



UNIONCAMERE

LA DINAMICA DEL MISMATCH, LABOUR SHORTAGE E SKILL GAP NEI MACROTREND TRAINANTI: ALCUNE RIFLESSIONI SULLE CAUSE E GLI EFFETTI

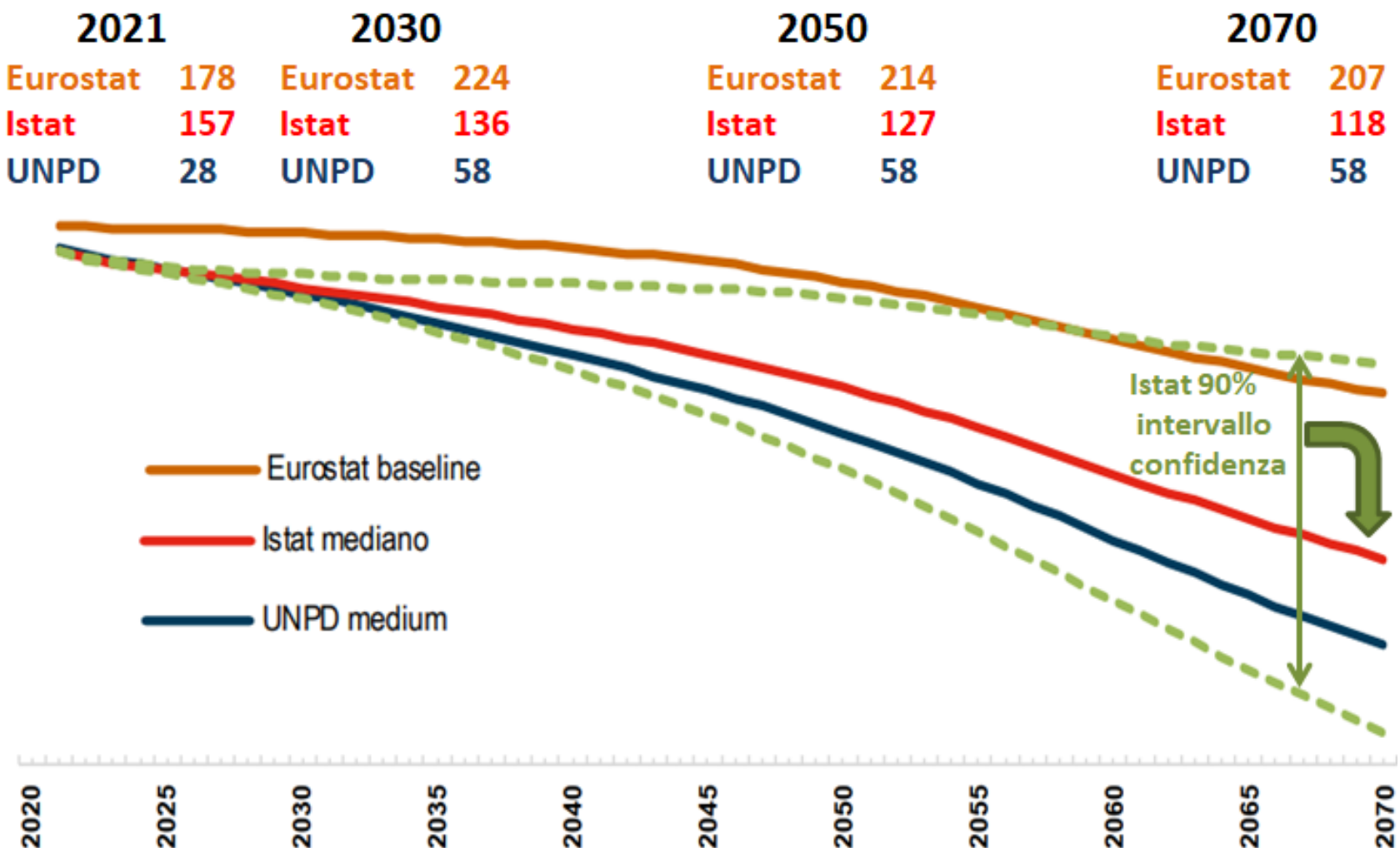
Stefano Scaccabarozzi

Workshop Inapp

Le persone al centro del cambiamento, le competenze e la formazione continua come volano per una crescita sostenibile
Luci sul Lavoro, Montepulciano (12 luglio 2024)

MACROTREND DEMOGRAFICO: calo della popolazione italiana prevista secondo gli scenari ISTAT, EUROSTAT E UNPD. Impatto certo sulla popolazione attiva

Ipotesi sull'andamento del saldo migratorio 2021-2070 (x1.000)



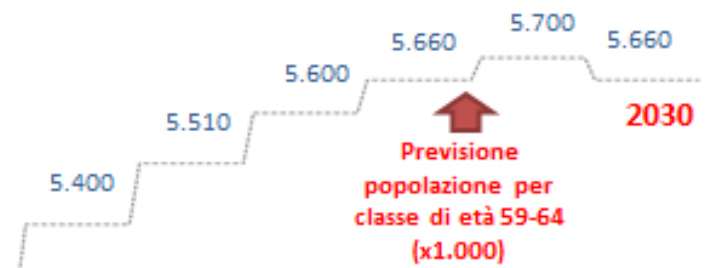
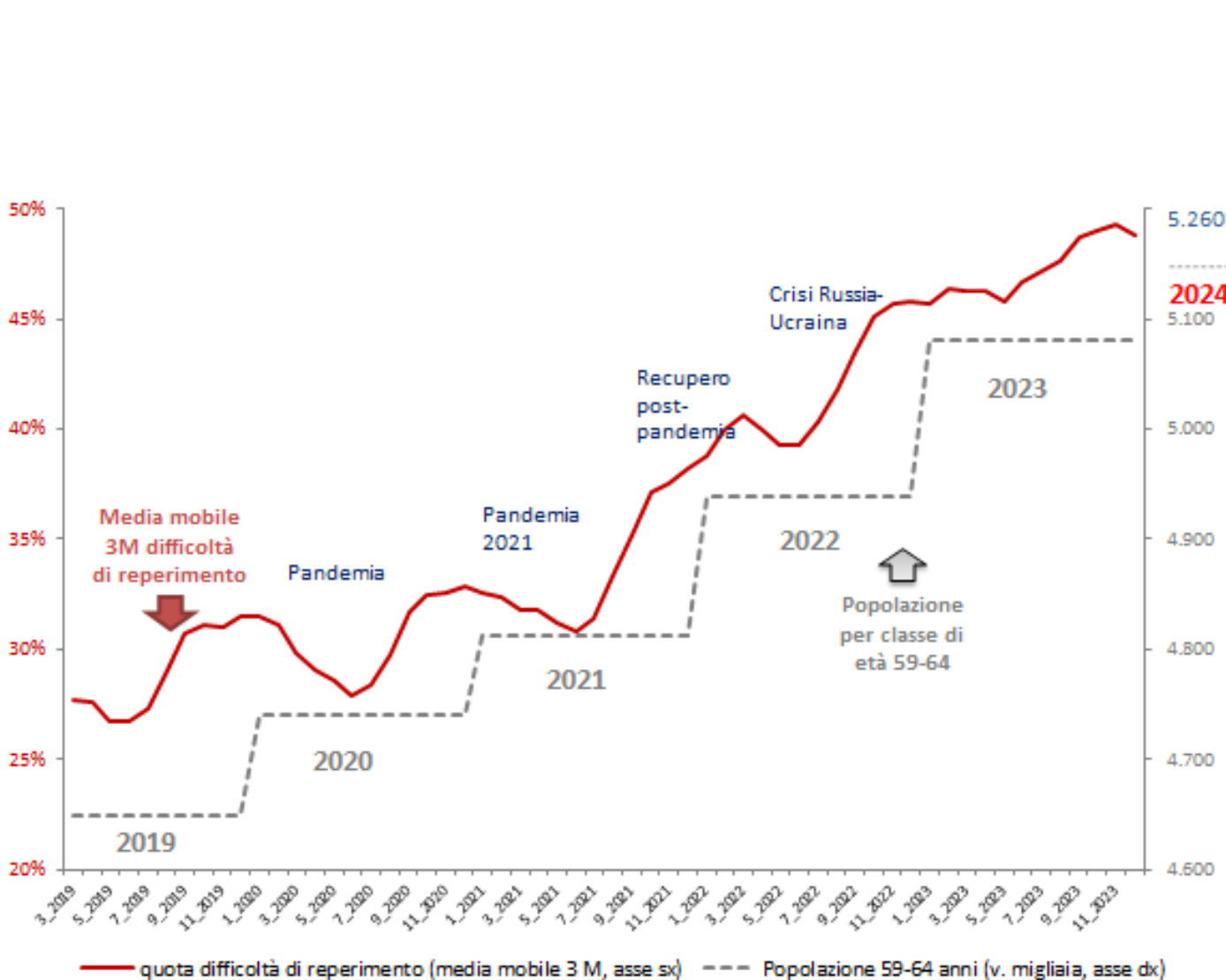
Le ipotesi di base sui principali indicatori dei tre modelli sono sostanzialmente allineati per quanto riguarda:

- Numero medio di figli per Donna che evolve da un intervallo 1,25-1,33 del 2021 a 1,48-1,55 del 2070;
- Speranza di vita alla nascita uomini che evolve da un intervallo 80-81,4 del 2021 a 86,5-88,2 del 2070 (+3/4 anni per le donne);
- **Eurostat baseline** si posiziona sulle ipotesi più **ottimistiche UNPD medium** su quelle più **pessimistiche ISTAT** a livello intermedio.

La vera discriminante sono le ipotesi fissate per il saldo migratorio.



Dinamica demografica e difficoltà di reperimento del personale negli ultimi anni



I dati del Sistema Informativo Excelsior evidenziano il forte legame dell'indicatore sulla difficoltà di reperimento del personale dichiarata dalle imprese con le fasi espansive delle assunzioni e - in misura minore - con gli shock che condizionano l'offerta di lavoratori.

Dal 2019 al 2023 costante aumento della quota di popolazione in età da pensionamento, con ritmi del 2% l'annuo tra il 2024 ed il 2030 (ISTAT).

La difficoltà di reperimento dei lavoratori è destinata ad accentuarsi nei prossimi anni perché con la diminuzione stimata di circa 3% della popolazione entro il 2030, la classe d'età 18 e 58 anni calerà ad un tasso medio annuo dell'1% (ISTAT).

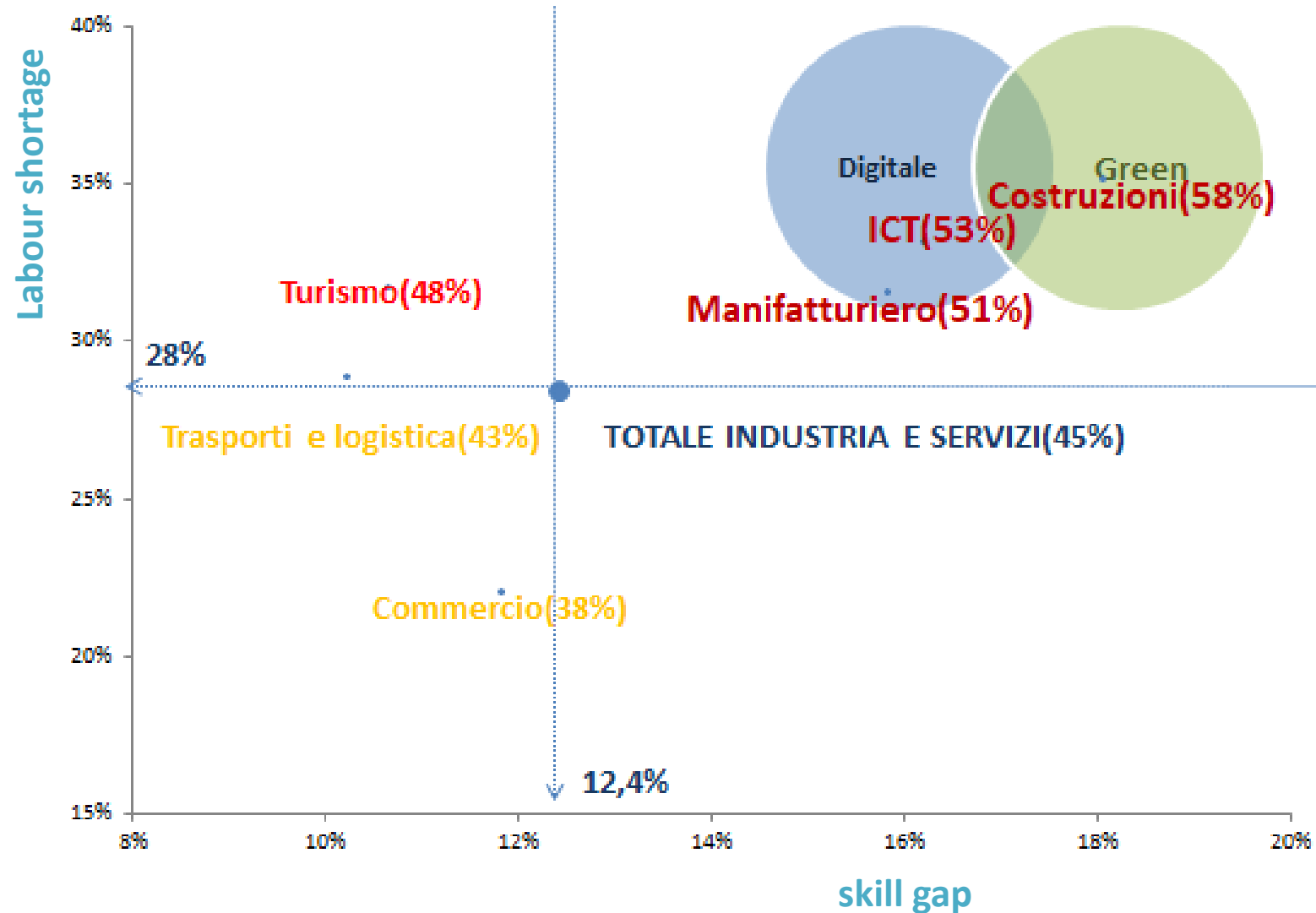
Labour shortage e skill gap in Italia

La difficoltà di reperimento del personale (quote totali indicate nelle parentesi) può essere scomposta nei dati Excelsior per due principali macro-motivazioni:

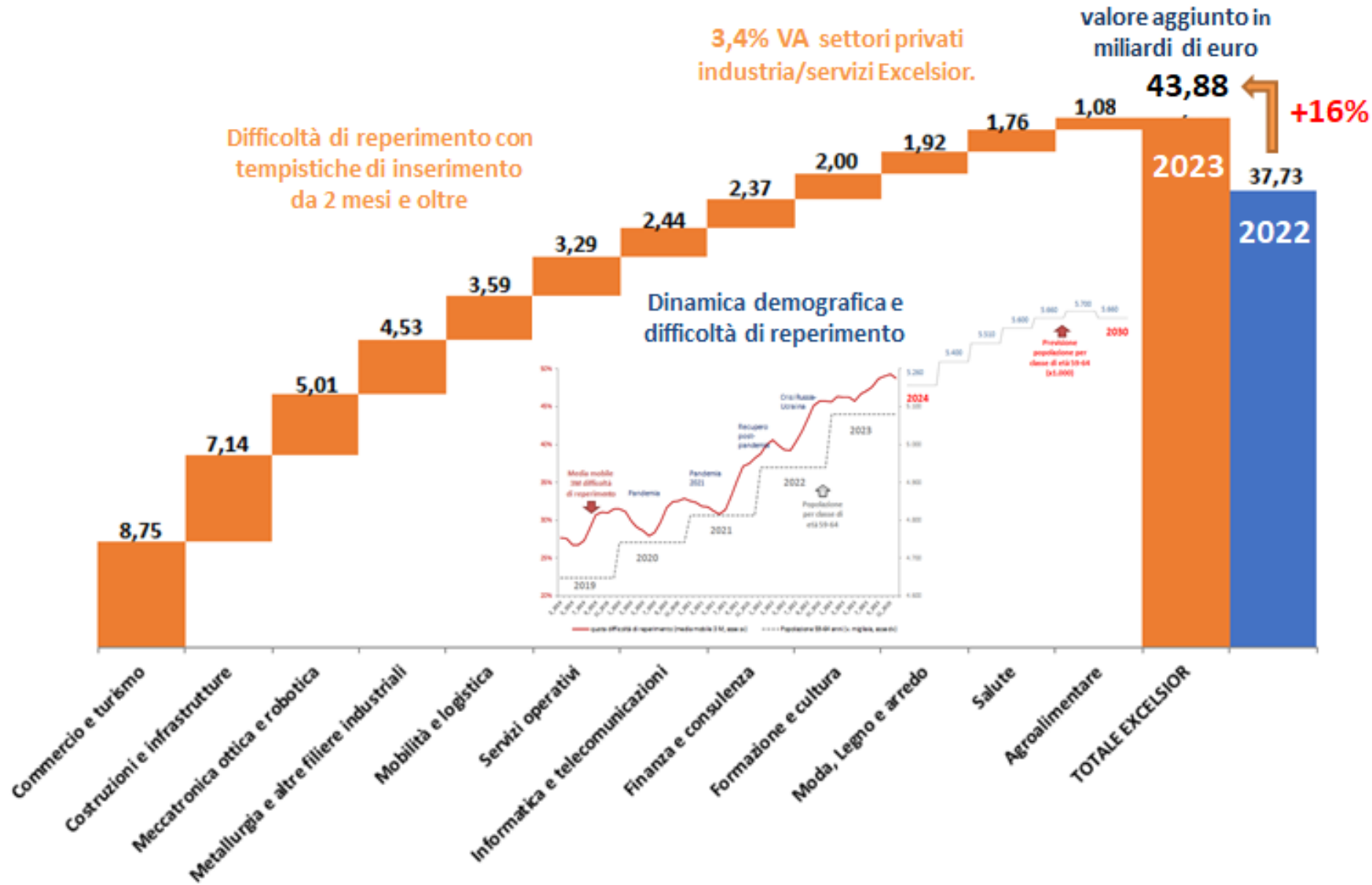
a) la mancanza di candidati (labour shortage), che continua ad essere anche nel 2023 la prevalente causa del mismatch per il **28% delle assunzioni programmate**

b) il disallineamento delle competenze (skill gap), è l'altra principale causa del mismatch - legata soprattutto alle transizioni in atto (digitale e green)- per **circa il 12,4% delle assunzioni previste.**

Sono interessati dalle **tensioni causate dal mismatch non solo i lavoratori ad alta qualificazione** ma anche quelli a media a bassa qualificazione necessari al mantenimento delle diverse filiere produttive.



Costo 2023 del ritardato inserimento in azienda a causa del mismatch



Attraverso i dati del Sistema Informativo Excelsior, sono stati stimati i costi derivanti dal minor valore aggiunto prodotto a causa del ritardato o mancato inserimento nelle imprese dei profili professionali necessari.

Considerando il ritardato inserimento (da 2 a 12 mesi) dichiarato dalle imprese si stima il relativo costo in termini di valore aggiunto pari a circa **44 miliardi di euro** (di cui **19,7 miliardi nell'industria e 24,2 miliardi nei servizi**) pari al **2,5 del PIL**.

Il costo del mismatch stimato con metodologie analoghe da qualificate società di consulenza* risulterebbe per la Germania - che presenta un valore dell'economia praticamente doppio rispetto a quello italiano, una struttura produttiva simile e delle politiche attive del lavoro complessivamente più efficienti - pari a **104 miliardi di dollari con un rapporto costo/PIL pari a il 2,4%** (2% media europea)

(* BCG-OIM, Migration Matters: A Human Cause with a \$20 Trillion Business Case, dicembre 2022)



Le previsioni occupazionali a medio termine 2024-2028:

le cause strutturali del mismatch

Evoluzione dello stock di occupati determinata dal ciclo economico. La componente può essere positiva o negativa. Stime presentate secondo diversi scenari

Domanda di lavoratori per sostituzione (pensionamento/morte). Il peso di questa componente fortemente ancorata ai trend demografici pesa per 80% del totale

Il fabbisogno occupazionale come somma delle componenti di expansion e di replacement demand segue l'impostazione proposta dal Cedefop



Il fabbisogno occupazionale 2024-2028 dovrà confrontarsi con mismatch D-O strutturale a causa dell'invecchiamento della popolazione che comporterà:

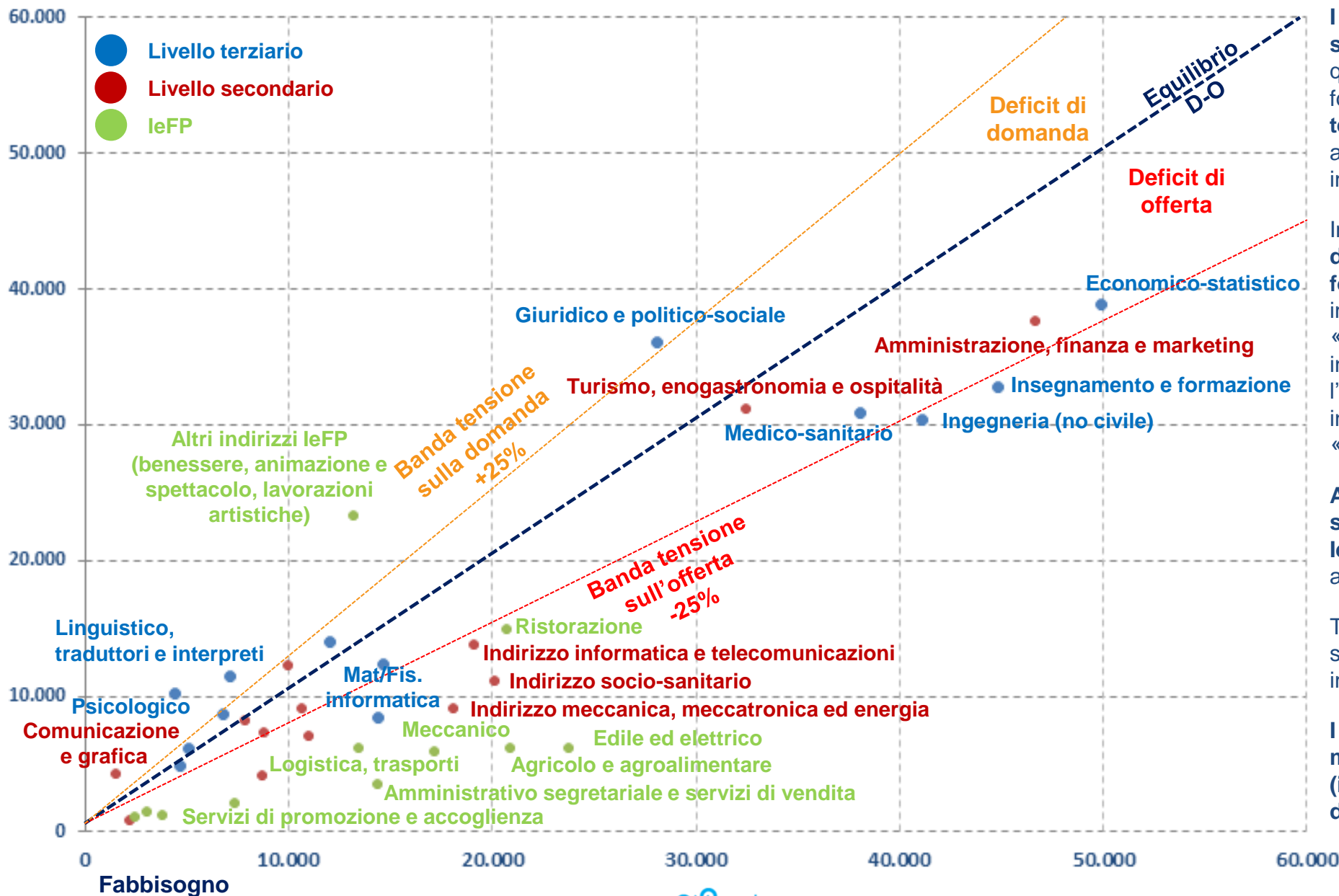
- un aumento dei flussi pensionistici e quindi delle uscite dal mercato del lavoro;
- una riduzione del numero di giovani in ingresso nelle forze lavoro (se i tassi di attività non cresceranno in modo significativo).

-700mila occupati nel 2028



Simulazione degli occupati 2028 ad invarianza dei tassi occupazionali

Confronto fabbisogni e offerta formativa a medio termine 2024-2028: deficit e tensioni



I fabbisogni che per i prossimi 5 anni sviluppano volumi importanti sia per quanto riguarda la **domanda** che l'**offerta** formativa sono guidati da **livelli formativi terziari** con disallineamenti D/O che appaiono particolarmente gravi per alcuni indirizzi.

In generale per **leFP**, pur in presenza di una **domanda inferiore**, il **deficit dell'offerta formativa** è particolarmente elevato per gli indirizzi «Edile ed elettrico», «agroalimentare» e «Meccanico». Unico caso in cui l'offerta supera la domanda è per l'aggregato **leFP** che residua dai principali indirizzi soprattutto a causa dell'indirizzo «Benessere».

Anche per i **diplomi della secondaria superiore** si rileva una **dinamica simile alle leFP** su un insieme più limitato di titoli legati ai macrotrend.

Tra i livelli formativi terziari per i quali l'offerta supera oltremodo la domanda troviamo gli indirizzi «Psicologico» e «Linguistico».

I **driver della domanda** appaiono legati ai macrotrend in atto: **demografico** (invecchiamento popolazione), **green** e **digitale**