

INTELLIGENZA
Artigiana
VALORE PER L'ITALIA



ASSEMBLEA
25 giugno 2024

La ricerca del lavoro perduto

Ufficio Studi

La ricerca del lavoro perduto

Crescita dell'occupazione, carenza di competenze e attrazione del lavoro nelle piccole imprese.

IA e complementarità, l'equazione dell'Intelligenza Artigiana

Ufficio Studi Confartigianato in collaborazione con Osservatorio MPI Confartigianato Lombardia

Indice

Sintesi, pag. 2

La crescita dell'occupazione, pag. 4

IA e complementarità, l'equazione dell'Intelligenza Artigiana, pag. 6

Il problema del difficile reperimento del personale, pag. 9

Skill shortage, un confronto europeo, pag. 13

Le cause del *mismatch*, pag. 15

Il paradosso del 'grande spreco' dei giovani inattivi, pag. 17

Conseguenze del problema, pag. 19

1: la perdita di valore aggiunto, pag. 19; 2: il freno alle transizioni green pag. 22; 3: IA e big data, competenze difficili da reperire, pag. 24

La reazione delle imprese, pag. 28

Il rapporto tra piccola impresa e scuola centrato sul valore dell'istruzione tecnica e professionale, pag. 38

Riferimenti, pag. 40

Pubblicazioni e attività dell'Ufficio Studi e degli Osservatori in rete, pag. 42

Il presente lavoro è integrato da alcune evidenze contenute nelle [slides della presentazione](#) di Enrico Quintavalle, Responsabile dell'Ufficio Studi, durante l'Assemblea di Confartigianato del 25 giugno 2024.

Il presente Rapporto rientra nell'ambito delle attività previste dall'[accordo quadro tra Unioncamere e Confartigianato Imprese del 16 maggio 2024](#).

Sintesi

In una fase di indebolimento del ciclo economico, la domanda di lavoro sta sostenendo i processi di crescita. Sono sempre più ricercate dalle imprese le competenze per affrontare le transizioni digitali e *green*, ma cresce la difficoltà di reperimento del personale, a cui le piccole imprese stanno reagendo con misure diversificate per attrarre giovani talenti e trattenere i lavoratori con più elevate skills ed esperienza.

Ad aprile 2024 si consolida la crescita dell'occupazione, con 516mila **occupati** (+2,2%) in più rispetto ad aprile 2023, per effetto dell'incremento di 444mila dipendenti permanenti (+2,9%) e di 154mila autonomi (+3,1%) e della diminuzione di 82mila dipendenti a termine (-2,8%). Migliore l'andamento dell'occupazione femminile, in salita del 2,5% su base annua, a fronte del +2,0% di quella maschile.

Tra il 2021 e il 2023 gli **occupati** in Italia sono saliti di 1 milione e 26mila unità (+4,5%). La crescita biennale di oltre un milione di occupati non ha precedenti nella serie storica che inizia dal 1977: la variazione passata più ampia fu quella di 689mila occupati, registrata tra il 1999 e il 2001. La crescita dell'occupazione è trainata dall'aumento di 838mila dipendenti permanenti (+5,7%) – di cui 801mila a tempo pieno - a fronte di un aumento di 74mila dipendenti temporanei (+2,5%) e di 114mila indipendenti (+2,3%). Si registra un maggiore dinamismo dell'occupazione femminile (+5,0%) rispetto a quella maschile (+4,2%).

IA e lavoro. In Italia il 36,2% degli occupati si riferisce a professioni esposte ad un alto impatto dell'intelligenza artificiale (IA). Sono 124.959 le micro e piccole imprese pioniere dell'IA: si tratta del 12,6% delle imprese tra 3 e 49 addetti che nel biennio 2021-2022 ha utilizzato una o più soluzioni di intelligenza artificiale. L'Italia è al 4° posto in Ue a 27 per quota di piccole imprese che utilizzano robot che è pari al 6,9% e supera il 4,6% della media europea e, in particolare, risulta doppia rispetto al 3,5% della Germania. Si intensifica il *mismatch* tra domanda ed offerta di lavoro, soprattutto se qualificato. Nel 2023 le imprese italiane indicano una difficoltà di reperimento per il 45,1% delle entrate previste, in aumento di 4,6 punti percentuali rispetto al 40,5% del 2022. La quota sale al 48,1% per le micro e piccole imprese (MPI) e balza al 55,2% per le imprese artigiane. A giugno 2024 la quota di lavoratori di difficile reperimento è salita al 47,6%, equivalente alla domanda di 270mila entrate nel mese prevista dalle imprese.

Il problema è ancora più grave per le piccole imprese che nel 2023 non trovano il 48,1% di manodopera richiesta, una quota che balza al 55,2% per le imprese artigiane. Il fenomeno è diffuso in Europa. Nel primo trimestre del 2024 in Italia l'8,1% delle imprese manifatturiere registra un ostacolo all'attività dalla scarsità di manodopera, quota che sale al 22,8% della media dell'Unione europea. Sul mercato del lavoro si riverbera una profonda **crisi demografica**, determinata da denatalità e invecchiamento della popolazione: nell'arco degli ultimi dieci anni la popolazione in età lavorativa tra 20 e 64 anni si è ridotta di 874mila unità (-8,7% 2013-2023). L'inverno demografico sarà prolungato nel tempo: nell'arco del prossimo decennio (2024-2034) la popolazione 20-64 anni scenderà di 2 milioni 469mila unità, pari ad un calo del 7,2%. Considerando il totale della popolazione, l'Italia in cinquant'anni (2030-2080) perderà in media annua 245mila abitanti: come se al passare di ogni anno sparisse pressoché interamente la popolazione del comune di Venezia (251mila abitanti).

A fronte del calo demografico e la rarefazione del capitale umano, si registra il '**grande spreco**' rappresentato da 1 milione 477mila **giovani 25-34 anni inattivi**, che non si offrono sul mercato del lavoro, pari al 24,0% della popolazione, di quasi dieci punti sopra alla media europea del 14,4%. L'Italia è al primo posto in Ue a 27 per peso dei giovani inattivi, con una quota quasi doppia di quella degli altri maggiori paesi europei: la Germania registra il 13,4%, la Spagna il 13,1% e la

Francia il 12,2%. In un caso su quattro (25,7%) i giovani inattivi sono in possesso di un diploma di laurea.

In relazione ai **tempi di ricerca del personale**, nel 2023 le imprese impiegano mediamente 3,3 mesi prima di riuscire a ricoprire la posizione vacante, tempo che sale a 4,8 mesi nel caso della ricerca di un operaio specializzato. Serve più di un anno di ricerca per trovare oltre 116mila operai specializzati, il 13,9% delle relative entrate a fronte di una quota media del 6,4%. Se prendiamo a riferimento le ricerche durate oltre i sei mesi, il **costo del mismatch per le MPI** ammonta a 13,2 miliardi di euro di minore valore aggiunto causato dall'eccessivo ritardo nell'inserimento in azienda del nuovo personale.

La **mancaza di lavoratori qualificati frena le transizioni green e digitale**. Per il 42,9% delle micro, piccole e medie imprese (MPMI) italiane la carenza di competenze impedisce all'impresa di essere più sostenibile per l'ambiente, quota superiore di quattro punti al 38,9% della media UE. Nel 2023 per 1 milione 596mila entrate previste dalle micro e piccole imprese sono richieste competenze *green* con un elevato grado di importanza (medio-alto e alto), di cui 828mila, pari al 51,9%, sono di difficile reperimento. Nelle micro e piccole imprese l'intensità della richiesta di elevate competenze *green* riguarda il 45,8% delle entrate, oltre dieci punti superiore al 35,0% delle imprese medio-grandi.

Nel 2023 nelle MPI è previsto l'inserimento di 449mila lavoratori, con elevate competenze digitali 4.0, capaci di gestire tecnologie relative a intelligenza artificiale, *big data analytics*, *internet of things* e robot. Di questi, però, 246mila unità, pari al 54,9%, risultano di difficile reperimento.

La **reazione delle imprese**. Due piccole imprese su tre (66,0%) hanno adottato interventi per attrarre e/o trattenere il personale qualificato. Più diffusi gli incrementi salariali, adottati dal 32,6% delle piccole imprese, e la flessibilità negli orari di lavoro, registrata nel 28,5% dei casi. Inoltre, le imprese adottano la concessione di maggiore autonomia sul lavoro nel 19,4% dei casi, il coinvolgimento nelle decisioni aziendali nel 13,4% dei casi, l'accesso a benefit aziendali (auto aziendale, agevolazioni nella fruizione di servizi, assicurazioni personali ecc.) nel 12,9% dei casi, e incentivi per attività di auto-formazione e crescita professionale, anche esterne all'impresa, nel 11,4% dei casi.

Per reagire alla criticità relativa al personale, il 24,9% delle imprese ha attivato o intensificato la collaborazione con le scuole, in particolare quelle **scuole ad indirizzo tecnico e professionale**. Per oltre due terzi (68,1%) delle entrate nelle micro e piccole imprese è richiesto un titolo secondario tecnico o con qualifica o diploma professionale; nel dettaglio per il 42,0% delle entrate è richiesta la qualifica o diploma professionale e per il 26,1% un titolo secondario tecnico. Se ai titoli di scuola secondaria tecnica e di qualifica o diploma professionale sommiamo gli ITS e le lauree materie scientifiche, tecnologiche ed ingegneristiche (STEM), per quasi tre quarti (72,2%) delle entrate delle MPI è richiesta un'istruzione in ambito tecnico. La **micro e piccola impresa è un canale importante di sbocco anche per i laureati**: le entrate di laureati nelle MPI sono 316mila e rappresentano il 41,1% degli ingressi di laureati nelle aziende. Tale quota sale al 44,4% per i lavoratori con lauree STEM. Sono alte anche le sfide che la carenza di manodopera pone all'**intervento pubblico**: si dovranno irrobustire le politiche del lavoro, armonizzandole con quelle dell'istruzione e con gli interventi contro la crisi demografica e la gestione dell'immigrazione, fattore non secondario a fronte di una quota di dipendenti stranieri che nelle imprese è pari al 14,8% e che sale al 17,1% nelle MPI.

La crescita dell'occupazione

Ad aprile si consolida la crescita degli occupati

L'analisi degli ultimi dati mensili pubblicati dall'Istat conferma la crescita dell'occupazione, nonostante le incertezze determinate dalle tensioni geopolitiche e la stretta monetaria in corso. Ad aprile 2024 il numero degli occupati sale a 23 milioni 975mila ed è superiore di 516mila unità (+2,2%) rispetto ad aprile 2023, per effetto dell'incremento di 444mila dipendenti permanenti (+2,9%) e di 154mila autonomi (+3,1%) e della diminuzione di 82mila dipendenti a termine (-2,8%). Migliore l'andamento dell'occupazione femminile, in salita del 2,5% su base annua, a fronte del +2,0% di quella maschile.

Il segmento giovanile partecipa alla crescita del mercato del lavoro. Ad aprile 2024 si registra un aumento di 113mila lavoratori under 35, pari ad un aumento del 2,1%, con una accentuazione per i giovani under 25, in aumento del 2,5%. Si conferma lo straordinario andamento del mercato del lavoro dell'ultimo biennio, in cui gli occupati sono saliti di oltre un milione di unità grazie al maggiore dinamismo dei giovani, come evidenziato nel report di Confartigianato (2024b) presentato alla [Convention 2024 dei Giovani Imprenditori](#).

La crescita di oltre un milione di occupati in due anni

Nell'ultimo biennio, caratterizzato dalle incertezze della guerra in Ucraina, dal crescente rischio geopolitico, dalla debolezza del commercio internazionale e da una stretta monetaria di intensità senza precedenti nella storia dell'Euro, la domanda di lavoro delle imprese ha generato un sostenuto aumento dell'occupazione. L'analisi dei dati annuali, recentemente pubblicati da Istat ed Eurostat, evidenzia che tra il 2021 e il 2023 gli **occupati** in Italia sono saliti di 1 milione e 26mila unità (+4,5%). La crescita biennale di oltre un milione di occupati non ha precedenti nella serie storica che inizia dal 1977: la variazione passata più ampia fu quella di 689mila occupati, registrata tra il 1999 e il 2001.

La crescita dell'occupazione è trainata dall'aumento di 838mila **dipendenti permanenti** (+5,7%) – di cui 801mila a tempo pieno - a fronte di un aumento di 74mila dipendenti temporanei (+2,5%) e di 114mila indipendenti (+2,3%). Si registra un maggiore dinamismo dell'**occupazione femminile** (+5,0%) rispetto a quella maschile (+4,2%).

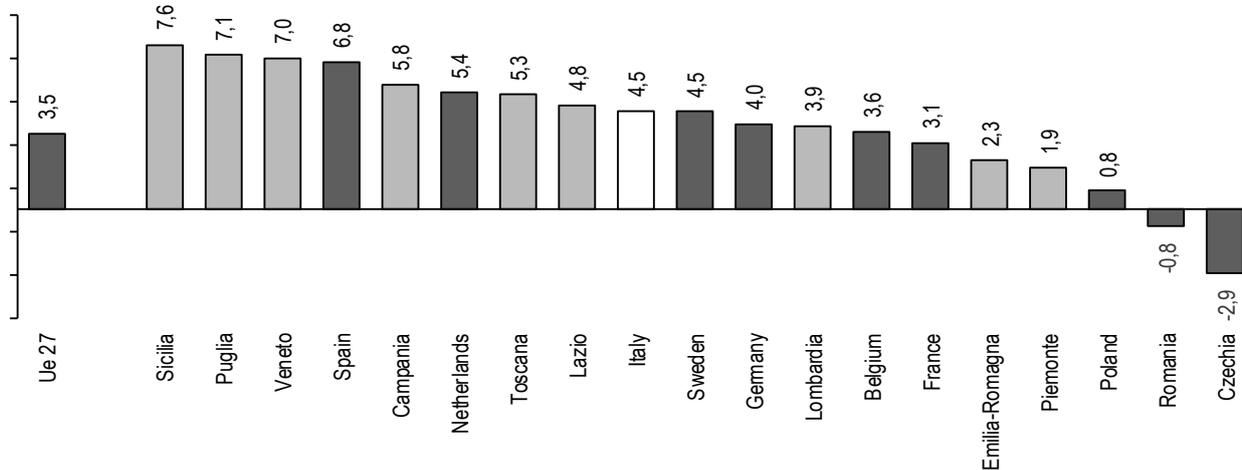
Sicilia, Puglia e Veneto, locomotive europee

In una classifica ibrida tra le maggiori regioni italiane (con almeno 1 milione di occupati) e i più grandi paesi dell'Ue (con almeno 5 milioni di occupati), le performance occupazionali nell'ultimo biennio della Sicilia con +7,6%, della Puglia con +7,1% e del Veneto con +7,0%, sono migliori di quella della Spagna (+6,2%), mentre la Campania con +5,8% registra una performance migliore di quella dei Paesi Bassi (+5,4%). L'intero Mezzogiorno con +5,7% fa meglio della Germania (+4,2%), mentre la Lombardia con +3,9% fa meglio della Francia (+3,1%). Tra le maggiori province – con oltre 200mila occupati - l'occupazione nel biennio in esame sale a doppia cifra a Catania (+15,1%) e Padova (+13,7%), mentre si registra una dinamica superiore alla media Napoli e Lecce (+9,4%), Bari (+8,4%), Venezia (+7,8%), Verona e Genova (+7,6%), Como (+5,9%), Monza e della Brianza (+5,7%), Roma (+5,5%), Palermo (+5,2%), Varese (+4,9%), Pavia (+4,8%) e Vicenza (+4,6%). In generale, come [evidenzia una nostra recente analisi](#) (Confartigianato, 2024a), si osserva una maggiore crescita dell'occupazione nei territori con una più alta presenza dell'artigianato.

Sull'aumento dell'occupazione potrebbe contribuire l'orientamento delle imprese che, a fronte della difficoltà di reperire manodopera, potrebbero aver trattenuto i lavoratori anche in misura superiore al fabbisogno (*labour hoarding*, vedi Panetta F., 2024)¹.

Dinamica occupazione 2021-2023 in top paesi Ue e regioni italiane

Anno 2023. Variazione % rispetto 2021. 15 anni ed oltre



Elaborazione Ufficio Studi Confartigianato su dati Eurostat e Istat

Il dinamismo dell'occupazione giovanile di qualità

Tra il 2021 e il 2023 l'aumento di 1 milione e 26mila occupati, pari al +4,5% è trainato dall'aumento di 439mila giovani under 35, pari ad un tasso di crescita del +8,9% - con una maggiore accentuazione (+9,9%) per le donne under 35 - e risultando migliore del +3,3% degli occupati senior, con 35 anni ed oltre. La performance dell'occupazione giovanile in Italia e Spagna (+12,4%) è migliore di quella registrata in Germania (+4,3%) e Francia (+4,9%).

L'aumento è spinto dalla crescita di 415mila **dipendenti a tempo indeterminato** (+9,9% rispetto due anni prima), di cui 371mila in più per i **dipendenti permanenti a full time** (+15,6%). La qualità della domanda di lavoro, imperniata sulla stabilità, è rafforzata dall'aumento di 166mila **giovani laureati**, il 12,5% in più, un tasso di crescita che nel biennio risulta doppio rispetto al +5,6% della media Ue e al +6,1% della Germania, la maggiore economia europea.

¹ L'accantonamento del fattore lavoro (*labour hoarding*) si riferisce ad una non piena utilizzazione del fattore lavoro da parte dell'impresa durante una fase del processo produttivo (Bce, 2003). Sulla carenza di manodopera e *labour hoarding* in Eurozona si veda anche Arce O., Consolo A., Dias da Silva A., Mohr M. (2023).

IA e complementarietà, l'equazione dell'Intelligenza Artigiana

Una nostra analisi (Confartigianato, 2023) basata sull'approccio di Felten E. et al. (2019) indicano che in Italia nelle professioni con una maggiore esposizione all'impatto dell'intelligenza artificiale (IA) si addensa poco più di un terzo (36,2%) degli occupati. Si tratta di una quota in linea con un recente lavoro di ricercatori di Banca d'Italia e Inapp (Baronio G et al., 2024), anch'esso basato sul lavoro di Felten.

Con lo sviluppo dei sistemi di IA si delineano, oltre a fenomeni di polarizzazione del lavoro e di disparità di reddito, anche una **prevalenza di processi di collaborazione tra lavoratori e sistemi di IA** rispetto alla sostituzione degli input di lavoro. L'IA influirà sulla struttura di offerta nei servizi, interessando anche i servizi ad alta intensità di conoscenza, mentre consentirà una ottimizzazione dell'uso degli impianti industriali, rendendo più efficiente la produzione di energia rinnovabili e contribuendo a ridurre l'impatto sull'ambiente.

Vi sarà un riequilibrio del portafoglio delle **competenze imprenditoriali**, un fenomeno più marcato per le piccole imprese nelle quali l'imprenditore accentra su di sé attività caratteristiche di professioni ad elevato impatto di IA, tra le quali quelle relative a: analisi di bilancio, funzioni di controllo, gestione del credito e della finanza d'impresa, progettazione e amministrazione di sistemi, gestione legale e del personale, direzione vendite, organizzazione e gestione dei fattori produttivi, formazione on the job, gestione dei rapporti con il mercato dell'impresa, trasferimento e trattamento delle informazioni aziendali, informazioni e assistenza dei clienti. L'intelligenza artificiale si fonderà in modo collaborativo con l'“**Intelligenza Artigiana**” degli imprenditori.

Per molti imprenditori sarà necessario riposizionare l'impresa, definire programmi di formazione e sviluppare alcune specifiche competenze imprenditoriali tipicamente complementari ai sistemi di IA.

In relazione alla gestione dell'impresa, l'IA, e più in generale lo sviluppo di sistemi gestiti da macchine, delineano fattispecie inedite sul fronte della **legislazione** (si veda Severino P., 2022), in particolare nella contrattualistica, nelle assicurazioni dei rischi e nella tutela della privacy. L'IA favorisce il trasferimento di funzioni di controllo e nel campo del diritto si dibatte sulla necessità di definire nuovi ambiti di responsabilità civile e penale, che avranno ricadute rilevanti sul sistema delle imprese.

Lo sviluppo dell'IA, e più in generale dell'automazione, porrà nuove sfide alla gestione dei **bilanci pubblici**, sia sul fronte della tassazione che su quello della spesa, in primis sulle politiche del lavoro e la gestione dei sussidi per la disoccupazione. Vanno rafforzate le politiche per le infrastrutture digitali e le competenze specializzate per compensare il ritardo digitale dell'Italia.

Lo sviluppo dei sistemi di IA aumenta i rischi di **concentrazione di mercato**, intrecciati con rilevanti **implicazioni geopolitiche**. In chiave globale, i differenti tassi di investimento in R&S su tecnologie IA determinano squilibri che appaiono penalizzare le economie europee a vantaggio di Stati Uniti e Cina.

La complementarietà tra IA e competenze imprenditoriali

Le evidenze contenute in un recente lavoro del Fondo monetario internazionale (2024) delineano una influenza dell'IA sul 38% dell'occupazione globale, quota che sale al 58% nelle economie avanzate. Se l'automazione ha privilegiato la sostituzione di lavoratori che svolgono attività di routine, l'intelligenza artificiale impatta anche su lavori ad elevata qualificazione. Di conseguenza, le economie avanzate sono maggiormente esposte ai rischi legati all'intelligenza artificiale, ma dispongono, rispetto alle economie emergenti e in via di sviluppo, di un ambiente economico che offre maggiori opportunità di sfruttarne i benefici.

Ma circa la metà dei lavori esposti (32% del totale) potrebbe trarre vantaggio dall'integrazione dell'intelligenza artificiale, migliorando la produttività, mentre per il restante 26% di lavori ad elevata esposizione si osserva una minore complementarità, con un maggiore rischio di disoccupazione tecnologica conseguente alla sostituzione del lavoro con macchine. Per questi lavori le applicazioni di IA potrebbero eseguire compiti attualmente svolti dagli esseri umani, riducendo l'occupazione e il livello dei salari. La quota di lavori con una bassa complementarità è in linea con la quota di occupazione in professioni maggiormente esposte elaborate in Confartigianato (2023).

Una analisi del grado di complementarità per professione nel Regno Unito, l'economia avanzata europea esaminata in Fondo Monetario Internazionale (2024), conferma che la figura dell'imprenditore ha una pressoché integrale esposizione all'IA con un elevato grado di complementarità. Le professioni intellettuali e scientifiche a più elevata specializzazione sono le più esposte, ma in più di un caso su due si registra una elevata complementarità.

Una analisi recentemente pubblicata da Bruegel (2023), sulla base di una ricognizione su 25mila lavoratori della conoscenza ha messo in evidenza, mediante un modello econometrico, che la complementarità è il fattore chiave per determinare il valore di una competenza. Il modello utilizzato evidenzia che le competenze più strettamente legate all'intelligenza artificiale hanno creato valore, con elevata probabilità combinandosi con altre abilità.

Le piccole imprese pioniere dell'IA

Una analisi dei primi risultati dell'indagine svolta dall'Istat per il Censimento permanente delle imprese, pubblicati in Confartigianato (2023), evidenzia che in Italia vi sono 134mila imprese con almeno 3 addetti che nel biennio 2021-2022 hanno utilizzato soluzioni di intelligenza artificiale, pari al 13,1% e di queste sono 124.959 le **micro e piccole imprese (MPI) pioniere dell'IA**, pari al 93,3% del totale.

In **chiave settoriale**, la quota di MPI imprese utilizzatrici di sistemi di IA è più elevata nel manifatturiero dove è del 14,6% pari a 26mila imprese, seguito dai servizi con 12,2%, pari a 85mila imprese e dalle costruzioni con 11,5%, pari a 14mila imprese.

MPI che nel biennio 2021-2022 hanno utilizzato soluzioni di intelligenza artificiale per tipologia e settore

% sulle imprese 3-49 addetti

Soluzione IA	Manifattura	Costruzioni	Servizi	TOTALE
Prevenzione e risposta ad attacchi informatici o a tentativi di sottrazione di dati	5,1	3,5	3,7	3,9
Controllo dell'accesso a luoghi, a dati o a servizi	2,1	2,7	2,1	2,2
Manutenzione predittiva (o preventiva) di macchinari (inclusi automezzi)	3,4	3,0	1,6	2,1
Ottimizzazione dell'utilizzo di energia, del consumo di materie prime e del trattamento dei rifiuti	2,8	1,6	1,7	1,9
Gestione della logistica	2,2	1,7	1,9	1,9
Automazione di processi produttivi (esclusi i robot)	3,7	1,2	1,3	1,7
Applicazioni di contabilità e finanza	1,6	1,4	1,7	1,7
Automazione delle funzioni di vendita online di beni e servizi	0,9	0,9	1,7	1,4
Applicazioni nella prevenzione, nella diagnostica e nelle cure mediche	0,9	1,2	1,0	1,0
Supporto alla clientela post-vendita	0,6	0,5	1,0	0,9
Automazione delle funzioni di vendita in negozi fisici	0,2	0,4	0,9	0,7
Robotica collaborativa	1,1	0,1	0,4	0,5
Supporto alla selezione e alla gestione del personale	0,3	0,6	0,3	0,3
Utilizzatori di almeno un soluzione di IA	14,6	11,5	12,2	12,6

Elaborazione Ufficio Studi Confartigianato su dati Istat

Un esame di maggiore dettaglio settoriale, disponibile per il totale delle imprese con almeno 3 addetti, evidenzia che le quote più elevate, e superiori al 20%, di utilizzatori di sistemi di IA nell'ambito del terziario si osservano per assicurazioni con 51,2%, servizi finanziari con 31,1%, vigilanza e investigazione con 26,7%, produzione di software, consulenza informatica con 26,7%,

trasporto aereo con 25,5%, telecomunicazioni con 22,9%, ricerca scientifica e sviluppo con 20,6% e alloggio con 20,3%, mentre nella manifattura no energy, dopo la produzione del tabacco con il 50%, seguono i prodotti farmaceutici con 31,6% e i prodotti chimici con 25,1%, gomma e materie plastiche con 23,8%, macchinari ed apparecchiature con 23,2%, computer e prodotti di elettronica con 20,9%, bevande con 20,1% e stampa e riproduzione di supporti registrati con 20,1%.

La **tipologia di soluzione di IA** più frequente nelle micro e piccole imprese è legato a: esigenze di sicurezza informatica, inclusa la prevenzione di attacchi al proprio sistema informatico (3,9%), controllo dell'accesso a luoghi, a dati o a servizi (2,2%), manutenzione di macchinari e automezzi (2,1%), ottimizzazione dell'utilizzo di energia, del consumo di materie prime e del trattamento dei rifiuti e gestione della logistica (1,9%), automazione di processi produttivi (esclusi i robot) e applicazioni di contabilità e finanza (1,7%), automazione delle funzioni di vendita online di beni e servizi (1,4%) e applicazioni nella prevenzione, nella diagnostica e nelle cure mediche (1,0%).

Il confronto internazionale di Eurostat (2024) rileva un minore diffusione delle tecnologie di AI tra le imprese con 10 addetti ed oltre, che nel 2023 è pari al 5,0% in Italia a fronte della media Ue dell'8,0%. L'indagine indica una quota del 5,9% in Francia, del 9,2% in Spagna e dell'11,6% in Germania.

Piccole imprese e robot

Le tecnologie di IA nelle imprese si intrecciano con un crescente **utilizzo dei sistemi robotizzati**. Il confronto internazionale evidenzia che l'Italia è terza in Ue a 27 per la quota di piccole e media imprese (10-249 addetti) che utilizzano robot, pari all'8,3% e superiore al 5,6% della media europea. L'Italia segue la Danimarca (10,6%) e il Belgio (9,6%), ma presenta una maggiore diffusione di produzione robotizzata rispetto alla Francia (6,8%, al 7° posto in Ue), risultando pressoché doppia rispetto a quella registrata in Germania (4,4%, 17° posto in Ue).

È di rilievo anche l'**offerta di robot made in Italy**: al 30 settembre 2023 in Italia sono attive 524 imprese nella fabbricazione di robot, con 10mila e 900 addetti. La presenza di sistemi della meccanica avanzata, il dinamismo delle start-up innovative e la presenza di corsi di laurea specializzati in ingegneria robotica e dell'automazione contribuiscono a delineare i territori maggiormente specializzati nella produzione di robot. Al primo posto per vocazione alla produzione di robot c'è la provincia di Pisa con 16 imprese e un indice di specializzazione di 420 - sopra 100 si ha una presenza di imprese del settore superiore alla media nazionale - seguita da Modena con 28 imprese e un indice di 419, Vicenza sempre con 28 imprese e un indice di 368, Brescia con 38 imprese e un indice di 337, Treviso con 22 imprese e un indice di 267, Piacenza con 7 imprese e un indice di 261, Udine con 11 imprese e un indice di 249, Bologna con 22 imprese e un indice di 247, Pordenone con 6 imprese e un indice di 245 e Ancona con 9 imprese e un indice di 240.

Il problema del difficile reperimento del personale

La crescita dell'occupazione si associa ad un rilevante e crescente *mismatch* tra domanda ed offerta di lavoro, soprattutto se qualificato. Nel 2023, secondo i dati Unioncamere-Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2023), le imprese italiane indicano una difficoltà di reperimento del 45,1%, in aumento di 4,6 punti percentuali rispetto al 40,5% del 2022.

A giugno 2024 la quota di lavoratori di difficile reperimento è salita al 47,6%, equivalente alla domanda di 270mila entrate nel mese prevista dalle imprese.

Nel 2023, la quota sale al 50,4% nel Nord-Est e al 55,6% per gli operai specializzati e conduttori di impianti e macchine. La difficoltà di reperimento nelle **micro e piccole imprese (MPI)** è più elevata rispetto a quella della media delle imprese e sale al 48,1%. In chiave regionale, il fenomeno interessa almeno la metà delle entrate previste in Trentino-Alto Adige con il 57,6% delle entrate nelle imprese fino a 49 dipendenti sono di difficile reperimento, seguito da Friuli-Venezia Giulia con 54,3%, Umbria con 53,3%, Piemonte e Valle d'Aosta con 52,4%, Veneto con 52,3%, Emilia-Romagna con 50,7% e Lombardia con 50,0%. In chiave ripartizionale il peso delle entrate difficili da reperire è più elevato nel Nord-Est con 52,7%, seguito da Nord-Ovest con 50,5%, Centro con 46,9% e Mezzogiorno con 43,4%.

Nelle **imprese artigiane** la criticità è più marcata, con la quota di entrate difficili da reperire che sale al 55,2%, superiore di 10,1 punti percentuali alla media del 45,1%. In 14 regioni la difficoltà di reperimento interessa oltre la metà delle entrate nelle imprese artigiane: in particolare si tratta di 6 entrate su 10 per Trentino-Alto Adige con il 63,1%, Umbria con il 60,5%, Veneto con il 60,4%, Friuli-Venezia Giulia con il 59,7% e Lombardia con il 58,4%. A livello ripartizionale le difficoltà maggiori si incontrano nel Nord-Est con il 59,7%, seguito dal Nord-Ovest con il 57,5%, il Centro con il 54,2% e il Mezzogiorno con il 48,3%.

Entrate di lavoratori nelle imprese, nelle MPI e nelle imprese artigiane per regione

Anno 2023. Valori assoluti, incidenza % e rango

Regione	Totale imprese				Micro e piccole (MPI)				Imprese artigiane			
	Entrate	Difficili da reperire	% diff. rep.	Rank	Entrate	difficili da reperire	% diff. rep.	Rank	Entrate	Difficili da reperire	% diff. rep.	Rank
Abruzzo	116.720	54.410	46,6	10	86.910	42.830	49,3	8	13.400	7.450	55,6	8
Basilicata	35.950	16.330	45,4	11	28.310	13.030	46,0	13	4.020	2.020	50,2	14
Calabria	108.250	45.160	41,7	15	88.490	38.960	44,0	14	12.390	5.810	46,9	17
Campania	436.150	170.120	39,0	18	314.800	133.390	42,4	19	20.500	10.200	49,8	15
Emilia-Romagna	495.240	239.980	48,5	6	291.180	147.680	50,7	6	53.510	31.000	57,9	6
Friuli-Venezia Giulia	113.700	59.890	52,7	2	65.040	35.330	54,3	2	11.710	6.990	59,7	4
Lazio	557.380	214.750	38,5	19	320.680	141.140	44,0	15	22.090	11.510	52,1	11
Liguria	141.360	66.010	46,7	9	94.780	46.330	48,9	10	15.800	8.190	51,8	12
Lombardia	1.092.950	492.000	45,0	13	570.430	285.470	50,0	7	86.640	50.580	58,4	5
Marche	140.610	68.290	48,6	5	100.830	48.720	48,3	11	24.330	13.180	54,2	9
Molise	19.080	8.650	45,3	12	15.950	7.500	47,0	12	2.410	1.190	49,4	16
Piemonte-Valle d'Aosta	372.800	179.430	48,1	7	213.120	111.760	52,4	4	42.600	24.560	57,7	7
Puglia	291.890	118.470	40,6	16	217.600	93.410	42,9	16	27.530	12.470	45,3	19
Sardegna	152.940	64.170	42,0	14	111.890	48.030	42,9	17	16.120	8.170	50,7	13
Sicilia	301.190	121.040	40,2	17	229.360	97.880	42,7	18	30.620	14.070	46,0	18
Toscana	368.490	172.970	46,9	8	256.050	125.290	48,9	9	52.840	28.560	54,0	10
Trentino-Alto Adige	173.030	98.190	56,7	1	121.520	70.030	57,6	1	17.430	10.990	63,1	1
Umbria	64.810	32.750	50,5	3	45.070	24.040	53,3	3	9.100	5.510	60,5	2
Veneto	526.610	262.100	49,8	4	313.950	164.240	52,3	5	58.160	35.120	60,4	3
Nord-Ovest	1.607.110	737.440	45,9	2	878.330	443.560	50,5	2	145.040	83.330	57,5	2
Nord-Est	1.308.580	660.160	50,4	1	791.690	417.280	52,7	1	140.810	84.100	59,7	1
Centro	1.131.290	488.760	43,2	3	722.630	339.190	46,9	3	108.360	58.760	54,2	3
Mezzogiorno	1.462.170	598.350	40,9	4	1.093.310	475.030	43,4	4	126.990	61.380	48,3	4
TOTALE	5.509.130	2.484.690	45,1		3.485.960	1.675.060	48,1		521.190	287.570	55,2	

Elaborazione Ufficio Studi Confartigianato su dati Unioncamere-Min. del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior

In chiave settoriale, la carenza di manodopera delle MPI è più elevata nelle Costruzioni con 58,6% delle entrate nelle imprese fino a 50 dipendenti di difficile reperimento, davanti a Manifatturiero con 51,2% e Servizi con 45,4%. Nel dettaglio, si osservano quote superiori alla metà delle entrate nelle micro e piccole imprese per metallurgia e prodotti in metallo con 59,3%, commercio e riparazione veicoli con 59,1%, costruzioni con 58,6%, macchinari e mezzi di trasporto con 58,4%, legno e mobile con 55%, prodotti elettrici, elettroniche, ottiche e medicali con 54,3%, lavorazione dei minerali non metalliferi con 53,7%, trasporto, logistica e magazzinaggio con 52,6% e servizi informatici e tlc con 52,1%.

A fine 2023 la carenza di manodopera è sui massimi storici anche secondo il **tasso di posti vacanti** calcolato dall'Istat (2024).

Entrate lavoratori nelle MPI totali e difficili da reperire per settore

Anno 2023. Entrate in imprese fino a 49 dipendenti

Settore	Entrate	Difficili da reperire	% difficoltà reperimento	Rank
Alimentari e bevande	86.080	31.360	36,4	24
Moda: tessuti, abbigliamento e calzature	79.820	39.570	49,6	11
Legno e mobile	33.450	18.390	55,0	5
Carta e stampa	15.410	7.650	49,6	10
Estrazione di minerali	2.630	930	35,4	25
Lavorazione dei minerali non metalliferi	17.890	9.610	53,7	7
Elettriche, elettroniche, ottiche e medicali	25.450	13.820	54,3	6
Metallurgiche e dei prodotti in metallo	125.540	74.420	59,3	1
Macchinari e mezzi di trasporto	96.290	56.190	58,4	4
Petrochimica e farmaceutica	10.660	4.670	43,8	15
Gomma e plastica	22.500	9.750	43,3	16
Beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere	12.610	6.020	47,7	14
Public utilities (energia, gas, acqua, ambiente)	22.820	9.750	42,7	19
Costruzioni	466.500	273.400	58,6	3
Commercio e riparazione veicoli	54.370	32.150	59,1	2
Commercio all'ingrosso	139.490	54.510	39,1	23
Commercio al dettaglio	288.130	120.830	41,9	21
Alloggio e ristorazione; servizi turistici	969.790	465.240	48,0	12
Servizi informatici e Tlc	69.010	35.920	52,1	9
Servizi avanzati di supporto alle imprese	118.710	49.910	42,0	20
Servizi operativi di supporto imprese e persone	208.640	89.430	42,9	18
Trasporto, logistica e magazzinaggio	204.550	107.540	52,6	8
Servizi finanziari e assicurativi	18.720	8.080	43,2	17
Media e comunicazione	26.670	8.230	30,9	26
Istruzione e formazione	82.870	25.120	30,3	27
Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	102.360	49.090	48,0	13
Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	185.000	73.490	39,7	22
Manifatturiero	551.150	282.130	51,2	2
Costruzioni	466.500	273.400	58,6	1
Servizi	2.468.310	1.119.540	45,4	3
TOTALE	3.485.960	1.675.060	48,1	

Elaborazione Ufficio Studi Confartigianato su dati Unioncamere-Min. del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior

Le professioni più difficili da reperire dalle MPI a vocazione artigiana

In questo paragrafo proponiamo una analisi centrata sulle 73 professioni con oltre 5mila entrate dalle micro e piccole imprese a vocazione artigiana che risultano più difficili da reperire², valutandone sia il peso sul totale delle entrate che il loro valore assoluto.

Le professioni richieste da MPI a vocazione artigiana con oltre 5mila entrate difficili da reperire

Anno 2023. Valori assoluti e %, entrate in MPI fino a 50 dipendenti, ordinate per % di difficile reperimento

Professione	Totale entrate	Entrate difficili da reperire	Rank (valore assoluto)	% entrate di difficile reperimento
Analisti e progettisti di software	8.320	6.460	32	77,6
Idraulici e posatori di tubazioni idrauliche e di gas	29.960	22.720	7	75,8
Attrezzisti di macchine utensili	24.560	18.120	11	73,8
Specialisti di saldatura elettrica e a norme ASME	9.360	6.870	30	73,4
Meccanici artigianali, riparatori automobili	31.200	22.770	6	73,0
Operai macchine utensili automatiche e semiautomatiche industriali	28.210	20.250	9	71,8
Tecnici esperti in applicazioni	12.580	8.850	20	70,3
Tecnici della gestione di cantieri edili	17.380	12.120	13	69,7
Tecnici programmatori	16.840	11.680	16	69,4
Elettricisti nelle costruzioni civili	84.660	58.190	3	68,7
Assemblatori e cablatori di apparecchiature elettriche	10.280	7.060	29	68,7
Montatori di carpenteria metallica	30.520	20.420	8	66,9
Operai addetti a telai meccanici per la tessitura e la maglieria	9.860	6.580	31	66,7
Ingegneri civili	13.430	8.950	19	66,6
Installatori e riparatori di apparati elettrici ed elettromeccanici	20.430	13.290	12	65,1
Falegnami e attrezzisti di macchine per la lavorazione del legno	17.300	11.200	17	64,7
Carpentieri e falegnami nell'edilizia (esclusi i parchettisti)	9.070	5.870	34	64,7
Conduttori di macchinari per il movimento terra	13.790	8.750	23	63,5
Pasticcieri, gelatai e conservieri artigianali	12.790	8.030	25	62,8
Disegnatori industriali	14.080	8.770	21	62,3
Meccanici e montatori di macchinari industriali	31.430	19.520	10	62,1
Autisti di taxi, conduttori di automobili, furgoni e altri veicoli	9.250	5.580	36	60,3
Operai addetti macchinari confezioni abbigliamento in stoffa	12.260	7.150	28	58,3
Conduttori di mezzi pesanti e camion	176.140	101.540	2	57,6
Estetisti e truccatori	15.430	8.760	22	56,8
Acconciatori	43.630	24.290	5	55,7
Assemblatori in serie di parti di macchine	13.740	7.420	26	54,0
Muratori in pietra, mattoni, refrattari	193.570	104.100	1	53,8
Ingegneri industriali e gestionali	10.540	5.610	35	53,2
Tecnici della vendita e della distribuzione	50.630	26.270	4	51,9
Conduttori macchinari fabbricazione articoli in plastica	10.210	5.010	41	49,1
Sarti e tagliatori artigianali, modellisti e cappellai	10.640	5.060	39	47,6
Addetti alla preparazione, alla cottura e alla distribuzione di cibi	19.150	9.080	18	47,4
Contabili	25.530	11.860	15	46,5
Addetti alla gestione dei magazzini	13.320	5.470	37	41,1
Conduttori di carrelli elevatori	18.420	7.350	27	39,9
Addetti alle consegne	18.890	6.130	33	32,5
Addetti alla contabilità	25.630	8.120	24	31,7
Addetti a funzioni di segreteria	44.840	11.990	14	26,7
Operai addetti a macchine confezionatrici di prodotti industriali	19.920	5.030	40	25,3
Bagnini	21.390	5.170	38	24,2
Le 41 professioni con più entrate difficili da reperire	1.177.790	672.290		57,1
<i>Restanti professioni con entrate in MPI</i>	<i>2.308.170</i>	<i>1.002.770</i>		<i>43,4</i>
TOTALE ENTRATE IN MPI	3.485.960	1.675.060		48,1

Elaborazione Ufficio Studi Confartigianato su dati Unioncamere-Min. del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sist. Infor. Excelsior

² Escluse le professioni più tipiche del commercio e dei servizi pubblici (salute, istruzione ecc) e quelle più generiche, che rimangono comprese nel totale delle entrate delle MPI.

Valutando il **peso delle posizioni difficili da ricoprire**, si osserva che **più di due lavoratori su tre sono di difficile reperimento** nelle MPI per analisti e progettisti di software con 77,6%, idraulici e posatori di tubazioni idrauliche e di gas con 75,8%, attrezzisti di macchine utensili con 73,8%, specialisti di saldatura elettrica e a norme Asme con 73,4%, meccanici artigianali, riparatori automobili con 73,0%, operai macchine utensili automatiche e semiautomatiche industriali con 71,8%, tecnici esperti in applicazioni con 70,3%, tecnici della gestione di cantieri edili con 69,7%, tecnici programmatori con 69,4%, elettricisti nelle costruzioni civili con 68,7%, assemblatori e cablatori di apparecchiature elettriche con 68,7%, montatori di carpenteria metallica con 66,9%, operai addetti a telai meccanici per la tessitura e la maglieria con 66,7% e ingegneri civili con 66,6%.

Più di un lavoratore su due è difficile da reperire dalle MPI per Installatori e riparatori di apparati elettrici ed elettromeccanici con 65,1%, falegnami e attrezzisti di macchine per la lavorazione del legno con 64,7%, carpentieri e falegnami nell'edilizia con 64,7%, conduttori di macchinari per il movimento terra con 63,5%, pasticciere, gelatai e conservieri artigianali con 62,8%, disegnatori industriali con 62,3%, meccanici e montatori di macchinari industriali con 62,1%, autisti di taxi, conduttori di automobili, furgoni e altri veicoli con 60,3%, operai addetti macchinari confezioni abbigliamento in stoffa con 58,3%, conduttori di mezzi pesanti e camion con 57,6%, estetisti e truccatori con 56,8%, acconciatori con 55,7%, assemblatori in serie di parti di macchine con 54%, muratori in pietra, mattoni, refrattari con 53,8%, ingegneri industriali e gestionali con 53,2% e tecnici della vendita e della distribuzione con 51,9%.

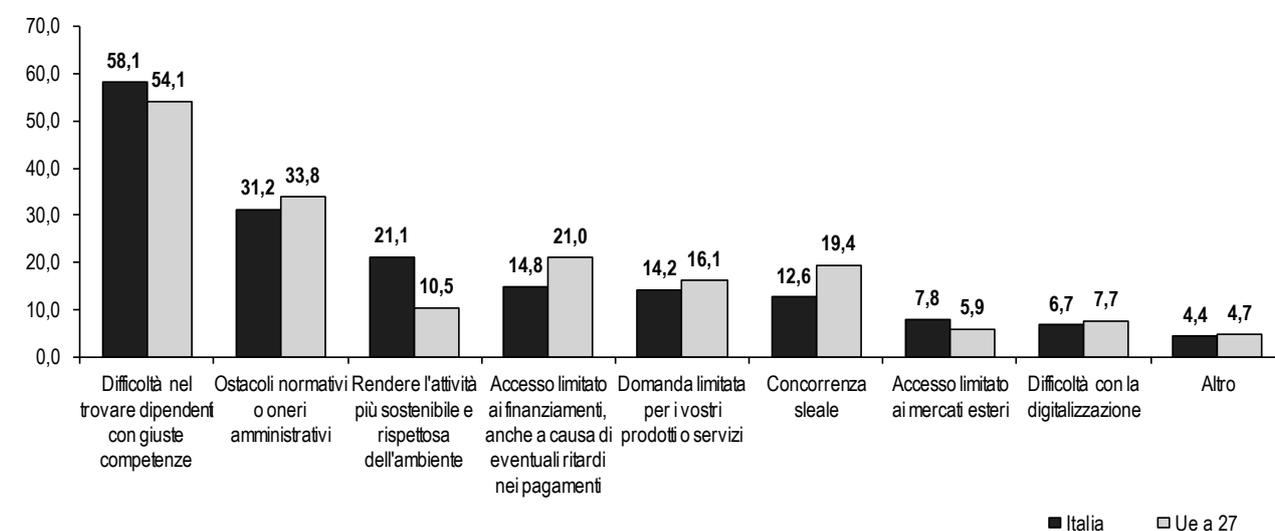
In **termini assoluti** si registrano **oltre centomila posizioni vacanti** per Muratori in pietra, mattoni, refrattari con 104.100 entrate difficili da reperire (pari al 53,8% delle entrate) e Conduttori di mezzi pesanti e camion con 101.540 entrate difficili da reperire (pari al 57,6%). Seguono, con **oltre ventimila posizioni** difficili da coprire, Elettricisti nelle costruzioni civili con 58.190 entrate difficili da reperire (pari al 68,7%). Seguono Tecnici della vendita e della distribuzione con 26.270 entrate difficili da reperire (pari al 51,9%), Acconciatori con 24.290 entrate difficili da reperire (pari al 55,7%), Meccanici artigianali, riparatori automobili con 22.770 entrate difficili da reperire (pari al 73%), Idraulici e posatori di tubazioni idrauliche e di gas con 22.720 entrate difficili da reperire (pari al 75,8%), Montatori di carpenteria metallica con 20.420 entrate difficili da reperire (pari al 66,9%) e Operai macchine utensili automatiche e semiautomatiche industriali con 20.250 entrate difficili da reperire (pari al 71,8%).

Infine, con **oltre diecimila posizioni** vacanti, troviamo Meccanici e montatori di macchinari industriali con 19.520 entrate difficili da reperire (pari al 62,1%), Attrezzisti di macchine utensili con 18.120 entrate difficili da reperire (pari al 73,8%), Installatori e riparatori di apparati elettrici ed elettromeccanici con 13.290 entrate difficili da reperire (pari al 65,1%), Tecnici della gestione di cantieri edili con 12.120 entrate difficili da reperire (pari al 69,7%), Addetti a funzioni di segreteria con 11.990 entrate difficili da reperire (pari al 26,7%), Contabili con 11.860 entrate difficili da reperire (pari al 46,5%), Tecnici programmatori con 11.680 entrate difficili da reperire (pari al 69,4%) e Falegnami e attrezzisti di macchine per la lavorazione del legno con 11.200 entrate difficili da reperire (pari al 64,7%).

Skill shortage, un confronto europeo

Il **confronto internazionale** evidenzia che la scarsità di manodopera è un problema diffuso in Europa. Secondo una recente rilevazione di Eurobarometro sullo *skill shortage* (carenza di competenze) nelle PMI europee (Commissione europea, 2023b), la difficoltà nel trovare dipendenti con le giuste competenze è il problema più grave per le PMI europee e interessa in Italia il 58,1% delle piccole e medie imprese (PMI) tra 10 e 249 addetti, superando di 4 punti percentuali il 54,1% della media Ue. A seguire gli ostacoli normativi o oneri amministrativi con il 31,2% (-2,6 punti vs. 33,8% Ue), il rendere l'attività più sostenibile e rispettosa dell'ambiente con il 21,1% (+10,6 punti vs. 10,5% Ue), l'accesso limitato ai finanziamenti, anche a causa di eventuali ritardi nei pagamenti con il 14,8% (-6,2 punti vs. 21,0% Ue), la domanda limitata per i vostri prodotti o servizi con il 14,2% (-1,9 punti vs. 16,1% Ue) e la concorrenza sleale con il 12,6% (-6,8 punti vs. 19,4% Ue).

I problemi più gravi per le PMI nei 27 paesi Ue a 27
 Ottobre 2023. % su PMI tra 10 e 249 addetti. Possibile risposta multipla

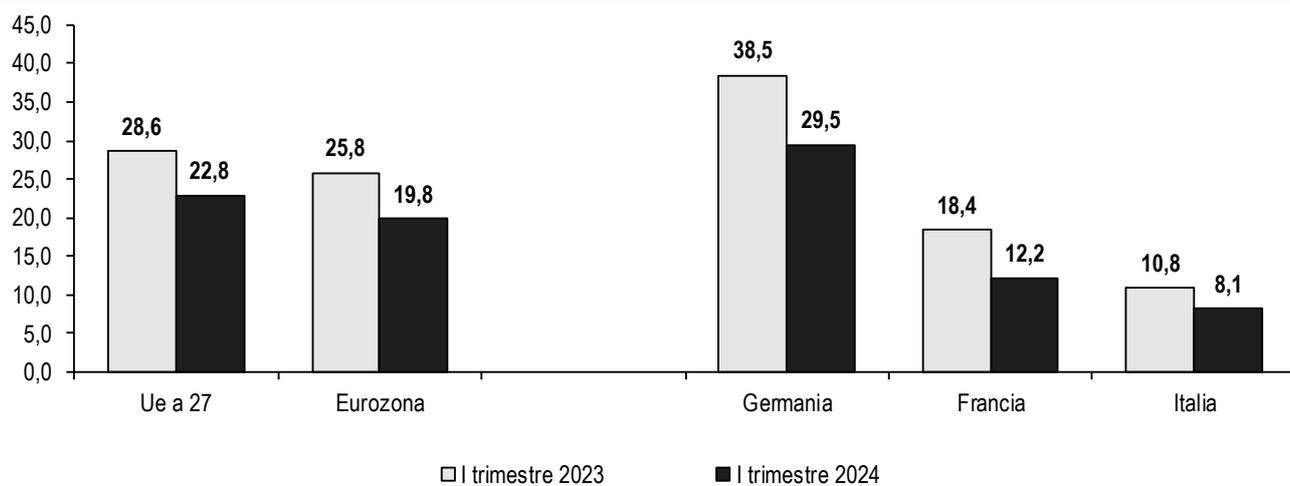


Elaborazione Ufficio Studi Confartigianato su dati Commissione europea

L'analisi dei dati dell'indagine congiunturale trimestrale della Commissione europea (2023a) evidenzia che nel primo trimestre del 2024 in Italia l'8,1% delle **imprese manifatturiere** registra **un ostacolo all'attività dalla scarsità di manodopera**, a fronte del 22,8% della media dell'Unione europea. La criticità è più accentuata negli altri principali paesi europei: la quota di imprese ostacolate dal difficile reperimento del personale è del 12,2% in Francia e sale al 29,5% in Germania.

A fronte del rallentamento congiunturale registrato dalla manifattura europea, il fenomeno appare in leggera attenuazione nell'ultimo anno, con una diminuzione di 2,7 punti percentuali registrata nel nostro Paese, mentre la riduzione è di 5,8 punti in Ue, di 6,2 punti in Francia e di 9,0 punti in Germania.

Ostacolo all'attività da scarsità manodopera per imprese manifatturiere nei principali paesi Ue
I trimestre del 2023 e del 2024. % frequenza di risposta



Elaborazione Ufficio Studi Confartigianato su dati Commissione europea

Le cause del *mismatch*

Sul mercato del lavoro si riverbera una profonda **crisi demografica**, determinata da denatalità e invecchiamento della popolazione: nell'arco degli ultimi dieci anni (terzo trimestre 2013-terzo trimestre 2023) la popolazione di giovani tra 15 e 34 anni si è ridotta di quasi un milione di unità (-969mila), pari ad un calo del 7,5%.

Il trend demografico restringe l'offerta di lavoro, rappresentando un fattore rilevante nel determinare l'intensità dello skill shortage. Una analisi (INAPP, 2023) che rapporta la domanda di lavoro per sostituzione e l'offerta di lavoro, data da disoccupati e forza lavoro potenziale, evidenzia nel Nord e per alcuni titoli di studio una carenza molto forte: per ogni disoccupato e/o componente la forza lavoro potenziale laureato nel Nord-Ovest ne servirebbero rispettivamente 1,42 con le stesse caratteristiche e nel Nord-Est 1,34. Anche per con riferimento al diploma di 2-3 anni, nel Nord-Ovest le entrate previste per sostituzione sono 1,53 volte l'offerta di lavoro, un rapporto che sale a 2,17 nel Nord-Est.

Oltre al trend demografico, concorrono altri fattori alla carenza di manodopera. È rilevante il profilo del candidato conseguente al **percorso scolastico e formativo** svolto e alle **competenze acquisite** nel percorso professionale: se il 28,4% delle entrate sono di difficile reperimento per mancanza di candidati, il 12,4% lo è per preparazione inadeguata dei candidati e un rimanente lo è 4,3% per altri motivi.

Secondo una indagine europea (Commissione europea, 2023b), sulle ragioni della carenza di competenze il 57,0% delle micro, piccole e medie imprese fino a 249 addetti (MPMI) sostiene che i candidati non hanno le giuste qualifiche, competenze o esperienza (+3,0 punti percentuali rispetto al 54,0% dell'Ue) ed il 54,2% che sono pochi o addirittura non ci sono. Il peso delle competenze ed esperienza non adeguate supera quello rilevato sia in Germania sia in Francia.

A fronte di una più elevata età media dei lavoratori, per il 14,2% delle MPMI italiane le competenze vengono meno per un numero elevato di dipendenti che va in pensione, quota superiore all'8,0% della media Ue e che colloca l'Italia al primo posto in Ue per questa specifica criticità.

Le ragioni principali della carenza di competenze nelle MPMI nei principali paesi Ue

Ottobre 2023. % su MPMI fino a 249 addetti, Italia decrescente Possibile risposta multipla

Ragione	Ue a 27	Italia	Rank Italia in Ue	Gap Italia-Ue a 27 (p.p.)	Germania	Francia
I candidati non hanno le giuste qualifiche, competenze o esperienza	54,0	57,0	13	3,0	47,4	40,6
I candidati sono pochi o non ci sono	56,3	54,2	13	-2,1	58,4	59,3
Impossibilità di competere con offerte di altri datori di lavoro su retribuzione, flessibilità ecc.	20,6	21,0	11	0,4	13,8	22,0
La posizione non è attraente per i potenziali dipendenti	12,7	16,5	4	3,8	11,4	16,3
Un numero elevato di dipendenti va in pensione	8,0	14,2	1	6,2	14,2	5,9
Insufficiente capacità interna di formare il personale	5,7	8,7	8	3,0	3,8	3,2
Ostacoli burocratici o complessi requisiti legali	8,0	8,4	13	0,4	8,8	1,5
Incapacità di offrire prospettive di carriera a lungo termine	10,6	6,3	21	-4,3	8,4	17,4
Altro	6,2	6,7	12	0,5	6,3	4,0
Non sa/non risponde	5,3	6,2	9	0,9	6,0	6,0

Elaborazione Ufficio Studi Confartigianato su dati Commissione europea

Tra gli altri fattori, influiscono la **carriera professionale** e le precedente esperienza lavorativa, necessaria per posizioni con elevate competenze tecniche, il livello e le prospettive di **evoluzione della retribuzione e della carriera** in azienda, la **tipologia contrattuale** offerta, oltre all'accesso a strumenti di **welfare aziendale**.

Rilevano gli investimenti sulla **contrattazione collettiva di qualità**, come nell'artigianato, con l'obiettivo di fidelizzare i lavoratori alle imprese anche con le importanti **tutele di welfare fornite dagli enti bilaterali**. Confartigianato Imprese è parte negoziale e firmataria di 14 CCNL che interessano una platea potenziale di 3,6 milioni di lavoratori: contratti collettivi di lavoro che

garantiscono una corretta regolamentazione dei rapporti di lavoro e importanti tutele per i lavoratori, anche attraverso il proprio consolidato sistema di bilateralità. Cambiano le **aspettative dei giovani rispetto al lavoro**: mentre è meno appetibile il posto fisso, cresce l'orientamento ad un lavoro autonomo che dia maggiore **indipendenza e tempo libero** (si veda Almadiploma, 2023). L'evoluzione dei consumi giovanili – sportivi, culturali e di intrattenimento - richiede più tempo libero e lo scambio sul mercato del lavoro tra tempo del lavoratore e retribuzione diventa più complesso. La rapidità del progresso tecnologico nella transizione digitale in corso genera un maggiore difficoltà di aggiornamento e adeguamento del sistema scolastico. Sull'offerta di lavoro influiscono **quantità e qualità dei flussi migratori** in ingresso e uscita, di cui la fuga di giovani cervelli è una delle caratterizzazioni, nella prospettiva di un prolungamento nel lungo periodo della crisi demografica che esaminiamo nel successivo paragrafo.

Il paradosso del 'grande spreco' dei giovani inattivi

Il sistema delle imprese è nel pieno di una transizione demografica, caratterizzata da bassa natalità e dall'invecchiamento della popolazione. In questo contesto i processi di crescita vanno associati ad una crescita della produttività, invertendo una tendenza che vede, dal 2000 in poi, un basso profilo del trend del valore aggiunto reale per ora lavorata, inferiore rispetto ai maggiori competitor europei.

La crisi demografica, determinata da denatalità e invecchiamento della popolazione, si riflette sul mercato del lavoro. Nell'arco degli ultimi dieci anni la popolazione in età lavorativa tra 20 e 64 anni si è ridotta di 874mila unità (-8,7% 2013-2023).

Oltre al **calo della popolazione in età lavorativa**, in tre imprese con dipendenti su dieci (Confartigianato Lombardia, 2023) nei prossimi anni vi sarà un rilevante ricambio generazionale dei dipendenti che genererà un impatto sull'attività dell'impresa. Il trend discendente del saldo della demografia di imprese e la crescita delle difficoltà di reperimento di manodopera si associano alla riduzione dell'offerta di lavoro giovanile.

Nell'arco dell'ultimo decennio, una scarsa attrattività del mercato del lavoro ha portato un numero crescente di giovani a cercare opportunità di conoscenza ed economiche all'estero. Come indicato in Istat (2023), nel decennio 2012-2021 sono espatriati dall'Italia circa 337mila giovani di 25-34 anni, di essi oltre 120mila al momento della partenza erano in possesso della laurea. D'altro canto, nel decennio in esame i corrispondenti rimpatri - di giovani della stessa fascia d'età - sono circa 94mila, di cui oltre 41mila in possesso della laurea: la differenza tra i rimpatri e gli espatri dei giovani laureati restituisce una perdita complessiva - una sorta di **'brain gap'** - per l'intero periodo di oltre 79mila giovani laureati. Il trasferimento all'estero dei giovani, inoltre, presenta effetti negativi sull'imprenditorialità (Banca d'Italia, 2019).

Le previsioni sulla popolazione (Istat, 2023) confermano per l'Italia un **inverno demografico prolungato lungo tutto il XXI secolo**. La popolazione residente è in decrescita: nello scenario mediano di previsione si passa da 58,8 milioni al 1° gennaio 2024 ai 57,5 milioni nel 2034, ai 54,4 milioni nel 2050 fino a 45,8 milioni nel 2080. L'Italia in cinquant'anni (2030-2080) perderà in media annua 245mila abitanti: come se al passare di ogni anni sparisse pressoché interamente la popolazione del comune di Venezia (251mila abitanti).

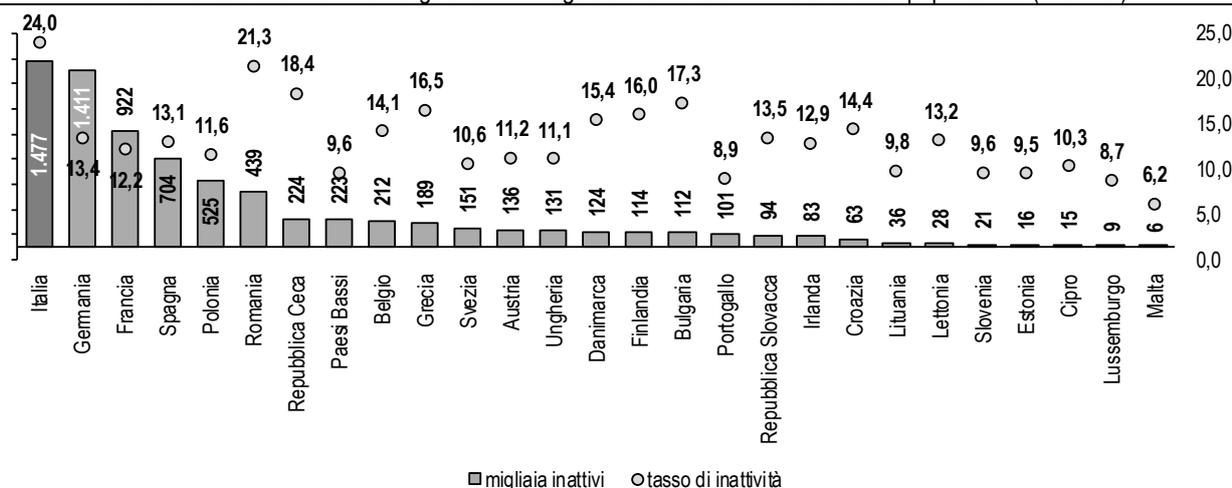
Nell'arco del prossimo decennio (2024-2034) la popolazione in età lavorativa (20-64 anni) scenderà di 2 milioni 469mila unità, pari ad un calo del 7,2%.

A fronte alla rarefazione del capitale umano determinata dal lungo inverno demografico, si osserva il **paradosso del 'grande spreco'** rappresentato da 1 milione 477mila **giovani 25-34 anni inattivi**, che non si offrono sul mercato del lavoro, pari al 24,0% della popolazione, di quasi dieci punti sopra alla media europea del 14,4%. L'Italia è al primo posto in Ue a 27 per cento dei giovani inattivi, con una quota quasi doppia di quella degli altri maggiori paesi europei: la Germania registra il 13,4%, la Spagna il 13,1% e la Francia il 12,2%.

Sul fenomeno dell'inattività pesano numerosi **fattori**, tra i quali i motivi familiari, più diffusi per le donne, l'effetto di scoraggiamento, dato dai giovani che dichiarano di non aver cercato lavoro perché convinti di non trovarlo, l'eccessivo ritardo negli studi universitari, i sussidi pubblici che disincentivano l'offerta e il lavoro sommerso.

Giovani inattivi 25-34 anni nei paesi Ue

Anno 2023. Valori assoluti degli inattivi in migliaia e tasso di inattività in % sulla popolazione (scala dx)



Elaborazione Ufficio Studi Confartigianato su dati Eurostat

L'analisi per territorio e genere evidenzia che, sempre nel 2023, a fronte di poco più di un terzo (35,7%) della popolazione di giovani 25-34 anni, il Mezzogiorno concentra oltre la metà (52,2%) degli inattivi in questa classe di età, con il relativo tasso di inattività che sale al 36,2%, più del doppio del 17,3% del Centro-Nord. In particolare, il tasso di inattività femminile è del 32,8% per le donne e sale al 47,8% nel Mezzogiorno, un'incidenza di un ordine di grandezza doppio rispetto al 24,4% delle donne del Centro-Nord.

Giovani 25-34 anni inattivi in Italia per ripartizione

Anno 2023. Valori assoluti in migliaia e tasso di inattività in % popolazione

Ripartizione	TOTALE			Uomini			Donne			% donne su totale inattivi 25-34 anni
	Val. ass. (.000)	% popolazione	% inattivi Italia	Val. ass. (.000)	% popolazione	% inattivi Italia	Val. ass. (.000)	% popolazione	% inattivi Italia	
Nord	447	16,0	30,3	133	9,3	27,1	314	23,1	31,9	70,2
Nord-Ovest	262	16,2	17,7	81	9,8	16,5	180	22,9	18,3	68,9
Nord-Est	186	15,8	12,6	52	8,6	10,6	134	23,3	13,6	71,9
Centro	237	20,3	16,0	80	13,4	16,2	157	27,6	15,9	66,3
Mezzogiorno	793	36,2	53,7	279	25,0	56,7	515	47,8	52,2	64,9
Centro-Nord	684	17,3	46,3	213	10,5	43,3	471	24,4	47,8	68,8
ITALIA	1.477	24,0	100,0	492	15,7	100,0	985	32,8	100,0	66,7

Elaborazione Ufficio Studi Confartigianato su dati Istat

In un caso su quattro (25,7%) i giovani inattivi sono in possesso di un titolo di studio terziario. Nel 2023 sono 379mila gli inattivi di 25-34 anni laureati, di cui 200mila nel Centro Nord e 179mila nel Mezzogiorno.

Giovani 25-34 anni inattivi per ripartizione e titolo di studio

Anno 2023. % sul totale inattivi

	Fino a licenza media	Diploma	Laurea e post-laurea	TOTALE	Laurea e post-laurea (in migliaia)
Nord	23,8	48,6	27,6	100,0	123
Nord-Ovest	26,9	46,5	26,6	100,0	70
Nord-Est	19,4	51,6	29,0	100,0	54
Centro	19,5	48,1	32,4	100,0	77
Mezzogiorno	29,8	47,6	22,6	100,0	179
Centro-Nord	22,3	48,5	29,3	100,0	200
ITALIA	26,3	48,0	25,7	100,0	379

Elaborazione Ufficio Studi Confartigianato su dati Istat

Conseguenze del problema

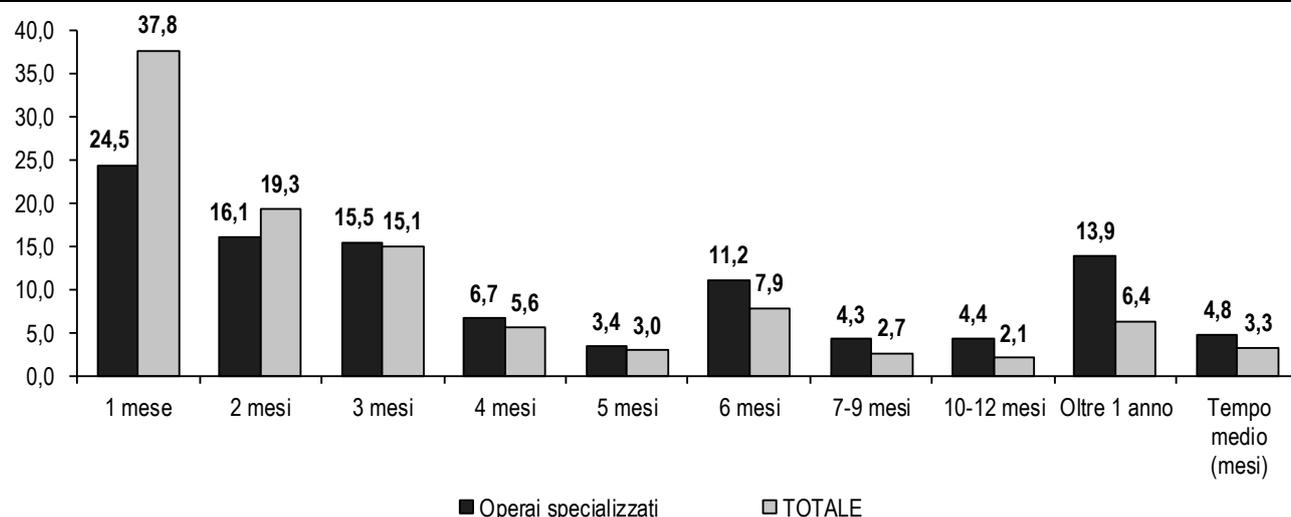
1: la perdita di valore aggiunto

Il difficile reperimento del personale determina l'allungamento del **tempo necessario per trovare la figura professionale ricercata**. Secondo i dati riferiti al 2023 le imprese impiegano mediamente 3,3 mesi prima di riuscire a ricoprire la posizione vacante, tempo che sale a 4,8 mesi nel caso della ricerca di un operaio specializzato (Unioncamere-Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2024).

L'11,2% delle entrate richiede più di sei mesi di ricerca e per gli operai specializzati il peso di queste lunghe ricerche sale al 22,6%. Serve più di un anno di ricerca per trovare oltre 110mila (116.150) operai specializzati, il 13,9% delle relative entrate a fronte di una quota media del 6,4%. Nel dettaglio, gli operai specializzati per cui occorre una ricerca più lunga della media del totale entrate sono generalmente figure molto richieste dalle piccole imprese e dall'artigianato: occorrono 6,3 mesi per idraulici e posatori di tubazioni idrauliche e di gas, 6,1 mesi per meccanici artigianali, riparatori e manutentori di automobili, 6,0 mesi per specialisti di saldatura elettrica ed a norme Asme, 5,9 mesi per elettricisti nelle costruzioni civili, 5,5 mesi per falegnami ed attrezzisti di macchine per la lavorazione del legno, 5,0 mesi sia per installatori e riparatori di apparati elettrici ed elettromeccanici sia per montatori di carpenteria metallica, 4,8 mesi sia per meccanici e montatori di macchinari industriali sia per attrezzisti di macchine utensili sia per sarti e tagliatori artigianali, modellisti e cappellai, 4,5 mesi per muratori in pietra, mattoni, refrattari, 4,4 mesi per carpentieri e falegnami nell'edilizia (esclusi i parchettisti) e 3,5 mesi per pasticceri, gelatai e conservieri artigianali.

Entrate per tempo impiegato per trovare la figura professionale ricercata: totale e operai specializzati

Anno 2023. Quote % sul totale



Elaborazione Ufficio Studi Confartigianato su dati Unioncamere-Min. del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sist. Infor. Excelsior

Prendendo a riferimento il tempo impiegato dalle imprese per trovare la figura professionale ricercata nel 2023 e considerando una tempistica di difficoltà di reperimento di sei mesi ed oltre, viene stimato un **costo del mismatch per le micro e piccole imprese** di 13,2 miliardi di euro, pari allo 0,81% del valore aggiunto.

L'analisi per classe dimensionale considera il valore aggiunto per addetto e le entrate delle imprese in relazione alla tempistica di inserimento, stimano il costo sulle micro e piccole imprese. Una

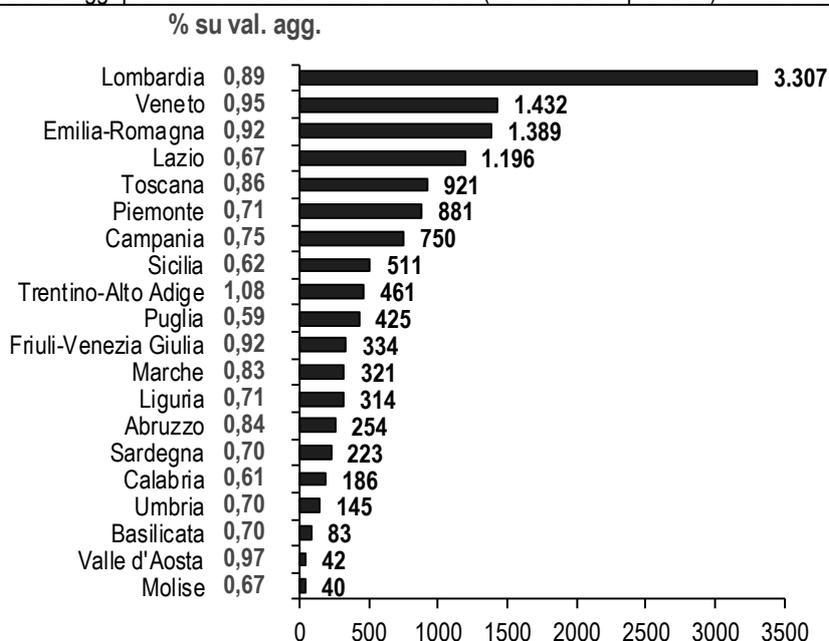
disaggregazione territoriale, che considera la distribuzione per regione e provincia delle entrate per tempo impiegato per la ricerca (Unioncamere-Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2022a) e del valore aggiunto per addetto, evidenza che il maggior costo per le MPI riferito alla copertura delle posizioni superiori a sei mesi si registra in Lombardia, dove è pari a 3.307 milioni di euro, seguita da Veneto con 1.432 milioni, Emilia-Romagna con 1.389 milioni, Lazio con 1.196 milioni, Toscana con 921 milioni, Piemonte con 881 milioni, Campania con 750 milioni e Sicilia con 511 milioni. A livello provinciale il costo maggiore per le MPI si osserva a Milano (1.512 milioni di euro), Roma (971 milioni), Brescia (440 milioni), Torino (425 milioni), Napoli (406 milioni), Bologna (353 milioni), Firenze (318 milioni), Bergamo (317 milioni), Vicenza (278 milioni), Modena (277 milioni), Provincia Autonoma di Bolzano (277 milioni), Verona (276 milioni), Padova (273 milioni), Treviso (269 milioni), Monza e Brianza (229 milioni) e Venezia (219 milioni).

Il costo per le MPI del *mismatch* connesso a lunghi tempi di ricerca dei lavoratori è pari allo 0,81% del valore aggiunto. In chiave territoriale si osservano i valori più elevati, superiori alla media, in Trentino-Alto Adige con l'1,08%, Valle d'Aosta con lo 0,97%, Veneto con lo 0,95%, Emilia-Romagna con lo 0,92%, Friuli-Venezia Giulia con lo 0,92%, Lombardia con lo 0,89%, Toscana con lo 0,86%, Abruzzo con lo 0,84% e Marche con lo 0,83%.

A livello provinciale le trenta incidenze maggiori si osservano a Gorizia (1,14% del valore aggiunto provinciale), Provincia Autonoma di Bolzano (1,19%), Belluno (1,17%), Prato (1,15%), Pordenone (1,09%), Brescia (1,08%), Modena (1,06%), Teramo (1,00%), Siracusa (1,00%), Vicenza (0,98%), Treviso (0,97%), Valle d'Aosta (0,97%), Provincia Autonoma di Trento (0,95%), Verona (0,95%), Vibo Valentia (0,95%), Piacenza (0,94%), Cremona (0,94%), Parma (0,93%), Rimini (0,93%), Novara (0,92%), Venezia (0,92%), Lecco (0,92%), Firenze (0,91%), Padova (0,91%), Arezzo (0,91%), Bologna (0,91%), Sondrio (0,90%), Bergamo (0,89%), Monza e Brianza (0,89%) e Lucca (0,89%).

Stima del costo per le MPI del *mismatch* connesso a lunghi tempi di ricerca dei lavoratori per regione

Anno 2023. Mln € minor val. agg. prodotto a causa di ricerche >6 mesi (somma valori province) e % su v.a. 2021 (media 0,81%)



Elaborazione Ufficio Studi Confartigianato su dati Unioncamere-Min. del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sist. Infor. Excelsior

Stima del costo per le MPI del mismatch connesso a lunghi tempi di ricerca dei lavoratori per provincia

Anno 2023. Milioni € di minor val. aggiunto prodotto a causa di ricerche durate oltre 6 mesi, comp. % e % su val. agg. provinc. 2021

Provincia	Milioni di euro	Comp. %	% su val. agg. provinciale	Rank	Provincia	Milioni di euro	Comp. %	% su val. agg. provinciale	Rank
Agrigento	34	0,3	0,56	94	Milano	1.512	11,4	0,87	32
Alessandria	93	0,7	0,85	39	Modena	277	2,1	1,06	7
Ancona	99	0,7	0,75	63	Monza e Brianza	229	1,7	0,89	28
Arezzo	84	0,6	0,91	23	Napoli	406	3,1	0,74	67
Ascoli Piceno	42	0,3	0,85	39	Novara	96	0,7	0,92	20
Asti	31	0,2	0,61	87	Nuoro*	18	0,1	-	-
Avellino	50	0,4	0,72	69	Oristano*	12	0,1	-	-
Bari*	178	1,3	-	-	Padova	273	2,1	0,91	23
Belluno	71	0,5	1,17	2	Palermo	115	0,9	0,52	95
Benevento	28	0,2	0,63	84	Parma	159	1,2	0,93	18
Bergamo	317	2,4	0,89	28	Pavia	110	0,8	0,86	37
Biella	25	0,2	0,57	92	Perugia	111	0,8	0,70	71
Bologna	353	2,7	0,91	23	Pesaro e Urbino	81	0,6	0,87	32
Bolzano	277	2,1	1,19	1	Pescara	60	0,5	0,82	47
Brescia	440	3,3	1,08	6	Piacenza	85	0,6	0,94	16
Brindisi	52	0,4	0,80	53	Pisa	94	0,7	0,75	63
Cagliari*	109	0,8	-	-	Pistoia	44	0,3	0,65	80
Caltanissetta	28	0,2	0,69	72	Pordenone	100	0,8	1,09	5
Campobasso	30	0,2	0,67	78	Potenza	54	0,4	0,65	80
Caserta	112	0,8	0,75	63	Prato	85	0,6	1,15	3
Catania	109	0,8	0,58	91	Ragusa	37	0,3	0,69	72
Catanzaro	39	0,3	0,60	88	Ravenna	101	0,8	0,87	32
Chieti	72	0,5	0,80	53	Reggio Calabria	43	0,3	0,49	96
Como	135	1,0	0,85	39	Reggio Emilia	156	1,2	0,85	39
Cosenza	65	0,5	0,65	80	Rieti	15	0,1	0,49	96
Cremona	104	0,8	0,94	16	Rimini	87	0,7	0,93	18
Crotone	17	0,1	0,63	84	Roma	971	7,3	0,66	79
Cuneo	148	1,1	0,83	45	Rovigo	46	0,3	0,80	53
Enna	10	0,1	0,42	99	Salerno	155	1,2	0,81	50
Fermo	33	0,2	0,88	31	Sassari*	84	0,6	-	-
Ferrara	70	0,5	0,82	47	Savona	49	0,4	0,69	72
Firenze	318	2,4	0,91	23	Siena	60	0,5	0,80	53
Foggia*	42	0,3	-	-	Siracusa	72	0,5	1,00	8
Forlì-Cesena	101	0,8	0,82	47	Sondrio	43	0,3	0,90	27
Frosinone	87	0,7	0,87	32	Taranto	77	0,6	0,75	63
Genova	180	1,4	0,69	72	Teramo	69	0,5	1,00	8
Gorizia	42	0,3	1,14	4	Terni	35	0,3	0,68	77
Grosseto	35	0,3	0,69	72	Torino	425	3,2	0,62	86
Imperia	28	0,2	0,59	89	Trapani	46	0,4	0,73	68
Isernia	10	0,1	0,65	80	Trento	185	1,4	0,95	13
La Spezia	56	0,4	0,87	32	Treviso	269	2,0	0,97	11
L'Aquila	53	0,4	0,77	60	Trieste	67	0,5	0,83	45
Latina	93	0,7	0,76	62	Udine	125	0,9	0,81	50
Lecce	76	0,6	0,59	89	Valle d'Aosta	42	0,3	0,97	11
Lecco	91	0,7	0,92	20	Varese	189	1,4	0,78	59
Livorno	70	0,5	0,84	44	Venezia	219	1,7	0,92	20
Lodi	42	0,3	0,71	70	Verbano-Cusio-Ossola	28	0,2	0,81	50
Lucca	92	0,7	0,89	28	Vercelli	35	0,3	0,77	60
Macerata	66	0,5	0,85	39	Verona	276	2,1	0,95	13
Mantova	95	0,7	0,79	58	Vibo Valentia	22	0,2	0,95	13
Massa-Carrara	38	0,3	0,86	37	Vicenza	278	2,1	0,98	10
Matera	29	0,2	0,80	53	Viterbo	30	0,2	0,49	96
Messina	59	0,4	0,57	92	ITALIA	13.215	100,0	0,81	

* I dati sono riferiti alle province sarde precedenti l'istituzione di Ogliastra, Carbonia-Iglesias, Medio campidano e Olbia-Tempio e del Sud Sardegna e le province di Bari e di Foggia nei confini precedenti l'istituzione della provincia di Barletta-Andria-Trani per cui manca il corrispondente dato sul valore aggiunto

Elaborazione Ufficio Studi Confartigianato su dati Unioncamere-Min. del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sist. Infor. Excelsior

2: il freno alla transizioni green

Secondo una rilevazione di Eurobarometro (Commissione europea, 2023b) il 38,9% delle micro, piccole e medie imprese (MPMI) nell'Unione europea a 27 indica che la carenza di competenze impedisce all'impresa di essere più sostenibile per l'ambiente, con una maggiore accentuazione del problema per Francia (44,9%) e Italia (42,9%) rispetto a Germania (39,4%) e Spagna (34,8%).

Nel 2023 per 1.596.220 entrate previste dalle micro e piccole imprese in Italia sono richieste **elevate competenze green** (con un grado di importanza medio-alto e alto), di cui 828.310, pari al 51,9%, sono di difficile reperimento. La quota di entrate con un marcato orientamento al risparmio energetico e al minore impatto ambientale ma difficili da reperire è più elevata in Trentino-Alto Adige con 64,6%, seguito, con valori sopra alla media, da Friuli-Venezia Giulia con 59,3%, Umbria con 57,7%, Veneto con 56,9%, Liguria con 56,2%, Emilia-Romagna con 55,5%, Piemonte e Valle d'Aosta con 55,0%, Lombardia con 54,1%, Abruzzo con 53,6%, Toscana con 52,4%, Basilicata con 52%. In chiave ripartizionale la difficoltà a reperire le competenze *green* è più elevata nel Nord-Est con 57,8%, davanti a Nord-Ovest con 54,5%, Centro con 49,9% e Mezzogiorno con 47,4%.

Entrate nelle MPI totali e difficili da reperire con competenze *green* elevate per regione

Anno 2023. Valori assoluti, inc. % e diff. in punti percentuali. Attitudine a risparmio energetico e tutela ambiente medio-alta e alta

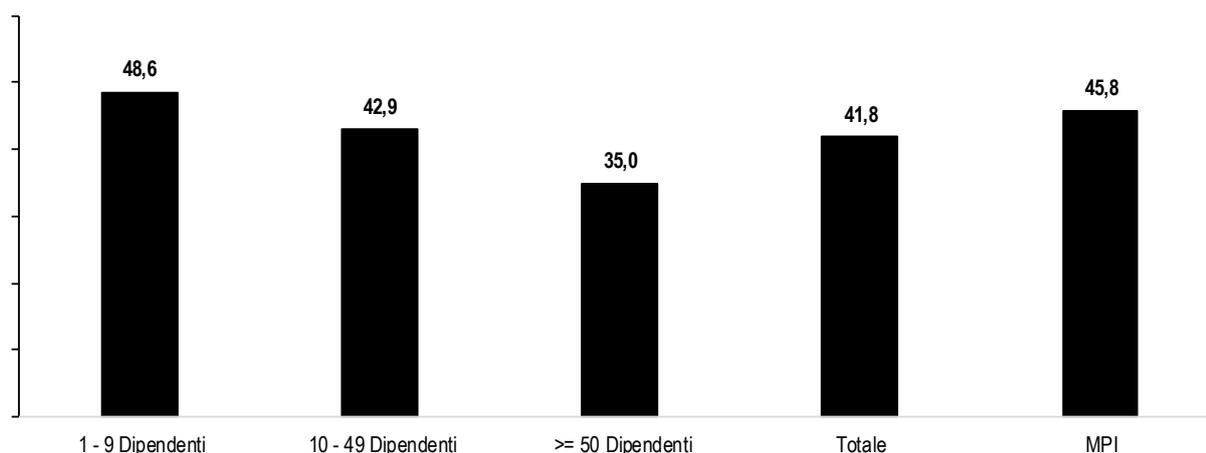
Regione	Entrate <i>green</i> in MPI	Difficili da reperire	% difficoltà reperimento lavoratori <i>green</i> (a)	% difficoltà reperimento media MPI (b)	Differenza con difficoltà reperimento media MPI (a-b in p.p.)
Abruzzo	39.030	20.920	53,6	49,3	4,3
Basilicata	14.450	7.520	52,0	46,0	6,0
Calabria	45.130	20.430	45,3	44,0	1,2
Campania	148.110	69.720	47,1	42,4	4,7
Emilia-Romagna	124.340	69.030	55,5	50,7	4,8
Friuli-Venezia Giulia	27.690	16.410	59,3	54,3	4,9
Lazio	154.130	72.220	46,9	44,0	2,8
Liguria	42.440	23.860	56,2	48,9	7,3
Lombardia	249.700	135.010	54,1	50,0	4,0
Marche	44.990	22.570	50,2	48,3	1,8
Molise	8.150	4.010	49,2	47,0	2,2
Piemonte e Valle d'Aosta	99.630	54.770	55,0	52,4	2,5
Puglia	103.200	48.950	47,4	42,9	4,5
Sardegna	59.120	26.890	45,5	42,9	2,6
Sicilia	111.740	52.100	46,6	42,7	4,0
Toscana	114.590	60.050	52,4	48,9	3,5
Trentino-Alto Adige	55.670	35.970	64,6	57,6	7,0
Umbria	20.620	11.890	57,7	53,3	4,3
Veneto	133.480	75.950	56,9	52,3	4,6
Nord-Ovest	391.770	213.640	54,5	50,5	4,0
Nord-Est	341.180	197.360	57,8	52,7	5,1
Centro	334.330	166.730	49,9	46,9	2,9
Mezzogiorno	528.930	250.540	47,4	43,4	3,9
ITALIA	1.596.220	828.310	51,9	48,1	3,8

Elaborazione Ufficio Studi Confartigianato su dati Unioncamere-Min. del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sist. Infor. Excelsior

In relazione alla **dimensione d'impresa**, nelle micro e piccole imprese l'intensità della richiesta di elevate competenze *green* riguarda il 45,8% delle entrate, oltre dieci punti superiore al 35,0% delle imprese medio-grandi. In particolare, la quota massima, pari al 48,6%, si osserva nelle micro imprese fino a 9 dipendenti.

Intensità domanda competenze *green* per dimensione di impresa

Anno 2023. % entrate con attitudine a risparmio energetico e tutela ambiente medio-alta e alta su totale entrate



Elaborazione Ufficio Studi Confartigianato su dati Unioncamere-Min. del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sist. Infor. Excelsior

In **chiave settoriale** la difficoltà di reperimento del personale con elevate competenze *green* è più elevata nelle Costruzioni, con il 62,0%, seguite da Manifatturiero (53,1%) e Servizi (49,7%).

Entrate lavoratori nelle MPI totali e difficili da reperire con competenze *green* elevate per settore

Anno 2023. Entrate in MPI con attitudine a risparmio energetico e tutela ambiente medio-alta e alta

Settore	Competenze <i>green</i> in MPI				Differenza con difficoltà reperimento media MPI
	Entrate <i>green</i> in MPI	Difficili da reperire	% difficoltà reperimento lavoratori <i>green</i>	Rank % difficoltà reperimento lavoratori <i>green</i>	
Alimentari e bevande	39.280	15.020	38,2	25	1,8
Moda: tessili, abbigliamento e calzature	29.290	14.250	48,7	15	-0,9
Legno e mobile	14.150	7.820	55,3	8	0,3
Carta e stampa	6.540	3.110	47,6	16	-2,1
Estrazione di minerali	880	350	39,8	24	4,4
Lavorazione dei minerali non metalliferi	8.110	4.160	51,3	11	-2,4
Elettriche, elettroniche, ottiche e medicali	10.460	6.460	61,8	4	7,5
Metallurgiche e dei prodotti in metallo	49.000	30.760	62,8	2	3,5
Macchinari e mezzi di trasporto	39.160	23.950	61,2	5	2,8
Petrochimica e farmaceutica	4.100	2.170	52,9	9	9,1
Gomma e plastica	9.260	4.510	48,7	14	5,4
Beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere	4.370	2.160	49,4	13	1,7
Public utilities (energia, gas, acqua, ambiente)	9.930	4.560	45,9	20	3,2
Costruzioni	221.280	137.280	62,0	3	3,4
Commercio e riparazione veicoli	29.580	19.320	65,3	1	6,2
Commercio all'ingrosso	60.400	24.350	40,3	23	1,2
Commercio al dettaglio	124.230	57.120	46,0	19	4,0
Alloggio e ristorazione; servizi turistici	485.730	254.670	52,4	10	4,5
Servizi informatici e Tlc	25.540	14.280	55,9	7	3,9
Servizi avanzati di supporto alle imprese	48.900	22.390	45,8	21	3,7
Servizi operativi di supporto imprese e persone	90.200	41.680	46,2	18	3,3
Trasporto, logistica e magazzinaggio	92.560	54.640	59,0	6	6,5
Servizi finanziari e assicurativi	7.700	3.360	43,6	22	0,5
Media e comunicazione	13.750	4.400	32,0	26	1,1
Istruzione e formazione	40.380	12.450	30,8	27	0,5
Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	47.600	23.980	50,4	12	2,4
Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	83.860	39.110	46,6	17	6,9
<i>Manifatturiero</i>	224.530	119.280	53,1	2	1,9
<i>Costruzioni</i>	221.280	137.280	62,0	1	3,4
<i>Servizi</i>	1.150.430	571.750	49,7	3	4,3
TOTALE	1.596.220	828.310	51,9		3,8

Elaborazione Ufficio Studi Confartigianato su dati Unioncamere-Min. del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sist. Infor. Excelsior

Nel dettaglio, le quote più elevate, e superiori alla media, si osservano per le MPI di commercio e riparazione veicoli con 65,3%, metallurgia e prodotti in metallo con 62,8%, costruzioni con 62%, elettriche, elettroniche, ottiche e medicali con 61,8%, macchinari e mezzi di trasporto con 61,2%, trasporto, logistica e magazzinaggio con 59%, servizi informatici e Tlc con 55,9%, legno e mobile con 55,3%, petrolchimica e farmaceutica con 52,9% e alloggio, ristorazione e servizi turistici con 52,4%.

In **chiave dinamica**, nel 2023 le entrate previste dalle micro e piccole imprese per cui sono richieste competenze *green* con un elevato grado di importanza (medio-alto e alto) sono cresciute dell'8,4% rispetto all'anno precedente e la difficoltà di reperimento è salita al 51,9%, in aumento di 5,3 punti rispetto al 46,6% del 2022 e addirittura superiore di 12,7 punti al 39,2% rilevato nel 2021.

Se nel 2023 la percentuale di difficile reperimento è più elevata nel Nord-Est (57,8%), seguito da Nord-Ovest (54,5%), Centro (49,9%) e Mezzogiorno (47,4%), è proprio in quest'ultima ripartizione che si registra la maggiore crescita del fenomeno, con la difficoltà di reperimento che sale di 16,1 punti percentuali nell'ultimo anno, a fronte del +11,9 punti del Centro, +11,8 punti del Nord-Ovest e +9,4 punti del Nord-Est.

Trend entrate con competenze *green* elevate e difficoltà reperimento 2021-2023 per regione

Anno 2023. Var. % entrate con attitudine a risparmio energetico e tutela ambiente medio-alta e alta

Regione	Var. % 2023 entrate <i>green</i> in MPI	% difficoltà reperimento lavoratori <i>green</i> 2023	% difficoltà reperimento lavoratori <i>green</i> 2022	% difficoltà reperimento lavoratori <i>green</i> 2021	Var. 2021-2023 in p.p.
Abruzzo	3,9	53,6	45,1	39,4	14,2
Basilicata	-1,6	52,0	41,5	30,2	21,8
Calabria	7,9	45,3	38,2	27,8	17,5
Campania	7,3	47,1	42,2	31,2	15,9
Emilia-Romagna	5,5	55,5	50,4	46,7	8,8
Friuli-Venezia Giulia	1,8	59,3	53,8	52,5	6,8
Lazio	20,2	46,9	46,3	33,0	13,9
Liguria	11,2	56,2	51,2	40,5	15,7
Lombardia	7,5	54,1	48,7	42,4	11,7
Marche	14,8	50,2	47,8	43,0	7,2
Molise	6,7	49,2	35,9	30,3	18,9
Piemonte e Valle d'Aosta	11,1	55,0	49,0	44,7	10,3
Puglia	-1,6	47,4	38,0	29,5	17,9
Sardegna	10,6	45,5	42,5	32,4	13,1
Sicilia	4,9	46,6	39,9	31,2	15,4
Toscana	19,0	52,4	47,5	40,7	11,7
Trentino-Alto Adige	8,8	64,6	56,3	47,3	17,3
Umbria	11,0	57,7	52,1	49,1	8,6
Veneto	3,2	56,9	52,9	49,6	7,3
Nord-Ovest	8,8	54,5	49,0	42,7	11,8
Nord-Est	4,8	57,8	52,6	48,4	9,4
Centro	18,4	49,9	47,3	38,0	11,9
Mezzogiorno	4,8	47,4	40,6	31,2	16,1
TOTALE	8,4	51,9	46,6	39,2	12,7

Elaborazione Ufficio Studi Confartigianato su dati Unioncamere-Min. del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sist. Infor. Excelsior

3: IA e big data, competenze difficili da reperire

Sul fronte della transizione digitale, si registra una marcata carenza di competenze digitali necessarie in processi aziendali che utilizzano **competenze digitali avanzate 4.0**, che includono intelligenza artificiale, *cloud computing*, *Industrial Internet of Things (IoT)*, *data analytics* e *big data*, realtà virtuale e aumentata e *blockchain*.

Nel 2023 le MPI prevedono l'entrata di 449mila lavoratori con elevata richiesta di competenze digitali avanzate 4.0, pari al 12,9% delle entrate nelle micro e piccole imprese. Come esaminato nel paragrafo successivo, si osserva per l'artigianato un peso di questa domanda di competenze avanzate 4.0 sul totale delle entrate pari al 12,4% ed analogo a quello rilevato nel totale imprese e nelle MPI, pari rispettivamente a 12,7% ed a 12,9%.

Più della metà (54,9%) delle entrate con elevata richiesta di competenze digitali avanzate 4.0 risulta di difficile reperimento: si tratta di 246mila lavoratori, pari al 14,7% del totale delle entrate difficili da assumere nelle MPI.

Domanda trainata dalla MPI - La crescita della domanda di competenze 4.0 è interamente determinata dalle MPI, per le quali risultano più difficili da reperire. Nel 2023 le entrate con elevate competenze 4.0 salgono del 3,6%, incremento interamente determinato dall'aumento del 7,7% delle entrate nelle micro e piccole imprese, mentre la domanda scende (-3,1%) nella medie e grandi imprese. La difficoltà di reperimento al 56,9% per le MPI, oltre otto punti superiore al 46,2% delle medie e grandi imprese.

Entrate con elevate competenze digitali 4.0 e difficoltà di reperimento per dimensione d'impresa

Anno 2023. Valori assoluti, incidenza %. Richiesta medio-alta e alta

	Entrate	Difficili da reperire	% difficile reperimento	var. ass. entrate rispetto 2022	var. % entrate rispetto 2022
Micro imprese (1-9 dipendenti)	216.410	121.040	55,9	11.240	5,5
Piccole imprese (10-49 dipendenti)	232.520	125.290	53,9	20.870	9,9
Totale MPI	448.930	246.330	54,9	32.110	7,7
Medie e grandi imprese (50 e oltre)	250.000	134.510	53,8	-8.050	-3,1
Totale	698.930	380.840	54,5	24.060	3,6

Elaborazione Ufficio Studi Confartigianato su dati Unioncamere-Min. del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sist. Infor. Excelsior

Su base regionale, la maggiore difficoltà di reperimento di lavoratori con elevate competenze digitali 4.0 si registra in Trentino-Alto Adige con 67,2%, Friuli-Venezia Giulia con 65,2%, Umbria con 63,8%, Veneto con 58,6%, Emilia-Romagna con 58,1%, Lombardia con 57,9%, Piemonte e Valle d'Aosta con 57,8%, Liguria con 57,3%, Marche con 57,2%, Abruzzo con 55,9% e Toscana con 54,9%, Seguono, con quote di almeno il cinquanta per cento, Lazio con 53,0%, Basilicata con 52,1%, Molise con 50,7% e Sardegna con 50%.

Entrate nelle MPI totali e difficili da reperire con elevate competenze digitali 4.0 per regione

Anno 2023. Valori assoluti, incidenza % e rango. Richiesta medio-alta e alta

Regione	Entrate	Difficili da reperire	% difficile reperimento	Rank
Abruzzo	9.990	5.580	55,9	10
Basilicata	4.320	2.250	52,1	13
Calabria	12.430	5.810	46,7	19
Campania	48.000	23.660	49,3	17
Emilia-Romagna	30.810	17.910	58,1	5
Friuli-Venezia Giulia	7.360	4.800	65,2	2
Lazio	40.500	21.470	53,0	12
Liguria	9.460	5.420	57,3	8
Lombardia	81.020	46.930	57,9	6
Marche	10.490	6.000	57,2	9
Molise	2.270	1.150	50,7	14
Piemonte-Valle d'Aosta	28.910	16.720	57,8	7
Puglia	30.140	14.740	48,9	18
Sardegna	13.590	6.800	50,0	15
Sicilia	35.680	17.600	49,3	16
Toscana	30.860	16.940	54,9	11
Trentino-Alto Adige	13.890	9.330	67,2	1
Umbria	4.670	2.980	63,8	3
Veneto	34.590	20.270	58,6	4
<i>Nord-Ovest</i>	<i>119.390</i>	<i>69.070</i>	<i>57,9</i>	<i>2</i>
<i>Nord-Est</i>	<i>86.650</i>	<i>52.310</i>	<i>60,4</i>	<i>1</i>
<i>Centro</i>	<i>86.520</i>	<i>47.390</i>	<i>54,8</i>	<i>3</i>
<i>Mezzogiorno</i>	<i>156.420</i>	<i>77.590</i>	<i>49,6</i>	<i>4</i>
TOTALE	448.930	246.320	54,9	

Elaborazione Ufficio Studi Confartigianato su dati Unioncamere-Min. del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sist. Infor. Excelsior

Focalizzando l'attenzione su un *cluster* di **36 professioni pertinenti a processi legati alla transizione digitale**, nel 2023 sono previste nelle MPI 114.620 entrate di lavoratori con elevata richiesta di competenze digitali avanzate 4.0, di cui 82.690 di difficile reperimento, pari al 72,1%.

Nel dettaglio, tra le **professioni scientifiche e ad elevata specializzazione** ci sono ingegneri elettrotecnici con il 91,9% di difficile reperimento delle entrate nelle MPI con elevata richiesta di competenze digitali avanzate 4.0, ingegneri dell'informazione con l'88,9%, analisti e progettisti di software con il 76,9%, ingegneri energetici e meccanici con il 75,9%, progettisti e amministratori di sistemi con il 75,6%, ingegneri industriali e gestionali con il 70,7%, ingegneri civili con il 68,8% e specialisti in contabilità e problemi finanziari con il 67,9%.

Tra le **professioni tecniche**, la maggiore criticità riguarda elettrotecnici con il 91,5% delle entrate ad elevata richiesta da parte delle MPI di competenze digitali avanzate 4.0 che risultano difficili da reperire, tecnici della produzione di servizi con l'82,3%, tecnici web con il 76%, tecnici programmatori e tecnici dell'organizzazione e della gestione dei fattori produttivi, entrambi con il 73,2%, tecnici esperti in applicazioni con il 69,1%, tecnici della sicurezza sul lavoro con il 66,9%, tecnici gestori di reti e di sistemi telematici con il 66,7%, tecnici meccanici con il 61,5%, approvvigionatori e responsabili acquisti con il 60,5%, operatori di apparecchi per la ripresa e la produzione audio-video con il 58,1%, tecnici della pubblicità e delle pubbliche relazioni con il 56,1% e tecnici della gestione finanziaria con il 55,6%.

Tra gli **operai specializzati** la maggiore difficoltà di reperimento riguarda attrezzisti di macchine utensili con l'88,3%, meccanici artigianali, riparatori e manutentori di automobili con l'84%, idraulici e posatori di tubazioni idrauliche e di gas con il 73,3%, elettricisti nelle costruzioni civili con il 67,8%, installatori e riparatori di apparati elettrici ed elettromeccanici con il 61,3% e montatori di carpenteria metallica con il 55,4%. Tra i **conduttori di impianti** la maggiore difficoltà

di reperimento riguarda il totale (100%) degli operai addetti a macchinari per la stampa dei tessuti e i conduttori di macchinari lavorazione e conservazione carne e pesce. Seguono operai addetti a macchine utensili automatiche e semiautomatiche industriali con l'84%, operai addetti a macchinari per le confezioni di abbigliamento con il 78%, altri operai addetti a macchinari tessili e delle confezioni con il 76,3%, operai addetti a macchinari per produzione di manufatti in cemento con il 74,3%, assemblatori e cablatori di apparecchiature elettriche con il 62,4%, operai addetti a telai meccanici per la tessitura e la maglieria con il 62,1% e conduttori di macchinari per la fabbricazione articoli in plastica e assimilati con il 57,8%.

Professioni per transizione digitale con elevata richiesta di competenze digitali avanzate 4.0 e più difficili da reperire in MPI
Anno 2023. Entrate in MPI difficili da reperire superiore alla media, quota % decrescente per raggruppamenti di professioni

Professione	Entrate con elevata richiesta da MPI di competenze digitali avanzate 4.0	Difficili da reperire	% difficili da reperire
Professioni scientifiche e ad elevata specializzazione			
Ingegneri elettrotecnici	370	340	91,9
Ingegneri dell'informazione	900	800	88,9
Analisti e progettisti di software	6.490	4.990	76,9
Ingegneri energetici e meccanici	3.030	2.300	75,9
Progettisti e amministratori di sistemi	2.250	1.700	75,6
Ingegneri industriali e gestionali	3.920	2.770	70,7
Ingegneri civili	6.990	4.810	68,8
Specialisti in contabilità e problemi finanziari	530	360	67,9
Professioni tecniche			
Elettrotecnici	710	650	91,5
Tecnici della produzione di servizi	1.580	1.300	82,3
Tecnici web	2.040	1.550	76,0
Tecnici programmatori	11.730	8.590	73,2
Tecnici dell'organizzazione e della gestione dei fattori produttivi	970	710	73,2
Tecnici esperti in applicazioni	7.310	5.050	69,1
Tecnici della sicurezza sul lavoro	1.660	1.110	66,9
Tecnici gestori di reti e di sistemi telematici	660	440	66,7
Tecnici meccanici	3.430	2.110	61,5
Approvvigionatori e responsabili acquisti	430	260	60,5
Operatori di apparecchi per la ripresa e la produzione audio-video	1.790	1.040	58,1
Tecnici della pubblicità e delle pubbliche relazioni	980	550	56,1
Tecnici della gestione finanziaria	990	550	55,6
Operai specializzati			
Attrezzisti di macchine utensili	5.320	4.700	88,3
Meccanici artigianali, riparatori e manutentori di automobili	6.760	5.680	84,0
Idraulici e posatori di tubazioni idrauliche e di gas	3.410	2.500	73,3
Elettricisti nelle costruzioni civili	17.540	11.900	67,8
Installatori e riparatori di apparati elettrici ed elettromeccanici	5.450	3.340	61,3
Montatori di carpenteria metallica	4.440	2.460	55,4
Conduttori di impianti			
Operai addetti a macchinari per la stampa dei tessuti	400	400	100,0
Conduttori di macchinari lavorazione e conservazione carne e pesce	390	390	100,0
Operai addetti a macchine utensili automatiche e semiautomatiche industriali	7.560	6.350	84,0
Operai addetti macchinari confezioni abbigliamento in stoffa e assimilati	590	460	78,0
Altri operai addetti a macchinari dell'industria tessile, delle confezioni	380	290	76,3
Operai addetti a macchinari per produzione di manufatti in cemento e assimilati	350	260	74,3
Assemblatori e cablatori di apparecchiature elettriche	1.410	880	62,4
Operai addetti a telai meccanici per la tessitura e la maglieria	580	360	62,1
Conduttori di macchinari per la fabbricazione articoli in plastica e assimilati	1.280	740	57,8
Totale professioni per transizione digitale con elevata richiesta di comp. digitali avanzate 4.0	114.620	82.690	72,1
<i>Altre professioni manageriali, tecniche e ad elevata specializzazione</i>	<i>86.050</i>	<i>43.110</i>	<i>50,1</i>
<i>Altri Impiegati e professioni qualificate nei servizi</i>	<i>148.960</i>	<i>72.430</i>	<i>48,6</i>
<i>Altri operai specializzati e conduttori di impianti</i>	<i>77.150</i>	<i>40.550</i>	<i>52,6</i>
<i>Professioni non qualificate</i>	<i>22.410</i>	<i>7.610</i>	<i>34,0</i>
TOTALE	449.190	246.390	54,9

Elaborazione Ufficio Studi Confartigianato su dati Unioncamere-Min. del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sist. Infor. Excelsior

La reazione delle imprese

L'analisi dei risultati dell'indagine effettuata dall'Istat (2023) per il Censimento permanente delle imprese consente di delineare le **pratiche adottate per attrarre e/o trattenere il personale qualificato** nelle piccole imprese tra 10 e 49 addetti. Due piccole imprese su tre (64,8%) hanno adottato almeno una pratica. Nel dettaglio, sono più diffusi gli incrementi salariali, come i superminimi, adottati dal 32,6% delle piccole imprese e la flessibilità negli orari di lavoro, registrata nel 28,5% dei casi. Altri interventi si riferiscono alla concessione di gradi crescenti di autonomia sul lavoro in relazione a specifiche competenze o mansioni nel 19,4% dei casi, il coinvolgimento nelle decisioni aziendali nel 13,4% dei casi, l'accesso a benefit aziendali (auto aziendale, agevolazioni nella fruizione di servizi, assicurazioni personali ecc.) nel 12,9% dei casi e incentivi per attività di auto-formazione e crescita professionale, anche esterne all'impresa, nel 11,4% dei casi. Meno diffusi l'offerta di percorsi di carriera accelerati (4,9%), il riconoscimento formale del lavoro svolto e dei risultati ottenuti (4,8%) e la cessione di quote societarie, partnership ecc. (0,6%) dei casi. Altre pratiche hanno interessato il 7,2% delle piccole imprese.

Pratiche per attrarre e/o trattenere personale qualificato adottate dalle piccole imprese

biennio 2021/2022. % imprese 10-49 addetti, possibili più risposte

Pratica adottata	%
Possibilità di incremento salariale (es. superminimi)	32,6
Flessibilità negli orari di lavoro	28,5
Gradi crescenti di autonomia sul lavoro in relazione a specifiche competenze o mansioni	19,4
Coinvolgimento nelle decisioni aziendali	13,4
Accesso a benefit aziendali (auto aziendale, agevolazioni nella fruizione di servizi, assicurazioni personali ecc.)	12,9
Incentivi per attività di auto-formazione e crescita professionale, anche esterne all'impresa	11,4
Definizione e negoziazione di percorsi di carriera accelerati	4,9
Riconoscimento formale del lavoro svolto e dei risultati ottenuti (ad esempio specifici prodotti o brevetti)	4,8
Cessione di quote societarie, partnership ecc.	0,6
Altre pratiche	7,2
Almeno una pratica	66,0

Elaborazione Ufficio Studi Confartigianato su dati Istat

Tre le **regioni e le province autonome** si rileva una quota più elevata di **piccole imprese che hanno adottato almeno una pratica per attrarre o mantenere personale** per Provincia Autonoma di Bolzano (77,5%), Emilia-Romagna (71,6%), Veneto (70,9%), Provincia Autonoma di Trento (70,5%), Piemonte (69,5%), Lombardia (68,2%), Friuli-Venezia Giulia (66,3%). Rispetto a quattro anni prima – dati Censimento imprese 2018 – la quota di imprese che ha adottato almeno una pratica per attrarre/trattenere registra un incremento maggiore della media nazionale (+11,5 p.) per le regioni di Marche (+16,3 p.), Friuli-Venezia Giulia (+14,4 p.), Toscana (+14,4 p.), Puglia (+13,9 p.), Calabria (+13,5 p.), Sicilia (+13,2 p.), Liguria (+13,2 p.), Piemonte (12,9 p.), Lazio (+12,9 p.), Emilia-Romagna (+12,6 p.), Molise (+11,9 p.), Veneto(+11,8 p.) e Abruzzo (+11,6 p.).

In relazione alle pratiche che interessano almeno il dieci per cento delle piccole imprese tra 10 e 49 addetti, per l'offerta di **incrementi salariali**, adottata dal 32,6% delle piccole imprese, si osserva una maggiore diffusione, con valori superiori alla media, in Provincia Autonoma di Bolzano con 44,3%, Veneto con 41,3%, Provincia Autonoma di Trento con 40,8%, Emilia-Romagna con 37,5%, Lombardia con 34,2%, Friuli-Venezia Giulia con 34,1% e Piemonte con 33,4%.

Per la **flessibilità negli orari di lavoro**, adottata dal 28,5% delle piccole imprese, si osserva una maggiore diffusione, con valori superiori alla media, in Provincia Autonoma di Bolzano con 42,1%, Veneto con 32,9%, Emilia-Romagna con 32,5%, Piemonte con 30%, Friuli-Venezia Giulia con 29,9% e Lazio con 29%.

Per l'offerta di **gradi crescenti di autonomia sul lavoro** in relazione a specifiche competenze o

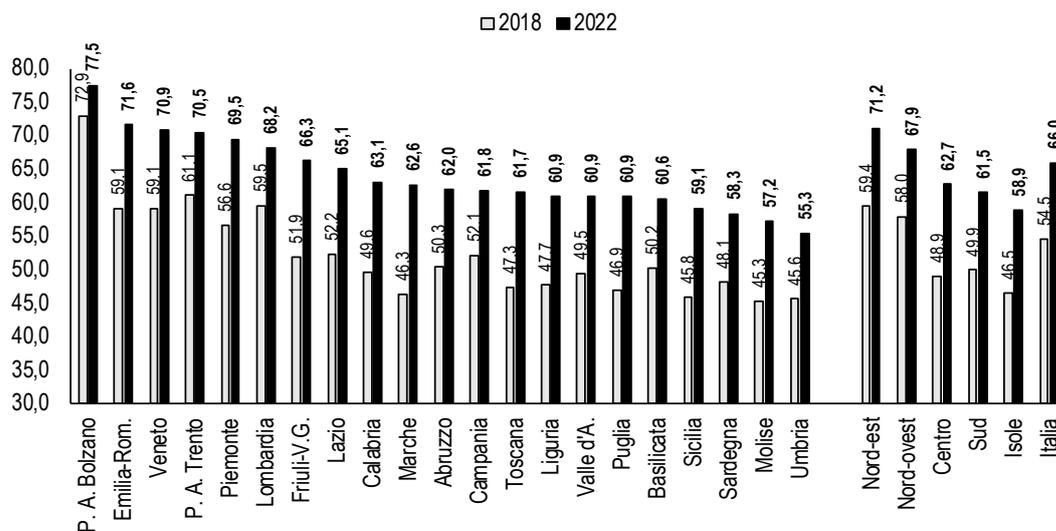
mansioni, adottata dal 19,4% delle piccole imprese, si osserva una maggiore diffusione, con valori superiori alla media, per Provincia Autonoma di Trento con 24,8%, Provincia Autonoma di Bolzano con 23,3%, Friuli-Venezia Giulia con 22,9%, Emilia-Romagna con 22%, Veneto con 21,8%, Lombardia con 21,6%, Piemonte con 21,6%, Liguria con 20,7% e Sardegna con 20,2%.

Per il **coinvolgimento nelle decisioni aziendali**, adottata dal 13,4% delle piccole imprese, si osserva una maggiore diffusione, con valori superiori alla media, in Piemonte con 17,2%, Sardegna con 16,3%, Provincia Autonoma di Trento con 16,1%, Sicilia con 15,5%, Liguria con 14,7%, Emilia-Romagna con 14,6%, Basilicata con 13,8%, Friuli-Venezia Giulia con 13,8% e Lombardia con 13,6%.

Per l'**accesso a benefit aziendali** (auto aziendale, agevolazioni nella fruizione di servizi, assicurazioni personali ecc.), adottata dal 12,9% delle piccole imprese, si osserva una maggiore diffusione, con valori superiori alla media, per Provincia Autonoma di Bolzano con 19,1%, Veneto con 16,3%, Lombardia con 16%, Emilia-Romagna con 15,7%, Piemonte con 15%, Provincia Autonoma di Trento con 14,4% e Friuli-Venezia Giulia con 13,7%.

Infine, per l'offerta di **incentivi per attività di auto-formazione e crescita professionale**, anche esterne all'impresa, adottata dal 11,4% delle piccole imprese, si osserva una maggiore diffusione, con valori superiori alla media, in Molise con 19,9%, Provincia Autonoma di Bolzano con 17,9%, Sardegna con 15,1%, Calabria con 14,4%, Sicilia con 14,3%, Lazio con 13,7%, Provincia Autonoma di Trento con 13,2%, Veneto con 12,1% e Campania con 11,5%.

Piccole imprese che hanno adottato almeno una pratica per trattenere e/o attrarre le persone qualificate per regione
Anno 2022. % su totale imprese 10-49 addetti



Elaborazione Ufficio Studi Confartigianato su dati Istat

Pratiche maggiormente adottate dalle piccole imprese per trattenere e/o attrarre le persone per regione
 Anno 2022. % su totale MPI 10-49 addetti

Regione	possibilità di incremento salariale (es. superminimi)	flessibilità negli orari di lavoro	gradi crescenti di autonomia sul lavoro in relazione a specifiche competenze o mansioni	coinvolgimento nelle decisioni aziendali	accesso a benefit aziendali (auto aziendale, agevolazioni nella fruizione di servizi, assicurazioni personali ecc.)	incentivi per attività di auto-formazione e crescita professionale, anche esterne all'impresa	definizione e negoziazione di percorsi di carriera accelerati	riconoscimento formale del lavoro svolto e dei risultati ottenuti (ad esempio specifici prodotti o brevetti)	cessione di quote societarie, partnership ecc.	altre pratiche	Almeno una pratica	diff. 2018-2022
Abruzzo	27,2	25,1	16,7	10,2	8,5	10,9	4,8	4,1	0,7	8,5	62,0	11,6
Basilicata	24,2	24,5	14,8	13,8	7,8	8,3	2,4	6,7	0,1	6,5	60,6	10,4
Calabria	21,6	27,1	13,6	12,6	7,8	14,4	4,4	5,1	0,1	7,7	63,1	13,5
Campania	25,5	26,8	13,0	12,4	7,6	11,5	3,8	3,8	0,1	8,0	61,8	9,6
Emilia-Romagna	37,5	32,5	22,0	14,6	15,7	10,9	5,0	4,2	0,6	7,1	71,6	12,6
Friuli-Venezia Giulia	34,1	29,9	22,9	13,8	13,7	9,8	3,4	4,8	0,3	6,1	66,3	14,4
Lazio	28,1	29,0	17,8	10,3	10,4	13,7	6,3	4,8	1,3	7,7	65,1	12,9
Liguria	28,6	24,2	20,7	14,7	12,9	10,7	3,5	5,6	0,2	8,8	60,9	13,2
Lombardia	34,2	27,6	21,6	13,6	16,0	11,4	5,7	5,5	0,9	7,8	68,2	8,7
Marche	31,5	27,0	19,2	11,6	9,0	7,9	3,1	3,0	0,3	6,1	62,6	16,3
Molise	26,4	26,3	13,8	7,4	11,6	19,9	10,4	2,9	0,1	6,1	57,2	11,9
Piemonte	33,4	30,0	21,6	17,2	15,0	10,1	3,4	6,5	0,4	8,4	69,5	12,9
P. A. Bolzano	44,3	42,1	23,3	9,1	19,1	17,9	6,1	6,0	0,9	9,1	77,5	4,6
P. A. Trento	40,8	27,2	24,8	16,1	14,4	13,2	4,9	5,2	0,7	6,6	70,5	9,5
Puglia	29,6	26,7	15,8	12,7	7,2	10,6	5,6	5,6	0,4	5,9	60,9	13,9
Sardegna	27,0	27,2	20,2	16,3	8,9	15,1	5,3	5,8	0,8	7,4	58,3	10,3
Sicilia	26,4	24,7	15,0	15,5	8,1	14,3	5,5	4,3	0,4	7,2	59,1	13,2
Toscana	30,7	25,2	17,1	13,3	12,1	7,7	4,8	3,6	0,5	6,9	61,7	14,4
Umbria	23,3	20,6	16,3	12,0	11,7	9,3	2,7	3,5	0,2	4,8	55,3	9,8
Valle d'Aosta	29,9	21,8	11,7	10,3	7,8	7,0	3,4	1,7	0,6	8,7	60,9	11,4
Veneto	41,3	32,9	21,8	13,3	16,3	12,1	4,4	4,4	0,5	5,6	70,9	11,8
Nord-Ovest	33,6	27,9	21,5	14,5	15,5	11,0	5,0	5,7	0,7	8,0	67,9	9,9
Nord-Est	39,5	32,8	22,2	13,7	15,9	11,8	4,6	4,5	0,5	6,5	71,2	11,7
Centro	29,2	26,6	17,7	11,7	10,9	10,3	5,0	4,0	0,8	6,9	62,7	13,8
Sud	26,5	26,5	14,4	12,2	7,7	11,5	4,6	4,5	0,3	7,3	61,5	11,6
Isole	26,6	25,4	16,4	15,7	8,3	14,5	5,4	4,7	0,5	7,3	58,9	12,4
ITALIA	32,6	28,5	19,4	13,4	12,9	11,4	4,9	4,8	0,6	7,2	66,0	11,5

Elaborazione Ufficio Studi Confartigianato su dati Istat

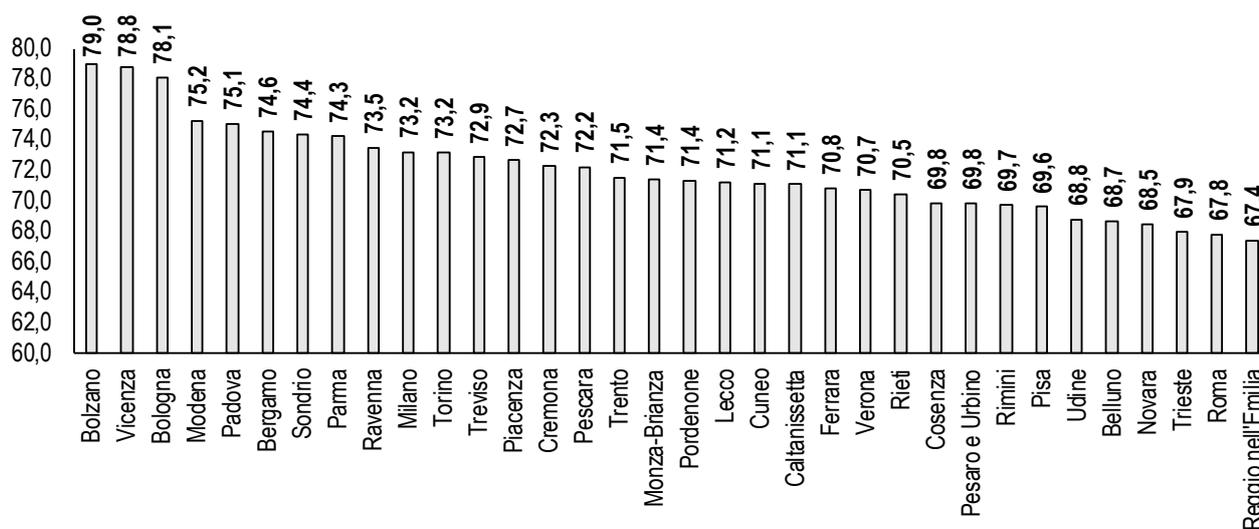
Rank regionale per pratiche maggiormente adottate dalle piccole imprese per trattenere e/o attrarre le persone
Anno 2022. Rank per % su totale MPI 10-49 addetti

Regione	possibilità di incremento salariale (es. superminimi)	flessibilità negli orari di lavoro	gradi crescenti di autonomia sul lavoro in relazione a specifiche competenze o mansioni	coinvolgimento nelle decisioni aziendali	accesso a benefit aziendali (auto aziendale, agevolazioni nella fruizione di servizi, assicurazioni personali ecc.)	incentivi per attività di auto-formazione e crescita professionale, anche esterne all'impresa	definizione e negoziazione di percorsi di carriera accelerati	riconoscimento formale del lavoro svolto e dei risultati ottenuti (ad esempio specifici prodotti o brevetti)	cessione di quote societarie, partnership ecc.	altre pratiche	Almeno una pratica
Abruzzo	14	16	13	19	15	11	10	15	5	4	11
Basilicata	19	18	17	7	17	18	21	1	18	15	17
Calabria	21	10	19	13	17	4	12	9	18	8	9
Campania	18	12	20	14	20	9	14	16	18	6	12
Emilia-Romagna	4	3	4	6	4	11	8	14	7	12	2
Friuli-Venezia Giulia	6	5	3	7	7	16	16	10	14	16	7
Lazio	13	6	11	17	12	6	2	10	1	8	8
Liguria	12	19	8	5	8	13	15	5	16	2	14
Lombardia	5	7	6	9	3	10	4	7	2	7	6
Marche	8	11	10	16	13	19	19	19	14	16	10
Molise	16	14	18	21	11	1	1	20	18	16	20
Piemonte	7	4	6	1	5	15	16	2	11	5	5
P. A. Bolzano	1	1	2	20	1	2	3	3	2	1	1
P. A. Trento	3	8	1	3	6	7	9	8	5	14	4
Puglia	11	13	15	12	21	14	5	5	11	19	14
Sardegna	15	8	9	2	14	3	7	4	4	10	19
Sicilia	16	17	16	4	16	5	6	13	11	11	18
Toscana	9	15	12	10	9	20	10	17	9	13	13
Umbria	20	21	14	15	10	17	20	18	16	21	21
Valle d'Aosta	10	20	21	17	17	21	16	21	7	3	14
Veneto	2	2	5	10	2	8	12	12	9	20	3
Nord-Ovest	2	2	2	2	2	4	2	1	2	1	2
Nord-Est	1	1	1	3	1	2	4	3	3	5	1
Centro	3	3	3	5	3	5	2	5	1	4	3
Sud	5	4	5	4	5	3	4	3	5	2	4
Isole	4	5	4	1	4	1	1	2	3	2	5
ITALIA (%)	32,6	28,5	19,4	13,4	12,9	11,4	4,9	4,8	0,6	7,2	66,0

Elaborazione Ufficio Studi Confartigianato su dati Istat

A **livello provinciale** - con dati disponibili per il totale imprese - si osservano quote di imprese più elevate che hanno messo a terra azioni per trattenere e attrarre personale per: Provincia Autonoma di Bolzano (79,0%), Vicenza (78,8%), Bologna (78,1%), Modena (75,2%), Padova (75,1%), Bergamo (74,6%), Sondrio (74,4%), Parma (74,3%), Ravenna (73,5%) e Milano (73,2%).

Province con quota imprese che adottato almeno una pratica per trattenerne e/o attrarre persone qualificate superiore alla media
 Anno 2022. % su imprese attive con 10 e più addetti - province con valore > media nazionale (67,3%)



Elaborazione Ufficio Studi Confartigianato su dati Istat

Prendendo a riferimento le pratiche maggiormente adottate dalle imprese con 10 addetti ed oltre, si osserva una più elevata diffusione degli **incrementi salariali**, adottati dal 34,1% delle imprese, a Treviso con 48,9%, Vicenza con 47,2%, Provincia Autonoma di Bolzano con 45,4%, Padova con 45,2%, Modena con 42%, Ravenna con 41,9%, Pordenone con 41,8%, Provincia Autonoma di Trento con 41,4%, Sondrio con 41,3% e Bergamo con 40,6%.

Per la **flessibilità negli orari di lavoro**, adottata dal 29,2% delle imprese, si osserva una maggiore diffusione a Provincia Autonoma di Bolzano con 43,5%, Rieti con 38,1%, Padova con 37,6%, Foggia con 37,6%, Vicenza con 37,1%, Cosenza con 36,9%, Bologna con 36,5%, Parma con 34,9%, Ravenna con 34,1% e Cuneo con 34,1%.

Per l'offerta di **gradi crescenti di autonomia sul lavoro** in relazione a specifiche competenze o mansioni, adottata dal 20,1% delle imprese, si osserva una maggiore diffusione a Trieste con 29,2%, Cagliari con 27,7%, Vicenza con 27,6%, Vercelli con 27,3%, Bologna con 26,6%, Rimini con 26%, Genova con 25,8%, Provincia Autonoma di Trento con 25%, Biella con 24,7% e Treviso con 24,6%.

Per l'**accesso a benefit aziendali** (auto aziendale, agevolazioni nella fruizione di servizi, assicurazioni personali ecc.), adottata dal 14,8% delle imprese, si osserva una maggiore diffusione a Vicenza con 23,3%, Milano con 22,9%, Provincia Autonoma di Bolzano con 22,5%, Modena con 21,8%, Cremona con 21,3%, Bologna con 19,6%, Torino con 19,1%, Trieste con 18,8%, Lecco con 18,7% e Treviso con 18,5%.

Pratiche maggiormente adottate dalle imprese per trattenerne e/o attrarre le persone per province-1/3
 Anno 2022. % su totale imprese con 10 addetti e più

Provincia	possibilità di incremento salariale (es. superminimi)	flessibilità negli orari di lavoro	gradi crescenti di autonomia sul lavoro in relazione a specifiche competenze o mansioni	accesso a benefit aziendali (auto aziendale, agevolazioni nella fruizione di servizi, assicurazioni personali ecc.)	coinvolgimento nelle decisioni aziendali	incentivi per attività di auto-formazione e crescita professionale, anche esterne all'impresa	definizione e negoziazione di percorsi di carriera accelerati	riconoscimento formale del lavoro svolto e dei risultati ottenuti (ad esempio specifici prodotti o brevetti)	cessione di quote societarie, partnership ecc.	altre pratiche	almeno una pratica
Agrigento	18,3	32,4	19,3	15,9	9,0	5,7	3,3	3,9	0,2	6,4	59,6
Alessandria	31,6	26,8	19,4	12,1	12,7	10,5	2,7	4,2	0,4	9,2	66,5
Ancona	31,6	28,1	20,4	12,7	12,4	8,6	4,1	2,5	0,5	6,6	61,5
Arezzo	34,2	22,2	16,0	9,1	10,3	9,6	6,3	3,6	0,2	5,4	62,9
Ascoli Piceno	29,3	22,9	16,7	11,5	12,3	8,3	3,6	2,7	0,1	5,8	57,9
Asti	32,0	29,1	20,7	12,1	12,4	12,8	2,4	4,7	0,0	6,3	60,7
Avellino	24,6	29,7	12,2	8,8	9,6	10,3	5,4	4,0	0,1	6,7	62,6
Bari	35,2	28,6	16,0	9,1	12,3	10,6	7,6	5,7	0,2	6,3	66,0
Barletta-Andria-Trani	21,3	26,1	20,7	3,8	12,1	6,2	9,3	5,9	0,4	5,0	59,2
Belluno	39,7	33,9	22,8	18,3	12,0	9,3	4,2	6,6	0,4	8,3	68,7
Benevento	22,9	22,6	12,1	9,5	7,0	8,2	3,9	0,8	0,0	8,0	51,4
Bergamo	40,6	27,3	23,1	15,8	14,8	13,1	5,3	3,6	0,4	8,2	74,6
Biella	35,7	27,0	24,7	13,6	15,0	12,4	3,6	6,5	0,2	7,6	67,1
Bologna	39,7	36,5	26,6	19,6	15,0	13,2	7,9	4,2	0,5	9,0	78,1
Bolzano	45,4	43,5	24,2	22,5	10,0	20,2	7,1	6,2	1,0	9,8	79,0
Brescia	32,8	28,5	21,7	16,0	11,0	11,6	6,5	6,4	0,4	4,4	64,8
Brindisi	31,3	20,7	19,4	8,3	18,3	9,8	3,7	8,4	0,2	8,8	56,8
Cagliari	38,5	32,3	27,7	12,8	22,7	19,0	10,0	9,3	0,5	9,6	65,3
Caltanissetta	26,2	21,0	23,9	7,9	12,0	8,4	2,0	5,0	0,0	12,4	71,1
Campobasso	27,7	27,7	13,5	12,7	7,2	22,8	11,3	2,7	0,2	5,5	56,9
Caserta	28,9	23,2	10,7	11,9	11,6	12,9	6,1	4,4	0,1	9,8	61,2
Catania	28,8	30,1	12,2	7,4	16,0	23,0	4,9	4,8	0,4	6,4	58,8
Catanzaro	22,3	17,1	12,0	9,4	11,6	13,5	5,6	7,8	0,0	7,6	57,0
Chieti	24,9	20,5	20,5	9,5	9,1	14,5	5,2	3,2	0,2	7,6	60,7
Como	34,9	32,0	22,6	12,9	11,3	16,5	3,8	4,0	0,5	5,7	66,1
Cosenza	23,4	36,9	16,5	5,7	11,7	15,9	5,7	4,4	0,0	8,7	69,8
Cremona	33,6	26,3	17,8	21,3	9,8	7,9	4,9	5,2	0,1	6,7	72,3
Crotone	25,4	29,3	15,7	15,0	24,4	13,6	4,2	3,8	0,7	4,9	66,6
Cuneo	39,1	34,1	20,6	14,7	13,4	8,9	4,6	5,2	0,3	6,9	71,1
Enna	19,7	26,8	12,0	1,6	13,7	6,0	2,7	1,6	0,0	8,7	48,6

Elaborazione Ufficio Studi Confartigianato su dati Istat

Pratiche maggiormente adottate dalle imprese per trattenerne e/o attrarre le persone per province-2/3

Anno 2022. % su totale imprese con 10 addetti e più

Provincia	possibilità di incremento salariale (es. superminimi)	flessibilità negli orari di lavoro	gradi crescenti di autonomia sul lavoro in relazione a specifiche competenze o mansioni	accesso a benefit aziendali (auto aziendale, agevolazioni nella fruizione di servizi, assicurazioni personali ecc.)	coinvolgimento nelle decisioni aziendali	incentivi per attività di auto-formazione e crescita professionale, anche esterne all'impresa	definizione e negoziazione di percorsi di carriera accelerati	riconoscimento formale del lavoro svolto e dei risultati ottenuti (ad esempio specifici prodotti o brevetti)	cessione di quote societarie, partnership ecc.	altre pratiche	almeno una pratica
Fermo	27,1	22,4	16,2	5,3	7,1	6,2	4,7	1,4	0,1	3,6	53,0
Ferrara	34,3	23,9	19,4	15,1	13,1	8,2	4,5	4,0	0,1	6,3	70,8
Firenze	33,0	26,5	19,4	14,9	15,6	8,0	5,5	3,4	1,1	8,2	63,7
Foggia	30,4	37,6	11,6	5,8	9,1	10,2	2,1	4,8	0,3	4,4	62,4
Forlì-Cesena	38,0	32,3	23,8	12,9	16,8	9,4	6,0	5,3	0,4	8,4	64,6
Frosinone	33,5	22,2	13,8	14,8	10,4	13,4	6,9	6,6	0,2	6,9	59,9
Genova	31,1	25,2	25,8	16,8	17,3	13,1	3,6	6,6	0,4	10,0	65,5
Gorizia	27,6	22,5	16,4	11,2	12,7	8,2	4,8	5,6	0,0	6,0	57,0
Grosseto	28,5	24,3	15,9	9,6	11,9	6,9	5,9	3,9	0,3	6,4	60,0
Imperia	24,4	16,7	12,9	6,8	4,5	8,8	4,1	2,6	0,0	4,7	44,5
Isernia	26,7	23,7	15,7	11,0	9,3	13,6	8,5	5,1	0,4	8,5	61,4
La Spezia	30,7	25,5	11,9	13,2	14,8	9,7	6,3	4,3	0,0	5,7	60,6
L'Aquila	28,1	27,7	15,4	8,0	7,0	5,9	7,0	3,6	0,5	14,7	63,5
Latina	25,2	21,6	15,4	8,9	10,7	11,8	6,5	6,6	0,7	5,2	57,5
Lecce	28,1	21,7	16,6	10,5	14,4	15,2	4,2	4,7	0,8	6,2	59,0
Lecco	40,3	29,1	21,8	18,7	11,0	15,0	4,9	5,0	1,5	5,2	71,2
Livorno	26,2	28,2	18,5	11,2	13,0	10,3	5,0	7,0	0,1	7,5	60,2
Lodi	32,8	23,9	16,9	12,3	7,5	9,0	5,5	5,1	0,3	10,3	63,0
Lucca	23,9	24,7	18,3	11,2	10,7	8,9	4,8	3,3	0,5	8,4	57,2
Macerata	33,9	27,1	20,6	10,0	10,7	7,6	2,1	5,1	0,3	7,3	67,0
Mantova	35,6	25,1	18,9	18,1	13,4	8,2	4,6	3,9	0,1	5,4	64,4
Massa-Carrara	26,3	22,8	14,8	10,3	13,0	9,9	2,4	3,7	1,5	4,2	55,8
Matera	25,1	25,5	16,9	8,3	19,4	9,8	4,1	12,0	0,0	5,9	63,3
Messina	36,0	23,1	14,0	10,1	21,9	9,9	15,7	3,7	0,1	6,3	62,4
Milano	37,4	32,0	24,3	22,9	15,1	14,5	10,0	8,0	1,6	10,9	73,2
Modena	42,0	31,4	21,5	21,8	11,3	10,3	5,5	5,1	0,7	6,4	75,2
Monza e della Brianza	37,7	28,2	21,1	16,2	10,3	10,1	6,4	4,3	0,4	9,2	71,4
Napoli	26,2	26,9	14,6	8,0	11,1	13,0	3,7	4,3	0,2	9,2	65,0
Novara	37,1	24,9	22,3	16,7	15,1	8,7	3,8	5,3	0,2	5,6	68,5
Nuoro	27,0	21,7	21,1	4,0	16,8	16,5	3,4	1,6	0,0	11,5	57,1
Oristano	15,2	21,5	14,4	5,9	8,5	14,4	3,3	6,3	5,9	5,9	53,3
Padova	45,2	37,6	19,7	17,2	12,9	12,7	6,5	5,4	0,2	5,7	75,1
Palermo	23,0	17,1	13,3	8,7	16,7	15,0	4,0	3,9	0,7	6,7	54,4
Parma	40,0	34,9	22,1	16,6	17,9	14,0	5,4	3,3	0,7	9,4	74,3
Pavia	31,8	19,3	18,4	14,3	10,3	7,1	4,5	3,1	0,3	4,8	53,7
Perugia	25,4	22,9	17,3	12,9	12,2	9,7	2,9	3,6	0,3	5,1	57,8
Pesaro e Urbino	37,6	30,8	21,1	11,0	13,8	10,6	3,6	3,6	0,2	6,2	69,8
Pescara	30,3	34,0	17,9	11,1	14,6	13,2	3,8	6,6	0,6	7,8	72,2
Piacenza	40,6	32,0	17,0	17,8	14,1	13,3	8,1	6,7	0,2	6,6	72,7
Pisa	31,5	26,6	17,9	13,6	14,1	10,8	8,2	4,9	0,4	6,3	69,6
Pistoia	32,5	24,5	19,8	13,0	14,1	6,0	3,6	3,6	0,4	7,7	62,3
Pordenone	41,8	32,7	22,1	13,9	15,8	10,2	4,1	4,8	0,1	6,6	71,4
Potenza	25,6	23,9	14,6	8,5	11,6	7,3	2,9	3,9	0,1	6,7	60,1
Prato	38,0	28,1	13,7	17,7	9,2	4,9	3,5	4,4	0,1	6,9	61,6

Elaborazione Ufficio Studi Confartigianato su dati Istat

Pratiche maggiormente adottate dalle imprese per trattenerne e/o attrarre le persone per province-3/3
 Anno 2022. % su totale imprese con 10 addetti e più

Provincia	possibilità di incremento salariale (es. superminimi)	flessibilità negli orari di lavoro	gradi crescenti di autonomia sul lavoro in relazione a specifiche competenze o mansioni	accesso a benefit aziendali (auto aziendale, agevolazioni nella fruizione di servizi, assicurazioni personali ecc.)	coinvolgimento nelle decisioni aziendali	incentivi per attività di auto- formazione e crescita professionale, anche esterne all'impresa	definizione e negoziazione di percorsi di carriera accelerati	riconoscimento formale del lavoro svolto e dei risultati ottenuti (ad esempio specifici prodotti o brevetti)	cessione di quote societarie, partnership ecc.	altre pratiche	almeno una pratica
Ragusa	31,8	28,6	15,7	7,1	10,4	5,0	3,4	2,8	0,4	5,7	61,9
Ravenna	41,9	34,1	20,5	16,2	15,4	11,1	6,9	7,0	0,6	6,9	73,5
Reggio di Calabria	18,5	22,6	9,9	9,4	11,4	13,8	3,3	4,7	0,0	10,2	62,0
Reggio nell'Emilia	36,6	33,0	22,5	16,8	9,6	15,0	5,9	5,0	1,5	5,1	67,4
Rieti	24,4	38,1	13,1	9,1	6,8	5,7	6,3	2,3	2,3	8,0	70,5
Rimini	36,6	32,4	26,0	16,3	22,3	10,3	4,4	2,4	0,0	7,5	69,7
Roma	30,1	31,1	19,5	12,8	10,3	14,6	7,4	5,3	1,4	8,9	67,8
Rovigo	22,0	18,4	19,1	11,9	7,5	7,2	2,3	2,0	0,2	5,2	52,9
Salerno	26,5	27,9	12,2	8,7	19,0	9,8	4,6	3,6	0,1	5,3	57,6
Sassari	22,4	24,9	15,6	9,9	12,3	10,4	2,4	3,7	0,2	6,2	55,9
Savona	29,7	29,5	16,6	10,8	11,6	7,8	4,5	6,5	0,0	11,3	65,0
Siena	31,9	23,7	19,3	13,1	15,9	9,4	6,3	2,0	0,5	7,4	65,6
Siracusa	24,1	26,5	19,0	6,7	10,6	12,1	6,1	4,8	0,3	6,7	59,3
Sondrio	41,3	31,6	22,3	14,6	21,3	13,0	4,8	3,6	0,0	7,9	74,4
Sud Sardegna	16,4	25,0	13,7	3,7	11,1	13,7	2,5	4,7	0,2	6,8	51,8
Taranto	23,4	20,8	13,1	8,1	11,7	10,5	3,5	5,9	0,6	6,9	54,3
Teramo	30,3	21,0	14,6	10,3	11,3	9,0	5,6	3,0	1,3	7,0	56,1
Terni	24,7	15,3	16,1	14,7	10,3	9,1	3,5	4,2	0,3	5,3	54,8
Torino	35,0	31,9	23,1	19,1	19,1	12,9	5,3	8,5	0,7	10,2	73,2
Trapani	20,6	22,6	20,6	11,5	15,5	14,7	3,0	7,9	0,6	15,7	62,1
Trento	41,4	28,9	25,0	15,9	15,3	13,4	5,5	5,6	0,6	7,1	71,5
Treviso	48,9	32,3	24,6	18,5	14,6	10,1	5,7	3,9	1,0	7,1	72,9
Trieste	31,5	32,3	29,2	18,8	15,5	11,7	4,3	7,7	1,1	7,3	67,9
Udine	36,4	29,6	24,4	16,9	11,8	11,8	4,7	4,7	0,4	7,5	68,8
Valle d'Aosta	30,6	22,5	12,5	9,6	10,5	7,8	3,4	1,7	0,5	9,1	62,0
Varese	33,9	29,0	19,7	16,5	15,7	9,5	3,4	3,6	0,2	7,0	64,0
Venezia	35,3	29,5	16,0	14,0	11,0	11,7	4,2	4,7	0,9	5,0	65,7
Verbano-Cusio-Ossola	38,2	25,0	15,4	17,4	15,6	7,2	3,4	1,4	0,4	6,0	67,0
Vercelli	30,5	27,5	27,3	13,8	15,9	6,1	5,7	3,4	0,2	7,2	66,7
Verona	38,8	32,3	23,3	16,9	17,6	15,7	6,1	5,6	0,2	6,4	70,7
Vibo Valentia	23,4	21,1	19,9	7,3	10,3	11,9	0,8	2,7	0,0	3,4	49,0
Vicenza	47,2	37,1	27,6	23,3	11,3	15,6	4,5	5,1	0,4	6,0	78,8
Viterbo	19,2	20,3	13,4	10,8	17,2	10,8	4,3	3,8	0,5	5,2	54,3
ITALIA	34,1	29,2	20,1	14,8	13,4	12,2	5,8	5,2	0,6	7,7	67,3

Elaborazione Ufficio Studi Confartigianato su dati Istat

Altre evidenze internazionali (Commissione europea, 2023b), mostrano che l'88,0% delle MPMI italiane ha adottato almeno una misura per reagire alla carenza di competenze ed in prevalenza il 35,5% ha migliorato le condizioni di lavoro (es. migliore retribuzione, maggiori benefit) (+6,2 punti percentuali rispetto al 29,3 % Ue), il 33,1% ha formato/riqualificato il personale attuale (+5,3 punti vs. 27,8% Ue) ed il 25,7% ha sfruttato nuovi canali di reclutamento (es. piattaforme su social media) e più pubblicità (+6,1 punti vs. 19,6% Ue). In particolare, il posizionamento più alto dell'Italia tra i paesi Ue, precisamente al 4° posto, riguarda l'utilizzo di un cacciatore di teste o di

un'agenzia di reclutamento che è stato scelto dal 18,1% delle MPMI con un gap di 8,1 punti percentuali rispetto al 10,0% dell'Ue e nettamente più alta rispetto al 4,9% della Germania.

Misure adottate dalle MPMI negli ultimi due anni per far fronte alla carenza di competenze nei principali paesi Ue

Ottobre 2023. % su MPMI fino a 249 addetti, Italia decrescente Possibile risposta multipla

Misure	Ue a 27	Italia	Rank Italia in Ue	Gap Italia-Ue a 27 (p.p.)	Germania	Francia
Miglioramento delle condizioni di lavoro (es. migliore retribuzione, maggiori benefit)	29,3	35,5	8	6,2	21,3	19,8
Formazione/riqualificazione del personale attuale	27,8	33,1	10	5,3	23,9	21,0
Nuovi canali di reclutamento (es. piattaforme su social media) e più pubblicità	19,6	25,7	5	6,1	20,2	14,2
Maggiore ricorso a lavoratori temporanei e/o autonomi	17,8	19,9	8	2,1	11,1	19,0
Utilizzo di un cacciatore di teste o di un'agenzia di reclutamento	10,0	18,1	4	8,1	4,9	9,7
Maggiori sforzi per mantenere i dipendenti attuali (es. piani sanitari)	25,0	15,4	25	-9,6	19,4	41,0
Ampliamento del bacino di candidati (ad es. accettazione di altre qualifiche)	13,0	14,4	9	1,4	8,8	21,2
Promozione dell'immagine del datore di lavoro	9,3	11,8	8	2,5	3,9	8,6
Uso più intenso delle tecnologie digitali per sostituire le risorse umane	8,2	6,2	20	-2,0	7,7	5,5
Abbandono di attività/contratti	5,3	4,3	14	-1,0	3,2	4,9
Altro	1,9	1,6	16	-0,3	1,8	4,0
Nessuno di questi	17,0	11,9	23	-5,1	22,9	11,7
Non sa/non risponde	2,8	2,3	11	-0,5	7,0	3,5
Ha adottato almeno una misura	83,0	88,1	5	5,1	77,1	88,3

Elaborazione Ufficio Studi Confartigianato su dati Commissione europea

Nel focus group condotto dall'Osservatorio MPI di Confartigianato Lombardia (con anticipazioni in Quintavalle E. e Redolfi L., 2023) si è ben delineato il **caledoscopio di misure che le micro e piccole imprese adottano per far fronte alla scarsità di manodopera**. Gli imprenditori del *panel* evidenziano che i giovani hanno profondamente modificato la percezione del posto di lavoro e sono meno orientati ad un lavoro manuale e impegnativo. Il fenomeno rende problematico il ricambio generazionale dei lavoratori dell'impresa e il trasferimento delle competenze dalle figure senior a quelle junior, rischiando di dissipare le tecniche manuali alla base del "saper fare" che connota il made in Italy. Nel medio termine, viene messo a rischio un sistema di offerta - caratterizzato da artigianalità, alta qualità e originalità del prodotto - che si contraddistingue nel mondo. Nella visione degli imprenditori del *panel*, solo la creazione di valore basata su una elevata qualità può garantire la competitività della produzione nazionale.

Per affrontare le criticità, le imprese hanno reagito con interventi diversificati. Tra i più diffusi le collaborazioni con gli istituti tecnici e professionali, gli ITS e l'intensificazione di percorsi di stage, dei PCTO (Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento) e dei tirocini. Ai casi di aumento delle retribuzioni, si è associato il riconoscimento dei premi di produzione, l'offerta di pacchetti di welfare aziendale, una maggior flessibilità dell'orario di lavoro e, ove possibile, l'utilizzo dello smart working. Altri interventi sono stati finalizzati al miglioramento del clima aziendale e del comfort dei luoghi di lavoro. Nonostante le azioni intraprese, alcune delle imprese intervistate non hanno potuto espandere l'occupazione, ritardando o interrompendo il percorso di sviluppo dell'azienda.

Da una survey condotta su oltre 1400 piccoli imprenditori lombardi (Confartigianato Lombardia, 2023) sono emerse alcune **misurazioni** che accendono la luce su alcuni aspetti meno definiti della scarsità del personale. Alle criticità in ingresso si affianca la **difficoltà a trattenerne manodopera**, rilevata in modo marcato dal 31,1% delle imprese con dipendenti. Nel 45,8% dei casi la difficoltà a trovare manodopera determina l'incapacità dell'impresa a far fronte a una crescita degli ordini, ma nel 29,1% delle imprese determina una riduzione dell'attività: quest'ultimo caso si manifesta, per esempio, nel caso in cui l'impresa non riesce a sostituire un lavoratore che si è dimesso. Le dimissioni volontarie dei lavoratori, lo ricordiamo, rappresentano il 17,9% delle cessazioni dei

rapporti di lavoro dipendente, a fronte del 5,9% dei licenziamenti (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2023).

Soluzioni adottate per implementare la capacità delle imprese ad attrarre e/o trattenere personale

Settembre 2023. % imprese con dipendenti con difficoltà a trattenere e/o trovare manodopera. Possibili più risposte

	%
Riconosciuto premi di produzione	29,3
Attivato/intensificato collaborazioni con scuole	24,9
Introdotta pacchetti welfare aziendale (bonus benzina, buoni pasto, buoni acquisti, etc.)	24,2
Utilizzato superminimo individuale	18,2
Attivato servizi di consulenza per gestione del personale	9,6
Ampliato pacchetti welfare aziendale	4,6
Cambiato CCNL	0,7
Altre soluzioni (specificare)	5,8
<i>Quota imprese che hanno adottato almeno una soluzione</i>	<i>69,4</i>

Fonte: Rapporto Osservatorio MPI Confartigianato Lombardia 'Impronte d'impresa. Un'identità d'avanguardia per le PMI'

Dai dati del sondaggio emerge con forza l'**importanza della collaborazione con le scuole** e l'attivazione di stage e tirocini. Il 56,8% delle imprese intervistate con dipendenti che collabora con le scuole ritiene che tali relazioni, insieme con l'attivazione di stage e tirocini, agevolino l'impresa nella ricerca di manodopera. Nel dettaglio, l'81,1% ha collaborazioni con Istituti tecnici e professionali, il 25,5% con altre scuole secondarie superiori, il 15,9% con ITS e IFTS e il 5,3% con Università.

Il 24,9% delle imprese ha attivato o intensificato la collaborazione con le scuole per reagire alla criticità relativa al personale. In questa relazione con la scuola il mondo delle piccole imprese fornisce un valore aggiunto specifico, essendo una **palestra fondamentale per i giovani** in transizione tra scuola e mercato del lavoro: nell'arco cinque anni ogni piccola impresa ci sono tre giovani che hanno imparato un mestiere.

Con la crisi demografica, l'età degli occupati è salita considerevolmente e nel 29,8% delle piccole imprese e dell'artigianato lombardo vi sarà un rilevante **ricambio generazionale nei dipendenti che genererà problemi all'impresa**.

In relazione all'**efficacia dell'ampio spettro di soluzioni** adottate per rendere attrattivo il lavoro nell'impresa, gli interventi messi in campo sono pienamente efficaci nel 31,9% dei casi, parzialmente per un ulteriore 59,7%. Diventa strategico per le imprese, anche piccole, l'implementazione delle politiche del personale in un mercato del lavoro che nei **prossimi anni** si delinea assai turbolento. Dal 2023 al 2027 il fabbisogno di occupati in Italia è stimato del 3,1% all'anno, (Unioncamere-Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2023a), a fronte di un profilo discendente della popolazione in età lavorativa (20-64 anni) che nel quadriennio in esame, secondo le più recenti previsioni demografiche dell'Istat (2023), scenderà di quasi mezzo milione di unità (-455mila, pari ad un calo dell'1,3%.

Nel pieno delle transizioni digitale e *green* sarà il lavoro, il fattore più 'antico', ad assumere un valore strategico – essenziale per la sopravvivenza – per le imprese.

Last but not least, la rarefazione del capitale umano pone delle sfide anche per l'**intervento pubblico**: si dovranno irrobustire le **politiche del lavoro**, armonizzandole con quelle dell'**istruzione** e con gli **interventi contro la crisi demografica** e la **gestione dell'immigrazione**, fattore non secondario a fronte di una quota di dipendenti stranieri nelle imprese che è pari al 14,8% e che sale al 17,1% nelle MPI (Istat, 2023c).

Il rapporto tra piccola impresa e scuola: il valore dell'istruzione tecnica e professionale

Le analisi empiriche condotte sul campo in Lombardia esaminate nel capitolo precedente evidenziano che l'intensificazione delle relazioni con le scuole è una soluzione adottata da una impresa su quattro per attrarre o trattenere il personale. Su questo fronte diventa strategico il **rapporto con le scuole tecniche e professionali**.

Le entrate nelle imprese, e in particolare nelle micro e piccole, si addensano su lavoratori con un titolo secondario tecnico o con qualifica o diploma professionale. Nel dettaglio per il 42,0% delle entrate nelle MPI è richiesta la qualifica o diploma professionale, per il 26,1% un titolo secondario tecnico, per un 9,1% una laurea, con il 3,3% in discipline STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*)³ e il 5,8% in altre discipline. Rimane contenuta la domanda per diplomati nei licei (2,4%) e IST (0,8%). Per il restante 19,7% è richiesta la scuola dell'obbligo⁴. Nel complesso, per oltre due terzi (68,1%) delle entrate è richiesta un livello di istruzione tecnica e professionale.

Entrate nelle MPI per titolo di studio

Anno 2023. Entrate in imprese fino a 49 dipendenti e peso % Istruzione tecnica e professionale

Regione	Scuola dell'obbligo	Formazione professionale	Secondario - Istruzione tecnica	Secondario - Liceo	ITS	Universitario - STEM	Universitario - Altro	Totale	Istruzione tecnica e professionale	% Istruz. tecnica e profess.
		(a)	(b)						(a+b)	
Abruzzo	19.170	37.820	21.720	1.680	500	2.430	3.630	86.950	59.540	68,5
Basilicata	6.850	10.120	8.220	720	110	790	1.490	28.300	18.340	64,8
Calabria	19.670	32.030	25.150	2.640	410	2.630	6.010	88.540	57.180	64,6
Campania	62.680	118.010	85.760	10.230	1.380	13.110	23.640	314.810	203.770	64,7
Emilia-Romagna	56.570	130.740	75.240	4.500	2.660	7.140	14.400	291.250	205.980	70,7
Friuli-Venezia Giulia	13.390	28.440	16.160	840	740	2.290	3.220	65.080	44.600	68,5
Lazio	61.970	124.370	84.230	12.030	2.820	12.730	22.600	320.750	208.600	65,0
Liguria	20.030	42.450	23.730	1.780	690	2.480	3.640	94.800	66.180	69,8
Lombardia	96.310	238.140	152.790	13.730	6.470	25.060	37.960	570.460	390.930	68,5
Marche	22.210	43.720	26.410	1.730	690	2.480	3.620	100.860	70.130	69,5
Molise	4.010	6.130	4.050	300	90	530	820	15.930	10.180	63,9
Piemonte-Valle d'Aosta	36.590	95.250	53.780	4.860	2.350	8.870	11.470	213.170	149.030	69,9
Puglia	45.020	84.990	60.290	6.560	840	6.910	13.070	217.680	145.280	66,7
Sardegna	25.650	47.830	27.990	2.330	370	2.250	5.500	111.920	75.820	67,7
Sicilia	43.860	83.160	67.630	6.850	1.060	8.020	18.820	229.400	150.790	65,7
Toscana	59.740	109.730	64.290	5.130	1.630	6.010	9.590	256.120	174.020	67,9
Trentino-Alto Adige	24.030	67.490	20.420	900	970	2.630	5.120	121.560	87.910	72,3
Umbria	8.010	20.540	12.090	900	380	1.140	2.050	45.110	32.630	72,3
Veneto	60.150	144.180	80.270	4.440	2.990	7.680	14.260	313.970	224.450	71,5
Nord-Ovest	152.930	375.840	230.300	20.370	9.510	36.410	53.070	878.430	606.140	69,0
Nord-Est	154.140	370.850	192.090	10.680	7.360	19.740	37.000	791.860	562.940	71,1
Centro	151.930	298.360	187.020	19.790	5.520	22.360	37.860	722.840	485.380	67,1
Mezzogiorno	226.910	420.090	300.810	31.310	4.760	36.670	72.980	1.093.530	720.900	65,9
TOTALE	685.910	1.464.940	910.140	82.120	27.050	115.110	200.740	3.486.010	2.375.080	68,1
Comp. % del totale	19,7	42,0	26,1	2,4	0,8	3,3	5,8	100,0		

Elaborazione Ufficio Studi Confartigianato su dati Unioncamere-Min. del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sist. Infor. Excelsior

³ Nello specifico le aree disciplinari STEM, all'interno degli ambiti di scienza, tecnologia, ingegneria e matematica (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*) sono: Scienze naturali, Fisica, Matematica, Statistica, Informatica, Ingegneria dell'informazione, Ingegneria industriale, Architettura e Ingegneria civile (si veda il glossario in Istat, 2023d).

⁴ Si intende che non viene richiesta senza una formazione specifica. Nel dettaglio per chi è uscito dal sistema scolastico prima della riforma del 2006 sull'obbligo di istruzione si intende avere al massimo la licenza di scuola media inferiore (oggi scuola secondaria di primo grado) mentre successivamente è necessario conseguire un titolo di studio di scuola secondaria superiore o almeno una qualifica professionale della durata di 3 anni, entro i 18 anni (Unioncamere-Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2023b).

In chiave territoriale si osserva una intensità di domanda delle MPI di lavoratori con titolo secondario tecnico, qualifica o diploma professionale più alta della media in Umbria e Trentino-Alto Adige con 72,3%, seguite dal Veneto con 71,5%, Emilia-Romagna con 70,7%, Piemonte e Valle d'Aosta con 69,9%, Liguria con 69,8%, Marche, Friuli-Venezia Giulia, Lombardia e Abruzzo, tutte con 68,5%. Se ai titoli secondario tecnico e di qualifica o diploma professionale, sommiamo gli ITS e le lauree STEM, per il 72,2% delle entrate delle micro e piccole imprese è richiesta un'istruzione di ambito tecnico.

Infine, si evidenzia che la **micro e piccola impresa è un rilevante canale di sbocco anche per i laureati**: le entrate di laureati nelle MPI sono 315.840 e rappresentano il 41,1% degli ingressi di laureati nelle aziende. Tale quota sale al 44,4% per i lavoratori con laurea in materie scientifiche, tecnologiche ed ingegneristiche (STEM).

Entrate in MPI con Istruzione tecnica e professionale, ITS e Università per dimensione d'impresa

Anno 2023. Entrate e % MPI

Titolo di studio	Micro e piccole	Peso % su totale entrate	Medie e grandi	Peso % su totale entrate	TOTALE	Peso % su totale entrate	Peso % MPI su totale
Formazione professionale	1.464.940	42,0	612.900	30,3	2.077.882	37,7	70,5
Secondario - Istruzione tecnica	910.160	26,1	549.530	27,2	1.459.716	26,5	62,4
Secondario - Liceo	82.130	2,4	54.330	2,7	136.462	2,5	60,2
Totale Istruzione tecnica e professionale	2.375.100	68,1	1.162.430	57,5	3.537.598	64,2	67,1
ITS	27.050	0,8	20.370	1,0	47.421	0,9	57,0
Universitario - STEM	115.110	3,3	143.960	7,1	259.073	4,7	44,4
Universitario - Altro	200.730	5,8	308.250	15,2	508.986	9,2	39,4
Totale Universitario	315.840	9,1	452.210	22,4	768.059	13,9	41,1
Totale Istr. tecnica e profess., ITS e Università STEM	2.517.260	72,2	1.326.760	65,6	3.844.092	69,8	65,5

Elaborazione Ufficio Studi Confartigianato su dati Unioncamere-Min. del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sist. Infor. Excelsior

Infine, va segnalato che le **iscrizioni agli istituti Tecnici e i Professionali** mostrano un trend in crescita: secondo i dati sulle iscrizioni online all'anno scolastico 2024/2025 chiuse il 10 febbraio (Ministero dell'Istruzione e del Merito, 2024), gli istituti Tecnici mostrano una quota del 31,7% (contro il 30,9% dello scorso anno) e quelli Professionali il 12,7% (contro il 12,1 % dello scorso anno). Sulle iscrizioni a Tecnici e Professionali sul territorio si veda Confartigianato del Veneto (2024).

Riferimenti

- ALMADIPLOMA (2023), Profilo ed esiti a distanza dei diplomati ad uno e tre anni dal titolo, [comunicato stampa 2 marzo](#)
- ARCE O., CONSOLO A., DIAS DA SILVA A., MOHR M. (2023), [More jobs but fewer working hours](#), The Ecb Blog, 7 giugno
- BANCA D'ITALIA (2019), Youth drain, entrepreneurship and innovation, di M. Anelli, G. Basso, G. Ippedico e G. Peri, temi di discussione, n.1240, ottobre 2019
- BARONIO G. ET AL. (2024), [Quali sono le professioni a rischio con l'intelligenza artificiale, 25 marzo su lavoce.info](#)
- BCE (2003), Bollettino mensile, luglio
- COMMISSIONE EUROPEA (2023), [European Year of Skills - Skills shortages, recruitment and retention strategies in small and medium-sized enterprises, Flash Eurobarometer 529](#). 15 settembre
- COMMISSIONE EUROPEA (2023a), Business and consumer surveys. Time series
- COMMISSIONE EUROPEA (2023b), [SMEs and skills shortages, Flash Eurobarometer 537](#), 14 novembre
- CONFARTIGIANATO (2024), [2024, il percorso ad ostacoli per l'economia italiana](#), 28° report su trend economia, congiuntura e MPI, 5 febbraio
- CONFARTIGIANATO (2024a), [IA e complementarità, l'equazione dell'Intelligenza Artigiana – Key data della cultura artigiana](#), report per 3° Giornata dalla cultura artigiana
- CONFARTIGIANATO (2024b), [Giovani, impresa e lavoro, tra presente e futuro](#), report per Convention 2024 dei Giovani Imprenditori di Confartigianato
- CONFARTIGIANATO (2023), [La difficoltà di reperimento di personale nelle MPI: alcune evidenze](#), Elaborazione Flash in collaborazione con Osservatorio MPI Confartigianato Lombardia, 1 febbraio
- CONFARTIGIANATO (2023a), [Key data su energia e sostenibilità delle MPI a vocazione artigiana, Elaborazione flash](#), 23 ottobre
- CONFARTIGIANATO LOMBARDIA (2023), [Impronte d'impresa. Un'identità d'avanguardia per le PMI](#), 13° Rapporto
- CONFARTIGIANATO VENETO (2024), [I ragazzi e le ragazze del Veneto premiano la filiera dell'istruzione tecnica e professionale](#), 15 febbraio
- EUROSTAT (2024), [8% of EU enterprises used AI technologies in 2023](#), 29 maggio
- EUROSTAT (2023), [Employment rates by sex, age, educational attainment level, citizenship and NUTS 2 regions](#)
- FELTEN E., RAJ M., SEAMANS R. (2019), [The Occupational Impact of Artificial Intelligence: Labor, Skills, and Polarization](#). NYU Stern School of Business
- INAPP (2023), [Lavoro, formazione, welfare. Un percorso di crescita accidentato. Rapporto 2023](#)
- ISTAT (2023), [Previsioni della popolazione - Anni 2022-2080](#), 28 settembre
- ISTAT (2023a), [Il mercato del lavoro, IV trimestre 2022](#). 15 marzo

ISTAT (2023b), I.stat

ISTAT (2023c), Tavole dati del Registro Asia occupazione, anno 2021

ISTAT (2023d), Rapporto annuale 2023

ISTAT (2024), [Posti vacanti nelle imprese dell'industria e dei servizi – IV trimestre 2023](#), 15 febbraio

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI (2023), [Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie, I trimestre 2023](#), 9 giugno

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE (2022), Focus “[Principali dati della scuola – Avvio Anno Scolastico 2022/2023](#)”, 22 settembre. Direzione generale per i sistemi informativi e la statistica - Ufficio di statistica

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO (2024), [Comunicato stampa 12 febbraio](#)

PANETTA F. (2024), Sviluppi economici e politica monetaria nell'area dell'euro. Intervento del Governatore della Banca d'Italia, 30° Congresso ASSIOM FOREX, 10 febbraio

QUINTAVALLE E. (2023), Alta istruzione, capitale umano e imprenditorialità: il ruolo chiave delle donne, [Spirito Artigiano, 3 febbraio](#)

QUINTAVALLE E. E REDOLFI L. (2023), Alla ricerca del talento perduto. La carenza di competenze e l'attrazione del lavoro nelle piccole imprese, [Spirito Artigiano, 18 novembre](#)

QUINTAVALLE E. E REDOLFI L. (2023), [I numeri - Così la difficoltà a trovare lavoratori frena la crescita di imprese e PIL](#), IlSussidiario.net, 25 luglio

SAPELLI G. (2021), L'emergenza educativa in Italia, [Quaderno della Fondazione Gersozzi n. 1/2021](#)

UNIONCAMERE-MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI (2022), [Diplomati e lavoro](#)

UNIONCAMERE-MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI (2022a), [Formazione professionale e lavoro](#)

UNIONCAMERE-MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI (2022b), [La domanda di professioni e formazione delle imprese italiane nel 2022. Allegato statistico](#)

UNIONCAMERE-MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI (2023), Banca dati Excelsior On Line

UNIONCAMERE-MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI (2023a), [Previsioni dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a medio termine \(2023-2027\)](#)

UNIONCAMERE-MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI (2023b), [Formazione professionale e lavoro. Gli sbocchi lavorativi per le qualifiche e i diplomi professionali nelle imprese, indagine 2023](#)

UNIONCAMERE-MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI (2024), [La domanda di professioni e formazione delle imprese italiane nel 2023. Allegato statistico](#)

Un anno di pubblicazioni e attività dell'Ufficio Studi e degli Osservatori in rete

fonte: [Bilancio Sociale 2022 di Confartigianato Imprese](#)

88	Publicazioni, di cui oltre otto su dieci contengono analisi di dati territoriali, regionali e provinciali e settoriali e più di una su due propongono confronti internazionali
34	appendici statistiche in formato xlsx
132	News Studi sul portale confartigianato.it
637	evidenze statistiche esaminate nelle 7 edizioni del report periodico
21	presentazioni a webinar, eventi, convegni
45	articoli rubrica ‘Imprese ed Energia’ su QE-Quotidiano Energia
173	pubblicazioni nell'ambito degli Osservatori in rete, network con la Direzione scientifica del Responsabile dell'Ufficio Studi, costituito dagli Osservatori MPI di Confartigianato Lombardia, Confartigianato Emilia Romagna, Confartigianato Piemonte, Confartigianato Sicilia, Confartigianato Sardegna, Confartigianato Calabria e gli Uffici Studi di Confartigianato Veneto, Confartigianato Marche e Confartigianato Vicenza in cui collaborano 8 ricercatori, di cui 3 sono statistici e 5 sono economisti e 5 sono donne



Nel [sito ‘Studi e ricerche’](#), online dal luglio 2022 nel portale confederale www.confartigianato.it, sono disponibili le oltre 1.400 pubblicazioni su economia, trend e imprese a ‘vocazione artigiana’ elaborate dall'Ufficio Studi dal 2005 ad oggi

Nell'ultimo anno sono state pubblicate 7 [analisi dell'Ufficio Studi, a firma di Enrico Quintavalle, su \[IlSussidiario.net\]\(http://IlSussidiario.net\)](#) e riprese in confartigianato.it

I Rapporti per l'Assemblea annuale

2023	Intelligenza Artigiana, la sfida dell'IA (18° Rapporto annuale)
2022	Imprese nell'Età del chilowatt-oro (17°)
2021	NOI R-ESISTIAMO. Dalla parte delle piccole imprese (16°)
2020	Ripartire, impresa possibile (15°)
2019	Ingegno, valore d'impresa (14°)
2018	Virtù e fortuna. Piccole imprese nell'era delle trasformazioni (13°)
2017	Piccola impresa, tradizione che ha futuro (12°)
2016	L'economia ibrida, valori artigiani e tecnologie digitali (11°)
2015	Nutrire la piccola impresa, energia per la crescita (10°)
2014	E quindi uscimmo a riveder le stelle, (9°)
2013	La selva oscura (8°)
2012	Il coraggio delle imprese (7°)
2011	L'insostenibile leggerezza del PIL (6°)
2010	Alla ricerca del PIL perduto (5°)
2009	Il cielo sopra la crisi (4°)
2008	Imprese controvento (3°)
2007	PIL: Prodotto Interno Lento (2°)
2006	Rapporto sulla libertà di impresa (1°)

#NOICONFARTIGIANATO



WWW.CONFARTIGIANATO.IT