsioni: -19% per le professioni ingegneristiche e scientifiche (3.1), -16% per quelle sanitarie (3.2) e fino a -50% per le professioni tecniche in attività amministrative, finanziarie e commerciali (3.3). Solo le professioni tecniche nei servizi alla persona (3.4) mostrano un lieve surplus (+3%). Il segno negativo costante suggerisce una difficoltà persistente nel reperire figure tecniche e specialistiche, ma anche un effetto di riclassificazione verso le professioni impiegate del gruppo 4.

Nel gruppo 4, che comprende le professioni esecutive d'ufficio, si concentrano infatti le eccedenze più rilevanti. Gli impiegati di segreteria e alle macchine da ufficio (4.1) segnano un +89%, gli impiegati contabili e amministrativi (4.3) un +38%, e gli addetti alla raccolta e conservazione della documentazione (4.4) addirittura un +194%. Questi profili, numerosi e trasversali, spiegano buona parte della divergenza complessiva tra le due fonti. Molte imprese sembrano compensare la carenza di tecnici o specialisti con figure di livello esecutivo, più facilmente reperibili, o assegnano a queste mansioni codici professionali più generici nelle comunicazioni amministrative. L'effetto è una riclassificazione verso il basso della domanda, che riduce il peso relativo delle professioni tecniche e accresce quello delle impiegate.

Il gruppo 5, che include le professioni qualificate nei servizi e nel commercio, appare invece più stabile. Le differenze variano da +9% nel commercio (5.1) a +21% nella ristorazione (5.2), mentre i servizi sanitari e sociali (5.3) mostrano un -39%. Nel complesso, le eccedenze e i deficit tendono a compensarsi, delineando un'area di sostanziale equilibrio, in cui le variazioni sembrano legate più a fenomeni stagionali o territoriali che a differenze strutturali tra le due fonti.

Va però ricordato che queste compensazioni si osservano nei valori percentuali ma non nei volumi assoluti: gli scarti positivi si concentrano in gruppi ad alta numerosità (come 4.1 o 8.4), mentre i deficit riguardano profili più circoscritti (come 3.3 o 7.3). Ne deriva che l'equilibrio apparente fra eccessi e carenze riflette la diversa scala dei fenomeni più che una reale simmetria di composizione.

Il gruppo 6, composto da artigiani e operai specializzati, mostra un comportamento disomogeneo. L'edilizia e gli artigiani tradizionali (6.1 e 6.5) registrano un leggero eccesso di assunzioni (+19%), mentre la metalmeccanica e l'elettronica (6.2) segnano un deficit significativo (-24%). Le divergenze riflettono la diversa struttura dei comparti produttivi: le imprese industriali tecnologicamente più avanzate faticano a reperire manodopera qualificata, mentre nei settori tradizionali la disponibilità resta più elevata.

Nel gruppo 7, che riunisce operai specializzati e conduttori di impianti, la tendenza è chiaramente negativa. Le assunzioni risultano inferiori alle previsioni in quasi tutte le categorie: -19% per gli operai al montaggio (7.2), -28% per i conduttori di veicoli e macchinari mobili (7.4) e -54% per gli operatori di macchinari fissi in

agricoltura e nell'industria alimentare (7.3). L'uniformità del segno conferma una carenza strutturale di manodopera qualificata, in particolare nei settori produttivi a maggiore intensità tecnica.

Il gruppo 8, infine, che raccoglie le professioni non qualificate, mostra un andamento opposto. Le assunzioni effettive superano sistematicamente i fabbisogni dichiarati: +10% per il commercio e i servizi (8.1), +108% per la manifattura e costruzioni (8.4) e +238% per le attività domestiche e ricreative (8.2). Solo l'agricoltura (8.3) presenta un valore negativo (-44%). L'eccesso di assunzioni nelle professioni a bassa qualifica suggerisce una più ampia disponibilità di manodopera non specializzata e, in parte, l'uso di codici amministrativi più generici nelle fonti amministrative.

Le discrepanze più ampie – deficit nei gruppi tecnici e operai specializzati, eccedenze nei gruppi impiegatizi e non qualificati – rappresentano un segnale della ricomposizione qualitativa del mercato del lavoro, dove la realizzazione effettiva delle assunzioni tende a concentrarsi su profili intermedi o generici rispetto alle intenzioni dichiarate.

#### **4.4 Lettura interpretativa complessiva**

L'insieme dei risultati a due digit, sintetizzati nella figura 3 e nei dati della tabella A1, conferma che le differenze tra le due fonti non si collocano tanto nei volumi complessivi quanto nella composizione interna delle professioni. La distanza che emerge tra Excelsior e l'Inapp non ha un'unica spiegazione: può derivare da disallineamenti di classificazione o di calendario, da limiti di copertura dei dati oppure, più verosimilmente, da una combinazione di questi fattori insieme a reali meccanismi di adattamento della domanda di lavoro. Nel passaggio dalle intenzioni alle assunzioni le imprese si confrontano infatti con vincoli concreti – la disponibilità di lavoratori, le condizioni contrattuali, i tempi di inserimento, le dinamiche di turnover, licenziamenti o dimissioni non previste – che modificano la composizione professionale dei flussi in ingresso.

La figura 3 rappresenta graficamente questi scarti. I valori negativi si concentrano nelle professioni tecniche e tra gli operai qualificati, mentre le eccedenze emergono nei gruppi impiegatizi e nelle professioni non qualificate. Il disegno è asimmetrico ma coerente: laddove le imprese dichiarano fabbisogni di profili più qualificati che poi non riescono a soddisfare, aumentano le assunzioni su figure contigue di livello inferiore. Gli scarti più accentuati si registrano nei codici più numerosi e consolidati, mentre le variazioni molto ampie su basi ridotte dipendono in larga misura da effetti di scala o da differenze di codifica e vanno lette con prudenza.

La lettura analitica della tabella A1 consente di precisare questa tendenza. Nei profili tecnico-specialistici e negli operai qualificati emergono deficit consistenti: 2.2 Ingegneri e architetti 34 030 (Excelsior) vs 12 486 (COB) -63 %; 3.3 Tecnici in attività amministrative, finanziarie e commerciali 155 740 vs 78 517 -50 %; 7.4 Conducenti di veicoli e macchinari mobili 268 080 vs 191 825 -28 %; 7.3 Operatori di macchinari fissi in agricoltura e industria alimentare 23 860 vs 10 862 -54 %. Scarti di tale ampiezza, su codici centrali e numerosi, rinviano a vincoli effettivi di offerta e, in parte, a differenze di codifica: nei flussi amministrativi le imprese tendono talvolta ad assegnare i neoassunti a categorie contigue di livello inferiore (ad esempio 3.3 → 4.1-4.3; 7.3-7.4 → 8.4). Tuttavia, la sistematicità delle divergenze mostra che non si tratta solo di un effetto di classificazione, ma anche del riflesso di una carenza strutturale di offerta di competenze tecnico-professionali.

Di segno opposto sono le eccedenze nelle famiglie impiegatizie e non qualificate, dove le assunzioni effettive superano le intenzioni dichiarate: 4.1 Segreteria e macchine d'ufficio 115 830 vs 219 081

+89%; 4.3 Amministrativi, contabilità e finanza 73 290 vs 100 820 +38 %; 4.4 Documentazione e archivi 8 600 vs 25 257 +194 %; 5.2 Ricettivo-ristorazione 574 840 vs 696 267 +21 %; 8.4 Non qualificate nella manifattura e nelle costruzioni 78 700 vs 163 348 +108 %; 8.2 Non qualificate in attività domestiche e ricreative 5 060 vs 17 093 +238 %. Queste differenze indicano un processo di adattamento: quando la ricerca di profili tecnici o specializzati non trova esito, le imprese coprono i fabbisogni con figure contigue più facilmente reperibili, in particolare nelle coppie professionali 3→4 e 7→8.

La stessa logica si ritrova negli aggregati di sintesi: High-skill 10,9 % (Inapp) vs 15,2 % (Excelsior); Medium-skill 44,3 % vs 38,9 %; Low-skill 43,8 % vs 45,8 %. L'equilibrio dei volumi complessivi si accompagna dunque a una ricomposizione qualitativa, con maggiore realizzazione nelle fasce intermedie, minore nei profili tecnico-specialistici e una sostanziale stabilità nei segmenti a bassa qualificazione.

In alcuni codici di piccola dimensione, come 1.2 Amministratori e direttori di grandi aziende (+144 %), 1.3 Responsabili di piccole aziende (+58 %) e 2.4 Specialisti della salute (+51 %), le variazioni percentuali risultano elevate per effetto di scala. Qui la lettura deve essere prudente: la natura campionaria di Excelsior comporta margini d'errore più ampi nei gruppi poco numerosi, dove anche piccole variazioni assolute possono produrre scostamenti percentuali marcati.

Una parte residua delle differenze deriva da caratteristiche strutturali delle due fonti. Excelsior rileva intenzioni di assunzione su base campionaria e ricostruisce i codici CP2011 a partire da descrizioni testuali, con un orizzonte temporale previsionale; le COB registrano invece gli avviamenti effettivi, utilizzano codifiche amministrative, applicano regole di esclusione (trasformazioni, somministrati, rapporti brevi) e seguono i tempi effettivi di attivazione dei contratti. Queste divergenze di campo, di timing e di classificazione possono generare scarti, soprattutto nei settori stagionali o nei gruppi numericamente ridotti, ma non spiegano la coerenza e l'ampiezza delle differenze riscontrate nei profili principali.

Nel complesso, i risultati delineano un pattern stabile di traslazione verso il basso: le imprese tendono a realizzare i programmi occupazionali assumendo, in assenza di candidati con le qualifiche previste, lavoratori con profili di livello inferiore ma più disponibili sul mercato. È un fenomeno di natura aggregata che riflette la flessibilità adattiva del sistema produttivo, capace di mantenere la stabilità dei volumi complessivi compensando gli squilibri qualitativi tra domanda prevista e assunzioni effettive.

**Tabella 1.** Imprese ASIA / Inps per dimensione (numero di dipendenti) e numero di dipendenti (2018)

Dimensione media	Imprese		Dipendenti	
	Inps	ASIA	Inps	ASIA
a. <1	145.669	150.723	41.104	36.664
b. 1-9	1.099.019	1.102.960	3.119.745	3.064.709
c. 10-49	171.293	163.295	3.181.292	3.022.016
d. 50-249	24.158	23.255	2.364.897	2.277.347
e. 250 e oltre	4.176	4.082	4.128.941	4.015.460
1 e più	1.298.646	1.293.592	12.794.875	12.379.532
<b>Totale</b>	<b>1.444.315</b>	<b>1.444.315</b>	<b>12.835.979</b>	<b>12.416.196</b>

Nota: <1 è da intendersi come ≤0.5, 1-9 come >0.5 e ≤9.5, ecc.

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Inps e ASIA 2018

**Tabella 2.** Universo delle imprese Excelsior e Inapp per regione (2018)

Regione	Excelsior	Inapp	Excelsior-Inapp	%
01-Piemonte	86.782	85.554	-1.228	-1,4%
02-Valle d'Aosta	3.447	3.386	-61	-1,8%
03-Lombardia	227.962	230.305	2.343	1,0%
04-Trentino-Alto Adige	28.548	28.949	401	1,4%
05-Veneto	118.026	117.399	-627	-0,5%
06-Friuli-Venezia Giulia	24.462	24.302	-160	-0,7%
07-Liguria	34.848	34.220	-628	-1,8%
08-Emilia-Romagna	103.752	103.193	-559	-0,5%
09-Toscana	96.668	96.188	-480	-0,5%
10-Umbria	19.713	19.442	-271	-1,4%
11-Marche	38.540	38.201	-339	-0,9%
12-Lazio	124.639	127.394	2.755	2,2%
13-Abruzzo	30.315	29.859	-456	-1,5%
14-Molise	6.101	6.137	36	0,6%
15-Campania	113.186	112.346	-840	-0,7%
16-Puglia	82.564	81.889	-675	-0,8%
17-Basilicata	10.938	10.770	-168	-1,5%
18-Calabria	32.673	31.777	-896	-2,7%
19-Sicilia	85.007	83.927	-1.080	-1,3%
20-Sardegna	34.005	33.408	-597	-1,8%
<b>Totale</b>	<b>1.302.176</b>	<b>1.298.646</b>	<b>-3.530</b>	<b>-0,27%</b>

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Excelsior e archivi amministrativi integrati, 2018

**Tabella 3.** Selezione delle assunzioni osservate nel 2018

	Durata	Giorni	Trasf. Soc	Rientro	Senza causa	Prosecuz	Altre cause	Assunzioni	
	1	2	3	4	5	6	7	Si	Totale
gen-18	36.263	19.828	44.222	1.787	26.150	115.866	3.675	338.157	585.947
feb-18	39.230	18.827	9.289	386	10.507	10.241	3.279	277.146	368.904
mar-18	43.723	23.955	15.206	333	9.026	9.292	4.168	344.506	450.209
apr-18	55.067	26.075	17.709	353	9.152	9.260	4.323	374.197	496.136
mag-18	58.568	29.001	10.863	363	9.189	8.589	5.693	381.641	503.907
giu-18	72.103	33.523	13.015	508	9.071	6.995	9.174	422.630	567.019
lug-18	62.368	29.830	22.299	535	10.314	7.843	13.399	348.484	495.071
ago-18	51.353	18.843	11.350	225	6.110	4.359	5.075	173.198	270.514
set-18	60.979	18.052	8.492	297	6.128	4.934	9.270	298.845	406.996
ott-18	57.674	21.547	12.948	456	8.343	7.636	13.076	308.028	429.709
nov-18	51.417	13.699	27.719	266	6.166	5.018	11.624	252.778	368.687
dic-18	74.260	10.748	16.941	181	8.320	4.985	11.117	197.166	323.718
<b>Totale</b>	<b>663.004</b>	<b>263.929</b>	<b>210.051</b>	<b>5.690</b>	<b>118.476</b>	<b>195.018</b>	<b>93.873</b>	<b>3.716.776</b>	<b>5.266.817</b>
	<b>12,6%</b>	<b>5,0%</b>	<b>4,0%</b>	<b>0,1%</b>	<b>2,2%</b>	<b>3,7%</b>	<b>1,8%</b>	<b>70,6%</b>	<b>100%</b>

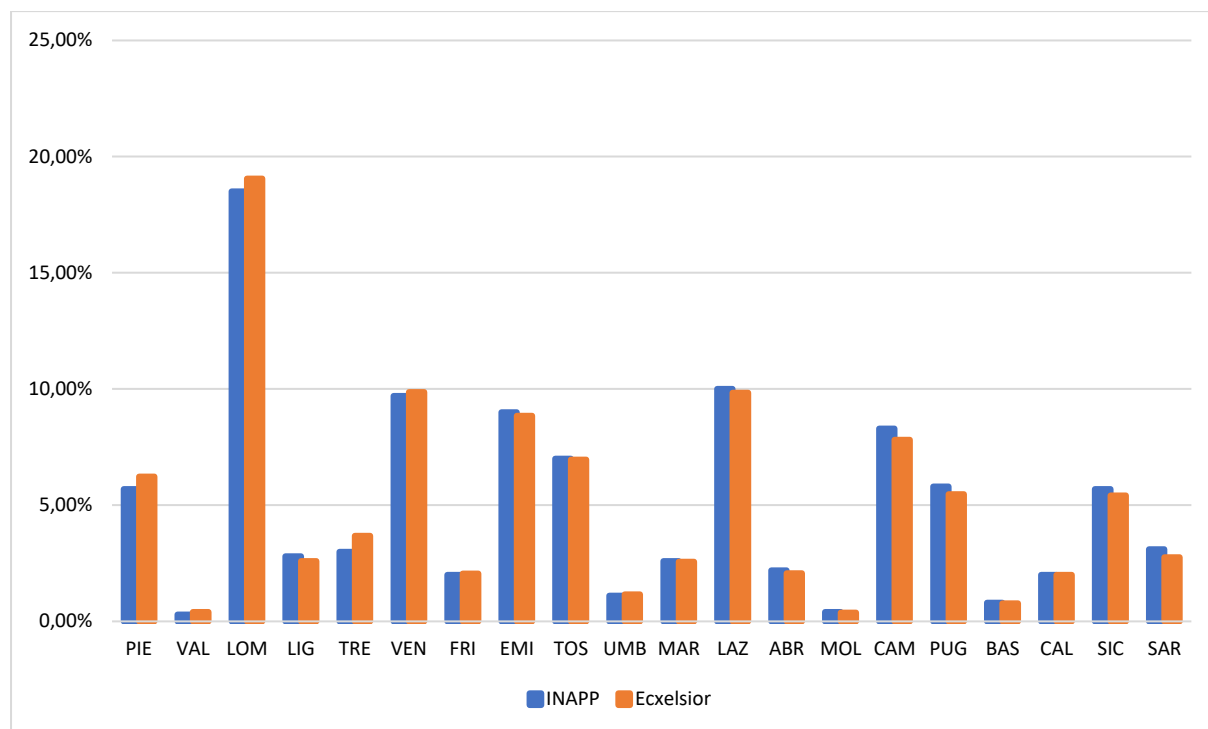
Fonte: elaborazioni Inapp su archivi Inps-COB, anno 2018

20 Analisi delle aspettative della domanda di lavoro

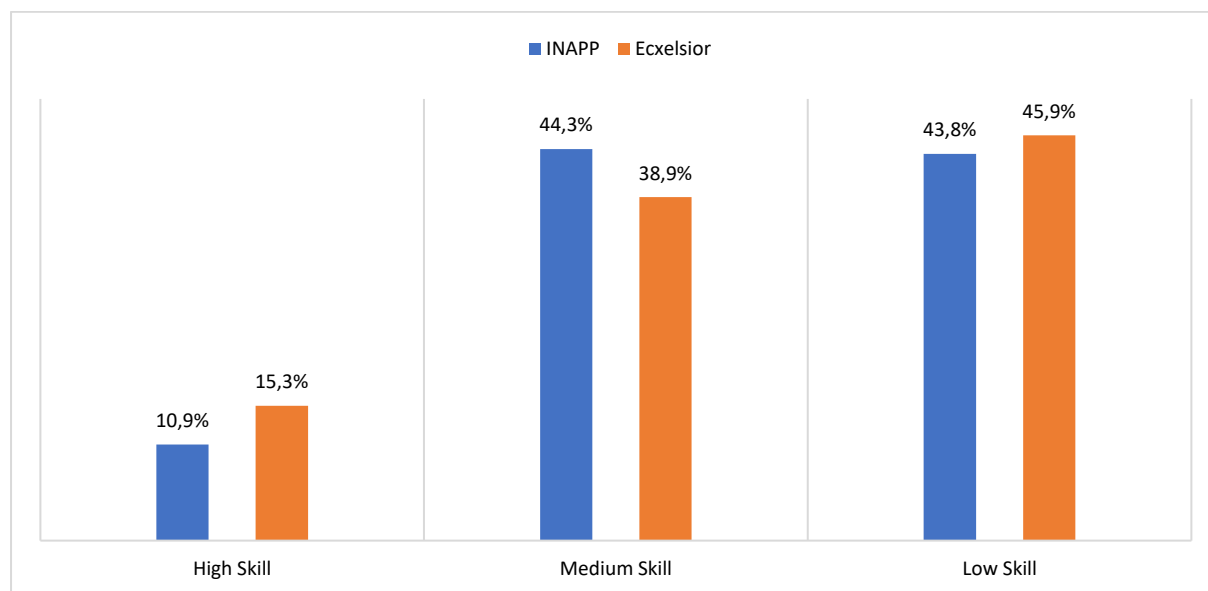
**Tabella 4.** Classificazione delle assunzioni per professione (I Grande gruppo CP2011), anno 2018

Professione (I Grande gruppo CP2011)	Durata		Giorni		Trasformazioni societarie		Rientro		Senza causa		Prosecuzione		Altre cause		Assunzioni	
	1		2		3		4		5		6		7		Si	
	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%
Missing	10.660	1,6	2.322	0,9	81.068	38,6	713	12,5	12.795	10,8	29.340	15,0	426	0,5	37.237	1,0
1 - Dirigenti	517	0,1	55	0,0	1.720	0,8	25	0,4	808	0,7	775	0,4	255	0,3	16.164	0,4
2 - Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	7.181	1,1	1.984	0,8	10.042	4,8	210	3,7	4.286	3,6	5.938	3,0	3.245	3,5	132.616	3,6
3 - Professioni tecniche	25.504	3,8	14.139	5,4	18.120	8,6	316	5,6	7.014	5,9	12.979	6,7	3.232	3,4	255.297	6,9
4 - Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	44.135	6,7	12.702	4,8	24.297	11,6	1.021	17,9	13.274	11,2	15.474	7,9	10.287	11,0	428.362	11,5
5 - Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	287.241	43,3	148.147	56,1	31.487	15,0	1.773	31,2	38.055	32,1	62.274	31,9	37.976	40,5	1.219.669	32,8
6 - Artigiani, operai specializzati e agricoltori	85.382	12,9	19.637	7,4	15.360	7,3	498	8,8	14.378	12,1	22.458	11,5	15.755	16,8	582.322	15,7
7 - Conduttori di impianti e operai di macchinari fissi e mobili	45.926	6,9	11.399	4,3	13.639	6,5	382	6,7	9.004	7,6	17.919	9,2	4.812	5,1	331.771	8,9
8 - Professioni non qualificate	156.459	23,6	53.543	20,3	14.310	6,8	752	13,2	18.863	15,9	27.854	14,3	17.885	19,1	713.320	19,2
<b>Totale</b>	<b>663.005</b>	<b>100</b>	<b>263.928</b>	<b>100</b>	<b>210.044</b>	<b>100</b>	<b>5.690</b>	<b>100</b>	<b>118.476</b>	<b>100</b>	<b>195.010</b>	<b>100</b>	<b>93.873</b>	<b>100</b>	<b>3.716.758</b>	<b>100</b>

Fonte: elaborazioni Inapp su archivi Inps-COB, anno 2018

**Figura 1.** Domanda di lavoro e assunzioni per regione, Excelsior e Inapp (2018)

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Excelsior e archivi amministrativi integrati, 2018

**Figura 2.** Domanda di lavoro e assunzioni per livelli di skills, Excelsior e Inapp (2018)

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Excelsior e archivi amministrativi integrati, 2018

**Tabella 5.** Domanda di lavoro e assunzioni per grande gruppo professionale, Excelsior e Inapp (2018)

Professioni		Inapp		Excelsior	
<b>High Skill</b>	1 - Dirigenti	16.164	0,4%	4.916	0,1%
	2 - Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	132.616	3,6%	163.941	4,7%
	3 - Professioni tecniche	255.297	6,9%	364.248	10,4%
<b>Medium Skill</b>	4 - Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	428.362	11,5%	281.464	8,1%
	5 - Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	1.219.669	32,8%	1.077.309	30,8%
<b>Low Skill</b>	6 - Artigiani, operai specializzati e agricoltori	582.322	15,7%	581.684	16,6%
	7 - Conduttori di impianti e operai di macchinari fissi e mobili	331.771	8,9%	444.254	12,7%
	8 - Professioni non qualificate	713.320	19,2%	577.151	16,5%

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Excelsior e archivi amministrativi integrati, 2018

**Tabella 6.** Domanda di lavoro e assunzioni per grande gruppo e dimensione di impresa, Excelsior e Inapp (2018)

Professioni		Inapp				Excelsior			
		1-9	10-49	50-249	250 e oltre	1-9	10-49	50-249	250 e oltre
<b>High Skill</b>	1 – Dirigenti	0,3%	0,4%	0,6%	0,7%	0,1%	0,1%	0,3%	0,3%
	2 - Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	2,0%	3,2%	4,7%	7,4%	2,7%	4,3%	7,1%	7,8%
	3 - Professioni tecniche	4,0%	6,7%	10,4%	10,9%	7,1%	10,1%	14,6%	14,7%
<b>Medium Skill</b>	4 - Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	10,3%	11,9%	13,5%	12,1%	7,5%	7,8%	8,9%	9,2%
	5 - Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	42,1%	28,5%	20,6%	30,0%	39,4%	27,9%	17,3%	31,9%
<b>Low Skill</b>	6 - Artigiani, operai specializzati e agricoltori	16,3%	18,2%	15,0%	9,8%	20,2%	18,7%	13,5%	6,9%
	7 - Conduttori di impianti e operai di macchinari fissi e mobili	6,6%	11,5%	11,0%	7,8%	10,1%	15,6%	14,7%	10,8%
	8 - Professioni non qualificate	18,1%	19,1%	22,9%	18,2%	13,0%	15,6%	23,7%	18,5%

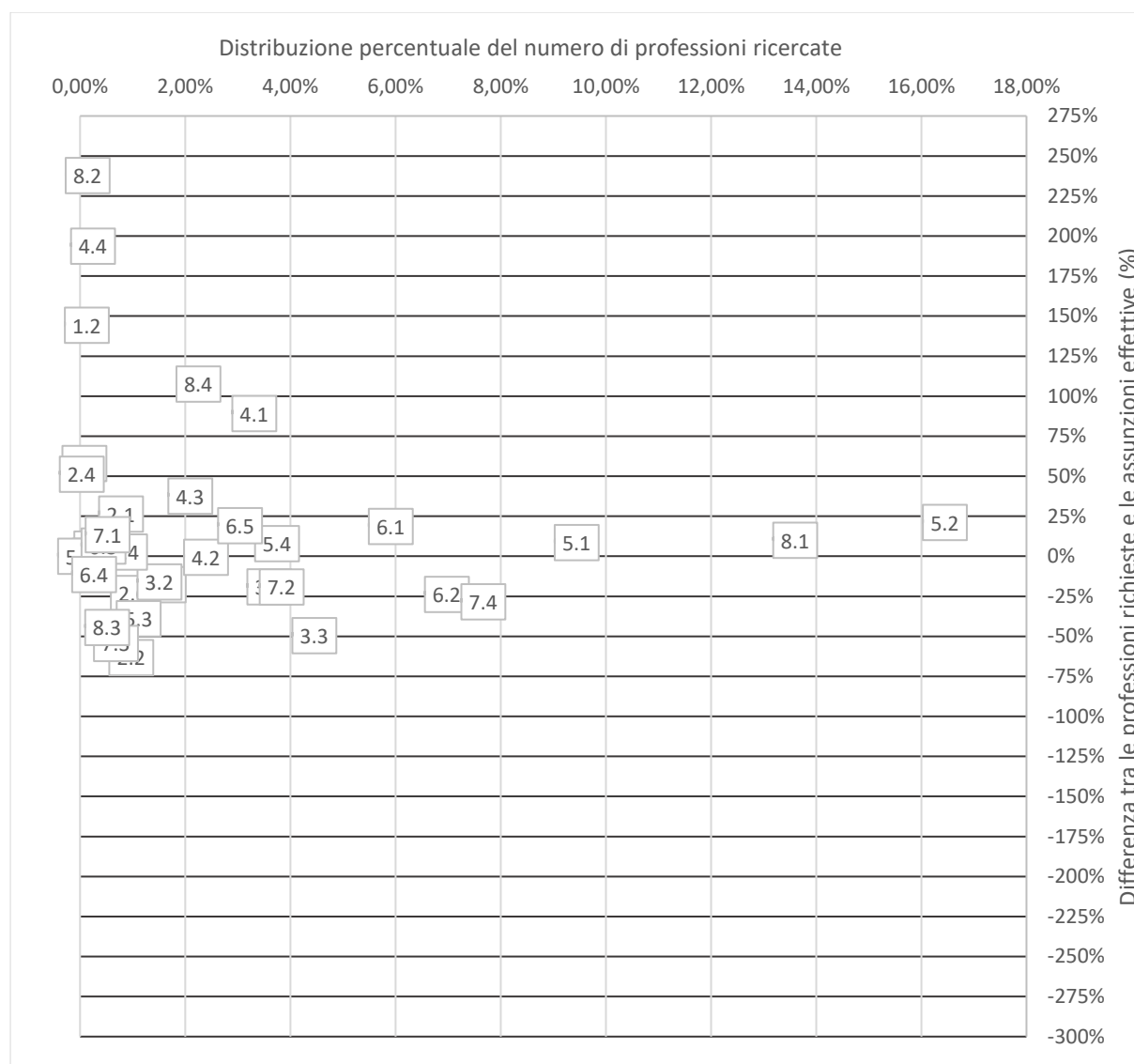
Fonte: elaborazioni Inapp su dati Excelsior e archivi amministrativi integrati, 2018



**Tabella 7.** Domanda di lavoro e assunzioni per professione e tipologia contrattuale, Excelsior e Inapp (2018)

Professioni		Inapp		Excelsior	
		Indeterminato	Determinato	Indeterminato	Determinato
<b>High Skill</b>	1 – Dirigenti	0,9%	0,2%	0,4%	0,0%
	2 - Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	6,5%	2,1%	7,0%	3,5%
	3 - Professioni tecniche	10,2%	5,1%	14,3%	8,4%
<b>Medium Skill</b>	4 - Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	14,7%	9,9%	9,2%	7,5%
	5 - Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	23,8%	37,4%	23,2%	34,7%
<b>Low Skill</b>	6 - Artigiani, operai specializzati e agricoltori	19,2%	13,8%	20,8%	14,5%
	7 - Conduttori di impianti e operai di macchinari fissi e mobili	9,3%	8,7%	12,6%	12,8%
	8 - Professioni non qualificate	14,4%	21,7%	12,5%	18,6%

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Excelsior e archivi amministrativi integrati, 2018

**Figura 3.** Numero di posizioni ricercate e assunte per gruppo professionale (CP 2011, 2 digit)

Nota: i dati della figura 3 sono presenti nella tabella in appendice A1.  
 Fonte: elaborazioni Inapp su dati Excelsior e archivi amministrativi integrati, 2018

## 5. Conclusioni

In questa breve analisi, di carattere esplorativo, sono stati approfonditi alcuni nodi concettuali – la domanda di lavoro, la rilevazione dei posti vacanti e il mismatch – che riguardano le aspettative della domanda di lavoro e il confronto tra le previsioni dei fabbisogni professionali e i comportamenti effettivi di assunzione. Tali aspetti sono strettamente connessi all’interesse che, nel corso degli ultimi decenni, i principali attori istituzionali preposti al governo del mercato del lavoro hanno riservato al tema dell’incontro tra domanda e offerta di lavoro.

La domanda di ricerca di questo working paper è stata quella dell’analisi delle aspettative della domanda di lavoro e del confronto con le assunzioni effettive, in questo caso, dalle Comunicazioni

Obbligatorie (COB). Tale attività è stata impostata nel corso dei mesi passati e ha permesso di arrivare a degli esiti che si possono nondimeno definire in fieri e di cui il presente prodotto rappresenta solo un primo step. La complessità intrinseca di un tale progetto prevedeva, difatti, dal punto di vista degli aspetti metodologici, un percorso obbligato che non può che essere compiuto in fasi successive. Questo perché, da un lato, nel corso dei decenni, il progetto Excelsior è cresciuto in maniera significativa con l'elaborazione di analisi mensili che, ad esempio, a partire dal 2017, fanno riferimento alla codifica delle professioni mediante algoritmi, e solo da ciò si può facilmente comprendere la non immediatezza di tali confronti. Dall'altro lato, la connessione di banche dati amministrative, assai diverse tra di loro – tra le quali le Comunicazioni Obbligatorie (COB) di fonte SISCO, gli archivi Istat di Asia Imprese e Inps dati di impresa e rapporti di lavoro dipendente – necessita di tempi non comprimibili e di un'attenta calibrazione delle grandezze oggetto di confronto (identificazione delle imprese oggetto di confronto, numero di assunzioni, codice della professione/occupazione Istat CP2011). Nel secondo capitolo sono stati esaminati gli aspetti metodologici e definitivi alla base delle grandezze considerate, con particolare riferimento alla classificazione delle professioni e dei settori economici, alla stima delle variabili campionarie, agli obiettivi generali del sistema Excelsior e agli elementi innovativi introdotti con la rilevazione del 2017.

Excelsior diffonde risultati anche a livelli più granulari della classificazione CP2011, fino al terzo e quarto digit, ma la comparabilità con le fonti amministrative si riduce sensibilmente man mano che aumenta il livello di dettaglio. A questi livelli, la numerosità campionaria di Excelsior tende a diminuire e l'accuratezza della codifica professionale si riduce, mentre le differenze nella struttura dei dati – basati su intenzioni di assunzione ex ante e non su rapporti di lavoro effettivi – rendono meno stabile il confronto con le Comunicazioni Obbligatorie e con gli archivi Inps. Per questa ragione, l'analisi si è concentrata sul livello a due digit, che rappresenta il miglior equilibrio tra dettaglio informativo, significatività statistica e coerenza classificatoria tra le due fonti.

L'analisi condotta al secondo digit della classificazione CP2011 mostra che le differenze tra Excelsior e Inapp-COB possono essere interpretate come manifestazioni di un mercato del lavoro reale e in evoluzione. In un sistema dinamico, la domanda e l'offerta non coincidono mai pienamente: gli scarti tra fabbisogni dichiarati e assunzioni effettive riflettono i tempi di aggiustamento, i vincoli di reperimento, le scelte organizzative delle imprese e le strategie individuali dei lavoratori. Tuttavia, alcune divergenze possono anche derivare da aspetti legati alla qualità delle informazioni, quali una codifica professionale non del tutto omogenea, la diversa ampiezza dei campioni o la natura amministrativa dei dati, che comporta talvolta errori o omissioni di registrazione. Questi elementi non invalidano il confronto, ma richiedono che i risultati siano letti alla luce delle caratteristiche proprie di ciascun sistema informativo.

Un'altra questione cruciale riguarda la valutazione dell'ampiezza delle divergenze. Scarti entro margini moderati – ad esempio del 20-30 % – possono essere considerati coerenti con la normale variabilità del mercato, con le differenze di codifica o con la struttura delle fonti. Divergenze più ampie, superiori al 50% e osservate in alcuni gruppi professionali, richiedono invece un'interpretazione più approfondita: in questi casi, la distanza può riflettere una tensione strutturale legata alla scarsità di competenze disponibili, a un disallineamento qualitativo dei dati o a specificità settoriali e territoriali. Scarti di analoga entità possono inoltre dipendere da strategie di pianificazione delle imprese – che talvolta sovrastimano o sottostimano i fabbisogni previsti – o da residui di classificazione dovuti alle diverse modalità di rilevazione nelle due fonti. Per queste ragioni, le differenze più ampie devono

essere considerate indicatori di potenziali aree di squilibrio, ma non come misure dirette di inefficienza o di errore statistico.

In prospettiva, per approfondire meglio i risultati, le cause e la natura delle divergenze, si potrebbe sviluppare un'analisi longitudinale e, soprattutto, costruire un dataset integrato di microdati Excelsior COB/Inps, basato sul matching degli identificativi aziendali. Ciò consentirebbe di osservare in modo diretto le strategie di assunzione delle singole imprese e di valutare con maggiore precisione la coerenza tra i fabbisogni dichiarati e i comportamenti effettivi di reclutamento, migliorando al tempo stesso la qualità del monitoraggio e la capacità previsiva delle analisi Excelsior-Inapp.

Un ulteriore sviluppo è quello di utilizzare solo la fonte COB, perché questa è anche la fonte con l'aggiornamento più rapido (ammesso che la tempestività sia così rilevante) e più importante dell'analisi dell'evoluzione storica dei fabbisogni formativi e professionali, considerando anche i tempi necessari per l'eventuale formazione del personale. A questo riguardo, vale evidenziare che molte delle assunzioni osservate sono a tempo indeterminato: in questi casi, l'impresa assume persone già formate? Forse sottraendole al precedente datore di lavoro (*cherry picking*) il quale non aveva nessuna intenzione di licenziarle? Sono questi, alcuni quesiti a cui non è stato possibile rispondere in questa fase dell'attività di ricerca, tuttavia propedeutica a successivi lavori in materia.

Un altro aspetto interessante rinvenuto, dall'analisi di tali dati, è quella derivante da una codifica dei grandi gruppi della Classificazione delle professioni Istat CP2011 per livelli di skills (high, medium, low). Tale analisi ha mostrato che il sistema produttivo delle imprese potrebbe non trovare figure professionali high-skill e sarebbe costretto a traslare le scelte di reclutamento verso professioni attigue, ma con competenze meno qualificate. Tale ipotesi di skill mismatch è da considerare, nondimeno, passibile di ulteriori approfondimenti, in quanto sconta la forte assunzione iniziale che la domanda di lavoro nazionale possa essere maggiormente qualificata della relativa offerta, e ciò non è sempre il caso concreto.

Un ultimo aspetto metodologico e concettuale, meritevole di un approfondimento maggiore, è quello di valutare in che misura il Sistema informativo Excelsior possa essere utilizzabile quale *proxy* dei posti vacanti (*vacancies*). Ad una prima ricognizione, il progetto camerale non sembra rispondere appieno agli stringenti vincoli di carattere definitorio che si sono rivenuti, ad esempio, nelle indagini messe in campo, da più di un decennio oramai, da parte degli istituti di ricerca statistica, quali il BLS statunitense, l'ONS anglosassone, l'EUROSTAT ed anche lo stesso Istat.

Altre piste di lavoro futuro, in un'ottica complementare a questo working paper, da svolgersi mediante studi di caso qualitativi, potrebbero essere quelle di indagare quanto delle attività formative degli Enti bilaterali e dei Fondi interprofessionali derivino dalle rilevazioni delle analisi dei fabbisogni a cui queste stesse organizzazioni hanno pur fornito un impulso non episodico, intorno agli anni Novanta. Tali analisi, prettamente di carattere qualitativo, oltrepassano, evidentemente, tutto quanto ci possono raccontare i dati quantitativi ma rimane pur sempre la consapevolezza che ci deriva dagli anni Novanta, almeno in questo campo specifico, che da essi bisogna comunque partire per avere una valutazione del loro valore euristico, ai fini del miglior incontro tra domanda ed offerta di lavoro, nei complessi mercati del lavoro locali italiani.

## Appendice

**Tabella A1.** Numero di posizioni ricercate e assunte per gruppo professionale (CP 2011, 2 digit)

Professione	Excelsior (posizioni ricercate)	COB (assunzioni effettive)	Variazione % COB su Excelsior
1.2 - Amministratori e direttori di grandi aziende	4.510	11.018	144%
1.3 - Responsabili di piccole aziende	2.890	4.564	58%
2.1 - Specialisti in scienze matematiche, informatiche, fisiche e naturali	27.240	34.420	26%
2.2 - Ingegneri, architetti e professioni assimilate	34.030	12.486	-63%
2.3 - Specialisti nelle scienze della vita	10.800	11.285	4%
2.4 - Specialisti della salute	1.140	1.724	51%
2.5 - Specialisti in scienze umane, sociali, artistiche e gestionali	55.630	45.767	-18%
2.6 - Specialisti della formazione e della ricerca	35.100	26.934	-23%
3.1 - Professioni tecniche in campo scientifico, ingegneristico e produttivo	125.820	101.767	-19%
3.2 - Professioni tecniche nelle scienze della salute e della vita	52.800	44.332	-16%
3.3 - Profess. tecniche in attività amministrative finanziarie e commerciali	155.740	78.517	-50%
3.4 - Professioni tecniche nei servizi pubblici e alle persone	29.890	30.681	3%
4.1 - Impiegati alle funzioni di segreteria e alle macchine da ufficio	115.830	219.081	89%
4.2 - Impiegati addetti ai movimenti di denaro e all'assistenza clienti	83.740	83.204	-1%
4.3 - Impiegati alla gestione amministrativa, contabile e finanziaria	73.290	100.820	38%
4.4 - Impiegati raccolta, controllo e conservazione della documentazione	8.600	25.257	194%
5.1 - Professioni qualificate nelle attività commerciali	330.120	358.341	9%
5.2 - Professioni qualificate nelle attività ricettive e della ristorazione	574.840	696.267	21%
5.3 - Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	38.950	23.758	-39%
5.4 - Profess. qualif. nei servizi di sicurezza, di pulizia e alla persona	130.920	141.240	8%
6.1 - Artigiani e operai specializzati in industria estrattiva e in edilizia	206.560	245.033	19%
6.2 - Artigiani e operai specializzati in metalmeccanica ed elettronica	243.840	185.745	-24%
6.3 - Operai specializ. meccanica precisione, stampa e artigiani artistici	15.600	16.594	6%
6.4 - Agricoltori e operai specializzati di agricoltura, zootecnia e pesca	9.340	8.275	-11%
6.5 - Artigiani e operai spec. ind. aliment., legno, tessile, pelle, spettacolo	106.350	126.675	19%
7.1 - Conduttori di impianti industriali	18.300	20.768	13%
7.2 - Operai semiquarif. di macchinari lavorazione in serie e al montaggio	134.020	108.317	-19%
7.3 - Operatori macchinari fissi in agricoltura e nell'industria alimentare	23.860	10.862	-54%
7.4 - Conduttori di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento	268.080	191.825	-28%
8.1 - Professioni non qualificate nel commercio e nei servizi	475.360	522.805	10%
8.2 - Profess. non qualif. nelle attività domestiche, ricreative e culturali	5.060	17.093	238%
8.3 - Profess. non qualif. in agricoltura, silvicoltura e pesca	18.030	10.013	-44%
8.4 - Profess. non qualif. nella manifattura, estraz. minerali e costruzioni	78.700	163.348	108%
	3.494.980	3.678.815	

## Bibliografia

- Bragato S. (1990), La curva di Beveridge e le componenti della disoccupazione in Italia (1980-88), *Economia & Lavoro*, XXIV, n.4, pp.111-122
- CEDEFOP (2015), *Skill shortages and gaps in European enterprises. Striking a balance between vocational education and training and the labour market*, Luxembourg, CEDEFOP - European Centre for the Development of Vocational Training
- Destefanis S., Fonseca R. (2004), Curva di Beveridge, mismatch e domanda di lavoro qualificato, in Mocavini A., Paliotta A.P. (a cura di), *La domanda di lavoro qualificato in Italia. I canali di ricerca, le inserzioni a modulo e la curva di Beveridge*, Roma, Isfol
- Destefanis S., Fragetta M., Mastromatteo G., Ruggiero N. (2020a), The Beveridge curve in the OECD before and after the great recession, *Eurasian Economic Review*, 10, n.3, pp.411-436
- Destefanis S., Fragetta M., Ruggiero N. (2020b), *Active and passive labour-market policies. The outlook from the Beveridge curve*, Working Papers n. 3.239, Fisciano (SA), Dipartimento di Scienze Economiche e Statistiche, Università degli Studi di Salerno
- Di Monte P. (1992), La disoccupazione in Italia e la natura dei divari territoriali, *Economia & Lavoro*, XXVI, n.2, pp.29-45
- EBNA (2000), *Indagine nazionale sui fabbisogni formativi nell'artigianato*, Roma, Ente bilaterale nazionale degli artigiani
- EUROSTAT (2001), *Job Vacancy Survey. Document for Item 3 of the Agenda (Discussion of the Draft Regulation)*, Doc. E1/EMPL/20/2001, Directorate E: Social Statistics, Unit E-1: Labour Market, Working Group Employment Statistics, January
- Holt C.C., Martin H.D. (1981), The Concept of Job Vacancies in a Dynamic Theory of the Labor Market, in NBER, *The Measurement and Interpretation of Job Vacancies*, New York, Columbia University Press; trad. it. di M.D. Zampino, Il concetto di posti vacanti in una teoria dinamica del mercato del lavoro, in Garonna P., *Disoccupazione e pieno impiego: il dibattito sul concetto di occupazione e disoccupazione*, Venezia, Marsilio
- Istat (2002), *Pilot Job Vacancy Survey. Final Report*, Giugno, Roma, Istat
- Mocavini A., Paliotta A.P. (2000), *Job vacancies in Italia. Il quadro teorico, le indagini, le evidenze empiriche*, Monografie sul mercato del lavoro e le politiche per l'impiego n.6, Roma, Isfol
- OBNF (2000), *Indagine nazionale sui fabbisogni formativi*, Roma, Organismo bilaterale nazionale per la formazione
- Pissarides C.A. (2000), *Equilibrium Unemployment Theory*, 2nd ed., Cambridge MA, MIT Press
- Sestito P. (1988), *Esiste una curva di Beveridge per l'Italia?*, Temi di discussione n.101, Roma, Banca d'Italia
- Unioncamere - Ministero del Lavoro (1997-2001), *Sistema informativo Excelsior. Obiettivi, contenuti, dati 2001*, Roma, Unioncamere
- Unioncamere (s.d.), *La metodologia del nuovo Sistema informativo Excelsior*, Roma, Unioncamere

