



CONFINDUSTRIA
GENOVA

IL MERCATO DEL LAVORO DOPO LA PANDEMIA

Grandi Dimissioni e difficoltà di reperire personale

a cura del Centro Studi Confindustria Genova

22 luglio 2022



In sintesi

- Con la **ripresa post-pandemica** delle attività produttive e la riattivazione del mercato del lavoro si è sviluppato un ampio dibattito su **due fenomeni emergenti**: Il forte **aumento del numero di dimissioni** e la **crescente difficoltà da parte delle aziende di trovare e selezionare candidati** per le posizioni aperte.
- Almeno in Italia la cosiddetta **“Great Resignation”** non pare possa essere interpretata come un fenomeno legato alla riscoperta di stili di vita basati su un minor attaccamento al lavoro e su una rilettura delle proprie priorità personali. Più semplicemente le maggiori dimissioni sono frutto da un lato del **blocco del mercato del lavoro nel 2020**, che ha di fatto “rimandato” all’anno seguente le decisioni dei lavoratori circa la propria posizione professionale, dall’altro della **dinamica di recupero**, se non di accelerazione, dello stesso mercato del lavoro, adesso rivitalizzato.
- Non vi sono evidenze del fatto che il ritorno delle dimissioni ai livelli pre-pandemici sia connesso al secondo fenomeno oggetto d’analisi: la **crescente difficoltà delle aziende nel reperire personale**. Dai dati ISTAT su posti vacanti e disoccupazione emerge una **inefficienza del mercato del lavoro** che sta divenendo sempre più strutturale. Ciò implica un sempre più **difficoltoso “dialogo” tra domanda e offerta di lavoro**, tra esigenze e richieste delle imprese e quelle dei candidati.
- E’ infatti in corso una **riconfigurazione della domanda e offerta di lavoro**, sia a causa di **modificazioni strutturali** che la pandemia ha accelerato (digitalizzazione, ricerca di competenze specialistiche per le quali non ci sono adeguati percorsi formativi, diffusione del lavoro da remoto etc.) sia per le **criticità di fondo del mercato del lavoro italiano** (calo demografico, ampio numero di giovani competenti che emigrano, domanda di lavoro spesso concentrata su settori a basso valore aggiunto, basse retribuzioni e alto costo del lavoro)
- Ne consegue, anche a livello locale, un **mismatch che riguarda non solo figure professionali ad elevata specializzazione** (es. ingegneri, chimici, architetti), ma anche altri profili specializzati (es. operai, conducenti di particolari veicoli, cuochi) e quelli non qualificati (es. edilizia). Per ciascuna di queste situazioni di “disallineamento” tra domanda e offerta di lavoro esiste un **mix di concause** che può contribuire a spiegarlo: dai livelli retributivi all’inadeguatezza dei percorsi formativi, dallo scarso appeal della mansione proposta all’indisponibilità a turni/orari/festivi.



1. Introduzione

Con la ripresa delle attività produttive e il progressivo riattivarsi del mercato del lavoro nel periodo post-pandemico, si sono sviluppati dibattiti su **due fenomeni** riguardanti il rapporto tra domanda e offerta di lavoro: la cosiddetta **great resignation** e la sempre più lamentata **difficoltà da parte delle imprese di reperire lavoratori sul mercato**, in funzione delle proprie esigenze.

Nelle pagine che seguono si è cercato di capire, sulla base degli studi e ricerche disponibili sul tema, se i due fenomeni siano tra essi legati e sintomo di una epocale rivoluzione dei mercati del lavoro, cioè se siano indicatori di una "fuga dal mercato del lavoro" a fronte di nuove esigenze personali e di una modifica della percezione del lavoro da parte delle persone.

Dalle indicazioni quantitative raccolte da differenti fonti di dati appare che i due fenomeni, Grandi Dimissioni e difficoltà di reperimento, non siano interrelati. Nel caso dell'aumento del numero di dimissioni, con riferimento a quanto riscontrato in Italia (+11,2% nel 2021 rispetto al 2019) e in Liguria (+9,2%), la dinamica sembrerebbe in parte legata a un **elevato numero di dimissioni "rimandate" dal 2020 al 2021** e in parte legata a un **mercato del lavoro più dinamico** rispetto agli anni passati (e a cui non eravamo più abituati). Il fenomeno sembra inquadarsi nell'ambito di una ricollocazione occupazionale dei dimessi, piuttosto che di una definitiva uscita dal mercato del lavoro dei soggetti interessati¹. Nel 2021 il tasso di rioccupazione risulta infatti più elevato per tutti gli orizzonti temporali (a una settimana, a un mese, a tre mesi): a novembre 2021 il 40% di quanti avevano lasciato il lavoro si era ricollocato nel giro di una settimana, indizio del fatto che chi abbandona il proprio posto lo fa perché già sicuro di un'alternativa.

Da sottolineare inoltre che, da un'analisi della Banca d'Italia (si veda in seguito), la ricollocazione avviene nella maggioranza dei casi all'interno dello stesso settore di origine e che quindi non sia neppure possibile parlare di una "riqualificazione" di quanti presentano le dimissioni. Un tasso di rioccupazione più elevato rispetto agli anni precedenti inoltre smentisce l'idea che l'alto numero di dimissioni registrate sia concausa delle difficoltà di reperimento delle aziende.

A questo proposito, i risultati della rilevazione Excelsior di Unioncamere-Anpal rivela che a giugno 2022 il 39,2% dei profili previsti in entrata dalle aziende è giudicato di difficile reperimento (il 40,7% in Liguria). Questa percentuale è una media e racchiude in sé quelle, molto più elevate, riferite alle professioni ad elevata specializzazione, alle professioni tecniche e agli operai specializzati.

Sul sempre più difficile incontro tra offerta e domanda di lavoro (fenomeno complesso e variegato a seconda del settore di attività e delle mansioni offerte), incidono innanzitutto alcune **criticità di fondo del mercato del lavoro italiano**: calo demografico e conseguente diminuzione delle persone in età da lavoro, ampio numero di giovani altamente formati che vanno a lavorare all'estero, domanda di lavoro fino a poco tempo fa concentrata su settori a basso valore aggiunto e a scarsa propensione all'innovazione, bassi livelli di retribuzione. A

¹ F. Armillei, "[Dove sono andati a finire i lavoratori che si sono dimessi?](#)", maggio 2022



queste si aggiungono ulteriori nuovi elementi che allargano il disallineamento tra le aspettative dei lavoratori e quelle dei datori di lavoro: la pandemia ha infatti portato alla luce le aspettative dei lavoratori su tematiche come la **conciliazione vita-lavoro** e il ruolo del tempo libero, ma l'elemento forse più importante è da ricercare dal lato della domanda di lavoro. Infatti le aziende italiane e l'industria in particolare si sono radicalmente e rapidamente trasformate, in seguito a **processi di digitalizzazione e innovazione tecnologica**, con conseguenti ricadute sulle competenze e le professionalità (non per forza legate a informatica e digitale) ricercate. Contestualmente il sistema formativo non ha potuto (o non è riuscito) altrettanto rapidamente adeguarsi, lasciando ampi **gap tra domanda e offerta di competenze**.

Inoltre gli impatti delle crisi che si sono e si stanno succedendo hanno provocato, per molte mansioni, l'erosione della percezione del lavoro come strumento di progressione professionale e sociale, aumentando disaffezione e disillusione. Tuttavia, come già detto, la ricollocazione in settori diversi da quello di partenza è particolarmente difficile per chi non ha le giuste competenze, mezzi ed esperienza. Ciò fa sì che per molti la propensione al cambiamento di lavoro rimanga un *desiderata*, così come la ricerca delle aziende riguardo determinati profili.

Un'altra indicazione sul tema delle difficoltà di reperimento di personale deriva dall'**analisi dei tassi di posti vacanti ISTAT**: innanzitutto, in rapporto al tasso di dimissioni, anche in questo caso non paiono esistere correlazioni. Più alti tassi di posti vacanti e di dimissioni possono essere quindi interpretati come due facce di una fase di forte rimbalzo dopo una grave caduta, con conseguente chiusura e riapertura di posti. Ciò che invece emerge, in rapporto al tasso di disoccupazione, è che **la difficoltà nel reclutare personale sta aumentando e sta diventando strutturale**²: come si vedrà in seguito il mercato del lavoro italiano sta infatti perdendo efficienza nel far dialogare domanda e offerta di lavoro.

Anche a livello territoriale è possibile restituire, in maniera più frammentata e utilizzando diverse fonti di dati, una misura quantitativa e qualitativa del fenomeno. I risultati di una specifica survey di Confindustria Genova evidenzia come le stesse aziende che stanno riscontrando difficoltà nel reperire personale imputino tali difficoltà soprattutto al giudizio del candidato sull'adeguatezza della retribuzione (17% del campione), allo scarso interesse per le mansioni proposte (15,6%) e all'indisponibilità a orari/turni/giorni proposti (13,5%).

Se si volesse tentare di riassumere **le cause della perdita di efficienza del mercato del lavoro** queste potrebbero quindi essere ravvisate soprattutto nella **mancanza di competenze rispondenti agli attuali fabbisogni** (ciò in particolare per le figure specialistiche), in una **domanda di lavoro cresciuta repentinamente**, ma allo stesso tempo **non accompagnata da condizioni contrattuali adeguate** (su tutte il livello delle retribuzioni), nel **poco appeal che determinate professioni suscitano nei giovani** che stanno o sono da poco entrati nel mercato del lavoro (lavori che prevedono turni, orari notturni, festivi, ecc..).

In ogni caso, il rischio è che la mancanza di "dialogo" tra domanda e offerta di lavoro perduri e che anzi grandi cambiamenti come la transizione verde e digitale rendano ancora più marcata questa inefficienza.

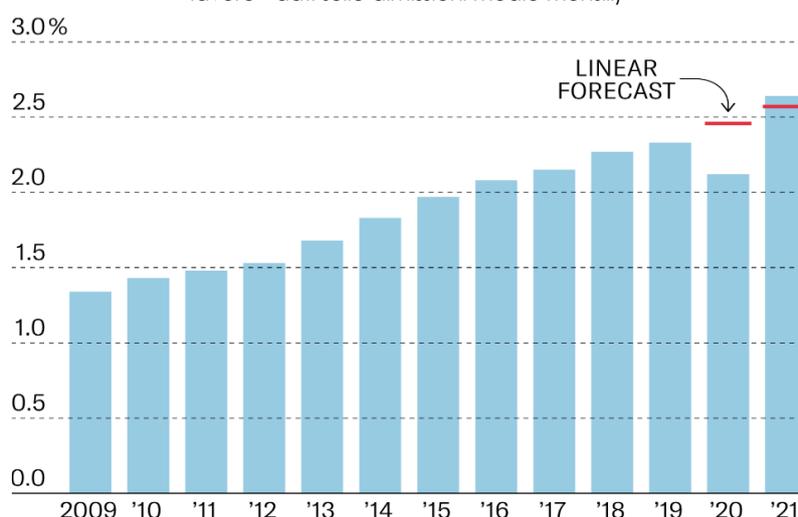
² Andrea Garnero e Massimo Taddei, "[Domanda e offerta di lavoro: un incontro difficile](#)"



2. Il fenomeno delle Grandi Dimissioni

Negli **Stati Uniti**, dove è nato il dibattito sulle Grandi Dimissioni, si può notare che tale fenomeno non è solo la turbolenza a breve termine provocata dalla pandemia, ma piuttosto la **continuazione di una tendenza a lungo termine**. Inoltre il numero record di lavoratori che nel 2021 hanno lasciato il lavoro includeva molti che avrebbero potuto licenziarsi nel 2020 se non ci fosse stata l'emergenza sanitaria.

Stati Uniti: dimissioni in linea con il trend di crescita iniziato nel 2009
(quota di lavoratori che hanno lasciato volontariamente il proprio posto di lavoro - dati sulle dimissioni medie mensili)



Fonte: "Grande dimissioni: fuga dal lavoro o narrazione emotiva? Qualche riflessione su letteratura, dati e tendenze", Working Paper n. 6/2022.

Sui dati USA hanno inciso senza dubbio gli effetti della pandemia, portando a una **nuova configurazione del mercato del lavoro**, sempre più orientata positivamente nei confronti dei lavoratori e delle loro esigenze, anche personali. Secondo quanto riportato dal World Economic Forum, quest'ultime (ad esempio la possibilità di gestire più flessibilmente il proprio orario e luogo di lavoro) erano aspetti già latenti prima della pandemia, la quale avrebbe agito da acceleratore e reso questi elementi maggiormente determinanti nelle scelte professionali delle persone. Tuttavia ciò non determina una vera e propria uscita definitiva dal mercato del lavoro, ma piuttosto un **reshuffle**, cioè una redistribuzione di tali posizioni da settori che, ad esempio, hanno sofferto di alti livelli di pressione durante il periodo pandemico ad altri maggiormente in grado di garantire equilibrio e conciliazione casa-lavoro. In altri casi, l'aumento delle dimissioni ha invece riguardato lavoratori insoddisfatti che hanno approfittato della situazione pandemica per trasferirsi in settori che, necessitando di forza lavoro, erano propensi ad offrire condizioni migliori³. Sempre negli USA si è assistito anche al mancato ritorno sul lavoro degli over 65 che hanno preferito anticipare il ritiro pensionistico.

³ R. Brunetta, F. Tiraboschi, "[Grandi dimissioni: fuga dal lavoro o narrazione emotiva? Qualche riflessione su letteratura, dati e tendenze](#)", Working Paper n. 6/2022 ADAPT.



Anche in **Italia** si è assistito ad un **aumento del numero di dimissioni**: nel 2021 i lavoratori che si sono dimessi erano superiori di 205mila unità rispetto al 2019, considerando il 2020 un anno anomalo per i noti motivi che hanno spinto i lavoratori a congelare eventuali dimissioni. Il fatto che il minor numero dei dimessi nel 2020 rispetto al 2019 sia vicino alla crescita riscontrata nel 2021 potrebbe suggerire che molte delle dimissioni dello scorso anno si concentrino in “**dimissioni rimandate**” rispetto ad un anno, il 2020, nel quale i diversi lockdown hanno sostanzialmente congelato il mercato del lavoro sia dal punto di vista dell'andamento della domanda, sia da quello normativo, con il blocco dei licenziamenti in vigore per la quasi totalità dell'anno.

Tabella 1. Contratti di lavoro cessati per dimissioni volontarie

	2019	2020	2021
Italia	1.839.747	1.566.454	2.045.200
Liguria	40.419	33.480	44.134

Fonte: Inps, Ministero del Lavoro

Secondo la **Relazione 2021 della Banca d'Italia** “Nel 2021 è stato registrato un incremento significativo delle dimissioni (400.000 in più rispetto al 2020), anche se il fenomeno ha avuto dimensioni e caratteristiche diverse da quelle osservate negli Stati Uniti e nel Regno Unito. L'aumento ha pienamente compensato il forte calo dell'anno precedente (-200.000), quando molte cessazioni sono state probabilmente rimandate a seguito della crisi pandemica. Il numero di dimissioni è quindi diminuito marcatamente all'insorgenza della pandemia per poi risalire, assestandosi su valori lievemente superiori a quelli del 2019. La maggior parte di questi eventi è avvenuta a seguito di cambi di impiego all'interno dello stesso settore, senza causare significativi flussi di ricollocazione dei lavoratori al di fuori del comparto di appartenenza”⁴. Il 90 per cento dell'incremento complessivo osservato è ascrivibile all'industria; nei servizi la crescita delle dimissioni, più contenuta, si è fortemente indebolita dalla fine dell'estate. L'eterogeneità settoriale si riflette anche in quella geografica: nel 2021 le separazioni volontarie sono aumentate nel Centro Nord; nel Mezzogiorno invece sono rimaste stazionarie.

Stime di Banca d'Italia indicano che la correlazione tra dimissioni e assunzioni è su livelli molto elevati suggerendo che in un contesto di forte incertezza i lavoratori, più spesso che in passato, hanno verosimilmente rassegnato le dimissioni solo a fronte della prospettiva di un nuovo impiego.

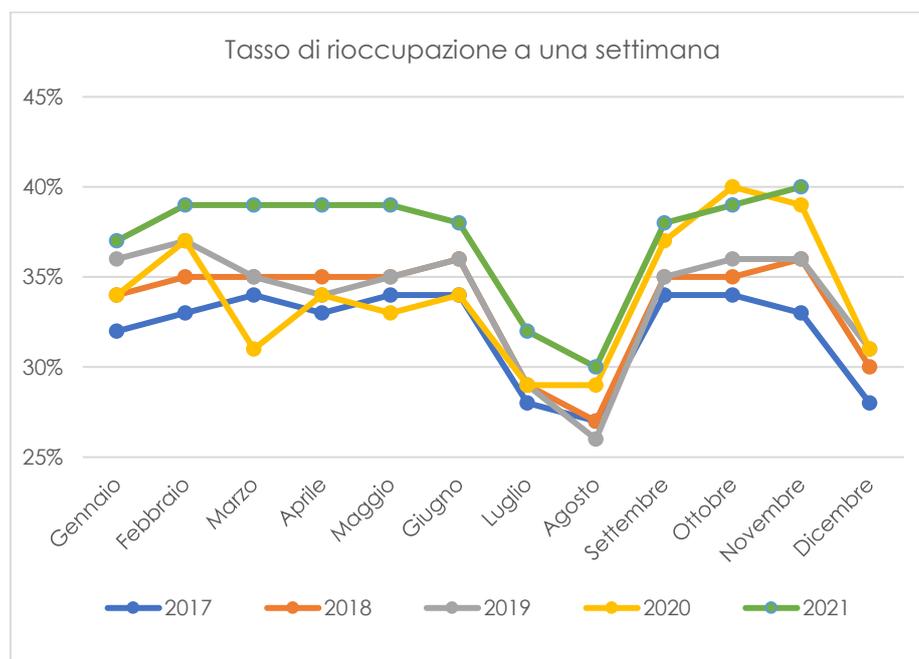
I dati di cui sopra sembrano quindi confermare che il ritorno delle dimissioni ai livelli pre-pandemici dipenda soprattutto (ma non solo) da un numero crescente di persone occupate che lasciano la propria occupazione stabile per un'altra, a seguito della ripresa della domanda di lavoro.

⁴ Banca d'Italia, [Relazione annuale 2021](#), pp. 105-106



Alle stesse conclusioni appare giungere il **XXI Rapporto Annuale INPS⁵** che mette in guardia da interpretazioni della "Great Resignation" come fenomeno di riscoperta, a livello di massa, di stili di vita basati su un minor attaccamento al lavoro (parcellizzato, ripetitivo, vincolato) dopo una fase di riflessione/cambiamento indotta dalla pandemia. L'Istituto riconduce il fenomeno alla dinamica di recupero, se non di accelerazione, della fisiologica mobilità di un mercato del lavoro in corso di adattamento sia a causa di **modificazioni strutturali che la pandemia ha accelerato** (digitalizzazione, diffusione del lavoro da remoto etc.) sia per **dinamiche settoriali molto diversificate**, dato che i comparti produttivi hanno attraversato in maniera radicalmente diversa il periodo pandemico, dividendosi tra chi ne ha patito soprattutto gli effetti negativi (alloggio-ristorazione, turismo, divertimento) e chi invece ne ha ricavato una spinta alla crescita (e-commerce, informatizzazione e digitalizzazione).

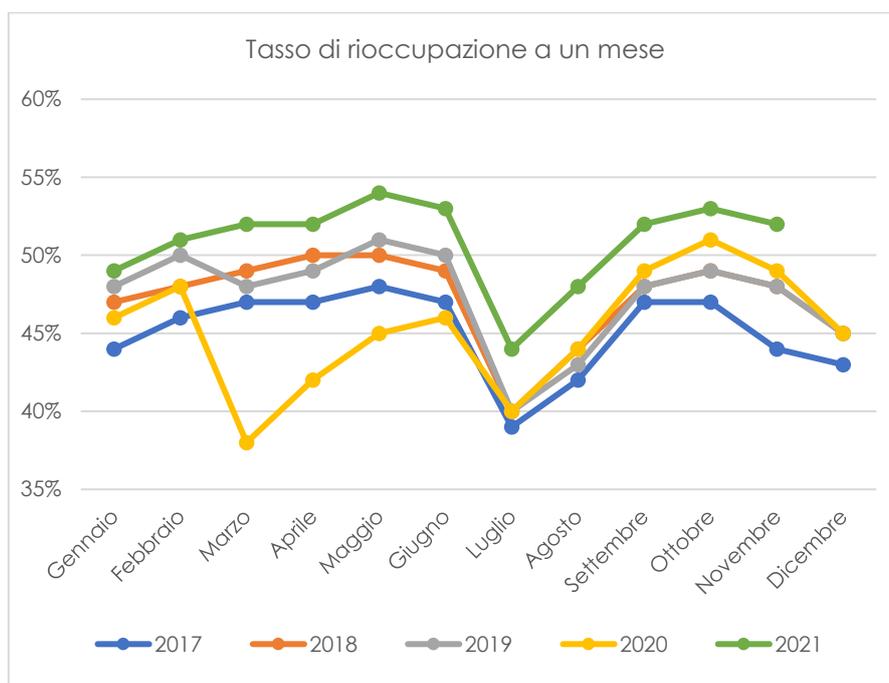
Basandosi su alcune analisi che hanno ricostruito il tasso di rioccupazione post-dimissioni partendo dai dati delle Comunicazioni obbligatorie 2021, emerge come quest'ultimo abbia seguito un andamento di crescita negli ultimi 5 anni. Il tasso di ricollocazione quindi è salito con riferimento a tutti gli orizzonti temporali (a una settimana, a un mese, a tre mesi) e ciò conferma che il fenomeno delle grandi dimissioni si inquadra in una più comune **transizione occupazionale, alla ricerca di condizioni lavorative più favorevoli⁶**.



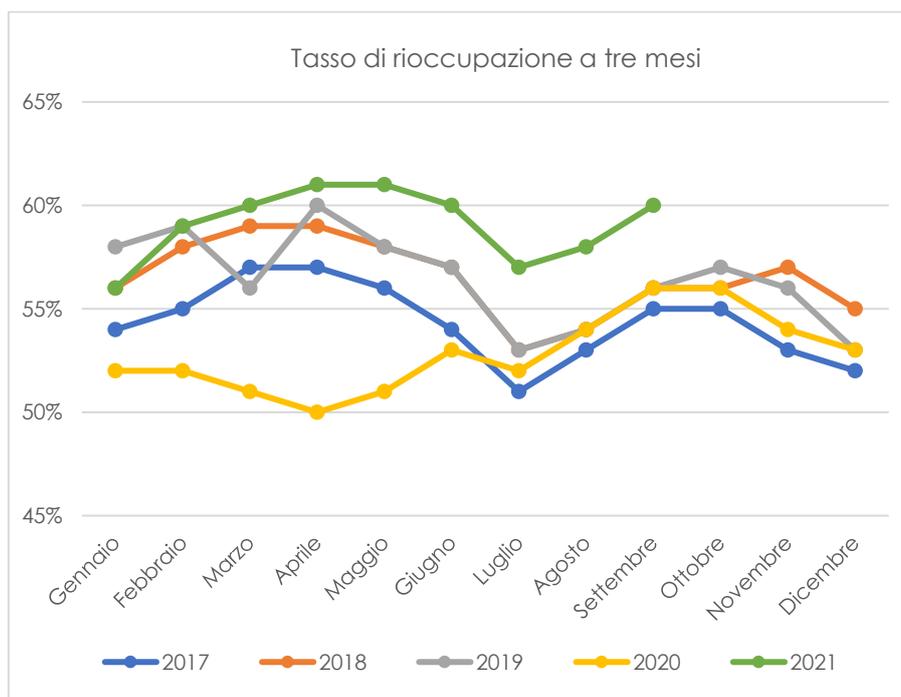
Fonte: F. Armillei, "Dove sono andati a finire i lavoratori che si sono dimessi?", maggio 2022 elaborazioni su dati Comunicazioni obbligatorie 2021

⁵ INPS, [XXI Rapporto Annuale](#) pp. 55 ss

⁶ F. Armillei, "[Dove sono andati a finire i lavoratori che si sono dimessi?](#)", maggio 2022



Fonte: F. Armillei, "Dove sono andati a finire i lavoratori che si sono dimessi?", maggio 2022 elaborazioni su dati Comunicazioni obbligatorie 2021



Fonte: F. Armillei, "Dove sono andati a finire i lavoratori che si sono dimessi?", maggio 2022 elaborazioni su dati Comunicazioni obbligatorie 2021



Introducendo il secondo fenomeno oggetto di analisi, ovvero la difficoltà di reperire manodopera, dalla sopracitata Relazione Banca d'Italia emerge come sia effettivamente aumentata la quota di imprese che segnalano problemi in questo senso, ma che tale quota è inferiore rispetto a quella relativa alla media UE e si attesta sui valori storicamente tipici di periodi di espansione dell'attività.

Se è pur vero che la ricollocazione, se avviene verso un settore diverso rispetto a quello di origine, può spiegare le difficoltà che emergono in alcuni segmenti di attività, giudicati dai candidati di scarso interesse sia in termini di retribuzione che di condizioni di lavoro (orari, turni, trasferte, ecc..), è senz'altro corretto ritenere che un alto tasso di ricollocazione post-dimissioni smentisce la teoria delle stesse come causa delle difficoltà delle aziende nel reperire personale.

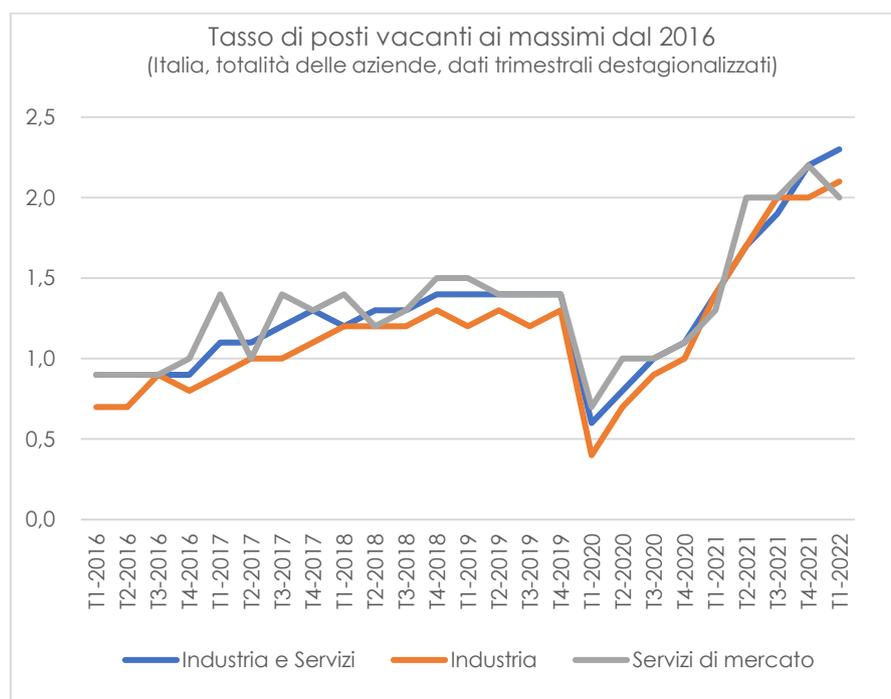


3. La difficoltà di reperimento di personale

Negli ultimi tempi sono cresciute le indicazioni da parte delle imprese di aumentate difficoltà di reperimento del personale, in particolar modo professioni ad elevata specializzazione, personale tecnico e operai specializzati. E questo avviene nonostante a livello nazionale il tasso di disoccupazione sia superiore all'8% e il tasso di inattività sia pari al 34,5%.

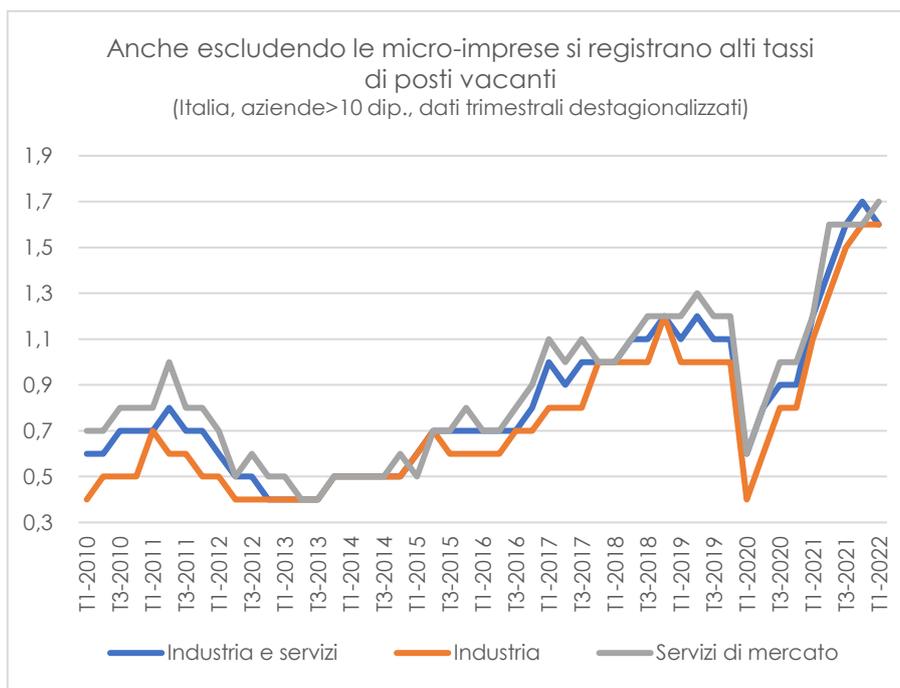
Tale fenomeno è colto da tutte le principali rilevazioni sul tema: le statistiche della Banca dati Excelsior di Unioncamere, le indagini sulla fiducia delle imprese e i dati ISTAT sui posti vacanti. Mentre le prime due tipologie di analisi si basano sul *sentiment* delle aziende, il tasso di posti vacanti elaborato da ISTAT registra le ricerche di personale formalmente iniziate e non ancora concluse.

Dal 2016, anno di inizio della serie storica relativa alla totalità delle aziende italiane, **il tasso di posti vacanti registrato** negli ultimi tre trimestri (ultimi due 2021 e primo 2022) **è ai massimi**. Sono soprattutto le piccole imprese ad aver difficoltà a trovare manodopera: il tasso di posti vacanti per quelle con 10 dipendenti e più scende all'1,5 per cento⁷.

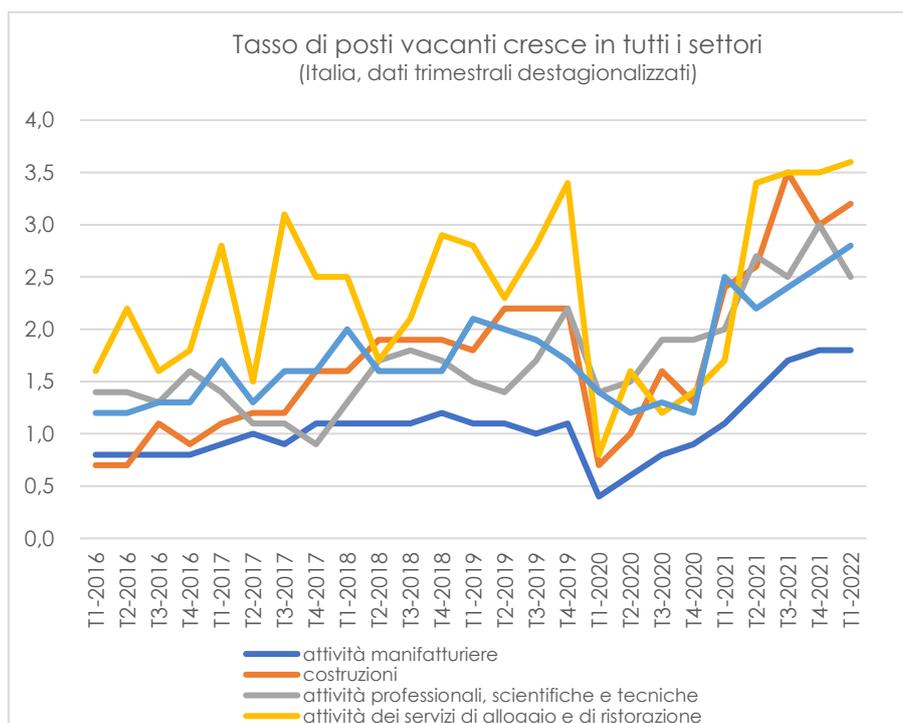


Fonte: Istat

⁷ Andrea Garnero e Massimo Taddei, "[Domanda e offerta di lavoro: un incontro difficile](#)"



Fonte: Istat

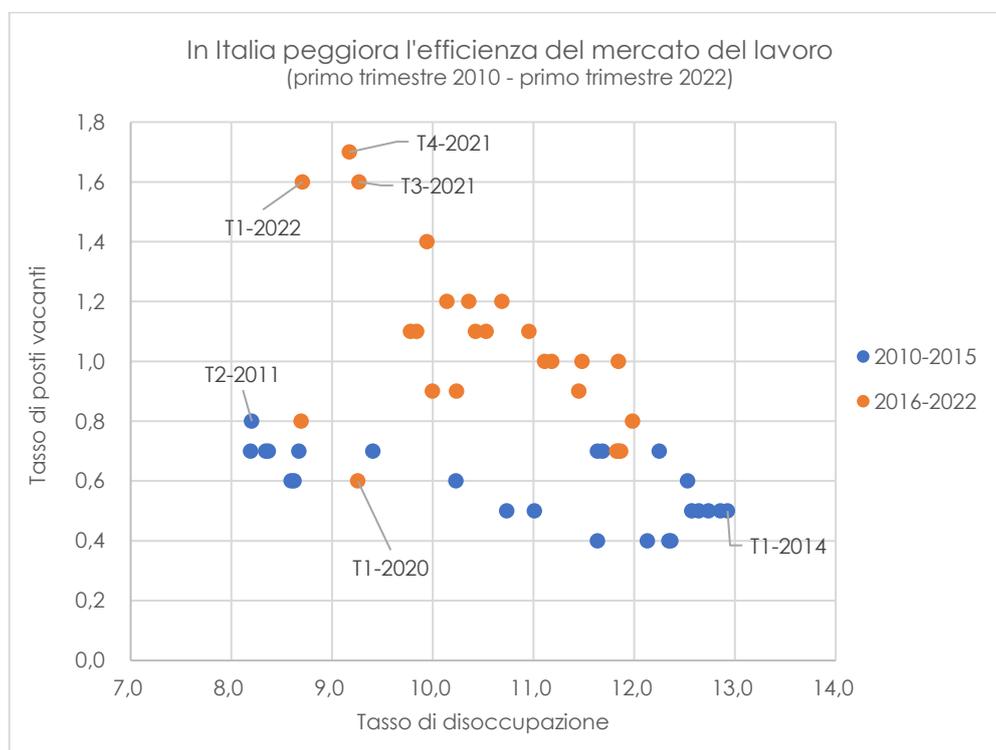


Fonte: Istat



Tenendo conto del tasso di posti vacanti elaborato dall'ISTAT, è ragionevole attendersi che le aziende abbiano più facilità nel trovare personale quando il numero di quanti cercano lavoro è elevato e che, all'opposto, trovino difficoltà quando la disoccupazione cala: il rapporto tra tasso di posti vacanti e disoccupazione restituisce quindi il grado di efficienza del mercato del lavoro nel far incontrare domanda e offerta. Infatti la conciliazione tra posizioni aperte e disponibilità di candidati non può dipendere esclusivamente dal numero di persone in cerca di impiego: esistono fattori che influenzano il grado di efficienza del mercato del lavoro a parità di tasso di disoccupazione.

Se si analizzano i tassi di posti vacanti (aziende superiori a 10 dip.) e disoccupazione trimestrali dal 2010 al 2022 è possibile notare come negli ultimi anni (2016-2022) a parità di tasso di disoccupazione il tasso di posti vacanti sia risultato superiore al periodo 2010-2015, con la sola eccezione del 2020, anno caratterizzato dal lockdown di molti settori economici. Inoltre il tasso di posti vacanti registra i valori più elevati negli ultimi tre trimestri disponibili: terzo e quarto del 2021 e primo 2022.



Fonte: elaborazione Confindustria Genova su dati ISTAT

Non è possibile individuare una sola causa per giustificare la maggiore inefficienza del mercato del lavoro italiano. Alle **criticità di fondo del mercato del lavoro italiano** (calo demografico e conseguente diminuzione delle persone in età da lavoro, ampio numero di giovani altamente formati che vanno a lavorare all'estero, domanda di lavoro spesso concentrata su settori a basso valore aggiunto, basse retribuzioni e alto costo del lavoro), si è aggiunta la radicale **trasformazione dell'industria italiana**, che per superare le numerose crisi



degli ultimi anni, si è dovuta attrezzare per sostenere la competizione internazionale, anche grazie ad incentivi quali quelli per la gestione della cosiddetta transizione digitale. Questa improvvisa virata verso innovazione e tecnologia da parte di un'industria fino a poco tempo fa poco propensa a rinnovarsi ha lasciato indietro il sistema della formazione che solo recentemente si sta riorganizzando per rendere disponibili sul mercato competenze e professionalità la cui domanda da parte delle aziende è molto più alta dell'attuale offerta.

Ciò vale per le professioni caratterizzate da elevato grado di specializzazione, siano esse professioni intellettuali e scientifiche (ingegneri, architetti, chimici...), profili tecnici (informatici su tutti) oppure operai specializzati. Per le prime due categorie ad incidere sulle difficoltà di reperimento, oltre alla **scarsità di competenze e professionalità sul mercato**, si deve considerare anche il maggior potere contrattuale dei candidati, in termini sia di retribuzione che di disponibilità a lavorare in maniera più flessibile tramite *smartworking*. Le professioni tecniche e quelle degli operai specializzati scontano il fatto che il sistema formativo italiano ha per troppo tempo sottovalutato e relegato in secondo piano tali tipologie di percorsi formativi. Ciò è stato dettato sia da fattori culturali che privilegiavano percorsi umanistici o legati a professioni più spiccatamente intellettuali, sia dai limitati investimenti sulla formazione tecnica offerta dagli ITS-Academy, considerati tuttora un ripiego rispetto alla formazione universitaria, nonostante l'80% degli iscritti a questi percorsi trovi un impiego entro 12 mesi. Solo negli ultimi anni il dibattito ha riportato al centro dell'attenzione questo genere di percorsi, che tuttavia devono colmare una distanza importante rispetto alle esperienze di altri Paesi d'Europa.

In altri casi, legati comunque a professioni che prevedono competenze specifiche, la distanza tra offerta e domanda di lavoro è esasperato dalla complessità e durata dei percorsi di certificazione e di abilitazioni necessari per svolgere determinate funzioni. E' il caso degli autisti di veicoli pesanti: per l'ottenimento di alcune specifiche patenti di guida la durata della formazione va da 3-4 mesi a 6-7 mesi con costi elevati a seconda della tipologia. Assologistica ha recentemente stimato in 20.000 il fabbisogno di autisti di veicoli pesanti in Italia, un vuoto creatosi come conseguenza del Covid, del rientro in patria di molti lavoratori stranieri, del passaggio degli autisti alle consegne di ultimo miglio (quest'ultime cresciute fortemente a seguito del maggiore utilizzo dell'e-commerce). Le tempistiche per rimpiazzare il numero di lavoratori mancanti, unito allo scarso appeal che il mestiere suscita nelle nuove generazioni, rende molto complesso reperire queste figure sul mercato.

Infine è opportuno sottolineare che le difficoltà nel trovare personale si estendono anche a settori dove non sono richieste competenze specialistiche, tecniche o abilitazioni specifiche. Il caso più noto riguarda le figure impiegate nella ristorazione, le cui imprese lamentano l'impossibilità di trovare camerieri, cuochi, baristi, personale di sala e cucina in generale. L'indisponibilità, come avviene (in parte) per gli autisti, agli orari e turni proposti potrebbe giocare un ruolo nelle scelte dei candidati, orientati a ricercare mansioni che permettano una maggior quantità di tempo libero. Nel settore occorre fare un distinguo circa la ricerca di lavoratori stagionali: in questo caso allo scarso interesse verso la mansione si aggiunge l'indisponibilità a lasciare gli eventuali strumenti economici di sostegno eventualmente percepiti e previsti dalla normativa.

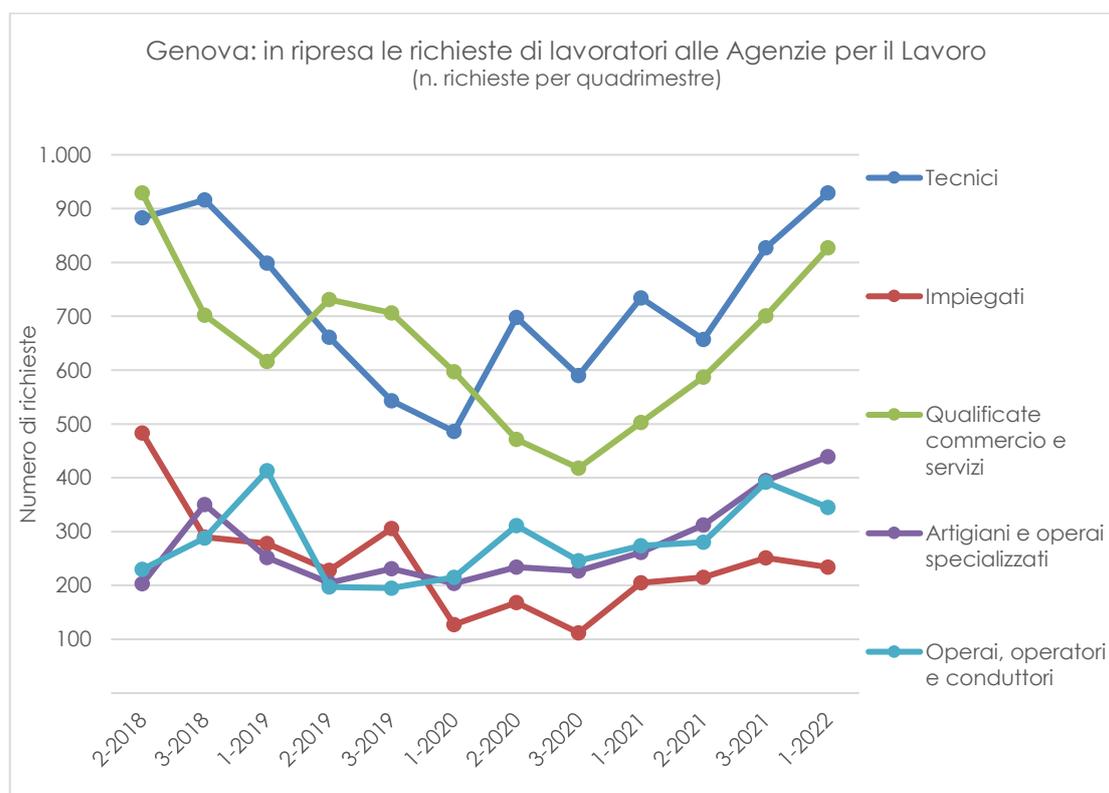
Le difficoltà delle aziende nella ricerca di lavoratori sono diffuse su tutto il territorio nazionale: a livello locale Confindustria Genova monitora i dati sulle richieste e reperibilità delle figure



professionali tramite l'apposito Osservatorio Confindustria Genova – Agenzie per il Lavoro e tramite la consultazioni della Banca dati Excelsior di Unioncamere-Anpal.

L'Osservatorio registra, con tempistica quadrimestrale, le richieste delle aziende genovesi a un campione di 13 Agenzie per il Lavoro (A.p.L.), le quali forniscono anche un indicazione qualitativa circa la difficoltà di reperibilità di ciascun profilo sul mercato. Queste indicazioni sono alla base di un indicatore che misura da 0 a 100 il grado di reperibilità delle professioni analizzate.

A partire dai primi quattro mesi del 2021 si è assistito ad una ripresa delle richieste di lavoratori alle A.p.L. dopo le contrazioni registrate nei tre quadrimestri 2020⁸. Tuttavia la ripartenza dell'attività economica, tanto repentina, quanto repentina ne era stato il blocco dovuto all'emergenza sanitaria, ha spinto le richieste su livelli anche più elevati rispetto al periodo pre-Covid. Ciò avviene in particolare nel caso delle professioni tecniche, delle professioni qualificate nel commercio e servizi e della categoria degli artigiani e operai specializzati. Risultano invece ancora inferiori ai livelli dei mesi gennaio-aprile 2019 le professioni esecutive del lavoro d'ufficio (impiegati) e la categoria che ricomprende operai semi-qualificati, operatori di impianti industriali e conduttori di veicoli e macchinari mobili.



Fonte: elaborazione Centro Studi Confindustria Genova

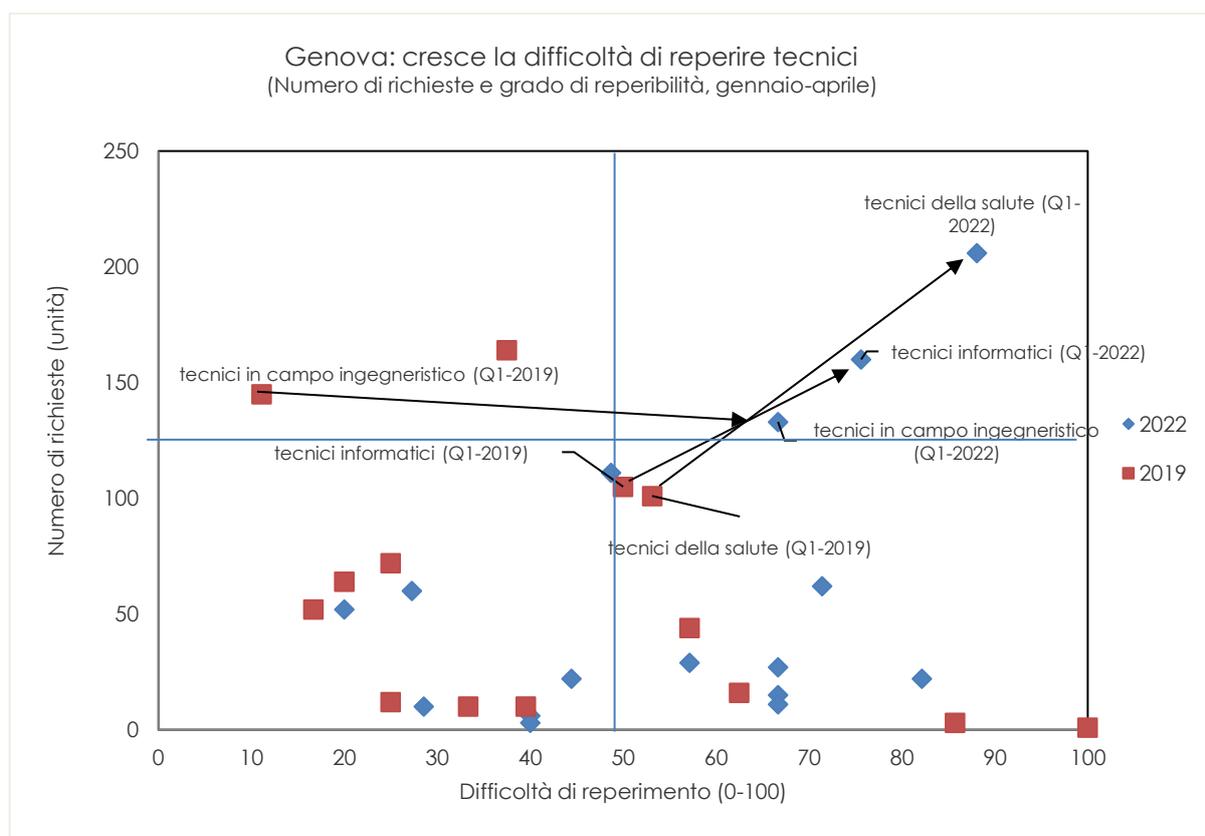
⁸ Osservatorio Confindustria Genova-Agenzie per il Lavoro, Report 1° quadrimestre 2022



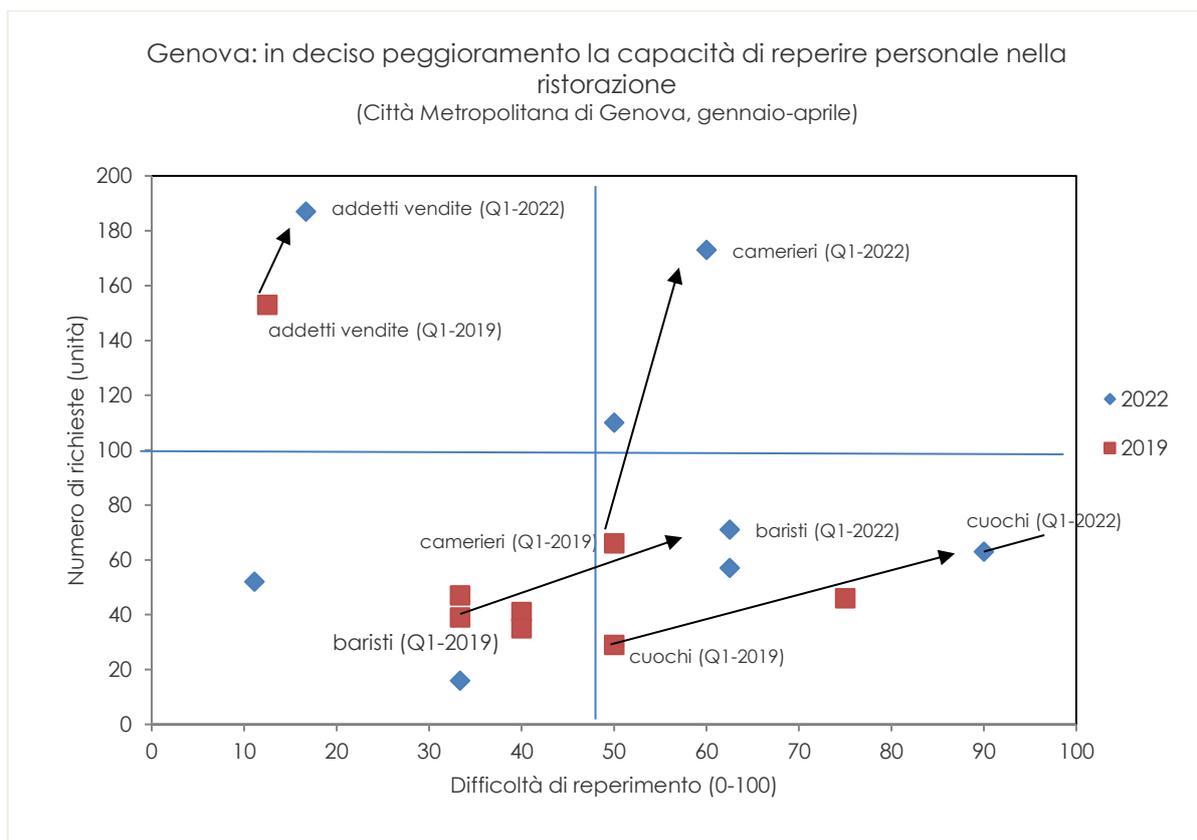
Grazie alle indicazioni fornite dalle A.p.L. è possibile caratterizzare ciascun profilo professionale in termini di numero di richieste e difficoltà di reperibilità: profili con elevato numero di richieste e alta difficoltà di reperimento (rappresentato su un piano cartesiano dal quadrante in alto a destra) rappresentano professioni il cui fabbisogno da parte delle aziende non incontra una disponibilità di candidati sufficiente (sia essa per l'inadeguatezza degli stessi o per la loro assenza). Rispetto al periodo pre-pandemico è facile osservare che per determinate categorie di figure professionali (su tutte: tecnici, professioni qualificate nella ristorazione, operai specializzati, conducenti di veicoli) le difficoltà nel reperire personale siano fortemente aumentate.

L'aumento del valore dell'indicatore di difficoltà di reperibilità conferma, a livello locale, quell'inefficienza del mercato del lavoro già riscontrata su scala nazionale dai dati ISTAT sui posti vacanti.

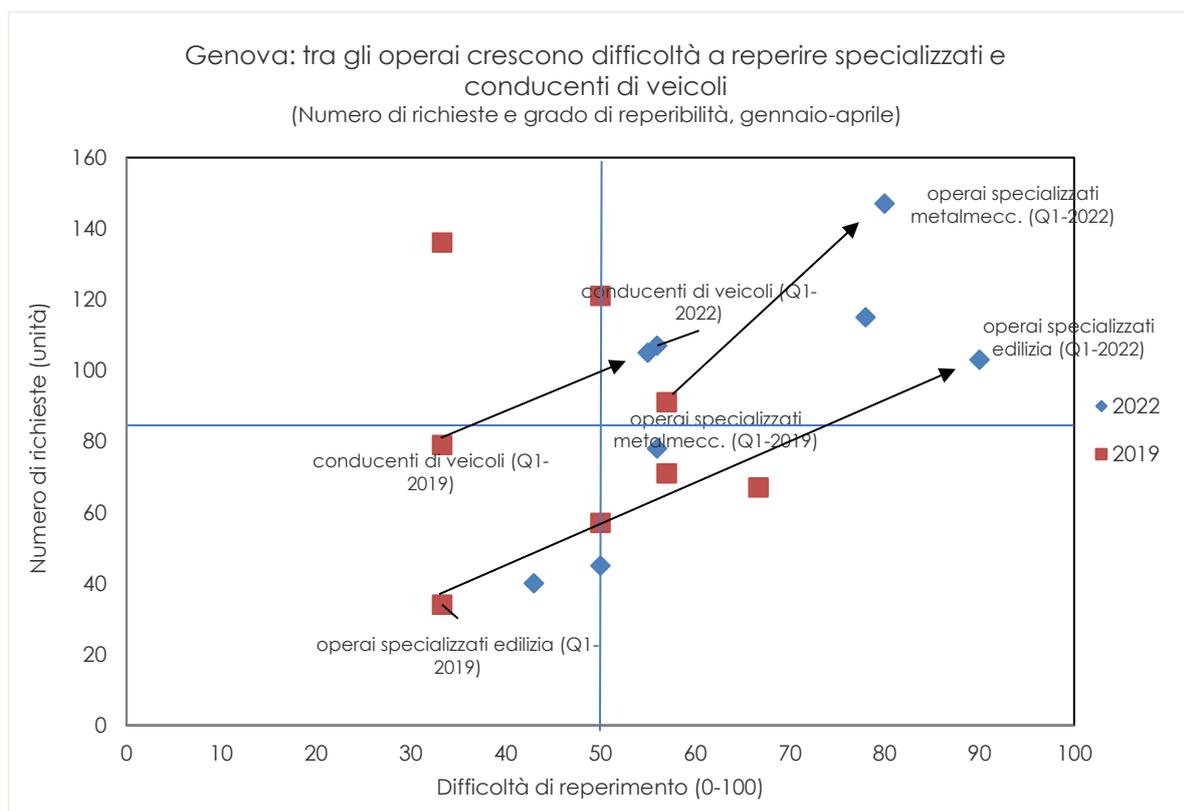
Le indicazioni delle Agenzie per il lavoro sono confermate anche dai dati Excelsior di Unioncamere-Anpal, indagine periodica che registra le intenzioni di assunzioni delle aziende e la quota percentuale di quante prevedono difficoltà nel reperire i profili di cui necessitano.



Fonte: elaborazione Centro Studi Confindustria Genova



Fonte: elaborazione Centro Studi Confindustria Genova



Fonte: elaborazione Centro Studi Confindustria Genova



Una specifica *survey* tra le aziende associate a Confindustria Genova ha confermato le difficoltà di reperimento delle professioni per quanto riguarda i settori industriali e manifatturieri. In media **solo il 68% delle assunzioni programmate nel primo semestre 2022 si sono effettivamente concretizzate** e le difficoltà di reperimento hanno riguardato il 60% delle figure ricercate.

Alle aziende che si sono trovate a gestire l'indisponibilità o il rifiuto dei candidati all'offerta presentata è stato chiesto di indicare, a loro giudizio, le motivazioni che hanno determinato il mancato incontro tra domanda e offerta di lavoro. Le aziende del campione hanno indicato nella **retribuzione giudicata inadeguata**, nello **scarso interesse della mansione proposta** e nell'**indisponibilità ad orari/giorni/turni proposti** le motivazioni che hanno indotto i candidati a non presentarsi o a rifiutare l'offerta.

Motivazioni che determinato il rifiuto da parte del candidato dell'offerta di lavoro o, in generale, la mancanza di candidati (campione 60 aziende)	% sul tot.
Retribuzione giudicata troppo bassa dal candidato	17,0%
Scarso interesse per la mansione proposta	15,6%
Indisponibilità del candidato a orari/giorni/turni proposti	13,5%
Indisponibilità del candidato a spostarsi in altra regione	12,3%
Indisponibilità del candidato ad abbandonare il reddito di cittadinanza	7,6%
Maggior necessità di smartworking	7,6%
Altro	26,4%

Fonte: elaborazione Centro Studi Confindustria Genova

I risultati della *survey* di Confindustria Genova sono confermati, nel merito, dai dati del Sistema Informativo Excelsior di Unioncamere-Anpal: nel periodo Gennaio-Giugno 2022 le entrate di personale previste, dichiarate dalle aziende della Città Metropolitana di Genova, sono 38.560. Per il 40,7%⁹ di queste le stesse imprese hanno indicato possibili difficoltà di reclutamento, facendo distinzione tra le cause: per quasi 9mila unità si teme l'assenza di candidati che ambiscano alla posizione, per più di 5mila invece ci sono dubbi sul reperirne di adeguatamente competenti.

Tenendo in considerazione le professioni maggiormente legate al comparto industriale, della logistica e dei servizi di terziario avanzato, quelle che mostrano un più delicato rapporto tra numero di entrate previste e percentuale di difficoltà di reperimento sono: progettisti, ingegnerie professioni assimilate (50,8% giudicati di difficile reperimento), tecnici della sanità (66,7%), tecnici in campo informatico, ingegneristico e della produzione (59,6%), operai specializzati nell'edilizia (60,4%), operai specializzati nelle attività metalmeccaniche ed

⁹ La percentuale è calcolata come media delle singole percentuali di difficoltà di reperimento riportate nei bollettini mensili Excelsior (da gennaio a giugno 2022) per la Città Metropolitana di Genova



elettromeccaniche (64%), conduttori di mezzi di trasporto e macchinari mobili (46,6%).

Entrate previste Gennaio-Giugno 2022, Città Metropolitana di Genova	Entrate previste*	di cui di difficile reperimento:		
		Totale**	per mancanza di candidati	per preparazione inadeguata dei candidati
TOTALE PROFESSIONI	38.560	15.707	8.895	5.141
Dirigenti, professioni con elevata specializzazione e tecnici	8.990	4.387	2.646	1.491
<i>di cui (professioni con più di 150 richieste nel semestre):</i>				
Specialisti in scienze informatiche, fisiche e chimiche	600	267	207	42
Progettisti, ingegneri e professioni assimilate	680	345	243	91
Tecnici della sanità, dei servizi sociali e dell'istruzione	1.380	920	768	71
Specialisti in scienze economiche e gestionali di impresa	530	98	62	36
Tecnici amministrativi, finanziari e della gestione della produzione	730	257	113	124
Tecnici delle vendite, del marketing e della distribuzione commerciale	2.120	868	345	466
Specialisti della formazione e insegnanti	330	206	71	134
Tecnici dei servizi turistici, culturali e per la sicurezza	630	211	154	56
Tecnici in campo informatico, ingegneristico e della produzione	1.620	966	676	249
Impiegati, professioni commerciali e nei servizi	14.200	4.864	2.864	1.562
<i>di cui (professioni con più di 150 richieste nel semestre):</i>				
Addetti accoglienza, informazione e assistenza della clientela	850	160	83	67
Personale di amministrazione, di segreteria e dei servizi generali	2.470	476	293	124
Addetti alla gestione dei magazzini, della logistica e degli acquisti	450	136	10	124
Commessi e altro personale qualificato nella grande distribuzione	610	177	132	26
Commessi e altro personale qualificato in negozi ed esercizi all'ingrosso	1.870	432	205	145
Cuochi, camerieri e altre professioni dei servizi turistici	5.700	2.711	1.517	912
Operatori dell'assistenza sociale, in istituzioni o domiciliari	900	380	343	34
Operatori della cura estetica	390	208	85	112
Professioni specifiche nei servizi di sicurezza, vigilanza e custodia	790	246	76	103
Operai specializzati e conduttori di impianti e macchine	9.540	4.862	2.434	1.728
<i>di cui (professioni con più di 150 richieste nel semestre):</i>				
Operai specializzati nell'edilizia e nella manutenzione degli edifici	2.150	1.295	761	457
Operai specializzati e conduttori di impianti nell'industria alimentare	670	251	68	148
Operai specializzati e condutt. di impianti nelle ind. tessili, abbigl. calzature	470	158	10	4
Operai nelle attività metalmeccaniche ed elettromeccaniche	1.140	730	409	267
Operai nelle attività metalmeccaniche richiesti in altri settori	1.500	646	229	371
Conduttori di mezzi di trasporto	2.740	1.172	828	256
Conduttori di macchinari mobili	540	272	90	158
Professioni non qualificate	5.830	1.531	851	651
<i>di cui (professioni con più di 150 richieste nel semestre):</i>				
Personale non qualificato nella logistica, facchini e corrieri	1.450	334	238	40
Personale non qualificato nelle attività commerciali e nei servizi	350	158	127	18
Personale non qualificato nei servizi di pulizia e in altri servizi alle persone	3.300	813	370	215
Personale non qualificato nelle attività industriali e assimilati	580	205	108	86

* Valori assoluti sono arrotondati alle decine. I totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

** Il totale delle difficoltà di reperimento comprende anche la modalità residuale "altri motivi", non esposta nella tavola

Fonte: Elaborazione Centro Studi Confindustria Genova su Banca dati Excelsior, Bollettini mensili