

LAVORO 2022

DINAMICHE OCCUPAZIONALI IN PROVINCIA DI MANTOVA

Osservatorio Mercato del Lavoro

AREA 1 - SERVIZIO MERCATO DEL LAVORO - CPI



Dirigente: **Camilla Arduini**

P.O. Mercato del lavoro e CPI: **Roberto Piccinini**

Il rapporto è stato curato da:

Anna Capucetti, Responsabile Osservatorio Mercato del Lavoro e Ufficio Servizio Informativo Lavoro

Luca Ferrari, Funzionario Osservatorio Mercato del Lavoro e Ufficio Servizio Informativo Lavoro

Hanno collaborato inoltre:

Alessandra Bezzecchi, Responsabile Ufficio Collocamento Mirato

Donata Orlati, Responsabile Servizi dei Centri per l'Impiego

Si ringrazia per la preziosa collaborazione e il supporto fornitoci per la creazione di questo volume:
gli operatori del **Servizio Provinciale Lavoro** e dei **Centri per l'Impiego** della Provincia di Mantova.

SOMMARIO

IL MERCATO DEL LAVORO NEL 2022 - ANDAMENTI E TENDENZE IN ATTO	5
Le dinamiche occupazionali nazionali	5
Le dinamiche occupazionali provinciali	5
Le dinamiche lavorative	7
Alcune specificità	8
Dichiarazioni di immediata disponibilità	9
1 DATI STATISTICHE UFFICIALI ISTAT	11
1.1 Il mercato del lavoro nella Provincia di Mantova	11
1.3 Glossario – Statistiche ufficiali	13
2 I DATI DELLE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE	14
2.1 Analisi descrittiva comunicazioni aziendali	14
2.2 Analisi evento avviamento e cessazione	16
2.2.1 Avviamenti e cessazioni per caratteristiche demografiche	16
2.2.2 Avviamenti e cessazioni per tipologia contrattuale	18
2.2.3 Avviamenti e cessazioni per settore di attività economica	19
2.2.4 Avviamenti per tipologia contrattuale e settore di attività economica	21
2.2.5 Avviamenti e cessazioni per professione	21
2.2.6 Focus qualifiche professionali	22
2.2.7 Focus giovani 18-29 anni	24
2.2.8 Avviamenti per tipologia contrattuale	26
2.2.9 Avviamenti per settore di attività economica	27
2.2.10 Avviamenti per settore di attività economica e contratto	28
2.3 Glossario – comunicazioni obbligatorie	30
2.3.1 Comunicazioni	30
2.3.2 Forme contrattuali	30
2.4 Nota metodologica – Elaborazione Dati	32
2.4.1 Dati analizzati	32
2.4.2 Fase di caricamento	32
2.4.3 Fase di filtro	32
2.4.4 Fase di trattamento	33
2.4.5 Generazione di avviamenti	33
2.4.6 Generazione di cessazione	33

2.4.7 Cancellazione di avviamenti e cessazioni.....	33
3 I SOGGETTI CHE DICHIARANO LA LORO IMMEDIATA DISPONIBILITÀ AL LAVORO	35
3.1 L'età.....	36
3.2 La nazionalità	37
3.3 Il territorio.....	38
4 I SERVIZI DEI CENTRI PER L'IMPIEGO PROVINCIALI	44
4.1 Accoglienza e accesso ai servizi – Informazione orientativa.....	45
4.2 Colloquio specialistico di Orientamento	45
4.3 Orientamento e formazione alla ricerca attiva del lavoro.....	49
4.3.1 Grado di successo del servizio.....	51
4.4 Tutoring e accompagnamento al tirocinio extracurriculare.....	51
4.4.1 Grado di successo del servizio.....	52
4.5 Preselezione (incontro domanda/offerta di lavoro)	53
4.5.1 Grado di successo	55
4.6 Assunzioni a seguito di servizi erogati dal cpi	55
5 I DATI DELL'UFFICIO COLLOCAMENTO MIRATO.....	58
5.1 Il colloquio specialistico	62
5.2 Il servizio di preselezione	63
5.3 I servizi alle aziende	64
6 MISMATCH TRA DOMANDA E OFFERTA DI LAVORO	66
6.1 Livello 1: relazione tra dati indagine Excelsior e dati colloqui Centri per l'Impiego	67
6.2 Livello 2: relazione tra dati piattaforma Skill Intelligence e dati colloqui Centri per l'Impiego	69
6.3 Livello 3: relazione tra dati delle vacancy pubblicate sul portale del Centro per l'Impiego e dati colloqui Centro per l'Impiego	70

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 lavoro¹, 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.

¹ <https://www.istat.it/it/archivio/282094>; <https://www.istat.it/it/archivio/285462>

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 aumento 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 mila², 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.

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%.

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 DATI STATISTICHE UFFICIALI ISTAT

L'obiettivo di questa prima fase di analisi è fornire una descrizione sintetica delle caratteristiche e delle principali dinamiche del mercato del lavoro della provincia di Mantova, nel periodo temporale che va dal 2021 al 2022, a partire dai dati delle statistiche ufficiali pubblicate da Istat. Le specificità, i punti di forza e i punti di debolezza del mercato del lavoro mantovano vengono analizzati attraverso un confronto con il mercato del lavoro regionale.

1.1 Il mercato del lavoro nella Provincia di Mantova

La **Forza Lavoro** mantovana ammonta nel 2022 a **oltre 191 mila** unità: circa 80 mila donne e 111 mila uomini. Rispetto al 2021 si registra un aumento del 5% corrispondente in valore assoluto a oltre 8.4 mila unità in più. Nel 2022 le donne in percentuale rappresentano il 42% e gli uomini il rimanente 58%; rispetto al 2021 la ripartizione risulta pressoché invariata, la forza lavoro femminile rappresentava il 41% e quella maschile il 59%.

Il **tasso di attività**, nel 2022, nella Provincia di Mantova è pari al 72,7%, in aumentato rispetto al 2021 di 3,5 punti percentuali (nel 2021 era pari a 69,2%). Un aumento più consistente rispetto quello del tasso regionale che è passato dal 70,7% del 2021 al 71,7% nel 2022

Territorio	2021	2022
Regione Lombardia	70,7%	71,7%
Provincia di Mantova	69,2%	72,7%

TABELLA 1. TASSO DI ATTIVITÀ PER REALTÀ PROVINCIALE E REGIONALE – ANNI 2021, 2022

Gli **occupati** in Provincia di Mantova nell'anno 2022 sono oltre **182 mila**; rispetto al 2021 si registra un aumento del 5%, corrispondente in valore assoluto a oltre 8 mila occupati in più. Complessivamente il 42% degli occupati è di genere femminile ed il restante 58% di genere maschile.

Gli occupati nella Provincia di Mantova, nell'anno 2022, sono per una quota pari al 79% dipendenti e per il restante 21% indipendenti (nel 2021 la quota dei dipendenti era dell'81% e quella dei lavoratori indipendenti del 19%).

Il **tasso di occupazione** per la Provincia di Mantova nell'anno 2022 è pari al 52,7% ed è leggermente più alto rispetto al dato regionale. Confrontando questo valore con il 2021 si registra un aumento pari a 4,2%.

Territorio	2021	2022
Regione Lombardia	51,1%	52,2%
Provincia di Mantova	50,6%	52,7%

TABELLA 2. TASSO DI OCCUPAZIONE PER REALTÀ PROVINCIALE E REGIONALE – ANNI 2021, 2022

Per quanto riguarda il genere, nel 2022, il tasso di occupazione femminile provinciale è rappresentato dal 43,5% mentre quello maschile di 62,2%. Rispetto al tasso regionale si sottolinea un'occupazione maggiore per il genere femminile.

Genere	Femmine	Maschi
Regione Lombardia	44,6%	60,1%
Provincia di Mantova	43,5%	62,2%

TABELLA 3. TASSO DI OCCUPAZIONE PER GENERE E TERRITORIO – ANNO 2022, 2022

Gli occupati per settore economico, nell'anno 2022, sono concentrati per il 54% nel Commercio e Servizi (circa 98 mila occupati), a cui segue l'Industria in senso stretto con il 34% (circa 63 mila occupati), le Costruzioni con il 7% e Agricoltura con il 5%. Rispetto al 2021 si osserva un calo degli occupati nel settore Agricoltura ed un aumento nelle Costruzioni.

I **disoccupati** nella provincia di Mantova nell'anno 2022 sono **oltre 8 mila (8.476)**, nell'anno precedente erano leggermente inferiori 8.287. Nell'anno 2022 i disoccupati sono in maggioranza maschi (54%) a differenza dell'anno precedente dove la differenza di genere non era rappresentata.

Il **tasso di disoccupazione** nel 2022 diminuisce leggermente rispetto all'anno precedente passando dal 4,7% del 2021 al 4,4% del 2022

Per la Regione Lombardia il tasso di disoccupazione è pari al 4,9%, in netta diminuzione rispetto al 2021.

Territorio	2021	2022
Regione Lombardia	6,0%	4,9%
Provincia di Mantova	4,7%	4,4%

TABELLA 4. TASSO DI DISOCCUPAZIONE PER REALTÀ PROVINCIALE E REGIONALE – ANNI 2021, 2022

Gli inattivi (15-64 anni) nella provincia di Mantova nel 2022 ammontano a circa **70 mila persone (69.941)**, nell'anno precedente erano poco oltre 78 mila (78.175) registrando una variazione percentuale pari a -10% in valori assoluti una diminuzione di Oltre 8 mila persone.

Il **tasso di inattività** nel 2022 diminuisce di 3,5 punti percentuali rispetto al 2021 e si attesta nel 2022 al 27,3%.

Territorio	2021	2022
Regione Lombardia	29,3%	28,3%
Provincia di Mantova	30,8%	27,3%

1.3 Glossario – Statistiche ufficiali

Forze di lavoro: comprendono le persone occupate e quelle in cerca di occupazione (disoccupate).

Inattivi: persone che non fanno parte delle forze di lavoro, ovvero le persone non classificate come occupate o in cerca di occupazione (disoccupate).

Occupati: comprendono le persone di 15 anni e più, che nella settimana di riferimento:

- Hanno svolto almeno un'ora di lavoro in una qualsiasi attività che preveda un corrispettivo monetario o in natura;
- Hanno svolto almeno un'ora di lavoro non retribuito nella ditta di un familiare nella quale collaborano abitualmente;
- Sono assenti dal lavoro (ad esempio, per ferie o malattia). I dipendenti assenti dal lavoro sono considerati occupati se l'assenza non supera tre mesi, oppure se durante l'assenza continuano a percepire almeno il 50 per cento della retribuzione. Gli indipendenti assenti dal lavoro, ad eccezione dei coadiuvanti familiari, sono considerati occupati se, durante il periodo di assenza, mantengono l'attività. I coadiuvanti familiari sono considerati occupati se l'assenza non supera tre mesi.

Disoccupati: comprendono le persone non occupate tra i 15 e i 74 anni che:

- hanno effettuato almeno un'azione attiva di ricerca di lavoro nelle quattro settimane che precedono la settimana di riferimento e sono disponibili a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive;
- oppure, inizieranno un lavoro entro tre mesi dalla settimana di riferimento e sarebbero disponibili a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive, qualora fosse possibile anticipare l'inizio del lavoro.

Tasso di attività: rapporto tra le persone appartenenti alle forze di lavoro e la corrispondente popolazione di riferimento.

$$\frac{\text{Forze di lavoro}}{\text{Popolazione di 15 anni e più}}$$

Tasso di occupazione: rapporto tra gli occupati e la corrispondente popolazione di riferimento.

$$\frac{\text{Occupati}}{\text{Popolazione di 15 anni e più}}$$

Tasso di disoccupazione: rapporto tra le persone in cerca di occupazione e le corrispondenti forze di lavoro.

$$\frac{\text{In cerca di occupazione}}{\text{Forze di lavoro}}$$

2 I DATI DELLE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

2.1 Analisi descrittiva comunicazioni aziendali

Le comunicazioni obbligatorie riferite all'anno 2022, e di competenza di aziende con sede operativa in provincia, ammontano complessivamente a oltre **160 mila**³, 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 contrattuali⁴. Il dato di avviamenti e cessazioni evidenzia un primo risultato positivo del 2022, ovvero un saldo positivo e pari a +497.

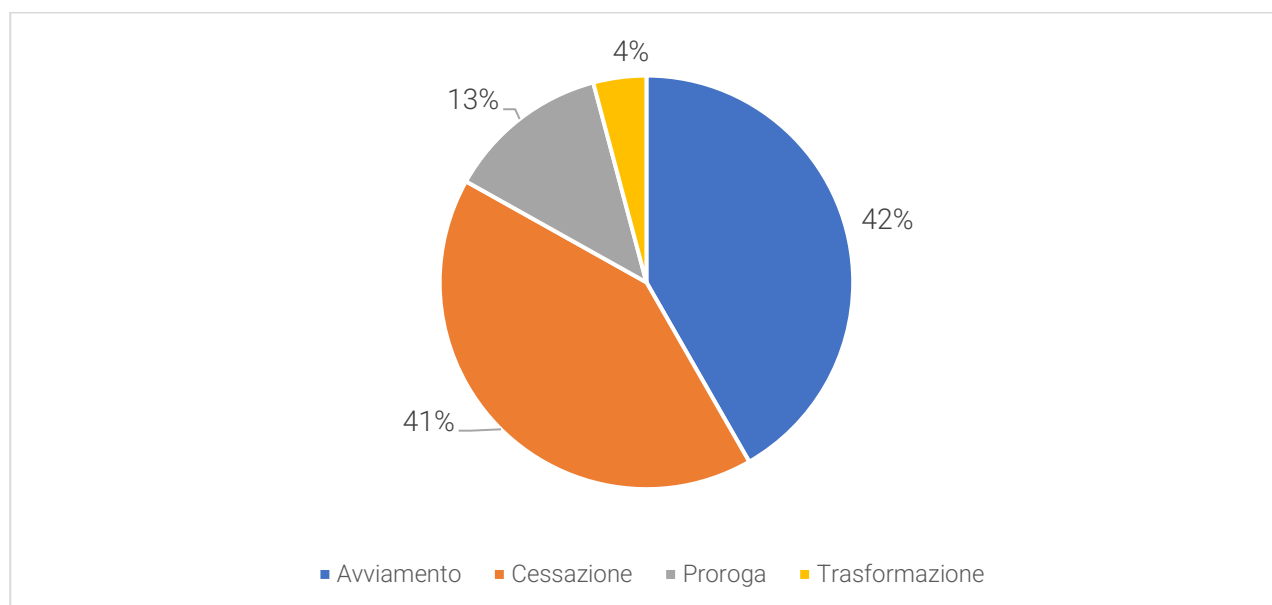


GRAFICO 1. DATI RIEPILOGATIVI - ANNO 2022

Nella tabella e grafico sottostanti sono riportati i dati delle comunicazioni pervenute nell'anno in analisi suddiviso per mese.

Dall'osservazione del grafico risultano evidenti i picchi di numerosità degli avviamenti nei mesi di gennaio e settembre a conferma della precarietà e stagionalità del mercato del lavoro mantovano. La precarietà e flessibilità delle opportunità di lavoro è sostenuta anche dai picchi di numerosità delle comunicazioni di cessazione presenti nei mesi di giugno e dicembre e dai conseguenti saldi negativi: -1.700 a giugno e -5.420 a dicembre. Un segnale positivo, probabile tentativo di ripresa dopo gli effetti della pandemia è dato dal consistente saldo positivo di gennaio: si sono registrati 3.575 avviamenti in più rispetto alle cessazioni.

³ VENGONO ESCLUSI DALL'ANALISI GLI EVENTI GIORNALIERI, OVVERO CHE HANNO DURATA INFERIORE O UGUALE AI 2 GIORNI E GLI AVVIAMENTI DI RAPPORTI NON ANDATI A BUON FINE.

⁴ PER UNA CORRETTA INTERPRETAZIONE DEI DATI FORNITI NEL PRESENTE RAPPORTO RISPETTO AI DATI PRESENTATI NEI PRECEDENTI RAPPORTI SI RIMANDA ALL'APPENDICE.

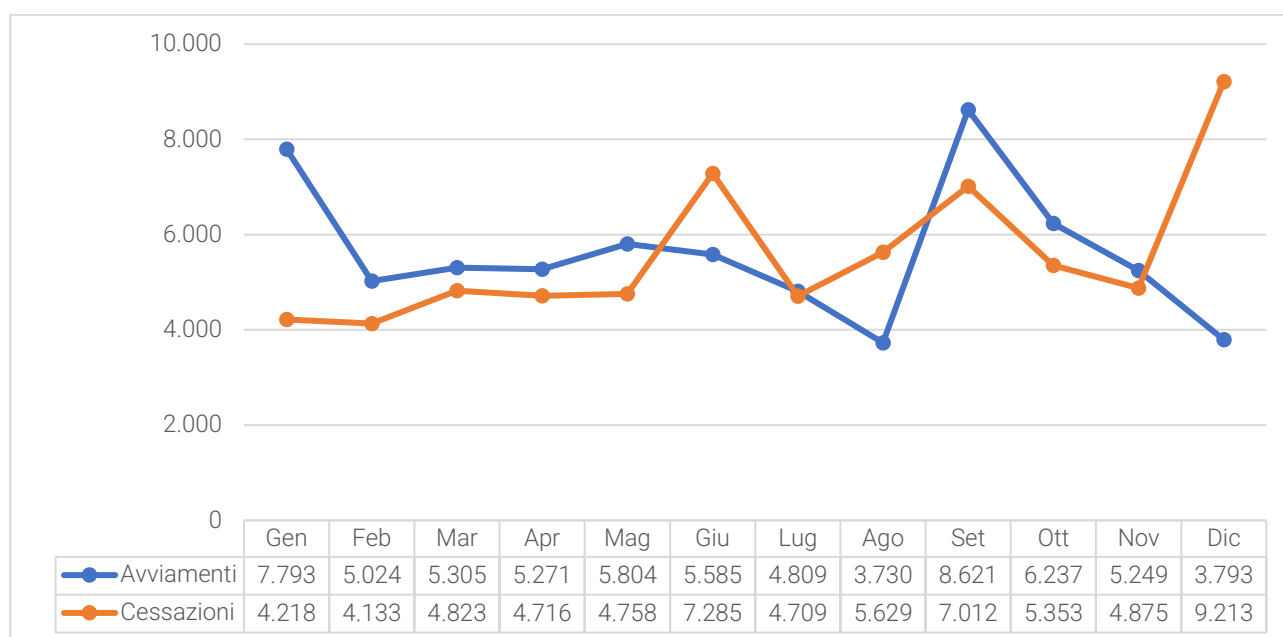


GRAFICO 2. AVVIAMENTI E CESSAZIONI ANDAMENTO PER MESE - ANNO 2022

Effettuando un confronto tra le numerosità associate agli eventi relativi all'anno 2022 con i corrispondenti dati del 2021, si osserva un aumento complessivo del 9%: quasi 14 mila comunicazioni in più rispetto al 2021

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% corrispondente in valore assoluto a quasi 3mila trasformazioni in più. Il 70% delle trasformazioni del 2022 riguarda le trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato, segnale di una tendenza a stabilizzare il personale già assunto anziché ricercare e investire su nuove figure professionali.

L'aumento infatti riguarda tutte le tipologie di evento: rispetto al 2021 gli avviamenti del 2022 sono aumentati del 6% così come le proroghe, ma, per contro, sono aumentate anche le cessazioni registrando un +10%.

Evento	2021	2022	Differenza assoluta 2022 rispetto al 2021	tasso di crescita 2022 rispetto al 2021
Avviamenti	63.305	67.221	3.916	6%
Cessazioni	60.795	66.724	5.929	10%
Proroghe	19.314	20.523	1.209	6%
Trasformazioni	4.066	6.679	2.613	64%
TOTALE	147.480	161.147	13.667	9%
SALDO	2.510	497		

TABELLA 5. EVENTI A CONFRONTO - ANNO 2021, 2022

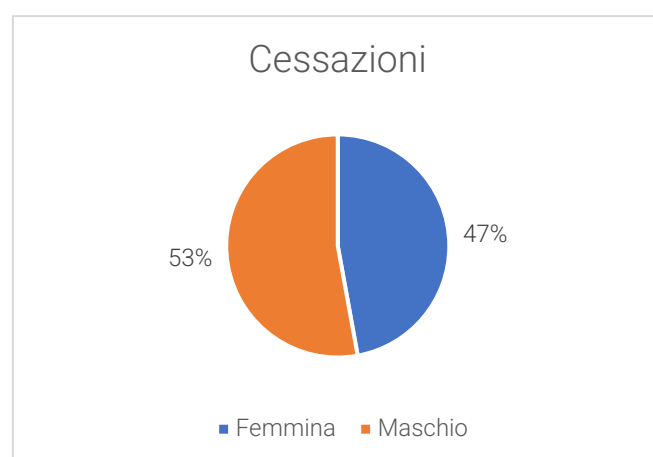
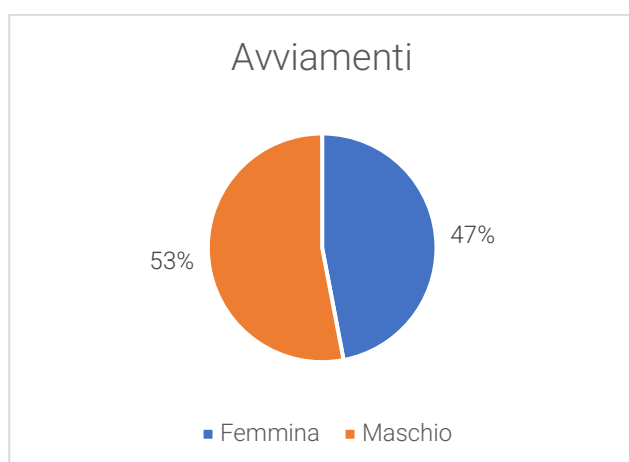
Dopo la pandemia si è assistito ad un miglioramento dell'andamento del mercato del lavoro che ha generato sicuramente una ripresa, che però, riporta ai livelli pre-pandemia senza slanci innovativi. Nel 2022 la crescita dell'occupazione si è esplicitata con l'aumento delle assunzioni (quasi 4mila avviamenti in più) ma risulta essere trainata dai contratti a termine, che evidenziano una fragilità del lavoro. L'aumento riguarda anche e in particolare le cessazioni dei rapporti di lavoro. Le persone assunte a tempo determinato mantengono il posto di lavoro ma risulta ancora difficile creare nuove opportunità lavorative e il mercato del lavoro mantovano richiede flessibilità e trasversalità, sono ancora la maggior parte rispetto al totale le cessazioni dei rapporti a termine. Sono aumentati nel 2022 anche le cessazioni per mancato superamento del periodo di prova (+18%) a conferma del mismatch tra domanda e offerta di lavoro che caratterizza questi ultimi anni e il licenziamento per crisi aziendale (+39%).

Motivo Cessazione	2021	2022	tasso di crescita 2022 rispetto all'anno precedente
Altro	2.689	2.708	1%
Dimissioni	12.939	13.753	6%
Fine di rapporti a termine	28.292	32.480	15%
Licenziamento per crisi aziendale	2.051	2.853	39%
Licenziamento per giusta causa	967	1.010	4%
Mancato Superamento del Periodo di Prova	1.294	1.527	18%
Pensionamento	725	539	-26%
Risoluzione consensuale	255	368	44%
Dato non disponibile	11.583	11.486	-1%

2.2 Analisi evento avviamento e cessazione

2.2.1 Avviamenti e cessazioni per caratteristiche demografiche

Dall'analisi dell'evento avviamento in relazione a variabili di carattere demografico si osserva, per quanto riguarda il genere, una superiorità del genere maschile con una quota pari al 53% (oltre 35 mila) rispetto al genere femminile pari al 47% (oltre 31 mila); per l'evento cessazione le quote percentuali sono uguali a quelle degli avviamenti, la quota maschile è pari al 53% e quella femminile al 47%. Per il genere femminile, le quote risultano aumentate rispetto all'anno 2021 di 2 punti percentuali sia per gli avviamenti che per le cessazioni



Per gli eventi considerati, la classe di età non presenta differenze significative nella ripartizione delle quote. Tuttavia, si osserva, per le classi di età giovani (da 15 a 19 anni, da 20 a 24 anni e da 25 a 29 anni), una superiorità delle quote degli avviamenti mentre per le classi di età più avanzate, oltre i 50 anni si registra una quota per le cessazioni superiore a quella degli avviamenti, segnali che confermano ulteriormente la precarietà e fragilità del mercato del lavoro.

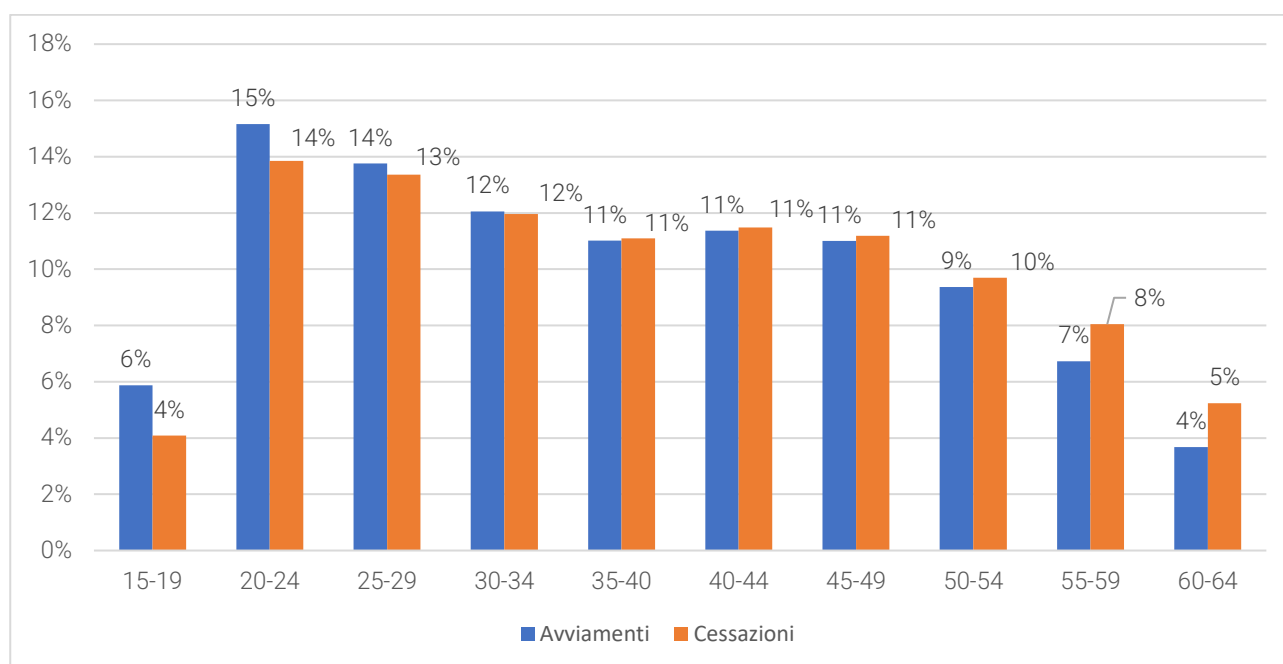


GRAFICO 3. AVVIAMENTI E CESSAZIONI PER CLASSE DI ETÀ - ANNO 2022

Un'ultima variabile di carattere demografico è la cittadinanza, che mostra con un valore percentuale del 70% avviamenti per soggetti italiani e per il restante 30% per soggetti stranieri; per le cessazioni si osserva la medesima ripartizione.

2.2.2 Avviamenti e cessazioni per tipologia contrattuale

Dalla distribuzione di avviamenti e cessazioni per le diverse tipologie contrattuali, si osservano alcune differenze significative: per il contratto a Tempo Indeterminato la quota di cessazioni supera di 4 punti percentuale quella di avviamenti (23% rispetto al 19%) mentre per il contratto a Tempo Determinato è la quota di avviamenti che supera di 3 punti percentuali quella di cessazione (66% rispetto al 63%). Per quanto riguarda il contratto di Apprendistato e per la Somministrazione le differenze percentuali sono minori, è comunque maggiore la quota degli avviamenti rispetto alle cessazioni.

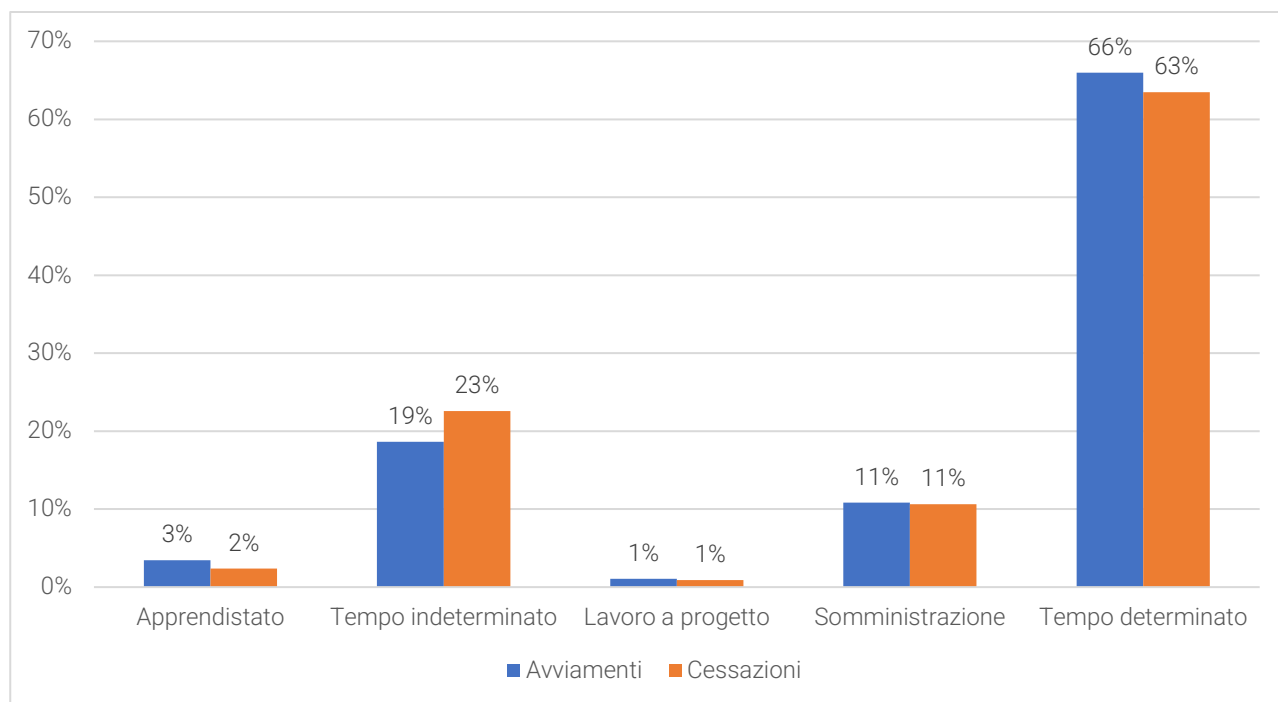


GRAFICO 4. AVVIAMENTI E CESSAZIONI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE - ANNO 2022

In conclusione, le assunzioni con contratti di lavoro permanente rappresentano il 22% del totale mentre quelle con contratto di lavoro flessibile rappresentano il 79% dei nuovi contratti stipulati sul territorio provinciale. Le quote riguardanti le cessazioni si attestano al 25% per i lavori permanenti e al 75% per i lavori flessibili. Quindi, calcolando i saldi tra avviamenti e cessazioni si rileva un saldo negativo (- 1.817) per le tipologie di lavoro permanente e uno positivo (+ 2.314) per le tipologie di lavoro flessibili.

Effettuando un confronto tra la distribuzione degli avviamenti per tipologia contrattuale del 2022 rispetto al 2021, si assiste ad 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.

Contratto	Tasso di crescita 2022 rispetto 2021
Apprendistato	15%
Tempo indeterminato	8%
TOTALE PERMANENTI	9%
Lavoro a progetto	54%
Somministrazione	-9%
Tempo determinato	8%
TOTALE FLESSIBILI	5%

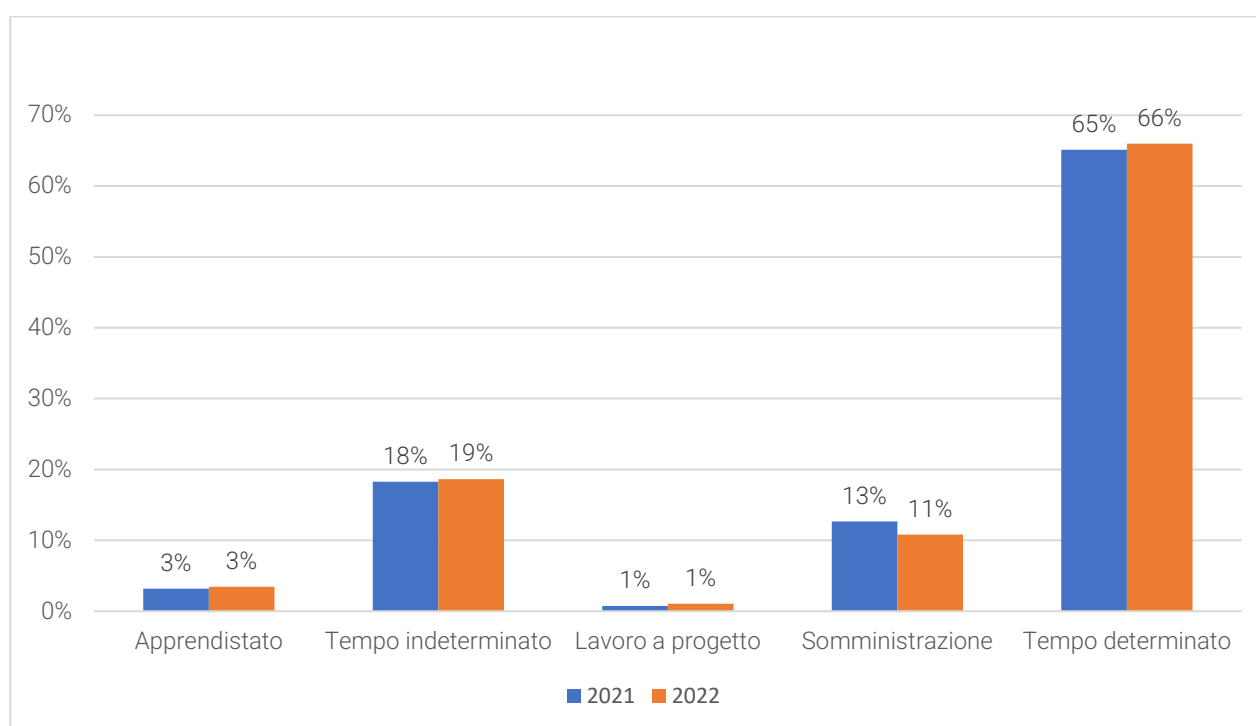


GRAFICO 5. AVVIAMENTI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE - ANNO 2021; 2022

2.2.3 Avviamenti e cessazioni per settore di attività economica

Dall'analisi dell'articolazione di avviamenti e cessazioni per settore di attività economica si può osservare come le quote dei due eventi, in generale, si eguagliano. In particolare, si rileva per il settore Industria un valore maggiore per le cessazioni, 21%, rispetto agli avviamenti che rappresentano il 20% così come nel settore Agricoltura che registra una quota del 14% di cessazioni e 13% di avviamenti.

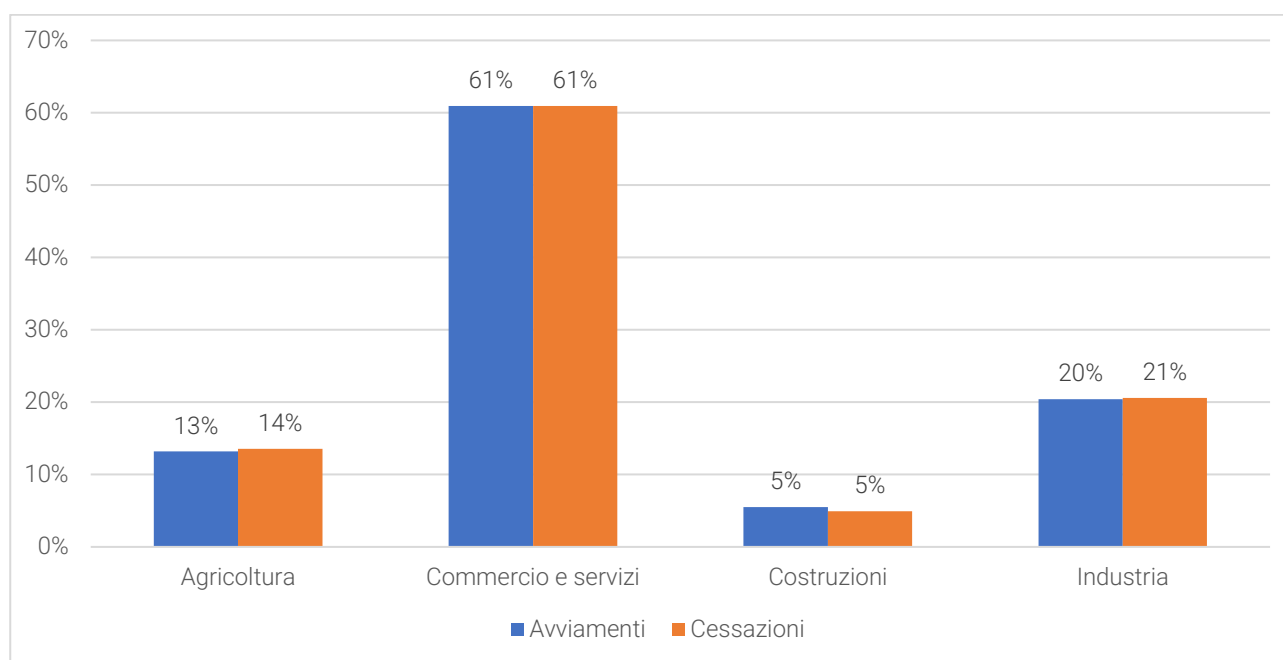


GRAFICO 6. AVVIAMENTI E CESSAZIONI PER SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA - ANNO 2022

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 però, 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.

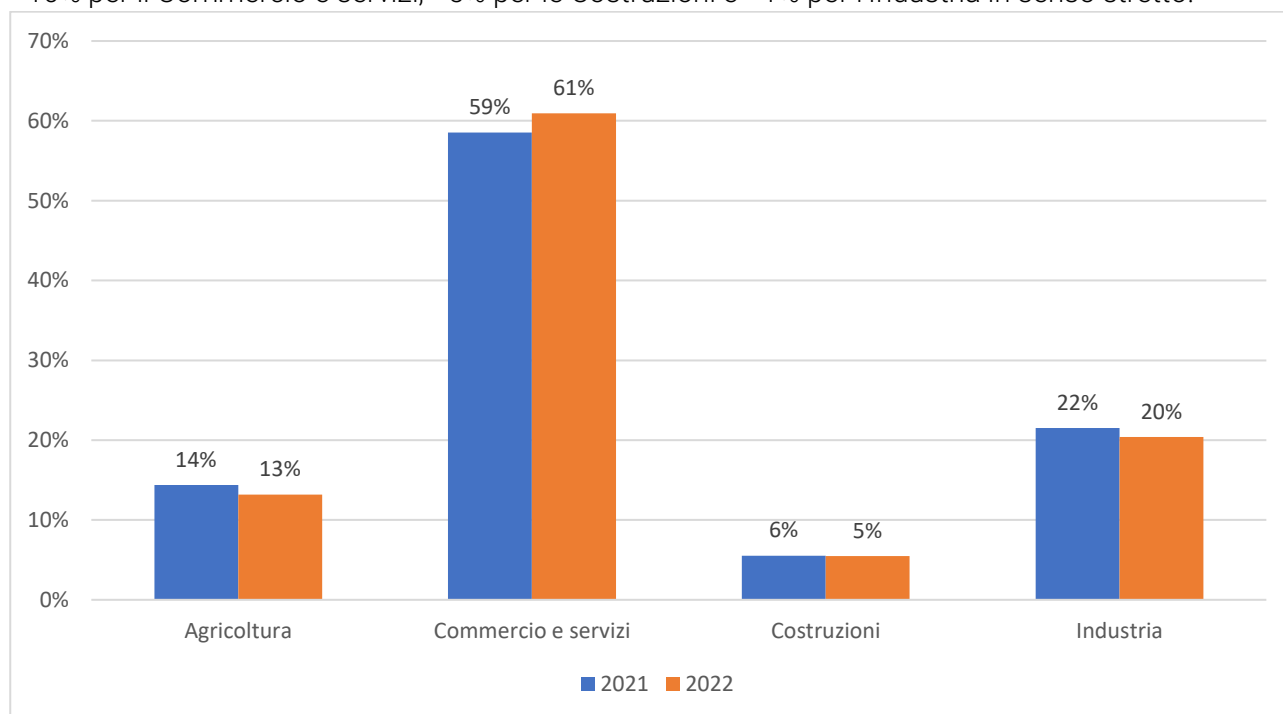


GRAFICO 7. AVVIAMENTI PER SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA - ANNO 2021, 2022

2.2.4 Avviamenti per tipologia contrattuale e settore di attività economica

Attraverso la tabella sottostante, è possibile osservare la modalità di impiego delle diverse tipologie contrattuali nei principali settori del mercato⁵. La gradazione di colore dal rosso al verde mostra, per colonna, il grado di utilizzo delle differenti forme contrattuali nei diversi settori. Inoltre, per ragioni di completezza, si riportano le percentuali calcolate per colonna, che permettono di effettuare alcune considerazioni:

- Il 95% degli avviamenti nel settore Agricoltura avviene attraverso il contratto a Tempo Determinato (oltre 8mila unità);
- Il 72% degli avviamenti nel settore Commercio e servizi avviene attraverso il contratto a Tempo Determinato (oltre 29 mila unità), seguito dal contratto a Tempo Indeterminato con un valore del 19% (oltre 7mila unità);
- Il 51% degli avviamenti nel settore Costruzioni avviene attraverso il contratto a Tempo Determinato, mentre gli avviamenti attraverso il contratto a Tempo Indeterminato costituiscono il 32%;
- Il 36% degli avviamenti nel settore Industria in senso stretto avviene attraverso il contratto di Somministrazione (quasi 5 mila), a cui seguono le tipologie contrattuali Tempo Determinato e Tempo Indeterminato, con quote rispettivamente del 33% e del 26%.

Contratto	Agricoltura	Commercio e servizi	Costruzioni	Industria in senso stretto
Apprendistato	0%	3%	8%	5%
Lavoro a progetto	0%	2%	1%	0%
Somministrazione	2%	5%	8%	36%
Tempo Determinato	95%	72%	51%	33%
Tempo Indeterminato	3%	19%	32%	26%
Totale complessivo	100%	100%	100%	100%

TABELLA 6. AVVIAMENTI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE E SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA - ANNO 2022

2.2.5 Avviamenti e cessazioni per professione⁶

Come è possibile osservare dalla figura sottostante, la quota associata all'evento avviamento supera quella dell'evento cessazione per le "Professioni intellettuali, scientifiche ed elevata specializzazione e per gli "Artigiani, operai specializzati e agricoltori", 10% quota avviamenti e 9% quota cessazione per i primi e 13% avviamenti e 12% cessazioni per i secondi. Per le restanti professioni le quote di avviamenti e cessazioni assumono lo stesso valore percentuale, tranne per le "Professioni non qualificate" dove la quota delle cessazioni supera quella degli avviamenti.

⁵ DALL'ANALISI SONO STATI ESCLUSI I DATI NON DISPONIBILI CHE COSTITUISCONO UNA QUOTA NON SIGNIFICATIVA.

⁶ VIENE UTILIZZATA LA CLASSIFICAZIONE DELLE PROFESSIONI ISTAT CP2011

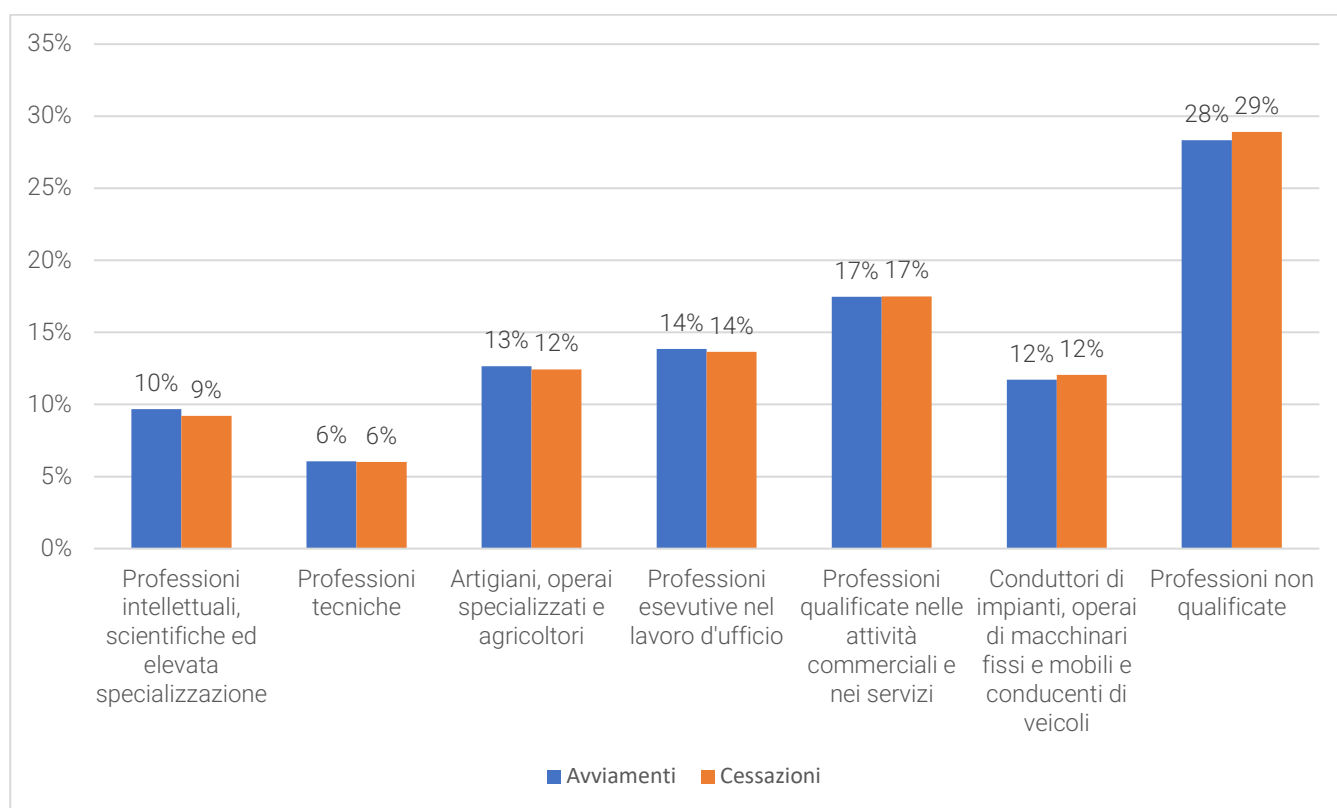


GRAFICO 8. AVVIAMENTI E CESSAZIONI PER QUALIFICA PROFESSIONALE - ANNO 2022

2.2.6 Focus qualifiche professionali

La classificazione Istat delle qualifiche professionali si fonda sul criterio della competenza (skill), definita come la capacità di svolgere i compiti di una data professione vista nella sua duplice dimensione del livello (skill level) e del campo delle competenze (skill specialization). La classificazione è in linea con ISCO-88: International Standard Classification of Occupation, (ILO⁷). I grandi gruppi Istat sono organizzati in ordine decrescente approssimato rispetto allo "skill level", mentre lo skill specialization contraddistingue ciascun gruppo da tutti gli altri.

Lo Skill level indica il livello di istruzione formale necessaria allo svolgimento della professione, il che ovviamente non esclude la possibilità di raggiungere tali professioni attraverso apprendimenti non formali ed informali; è possibile aggregare ulteriormente gli otto gruppi di professioni Istat rilevando gli elementi comuni per quanto riguarda lo skill level.

Nelle figure sottostanti viene riportata la metodologia con cui si è ottenuta la suddivisione delle qualifiche professionali in High, Medium e Low skill level.

⁷ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, ISCO-88. INTERNATIONAL STANDARD CLASSIFICATION OF OCCUPATION, I.L.O., GENEVA, 1990, PAG 2.



FIGURA 1. CLASSIFICAZIONE HIGH SKILL LEVEL



FIGURA 2. CLASSIFICAZIONE MEDIUM SKILL LEVEL



FIGURA 3. CLASSIFICAZIONE LOW SKILL LEVEL

Analizzando gli avviamenti per livello di skill, si osserva per la provincia di Mantova 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% ed infine l'High level con il 16%.

Contratto	Avviamenti	Quota %
1. High Level	10.738	16%
2. Medium Level	29547	44%
3. Low Level	26.903	40%

Mettendo in relazione gli avviamenti, oltre che al livello di skill, ai diversi settori di attività economica è possibile effettuare una serie di considerazioni di interesse⁸. Il settore Agricoltura presenta una maggior presenza di figure di basso livello di skill, con quota pari al 87%; per il Commercio e servizi gli avviamenti vengono principalmente effettuati per figure di media specializzazione con una quota pari al 50%, il restante 50% circa è quasi equamente distribuito tra il Low level e l'High level con, rispettivamente, il 28% e il 23%; le Costruzioni si caratterizzano per la presenza di figure di medio (63%) e basso livello di skill (33%), mentre l'alto livello di skill risulta poco presente (3%); infine, per l'Industria in senso stretto gli avviamenti avvengono principalmente per il Low skill level, con il 49%, a cui segue il Medium skill level con il 41% e l'High skill level con il 10%.

Settori	Low level	Medium level	High level	TOTALE
Agricoltura	87%	12%	0%	100%
Commercio e servizi	28%	50%	23%	100%
Costruzioni	33%	63%	3%	100%
Industria in senso stretto	49%	41%	10%	100%

TABELLA 7. AVVIAMENTI PER SETTORE ECONOMICO E LIVELLO DI SKILL - ANNO 2022

2.2.7 Focus giovani 18-29 anni

Le comunicazioni obbligatorie riferite all'anno 2022, per i giovani tra i 18 e i 29 anni, sono complessivamente **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.

Rispetto al totale, gli avviamenti dei giovani di età compresa tra 18 e i 29 anni rappresentano il 34%

⁸ LE QUOTE VENGONO CALCOLATE ESCLUDENDO I DATI DI CUI NON SI DISPONE DELL'INFORMAZIONE SULLO SKILL LEVEL.

Evento	Numerosità	Quota %
Avviamento	22.792	44%
Cessazione	20.497	39%
Proroga	6.906	13%
Trasformazione	2.025	4%
TOTALE	52.220	100%

TABELLA 8 - DATI RIEPILOGATIVI GIOVANI 18-29 ANNI - ANNO 2022

Mettendo a confronto i dati degli eventi relativi all'anno 2022 con i dati del 2021 si osserva un aumento per tutte le tipologie di evento: per gli avviamenti si registra un aumento del 5%, in valori assoluti +1.140 unità, per le cessazioni si registra un aumento dell'11%, che in valore assoluto si traducono in 1.955 cessazioni in più, per le proroghe l'aumento è pari al 6% ed infine per le trasformazioni si registra un +42%. L'andamento delle comunicazioni obbligatorie dei giovani rispecchia esattamente quello del totale; il fenomeno della stabilizzazione dei tempi determinati che caratterizza il 2022 viene registrato anche per i giovani e si sottolinea, anche per loro l'aumento delle cessazioni dei rapporti di lavoro. Tale aumento pone l'attenzione sulla dinamica della fine dei rapporti di lavoro che per la maggior parte riguarda la fine dei rapporti a tempo determinato evidenziando un consistente turn over di prestazioni a termine ma evidenza anche, nel confronto con l'anno precedente, un aumento delle cessazioni per licenziamento per crisi aziendale e per giusta causa.

Evento	2021	2022	Differenza assoluta 2022 rispetto al 2021	Variazione 2021 rispetto al 2020
Avviamenti	21.652	22.792	1.140	5%
Cessazioni	18.542	20.497	1.955	11%
Proroghe	6.520	6.906	386	6%
Trasformazioni	1.424	2.025	601	42%
TOTALE	48.138	52.220	4.082	8%

TABELLA 9 - EVENTI ASSOCIATI AI GIOVANI A CONFRONTO - ANNO 2021, 2022

Motivo Cessazione	2021	2022	tasso di crescita 2022 rispetto all'anno precedente
Altro	733	779	6%
Dimissioni	3.869	4.090	6%
Fine di rapporti a termine	9.611	11.264	17%
Licenziamento per crisi aziendale	328	450	37%
Licenziamento per giusta causa	180	216	20%
Mancato Superamento del Periodo di Prova	494	566	15%
Pensionamento	2		
Risoluzione consensuale	33	33	0%
Dato non disponibile	3.574	3.487	-2%

2.2.8 Avviamenti per tipologia contrattuale

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%.

Contratto	Avviamenti	Quota %
Apprendistato	2.209	10%
Tempo indeterminato	2.754	12%
TOTALE PERMANENTI	4.963	22%
Lavoro a progetto	245	1%
Somministrazione	3.109	14%
Tempo determinato	14.475	64%
TOTALE FLESSIBILI	17.829	78%
TOTALE	22.792	100%

TABELLA 10 - AVVIAMENTI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE, GIOVANI - ANNO 2022

Analizzando i dati degli avviamenti per tipologia contrattuale dell'anno 2022 con i dati dell'anno precedente si osservano variazioni significative. 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.

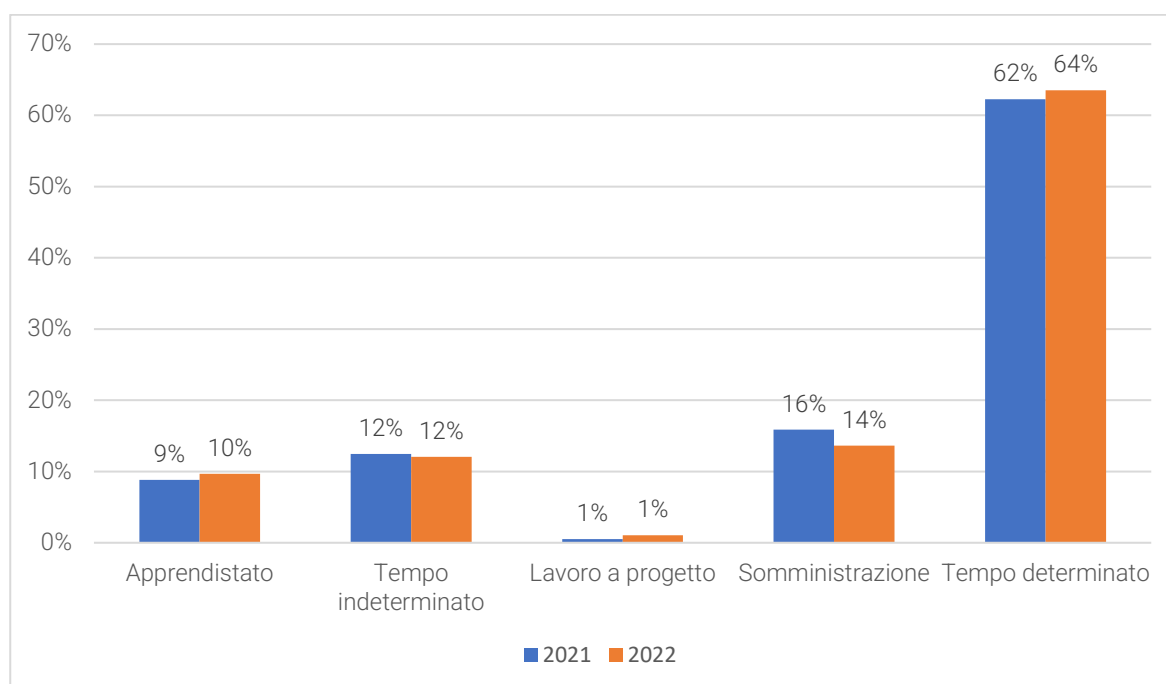


GRAFICO 9. AVVIAMENTI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE, GIOVANI - ANNO 2021, 2022

2.2.9 Avviamenti per settore di attività economica

Dall'analisi degli avviamenti per settore di attività economica si osserva per i giovani una prevalenza nel settore Commercio e servizi con una quota pari al 63% (oltre 14 mila avviamenti), a cui segue il settore Industria in senso stretto con il 22% (oltre 5 mila avviamenti), l'Agricoltura con il 10% ed infine le Costruzioni con il 5%.

Settore	Avviamenti	Quota %
Agricoltura	2.245	10%
Costruzioni	1.096	5%
Industria	5.080	22%
Commercio e servizi	14.371	63%
TOTALE	22.792	100%

TABELLA 11 - AVVIAMENTI PER SETTORE ECONOMICO, GIOVANI - ANNO 2022

Dallo studio delle quote degli avviamenti per settore di attività economica dall'anno 2021 all'anno 2022, si osserva solo per il settore Commercio e servizi un aumento della quota di avviamenti; si passa dal 59% al 63%. Per i restanti settori si osserva un calo per l'Agricoltura e per l'Industria in senso stretto e una stabilità per le Costruzioni. Il calo nel settore agricolo è pari ad 1 punto percentuale (11% degli avviamenti nel 2021 e 10% nel 2022) mentre per quello industriale è di 3 punti percentuali., erano il 25% del totale nel 2021 mentre nel 2022 se ne sono registrati il 22%.

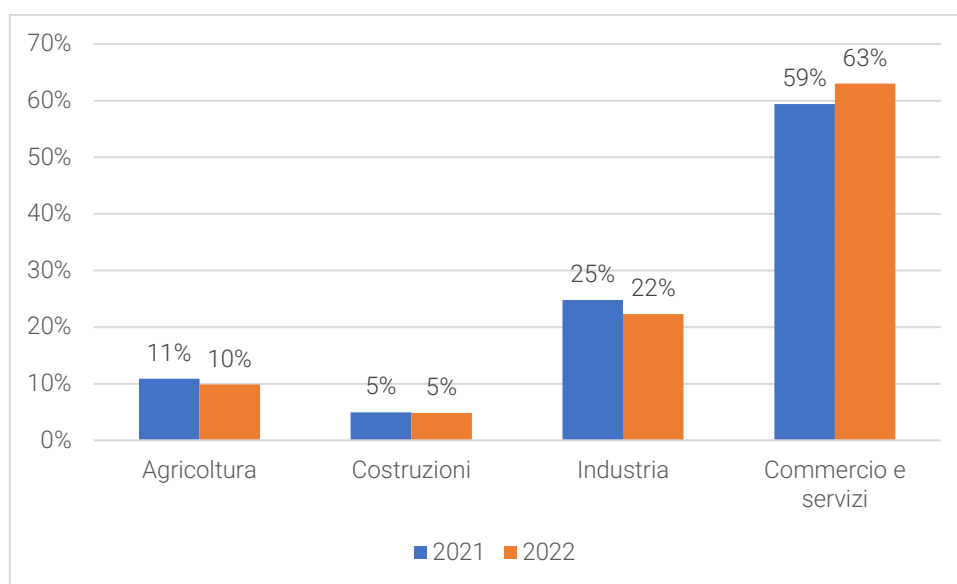


GRAFICO 10. AVVIAMENTI PER SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA, GIOVANI - ANNO 2021, 2022

2.2.10 Avviamenti per settore di attività economica e contratto

Analizzando la relazione tra gli avviamenti e le variabili settore e contratto, è possibile osservare la modalità di impiego delle diverse tipologie contrattuali nei principali settori del mercato. La gradazione di colore dal rosso al verde mostra, per colonna, il grado di utilizzo delle differenti forme contrattuali nei diversi settori. Si riportano le percentuali calcolate per colonna, che permettono di effettuare alcune considerazioni:

- Il 94% degli avviamenti nel settore Agricoltura avviene attraverso il contratto a Tempo Determinato;
- Il 73% degli avviamenti nel settore Commercio e servizi avviene attraverso il contratto a Tempo Determinato, seguito dal contratto a Tempo Indeterminato con un valore percentuale del 12%;
- Il 41% degli avviamenti nel settore Costruzioni avviene attraverso il contratto Tempo Determinato, segue l'Apprendistato con il 26%, quindi il contratto a Tempo Indeterminato con il 20% e la Somministrazione con il 12%;
- Il 44% degli avviamenti nel settore Industria in senso stretto avviene attraverso il contratto di Somministrazione, a cui seguono le tipologie contrattuali Tempo Determinato e Tempo Indeterminato, con quote rispettivamente del 29% e del 15%, infine l'Apprendistato con il 13%.

Contratto	Agricoltura	Commercio e servizi	Costruzioni	Industria in senso stretto
Apprendistato	1%	9%	26%	13%
Lavoro a progetto	0%	2%	1%	0%
Somministrazione	3%	5%	12%	44%
Tempo Determinato	94%	73%	41%	29%
Tempo Indeterminato	3%	12%	20%	15%
Totale complessivo	100%	100%	100%	100%

TABELLA 12. AVVIAMENTI PER SETTORE ECONOMICO E CONTRATTO, GIOVANI - ANNO 2022

2.3 Glossario – comunicazioni obbligatorie

2.3.1 Comunicazioni

Comunicazioni obbligatorie: Comunicazioni che tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, devono trasmettere in caso di assunzione, proroga, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro.

Eventi: Elemento base su cui si fonda il modello dei dati. Sono suddivisi in: Avviamenti, Cessazioni, Trasformazioni, Proroghe. Ognuno di essi è di norma caratterizzato da una data d'inizio, ed eventualmente da una data di fine.

Avviamento: Instaurazione di un rapporto di lavoro tra un individuo e un datore di lavoro.

Cessazione: Termine del rapporto di lavoro tra un individuo e un datore di lavoro.

Proroga: Prolungamento, oltre i termini previsti, di un rapporto di lavoro a termine o comunque di durata temporanea (es. co.co.pro). Si verifica allorché il rapporto venga prolungato oltre il termine stabilito inizialmente, senza che sia intervenuta una trasformazione del rapporto medesimo.

Trasformazione: Si ha trasformazione solo nei casi espressamente indicati dalla norma, allorché il prolungamento del rapporto iniziale comporti una trasformazione legale dello stesso: da contratto a termine a contratto a tempo indeterminato, da tempo parziale a tempo pieno, da apprendistato a contratto a tempo indeterminato, da contratto di formazione e lavoro a contratto a tempo indeterminato, da contratto di inserimento a contratto a tempo indeterminato.

Rapporto di lavoro: Tutti gli eventi successivi e contigui che legano due soggetti (ad esempio la filiera avviamento, proroga, trasformazione, cessazione), concorrono alla creazione di un unico rapporto di lavoro. Il rapporto rappresenta il massimo livello di aggregazione degli eventi e il punto di partenza per tutte le aggregazioni successive.

Avviati: Individui soggetti ad avviamento; nel corso del periodo analizzato un individuo può essere soggetto a più avviamenti.

Cessati: Individui per cui si conclude un rapporto di lavoro, in seguito a una possibile serie di motivazioni; nel corso del periodo analizzato un individuo può essere soggetto a più cessazioni.

Classificazione Professioni CP2011: A partire dal 2011 l'Istat ha adottato la nuova classificazione delle professioni CP2011, frutto di un lavoro di aggiornamento della precedente versione (CP2001) e di adattamento alle novità introdotte dalla International Standard Classification of Occupations - Isco08. La classificazione CP2011 fornisce uno strumento per ricondurre tutte le professioni esistenti nel mercato del lavoro all'interno di un numero limitato di raggruppamenti professionali.

2.3.2 Forme contrattuali⁹

Apprendistato: Rapporto di lavoro con cui un datore di lavoro si impegna a formare l'apprendista fino a farlo diventare un lavoratore qualificato, occupandolo in attività lavorative. Nel D.lgs n. 276/2003 vengono distinti tre tipi di contratto di apprendistato:

⁹ FONTE: [HTTP://WWW.LAVORO.GOV.IT/](http://www.lavoro.gov.it/)

- Apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione e formazione. E' riservato agli studenti con almeno 15 anni di età, ha durata non superiore ai 3 anni ed è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale.
- Apprendistato per il conseguimento di una qualifica attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale. Il monte ore di formazione all'interno di tale percorso non può essere inferiore a 120 ore annue e la formazione effettuata va registrata nel libretto formativo. Riguarda i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni.
- Apprendistato diretto all'acquisizione di un diploma o all'alta formazione. Può essere attivato per i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni per il conseguimento di un titolo secondario o di alta formazione

Contratto di Somministrazione: Consiste in un accordo commerciale concluso fra due soggetti, uno denominato "utilizzatore" e l'altro "somministratore". Grazie a questo accordo, il somministratore (che deve possedere la prescritta autorizzazione per la fornitura professionale di manodopera) assume i lavoratori e li mette a disposizione dell'utilizzatore per esigenze professionali di carattere continuativo o limitato nel tempo. La dipendenza del lavoratore dal somministratore può essere a tempo determinato o indeterminato.

Lavoro a progetto: Può essere definito come un rapporto di collaborazione coordinata continuativa (il vecchio co.co.co.) prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione. Deve essere riconducibile a uno o più progetti specifici, determinati dal committente, che vengono gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, in coordinamento con l'azienda committente e indipendentemente dal tempo impiegato.

Tempo Determinato: Tipo di contratto di lavoro nel quale la data di scadenza viene stabilita all'atto della stipula del contratto stesso.

Tempo Indeterminato: Per contratto a tempo indeterminato si intende un rapporto di lavoro che, a seguito di un periodo di prova, si trasforma in assunzione senza scadenza. Il contratto stabilisce le condizioni della prestazione lavorativa. Con esso sono stabiliti i diritti e gli obblighi degli imprenditori e dei lavoratori.

2.4 Nota metodologica – Elaborazione Dati

2.4.1 Dati analizzati

Le informazioni presentate nel presente rapporto derivano dall'elaborazione dei dati delle comunicazioni obbligatorie riguardanti eventi verificatisi nel periodo in analisi: non sono incluse le comunicazioni ricevute riferite ad eventi al di fuori del periodo di competenza.

Nell'ambito delle comunicazioni sono stati identificati i quattro sottotipi: Avviamento, Proroga, Trasformazione, Cessazione. Le comunicazioni aventi sottotipo diverso o errato non sono state utilizzate per l'analisi.

Cenni di metodologia di trattamento

Il processo di trattamento può essere descritto attraverso tre fasi che di seguito vengono descritte nelle loro caratteristiche peculiari:

- Fase di caricamento
- Fase di filtro
- Fase di trattamento

2.4.2 Fase di caricamento

Nella fase di caricamento vengono caricate tutte le Comunicazioni Obbligatorie fornite dal nodo regionale indipendentemente dalla provincia di provenienza o di riferimento. Le Comunicazioni Obbligatorie vengono fornite in formato XML¹⁰ secondo standard ministeriali ed in seguito parserizzate in modo da consentirne il caricamento in banca dati. Al momento del caricamento per massimizzare le informazioni disponibili non vengono applicati i vincoli formali previsti dal modello XML. Nel corso della fase di caricamento vengono applicate le transcodifiche necessarie a ricondurre i dati alle classificazioni ministeriali attualmente in uso (esempio il passaggio dalla classificazione Atecofin 2004 alla classificazione Ateco 2007) e viene attuata una prima fase di deduplica sia dal punto di vista fisico, eliminando le comunicazioni aventi lo stesso identificativo, sia dal punto di vista logico, eliminando le comunicazioni dello stesso tipo riferite allo stesso soggetto, alla stessa azienda ed aventi la stessa data.

Inoltre, in questa fase vengono criptati i dati riferiti alla Partita Iva dell'impresa ed il Codice Fiscale del soggetto, attraverso la procedura di anonimizzazione delle informazioni (algoritmo di hashing¹¹ irreversibile).

2.4.3 Fase di filtro

Al termine della fase di caricamento delle Comunicazioni Obbligatorie prima di procedere al loro trattamento vengono selezionate solo le comunicazioni di pertinenza regionale, cioè:

¹⁰ EXTENSIBLE MARKUP LANGUAGE.

¹¹ NEL LINGUAGGIO SCIENTIFICO, L'HASH È UNA FUNZIONE UNIVOCA OPERANTE IN UN SOLO SENSO (OSSIA, CHE NON PUÒ ESSERE INVERTITA), ATTA ALLA TRASFORMAZIONE DI UN TESTO DI LUNGHEZZA ARBITRARIA IN UNA STRINGA DI LUNGHEZZA FISSA, RELATIVAMENTE LIMITATA.

- Comunicazioni aventi la sede operativa dell'azienda in regione
- Comunicazioni aventi il domicilio del lavoratore in regione

I due vincoli vengono applicati in alternativa ed è quindi sufficiente che solo uno di essi venga rispettato affinché la comunicazione venga elaborata.

2.4.4 Fase di trattamento

La fase di trattamento è finalizzata alla verifica della coerenza delle Comunicazioni Obbligatorie pervenute ed eventualmente dove possibile alla loro correzione. Per poter garantire la consistenza delle comunicazioni è necessario analizzare contemporaneamente tutte le comunicazioni riferite al medesimo lavoratore in modo da verificarne la corretta successione nel corso della carriera. Ad esempio, un avviamento deve essere sempre preceduto dalla cessazione del rapporto precedente o una proroga deve essere sempre preceduta dal relativo avviamento.

Nel corso di questa verifica vengono inoltre generate, dove possibile, le comunicazioni mancanti: ad esempio per i contratti che non prevedono l'obbligatorietà della comunicazione della cessazione, viene generata una cessazione prevista solo nel caso in cui non sia pervenuta prima la comunicazione della cessazione anticipata. Nel seguito vengono descritte alcune delle principali casistiche di intervento che si possono riscontrare in banca dati; tale trattazione non è esaustiva di tutte le casistiche previste ma solo esemplificativa delle metodologie applicate.

2.4.5 Generazione di avviamenti

Un **avviamento** può essere generato nel caso in cui:

- Sia pervenuta una cessazione non preceduta dal relativo avviamento
- Sia pervenuta una proroga non preceduta dal relativo avviamento
- Sia pervenuta una trasformazione non preceduta dal relativo avviamento

2.4.6 Generazione di cessazione

Una **cessazione** può essere generata nel caso in cui:

- Un avviamento sia seguito da un altro avviamento con una azienda diversa
- Non sia pervenuta una cessazione di un contratto

2.4.7 Cancellazione di avviamenti e cessazioni

Un avviamento può essere eliminato nel caso in cui sia presente un avviamento precedente con la stessa azienda, riportante la stessa tipologia contrattuale e la stessa modalità di lavoro.

Mentre una cessazione può essere eliminata nel caso in cui:

- Sia presente una cessazione precedente che ha già portato alla chiusura del relativo rapporto di lavoro
- Si tratti di una cessazione prevista preceduta dalla cessazione effettiva

Con l'implementazione del nuovo processo di trattamento e messa in qualità dei dati delle comunicazioni obbligatorie sono state introdotte alcune novità che vengono descritte di seguito.

La realizzazione di nuovi algoritmi di trattamento del dato permette di **migliorare la qualità dell'informazione** attraverso:

- l'introduzione di nuove regole di business
 - deduplica dei part-time
 - trattamento dei part-time
 - chiusura prestabilita di particolari tipologie contrattuali
- applicazione di controlli sulla coerenza dell'informazione
 - applicazione di controlli legati all'età dei soggetti
- applicazione di procedure per migliorare la completezza dell'informazione
 - recupero delle qualifiche ove possibile

3 I SOGGETTI CHE DICHIARANO LA LORO IMMEDIATA DISPONIBILITÀ AL LAVORO¹²

La Dichiarazione di Immediata Disponibilità (DID) è la modalità prevista dalla legge per acquisire il riconoscimento dello status di disoccupato.

Con il rilascio della DID la persona dichiara di essere immediatamente disponibile allo svolgimento di un'attività lavorativa ed alla partecipazione ad iniziative per la ricerca attiva del lavoro.

Dalla data di rilascio della DID decorre lo stato di disoccupazione e gli impegni che ne derivano.

Per effetto dell'art. 19 del decreto legislativo n.150\2015 "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".

Sono in "stato di disoccupazione", i soggetti che rilasciano la DID e che alternativamente soddisfano uno dei seguenti requisiti:

- non svolgono attività lavorativa sia di tipo subordinato che autonomo;
- sono lavoratori il cui reddito da lavoro dipendente o autonomo corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13.

Per effetto del decreto legislativo n.150\2015 chi è disoccupato deve dichiarare la propria immediata disponibilità al lavoro ai fini di una ricollocazione nel mondo del lavoro. Successivamente alla DID, le persone disoccupate devono stipulare un patto di servizio personalizzato (PSP), che definisce un preciso percorso di misure di orientamento, riqualificazione e ricollocazione.

Nell'anno 2022 sono **6.199** gli individui che hanno presentato la **Dichiarazione di Immediata Disponibilità al Lavoro (DID)** nella provincia di Mantova, mentre nel 2021 sono stati 4.715.

gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic	Totale
570	462	491	546	526	513	511	464	568	621	546	381	6.199

TABELLA 13. PERSONE CHE HANNO DICHIARATO IMMEDIATA DISPONIBILITÀ AL LAVORO, PER MESE - ANNO 2022

Come evidenziato nella figura seguente il numero maggiore di persone che presentano la Dichiarazione di Immediata Disponibilità al lavoro (DID) nella provincia di Mantova si rileva nei mesi di: settembre, ottobre e novembre. Nel 2022 l'andamento delle persone che hanno presentato una DID è omogeneo nel corso dei mesi e simmetrico rispetto all'anno precedente.

¹² IN APPENDICE È DISPONIBILE LA NOTA METODOLOGICA RELATIVA ALLA DEFINIZIONE DI STATO DI DISOCCUPAZIONE.

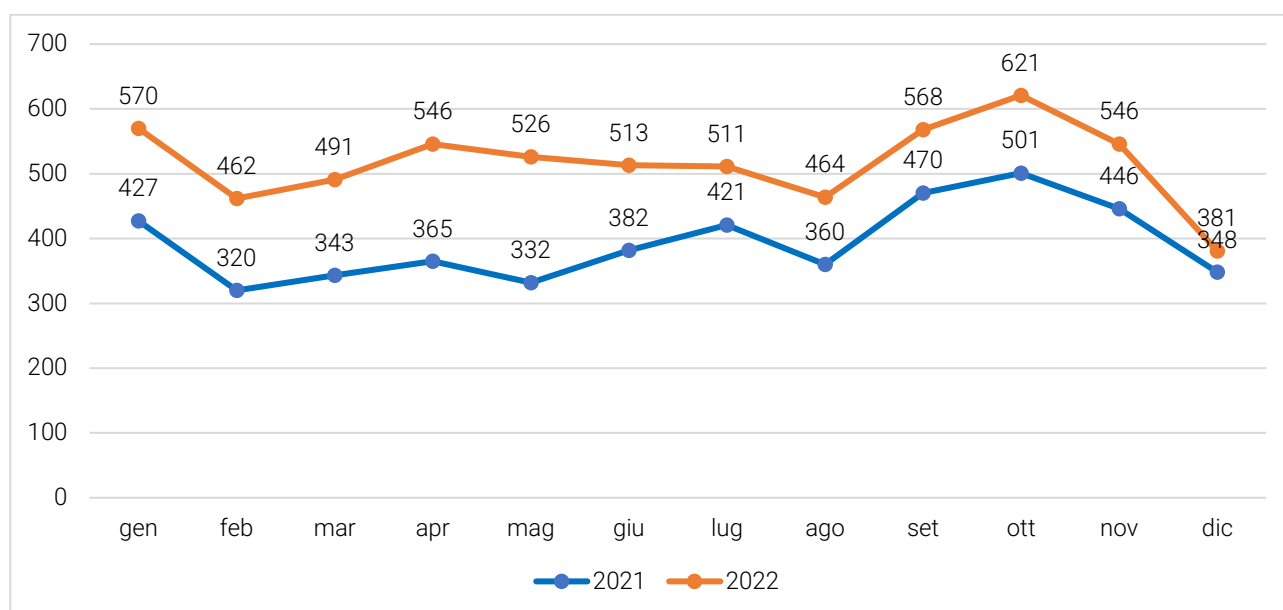


GRAFICO 11. ANDAMENTO MENSILE DELLE PERSONE CHE HANNO DICHIARATO IMMEDIATA DISPONIBILITÀ AL LAVORO - ANNO 2021,2022

Complessivamente nell'anno 2022 hanno presentato una DID 6.199 cittadini, di cui in maggioranza sono donne 3.495 (quota del 56%) e 2.704 uomini (quota del 44%).

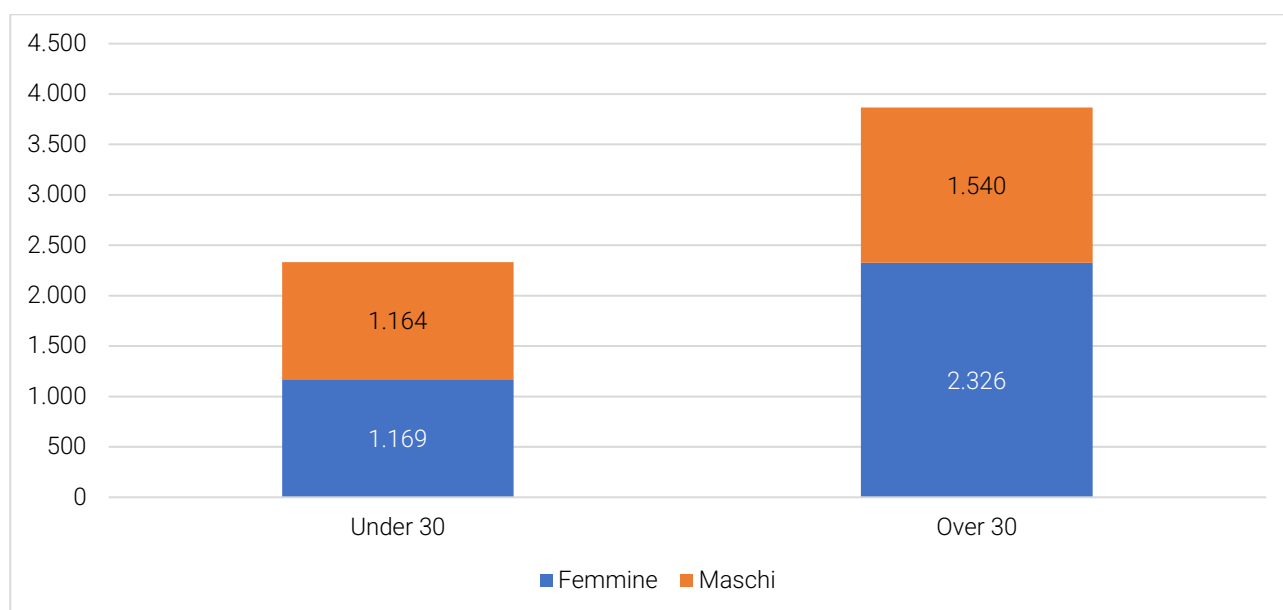


GRAFICO 12. PERSONE CHE HANNO DICHIARATO IMMEDIATA DISPONIBILITÀ AL LAVORO, PER GENERE E CLASSE D'ETÀ- ANNO 2022

3.1 L'età

Suddividendo la popolazione di coloro che hanno presentato una Dichiarazione di Immediata Disponibilità al Lavoro (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.

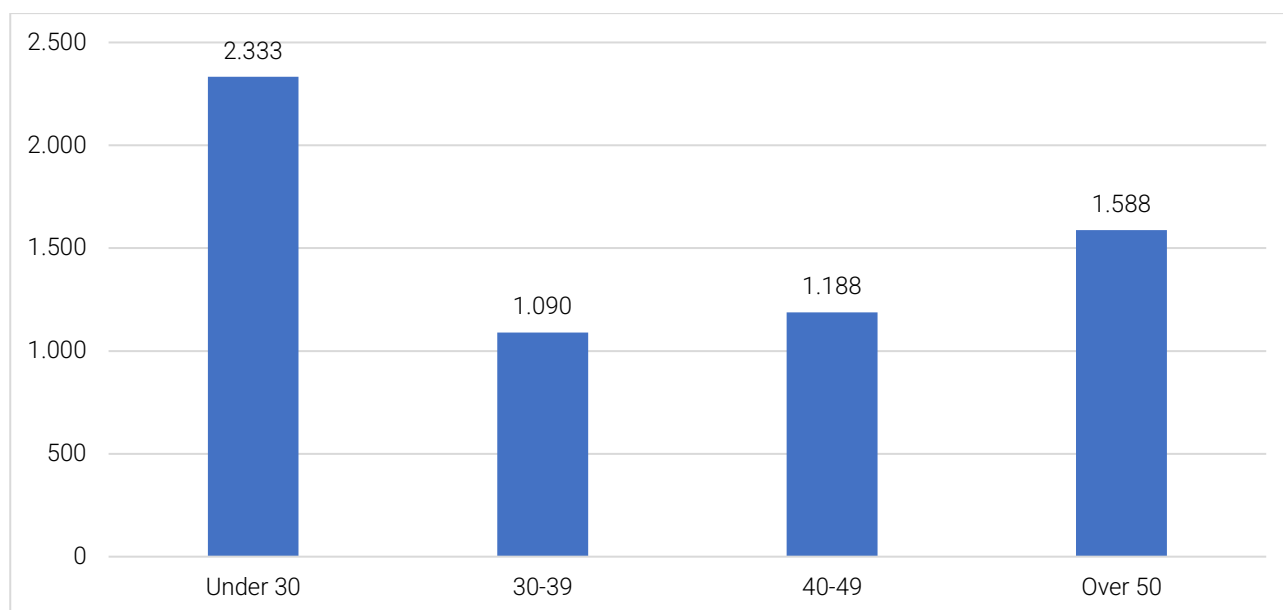


GRAFICO 13. PERSONE CHE HANNO DICHIARATO IMMEDIATA DISPONIBILITÀ AL LAVORO PER CLASSI DI ETÀ - ANNO 2022

3.2 La nazionalità

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).

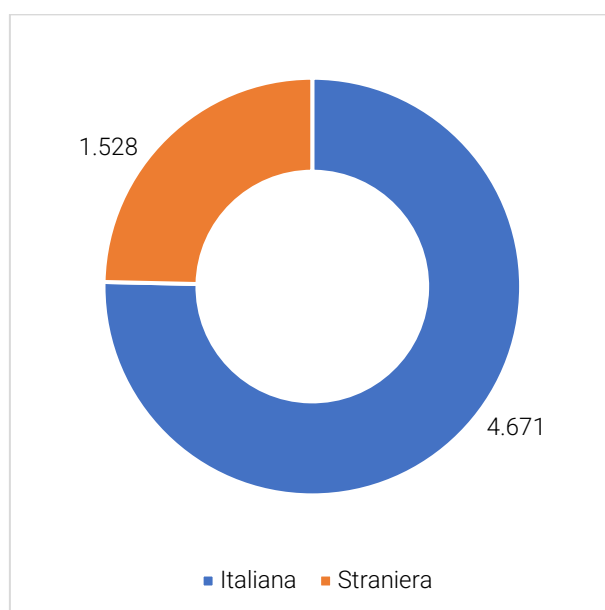


GRAFICO 14. PERSONE CHE HANNO DISCHIARATO IMMEDIATA DISPONIBILITÀ AL LAVORO, PER NAZIONALITÀ - ANNO 2022

Analizzando più in dettaglio i soggetti stranieri e classificandoli per nazionalità, le prime 10 nazionalità straniere maggiormente rappresentate per coloro che hanno presentato l'immediata disponibilità al lavoro sono le seguenti: la Romania con 287 persone, il Marocco con 261, l'India con 150, l'Ucraina con 100 e in numeri inferiori l'Albania, il Pakistan, il Brasile, la Nigeria, il Bangladesh e la Tunisia.

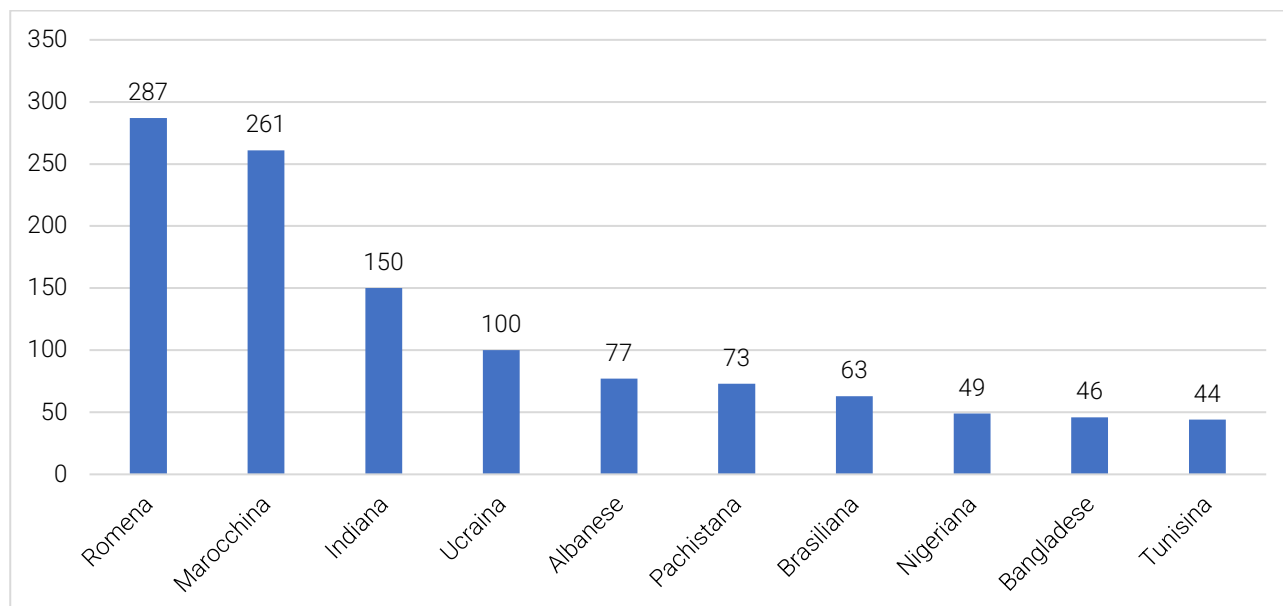


GRAFICO 15. PRIME 10 NAZIONALITÀ TRA LE PERSONE STRANIERE CHE HANNO DICHIARATO IMMEDIATA DISPONIBILITÀ AL LAVORO - ANNO 2022

3.3 Il territorio

Proseguiamo l'analisi dei soggetti che sono disponibili al lavoro, considerando il territorio mantovano attraverso la suddivisione per area di competenza dei 5 Centri per l'Impiego: Castiglione delle Stiviere, Mantova, Ostiglia, Suzzara e Viadana.



FIGURA 4. SUDDIVISIONE DEL TERRITORIO DELLA PROVINCIA DI MANTOVA IN BASE ALLA COMPETENZA DEI CENTRI PER L'IMPIEGO

Analizziamo quindi coloro che hanno dichiarato immediata disponibilità al lavoro per Centro per l'Impiego nell'anno 2022. 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).

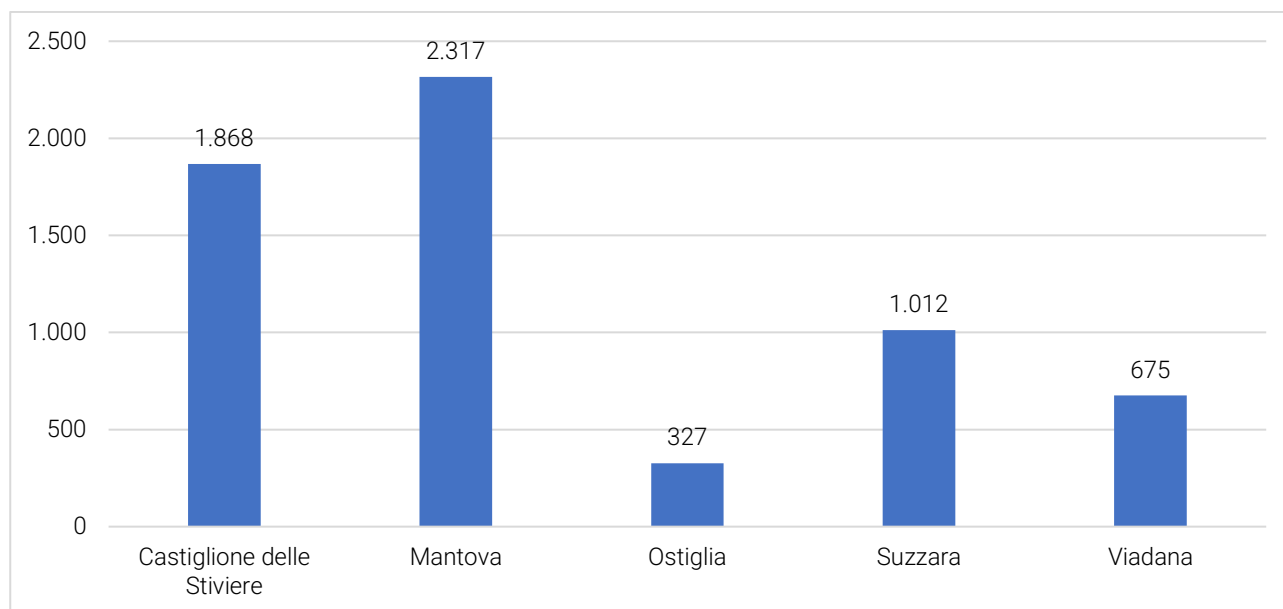


GRAFICO 16. PERSONE CHE HANNO DICHIARATO IMMEDIATA DISPONIBILITÀ AL LAVORO PER CENTRO PER L'IMPIEGO - ANNO 2022

L'andamento mensile dei soggetti evidenzia un picco nel mese di aprile per il CPI di Mantova. Il CPI di Castiglione delle Stiviere registra un picco di dichiarazioni tra i mesi di settembre, ottobre e novembre. Per i CPI di Suzzara, Viadana o Ostiglia non si evidenziano particolari oscillazioni nell'andamento delle dichiarazioni pervenute durante l'anno.

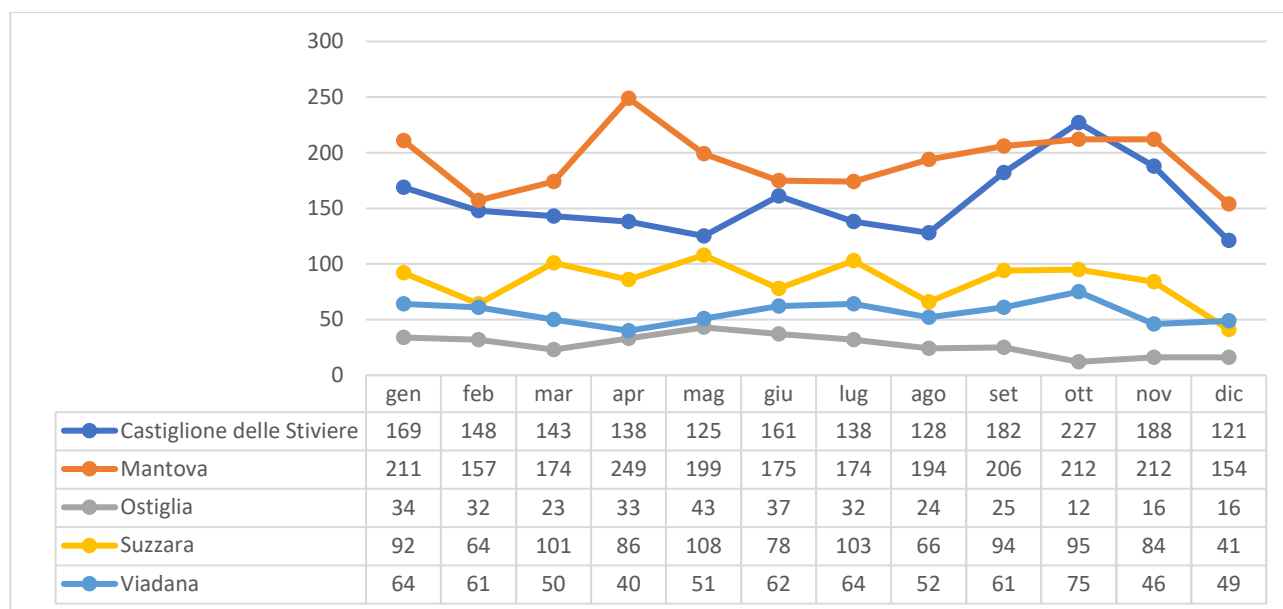


GRAFICO 17. ANDAMENTO MENSILE DELLE PERSONE CHE HANNO DICHIARATO IMMEDIATA DISPONIBILITÀ AL LAVORO PER CENTRO PER L'IMPIEGO - ANNO 2022

Di seguito si propone un'analisi della popolazione di coloro che hanno dichiarato immediata disponibilità al lavoro rispetto alle variabili di carattere demografico: genere, nazionalità ed età.

Variabile genere: dall'analisi della variabile genere è possibile notare che in tutti i CPI la maggior parte dei soggetti che dichiara di essere disponibile al lavoro è di genere femminile.

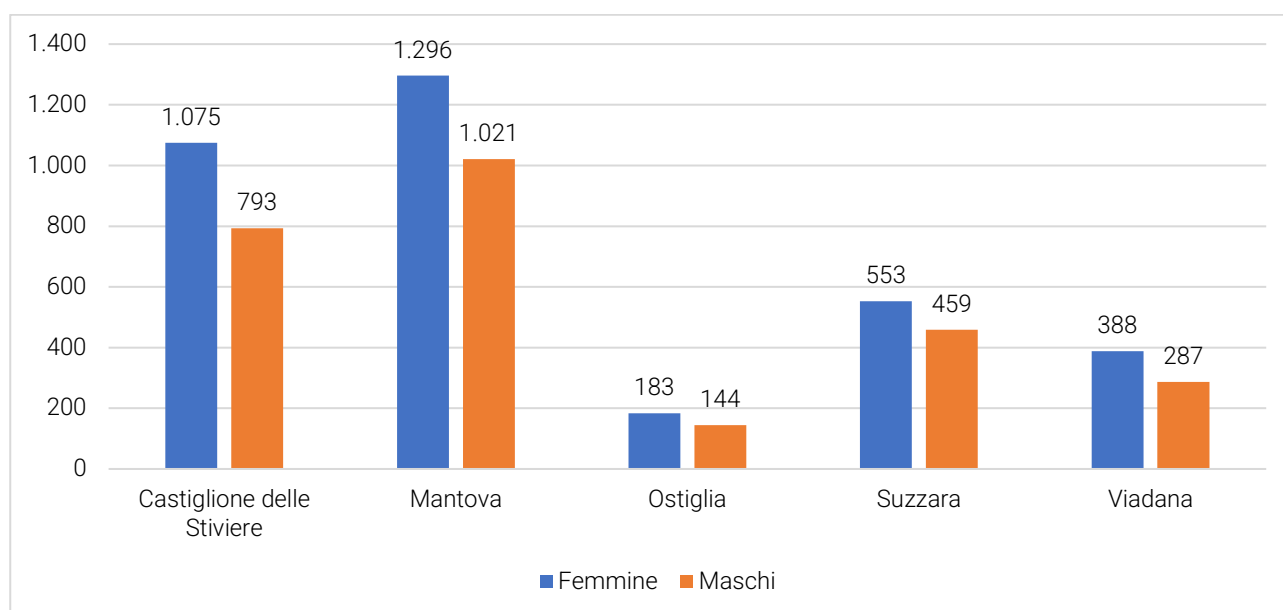


GRAFICO 18. PERSONE CHE HANNO DICHIARATO IMMEDIATA DISPONIBILITÀ AL LAVORO PER CENTRO PER L'IMPIEGO E GENERE - ANNO 2022

Variabile nazionalità: Il CPI con la percentuale maggiore di soggetti stranieri che hanno dichiarato di essere disponibili al lavoro, nell'anno 2022, è Suzzara con una quota del 26% sul totale dei soggetti, al contrario i CPI con la percentuale minore di soggetti stranieri sono Mantova, Ostiglia e Viadana.

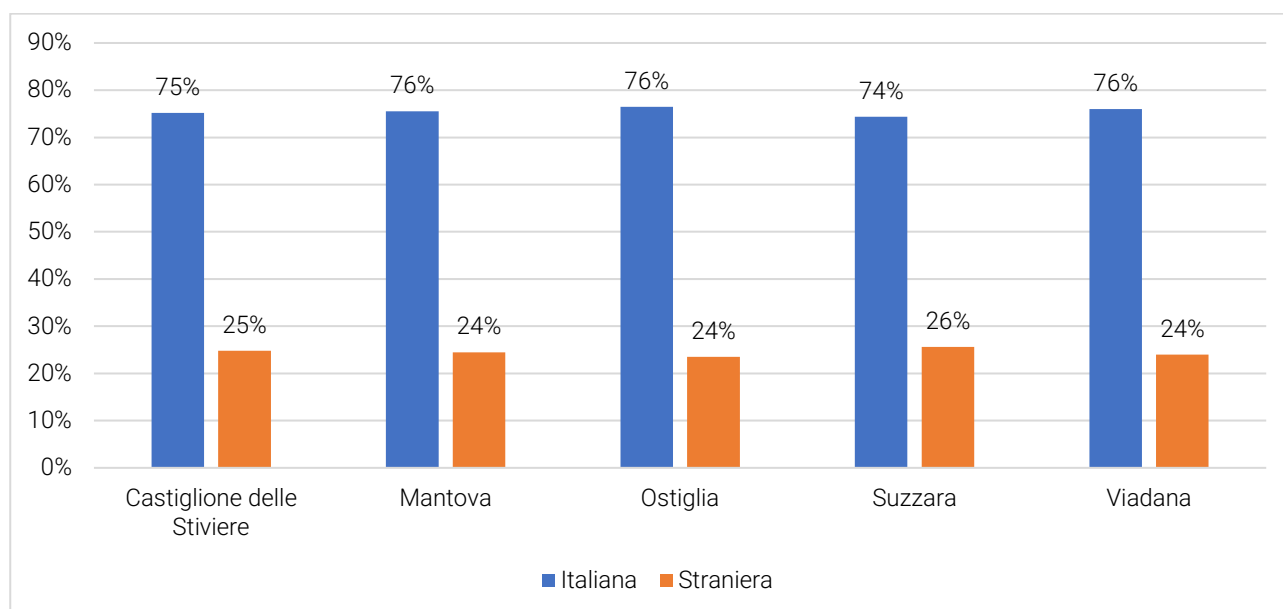


GRAFICO 19. PERSONE CHE HANNO DICHIARATO IMMEDIATA DISPONIBILITÀ AL LAVORO PER CENTRO PER L'IMPIEGO E NAZIONALITÀ - ANNO 2022

Variabile età: in tutti i CPI la maggior parte dei soggetti che hanno presentato una dichiarazione di immediata disponibilità risulta essere under 30, seguiti dagli over 50. Solo nel CPI di Ostiglia risulta essere "over 50" il maggior numero di soggetti che hanno presentato una DID nel 2022.

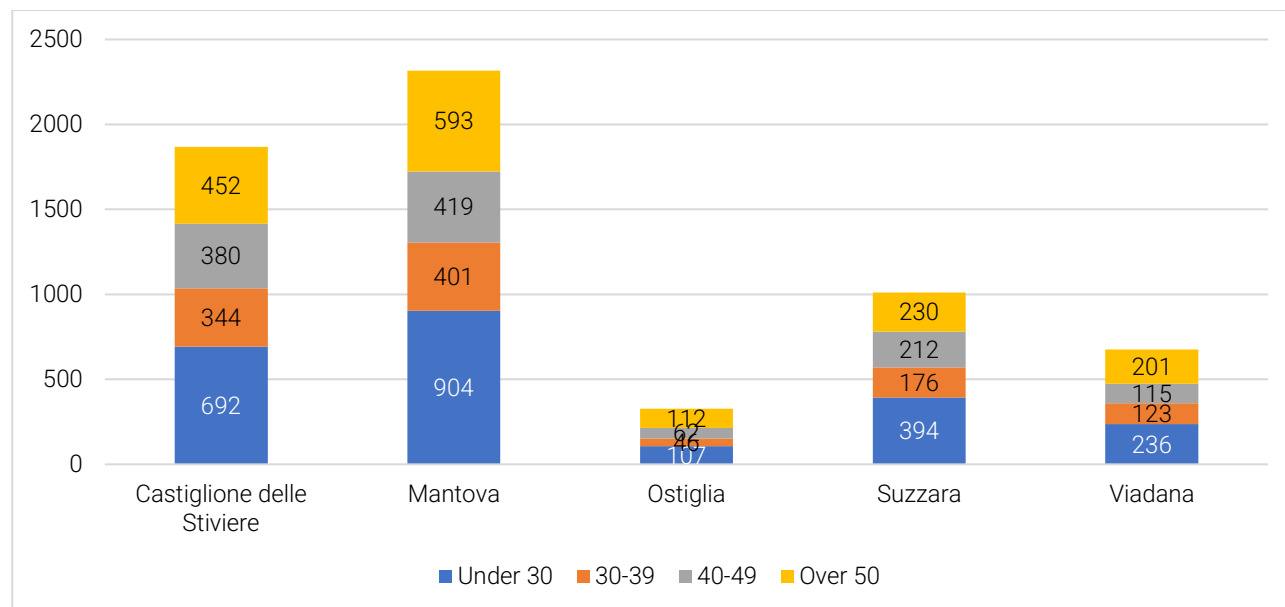


TABELLA 14. PERSONE CHE HANNO DICHIARATO IMMEDIATA DISPONIBILITÀ AL LAVORO, PER CENTRO IMPIEGO ED ETÀ - ANNO 2022

Variabile titolo di studio: in tutti i centri per l'Impiego il numero maggiore di individui che hanno presentato una DID hanno come titolo di studio più alto la licenza media. In particolare a Castiglione delle Stiviere rappresentano il 51% del totale, seguiti dagli individui con il diploma che permette l'accesso all'università, mentre i laureati rappresentano il 6%; nel CPI di Mantova gli individui con licenza media rappresentano il 50%, i diplomati il 34% e i laureati il 7%; nel CPI di Ostiglia gli individui con fino alla licenza media rappresentano il 65%, i diplomati il 24% e i laureati il 2%; nel CPI di Suzzara gli individui con fino alla licenza media rappresentano il 60%, i diplomati il 24% e i laureati il 4%; infine nel CPI di Viadana i possessori di licenza media raggiungono il 49%, i diplomati il 36% e i laureati il 3%.

Titolo di studio	Castiglione delle Stiviere	Mantova	Ostiglia	Suzzara	Viadana
Elementare	2	7	1	3	4
Licenza media	316	316	60	193	97
Diploma che non permette l'accesso all'università	78	45	6	20	16
Diploma che permette l'accesso all'università	167	181	29	89	54
Diploma universitario	6	1	0	5	2
Laurea	36	40	6	14	8
Master	0	2	0	0	0

TABELLA 15. PERSONE CHE HANNO DICHIARATO IMMEDIATA DISPONIBILITÀ AL LAVORO, PER CENTRO IMPIEGO E TITOLO DI STUDIO AL NETTO DEI TITOLI DI STUDIO NON DICHIARATI E NON DEFINITI - ANNO 2022

4 I SERVIZI DEI CENTRI PER L'IMPIEGO PROVINCIALI

La rete dei Centri per l'Impiego dislocati sul territorio provinciale (Castiglione delle Stiviere, Mantova, Suzzara, Viadana) attua un modello organizzativo per la gestione dei servizi al lavoro che identifica modalità uniformi di erogazione e garantisce un'omogeneità territoriale: il cittadino, a qualunque punto della rete si rivolga, fruisce dei servizi al lavoro riconoscendo i medesimi standard qualitativi.

I Centri per l'Impiego provinciali sono accreditati ope legis per l'erogazione dei servizi al lavoro ai sensi della L.R. 9/2018 e sono inseriti in un processo di continuo miglioramento di efficienza ed efficacia al fine di offrire servizi sempre più rispondenti alle esigenze dei clienti, secondo comportamenti etici e nel rispetto della normativa.

La filiera dei servizi al cittadino si presenta come un percorso che prende avvio dalla fase di accoglienza e presa in carico da parte degli operatori e si sviluppa in attività di orientamento e di accompagnamento finalizzate alla promozione dell'inserimento lavorativo.

In particolare, nella seconda metà del 2022, è stato introdotto attraverso il programma GOL (Garanzia Occupabilità Lavoratori), un nuovo sistema di profilazione qualitativa, l'assessment, che completa quella di tipo quantitativo ed utilizza come strumento di rilevazione un questionario strutturato, con cui analizzare in modo approfondito la condizione lavorativa, le competenze e le condizioni personali dei disoccupati. L'assessment permette agli operatori dei CPI di costruire un profilo composito, da cui emergano i differenziati bisogni in termini di accompagnamento nella ricerca di lavoro, aggiornamento/riqualificazione delle competenze o supporto nel dar risposta a bisogni complessi attivando la rete dei servizi territoriali.

Per favorire l'accesso al mercato del lavoro dei giovani, vengono attivati interventi mirati di promozione di tirocini extracurricolari e scouting nell'ambito del programma Garanzia Giovani, mentre per favorire la ricollocazione di destinatari adulti, si definiscono percorsi personalizzati anche attraverso lo strumento regionale Dote Unica Lavoro.

Nel corso degli ultimi anni, i Centri per l'Impiego, punti di accoglienza e presa in carico dei lavoratori, hanno sviluppato capacità di risposta anche alle situazioni più complesse e potenziato l'attività di preselezione, i tirocini extracurricolari e i percorsi formativi per l'acquisizione di tecniche di ricerca attiva del lavoro, individuati come servizi strategici ai fini del miglioramento delle chances occupazionali dei lavoratori e del loro inserimento e reinserimento lavorativo.

Lo sportello Eures rimane punto di riferimento per la diffusione di opportunità di inserimento lavorativo all'estero e iniziative di cooperazione internazionale rivolte a giovani e adulti, anche se il servizio ha risentito dell'emergenza pandemica.

I servizi rivolti alle imprese prevedono da parte dei Centri per l'Impiego attività di consulenza in merito alla normativa del lavoro, alle agevolazioni previste in caso di assunzione di particolari categorie di lavoratori e all'utilizzo del sistema per le comunicazioni obbligatorie. Inoltre, offrono alle aziende l'opportunità di facilitare la selezione del personale ricercato mediante il servizio di preselezione e la pubblicazione sul portale provinciale delle proprie ricerche, nonché l'informazione e la stipula delle Convenzioni per l'attivazione di tirocini extracurricolari finalizzati all'inserimento lavorativo.

La riprogrammazione dei servizi e la valutazione della loro efficienza ed efficacia si attua attraverso il sistema di monitoraggio, in grado di indagare per ogni servizio sia variabili di base, come la

suddivisione territoriale per Centro Impiego, il sesso, l'età, la nazionalità, il titolo di studio di chi usufruisce dei servizi ed altre variabili specifiche dei servizi, sia il grado di successo dei servizi erogati.

Di seguito i dati registrati dagli operatori dei Centri per l'Impiego sul sistema informativo Sintesi, differenziati per ciascun servizio monitorato ed elaborato dall'Osservatorio del Mercato del Lavoro provinciale.

4.1 Accoglienza e accesso ai servizi – Informazione orientativa

Il servizio di accoglienza e di informazione orientativa è individuale, ha la durata massima di un'ora e viene erogato al momento a tutte le persone che si iscrivono al Centro per l'Impiego. L'attività si realizza attraverso diversi momenti: prima l'operatore del Centro per l'Impiego effettua una valutazione dei requisiti dell'utente e la rilevazione dei bisogni; poi vengono gestiti gli adempimenti amministrativi, la presa in carico del destinatario, l'assessment e la stipula del patto di servizio; infine, l'erogazione di informazioni sul mercato del lavoro e sull'offerta di servizi formativi, di orientamento e all'impiego.

Per l'utenza disabile e categorie protette, è prevista anche l'iscrizione al Collocamento Mirato (legge 68/99) e il rilascio di relativa certificazione ove richiesta.

Il Patto di Servizio Personalizzato è, quindi, il documento sottoscritto dal lavoratore e dall'Operatore accreditato ai servizi al lavoro pubblico o privato che lo prende in carico, in cui vengono formalizzati gli impegni reciproci relativi da un lato all'attivazione del lavoratore e dall'altro al supporto da parte dell'Operatore durante la fase di ricerca. In particolare, vengono definiti: il tutor con cui il lavoratore manterrà i contatti, il percorso di politica attiva cui il lavoratore dovrà partecipare, le sanzioni applicabili in caso di mancata partecipazione.

I Centri per l'Impiego della Provincia di Mantova hanno stipulato Patti di Servizio registrandoli sul sistema informativo regionale SIUL. **Nel 2022 sono stati stipulati complessivamente 6.393 Patti di Servizio, di seguito i dati suddivisi per CPI.**

CPI	N. PSP
Castiglione delle Stiviere	2.095
Mantova	2.291
Suzzara	1.188
Viadana	819
TOTALE	6.393

TABELLA 18. PATTI DI SERVIZIO STIPULATI PER CENTRO IMPIEGO - ANNO 2022

4.2 Colloquio specialistico di Orientamento

Il colloquio specialistico è un servizio individuale della durata massima di due ore e può essere erogato al momento oppure su appuntamento. È importante che venga svolto in uno spazio fisico idoneo che garantisca la privacy nel rapporto tra operatore addetto al colloquio e utente.

Il colloquio si concretizza in un'intervista semi-strutturata nel corso della quale si analizzano le variabili socio-anagrafiche ed i percorsi formativi e professionali del cittadino. Vengono approfondite le conoscenze linguistiche e informatiche, i corsi di formazione, la partecipazione a tirocini. Per quanto riguarda le esperienze professionali, vengono analizzate le mansioni ricoperte nel corso di precedenti esperienze lavorative, le competenze acquisite utili alla elaborazione del CV europeo. Vengono, quindi, richieste le disponibilità lavorative in termini di qualifiche professionali, di orario lavorativo e distanza dal luogo di domicilio, ecc. Queste informazioni, inserite nel SW Sintesi, formano il contenuto della scheda professionale.

Infine, viene definito il profilo professionale del lavoratore, valutandone la spendibilità occupazionale. Attraverso il colloquio vengono evidenziati eventuali bisogni specifici del cittadino che può essere rinviato ad altre azioni orientative o di accompagnamento.

Come si evidenzia nel grafico seguente i Centri per l'Impiego nel corso del 2022 hanno aumentato il numero di colloqui specialistici rispetto all'anno precedente, da 2.214 nel 2021 a 2.790 nel 2022, +26%.

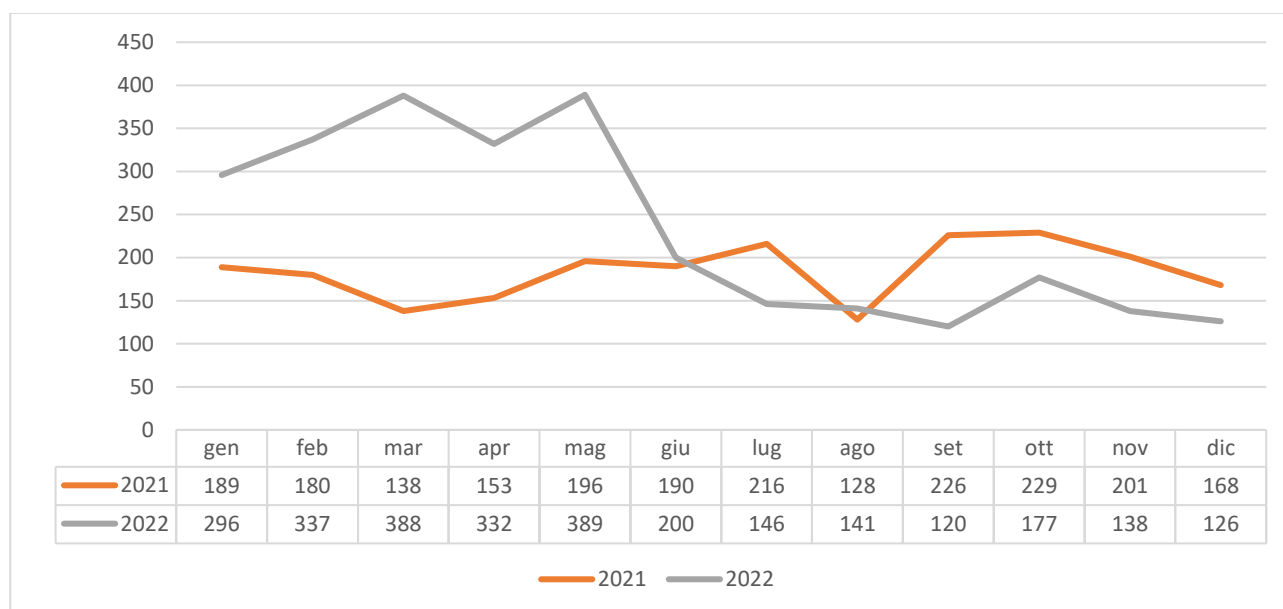


GRAFICO 203. ANDAMENTO MENSILE DEI COLLOQUI SPECIALISTICI - ANNO 2020,2021

Dal grafico sottostante si può osservare come ci sia una prevalenza del genere femminile per quanto riguarda i colloqui specialistici.

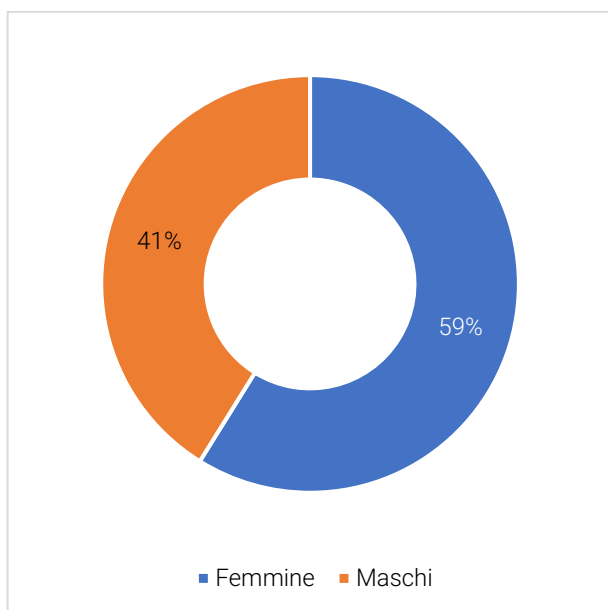


GRAFICO 21. COLLOQUI SPECIALISTICI PER SESSO – ANNO 2022

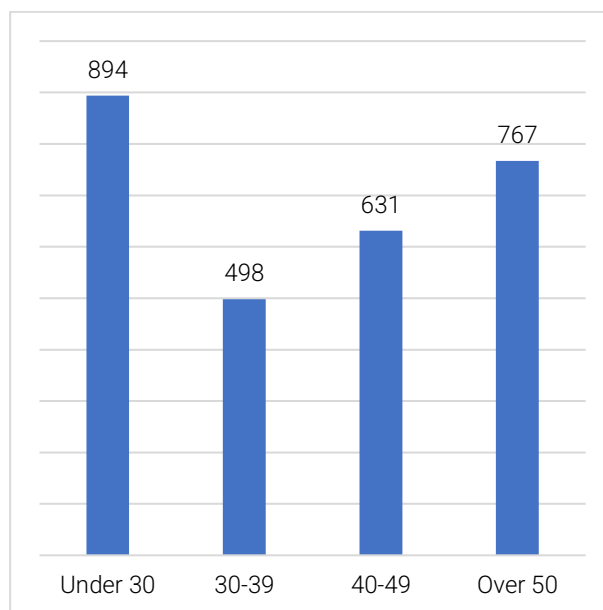


GRAFICO 22. NUMERO DI COLLOQUI SPECIALISTICI PER ETÀ - ANNO 2022

Per quanto concerne l'età, gli under 30 sono i principali fruitori del servizio, seguiti dagli over 50. La classe d'età che fruisce meno del servizio è quella dei 30-39enni.

I cittadini stranieri, che comprendono cittadini comunitari ed extracomunitari, rappresentano il 28% di coloro che hanno usufruito del colloquio specialistico nel 2021.

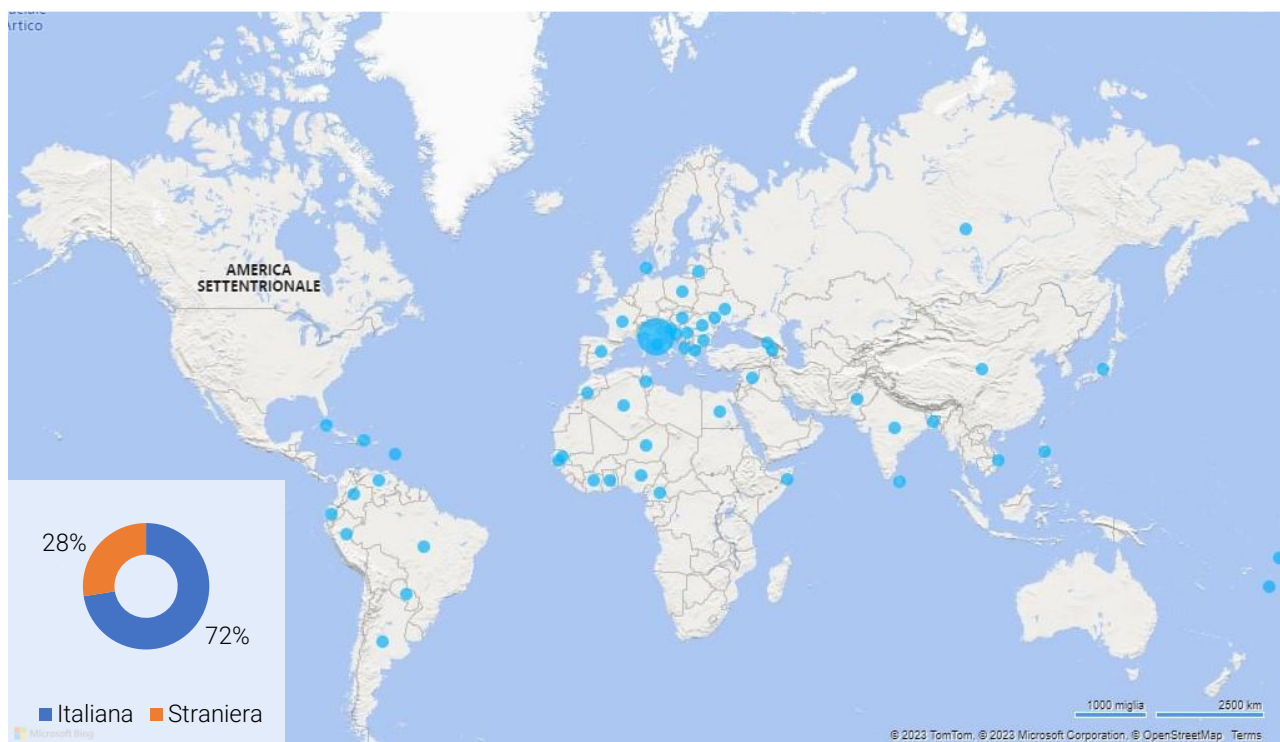


GRAFICO 23. COLLOQUI SPECIALISTICI PER NAZIONALITÀ - ANNO 2022

Per quanto concerne il titolo di studio, il 46% degli utenti possiede fino alla licenza media, mentre il 29% possiede fino al diploma di scuola secondaria superiore, il numero di laureati rappresenta il 7%. Il titolo di studio qualifica professionale rappresenta il 9% ed infine per il 9% dei soggetti non è disponibile l'informazione relativa al titolo di studio.

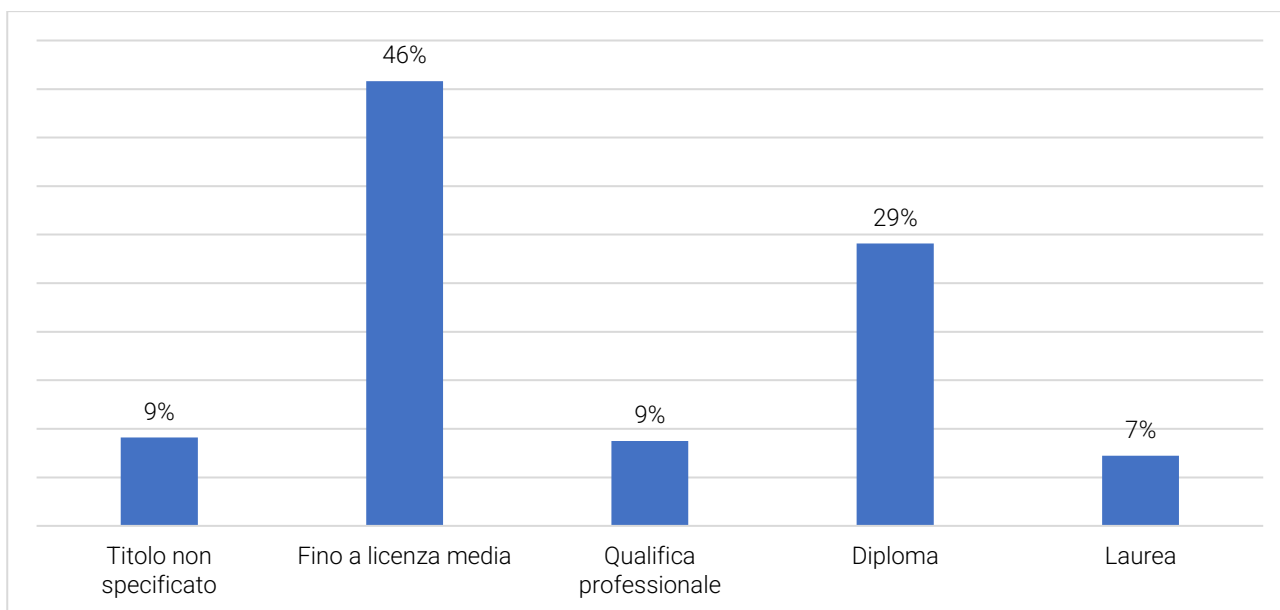


GRAFICO 26. COLLOQUI SPECIALISTICI PER TITOLO DI STUDIO - ANNO 2022

Solitamente al termine del colloquio viene consegnato il questionario di soddisfazione del servizio (Customer Satisfaction) che il cittadino compila facoltativamente e in forma anonima.

I risultati delle singole domande presenti nei questionari vengono elaborati, considerando positive quelle che esprimono un punteggio medio maggiore o uguale a 3, in una scala da 1 a 4. Di seguito i dati raccolti per il 2022.

CPI	N. Questionari
Castiglione delle Stiviere	369
Mantova	171
Suzzara	695
Viadana	20
TOTALE	1.255

TABELLA 160. NUMERO DI QUESTIONARI (CUSTOMER) CONSEGNATI PER CENTRO IMPIEGO - ANNO 2022

I dati evidenziano, nonostante la complessità del momento attuale, la percezione (tra le persone che hanno compilato il questionario liberamente e in forma anonima) di un servizio soddisfacente e di un buon livello di competenza ed empatia da parte degli operatori dei Centri per l'Impiego. La percentuale di customer positive si attesta anche per il 2022 al 94%.

CPI	utilità	cortesia	competenza	accoglienza	soddisfazione
Castiglione delle Stiviere	3,80	3,94	3,81	3,57	3,71
Mantova	3,85	3,95	3,83	3,75	3,78
Suzzara	3,69	3,90	3,70	3,59	3,64
Viadana	3,75	3,90	3,65	3,70	3,60
TOTALE	3,75	3,92	3,75	3,61	3,68

TABELLA 171. VOTO MEDIO PER DOMANDA DI QUESTIONARI (CUSTOMER) CONSEGNATI PER CENTRO IMPIEGO - ANNO 2022

4.3 Orientamento e formazione alla ricerca attiva del lavoro

Il servizio è realizzato con modalità sia individuale sia di gruppo, quest'ultima ripresa dopo la sospensione dovuta all'emergenza pandemica. L'obiettivo è quello di sostenere il cittadino nell'acquisizione di competenze e capacità utili a promuoversi attivamente nel mondo del lavoro e di facilitarne, quindi, l'inserimento ed il reinserimento occupazionale.

In particolare, le attività prevedono una fase iniziale di definizione di un progetto professionale tramite l'analisi delle esperienze formative, professionali e sociali, delle aspirazioni professionali e di individuazione delle competenze acquisite.

Il servizio si sviluppa, in seguito, nell'orientamento ai meccanismi del mercato del lavoro e all'introduzione degli strumenti e ai canali di ricerca di occupazione (individuazione aziende target, elaborazione cv e lettera di autocandidatura, costruzione network e mailing list, risposta ad annunci, preparazione a colloqui di selezione). Nell'ultima fase, il servizio ha come finalità la costruzione del piano di ricerca del lavoro e la verifica dell'andamento della ricerca e della coerenza con il profilo ricercato.

Nel complesso si evidenzia una maggiore richiesta di partecipazione al servizio da parte di persone che hanno perso il lavoro, faticano a rioccuparsi e necessitano di supporto durante la fase di reinserimento lavorativo.

Nel 2022 sono stati effettuati 102 servizi di accompagnamento al lavoro coinvolgendo 95 persone

Si tratta di 65 femmine che rappresentano il 68% e 30 maschi.

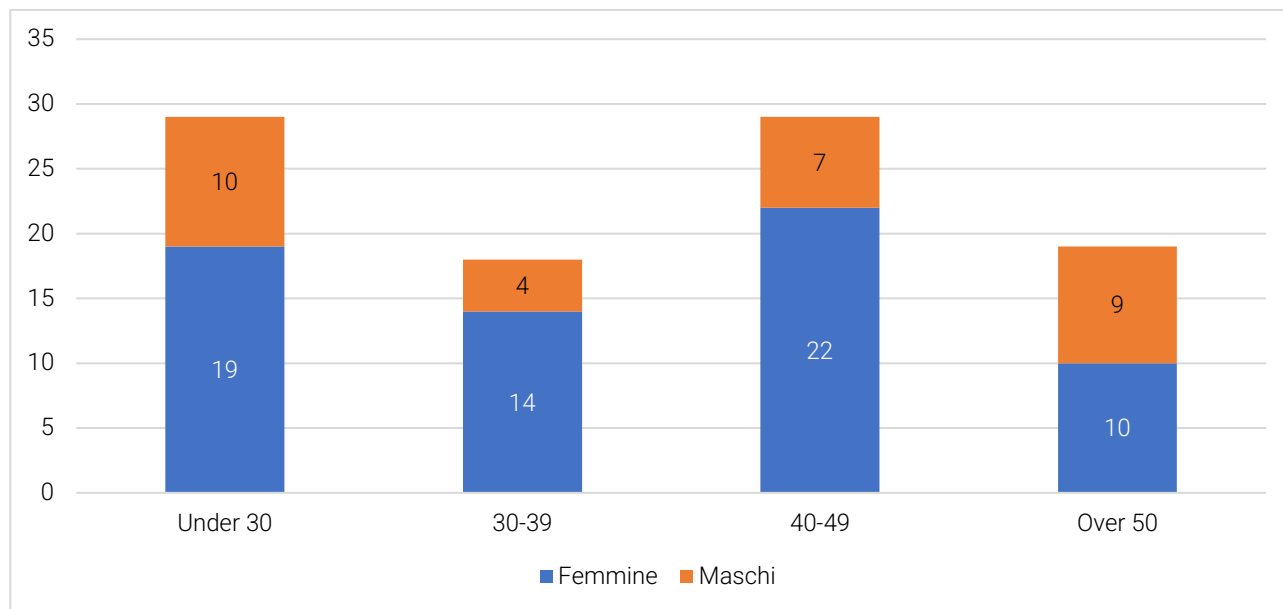


GRAFICO 2724. PARTECIPANTI AL CORSO TECNICHE DI RICERCA ATTIVA DEL LAVORO PER ETÀ E SESSO - ANNO 2021

Le classi d'età che registrano maggiore affluenza sono quelle degli under 30 e dei 40-49enni.

Suddividendo i beneficiari del servizio per classi d'età e titolo di studio, si nota come questi posseggano in maggioranza un diploma di istituto superiore (47% del totale), per un 29% abbiano conseguito la licenza media, mentre un 15% siano laureati e il rimanente 8% possieda la qualifica professionale.

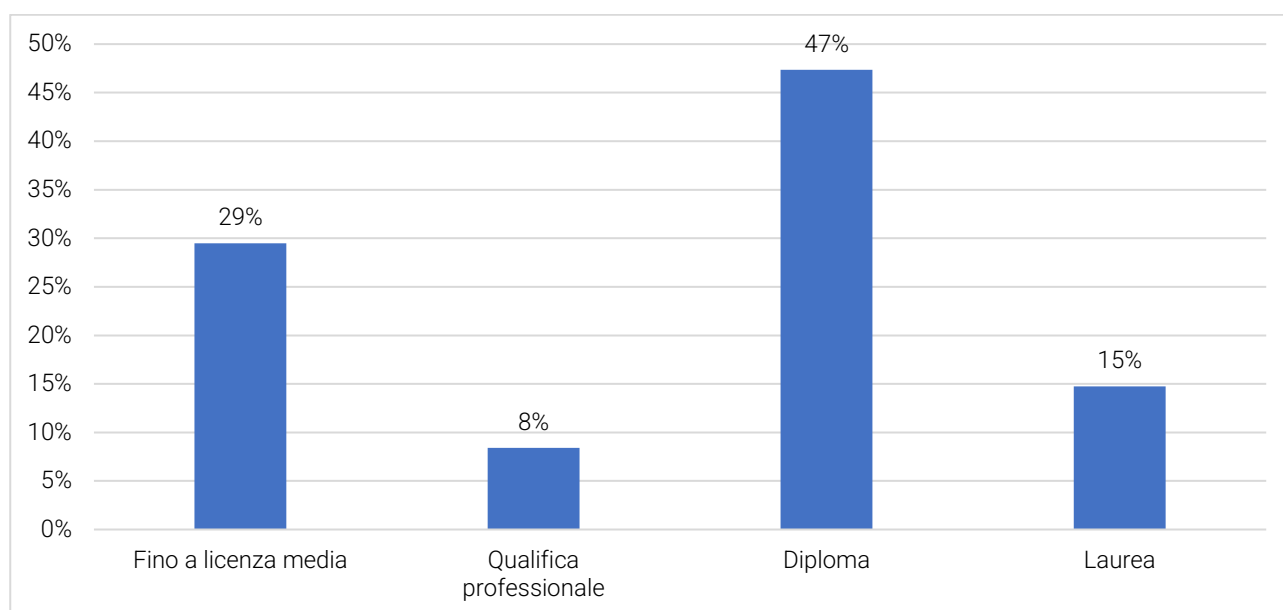


TABELLA 182. PARTECIPANTI AL CORSO TECNICHE DI RICERCA ATTIVA DEL LAVORO PER TITOLO DI STUDIO - ANNO 2022

4.3.1 Grado di successo del servizio

Il grado di successo viene misurato considerando il numero di persone che hanno trovato un'opportunità lavorativa entro sei mesi dalla conclusione del servizio, in rapporto al totale dei partecipanti.

Nel 2022 si attesta intorno al 65%, vale a dire su 95 partecipanti entro 6 mesi dalla conclusione del servizio, hanno trovato lavoro 62 persone.

Relativamente agli avviamenti registrati, il 74% degli inserimenti lavorativi è avvenuto con un tipo di rapporto di lavoro a tempo determinato, il 3% con il contratto di apprendistato, il 12% a tempo indeterminato, mentre per il 12% è stato attivato un tirocinio extracurricolare.

Contratto	%
Apprendistato professionalizzante	3%
Lavoro a tempo determinato	74%
Lavoro a tempo indeterminato	12%
Tirocinio	12%

TABELLA 2319. VALORI PERCENTUALI DEGLI AVVIAMENTI DELLE PERSONE A CUI È STATO EROGATO IL SERVIZIO DI ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO ENTRO 6 MESI DALLA CONCLUSIONE DEL SERVIZIO NEL 2022 PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO

4.4 Tutoring e accompagnamento al tirocinio extracurricolare

Il tirocinio extracurricolare rappresenta un'esperienza di orientamento e formazione, di durata limitata, finalizzata ad agevolare le scelte professionali tramite l'accrescimento di conoscenze e competenze acquisite in un contesto lavorativo.

In particolare, consente di:

- verificare le proprie aspettative rispetto al lavoro e al contesto professionale individuato attraverso la conoscenza dell'organizzazione di una azienda;
- verificare il livello di adeguatezza della propria formazione, dell'esperienza professionale in rapporto al mercato del lavoro e al ruolo aziendale individuato;
- favorire un'esperienza professionale valida come credito formativo;
- offrire una concreta opportunità d'inserimento lavorativo.

Per l'avvio di un tirocinio il Centro per l'Impiego, in qualità di soggetto promotore, stipula con l'azienda ospitante una Convenzione ed elabora il progetto formativo nel quale vengono indicati gli obiettivi formativi, le modalità di attuazione, il periodo e la durata.

Durante il periodo di svolgimento, il tirocinante è seguito da un tutor del Centro per l'Impiego, che ha la funzione di mediare la relazione tra l'azienda ed il tirocinante medesimo e da un tutor aziendale che affianca il tirocinante nel suo percorso formativo.

Il numero di tirocini attivati dai Centri per l'Impiego provinciali nel 2022 è pari a 179.

Nel 2022 si riscontra un aumento dei tirocini attivati pari al 18% rispetto al 2021, in cui ne erano stati attivati 152.

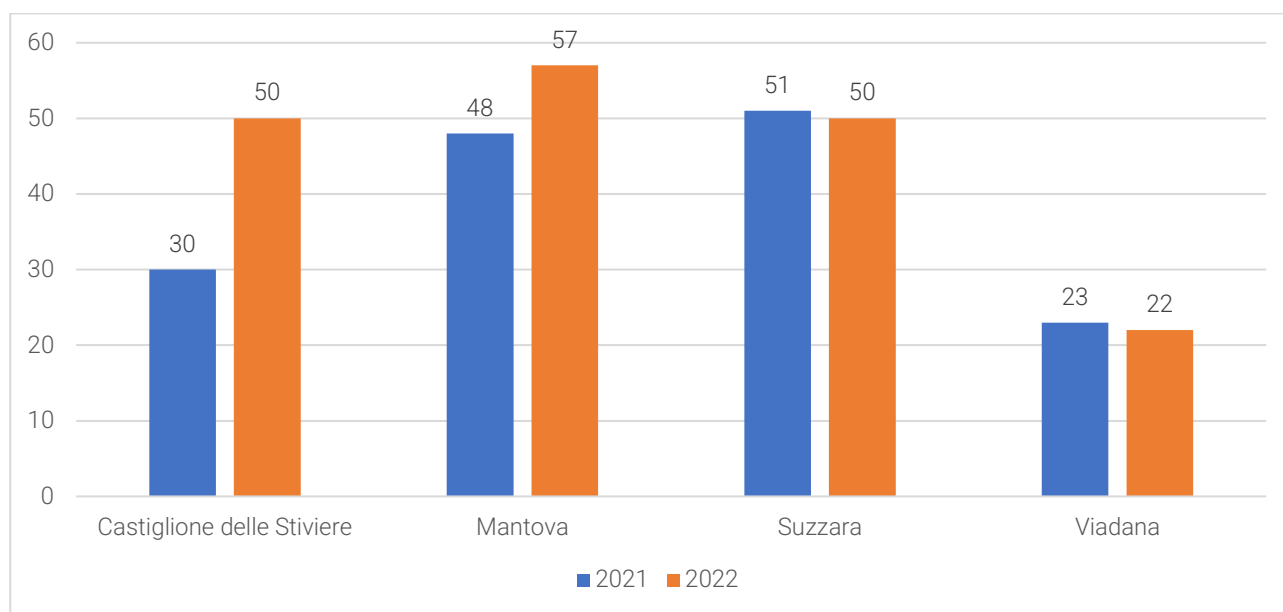


GRAFICO 2825. NUMERO DI TIROCINI ATTIVATI PER CENTRO IMPIEGO - ANNO 2021-2022

4.4.1 Grado di successo del servizio

Il grado di successo viene misurato considerando il numero di persone che, concluso il percorso formativo previsto dal tirocinio, sono state assunte entro sei mesi, tenuto conto della possibilità che l'inserimento lavorativo sia avvenuto nella stessa azienda ospitante oppure presso un'altra azienda.

Per il 2022 la percentuale di successo è pari al 75%: i tirocini conclusi nell'anno, infatti, sono 91 e di questi ben 69 sono sfociati in un'occupazione per i tirocinanti.

Dall'analisi degli avviamenti registrati entro sei mesi dalla conclusione del tirocinio, si evince che la maggior parte delle assunzioni è avvenuta con un contratto di apprendistato, il 47% del totale, il 38% con un contratto a tempo determinato e il 12% con contratto a tempo indeterminato.

Si rileva, quindi, che più della metà dei tirocinanti (59%) con un contratto di lavoro stabile.

Contratto	%
Apprendistato professionalizzante	47%
Lavoro a tempo determinato	38%
Lavoro a tempo indeterminato	12%
Tirocinio	4%

TABELLA 25. VALORI PERCENTUALI DEGLI AVVIAMENTI DELLE PERSONE A CUI È STATO ATTIVATO IL SERVIZIO DI TIROCINIO AL LAVORO ENTRO 6 MESI DALLA CONCLUSIONE DEL SERVIZIO NEL 2022 PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO

4.5 Preselezione (incontro domanda/offerta di lavoro)

Il servizio si rivolge sia ai lavoratori sia alle aziende e svolge una funzione di intermediazione tra la richiesta di professionalità espressa dalle imprese e le competenze e disponibilità di chi cerca lavoro. Si attiva con una richiesta di personale da parte dell'azienda che definisce il profilo professionale ricercato e i relativi requisiti: il Centro per l'Impiego, quindi, effettua la selezione di candidati dalla banca dati e ne verifica la disponibilità.

L'azienda ha, inoltre, l'opportunità di pubblicare la ricerca sul portale online in chiaro (contatto diretto tra candidato e impresa) oppure in forma anonima: in questo caso l'ufficio dedicato alla preselezione raccoglie e verifica le autocandidature.

Entro sette giorni dalla richiesta il Centro per l'Impiego procederà a segnalare all'azienda la rosa completa dei candidati rispondenti al profilo richiesto.

Nel 2022 i Centri per l'Impiego provinciali hanno gestito 611 vacancy (richieste di personale) per un totale di 977 posti di lavoro.

CPI	N. vacancy	N. posti
Castiglione delle Stiviere	176	272
Mantova	225	412
Suzzara	97	120
Viadana	113	173
Totale	611	977

TABELLA 26. NUMERO DI VACANCY E NUMERO DI POSTI VACANTI PER CENTRO IMPIEGO - ANNO 2022

La maggior parte delle aziende che si sono rivolte al servizio di preselezione svolgono la propria attività nel settore Commercio e servizi e contano 338 vacancy, mentre sono 165 le vacancy appartenenti ad aziende del settore industriale; le intermediazioni legate al settore delle costruzioni sono 70, mentre le aziende agricole utilizzano canali differenti per ricercare personale.

CPI	Agricoltura	Commercio e servizi	Costruzioni	Industria
Castiglione delle Stiviere	6	86	25	59
Mantova	3	134	24	45
Suzzara	1	47	15	34
Viadana	6	71	6	27
Totale	16	338	70	165

TABELLA 2720. NUMERO DI VACANCY PER CENTRO IMPIEGO E PER SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA DELL'AZIENDA ESCLUSI I N.D. - ANNO 2022

Analizzando le vacancy si evidenzia che i profili professionali maggiormente ricercati dalle aziende sono da ricondurre alla macroarea “personale non qualificato” e in particolare sono richiesti pulitori di locali e personale addetto all’imballaggio e al magazzino.

In ordine di frequenza di competenze richieste, segue l’area “Artigiani, operai specializzati e agricoltori” e, in particolare, elettricisti e installatori di impianti elettrici; quindi, l’area “Professioni qualificate nelle attività commerciali” con la prevalenza di addetti alla cottura e preparazione cibi e commessi di negozio; a seguire le “Professioni intermedie (tecnici)” con una forte richiesta di contabili.

Presenti ma meno ricercati i profili professionali di analista programmatore, consulente fiscale e sviluppatore software.

Qualifica	N. posti
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	168
Conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili e operatori di montaggio industriale	131
Personale non qualificato	259
Professioni esecutive relative amministrazione e gestione	104
Professioni intellettuali, scientifiche e di elaborazioni speciali	12
Professioni intermedie (tecnici)	148
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	155
Totale	977

TABELLA 2821. NUMERO DI POSTI PER QUALIFICA PROFESSIONALE - ANNO 2022

4.5.1 Grado di successo

Abbiamo considerato l'efficacia del servizio di preselezione misurando il numero di assunzioni dei candidati segnalati dai Centri per l'Impiego alle aziende a fronte di una richiesta di personale.

Sono stati presi in considerazione tutti i lavoratori segnalati incrociandoli con le comunicazioni obbligatorie di assunzione nei 6 mesi successivi alla segnalazione e risulta che di questi lavoratori l'86% ha successivamente trovato un'occupazione (843 persone assunte su 973 inviate alle aziende almeno una volta nel 2022). Il dato dà conto anche della maggior probabilità di trovare occupazione per quanti entrano in un circolo positivo di attivazione alla ricerca del lavoro anche attraverso la consultazione dei portali e la candidatura mirata.

Il risultato più interessante è, in effetti, il numero di persone segnalate e poi assunte proprio presso le aziende che hanno usufruito del servizio di preselezione; nell'anno 2022 è pari a 70. Rapportando questo dato al numero di posti vacanti a disposizione si ha una **percentuale di successo del 14%**.

Indagando più nel dettaglio le assunzioni delle persone segnalate assunte presso le aziende per la quale è stata effettuata la preselezione, si osserva che la maggior parte degli avviamenti (70%) sono avvenuti con un contratto a tempo determinato, l'11% con un contratto di lavoro a tempo indeterminato, il 7% con un contratto di apprendistato, mentre il restante 12% sono attivazioni di tirocini extracurricolari.

Contratto	%
Lavoro a tempo indeterminato	8%
Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere	5%
Lavoro a tempo determinato	64%
Tirocinio	14%

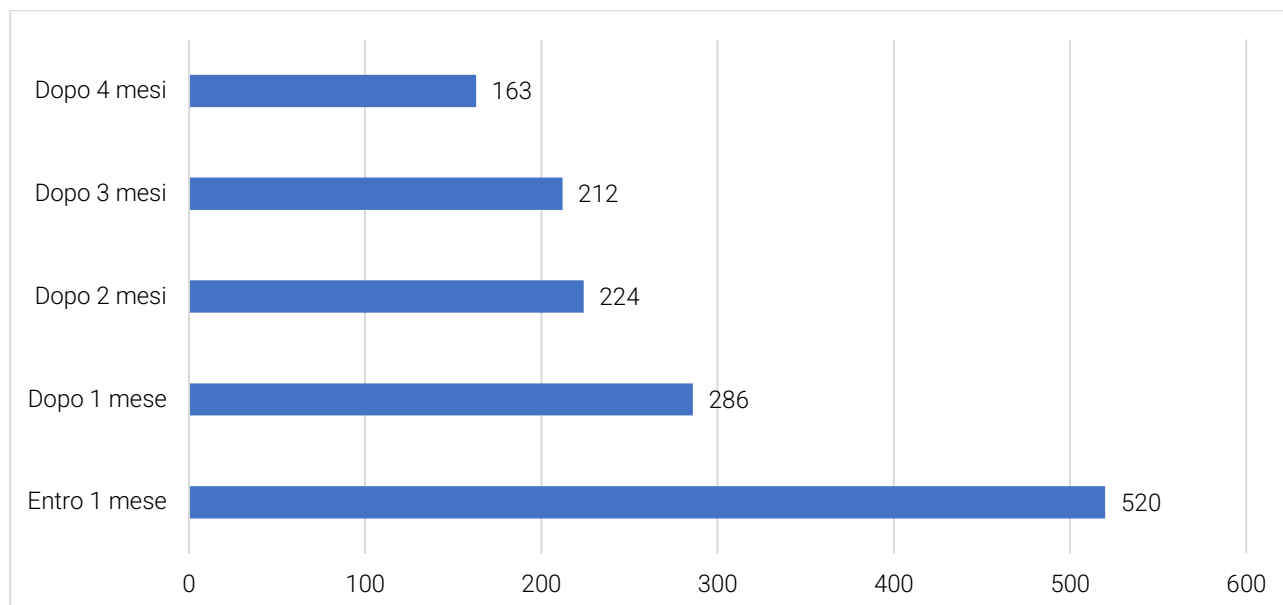
TABELLA 2922. VALORI PERCENTUALI DELLE ASSUNZIONI DELLE PERSONE SEGNALATE ASSUNTE PRESSO LE AZIENDE PER LA QUALE È STATA EFFETTUATA LA PRESELEZIONE NEL 2022 PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO

4.6 Assunzioni a seguito di servizi erogati dal cpi

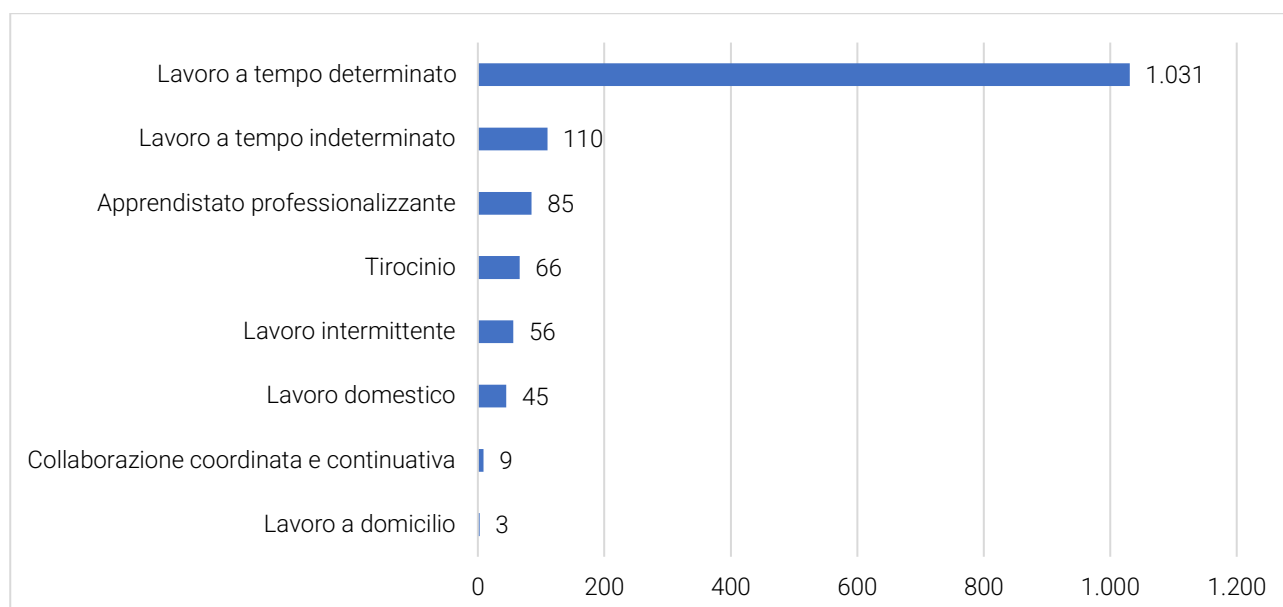
Al fine di consolidare la convinzione che l'attivazione di chi sta cercando lavoro promuova un atteggiamento positivo ed innesti un circolo virtuoso che ne aumenta l'occupabilità, intendiamo analizzare anche la dimensione dei tempi di inserimento lavorativo successivi alla partecipazione attiva dei disoccupati ai servizi dei Centri per l'impiego.

Nel 2022 sono stati erogati servizi di politica attiva a 3.067 persone, di cui hanno trovato un'occupazione entro 5 mesi dall'erogazione del servizio in 1.406, equivalente al 46%.

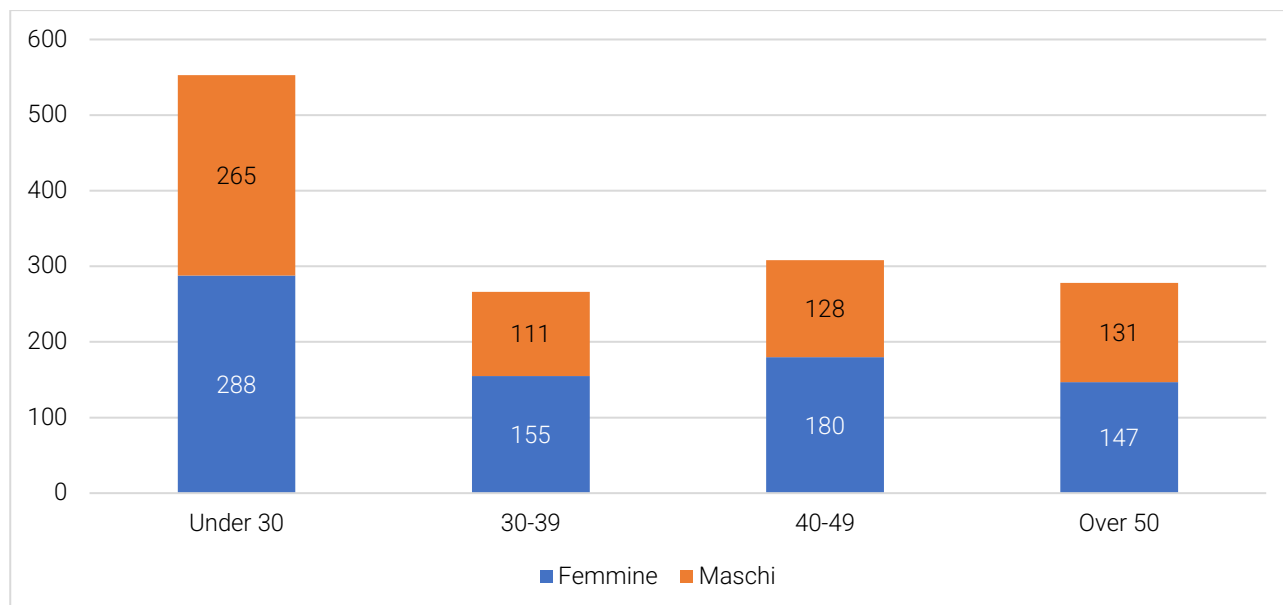
Nello specifico, verificando il periodo a partire dalla data di erogazione di un servizio del CPI a quella di assunzione, si può osservare che il 37% delle persone si è occupata entro 1 mese, il 20% dopo 1 mese, il 16% dopo 2 mesi, il 15% dopo 3 mesi e il 12% dopo 4 mesi.



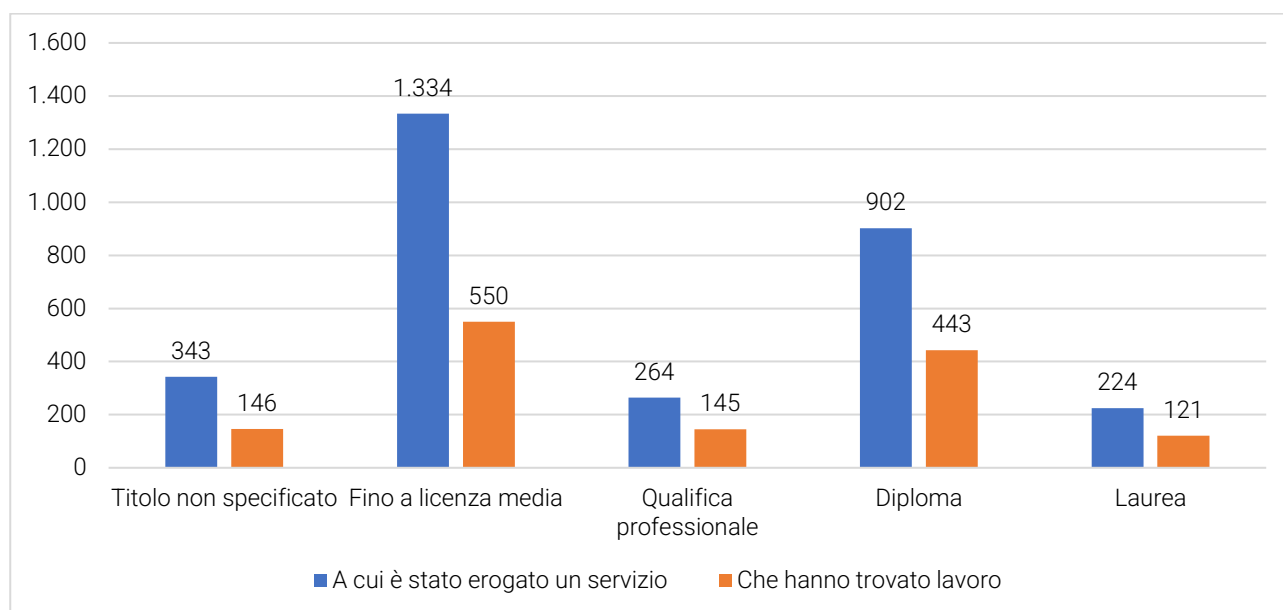
Analizzando il tipo di contratto sottoscritto si osserva che il 73% delle persone è stata assunta con contratto a tempo determinato, l'8% con un contratto a tempo indeterminato, il 6% con un contratto di apprendistato, il 4% un lavoro intermittente, mentre il 5% è stato inserito in un percorso di tirocinio.



Passando ad un'analisi anagrafica delle persone che si sono occupate entro 5 mesi dalla partecipazione ad un servizio erogato dal CPI, si evidenzia che sono in maggioranza under 30 (39%) e che i 30-39, i 40-49 e gli over 50 vengono rappresentati rispettivamente per il 19%, 22% e 20%.



Osservando il titolo di studio posseduto, risulta che più della metà dei laureati (55%) e dei possessori di qualifica professionale (56%) a cui è stato erogato un servizio del CPI ha trovato lavoro entro 5 mesi dall'erogazione. Per quanto riguarda i diplomati risulta che la metà di loro ha trovato un'occupazione entro i 5 mesi dall'erogazione del servizio. Mentre per i possessori di licenza media risulta che il 41% di loro ha trovato un'occupazione a seguito dell'erogazione di un servizio.



5 I DATI DELL'UFFICIO COLLOCAMENTO MIRATO

La governance del collocamento mirato, a seguito dei decreti attuativi inerenti al Jobs Act, risulta in capo a Regione Lombardia che, a sua volta, ha delegato ogni singola Provincia a presidiare l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità ai sensi di quanto disciplinato dalla legge n. 68/99 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili".

Nella fattispecie, il Collocamento Mirato della Provincia di Mantova, è l'ufficio che detiene la responsabilità strategica delle politiche orientate all'inserimento al lavoro della persona con disabilità e la cui competenza si estende su tutto il territorio provinciale.

Il ruolo del Collocamento Mirato, in tema di disabilità e lavoro, deve essere inteso in senso ampio comprendendo tutto il ciclo di integrazione lavorativa delle persone disabili incrementando, attraverso l'utilizzo di servizi integrati altamente personalizzabili, non solo l'occupazione ma anche l'occupabilità dei soggetti coinvolti.

L'Ufficio del Collocamento Mirato della Provincia di Mantova promuove e suggerisce al territorio le linee di indirizzo in materia di lavoro e disabilità, svolgendo un importantissimo ruolo di coordinamento e orientamento degli enti e servizi provinciali verso il comune obiettivo dell'inserimento al lavoro. In sintesi, l'ufficio del Collocamento Mirato è un insieme di servizi e strumenti utili all'azienda e alla persona per un inserimento lavorativo personalizzato basato sull'analisi dei posti di lavoro e sulle capacità delle persone, sulle forme di incentivo economico ai datori di lavoro che assumono, sull'integrazione di sistemi e strumenti eterogenei per la presa in carico e l'accompagnamento in azienda, sulla risoluzione di problemi inerenti il posto di lavoro, l'ingresso e la permanenza in azienda.

Nell'anno 2022 si sono iscritte alle Liste del Collocamento Mirato 472 persone, registrando una variazione percentuale rispetto al 2021 (quando gli iscritti erano stati 352) di +35%. Se a queste persone si aggiungono anche quelle che hanno ricevuto un aggiornamento dello stato occupazionale o dello stato iscrizione, si arriva a quota 684 persone, rispetto alle 572 dell'anno precedente.

Analizzando anagraficamente gli iscritti al collocamento mirato in provincia di Mantova nel 2022 si nota come la classe di età over 50 sia quella con la maggiore frequenza (191 iscritti), seguita da quella di età compresa tra i 40-49 anni (125 iscritti), quindi gli under 30 con 87 iscritti e infine i 30-39enni con 67 iscritti.

In generale sono più gli uomini ad iscriversi che le donne, nel 2022 se ne sono iscritti 250 su 470 totali e per tutte le classi di età gli uomini sono in maggioranza sulle donne.

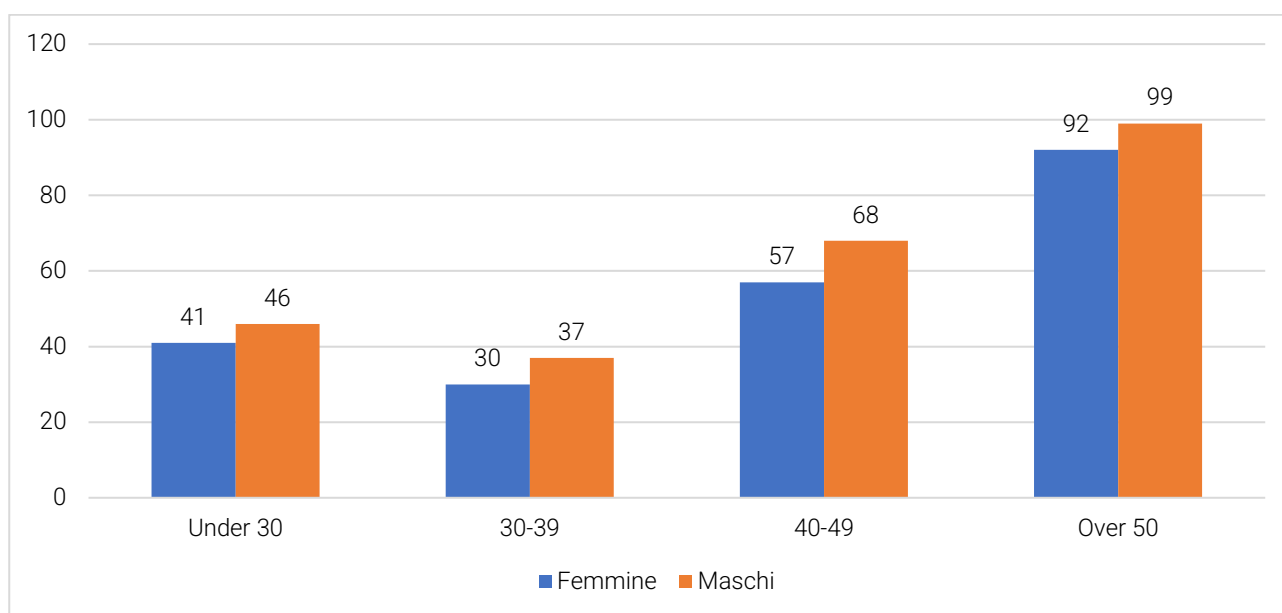


GRAFICO 3326. PERSONE CHE SI SONO ISCRITTE AL COLLOCAMENTO MIRATO DELLA PROVINCIA DI MANTOVA PER CLASSE DI ET  E SESSO - ANNO 2022

Il distretto che registra il maggior numero di iscrizioni   Mantova con il 40% degli iscritti totali, segue Guidizzolo con il 19%, Suzzara e Asola con il 12%, Viadana con il 9% e Ostiglia con il 7%.

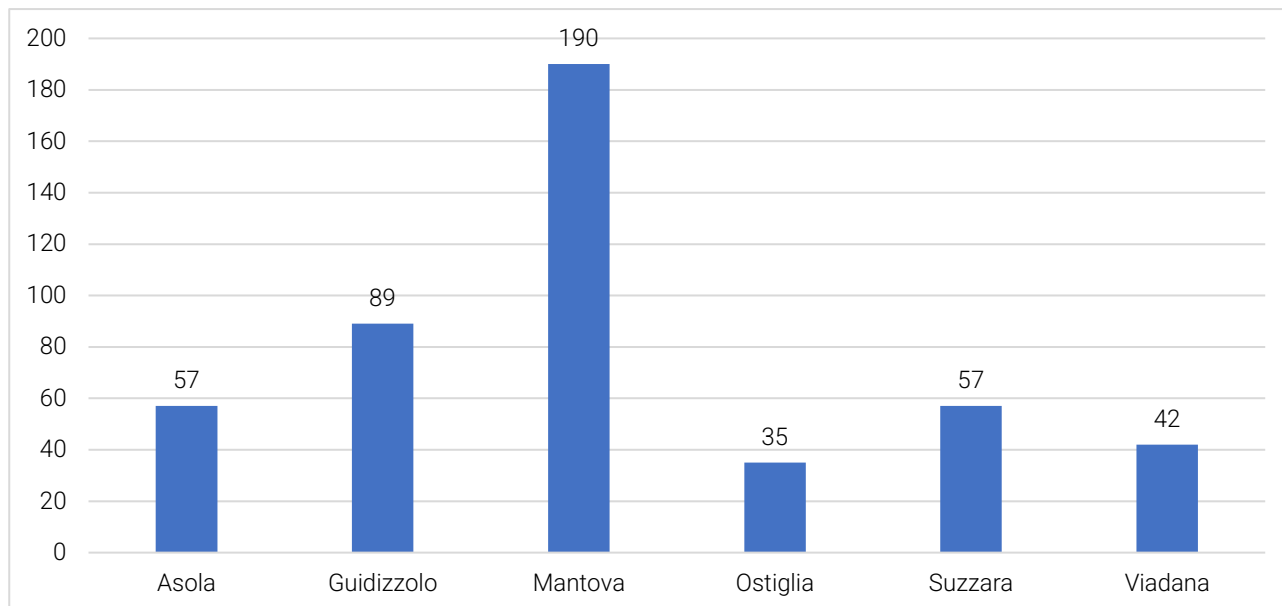


GRAFICO 3427. PERSONE CHE SI SONO ISCRITTE ALLE LISTE DEL COLLOCAMENTO MIRATO, PER DISTRETTO - ANNO 2022

Continuando l'analisi degli iscritti per la prima volta e andando ad indagare la variabile "titolo di studio" osserviamo che la maggior parte degli iscritti ha conseguito come titolo di studio "fino alla licenza".

media” (con prevalenza di iscritti uomini); le donne iscritte superano gli uomini per tutti i restanti titoli di studio: qualifica professionale, diploma e laurea.

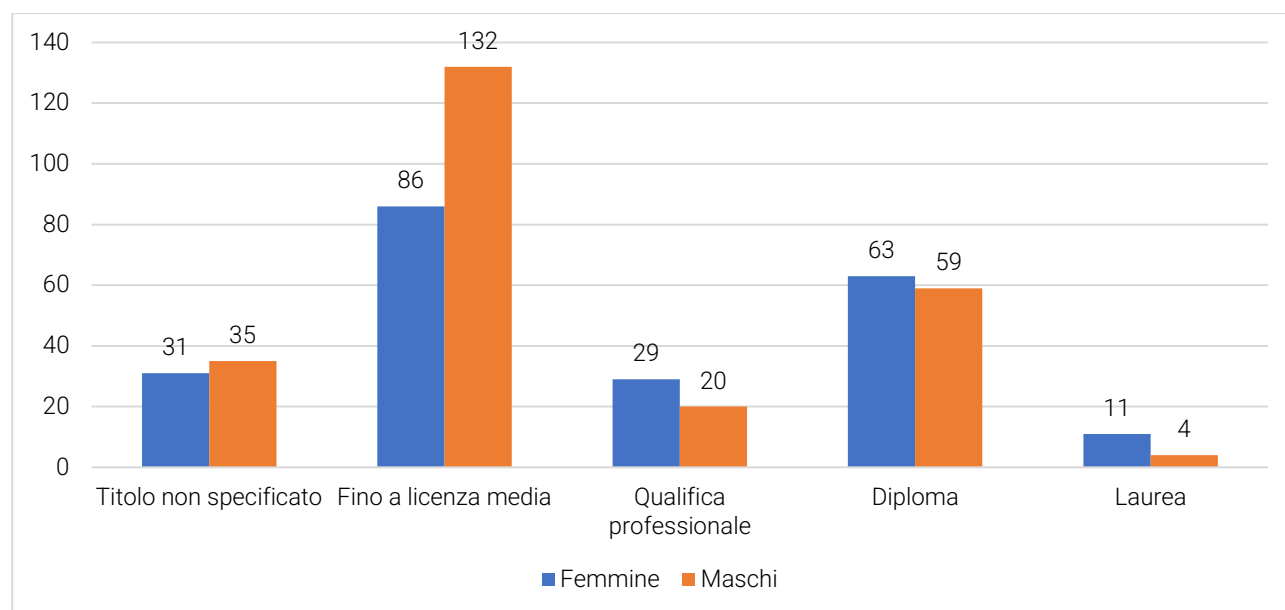


GRAFICO 3528. PERSONE CHE SI SONO ISCRITTE ALLE LISTE SPECIALI DEL COLLOCAMENTO MIRATO, PER TITOLO DI STUDIO E SESSO - ANNO 2022

Analizzando gli iscritti nel 2022 dal punto di vista del grado di disabilità, il tipo di minorazione e la tipologia di invalidità, risulta che più della metà delle persone che si sono iscritte (esattamente il 63%) ha un grado di disabilità che va dal 33% al 67%; quasi la totalità di loro (il 97%) risulta essere un invalido civile e per quanto riguarda il tipo di minorazione, il 71% risulta avere una minorazione fisica.

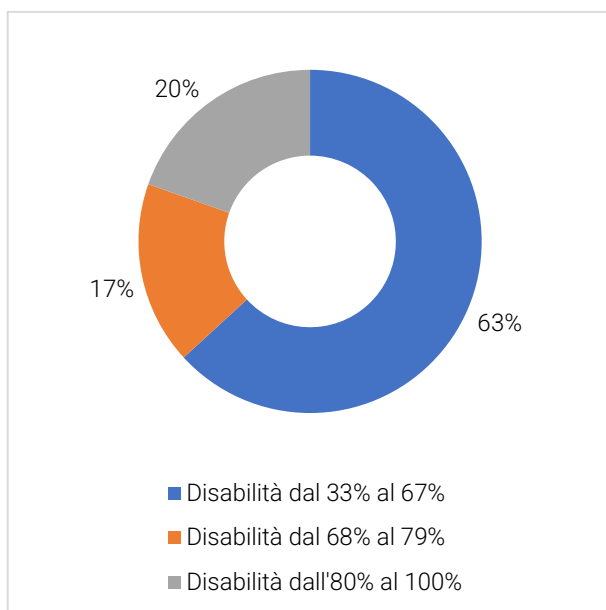


GRAFICO 29. PERSONE CHE SI SONO ISCRITTE ALLE LISTE SPECIALI DEL COLLOCAMENTO MIRATO PER GRADO DI DISABILITÀ – ANNO 2022

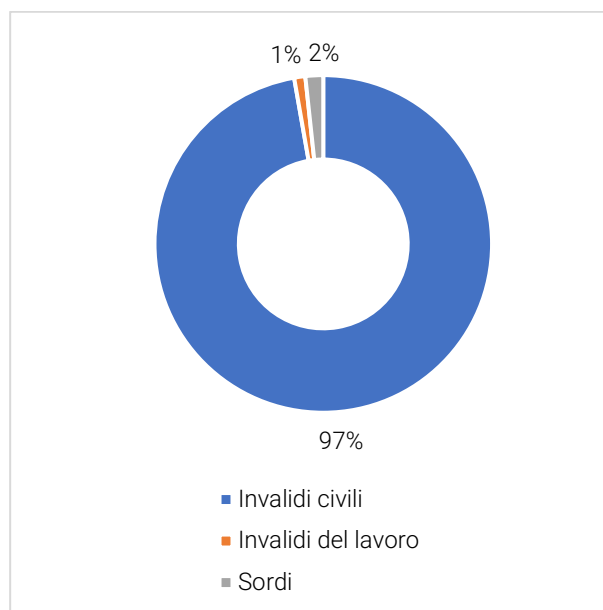


GRAFICO 30. PERSONE CHE SI SONO ISCRITTE ALLE LISTE SPECIALI DEL COLLOCAMENTO MIRATO PER TIPOLOGIA DI INVALIDITÀ- ANNO 2022

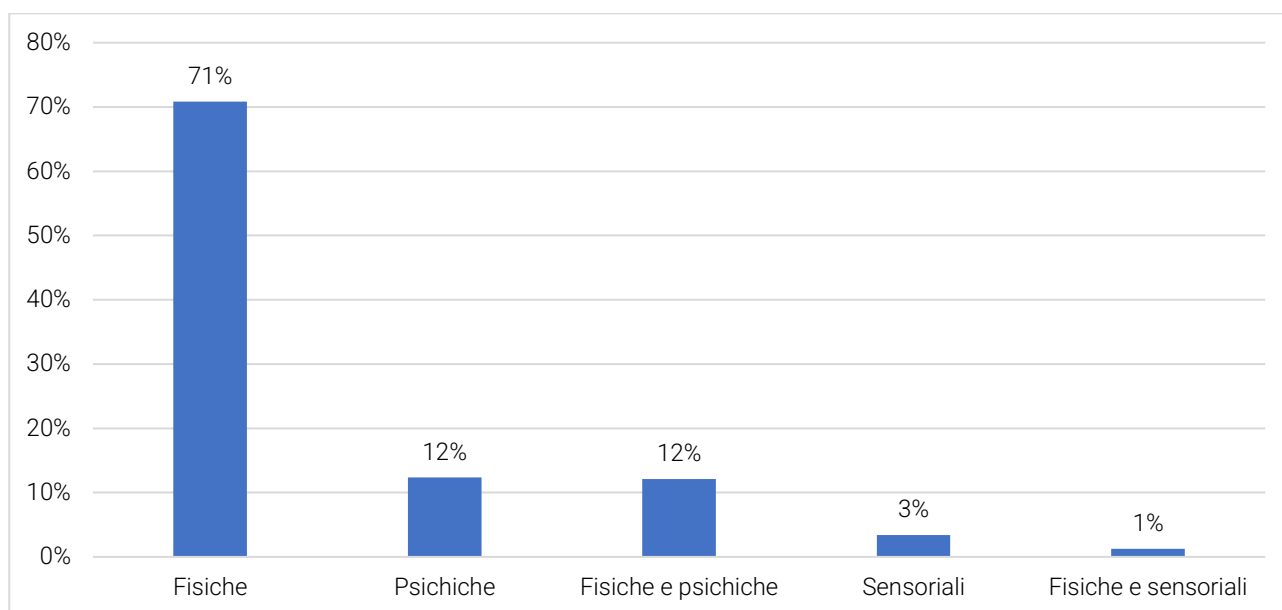


GRAFICO 31. PERSONE CHE SI SONO ISCRITTE ALLE LISTE SPECIALI DEL COLLOCAMENTO MIRATO PER TIPO DI MINORAZIONE – ANNO 2022

L'ufficio del Collocamento Mirato offre alle persone con disabilità che si sono iscritte alle liste delle legge 68/99 e che cercano un lavoro i seguenti servizi:

- Accoglienza ed informazione
- PSP (Patto di Servizio Personalizzato)
- Redazione CV

- Colloquio specialistico
- Consultazione dell'elenco delle aziende obbligate alle assunzioni
- Preselezione ai fini della copertura delle posizioni lavorative vacanti presso le aziende che vogliono o che devono assumere anche ai fini della copertura della quota di riserva di personale prevista dalla legge 68/99
- Presa in carico integrata con i servizi territoriali per la definizione di un progetto personale e professionale

I dati relativi ai servizi sono stati calcolati sugli iscritti totali alle Liste del Collocamento Mirato nell'anno di riferimento.

A fine anno (31 dicembre 2022) lo stock delle persone iscritte alle liste del Collocamento Mirato risultavano essere 2.732.

5.1 Il colloquio specialistico

Il colloquio specialistico è lo strumento principale attraverso il quale gli operatori profilano l'occupabilità della persona con disabilità orientandone le scelte per la ricerca del lavoro. Il servizio viene erogato esclusivamente su appuntamento e solo se in possesso della documentazione sociosanitaria utile a verificare le residue capacità lavorative delle persone iscritte.

Il colloquio ha una durata di circa 60 minuti e durante il suo svolgimento si accertano le disponibilità e capacità della persona utili alla ricerca di un posto di lavoro.

Nel 2022, rispetto all'anno precedente si è registrato un aumento dei colloqui specialistici: se nel 2021 gli operatori dell'Ufficio Collocamento Mirato hanno erogato 324 colloqui, **nel 2022 ne sono stati erogati 424**, registrando una variazione percentuale pari a +31%.

Anni	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic	Totale
2021	28	19	32	38	30	14	23	16	31	38	36	19	324
2022	70	51	13	27	42	38	29	29	39	38	29	19	424

TABELLA 3023. COLLOQUI SPECIALISTICI PER MESE - ANNO 2021, 2022

Il servizio viene erogato prevalentemente agli iscritti over 50 e senza particolari differenze tra uomini e donne. In particolare, la differenza di genere si nota nelle due classi d'età intermedie. Si sono presentate al colloquio più femmine che maschi di età compresa tra i 30 e i 39 anni mentre per la classe di età successiva la maggioranza è stata maschile.

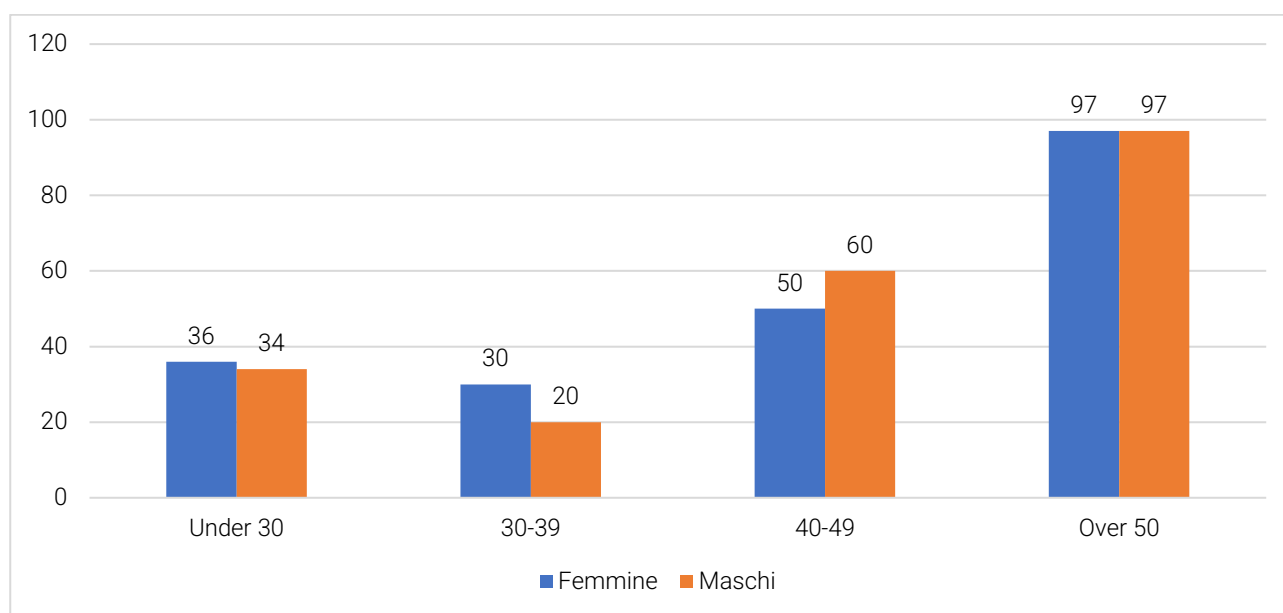


GRAFICO 3632. COLLOQUI SPECIALISTICI EROGATI PER CLASSE DI ET  E SESSO - ANNO 2022

5.2 Il servizio di preselezione

Il servizio di preselezione promuove l'incontro domanda e offerta, analizzando i fabbisogni professionali delle aziende soggette agli obblighi derivanti dalla legge n. 68-99 e le professionalit  delle risorse iscritte al Collocamento Mirato.

L'Ufficio Collocamento Mirato offre l'opportunit  alle persone che sono state colloquate di essere inserite per colloqui di lavoro nelle rose di candidati estrapolati per quelle aziende che richiedono determinati profili e qualifiche professionali. L'azienda, verificata la professionalit  dei candidati in sede di colloquio aziendale, valuta la professionalit  pi  adatta da inserire, fornendo una restituzione degli esiti dei colloqui, con indicazione delle motivazioni di idoneit /inidoneit  alla Provincia di Mantova.

Nel 2022 sono state 177 le richieste di preselezione di personale con disabilit  da parte delle aziende, +5% rispetto al 2021. Il mese nel quale sono pervenute pi  richieste nel 2022   febbraio con 27 richieste, mentre quello in cui ne sono pervenute meno   dicembre con 9 richieste.

Anni	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic	Totale
2021	10	14	9	8	12	16	19	4	25	15	14	23	169
2022	14	27	14	19	14	14	11	10	10	22	13	9	177

TABELLA 3124. PRESELEZIONI RICHIESTE DALLE AZIENDE - ANNO 2022,2021

Rispetto alle richieste pervenute al Collocamento Mirato i settori in cui   pi  richiesto personale disabile sono "Commercio e Servizi" e "Industria", mentre la qualifica pi  richiesta   quella del "personale non qualificato".

Qualifica	Agricoltura	Commercio e servizi	Costruzioni	Industria	Totale
Artigiani, operati specializzati e agricoltori	0	1	0	1	2
Conduttori di impianti, operatori di macchinari e di montaggio industriale	0	2	0	4	6
Personale non qualificato	0	49	0	14	63
Professioni esecutive rel. amministrazione e gestione	0	32	1	13	46
Professioni intellettuali, scientifiche e di el. speciali	0	1	0	0	1
Professioni intermedie (tecnici)	0	7	1	29	37
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	0	21	0	1	22
Totale	0	113	2	62	177

TABELLA 3225. PRESELEZIONI RICHIESTE DALLE AZIENDE, PER QUALIFICA RICHIESTA E SETTORE DELL'AZIENDA - ANNO 2022

5.3 I servizi alle aziende

Per incentivare l'occupazione risulta fondamentale il costante dialogo che l'Ufficio ha con le aziende della provincia di Mantova, con i consulenti del lavoro e con le associazioni dei datori di lavoro per la continua verifica delle posizioni lavorative che si rendono disponibili presso le aziende stesse ai fini della copertura della quota di riserva prevista dalla legge 68/99.

L'erogazione dei servizi alle aziende mira, inoltre, a fare in modo che anche per i datori di lavoro si prospetti un approccio culturalmente diverso: considerare i lavoratori disabili risorse e non solo un obbligo occupazionale.

Alle aziende l'Ufficio offre:

- Consulenza e supporto per gli adempimenti amministrativi;
- Rilevazione delle mansioni disponibili per un'attenta analisi del posto di lavoro;
- Servizio di preselezione;
- Promozione delle convenzioni art.11 Legge 68/99 e analisi dello stato di avanzamento;
- Promozione delle convenzioni art.14 del D.Lgs 276/2003 e analisi dello stato di avanzamento;
- Informazione sulle opportunità di volta in volta promosse dall'Ufficio per agevolare l'inserimento della persona disabile.
- Opportunità di confronto in merito alla risoluzione di criticità emerse nel corso del rapporto di lavoro con la risorsa inserita ex legge 68-99
- Incentivi all'assunzione e al mantenimento del posto di lavoro
- Contributi al tirocinio

Si riporta di seguito, a titolo esemplificativo del lavoro svolto con il mondo datoriale, le numerosità dei documenti rilasciati dall'Ufficio su richiesta delle aziende per gli anni 2021 e 2022

Tipo di documento	2021	2022
Documento di computo	121	154
Documento di convenzione	103	147
Documento di diniego	35	51
Documento di esonero	73	68
Documento di nulla osta	327	384
Documento di sospensione	6	42
Documento di verifica di ottemperanza	723	746

TABELLA 3326. DOCUMENTI RILASCIATI DAL COLLOCAMENTO MIRATO SU RICHIESTA DI AZIENDE ED ENTI - ANNO 2021, 2022

6 MISMATCH TRA DOMANDA E OFFERTA DI 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 (Cruschetto 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.

6.1 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%. Gli operai specializzati risultano essere la terza professione più richiesta con la difficoltà di reperimento più alta, pari al 60%.

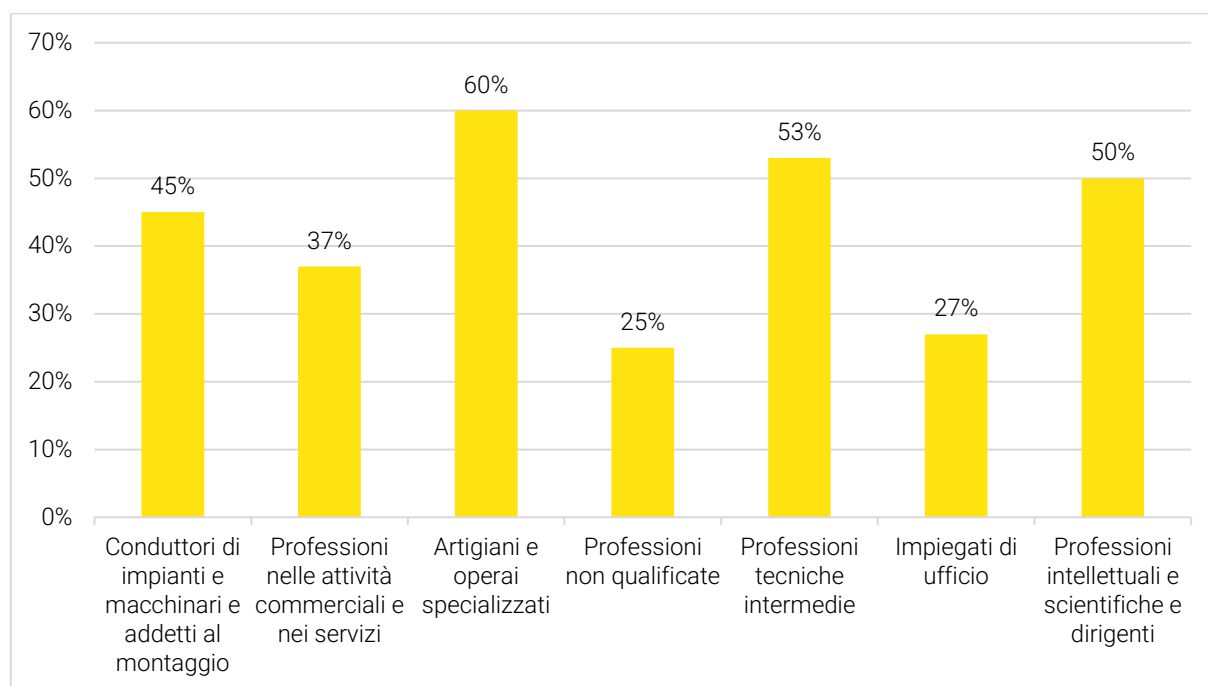


GRAFICO 33. Difficoltà di reperimento indicata sull'indagine Excelsior 2022 per la provincia di Mantova

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.

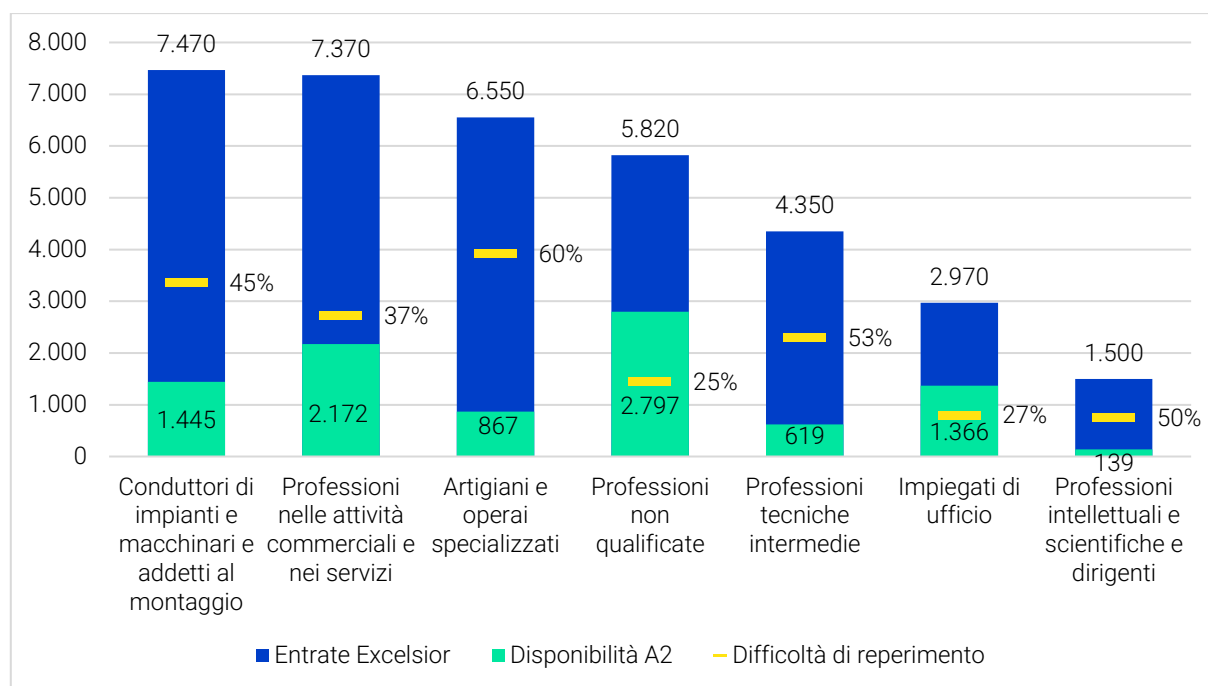


GRAFICO 34. Entrate previste dall'indagine Excelsior (Domanda) con la relativa difficoltà di reperimento a confronto con le disponibilità professionali (Offerta)

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%.

6.2 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%.

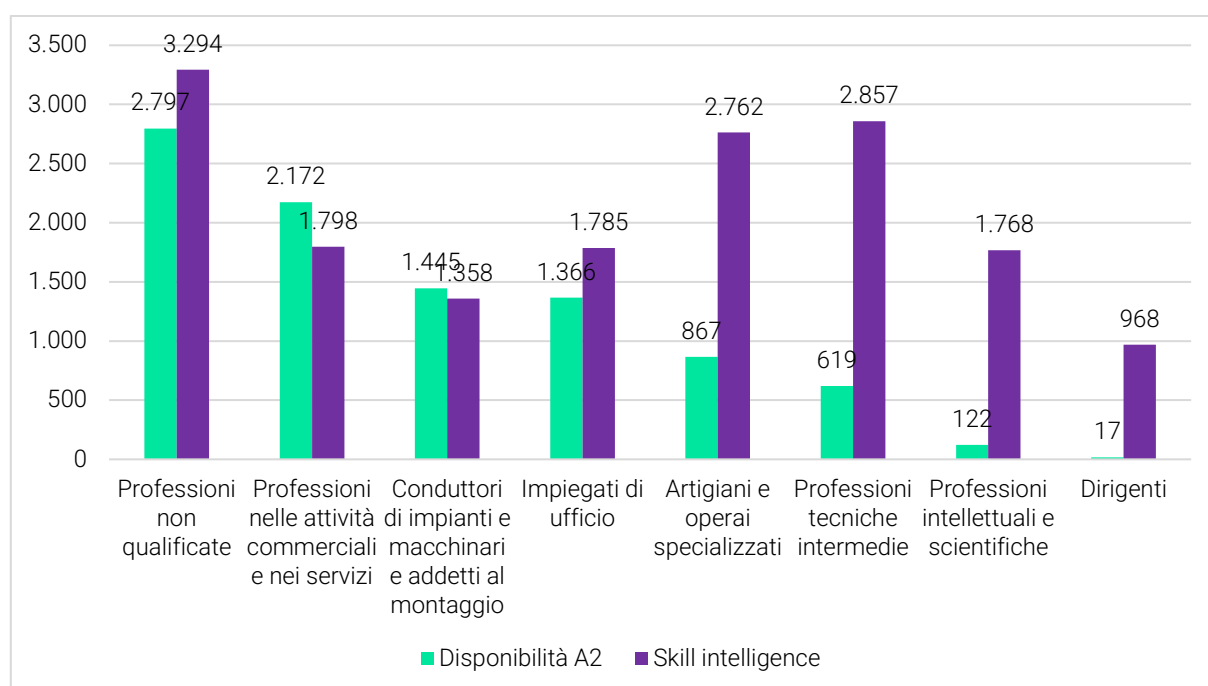


GRAFICO 35. CONFRONTO TRA LE QUALIFICHE PROFESSIONALI RILEVATE DALLA PIATTAFORMA SKILL INTELLIGENCE (DOMANDA) E DICHIARATE COME DISPONIBILITÀ NEI COLLOQUI (OFFERTA)

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.

6.3 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).

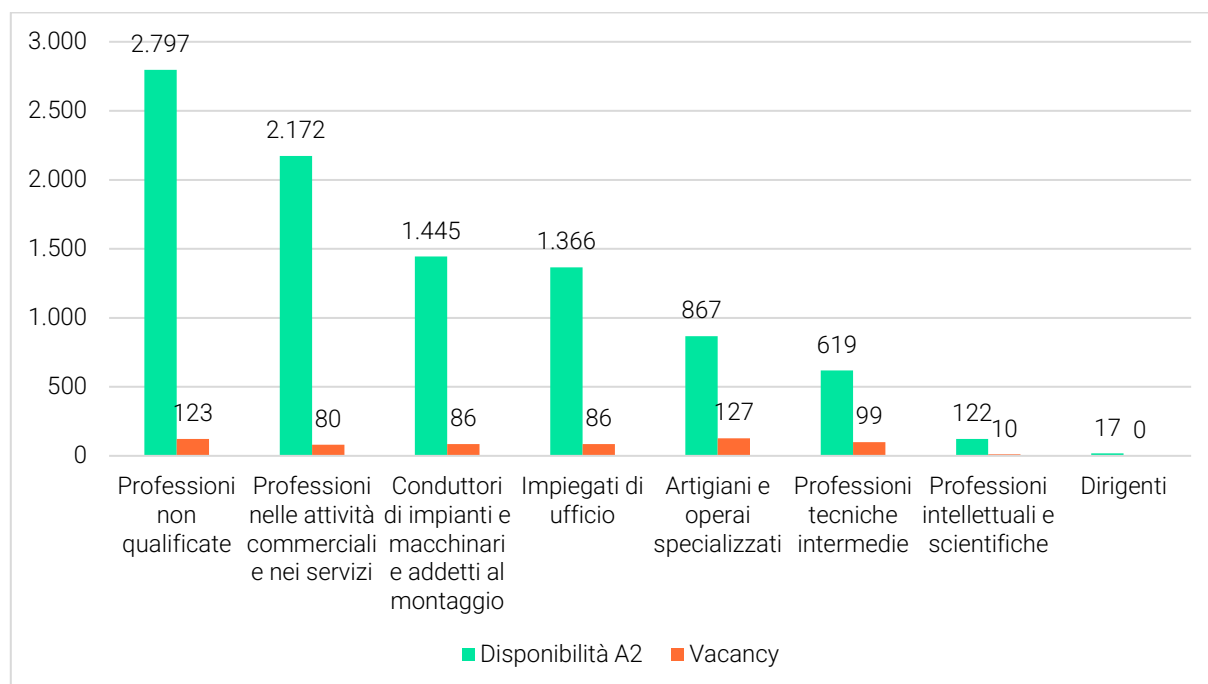


GRAFICO 36. CONFRONTO TRA LE QUALIFICHE PROFESSIONALI PUBBLICATE NELLE VACANCY (DOMANDA) E DICHIARATE COME DISPONIBILITÀ NEI COLLOQUI (OFFERTA)

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

marginale 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.

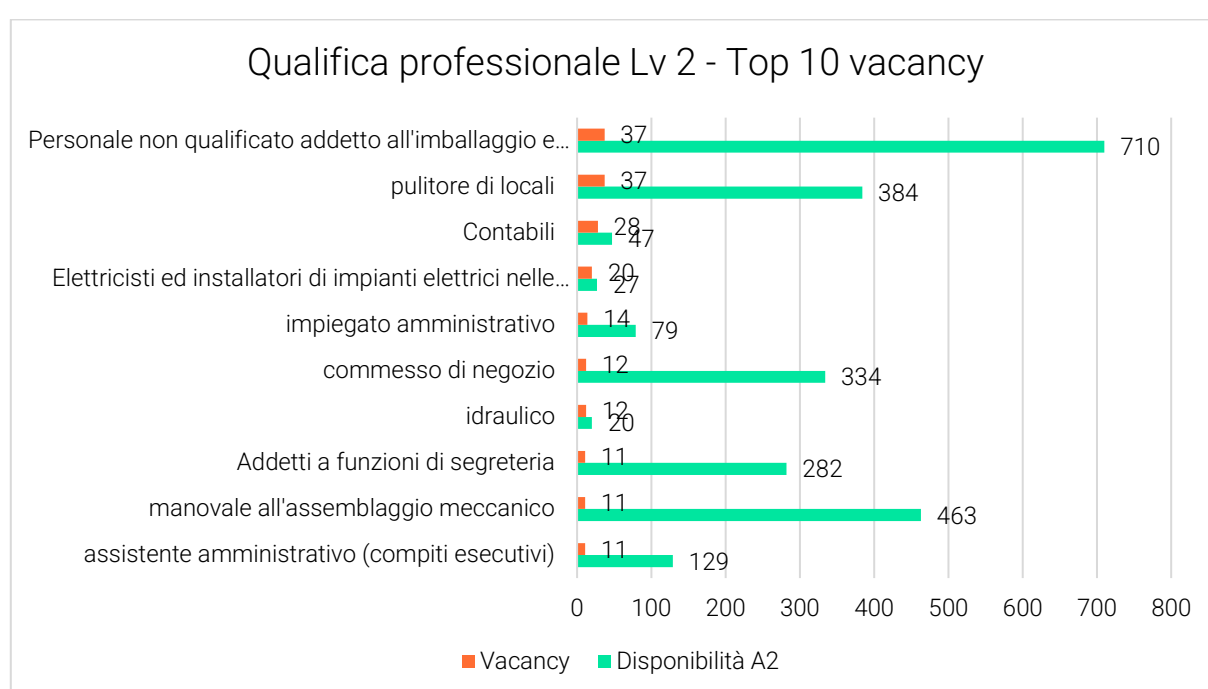


GRAFICO 37. CONFRONTO TRA LE QUALIFICHE PROFESSIONALI (LIVELLO 2 CLASSIFICAZIONE ISTAT) PUBBLICATE NELLE VACANCY (DOMANDA) E DICHIARATE COME DISPONIBILITÀ NEI COLLOQUI (OFFERTA)

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.