



Cofinanziato
dall'Unione europea



AMIF-2023-TF2-AG-CALL-04-LABOUR

OTTOBRE 2025

AMIL ALLIANCE MULTI-STAKEHOLDERS FOR MIGRANTS INTEGRATION AND LABOUR



Rapporto di ricerca: studi settoriali

Guida alla ricerca di opportunità occupazionali
partendo dai fabbisogni delle Imprese produttive



Speha Fresia
SOCIETÀ COOPERATIVA

Investire nel futuro del lavoro in Italia

Sommario

Premessa	3
Mercato del lavoro italiano e contesto europeo	5
Esplicitazione della metodologia e degli strumenti – l’Atlante del Lavoro	15
Esplicitazione della metodologia e degli strumenti – il Sistema Excelsior	22
Esplicitazione della metodologia e degli strumenti – <i>Labour Market Intelligence</i>	27
La sequenza funzionale	32
1. Individuare i settori di interesse	32
2. Individuare, per ciascun settore preso in analisi, i comparti di interesse	33
3. Individuare per i comparti di interesse le professionalità richieste	33
4. Selezionare le professioni di interesse	33
5. Per ogni professione individuata analizzare i fabbisogni in termini di vacancy	33
6. Individuare la relativa specificità professionale	34
6.1 La specificità professionale – comparto costruzioni	34
6.2 La specificità professionale – comparto commercio al dettaglio	44
6.3 La specificità professionale – comparto servizi di cura	51
6.4 La specificità professionale – comparto pulizie e disinfestazione	57
6.5 Considerazioni preliminari	63
7. Individuare le competenze richieste	65
La formazione a supporto dell’incontro tra domanda e offerta di lavoro	66
Il ruolo del cluster AMIL nell’ambito delle politiche attive per il lavoro	67
Spunti per innovazioni di processo e metodologiche	68
Biblio-Sitografia	69

Premessa

Il presente rapporto persegue l'obiettivo di definire una metodologia a supporto degli operatori per individuare opportunità lavorative coerenti con le caratteristiche individuali dei beneficiari diretti del progetto, nel nostro caso Cittadini di Paesi Terzi per promuoverne una maggiore occupabilità e l'inclusione sociale ed economica.

In modo più specifico, il progetto mira a promuovere l'impiego come mezzo di integrazione per persone nella condizione di rifugiati, richiedenti asilo, protezione sussidiaria, ex minori stranieri non accompagnati, con particolare attenzione alla condizione delle donne, per colmare il divario di genere nella migrazione, fornendo pari accesso alle informazioni e una specializzata informazione di genere.

Il presupposto necessario e sufficiente per dar seguito a questa metodologia è ovviamente l'attivazione di un percorso indispensabile di orientamento al lavoro: l'individuazione, in sintesi, delle caratteristiche del beneficiario, le sue attitudini, le sue propensioni, le competenze acquisite, le sue difficoltà personali, il suo contesto di riferimento.

Gli operatori coinvolti hanno sicuramente le competenze necessarie per attuare questo processo, ma spesso la difficoltà fondamentale resta l'individuazione delle Imprese disponibili a prendere in considerazione l'inserimento di questi beneficiari nel loro sistema produttivo.

Questa difficoltà, a nostro giudizio, è inscrivibile nelle seguenti problematiche:

- Le competenze degli operatori;
- La sensibilizzazione del Sistema Imprese;
- L'uso di una metodologia adeguata ai fabbisogni.

La portata di tale difficoltà è specificata di seguito.

Le competenze degli operatori

Gli Operatori che esercitano la funzione di orientatori hanno, nella stragrande maggioranza, una formazione professionale centrata sulla presa in carico del Beneficiario (pedagogisti, psicologi, operatori del sociale) e quindi scarsa dimestichezza con le problematiche inerenti al contesto lavorativo, con le dinamiche afferenti al mercato del lavoro, alle esigenze delle Imprese nel Territorio dove si opera, all'individuazione dei fabbisogni occupazionali.

Spesso questa problematica viene risolta tramite la costruzione di una rete di Imprese selezionata tramite la sensibilizzazione del sistema produttivo, sovente "occasionata" tramite la rete di conoscenze dei singoli operatori e delle società a cui fanno riferimento.

Condizione necessaria ma non sufficiente a ricoprire i fabbisogni che i Beneficiari esprimono.

È necessario quindi utilizzare un metodo che renda più efficiente l'attivazione del processo di inserimento, metodo gestibile da chi non ha una formazione specifica in campo economico.

La sensibilizzazione del Sistema Imprese

Il target dei beneficiari AMIL, inclusi nelle cosiddette "fasce deboli", ha di per sé difficoltà di inserimento lavorativo per pregiudizi sociali che costituiscono impedimenti rilevanti. Ad esempio, il piano d'azione UE 2021-2027 riconosce che le donne migranti affrontano barriere strutturali intersezionali legate al genere e allo stato

di migrante. Infatti, il tasso di occupazione è inferiore di 20 punti percentuali rispetto alle donne nazionali della UE (Dati Eurostat 2023).

Questa problematica è risolvibile operando per sensibilizzare il Sistema locale delle Imprese attraverso la costituzione mirata di reti funzionali. Azione su cui il progetto AMIL *Alliance Multi-stakeholders for Migrants Integration and Labour* si sta cimentando sperimentando l'utilizzo della metodologia MEIC (*Migrants Economic Integration Cluster*).

L'uso di una metodologia adeguata ai fabbisogni

Date le premesse, l'obiettivo di utilizzare un "metodo gestibile da chi non ha una formazione specifica in campo economico" sostanzia il presente Rapporto di Ricerca/Azione.

Parte dalla consapevolezza che esistono, sia negli strumenti prodotti dalla Commissione Europea, sia in tutti i Paesi membri, banche dati a disposizione degli Operatori utili all'individuazione dei fabbisogni occupazionali, all'individuazione delle vacancy, ai bisogni formativi, all'andamento del mercato del lavoro, alle problematiche dell'incontro domanda/offerta del lavoro.

Il lavoro centrale è stato quello di individuare le interazioni possibili tra le varie banche dati utilizzabili al fine di costruire uno strumento che correli le informazioni utilizzabili per chi cerca lavoro.

La chiave è correlare questa moltitudine di dati all'individuazione delle opportunità occupazionali creando un metodo implementabile di facile utilizzo.

La Ricerca/Azione

Il rapporto di ricerca studi settoriali non è una ricerca compilativa è una Ricerca/Azione quindi avrà ulteriori implementazioni. È **un rapporto in continuo aggiornamento** e frutto del lavoro di sperimentazione con gli Utenti e con le Imprese coinvolte dal Progetto AMIL.

È centrato sul caso Italia e funzionale al Progetto AMIL localizzato nel Territorio della Regione Lazio.

La metodologia utilizzata è trasferibile e adattabile in tutti i Paesi membri.

Per questa motivazione, il rapporto esplicita le fonti di informazione a cui fa riferimento, nella logica di condividere con i partner del Progetto l'adattabilità ai vari contesti territoriali.

Il lavoro fin qui realizzato ha comportato:

- a) L'individuazione e lo studio delle Fonti;
- b) La costruzione di un metodo di individuazione dei fabbisogni occupazionali;
- c) L'individuazione dei settori attrattivi;
- d) Lo studio dei settori individuati e dei relativi comparti produttivi di interesse;
- e) L'individuazione delle vacancy per ogni comparto produttivo individuato.

Il metodo proposto si basa sulla sequenzialità coerente delle seguenti azioni:

1. Individuazione delle problematiche generali del mercato del lavoro nel contesto del Territorio di riferimento e dei Settori di interesse;
2. Individuazione dei comparti d'interesse per Settore, in questo Rapporto approfondimento dei Settori delle Costruzioni, della Grande Distribuzione Organizzata e dei Servizi alle Imprese e alla Persona sulla

base dei dati raccolti ad oggi nella fase di orientamento con i beneficiari diretti e nell'attività di scouting delle opportunità occupazionali locale;

3. Individuazione delle professioni richieste;
4. Selezione delle professioni di interesse;
5. Analisi dei settori, dei fabbisogni occupazionali e delle vacancy per Settori/Territori con l'individuazione e l'esplicitazione della metodologia e degli strumenti utilizzati;
6. Individuazione delle specifiche competenze richieste per ogni professione individuata;
7. Implementazione dei necessari percorsi formativi attinenti alle competenze richieste.

In coerenza con la logica della ricerca/azione, il metodo viene utilizzato con i beneficiari coinvolti del Progetto, coinvolgendo direttamente gli operatori nella sperimentazione incrementando così di fatto i contenuti del rapporto.

Mercato del lavoro italiano e contesto europeo

Alcuni dati macroeconomici, con confronti nazionali ed europei

Il quadro complessivo del nostro paese come evidenziato dai vari rapporti degli enti di ricerca nazionali ed europei¹ indica per il 2023 un andamento in crescita in linea con gli altri paesi europei, benché manifesti alcune sfide specifiche, come la produttività e la riduzione della forza lavoro (600.00 persone) causata in parte dalla mancata sostituzione delle nuove generazioni sui pensionamenti, ma anche dall'incremento di giovani adulti, generalmente qualificati, emigrati all'estero.

Altro fattore cruciale è la non occupazione delle donne, il cui tasso è sempre stato tra i più bassi d'Europa. Come rileva lo studio condotto dal centro studi della Camera dei Deputati sull'occupazione femminile: «Nel contesto europeo, il tasso di occupazione femminile in Italia risulta essere – secondo dati relativi al IV trimestre 2022 - quello più basso tra gli Stati dell'Unione europea, essendo di circa 14 punti percentuali al di sotto della media UE: il tasso di occupazione delle donne di età compresa tra i 20 e i 64 anni è stato, infatti, pari al 55 per cento, mentre il tasso di occupazione medio UE è stato pari al 69,3 per cento». A ciò si aggiunga che una donna su cinque fuoriesce dal mercato del lavoro a seguito della maternità².

Come illustra il Rapporto Annuale di Banca d'Italia sulle economie regionali del 2024³ su dati del 2023, il mercato del lavoro del Lazio ha segnato un incremento dell'occupazione «per il terzo anno consecutivo, superando il livello pre-pandemia: la crescita è stata del 2,3 per cento, una dinamica in linea con quella dell'anno precedente e di poco più elevata della media nazionale (fig. 3.1 e tav. a3.1). Il tasso di occupazione nella classe di età 15-64 anni è salito dal 61,8 al 63,2 per cento, rimanendo superiore a quello dell'Italia.»

¹ In questa panoramica faremo riferimento ai dati ISTAT ed EUROSTAT, agli studi condotti da EURES, Banca d'Italia, ANPAL, Sistema Excelsior, Unioncamere, CEDEFOP come analiticamente riportato in seguito nelle note.

² Camera dei Deputati, Servizio Studi, *Le politiche pubbliche italiane. L'occupazione femminile*, dicembre 2023, 3.

³ BANCA D'ITALIA EUROSISTEMA, *Economie Regionali. L'economia nel Lazio. Rapporto annuale*, Roma 2024, 27. Consultabile al seguente indirizzo: <https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/economie-regionali/2024/2024-0012/index.html>

È interessante notare ai fini di AMIL che l'aumento occupazionale ha interessato soprattutto la fascia di età 15-34 anni, con aumenti del 5%, ed i settori maggiormente implicati sono i servizi e, in misura minore, le costruzioni. Benché tale incremento sia dovuto a contratti di lavoro a tempo determinato, a differenza di quanto avvenuto a livello nazionale dove la componente stabile ha contribuito in maniera più rilevante.

Nel Rapporto è evidenziato il contributo di nativi e stranieri alla crescita occupazionale e dalla scomposizione del dato emerge che la dinamica della regione Lazio è riconducibile al pressoché totale contributo dei lavoratori stranieri. Secondo i dati Eurostat, nel 2023 la componente straniera dell'occupazione nel Lazio è leggermente diminuita (-1,1 per cento); la quota sul totale degli occupati rappresentava circa il 12 per cento⁴.

Si sottolinea anche il condizionamento del calo demografico nella futura offerta di lavoro e del progressivo invecchiamento della popolazione, che all'inizio del 2023 contava quella residente nel Lazio pari a 5,7 milioni, quasi un decimo di quella nazionale, di cui l'11,1 per cento era rappresentato da stranieri, una quota superiore alla media italiana (8,7). La popolazione regionale è aumentata molto di più della media nazionale (4,5 per mille contro lo 0,5), ma leggermente inferiore se comparata ad altre regioni europee simili al Lazio, che è del 5,6 per mille. L'incremento è dato dal saldo migratorio estero e da altre regioni del paese, perché il saldo naturale è negativo.

Per quanto concerne le imprese, la nostra regione si caratterizza per una presenza significativa di **imprese multinazionali**, che operano soprattutto nei settori estrattivo, energetico e in alcuni comparti della manifattura. Nel 2021 le circa 10.500 unità locali appartenenti a gruppi multinazionali, pur rappresentando solo il 2,2 per cento degli stabilimenti attivi, occupavano oltre un quinto degli addetti e generavano il 44 per cento del valore aggiunto del settore privato non agricolo e non finanziario. Tale incidenza risultava più elevata nell'industria (53 per cento) rispetto ai servizi (40). Nell'industria la presenza di queste imprese si concentra nella metalmeccanica, nel chimico-farmaceutico, nei mezzi di trasporto e in quello energetico; nel terziario la diffusione risulta più ampia per i servizi di informazione e comunicazione, di consulenza alle imprese e del commercio. Tra il 2017 e il 2021 la rilevanza delle imprese multinazionali nell'economia del Lazio in termini di valore aggiunto è diminuita leggermente, a fronte di un lieve incremento nel resto del Paese⁵.

Queste evidenziano una maggiore produttività del lavoro e un livello salariale superiore alle altre imprese, con una quota maggiore di lavoratori a tempo indeterminato. Alla presenza di imprese multinazionali si associa anche la capacità di generare innovazione, e nel confronto il Lazio contribuisce con il 41 per cento alla registrazione di brevetti, inferiore al dato nazionale, e con il 64 per cento alle esportazioni, superiore al dato delle altre regioni.

Quest'ultimo punto di forza delle imprese multinazionali del Lazio, l'export, potrebbe rappresentare un interessante bacino occupazionale per i nostri potenziali candidati, conoscitori di più lingue straniere.

Nel contempo le esportazioni a livello generale hanno registrato una flessione nel 2023, nei comparti della farmaceutica (9,3 per cento) e della chimica (14,8 per cento), così come le vendite di mezzi di trasporto e di metalli di base, mentre si è registrato un leggero aumento di prodotti alimentari e macchinari.

Il **settore edile** nel 2023 continua a crescere, benché con ritmi inferiori all'anno precedente, ed è stato fortemente influenzato dalle politiche pubbliche in merito (superbonus e detrazioni fiscali per i privati e la spesa pubblica in infrastrutture), segnando un rallentamento anche dell'occupazione. Le costruzioni nel Lazio

⁴ *Ibid.*, 28.

⁵ *Ibid.*, 8-9.

hanno un peso percentuale inferiore al dato nazionale, sia per produzione di valore aggiunto, sia in termini occupazionali.

Il **comparto dei servizi**, inclusi quelli finanziari, secondo Prometeia è leggermente aumentato (1,4 per cento), mentre per quanto concerne i comparti legati al **turismo**, questi hanno beneficiato dell'ulteriore crescita dei flussi turistici in regione: secondo la nuova rilevazione Istat sul turismo⁶, il Lazio è risultata la prima regione italiana per crescita di presenze turistiche (25,3 per cento), superando del 15,4 per cento i livelli registrati nel 2019, prima della pandemia.

Gli afflussi turistici si concentrano nel comune di Roma Capitale, dove si concentra il 90 per cento delle presenze, e stanno incidendo sia sul mercato immobiliare sia sulla densità di popolazione del centro storico. Infatti, la richiesta di strutture extra-alberghiere ha fatto segnare nel 2022 una presenza in strutture complementari del 30,8 per cento, contro il 61,8 a Venezia, o il 14,4 a Napoli. Mentre negli ultimi dieci anni il Lazio fa registrare il più alto incremento rispetto alle altre aree analizzate (Venezia, Firenze, Napoli, Milano) con un 18,6 per cento in più. Nello scambio internazionale, anche i flussi turistici di outgoing sono aumentati.

Complessivamente, l'andamento demografico delle imprese laziali riflette una sostanziale stabilità sia del tasso di natalità sia di quello di mortalità, rimanendo positivo pari al 2,1 per cento, in linea con l'anno precedente.

Una lamentazione diffusa da parte del mondo imprenditoriale riguarda la difficoltà di reperimento di nuova forza lavoro per molteplici fattori, tra i quali il mancato incontro tra esigenze aziendali e le competenze dei candidati.

La Scheda Paese di EURES, nel Rapporto sulle carenze e le eccedenze di manodopera 2023, leggiamo che tra **le prime 30 professioni identificate** come le più difficili da trovare nel 2023, **12 appartengono a lavoratori artigiani** richiesti principalmente nel **settore edile** (ad esempio, saldatori, stuccatori, tappezzieri, elettricisti nell'edilizia civile, idraulici) e nel **settore industriale** (ad esempio, meccanici e manutentori, operatori di attrezzature, lavoratori del ferro). Il Rapporto mette anche in evidenza il rapporto con i permessi di lavoro per cittadini di paesi terzi del decreto flussi, e il forte disallineamento tra le richieste delle imprese che sono 4,4 volte in più rispetto ai permessi disponibili. Tra le professioni ammissibili all'ingresso ci sono elettricisti, idraulici, autisti di autobus e lavoratori dell'assistenza familiare e socio-sanitaria. Sono menzionati anche i settori dell'autotrasporto, dell'edilizia, del turismo/alberghiero, della meccanica, delle telecomunicazioni, dell'alimentare e della cantieristica navale. Nell'ambito delle opportunità di lavoro stagionale, sono evidenziati i settori agricolo e turistico/alberghiero (Ortensi, 2023; Gagliardi et al., 2023).

Anche rispetto alla transizione verde si lamentano difficoltà di reperimento, tra i vari settori, l'edilizia presenta valori superiori alla media per le candidature che richiedono competenze verdi, con difficoltà di reclutamento evidenti per il 53,9% di esse. Tra i settori industriali con quote significative di posti di lavoro verdi, si segnalano i rami della manifattura di macchinari, attrezzature e trasporti (82,8%) e l'industria metallurgica e dei prodotti in metallo (82%) (Unioncamere – Sistema informativo Excelsior ANPAL, 2022).

Le prospettive occupazionali al 2027 evidenziano però che l'articolazione dei fabbisogni professionali è spostata su livelli altamente qualificati per le posizioni manageriali, professionali e tecniche che

⁶ Cfr. Istat, *L'andamento turistico in Italia – prime evidenze del 2023*, 4 giugno 2024. I dati sul turismo sono stati stimati integrando i dati statistici della Rilevazione ufficiale dell'Istat "Movimento dei clienti negli esercizi ricettivi" con quelli dell'archivio amministrativo "Alloggiati web" del Ministero dell'Interno che raccoglie le segnalazioni degli esercizi alberghieri ed extra-alberghieri. In Banca d'Italia Eurosistema, *Economie Regionali. L'economia nel Lazio. Rapporto annuale*, 16.

rappresentano il 40% delle previsioni di posti vacanti. Le esigenze stimate di manodopera specializzata e operatori di impianti sono vicine al 17% del totale; di questi, artigiani e lavoratori specializzati nel settore delle arti e dello spettacolo (ad esempio, macchinisti, attrezzisti) mostrano un elevato tasso di domanda annuale medio (sebbene sia modesto in termini assoluti).

Si prevede una forte crescita per gli operatori di macchine per movimento terra, sollevamento e movimentazione materiali, in particolare nel **settore delle costruzioni e delle infrastrutture**, seguiti da artigiani e lavoratori qualificati nell'industria mineraria e nella manutenzione edilizia, addetti alla costruzione e alla manutenzione edilizia e addetti alla finitura edilizia. **Le occupazioni elementari rappresentano solo il 10% della domanda futura totale** (Excelsior, 2023b).

Lo studio del CEDEFOP (2023) sulla domanda di competenze al 2035 prevede la rapida espansione in Italia specialmente in due settori, ricettivo e di ristorazione e quello socio-sanitario.

Anche l'indagine del Gruppo Manpower sulle carenze di "talenti" nelle imprese nazionali, evidenzia i fabbisogni di competenze prevalentemente carenti nella forza lavoro, indicando al primo posto le competenze di informatica (*Information Technology*).

L'identificazione dei settori/territori in relazione al bacino di beneficiari

Il Bollettino Annuale di Excelsior per il 2023 rispetto all'occupazione nella regione elenca e dimensiona le **professioni** più richieste con la percentuale indicante la difficoltà di reperimento:

- 522-Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione (70.920, e il 51 per cento difficoltà di reperimento)
- 814-Personale non qualificato nei servizi di pulizia (60.620, e il 29 per cento)
- 512-Addetti alle vendite (47.670 e il 29 per cento)
- 813-Personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci (27.790 e il 25 per cento)
- 411-Addetti alla segreteria e agli affari generali (27.470, e il 25 per cento)
- 742-Conducenti di veicoli a motore e a trazione animale (25.980 e il 51 per cento).

I **settori** che prevedono nel 2023 un maggior numero di addetti sono (in valori assoluti):

- Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici (92.440)
- Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone (72.890)
- Commercio al dettaglio, all'ingrosso e riparazione di autoveicoli e motocicli (69.230)
- Costruzioni (56.960)
- Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio (45.140)

Le entrate previste nel mondo del lavoro per fasce di età indica quella fino a 29 anni, pari al 28 per cento delle richieste delle imprese.

I **principali settori di attività che ricercano giovani** in regione sono:

- Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici (38 per cento)
- Commercio al dettaglio, all'ingrosso e riparazione di autoveicoli e motocicli (38 per cento)
- Servizi avanzati di supporto alle imprese (36 per cento)
- Costruzioni (24 per cento)
- Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone (15 per cento)

Le professioni per i giovani con **maggiore difficoltà di reperimento**:

- Operai specializzati addetti alle rifiniture delle costruzioni (73 per cento, in valori assoluti 3.900 su 5.360 di entrate previste)
- Ingegneri (68 per cento, in valori assoluti 1.550 su 2.270 di entrate previste)
- Tecnici in campo ingegneristico (58 per cento, in valori assoluti 800 su 1.370 di entrate previste)
- Tecnici informatici, telematici e delle telecomunicazioni (57 per cento, in valori assoluti 2.220 su 3.890 di entrate previste)
- Operai specializzati installazione/manutenzione attrezzature elettriche/elettroniche (54 per cento, in valori assoluti 940 su 1.760 di entrate previste)
- Operatori della cura estetica (53 per cento, in valori assoluti 2.440 su 4.560 di entrate previste)
- Operai specializzati addetti alle costruzioni e mantenimento di strutture edili (52 per cento, in valori assoluti 2.170 su 4.150 di entrate previste)
- Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione (51 per cento, in valori assoluti 16.490 su 32.050 di entrate previste)
- Tecnici dei rapporti con i mercati (51 per cento, in valori assoluti 2.230 su 4.360 di entrate previste)
- Tecnici della salute (45 per cento, in valori assoluti 1.150 su 2.550 di entrate previste)

Nelle professioni sottolineate è possibile individuare alcune aree di attività (ADA) sulle quali focalizzare la formazione e l'accompagnamento all'inclusione lavorativa, e in previsione dei titoli d'istruzione posseduti dai candidati, potremmo attestare i nostri obiettivi di qualificazione professionale ai livelli EQF1, EQF2 e EQF3, senza precludere i livelli successivi in caso di possesso di Diploma di Scuola Superiore e oltre.

Facendo riferimento al Quadro Europeo delle Qualificazioni, la progettazione delle attività formative sarà orientata al raggiungimento di *Risultati dell'Apprendimento* articolati in:

- **conoscenze** distinte in teoriche e/o pratiche;
- **abilità** suddivise in cognitive (comprendenti l'uso del pensiero logico, intuitivo e creativo) e pratiche (comprendenti l'abilità manuale e l'uso di metodi, materiali, strumenti e utensili);
- **responsabilità ed autonomia** ovvero la capacità di applicare le conoscenze e le abilità in modo autonomo e responsabile (questa dimensione sostituisce quella di competenza della Raccomandazione del 2008).

Nel dettaglio i nostri **descrittori di riferimento** sono:

Livello	Conoscenze	Abilità	Responsabilità e Autonomia
EQF1	Conoscenze generali di base	Abilità di base necessarie a svolgere compiti semplici	Lavoro o studio, sotto supervisione diretta, in un contesto strutturato
EQF2	Conoscenze pratiche di base in un ambito di lavoro o di studio	Abilità cognitive e pratiche di base necessarie all'uso di informazioni pertinenti per svolgere compiti e risolvere problemi ricorrenti usando strumenti e regole semplici	Lavoro o studio, sotto supervisione, con un certo grado di autonomia
EQF3	Conoscenza di fatti, principi, processi e concetti generali, in	Una gamma di abilità cognitive e pratiche necessarie a svolgere compiti e risolvere problemi	Assumere la responsabilità di portare a termine compiti nell'ambito del lavoro o dello

	un ambito di lavoro o di studio	scegliendo e applicando metodi di base, strumenti, materiali ed informazioni	studio. Adeguare il proprio comportamento alle circostanze nella soluzione dei problemi
--	---------------------------------	--	---

Nel prevedere anche la possibilità di attivare processi di **validazione degli apprendimenti pregressi** non-formali e informali, i riferimenti formali per i livelli selezionati, corrispondono alle seguenti evidenze di parte terza:

Livello	Titolo di studio
EQF1	Diploma di licenza conclusiva del I ciclo di istruzione
EQF2	Certificazione delle competenze di base acquisite in esito all'assolvimento dell'obbligo di istruzione
EQF3	Attestato di qualifica di operatore professionale

L'andamento dell'occupazione in Italia nell'intervallo 2020-2024

Il periodo compreso tra il 2020 e l'inizio del 2025 è stato caratterizzato da dinamiche contrastanti ma, nel complesso, resilienti per il mercato del lavoro italiano. La fase post-pandemica ha visto una significativa ripresa economica, che ha riportato il Prodotto Interno Lordo (PIL) ai livelli pre-crisi del 2019 già nella prima metà del 2021. Tuttavia, questa spinta iniziale ha subito un rallentamento a partire dalla seconda metà del 2022, a causa di fattori esterni come il conflitto in Ucraina e il conseguente aumento dei tassi di interesse, che hanno reso più costosi gli investimenti e indebolito l'attività economica, in particolare nel settore manifatturiero.

Nonostante il rallentamento della produzione, il versante dell'occupazione ha presentato un quadro sorprendentemente positivo. Nel 2023, il numero di occupati ha raggiunto un record storico e gli indicatori aggregati sono migliorati in quasi tutte le metriche: il tasso di occupazione è aumentato, quello di disoccupazione è diminuito e si è assistito a una crescita dei contratti a tempo indeterminato, che ha controbilanciato la flessione dei contratti a termine. Questa dinamica positiva è proseguita anche nel 2024.

Questo andamento positivo dell'occupazione, pur in un contesto di minore dinamismo del PIL, non è un fenomeno esclusivamente italiano. È condiviso dalla maggior parte dei paesi europei, ma in Italia è stato particolarmente pronunciato. Le conseguenze di questo scollamento tra produzione e occupazione si riflettono in una contrazione della produttività del lavoro, che ha registrato un calo di circa il 2% tra il secondo trimestre del 2022 e lo stesso periodo del 2024. Questo è un aspetto critico per l'economia italiana, poiché la crescita della produttività multifattoriale (MFP), che misura l'efficienza con cui vengono utilizzati i fattori di produzione, è storicamente uno dei principali punti deboli del Paese, con un contributo alla crescita del valore aggiunto spesso nullo o negativo.

Prospettive per il quinquennio 2025-2029: scenari e driver di crescita

Per il periodo 2025-2029, le previsioni elaborate dal Sistema Informativo Excelsior si basano su due scenari principali, uno positivo e uno negativo, che tengono conto delle diverse ipotesi macroeconomiche. In un quadro più favorevole, si stima un fabbisogno occupazionale complessivo di 3,7 milioni di unità, mentre nello

scenario negativo il fabbisogno si attesterebbe a 3,3 milioni. La differenza tra i due scenari, pari a circa 440 mila posti di lavoro, sottolinea l'elevata incertezza legata a fattori di rischio come un possibile rallentamento del commercio internazionale, l'aumento dei prezzi delle materie prime e delle difficoltà di accesso al credito per le imprese.

È fondamentale distinguere tra le due componenti che determinano questo fabbisogno totale: l'*expansion demand* e la *replacement demand*.

- L'*expansion demand*, ovvero la domanda di lavoro netta derivante dalla crescita economica, è prevista tra un minimo di 237 mila unità nello scenario negativo e un massimo di 679 mila in quello positivo. Questa componente è strettamente legata agli investimenti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Si stima che la piena attuazione del PNRR potrebbe generare fino a 809 mila nuovi posti di lavoro nel quinquennio 2025-2029, con un impatto particolarmente rilevante in settori come l'ICT, le costruzioni e i servizi avanzati.
- La *replacement demand*, che rappresenta la necessità di sostituire i lavoratori che escono dal mercato per pensionamento o altri motivi, è la componente largamente predominante. La sua incidenza sul fabbisogno totale è stimata tra il 93% nello scenario negativo e l'82% in quello positivo. Questo dato riflette in maniera netta l'impatto dell'invecchiamento demografico, che si manifesta con una popolazione in età da lavoro in costante diminuzione. L'analisi dell'età media dei lavoratori in uscita evidenzia come questa dinamica demografica sia il principale driver strutturale delle future necessità occupazionali.

Le filiere che esprimeranno il fabbisogno maggiore in termini assoluti sono il "commercio e turismo" (574-702 mila occupati), seguito da "altri servizi pubblici e privati" (512-544 mila), "salute" (417-443 mila), "formazione e cultura" (373-421 mila) e "finanza e consulenza" (362-420 mila). Queste filiere, e in particolare quelle legate ai servizi pubblici, sono anche quelle caratterizzate dai tassi di fabbisogno più elevati, principalmente a causa dell'alta incidenza della *replacement demand*.

Il confronto con l'andamento del mercato del lavoro nell'Unione Europea

Il confronto con le dinamiche occupazionali dell'Unione Europea rivela un ritardo strutturale dell'Italia. Nel 2024, il tasso di occupazione italiano per la fascia d'età 15-64 anni era del 67,1%, nettamente al di sotto della media UE del 75,8%. Questo posiziona l'Italia tra gli ultimi paesi dell'Unione per tasso di occupazione, insieme a Romania e Grecia. Un'analisi più approfondita mostra che il divario si è consolidato nel tempo. Nell'arco di un decennio (2012-2021), il tasso di occupazione italiano è aumentato di soli 2,1 punti percentuali, una crescita modesta rispetto a quella di altri paesi come Malta (+15 punti) o Ungheria (+14,5 punti). Questo indica che l'Italia ha storicamente faticato a creare nuove opportunità di lavoro con la stessa intensità dei suoi partner europei, un problema che va oltre le fluttuazioni congiunturali.

Inoltre, all'interno del quadro nazionale, emerge una profonda disomogeneità territoriale che non trova riscontro altrove. Nel 2021, il tasso di occupazione in Sicilia (41,1%) e in Campania (41,3%) era tra i più bassi d'Europa, con una differenza di quasi 30 punti percentuali rispetto alla provincia autonoma di Bolzano, che detiene il record italiano. Solo due regioni italiane, la Provincia Autonoma di Bolzano e l'Emilia-Romagna, superano la media di occupazione dell'UE. Questa marcata eterogeneità sottolinea la necessità di politiche di coesione mirate e l'urgenza di affrontare i divari strutturali tra le diverse aree del Paese.

Domanda e difficoltà: il paradosso delle professioni a bassa qualificazione

Contrariamente all'immaginario comune, il mercato del lavoro del futuro non sarà popolato solo da specialisti in intelligenza artificiale o esperti di transizione ecologica. Le professioni a bassa qualificazione, quelle artigianali e operaie continuano a rappresentare una fetta significativa della domanda di lavoro in Italia. Le previsioni per il quinquennio 2025-2029 indicano che le professioni non qualificate assorbiranno circa l'8% del fabbisogno totale, mentre gli operai specializzati e i conduttori di impianti richiederanno tra 540 mila e 628 mila unità. Nel 2024, su 5,5 milioni di nuove entrate previste, si stimava che circa 840 mila fossero proprio per figure operaie specializzate.

Queste figure, pur non richiedendo una formazione universitaria avanzata, sono fondamentali per la tenuta del sistema produttivo e dei servizi. I settori tradizionali, come l'edilizia, il manifatturiero e i servizi alla persona, continuano a dipendere in larga misura da queste professionalità.

Il dato più preoccupante riguarda la difficoltà di reperimento di queste figure professionali. Un'analisi della CGIA, basata su dati Unioncamere, ha rilevato che nel 2024 quasi il 64% delle imprese ha avuto problemi a trovare operai specializzati: una difficoltà superiore a quella riscontrata per qualsiasi altra professione. In quattro casi su dieci, il fallimento nella ricerca di personale è stato causato dalla totale assenza di candidati che si sono presentati ai colloqui.

Le filiere più colpite da questa carenza sono:

- **Edilizia:** mancano figure come carpentieri, ponteggiatori, gruisti, piastrellisti, stuccatori ed escavatoristi.
- **Manifatturiero:** le difficoltà sono particolarmente acute nel settore del legno (verniciatori, ebanisti), del tessile-abbigliamento (modellisti, confezionisti), del calzaturiero (orlatori, cucitori) e della metalmeccanica (tornitori, saldatori, operatori di macchine a controllo numerico).

Il presente report fornisce un'analisi dettagliata e prospettica del mercato del lavoro italiano, esaminando le dinamiche del quinquennio 2020-2024 e formulando previsioni per il periodo 2025-2029. L'analisi si basa sui dati del Sistema Informativo Excelsior di Unioncamere e del Ministero del Lavoro, integrati con statistiche dell'Istat, Eurostat e altre fonti specialistiche.

Il mercato del lavoro italiano presenta un quadro complesso e contraddittorio. Negli ultimi anni ha mostrato una resilienza notevole, raggiungendo livelli record di occupazione nel 2023 e proseguendo una dinamica positiva anche nel 2024 e all'inizio del 2025. Tuttavia, questa crescita è stata spesso disaccoppiata dall'andamento del PIL, evidenziando un problema di bassa produttività che rappresenta una delle principali sfide strutturali del Paese.

Le previsioni per il prossimo quinquennio 2025-2029 indicano un fabbisogno complessivo di 3,3-3,7 milioni di lavoratori. La stragrande maggioranza di questa domanda (82-93%) è guidata dalla necessità di sostituire i lavoratori che si ritirano dal mercato (la cosiddetta *replacement demand*), un fenomeno in gran parte dovuto all'invecchiamento demografico della popolazione. Questo fattore, più che la pura espansione economica, guiderà le dinamiche occupazionali future.

L'Italia si trova ad affrontare un profondo disallineamento (*mismatch*) tra le competenze richieste dal mercato e quelle disponibili. **Si registra un'elevata carenza di profili altamente qualificati (specialisti STEM) e, contemporaneamente, una significativa difficoltà nel reperire professioni a bassa qualificazione, in particolare operai specializzati e figure artigianali.** Le politiche del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

(PNRR) sono orientate a mitigare queste criticità, promuovendo la transizione digitale ed ecologica e rafforzando i sistemi di formazione professionale.

A livello regionale, si confermano marcate disuguaglianze interne. Sebbene la crescita occupazionale nel Mezzogiorno sia stata recentemente più sostenuta, il Nord-Ovest, e in particolare la Lombardia, continua a concentrare la quota maggiore della domanda di lavoro.

In sintesi, per affrontare le sfide del prossimo decennio, l'Italia dovrà:

1. **Potenziare il sistema educativo** per produrre le competenze richieste, in particolare nelle discipline STEM e nella formazione tecnico-professionale (ITS Academy e IeFP).
2. **Incentivare la produttività** non limitandosi a creare nuovi posti di lavoro, ma promuovendo l'innovazione e l'efficienza produttiva.
3. **Migliorare l'attrattività dei lavori a bassa qualificazione**, intervenendo sulle condizioni di lavoro e sulla flessibilità per renderli più appetibili alle nuove generazioni.
4. **Gestire in modo strategico i flussi migratori** per colmare le lacune occupazionali che il mercato interno non riesce a soddisfare.

Il mercato del lavoro nella Regione Lazio: un focus

Il mercato del lavoro laziale ha mostrato una dinamica di crescita superiore alla media nazionale nel periodo 2021-2024. Il tasso di occupazione regionale ha raggiunto il 64% nel 2024, segnando un progresso di 4,2 punti percentuali rispetto al 59,8% del 2021. Questo incremento è stato particolarmente evidente nelle fasce d'età intermedie (35-44 anni e 45-54 anni), dove la crescita occupazionale ha superato la media italiana di quasi 1 punto percentuale.

Il mercato del lavoro laziale si distingue per alcune caratteristiche strutturali uniche nel panorama italiano.

Si tratta di un'economia fortemente orientata al settore terziario, con una concentrazione particolarmente elevata di servizi alle imprese, servizi alla persona e pubblica amministrazione. Il Lazio vanta la più alta percentuale di occupati con laurea o post-laurea in Italia, pari al 31,4%, contro una media nazionale del 24,3%. Nonostante un tasso di occupazione giovanile inferiore alla media nazionale (15,2% nel 2021), la percentuale di giovani che non studiano e non lavorano (NEET) è più bassa rispetto al dato italiano (17% vs 19%), suggerendo che i giovani laziali tendono a proseguire gli studi più a lungo.

Le previsioni per il quinquennio 2025-2029 collocano il Lazio al secondo posto a livello nazionale per fabbisogno occupazionale, con una domanda stimata tra 327 mila e 369 mila unità, pari a circa il 10% del fabbisogno totale italiano. La crescita è trainata principalmente dai servizi, che esprimono la maggior parte della domanda:

- **Servizi alle imprese:** con un fabbisogno rilevante;
- **Servizi alla persona:** che mostrano un'incidenza significativa;
- **Settore pubblico:** che rappresenta una componente cruciale della domanda occupazionale regionale.

Anche il settore delle costruzioni mostra un'importanza considerevole, mentre l'industria manifatturiera incide in misura minore.

Per quanto riguarda le professioni, il fabbisogno si concentra in figure di alto profilo, tipiche di un'economia dei servizi avanzati e della pubblica amministrazione. Circa il 44,6% del fabbisogno totale nel Lazio riguarda dirigenti, specialisti e professioni tecniche. Tra queste, sono particolarmente ricercati:

- Specialisti delle scienze umane e gestionali, con un peso del 77,3%.
- Ingegneri e architetti, che rappresentano il 25,8% del fabbisogno totale.
- Professioni tecniche in ambito amministrativo, finanziario e scientifico.

Anche le professioni a media e bassa qualificazione sono richieste. Ad esempio, la domanda per gli impiegati d'ufficio e gli addetti alle attività commerciali è rilevante.

Nel periodo 2025-2029, la domanda di profili a qualificazione medio-bassa nella regione si concentrerà in diversi settori economici:

- **Costruzioni:** questo settore esprime un fabbisogno significativo, rappresentando una delle aree con la maggiore richiesta di manodopera non qualificata e di operai specializzati.
- **Servizi:** pur essendo un settore ad alta specializzazione, i servizi alle persone e alle imprese necessitano anche di una vasta gamma di profili con qualifiche inferiori. Le professioni non qualificate nel commercio e nei servizi sono tra le figure più richieste nella regione.
- **Industria:** anche se l'industria manifatturiera incide in misura minore rispetto ai servizi, essa continua a richiedere operai specializzati, in particolare nell'ambito metalmeccanico e artigianale.

Le principali figure professionali a bassa qualificazione e ad alta richiesta nel Lazio per il periodo 2025-2029, secondo le previsioni, sono:

- **Operai specializzati e artigiani:** si stima un fabbisogno di circa 31.100 unità. In particolare, sono molto richiesti gli operai specializzati nell'edilizia e nella manutenzione degli edifici, che rappresentano un gruppo professionale di spicco nella regione.
- **Conduttori di impianti e veicoli a motore:** il fabbisogno per questa categoria è di circa 13.900 unità. Le figure più ricercate sono i conduttori di veicoli e macchinari mobili, come i mezzi pesanti.
- **Professioni non qualificate:** questa categoria assorbe una domanda di circa 28.000 unità. La maggior parte di questo fabbisogno riguarda professioni non qualificate nel commercio e nei servizi.

Nonostante l'elevata richiesta, il mercato del lavoro laziale, come nel resto del Paese, soffre di un marcato disallineamento tra domanda e offerta. Circa il 39% delle imprese nella regione ha difficoltà a reperire i profili richiesti, una criticità che si manifesta sia per le professioni ad alta specializzazione che per quelle a bassa qualificazione. Questa carenza è in parte dovuta al minor interesse dei giovani verso lavori fisicamente impegnativi o con orari poco flessibili, che invece sono tipici di queste professioni. La transizione digitale ed ecologica, sostenuta dagli investimenti del PNRR, fungerà da ulteriore motore di crescita per l'occupazione nel Lazio, in particolare per i profili con competenze adeguate.

Esplicitazione della metodologia e degli strumenti – l'Atlante del Lavoro

La Genesi e la Rilevanza Strategica nel Sistema Nazionale delle Competenze

L'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni, sviluppato dall'INAPP (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche), costituisce un modello istituzionale di riferimento per la mappatura dei contenuti del lavoro e la trasparenza del sistema delle qualificazioni in Italia. La sua creazione è strettamente correlata all'obbligo normativo di istituire il **Repertorio Nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle Qualificazioni professionali**, un'attività fondamentale prevista dall'Articolo 8 del Decreto Legislativo n. 13 del 16 gennaio 2013.

In origine, l'Atlante è stato concepito come un modello di rappresentazione universale, descrivendo le attività lavorative indipendentemente da chi le esegue. Tuttavia, il suo ruolo si è evoluto significativamente. L'integrazione con informazioni derivanti dal mondo della formazione (*learning*) ha permesso un passaggio cruciale: da un valore prettamente informativo (strumento di ricerca) a un valore d'uso operativo e strategico. Questo cambiamento ha posizionato l'Atlante al centro delle politiche attive del lavoro e dell'apprendimento permanente, fornendo il linguaggio standardizzato necessario per la **programmazione dell'offerta formativa pubblica** e per la valutazione della stessa in relazione alle effettive esigenze di competenze espresse dal mercato. La sua utilità strategica, dunque, non è limitata alla mera consultazione, ma si configura come un prerequisito fondamentale per l'efficacia e la coerenza delle politiche di formazione e occupabilità sia a livello centrale che regionale.

L'Atlante come Mappa Universale del Lavoro: Struttura e Contenuti

L'Atlante Lavoro è strutturato come una mappa dettagliata che descrive l'universo del lavoro in 24 Settori Economico Professionali (SEP). Questa architettura informativa è suddivisa in tre sezioni principali interconnesse, ciascuna con funzioni specifiche a supporto del sistema istituzionale e dei cittadini:

1. **Atlante Lavoro:** Rappresenta la tassonomia descrittiva dei contenuti del lavoro, articolata in livelli gerarchici che vanno dai macro-settori fino alle singole attività.
2. **Atlante e Qualificazioni:** Contiene il Repertorio Nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle Qualificazioni professionali, fungendo da quadro di riferimento per la certificazione delle competenze in Italia.
3. **Atlante e Professioni:** Raccoglie e riferenzia diversi profili professionali, inclusi quelli regolamentati e il Repertorio delle professioni dell'apprendistato presenti nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL).

L'obiettivo fondamentale dell'Atlante è fornire un modello robusto e aggiornabile per la lettura del lavoro e per l'analisi del rapporto tra le dinamiche evolutive dei processi produttivi e le competenze (risorse umane) necessarie per presiederli.

La Tassonomia Gerarchica: Dai Settori Economico Professionali (SEP) alle Aree di Attività (ADA)

L'analisi dei settori economici e produttivi beneficia della metodologia *top-down* adottata dall'Atlante, la quale scompone le funzioni lavorative complesse in unità elementari e referenziabili. Questa struttura gerarchica garantisce la massima granularità e chiarezza nella descrizione delle mansioni.

La navigazione nell'Atlante procede attraverso i seguenti livelli, fornendo un quadro analitico e quantitativo del sistema lavoro italiano:

- **Settori Economico Professionali (SEP):** Sono le 24 macro-aggregazioni dei contesti di lavoro.



- **Processi di Lavoro:** L'Atlante ne identifica 87, rappresentando le funzioni aziendali primarie. Ad esempio, il Processo di "Costruzione di edifici e di opere di ingegneria civile/industriale" nel SEP Edilizia.
- **Sequenze di Processo:** Sono 277 sub-fasi organizzative dei processi. Ad esempio, la Sequenza "Progettazione edile".
- **Aree di Attività (ADA):** L'unità minima di riferimento, fondamentale per la certificazione delle competenze. Le ADA sono 949 e identificano il risultato atteso del lavoro e l'insieme di competenze necessarie per ottenerlo. Ad esempio, esistono ADA specifiche per la "Progettazione edile".



- **Attività:** L'Atlante identifica 7199 attività, che sono le azioni specifiche che compongono le ADA, supportate da 2438 Risultati Attesi e illustrate da 10087 Casi Esemplificativi.

Dettaglio Area di attività

- ✓ SETTORE 09 Edilizia
- ✓ PROCESSO - Costruzione di edifici e di opere di ingegneria civile/industriale
- ✓ SEQUENZA DI PROCESSO - Progettazione edile

ADA.09.01.01 (ex ADA.11.7.7) - Progettazione edilizia preliminare



L'ampiezza di questa tassonomia è riassunta nella seguente tabella:

COMPONENTE TASSONOMICA	UNITÀ TOTALI	FUNZIONE ANALITICA
Settori Economico Professionali (SEP)	24	Macro-aggregazione dei contesti di lavoro
Processi di Lavoro	87	Funzioni aziendali primarie all'interno del SEP.
Sequenze di Processo	277	Sub-fasi organizzative dei processi di lavoro
Aree di Attività (ADA)	949	Unità minime di certificazione e competenze
Attività	7199	Azioni specifiche svolte nei contesti lavorativi

La Decomposizione dei Contenuti del Lavoro: Competenze (Conoscenze e Abilità)

La vera utilità dell'Atlante risiede nella sua capacità di scomporre il lavoro nelle competenze richieste. Ogni ADA è associata a un set definito di Conoscenze (il sapere teorico) e Abilità (il saper fare pratico).

Ad esempio, la **competenza matematica, scientifico-tecnologica** richiesta in un profilo professionale è specificata non solo come un concetto astratto, ma attraverso elementi operativi che la rendono misurabile e insegnabile. Le **Conoscenze** includono gli elementi di calcolo professionale, i complementi di matematica di settore e gli elementi di metodologia della ricerca scientifica. Parallelamente, le **Abilità** definiscono azioni

pratiche, come l'applicare tecniche e procedure di calcolo per affrontare problemi specifici del contesto, o il rilevare, elaborare e rappresentare dati significativi per l'attività di settore.

Questa descrizione dettagliata e standardizzata è fondamentale per la definizione di curricula formativi precisi e per la valutazione oggettiva delle *skill*.

La Funzione di Qualification Design e l'Evoluzione del Lavoro

L'Atlante non si limita a fotografare lo stato attuale del lavoro, ma agisce come uno strumento previsionale e di adattamento per la progettazione delle qualificazioni (*Qualification Design*). Permette infatti di cogliere l'evoluzione delle esigenze organizzative e del lavoro al fine di individuare obiettivi di apprendimento che siano idonei al contesto mutante.

Un aspetto cruciale di questo modello è la sua resilienza di fronte ai rapidi cambiamenti tecnologici e produttivi (come l'Intelligenza Artificiale o la transizione ecologica). Mentre le etichette professionali tradizionali (come quelle della classificazione CP-ISTAT) possono diventare rapidamente obsolete, la descrizione del lavoro basata sulle singole Aree di Attività (ADA) offre un sistema più stabile. Le competenze sottostanti (le ADA) tendono a evolvere, ma l'impalcatura tassonomica resiste.

Il modello, descrivendo il lavoro attraverso le attività elementari, fornisce un quadro robusto per rilevare i nuovi fabbisogni *skill-based* che emergono, indipendentemente dalle denominazioni professionali. Questa capacità è sostenuta da un processo di manutenzione annuale. Tale manutenzione coinvolge direttamente enti settoriali specializzati. Ad esempio, l'aggiornamento 2024 ha incluso UNINFO (Tecnologie informatiche) per la revisione dei Processi e delle ADA nel settore dei SERVIZI DIGITALI. Questo approccio garantisce che il sistema integri tempestivamente le nuove Aree di Attività (es. competenze digitali avanzate) senza la necessità di una rifondazione complessiva delle classificazioni, mantenendo un costante allineamento tra offerta formativa e dinamiche produttive.

Referenziazione e Standardizzazione Interna

Per garantire l'interoperabilità e l'efficacia a livello di policy, le unità dell'Atlante sono referenziate a classificazioni esterne riconosciute. Le ADA sono collegate a:

- **Classificazione delle Professioni (CP-ISTAT):** Per assicurare la coerenza con le statistiche occupazionali nazionali.
- **Codici ATECO:** Per collegare le attività a specifiche categorie economiche produttive.
- **Unità del Repertorio Nazionale:** Per facilitare i processi di certificazione e riconoscimento.

L'importanza di questa standardizzazione è evidenziata dall'integrazione dell'Atlante Lavoro in strumenti di *Labour Market Intelligence* (LMI) gestiti da altri enti istituzionali. Ad esempio, la piattaforma LMI di Sviluppo Lavoro Italia (SLI) è stata aggiornata per riflettere la classificazione dell'Atlante INAPP e la CP-ISTAT 2021, dimostrando che l'Atlante funge da quadro lessicale e metodologico essenziale per l'analisi del mercato del lavoro a livello nazionale.

Il Repertorio delle Qualificazioni e delle Professioni: Una Mappa Verticale

L'Atlante funge da crocevia informativo, mappando e referenziando l'offerta formativa e i profili professionali riconosciuti nel Paese, fornendo una visione verticale della domanda e dell'offerta di competenze.

Atlante e Qualificazioni: La Standardizzazione Formativa Nazionale

La sezione "Atlante e Qualificazioni" contiene l'intero Repertorio Nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle Qualificazioni professionali. Questo repertorio è organizzato in tre categorie che coprono l'intero spettro dell'apprendimento permanente:

1. **Secondo ciclo di istruzione:** Raggruppa le qualificazioni di istruzione e formazione generale e dell'Istruzione e Formazione Professionale (IeFP). Per l'IeFP, sono censiti 53 qualificazioni nei percorsi triennali e 63 nei percorsi quadriennali, distribuite in 24 aree settoriali (ad esempio, 16 qualificazioni in Meccanica per i triennali e 19 per i quadriennali).
2. **Istruzione superiore:** Include le qualificazioni di Università, Alta Formazione Artistica, Musicale e Coreutica (AFAM) e Istituti Tecnici Superiori (ITS).
3. **Formazione professionale regionale e IFTS:** Comprende il Quadro di Riferimento Nazionale delle Qualificazioni Regionali (QNQR) e l'Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS).

La sezione QNQR illustra la profonda integrazione del sistema, con migliaia di qualificazioni referenziate a livello regionale. Questa mappatura regionale è fondamentale per comprendere le specializzazioni produttive locali e la risposta formativa territoriale. Ad esempio, la sola Regione Campania conta 420 qualificazioni totali, con una concentrazione notevole in Meccanica (70 qualificazioni) e nei Servizi Socio-sanitari/alla persona (39 qualificazioni combinate). La Toscana, con 366 qualificazioni, mostra una specializzazione in Meccanica (42) e nel settore Tessile, Abbigliamento e Sistema Moda (28).

L'atto di referenziare le migliaia di qualificazioni regionali (QNQR) alle Aree di Attività (ADA) dell'Atlante impone l'adozione di un linguaggio comune e standardizzato. Ciò significa che il contenuto di una qualificazione professionale, in termini di competenze, è immediatamente leggibile e confrontabile su tutto il territorio nazionale, indipendentemente dalla Regione che l'ha emessa. Questo meccanismo di trasparenza è cruciale per ridurre le frizioni nella mobilità lavorativa interregionale e per costruire un mercato del lavoro nazionale omogeneo per quanto riguarda la certificazione della qualità formativa.

Atlante e Professioni: Mappatura della Domanda Contrattualizzata e Regolamentata

Questa sezione collega l'analisi delle attività descrittive (ADA) ai profili professionali riconosciuti, suddivisa in aree chiave:

1. **Repertorio delle Professioni dell'Apprendistato:** Organizzato in base ai 14 comparti della classificazione CNEL, permette di consultare i profili formativi contenuti nei CCNL relativi all'apprendistato professionalizzante. Ogni profilo, estratto dal CCNL, viene referenziato a uno dei SEP dell'Atlante Lavoro tramite i codici CP, ATECO e ADA, garantendo un collegamento diretto tra la normativa contrattuale e lo standard di competenza. Questo repertorio include, ad esempio, 1120 profili per i Chimici, 250 per gli Alimentaristi/Agroindustriali e 68 per i Meccanici.

2. **Le Professioni Regolate:** Sono consultabili in base al Settore Economico Professionale di riferimento. Vengono presentate con una scheda informativa che include una descrizione sintetica, i requisiti richiesti per l'esercizio in Italia, i riferimenti normativi che le governano, e l'Autorità competente per il riconoscimento del titolo professionale, in conformità con la Direttiva europea 2005/36/CE.

L'operazione di mappatura dei profili di apprendistato estratti dai CCNL direttamente alle ADA è un ponte fondamentale tra la sfera della regolamentazione contrattuale (gestita dalle parti sociali) e la sfera della standardizzazione delle competenze (gestita dall'INAPP). Questo garantisce che la formazione erogata nell'ambito dell'apprendistato, vitale per l'inserimento giovanile, sia allineata agli standard di competenza definiti a livello nazionale, offrendo un meccanismo robusto di verifica della qualità per le aziende e le istituzioni.

L'Atlante come Navigatore per l'Orientamento al Lavoro e Formativo

L'Atlante è un "navigatore efficace per orientarsi" nell'orientamento professionale (*Career Guidance*). Nelle pratiche a valenza orientativa, la consultazione è finalizzata all'esplorazione delle caratteristiche del lavoro e delle qualificazioni, aiutando la persona a riconoscere e valorizzare il proprio patrimonio di esperienze e competenze.

L'utilizzo pratico da parte degli operatori e dei cittadini è versatile, potendo essere impiegato per:

- L'analisi della domanda e la stesura del *Curriculum Vitae* (CV).
- Il supporto e l'accompagnamento alle transizioni (formative e professionali).
- Il Bilancio di Competenze e i percorsi PCTO (Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento).

La navigazione può avvenire sia lungo la tassonomia gerarchica (dal SEP all'ADA, un approccio dal generale al particolare), sia per processi e sequenze, utile per evidenziare i confini e le "adiacenze" delle singole Aree di Attività.

Il Bilancio di Competenze e i Processi di IVC

L'applicazione del modello Atlante raggiunge la sua massima utilità nei servizi di Bilancio di Competenze e nei processi di Individuazione, Validazione e Certificazione (IVC).

Per l'operatore, Settori, Processi, Sequenze e ADA supportano l'analisi dei fabbisogni formativi e professionali del cittadino. Strumenti come le Schede di Caso sono essenziali per supportare il colloquio di autovalutazione, permettendo alla persona di comprendere l'importanza di un'esperienza e all'operatore di contestualizzare l'informazione in fase di valutazione. Il supporto e l'accompagnamento alle transizioni, così come il *profiling* per il reinserimento lavorativo, beneficiano della precisione dell'ADA nel monitoraggio delle fasi di passaggio e nell'elaborazione di schede di sintesi del percorso consulenziale.

Il modello Atlante è l'infrastruttura istituzionale fondamentale per l'IVC, poiché consente il riconoscimento formale di crediti formativi e delle competenze acquisite in contesti di apprendimento non formali e informali. Questo aspetto è vitale per i lavoratori con percorsi atipici o per coloro che devono ricollocarsi, in quanto permette di isolare le singole competenze operative (le ADA) e di assegnare loro un valore certificabile, svincolando il valore del lavoro dal solo titolo di studio formale. L'Atlante, in questo senso, opera una

"dematerializzazione" del valore professionale, spostando il focus sulla competenza effettiva, e agisce come un potente strumento di trasparenza e inclusione sociale.

SERVIZIO ISTITUZIONALE/TARGET	APPLICAZIONE DELL'ATLANTE	OUTPUT/BENEFICIO STRATEGICO
Programmazione Offerta Formativa	Supporto alla Progettazione Formativa (Qualification Design)	Allineamento dell'offerta pubblica ai fabbisogni di competenze espressi dal mercato
Orientamento e Consulenza	Analisi della domanda e navigazione per SEP/ADA, stesura CV	Esplorazione delle esperienze e supporto all'individuazione di itinerari formativo- professionali
Bilancio di Competenze e <i>Profiling</i>	Utilizzo delle Schede di Caso e ADA per l'autovalutazione e la contestualizzazione.	Elaborazione di documenti di sintesi del patrimonio professionale per il reinserimento
Certificazione (IVC)	Messa in trasparenza del sistema di Qualificazioni e supporto al riconoscimento crediti	Certificazione formale delle competenze

Integrazione con i Fabbisogni Professionali (Labour Market Intelligence)

L'Atlante fornisce la struttura per definire *cosa* è richiesto in termini di competenze, ma non produce direttamente dati previsionali sulla domanda di lavoro. Per l'analisi dei fabbisogni attuali e futuri, il modello INAPP si integra con i dati provenienti da sistemi di *Labour Market Intelligence* (LMI) esterni.

L'Atlante funge da quadro di riferimento lessicale indispensabile per l'interpretazione di questi dati. L'integrazione con la nuova versione dell'Atlante Lavoro, per esempio, ha reso le piattaforme LMI (come quella di SLI) più efficienti e funzionali per gli utenti.

Sistemi come Excelsior di Unioncamere, che stimano fabbisogni occupazionali a medio termine, forniscono la "bussola" della direzione della domanda (il *quanto* e il *dove*). La loro analisi indica, ad esempio, un elevato fabbisogno di personale con titoli in ambito STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*). Tuttavia, senza la granularità dell'Atlante, queste previsioni rimarrebbero generiche. È l'Atlante che traduce il fabbisogno generico (STEM) in specifiche ADA (ad esempio, le abilità connesse alla Competenza Matematica e Scientifico-Tecnologica).

L'efficacia delle politiche pubbliche risiede, quindi, nella capacità di incrociare la "mappa universale" dell'Atlante (la struttura e il contenuto del lavoro) con la "bussola dinamica" dei dati previsionali. Questa

interazione è necessaria per garantire che la programmazione dell'offerta formativa non solo sia strutturalmente solida (definita dalle ADA), ma sia anche volumetricamente e direzionalmente adeguata alle proiezioni della domanda occupazionale.

L'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni dell'INAPP è un modello analitico multidimensionale, la cui utilità strategica supera la semplice funzione descrittiva. Grazie alla sua architettura tassonomica basata sulle Aree di Attività (ADA), rappresenta l'infrastruttura fondamentale per la trasparenza, la standardizzazione e la dinamicità del sistema italiano delle competenze. Esso è indispensabile per l'analisi settoriale, permettendo di scomporre i processi produttivi nelle loro componenti elementari di competenza.

In termini di politiche di inserimento lavorativo, l'Atlante è lo strumento operativo cruciale per l'orientamento, la riqualificazione (IVC) e la gestione delle transizioni, offrendo un meccanismo equo per riconoscere e valorizzare le competenze acquisite in qualsiasi contesto.

Raccomandazioni Strategiche per l'Ottimizzazione Istituzionale

1. **Istituzionalizzazione della Consultazione Incrociata:** È raccomandato di integrare formalmente i processi di *Qualification Design* (che utilizzano le ADA dell'Atlante) con l'analisi predittiva derivata dai sistemi LMI (come Excelsior). L'obiettivo è calibrare i volumi e i settori prioritari di investimento formativo non solo sulla base della struttura del lavoro (Atlante), ma anche sulla direzione e l'intensità della domanda futura (LMI).
2. **Rafforzamento del Feedback Loop IVC-Formazione:** I dati generati dai processi di Individuazione, Validazione e Certificazione (IVC) rappresentano una ricchezza informativa sulle competenze emergenti e non convenzionali acquisite sui territori. Si suggerisce di sfruttare attivamente queste informazioni per alimentare e aggiornare il processo di programmazione formativa, garantendo che i nuovi curricula rispondano prontamente alle competenze effettivamente validate sul campo.
3. **Potenziamento della Skill degli Operatori:** Al fine di massimizzare il valore d'uso dell'Atlante, è cruciale investire nella formazione specialistica degli operatori dei servizi per il lavoro. Questi professionisti devono padroneggiare l'uso degli strumenti granulari (come le Sequenze di Processo e le Schede di Caso) per elevare la qualità del *profiling* e del Bilancio di Competenze, facilitando così un inserimento lavorativo più mirato ed efficace per i cittadini.

Explicitazione della metodologia e degli strumenti – il Sistema Excelsior

Il Sistema Informativo Excelsior è riconosciuto a livello nazionale come il progetto di monitoraggio più completo e autorevole sull'evoluzione dello scenario occupazionale e dei fabbisogni formativi e professionali espressi dalle imprese italiane. Storicamente avviato nel 1997 da Unioncamere, in collaborazione con il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale e con il sostegno di fondi strutturali europei (quali il Fondo Sociale Europeo e il PON SPAO), Excelsior si è affermato come uno strumento essenziale per la conoscenza delle dinamiche del mercato del lavoro.

Il suo ruolo non è limitato alla ricerca statistica; esso è integrato nel Programma Statistico Nazionale (PSN) con il codice UCC-00007, il che comporta l'obbligo di risposta per le oltre 100.000 imprese campionate

annualmente. Tale status istituzionale ne garantisce la rappresentatività e l'affidabilità su larga scala. Nel corso degli anni, in particolare a partire dal 2013, il Sistema Informativo Excelsior è stato formalmente integrato nell'architettura della "Banca dati politiche attive e passive" nazionale. Questa integrazione è fondamentale, posizionando Excelsior come un pilastro normativo e di programmazione vincolante per le autorità centrali e regionali che gestiscono le politiche del lavoro.

Obiettivi Strategici del Monitoraggio

L'obiettivo strategico primario del Sistema Excelsior è intercettare le caratteristiche e le tendenze degli effettivi fabbisogni occupazionali e formativi manifestati dalle imprese private dell'industria e dei servizi. L'analisi dettagliata delle dinamiche, delle criticità (ad esempio, le difficoltà di reperimento di personale qualificato) e delle potenzialità (settori in espansione occupazionale) serve a orientare in modo ottimale le scelte degli organi competenti.

Fornendo una base informativa strutturata e dinamica, Excelsior supporta attivamente la definizione e l'attuazione delle politiche attive del lavoro. Un esempio rilevante è il suo utilizzo come fondamento informativo per delineare gli interventi del Piano di attuazione della Garanzia per i Giovani (Youth Guarantee), consentendo di intercettare proattivamente la domanda di lavoro focalizzata sui giovani "under 30".

L'Architettura Metodologica Ibrida: La Previsione Dinamica della Domanda di Lavoro

L'efficacia predittiva di Excelsior deriva da un'architettura metodologica avanzata che combina un'indagine campionaria su larga scala con la modellizzazione statistica di flussi amministrativi, superando i limiti delle rilevazioni statiche.

Il Campionamento e l'Evoluzione della Frequenza

L'universo di riferimento dell'indagine include le imprese con dipendenti di tutti i settori economici (agricoltura, industria e servizi) e di tutte le dimensioni. Ogni anno, un campione rappresentativo di oltre 100.000 imprese viene coinvolto. A queste imprese viene richiesto di prevedere le assunzioni e le uscite (per pensionamenti o scadenze contrattuali) programmate, fornendo dettagli specifici sul profilo professionale richiesto.

Un punto di svolta nella metodologia si è verificato a partire dal 2017, quando la frequenza di rilevazione è stata modificata da annuale a mensile. Questa trasformazione è strategicamente cruciale, poiché ha permesso al Sistema di cogliere le dinamiche congiunturali del mercato del lavoro con una tempestività prima irraggiungibile. I risultati, disponibili a livello nazionale, regionale e provinciale, sono ottenuti principalmente tramite la tecnica CAWI (*Computer Assisted Web Interviewing*) gestita dalle Camere di Commercio.

L'Integrazione Ibrida e la Granularità

La robustezza di Excelsior risiede nella sua metodologia ibrida. L'elaborazione dei dati si basa sull'integrazione di una specifica modellizzazione della serie storica dei dati desunti da **fonti amministrative** con i dati raccolti tramite l'indagine mensile diretta. Questa fusione di dati amministrativi (caratterizzati da un'elevata tempestività e significatività territoriale) con i dati di indagine (che offrono una ricchezza qualitativa sul fabbisogno) garantisce che il sistema sia costantemente aggiornato e in grado di cogliere repentinamente le variazioni.

La transizione a una rilevazione mensile e l'integrazione con flussi rapidi di dati amministrativi sono un imperativo per la gestione delle politiche attive. Le decisioni di policy, come l'allocazione di fondi per la formazione, richiedono infatti una reazione in tempo reale che un dato annuale non può supportare, fornendo così la necessaria agilità ai Centri per l'Impiego e alle amministrazioni regionali.

Per quanto riguarda il dettaglio analitico, i risultati settoriali sono presentati in base alla classificazione ATECO (ad esempio, ATECO 2025). Il dettaglio professionale, elemento cardine per l'orientamento e la formazione, utilizza aggregazioni della classificazione ISTAT CP2021. Le informazioni sono spesso rese disponibili fino al V livello di dettaglio di questa classificazione, consentendo un livello di precisione elevatissimo, essenziale per una calibrazione chirurgica dei percorsi formativi.

L'Analisi Quantitativa delle Vacancies: Componenti Strutturali e Dinamiche del Fabbisogno

Il nucleo analitico del Sistema Excelsior è la quantificazione e l'analisi dinamica del fabbisogno occupazionale, ovvero l'individuazione e la previsione delle *vacancies* del mercato del lavoro italiano.

Definizione e Composizione del Fabbisogno Occupazionale

Il fabbisogno occupazionale, o *vacancy* in senso lato, è definito operativamente dalle assunzioni programmate (o entrate previste) richieste dalle imprese per un determinato orizzonte temporale. Il fabbisogno totale è disaggregato in due componenti strutturali distinte, fondamentali per l'analisi economica e per la programmazione strategica:

1. **Domanda di Sostituzione (*Replacement Demand*):** Rappresenta la necessità di rimpiazzare i lavoratori che escono dal mercato del lavoro, tipicamente per pensionamento o scadenze contrattuali.
2. **Domanda di Espansione (*Expansion Demand*):** Rappresenta la necessità derivante dalla crescita occupazionale netta del sistema produttivo, indicando i settori e le professioni in aumento.

La Dinamica Strutturale: Preponderanza della Sostituzione

L'analisi della dinamica strutturale condotta dal Sistema Excelsior evidenzia che la domanda per necessità di sostituzione è la componente che incide maggiormente sul fabbisogno occupazionale totale. Questa componente strutturale pesa per una quota preponderante, compresa tra l'80% (nello scenario economico più favorevole) e il 92% (nello scenario peggiore).

Questa constatazione ha implicazioni strategiche di vasta portata: la maggior parte della domanda di lavoro in Italia non è guidata dall'espansione economica netta, ma dalla necessità di mantenimento e di ricambio generazionale dei settori esistenti. Di conseguenza, le politiche formative di base (come scuole secondarie e formazione professionale) devono essere orientate prioritariamente a garantire un flusso costante di competenze standard per la continuità operativa del sistema produttivo. Solo l'8-20% della domanda è di espansione. È in questa minoranza che si concentrano le opportunità per le competenze altamente specialistiche (Digitali, Green), segnalando le direzioni future dell'economia.

Orizzonti Temporal e Quantificazione

Excelsior produce previsioni sia sul breve che sul medio termine. Sul breve termine, i bollettini mensili e trimestrali offrono una visione congiunturale delle assunzioni previste. Sul medio termine, Excelsior elabora stime quinquennali.

L'Indicatore Strategico della Difficoltà di Reperimento

Oltre alla quantificazione pura delle *vacancies* (assunzioni programmate), Excelsior si concentra sulla misurazione dello *skills mismatch* attraverso l'indicatore della **difficoltà di reperimento** da parte delle imprese. Questo indicatore rappresenta l'elemento cruciale che connette la domanda di lavoro con l'offerta formativa.

Alle imprese campionate non viene semplicemente chiesto quante persone intendono assumere (*vacancy*), ma anche se e in quale misura riscontrano difficoltà nel trovare candidati idonei per le posizioni aperte. L'analisi di questo *gap* tra domanda e offerta è uno degli obiettivi principali del sistema. La difficoltà di reperimento viene misurata per ciascuna professione, correlata alle competenze e ai livelli di studio richiesti.

L'identificazione e la mappatura di queste aree di frizione nel mercato del lavoro, rese possibili grazie alla granularità della classificazione professionale ISTAT CP2021 (spesso fino al V livello di dettaglio), generano un segnale preciso: non si limita a indicare che mancano genericamente "esperti," ma specifica quali profili esatti (V digit CP2021) non si riescono a trovare. Ciò consente al sistema formativo e alle politiche attive (come la Garanzia per i Giovani) di intervenire con precisione chirurgica per colmare lo scarto di competenze.

L'Analisi Strutturale dei Settori Produttivi e i Fabbisogni Qualitativi

Oltre alla quantificazione, il Sistema Excelsior fornisce un'analisi approfondita e qualitativa della domanda di lavoro, essenziale per affrontare lo *skills mismatch* e indirizzare l'istruzione.

Analisi Approfondita per Settori e Nuove Competenze

Excelsior va oltre l'aggregazione ATECO generale, producendo report settoriali specifici che dissezionano le dinamiche produttive e i relativi fabbisogni professionali. Questi includono analisi mirate per il settore dell'Artigianato, il Turismo, l'Economia Sociale e le Imprese Culturali e Creative (ICC), nonché un ritratto dettagliato della neo-imprenditorialità.

Particolare attenzione è dedicata alla richiesta di competenze emergenti che guidano la trasformazione economica:

- Competenze Digitali: Il sistema monitora le tendenze della trasformazione digitale nei settori industriali e dei servizi, identificando la richiesta di professionisti specifici e le relative qualifiche.
- Competenze Green: Viene fornita un'analisi aggiornata delle tendenze dell'economia verde e delle opportunità di lavoro ad essa correlate, specificando le competenze "Green" richieste per diverse professioni.

Correlazione tra Fabbisogni Professionali e Livelli di Istruzione

Il sistema offre una mappatura capillare degli sbocchi professionali in relazione a tutti i titoli di studio, risultando uno strumento di orientamento cruciale per studenti e famiglie. Le pubblicazioni delineano prospettive specifiche per i Laureati, i Diplomatici ITS Academy, i Diplomi di scuola superiore e i percorsi di Formazione Professionale.

Excelsior è fondamentale per identificare le aree di frizione nel mercato del lavoro attraverso l'indicatore di difficoltà di reperimento da parte delle imprese. L'efficacia in questa lotta allo *skills mismatch* è legata all'utilizzo della classificazione professionale ISTAT CP2021 fino al V livello di dettaglio. Questa combinazione (dettaglio professionale elevato e difficoltà di reclutamento) genera un segnale preciso: non si limita a indicare che mancano genericamente "esperti digitali," ma specifica quali profili esatti (V digit CP2021) non si riescono a trovare, permettendo così al sistema formativo di intervenire con precisione chirurgica.

Excelsior come Piattaforma Strategica per le Politiche Attive e la Formazione Professionale

Il valore finale di Excelsior risiede nella sua capacità di tradurre l'analisi dei fabbisogni in azioni concrete di politica pubblica e supporto alla formazione.

Integrazione nelle Politiche del Lavoro

Essendo parte integrante dell'architettura della Banca Dati Politiche Attive e Passive, i dati Excelsior sono direttamente impiegati per la programmazione e la valutazione delle politiche. Le informazioni sulle criticità e sui settori in espansione orientano le decisioni degli organi istituzionali. Questa integrazione permette un meccanismo di retroazione continua. Ad esempio, se i dati indicano una domanda non soddisfatta in un particolare segmento della Green economy, i policy maker possono immediatamente programmare e finanziare corsi di formazione mirati tramite i Centri per l'Impiego e le Regioni.

Un'applicazione esemplare è l'utilizzo dei dati Excelsior per definire gli interventi nell'ambito della Garanzia per i Giovani (*Youth Guarantee*). I dati consentono di intercettare in maniera proattiva la domanda di lavoro giovanile, rafforzando le politiche di sostegno all'autoimpiego e alla *job creation*.

Supporto al Sistema Formativo e Orientamento *Data-Driven*

Excelsior si configura come uno strumento informativo prezioso per tutti i soggetti responsabili delle politiche della formazione a ogni livello territoriale, tra cui amministrazioni regionali, Centri per l'Impiego, Uffici Scolastici Regionali, scuole e università. Favorisce attivamente il dialogo e l'allineamento tra il mondo del lavoro e il sistema formativo, superando la tradizionale distanza tra questi due ambiti.

Infine, il sistema fornisce a studenti, famiglie e lavoratori elementi affidabili e oggettivi per la costruzione dei percorsi professionali, "ancorando" il processo di orientamento a informazioni comprovate e non a pregiudizi o distorsioni cognitive. Le informazioni dettagliate sulle professioni (descrizione, trend occupazionali, competenze richieste e livelli di studio) sono integrate anche in strumenti operativi come l'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni.

I parametri strutturali e metodologici che garantiscono questa valenza predittiva e strategica sono sintetizzati di seguito:

PARAMETRO	DESCRIZIONE/DETTAGLIO	RILEVANZA ANALITICA E STRATEGICA
Ente Attuatore Primario	Unioncamere, in collaborazione con il Ministero del Lavoro	Governance autorevole, inserimento nel Programma Statistico Nazionale (PSN)
Frequenza Rilevazione	Mensile (dal 2017) e Previsioni a Medio Termine (quinquennali)	Tempestività per politiche attive e analisi congiunturale/strutturale
Universo Campionario	Imprese con dipendenti in tutti i settori economici (>100.000 campionate annualmente)	Massima rappresentatività del fabbisogno del settore privato
Classificazione Professioni	ISTAT CP2021 (fino al V livello di dettaglio)	Precisione indispensabile per l'orientamento formativo e la lotta al mismatch

Esplicitazione della metodologia e degli strumenti – *Labour Market Intelligence*

La *Labour Market Intelligence* (LMI) costituisce l'insieme strutturato di dati, analisi statistiche e capacità predittive impiegate per comprendere le dinamiche del mercato del lavoro, focalizzandosi in particolare sull'allineamento tra l'offerta di competenze e la domanda occupazionale. L'obiettivo strategico dell'LMI è fornire una base informativa solida a una vasta platea di *stakeholder*, inclusi *policy maker*, servizi pubblici per l'impiego e fornitori di istruzione e formazione professionale.

Storicamente, l'LMI ha operato con limitazioni significative, spesso legate a cicli di raccolta dati onerosi, al ritardo nell'aggiornamento delle informazioni e a una granularità insufficiente per individuare le carenze di competenze specifiche (*skill gaps*). L'avanzamento tecnologico e la digitalizzazione dei processi di lavoro hanno segnato il passaggio a un modello di *Real-Time Labour Market Information* (RLMI). Questo nuovo paradigma sfrutta l'analisi dei *big data*, provenienti da fonti in tempo quasi reale come offerte di lavoro online, curriculum vitae e profili professionali, per superare le lacune del modello tradizionale. La capacità di sfruttare istantaneamente l'informazione disponibile online non è semplicemente un miglioramento metodologico, ma risponde a un imperativo di *policy time*. Un LMI rapido e dettagliato permette infatti alle istituzioni di superare il ritardo decisionale che, con i dati tradizionali, avrebbe portato a programmi formativi obsoleti, consentendo invece l'implementazione di interventi proattivi per affrontare gli *skill shortages* emergenti.

LMI è un catalizzatore essenziale per l'analisi dei settori economici, offrendo un quadro dinamico delle tendenze di crescita e contrazione. Ad esempio, l'analisi delle previsioni italiane per il quarto trimestre del 2024 mostrava un trend positivo nelle assunzioni programmate, ma con notevoli differenze settoriali. Si è rilevata una forte concentrazione della domanda nel Turismo e nel Commercio, seguiti dai Servizi, mentre si è registrato un declino nel settore manifatturiero, nell'industria e nelle costruzioni. Questa segmentazione territoriale e settoriale dei *Labour Insights* è cruciale per indirizzare le risorse.

Nel contesto italiano, la piattaforma LMI, gestita da Sviluppo Lavoro Italia S.p.A. (ex ANPAL), è stata introdotta come un "cruscotto interattivo" a disposizione dei Centri per l'Impiego. Il suo scopo primario è facilitare il reinserimento lavorativo. La piattaforma combina l'analisi dei fabbisogni del mercato con l'approfondimento delle competenze richieste dalle imprese. L'LMI opera in stretta sinergia con lo strumento di *Skill Gap Analysis* (SGA), che stima il divario tra le competenze di un candidato e quelle richieste per una determinata Unità Professionale, permettendo così la progettazione di interventi formativi mirati e personalizzati.

L'affidabilità dell'LMI deriva dalla sua capacità di integrare fonti dati eterogenee sotto un unico quadro tassonomico. La piattaforma italiana opera come un *hub* statistico che deve armonizzare gli standard amministrativi nazionali con le classificazioni occupazionali europee.

Per analizzare la domanda di lavoro *realizzata*, LMI si basa sul Sistema informativo statistico delle comunicazioni obbligatorie (SISCO), sfruttando i dati delle Comunicazioni Obbligatorie (COB.STAT) relative ad assunzioni, cessazioni e trasformazioni dei rapporti di lavoro. L'uso di questi dati amministrativi garantisce una visione tempestiva e oggettiva del fabbisogno effettivo delle imprese.

Per la standardizzazione dei profili professionali e delle qualificazioni, LMI si ancora a classificazioni nazionali aggiornate, essenziali per la coerenza interna:

1. **CP-ISTAT 2021**: La classificazione nazionale delle professioni, che garantisce l'omogeneità nella definizione dei ruoli occupazionali.
2. **Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni (INAPP)**: Questo framework fornisce la struttura per la mappatura delle qualificazioni e, soprattutto, delle Aree di Attività (ADA).

L'efficacia dell'LMI per l'analisi settoriale e la mobilità è potenziata dall'armonizzazione con standard europei. Qui entra in gioco ESCO (*European Skills, Competences, Qualifications and Occupations*), una classificazione multilingue che funge da "dizionario" comune per occupazioni e competenze in 27 lingue.

ESCO è essenziale perché traduce i fabbisogni specifici del mercato italiano, rilevati tramite CP-ISTAT e ADA, in un linguaggio comprensibile e utilizzabile a livello comunitario. Con oltre 2.942 occupazioni e 13.485 competenze associate, ESCO non solo supporta il *matching* tra CV e offerte di lavoro in diversi sistemi IT, ma

collega anche i descrittori occupazionali a quadri internazionali come NACE (settori economici) e ISCO (occupazioni internazionali). Il successo operativo dei programmi di ricollocazione dipende dalla capacità del sistema LMI di incrociare i flussi di assunzione (COB.STAT) con le qualificazioni richieste (ADA) e di tradurli in un set di competenze (ESCO) che possa essere riconosciuto a livello europeo. LMI funge, in questo senso, da cruciale punto di intersezione statistica e semantica.

Analisi Funzionale 1: Labour Insights (Diagnosi e Previsione)

I *Labour Insights* costituiscono la componente analitica predittiva e diagnostica dell'LMI, focalizzata sull'identificazione dei trend di mercato, sulla previsione del fabbisogno occupazionale futuro e sull'analisi degli *skills gaps*. Questa funzione è vitale per informare i *policy maker*, gli operatori di orientamento e i fornitori di formazione professionale.

La funzione fornisce una visione segmentata della domanda di lavoro per settore, professione e area geografica. Ad esempio, l'analisi LMI sui trend occupazionali del quarto quadrimestre 2024 in Italia ha evidenziato una netta polarizzazione: i servizi a bassa specializzazione e stagionalità (Turismo, Commercio) continuano a guidare l'occupazione totale, mentre i settori tradizionali dell'Industria e delle Costruzioni mostrano una contrazione significativa.

L'analisi settoriale dettagliata rivela che la gestione della forza lavoro deve concentrarsi sulla **riconversione intersettoriale**. Se i dati indicano un calo continuo nell'Industria (-4.4%) e una crescita nei Servizi, i *Labour Insights* segnalano che le politiche attive del lavoro, come il Programma GOL, devono essere mirate non solo a inserire nuovi lavoratori, ma soprattutto a riqualificare i lavoratori espulsi dai settori in crisi. Inoltre, LMI fornisce dati essenziali sulla domanda di manodopera immigrata, necessaria in settori cruciali come Trasporti, Logistica, Servizi e Costruzioni, dove copre una quota rilevante delle assunzioni previste.

I *Labour Insights* stabiliscono gli obiettivi professionali e il fabbisogno di competenze richiesto dalle imprese. La loro efficacia operativa è massimizzata dall'accoppiamento con la Skill Gap Analysis (SGA). Mentre l'LMI identifica il *target* (la domanda), l'SGA misura l'effettivo *deficit* (il divario di offerta) del candidato. Questa sinergia consente un intervento formativo strettamente calibrato: il *Labour Insight* definisce l'esigenza del mercato, e l'SGA ne determina il percorso minimo ed efficiente per l'acquisizione delle competenze mancanti.

Analisi Funzionale 2: Attivazioni (COB.STAT) e Domanda Imprenditoriale - Il Ruolo delle Attivazioni nel Monitoraggio Operativo

La funzione *Attivazioni* si basa sull'analisi dei dati amministrativi derivanti dalle Comunicazioni Obbligatorie (COB.STAT), gestite tramite il sistema SISCO. Questa funzione fornisce una misurazione diretta della domanda di lavoro *effettivamente realizzata e comunicata* dalle imprese al momento dell'inizio di un rapporto di lavoro. A differenza delle previsioni o delle indagini campionarie, le Attivazioni offrono una visione tempestiva e amministrativamente validata del fabbisogno reale.

L'analisi delle Attivazioni consente la disaggregazione dei flussi di assunzione in base a criteri fondamentali quali tipologia contrattuale (determinata, indeterminata), durata, qualifica professionale secondo la CP-ISTAT e settore economico di riferimento.

Questa sezione dell'LMI funge da meccanismo di validazione empirica per l'intero sistema. Essa collega le analisi predittive (*Labour Insights*) alla realtà operativa delle assunzioni, garantendo che le politiche di *matching* e orientamento siano concentrate sulle professioni che dimostrano una frequenza di assunzione

alta e sostenuta. Utilizzando i dati COB.STAT, i Centri per l'Impiego possono evitare di indirizzare le risorse formative verso ruoli la cui domanda è solo teorica o transitoria, focalizzando invece l'intervento dove l'attivazione effettiva è massima.

Analisi Funzionale 3: Prossimità alle ADA e Flessibilità Professionale

La funzione *Prossimità alle ADA* utilizza un algoritmo di *Job-to-job transition* per quantificare la distanza, in termini di *gap* di competenza, tra la qualificazione di partenza di un lavoratore e una qualificazione d'arrivo richiesta dal mercato.

Questo strumento è fondamentale per l'efficienza della riqualificazione professionale (*reskilling*). Se un disoccupato proviene da un settore in crisi, LMI, attraverso l'indice di Prossimità, suggerisce i percorsi occupazionali che richiedono il minor investimento formativo, massimizzando l'uso delle competenze già possedute.

La *Prossimità alle ADA* agisce come un indicatore macroeconomico di **permeabilità professionale e resilienza sistemica**. La facilità di transizione tra settori in declino e settori in crescita (ad esempio, tra Edilizia e Logistica, come suggerito dai dati di domanda settoriale) indica un'alta trasferibilità delle competenze. Questa analisi permette alle politiche attive del lavoro di dare priorità ai percorsi formativi che coprono il minimo *skill gap* necessario tra Aree di Attività prossime, accelerando la riallocazione del capitale umano dai comparti a bassa domanda strutturale verso quelli ad alta domanda, garantendo così l'efficienza degli interventi.

Analisi Funzionale 4: Esco Skills e Classificazione Europea delle Competenze

ESCO (*European Skills, Competences, Qualifications and Occupations*) è il sistema di classificazione standardizzata sviluppato dalla Commissione Europea per fornire un linguaggio comune e interoperabile per il mercato del lavoro, l'istruzione e la formazione in tutta l'UE. ESCO, con le sue oltre 13.485 competenze collegate a occupazioni e qualifiche, supporta strategicamente la mobilità dei lavoratori in Europa, contribuendo a un mercato del lavoro più integrato ed efficiente. L'adozione di ESCO nell'LMI è ciò che consente a piattaforme diverse di scambiare informazioni su CV e offerte di lavoro, collegando le classificazioni nazionali (CP-ISTAT/ADA) a standard internazionali come NACE e ISCO.

La sezione *Esco Skills* dell'LMI sfrutta questa granularità per descrivere in dettaglio le abilità associate a ogni ruolo occupazionale. Questo livello di dettaglio è fondamentale per l'analisi RLMI (Real-Time LMI), consentendo l'identificazione di *micro-competenze* richieste in tempo reale dal mercato, superando i limiti delle descrizioni occupazionali aggregate. L'analisi dei *big data* è attivamente utilizzata per migliorare continuamente e aggiornare la classificazione ESCO, assicurando che rimanga rilevante rispetto alle trasformazioni del lavoro.

Il Focus sulle Competenze Emergenti (Green e Digital Skills)

ESCO è un quadro di riferimento dinamico utilizzato per classificare e monitorare l'evoluzione delle competenze, in particolare quelle relative alle transizioni gemelle ecologica e digitale (*Digital Skills* e *Green Skills*).

L'inclusione delle *Esco Skills* nell'LMI è essenziale perché garantisce che i programmi formativi erogati siano allineati non solo alla domanda attuale (identificata dalle *Attivazioni*), ma anche ai fabbisogni futuri dettati

dall'innovazione e dalla sostenibilità. Questa funzione è l'unico elemento strutturale dell'LMI che assicura la **comparabilità internazionale** dei risultati analitici e dell'output formativo. L'utilizzo di ESCO facilita l'interoperabilità con piattaforme europee come EURES e Europass, assicurando che le politiche nazionali di riqualificazione contribuiscano attivamente all'obiettivo comunitario di un mercato del lavoro unificato.

INTEGRAZIONE DEI TRE STRUMENTI E PROSPETTIVA METODOLOGICA

In questo quadro, è assolutamente prioritaria l'elaborazione di una strategia metodologica per guidare gli operatori, orientatori e formatori alla ricerca di opportunità occupazionali partendo dai fabbisogni delle Imprese produttive. Quel che qui si vuole approfondire, quindi, non è tanto la portata economica dei flussi produttivi bensì le modalità attraverso cui perseguire l'efficientamento dell'inserimento lavorativo. Il metodo che verrà esposto di seguito prende le mosse dall'incontro di Atene: *"l'analisi delle vacancy per settori/territori"* e si configura quale strumento universale, applicabile a qualsiasi target. L'integrazione dei tre strumenti appena presentati costituisce l'ossatura entro cui viene strutturandosi la strategia metodologica.

FONTE	ENTE RESPONSABILE	FUNZIONE PRINCIPALE NELL'ANALISI	TASSONOMIA	NATURA DEL DATO
Sistema Excelsior	Unioncamere / ANPAL	Misurazione della Domanda e del Tasso di Difficoltà di Reperimento	CP-ISTAT 2021	Quantitativa (Previsionale)
Atlante del Lavoro	INAPP	Standardizzazione delle Qualificazioni e Analisi Dettagliata delle Competenze	Aree di Attività, Risultati Attesi	Qualitativa (Tassonomica)
Labour Market Intelligence (LMI)	Sviluppo Lavoro Italia	Piattaforma di Integrazione Domanda/Offerta	CP-ISTAT 2021 e Atlante	Ibrida

DEFINIZIONE DELLA SEQUENZA FUNZIONALE

Il combinato disposto di tutti gli elementi fin qui considerati permette la definizione di una Sequenza Funzionale, quale metodologia operativa per supportare le operatrici e gli operatori del mercato del lavoro.

La sequenza funzionale è costituita da sette passaggi fondamentali e propedeutici, che possono essere orientati a partire dal target di riferimento.



La sequenza funzionale

1. Individuare i settori di interesse

La scelta dei settori di interesse rappresenta il punto iniziale della ricerca. È quindi cruciale che venga elaborato seguendo il criterio della massima aderenza al target di riferimento e al territorio. Infatti, la scelta ricadrà su settori diversi a seconda che il target sia un gruppo di donne migranti, un gruppo di NEET, un insieme specifico di disoccupati, ecc. Inoltre, l'Italia presenta grandi differenze al proprio interno in termini di settori traino del mercato del lavoro e questo rende necessario tenere in considerazione la variabile territorio, almeno su scala regionale, nell'attuazione della sequenza funzionale.

In questo caso, avendo come target un gruppo misto di uomini e donne migranti nella regione Lazio, in base alle esperienze maturate nell'inserimento di questo specifico gruppo, sono stati scelti cinque settori di riferimento: Edilizia; Agricoltura; Grande Distribuzione Organizzata (G.D.O.); Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati; Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone. Di questi cinque settori, l'unico a fare eccezione è quello dell'Agricoltura che verrà trattato separatamente.

2. Individuare, per ciascun settore preso in analisi, i comparti di interesse

Ciascun settore raggruppa diversi comparti, o processi, che necessitano, a loro volta, di essere selezionati seguendo lo stesso criterio: la massima aderenza al target di riferimento.

SETTORE	COMPARTO DI INTERESSE
EDILIZIA	COSTRUZIONI
GRANDE DISTRIBUZIONE ORGANIZZATA (G.D.O.)	COMMERCIO AL DETTAGLIO
SANITÀ, ASSISTENZA SOCIALE E SERVIZI SANITARI PRIVATI	SERVIZI DI CURA
SERVIZI OPERATIVI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE E ALLE PERSONE	PULIZIE
	DISINFESTAZIONE

Come si vede, per ciascun settore possono riscontrarsi anche più comparti di interesse.

3. Individuare per i comparti di interesse le professionalità richieste

Ciascun comparto raggruppa al proprio interno diverse professionalità. Si noterà come alcune professionalità siano trasversali a vari comparti o a vari settori. Inoltre, le professioni associate a ciascun comparto sono molto diverse tra loro: da figure molto qualificate, a figure tecniche, a figure più operative o a bassa qualificazione. Occorre dunque esaminarle tutte per poter arrivare al punto 4 della sequenza funzionale.

4. Selezionare le professioni di interesse

La selezione delle professioni di interesse è il secondo punto chiave della sequenza funzionale. Anche in questa fase è opportuno rispettare il criterio di massima aderenza al target di riferimento ma non solo: la scelta deve essere compiuta anche in relazione a quante entrate sono state registrate o sono previste per quella specifica professionalità. È in questa fase che inizia ad emergere il concetto di **Fabbisogno delle Imprese** che costituisce la chiave di volta per l'ottimizzazione dei processi di inserimento lavorativo, in quanto misura di "quanti posti di lavoro sono messi a disposizione dalle imprese". Nel caso qui presentato, il target di donne e uomini migranti richiede la selezione di professioni che possano essere apprese con facilità ed in breve tempo anche da chi non ha una conoscenza approfondita della lingua e della cultura del lavoro italiana.

5. Per ogni professione individuata analizzare i fabbisogni in termini di vacancy

Individuate le professioni e i fabbisogni delle imprese, occorre poi confrontare il dato sulle entrate complessive con quello sulla difficoltà di reperimento delle figure selezionate. In tal modo, emergeranno le **vacancies** associate a ciascuna figura professionale per lo specifico comparto. Questa ricognizione

permetterà di indirizzare i processi di formazione e di inserimento lavorativo verso una risposta strategica per i fabbisogni del mercato del lavoro.

Come emergerà successivamente, le difficoltà di reperimento sono volatili: non è automatico che ad un elevato numero di entrate previste corrisponda anche un elevato tasso di difficoltà di reperimento, come non è possibile correlare elevati gradi di specializzazione ad elevate vacancies. Per questo è importante uno studio accurato e puntuale.

6. Individuare la relativa specificità professionale

Per ciascuna delle figure identificate, è opportuno approfondirne la specificità professionale per poter procedere al meglio all'orientamento specialistico del gruppo target di riferimento. Di seguito saranno illustrate le specificità di ciascuna figura, tenendo conto di indicatori specifici, quali:

- genere;
- percentuale di assunzioni da lavoro dipendente;
- quantità di giovani assunti;
- tipologie di esperienze privilegiate;
- difficoltà di reperimento e relativi fattori ostativi;
- popolazione immigrata assunta;
- principali titoli di studio conseguiti;
- necessità di ulteriore formazione a carico delle imprese.

6.1 La specificità professionale – comparto costruzioni

Il settore dell'edilizia, in linea con le classificazioni Istat, costituisce un comparto produttivo di rilevanza strategica. All'interno di questo settore, il comparto delle costruzioni non è solo un volano economico, ma anche un cruciale serbatoio occupazionale, con dinamiche del mercato del lavoro peculiari.

Nelle costruzioni, il modello delle PMI e delle microimprese è preponderante. Questa frammentazione del mercato pone sfide significative, in quanto le piccole realtà spesso dispongono di minori risorse per investire nella formazione specialistica del personale e nell'adeguamento tecnologico, come richiesto per l'obbligo di *Building Information Modeling* (BIM) negli appalti pubblici.

Un altro elemento strutturale è l'elevato ricorso alla manodopera immigrata, che copre in media il 22.2% dei nuovi contratti nel settore delle costruzioni, indicando un significativo fabbisogno di manodopera non soddisfatto dal mercato interno. La principale sfida occupazionale non è dunque solo la creazione di posti di lavoro, ma l'aggiornamento qualitativo delle competenze (*upskilling* e *reskilling*) per soddisfare i requisiti di digitalizzazione e sostenibilità imposti dalle nuove normative.



Nella Regione Lazio, per il comparto delle costruzioni, sono previste 52330 entrate, suddivise come descritto nella seguente tabella.

ENTRATE TOTALI	TUTTE LE PROFESSIONI ASSOCIATE	52330
ENTRATE TOTALI PER SINGOLA FIGURA PROFESSIONALE	6121 - Muratori in pietra, mattoni, refrattari	21240
	6137 - Eletttricisti nelle costruzioni civili	7990
	3152 - Tecnici della gestione di cantieri edili	3950
	7441 - Conduttori di macchinari per il movimento terra	1790
	6136 - Idraulici e posatori di tubazioni idrauliche e di gas	1620
	7423 - Conduttori di mezzi pesanti e camion	1610
	6233 - Meccanici e montatori di macchinari industriali	1570
	8421 - Manovali e personale non qualificato dell'edilizia civile	1290
	4112 - Addetti agli affari generali	1270
	3334 - Tecnici della vendita e della distribuzione	1170
	8143 - Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia uffici/esercizi commerciali	830
	6123 - Carpenteri e falegnami nell'edilizia (esclusi i parchettisti)	690
	3135 - Tecnici delle costruzioni civili	660
	4111 - Addetti a funzioni di segreteria	650
	8132 - Personale non qualificato addetto all'imballaggio e al magazzino	590
	2522 - Esperti legali in imprese o enti pubblici	440
	6241 - Installatori e riparatori di apparati elettrici ed elettromeccanici	440
	6245 - Installatori di linee elettriche, riparatori e cavisti	410
	6214 - Montatori di carpenteria metallica	370
	2512 - Specialisti della gestione e del controllo nelle imprese private	220
	4122 - Addetti all'immissione dati	220
	6212 - Saldatori e tagliatori a fiamma	220
	6235 - Meccanici/montatori apparecchi industriali termici/idraulici/di condizionamento	220
	6134 - Installatori di impianti di isolamento e insonorizzazione	210
	2216 - Ingegneri civili	180
	6124 - Ponteggiatori	160
	6138 - Installatori di infissi e serramenta	160



ENTRATE TOTALI PER SINGOLA FIGURA PROFESSIONALE	6522 - Falegnami ed attrezzisti di macchine per la lavorazione del legno	150
	6127 - Montatori di manufatti prefabbricati e di preformati	140
	7272 - Assemblatori e cablatori di apparecchiature elettriche	140
	3137 - Disegnatori industriali	130
	3312 - Contabili	110
	4221 - Addetti all'accoglienza e all'informazione nelle imprese e negli enti pubblici	100
	6132 - Pavimentatori e posatori di rivestimenti	100
	1313 - Imprenditori e responsabili di piccole aziende nelle costruzioni	90
	4312 - Addetti alla gestione dei magazzini	80
	2221 - Architetti, pianificatori, paesaggisti, spec. recupero/conservazione territorio	60
	3126 - Tecnici per la trasmissione radio-televisiva e per le telecomunicazioni	60
	3131 - Tecnici meccanici	60
	6133 - Intonacatori	60
	7443 - Conduttori di gru e di apparecchi di sollevamento	60
	1223 - Direttori e dirigenti generali di aziende nelle costruzioni	50
	2514 - Specialisti in contabilità e problemi finanziari	50
	2721 - Progettisti e amministratori di sistemi	50
	4114 - Addetti alla gestione del personale	50
	4321 - Addetti alla contabilità	50
	6141 - Pittori, stuccatori, laccatori e decoratori	50
	4311 - Addetti alla gestione degli acquisti	40
	6122 - Muratori in cemento armato	40
	6152 - Operai addetti alla manutenzione degli impianti fognari	40
	6244 - Installatori e riparatori di apparati di telecomunicazione	40
	3331 - Approvvigionatori e responsabili acquisti	30
	6131 - Copritetti	30
	7113 - Trivellatori/sondatori pozzi petroliferi, gas naturale, operatori di prospezione	30
	8161 - Personale non qualif. addetto servizi di custodia edifici/attrezzature/beni	30



ENTRATE TOTALI PER SINGOLA FIGURA PROFESSIONALE	8431 - Personale non qualificato delle attività industriali	30
	1237 - Direttori e dirigenti di ricerca e sviluppo	20
	3134 - Tecnici elettronici	20
	8422 - Manovali e personale non qualificato costruzione/manutenzione strade/dighe/opere pubbliche	20
	2217 - Ingegneri industriali e gestionali	10
	2515 - Specialisti nei rapporti con il mercato	10
	3133 - Elettrotecnici	10
	3315 - Tecnici dell'organizzazione e della gestione dei fattori produttivi	10
	3321 - Tecnici della gestione finanziaria	10
	4421 - Addetti ad archivi, schedari	10
	5122 - Commessi delle vendite al minuto	10
	6125 - Armatori di gallerie, addetti all'armamento ferroviario	10
	6217 - Specialisti di saldatura elettrica ed a norme ASME	10
	7444 - Conduuttori di carrelli elevatori	10
	8133 - Addetti alle consegne	10

Dalla tabella appena mostrata, è possibile estrapolare le figure professionali più adatte al target di riferimento, tenendo in considerazione: a. il livello e il grado di specializzazione; b. il numero delle entrate previste per quella specifica figura professionale; c. la difficoltà di reperimento associata. Nel caso di questo comparto sono state scelte le seguenti figure professionali.

COSTRUZIONI

FIGURE PROFESSIONALI	ENTRATE
6121 - Muratori in pietra, mattoni, refrattari	21240
6137 - Eletttricisti nelle costruzioni civili	7990
7441 - Conduuttori di macchinari per il movimento terra	1790
6136 - Idraulici e posatori di tubazioni idrauliche e di gas	1620
7423 - Conduuttori di mezzi pesanti e camion	1610
6233 - Meccanici e montatori di macchinari industriali	1570
8421 - Manovali e personale non qualificato dell'edilizia civile	1290

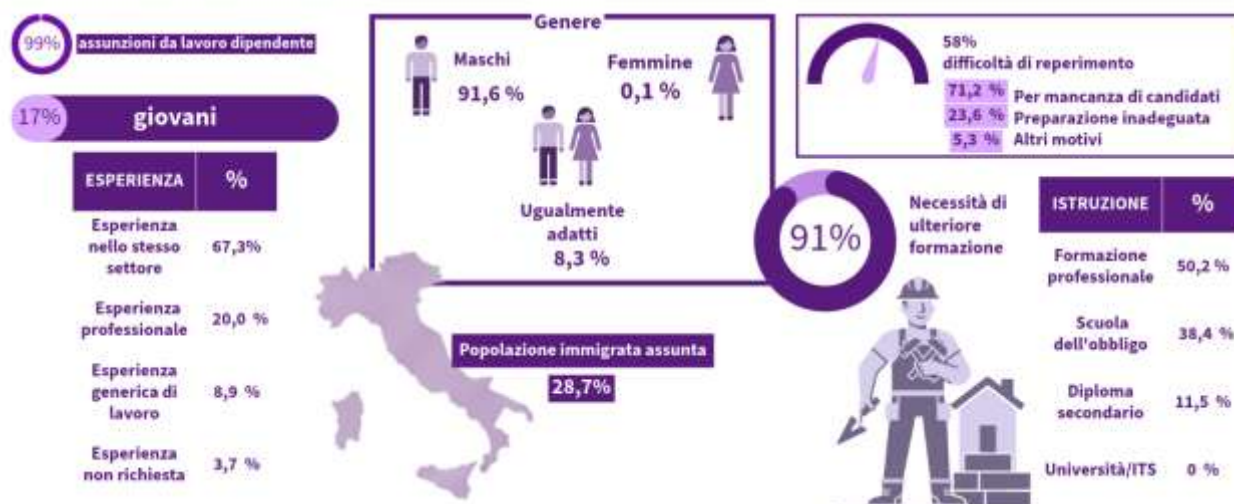
Di seguito, per ciascuna figura professionale scelta, è riportato il tasso di difficoltà di reperimento, sia in valore assoluto, sia in valore percentuale.

COSTRUZIONI			
FIGURE PROFESSIONALI	ENTRATE	DIFFICOLTÀ DI REPERIMENTO (V.A.)	DIFFICOLTÀ DI REPERIMENTO (%)
6121 - Muratori in pietra, mattoni, refrattari	21240	12250	58%
6137 - Elettricisti nelle costruzioni civili	7990	5550	69%
7441 - Conduttori di macchinari per il movimento terra	1790	1250	70%
6136 - Idraulici e posatori di tubazioni idrauliche e di gas	1620	930	57%
7423 - Conduttori di mezzi pesanti e camion	1610	790	49%
6233 - Meccanici e montatori di macchinari industriali	1570	1320	84%
8421 - Manovali e personale non qualificato dell'edilizia civile	1290	520	40%

Di seguito la descrizione dettagliata di ciascuna figura professionale

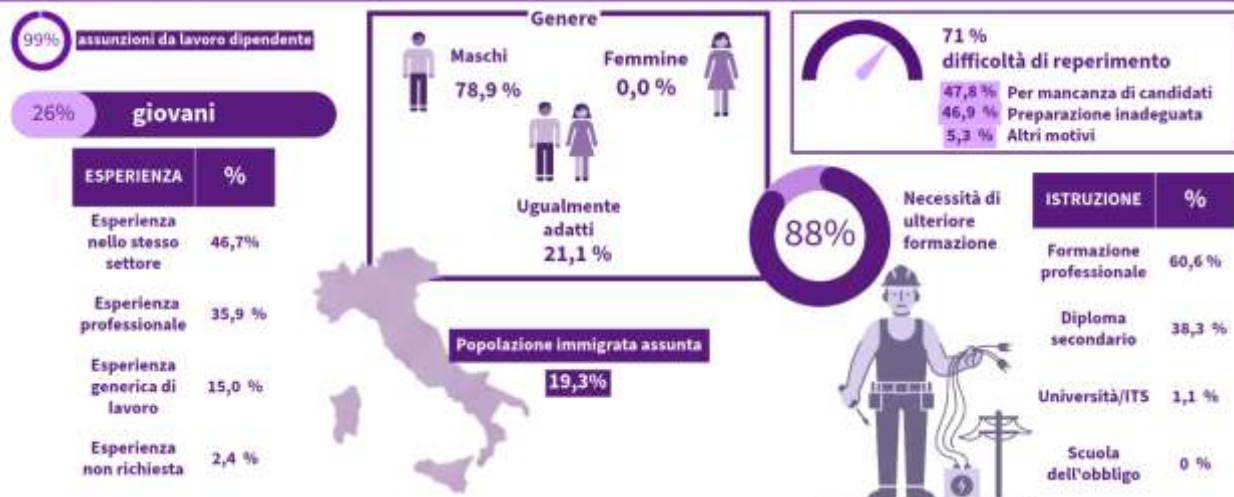
6.1.2.1.0 : Muratori in pietra e mattoni

Le professioni comprese in questa unità costruiscono strutture edili in muratura, interpretano e traducono operativamente i disegni e le indicazioni del progettista; scelgono e predispongono gli impasti e le malte adatte ai materiali utilizzati e al tipo di muratura da edificare, sagomano e posano in opera pietre, mattoni e materiali refrattari.



6.1.3.7.0 : Elettricisti ed installatori di impianti elettrici nelle costruzioni civili

Le professioni comprese in questa unità si occupano della installazione, della riparazione e della manutenzione, secondo norma, degli impianti elettrici di edifici adibiti ad usi civili o provvedono all'adattamento di impianti elettrici già esistenti installando linee, interruttori e prese adatti all'assorbimento di energia delle singole apparecchiature previste, sistemi di illuminazione, apparati di sicurezza, linee telefoniche, televisive e di trasmissione dati.





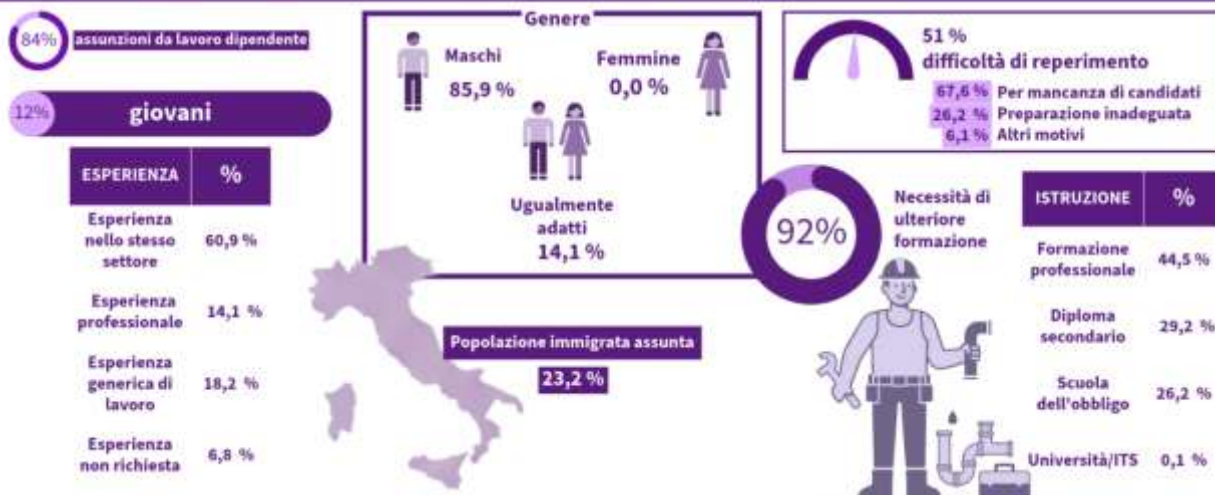
7.4.4.1.0 : Conduttori di macchinari per il movimento terra

Le professioni comprese in questa unità manovrano macchine per il movimento terra e simili, ne curano l'efficienza delle attrezzature, ne dirigono e controllano l'azione durante il lavoro, provvedono al rifornimento, agendo nel rispetto delle caratteristiche meccaniche, delle condizioni del terreno, del tipo di scavo o di sterro da svolgere e delle norme applicabili.



6.1.3.6.1 : Idraulici nelle costruzioni civili

Le professioni comprese in questa unità si occupano della costruzione, della messa in opera secondo le norme e della manutenzione degli impianti idraulici nei manufatti edilizi ovvero installano, riparano e mantengono le tubazioni di scarico delle acque reflue e di adduzione di gas e di acqua potabile o sanitaria, calda o fredda, ai servizi di abitazioni o di altre costruzioni civili, ne definiscono e ne regolano la portata considerando le pressioni disponibili e le pendenze da superare, utilizzano i materiali prescritti dalle norme.





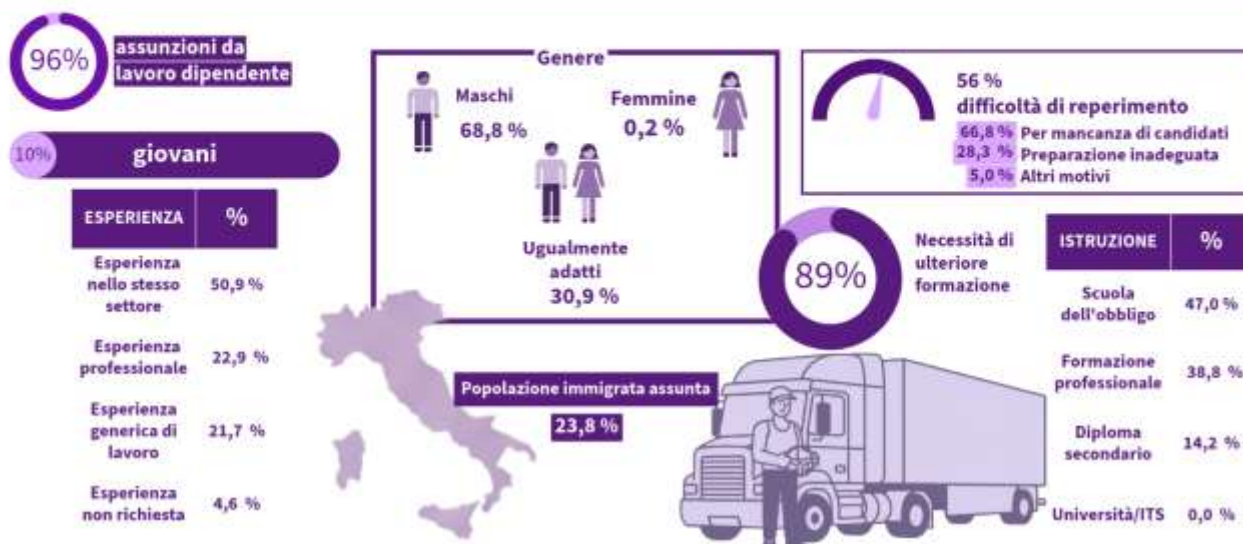
6.1.3.6.2 : Installatori di impianti termici nelle costruzioni civili

Le professioni comprese in questa unità installano, riparano e mantengono gli impianti di riscaldamento e di condizionamento degli edifici utilizzando le tubature di alimentazione, le superfici e i sistemi radianti, i supporti, le coibentazioni e le apparecchiature prescritti dalle norme.



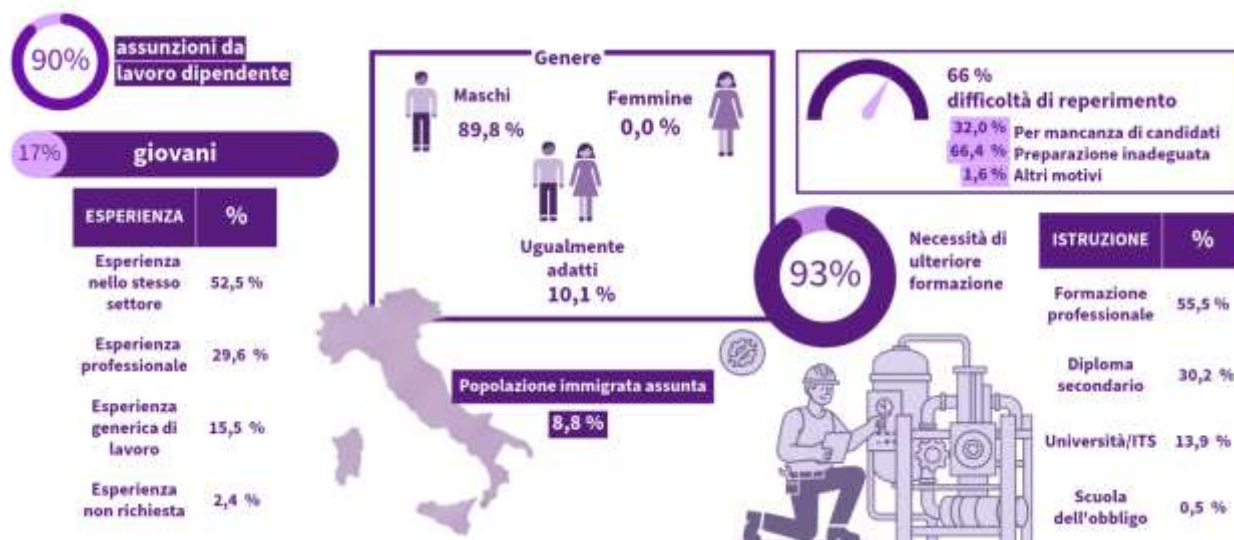
7.4.2.3.0 : Conducenti di mezzi pesanti e camion

Le professioni comprese in questa unità guidano autotreni e mezzi pesanti per il trasporto di merci, sovrintendono alle operazioni di carico e di scarico, provvedendo al rifornimento, agendo nel rispetto delle caratteristiche meccaniche, delle condizioni viarie e delle norme applicabili.



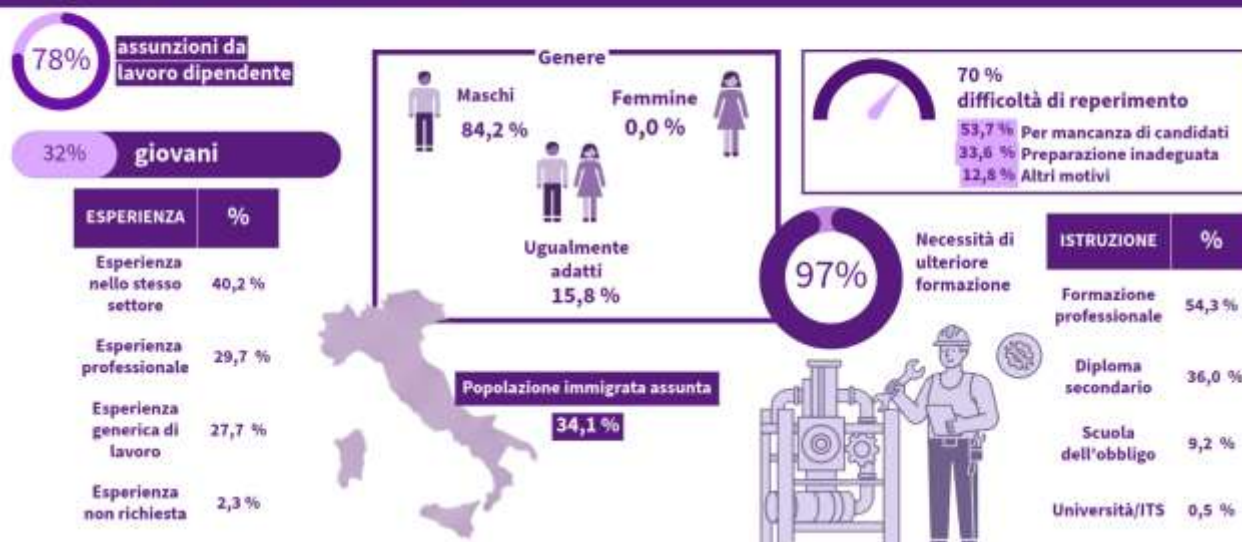
6.2.3.3.1 : Riparatori e manutentori di macchinari e impianti industriali

Le professioni comprese in questa unità costruiscono artigianalmente, mantengono e riparano, in officina o sugli impianti stessi, macchinari, impianti industriali o le loro parti.



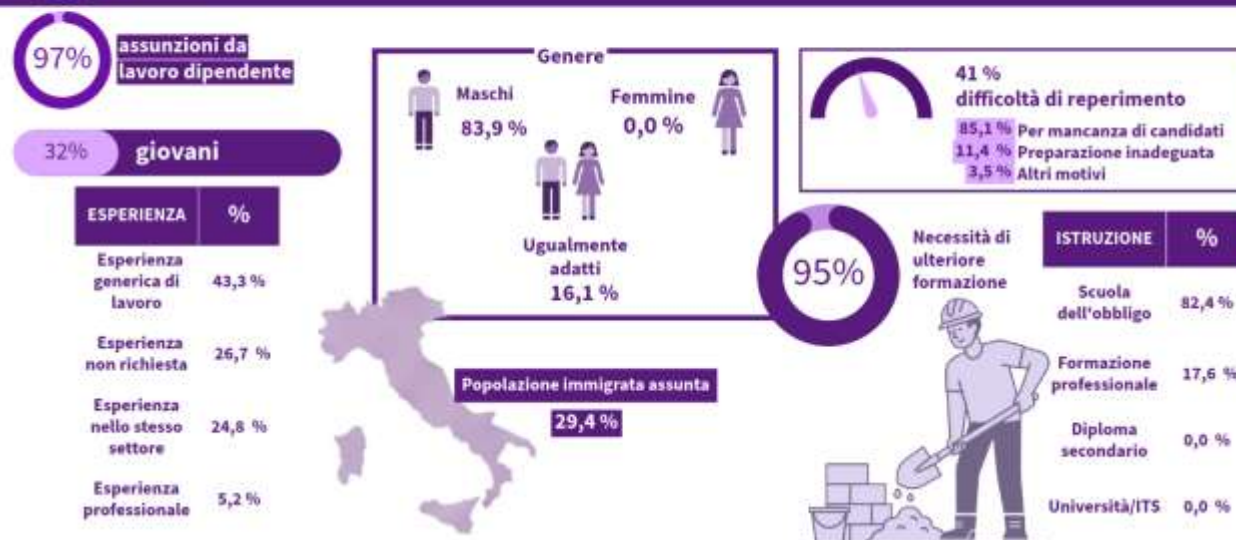
6.2.3.3.2 : Installatori e montatori di macchinari e impianti industriali

Le professioni comprese in questa unità montano i componenti di macchinari e impianti industriali nei luoghi di installazione partendo da progetti, istruzioni o da altre rappresentazioni, verificano la corrispondenza del contesto ai requisiti richiesti, modificano o adattano eventualmente le parti da montare e collaudano le macchine o gli impianti così realizzati.



8.4.2.1.0 : Manovali e personale non qualificato dell'edilizia civile e professioni assimilate

Le professioni classificate in questa unità svolgono lavori manuali non qualificati nell'edilizia civile, caricano e scaricano materiali e attrezzature, li movimentano manualmente, puliscono e preparano i cantieri, porgono le attrezzature e il materiale da costruzione, mantengono sgombra da impedimenti l'area di lavoro, rimuovono macerie e residui.



Come emerge dalle infografiche, il comparto delle costruzioni si caratterizza per essere:

- ad alto tasso di presenza maschile per le professioni considerate;
- alto tasso di contratti da lavoro dipendente;
- tasso di assunzioni dei giovani inferiore al 40% per tutte le professioni considerate;
- le esperienze di lavoro nello stesso settore sono privilegiate per quasi tutte le professioni considerate, ad eccezione dei manovali non qualificati;
- tutte le professioni considerate hanno un tasso di difficoltà di reperimento superiore al 50%, con il picco massimo del 94% per gli installatori di impianti termici, eccezione per i manovali non qualificati che hanno una difficoltà di reperimento del 41%. In quasi tutti i casi, i fattori ostativi principali sono la mancanza di candidati e la mancanza di preparazione;
- il tasso di lavoratori immigrati, per le professioni considerate, è inferiore al 30%;
- la formazione professionale è il percorso di istruzione privilegiato per l'accesso a tutte le professioni considerate, ad eccezione dei conduttori di mezzi pesanti/camion e dei manovali non qualificati per i quali è prediletta la scuola dell'obbligo;
- tutte le professioni considerate hanno elevata necessità di ulteriore formazione a carico delle imprese, con picchi massimi del 100% nel caso dei conduttori di mezzi per il movimento terra e degli installatori di impianti termici.

6.2 La specificità professionale – comparto commercio al dettaglio

Il comparto commerciale contribuisce in maniera significativa alla creazione di ricchezza e all'occupazione nel Paese. Il settore della Distribuzione Commerciale si articola in due comparti distinti, differenziati in base al volume delle transazioni e alla tipologia di clientela servita.

- **Commercio all'Ingrosso (*Wholesale*):** Definito dall'acquisto di beni in grandi volumi direttamente da produttori o distributori. Questo comparto opera essenzialmente in un modello B2B (*Business-to-Business*), rivendendo i prodotti principalmente a rivenditori, aziende o altre istituzioni. L'efficienza dell'ingrosso deriva dalle economie di scala e dalla capacità di negoziare prezzi competitivi grazie al potere contrattuale generato dagli acquisti massivi.
- **Commercio al Dettaglio (*Retail*):** Il comparto delle vendite al dettaglio costituisce l'ultimo anello della catena di approvvigionamento, focalizzandosi sulla vendita di prodotti in quantità minori direttamente al consumatore finale (B2C). Il dettaglio si distingue per la gestione della logistica di prossimità e per l'interazione diretta con il cliente finale, fattori che sono cruciali per la determinazione dell'esperienza di acquisto.

Nel presente report si è scelto di soffermarsi sul commercio al dettaglio in quanto il comparto del commercio all'ingrosso ha delle modalità di inserimento lavorativo non confacenti al target di riferimento.

ENTRATE TOTALI	TUTTE LE PROFESSIONI ASSOCIATE	47410
ENTRATE TOTALI PER SINGOLA FIGURA PROFESSIONALE	5122 - Commessi delle vendite al minuto	33430
	8132 - Personale non qualificato addetto all'imballaggio e al magazzino	3840
	3334 - Tecnici della vendita e della distribuzione	950
	2315 - Farmacisti	1850
	4112 - Addetti agli affari generali	300
	7423 - Conducenti di mezzi pesanti e camion	330
	5124 - Cassieri di esercizi commerciali	920
	3346 - Rappresentanti di commercio	240
	5121 - Commessi delle vendite all'ingrosso	0
	5123 - Addetti ad attività organizzative delle vendite	420
	8131 - Facchini, addetti allo spostamento merci	460
	4221 - Addetti all'accoglienza e all'informazione nelle imprese e negli enti pubblici	300
	5125 - Venditori a domicilio, a distanza	600
	3312 – Contabili	290
	4312 - Addetti alla gestione dei magazzini	70
	5126 - Addetti ai distributori di carburanti	480



	8143 - Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia uffici/esercizi commerciali	100
	5134 - Addetti all'informazione e all'assistenza dei clienti	340
	3214 - Professioni tecnico sanitarie - area tecnico assistenziale	320
	6233 - Meccanici e montatori di macchinari industriali	20
	6412 - Agricoltori e operai agricoli specializzati di coltivazioni legnose agrarie	20
	3216 - Altre professioni tecniche della salute	290
	5224 – Baristi	280
	7444 - Conduuttori di carrelli elevatori	0
	2515 - Specialisti nei rapporti con il mercato	50
ENTRATE TOTALI PER SINGOLA FIGURA PROFESSIONALE	3315 - Tecnici dell'organizzazione e della gestione dei fattori produttivi	0
	2112 – Chimici	0
	4223 - Centralinisti	140
	6511 - Macellai, pesciaioli	50
	3134 - Tecnici elettronici	30
	3331 - Approvvigionatori e responsabili acquisti	100
	2217 - Ingegneri industriali e gestionali	30
	2522 - Esperti legali in imprese o enti pubblici	60
	7281 - Operai addetti a macchine confezionatrici di prodotti industriali	0
	8133 - Addetti alle consegne	30
	8144 - Addetti al lavaggio veicoli	100
	1314 - Imprenditori e responsabili di piccole aziende nel commercio	90
	5132 - Dimostratori	90
	6533 - Sarti e tagliatori artigianali, modellisti e cappellai	90
	2711 - Analisti e progettisti di software	10
	3122 - Tecnici esperti in applicazioni	20
	3335 - Tecnici del marketing	30
	2221 - Architetti, pianificatori, paesaggisti, spec. recupero/conservazione territorio	50
	3341 - Spedizionieri e tecnici della distribuzione	20
	4111 - Addetti a funzioni di segreteria	20



	4323 - Addetti alle operazioni finanziarie per conto dell'impresa o dell'organizzazione	50
	1233 - Direttori e dirigenti delle vendite e commercializzazione	0
	3323 - Agenti assicurativi	40
	4114 - Addetti alla gestione del personale	20
	4311 - Addetti alla gestione degli acquisti	40
	4321 - Addetti alla contabilità	20
	4421 - Addetti ad archivi, schedari	0
	5133 - Vetrinisti	40
	6522 - Falegnami ed attrezzisti di macchine per la lavorazione del legno	40
	1224 - Direttori e dirigenti generali di aziende nel commercio	20
	2512 - Specialisti della gestione e del controllo nelle imprese private	10
	3121 - Tecnici programmatori	0
	4122 - Addetti all'immissione dati	20
	4213 - Addetti agli sportelli per l'esazione di imposte/contributi e recupero crediti	10
	5223 - Camerieri	30
	5512 - Estetisti e truccatori	30
	6223 - Attrezzisti di macchine utensili	0
	6231 - Meccanici artigianali, riparatori e manutentori di automobili	10
	3123 - Tecnici web	10
	3155 - Tecnici della produzione di servizi	0
	4224 - Addetti all'informazione nei Call Center (senza funzioni di vendita)	20
	4313 - Addetti alla gestione amministrativa dei trasporti merci	0
	5221 - Cuochi in alberghi e ristoranti	20
ENTRATE TOTALI PER SINGOLA FIGURA PROFESSIONALE	5222 - Addetti alla preparazione, alla cottura e alla distribuzione di cibi	20
	8122 - Lettori di contatori, collettori di monete	20
	2514 - Specialisti in contabilità e problemi finanziari	0
	2516 - Specialisti nelle relazioni pubbliche, dell'immagine	10
	2721 - Progettisti e amministratori di sistemi	0
	3131 - Tecnici meccanici	0
	3137 - Disegnatori industriali	10



3182 - Tecnici della sicurezza sul lavoro	0
3221 - Tecnici agronomi e forestali	0
3311 - Segretari amministrativi, archivisti, tecnici degli affari generali	10
3422 - Insegnanti nella formazione professionale	10
4411 - Personale addetto a compiti di controllo, verifica	10
5113 - Esercenti di distributori di carburanti	10
6217 - Specialisti di saldatura elettrica ed a norme ASME	10
6234 – Frigoristi	0
6241 - Installatori e riparatori di apparati elettrici ed elettromeccanici	0
6512 - Panettieri e pastai artigianali	10
7171 - Operatori di catene di montaggio automatizzate	0
8111 - Venditori ambulanti di beni	10
8431 - Personale non qualificato delle attività industriali	10

Dalla tabella appena mostrata, è possibile estrapolare le figure professionali più adatte al target di riferimento, tenendo in considerazione: a. il livello e il grado di specializzazione; b. il numero delle entrate previste per quella specifica figura professionale; c. la difficoltà di reperimento associata. Nel caso di questo comparto sono state scelte le seguenti figure professionali.

COMMERCIO AL DETTAGLIO

FIGURE PROFESSIONALI	ENTRATE
5122 - Commessi delle vendite al minuto	33430
8132 - Personale non qualificato addetto all'imballaggio e al magazzino	3840
3334 - Tecnici della vendita e della distribuzione	950
7423 - Conduuttori di mezzi pesanti e camion	330

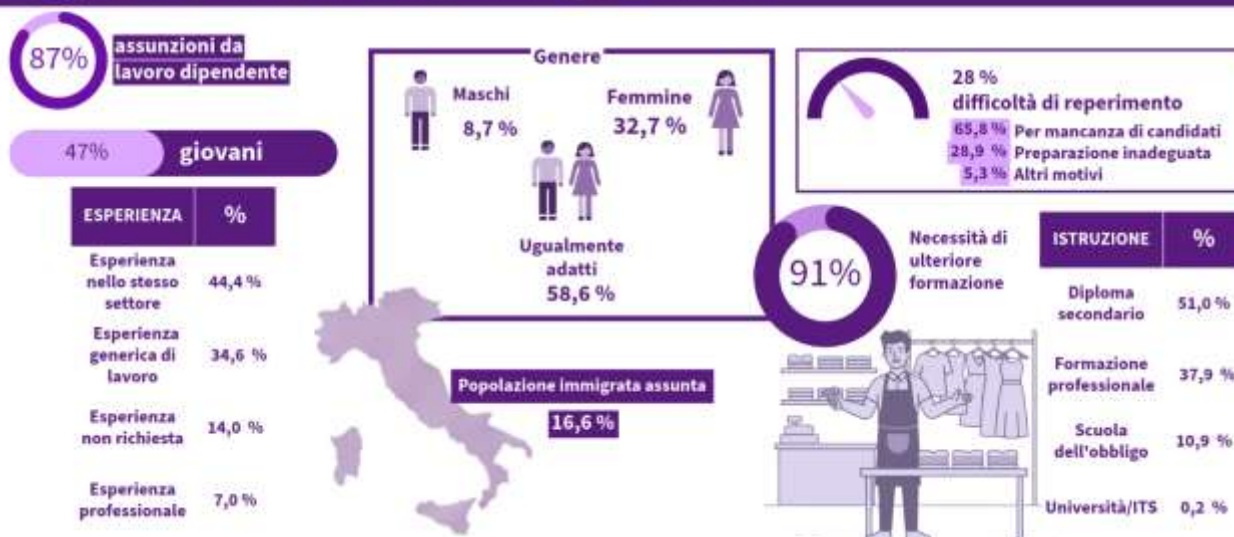
Di seguito, per ciascuna figura professionale scelta, è riportato il tasso di difficoltà di reperimento, sia in valore assoluto, sia in valore percentuale.

COMMERCIO AL DETTAGLIO			
FIGURE PROFESSIONALI	ENTRATE	DIFFICOLTÀ DI REPERIMENTO (V.A.)	DIFFICOLTÀ DI REPERIMENTO (%)
5122 - Commessi delle vendite al minuto	33430	9050	27%
8132 - Personale non qualificato addetto all'imballaggio e al magazzino	3840	1300	34%
3334 - Tecnici della vendita e della distribuzione	950	420	44%
7423 - Conduuttori di mezzi pesanti e camion	330	280	85%

Di seguito la descrizione dettagliata di ciascuna figura professionale

5.1.2.2.0 : Commessi delle vendite al minuto

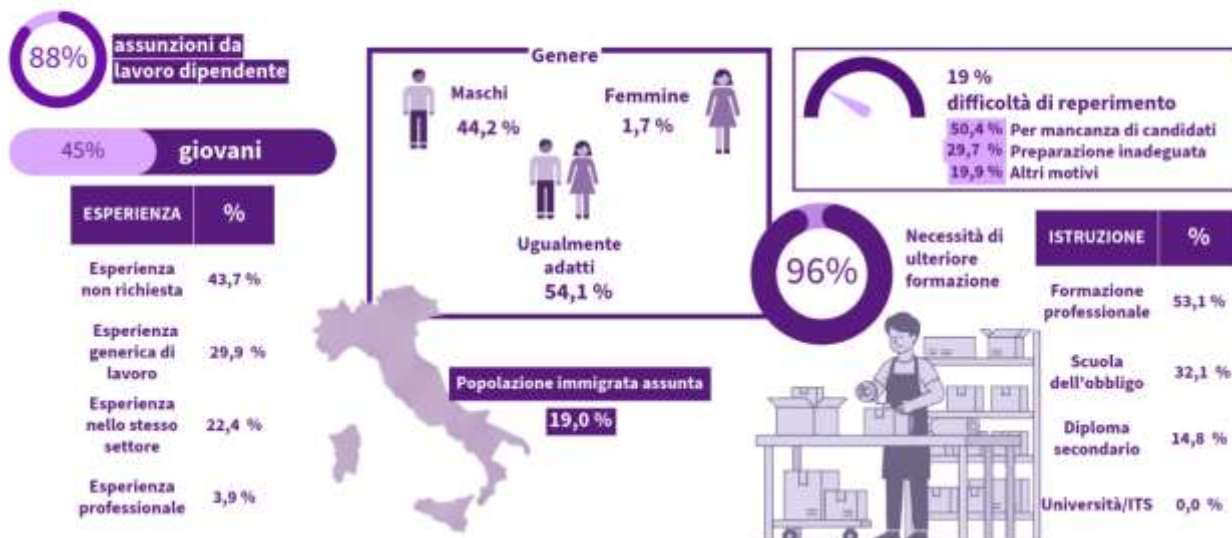
Le professioni comprese in questa unità assistono, consigliano e informano i clienti sugli acquisti di prodotti e la fornitura di beni, inclusa la fornitura di energia e i servizi di telefonia e assimilati. Possono svolgere compiti organizzativi di base dell'attività come smistare merci, prendere nota di quelle in entrata e in uscita dal negozio, incassare i corrispettivi delle vendite e mansioni organizzative simili.





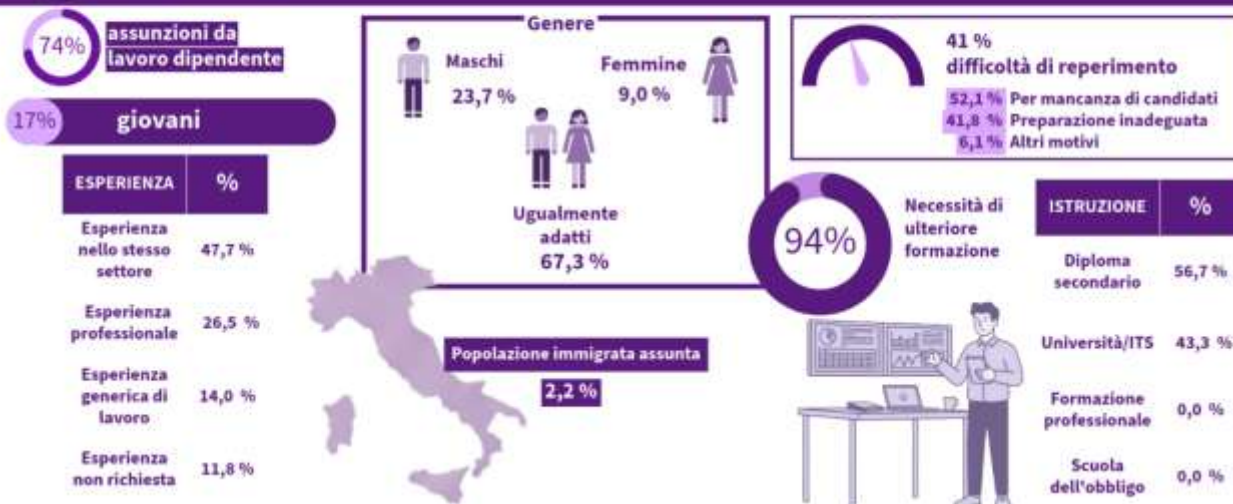
8.1.3.2.0 : Personale non qualificato addetto all'imballaggio e al magazzino

Le professioni classificate in questa unità supportano le attività dei magazzini imballando e disimballando merci, etichettandole, consegnandole ai clienti o ai commessi, ricevendole dai fornitori e spostandole all'interno del magazzino.



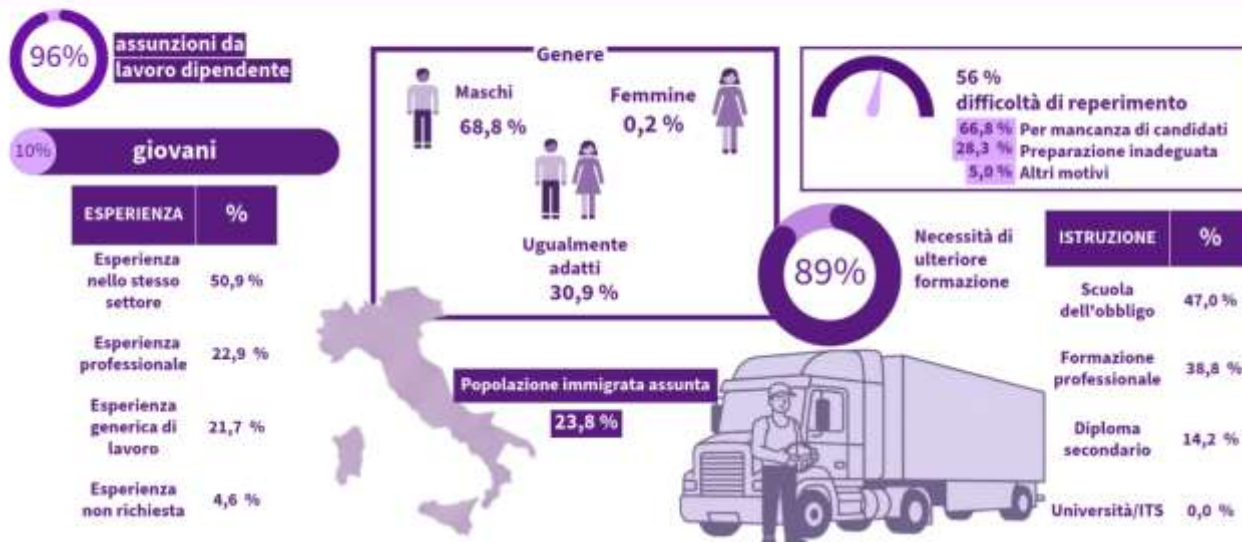
3.3.3.4.0 : Tecnici della vendita e della distribuzione

Le professioni comprese in questa unità assistono gli specialisti nella implementazione delle strategie di vendita delle imprese, nel controllo della efficienza della rete distributiva e commerciale e nel monitoraggio delle vendite, ovvero applicano le procedure fissate per raccogliere informazioni sulle vendite e sulle attività di distribuzione, per analizzarle, organizzarle e presentarle in maniera rilevante e significativa a specialisti e responsabili del settore.



7.4.2.3.0 : Conduttori di mezzi pesanti e camion

Le professioni comprese in questa unità guidano autotreni e mezzi pesanti per il trasporto di merci, sovrintendono alle operazioni di carico e di scarico, provvedendo al rifornimento, agendo nel rispetto delle caratteristiche meccaniche, delle condizioni viarie e delle norme applicabili.



Come emerge dalle infografiche, il comparto delle vendite al dettaglio si caratterizza per essere:

- accessibile in egual misura a maschi e femmine per le professioni considerate, fatta eccezione per i conduttori di mezzi pesanti e camion;
- alto tasso di contratti da lavoro dipendente;
- la professione di commessi delle vendite e quella di addetti all'imballaggio presentano un tasso di assunzione di giovani superiore al 40%;
- le esperienze di lavoro nello stesso settore sono privilegiate per tutte le professioni considerate, ad eccezione del personale non qualificato addetto all'imballaggio e al magazzino;
- il tasso di difficoltà di reperimento raggiunge percentuali considerevoli solo nel caso dei tecnici della vendita (41%) e dei conduttori di mezzi pesanti (56%). In tutti i casi, il fattore ostativo principale è la mancanza di candidati;
- il tasso di lavoratori immigrati, per le professioni considerate, è inferiore al 20%, picco minimo è per i tecnici della vendita (2,2%) mentre il picco massimo è per i conduttori di mezzi pesanti (23,8%);
- i percorsi di istruzione presentano profonde variegature;
- tutte le professioni considerate hanno elevata necessità di ulteriore formazione a carico delle imprese.

6.3 La specificità professionale – comparto servizi di cura

Il comparto dei servizi di cura in Italia rappresenta una delle infrastrutture sociali ed economiche più critiche e complesse, caratterizzata da una profonda frammentazione tra la componente sanitaria, l'assistenza sociale e l'ampia sfera del lavoro informale e non retribuito. Per un'analisi strategica, è necessario circoscriverne i confini istituzionali e valutarne le disuguaglianze strutturali.

La scelta di approfondire questo comparto deriva proprio dalla duplice co-esistenza di: una struttura formale (sanitaria e sociale) gravemente sottodimensionata, frammentata a livello geografico e soffocata da vincoli di spesa sul personale; dall'altro, un'economia sommersa di valore stimato in 473 miliardi di euro, che sostiene di fatto il sistema ma rimane invisibile ai fini della pianificazione economica. In questo quadro, sopperire al fabbisogno del mercato del lavoro e, al contempo, concorrere all'emersione del lavoro informale è un'assoluta priorità per chi si occupa di politiche attive del lavoro, a tutti i livelli.

ENTRATE TOTALI	TUTTE LE PROFESSIONI ASSOCIATE	28490
ENTRATE TOTALI PER SINGOLA FIGURA PROFESSIONALE	5311 - Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	7640
	5523 - Addetti all'assistenza personale	4910
	3211 - Professioni sanitarie infermieristiche ed ostetriche	4700
	3212 - Professioni sanitarie riabilitative	4350
	2411 - Medici generici	1590
	8143 - Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia uffici/esercizi commerciali	850
	2642 - Docenti di scuola pre-primaria	820
	3452 - Tecnici del reinserimento e dell'integrazione sociale	660
	5522 - Addetti alla sorveglianza di bambini	390
	4221 - Addetti all'accoglienza e all'informazione nelle imprese e negli enti pubblici	290
	2653 - Docenti ed esperti nella progettazione formativa e curricolare	260
	2412 - Specialisti in terapie mediche	250
	2414 - Laboratoristi e patologi clinici	180
	4114 - Addetti alla gestione del personale	180
	2533 - Specialisti in scienze psicologiche e psicoterapeutiche	170
	4112 - Addetti agli affari generali	140
	2651 - Specialisti nell'educazione e nella formazione di soggetti diversamente abili	130



ENTRATE TOTALI PER SINGOLA FIGURA PROFESSIONALE	4111 - Addetti a funzioni di segreteria	130
	3451 - Assistenti sociali	120
	8152 - Portantini	120
	2641 - Docenti di scuola primaria	70
	2413 - Specialisti in terapie chirurgiche	60
	5222 - Addetti alla preparazione, alla cottura e alla distribuzione di cibi	60
	3413 - Animatori turistici	50
	7421 - Autisti taxi, conduttori automobili, furgoni, altri veicoli trasporto persone	50
	2218 - Ingegneri biomedici e bioingegneri	40
	2514 - Specialisti in contabilità e problemi finanziari	30
	4223 - Centralinisti	30
	4224 - Addetti all'informazione nei Call Center (senza funzioni di vendita)	30
	4321 - Addetti alla contabilità	30
	2532 - Specialisti in scienze sociologiche e antropologiche	20
	3312 - Contabili	20
	8431 - Personale non qualificato delle attività industriali	20
	1225 - Diret./dirig. generali aziende nei servizi di alloggio e ristorazione	10
	1228 - Direttori e dirigenti generali di aziende di servizi alle imprese e alle persone	10
	1315 - Impr./resp. piccole aziende nei servizi di alloggio e ristorazione	10
	2312 - Farmacologi, batteriologi	10
	2314 - Veterinari	10
	2416 - Specialisti in diagnostica per immagini e radioterapia	10
	2418 - Anestesisti e rianimatori	10
	2515 - Specialisti nei rapporti con il mercato	10

	8161 - Personale non qualificato addetto servizi di custodia edifici/attrezzature/beni	10
--	--	----

Dalla tabella appena mostrata, è possibile estrapolare le figure professionali più adatte al target di riferimento, tenendo in considerazione: a. il livello e il grado di specializzazione; b. il numero delle entrate previste per quella specifica figura professionale; c. la difficoltà di reperimento associata. Nel caso di questo comparto sono state scelte le seguenti figure professionali.

SERVIZI DI CURA	
FIGURE PROFESSIONALI	ENTRATE
5311 - Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	7640
5523 - Addetti all'assistenza personale	4910
8143 - Personale non qualif. addetto ai servizi di pulizia uffici/esercizi commerciali	850
3452 - Tecnici del reinserimento e dell'integrazione sociale	660
5522 - Addetti alla sorveglianza di bambini	390

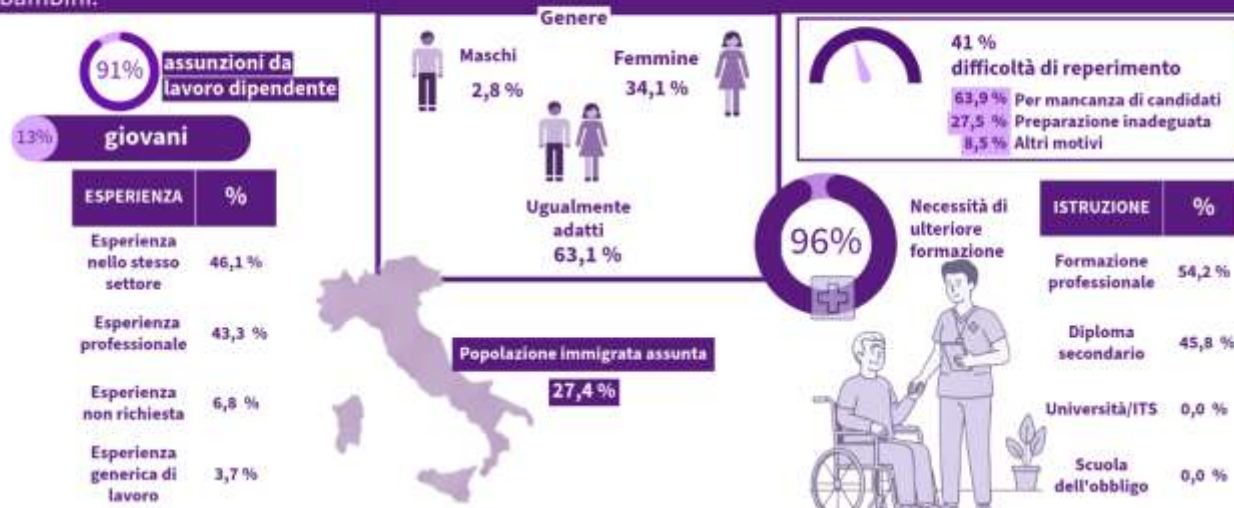
Di seguito, per ciascuna figura professionale scelta, è riportato il tasso di difficoltà di reperimento, sia in valore assoluto, sia in valore percentuale.

SERVIZI DI CURA			
FIGURE PROFESSIONALI	ENTRATE	DIFFICOLTÀ DI REPERIMENTO (V.A.)	DIFFICOLTÀ DI REPERIMENTO (%)
5311 - Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	7640	3350	44%
5523 - Addetti all'assistenza personale	4910	1600	33%
8143 - Personale non qualif. addetto ai servizi di pulizia uffici/esercizi commerciali	850	90	11%
3452 - Tecnici del reinserimento e dell'integrazione sociale	660	210	32%
5522 - Addetti alla sorveglianza di bambini	390	10	3%

Di seguito la descrizione dettagliata di ciascuna figura professionale.

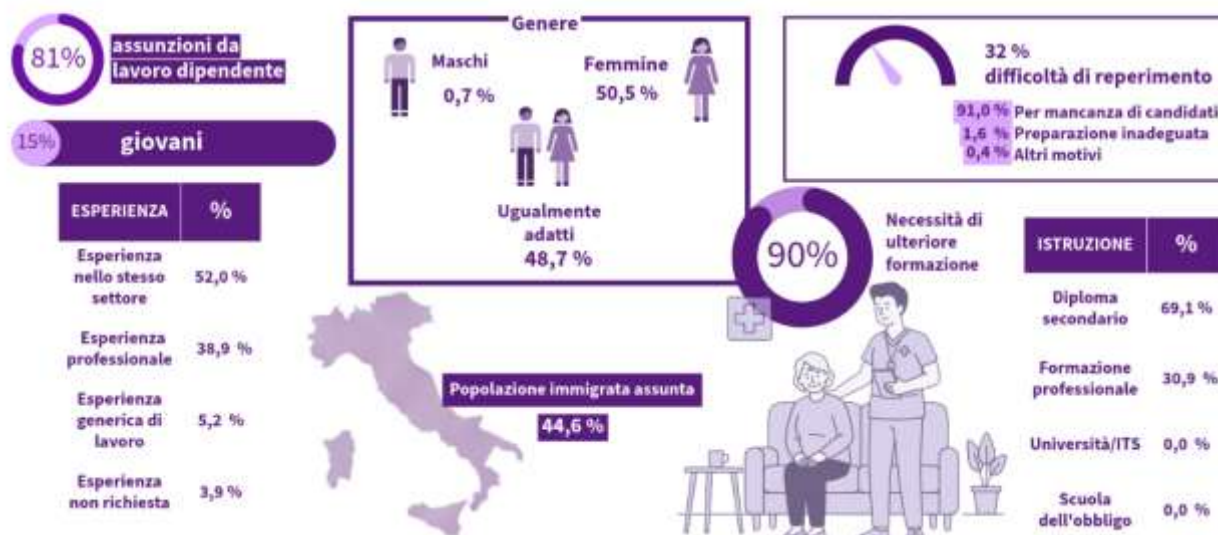
5.3.1.1.0 : Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali

Le professioni comprese in questa categoria supportano il personale sanitario nella somministrazione di terapie e nella sorveglianza e nella tutela dell'igiene e della sicurezza sanitaria pubblica; effettuano assistenza fisico manuale svolgendo, nell'ambito delle proprie competenze, la prevenzione, la cura, la riabilitazione e il recupero funzionale mediante massoterapia, balneoterapia e idroterapia; svolgono interventi di assistenza finalizzati a soddisfare i bisogni primari dei pazienti; si occupano dello sviluppo psicologico, motorio, ludico e sanitario dei bambini.



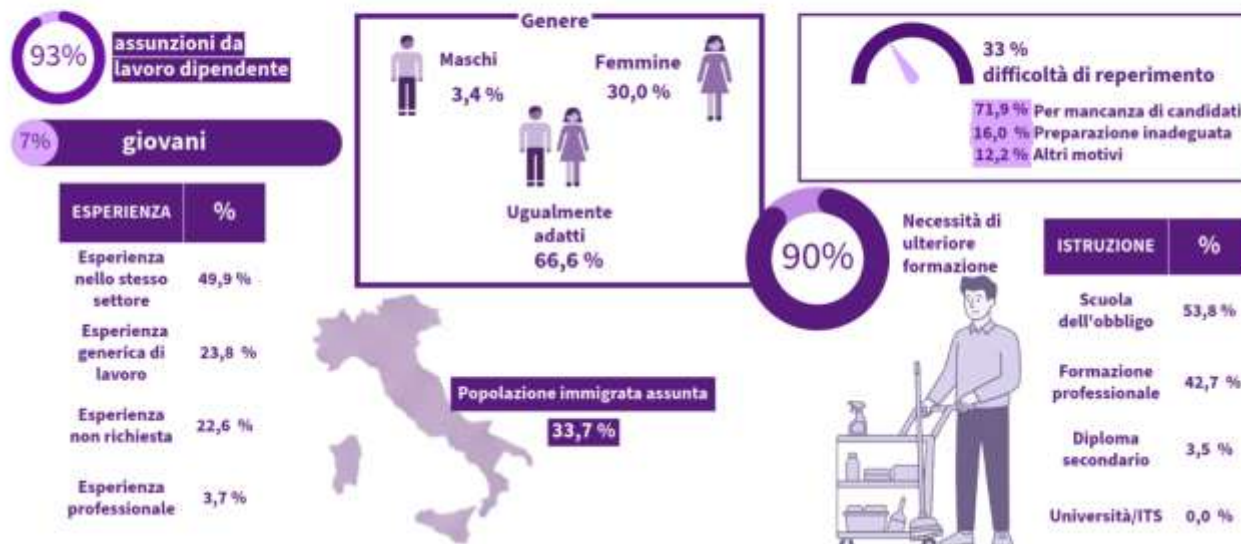
5.5.2.3.0 : Addetti all'assistenza personale

Le professioni comprese in questa unità assistono, nelle istituzioni o a domicilio, le persone anziane, in convalescenza, disabili, in condizione transitoria o permanente di non autosufficienza o con problemi affettivi, le aiutano a svolgere le normali attività quotidiane, a curarsi e a mantenere livelli accettabili di qualità della vita.



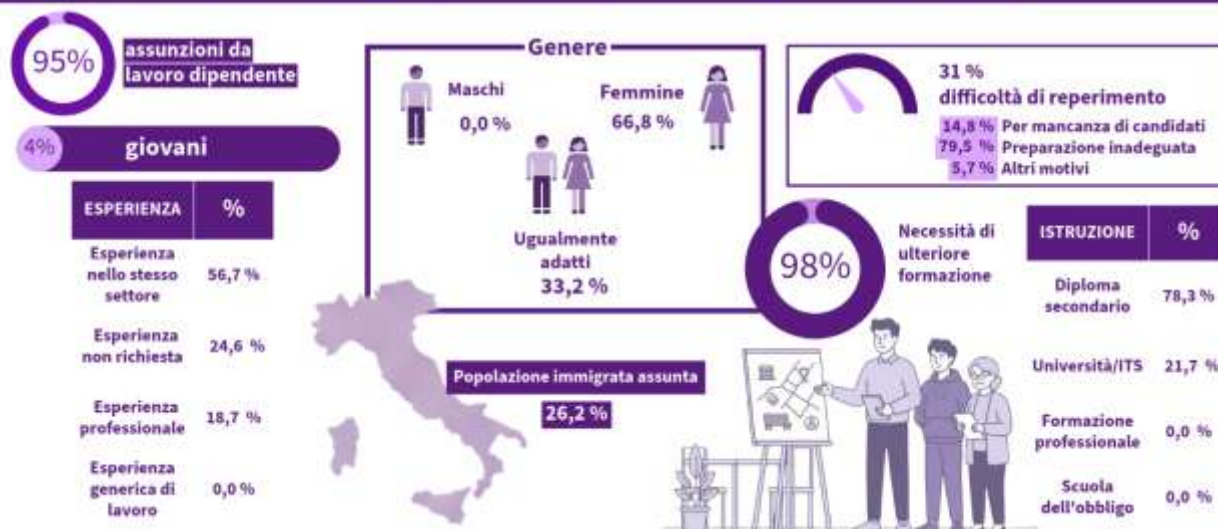
8.1.4.3.0 : Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia di uffici ed esercizi commerciali

Le professioni classificate in questa unità mantengono puliti e in ordine gli ambienti di imprese, organizzazioni, enti pubblici ed esercizi commerciali.



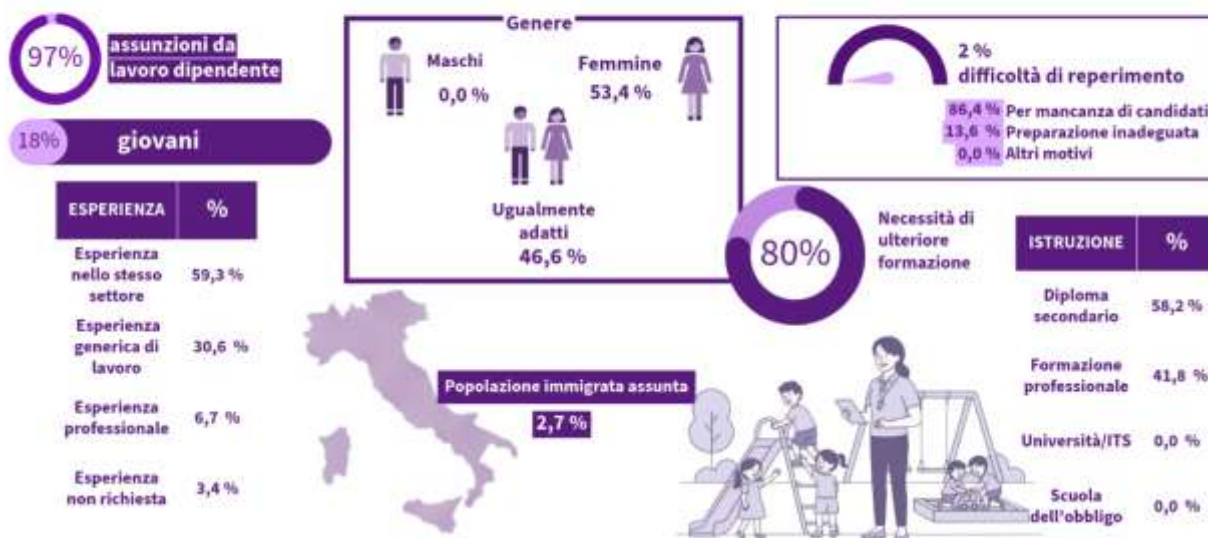
3.4.5.2.0 : Tecnici del reinserimento e dell'integrazione sociale

Le professioni classificate in questa unità forniscono servizi finalizzati a prevenire il disagio di adulti in difficoltà di inserimento sociale e lavorativo, a riorganizzare le relazioni familiari in presenza di una separazione, a rimuovere l'emarginazione sociale di bambini e adolescenti, a riabilitare adulti e minori in prigione, in libertà vigilata e fuori dal carcere e a recuperare alla vita attiva adulti scoraggiati o ritirati dal lavoro.



5.5.2.2.0 : Addetti alla sorveglianza di bambini e professioni assimilate

Le professioni comprese in questa unità sorvegliano le attività ludiche dei bambini e li assistono nei loro bisogni presso le famiglie o nelle istituzioni, li intrattengono facendoli giocare, li accompagnano e li riprendono nei luoghi delle attività quotidiane.



Come emerge dalle infografiche, il comparto dei servizi di cura si caratterizza per essere:

- a trazione principalmente femminile, con tassi minimi di presenza esclusivamente maschile;
- alto tasso di contratti da lavoro dipendente;
- il tasso di assunzioni dei giovani è in media molto basso, uguale o inferiore al 15%, con il picco di minimo registrato per i tecnici del reinserimento e dell'integrazione sociale;
- le esperienze di lavoro nello stesso settore sono privilegiate per tutte le professioni considerate;
- il tasso di difficoltà di reperimento raggiunge in media il 30% per le professioni considerate, fatta eccezione per gli addetti alla sorveglianza di bambini e professioni assimilate che registra solo il 2%;
- il tasso di lavoratori immigrati, per le professioni considerate, è volatile: il più elevato si registra per gli addetti all'assistenza personale (44,6%), il più basso è associato agli addetti alla sorveglianza di bambini e professioni assimilate (2,7%);
- i percorsi di istruzione presentano profonde variegature;
- tutte le professioni considerate hanno elevata necessità di ulteriore formazione a carico delle imprese.

6.4 La specificità professionale – comparto pulizie e disinfestazione

Il comparto dei servizi di pulizia e disinfestazione in Italia rappresenta un comparto economico vitale e ad alta intensità di manodopera, la cui analisi strutturale rivela una profonda frammentazione unita a significative sfide occupazionali, acute dalla competizione sui costi e dalle recenti spinte regolatorie e tecnologiche. Il perimetro operativo del settore è definito normativamente dal Gruppo ATECO 81.2, ricadente nella Sezione O ("Attività amministrative e di servizi di supporto"). Questo gruppo è altamente eterogeneo, includendo diverse categorie di servizi essenziali per l'igiene e la manutenzione di ambienti civili e industriali. Le attività principali includono la pulizia generale di edifici, altre attività di pulizia di edifici e la pulizia industriale, e altre attività di pulizia specializzata (come la pulizia interna di autocisterne e navi cisterna, la pulizia di macchine industriali, la pulizia delle strade, e la rimozione di neve e ghiaccio). Crucialmente, il gruppo comprende anche le attività di disinfezione e disinfestazione di edifici e macchinari industriali.

ENTRATE TOTALI	TUTTE LE PROFESSIONI ASSOCIATE	70460
ENTRATE TOTALI PER SINGOLA FIGURA PROFESSIONALE	8143 - Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia uffici/esercizi commerciali	39880
	4224 - Addetti all'informazione nei Call Center (senza funzioni di vendita)	2100
	8161 - Personale non qualificato addetto servizi di custodia edifici/attrezzature/beni	2040
	4112 - Addetti agli affari generali	1960
	7423 - Conducenti di mezzi pesanti e camion	1700
	3334 - Tecnici della vendita e della distribuzione	1620
	8132 - Personale non qualificato addetto all'imballaggio e al magazzino	1620
	4213 - Addetti agli sportelli per l'esazione di imposte/contributi e recupero crediti	1590
	6151 - Operai addetti ai servizi di igiene e pulizia	1470
	5616 - Guardie private di sicurezza	1400
	3312 - Contabili	1390
	4221 - Addetti all'accoglienza e all'informazione nelle imprese e negli enti pubblici	1320
	8312 - Personale non qualificato addetto alla manutenzione del verde	1110
	4111 - Addetti a funzioni di segreteria	1000
	2512 - Specialisti della gestione e del controllo nelle imprese private	760
	5125 - Venditori a domicilio, a distanza	730
	3345 - Agenti immobiliari	610
	4421 - Addetti ad archivi, schedari	590



ENTRATE TOTALI PER SINGOLA FIGURA PROFESSIONALE	4122 - Addetti all'immissione dati	530
	5124 - Cassieri di esercizi commerciali	470
	6413 - Agricoltori/operai agricoli specializ. giardini/vivai, colt. fiori/piante/ortive	450
	5132 - Dimostratori	420
	7444 - Conduttori di carrelli elevatori	420
	2711 - Analisti e progettisti di software	380
	6137 - Elettricisti nelle costruzioni civili	350
	2217 - Ingegneri industriali e gestionali	320
	6121 - Muratori in pietra, mattoni, refrattari	310
	8131 - Facchini, addetti allo spostamento merci	310
	8431 - Personale non qualificato delle attività industriali	310
	3182 - Tecnici della sicurezza sul lavoro	300
	4411 - Personale addetto a compiti di controllo, verifica	300
	4321 - Addetti alla contabilità	260
	2522 - Esperti legali in imprese o enti pubblici	220
	7281 - Operai addetti a macchine confezionatrici di prodotti industriali	220
	5122 - Commessi delle vendite al minuto	140
	8133 - Addetti alle consegne	140
	3121 - Tecnici programmatori	130
	2515 - Specialisti nei rapporti con il mercato	120
	8145 - Operatori ecologici e altri raccoglitori e separatori di rifiuti	120
	3322 - Tecnici del lavoro bancario	110
	4114 - Addetti alla gestione del personale	100
	3336 - Tecnici della pubblicità e delle pubbliche relazioni	90
	3321 - Tecnici della gestione finanziaria	80
	3315 - Tecnici dell'organizzazione e della gestione dei fattori produttivi	70
	4311 - Addetti alla gestione degli acquisti	70
	2221 - Architetti, pianificatori, paesaggisti, spec. recupero/conservazione territorio	60
	2514 - Specialisti in contabilità e problemi finanziari	50
	4322 - Addetti alle buste paga	50



ENTRATE TOTALI PER SINGOLA FIGURA PROFESSIONALE	3335 - Tecnici del marketing	40
	4324 - Addetti ai servizi statistici	40
	6134 - Installatori di impianti di isolamento e insonorizzazione	40
	6233 - Meccanici e montatori di macchinari industriali	40
	8141 - Personale non qualificato addetto alla pulizia servizi di alloggio e navi	40
	2513 - Specialisti gestione e sviluppo del personale e dell'organizzazione del lavoro	30
	2516 - Specialisti nelle relazioni pubbliche, dell'immagine	30
	3125 - Tecnici gestori di reti e di sistemi telematici	30
	3155 - Tecnici della produzione di servizi	30
	3311 - Segretari amministrativi, archivisti, tecnici degli affari generali	30
	5123 - Addetti ad attività organizzative delle vendite	30
	2531 - Specialisti in scienze economiche	20
	4312 - Addetti alla gestione dei magazzini	20
	6127 - Montatori di manufatti prefabbricati e di preformati	20
	6152 - Operai addetti alla manutenzione degli impianti fognari	20
	6231 - Meccanici artigianali, riparatori e manutentori di automobili	20
	6245 - Installatori di linee elettriche, riparatori e cavisti	20
	1233 - Direttori e dirigenti delle vendite e commercializzazione	10
	1235 - Direttori e dirigenti dell'approvvigionamento e distribuzione	10
	2721 - Progettisti e amministratori di sistemi	10
	3122 - Tecnici esperti in applicazioni	10
	3134 - Tecnici elettronici	10
	3172 - Operatori di apparecchi per la ripresa e la produzione audio-video	10
	3183 - Tecnici del controllo e della bonifica ambientale	10
	3331 - Approvvigionatori e responsabili acquisti	10
	3412 - Tecnici dell'organizzazione di fiere, convegni ed eventi culturali	10
	4113 - Addetti al protocollo e allo smistamento di documenti	10
	5231 - Hostess, steward	10
	5523 - Addetti all'assistenza personale	10
	5617 - Bagnini	10



	7162 - Operatori impianti recupero/riciclaggio rifiuti, trattamento/distribuzione acque	10
	7421 - Autisti taxi, conduttori automobili, furgoni, altri veicoli trasporto persone	10

Dalla tabella appena mostrata, è possibile estrapolare le figure professionali più adatte al target di riferimento, tenendo in considerazione: a. il livello e il grado di specializzazione; b. il numero delle entrate previste per quella specifica figura professionale; c. la difficoltà di reperimento associata. Nel caso di questo comparto sono state scelte le seguenti figure professionali.

PULIZIE - DISINFESTAZIONI

FIGURE PROFESSIONALI	ENTRATE
8143 - Personale non qualif. addetto ai servizi di pulizia uffici/esercizi commerciali	39880
8161 - Personale non qualif. addetto servizi di custodia edifici/attrezzature/beni	2040
6151 - Operai addetti ai servizi di igiene e pulizia	1470

Di seguito, per ciascuna figura professionale scelta, è riportato il tasso di difficoltà di reperimento, sia in valore assoluto, sia in valore percentuale.

PULIZIE – DISINFESTAZIONI

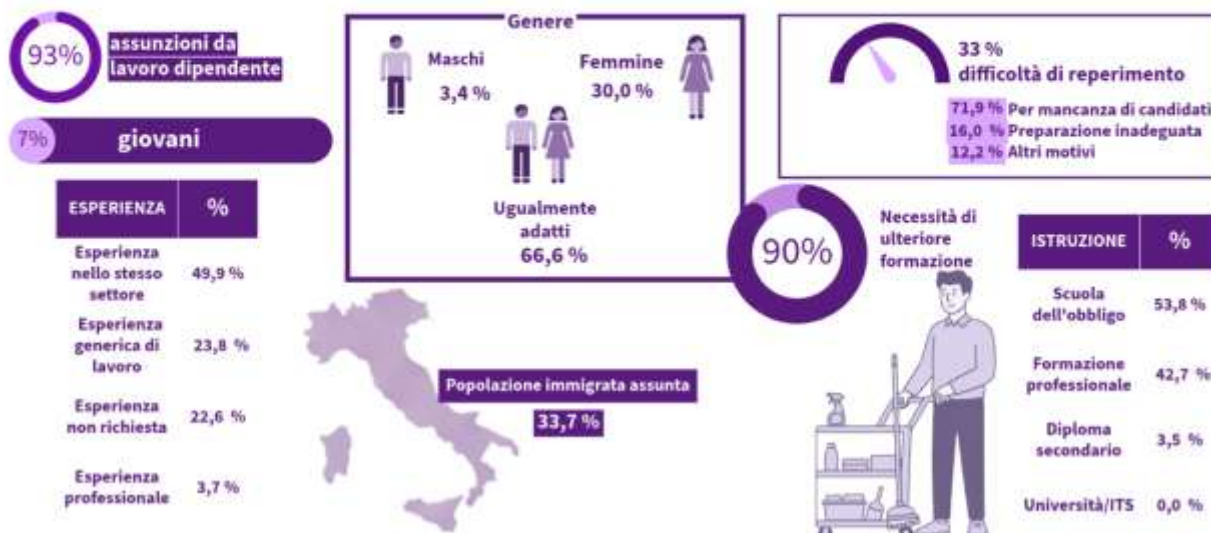
FIGURE PROFESSIONALI	ENTRATE	DIFFICOLTÀ DI REPERIMENTO (V.A.)	DIFFICOLTÀ DI REPERIMENTO (%)
8143 - Personale non qualif. addetto ai servizi di pulizia uffici/esercizi commerciali	39880	13780	35%
8161 - Personale non qualif. addetto servizi di custodia edifici/attrezzature/beni	2040	560	27%
6151 - Operai addetti ai servizi di igiene e pulizia	1470	840	57%

Di seguito la descrizione dettagliata di ciascuna figura professionale.



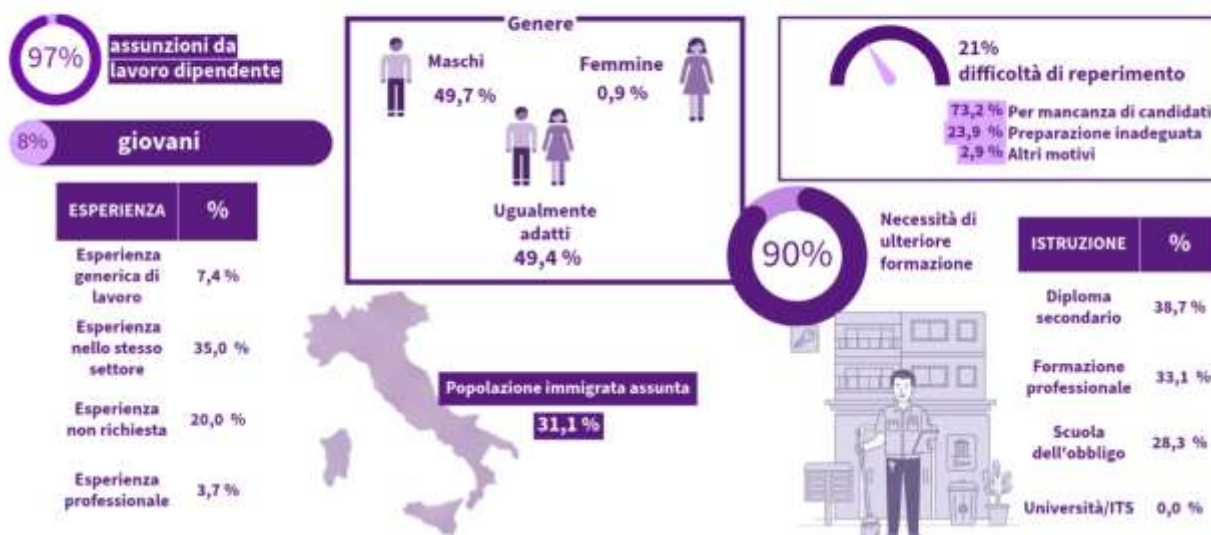
8.1.4.3.0 : Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia di uffici ed esercizi commerciali

Le professioni classificate in questa unità mantengono puliti e in ordine gli ambienti di imprese, organizzazioni, enti pubblici ed esercizi commerciali.



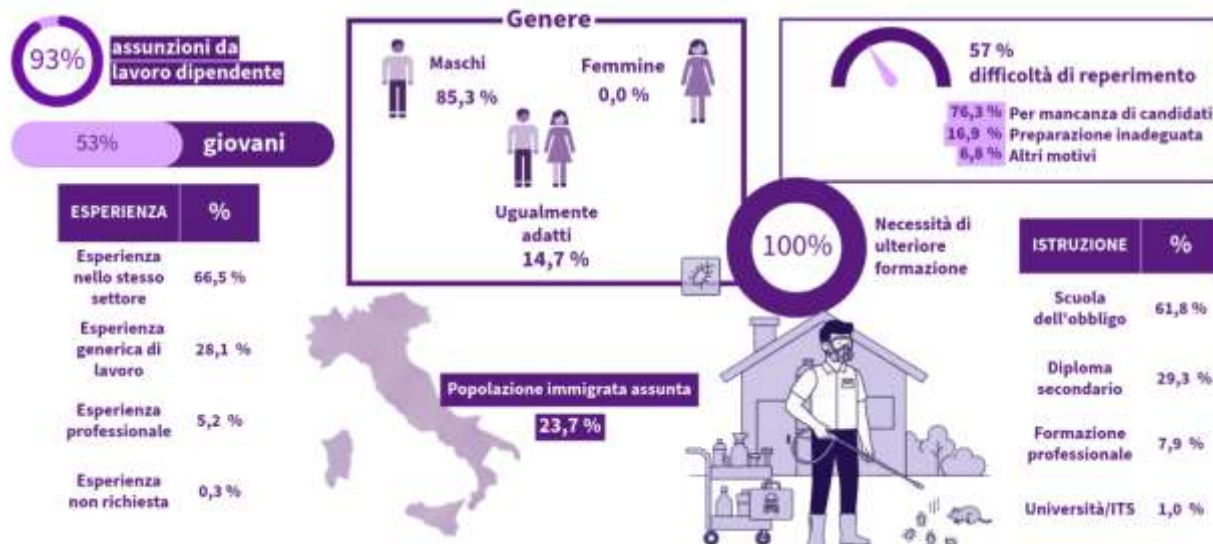
8.1.6.1.1 : Personale non qualificato addetto ai servizi di custodia di edifici

Le professioni classificate in questa unità custodiscono edifici, vigilano sugli accessi, prevengono l'ingresso di persone indesiderate, garantiscono il rispetto dei regolamenti segnalando eventuali trasgressioni; svolgono attività di portierato presso condomini privati.



6.1.5.1.0 : Operai addetti ai servizi di igiene e pulizia

Le professioni comprese in questa unità svolgono attività di igienizzazione su vasta scala degli ambienti interni ed esterni di edifici e di altri manufatti edili, in genere con l'ausilio di macchinari, tecniche e materiali specifici; ne eseguono la pulizia straordinaria; la disinfezione e la disinfestazione da parassiti, roditori o da altri animali.



Come emerge dalle infografiche, il comparto dei servizi di pulizia e disinfestazione si caratterizza per essere:

- fortemente diversificato al variare delle specifiche professioni → per il personale non qualificato più della metà dei posti di lavoro è destinato ad entrambi i sessi ma con una prevalenza di sole donne rispetto ai soli uomini; il personale addetto ai servizi di custodia diviso in egual misura tra maschi (49,7%) ed entrambi i sessi (49,4%); gli operai addetti ai servizi di igiene e pulizia sono a prevalenza maschile, con l'85,3%;
- alto tasso di contratti da lavoro dipendente;
- il tasso di assunzioni dei giovani è in media molto basso per gli addetti alle pulizie e gli addetti ai servizi di custodia (inferiore al 10%) mentre per gli addetti ai servizi di igiene e pulizia è oltre il 50%;
- le esperienze di lavoro nello stesso settore sono privilegiate per tutte le professioni considerate, ad eccezione del personale non qualificato addetto ai servizi di custodia degli edifici;
- il tasso di difficoltà di reperimento raggiunge in media il 30% per le professioni considerate, fatta eccezione per gli addetti ai servizi di igiene e pulizia che registra il 57%;
- il tasso di lavoratori immigrati, per le professioni considerate, è in media del 29% per le professioni considerate;
- i percorsi di istruzione presentano profonde variegature;
- tutte le professioni considerate hanno elevata necessità di ulteriore formazione a carico delle imprese.

6.5 Considerazioni preliminari

L'analisi condotta fin qui necessita di una riflessione, utile per lo svolgimento del punto 7 della sequenza funzionale. Infatti, le vacancies esplicitate nel punto 5 si riferiscono alle figure professionali per lo specifico settore considerato e nella specifica regione scelta, mentre al punto 6 sono espresse le caratteristiche per ciascuna figura professionale per la regione scelta, a prescindere dal comparto. Questa distinzione è di prioritaria importanza soprattutto per quelle figure trasversali che compaiono in più settori. Per questo, potrebbe essere utile analizzare le vacancies per le figure professionali, in ciascun settore di rilievo.

PERSONALE NON QUALIFICATO NEI SERVIZI DI PULIZIA

SETTORI ECONOMICI	ENTRATE	DIFFICOLTÀ DI REPERIMENTO (V.A.)	DIFFICOLTÀ DI REPERIMENTO (%)
TOTALE	58790	19570	33%
0601030125 - Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	40030	13820	35%
0501010119 - Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici	7760	3260	42%
0201090214 - Public utilities (energia, gas, acqua, ambiente)	1800	850	47%
0601020123 - Servizi avanzati di supporto alle imprese	3250	410	13%
0601040120 - Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio	1420	340	24%
0602010328 - Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	720	270	38%
0602010126 - Istruzione e servizi formativi privati	410	180	44%
0301010115 - Costruzioni	830	170	20%
0401010318 - Commercio al dettaglio	200	100	50%
0602010227 - Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	850	100	12%
0201070209 - Industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo	80	50	63%

0201070310 - Industrie fabbricazione macchinari e attrezzature e dei mezzi di trasporto	40	10	25%
0401010217 - Commercio all'ingrosso	280	10	4%

CONDUTTORI DI MEZZI PESANTI E CAMION

SETTORI ECONOMICI	ENTRATE	DIFFICOLTÀ DI REPERIMENTO (V.A.)	DIFFICOLTÀ DI REPERIMENTO (%)
TOTALE	20310	11430	56%
0601040120 - Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio	12930	7920	61%
0601030125 - Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	1700	340	20%
0301010115 - Costruzioni	1610	790	49%
0201090214 - Public utilities (energia, gas, acqua, ambiente)	730	530	73%
0401010217 - Commercio all'ingrosso	620	350	56%
0601020123 - Servizi avanzati di supporto alle imprese	600	480	80%
0501010119 - Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici	560	20	4%
0401010318 - Commercio al dettaglio	330	280	85%
0601010122 - Servizi informatici e delle telecomunicazioni	320	210	66%
0201010102 - Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	160	90	56%
0201070310 - Ind. fabbric. macchin. e attrezzature e dei mezzi di trasporto	140	100	71%

0201060208 - Industrie della lavorazione dei minerali non metalliferi	100	60	60%
--	------------	-----------	------------

Questa riflessione è utile perché una stessa figura professionale può essere impiegata in diversi settori e, per questo, avrà bisogno di sviluppare specifiche competenze al variare del settore in cui sarà inserita.

Inoltre, come visto, per tutte le figure professionali analizzate nelle pagine precedenti la necessità di ulteriore formazione è molto elevata, con tre casi in cui arriva ad essere il 100% e per tutti gli altri casi non è mai inferiore all'80%. Questo scenario apre importanti interrogativi circa i percorsi di formazione professionale, rafforzando l'evidenza della mancata corrispondenza tra le competenze richieste dal mercato e quelle disponibili, tra i principali indicatori delle disfunzioni del mercato del lavoro italiano. Questa tendenza è coerente anche con la percentuale di giovani assunti che rimane molto bassa per quasi tutte le professioni considerate. Anche in lavori manuali e "di fatica", apparentemente a bassa qualificazione, come nel caso dei muratori, la maggioranza dei posti di lavoro è occupata da persone di età compresa tra i 45 e i 64 anni, evidenziando come l'esperienza maturata nel lavoro è un requisito fondamentale per le assunzioni.

7. Individuare le competenze richieste

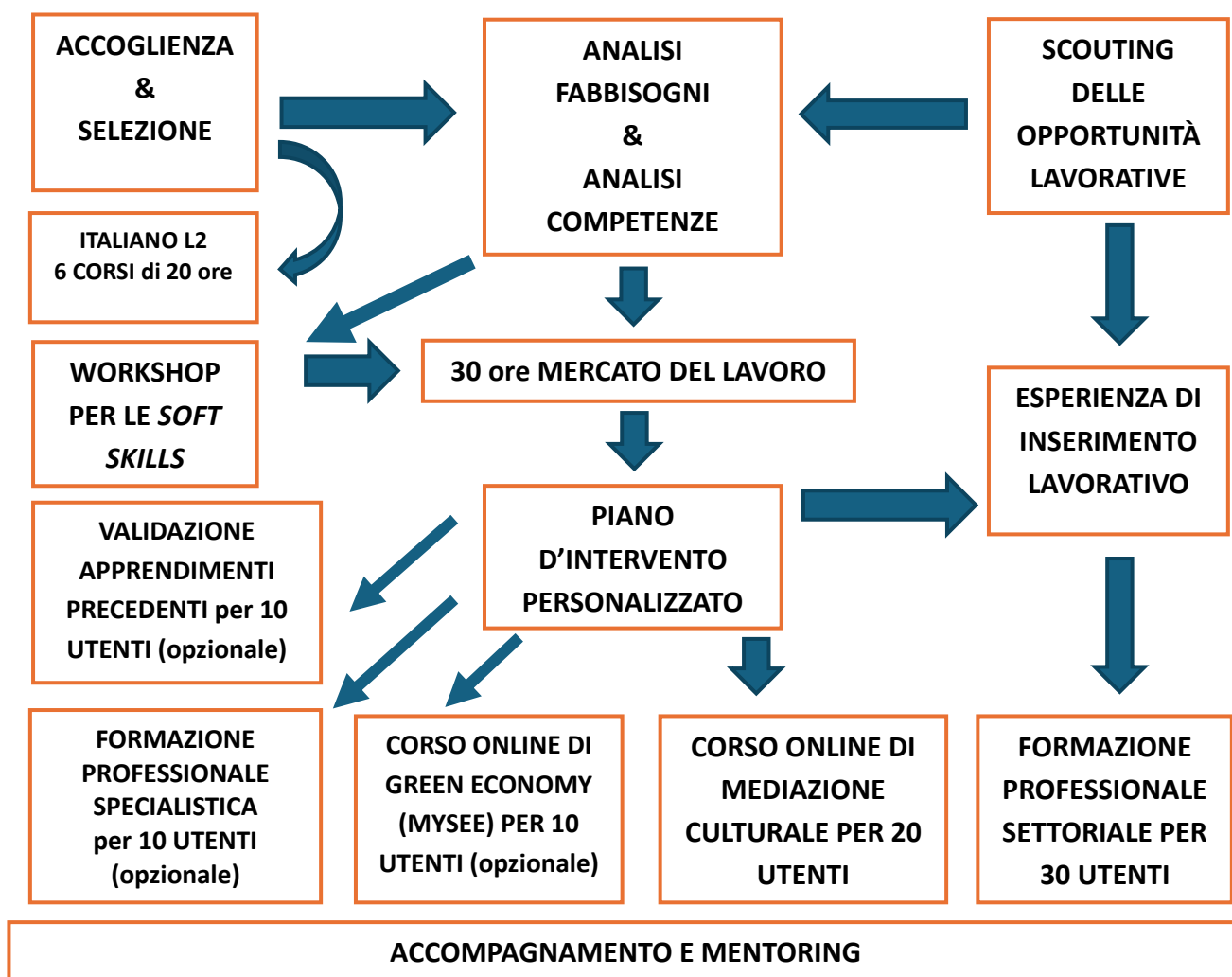
Per ciascuna delle figure professionali individuate è opportuno poi approfondire le competenze richieste. Infatti, come visto in precedenza, la mancata corrispondenza tra le competenze acquisite e le competenze richieste dal mercato del lavoro è tra i punti deboli dell'occupazione in Italia.

Per sanare questa lacuna occorre integrare quanto contenuto nell'Atlante del Lavoro con i fabbisogni formativi espressi dalle aziende. Il lavoro che l'équipe sta svolgendo analizza le competenze evidenziate per ciascuna professionalità dall'Atlante del Lavoro mettendole in relazione agli specifici bisogni rilevati dalle aziende coinvolte.

Questo lavoro sarà oggetto di un'Appendice al Report della Ricerca/Azione, che conterrà le lezioni apprese dalla sperimentazione pilota AMIL ed eventuali ampliamenti degli approfondimenti settoriali e dei comparti d'interesse dei cittadini di Paesi terzi.

La formazione a supporto dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro

Il quadro complessivo dell'offerta di supporto nell'ambito dell'Azione Pilota di AMIL è così sintetizzabile:



L'anello di congiunzione tra l'orientamento e la formazione specialistica, nella filiera integrata dei servizi per l'inclusione lavorativa, è il **Piano d'Intervento Personalizzato (PIP)**, che traghetta i candidati all'interno del sistema produttivo o verso percorsi di professionalizzazione specialistica.

Il **lavoro di équipe** in questa fase è determinante nel mirare l'offerta formativa al gruppo dei partecipanti rispetto al fabbisogno di forza lavoro locale. La redazione del PIP implica quindi l'analisi approfondita dei candidati, e in caso di persone giovani, soprattutto del loro potenziale, provenienti dai servizi di accoglienza, selezione, orientamento e formazione propedeutica, da conciliare con l'analisi delle opportunità occupazionali territoriali.

Il ruolo del cluster AMIL nell'ambito delle politiche attive per il lavoro

Lo strumento del **Database delle Imprese**, incluse nel Cluster di AMIL, così come la **sequenza funzionale** illustrata nei paragrafi precedenti, possono agevolare il processo relazionale tra gli operatori e tra questi ed i partecipanti al percorso d'inclusione lavorativa, e a cascata le rispettive organizzazioni di invio.

La fitta rete di portatori di interesse implicati in questo processo presuppone una chiara adesione alle finalità progettuali di AMIL e un piano organizzativo coerente, orientato all'*Agile Management*. La Lettera di adesione alla rete di imprese AMIL si può richiedere ai partner di progetto.

L'esito concreto del coinvolgimento delle imprese non si esaurisce nel fornire occasioni di inserimento lavorativo per i beneficiari diretti, in quanto i rappresentanti del sistema produttivo possono altresì svolgere il ruolo di mentori. Inoltre, attraverso un'ulteriore offerta formativa integrata e specializzata sui settori/comparti di riferimento, si facilita un confronto tra i responsabili delle imprese e gli operatori socio-educativi per la messa in trasparenza delle conoscenze e delle capacità acquisite nel periodo di *learning-by-doing*.

Questa fase è finalizzata al rafforzamento della consapevolezza sul mondo del lavoro e sulle competenze necessarie per agire il ruolo professionale in obiettivo, valorizzando l'esperienza d'inclusione lavorativa e lanciando un ponte su ulteriori piste di qualificazione professionale, attraverso l'offerta formativa regionale, anche, ove ne sussistano le condizioni, offrire un servizio di individuazione e validazione delle competenze.

Sul sito dell'INAPP sono disponibili gli approfondimenti normativi e procedurali del sistema Nazionale di Certificazione delle Competenze.⁷

Nella Regione Lazio il Sistema Regionale di Certificazione delle Competenze⁸ avviato nel 2016, ha visto nel 2018 l'approvazione dei criteri per l'accreditamento dei soggetti titolati per l'erogazione dei Servizi di Individuazione e Validazione e del Servizio di Certificazione delle competenze. Tale opportunità permette la piena valorizzazione del patrimonio di esperienze e competenze acquisite dalle persone in contesti di apprendimento formale, non formale e informale.

⁷ <https://www.inapp.gov.it/atlantelavoro/sistema-nazionale-di-certificazione-delle-competenze/>

⁸ <https://www.regione.lazio.it/enti/lavoro/sistema-regionale-certificazione-competenze>

Spunti per innovazioni di processo e metodologiche

Dall'analisi condivisa condotta da CIES e Speha Fresia sui punti forza e di debolezza della sperimentazione pilota locale, alcuni ambiti di miglioramento sono ravvisabili nelle seguenti situazioni professionali:

- Creare una routine per la condivisione dei lavori in corso, prestando attenzione sia agli aspetti informali e di natura qualitativa, sia a quelli formali e di natura quantitativa, misurabile e dimostrabile.
- Assumere prioritariamente la prospettiva dei partecipanti nella programmazione e realizzazione delle attività a loro rivolte, prestando attenzione a criticità correlate alla sede di realizzazione, alla mobilità urbana, alla disponibilità di dispositivi informatici, alla conciliazione con altri obblighi d'istruzione o impegni personali.
- Rivolgere particolare attenzione alla conciliazione con gli impegni di cura, che riguarda soprattutto le giovani donne con figli, con la necessità di prevedere servizi aggiuntivi a latere da affidare ad educatori per l'infanzia, per facilitare la loro partecipazione alle attività formative propedeutiche (workshop sulle *soft skills* e il corso generale sul mercato del lavoro) e traguardare l'obiettivo di redazione del PIP.
- Sfruttare al massimo la complementarietà con altri dispositivi o misure delle politiche attive, come nel caso del Programma Garanzia Occupabilità Lavoratori (GOL); il Programma SALGO dedicato ai giovani tra i 18 e i 35 anni; o l'azione di sistema del Ministero del Lavoro e Politiche Sociali, PUOI PLUS, per la promozione dell'integrazione socio-lavorativa dei migranti vulnerabili cittadini di Paesi Terzi.
- Prevedere ulteriori occasioni di formazione continua per gli operatori impegnati in AMIL, soprattutto per quanto concerne il rapporto con il sistema produttivo e il mercato del lavoro locale.
- Sperimentare percorsi di formazione misti, a distanza e in presenza, da calibrare in relazione alla competenza linguistica dei candidati (base, intermedio, avanzato), una delle maggiori criticità avvertite tra i partecipanti alle attività formative propedeutiche della prima fase di sperimentazione.

Biblio-Sitografia

- BANCA D'ITALIA EUROSISTEMA, *Economie Regionali. L'economia nel Lazio. Rapporto annuale*, Roma 2024.
<https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/economie-regionali/2024/2024-0012/index.html>;
<https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/economie-regionali/2025/2025-0012/index.html>
- CAMERA DEI DEPUTATI - SERVIZIO STUDI, *Le politiche pubbliche italiane. L'occupazione femminile*, Roma dicembre 2023. <https://documenti.camera.it/leg19/dossier/pdf/PP004LA.pdf>
- EURES (EUROPEAN EMPLOYMENT SERVICES): https://eures.europa.eu/index_it
- , *Country Fiche Italy - Report on Labour Shortages and Surpluses in 2023*,
https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2024-07/Eures-shortages_Extra-4_IT.pdf
- FIGLIETTI Silvia, *Analisi critica delle tassonomie nella progettazione curricolare*, Edizioni Centro Studi Erickson, Trento, 2021 — *Pedagogia più Didattica*, Vol. 7, n. 1, aprile 2021,
<https://rivistedigitali.erickson.it/pedagogia-piu-didattica/archivio/vol-7-n-1/analisi-critica-delle-tassonomie-nella-progettazione-curricolare/>
- ISTAT, *Nomenclatura e classificazione delle Unità Professionali - Edizione 2021*,
<https://professioni.istat.it/sistemainformativoprofessionioni/cp/>
- ISTITUTO NAZIONALE PER L'ANALISI DELLE POLITICHE PUBBLICHE, *Rapporto INAPP 2024. Lavoro e formazione. Necessario un cambio di paradigma*, <https://www.inapp.gov.it/pubblicazioni/rapporto/edizioni-pubblicate/rapporto-inapp-2024>
- , *Atlante del Lavoro*, <https://atlantelavoro.inapp.org/>
- , <https://www.inapp.gov.it/>
- , *VALICO sito dedicato alla Individuazione e Validazione delle Competenze*, <https://valico.inapp.org/>
- LAZIO EUROPA, *SALGO – Sostegno rafforzativo all'attivazione e all'Accesso nel mercato del Lavoro per i Giovani del Lazio per una buona Occupazione*, <https://www.lazioeuropa.it/bandi/salgo-sostegno-rafforzativo-allattivazione-e-allaccesso-nel-mercato-del-lavoro-per-i-giovani-del-lazio-per-una-buona-occupazione/>
- MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *XIV Rapporto annuale. Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia*, a cura del Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie Direzione Generale dell'Immigrazione e delle Politiche di Integrazione, Roma 2024,
<https://integrazionemigranti.gov.it/it-it/Dettaglio-approfondimento/id/59/XIV-Rapporto-Gli-stranieri-nel-mercato-del-lavoro>
- , *PUOI PLUS Azione di sistema per la promozione dell'integrazione socio-lavorativa dei migranti vulnerabili cittadini di Paesi Terzi*, <https://integrazionemigranti.gov.it/it-it/Dettaglio-progetto/id/63/PUOI-PLUS>
- REGIONE LAZIO, *Sistema regionale di certificazione delle competenze*,
<https://www.regione.lazio.it/enti/lavoro/sistema-regionale-certificazione-competenze>
- , *Tirocini extracurricolari*, <https://www.regione.lazio.it/cittadini/lavoro/tirocini/tirocini-extracurricolari>



—, *Tirocini per inclusione sociale*, <https://www.regione.lazio.it/cittadini/lavoro/tirocini/tirocini-inclusione-sociale>

—, *Programma Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL)*,
<https://www.regione.lazio.it/cittadini/lavoro/Gol-Garanzia-Occupabilita-Lavoratori>

SVILUPPO LAVORO ITALIA, *LMI - Labour Market Intelligence – 2025*,
<https://public.tableau.com/app/profile/ufficio.di.statistica.sviluppo.lavoro.italia.spa/viz/LMI-LabourMarketIntelligence-2025/ATTIVAZIONI>

—, SERVIZIO STATISTICO, *Gli stranieri nel mercato del lavoro*,
<https://public.tableau.com/app/profile/ufficio.di.statistica.sviluppo.lavoro.italia.spa/viz/GliStranieri nelMercatodellavoro/ATTIVAZIONI>

UNIONCAMERE, SISTEMA INFORMATIVO EXCELSIOR - *Previsioni dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a medio termine (2025-2029) - Scenari per l'orientamento e la programmazione della formazione*,
https://excelsior.unioncamere.net/sites/default/files/pubblicazioni/2025/report_previsivo_2025-29.pdf

—, SISTEMA INFORMATIVO EXCELSIOR, <https://excelsior.unioncamere.net/>