

LMI4VET



Guida metodologica

Luglio 2025



**Co-funded by
the European Union**

Questo progetto è stato finanziato con il sostegno della Commissione Europea. Questa pubblicazione riflette esclusivamente il punto di vista dell'autore e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.

Indice

1.	Introduzione	4
2.	Concetti relativi al mercato del lavoro	6
2.1	Concetti chiave del mercato del lavoro	6
2.2	Indicatori chiave per i gruppi vulnerabili: significato e interpretazione	6
2.2.1	Tasso NEET (15-29 anni)	7
2.2.2	Tasso di abbandono scolastico precoce	8
2.2.3	Tasso di disoccupazione giovanile	8
2.2.4	Tasso di disoccupazione di lunga durata	9
2.2.5	Tasso di partecipazione alla forza lavoro (donne, giovani, +55)	9
2.2.6	Tasso di sottoccupazione	10
2.2.7	Tasso di occupazione temporanea/precara	10
2.2.8	Tasso di occupazione poco qualificata	11
2.2.9	Divario di genere nell'occupazione	12
2.2.10	Divario occupazionale tra persone con e senza disabilità	12
2.2.11	Divario occupazionale tra nativi e stranieri	13
2.3	Indicatori strutturali del mercato del lavoro	15
2.3.1	Tasso di occupazione	15
2.3.2	Tasso di disoccupazione	15
2.3.3	Numero assoluto di occupati/disoccupati	15
2.3.4	Tasso di rotazione dei contratti	15
2.3.5	Iscrizione alla previdenza sociale	15
2.3.6	Tasso di sovraqualificazione	15
2.3.7	Tendenze di assunzione	16
2.3.8	Rapporto di disallineamento occupazionale	16
2.3.9	Domanda di competenze digitali/verdi	16
2.3.10	Basso tasso di alfabetizzazione	16
3.	Processo graduale per condurre una buona diagnosi del mercato del lavoro	19
3.1	Condurre una buona analisi socioeconomica e il suo impatto sul mercato del lavoro	19

3.2 Effettuare una buona diagnosi del mercato del lavoro	25
4. Condurre un'analisi accurata delle tendenze di assunzione e dei disallineamenti generati dagli alti e bassi del mercato del lavoro.....	34
5. Risorse di interesse	40
5.1 Fonti di informazioni sul mercato del Lavoro.....	40
5.1.1 Risorse e link utili	42
6. Informazioni relative al progetto	43

1. Introduzione

Questa guida metodologica è stata sviluppata nell'ambito del progetto LMI4VET come strumento pratico per supportare gli erogatori di istruzione e formazione professionale (IFP), i servizi pubblici per l'impiego, le organizzazioni TS_ETSP (Third Sector Employment and Training Service Providers, fornitori di servizi di formazione e occupazione del terzo settore) e i professionisti dell'orientamento, nell'uso efficace delle informazioni sul mercato del lavoro (LMI). Il suo scopo è aiutare questi attori a migliorare i programmi di istruzione e formazione, in particolare quelli rivolti alle persone con minori opportunità e ai gruppi vulnerabili.

Per elaborare la guida è stato somministrato un questionario a un campione di organizzazioni TS_ETSP in ciascun paese partner. L'obiettivo era comprendere il loro attuale utilizzo delle informazioni sul mercato del lavoro, identificare le principali sfide che affrontano nella loro pratica quotidiana e raccogliere le loro preferenze riguardo al formato e all'usabilità della guida. Di conseguenza, la guida è saldamente radicata nelle reali esigenze delle organizzazioni TS_ETSP. Dopo la stesura della guida, il suo contenuto è stato ulteriormente convalidato attraverso una sessione di lavoro di persona con i rappresentanti di queste organizzazioni.

Oltre a sostenere il lavoro quotidiano di queste organizzazioni, la guida contribuisce anche ad affrontare una sfida sistemica più ampia, ovvero la carenza di competenze. Fornendo una metodologia chiara per analizzare le tendenze del mercato del lavoro, identificare le professioni emergenti e individuare gli squilibri tra domanda e offerta, la guida aiuta le parti interessate a comprendere meglio dove si stanno creando lacune di competenze e come i programmi di formazione possono rispondere in modo più efficace. In questo modo, essa rafforza la capacità dei sistemi di istruzione e formazione professionale e dei servizi per l'impiego di rispondere meglio alle esigenze del mercato del lavoro, anticipare le future richieste di competenze e, in ultima analisi, contribuire alla creazione di un mercato del lavoro più efficiente e inclusivo.

La guida offre un approccio strutturato alla comprensione, all'interpretazione e all'applicazione dei dati relativi al mercato del lavoro. Collegando indicatori, tendenze socioeconomiche e dinamiche del mercato del lavoro, fornisce agli utenti gli strumenti necessari per prendere decisioni informate nella pianificazione, nell'adattamento o nella valutazione dei programmi di istruzione e formazione professionale, delle strategie di orientamento professionale e delle politiche attive del mercato del lavoro. L'attenzione rivolta ai giovani svantaggiati, compresi i NEET, coloro che abbandonano prematuramente la scuola e le persone a rischio di esclusione, la rende particolarmente utile per l'elaborazione di politiche inclusive e interventi mirati.

La guida è organizzata nelle seguenti sezioni:

- Sezione 2: introduce i concetti chiave del mercato del lavoro e gli indicatori essenziali per interpretare le informazioni sul mercato del lavoro (LMI), con particolare attenzione ai gruppi vulnerabili.
- Sezione 3: presenta una metodologia per condurre passo dopo passo una diagnosi di alta qualità del mercato del lavoro, integrando informazioni socioeconomiche e dati dettagliati sull'occupazione.
- Sezione 4: spiega come identificare le tendenze, gli squilibri e le carenze di competenze nel mercato del lavoro e ne discute le implicazioni per la pianificazione e il processo decisionale nell'ambito degli IFP.
- Sezione 5: fornisce risorse selezionate e link a strumenti LMI e fonti di dati pertinenti.
- Sezione 6: offre informazioni contestuali sul progetto LMI4VET, i suoi obiettivi e gli sviluppi futuri previsti.

Essendo uno dei risultati chiave del progetto LMI4VET, questa guida metodologica è concepita non solo come documento di riferimento, ma anche come strumento di supporto pratico e in continua evoluzione da utilizzare nelle attività di formazione, nei workshop di co-progettazione e nelle risorse digitali, compresi i corsi online e gli assistenti intelligenti sviluppati dal consorzio del progetto.

Sebbene la guida si concentri sul contesto europeo, la sua metodologia è applicabile a qualsiasi paese o regione europea, poiché si basa su registri ufficiali, sondaggi e classificazioni standardizzate.

2. Concetti relativi al mercato del lavoro

Questa sezione introduce i concetti chiave del mercato del lavoro necessari per effettuare un'analisi finalizzata alla progettazione di interventi di formazione e orientamento per i gruppi vulnerabili. La comprensione di questi concetti è essenziale per interpretare correttamente i dati del mercato del lavoro e pianificare strategie efficaci orientate alla formazione professionale e all'occupazione.

2.1 Concetti chiave del mercato del lavoro

I concetti fondamentali da comprendere includono:

- **Forza lavoro:** il numero totale di persone che sono occupate o attivamente alla ricerca di un'occupazione. È la somma delle persone occupate più le persone disoccupate. Insieme, questi due gruppi della popolazione rappresentano l'attuale offerta di manodopera per la produzione di beni e servizi che avviene in un paese attraverso transazioni di mercato in cambio di una remunerazione.
- **Occupazione:** la condizione di avere un lavoro retribuito.
- **Disoccupazione:** la condizione di non avere un lavoro mentre lo si cerca attivamente.
- **Partecipazione al mercato del lavoro:** nota anche come tasso di partecipazione alla forza lavoro, si riferisce alla percentuale della popolazione in età lavorativa che è occupata o attivamente alla ricerca di un'occupazione. È un indicatore chiave della salute e delle dimensioni della forza lavoro di una nazione.
- **Sottoccupazione:** misura il numero totale di persone in un'economia che svolgono involontariamente lavori poco qualificati e poco retribuiti o solo part-time perché non riescono a trovare un lavoro a tempo pieno che valorizzi le loro competenze.
- **Disallineamento delle competenze:** squilibrio tra le competenze richieste dai datori di lavoro e quelle possedute dai lavoratori.
- **Lavoro precario:** condizioni di lavoro instabili, come contratti a tempo determinato o possibilità di avanzamento di carriera limitate.
- **NEET:** "Not in Education, Employment, or Training" (non impegnati in attività di istruzione, occupazione o formazione) si riferisce ai giovani che attualmente non sono impegnati in alcuna forma di lavoro, studio o formazione professionale.

2.2 Indicatori chiave per i gruppi vulnerabili: significato e interpretazione

Nel contesto del progetto LMI4VET, l'attenzione si concentra sugli indicatori che riflettono l'inclusione o l'esclusione dei gruppi vulnerabili dal mercato del lavoro. Gli indicatori non solo forniscono un'istantanea delle dinamiche del mercato del lavoro, ma possono anche orientare le strategie di formazione.

Questa sezione presenta i principali indicatori del mercato del lavoro rilevanti per i gruppi vulnerabili, con particolare attenzione ai giovani che non studiano, non lavorano e non seguono corsi di formazione (NEET), ai giovani che abbandonano prematuramente la scuola, ai disoccupati di lunga durata e ad altre popolazioni a rischio. Questa serie di indicatori è fondamentale per monitorare l'integrazione delle popolazioni vulnerabili nel mercato del lavoro e per progettare interventi mirati nell'ambito delle politiche di istruzione, formazione e occupazione.

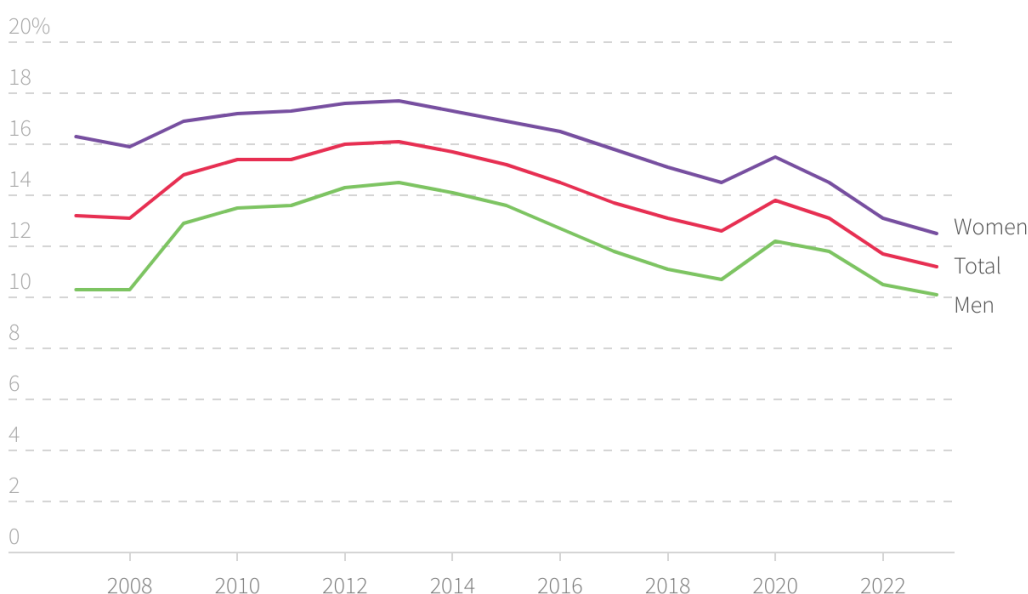
Di seguito sono riportati i principali indicatori, la loro interpretazione e le modalità di calcolo.

2.2.1 Tasso NEET (15-29 anni)

- Significato: misura il disimpegno dei giovani dall'istruzione, dalla formazione e dall'occupazione.
- Come calcolarlo: $\text{tasso NEET} = \left(\frac{\text{popolazione NEET di età compresa tra 15 e 29 anni}}{\text{popolazione totale di età compresa tra 15 e 29 anni}} \right) \times 100$
- Interpretazione: un tasso NEET elevato indica che una parte significativa dei giovani non è impegnata in attività produttive e necessita di programmi di formazione o di sensibilizzazione mirati.

I NEET sono emersi come uno dei gruppi più vulnerabili a seguito della Grande Recessione del 2008-2013. La disoccupazione giovanile ha superato il 40% in molti paesi dell'UE, evidenziando come i giovani siano più vulnerabili alla recessione economica rispetto ad altre fasce d'età. Nell'UE-27, la percentuale di NEET di età compresa tra i 15 e i 29 anni ha raggiunto il picco del 16,1% nel 2013, con un leggero miglioramento negli anni successivi grazie a politiche come la Garanzia per i giovani. Nel 2019 il tasso era sceso al 12,6%, il punto più basso degli ultimi 10 anni. La pandemia di COVID-19 e le relative restrizioni economiche hanno contribuito ad aumentare il tasso di NEET al 13,8% nel 2020, a causa della perdita di posti di lavoro e degli ostacoli all'istruzione e alla formazione dei giovani. Il tasso di NEET è in costante calo dal 2021 e ha raggiunto il minimo storico dell'11,2% nel 2023. Inoltre, anche la percentuale di lavoratori scoraggiati tra la popolazione NEET è al livello più basso mai registrato. Il tasso di NEET per le giovani donne di età compresa tra i 15 e i 29 anni nell'UE era pari al 15,5% nel 2020 e rimane più elevato, al 12,5% nel 2023, rispetto al tasso del 10,1% per i giovani uomini. La percentuale è più elevata per le giovani donne in quasi tutti gli Stati membri. In molti paesi, le giovani madri sono ora più esposte al rischio di diventare NEET rispetto ai giovani uomini, e le responsabilità familiari sono la ragione principale di tale situazione. Tuttavia, le misure politiche dell'UE specificamente rivolte alle giovani madri o alle giovani donne in generale sono scarse. Potrebbe essere necessario porre maggiore enfasi sulla dimensione di genere del tasso NEET.

NEET rates by gender, 15-29 age group (%)



Source: Eurostat



2.2.2 Tasso di abbandono scolastico precoce

- Significato: percentuale di giovani di età compresa tra i 18 e i 24 anni che non proseguono gli studi dopo la scuola secondaria di primo grado.
- Come si calcola: tasso di abbandono scolastico precoce = (numero di giovani che abbandonano la scuola precoce di età compresa tra i 18 e i 24 anni / popolazione totale di età compresa tra i 18 e i 24 anni) × 100
- Interpretazione: indica il rischio di esclusione a lungo termine da un'occupazione di qualità. Rilevante per la progettazione di offerte di istruzione di seconda opportunità o di aggiornamento professionale.

Nel 2024, il 9,3 % dei giovani di età compresa tra i 18 e i 24 anni nell'UE ha abbandonato prematuramente l'istruzione e la formazione (avendo al massimo un'istruzione secondaria inferiore e non frequentando alcun tipo di formazione), con il 10,9 % degli uomini e il 7,7 % delle donne interessati. Le variazioni tra i paesi sono notevoli: Croazia, Irlanda, Grecia e Polonia registrano tassi inferiori al 5 %, mentre la Romania si attesta al 16,8 %. Dopo un calo a lungo termine di circa 1,8 punti percentuali dal 2014, il tasso è sceso dall'11,1% circa nel 2022 al 9,6% nel 2022, avvicinandosi all'obiettivo dell'UE inferiore al 9% per il 2030.

2.2.3 Tasso di disoccupazione giovanile

- Significato: percentuale di giovani di età compresa tra i 15 e i 24 anni senza lavoro ma attivamente alla ricerca di un'occupazione.

- Come si calcola: tasso di disoccupazione giovanile = (giovani disoccupati / forza lavoro di età compresa tra i 15 e i 24 anni) × 100
- Interpretazione: tassi elevati indicano ostacoli all'ingresso nel mercato del lavoro. Utile per valutare l'impatto dei programmi di formazione professionale.

Ad aprile 2025 il tasso di disoccupazione giovanile nell'UE era pari al 14,8%, in leggero calo rispetto al 15,0% di marzo 2025. Nel novembre 2024 il tasso era del 15,3%, in leggero aumento rispetto al 15,2% di ottobre. Tra i paesi dell'UE, la Germania aveva uno dei tassi di disoccupazione giovanile più bassi, pari al 6,4%. Storicamente, il tasso è migliorato rispetto ai livelli più elevati registrati durante la pandemia di COVID-19 e le crisi economiche, ma rimane sostanzialmente più alto del tasso di disoccupazione complessivo dell'UE, riflettendo le persistenti difficoltà nel passaggio dei giovani dall'istruzione a un'occupazione stabile.

2.2.4 Tasso di disoccupazione di lunga durata

- Significato: persone disoccupate da più di 12 mesi.
- Come si calcola: tasso di disoccupazione di lunga durata = (disoccupati di lunga durata / forza lavoro totale) × 100
- Interpretazione: riflette le barriere strutturali e la necessità di politiche di attivazione intensive.

Il tasso di disoccupazione di lunga durata nell'UE, definito come la percentuale di disoccupati sul totale dei disoccupati che sono senza lavoro da 12 mesi o più, è sceso al minimo storico dell'1,9% all'inizio del 2025, il più basso dall'inizio della raccolta dei dati. Ciò segna un modesto aumento rispetto all'1,8% della fine del 2024, ma la tendenza generale rimane decisamente al ribasso. Il calo riflette il miglioramento delle condizioni del mercato del lavoro e misure di integrazione più incisive. Tuttavia, permangono disparità geografiche: paesi come la Slovacchia (3,5%), la Spagna (3,8%) e la Grecia (5,4%) registrano tassi significativamente più elevati, mentre i Paesi Bassi, Malta, la Repubblica Ceca, la Danimarca e la Polonia rimangono al di sotto dell'1%.

2.2.5 Tasso di partecipazione alla forza lavoro (donne, giovani, +55)

- Significato: percentuale di persone in età lavorativa attive nel mercato del lavoro.
- Come si calcola: tasso di partecipazione = (forza lavoro / popolazione in età lavorativa) × 100
- Interpretazione: una bassa partecipazione può indicare un'esclusione sociale o economica, soprattutto tra le donne, i giovani svantaggiati o le persone di età superiore ai 55 anni.

Nel primo trimestre del 2025, il tasso di partecipazione alla forza lavoro complessivo dell'UE (età 15-64) ha raggiunto il 75,4%, con un modesto aumento rispetto al 75,3% del quarto trimestre del 2024. Concentrandosi sui giovani (15-24 anni), l'occupazione dei giovani uomini si è attestata al 37,1% e quella delle giovani donne al 32,7%, con un divario di partecipazione tra i sessi di circa

4,4 punti percentuali. Tra la popolazione in età lavorativa (20-64 anni), la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è rimasta indietro rispetto a quella degli uomini di 10 punti percentuali (70,8% contro 80,8%). Nel caso delle persone di età superiore ai 55 anni, il tasso si attesta al 69%, con un divario di 12 punti tra uomini e donne (75,2% gli uomini contro il 63,1% le donne).

2.2.6 Tasso di sottoccupazione

- Significato: persone impiegate a tempo parziale o in lavori poco qualificati nonostante la disponibilità a lavorare di più o a utilizzare competenze più elevate.
- Come si calcola: $\text{Tasso di sottoccupazione} = (\text{persone sottoccupate} / \text{popolazione occupata}) \times 100$
- Interpretazione: rivela inefficienze nascoste e può giustificare la richiesta di formazione o di una riprogettazione del lavoro.

Il tasso di sottoccupazione complessivo nell'UE si è attestato a circa il 2,20% nel 2024, in calo rispetto al 2,30% del 2023 e leggermente al di sopra della sua media a lungo termine del 2,14%. Ciò riflette la percentuale di lavoratori, in particolare i dipendenti a tempo parziale, che desiderano più ore di lavoro o posizioni a tempo pieno, ma attualmente non le hanno. Nonostante un modesto miglioramento su base annua (-0,10 pp), questo indicatore evidenzia un persistente sottoutilizzo del mercato del lavoro, che colpisce in particolare i giovani e i gruppi di lavoratori vulnerabili.

Una delle strategie fondamentali dell'UE per combattere la sottoccupazione è investire nel miglioramento delle competenze e nella riqualificazione della forza lavoro. Attraverso iniziative come l'Agenda europea delle competenze, l'UE promuove l'apprendimento permanente per aiutare le persone ad adattarsi alle mutevoli esigenze del mercato del lavoro, in particolare nei settori digitale, verde e dell'assistenza. Questi sforzi mirano a ridurre i disallineamenti delle competenze e a consentire ai lavoratori, in particolare quelli con lavori precari o part-time, di passare a ruoli più stabili e più adeguati. Programmi quali i conti individuali di apprendimento (ILA – Individual Learning Accounts), le micro-credenziali e i percorsi di istruzione e formazione professionale (IFP) sono sostenuti in tutti gli Stati membri, con finanziamenti provenienti da strumenti quali il FSE+ ed Erasmus+. Rafforzando le competenze delle persone, l'UE consente loro di ottenere un'occupazione a tempo pieno più adeguata e di progredire nella loro carriera.

2.2.7 Tasso di occupazione temporanea/precaria

- Significato: percentuale di lavoratori con contratti instabili o scarsa protezione.
- Come calcolarlo: $\text{Tasso di occupazione precaria} = (\text{Numero di lavoratori temporanei} / \text{Totale occupati}) \times 100$
- Interpretazione: tassi più elevati tra i giovani possono riflettere problemi legati ai lavori di primo livello o allo sfruttamento.

Nel 2023, l'11,6 % delle persone occupate (di età compresa tra i 15 e i 64 anni) nell'UE aveva un contratto a tempo determinato, pari a circa 23,1 milioni di persone. I giovani sono particolarmente colpiti: tra i 15 e i 29 anni, il 32,1 % era costituito da lavoratori temporanei, rispetto al solo 7,9 % nella fascia di età compresa tra i 30 e i 54 anni. Il divario di genere persiste, con le donne che continuano ad avere una probabilità maggiore rispetto agli uomini di ricoprire ruoli temporanei, con una differenza di circa 2 punti percentuali dal 2017 al 2023. Inoltre, circa un terzo dei lavoratori con un basso livello di istruzione, e che sono anche genitori, sono assunti con contratti a tempo determinato. Tra questi, le donne sono particolarmente colpite: il 16,2% delle donne di questo gruppo ha un lavoro precario. Sebbene la percentuale di lavoratori temporanei sia gradualmente diminuita dall'inizio della pandemia, rimane significativamente alta, soprattutto tra le popolazioni giovani e vulnerabili, con una tendenza intorno al 32% per i giovani, con alcuni paesi come i Paesi Bassi (50,3%) e l'Italia (37,8%) particolarmente colpiti.

2.2.8 Tasso di occupazione poco qualificata

- Significato: persone che svolgono lavori che richiedono solo un'istruzione o una formazione di base.
- Come si calcola: $\text{Tasso di occupazione poco qualificata} = (\text{Occupati poco qualificati} / \text{Occupati totali}) \times 100$
- Interpretazione: segnala un potenziale squilibrio e la necessità di percorsi di aggiornamento professionale o di istruzione.

Nell'UE, circa il 46% degli adulti (circa 128 milioni di persone) è classificato come poco qualificato, in genere con un'istruzione secondaria di primo grado o inferiore, il che li rende vulnerabili alla precarietà del lavoro, alla disoccupazione e al sottoutilizzo nel mercato del lavoro. Per affrontare questo problema, l'UE attua strategie mirate nell'ambito di quadri come l'Agenda Europea delle Competenze e la Flexicurity, sostenute da fondi importanti come il FSE+. Le misure chiave includono:

- a. Miglioramento delle competenze e riqualificazione: fornire accesso all'apprendimento permanente, alla formazione professionale, alle micro-credenziali e ai conti individuali di apprendimento per migliorare le competenze di base e quelle rilevanti per il lavoro.
- b. Politiche attive del mercato del lavoro (ALMP - Active Labour Market Policies): includono servizi pubblici per l'impiego, sussidi alla formazione, programmi di inserimento lavorativo e incentivi salariali per integrare i lavoratori poco qualificati in un lavoro significativo.
- c. Approccio di Flexicurity: bilanciare contratti flessibili con solide reti di sicurezza sociale e formazione continua per consentire transizioni fluide e ridurre la segmentazione del mercato del lavoro.

Questi sforzi sono cofinanziati dal FSE+ (con un bilancio di 88 miliardi di euro fino al 2027) e coordinati attraverso le raccomandazioni specifiche per paese del semestre europeo,

garantendo che gli Stati membri attuino riforme su misura per consentire ai lavoratori poco qualificati di accedere a posti di lavoro stabili e adeguati alle loro competenze.

2.2.9 Divario di genere nell'occupazione

- Significato: differenza nei tassi di occupazione tra uomini e donne.
- Come calcolarlo: $\text{Divario} = \text{Tasso di occupazione (uomini)} - \text{Tasso di occupazione (donne)}$
- Interpretazione: mostra la disparità di genere nella partecipazione al mercato del lavoro. Utile per integrare la dimensione di genere nella progettazione dei programmi.

Nel 2024 il divario di genere nell'occupazione nell'UE era pari a 10 punti percentuali, indicando che il tasso di occupazione degli uomini in età lavorativa (20-64 anni) superava quello delle donne di questo margine. Il divario si è ridotto nell'ultimo decennio, passando da circa 15 punti percentuali nel 2005 a 10 punti percentuali oggi, raggiungendo il livello più basso degli ultimi vent'anni. Tuttavia, permangono ampie disparità tra gli Stati membri: Finlandia (0,7 punti percentuali), Lituania (1,4 punti percentuali), Estonia (1,7 punti percentuali) e Lettonia (3,3 punti percentuali) registrano i divari minori, mentre Italia (19,4 punti percentuali), Grecia (18,8 punti percentuali) e Romania (18,1 punti percentuali) registrano quelli maggiori.

2.2.10 Divario occupazionale tra persone con e senza disabilità

- Significato: differenza nei tassi di occupazione tra persone con e senza disabilità.
- Come si calcola: $\text{Divario} = \text{Tasso di occupazione (non disabili)} - \text{Tasso di occupazione (disabili)}$
- Interpretazione: indica barriere strutturali. Può supportare la progettazione di politiche inclusive e interventi mirati.

Nel 2024, il divario occupazionale tra persone con e senza disabilità nell'UE era pari a 24 punti percentuali, il che significa che le persone con disabilità avevano una probabilità notevolmente inferiore di trovare un'occupazione. Questo divario è rimasto ostinatamente elevato per oltre un decennio, attestandosi sopra i 21 pp dal 2014 al 2022. La situazione è aggravata dal fatto che solo il 51,3 % circa delle persone con disabilità in età lavorativa ha un'occupazione retribuita. Permangono anche disparità regionali: il divario è più ridotto in Italia e in Grecia, ma supera i 25 punti percentuali in molti paesi baltici e in Croazia. Questa disuguaglianza radicata evidenzia una sfida cruciale per i mercati del lavoro inclusivi in Europa.

Per affrontare il persistente divario occupazionale delle persone con disabilità, l'UE promuove una serie di strategie per un mercato del lavoro inclusivo. Nel 2023 l'UE ha introdotto un quadro per posti di lavoro di qualità per le persone con disabilità, che stabilisce norme comuni in materia di accessibilità, retribuzione equa, soluzioni ragionevoli e sviluppo professionale. Anche i servizi pubblici per l'impiego (SPI), meglio conosciuti come Centri per l'Impiego (CPI), svolgono un ruolo fondamentale fornendo servizi personalizzati di collocamento e formazione del personale. Infine, gli sforzi volti a garantire un'istruzione inclusiva e una transizione agevole dalla scuola al

lavoro attraverso apprendistati, programmi di istruzione e formazione professionale e orientamento professionale sono essenziali per promuovere l'occupazione a lungo termine delle persone con disabilità.

2.2.11 Divario occupazionale tra nativi e stranieri

- **Significato:** differenza nei tassi di occupazione tra le persone nate nel paese e quelle con un background migratorio (nate all'estero o con genitori nati all'estero).
- **Come si calcola:** tasso di occupazione (nativi) - tasso di occupazione (nati all'estero o migranti di seconda generazione)
- **Interpretazione:** questo indicatore rivela le barriere strutturali all'inclusione nel mercato del lavoro che devono affrontare i migranti e i loro discendenti. Un divario elevato suggerisce un accesso ineguale alle opportunità di lavoro, spesso causato da discriminazione, mancato riconoscimento delle qualifiche, competenze linguistiche limitate o accesso ridotto alle reti di sostegno. Il monitoraggio di questo divario è fondamentale per valutare l'integrazione nel mercato del lavoro e orientare la progettazione di politiche inclusive.

I dati Eurostat mostrano che il tasso di occupazione complessivo dell'UE ha raggiunto il 75,8% nel 2024. Tuttavia, le persone di età compresa tra i 20 e i 64 anni nate all'estero sono rimaste indietro con circa il 66,3 %, il che implica un divario occupazionale di circa 9,5 punti percentuali. Questo divario supera di norma i 15 punti percentuali in diversi Stati membri, ad esempio in Svezia, nei Paesi Bassi e in Belgio, mentre rimane significativamente più ridotto in paesi come il Portogallo e l'Italia.

Inoltre, le persone nate all'estero e i loro discendenti diretti mostrano una maggiore incidenza di tipi di lavoro precario (ad esempio contratti a tempo determinato, lavoro part-time e occupazioni elementari): ad esempio, la percentuale di persone nate all'estero che svolgono occupazioni elementari era del 18,2% nel 2023, rispetto al solo 5-7% delle persone nate nel paese con genitori nativi.

La tabella 1 riassume gli indicatori sopra descritti.

Tabella 1: Indicatori chiave per i gruppi vulnerabili

Indicatore	Significato	Fonte dati
Tasso NEET (15-29 anni)	Misura il disimpegno dei giovani dall'istruzione, dalla formazione e dall'occupazione	Eurostat, ILOSTAT
Tasso di abbandono scolastico precoce	Percentuale di giovani di età compresa tra i 18 e i 24 anni che non proseguono gli studi dopo la scuola secondaria di primo grado	Eurostat

Tasso di disoccupazione giovanile	Percentuale di giovani di età compresa tra i 15 e i 24 anni senza lavoro ma attivamente alla ricerca di un'occupazione	Eurostat, ISTAT
Tasso di disoccupazione di lunga durata	Persone disoccupate da più di 12 mesi	Eurostat
Tasso di partecipazione alla forza lavoro	Percentuale di persone attive nel mercato del lavoro	Eurostat, ILOSTAT
Tasso di sottoccupazione	Lavoratori part-time involontari o forza lavoro sottoutilizzata	ILOSTAT
Tasso di occupazione temporanea/precaria	Indicatore dell'instabilità e della vulnerabilità del mercato del lavoro	Eurostat
Tasso di occupazione delle persone con scarse qualifiche	Lavori che richiedono qualifiche o formazione minime	CEDEFOP, Skills-O-Meter
Divario occupazionale di genere	Differenza nei tassi di occupazione tra uomini e donne	Eurostat
Divario occupazionale legato alla disabilità	Differenza nei tassi di occupazione tra persone con e senza disabilità	Eurostat, dati nazionali
Divario occupazionale legato all'origine	Differenza nei tassi di occupazione tra individui nativi e persone con un background migratorio	Eurostat, Commissione europea

Link

Indicatore	Link
Tasso NEET (15-29 anni)	https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/lfsi_neet_a?utm
Tasso di abbandono scolastico precoce	https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat_lfse_14/default/table?utm
Tasso di disoccupazione giovanile	https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem140/default/table?utm
Tasso di disoccupazione di lunga durata	https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une_ltu_a/default/table?utm
Tasso di partecipazione alla forza lavoro	https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_act_a/default/table?utm
Tasso di sottoccupazione	https://ilostat.ilo.org/topics/unemployment-and-labour-underutilization/?utm
Tasso di occupazione temporanea/precaria	https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_a/default/table?utm
Tasso di occupazione poco qualificata	https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/datasets?utm
Divario occupazionale di genere	https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20250527-1?utm
Divario occupazionale legato alla disabilità	https://data.europa.eu/data/datasets/tbrhqm5vm0zrcz3arcfg?locale=en&utm
Divario occupazionale legato all'origine	https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ergan/default/table?utm

2.3 Indicatori strutturali del mercato del lavoro

Oltre agli indicatori incentrati sui gruppi vulnerabili, un'analisi completa del mercato del lavoro dovrebbe prendere in considerazione indicatori strutturali più ampi per contestualizzare l'inclusione nel mercato del lavoro e identificare le opportunità future. Questi includono i tassi di occupazione e disoccupazione, la stabilità dei contratti, il disallineamento delle competenze e le tendenze settoriali.

2.3.1 Tasso di occupazione

- Significato: percentuale della popolazione in età lavorativa (di solito 20-64 anni) che ha un'occupazione.
- Come si calcola: $\text{Tasso di occupazione} = (\text{Persone occupate} / \text{Popolazione in età lavorativa}) \times 100$
- Interpretazione: indica la capacità complessiva del mercato del lavoro di assorbire i lavoratori.

2.3.2 Tasso di disoccupazione

- Significato: percentuale della forza lavoro attiva che è disoccupata ma attivamente alla ricerca di un lavoro.
- Come si calcola: $\text{Tasso di disoccupazione} = (\text{Persone disoccupate} / \text{Forza lavoro}) \times 100$
- Interpretazione: indicatore chiave dello stato di salute del mercato del lavoro e dei punti di pressione.

2.3.3 Numero assoluto di occupati/disoccupati

- Significato: numero totale di occupati e disoccupati.
- Interpretazione: aggiunge contesto ai tassi relativi e aiuta a quantificare i gruppi target per gli interventi.

2.3.4 Tasso di rotazione dei contratti

- Significato: numero medio di contratti per persona assunta in un determinato periodo.
- Come calcolarlo: $\text{Tasso di rotazione} = (\text{Numero di contratti} / \text{Numero di persone assunte})$
- Interpretazione: valori elevati indicano instabilità lavorativa e frammentazione dei contratti.

2.3.5 Iscrizione alla previdenza sociale

- Significato: numero di individui formalmente registrati nei sistemi di protezione sociale.
- Interpretazione: indicatore utile per valutare l'occupazione formale e l'inclusione.

2.3.6 Tasso di sovraqualificazione

- Significato: percentuale di lavoratori con istruzione superiore impiegati in lavori che richiedono qualifiche inferiori (ISCO 4-9).
- Come calcolarlo: $(\text{Lavoratori con un'istruzione superiore in occupazioni poco qualificate} / \text{Totale occupati con un'istruzione superiore}) \times 100$

- Interpretazione: segnala uno squilibrio e un uso inefficiente delle competenze.

2.3.7 Tendenze di assunzione

- Significato: variazione nel numero di assunzioni nel tempo per occupazioni specifiche.
- Interpretazione: consente di individuare i settori professionali emergenti o in declino.

2.3.8 Rapporto di disallineamento occupazionale

- Significato: confronta i disoccupati in cerca di lavoro con il numero di persone assunte con contratti a tempo indeterminato nella stessa professione.
- Come calcolarlo: Rapporto di disallineamento = (Disoccupati in cerca di lavoro / Assunzioni a tempo indeterminato)
- Interpretazione: valori <1 indicano potenziali carenze; valori >1 indicano un eccesso di offerta.

2.3.9 Domanda di competenze digitali/verdi

- Significato: domanda di competenze digitali o legate alla sostenibilità nelle offerte di lavoro.
- Interpretazione: allinea la formazione alle transizioni nel mercato del lavoro.

2.3.10 Basso tasso di alfabetizzazione

- Significato: percentuale di adulti con un basso livello di competenza nell'alfabetizzazione e nella matematica di base.
- Come calcolarlo: (Adulti con un basso livello di competenza/popolazione totale in età lavorativa) x 100.
- Interpretazione: indica le competenze di base necessarie.

*A seconda del Paese, i dati relativi a questa operazione potrebbero non essere disponibili.

La tabella 2 riassume gli indicatori sopra descritti.

Tabella 2: Indicatori strutturali del mercato del lavoro

Indicatore	Significato	Interpretazione	Fonte dati
Tasso di occupazione	Quota della popolazione in età lavorativa attualmente occupata	Indica la capacità di assorbimento del mercato del lavoro	Eurostat, ILOSTAT
Tasso di disoccupazione	Quota della forza lavoro attiva che è disoccupata	Riflette lo stress o le prestazioni insufficienti del mercato del lavoro	Eurostat, ILOSTAT
Occupazione/disoccupazione in termini assoluti	Numero totale di persone occupate/disoccupate	Aggiunge profondità quantitativa agli indicatori relativi	Statistiche nazionali, Indagine sulle forze di lavoro
Tasso di rotazione dei contratti	Media dei contratti per persona assunta	Tassi più elevati indicano instabilità lavorativa	Dati amministrativi, registri nazionali dell'occupazione

Affiliazione alla previdenza sociale	Persone formalmente registrate nel sistema di previdenza sociale	Proxy per l'occupazione formale	Autorità previdenziali
Tasso di sovraqualificazione	Lavoratori altamente qualificati in lavori poco qualificati	Segnali di disallineamento e uso inefficiente delle competenze	Eurostat, Indagine sulle forze di lavoro
Tasso di disallineamento professionale	Disoccupati rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato nella stessa occupazione	Identifica potenziali carenze o eccedenze	Servizi pubblici per l'impiego, dati basati su ISCO
Tendenze di assunzione	Crescita/declino dei contratti nel tempo	Evidenzia le professioni emergenti o in declino	Indagini sulla forza lavoro e sui datori di lavoro
Domanda di competenze digitali/verdi	Presenza di competenze digitali/sostenibili negli annunci di lavoro	Allinea la formazione alle transizioni del mercato del lavoro	CEDEFOP, Skills-OVATE, portali nazionali per l'occupazione
Basso tasso di alfabetizzazione	Percentuale di adulti con basso livello di alfabetizzazione e calcolo	Indica le competenze di base necessarie	Eurostat, CEDEFOP, OECD, uffici statistici nazionali

Link

Indicatore	Link
Tasso di occupazione	https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_a/default/table?utm
Tasso di disoccupazione	https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une_rt_a/default/table?utm
Occupazione/Disoccupazione assoluta	https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_act_a/default/table?utm
Tasso di rotazione dei contratti	https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_jhov/default/table?utm
Affiliazione alla previdenza sociale	https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_arga/default/table?utm
Tasso di sovraqualificazione	https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat_lfse_14/default/table?utm
Tasso di disallineamento occupazionale	https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_organ/default/table?utm
Tendenze di assunzione	https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/jvs_a_nace2/default/table?utm
Domanda di competenze digitali/ecologiche	https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/skills-ovate?utm
Basso tasso di alfabetizzazione	https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/adult-education-survey?utm



3. Processo graduale per condurre una buona diagnosi del mercato del lavoro

L'obiettivo di questa sezione è fornire una metodologia per condurre una diagnosi di qualità del mercato del lavoro, descrivendo in dettaglio tutti gli aspetti da analizzare e le informazioni fornite da ciascun aspetto/indicatore. Si raccomanda di seguire questa metodologia passo dopo passo, ma a seconda dell'obiettivo della valutazione alcuni aspetti possono essere omessi.

L'analisi può essere suddivisa in due sezioni principali: da un lato, viene condotto uno studio della situazione socioeconomica del paese e del suo impatto sul mercato del lavoro, analizzando i dati demografici, l'evoluzione dei tassi chiave (attività, occupazione e disoccupazione), i dati economici (PIL) e le informazioni sul sistema educativo; dall'altro lato, si analizzano esclusivamente le informazioni relative al mercato del lavoro, effettuando un'analisi dettagliata della domanda di lavoro, delle assunzioni, dell'iscrizione alla previdenza sociale, delle offerte di lavoro, delle condizioni di lavoro e dei salari, della sovraqualificazione e delle previsioni future.

3.1 Condurre una buona analisi socioeconomica e il suo impatto sul mercato del lavoro

Questa prima sezione mira a fornire informazioni di base per comprendere meglio l'attuale situazione del mercato del lavoro. Conoscere e disporre di dati per comprendere la situazione macroeconomica di un paese o di una regione consente di comprendere meglio le ragioni e le cause dei dati e della loro evoluzione e aiuta a contestualizzare la situazione. Queste informazioni forniscono una base per interpretare in modo più accurato le dinamiche del lavoro e formulare politiche o strategie più efficaci. In altre parole, il mercato del lavoro non opera in modo isolato, ma è influenzato da fattori demografici, economici, sociali e politici. Pertanto, questo tipo di analisi preliminare consente di individuare le caratteristiche strutturali che influenzano l'offerta e la domanda di lavoro e incidono direttamente sulla creazione o la distruzione di posti di lavoro.

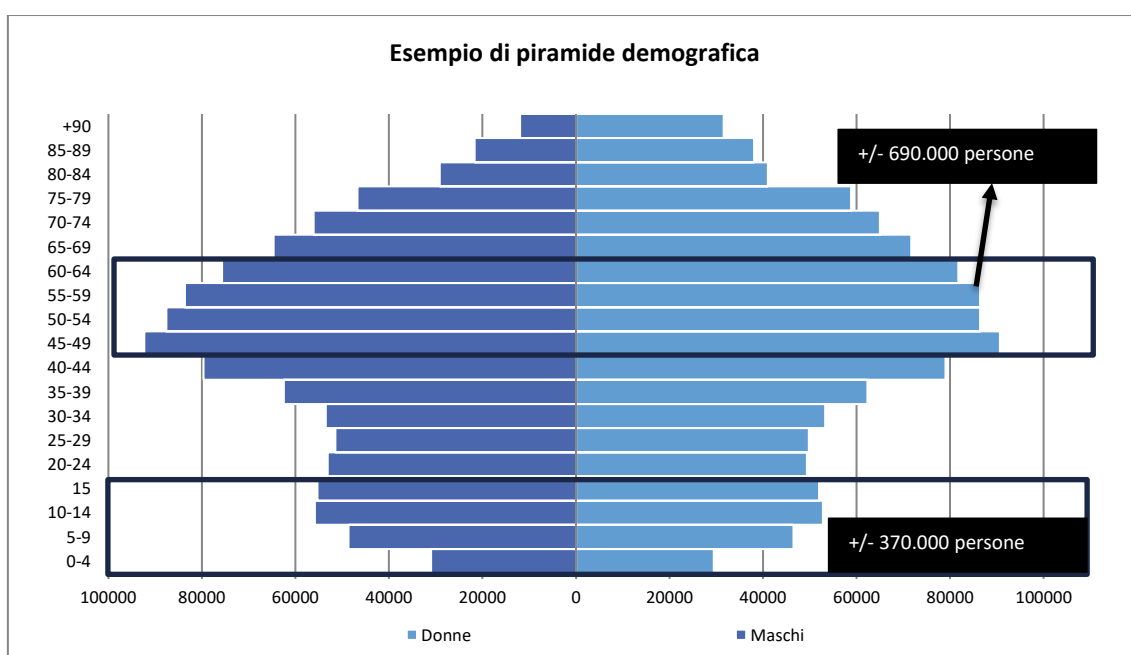
a. Demografia

La prima area da analizzare è quella demografica. Comprendere la struttura demografica di un territorio rivela le sfide che una società dovrà affrontare nel prossimo futuro, poiché aiuta a identificare i segmenti di popolazione che potrebbero diventare scarsi, con le relative conseguenze. L'analisi della struttura demografica in momenti diversi aiuta a identificare i segmenti in questione. È quindi interessante analizzare le strutture demografiche dell'anno in corso e degli anni passati per ottenere una prospettiva storica e analizzare anche le previsioni demografiche.

Per una visione completa, è necessario disaggregare le informazioni sulla popolazione in base a diverse variabili (sesso, fasce d'età, nazionalità, livello di istruzione, ecc). Una delle operazioni più interessanti in questa sezione è la creazione di una piramide demografica basata sui dati demografici. Questo tipo di grafico offre una visualizzazione chiara e concisa della distribuzione della popolazione per età e genere, consentendo di identificare le principali tendenze demografiche e di prevedere le implicazioni sociali, economiche e occupazionali. La forma della piramide rivela modelli strutturali:

- Piramide espansiva: base ampia e sommità stretta, tipica dei paesi con alti tassi di natalità e mortalità, che mostra una popolazione giovane
- Piramide stazionaria: base e corpo relativamente equilibrati, che indicano una crescita demografica moderata
- Piramide regressiva: base stretta e sommità ampia, caratteristica dei paesi con bassi tassi di natalità e popolazioni che invecchiano. Attualmente comune nella maggior parte dei paesi dell'Unione Europea

In questa sezione è anche interessante condurre analisi dettagliate delle diverse fasce d'età più direttamente collegate al mercato del lavoro: da un lato, la fascia d'età compresa tra i 20 e i 64 anni, ovvero il gruppo di persone in età lavorativa, o il segmento che sostiene economicamente il resto della società attraverso la partecipazione al mercato del lavoro, la produzione di beni e servizi e il pagamento delle tasse; e, dall'altro, il gruppo di età superiore ai 65 anni, che riveste grande rilevanza sia per l'attuale impatto sociale ed economico di questo gruppo, sia per le implicazioni che la sua crescita comporta per il futuro (con l'invecchiamento della popolazione, soprattutto nei paesi sviluppati, questo segmento assume un ruolo centrale negli studi sulla sostenibilità demografica, lavorativa, sanitaria e dello stato sociale); e infine, la fascia di età inferiore ai 20 anni, in quanto segmento che sostituirà le persone che smetteranno di partecipare al mercato e principale sostegno del futuro mercato del lavoro.



L'immagine sopra mostra un esempio di piramide demografica, una forma che potrebbe essere simile a quella di qualsiasi paese dell'Unione Europea, data la sua forma regressiva (base stretta e apice ampio). Inoltre, questo tipo di visualizzazione ci permette di osservare lo squilibrio tra le uscite e le entrate future nel mercato del lavoro, quantificando così il reale fabbisogno di professionisti in una determinata regione o paese per mantenere l'attuale capacità del sistema produttivo.

Ad esempio, il grafico mostra come sarà lo spostamento delle fasce d'età in pensione nei prossimi 20 anni. Ai fini dell'analisi, anche se l'età pensionabile potrebbe non rimanere a 65 anni e anche se molte persone tra i 16 e i 19 anni potrebbero essere occupate, si ipotizza che il gruppo di persone potenzialmente attive sia composto da persone di età compresa tra i 20 e i 64 anni. Esiste quindi un gruppo di persone che attualmente fa parte della popolazione potenzialmente attiva, ma che nei prossimi 20 anni supererà i 65 anni (diventando pensionati). Nell'esempio fornito, si prevede che questo gruppo sarà composto da circa 690.000 persone. Il gruppo di persone che dovrebbe sostituire il gruppo precedente, ovvero le persone che attualmente sono escluse dal mercato del lavoro a causa della loro età (meno di 20 anni) ma che in futuro entreranno a far parte della popolazione attiva, nell'esempio rappresenta appena la metà del gruppo precedente (370.000 persone). Ciò significa che sono necessarie più di 300.000 persone per mantenere la struttura demografica di quel territorio.

b. Tassi di attività, occupazione e disoccupazione

Questa sezione analizza i principali tassi e la loro evoluzione, disaggregando le informazioni in base alle variabili più significative. Ciò è essenziale per comprendere a fondo l'effettivo funzionamento del mercato del lavoro e per elaborare politiche efficaci e inclusive, adeguate alle diverse realtà sociali.

I tassi di attività, occupazione e disoccupazione sono indicatori chiave del mercato del lavoro e riflettono il comportamento della popolazione in età lavorativa in materia di occupazione e disoccupazione. I tre tassi principali forniscono informazioni complementari:

- Tasso di partecipazione: indica la percentuale della popolazione in età lavorativa che partecipa attivamente al mercato del lavoro (occupati + disoccupati in cerca di lavoro). Un tasso elevato indica una maggiore partecipazione al mercato del Lavoro.
- Tasso di occupazione: indica la percentuale della popolazione in età lavorativa che ha un'occupazione, ovvero la capacità di un'economia di dare lavoro alla propria popolazione. Un tasso elevato suggerisce un mercato del lavoro forte e dinamico.
- Tasso di disoccupazione: riflette la percentuale di lavoratori disoccupati ma in cerca di lavoro. Un tasso elevato implica difficoltà nel trovare un'occupazione, mentre un tasso basso indica un mercato del lavoro più rigido o una maggiore domanda di lavoratori.

I tre tassi sono interconnessi. Il tasso di disoccupazione dipende dal tasso di attività, poiché riguarda solo le persone attive (non quelle inattive come studenti, pensionati, ecc.). Al contrario, un basso tasso di occupazione può essere dovuto a un alto tasso di disoccupazione o a un basso tasso di attività (una popolazione inattiva numerosa).

L'analisi della loro evoluzione nel tempo consente di individuare i cicli economici (boom o recessione). Inoltre, la disaggregazione per variabili significative (sesso, età, istruzione, settore, territorio, nazionalità, ecc.) rivela realtà nascoste dalle medie complessive:

- Genere: è possibile identificare divari nella partecipazione femminile alla forza lavoro, differenze nella disoccupazione o segregazione occupazionale.
- Età: mostra l'inserimento lavorativo dei giovani (tipicamente più precario) e il prolungamento o l'uscita dal mondo del lavoro degli over 55.
- Livello di istruzione: consente di valutare come la formazione influisca sulle opportunità di Lavoro.
- Regione o comune (territorialità): aiuta ad identificare le aree con alti tassi di disoccupazione o bassi livelli di attività, il che è fondamentale per le politiche territoriali.

c. Popolazione in relazione all'attività

Conoscere i dati assoluti sulla popolazione attiva, occupata e disoccupata, oltre ai tassi relativi già analizzati nella sezione precedente, è essenziale per completare la diagnosi, poiché forniscono una dimensione quantitativa reale e tangibile che i tassi da soli non sempre riflettono pienamente. I tassi sono proporzioni relative che consentono confronti tra territori, gruppi o periodi, ma non mostrano quante persone specifiche si trovano in ciascuna situazione. I dati invece mostrano un livello di dettaglio più fine.

I tassi possono nascondere cambiamenti significativi se non vengono considerati insieme ai dati assoluti. Il tasso di disoccupazione può diminuire, ma il numero assoluto di disoccupati può rimanere stabile o addirittura aumentare se la forza lavoro cresce più rapidamente dell'occupazione. Oppure, la forza lavoro può diminuire a causa dello scoraggiamento o dell'invecchiamento, e il tasso di disoccupazione può migliorare senza che l'occupazione effettiva aumenti. I valori assoluti ci consentono di verificare se i miglioramenti dei tassi riflettono realmente un miglioramento del livello di occupazione o sono dovuti ad altri fattori. Aiutano anche a identificare se è il denominatore o il numeratore a influenzare l'aumento o la diminuzione del tasso.

- La popolazione attiva è costituita da tutte le persone in età lavorativa (di solito dai 16 anni in su) che sono disponibili e disposte a partecipare al mercato del lavoro, sia lavorando (occupati) che cercando lavoro (disoccupati).
- La popolazione occupata è il sottoinsieme della popolazione attiva che ha effettivamente un lavoro, sia come dipendente, lavoratore autonomo, membro di una cooperativa o collaboratore familiare non retribuito.

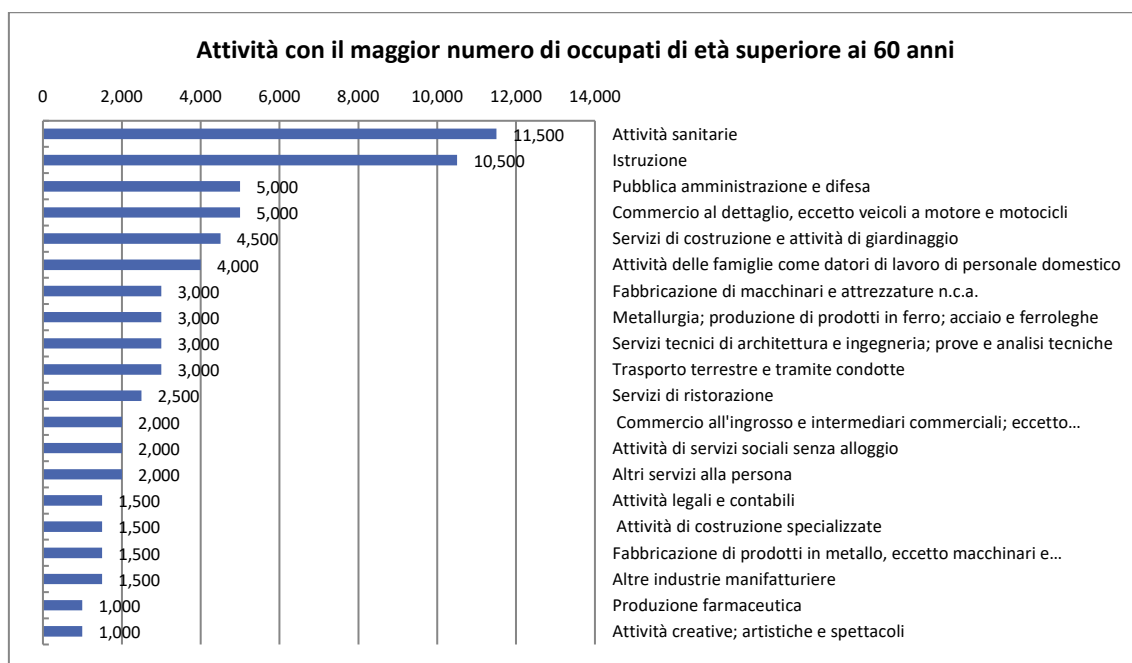
- La popolazione disoccupata è costituita da coloro che non hanno un lavoro, ma che sono disponibili a lavorare e cercano attivamente un'occupazione.

d. Popolazione occupata di età superiore ai 60 anni

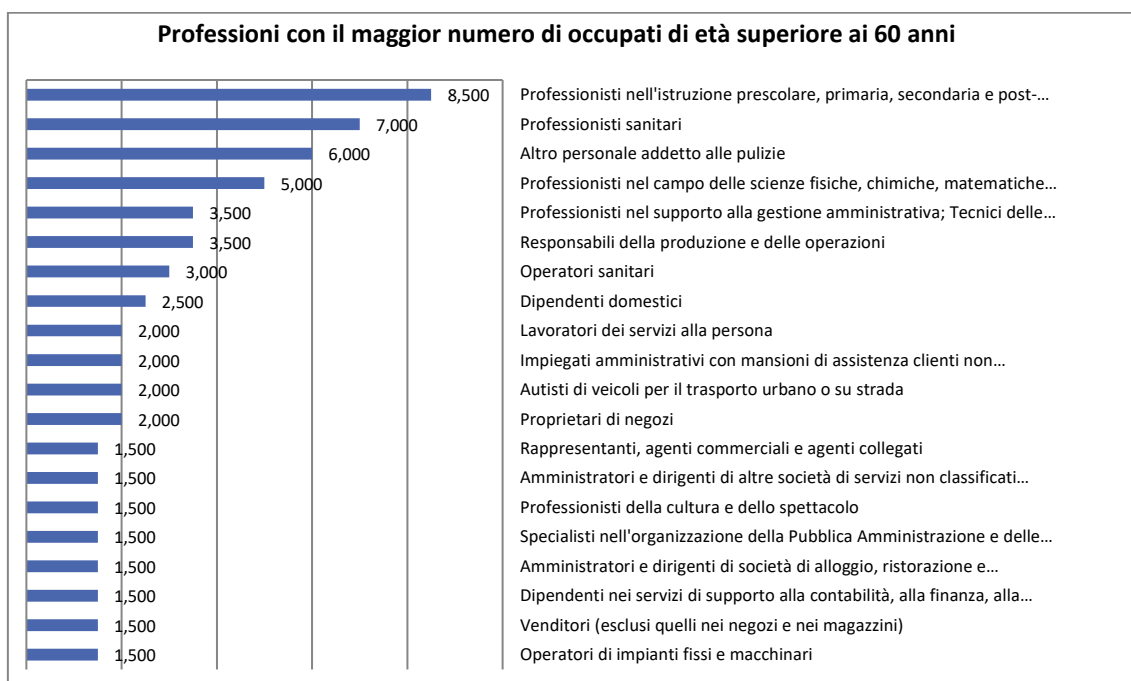
È particolarmente interessante analizzare il peso e le caratteristiche della popolazione di età superiore ai 60 anni all'interno della popolazione attiva, al fine di quantificare la percentuale della popolazione attiva che si avvicina al pensionamento (a seconda dei casi o delle esigenze, questa analisi potrebbe essere effettuata anche su individui di età superiore ai 55 anni o addirittura ai 50 anni). L'analisi disaggregata del gruppo di età compresa tra i 60 e i 64 anni è particolarmente interessante perché questo gruppo si trova in un periodo critico di transizione e tra la vita lavorativa attiva e il pensionamento. La loro situazione occupazionale, sociale ed economica ha un impatto diretto sulla sostenibilità del mercato del lavoro, sul sistema pensionistico e sulle politiche di invecchiamento attivo.

Se i dati lo consentono, è consigliabile condurre questa analisi disaggregando le informazioni per attività e occupazioni, al fine di identificare le attività e le occupazioni critiche a questo riguardo (quelle con il tasso di sostituzione atteso più elevato) e che quindi richiedono un monitoraggio speciale.

Di seguito sono riportati alcuni esempi grafici di questo tipo di analisi:



Questo grafico mostra le attività con il maggior numero di occupati di età superiore ai 60 anni, ovvero quelle che richiederanno il maggior numero di sostituzioni professionali nel breve termine e che, pertanto, è particolarmente interessante monitorare da vicino. Fornisce inoltre indicazioni sulle attività di interesse per l'orientamento dei nostri gruppi.



Ancora più interessante è l'analisi delle professioni, in quanto può fornire indicazioni sulle professioni con prospettive positive a breve e medio termine che potrebbero essere di interesse per il nostro gruppo target, dato l'elevato numero di sostituzioni di cui hanno bisogno per continuare a rispondere alle richieste del mercato.

e. Dati macroeconomici

Per concludere questa sezione, raccomandiamo di analizzare il prodotto interno lordo (PIL) di un territorio, poiché questo indicatore macroeconomico riflette il livello di attività economica nel territorio ed è direttamente correlato alla capacità di generare occupazione, alla qualità dei posti di lavoro creati e alla loro produttività. Questo indicatore macroeconomico misura il valore monetario totale dei beni e servizi finali prodotti da un paese, una regione o un'economia in un determinato periodo (di solito un trimestre o un anno) ed è la misura più utilizzata per stimare le dimensioni e lo stato di salute di un'economia.

Esistono tre tipi di PIL:

- PIL nominale, calcolato utilizzando i prezzi correnti dell'anno in corso (effetto inflazione);
- PIL reale, calcolato a prezzi costanti (anno base) e utilizzato per misurare la crescita pura di un'economia (quello normalmente utilizzato quando si fa riferimento alla crescita);
- PIL pro capite, che misura il benessere economico per abitante (utilizzato per confronti tra paesi e regioni di dimensioni diverse).

Quando il PIL cresce, la domanda di beni e servizi aumenta tipicamente, generando maggiori esigenze di assunzioni e, quindi, più occupazione. Al contrario, una contrazione del PIL porta spesso a licenziamenti, riduzione dell'orario di lavoro o congelamento delle assunzioni.

f. Informazioni sul sistema educativo

Un altro aspetto fondamentale per completare il quadro del contesto socioeconomico nella progettazione delle diagnosi del mercato del lavoro è il sistema educativo, poiché costituisce il bacino di futuri professionisti (con le loro competenze e qualifiche) che alimenteranno il mercato del lavoro. Analizzarne la struttura, i risultati e l'evoluzione consente di anticipare gli squilibri formativi, prevedere le tendenze delle qualifiche e orientare le politiche occupazionali e formative.

In questa sezione vengono proposte diverse analisi:

- Analisi della distribuzione e dell'evoluzione degli studenti per livelli di istruzione: istruzione secondaria obbligatoria, diploma di maturità, formazione professionale (di base e superiore), studi universitari (laurea triennale, laurea magistrale, dottorato).
- Insuccesso scolastico (mancato raggiungimento del titolo minimo di istruzione secondaria obbligatoria) e abbandono scolastico precoce (percentuale di giovani di età compresa tra i 18 e i 24 anni che non proseguono gli studi e non possiedono un titolo post-obbligatorio).
- Situazione dei NEET (giovani che non studiano né lavorano).

3.2 Effettuare una buona diagnosi del mercato del lavoro

In questa sezione l'obiettivo è analizzare i principali gruppi (persone in cerca di lavoro, persone affiliate e persone assunte) e i principali concetti (contratti, offerte di lavoro, condizioni di lavoro, sovraqualificazione) del mercato del lavoro.

g. Domanda di lavoro

Prima di iniziare a discutere della popolazione in cerca di lavoro, è importante precisare che questa guida non propone un'analisi separata dei due principali gruppi presenti sul mercato del lavoro (disoccupati in cerca di lavoro e occupati in cerca di lavoro). La chiave è analizzare la domanda complessiva di occupazione, poiché si presume che se una persona è registrata come in cerca di lavoro, il suo obiettivo è trovare un impiego. Pertanto, l'intero gruppo, sia disoccupati che occupati, rappresenta un bacino di professionisti da prendere in considerazione se sul mercato c'è bisogno di un profilo specifico. Tuttavia, a seconda dell'obiettivo della diagnosi, l'analisi proposta nella guida potrebbe essere effettuata specificamente per i disoccupati o per gli occupati in cerca di lavoro.

L'importante, quando si analizza la domanda, è disaggregare le informazioni in base alle principali variabili demografiche (età, sesso, nazionalità, livello di istruzione, ecc.) al fine di

osservare il comportamento e le caratteristiche specifiche di ciascun gruppo e di identificare i gruppi più diffusi tra le persone in cerca di lavoro, nonché quali gruppi hanno maggiori e minori difficoltà ad accedere al mercato del lavoro.

Alcune caratteristiche del gruppo di persone in cerca di lavoro:

- Con l'aumentare dell'età, aumenta il numero di persone in cerca di occupazione.
- Più basso è il livello di istruzione dell'individuo, maggiore è la probabilità che si candidi per un Lavoro.

L'analisi della domanda può anche identificare le professioni più richieste in un mercato specifico e determinare quale attività sta allontanando il maggior numero di persone dal mercato del lavoro. Può anche osservare i modelli ciclici di determinate attività, nonché il rapporto tra disoccupazione e assistenza sociale fornita dai governi locali, regionali o nazionali.

h. Assunzioni

Per studiare le assunzioni, vengono proposti due tipi di analisi: in primo luogo, l'analisi del numero di contratti firmati nel territorio e, in secondo luogo, l'analisi del numero di persone assunte. Quindi, con le informazioni ottenute, è possibile calcolare il tasso di rotazione dei contratti, ovvero quanti contratti vengono firmati per ogni persona assunta (in media), un dato che aiuta ad analizzare la stabilità/precarietà dei contratti nel territorio.

L'analisi di questo concetto permette di osservare i modelli di ingresso nel mercato del lavoro delle persone che sono entrate nel mercato del lavoro in un determinato periodo (1 mese, 3 mesi, 6 mesi, 1 anno, 4 anni, ecc.), sia per le persone che entrano nel mercato per la prima volta, sia per quelle che escono ed entrano nel mercato in modo continuativo o discontinuo. In altre parole, è importante sottolineare che l'analisi dell'occupazione non è un'analisi della popolazione occupata. Tuttavia, ciò non diminuisce l'importanza di analizzare questo concetto, poiché si tratta di uno strumento interessante per osservare quanti posti di lavoro vengono creati in un determinato periodo in un territorio specifico, quali settori e professioni stanno trainando l'economia e così via. Si tratta di un indicatore a più breve termine rispetto all'occupazione totale, ma ci permette di rilevare i recenti cambiamenti nell'attività economica.

Nell'analisi delle assunzioni in generale (numero di contratti), non conta solo quanto viene assunto, ma anche come viene assunto, fornendo indizi sulla stabilità del lavoro, la precarietà, ecc.

- tipo di contratto (a tempo indeterminato/determinato),
- tipo di giornata lavorativa (a tempo pieno/part-time),
- durata dei contratti...

L'analisi delle persone occupate, tuttavia, consente un altro approccio complementare, poiché una persona può firmare più contratti nello stesso anno o anche nello stesso mese. Pertanto, se

analizziamo solo il numero totale di contratti firmati, potremmo sovrastimare l'effettiva creazione di posti di lavoro e non rilevare la rotazione o la precarietà associate a più contratti temporanei. Nell'analisi delle persone occupate, ogni persona viene conteggiata una sola volta, indipendentemente dal numero di contratti che ha firmato. A questo proposito, piuttosto che disaggregare le informazioni in base a variabili legate al lavoro (tipo di contratto, tipo di orario di lavoro, ecc.), è più sensato lavorare con variabili demografiche quali:

- Sesso ed età: quali sono i gruppi più assunti?
- Livello di istruzione: quale livello di istruzione hanno le persone quando accedono al lavoro?
- Luogo di residenza: esiste una disparità territoriale nell'accesso al lavoro?
- Nazionalità: esistono differenze tra le comunità native e quelle straniere?
- Analisi di gruppi specifici: disoccupati di lunga durata, migranti, persone con disabilità, ecc.

Ora, combinando entrambi i fattori (numero di contratti e numero di persone occupate), possiamo calcolare l'indice di rotazione dei contratti, ovvero calcolare il numero medio di contratti che ogni persona firma in un determinato periodo in un determinato territorio. Questo indicatore rivela quanti contratti sono necessari per ricoprire un singolo posto di lavoro o assumere una singola persona ed è fondamentale per individuare modelli di precarietà, lavoro temporaneo o flessibilità eccessiva.

Questa analisi potrebbe essere condotta in modo disaggregato: per attività, per occupazione, per sesso, per fascia d'età, ecc., al fine di comprendere il comportamento di ciascun gruppo o attività economica/occupazione in relazione alla stabilità e alla rotazione dei contratti. Ad esempio, un valore pari a 3 dell'indice significa che ogni persona nel territorio ha firmato in media tre contratti durante quel periodo. Più basso è l'indice, più stabile è la contrattazione; al contrario, più alto è l'indice, minore è la stabilità.

Di seguito è riportata una tabella di esempio (dati fittizi):

		Persone assunte	Numero di contratti	Tasso di rotazione
Fasce d'età	< 25 anni	2.000	3.500	1,8
	25-34 anni	3.000	6.500	2,2
	35-44 anni	3.500	8.000	2,3
	45-54 anni	2.500	7.000	2,8
	> 54 anni	1.000	2.000	2,0
Sesso	Maschio	9.500	22.000	2,3
	Femmina	2.500	5.000	2,0
Livello accademico	Studi obbligatori	4.000	12.000	3,0
	Diploma di maturità	1.500	4.000	2,7
	Formazione professionale	4.000	7.500	1,9
	Livello universitario	2.500	3.500	1,4
Origine	Nativo	10.500	22.500	2,1
	Straniero	1.500	4.500	3,0
Totale		12.000	27.000	2,3

Si osserva che il tasso di turnover generale è pari a 2,3 contratti (ovvero, ogni persona firma in media 2,3 contratti), con un turnover più elevato nella fascia di età compresa tra i 45 e i 54 anni, tra gli uomini, tra le persone con un livello di istruzione inferiore e tra i nativi.

i. Iscrizione alla previdenza sociale

Altri segmenti del mercato del lavoro che sarebbe interessante analizzare sono quelli iscritti alla previdenza sociale, in quanto principale gruppo di occupati nel mercato del lavoro, il che ci permette di ottenere una visione formale e strutturale, poiché rappresenta tutte le persone che hanno un rapporto di lavoro o professionale dichiarato e contribuiscono al sistema di protezione sociale.

Una persona iscritta alla previdenza sociale è una persona iscritta a uno dei regimi del sistema, sia come dipendente (lavoratore dipendente), lavoratore autonomo (lavoratore autonomo), dipendente pubblico o altri gruppi speciali.

Si tratta di un'operazione che consente di disaggregare le informazioni in base alle principali variabili del mercato del lavoro:

- Sesso ed età
- Tipo di giornata lavorativa (intera o parziale)
- Tipo di contratto (a tempo indeterminato, temporaneo, a tempo determinato)
- Attività economica (NACE)
- Regime contributivo (generale, autonomo, ecc.)
- Luogo di lavoro (provincia, comune, regione...)

j. Offerte di lavoro e competenze

Un altro aspetto interessante nella valutazione del mercato del lavoro è l'analisi delle offerte di lavoro, che riflettono la domanda delle aziende. Le offerte di lavoro forniscono informazioni molto rilevanti, poiché sono l'unico modo per osservare statisticamente ciò che le aziende richiedono in un dato momento: quali profili, competenze e settori stanno attivamente reclutando.

Mentre altri indicatori (come la domanda di lavoro) mostrano l'offerta di persone in cerca di lavoro, gli annunci di lavoro indicano il tipo di lavoro che le aziende sono disposte a offrire in quel momento. Ciò ci permette di sapere quali sono le professioni più richieste, quali livelli di formazione o esperienza sono più richiesti, quali competenze tecniche o trasversali sono apprezzate e così via. Attualmente esistono strumenti che consentono di effettuare questo tipo di analisi in tempo reale con informazioni estratte sia dai portali ufficiali di lavoro (servizi pubblici per l'impiego) sia dai principali portali di lavoro online. Questo ci permette di analizzare le offerte di lavoro pubblicate sui canali ufficiali e non ufficiali.

A seconda delle variabili da utilizzare, le informazioni potrebbero essere disaggregate in base alle seguenti aree:

- Per occupazione/gruppo professionale: tecnici informatici, venditori, operatori, operatori sanitari, insegnanti, ecc.
- Per settore economico: industria, edilizia, ospitalità, ICT, sanità, servizi alla persona...
- Per tipo di contratto: a tempo indeterminato, a tempo determinato, part-time, full-time...
- Per livello di istruzione richiesto: studi obbligatori, diploma di maturità, formazione professionale, laurea...
- In base all'esperienza precedente: primo lavoro, meno di un anno, più di tre...
- Per area geografica: provincia, regione, comune...
- Per canale di pubblicazione: portali privati, servizi pubblici per l'impiego...

Inoltre, questi tipi di portali e strumenti consentono attualmente di analizzare le offerte di lavoro e i posti vacanti in base alle competenze richieste. Negli ultimi anni abbiamo assistito a un cambiamento nel modo di analizzare questi aspetti, passando da un'analisi basata sulla formazione, sulle certificazioni, sugli accreditamenti e così via, a una basata sulle competenze e sulle abilità. La crescente priorità delle competenze rispetto alla formazione e alle certificazioni nelle analisi del mercato del lavoro e nei processi di selezione risponde ai cambiamenti strutturali nell'occupazione, nell'economia e nel modo di apprendere delle persone. Una laurea o una qualifica certificano che una persona ha seguito un percorso formativo, ma non garantiscono necessariamente che abbia acquisito determinate competenze pratiche o che sia in grado di applicarle in contesti reali. Le competenze, invece, sono osservabili, valutabili e applicabili e rispondono alla domanda: questa persona è in grado di svolgere bene questo compito, in queste condizioni, in modo autonomo ed efficace?

Pertanto, a differenza delle analisi tradizionali incentrate su settori, professioni o contratti, questo approccio si basa sulla comprensione di ciò che la forza lavoro sa fare e di ciò che le aziende richiedono effettivamente in termini di competenze, conoscenze e attitudini. Le competenze sono attualmente classificate come segue:

- Tecniche o "hard skills" (specifiche): utilizzo di strumenti, software, linguaggi, metodologie specifiche. Ad esempio: progettazione CAD, logistica, marketing digitale, contabilità, saldatura...
- Competenze trasversali o "soft skills" (generiche): trasferibili tra le professioni. Ad esempio: problem solving, creatività, gestione del tempo, lavoro di squadra, leadership...
- Competenze digitali: dalle competenze di base (ufficio, e-mail...) alle competenze avanzate (apprendimento automatico, sicurezza informatica...)
- Competenze verdi o sostenibili: legate all'economia circolare, all'efficienza energetica, alla gestione ambientale...

In questo modo, l'analisi delle competenze svolge un ruolo fondamentale nell'orientare i gruppi verso il mercato del lavoro, soprattutto in un contesto caratterizzato dalla trasformazione digitale, dalla transizione ecologica e dai cambiamenti strutturali nell'occupazione. Disporre di queste informazioni consente di identificare, valutare e valorizzare le reali capacità di una persona al di là delle sue qualifiche e di guidarne l'integrazione professionale sulla base di: ciò che già sa fare (anche se non lo ha appreso formalmente), ciò che le manca per accedere al lavoro desiderato e ciò che il mercato del lavoro richiede.

Per l'analisi delle competenze, il Cedefop (Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale) offre una serie di strumenti online davvero interessanti, con informazioni dettagliate a livello nazionale (e in alcuni casi anche a livello regionale). Tra le altre soluzioni, offre:

- Risultati dell'indagine europea sulle competenze e l'occupazione.
- Sono stati sviluppati diversi indici, come un indice composto da 15 indicatori che misura i sistemi di competenze nei diversi paesi (indice europeo delle competenze) o un altro indice che esplora la carenza di personale, la sostituzione e gli squilibri qualitativi per paese e occupazione (indice della carenza di manodopera e competenze).
- Proiezioni quantitative dell'occupazione per settore e professione fino al 2035 (Previsioni sulle competenze) e proiezioni a breve termine dell'occupazione per professione a livello ISCO (STAS – Short-term anticipation of skills trends and VET demand).
- Inventario di 126 politiche attuali e future (in 28 paesi) per anticipare e adeguare il fabbisogno di competenze (Matching Skills).
- Diverse analisi, come quella delle competenze richieste negli annunci di lavoro (Skills-OVATE - Skills Online Vacancy Analysis Tool for Europe) o altri strumenti di visualizzazione con aspetti tematici sulla digitalizzazione, l'occupazione... (Skills intelligence).

Sebbene tutte abbiano il loro valore, a seconda dell'obiettivo dello studio, una delle più interessanti è "Skills-OVATE - Skills Online Vacancy Analysis Tool for Europe", che, come già accennato, offre un potente strumento di intelligence sul lavoro basato sull'analisi degli annunci di lavoro online. Questo strumento fornisce informazioni molto dettagliate sulle professioni (ISCO-08) e sulle regioni (NUTS 2), oltre a coprire varie fonti: portali privati, occupazione pubblica, agenzie di reclutamento, giornali online, siti aziendali e offerte di lavoro EURES. Le operazioni offerte dallo strumento sono descritte in dettaglio in una sintesi riportata di seguito:

- Mercati del lavoro online
 - Paesi e professioni
 - Domanda per professione
 - Settori per paese
 - Confronto tra paesi
 - Regioni e relazione con professioni e competenze
- Approfondimenti sui dati OJA

- Competenze per professione
- Competenze per settore
- Competenze per paese
- Professioni e competenze associate
- Contratti e orari di lavoro
- Focus sulle professioni
- Interrelazione tra settori, professioni e competenze
- Transizione digitale
 - Specialisti ICT
 - "Digitalità" (livello di digitalizzazione per professione, settore, regione)
- Transizione verde
 - Professioni nel settore delle energie rinnovabili
 - Grado di ecocompatibilità e presenza di competenze ecologiche per professione, settore e regione
- Approfondimenti sulle offerte di lavoro EURES
 - Analisi dei dati specifici sulle offerte di lavoro EURES per paese, professione, settore, competenza e livello di esperienza
 - EURES (European Employment Services) è una rete di cooperazione tra la Commissione europea e i servizi pubblici nazionali per l'impiego. Il suo obiettivo principale è facilitare la libera circolazione dei lavoratori all'interno dello Spazio economico europeo fornendo informazioni, consulenza e servizi di reclutamento/collocamento a chi cerca lavoro e ai datori di lavoro.

k. Condizioni di lavoro e salari

Sebbene molti di questi aspetti siano già analizzati nei processi di assunzione, si ritiene opportuno condurre un'analisi simile anche per la forza lavoro in generale. I processi di assunzione tengono conto delle realtà a breve termine; in altre parole, analizzando le condizioni contrattuali, analizziamo le condizioni di lavoro delle persone che entrano nel mercato del lavoro in un determinato momento. Tuttavia, analizzando le condizioni della popolazione attiva in generale, otteniamo una visione più generale di ciò che sta accadendo nel mercato, poiché non analizziamo solo le persone che entrano nel mercato del lavoro, ma anche quelle che operano nel mercato in modo continuativo da molto tempo. Inoltre, le condizioni di lavoro delle persone con anni di esperienza lavorativa sono completamente diverse da quelle delle persone che entrano nel mercato per la prima volta o di quelle che entrano ed escono continuamente.

Pertanto, l'obiettivo di questa sezione è quello di analizzare la popolazione occupata nel suo complesso e disaggregare le informazioni in base a:

- Tipo di contratto (a tempo indeterminato/determinato)
- Tipo di giornata lavorativa (a tempo pieno/part-time)
- Turni pomeridiani, turni serali, ecc.

- Straordinari
- Flessibilità
- Equilibrio tra vita lavorativa e vita privata
- Accesso alla formazione

Il capitolo dedicato ai salari merita una menzione speciale. L'analisi salariale (o, in alcuni casi, l'analisi del costo del lavoro) ci permette di comprendere non solo quanto viene pagato nei diversi settori, professioni o territori, ma anche come è strutturato, distribuito ed evolve il compenso del lavoro, il che ha implicazioni dirette sulla qualità dell'occupazione, l'equità e la competitività di una regione o di un'economia. Questa analisi include aspetti quali:

- Livello salariale medio
- Distribuzione salariale (differenze tra decili, percentili)
- Evoluzione nel tempo (nominale e reale)

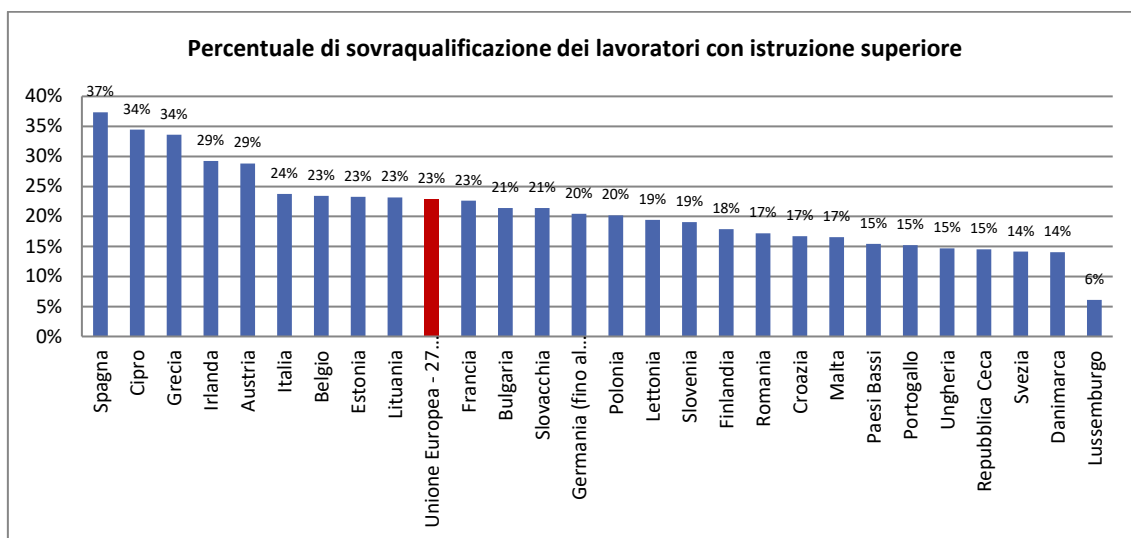
Inoltre, ci permette di osservare le disuguaglianze o i divari salariali, il più importante dei quali è il divario salariale di genere (disuguaglianza salariale tra uomini e donne), senza dimenticare il divario salariale in base all'origine (disuguaglianza salariale tra nativi e stranieri), che è anch'esso interessante.

I. Sovraqualificazione

In molti paesi dell'Unione Europea è risaputo che il sistema genera più professionisti qualificati di quanti ne servano al mercato e, di conseguenza, molti professionisti scelgono di lavorare in posti di lavoro in cui le qualifiche richieste sono inferiori alle loro. Questo fenomeno è chiamato sovraqualificazione, ovvero quando le persone sono impiegate in occupazioni al di sotto del loro livello di istruzione. Un modo per osservare questa realtà è utilizzare la seguente metodologia, utilizzata in molti servizi pubblici per l'impiego, per identificare questo problema: identificare le persone con un'istruzione superiore (studi universitari o formazione professionale superiore) che lavorano in occupazioni nelle categorie da 4 a 9 dell'ISCO a una cifra. Questa metodologia può essere applicata per determinare il grado di sovraqualificazione del mercato nel momento attuale (analizzando la popolazione occupata nel suo complesso), ma anche il grado di sovraqualificazione delle persone che stanno entrando nel mercato del lavoro, utilizzando le informazioni relative alle assunzioni dell'anno precedente (analizzando il numero di contratti stipulati per occupazioni di livello ISCO da 4 a 9 da persone con un diploma universitario o una formazione professionale superiore).

La chiave di questo tipo di analisi è disaggregare le informazioni per grandi gruppi (uomini, donne, giovani, persone con più di 45 anni, stranieri, autoctoni, ecc.) per comprendere il comportamento diseguale di ciascun gruppo, oltre ad analizzarlo per gruppo professionale e attività economica. A livello dei paesi dell'Unione Europea esistono dati pubblici che consentono di effettuare questo tipo di analisi, che permettono anche di effettuare confronti tra i paesi

dell'UE, consentendoci di misurare la posizione di ciascun paese rispetto agli altri paesi e alla media europea.



m. Previsioni future

Per concludere e completare la diagnosi, viene condotta un'analisi delle previsioni future, poiché queste consentono di anticipare i cambiamenti nella struttura dell'occupazione, le esigenze di competenze e/o l'evoluzione dei settori chiave. In genere, essa fornisce informazioni previsionali su: domanda di lavoro (quanti lavoratori saranno necessari e in quali settori); offerta professionale (quante persone saranno disponibili e con quali qualifiche); corrispondenza tra domanda e offerta professionale (se ci sarà un numero sufficiente di professionisti per soddisfare le esigenze delle imprese); competenze richieste per svolgere un lavoro; professioni emergenti o in declino, ecc.

Le informazioni sono solitamente disaggregate per:

- Attività economiche: consente di identificare le attività che guideranno l'economia nei prossimi anni.
- Gruppi professionali: quali livelli professionali concentreranno l'occupazione in futuro?
- Livelli accademici: come sarà la concentrazione o la distribuzione dei diversi livelli di istruzione nell'occupazione futura?

4. Condurre un'analisi accurata delle tendenze di assunzione e dei disallineamenti generati dagli alti e bassi del mercato del lavoro

Questa sezione fornirà calcoli e metodologie per identificare gli squilibri in specifiche professioni generati dal comportamento del mercato del lavoro o per identificare le professioni di tendenza sulla base dell'analisi delle tendenze di assunzione. Questo tipo di operazioni sono spesso estremamente interessanti per gli agenti che lavorano per rivolgersi a tutti i tipi di gruppi, vulnerabili o meno. In altre parole, identificare le professioni sotto pressione (per pressione si intende la difficoltà nel rispondere alle richieste delle aziende) può fornire indizi sulle professioni di interesse verso cui è consigliabile indirizzare il pubblico target. Lo stesso approccio consente l'analisi delle tendenze di assunzione. Identificare le professioni che ottengono i migliori risultati nel breve-medio termine consentirà di indirizzare le persone verso queste professioni. In breve, la possibilità di eseguire internamente questo tipo di calcoli all'interno delle organizzazioni consentirà di indirizzare le persone sulla base di informazioni analitiche piuttosto che alla cieca.

Finora, i diversi aspetti del mercato del lavoro sono stati analizzati in modo indipendente. Tuttavia, al fine di operare con informazioni veramente preziose per il lavoro quotidiano (identificare opportunità in professioni con prospettive migliori, identificare professioni saturate, disallineamenti tra professioni, ecc.), è interessante combinare diversi indicatori. Pertanto, una volta analizzati separatamente i diversi indicatori del mercato del lavoro, è essenziale condurre analisi combinate, come ad esempio combinare le assunzioni e la domanda di lavoro in occupazioni specifiche. Ciò determinerà se, in una data occupazione, mantenendo l'attuale tasso di assunzioni e con l'attuale bacino di disoccupati in cerca di lavoro, ci sarà bisogno di profili specifici nel breve termine.

Tuttavia, siamo anche consapevoli delle difficoltà che le organizzazioni incontrano nell'analizzare la realtà del mercato del lavoro (mancanza di una conoscenza approfondita degli aspetti e degli indicatori del mercato del lavoro, mancanza di tempo, ecc.), quindi proponiamo anche operazioni più semplici, come l'analisi delle tendenze di assunzione in periodi diversi. In questo caso, è interessante analizzare sia le assunzioni in generale che i contratti a tempo indeterminato, al fine di identificare le professioni con migliori prestazioni. Approfondiremo questi aspetti più avanti.

a. 1° intervento: rapporto tra disoccupati in cerca di lavoro e persone assunte con contratti a tempo indeterminato - per l'identificazione di squilibri a breve termine nelle professioni

Come accennato nel paragrafo introduttivo, questo è il primo dei rapporti che aiutano a identificare le professioni con potenziali carenze a breve termine; in altre parole, aiuta a identificare le professioni con squilibri tra le assunzioni previste (a tempo indeterminato) e le persone in cerca di lavoro disoccupate. Questo concetto mira ad analizzare se, in alcune

professioni, al ritmo delle assunzioni a tempo indeterminato dell'ultimo anno (cioè se le assunzioni a tempo indeterminato mantengono lo stesso livello dell'anno scorso) e tenendo conto dell'attuale numero di disoccupati in cerca di lavoro, ci sarà bisogno di professionisti a tempo indeterminato. In altre parole, se con l'attuale bacino di disoccupati in cerca di lavoro siamo in grado di coprire il fabbisogno di assunzioni a tempo indeterminato (inteso come estensione della realtà dell'anno scorso).

L'operazione tiene conto del numero di persone assunte a tempo indeterminato in un determinato anno, preferibilmente nell'anno precedente, e del numero di disoccupati in cerca di lavoro in un determinato momento, preferibilmente alla fine dell'anno. Il calcolo viene effettuato disaggregando le informazioni per professione (più la classificazione delle professioni è disaggregata, più accurate saranno le conclusioni).

$$\frac{n^{\circ} \text{ di disoccupati in cerca di lavoro}}{n^{\circ} \text{ di persone assunte a tempo indeterminato}}$$

L'obiettivo di questo rapporto è identificare le professioni che attualmente necessitano di professionisti. Per questo motivo vengono considerati solo i contratti a tempo indeterminato. La reale necessità di una determinata professione è dimostrata quando un'azienda offre un contratto di qualità e non si trovano professionisti in grado di ricoprirlo. In altre parole, il primo passo che un'azienda deve compiere per ricoprire una posizione difficile da ricoprire è offrire un'occupazione di qualità (un contratto a tempo indeterminato è un indicatore valido di questo). Prima che si verifichi una carenza di professionisti, devono esserci tensioni specifiche nel mercato (difficoltà nel trovare profili specifici) e queste tensioni si manifestano attraverso un miglioramento delle condizioni di lavoro in queste professioni, in altre parole con un'offerta di lavoro di qualità. Pertanto, un contratto a tempo indeterminato è considerato un'offerta di lavoro di qualità; se questo tipo di contratto non viene offerto, il fabbisogno è considerato meno critico.

Vediamo un esempio. Come già menzionato in questa sezione, si combinerà il numero di disoccupati in cerca di lavoro in un territorio in un momento specifico (ad esempio, il 31 dicembre 2024) con le persone assunte a tempo indeterminato in un territorio in un determinato periodo (ad esempio, l'intero anno 2024).

Si raccomanda di tenere conto della stagionalità nella scelta del periodo di analisi delle assunzioni. Si consiglia di selezionare anni interi, poiché, selezionando ad esempio sei mesi, questi dati potrebbero essere soggetti a stagionalità, causando una sovrarappresentazione o una sottorappresentazione delle assunzioni in alcune professioni. Ad esempio, se nella selezione fossero stati scelti i mesi da giugno a settembre, il settore dell'ospitalità (a seconda della regione) potrebbe registrare un aumento significativo, che la selezione dell'intero anno potrebbe attenuare. Si raccomanda sempre di selezionare anni solari completi, anche se occasionalmente possono essere utili altri periodi, tenendo sempre conto della stagionalità dei dati.

Questo dato fornisce il numero di disoccupati in cerca di lavoro per professione secondo l'ISCO-4. I dati riportati sono fittizi e non corrispondono ad alcun territorio; sono riportati a titolo esemplificativo.

		Numero di disoccupati in cerca di lavoro (31/12/2024)
2266	Audiologi e logopedisti	3.500
2267	Optometristi	6.600
2342	Insegnanti di scuola materna	15.000
2144	Ingegneri meccanici	1.250
3122	Supervisor delle industrie manifatturiere	2.750
3433	Tecnici in gallerie d'arte, musei e biblioteche	9.900
5120	Cuochi	8.750
5311	Assistenti all'infanzia	1.500
7115	Carpentieri e falegnami	1.000
7133	Verniciatori e prodotti correlati	3.000
7542	Dinamitardi e sicari	4.500

D'altra parte, abbiamo bisogno di conoscere il numero cumulativo di assunzioni per l'anno 2024. Vengono mostrati i dati (fittizi).

		Numero di persone assunte con contratto a tempo indeterminato (2024)
2266	Audiologi e logopedisti	2.700
2267	Optometristi	8.000
2342	Insegnanti di scuola materna	20.000
2144	Ingegneri meccanici	1.800
3122	Supervisor delle industrie manifatturiere	4.000
3433	Tecnici in gallerie d'arte, musei e biblioteche	5.000
5120	Cuochi	7.000
5311	Assistenti all'infanzia	1.400
7115	Carpentieri e falegnami	2.000
7133	Verniciatori e prodotti correlati	1.000
7542	Dinamitardi e sicari	7.000

Per completare l'analisi, è necessario combinare le due tabelle e calcolare il rapporto di disallineamento. Per calcolarlo, è sufficiente dividere il numero di disoccupati in cerca di lavoro per il numero totale di persone con contratto a tempo indeterminato.

		Numero di disoccupati in cerca di lavoro	Numero di persone assunte con contratti a tempo indeterminato (2024)	Rapporto di disallineamento
7115	Carpentieri e falegnami	1.000	2.000	0,50
7542	Dinamitardi e sicari	4.500	7.000	0,64
3122	Supervisor delle industrie manifatturiere	2.750	4.000	0,69
2144	Ingegneri meccanici	1.250	1.800	0,69
2342	Insegnanti di scuola materna	15.000	20.000	0,75
2267	Optometristi	6.600	8.000	0,83
5311	Assistenti all'infanzia	1.500	1.400	1,07
5120	Cuochi	8.750	7.000	1,25
2266	Audiologi e logopedisti	3.500	2.700	1,30
3433	Tecnici in gallerie d'arte, musei e biblioteche	9.900	5.000	1,98
7132	Verniciatori e prodotti correlati	3.000	1.000	3,00

Da questi dati campione si evince che la professione più richiesta è quella di "Carpentieri e costruttori edili", poiché lo scorso anno sono stati stipulati 2.000 contratti a tempo indeterminato, ma solo 1.000 persone sono registrate come in cerca di questa professione. Pertanto, al tasso di assunzione dello scorso anno, non ci sarà un bacino sufficiente per soddisfare la domanda delle imprese e potrebbero sorgere tensioni (posizioni non ricoperte). Inoltre, altre cinque professioni sono state identificate come soggette a tensioni o squilibri (valori inferiori a 1). Tuttavia, è anche necessario monitorare attentamente le professioni con valori vicini a 1, come "Assistenza all'infanzia" (1.500 contratti a tempo indeterminato e 1.400 disoccupati in cerca di lavoro). Anche se può sembrare che ci sia un numero sufficiente di persone per soddisfare la domanda del mercato, qualsiasi fluttuazione causerà tensioni nella professione, poiché c'è poco margine di manovra.

Condurre analisi combinate delle persone in cerca di lavoro e dei reclutatori è una pratica interessante per individuare squilibri occupazionali o tensioni sul mercato del lavoro, consentendo una diagnosi accurata degli squilibri occupazionali.

Spesso il livello di disaggregazione delle informazioni fornite dai servizi per l'impiego e dalle agenzie di statistica non è adeguato per eseguire questo tipo di calcoli, ma quasi tutti dispongono di una casella di posta elettronica dedicata alle richieste specifiche degli utenti che generalmente funziona.

b. 2ª operazione: analisi dell'evoluzione dei contratti

Tuttavia, per quanto alcune di queste procedure possano sembrare semplici, spesso vengono trascurate per mancanza di tempo o di conoscenze. Pertanto, questa guida propone una procedura molto semplice che non richiede molto sforzo o conoscenze, ma fornisce informazioni

preziose per le attività quotidiane delle organizzazioni. Ciò può includere la fornitura di orientamento a tutti i tipi di gruppi, in quanto consente di individuare le tendenze occupazionali in crescita.

L'operazione proposta consiste nell'analizzare l'andamento delle assunzioni, ovvero nel confrontare le assunzioni cumulative registrate in periodi diversi per identificare quali professioni sono cresciute maggiormente. Ciò viene fatto con l'obiettivo di orientare i nostri gruppi verso le professioni con le migliori prestazioni sul mercato del lavoro e/o di evitare i settori saturi o in declino. L'analisi dell'andamento delle assunzioni per identificare le professioni con prestazioni positive è uno strumento fondamentale per migliorare i sistemi di orientamento professionale, in particolare quelli rivolti ai gruppi con maggiori difficoltà a trovare un impiego.

Il calcolo proposto è il seguente: le assunzioni accumulate per un periodo specifico (ad esempio, le assunzioni accumulate nel 2024) vengono confrontate con quelle di un altro periodo (ad esempio, le assunzioni accumulate nel 2023).

	Numero di contratti accumulati (set 2024)	Numero di contratti accumulati (set 2023)	Evoluzione assoluta	Evoluzione relativa
Audiologi e logopedisti	43.500	23.000	20.500	89,1
Optometristi	34.000	14.000	20.000	142,9
Supervisor delle industrie manifatturiere	13.500	6.000	7.500	125,0
Carpentieri e falegnami	24.000	22.000	2.000	9,1
Cuochi	65.700	64.000	1.700	2,7
Verniciatori e prodotti correlati	13.000	12.000	1.000	8,3
Insegnanti di scuola materna	23.500	23.000	500	2,2
Assistenti all'infanzia	23.000	23.500	-500	-2,1
Tecnici in gallerie d'arte, musei e biblioteche	10.000	11.000	-1.000	-9,1
Ingegneri meccanici	45.500	50.000	-4.500	-9,0
Dinamitisti e sicari	18.000	24.000	-6.000	-25,0

I dati mostrano che ci sono professioni con risultati positivi nell'ultimo anno che vale la pena monitorare attentamente. In altre parole, l'analisi mostra sette professioni con risultati positivi a breve termine, che potrebbero essere interessanti per il nostro pubblico di riferimento. Ad esempio, la professione di "audiologo e logopedista" ha registrato una crescita delle assunzioni pari a 20.500 contratti, quasi il doppio rispetto alle assunzioni registrate lo scorso anno. I dati mostrano una crescita significativa che varrebbe la pena monitorare, poiché quest'anno potrebbe esserci un'esigenza di mercato simile e sarebbe necessario affrontarla per il buon andamento dell'economia regionale. In questo modo molto semplice, è anche possibile identificare professioni o nicchie di mercato che sono veramente interessanti per i nostri gruppi.

Un'opzione ancora più interessante sarebbe quella di effettuare questa operazione concentrandosi solo sui contratti a tempo indeterminato. È già stata menzionata l'opportunità

di considerare solo i contratti a tempo indeterminato, intesi come contratti di qualità che dimostrano un'esigenza da parte delle aziende. Pertanto, limitare l'analisi ai contratti a tempo indeterminato, se possibile (dipende dalla disponibilità dei dati), può portare a conclusioni più realistiche sulla necessità.

Questo tipo di analisi non solo serve a identificare specifiche opportunità di lavoro, ma rafforza anche il processo decisionale nell'orientamento, nella formazione e nel collocamento, consentendo ai consulenti di carriera di offrire raccomandazioni concrete e aggiornate a chi è attivamente alla ricerca di un impiego, su misura per l'attuale mercato del lavoro. Inoltre, dati i cambiamenti che i mercati del lavoro potrebbero subire a causa della digitalizzazione, della transizione ecologica e dell'invecchiamento della popolazione, questo tipo di analisi consente di individuare i cambiamenti strutturali nei modelli di assunzione. Infine, va notato che le tendenze di assunzione possono essere analizzate anche a livello locale, regionale o settoriale, consentendo così l'identificazione delle specializzazioni economiche locali.

5. Risorse di interesse

5.1 Fonti di informazioni sul mercato del Lavoro

Per pianificare in modo efficace l'istruzione e la formazione professionale (IFP) su misura per le esigenze degli studenti e del mercato del lavoro, è essenziale avere accesso a informazioni sul mercato del lavoro (LMI) affidabili e aggiornate. Il progetto Erasmus+ LMI-EUniv (<https://lmi-euniv.eu/>) ha offerto una mappatura di base delle fonti LMI a livello nazionale in 19 paesi dell'UE, evidenziando le principali istituzioni coinvolte nella produzione e nella diffusione di dati e informazioni sul mercato del lavoro. Tra queste figurano le agenzie statistiche nazionali (ad esempio ISTAT, INSEE, Statistics Sweden), i servizi pubblici per l'impiego, gli osservatori del mercato del lavoro, i centri di ricerca e le organizzazioni dei datori di lavoro. Ciascuno di questi attori contribuisce con dati sulle tendenze dell'occupazione e della disoccupazione, sulle strutture occupazionali, sui posti di lavoro vacanti, sulla carenza di competenze, sui salari e sui cambiamenti demografici. I dati sono raccolti tramite registri amministrativi, indagini nazionali e internazionali e, sempre più spesso, tramite fonti di big data come annunci di lavoro online e analisi web.

A livello europeo, EUROSTAT rimane un pilastro delle statistiche ufficiali e armonizzate. Fornisce serie di dati essenziali su occupazione, disoccupazione, costo del lavoro, tassi e indicatori di istruzione e formazione. La sua indagine sulle forze di lavoro (EU-LFS) consente di ottenere informazioni comparabili tra gli Stati membri, suddivise per età, sesso, livello di istruzione e regione.

Un'altra fonte fondamentale è Skills-OVATE, lo strumento online di analisi delle offerte di lavoro per l'Europa sviluppato dal CEDEFOP. Questo strumento analizza milioni di annunci di lavoro online per identificare le professioni e le competenze più richieste in Europa. Fornisce informazioni dettagliate per professione (ISCO), ubicazione (regioni NUTS), settore e competenze richieste, comprese le competenze digitali e verdi. Consente agli enti di formazione professionale e alle entità sociali di monitorare in tempo reale le tendenze del mercato del lavoro e anticipare i cambiamenti nella domanda di competenze. Ad esempio, lo strumento può essere utilizzato per individuare la crescente domanda di professioni come "assistenti sanitari" o "installatori di pannelli solari" e per esplorare le competenze trasversali e tecniche associate (ad esempio, lavoro di squadra, programmazione, consapevolezza della sostenibilità).

Il progetto LMI-EUniv ha anche sviluppato l'LMI-Hub, un archivio centralizzato ad accesso libero dove i fornitori di IFP e altre parti interessate possono trovare schede strutturate per paese, confrontare fonti di dati e accedere a informazioni dettagliate sui fornitori di LMI. Oltre alle fonti di dati, LMI-Hub ospita materiali di formazione, linee guida metodologiche e una guida completa alla formazione progettata per supportare gli istituti di istruzione superiore e i professionisti della formazione nell'integrazione delle informazioni nella pianificazione, nell'insegnamento e nell'orientamento. Queste risorse sono disponibili gratuitamente per la consultazione e l'adattamento.

Tra gli strumenti europei che integrano le informazioni, ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations) fornisce una classificazione multilingue delle competenze e delle professioni che facilita un migliore abbinamento tra gli studenti e i profili professionali.

Europass, un'altra iniziativa dell'UE, aiuta le persone a documentare e presentare in modo chiaro le proprie competenze e qualifiche, con strumenti digitali per la creazione di CV e pianificatori di percorsi di apprendimento. Questi strumenti sono particolarmente utili se combinati con le informazioni LMI per guidare gli studenti nell'identificazione di opportunità di carriera realistiche e strategiche.

Nel contesto di LMI4VET, queste risorse non sono solo informative ma anche operative. Gli enti sociali e i professionisti dell'IFP possono utilizzarle per:

- identificare le professioni e i settori con un eccesso o una carenza di offerta di manodopera,
- anticipare le future esigenze di competenze e i profili professionali emergenti,
- progettare programmi di studio più mirati e pertinenti,
- abbinare gli studenti a opportunità di carriera realistiche,
- e contribuire a ridurre il divario tra domanda e offerta di competenze e la sottoccupazione.

Tra i tipi più rilevanti di LMI per la pianificazione dell'IFP vi sono:

- indicatori di tensione occupazionale (ad esempio, rapporto tra disoccupati e assunzioni a tempo indeterminato),
- tassi di sovraqualificazione,
- domanda di competenze digitali e verdi,
- tassi di rotazione dei contratti
- tendenze settoriali di assunzione su più anni.

Questi e altri indicatori sono spiegati in dettaglio nella sezione 2 della presente guida, dove i lettori possono trovare definizioni, metodi di calcolo, interpretazioni ed esempi pratici su misura per i gruppi vulnerabili. L'interpretazione di questi indicatori consente agli enti di formazione di concentrarsi sui lavori con reali opportunità ed evitare di formare gli studenti per settori in declino strutturale. Tutte queste considerazioni sono state esaminate in dettaglio nelle sezioni precedenti della presente guida, che offre strumenti pratici, esempi e consigli metodologici per applicare le informazioni sul mercato del lavoro a sostegno della progettazione di servizi di formazione e orientamento.

5.1.1 Risorse e link utili

Risorsa	Link
EUROSTAT – Statistiche sul mercato del lavoro	https://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market
CEDEFOP – Competenze OVATE	https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-ovate
LMI Hub – Archivio progetti LMI-EUniv	https://www.lmi-euniv.eu/lmi-euniv-hub
ESCO – Competenze, qualifiche e professioni europee	https://ec.europa.eu/esco/portal/home
Europass – Portfolio delle competenze e CV digitale	https://europa.eu/europass/en

6. Informazioni relative al progetto

Il progetto LMI4VET (Labour Market Information for VET) mira a fornire alle parti sociali dell'ecosistema dell'IFP strumenti pratici, formazione e orientamento su come utilizzare efficacemente le informazioni sul mercato del lavoro. I suoi obiettivi principali sono promuovere l'inclusione dei gruppi vulnerabili aumentando la loro occupabilità, allineare maggiormente i programmi di IFP alle esigenze del mercato del lavoro e promuovere un sistema di IFP più informato e reattivo, in grado di comprendere e adattarsi ai cicli economici.

La presente guida è il risultato principale del Work Package 2 del progetto LMI4VET. Il lavoro è iniziato con l'identificazione e la revisione degli strumenti e delle pratiche LMI esistenti a livello europeo, seguite da sondaggi e consultazioni con i fornitori di IFP e le parti interessate. Sulla base di questo lavoro preparatorio, i partner hanno sviluppato congiuntamente la presente guida metodologica per sostenere un processo decisionale basato su dati concreti nell'offerta formativa.

Le fasi successive del progetto, previste nel Work Package 3, prevedono la co-progettazione di materiali formativi interattivi a corredo della guida, tra cui un corso online e un chatbot basato sull'intelligenza artificiale. Queste risorse aiuteranno gli utenti a mettere in pratica e interiorizzare le metodologie descritte nella guida. Una volta sviluppati, gli strumenti saranno testati e convalidati in diversi paesi europei. I risultati saranno diffusi in più lingue e ampiamente condivisi attraverso il sito web e gli eventi previsti dal progetto (Work Package 4).