# IL MERCATO DEL LAVORO NEL 2022 - ANDAMENTI E TENDENZE IN ATTO

## Le dinamiche occupazionali nazionali

L’Istat descrive, nei più recenti comunicati sul mercato del lavoro[[1]](#footnote-1), un mercato del lavoro nazionale in crescita, che sta beneficiando degli effetti di ripesa avvenuti nel 2021: a uno shock inatteso come quello provocato dal Covid-19, ne è seguito uno di segno opposto. Nel 2021 una crescita espansiva ha portato ad esempio a 605mila attivazioni di posizioni lavorative nette; è questo il dato che spiega l’aumento dell’occupazione nel 2022, soprattutto nella prima parte dell’anno si è assistito alla coda del boom del 2021.

Nella media del 2022, il numero di occupati aumenta di oltre mezzo milione di unità (+545 mila, +2,4%), tornando ai livelli del 2019; il primo semestre dell’anno registra la crescita più marcata (+3,6%) cui segue, a ritmi più che dimezzati, quella del secondo semestre (+1,3%). Il tasso di occupazione sale al 60,1% (+1,9 punti percentuali in un anno), superando di 1,1 punti il livello del 2019.

Alla crescita dell’occupazione si associa una diminuzione della disoccupazione. Nel 2022 si registra una forte diminuzione del numero di persone in cerca di occupazione (-339 mila, -14,3%). Il tasso di disoccupazione scende all’8,1% (-1,4 punti rispetto al 2021) e risulta inferiore di 1,8 punti a quello del 2019.

Nel 2022 diminuisce anche il numero di inattivi (-484 mila, -3,6% in un anno). Diminuisce il numero di scoraggiati (-86 mila, -7,6%), così come quello di chi aspetta gli esiti di passate azioni di ricerca (-71 mila, -10,4%) e, soprattutto, di chi è in attesa di tornare al proprio lavoro (-239 mila, -48,9%). Il tasso di inattività 15-64 anni scende al 34,5% (-1,1 punti rispetto al 2021), rimanendo di poco superiore al periodo pre-pandemia (era 34,3% nel 2019)

Nella ricerca di lavoro continua a prevalere l'uso del canale informale: rivolgersi a parenti, amici e conoscenti rimane la pratica più diffusa, sebbene in calo (75,5%, -0,4 punti); risultano invece in crescita alcune azioni di ricerca più formali, come l'invio di domande/curriculum (65,0%, +0,9 punti), la risposta ad annunci o la pubblicazione di inserzioni (29,5%, +1,2 punti), l'aver contattato una agenzia di lavoro interinale (20,0%, +1,9%), e soprattutto l'aver sostenuto un colloquio o una selezione di lavoro (25,6%, +5,8 punti) e l'essersi rivolto al Centro pubblico per l'impiego (22,3%, +4,4 punti).

## Le dinamiche occupazionali provinciali

Per il 2022 i dati provinciali fotografano un quadro che rispecchia l’andamento nazionale. I dati Istat provinciali rilevano un bilancio occupazionale positivo: aumenta il tasso di occupazione del 4,2% e diminuisce quello di disoccupazione del 6% rispetto all’anno precedente. Il tasso di disoccupazione si attesta nel 2022 al 4,4% arrivando ai livelli pre-crisi del 2008 e rispetto all’occupazione si registrano aumenti positivi e consistenti: il tasso di occupazione provinciale è pari al 52,7%, leggermente più alto rispetto a quello lombardo e il numero di occupati (oltre 182 mila) aumenta del 5% rispetto al 2021.

L’aumento dell’occupazione è da ricondurre anche ad un deciso calo del numero di persone inattive che passano dalle 78 mila unità nel 2021 alle 69 mila nel 2022.

L’evoluzione del mercato del lavoro mantovano per il 2022 non si caratterizza solo dall’aumento dell’occupazione ma anche dall’aumento del mismatch tra domanda e offerta di lavoro

Il bollettino provinciale riferito all’anno 2022 del Sistema informativo Excelsior, realizzato da Unioncamere e Anpal, sottolinea da una parte, una crescita rilevante del numero di lavoratori previsti in entrata nelle imprese che passano da 32.120 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.

Secondo le imprese mantovane le difficoltà di reperimento di personale sono solo in parte associate ad una formazione inadeguata ma perlopiù nascono da una offerta ridotta e non sufficiente, da una carenza di capitale umano disponibile

I dati proposti nel presente rapporto, che consentono di osservare puntualmente i fenomeni in atto a livello territoriale e settoriale, evidenziano una ripresa dell’occupazione con valori in aumento rispetto a quelli del 2021: si osserva un aumento complessivo del 9%: quasi 14 mila comunicazioni in più rispetto al 2021. Il saldo tra avviamenti e cessazioni risulta ancora positivo (+400 avviamenti).

Analizzando nello specifico i tassi di crescita registrati nel 2022 rispetto all’anno precedente si osserva innanzitutto un aumento sia per gli avviamenti che per le cessazioni. Gli avviamenti aumentano del 6% mentre le cessazioni del 10%; ma il dato più rilevante del confronto dei dati 2022 rispetto al 2021 è l’aumento delle trasformazioni, che registra una variazione percentuale pari a + 64%, segnali di un mercato del lavoro che cerca di riprendersi dagli effetti tragici della pandemia non attraverso nuovi contratti di lavoro e investimenti su nuova forza lavoro ma stabilizzando il personale già assunto.

La precarietà del mercato del lavoro mantovano è ancora indiscussa: il 66% delle assunzioni avviene con tempi determinati. Nel 2022 però si verifica anche l’aumento delle tipologie di lavoro permanente +9% (+15% apprendistato, +8% tempo indeterminato). I contratti di carattere temporaneo registrano un aumento pari a +5% (+54% lavoro a progetto; -9% somministrazione e +8% tempo determinato). La stessa tendenza si verifica per i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni con un amento delle comunicazioni obbligatorie pari all’8%.

Nell’anno 2022 hanno presentato una dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro (DID) 6.199 cittadini, di cui il 56% femmine e il 44% maschi, registrando un aumento rispetto al 2021 del 31%. L’aumento delle DID rispetto ad un anno fa può essere ricondotto al notevole aumento delle convocazioni, da parte degli operatori dei Centri per l’Impiego, dei disoccupati percettori di Naspi (Nuova Assicurazione Sociale per l’Impiego) ai fini della stipulazione del Patto di Servizio Personalizzato.

Nonostante i segnali di miglioramento, non si profilano ancora per il nostro territorio segnali di sviluppo e di investimento nella forza lavoro. La crisi sanitaria del 2020 che ha fermato il mercato del lavoro ha generato una ripresa che però riporta ai livelli pre-pandemia senza slanci innovativi. Permane l'urgenza di interventi strutturali finalizzati alla crescita e allo sviluppo economico da una parte e dall’altra al miglioramento del mercato del lavoro.

## Le dinamiche lavorative

Le forze di lavoro, nel contesto territoriale della provincia di Mantova, ammontano nel 2022 a oltre 191 mila. In particolar modo gli occupati sono oltre 182 mila, di cui il 79% sono dipendenti e il restante 21% indipendenti. Le persone in cerca di occupazione sono pari a oltre 8 mila unità così come nel 2021, in netto calo rispetto agli anni precedenti: nel 2020 i disoccupati erano leggermente oltre 9 mila e nel 2019 superavano i 12 mila, registrando quindi una diminuzione del 32% rispetto al 2019.

Il tasso di occupazione nel 2022 è pari al 52,7%, in aumento rispetto all’anno precedente di 2,1 punti percentuali.

Il tasso di disoccupazione diminuisce per la provincia di Mantova nel 2022 rispetto all’anno precedente, passando dal 4,7% nel 2021 al 4,4% nel 2022. Nel 2019 il tasso di disoccupazione era pari al 6,4%.

Dai dati di flusso è possibile cogliere le dinamiche del mercato del lavoro nell’anno preso in considerazione e osservare le principali tendenze in atto, in termini di utilizzo delle differenti tipologie contrattuali per l'effettuazione delle assunzioni che rispecchiano differenze "comportamentali" nei diversi settori economici.

Le comunicazioni obbligatorie riferite all’anno 2022, collegate ad aziende con sede operativa in provincia, ammontano a oltre 160 mila[[2]](#footnote-2), di cui il 42% è relativo ad avviamenti (oltre 67 mila), il 41% a cessazioni (quasi 67 mila), la quota rimanente, pari al 17%, riguarda proroghe e trasformazioni contrattuali.

Effettuando un confronto tra le numerosità associate agli eventi relativi all’anno 2022 ed i corrispondenti dati dell’anno precedente, si può osservare un incremento per tutte le tipologie di evento, complessivamente le comunicazioni obbligatorie sono aumentate del 9% rispetto al 2021. In particolare, sono aumentate le assunzioni del 6%, le cessazioni del 10%, le proroghe del 6% ma il dato più eclatante riguarda le trasformazioni che hanno registrato un aumento del 64%, in valori assoluti quasi 3 mila comunicazioni di trasformazione di rapporto di lavoro. **Il 70% delle trasformazioni del 2022 riguarda le trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato**

La distribuzione degli avviamenti 2022 per tipologia contrattuale, rispetto al 2021, fa emergere un aumento sia delle tipologie contrattuali temporanee +5% che di quelle permanenti +9%. L’aumento più consistente delle assunzioni di rapporti di lavoro permanenti è sicuramente dovuto da una parte all’aumento degli avviamenti a tempo indeterminato (+8%) e dall’altra alla forte diminuzione della somministrazione, -9 punti percentuali che ha fatto attestare l’aumento delle tipologie di lavoro flessibile a +5%. I tassi di crescita evidenziano inoltre un aumento consistente del contratto di Apprendistato e dei lavori a progetto.

Dall’analisi delle quote di avviamenti per settore di attività economica dal 2021 all’anno 2022 si osserva un aumento della quota per il solo settore Commercio e servizi che passa dal 59% al 61% sul totale; al contrario dei settori Agricoltura, Costruzioni e Industria che diminuiscono rispettivamente di 1 punto percentuale e 2 punti percentuali.

Analizzando i valori del tasso di crescita rispetto all’anno precedente si registra per l’anno 2022, un valore negativo solo per il settore Agricoltura (-3%) mentre per gli altri settori si verifica un aumento: +10% per il Commercio e servizi, +5% per le Costruzioni e +1% per l’Industria in senso stretto.

La relazione degli avviamenti con le variabili settore economico di attività e tipologia contrattuale permette di osservare le differenti modalità di impiego dei contratti all’interno dei diversi settori. Nel Commercio e servizi il 72% degli avviamenti avviene attraverso il contratto a Tempo Determinato, seguito dal contratto a Tempo Indeterminato con un valore percentuale pari al 19%; per l’Industria in senso stretto la quota maggiore appartiene alla tipologia contrattuale Somministrazione con il 36%, a cui seguono le tipologie contrattuali Tempo Determinato e Tempo Indeterminato, con quote rispettivamente pari al 33% e al 26%. Il 95% degli avviamenti nel settore Agricoltura avviene attraverso il contratto a Tempo Determinato

## Alcune specificità

La seconda sezione del capitolo relativo ai dati di flusso permette di approfondire alcune tematiche quali il livello di skill degli avviamenti in provincia e le dinamiche lavorative dei giovani tra 18 e 29 anni.

Lo studio del livello di skill permette di osservare che la provincia di Mantova, nel 2022, si caratterizza per una presenza maggiore di figure di medio livello di skill; infatti, il 44% degli avviamenti complessivi avviene per il Medium level, segue il Low level con il 40% e infine l’High level con il 16%. Anche in questo caso i comportamenti settoriali sono differenti: il Commercio e servizi è l'unico settore che vede una presenza significativa di avviamenti per l’alto livello di skill, con una quota del 23%, mentre per i restanti settori si evidenzia un prevalere di medio e basso livello di skill. In particolare, per l'Agricoltura e l'Industria in senso stretto la quota del basso livello di skill è pari rispettivamente all’87% per il primo e al 49% per il secondo; le Costruzioni hanno come quota percentuale maggiore il medio livello di skill che si attesta nell'intorno del 63%.

Le comunicazioni obbligatorie riferite all’anno 2022, per i giovani tra i 18 e i 29 anni, ammontano complessivamente a oltre 52 mila unità, di cui il 44% è relativo ad avviamenti (quasi 23mila), il 39% a cessazioni (oltre 20mila), la quota rimanente, pari al 17%, riguarda proroghe e trasformazioni contrattuali.

La quota maggiore di avviamenti per soggetti giovani, pari al 64%, è relativa a contratti a Tempo Determinato (oltre 14.4mila), segue la Somministrazione con il 14%, il Tempo Indeterminato con il 12%, l’Apprendistato con il 10%, ed infine il Lavoro a progetto con l’1%

Complessivamente, quindi, nell’anno 2022 i contratti temporanei valgono il 78%, ed i contratti permanenti il restante 22%. Si assiste ad un aumento di impiego per i contratti a Tempo Determinato (passano dal 62% al 64%) e per l’Apprendistato (passa dal 9% al 10%). Al contrario la Somministrazione presenta quote in calo, si passa dal 16% all’14% mentre rimane stabile il Tempo indeterminato che si assesta al 12% degli avviamenti totali per entrambe gli anni.

Il settore in cui si osserva la quota maggiore di avviamenti per soggetti giovani è il Commercio e servizi con una quota del 63% (oltre 14 mila), segue l’Industria in senso stretto con il 22% (poco oltre 5 mila), l’Agricoltura con il 10% ed infine le Costruzioni con il 5%.

## Dichiarazioni di immediata disponibilità

Per effetto dell’art. 19 del decreto legislativo n.150 2015 del Jobs act “Sono considerati disoccupati i soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro di cui all'articolo 13, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego”.

Nell’anno 2022 hanno presentato una Dichiarazione di Immediata Disponibilità al lavoro (DID), 6.199 cittadini, di cui 3.495 femmine (quota del 56%) e 2.704 maschi (quota del 44%).

Suddividendo la popolazione di coloro che hanno presentato una DID, nell’anno 2022 per classi di età, si evince che la fascia di età più numerosa è quella degli under 30 con il 38% di rappresentatività sul totale, seguono con il 25% gli over 50 e le fasce dei 30-39enni e dei 40-49enni con il 18% e il 19% ciascuno.

Nel 2022 il totale degli italiani che dichiara di essere disponibile ad iniziare un’attività lavorativa è stato pari a 4.671 ovvero il 75% del totale. Gli stranieri, invece, rappresentano il restante 25% (in valore assoluto 1.528)

Infine, a livello territoriale, il CPI che registra il maggior numero di soggetti è Mantova, con 2.317 soggetti e una quota sul totale del 37%; segue il CPI di Castiglione delle Stiviere con il 30% (1.868 soggetti), il CPI di Suzzara con il 16% (1.012 soggetti), Viadana con l’11% (675) ed infine Ostiglia con il 5% (327).

Possiamo affermare che chi è in cerca di una occupazione non è solo chi finisce un percorso formativo e quindi si affaccia per la prima volta al mondo del lavoro, ma anche chi in età lavorativa ha perso il posto di lavoro (o si è volontariamente dimesso) e ne sta cercando un altro. Queste ultime persone, nella maggior parte dei casi, sono caratterizzate da livelli di istruzione medio-bassi, limitate competenze informatico-digitali e bassa qualificazione professionale e che pertanto rischiano una marginalizzazione o esclusione dal mercato del lavoro, proprio perché carenti o prive di un bagaglio minimo di competenze ed esperienze qualificate che possano rendere attrattivi i loro profili professionali.

Per analizzare meglio il fenomeno, nel rapporto di questo anno abbiamo dedicato un capitolo al mismatch tra domanda e offerta di lavoro e si è evidenziato come le figure di difficile reperimento per le imprese del nostro territorio siano aumentate, tanto che in provincia di Mantova le assunzioni di profili considerati di difficile reperimento sono salite addirittura al 43% del totale degli inserimenti previsti dai datori di lavoro, con una carenza di tecnici e operai specializzati.

Le difficoltà di reperimento di personale, soprattutto nella sua componente più qualificata, dipendono in misura sempre maggiore non solo dalla carenza di candidati in possesso delle competenze richieste dalle imprese, ma anche dal ridotto bacino di persone disponibili

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.

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 ma si concretizzano anche nei Patti territoriali per le competenze e l’occupazione presentati a Regione Lombardia da partenariati composti da soggetti pubblici e privati rispetto ai quali agire, oltre che per ridurre il disallineamento tra domanda e offerta di lavoro, anche per sostenere gli ambiti economici di maggiore vivacità che offrono promettenti opportunità occupazionali.

1. <https://www.istat.it/it/archivio/282094>; <https://www.istat.it/it/archivio/285462> [↑](#footnote-ref-1)
2. Vengono esclusi dall’analisi gli eventi giornalieri, ovvero che hanno durata inferiore o uguale ai 2 giorni, che rappresentano una quota del 15% e gli avviamenti di rapporti non andati a buon fine che rappresentano lo 0,5%. [↑](#footnote-ref-2)