



UNIVERSITÀ
CATTOLICA
del Sacro Cuore

Mercato del Lavoro in Lombardia: sfide e opportunità

Claudio Lucifora

Università Cattolica del Sacro Cuore

UNIVERSITÀ CATTOLICA del Sacro Cuore

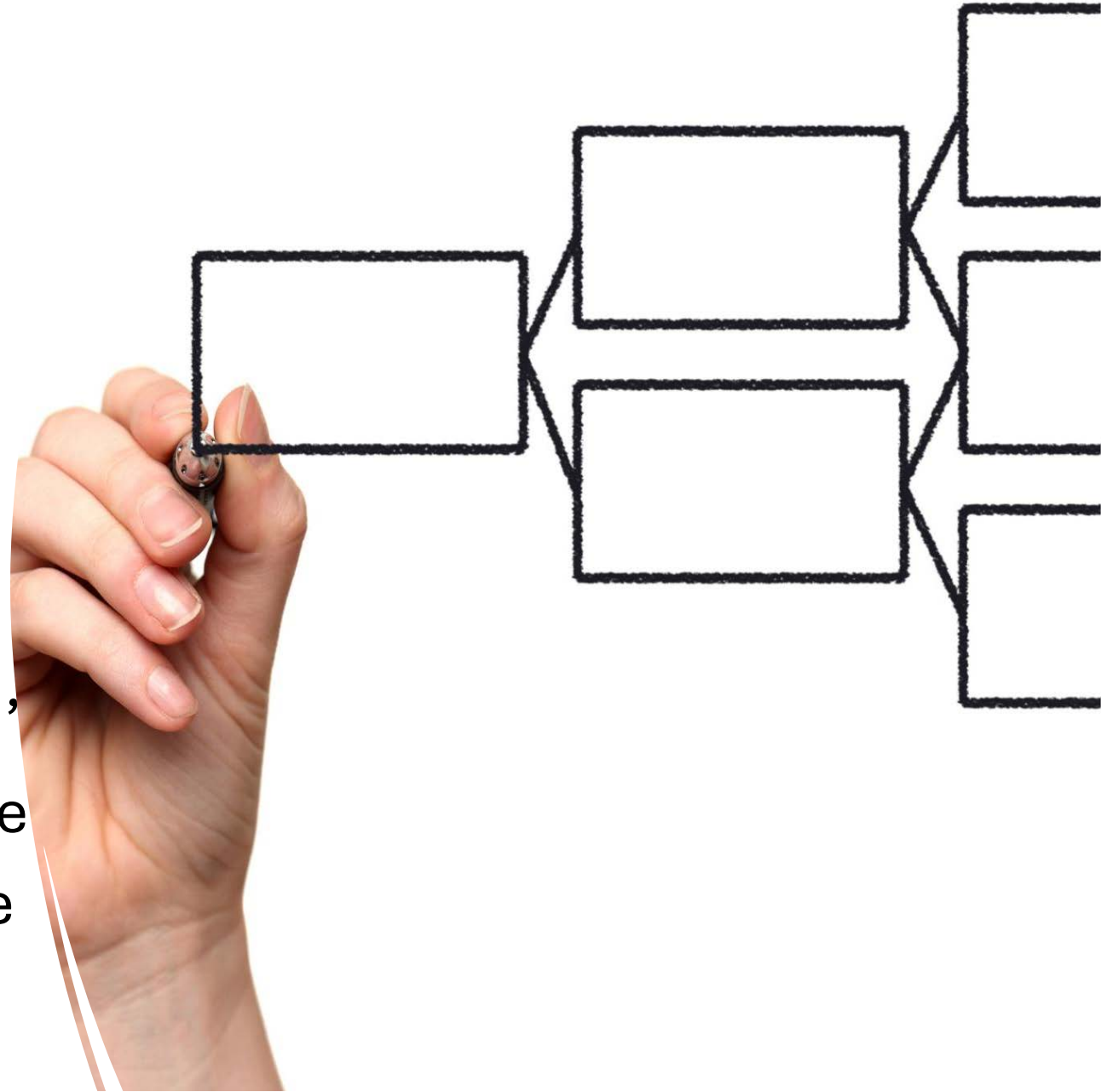
CRILDA

Centro di ricerca sul Lavoro
"Carlo Dell'Aringa"

intellera
Part of **Accenture** Group

Sommario

- Analisi del mercato del lavoro in Lombardia
- Implicazioni della transizione demografica e la “Silver Economy”
- Capitale umano e la “fuga dei Cervelli”
- Difficoltà nel reperimento di personale
- Proiezioni occupazionali e sfide future



Analisi e monitoraggio del funzionamento del mercato del lavoro

- **Rapporto** sul mercato del lavoro lombardo
- **Focus** su specifiche tematiche
- **Schede** statistiche
- **Analisi** politiche attive regionali

Numero 01 / Giugno 2024
Focus Monotematico
"Le donne nel mercato del lavoro lombardo: un aggiornamento al 2023"

Numero 02 / Novembre 2024
Focus Monotematico
"L'impatto dell'intelligenza artificiale su occupazioni e professioni"

C. Lucifora (UCSC)

"Machines will be capable, within twenty years, of doing any work a man can do."

Herbert Simon, Nobel laureate, 1956

RAPPORTO LOMBARDIA 2024

**Sostenibilità
è innovazione**

Nota flash: Mercato del lavoro in Lombardia

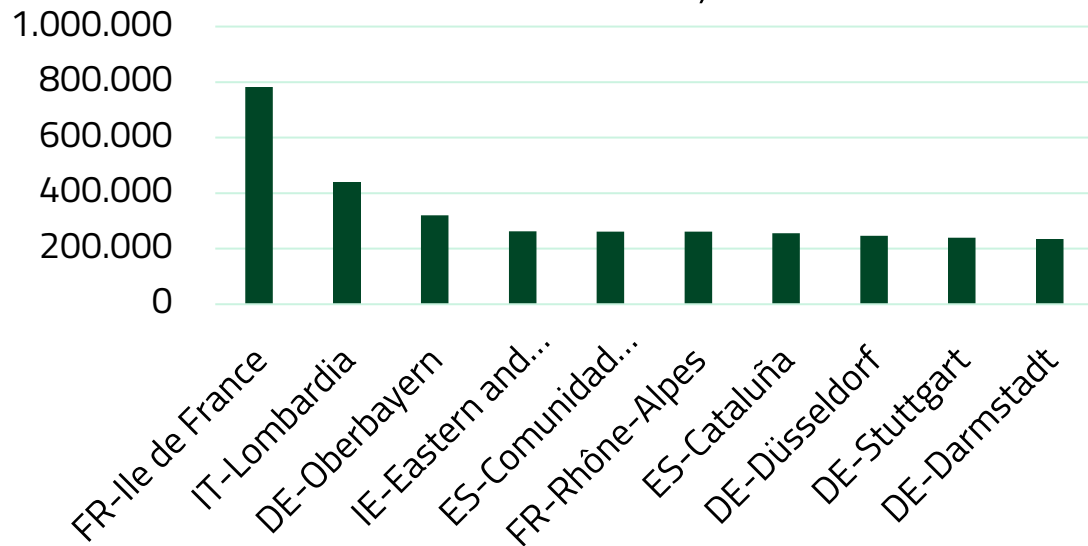
03/2024

Marzo/2024

Il contesto socio-economico regionale

Prodotto Interno Lordo nelle prime 10 regioni EU, 2022

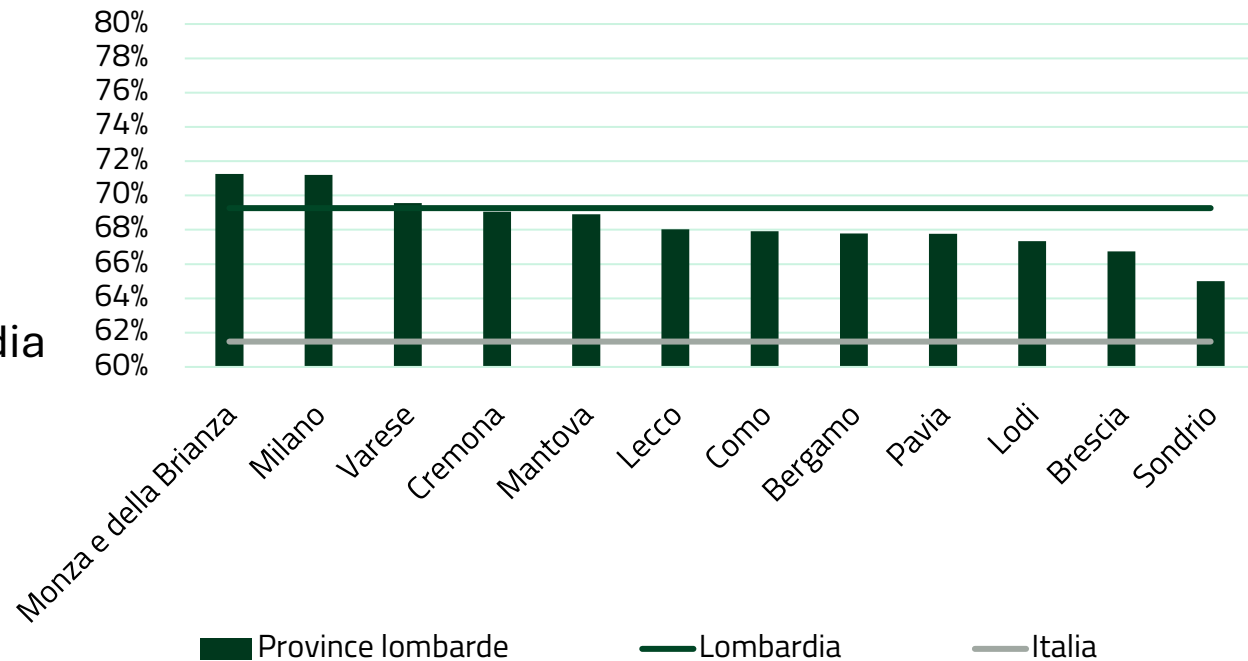
PIL NUTS 2, valori in milioni



La Lombardia è una delle regioni più dinamiche e industrializzate d'Italia e d'Europa

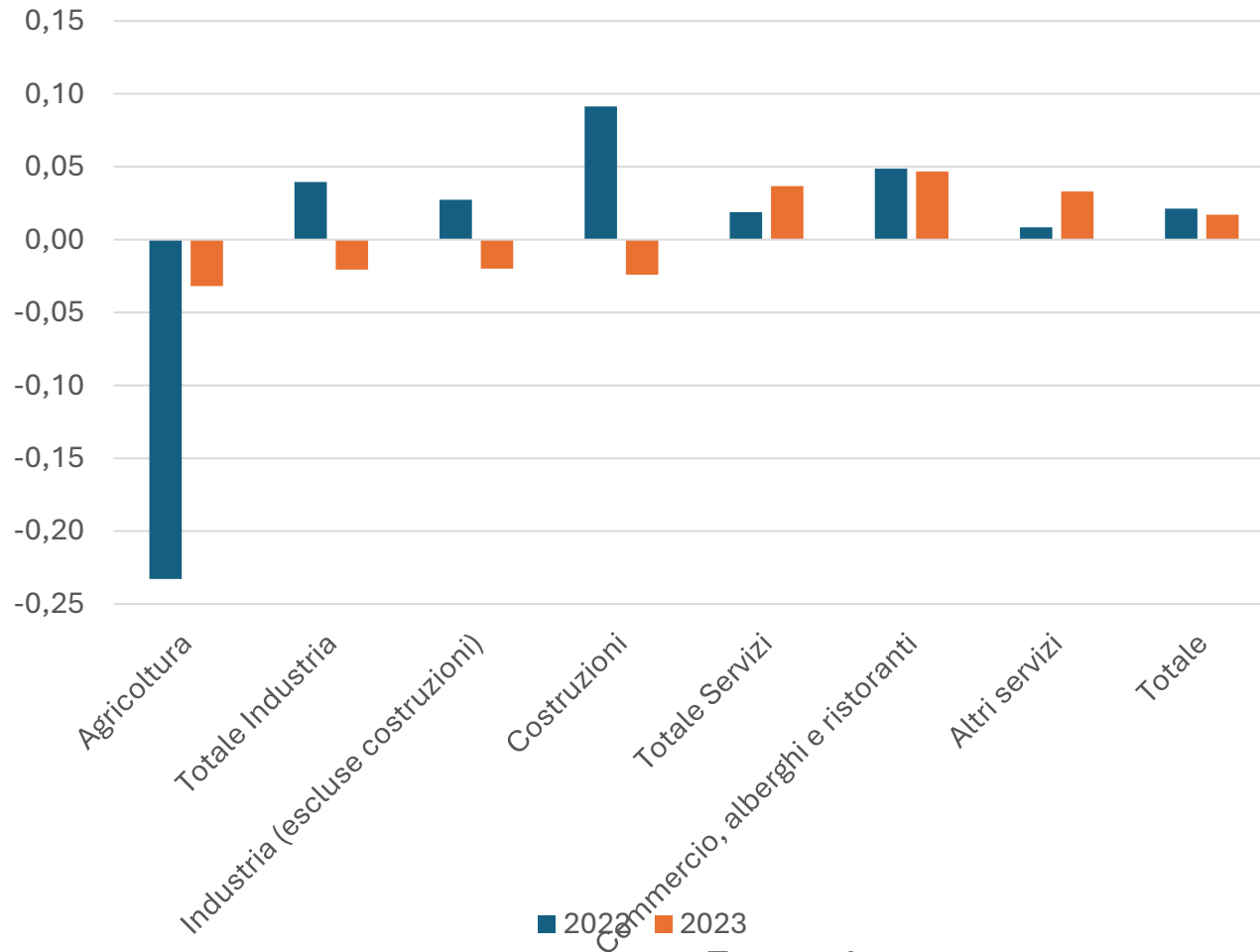
Il tasso di occupazione in Lombardia è superiore alla media italiana con un'alta concentrazione dei servizi altamente specializzati in alcune province (Monza-Brianza, Milano, Varese)

Tasso di occupazione 15-64 anni, 2023



Occupazione per settore

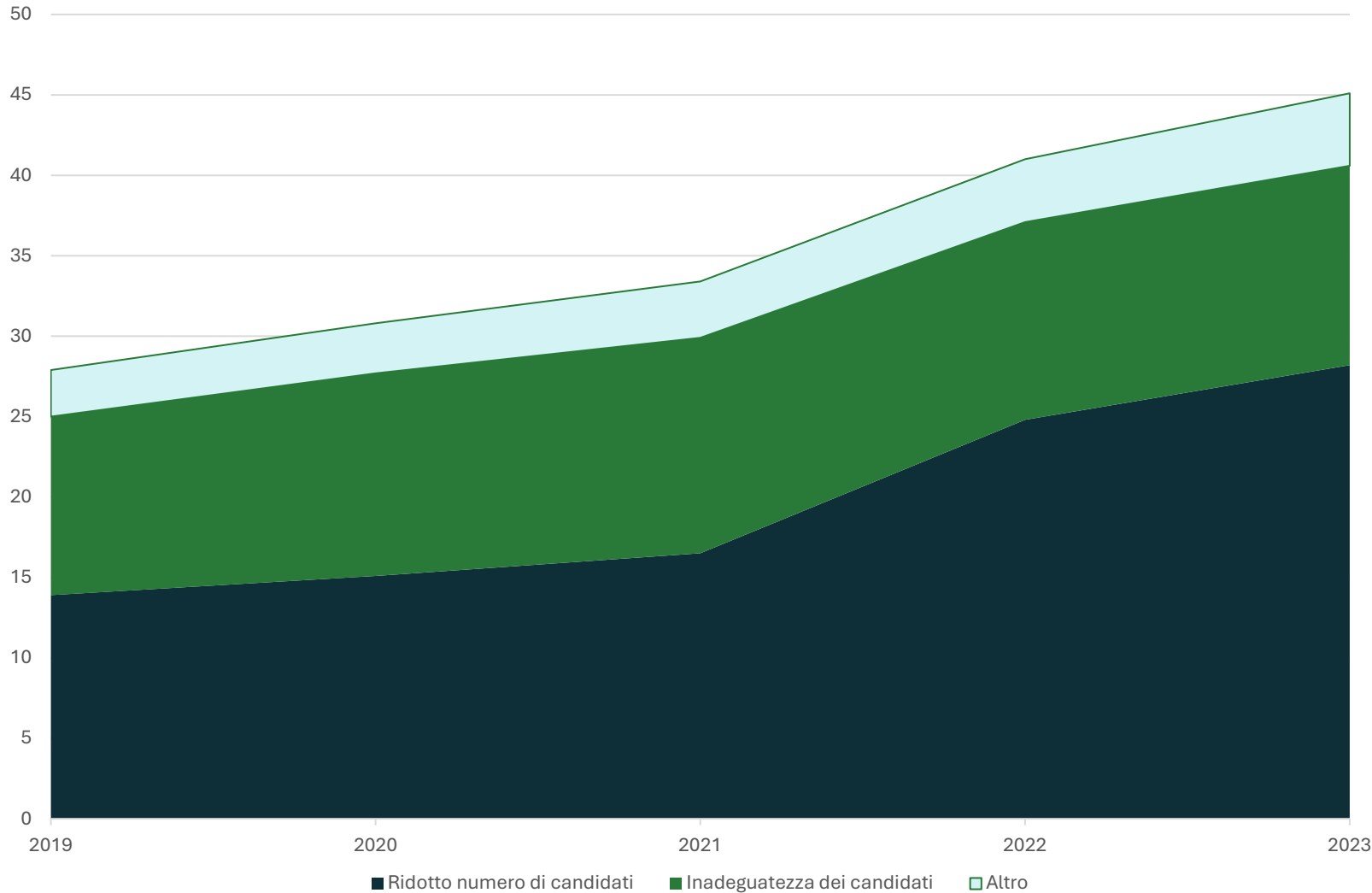
Variazione % nel numero di occupati (2023- 2022) in Lombardia



- Ricomposizione struttura occupazionale da manifattura e costruzioni (in crisi) ai servizi (in espansione)

Fonte: Istat, 2023

Difficoltà di reperimento di personale per causa, Lombardia, 2023



Fonte: Excelsior, 2023

Difficoltà di reperimento di personale

- Le imprese continuano a segnalare difficoltà nel reperire personale qualificato.
- Le ragioni sono principalmente due:
 1. *carenza di candidati con le competenze richieste*
 2. *incongruenza tra le competenze possedute dai lavoratori e le esigenze delle aziende (**skill mismatch**)*

Transizione demografica

- Invecchiamento della popolazione, bassi tassi di fertilità e migrazioni (interne ed esterne) stanno modificando la dinamica e la struttura demografica con forti implicazioni sul ricambio generazionale nel lavoro, la domanda di lavoro, la produttività e la capacità innovativa del sistema produttivo, oltre che sul sistema di protezione sociale.
- Le proiezioni **demografiche Istat per la Lombardia al 2031** prevedono:
 - ✓ un **calo popolazione residente** rispetto al 2022 (- 26.071 unità),
 - ✓ un **aumento dell'età media della popolazione** a più di 47 anni (oggi 46 anni),
 - ✓ una **crescita dell'indice di dipendenza degli anziani** al 42% dall'attuale 36,4%
 - ✓ un **calo della quota di popolazione in età lavorativa** dall'attuale 63,7%, al 62,4% nel 2031 e sotto al 60% nel 2036
 - ✓ **Riduzione dell'offerta di lavoro giovanile e difficoltà di reperimento** di figure professionali per sostituire le uscite per pensionamento

«Silver Economy»

- Parlare di **transizione demografica** e di **popolazione senior** richiede un cambiamento culturale nel modo in cui pensiamo all'invecchiamento:
 - non solo come peso o costo, ma anche come opportunità e risorsa
- Un'economia le cui potenzialità fino ad oggi sono state ampiamente sottovalutate, ma che la Commissione europea stima possa **crescere enormemente** nei prossimi decenni (5% annuo).
 - il Pil della **Silver economy** in Italia è stimato tra i **325 e i 500 miliardi di euro** (circa il 20-30% del Pil nazionale).
 - la **spesa pensionistica** ha superato la soglia **330 miliardi di euro**, e cioè circa il 35% della spesa pubblica una quota rilevante della ricchezza nazionale (MEF 2023) .
- In Lombardia la “Silver economy” interessa un insieme variegato ed eterogeneo di attività private e pubbliche di cui risulta non facile tracciare il perimetro.
 - un intero sistema economico, caratterizzato da attività che sono dirette a **soddisfare i bisogni della popolazione silver**, e che direttamente o indirettamente coinvolgono mercati e settori produttivi, come ad esempio:
 - **sanità, assistenza sociale, edilizia, trasporti, assicurazioni, industria alimentare, comunicazioni, turismo, cultura e tempo libero.**

Il capitale umano: giovani laureati

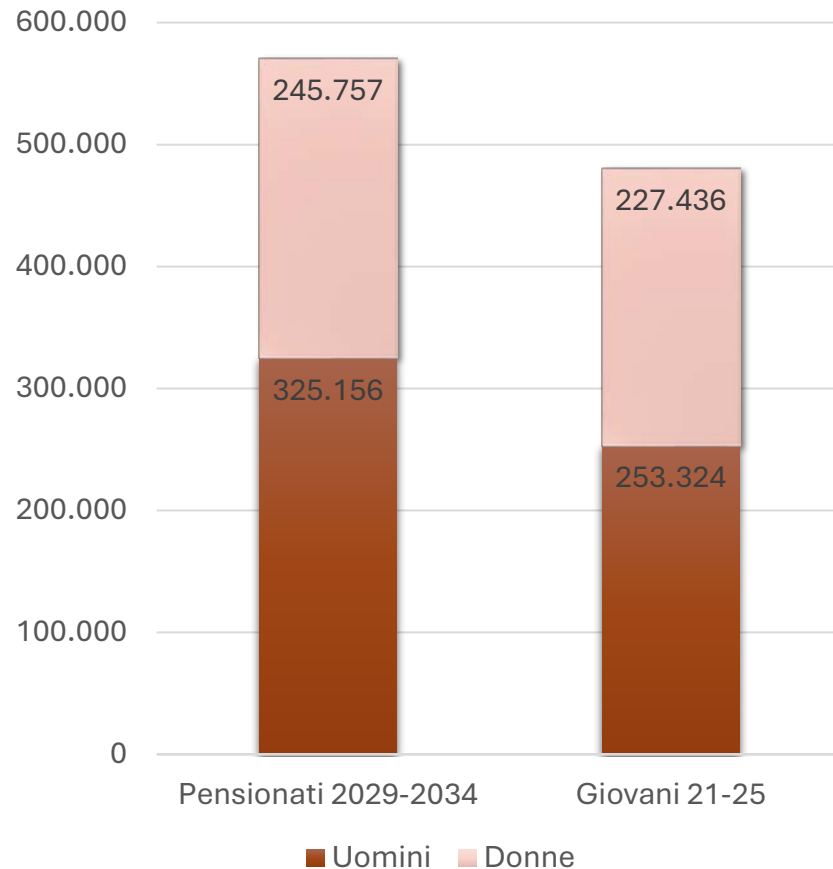
Percentuali di laureati tra i 25 e 34 anni di età, confronto con benchmark italiani ed europei

	Percentuali di laureati tra i 25 e 34 anni di età
European Union - 27 countries	41,4
Baden-Württemberg	40,4
Bayern	41,7
Cataluña	54,0
Auvergne - Rhône-Alpes	52,9
Lombardia	30,7
Veneto	33,7
Emilia-Romagna	34,1

Fonte: Eurostat, 2022

- La Lombardia si classifica ai **primi posti in Italia per numero di laureati**
- Nel confronto con le altre **regioni benchmark** d'Europa, la percentuale di laureati è **inferiore di circa 10 punti percentuali** (dalla media europea) e dal Baden-Württemberg e Bayern e di **20 punti percentuali** dalla Cataluña e all' Auvergne - Rhône-Alpes
- **Fuga dei cervelli**
- In Italia 337mila giovani espatriati (25-34 anni), di cui più della metà erano in possesso della laurea
- Concentrati nelle regioni nel Nord Italia:
 - Nord-ovest circa 29mila italiani (30,6%)
 - Nord-est oltre 21mila (22,5%)

Mismatch tra coorti



Fonte: elaborazioni su dati RCFL 2023

- L'invecchiamento della popolazione e la ridotta numerosità delle coorti giovani renderanno sempre più **difficile trovare lavoratori per i posti vacanti**.
- In Lombardia tra il 2029 e il 2034 si prevedono circa **570.000 pensionamenti a fronte di 480.000 giovani**, con un disallineamento stimato in 90.000 posti vacanti,
- Maggiore se si tiene in considerazione il fatto che vi potrebbero essere molti giovani inattivi.

Le previsioni occupazionali



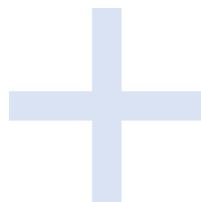
Expansion demand (domanda aggiuntiva)

L'expansion demand si riferisce all'aumento della domanda di lavoro dovuto alla crescita complessiva dell'economia.

La stima della expansion demand avviene sotto 3 scenari differenti a seconda delle previsioni sul ciclo economico. **Lo scenario benchmark è quello del MEF**, affiancato da uno scenario più conservativo (FMI) e da uno più ottimista (ISTAT).

SCENARI PREVISIONALE OCCUPAZIONALE			
	MEF (Benchmark)	FMI	ISTAT
TOTALE FABBISOGNO	79.526	63.302	93.265

Nel complesso la **domanda di lavoro aggiuntiva** ammonta a **circa 80.000 unità**



Replacement demand (domanda sostitutiva)

La replacement demand si riferisce alla domanda di lavoro necessaria per sostituire i lavoratori che lasciano il mercato del lavoro.

La domanda sostitutiva dipende da diversi fattori che interessano i flussi in uscita dall'occupazione, a titolo esemplificativo si possono avere.



Pensionamenti



Licenziamenti



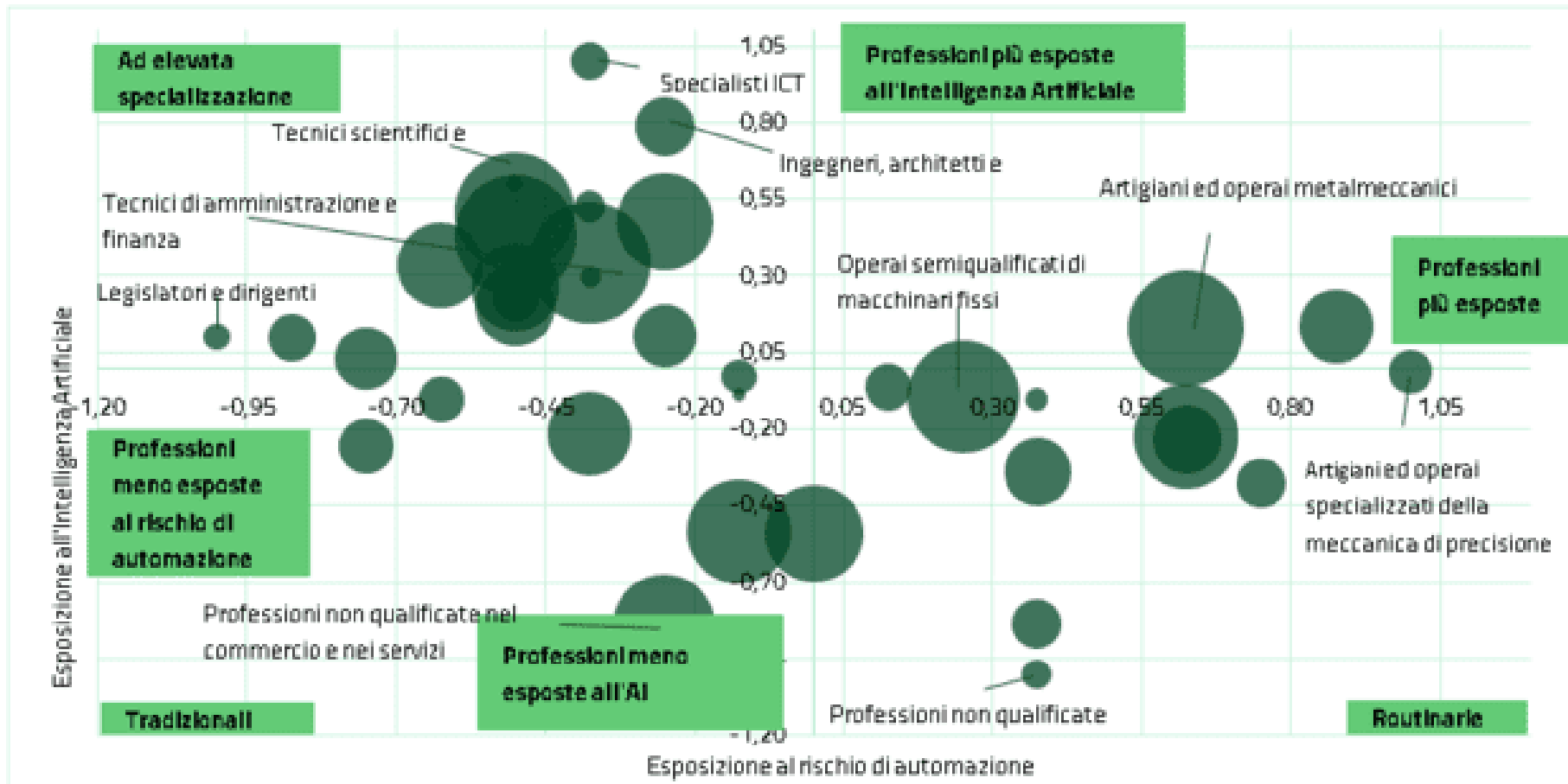
Scadenza di contratti



Nel complesso la **domanda di lavoro sostitutiva** è pari a **circa 310.00 unità**

Automazione ed intelligenza artificiale

Per ciascuna professione si è calcolato il grado di esposizione all'automazione e all'intelligenza artificiale. Questo computo a permesso di posizionare le professioni in 4 quadranti a seconda del loro diverso livello di esposizione



- **elevata specializzazione:** professioni con un'elevata esposizione agli effetti dell'IA ma un basso rischio di automazione;
- **tradizionale:** professioni con bassa esposizione ad entrambe le dimensioni;
- **routinario** professioni più facilmente sostituibili da sistemi automatizzati;
- **automazione algoritmica** potenzialmente con professionalità automatizzabili ma governate da algoritmi intelligenti.



UNIVERSITÀ
CATTOLICA
del Sacro Cuore

Grazie per l'attenzione

Claudio Lucifora: claudio.lucifora@unicatt.it

UNIVERSITÀ CATTOLICA del Sacro Cuore

CRILDA

Centro di ricerca sul Lavoro
"Carlo Dell'Aringa"

intellera
Part of **Accenture** Group