

# Il cambiamento del mercato del lavoro: cresce l'occupazione e mancano le risorse

A cura di:

Anna Capucetti – Responsabile Osservatorio Mercato del Lavoro

Luca Ferrari – Funzionario Osservatorio Mercato del Lavoro

Il 2022 si è chiuso con un quadro del mercato del lavoro mantovano in ripresa, sulla scia dei miglioramenti in atto già dal 2021, con i dati Istat provinciali che rilevano un bilancio occupazionale positivo. Aumenta infatti il tasso di occupazione del 4,2% e diminuisce quello di disoccupazione del 6% rispetto all'anno precedente. Il numero di occupati (oltre 182 mila) aumenta del 5% rispetto al 2021 e il tasso di disoccupazione si attesta al 4,4% arrivando a toccare i livelli precrisi del 2008.

Anche a livello nazionale si confermano queste tendenze positive. In Italia si contano attualmente il più alto numero di occupati da quando l'Istat ha iniziato a rilevarli e il più alto numero di occupati a tempo indeterminato da quando si è iniziato a conteggiarli.

Il tema su cui porre oggi l'attenzione sembra essere diventato non tanto la mancanza di lavoro quanto la mancanza di risorse: non manca lavoro, ma mancano i lavoratori. I dati seguenti e le previsioni per i prossimi anni evidenziano uno svuotamento della popolazione in età lavorativa, dal momento che negli ultimi 5 anni è cambiata completamente la struttura occupazionale italiana, caratterizzata da un costante invecchiamento della popolazione:

- 1) secondo l'Istat, negli ultimi 5 anni (2017-2022) la popolazione in età da lavoro, 15-64 anni, in Italia è diminuita di 750.000 unità, ovvero 750.000 lavoratori potenziali in meno;
- 2) nello stesso periodo l'età media dei lavoratori è aumentata da 38 a 44 anni;
- 3) gli occupati con meno di 35 anni (i giovani) sono diminuiti di 3,6 milioni;
- 4) i lavoratori con più di 44 anni sono cresciuti di 4 milioni;

Diamo quindi uno sguardo alla nostra realtà territoriale: da un lato analizzeremo la struttura della popolazione residente per esaminare il fenomeno della carenza di manodopera, dall'altro esamineremo i dati delle persone che si rioccupano dopo le dimissioni nel tentativo di capire quali sono le cause delle dimissioni e quali le leve per trattenere il capitale umano nel proprio contesto lavorativo.

## La popolazione residente mantovana

La popolazione provinciale mantovana al 31 dicembre 2022 è pari a 404.696 residenti, di cui 200.065 maschi (49%) e 204.631 femmine (51%), in aumento dello 0,1% rispetto al 2021 (+220 individui).

Negli ultimi 10 anni, il saldo naturale (nati-morti) continua ad essere negativo, mentre le migrazioni per registrazione/trasferimento di residenza (iscritti-cancellati) incidono positivamente sulla consistenza della popolazione. Gli stranieri contribuiscono positivamente sia all'andamento delle nascite, sia all'andamento delle iscrizioni alle anagrafi comunali, soprattutto quelle dall'interno.

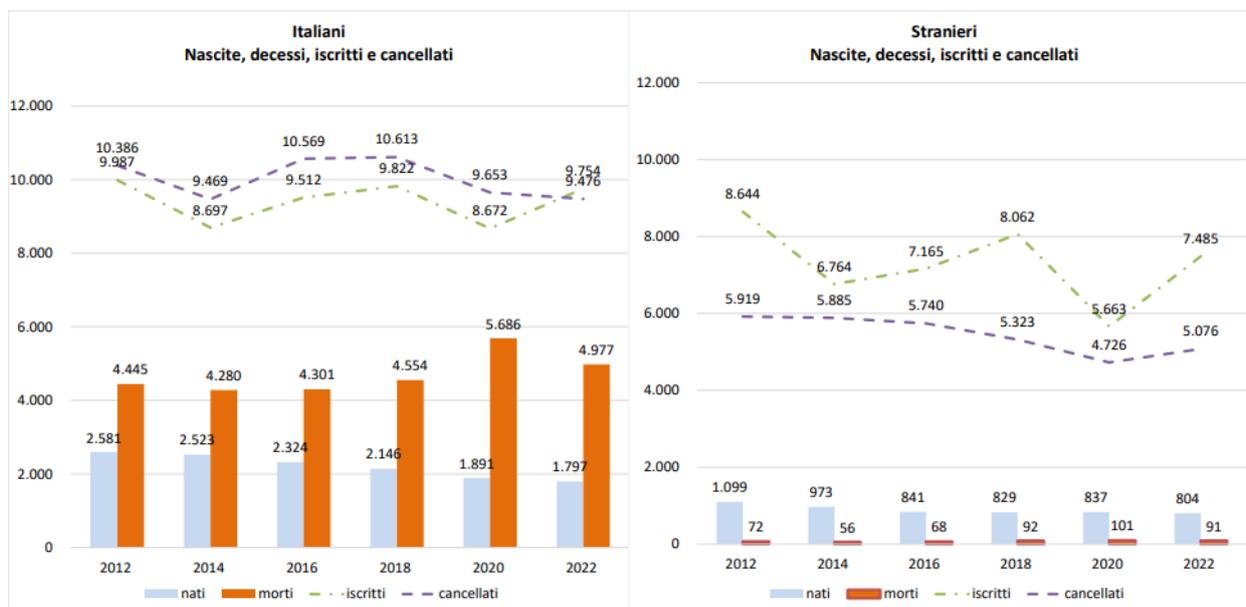


GRAFICO 1. Andamento temporale (italiani/ stranieri) nascite, morti, registrazioni di residenza (iscritti) e trasferimenti (cancellati) nella provincia di Mantova - Anni 2012-2022

Il nostro è un territorio sempre più vecchio. Il grafico sottostante rappresenta la distribuzione della popolazione residente nella provincia mantovana per classi di età quinquennali, sesso e cittadinanza al 31 dicembre 2022. La popolazione totale residente ha un'età media di 46,7 anni, di cui i maschi 45,1 anni e le femmine 48,1 anni.

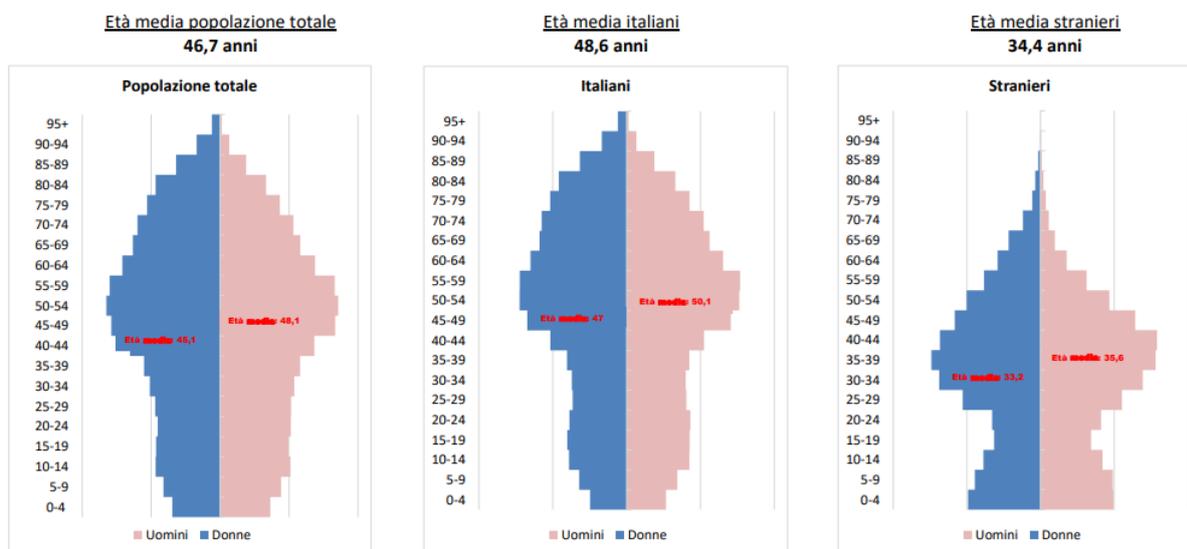


GRAFICO 2. Età media popolazione residente nella provincia di Mantova - Dato al 31 dicembre 2022

Per quanto riguarda la popolazione attiva, ovvero quella di età compresa tra i 15 e i 64 anni il dato mantovano per il 2022 è pari a oltre 255mila unità e se consideriamo gli ultimi 10 anni, il dato eclatante è che si è verificata, nel territorio mantovano, **una diminuzione di oltre 8mila unità ovvero più di 8.000 lavoratori potenziali in meno**. Inoltre, osservando il grafico sotto riportato, sempre nel decennio 2012-

2022, si rileva anche una forte diminuzione dei giovanissimi e un forte aumento degli ultra-sessantacinquenni.

Età	Andamento	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
0-14		57.267	57.139	56.645	55.779	55.021	54.363	53.994	53.191	52.744	51.857	<b>50.837</b>
15-64		263.628	262.499	261.081	258.849	258.042	256.977	257.071	256.124	255.734	254.645	<b>255.317</b>
65 e +		91.680	93.066	94.245	94.876	95.605	96.234	96.786	97.604	97.583	97.974	<b>98.542</b>
0-4		19.713	19.360	18.725	17.699	16.942	16.334	15.943	15.385	15.118	14.600	<b>14.235</b>
5-9		19.137	19.510	19.661	19.815	19.642	19.267	18.888	18.470	17.965	17.513	<b>17.066</b>
10-14		18.417	18.269	18.259	18.265	18.437	18.762	19.163	19.336	19.661	19.744	<b>19.536</b>
15-19		17.349	17.548	17.767	18.072	18.238	18.324	18.272	18.294	18.366	18.686	<b>19.204</b>
20-24		18.467	18.226	18.211	17.740	17.889	17.922	18.437	18.665	19.037	19.072	<b>19.330</b>
25-29		21.141	20.976	20.555	20.064	19.757	19.595	19.481	19.539	19.368	19.328	<b>19.731</b>
30-34		25.972	24.845	24.019	23.002	22.337	21.915	21.758	21.268	21.186	20.830	<b>20.956</b>
35-39		32.667	31.710	30.165	28.819	27.639	26.296	25.224	24.450	23.648	22.980	<b>22.637</b>
40-44		34.324	34.286	34.167	33.824	33.199	32.412	31.492	30.114	29.069	27.880	<b>26.735</b>
45-49		33.439	33.975	33.923	33.635	33.668	33.701	33.718	33.676	33.605	33.046	<b>32.477</b>
50-54		29.182	30.074	31.125	31.999	32.367	32.869	33.372	33.393	33.263	33.466	<b>33.629</b>
55-59		25.960	26.396	26.751	27.224	28.011	28.652	29.610	30.576	31.539	31.968	<b>32.649</b>
60-64		25.127	24.463	24.398	24.470	24.937	25.291	25.707	26.149	26.653	27.389	<b>27.969</b>
65-69		22.842	23.814	24.555	25.758	24.873	24.241	23.643	23.590	23.584	23.936	<b>24.287</b>
70-74		21.672	21.025	20.426	19.147	20.241	21.403	22.457	23.191	24.358	23.412	<b>22.634</b>
75-79		18.470	19.079	19.369	19.666	19.808	19.513	18.890	18.422	17.209	18.211	<b>19.246</b>
80-84		14.335	14.373	14.829	15.036	14.915	15.165	15.746	16.023	16.221	16.266	<b>16.014</b>
85-89		9.541	9.588	9.602	9.656	9.787	9.849	9.875	10.208	10.187	10.054	<b>10.174</b>
90-94		3.881	4.341	4.589	4.602	4.773	4.714	4.718	4.699	4.626	4.674	<b>4.730</b>
+95		939	846	875	1.011	1.208	1.349	1.457	1.471	1.398	1.421	<b>1.457</b>
<b>Totale</b>		<b>412.575</b>	<b>412.704</b>	<b>411.971</b>	<b>409.504</b>	<b>408.668</b>	<b>407.574</b>	<b>407.851</b>	<b>406.919</b>	<b>406.061</b>	<b>404.476</b>	<b>404.696</b>

Tabella 1. Andamento temporale popolazione mantovana

I dati sopra esposti hanno evidenziato una riduzione della popolazione attiva e più in generale un declino demografico che porta ad avere un'area sempre più ristretta di potenziali lavoratori.

## Le grandi dimissioni

### Quadro generale

Negli ultimi quattro anni si sta assistendo anche nel nostro territorio ad un incremento delle dimissioni volontarie dal lavoro. Le comunicazioni di cessazione per dimissioni volontarie nel 2022 sono state 12.550, in crescita rispetto al 2021 del 5% e rispetto al 2019 ben del 20%.

Dal grafico sottostante si evince un picco delle dimissioni nel secondo semestre 2021 e dei valori significativamente alti anche per i semestri seguenti. Le motivazioni possono essere molteplici ma sicuramente la pandemia ha avuto un ruolo centrale; costretti in casa, si è stati privati della parte sociale del lavoro e contemporaneamente si ha avuto il tempo di mettere a fuoco i limiti della propria condizione occupazionale tanto che si può teorizzare un mutamento sostanziale e ormai inarrestabile dei paradigmi lavorativi.

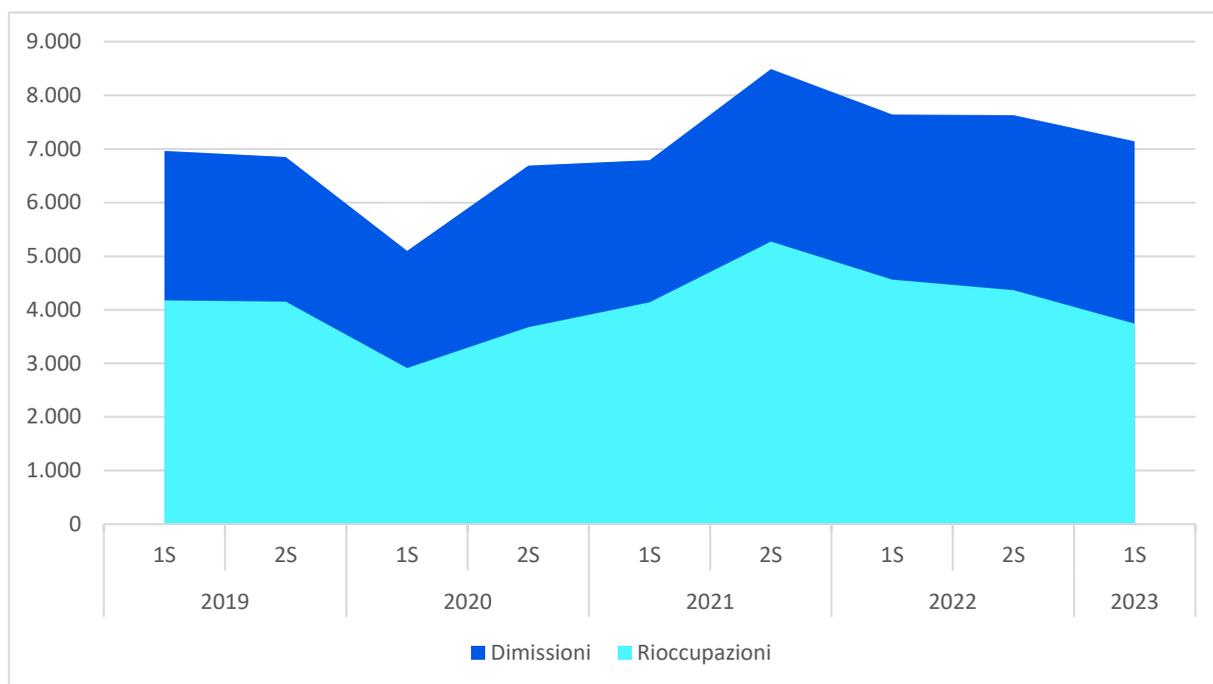


GRAFICO 3. Andamento temporale dimissioni e rioccupazioni

## I rioccupati

Il grafico sottostante mette in luce l'andamento delle *rioccupazioni*, ovvero delle assunzioni a seguito delle dimissioni. L'andamento delle riassunzioni rispecchia esattamente quello delle dimissioni; crescono e diminuiscono tanto quanto le dimissioni; inoltre osservando le dimensioni dell'area delle *rioccupazioni* (azzurra) si evidenzia che più della metà delle persone che si dimettono si rioccupa (60%).

Pertanto, trovare un nuovo posto di lavoro dopo le dimissioni non costituisce un problema, chi si dimette si rioccupa entro 15 giorni lavorativi.

Ciò che diventa interessante è indagare le caratteristiche del nuovo lavoro, così da approfondire le motivazioni che hanno spinto al cambiamento ed entrare più nel merito delle nuove esigenze espresse dai lavoratori.

L'analisi delle esigenze ci potrà suggerire come meglio affrontare la tematica di come trattenerne i lavoratori e dell'attrattiva degli ambiti lavorativi.

Tale analisi verte sulle comunicazioni di assunzione a seguito di una comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni. Il periodo di riferimento sono gli ultimi quattro anni, dal 2019 al 2022, più i dati del primo semestre 2023

Lo schema sottostante riassume le caratteristiche principali delle riassunzioni.

Il **60%** dei rioccupati si è **dimesso da** un rapporto di lavoro a **tempo indeterminato**



Di questi solo il **51%** si è **rioccupato** con un rapporto di lavoro a **tempo indeterminato**

Solo il **29%** dei rioccupati ha **migliorato** il proprio **RAL**

Il **41%** dei rioccupati si è **dimesso da** un rapporto **part-time** e si è **rioccupato** con un **tempo pieno**

RAL= Reddito Annuale Lordo

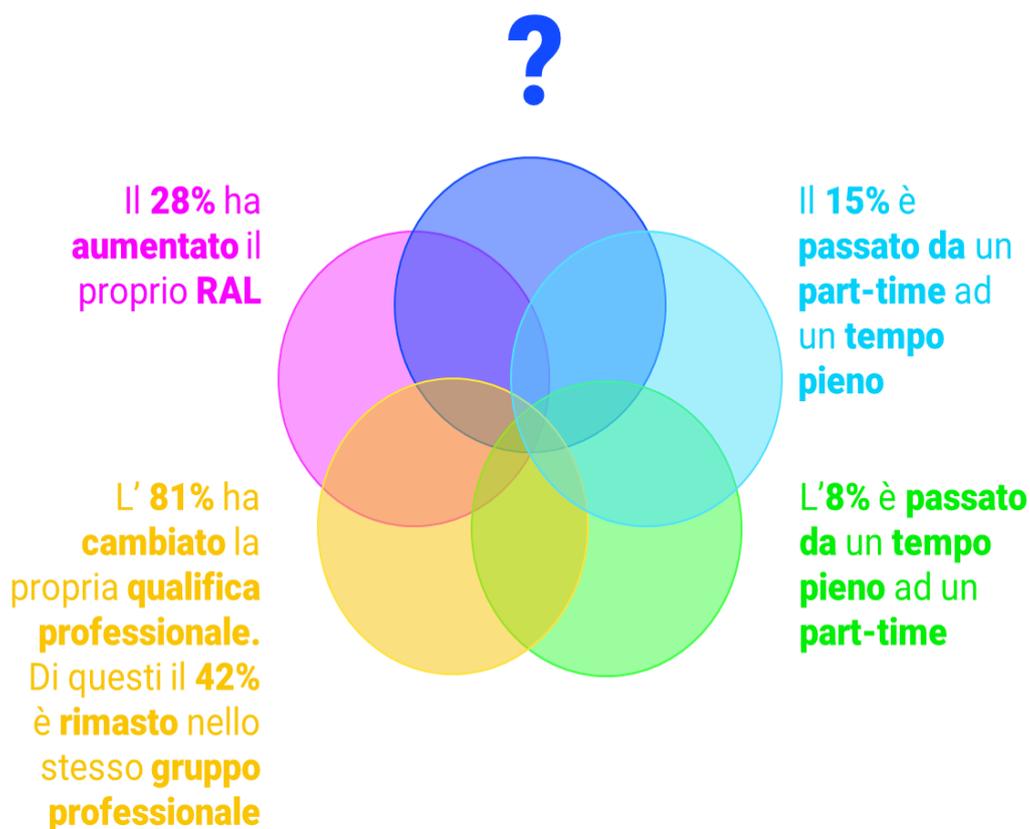
Più della metà dei dimissionari si rioccupa con un lavoro precario, che non migliora la propria retribuzione annua e nemmeno il tempo di lavoro. Le priorità di chi cambia lavoro non paiono quindi essere necessariamente il "posto fisso", né una retribuzione più alta, né un tempo di lavoro più ridotto.

## Conclusioni

A questo punto, per approfondire meglio le motivazioni del cambiamento del posto di lavoro abbiamo analizzato le assunzioni a tempo determinato a seguito di dimissioni da un tempo indeterminato.

Dal grafico sottostante si deduce che in realtà **chi cambia lo fa per una nuova qualifica professionale**: l'81% delle assunzioni a tempo determinato a seguito di dimissioni da un lavoro stabile cambia la propria qualifica professionale pur mantenendo lo stesso gruppo professionale; ad esempio la maggior parte dei dimissionari a tempo indeterminato con qualifica di cameriere di sala si è reimpiegato come barista, il 46% dei commessi di negozio ha cambiato per lavorare come ad es. commesso di banco, addetto alla logistica di magazzino, commesso specializzato.

Solo il 28% ha cambiato per un lavoro maggiormente retribuito e solo l'8% ha lasciato un lavoro a tempo pieno indeterminato per uno flessibile part-time.



Pertanto, si può concludere che **il posto stabile e una retribuzione maggiore non sono le motivazioni principali per cambiare lavoro.**

Le esigenze dei lavoratori sono cambiate e sono quindi probabilmente incentrate sul proprio benessere personale, laddove è in atto un cambiamento del sistema valoriale dell'occupazione che mette al primo posto la salvaguardia della qualità della vita.

Se questo assunto di base è corretto, allora per le aziende diventa quindi sempre più strategico tentare di assecondare le esigenze del personale tenendo conto del maggiore interesse ad es. per gli equilibri tra vita e lavoro o per le opportunità di formazione al fine di trattenere per quanto più possibile il capitale umano specializzato all'interno della propria realtà lavorativa.