

Mismatch tra domanda e offerta di lavoro

A cura di:

Anna Capucetti – Responsabile Osservatorio Mercato del Lavoro

Luca Ferrari – Funzionario Osservatorio Mercato del Lavoro

Il Bollettino annuale nazionale 2022 del Sistema informativo Excelsior, realizzato da Unioncamere e Anpal, riferisce che, a fronte di una crescita significativa delle entrate, ovvero del numero di contratti che le imprese intendono stipulare, previste nel 2022 (5,2 milioni, in aumento dell'11,6% rispetto al 2021 e del 12,2% rispetto all'anno prima della pandemia), il "mismatch" tra domanda e offerta di lavoro ha superato la quota del 40% delle entrate complessive, oltre 8 punti percentuali in più rispetto allo scorso anno e 14 punti percentuali in più rispetto al 2019. In termini assoluti, questo si traduce in quasi due milioni di assunzioni nel 2022 per le quali le imprese hanno riscontrato difficoltà di reperimento, il che equivale a dire che circa un profilo professionale su tre è difficile da trovare.

Si è deciso di mappare le fonti dati disponibili sul nostro territorio per tentare di capire le dimensioni del fenomeno a livello provinciale nel corso del 2022.

Le fonti dati disponibili che abbiamo considerato sono:

- **domanda di lavoro**, ovvero il datore di lavoro:
 - a. L'indagine Excelsior (Unioncamere e Anpal);
 - b. La piattaforma regionale Skills Intelligence (Cruscotto Lavoro Lombardia);
 - c. Le Vacancy (posizioni lavorative richieste) pubblicate sul portale dei Centri per l'Impiego provinciali (CPI);

- **offerta di lavoro**, ovvero il lavoratore:
 - a. I colloqui specialistici e le profilazioni qualitative (assessment) erogati presso i Centri per l'Impiego provinciali

L'analisi dei dati si è quindi sviluppata su 3 livelli, mettendo a confronto le 3 fonti dati riguardanti la domanda con la banca dati dell'offerta. L'obiettivo è quello di verificare il gap tra i profili professionali maggiormente richiesti sul territorio provinciale e le disponibilità dichiarate da chi ha sostenuto un colloquio specialistico presso il Centro per l'Impiego.

Il colloquio si concretizza in un'intervista semi-strutturata nel corso della quale si verificano le variabili socio-anagrafiche e si ricostruisce il percorso formativo e professionale dell'utente. Viene effettuata una profilazione qualitativa all'interno della quale vengono indagate, in modo approfondito, le conoscenze dell'utente. Per quanto riguarda le esperienze professionali, vengono esaminate le posizioni (mansioni, attività) ricoperte nel corso di precedenti esperienze lavorative e le attuali disponibilità e vengono analizzate le competenze acquisite, utili alla elaborazione del CV. Viene, quindi, definito il profilo professionale del destinatario valutandone la spendibilità occupazionale.

Nel 2022 sono stati erogati 2.789 colloqui specialistici nei quali sono state dichiarate 9.405 disponibilità lavorative per i diversi ambiti professionali.

Livello 1: relazione tra dati indagine Excelsior e dati colloqui Centri per l'Impiego

Il Progetto Excelsior, promosso da oltre 20 anni da Unioncamere, in accordo con l'Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro (ANPAL), ha l'obiettivo di monitorare le prospettive occupazionali nelle imprese e la relativa richiesta di profili professionali. Ha come ambito di osservazione tutte le imprese iscritte alla Camera di Commercio, con almeno un addetto dipendente, dei diversi settori economici, esclusa l'agricoltura e la Pubblica Amministrazione.

Il bollettino provinciale riferito all'anno 2022 sottolinea da una parte, una crescita rilevante del numero di **lavoratori previsti in entrata** nelle imprese che passano da 31.120 nel 2021 a **36.030 nel 2022**, con un tasso di crescita pari al 12% e dall'altra, una crescita significativa delle difficoltà delle imprese nel trovare i profili ricercati, visto che la **percentuale delle entrate di difficile reperimento** sale dal 33% nel 2021 al **43% nel 2022** e al **45% nel mese di aprile 2023**.

Analizzando i dati Excelsior più nello specifico si rileva che gli ambiti professionali più richiesti dalle aziende sono i conduttori di impianti e operai di macchinari fissi e mobili, per 7.470 unità, con una difficoltà di reperimento pari al 45% e le professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi, per 7.370 unità, con una difficoltà di reperimento pari al 37%. Gli operai specializzati risultano essere la terza professione più richiesta con la difficoltà di reperimento più alta, pari al 60%.

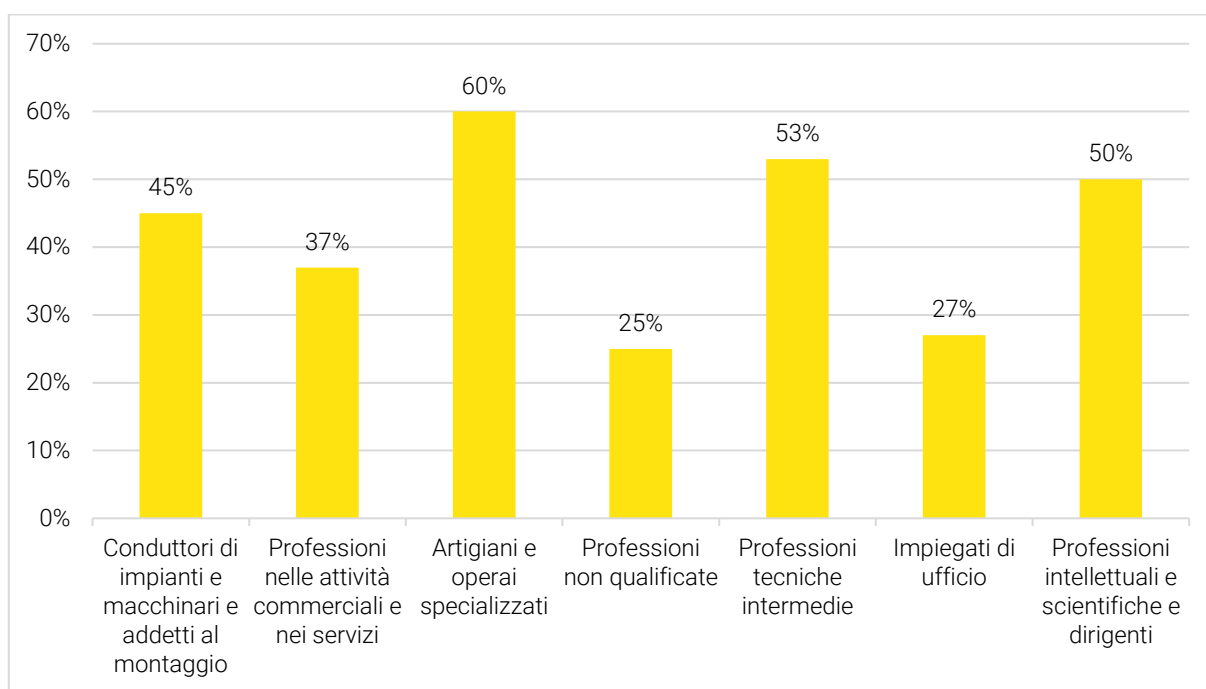


GRAFICO 1. Difficoltà di reperimento indicata sull'indagine Excelsior 2022 per la provincia di Mantova

Al fine di verificare il mismatch tra domanda e offerta di lavoro abbiamo messo in relazione i dati appena esposti con i dati dell'offerta, considerando, per l'anno 2022, le disponibilità di lavoro dichiarate dalle persone durante la profilazione qualitativa erogata dall'operatore del Centro per l'Impiego, pari a 9.405 qualifiche professionali spendibili sul territorio provinciale.

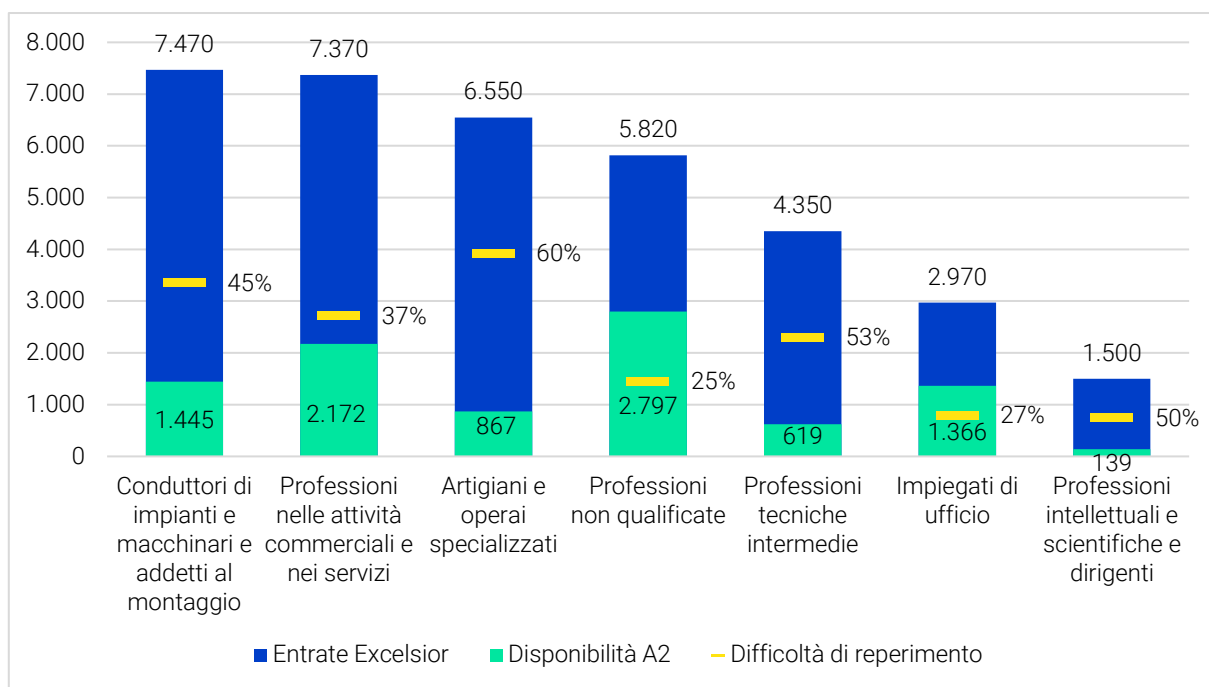


GRAFICO 2. Entrate previste dall'indagine Excelsior (Domanda) con la relativa difficoltà di reperimento a confronto con le disponibilità professionali (Offerta)

Le persone profilate dagli operatori dei centri per l'Impiego hanno espresso una maggiore disponibilità per le Professioni non qualificate: su 9.405 disponibilità raccolte, 2.797 sono per Professioni non qualificate. Seguono le Professioni nelle attività commerciali (2.172) e i Conducenti di impianti e macchinari e addetti al montaggio (1.445).

Dal rapporto tra l'offerta di lavoro e la difficoltà di reperimento, si evince che l'elevata disponibilità per le Professioni non qualificate rispecchia la bassa percentuale di difficoltà di reperimento indicata dalle aziende (25%), lo stesso avviene per gli impiegati d'ufficio che registrano una bassa percentuale di difficoltà 27%, confermata da 1.366 persone disponibili su 2.970 profili previsti per assunzione. Il **mismatch** è invece evidente per gli ambiti professionali degli **artigiani e operai specializzati**, per i quali si registra una bassa offerta a fronte di un'elevata domanda di lavoro, come registrato dai dati Excelsior (60%). Il mismatch si evidenzia anche per le **professioni tecniche intermedie**, laddove, a fronte di 4.350 entrate previste, la disponibilità delle persone colloquate è pari a 619, con una difficoltà di reperimento pari al 53%.

Livello 2: relazione tra dati piattaforma Skill Intelligence e dati colloqui Centri per l'Impiego

I dati raccolti nella piattaforma Skills Intelligence di Regione Lombardia si riferiscono alle competenze e ai profili professionali emersi dagli annunci di lavoro online delle imprese lombarde pubblicati nel 2022.

A fronte di 16.590 profili professionali ricercati nel 2022 online dalle imprese della provincia di Mantova si rileva che il 20% riguarda le Professioni non qualificate, il 17% gli Artigiani e operai specializzati e le Professioni tecniche intermedie, fino ai Dirigenti che rappresentano il 6%.

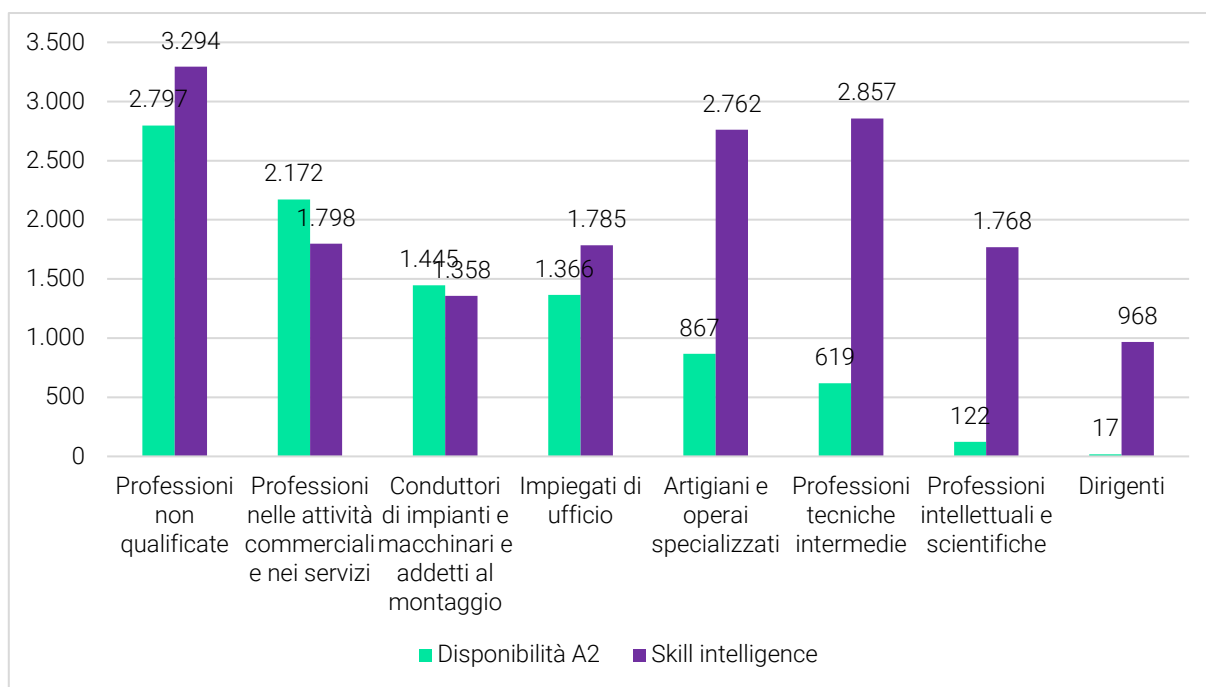


GRAFICO 3. Confronto tra le qualifiche professionali rilevate dalla piattaforma Skill Intelligence (Domanda) e dichiarate come disponibilità nei colloqui (Offerta)

Mettendo a confronto i dati rilevati dalla piattaforma Skills Intelligence con i dati delle disponibilità espresse nei colloqui specialistici dei CPI, si evince che il **mismatch è presente** per gli **artigiani e operai specializzati, le professioni tecniche intermedie e le professioni intellettuali, scientifiche e i dirigenti**, confermando quanto analizzato nel primo livello di analisi. Il mismatch sembra non essere presente per le professioni nelle attività commerciali e nei servizi e per i conduttori di impianti e macchinari addetti al montaggio per i quali si riscontra un'offerta superiore alla domanda di lavoro.

Livello 3: relazione tra dati delle vacancy pubblicate sul portale del Centro per l'Impiego e dati colloqui Centro per l'Impiego

Infine, il terzo livello di analisi considera come fonte della domanda di lavoro le vacancy, ovvero le "offerte" di impiego, pubblicate e gestite dai Centri per l'impiego provinciali nel 2022.

Si precisa che, quando il Centro per l'Impiego riceve dall'azienda la richiesta di ricerca di personale (vacancy), l'operatore incaricato del servizio effettua una selezione di nominativi estrapolandoli dalla banca dati, a seconda delle caratteristiche richieste dal datore di lavoro (matching); quindi procede a segnalare all'azienda la **rosa dei candidati** fino a un massimo di dieci nominativi per ogni posizione lavorativa vacante.

Le vacancy pubblicate sono state 611 e i profili maggiormente richiesti riguardano l'ambito professionale degli artigiani e degli operai specializzati (127) e le Professioni non qualificate (123).

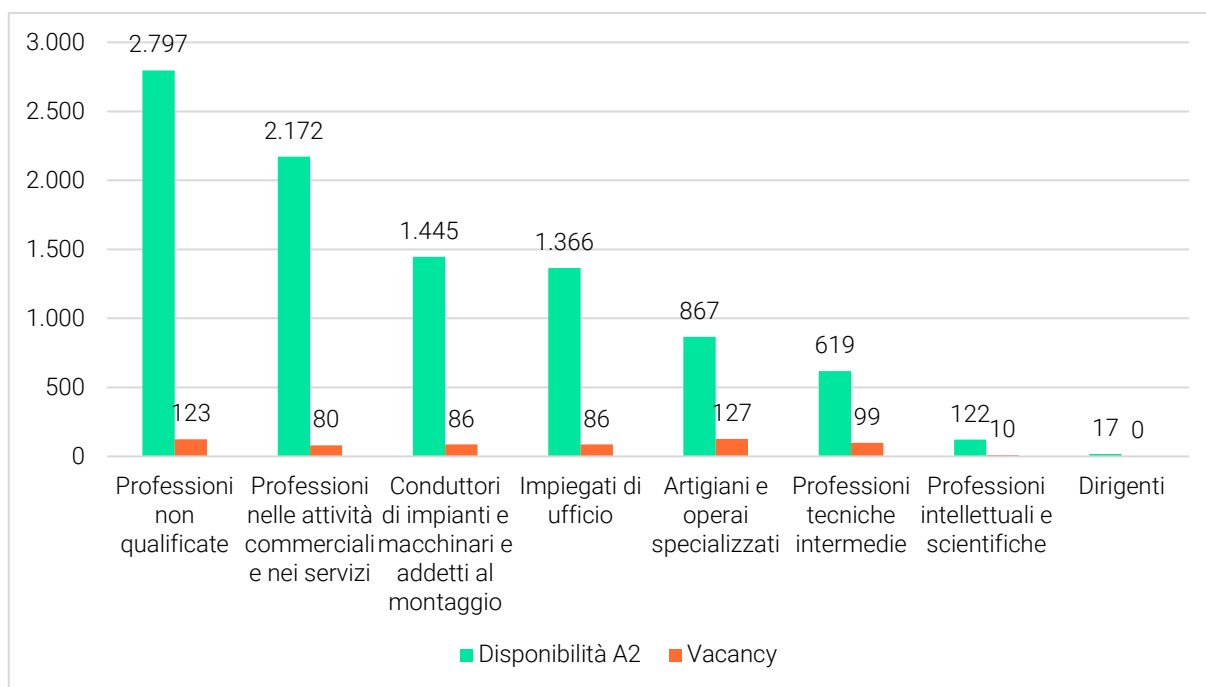


GRAFICO 4. Confronto tra le qualifiche professionali pubblicate nelle vacancy (Domanda) e dichiarate come disponibilità nei colloqui (Offerta)

Per analizzare più dettagliatamente il mismatch tra domanda e offerta di lavoro, vista la consistente differenza di numerosità delle vacancy (611) rispetto alle disponibilità (9.045), abbiamo analizzato i profili professionali e abbiamo preso in considerazione il livello 2 della classificazione Istat delle professioni con riferimento alle prime 10 qualifiche richieste per ambiti professionali nelle vacancy.

Inoltre, per questo livello di analisi, possiamo considerare **mismatch** tra domanda e offerta di lavoro i casi in cui **le disponibilità dei colloquiati sono esigue rispetto alle richieste delle aziende** e rimane poco margine di scelta tra i candidati idonei a formare una rosa di nominativi rispondenti al profilo richiesto da inviare alle aziende richiedenti.

Pertanto, osservando il grafico 5, si rileva il **mismatch** per le seguenti qualifiche professionali:

- i **Contabili (Professioni tecniche intermedie)** per i quali sono presenti solamente 47 disponibilità (offerta di lavoro) a fronte di 28 vacancy pubblicate (domanda di lavoro);
- gli **Elettricisti ed installatori di impianti elettrici (artigiani e operai specializzati)** per i quali sono presenti solo 27 disponibilità a fronte di 20 vacancy pubblicate;
- gli **Idraulici (artigiani e operai specializzati)** per i quali sono presenti 20 disponibilità e 12 vacancy.

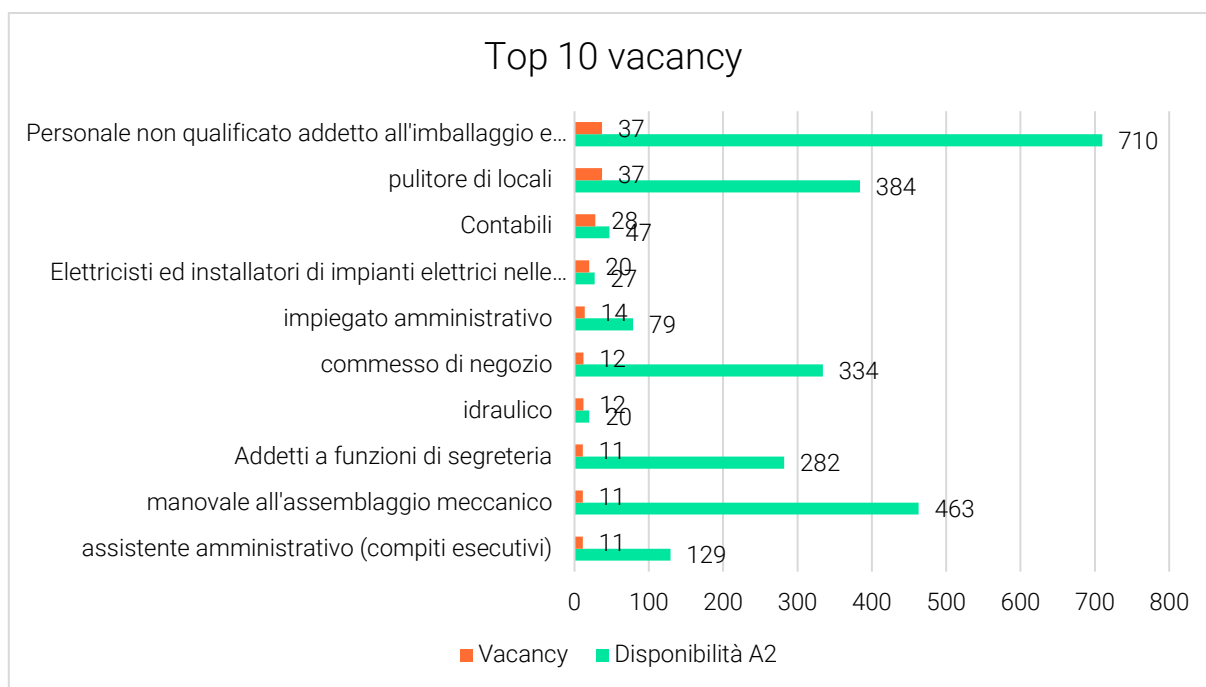


GRAFICO 5. Confronto tra le qualifiche professionali (livello 2 classificazione Istat) pubblicate nelle vacancy (Domanda) e dichiarate come disponibilità nei colloqui (Offerta)

Conclusioni

L'analisi effettuata dimostra che per tutti e tre i livelli di analisi, a livello provinciale per l'anno 2022, le figure professionali per le quali si verifica il mismatch tra domanda e offerta di lavoro sono le seguenti:

- Artigiani e operai specializzati
- Professioni tecniche intermedie
- Professioni intellettuali, scientifiche e dirigenti

Nei primi mesi del 2023 la difficoltà di reperire la manodopera è in forte aumento, il sistema Excelsior stima che, in Italia, il 45,2% delle assunzioni programmate ad aprile 2023 sono di difficile reperimento con una crescita di 4,8 punti percentuali rispetto ad un anno fa, soprattutto per mancanza di candidati.

Il mismatch tra domanda e offerta di lavoro è un campanello d'allarme e un grosso freno allo sviluppo; tant'è che le aziende, per far fronte alla difficoltà di trovare le competenze nel mercato del lavoro, oltre ad aver ripreso ad assumere con contratti stabili offrono come benefit la stabilizzazione del contratto a tempo determinato.

Infatti, secondo Francesco Seghezzi, presidente della Fondazione Adapt, "il motivo è legato alla fase di ripresa post-Covid; nella quale l'Italia aveva vissuto uno stop maggiore a causa degli interventi normativi relativi, sia alle chiusure, sia al blocco dei licenziamenti. Questo ha portato ad una rincorsa alla ricerca dei profili professionali necessari per la ripartenza, con assunzioni soprattutto a tempo indeterminato, complici anche le assunzioni della Pa."

Probabilmente per le stesse ragioni in Italia, nel 2022 le trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato hanno superato quota 750mila e anche nel nostro territorio provinciale nell'ultimo quadrimestre 2022 si è registrato un aumento del 36% rispetto al 2021 di trasformazioni a tempo indeterminato.

Le soluzioni possibili possono essere molteplici e toccano ovviamente la leva della formazione, in termini di orientamento, sia scolastico che professionale, volto all'apprendimento di abilità e competenze sia trasversali che specialistiche e, infine, la promozione nelle aziende di attività di reskilling ed upskilling volte a riqualificare i dipendenti per le nuove mansioni emergenti.