



RAPPORTO CENSIS-UGL

IL LAVORO È TROPPO O TROPPO POCO?

**Restituire valore e dignità al lavoro
per superare contraddizioni e paradossi**

Roma, 28 aprile 2023

Sommario

IL DESTINO DELL'ITALIA È IL DESTINO DEI GIOVANI	2
I RISULTATI IN PILLOLE	5
1.LO STATO DELL'ARTE: DISOCCUPAZIONE, PRECARIATO, SOTTOCCUPAZIONE	8
2.E ALLORA? ...ME NE VADO ALL'ESTERO	13
3.I PARADOSSI DEL NOSTRO MERCATO DEL LAVORO	16
3.1. La congiuntura demografica: vuoti che non saranno riempiti?	16
3.2. Il contesto economico: occupazione giovanile obiettivo trasversale del PNRR	17
3.3. Tante dimissioni: come si spiegano?	18
3.4. Giovani più istruiti di sempre e giovani che non studiano e non lavorano	20
3.5. Domanda e offerta che non si incontrano	22
4.CHE COSA SI PUÒ E SI DEVE FARE?	28
4.1. Restituire valore economico al lavoro	28
4.2 Rendere più efficace la transizione tra scuola e lavoro	28
4.3. Promuovere le competenze trasversali, a scuola e nel lavoro	30
4.4. Recuperare manodopera a bassa qualificazione, in Italia e all'estero	32



IL DESTINO DELL'ITALIA È IL DESTINO DEI GIOVANI

Primo Maggio 2023: tasso di attività al 65,5%, tasso di occupazione al 60,1%, tasso di disoccupazione all'8,1%. Sono questi i numeri del nostro mercato del lavoro, che si sta faticosamente riprendendo dalle tante crisi che si sono succedute negli ultimi anni.

Cambiano aspettative, consumi, modi di vivere e di pensare ma il lavoro resta al centro della vita degli italiani perché contribuisce a definirne l'identità, o comunque garantisce il reddito necessario per svolgere quelle attività della vita che danno maggiori soddisfazioni.

Nel 2023 è essenziale avere un lavoro, ma è anche fondamentale che il lavoro sia in linea con le proprie aspettative, ovvero che garantisca un trattamento retributivo adeguato, stabilità, prospettive di carriera, tempo libero, tutti aspetti che concorrono a determinare una buona qualità della vita.

Eppure, se si guarda al mercato del lavoro attuale, è evidente come si sia in presenza di criticità strutturali che si traducono in retribuzioni mediamente troppo basse, nella difficoltà a progredire in carriera soprattutto per le professioni più esecutive, nella distanza tra sistema educativo e mondo del lavoro, nella carenza di politiche attive per l'orientamento, la collocazione e la formazione al lavoro. Si tratta di problemi che oggi sono accentuati dalla crescita dell'inflazione e dalla perdita di potere d'acquisto, con forti disparità nei trattamenti e nelle condizioni tra i territori, tra i generi, tra cittadini italiani e stranieri e tra le generazioni.

È una svalutazione di fatto del lavoro, che non è più in grado di creare quel valore (economico prima e sociale poi) che un tempo permetteva di salire gradini nella scala sociale e di accedere a consumi e stili di vita via via più sofisticati.

Nel post pandemia crescono gli occupati e aumenta la domanda di lavoro, ma rimane alta la quota di disoccupati, soprattutto tra i giovani, aumentano quelli che vanno a cercare fortuna all'estero ed è in salita anche il numero di lavoratori che danno le dimissioni senza avere un'alternativa.



I giovani più scolarizzati di sempre faticano a trovare un lavoro e, quando lo trovano, sono impiegati in lavori precari, poco qualificati e guadagnano troppo poco.

Nel frattempo, le imprese dichiarano di avere difficoltà a trovare risposte ai loro fabbisogni occupazionali.

Esiste un evidente problema di mancato incontro tra domanda e offerta di lavoro, che produce al contempo disoccupati, insoddisfazione e povertà da un lato e posizioni scoperte dall'altro.

Il presente Rapporto evidenzia alcuni dei paradossi del nostro attuale mercato del lavoro dove una situazione congiunturale favorevole a una espansione della domanda non sembra essere sufficiente a fermare l'emorragia di forza lavoro verso l'estero né a ridurre in maniera significativa la disoccupazione giovanile.

Nei prossimi anni, per effetto dell'ormai strutturale calo demografico, i giovani in cerca di lavoro continueranno a diminuire, mentre i pensionati aumenteranno lasciando liberi posti di lavoro. Oggi i giovani in età compresa tra i 15 e i 34 anni sono circa 12 milioni e i pensionati poco meno di 15 milioni; nel 2040 ci saranno un milione e 287 mila giovani in meno e 2 milioni e 246 mila pensionati in più. Nel frattempo, saranno stati investiti i soldi del PNRR che considera gli interventi a favore delle giovani generazioni come un obiettivo trasversale a tutti i progetti e prevede un incremento del tasso di occupazione dei 15-29enni del 3,2% nel biennio 2024-2026 e dello 0,5% annuo per gli anni successivi.

Tutti fenomeni che trovano una ricaduta concreta nelle previsioni occupazionali di qui alla fine del 2027, quando saranno necessari al nostro mercato del lavoro circa 3 milioni e 800 mila lavoratori, tra dipendenti pubblici, privati e lavoratori autonomi, più di quanti si prevede che il nostro sistema sarà in grado di generare.

Obiettivo prioritario del nostro Paese deve essere quello di trovare questi lavoratori, trattenendo la forza lavoro qualificata in Italia, recuperando le fasce marginali di giovani che non studiano e non lavorano, e attraendo cervelli e manodopera dall'estero. Solo così il nostro paese potrà avere un futuro economico, ma anche sociale e demografico.

Il destino dell'Italia passa attraverso il destino dei giovani, che devono poter contare su un lavoro stabile, ben retribuito, qualificato, che dia loro possibilità di crescita e gli permetta di avere gli spazi e le risorse per coltivare la soggettività, compresa la scelta di fare figli.



Nel 2022 c'è stato un aumento medio delle retribuzioni dell'1,1%, a fronte di una crescita dei prezzi al consumo dell'8,1% che ha penalizzato soprattutto la componente più fragile del mercato del lavoro. Nonostante ciò, i consumi privati sono saliti del 4,6%. Le previsioni per il 2023 sono di una crescita ulteriore dell'inflazione programmata del 5,4% e di una frenata al +0,7% dei consumi.

Le politiche e gli interventi sul lavoro da mettere in campo negli anni a venire, anche per riprenderci dal calo demografico che oggi sembra inarrestabile e prendere con decisione la via della crescita, devono in primo luogo andare nella direzione di un innalzamento delle retribuzioni, a partire da quelle più basse e in entrata così da recuperare potere d'acquisto e ridurre le disuguaglianze. In questo senso vanno gli interventi di riduzione del cuneo fiscale già in atto, confermati dai 3 miliardi che il DEF appena approvato destina alla riduzione dell'imposizione fiscale per i lavori che hanno un reddito medio-basso e che si trasformeranno in una crescita degli stipendi. Diminuzione del cuneo fiscale che deve essere comunque accompagnata da ulteriori interventi per l'incremento delle retribuzioni e delle assunzioni.

All'obiettivo prioritario di un aumento delle buste paga e di recupero del potere d'acquisto, occorre affiancare azioni finalizzate a ridare valore e dignità al lavoro, promuovendo occupazione di qualità a tutti i livelli, riducendo le differenze anche in termini di conoscenze e competenze, avvicinando maggiormente il sistema dell'istruzione e il mondo del lavoro e rendendo maggiormente attrattivo il nostro mercato.



I RISULTATI IN PILLOLE

Il lavoro dei giovani. I giovani sono quelli che hanno maggiori difficoltà ad entrare nel mercato del lavoro e, una volta entrati, devono sopportare anni di precariato con bassi stipendi e sottoccupazione, prima di poter avere un trattamento che permetta loro di avere una vita soddisfacente e autonoma. **Alta disoccupazione:** il tasso di disoccupazione dei giovani tra i 15 e i 34 anni è del 14,4% e il tasso di disoccupazione giovanile in senso stretto (15-24 anni) è al 23,7%, a fronte di un tasso medio dell'8,1%. **Precariato:** gli under trentacinquenni che lavorano sono 5 milioni e 231 mila e rappresentano poco meno di un quarto degli oltre 22 milioni di occupati. Quasi il 40%, oltre 2 milioni in valore assoluto, è impiegato in lavori *non standard* perché a termine e/o part time: di questi, 380.000 sono doppiamente vulnerabili perché assunti sia con contratto determinato che con part time. **Sottoccupazione:** l'*overeducation*, vale a dire il mancato allineamento tra il livello di studi raggiunto e la professione svolta, in Italia riguarda un lavoratore su quattro ed è inversamente proporzionale all'età posseduta raggiungendo il 37,5% tra i giovani in età compresa tra i 25 e i 34 anni e il 44,3% tra gli under venticinquenni. **Stipendi troppo bassi per tutti:** il 93,5% degli italiani è convinto che gli stipendi sono troppo bassi per tutti, con percentuali trasversali rispetto all'età, al titolo di studio, alla condizione professionale. Del resto, l'Italia è l'unico dei Paesi OCSE che negli ultimi trent'anni ha avuto una riduzione in termini reali delle retribuzioni del 2,9%. Nello stesso periodo, gli stipendi in Germania sono aumentati del 33,7% e in Francia del 33,1%. **Qualche segnale di miglioramento:** dal 2019 ad oggi i giovani occupati sono aumentati del 2,8%, e tra questi sono cresciuti soprattutto i lavoratori dipendenti (+4,7%) con contratto a tempo indeterminato (+6,8%) che rappresentano la parte più stabile dell'occupazione.

Le strategie di difesa individuale. La fuga all'estero: negli ultimi dieci anni oltre un milione di italiani si è trasferito all'estero. Tra gli italiani che se ne sono andati uno su quattro era laureato e uno su tre aveva tra i 25 e i 34 anni. Il fenomeno non è destinato ad esaurirsi: il 47,3% degli italiani dichiara che se ne avesse la possibilità se ne andrebbe dall'Italia, con percentuali che raggiungono il 60,6% tra i più giovani e il 58,5% tra i 35-64enni. Del resto, il 68,1% della popolazione pensa che l'Italia non sia un Paese per i giovani (76,0% tra i 18-34enni) e l'88,5% è convinto che all'estero il lavoro sia pagato meglio e siano più valorizzate le competenze.



Le dimissioni volontarie: nel 2022 le dimissioni volontarie sono state 2 milioni e 198.000, in crescita del 27,5% rispetto al 2019. È questo l'effetto di una maggiore dinamicità del mercato del lavoro, testimoniata dalla crescita di attivazioni e cessazioni, ma anche di un'insoddisfazione diffusa: il 47,6% degli occupati dichiara che se potesse lascerebbe l'attuale lavoro, quota che raggiunge il 50,4% tra i più giovani.

I paradossi del mercato del lavoro. *Mai così pochi giovani:* per effetto congiunto del calo demografico e del pensionamento dei *boomers*, nel mercato del lavoro si sta creando un vuoto mai verificatosi prima: oggi i giovani tra i 15 e i 34 anni sono circa 12 milioni e nel 2040 scenderanno a 10 milioni e 737 mila. Allo stesso tempo aumentano i pensionati, che sono 14 milioni e 895 mila e nel 2040 saranno più di 17 milioni. Nel 2022 risultano 80,7 15-34enni ogni 100 pensionati, nel 2040 scenderanno a 62,6. ***Mai così tanti investimenti:*** il PNRR stabilisce che i giovani siano una priorità trasversale a tutti gli interventi e prevede una crescita dell'occupazione dei 15-29enni del 3,2% nel biennio 2024-2026 e dello 0,5% in quelli successivi. ***Mai così tanti giovani che studiano:*** si affaccia sul mercato del lavoro la generazione più scolarizzata di sempre: il 76,8% dei giovani sotto i 34 anni è almeno diplomato (venti anni fa era il 59,3%) e il 28,3% è laureato (venti anni fa il 10,6%). ***Mai così tanta domanda di lavoro:*** di qui al 2027 si prevede un fabbisogno di circa 3 milioni e 800.000 lavoratori tra settore privato (che assorbirà l'80,6% del totale) e pubblica amministrazione, più di quelli che il nostro mercato sarà in grado di produrre.

Le contraddizioni del mercato del lavoro. *Troppi giovani che non studiano e non lavorano.* C'è un enorme spreco di capitale umano che rischia di rimanere escluso per sempre dai circuiti della formazione, del lavoro e della socialità. I giovani di 15-29 anni che non studiano e non lavorano sono il 19% del totale, contro una media europea dell'11,7%. Il 12,7% dei 18-24enni ha abbandonato precocemente la scuola, fermandosi alla licenza media. ***Il mismatching tra domanda e offerta:*** l'85,9% degli italiani, che sale all'87,5% tra gli occupati, è convinto che la scuola sia troppo distante dal mondo del lavoro e i dati sui fabbisogni occupazionali lo confermano. Pochi laureati, ma troppi nelle discipline umanistiche, della formazione e dell'insegnamento, del gruppo psicologico. Il prossimo anno mancheranno invece all'appello oltre 12.000 medici e laureati in professioni sanitarie, oltre 8.000 del gruppo economico e statistico, oltre 6.000 laureati STEM, oltre 3.000 laureati in discipline giuridiche e politico-sociali. Tempi duri anche per i diplomati dei licei che non proseguono negli studi e che



cercano lavoro, che ogni anno sono circa 53.000 in più del necessario. Del tutto insufficiente, invece, l'offerta annua di 222.000 diplomati agli istituti tecnici e professionali e di qualificati nel sistema della formazione professionale a fronte dei 355.000 che sarebbero necessari. ***Green e digitale, le competenze trasversali richieste:*** nei prossimi anni, oltre alle competenze specifiche saranno richieste competenze trasversali. Il 65% dei posti di lavoro avrà bisogno di competenze *green* connesse al risparmio energetico e alla sostenibilità ambientale, e il 56,3% dei nuovi posti avrà bisogno di un livello intermedio di competenze digitali. ***La domanda di lavoro non qualificata che rischia di rimanere inevasa:*** circa il 10% del fabbisogno occupazionale, pari a 374.000 nuovi posti di lavoro nei prossimi cinque anni, sarà indirizzata alla richiesta di personale non qualificato. Rispetto a questa domanda sono necessari interventi per il recupero dei giovani NEET e della dispersione scolastica, ma anche interventi per un ampliamento dei flussi di lavoratori stranieri in entrata. Il 72,8% degli italiani è convinto che i migranti svolgano lavori necessari che gli italiani non vogliono fare.



1. LO STATO DELL'ARTE: DISOCCUPAZIONE, PRECARIATO, SOTTOCCUPAZIONE

Aumento dei prezzi e ripresa dell'inflazione colpiscono in modo particolare i più giovani, che sono quelli che hanno maggiori difficoltà a entrare nel mercato del lavoro e che, una volta entrati, devono sopportare anni di precariato con bassi stipendi e sottoccupazione, prima di poter avere una retribuzione che permetta loro di avere una vita soddisfacente e autonoma.

È una svalutazione di fatto del lavoro, che non è più in grado di creare quel valore (economico prima e sociale poi) che un tempo permetteva ai giovani di salire gradini nella scala sociale e di accedere a consumi e stili di vita via via più sofisticati.

A fronte di un tasso medio di disoccupazione dell'8,1%, in riduzione di 1,8 punti percentuali rispetto al prepandemia, la disoccupazione giovanile in senso stretto, che riguarda gli individui in età compresa tra i 15 e i 24 anni, è al 23,7% (ridottasi di 5,5 punti percentuali negli ultimi tre anni) e quella dei 25-34enni all'11,4% (-3,3 punti nel periodo considerato), comunque superiore di 3 punti percentuali rispetto alla media Italia (tab. 1). Il risultato è che la disoccupazione per i 15-34enni è del 14,4%, mentre per chi ha più di 35 anni è al 6%.



Tab. 1 - La disoccupazione in Italia, per età (val.% e diff. assoluta 2019-2022)

Età	Tassi			diff. ass. 2019-2022
	2019	2021	2022	
15-24 anni	29,2	29,7	23,7	-5,5
25-34 anni	14,8	14,1	11,4	-3,3
Totale 15-34 anni	18,2	17,9	14,4	-3,8
35 anni e oltre	7,2	6,8	6	-1,2
Totale 15-74 anni	9,9	9,5	8,1	-1,8

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Complessivamente i giovani tra i 15 e i 34 anni che lavorano sono 5 milioni e 231 mila e rappresentano poco meno di un quarto degli oltre 22 milioni di occupati (tab.2). Di questi, 4 milioni e 460 mila, l'85,3% del totale, sono lavoratori dipendenti e 771.000, il 14,7%, sono lavoratori autonomi.

Questi dati nascondono una realtà che è molto più problematica di quel che appare, perché quasi il 40% dei giovani che lavorano, oltre due milioni in valore assoluto, svolge lavori cosiddetti *non standard* perché a termine e/o part time, che non garantiscono la retribuzione e la stabilità necessarie ad avere un tenore di vita adeguato e, soprattutto, a fare progetti per il futuro. Tra gli over trentacinquenni i lavoratori *non standard* sono il 16,1% del totale.

Più nel dettaglio, un lavoratore giovane ogni tre (il 32% del totale, circa 1 milione e 700 mila in valore assoluto) può essere definito *vulnerabile*, in quanto è assunto:

- come dipendente a termine o come collaboratore (con contratto a tempo pieno e/o con part time volontario);
- o con contratto a tempo indeterminato e part time involontario.

Tra gli over trentacinquenni i vulnerabili sono il 13,7%.

A questi vanno aggiunti i 380.000 giovani occupati under 35 (7,3% dei lavoratori giovani) che sono *doppiamente vulnerabili*, in quanto sono assunti con contratto sia a tempo determinato sia in part time involontario.



Tra gli over trentacinquenni i doppiamente vulnerabili sono il 2,4% del totale.

Tab. 2 - Occupati per caratteristiche dell'occupazione ed età, 2022 (v.a. in migliaia e val.%)

Caratteristiche	Età in classe						Totale		
	15-34 anni		35-64 anni						var. %
	v.a. (migliaia)	%	var. %	v.a. (migliaia)	%	var. %	v.a. (migliaia)	%	
Dipendenti	4.460	85,3	4,7	13.389	77,9	0,4	17.849	79,6	1,4
<i>di cui</i>									
- A termine	1.581	30,2	1,1	1.436	8,4	0	3.017	13,5	0,6
- A tempo indeterminato	2.879	55	6,8	11.953	69,6	0,4	14.832	66,2	1,6
Indipendenti	771	14,7	-6,9	3.793	22,1	-5,5	4.564	20,4	-5,8
Totale occupati	5.231	100	2,8	17.182	100	-1,0	22.412	100	-0,1
<i>di cui:</i>									
Non standard ⁽¹⁾	2.046	39,3	-	2.766	16,1	-	4.812	21,5	-
- Vulnerabili ⁽²⁾	1.668	32	-	2.349	13,7	-	4.017	18	-
- Doppiaemente vulnerabili ⁽³⁾	379	7,3	-	417	2,4	-	795	3,6	-

(1) Dati relativi alla media I-III trimestre 2022 e valori % calcolati rispetto agli occupati nello stesso periodo

(2) Comprende i dipendenti a termine e i collaboratori entrambi a tempo pieno o in part time volontario, i dipendenti a tempo indeterminato e gli autonomi entrambi in part time involontario

(3) Comprende i dipendenti a termine e i collaboratori in part time involontario

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

A dire il vero, i dati mostrano qualche segnale di miglioramento della situazione nel post pandemia, che conferma quanto già segnalato relativamente ai tassi di disoccupazione: dal 2019 ad oggi, i giovani occupati sono aumentati del 2,8%, e tra questi sono cresciuti soprattutto i lavoratori dipendenti (+4,7%) con contratto a tempo indeterminato (+6,8%) che rappresentano la parte più stabile dell'occupazione.



Forme di impiego più precarie, unite a meno anni di esperienza lavorativa, si traducono in redditi bassi, troppo bassi per avere una vita soddisfacente, andarsene di casa o fare figli. Nel 2020 la retribuzione media di un under 30 che lavorava come dipendente era di 15.682 euro lordi annui, corrispondente a una paga oraria di 8,2 euro; nello stesso anno la retribuzione media di un over sessantacinquenne era di 23.767 euro, mentre la media in Italia era di 21.162 euro annui con una retribuzione media oraria di 11,1 euro.

La situazione dei giovani è ancora più grave in una congiuntura quale quella attuale, in cui l'inflazione cresce e i prezzi aumentano, con il 93,5% della popolazione che è convinto che in Italia gli stipendi sono troppo bassi per tutti, con percentuali trasversali rispetto all'età, al titolo di studio, alla condizione professionale. Opinione che è ulteriormente confermata dal fatto che l'Italia è l'unico dei Paesi OCSE che negli ultimi trent'anni ha avuto una riduzione in termini reali delle retribuzioni del 2,9%. Nello stesso periodo, gli stipendi in Germania sono aumentati del 33,7% e in Francia del 33,1%.

Precariato e bassa retribuzione si combinano nel nostro mercato del lavoro con il fenomeno della *overeducation*, vale a dire con il mancato allineamento tra il livello di studi raggiunto e la professione svolta, che produce lavoratori che sono sottopagati anche perché svolgono impieghi per cui è necessario un titolo di studio inferiore a quello posseduto. È un fenomeno che in Italia riguarda un lavoratore su quattro, ovvero il 26% degli occupati, e che è inversamente proporzionale all'età posseduta: più si è giovani e più il proprio sapere non viene utilizzato nel lavoro; infatti, il valore è circa del 15% tra chi ha più di 55 anni, per salire sino al 37,5% tra i giovani in età compresa tra i 25 e i 34 anni e al 44,3% tra gli under ventiquattrenni (fig. 1).

In poche parole, avere un lavoro vero, ben retribuito, in linea con il percorso di studi fatto e con le proprie aspirazioni se un tempo era il punto di partenza, oggi è un punto d'arrivo che si rischia di non raggiungere mai.

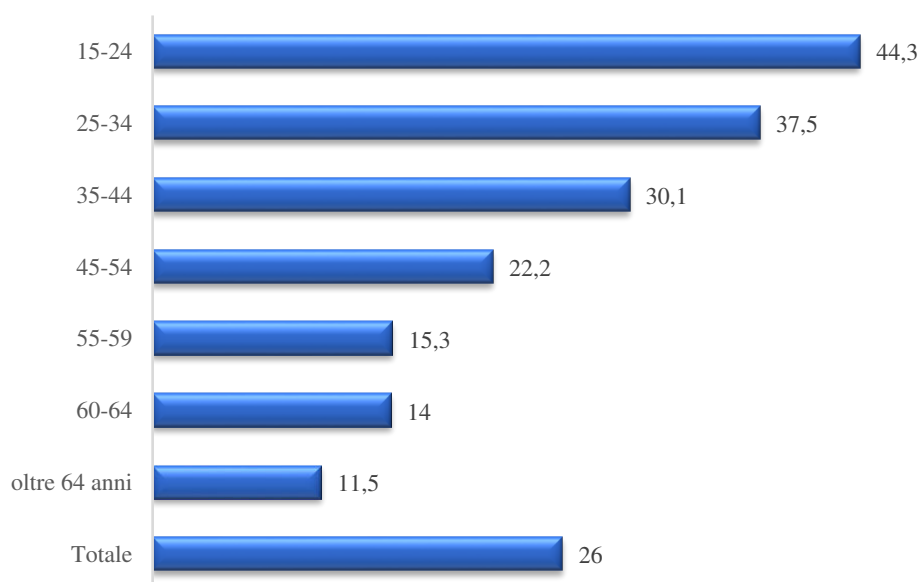
La svalorizzazione di fatto del lavoro, che viene dal mancato riconoscimento in termini di qualifica e di retribuzione degli sforzi fatti durante il percorso di studi è una delle cause del disinvestimento dei giovani nel lavoro, che li porta a maturare la convinzione che non vale la pena di fare rinunce, sacrifici e investimenti individuali che non generano un adeguato ritorno in termini di soddisfazione lavorativa e di retribuzione.



Lo scarso rendimento del lavoro va di pari passo con la sua svalutazione: se lavorare non rende più abbastanza, è inutile impegnarsi nello studio prima e nel lavoro poi.

Prima di chiedere a questi giovani di avere fiducia nel futuro e di investire sul nostro Paese, anche facendo figli, è necessario rimettere al centro il lavoro, garantendo loro misure di sostegno e, soprattutto, lavoro qualificato e ben retribuito.

Fig. 1 - Occupati che possiedono un titolo superiore a quello richiesto per svolgere la professione, per età, 2022 (val%)



Fonte: elaborazione Censis su dati Istat



2. E ALLORA? ...ME NE VADO ALL'ESTERO

Di fronte a un lavoro che non c'è o che è pagato troppo poco molti giovani prendono in considerazione l'ipotesi di trasferirsi all'estero o si trasferiscono davvero privando il nostro Paese di risorse indispensabili per il futuro.

Nonostante gli anni della pandemia abbiano ridotto la mobilità dei cittadini italiani verso altri Paesi, negli ultimi dieci anni 1.024.203 italiani si sono trasferiti all'estero e 443.036 sono tornati in Italia, con un saldo di 581.167 cittadini in meno, che peraltro è sicuramente sottostimato in quanto non tiene in considerazione i tanti italiani che vivono all'estero senza avere la residenza (tab. 3). È come se negli ultimi dieci anni si fosse completamente svuotata Genova, che è la sesta città in Italia per numero di abitanti.

Si tratta di uno svuotamento che non ha solo un peso demografico, ma che rappresenta anche un depauperamento culturale: tra gli italiani che se ne sono andati uno su quattro era laureato, per un totale di 248.282 laureati che sono emigrati, a fronte di 112.035 che nello stesso periodo sono rientrati in Italia.

Tab. 3 - Italiani che si sono trasferiti all'estero e che sono rientrati in Italia negli ultimi dieci anni 2012-2021 (v.a. e val.%)

Caratteristiche	Italiani emigrati all'estero		Italiani immigrati in Italia (rimpatri)		Saldo
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.
25-34enni	336.592	32,9	94.083	21,2	-242.509
<i>di cui laureati</i>	120.435	11,8	41.273	9,3	-79.162
Totale	1.024.203	100	443.036	100	-581.167
<i>di cui laureati</i>	248.282	24,2	112.035	25,3	-136.247

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Mentre il nostro Paese invecchia, l'Italia all'estero è giovane: l'età media di quelli che si sono trasferiti è di 33 anni per gli uomini e 30 per le donne; uno su tre quando se ne è andato aveva tra i 25 e i 34 anni, per un totale di 336.592 giovani con meno di 34 anni espatriati tra il 2012 e il 2021.



Di questi, 120.435, pari al 35,8% dei 25-34enni che se ne sono andati e all'11,8% del totale degli italiani che sono emigrati all'estero, erano laureati. Nello stesso periodo 41.273 laureati sono tornati in Italia, con una perdita secca negli ultimi dieci anni di circa 80.000 giovani laureati.

Si tratta di un fenomeno che non sembra destinato a esaurirsi, visto che nell'ultimo anno oltre 94.000 cittadini se ne sono andati e che il 47,3% degli italiani dichiara che se ne avesse la possibilità se ne andrebbe dall'Italia, con percentuali che sono comprensibilmente basse solo tra i più longevi, ma che superano abbondantemente il 50% sia tra i più giovani - tra i quali il 60,6% si dichiara molto (27,6%) o abbastanza (33%) d'accordo - che tra la popolazione adulta, con il 58,5% dei 35-64enni che se potesse andrebbe via dall'Italia (tab. 4).

È questo l'effetto, da un lato dell'affermazione di una dimensione internazionale e globale, che accomuna i giovani di tutti i Paesi ed è favorita dalla vita digitale, ma dall'altro è l'esito tutto italiano di una società che respinge i giovani e di un mercato del lavoro che offre loro poche possibilità di impiego, spesso sottopagate.

Tab. 4 - Italiani che dichiarano che se ne avessero la possibilità se ne andrebbero dall'Italia, per età (val.%)

<i>Se ne avessi la possibilità me ne andrei dall'Italia</i>	Età in classe			Totale
	18-34 anni	35-64 anni	65 anni e oltre	
Accordo	60,6	58,5	17,1	47,3
- Molto d'accordo	27,6	29,4	9,5	23,4
- Abbastanza d'accordo	33	29,1	7,6	23,9
Disaccordo	39,4	41,5	82,9	52,7
- Poco d'accordo	29,4	23,6	9,1	20,7
- In disaccordo	10,1	17,8	73,8	32
Totale	100	100	100	100

Fonte: indagine Censis, 2023

L'Italia non è un Paese per giovani: ne è convinto il 68,1% della popolazione, una percentuale che sale con il diminuire dell'età posseduta e che raggiunge il 76% tra i 18-34enni (tab. 5). Dietro questa opinione c'è la constatazione dello scarso investimento nelle giovani generazioni e la convinzione che il nostro Paese sia nelle mani di una gerontocrazia che



occupa le posizioni di potere e che, inevitabilmente, fa scelte in difesa del proprio status piuttosto che promuovere realmente il ricambio generazionale e i bisogni delle giovani generazioni.

A tutto questo fa *pendant* la convinzione, condivisa dall'88,5% degli italiani, che all'estero il lavoro sia pagato di più (e tutti i dati disponibili lo confermano) e che siano più valorizzate le competenze possedute.

Tab. 5 - Perché i giovani se ne vanno dall'Italia, per età (val. %)

Motivazioni	Età in classe			Totale
	18-34 anni	35-64 anni	65 anni e oltre	
<i>L'Italia non è un Paese per giovani</i>				
<i>Accordo</i>	76	74,5	50,7	68,1
- Molto d'accordo	35,5	29,6	18,3	27,6
- Abbastanza d'accordo	40,5	44,9	32,3	40,4
<i>Disaccordo</i>	24	25,5	49,3	31,9
- Poco d'accordo	19,3	20,2	19,2	19,7
- In disaccordo	4,8	5,4	30,1	12,2
Totale	100	100	100	100
<i>All'estero il lavoro è pagato meglio e sono più valorizzate le competenze</i>				
<i>Accordo</i>	85,5	92,4	83,7	88,5
- Molto d'accordo	49	53,6	49,4	51,4
- Abbastanza d'accordo	36,6	38,9	34,3	37,1
<i>Disaccordo</i>	14,5	7,6	16,3	11,5
- Poco d'accordo	12,2	7,2	8	8,5
- In disaccordo	2,3	0,4	8,3	3
Totale	100	100	100	100

Fonte: indagine Censis, 2023



3. I PARADOSSI DEL NOSTRO MERCATO DEL LAVORO

Siamo in una situazione paradossale: proprio quando la congiuntura demografica e quella economica spingono a favore dell'occupazione e la domanda di lavoro cresce, i giovani non trovano un lavoro che corrisponda alle conoscenze e alle competenze acquisite o sono pagati troppo poco, e preferiscono andare all'estero o aspettare un'offerta migliore. Il risultato è che abbiamo al contempo posti di lavoro vuoti e giovani disoccupati, con inevitabili conseguenze negative per il futuro del Paese.

3.1. La congiuntura demografica: vuoti che non saranno riempiti?

I giovani in Italia sono pochi, e in futuro saranno sempre di meno: è questo l'effetto del calo demografico che caratterizza ormai da anni il nostro Paese, che negli ultimi 20 anni ha perso più di 3 milioni di giovani: i 15-34enni nel 2002 erano oltre 15 milioni, pari al 26,5% della popolazione, nel 2022 sono circa 12 milioni, pari al 20,4%, e le previsioni ci dicono che, a meno di inversioni di tendenza altamente improbabili, le nuove generazioni sono destinate a ridursi ancora (tab. 6). Nel 2040 i 15-34enni saranno 10 milioni e 737 mila, pari al 19% della popolazione, con un'ulteriore emorragia di circa un milione e 287 mila under 35.

Allo stesso tempo aumentano i lavoratori che vanno in pensione, come effetto del raggiungimento dell'età pensionabile da parte delle coorti dei nati negli anni del dopoguerra e del boom economico: nel 2022 i pensionati sono 14 milioni e 895 mila e nel 2040 saranno più di 17 milioni, con un aumento di 2 milioni e 246 mila pensionati in meno di 20 anni.

Il risultato è che oggi ci sono 80,7 15-34enni ogni 100 pensionati, nel 2040 scenderanno a 62,6.

Già questi dati evidenziano con chiarezza come si stia generando un vuoto che non si era mai creato prima nel mercato del lavoro, vuoto che in parte sarà riempito da un utilizzo più spinto delle nuove tecnologie che escluderanno dal mercato del lavoro alcune figure professionali (creandone comunque di nuove), ma che - per il resto- dovranno colmare i pochi giovani rimasti, che si troveranno, e già si stanno trovando, a beneficiare senza colpe né meriti degli effetti dell'epocale eccesso di domanda di lavoro



sull'offerta. Questo fenomeno, mai verificatosi prima, dovrebbe spostare potere contrattuale da chi domanda lavoro a chi lo offre o dovrebbe offrirlo che è ormai nelle condizioni concrete di poter scegliere con chi e anche se e quando lavorare.

La demografia spinge per restituire al lavoro quel valore, economico e sociale, che sia da beneficio sia ai lavoratori che alle aziende e al Paese tutto, e che passa in primo luogo per un sostanzioso adeguamento delle retribuzioni e delle condizioni offerte in entrata.

Tab. 6 – Giovani (15-34enni) e pensionati in Italia, 2022 e previsioni 2030-2040 (v.a. in migliaia e val.%)

Giovani e pensionati	2022	2030	2040	var. % 2022- 2040	diff. 2022-2040 (v.a. in migliaia)
15-34enni residenti (in migliaia)	12.024	11.918	10.737	-10,7	-1.287
% su popolazione	20,4	20,6	19	-	-
Pensionati (IVS +pensioni sociali) (in migliaia)	14.895	15.881	17.141	15,1	2.246
15-34enni per 100 pensionati	80,7	75	62,6	-	-

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat, Inail e Ministero dell'Economia e delle Finanze-Ragioneria Generale dello Stato

3.2. Il contesto economico: occupazione giovanile obiettivo trasversale del PNRR

Il destino dell'Italia passa attraverso il destino dei giovani, che devono essere adeguatamente considerati da politiche e interventi pubblici che garantiscano loro un lavoro stabile, ben retribuito, qualificato, che al contempo lasci gli spazi per coltivare la soggettività, anche quella di scegliere di rimanere in Italia e di fare figli.

Nonostante il Regolamento Europeo 2021/24, che ha istituito il Dispositivo di Ripresa e Resilienza, auspicasse che fosse data dignità autonoma alle politiche per le generazioni, il nostro PNRR considera le misure e gli



interventi a favore delle giovani generazioni come una delle priorità trasversali. Questo, se da un lato significa che tutte le missioni previste devono considerare i giovani, non aiuta ad individuare immediatamente le iniziative e le risorse che vanno a loro beneficio. Proprio per uscire dall'indeterminatezza, sono state pubblicate dal Ministero dell'Economia e delle Finanze delle analisi che stimano che nel biennio 2024-2026, anni di picco della spesa, l'incremento del tasso di occupazione dei giovani in età compresa tra i 15 e i 29 anni dovrebbe essere di 3,2 punti percentuali, per poi attestarsi su 0,5 punti negli anni successivi. Si tratta di una occupazione che interesserà soprattutto alcuni comparti (in particolare quello delle costruzioni, ricerca e sviluppo, elettronica e informatica) e alcune figure professionali.

Ulteriori (e ultime) notizie lasciano intendere che difficilmente l'obiettivo iniziale sarà rispettato: infatti, la Relazione della Corte dei Conti sullo stato di attuazione del PNRR stima una riduzione delle risorse previste per aumentare l'occupazione giovanile che dovrebbero passare dagli iniziali 68 miliardi a 54,6, di cui 27,6 con impatto diretto.

Il PNRR rappresenta un'occasione che non deve essere assolutamente sprecata di immissione di nuove leve nel mercato del lavoro pubblico e privato, e le parti sociali sono chiamate a presidiare il rispetto degli obiettivi e delle promesse fatte.

3.3. Tante dimissioni: come si spiegano?

In un mercato del lavoro con tanta disoccupazione crescono le dimissioni volontarie: nel 2019 erano un milione e 724 mila, nel 2022 sono 2 milioni e 198 mila, in aumento del 27,5% e di quasi 500.000 in valore assoluto. Nello stesso periodo i licenziamenti si riducono del 13,4%.

La crescita delle dimissioni è un fenomeno che nasce oltreoceano come *Great resignation*, grandi dimissioni, attribuite a un cambiamento della scala delle priorità dell'individuo-lavoratore, che non mette più il lavoro al centro della propria vita e, in caso di lavoro non soddisfacente, preferisce rimanere in attesa che arrivi un posto migliore.

In realtà, quanto sta accadendo in Italia solo in parte può essere ricondotto al ridimensionamento del ruolo del lavoro nella vita individuale, ma è più probabilmente l'effetto:



- da un lato, di una maggiore dinamicità del mercato del lavoro, che offre più opportunità occupazionali a individui che lasciano volontariamente lavori per prenderne di nuovi e migliori;
- dall'altro all'insopportabilità di lavori poco qualificati e che sono pagati troppo poco.

Che si sia in presenza di un mercato del lavoro più dinamico che in passato lo rivelano i dati tratti dalle Comunicazioni obbligatorie sulle attivazioni e sulle cessazioni, cioè suoi nuovi contratti complessivamente attivati nell'anno e su quelli che si sono conclusi. Nel 2022 le attivazioni sono state quasi 12 milioni e 600 mila, in crescita del 6,2% rispetto al 2019; nello stesso periodo sono aumentate anche le cessazioni (+7,1%), per un saldo positivo di oltre 414.000 nuovi contratti attivati (tab. 7). Peraltro, il dato sulle attivazioni certifica un incremento del 4,2% di contratti a tempo indeterminato (che in valore assoluto sono poco più di 75.000, al netto delle trasformazioni da altre tipologie di contratto), indicando una maggiore propensione dei datori di lavoro a offrire forme contrattuali più stabili e durature.

Tab. 7 - Andamento del mercato del lavoro in Italia: rapporti di lavoro attivati e cessati, 2019-2022⁽¹⁾ (v.a. e var. %)

Rapporti di lavoro	2019	2022	var. % 2019-2022
Attivazioni totali	11.833.850	12.573.030	6,2
<i>di cui: tempo indeterminato ⁽²⁾</i>	<i>1.809.692</i>	<i>1.885.556</i>	<i>4,2</i>
Cessazioni totali	11.347.896	12.158.986	7,1
<i>di cui:</i>			
- dimissioni	1.723.753	2.197.644	27,5
- licenziamento	867.605	751.534	-13,4
Saldo attivazioni-cessazioni	485.954	414.044	-14,8

(1) Dati provvisori

(2) Al netto delle trasformazioni

Fonte: elaborazione Censis su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie



Oltre che con una maggiore dinamicità del mercato del lavoro, la quota crescente di dimissionari può essere messa in relazione con la scarsa soddisfazione da parte di molti lavoratori per le condizioni di lavoro attuale. Si tratta di uno stato d'animo diffuso, che porta il 47,6% degli occupati a dichiarare che se potesse lascerebbe l'attuale lavoro, quota che raggiunge il 50,4% tra i lavoratori più giovani. È probabile che tra questi ultimi vadano ricercati anche quelli che se ne vanno volontariamente perché non ce la fanno più.

Se oggi la *Great resignation* è fenomeno tutto sommato contenuto che ha una specificità italiana, nel futuro - con l'aumento della domanda e la scarsità dell'offerta - sarà necessario agire sulla leva delle retribuzioni e della motivazione per fermare quanto più possibile i lavoratori nel posto di lavoro che occupano.

3.4. Giovani più istruiti di sempre e giovani che non studiano e non lavorano

Nel nostro Paese i giovani di 15-29 anni che non studiano e non lavorano (i NEET) sono tanti, il 19,0% del totale, al punto che ci collochiamo al secondo posto di una ipotetica graduatoria europea guidata dalla Romania dove i NEET sono il 19,8% degli under 30, e molto distanti dalla media europea del 11,7%. È vero, inoltre, che abbiamo tassi di dispersione scolastica molto elevati, tanto che il 12,7% dei giovani che hanno tra i 18 e i 24 anni ha abbandonato precocemente la scuola, fermandosi alla licenza media. Si tratta di un enorme spreco di capitale umano, che rischia non solo di rimanere escluso da qualsiasi opportunità di socializzazione, formazione e lavoro, ma anche di precipitare in una condizione di esclusione e povertà immateriale da cui è impossibile tornare indietro.

I giovani che oggi si affacciano sul mercato del lavoro, però, studiano di più e hanno titoli di studio più elevati che in passato: venti anni fa il 59,3% dei giovani sotto i 34 anni aveva almeno il diploma e il 10,6% era laureato; oggi i diplomati sono il 76,8%, mentre il 28,3% è laureato (tab. 8).

Si tratta di percentuali che vanno di pari passo con la crescita degli iscritti all'Università (crescita che si ridimensionerà in valori assoluti quando il calo demografico farà sentire più pesantemente i suoi effetti): a inizio millennio gli iscritti all'Università erano 1.688.804, pari al 40,5% dei giovani tra i 19 e i 24 anni; oggi gli iscritti sono 1.822.141 e rappresentano il 52,2% dei 19-24enni. Aumentano anche i laureati, che nell'anno

accademico 2000-2001 sono stati 171.806 studenti, pari all'2,6% dei 22-29enni mentre nel 2021 sono 370.758, pari al 7,8% dei giovani under 30, con una crescita del 115,8%.

La sfida che ci aspetta è, da un lato, quella di recuperare i giovani che non studiano e non lavorano portandoli ad avere competenze spendibili su un mercato del lavoro che, come vedremo più avanti, richiede anche manodopera meno qualificata, e insieme trattenere in Italia i giovani cervelli e attrarne dall'estero.

Tab. 8 - Giovani diplomati, iscritti all'Università e laureati in Italia, 2000 e 2021 (v.a., val.%, differenza assoluta e var. %)

Caratteristiche	2000	2021	2000-2021	
			diff. assoluta	var. %
Iscritti all'Università				
v.a. (anno accademico)	1.688.804	1.822.141	133.337	7,9
per 100 19-24enni	40,5	52,2	11,7	-
Laureati (*)				
v.a. (anno solare)	171.806	370.758	198.952	115,8
per 100 22-29enni	2,6	7,8	5,2	-
% 25-34 in possesso almeno del diploma	59,3	76,8	17,5	-
<i>di cui:</i>				
- % 25-34enni in possesso di laurea	10,6	28,3	17,7	-

(*) Laureati con laurea triennale, magistrale e a ciclo unico

Fonte: elaborazione Censis su dati Miur, Eurostat e Istat

L'Italia investe circa 26 miliardi l'anno in ricerca e sviluppo, pari all'1,5% del PIL, contro una media europea del 2,3%. IL PNRR destina una parte rilevante delle risorse a ricerca e innovazione, ma è necessario dare stabilità e rendere strutturali gli investimenti previsti incrementando i finanziamenti ai progetti di ricerca di interesse nazionale, aumentando i ricercatori e pagandoli di più, investendo nelle infrastrutture scientifiche. I nostri ricercatori sono pochi e guadagnano poco: un segnale in questo senso viene dal Decreto per la Pubblica Amministrazione approvato dal Consiglio dei ministri lo scorso 6 aprile, che ha stabilito di aumentare fino al 30% i compensi dei ricercatori che vincono un progetto di ricerca in Italia.



3.5. Domanda e offerta che non si incontrano

Giovani disoccupati o che lavorano e guadagnano poco e imprese che dichiarano di avere difficoltà a trovare risposte ai loro fabbisogni occupazionali.

Secondo le stime di Unioncamere, nei prossimi cinque anni il settore privato e la Pubblica Amministrazione avranno bisogno di quasi 3 milioni e 800 mila tra lavoratori autonomi e dipendenti, pubblici o privati, pari a quasi 760 mila l'anno. Di questi, 2.725.200 (il 71,7%) andranno a sostituire lavoratori che sono andati in pensione o sono deceduti, e 1.073.300, pari al 28,3% del totale, rappresenteranno una domanda aggiuntiva generata dal mercato. La stragrande maggioranza della domanda sarà prodotta dal settore privato, che assorbirà 3.060.600 lavoratori, pari all'80,6% del fabbisogno, mentre l'amministrazione pubblica necessiterà di 737.900 occupati, per la stragrande maggioranza (675.600) in sostituzione dei dipendenti pubblici che andranno in pensione, e la domanda aggiuntiva nella P.A. nei prossimi anni sarà di 62.300 unità lavorative (tab. 9).

Tab. 9 - Fabbisogno lavorativo, per domanda aggiuntiva e sostitutiva per settori, 2023-2027 (*) (v.a.)

Fabbisogno	2023-2027	
	v.a.	%
Domanda aggiuntiva nei settori privati (lavoratori dipendenti e autonomi)	1.011.000	26,6
Domanda aggiuntiva nei settori della P.A.	62.300	1,6
Domanda aggiuntiva totale	1.073.300	28,3
Domanda sostitutiva per lavoratori in uscita nei settori privati (lavoratori dipendenti e autonomi)	2.049.600	54
Domanda sostitutiva per lavoratori in uscita nei settori della P.A.	675.600	17,8
Domanda sostitutiva totale	2.725.200	71,7
Totale fabbisogno lavorativo (dipendenti e autonomi)	3.798.500	100

(*) Scenario positivo



Fonte: elaborazione Censis su dati Unioncamere

L'analisi dei fabbisogni occupazionali dei prossimi cinque anni per titolo di studio richiesto evidenzia (tab. 10):

- la richiesta di 1.264.700 lavoratori in possesso di un livello di istruzione terziaria (Università e ITS Academy), che rappresentano il 34,3% del fabbisogno complessivo. Particolarmente elevata risulterà l'esigenza di laureati espressa dal settore pubblico;
- la presenza di una domanda di quasi 1.950.000 occupati (52,8% del totale) in possesso di un livello di istruzione secondaria, alimentata principalmente dal settore privato;
- una consistente domanda di forza lavoro per cui si richiede l'assolvimento dell'obbligo scolastico e formativo, pari a circa 477.000 unità.

Tab. 10 - Fabbisogni previsti per livello di istruzione nel periodo 2023-2027 (v.a. e val.%)

Livelli di istruzione	v.a. (1)	%
Formazione terziaria (universitaria e ITS Academy)	1.264.700	34,3
Formazione secondaria di secondo grado (licei)	171.000	4,6
Formazione secondaria di secondo grado (istituti tecnici-professionali e IeFP)	1.775.500	48,1
Al più la licenza media/in obbligo formativo	477.300	12,9
Totale (esclusa Agricoltura, silvicoltura e pesca)	3.688.500	100
Agricoltura, silvicoltura e pesca	110.100	-
Totale fabbisogni	3.798.600	-

(1) Valori assoluti arrotondati alle centinaia. I totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori

Il mercato del lavoro interno di qui al 2027 avrà bisogno di un milione e 264.700 laureati o diplomati a un istituto tecnico superiore - ITS Academy, per una media di circa 253 mila l'anno, a fronte dei 244.200 laureati che si prevede che ogni anno si affacceranno sul mercato del lavoro (tab. 11). Nei prossimi anni ci sarà dunque un fabbisogno non coperto di almeno 8.700 laureati ogni anno, per un totale di 43.700 laureati nei prossimi 5 anni. Si



tratta di una domanda che non prescinde dalle competenze possedute e che è particolarmente forte per i laureati in discipline STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*), economico-statistiche, sanitarie e giuridiche: complessivamente queste discipline rappresentano circa l'80% del fabbisogno annuo di occupati con istruzione terziaria.

I più richiesti saranno i laureati in discipline STEM - tra cui sono inclusi, tra gli altri i corsi di laurea in ingegneria, architettura, chimica, matematica, fisica - per cui si prevede un fabbisogno annuo di 68.600 occupati e una carenza media annua di 6.200 unità. Seguono i laureati del gruppo economico-statistico, per cui il mercato del lavoro esprimerà una richiesta di 46.500 risorse annue, soprattutto esperti di finanza e consulenza, a fronte delle 38.000 disponibili, per un gap di circa 8.500 laureati in meno. Nessun problema per trovare lavoro neanche per i laureati in discipline medico-sanitarie (incluse le lauree triennali), per cui si prevede una domanda di oltre 43.000 unità, con una carenza di circa 12.000 posti l'anno; né per i circa 37.000 laureati in discipline afferenti agli indirizzi giuridico e politico-sociale, contro i circa 40.000 richiesti.

Fino a qui quelli che, sulla base delle previsioni, non dovrebbero avere difficoltà a collocarsi sul mercato con un lavoro coerente con quello che hanno studiato e con le loro aspettative.

Un po' più complicata sarà la situazione dei giovani che avranno conseguito un titolo accademico finalizzato all'insegnamento e alla formazione, che saranno circa 32.000 l'anno, per cui si prevede un surplus di offerta di 7.000 unità; dei laureati del gruppo psicologico, che saranno oltre 10.000, 5.400 in più di quelli necessari, e dei laureati nelle discipline del gruppo linguistico che saranno quasi 12.000, vale a dire oltre quattromila in più dell'offerta di lavoro prevista.



Tab. 11- Offerta di formazione terziaria (laureati o diplomati di un Istituto Tecnologico Superiore - ITS Academy) e fabbisogno previsto per indirizzo (*), 2023-2027 (v.a.)

Indirizzo	Offerta neolaureati (media annua)	Fabbisogno (media annua)	Differenza Fabbisogno- Offerta (media annua)
STEM (<i>Science, Technology, Engineering and Mathematics</i>)	62.400	68.600	-6.200
Economico-statistico	38.000	46.500	-8.500
Medico-sanitario	31.600	43.700	-12.100
Giuridico e Politico-sociale	37.000	40.300	-3.300
Insegnamento e formazione (comprese Scienze motorie)	31.800	24.800	7.000
Umanistico, filosofico, storico e artistico	14.600	11.900	2.700
Linguistico, traduttori e interpreti	11.700	7.600	4.100
Psicologico	10.800	5.400	5.400
Altri indirizzi	6.300	4.100	2.200
Totale anno	244.200	252.900	-8.700
Intero periodo 2023-2027	1.221.000	1.264.700	-43.700

(*) Laureati nei corsi triennali, magistrali e a ciclo unico in ingresso nel mercato del lavoro e diplomati negli ITS Academy. Questi ultimi sono stati associati alla laurea considerata più pertinente: per esempio i diplomi "Efficienza energetica" e "Nuove tecnologie per il made in Italy - sistema casa" sono stati aggregati alla laurea in ingegneria civile ed architettura. Per il fabbisogno è escluso il settore Agricoltura, silvicoltura e pesca.

Fonte: elaborazione Censis su dati Unioncamere

Anche nel caso dei diplomati dei licei, istituti tecnici e professionali e dei qualificati nel sistema dell'istruzione professionale (IeFP) il fabbisogno di posti di lavoro non potrà essere soddisfatto interamente dall'offerta: infatti, a fronte di un fabbisogno complessivo di qui al 2027 di quasi 2 milioni di lavoratori e ad un fabbisogno annuo di circa 390.000, i diplomati che ogni anno si affacciano sul mercato alla ricerca di un lavoro sono circa 309 mila, con oltre 80.000 diplomati e qualificati IeFP richiesti ogni anno e non disponibili (tab. 12).

In realtà, la situazione di questo segmento del mercato del lavoro è più complessa di quel che appare, in quanto circa il 30% dell'offerta di forza lavoro con formazione secondaria di secondo grado è costituito dai circa 87.000 giovani in possesso del diploma liceale che decidono di non proseguire gli studi nell'istruzione terziaria, a fronte di una domanda di 34.000 diplomati, con un



esuberano di circa 53.000 diplomati dei licei che ogni anno non riusciranno a trovare un lavoro corrispondente alle loro aspettative. Il dato è decisamente allarmante e richiama la necessità di mettere in campo politiche attive del lavoro rivolte a questo target specifico finalizzate a individuare canali formativi alternativi di proseguimento degli studi.

Viceversa, nel caso dei diplomi e delle qualifiche più professionalizzanti rilasciate da istituti tecnici e professionali e dal sistema IeFP, si registra contemporaneamente carenza e *mismatching* tra domanda e offerta per cui, a fronte di circa 222.000 giovani che ogni anno si offriranno per un lavoro, la richiesta del mercato sarà di oltre 355.000, con un gap di 133 mila mancanti al nostro mercato del lavoro. In particolare, non saranno ricoperte posizioni per 43.000 addetti all'amministrazione, finanza, marketing e servizi di vendita, oltre 35.000 meccanici, meccatronici e esperti di robotica, oltre 23.000 addetti alle costruzioni.

È evidente come in questo caso occorre da un lato ridare peso e valore educativo e sociale alle scelte professionalizzanti e, dall'altro, promuovere la formazione sul lavoro in azienda.



Tab. 12 - Offerta di diplomati e qualificati IeFP e fabbisogno ⁽¹⁾ previsto per indirizzo, 2023-2027 (v.a.)

Indirizzi	Offerta (media annua)	Fabbisogno (media annua)	Differenza Fabbisogno- Offerta (media annua)
<i>Licei</i>	87.100	34.200	52.900
<i>Istituti tecnici, professionale e IeFP ⁽²⁾</i>	221.900	355.100	-133.200
<i>di cui:</i>			
Amministrazione, finanza, marketing e serv. di vendita	40.200	83.600	-43.400
Meccanica, mecatronica ed energia	20.200	55.400	-35.200
Sociosanitario e benessere	24.100	32.900	-8.800
Turismo e ristorazione	49.900	57.000	-7.100
Costruzioni	7.400	30.500	-23.100
Trasporti e logistica	4.600	19.800	-15.200
Agricolo e agroalimentare	14.400	18.200	-3.800
Sistema moda	2.400	9.000	-6.600
Altri indirizzi industria e artigianato	58.800	48.600	10.200
<i>Totale diplomati e qualificati anno</i>	309.000	389.300	-80.300
<i>Intero periodo 2022-2026</i>	1.545.000	1.946.500	-401.500

(1) Escluso il settore Agricoltura, silvicoltura e pesca

(2) Sono stati aggregati gli indirizzi – in base alle affinità – relativi al secondo ciclo di istruzione degli istituti tecnici, istituti professionali e percorsi triennali e quadriennali di istruzione e formazione professionale (IeFP) di competenza regionale.

Fonte: elaborazione Censis su dati Unioncamere



4. CHE COSA SI PUÒ E SI DEVE FARE?

Siamo di fronte ad un mercato del lavoro che non riesce a trovare risposte neppure per i pochi giovani che vivono e studiano in Italia. Bisogna fare qualcosa per saldare offerta e fabbisogni e rendere il nostro sistema più attrattivo.

4.1. Restituire valore economico al lavoro

Il 93,5% degli italiani lamenta stipendi troppo bassi e l'88,5% è convinto che all'estero le retribuzioni siano più alte e siano maggiormente valorizzate le competenze. L'Osservatorio dell'Istat sui contratti certifica una crescita media nell'ultimo anno delle retribuzioni dell'1,1%, a fronte di una crescita dei prezzi al consumo dell'8,1%. Le previsioni per l'anno in corso sono di una ulteriore crescita di inflazione e prezzi, che supereranno il 5%, con un deciso impatto sui consumi la cui crescita si avvicinerà pericolosamente allo zero.

Ad un presente fatto di adeguamenti retributivi troppo bassi o assenti, si associa un futuro in cui l'inflazione eroderà ulteriormente le capacità d'acquisto degli italiani facendo perdere, di fatto, senso e significato al lavoro e aumentando le distanze sociali.

Gli italiani sono stanchi e preoccupati della capacità di far fronte alle spese, anche a quelle necessarie, e i giovani quando possono vanno altrove oppure rinunciano a investire sul futuro.

Il principio della equa retribuzione, soprattutto per i giovani e i livelli più bassi, deve essere obiettivo prioritario delle parti sociali e della contrattazione collettiva, cui non si può far fronte unicamente con la riduzione, pur necessaria, del cuneo fiscale.

4.2 Rendere più efficace la transizione tra scuola e lavoro

I dati sui fabbisogni occupazionali dei prossimi anni per titolo di studio posseduto, a confronto con le previsioni dell'offerta di capitale umano, certificano la distanza tra la scuola e il mondo del lavoro e l'incapacità del sistema dell'istruzione e della formazione di fornire le competenze necessarie ad assicurare la crescita e lo sviluppo dei cittadini e del Paese.



La transizione scuola-lavoro è un grande problema nazionale, che dipende da un lato dalla incapacità del sistema scolastico di fare orientamento e di plasmare la propria offerta in maniera coerente ai fabbisogni del mercato, dall'altro dalla scarsa lungimiranza del sistema produttivo, il quale piuttosto che investire nella qualità delle risorse umane anche attraverso la formazione continua privilegia il contenimento dei costi e dei salari.

Ne sono convinti i cittadini italiani, l'85,9% dei quali pensa che la scuola sia troppo distante dal mondo del lavoro, con percentuali trasversali alla popolazione, indipendentemente da età, titolo di studio, area di residenza, quota che sale all'87,5% tra gli occupati e al 90,9% tra i dipendenti con mansioni esecutive (tab. 13).

Tab. 13 - Occupati che pensano che la scuola sia troppo distante dal mondo del lavoro, per professione svolta (val.%)

<i>La scuola è troppo distante dal mondo del lavoro</i>	Occupati			Totale occupati	Totale popolazione
	Imprenditore, libero professionista, dirigente	Dipendente intermedio	Dipendente con mansioni esecutive		
Accordo	84,3	87,1	90,9	87,5	85,9
Molto d'accordo	35,5	35,9	43,6	38,5	39,2
Abbastanza d'accordo	48,8	51,3	47,3	49	46,7
Disaccordo	15,7	12,9	9,1	12,5	14,1
Poco d'accordo	10,4	10,8	7,7	9,9	10,3
In disaccordo	5,3	2,1	1,4	2,6	3,8
Totale	100	100	100	100	100

Fonte: indagine Censis, 2023

Del resto, l'*European Skill Index* (ESI) elaborato annualmente dal Cedefop, un indice multidimensionale che, tra l'altro, rileva la corrispondenza tra le competenze acquisite all'interno del sistema scolastico e le richieste del mercato del lavoro, pone l'Italia all'ultimo posto in Europa con un punteggio pari a 15,1/100, a fronte di Paesi come la Repubblica Ceca, che guida la graduatoria con un punteggio di 70/100, seguita dalla Finlandia con 67. Tra i paesi più simili al nostro, la Germania ha un punteggio complessivo di 59,8, la Francia di 43,5 e la Spagna è al penultimo posto con 19,1/100.



Non si tratta di declinare alla mission principale della scuola, che deve essere quella di formare delle persone e non dei lavoratori, ma di riconoscere che per molti la scuola rappresenta l'ultimo passaggio prima di entrare in un mercato del lavoro da cui non deve essere completamente avulsa.

Per rendere più stringente il *matching* tra domanda e offerta di lavoro, il PNRR ha puntato in modo deciso sul rafforzamento del sistema duale della Formazione professionale, che è quello che prevede un maggior numero di ore di alternanza in azienda, con un investimento pari a 600 milioni di euro finalizzato ad avere 174.000 giovani qualificati dal sistema duale tra il 2022 e il 2025, ossia 135.000 in più rispetto ai 39.000 del 2019.

Inoltre, lo scorso 27 luglio è entrata in vigore la legge 99/2022 di "Istituzione del Sistema terziario di istruzione tecnologica superiore" (ITS Academy): tale provvedimento beneficerà dell'investimento straordinario, sempre nell'ambito del PNRR, di 1,5 miliardi fino al 2026 (i primi 500 milioni sono stati stanziati alla fine dello scorso anno), con l'obiettivo di aumentare il numero degli iscritti dagli attuali 20.000 fino a 40.000 nel 2026.

4.3. Promuovere le competenze trasversali, a scuola e nel lavoro

In accordo con gli investimenti previsti dal PNRR, che si concentrano su alcuni settori considerati strategici per lo sviluppo e la crescita futuri, *green* e digitale sono le due competenze di base e trasversali che saranno richieste ai lavoratori, tanto a quelli in ingresso quanto a quelli che già sono occupati. L'obiettivo è quello di affrontare le sfide della globalità e della complessità e non rimanere esclusi né dalle nuove opportunità di lavoro determinate dalla creazione di nuove figure professionali, né dai cambiamenti che investiranno le professioni già esistenti. Si tratta di competenze che devono entrare a far parte dei curricula scolastici e che devono essere oggetto della formazione permanente sul lavoro.

Il 65% dei posti di lavoro che si creeranno nei prossimi cinque anni, per un totale di 2.393.000 posti, presuppongono il possesso di un livello almeno intermedio di competenze *green*, connesse al risparmio energetico, all'utilizzo delle nuove fonti, alla sostenibilità ambientale: nel 40,7% dei casi queste competenze saranno richieste a professioni tecniche e ad elevata specializzazione (974.600 posti), nel 33% a professioni di livello intermedio, impiegatizie e nei servizi (788.600 posti) e nel 26,3% dei casi dovranno essere in possesso di artigiani e operai, per un fabbisogno complessivo di 630.000 unità (fig. 2).

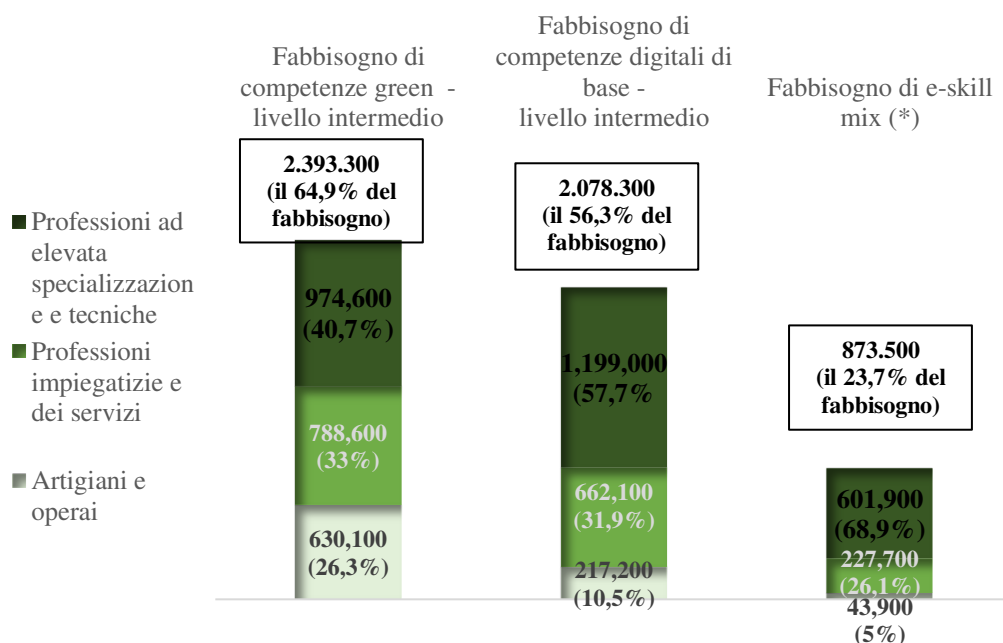


Il 56,3% dei posti che si creeranno negli anni a venire, 2.078.300 in valore assoluto, richiedono il possesso di competenze digitali come l'utilizzo di internet e delle nuove tecnologie della comunicazione, che hanno avuto un impulso decisivo con la pandemia, con l'introduzione definitiva di nuove forme e nuove modalità di lavoro che non richiedono la presenza fisica anche in settori e per professioni che non presentano un elevato livello di innovazione tecnologica. Queste competenze saranno richieste a circa 1.200.000 lavoratori da occupare in professioni tecniche e ad elevata specializzazione, a oltre 660.000 impiegati e dipendenti con mansioni intermedie e a circa 217.000 operai e artigiani, il 10,5% del totale.

Infine, circa un lavoratore su quattro tra quelli che saranno necessari nei prossimi anni, per un totale di 873.500, dovrà avere con sé un bagaglio di *e-skill mixed* fatto di competenze digitali, linguaggi informatici e matematici e capacità di gestire soluzioni innovative: questi lavoratori rappresenteranno la punta più avanzata del mercato del lavoro, richiesti nel 70% dei casi per l'esercizio di professioni qualificate e ad alta specializzazione e per il 27% per professioni intermedie, mentre il 5% sarà chiamato a lavorare come artigiano o operaio.



Fig. 2 - Fabbisogni occupazionali di professioni con competenze green, digitale e e-skill mix nel periodo 2023-2027 (v.a. e val.%)



(*) In possesso con elevato grado di importanza di almeno due delle tre e-skill, ossia competenze digitali di base, capacità di utilizzare linguaggi e metodi matematici e informatici, capacità di gestire soluzioni innovative

Fonte: elaborazione Censis su dati Unioncamere – ANPAL, Sistema Informativo Excelsior

4.4. Recuperare manodopera a bassa qualificazione, in Italia e all'estero

Nei prossimi anni ci sarà una richiesta di circa 374 mila addetti da impiegare in professioni non qualificate, pari a circa il 10% del fabbisogno totale.

Attualmente gli occupati non qualificati in Italia sono circa 2 milioni e mezzo e rappresentano il 10,6% della forza lavoro: tra questi, gli stranieri sono 710.000, pari a circa il 28,9% del totale. Considerando che gli occupati stranieri sono complessivamente 2 milioni e 374 mila, un occupato straniero ogni tre svolge un lavoro non qualificato; per gli italiani il rapporto è di uno ogni dodici.

La consistente richiesta anche di lavoro non qualificato, da un lato evidenzia la possibilità di recuperare al lavoro ragazzi che, una volta adempiuto all'obbligo



scolastico hanno difficoltà a conseguire un diploma o una qualifica e che oggi vanno ad allargare le fila dei NEET, dall'altro la necessità, anche in considerazione dell'*upgrading* delle aspettative dei lavoratori italiani, di verificare la possibilità di un ampliamento della platea di migranti ammessi annualmente con il Decreto Flussi.

Platea che peraltro è già disponibile, se solo si considera l'adesione al Decreto Flussi di quest'anno, quando in un solo giorno sono arrivate oltre il triplo delle domande rispetto alle quote di ingresso previste di 82.705 lavoratori extracomunitari, di cui 44.000 stagionali. Proprio nel verso di una programmazione di breve-medio periodo e di un ampliamento dei fabbisogni sembra muoversi il recente DL 20/23 che prevede il ripristino del Documento di programmazione triennale dei flussi nonché la possibilità di conversione dei permessi di studio in permessi per lavoro al di fuori delle quote previste e la possibilità di ingresso, al di fuori delle quote, per lavoratori stranieri che abbiano completato appositi programmi di studio e formazione nel Paese di origine.

Del resto, sono gli stessi cittadini italiani che dichiarano per il 72,8% del totale che i migranti svolgono lavori necessari che gli italiani non vogliono fare (29,4% è molto d'accordo, 43,4% abbastanza d'accordo), con percentuali che superano il 70% del totale in tutte le aree del Paese, e che arrivano al 76,0% nelle regioni del Sud.

