

SPUNTI DI INDAGINE PER AIUTARE L'INCONTRO TRA DOMANDA E OFFERTA DI LAVORO

INTESA  SANPAOLO



Report

Indagine su lavoratori e imprese

Dicembre 2021

CONTENUTI

1. METODOLOGIA E CAMPIONE
2. LAVORO E PERCORSO SCOLASTICO
3. PERCEZIONE DEL LAVORO E LAVORO DESIDERATO
4. LA RICERCA DI LAVORO
5. LAVORATORI E NON LAVORATORI A CONFRONTO
6. I SOGGETTI PIU' FRAGILI

PREMESSA E OBIETTIVI

La crisi socio-economica causata dall'epidemia di **Covid 19** ha impattato anche sul mondo del lavoro, già sofferente da anni.

La recente ripartenza fa ben sperare, ma **la ripresa rischia di essere frenata da un paradosso del mercato del lavoro italiano: alta disoccupazione, associata alla difficoltà di reperire i posti di lavoro vacanti**, da cui dipendono la qualità e la sostenibilità della ripresa stessa.

Permane un'importante domanda di lavoratori da parte delle imprese dei diversi settori che non viene soddisfatta e **questo mismatch è un punto focale dello studio**.

La ricerca si pone l'obiettivo di indagare

- **come la crisi sanitaria** abbia influenzato le priorità delle persone, **condizionando i criteri di ricerca di un lavoro che soddisfi;**
- **se** la domanda di nuovi beni e servizi, l'aumento dell'e-commerce e la digitalizzazione abbiano generato **da parte delle imprese una domanda di lavoratori con nuove competenze;**
- **le cause del mismatch e le possibili** strade da percorrere verso una soluzione,
- **il supporto** che potrebbe fornire una grande azienda come **Intesa Sanpaolo**.

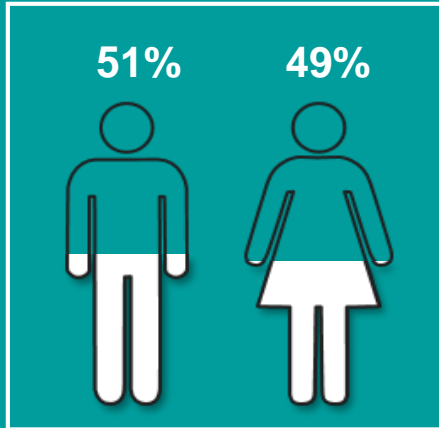
METODOLOGIA: UN'INDAGINE SU POPOLAZIONE IN CERCA DI OCCUPAZIONE

IL CAMPIONE INTERVISTATO

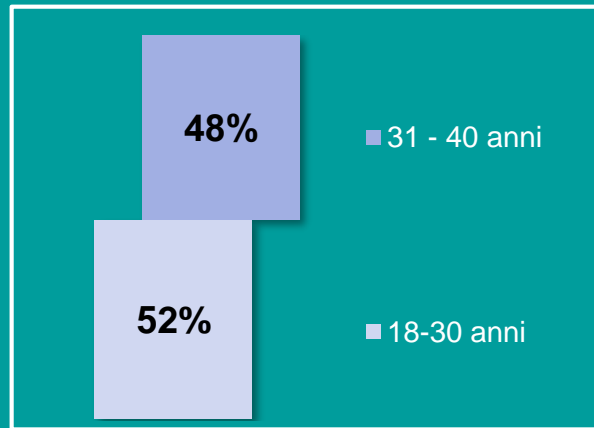
700 CASI

AREA GEOGRAFICA

GENERE



ETÀ



Nord-Ovest

26%

19%

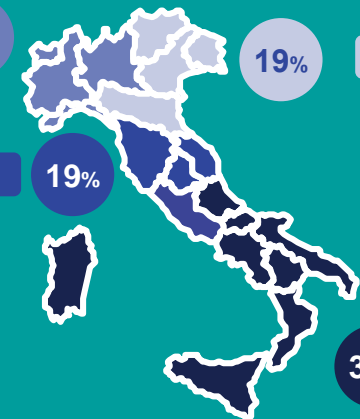
Nord-Est

Centro

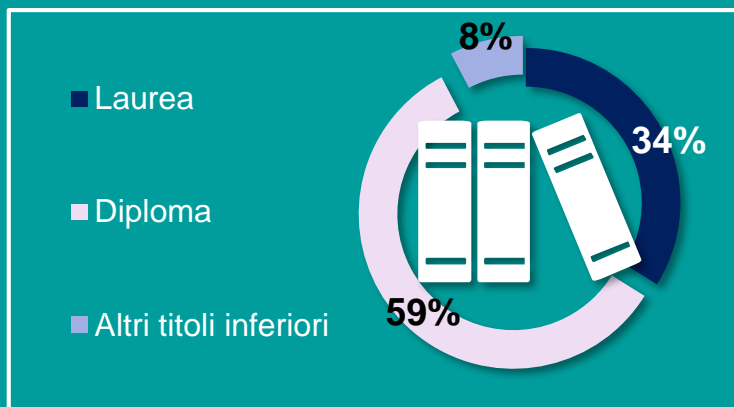
19%

36%

Sud e Isole



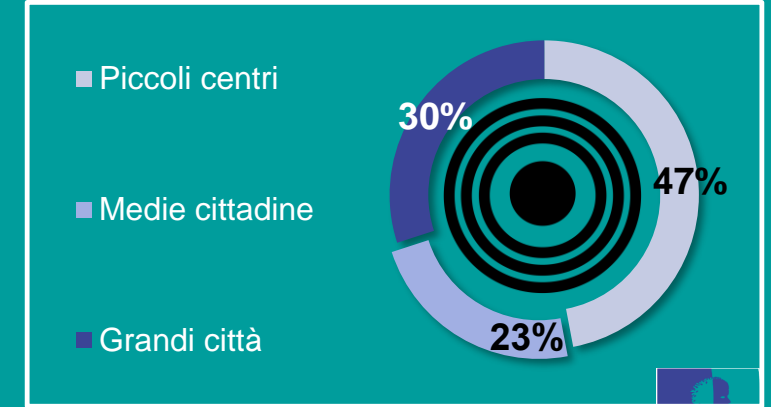
TITOLO DI STUDIO



TARGET



DIMENSIONE URBANA



METODOLOGIA: UN'INDAGINE SU IMPRESE IN CERCA DI LAVORATORI

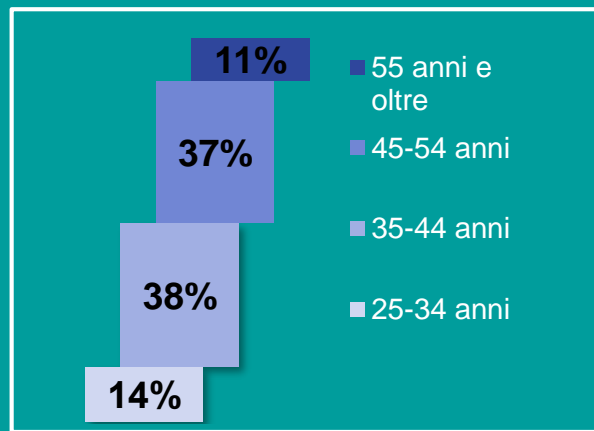
IL CAMPIONE INTERVISTATO

200 CASI

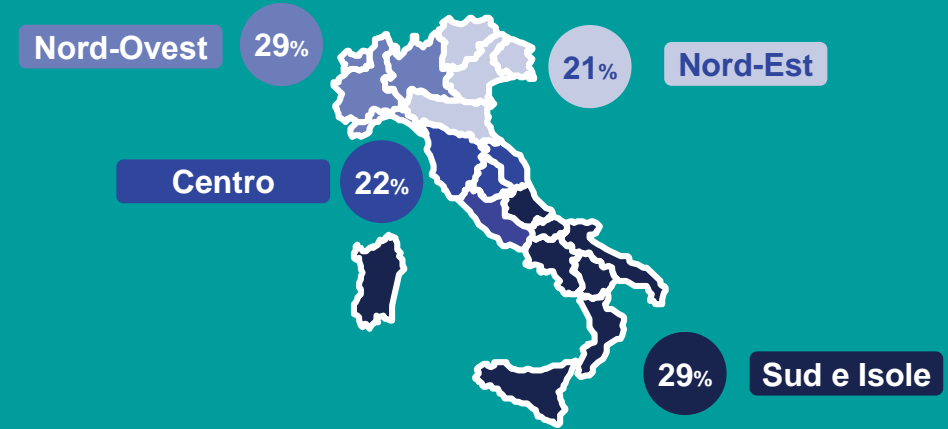
GENERE



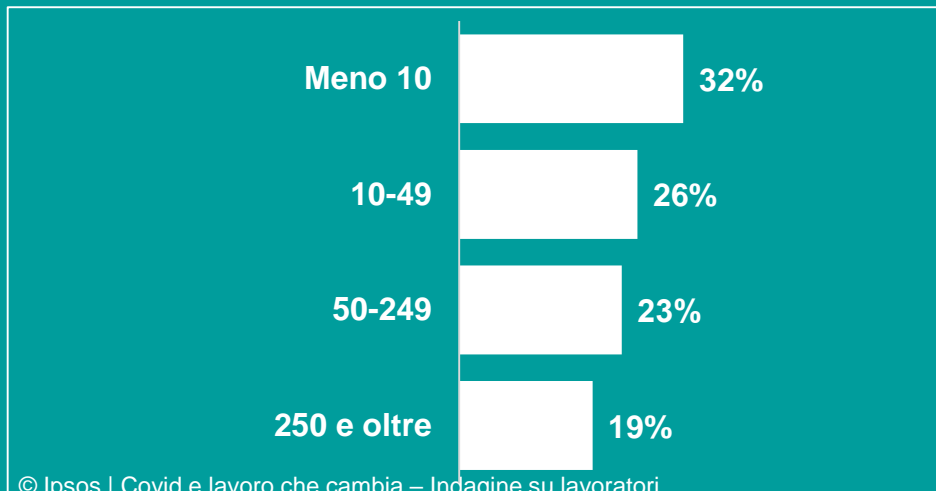
ETÀ



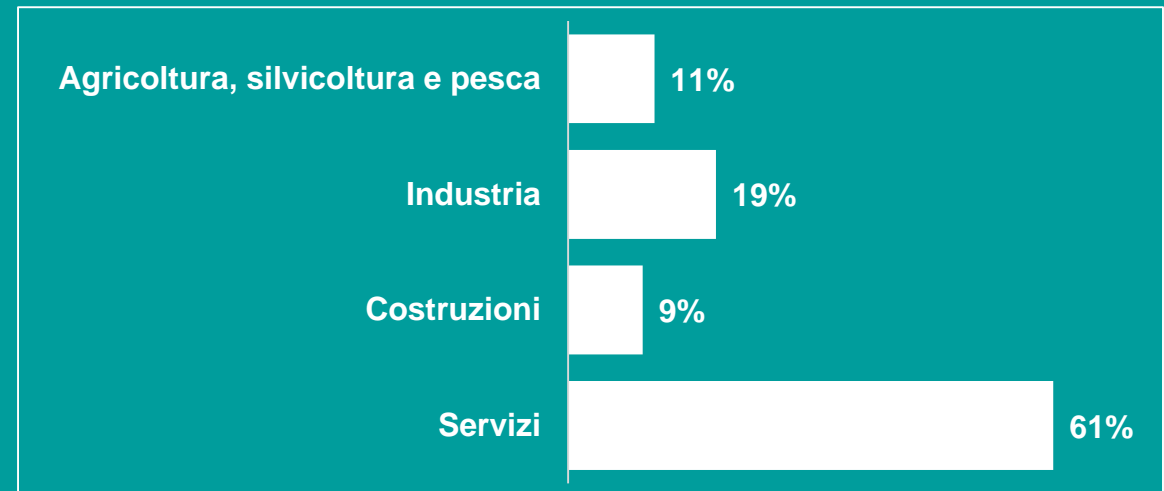
AREA GEOGRAFICA



NUMERO DIPENDENTI



MACROSETTORE



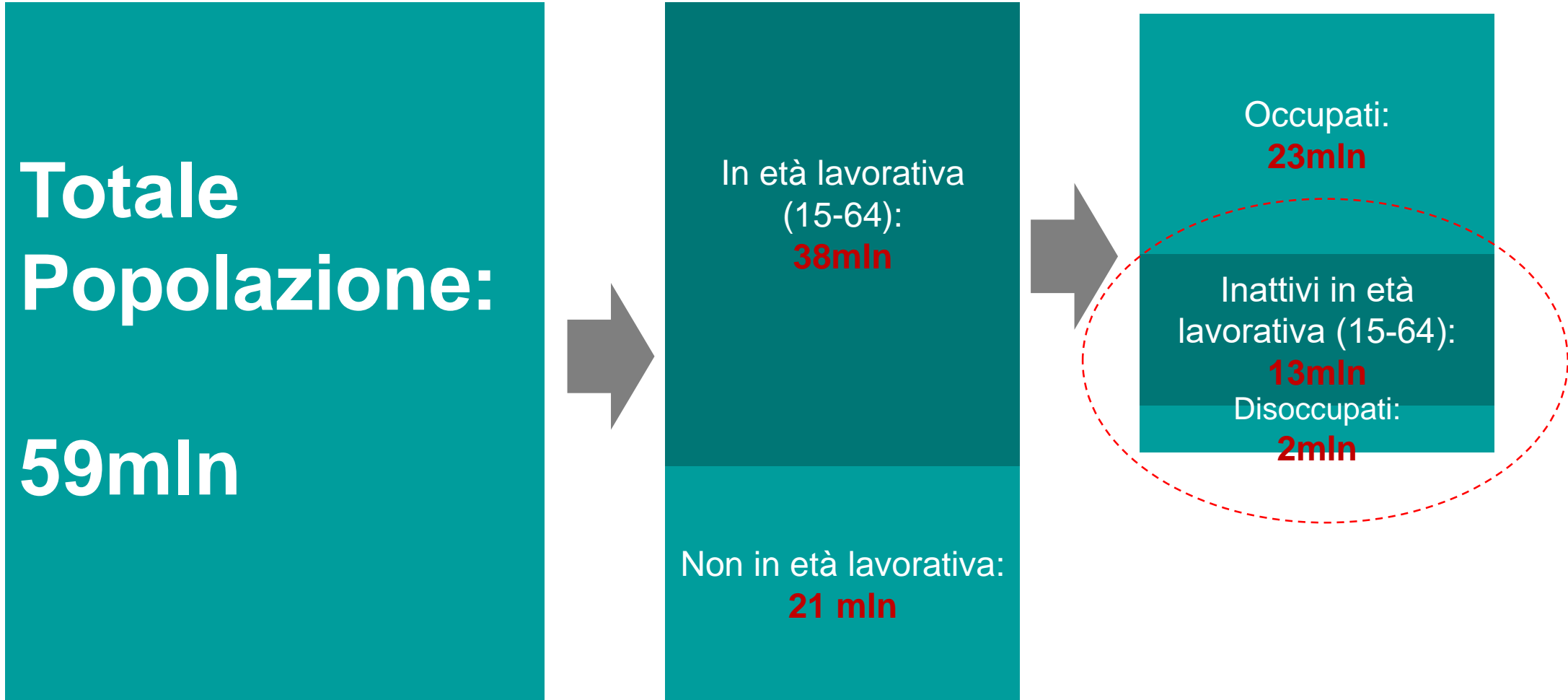
© Ipsos | Covid e lavoro che cambia – Indagine su lavoratori

SCENARIO

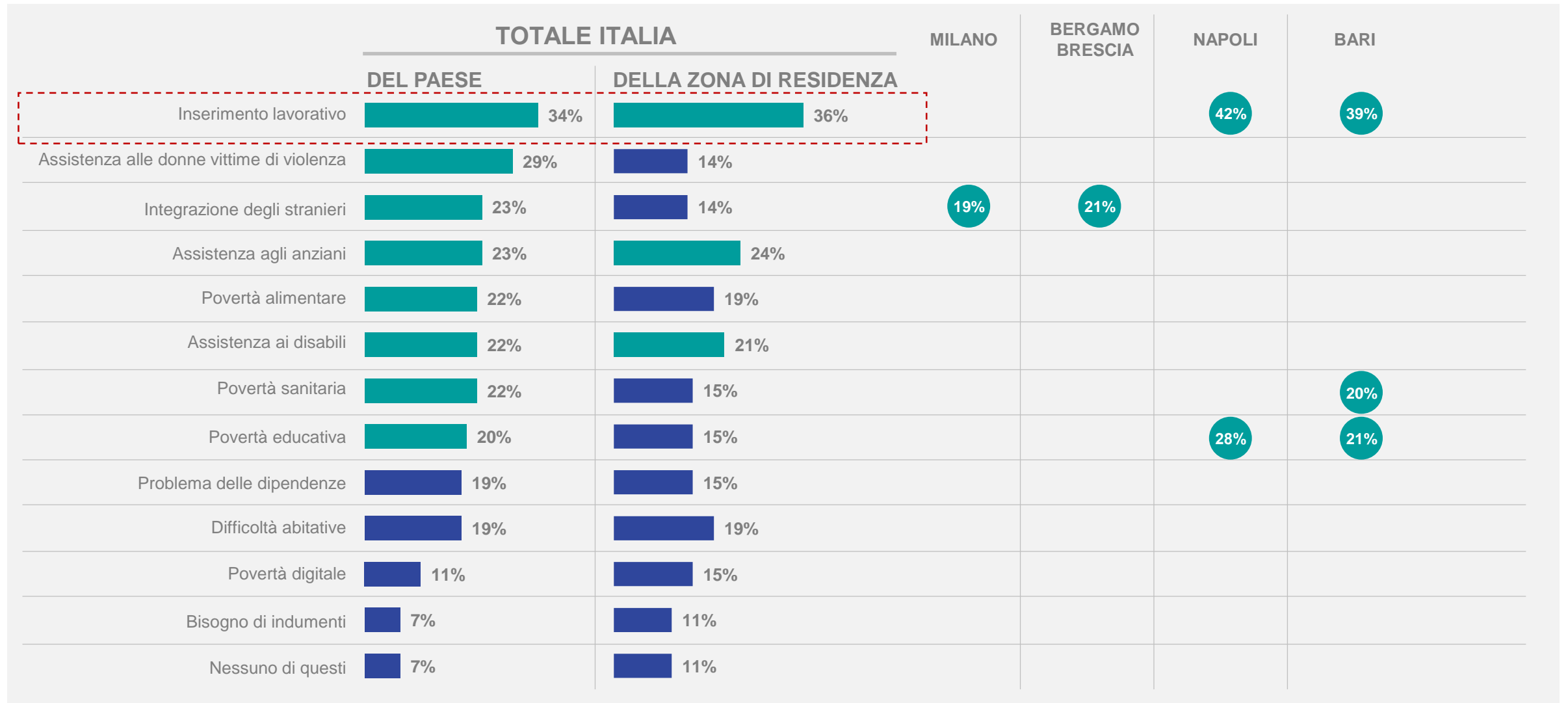
1



SU 59 MLN DI ITALIANI, COLORO CHE LAVORANO SONO 23 MLN. POTENZIALMENTE AMPLIABILI, AGENDO TRA I 15MLN DI INATTIVI E DISOCCUPATI



L'INSERIMENTO NEL MONDO LAVORATIVO È IL PRIMO BISOGNO SOCIALE NON COPERTO, MOLTO SENTITO AL SUD



SCELTA DEL PERCORSO SCOLASTICO E IL LAVORO

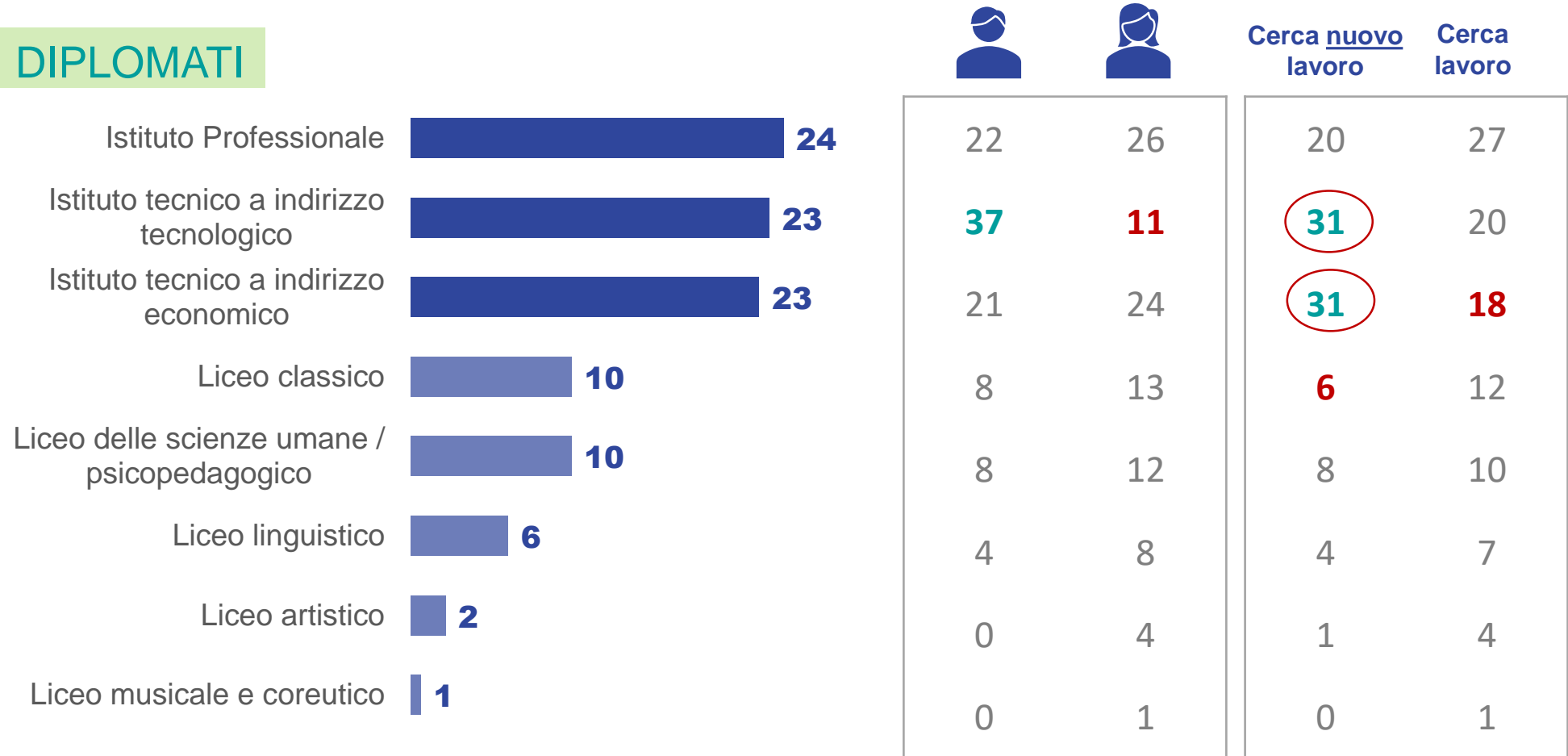
2



TRA I DIPLOMATI LA SCELTA DEGLI ISTITUTI TECNICI È PIÙ PREMIANTE DAL PUNTO DI VISTA OCCUPAZIONALE

Quale indirizzo di studi ha scelto (ultimo titolo di studio conseguito o che sta frequentando)?

DIPLOMATI

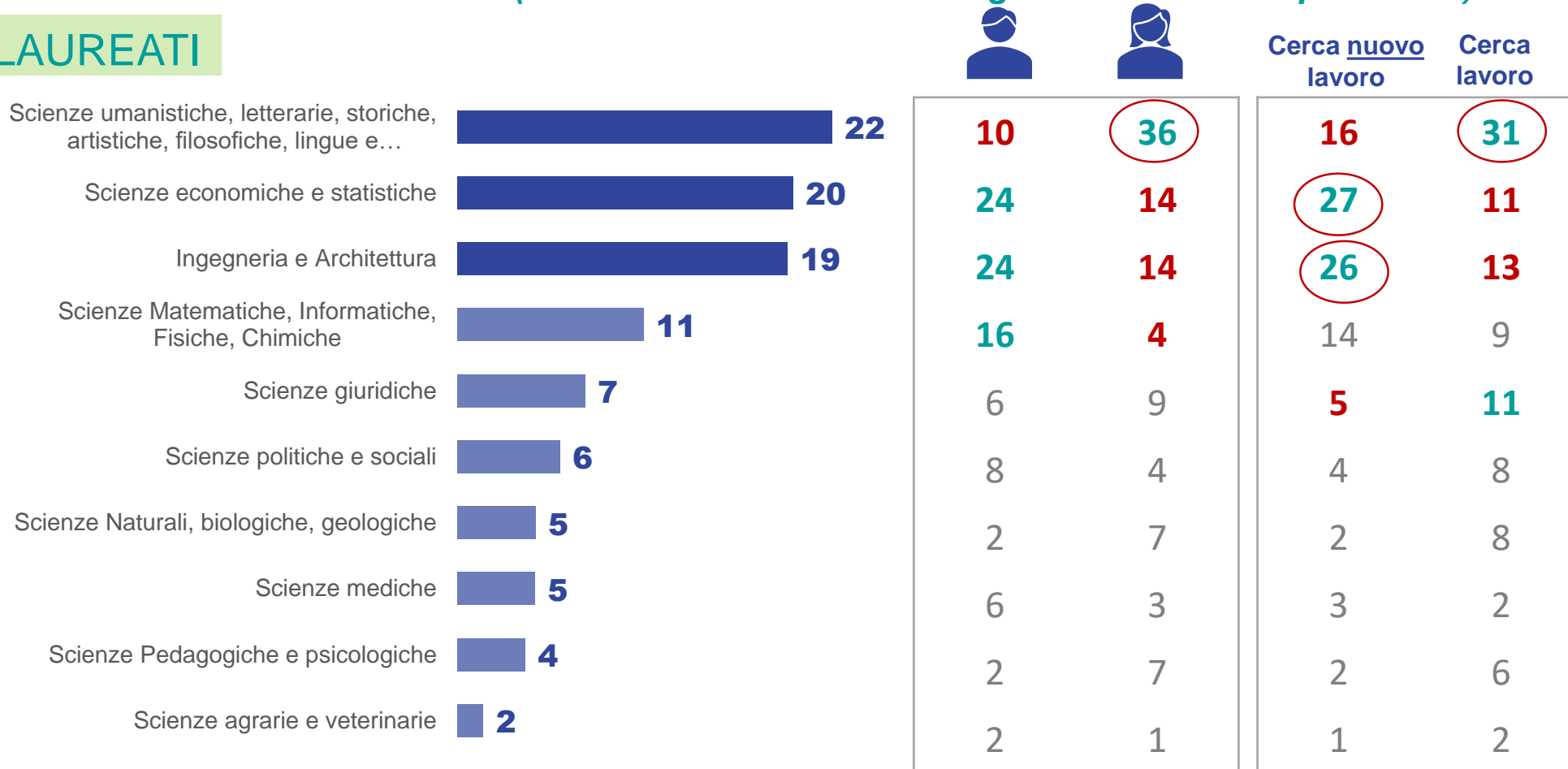


Base: Titolo di studio diploma o laurea.
Valori %

LE FACOLTÀ DI ECONOMIA E STEM LE PIÙ PREMIANTI DAL PUNTO DI VISTA OCCUPAZIONALE. LE LAUREE UMANISTICHE LE MENO PREMIANTI E CON PIÙ DONNE

Quale indirizzo di studi ha scelto (ultimo titolo di studio conseguito o che sta frequentando)?

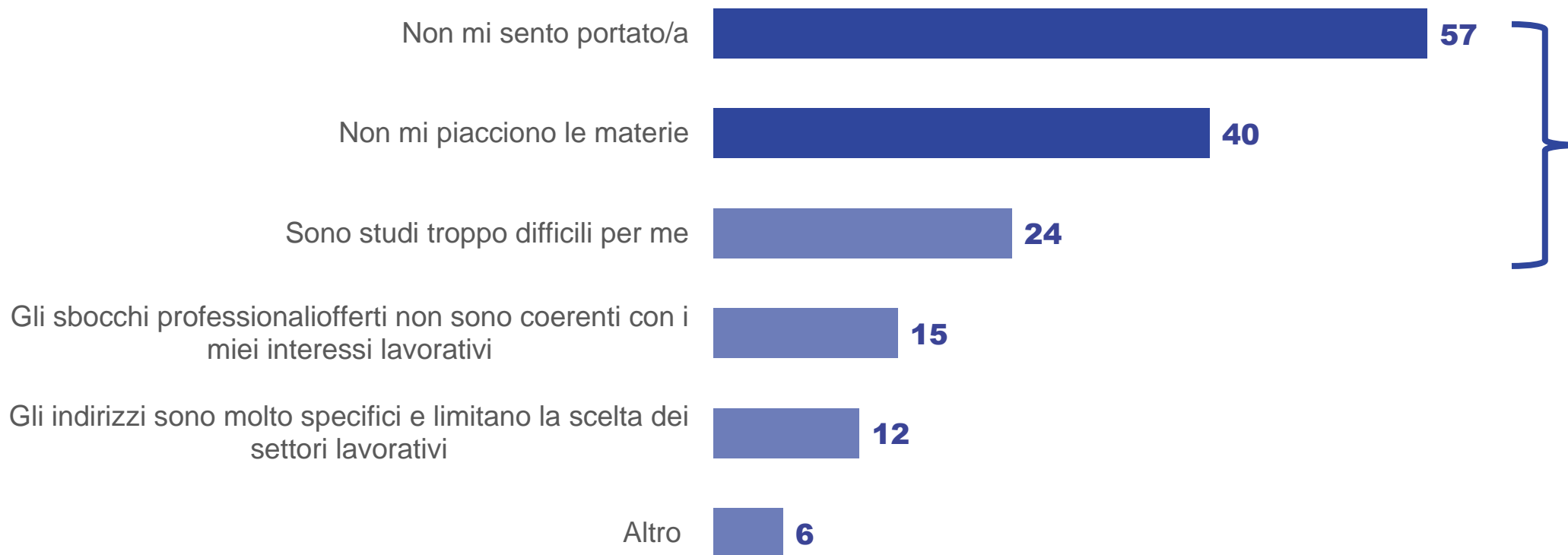
LAUREATI



Base: Titolo di studio diploma o laurea.
Valori %

LA GRANDE PECCA DELLA SCUOLA ITALIANA: NON ACCENDERE INTERESSE VERSO GLI STUDI STEM

Per quali motivi NON ha preso in considerazione un indirizzo di studi di tipo STEM (scientifico, tecnologico, ingegneristico, matematico)?



Base: Non ha seguito un percorso STEM
Valori %

L'ONEROSITÀ DELLA SCELTA UNIVERSITARIA E LO SCARSO INTERESSE VERSO GLI STUDI BLOCCANO IL PERCORSO

Per quale ragione NON ha completato gli studi universitari / non si è iscritto all'università?



Base: Non si è iscritto/completato università.
Valori %

NELLO SCEGLIERE IL PERCORSO DI STUDI SOLO IL 32% SI È INFORMATO SULLE OPPORTUNITÀ LAVORATIVE OFFERTE

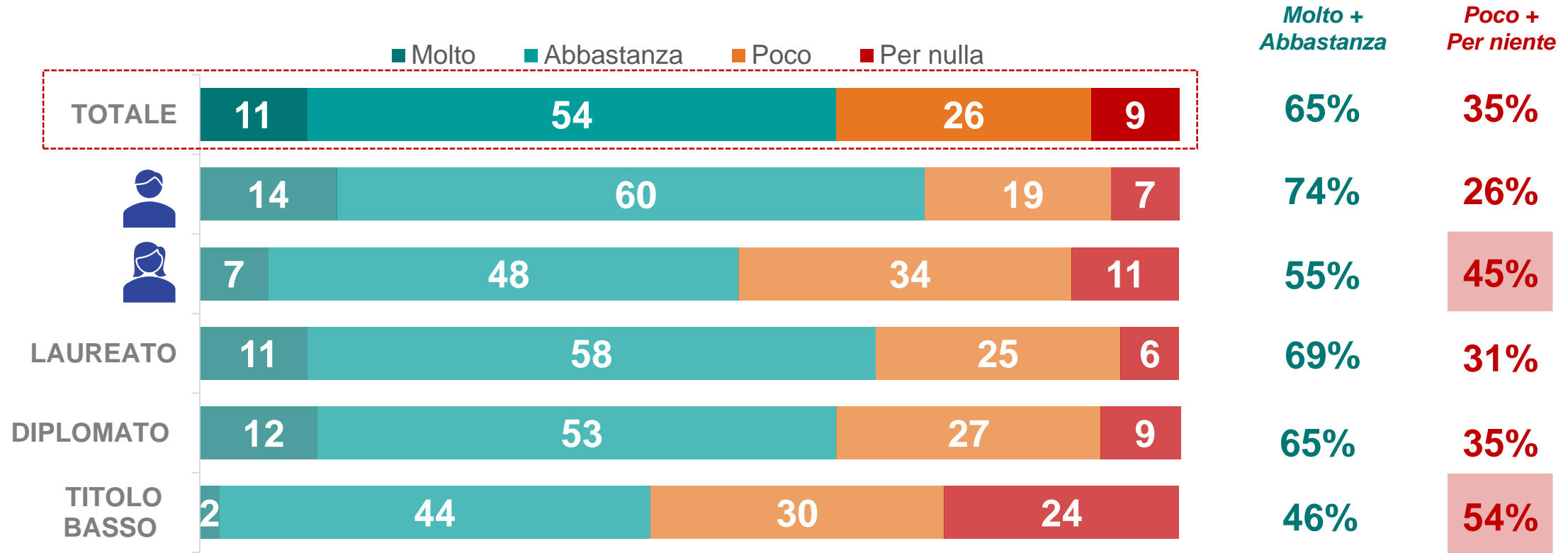
Quale di queste espressioni descrive meglio il suo processo di scelta dell'indirizzo di studi?



*Base: Titolo di studio diploma o laurea.
Valori %*

UN TERZO DI CHI SCEGLIE IL PERCORSO DI STUDI NON È STATO INFORMATO SULLE POSSIBILITÀ DI TROVARE LAVORO. ANCORA PIÙ MARCATA LA CARENZA TRA LE DONNE E CHI NON PROSEGUE GLI STUDI.

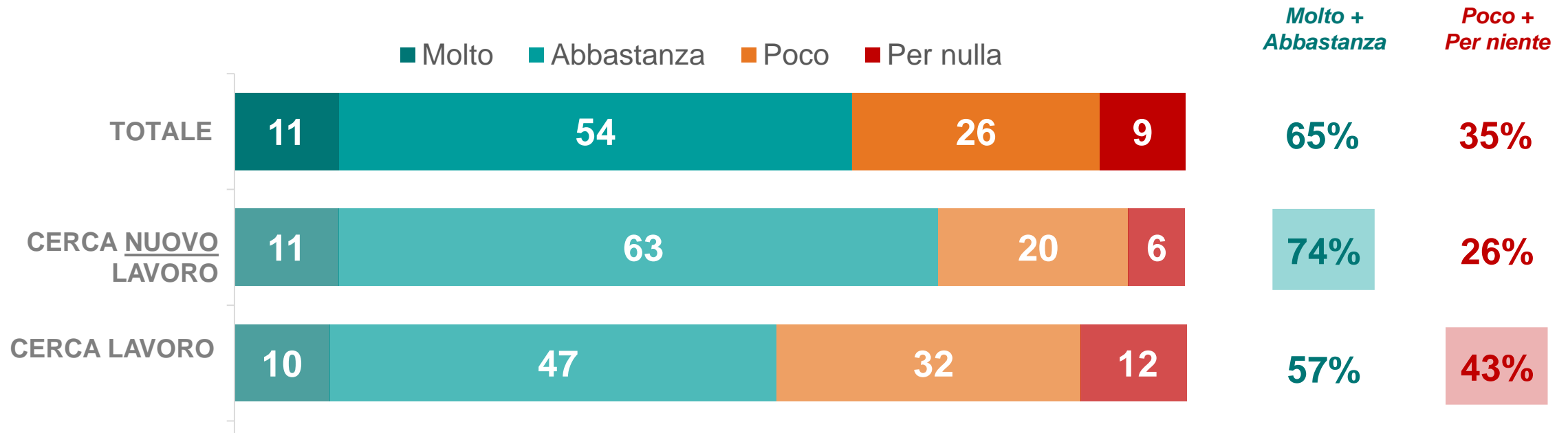
Ripensando a quando si è trovato a scegliere il percorso formativo, quanto ritiene di essere stato informato sulle probabilità di trovare un lavoro con quegli studi?



Base: Totale campione
Valori %

CHI HA UN LAVORO RITIENE CHE LE INFORMAZIONI RICEVUTE AL MOMENTO DELLA SCELTA DEL PERCORSO DI STUDI SIANO RISULTATE ADEGUATE, CONTRARIAMENTE A CHI NON LAVORA

Ripensando a quando si è trovato a scegliere il percorso formativo, quanto ritiene di essere stato informato sulle probabilità di trovare un lavoro con quegli studi?



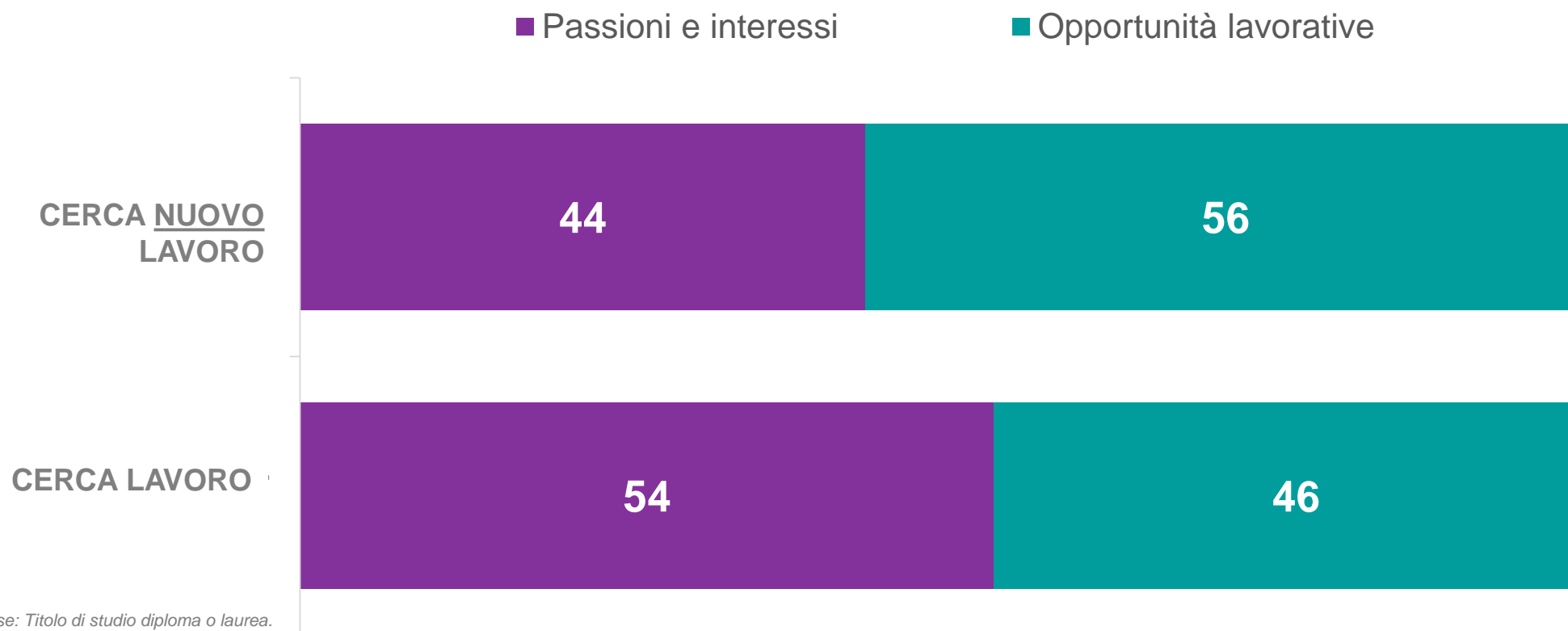
Base: Totale campione

Valori %

16 – © Ipsos | Covid e lavoro che cambia – Indagine su lavoratori

CHI SCEGLIE GLI STUDI DANDO PIÙ PESO ALLE OPPORTUNITÀ OFFERTE E MENO ALLE PASSIONI, HA PIÙ PROBABILITÀ DI TROVARE LAVORO. CHI STA LAVORANDO INFATTI HA EFFETTUATO UNA SCELTA PIÙ ORIENTATA AL MONDO DEL LAVORO RISPETTO A CHI LO STA CERCANDO

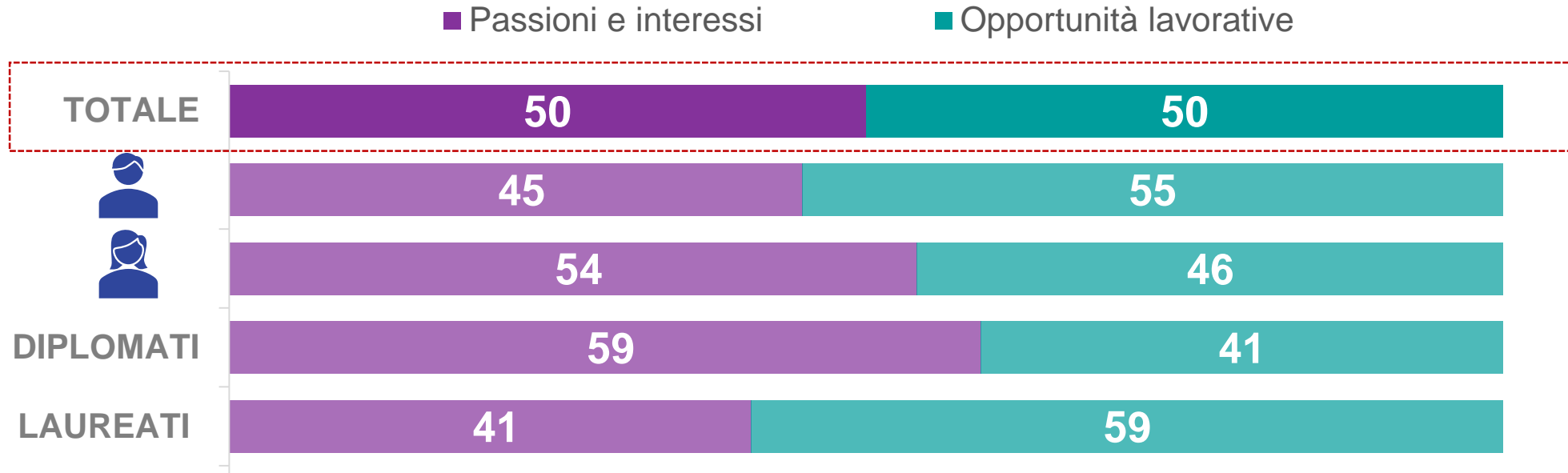
In sintesi, lei direbbe di avere scelto il suo percorso formativo soprattutto in base a...



Base: Titolo di studio diploma o laurea.
Valori %

LE DONNE DANNO MENO PESO DEGLI UOMINI ALLE OPPORTUNITÀ LAVORATIVE OFFERTE DAL PERCORSO DI STUDI NELLO SCEGLIERLO

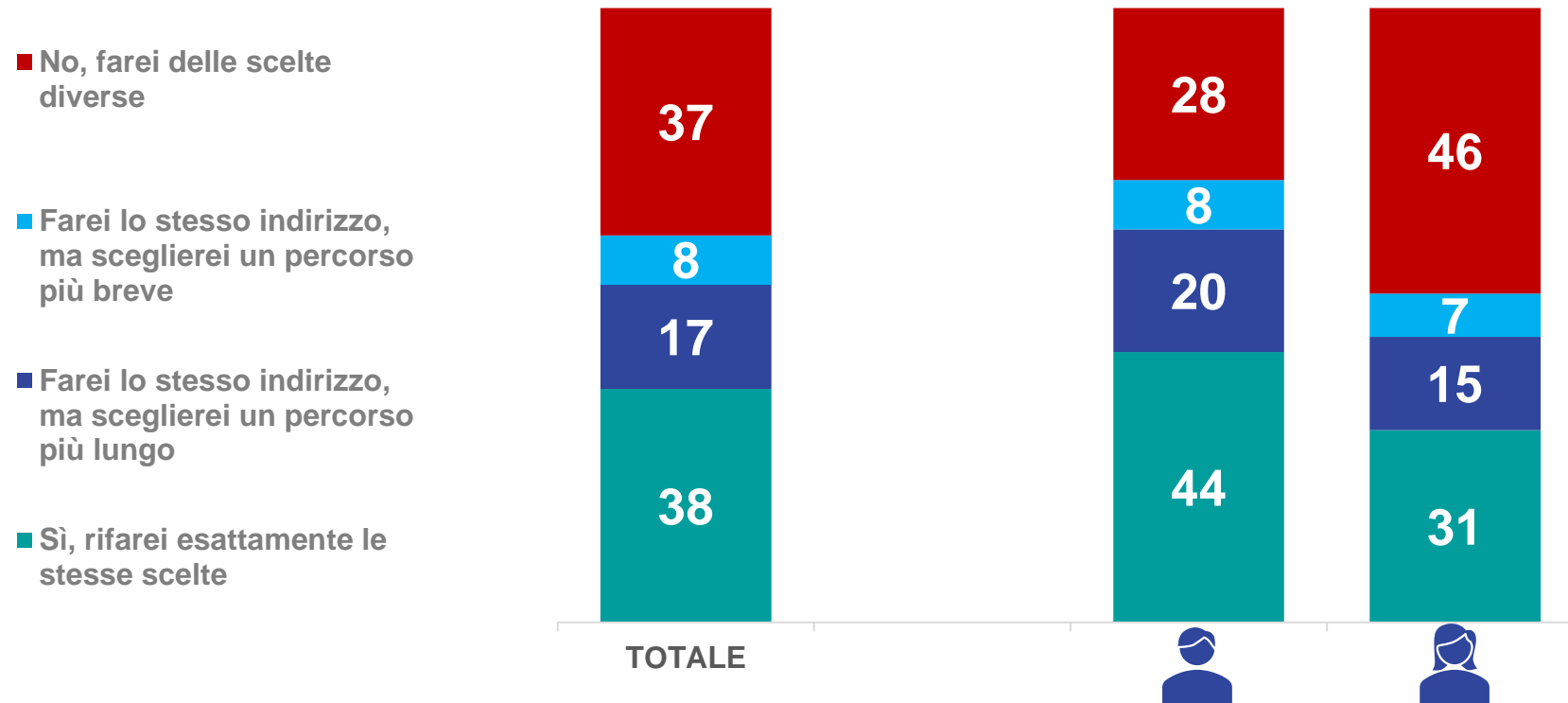
Lei direbbe di avere scelto il suo percorso formativo soprattutto in base a...



Base: Titolo di studio diploma o laurea.
Valori %

E POI SI PENTONO: QUASI 1 DONNA SU 2 FAREBBE SCELTE FORMATIVE DIVERSE

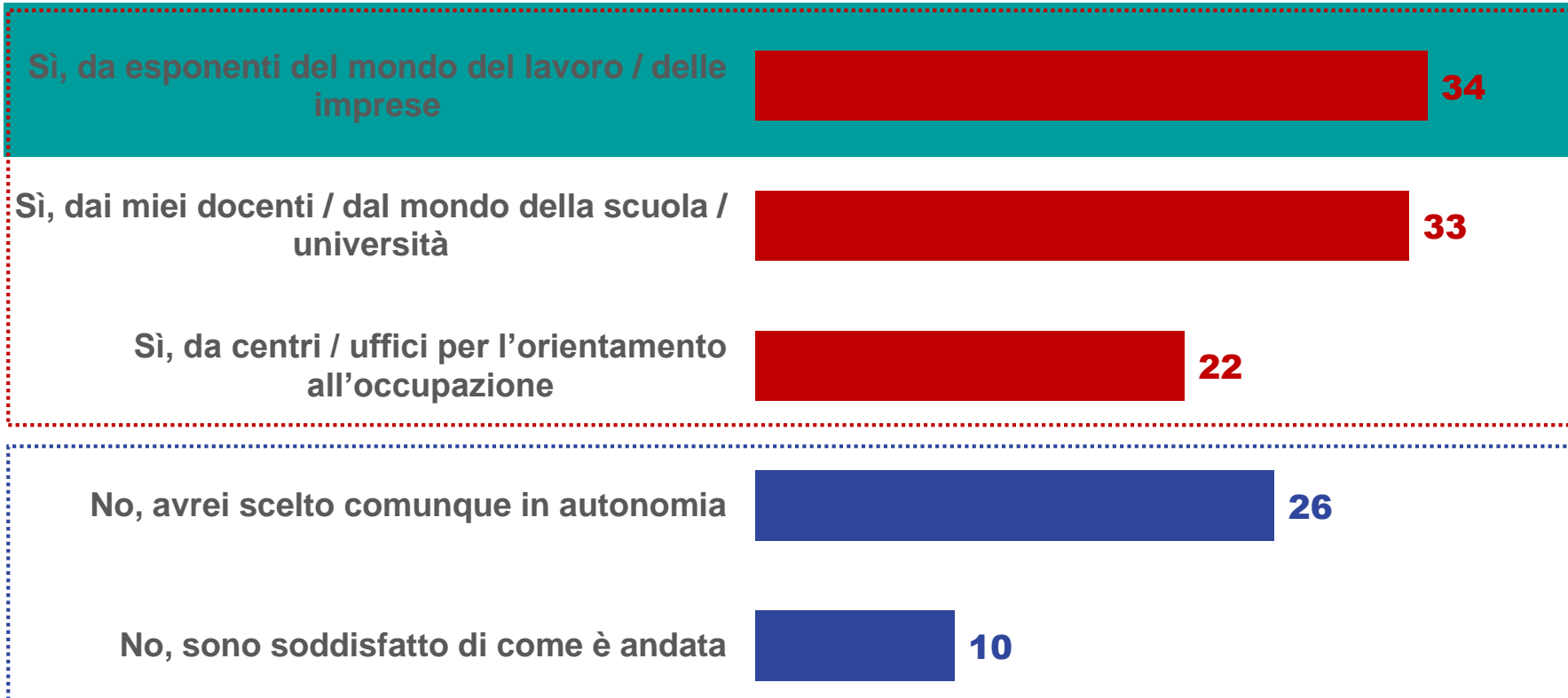
Se potesse tornare indietro, con riferimento al suo percorso lavorativo, pensa che farebbe le stesse scelte formative?



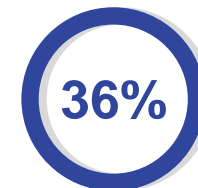
Base: Totale campione
Valori %

FORTE IL DESIDERIO DI UNA MAGGIORE GUIDA NELLA SCELTA DEL PERCORSO SCOLASTICO, SOPRATTUTTO DAL MONDO DELLE IMPRESE E DAI DOCENTI

Avrebbe voluto essere maggiormente guidato nella scelta, e nel caso da chi?



Avrebbe voluto essere guidato meglio



Non necessitava di essere guidato nella scelta

Base: Totale campione.
Valori %

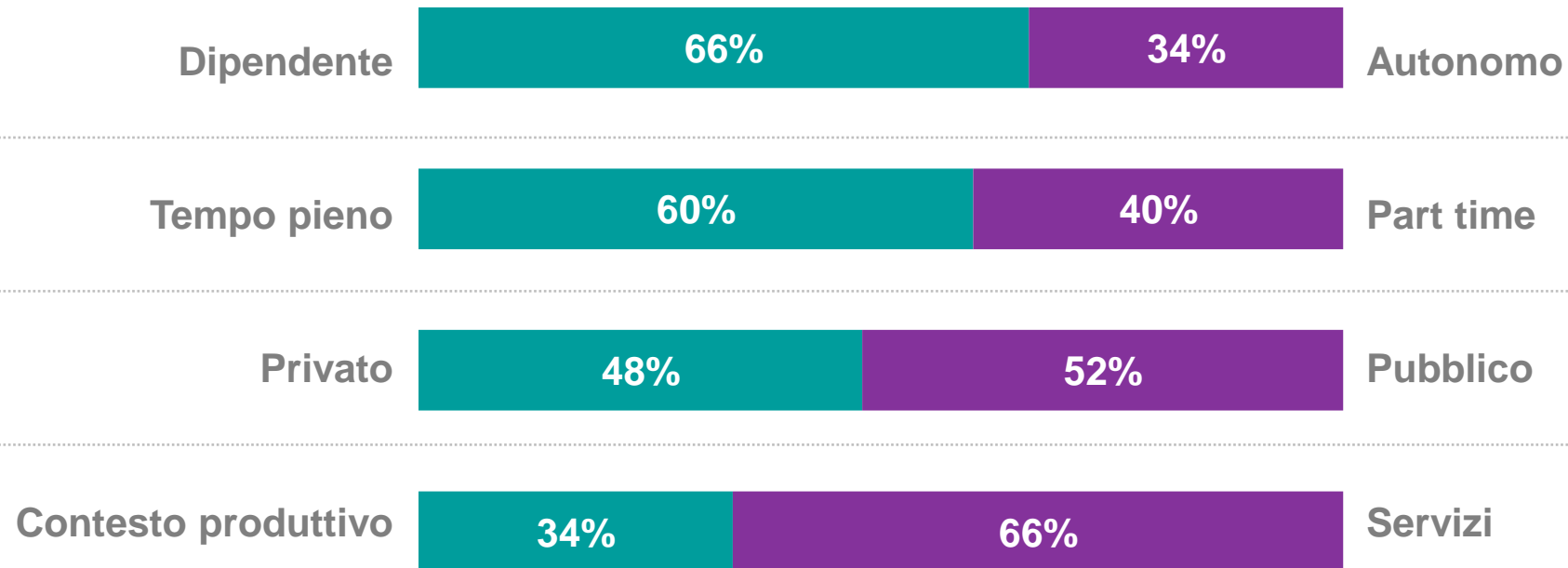
IL LAVORO DESIDERATO

3



LAVORO DIPENDENTE, A TEMPO PIENO E NEI SERVIZI, IL MIX PIÙ DESIDERATO. IL SETTORE PUBBLICO MANTIENE UN FORTE APPEAL

Se potesse scegliere preferirebbe un lavoro...



Base: Totale campione
Valori %

IL SETTORE PUBBLICO RESTA PIÙ ATTRAENTE PER CHI CERCA UN LAVORO PER LA MAGGIORE STABILITÀ E GARANZIE RISPETTO AL PRIVATO. SOPRATTUTTO PER LE DONNE

Se potesse scegliere preferirebbe un lavoro...

 	Dipendente	Settore privato	Tempo pieno	Servizi
	Dipendente	Settore pubblico	Part time	Servizi
Cerca <u>nuovo</u> lavoro	Dipendente	Settore privato	Tempo pieno	Servizi
Cerca lavoro	Dipendente	Settore pubblico	Part time	Servizi
Laurea	Dipendente	Settore privato	Tempo pieno	Servizi
Diploma	Dipendente	Settore pubblico	Tempo pieno	Servizi

Quali sono i motivi principali che la spingono a ricercare un posto di lavoro nel settore pubblico?



Base: Totale campione
Valori %

DOMANDA E OFFERTA DI LAVORO SEMBRANO FOCALIZZARSI SU AREE DIFFERENTI: LE IMPRESE CERCANO IN AMBITO PRODUZIONE E IT, LE PERSONE NEL COMMERCIALE E ASSISTENZA CLIENTI.

In che ambito sta cercando lavoro?



Base: In cerca di occupazione
Valori %

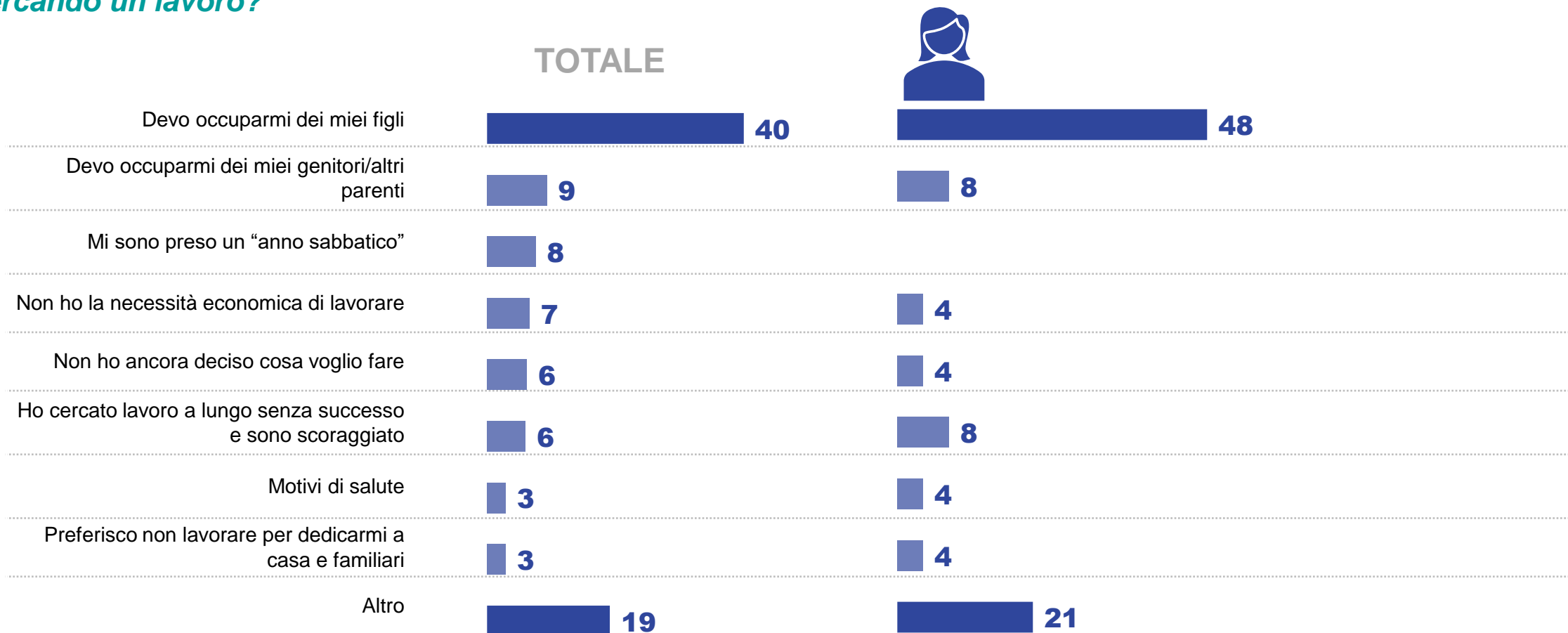
Le Imprese cercano per l'area...



- Produzione **36%**
- IT/Telco **25%**
- Marketing / vendite **24%**
- Ricerca e Sviluppo (R&D) **17%**
- Logistica: **14%**

LA CURA DEI FIGLI È IL MOTIVO PRINCIPALE CHE TIENE FUORI DAL MERCATO DEL LAVORO, SOPRATTUTTO LE DONNE

Lei ha indicato che attualmente non lavora e non sta cercando un lavoro. Qual è il principale motivo per cui non sta cercando un lavoro?

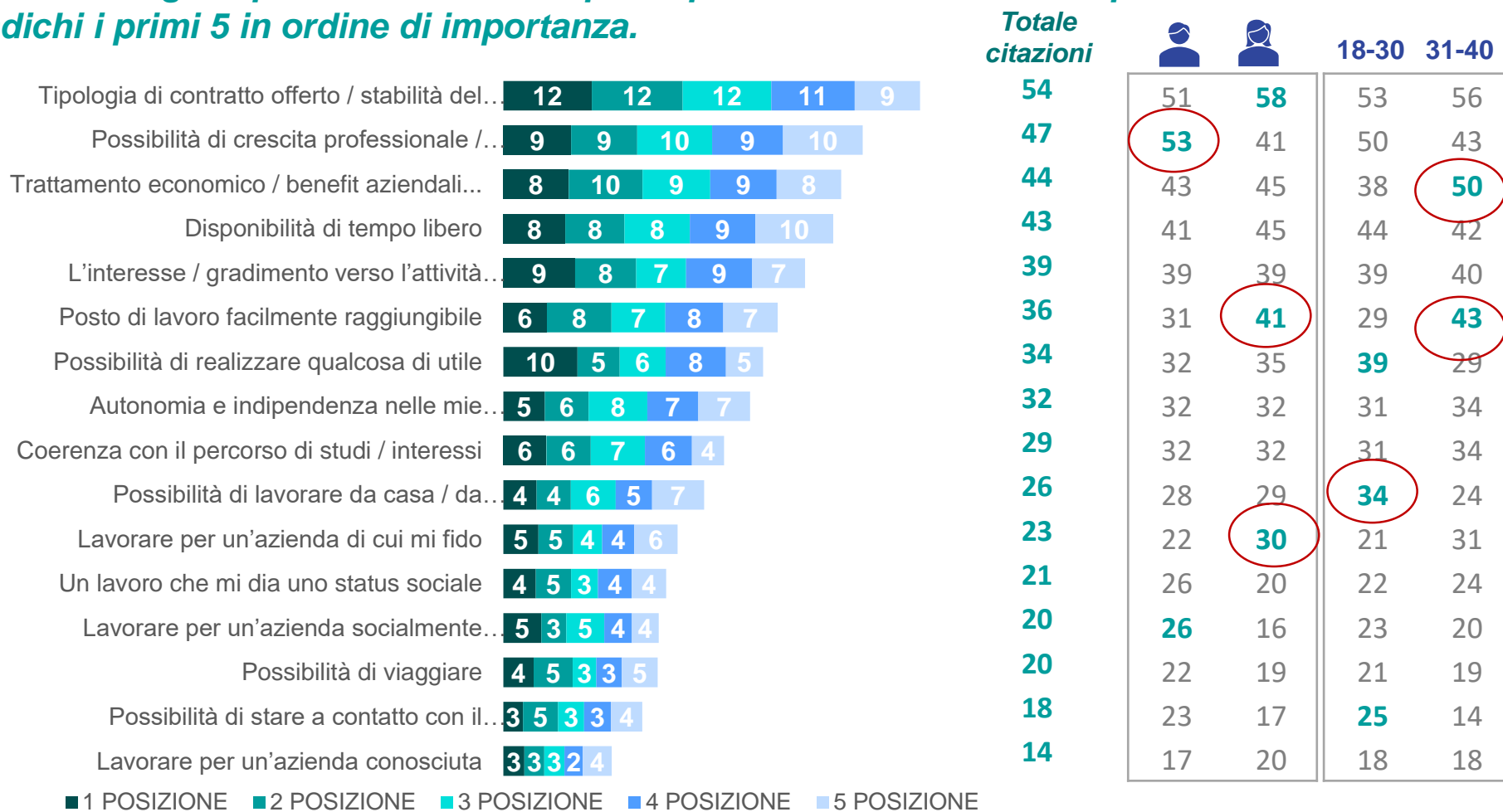


Base: NEET Non lavora e non cerca
Valori %

I 5 ASPETTI MAGGIORMENTE PRESI IN CONSIDERAZIONE NELLA VALUTAZIONE DI UN POSTO DI LAVORO: STABILITÀ, CRESCITA PROFESSIONALE, TRATTAMENTO ECONOMICO, WORK LIFE BALANCE E INTERESSE PER L'ATTIVITÀ. PER LE DONNE: STABILITÀ, VICINANZA E FIDUCIA NELL'AZIENDA SONO PIÙ RILEVANTI CHE PER GLI UOMINI, PER I QUALI CARRIERA E CSR DELL'AZIENDA HANNO UN PESO MAGGIORE

Quali sono gli aspetti che considera più importanti nel valutare una possibile offerta di lavoro dipendente?

Indichi i primi 5 in ordine di importanza.



PER GLI UNDER 30 IL PESO ATTRIBUITO ALLA POSSIBILITÀ DI REMOTE WORKING E LA NOTORIETÀ DELL'AZIENDA È MAGGIORE RISPETTO AGLI OVER 30, PER CUI TRATTAMENTO ECONOMICO E VICINANZA A CASA SONO PIÙ RILEVANTI.

Base: Totale campione.
Valori %

DOPO LA PANDEMIA, LA STABILITÀ, IL WORK LIFE BALANCE, IL TRATTAMENTO ECONOMICO E LA POSSIBILITÀ DI REMOTE WORKING SONO DIVENTATI PIÙ IMPORTANTI. PER LE DONNE È AUMENTATA IN MISURA MAGGIORE RISPETTO AGLI UOMINI ANCHE L'IMPORTANZA DEL REMOTE WORKING E DI UN POSTO DI LAVORO FACILMENTE RAGGIUNGIBILE

C'è qualche aspetto che per lei è diventato PIÙ IMPORTANTE in seguito alla pandemia nella scelta di un lavoro?



Base: Totale campione.

Valori %

27 - © Ipsos | Covid e lavoro che cambia - Indagine su lavoratori



LA RICERCA DI LAVORO

4



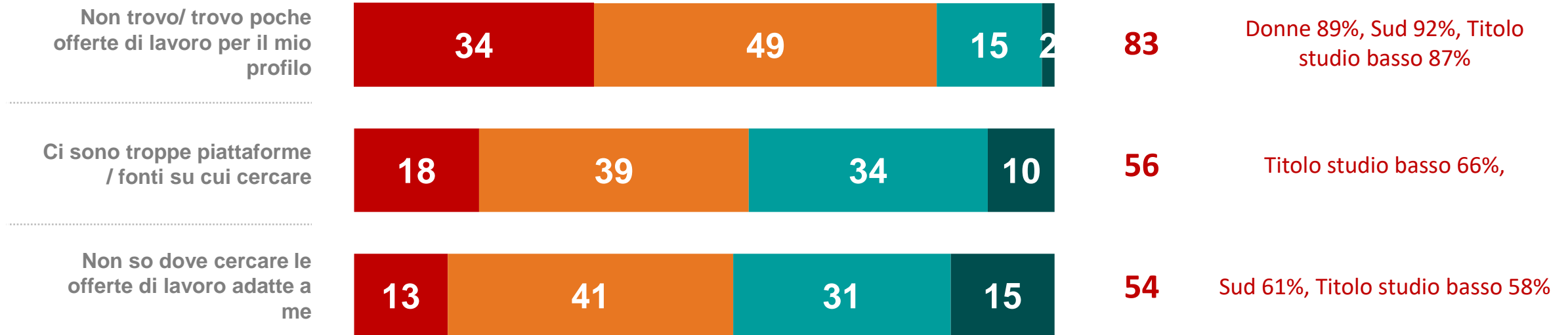
LA SCARSITÀ DI OFFERTE ADATTE AL PROPRIO PROFILO È LA PRINCIPALE CRITICITÀ NELLA RICERCA DI LAVORO, MA EMERGE ANCHE IL PROBLEMA DELLA MOLTEPLICITÀ DI CANALI E IL NON SAPER DOVE CERCARE



Lei ha detto che è attualmente alla ricerca di un'occupazione. Quanto è d'accordo con le seguenti informazioni relative alle difficoltà che sta incontrando nella ricerca di lavoro?

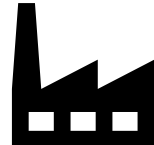
■ Molto ■ Abbastanza ■ Poco ■ Per niente

**Molto +
Abbastanza**

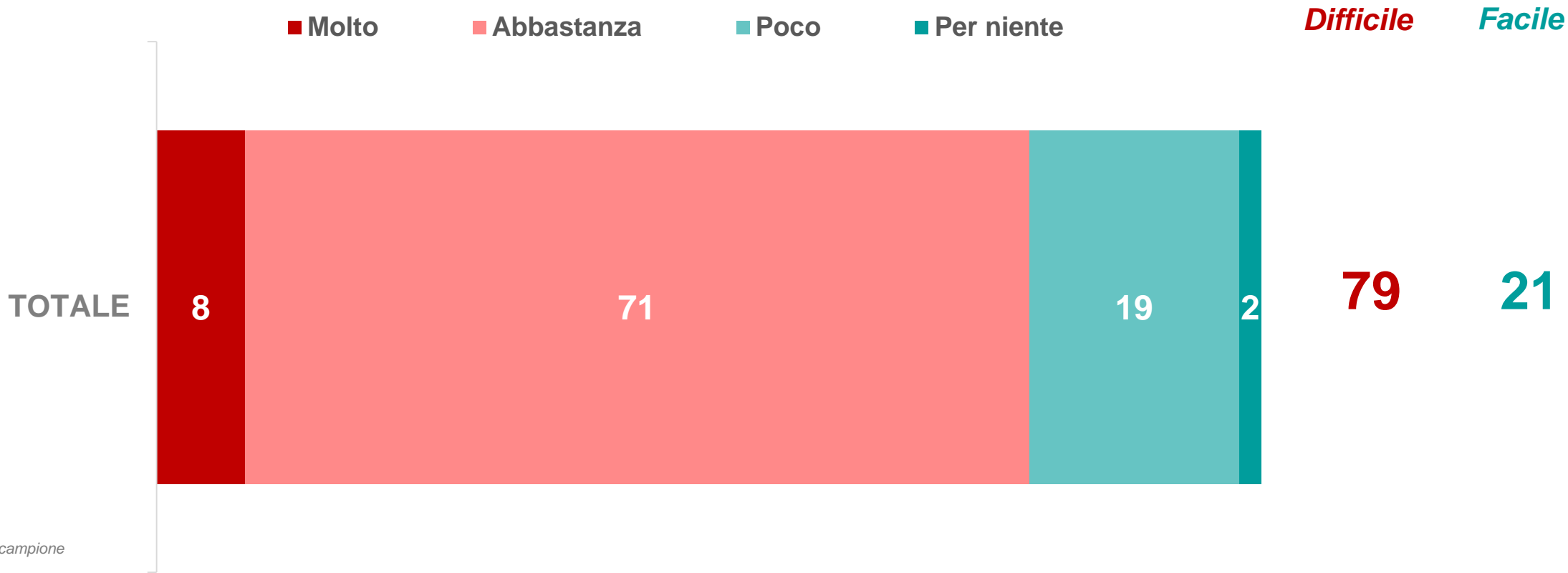


Base: In cerca di occupazione
Valori %

ANCHE LE IMPRESE LAMENTANO LE DIFFICOLTÀ DELLE TROPPE FONTI PER LA RICERCA DEL PERSONALE



In generale, in riferimento ai diversi canali che la sua azienda utilizza per la ricerca di candidati, in che misura ritiene faticoso e dispersivo ricercare candidati tra molteplici fonti?



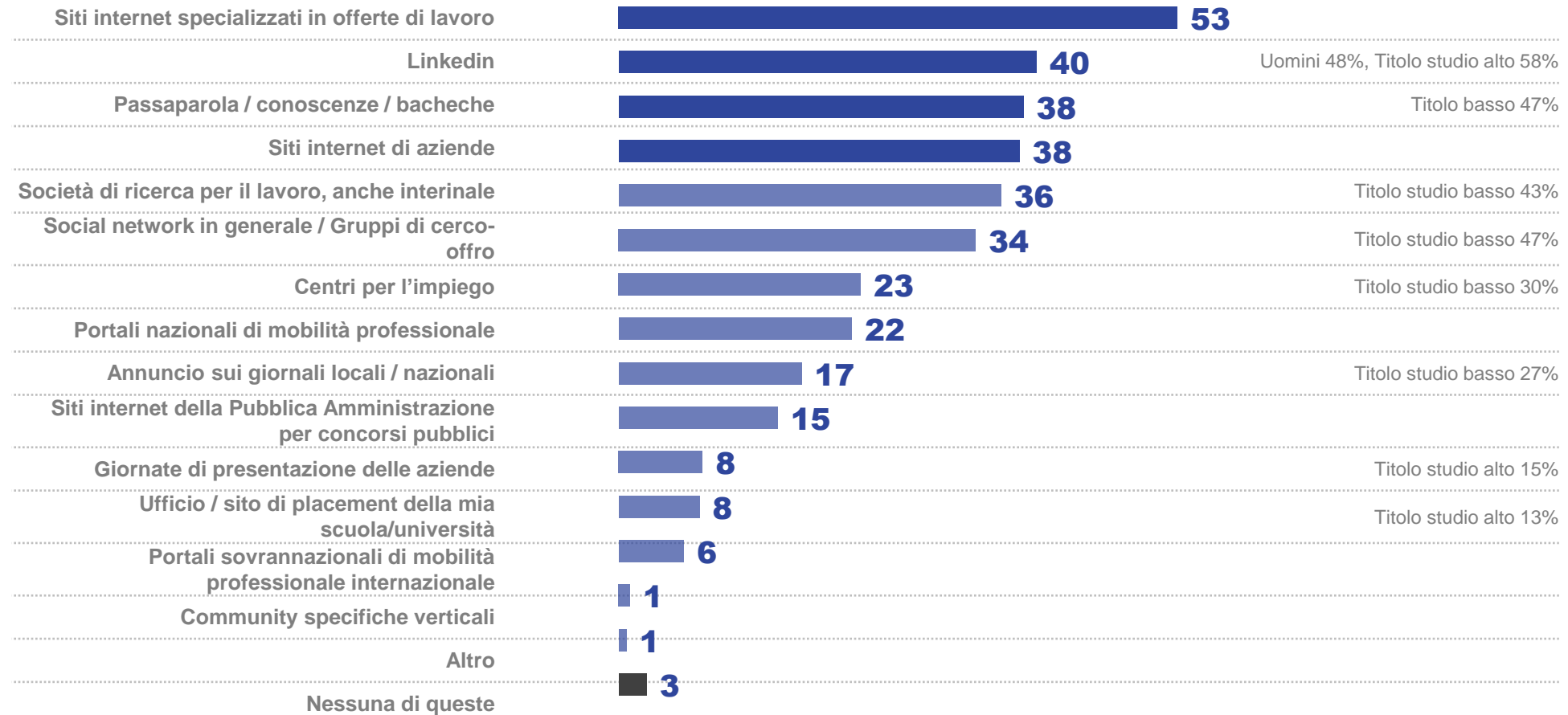
Base: Totale campione
Valori %



SITI SPECIALIZZATI, LINKEDIN, PASSAPAROLA E SITI AZIENDALI SONO LE FONTI PIÙ UTILIZZATE PER LA RICERCA DI LAVORO

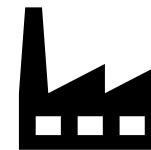


Quali delle seguenti fonti informative utilizza per la ricerca di opportunità di lavoro?

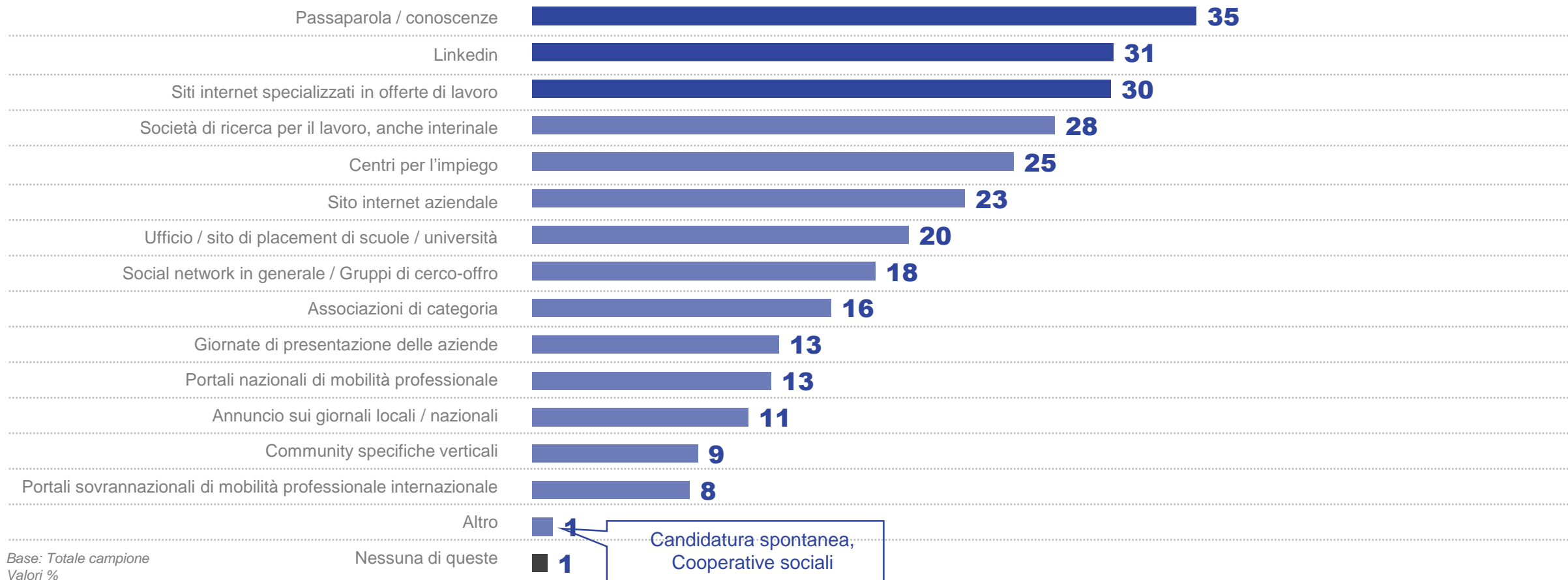


Base: In cerca di occupazione
Valori %

LE IMPRESE RICORRONO COME PRIMA FONTE PER LA RICERCA DI CANDIDATI AL PASSAPAROLA, SEGUITO DA LINKEDIN E DAI SITI SPECIALIZZATI



Quali delle seguenti fonti informative lei/ la Sua impresa utilizza per la ricerca di candidati?

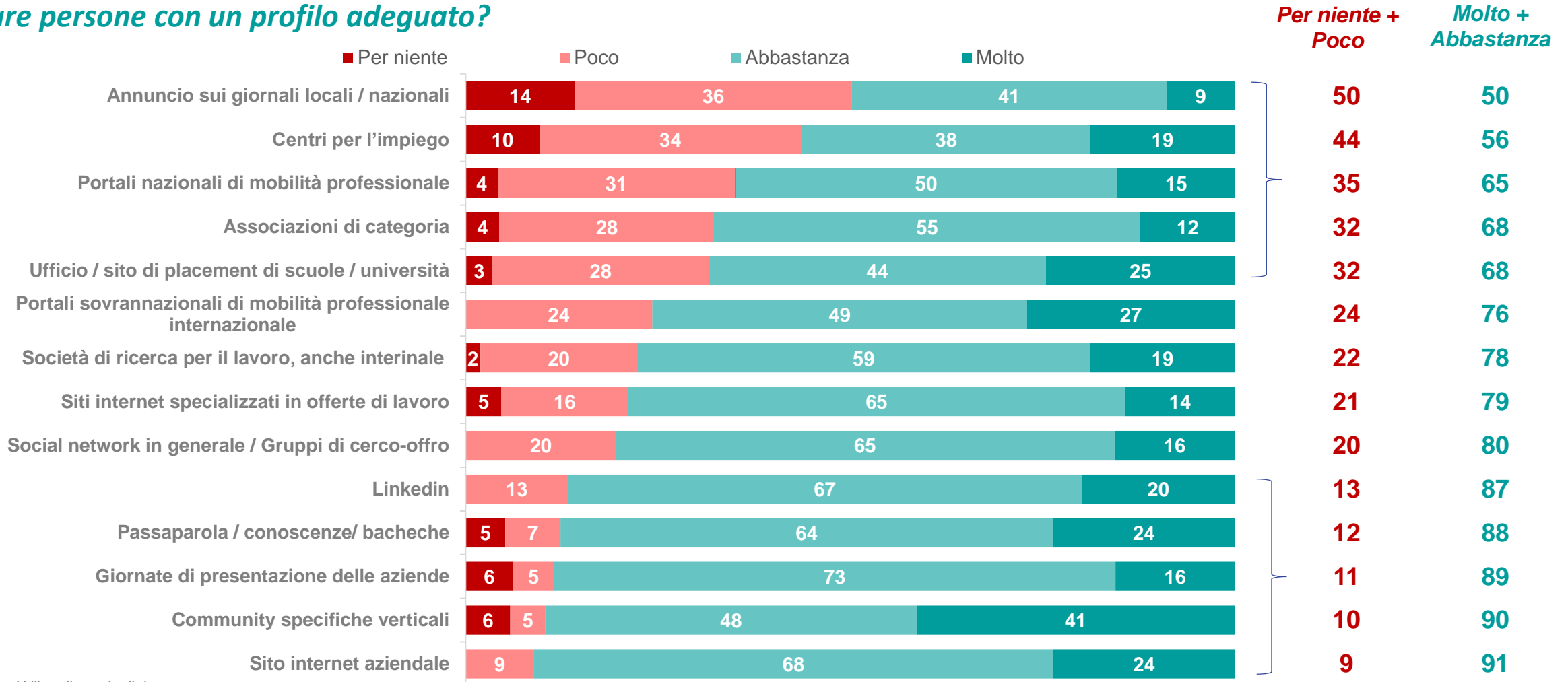


Base: Totale campione
Valori %

IL PROPRIO SITO INTERNET, I CAREER DAYS, PASSAPAROLA E LINKEDIN I CANALI PIÙ EFFICACI. PER CONTRO, GLI ANNUNCI SUI GIORNALI E I CENTRI PER L'IMPIEGO I CANALI DOVE È PIÙ DIFFICILE TROVARE CANDIDATI ADEGUATI



In riferimento ai diversi canali che la sua azienda utilizza per la ricerca di candidati, in che misura ritiene che sia facile trovare persone con un profilo adeguato?



Base: Utilizza il canale di ricerca

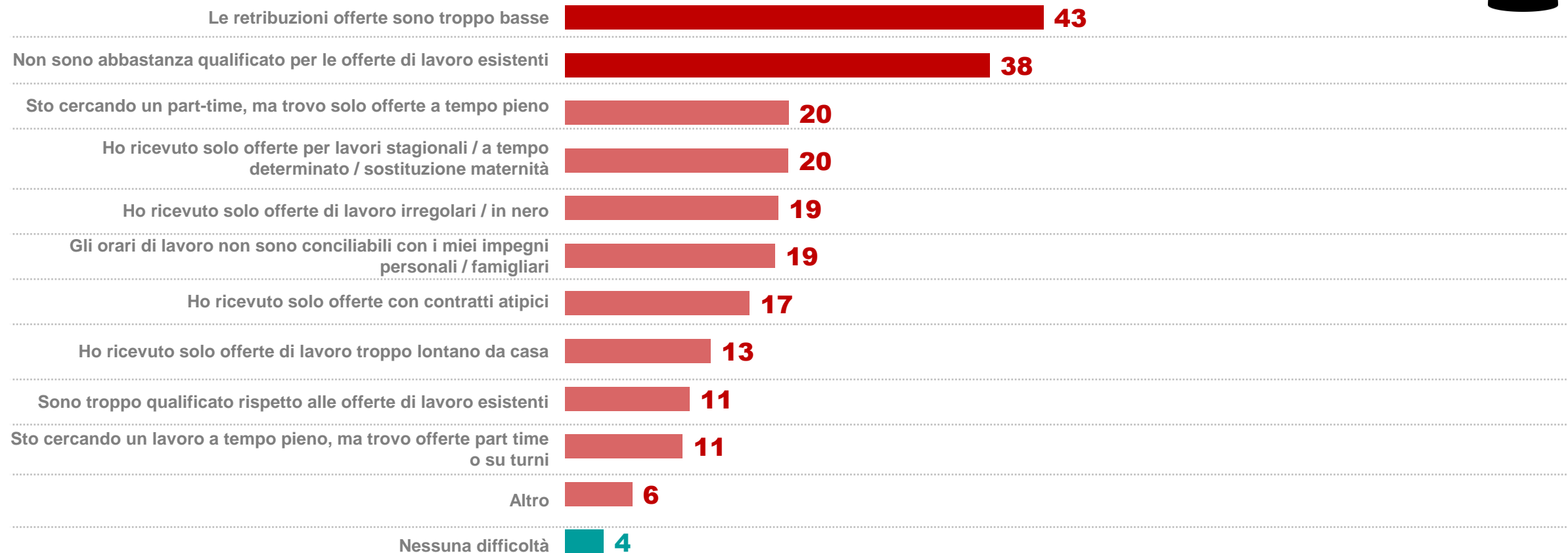
Valori %

33 – © Ipsos | Covid e lavoro che cambia – Indagine su lavoratori



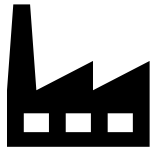
RESTRIBUZIONI SOTTO LE ASPETTATIVE E POSIZIONI TROPPO QUALIFICATE, I PRINCIPALI MOTIVI PER CUI NON SI RIESCE A TROVARE LAVORO

Secondo lei perché non ha ancora trovato un lavoro?



Base: In cerca di occupazione
Valori %

PARALLELAMAMENTE LE IMPRESE HANNO DIFFICOLTA' A TROVARE LAVORATORI COMPETENTI, CON ESPERIENZA E LE RICHIESTE SALARIALI NON SONO IN LINEA CON L'OFFERTA



Quali sono le principali difficoltà che incontrate nella ricerca di candidati?



Base: Totale campione
Valori %



STIPENDIO INADEGUATO, MANSIONI INFERIORI ALLE ASPETTATIVE O TROPPO OPERATIVE E SCARSA MOBILITÀ DEI LAVORATORI, I PRINCIPALI MOTIVI DI RIFIUTO DELLE PROPOSTE DI LAVORO SECONDO LE IMPRESE

Perché secondo lei hanno rifiutato la proposta di lavoro?



Base: Nell'ultimo anno hanno avuto candidate che hanno rifiutato l'offerta
Valori %

QUASI LA METÀ DELLE IMPRESE HA RICEVUTO CANDIDATURE NON RISPONDENTI AI PROFILI RICERCATI E MOLTI CANDIDATI MENTONO NEL CV



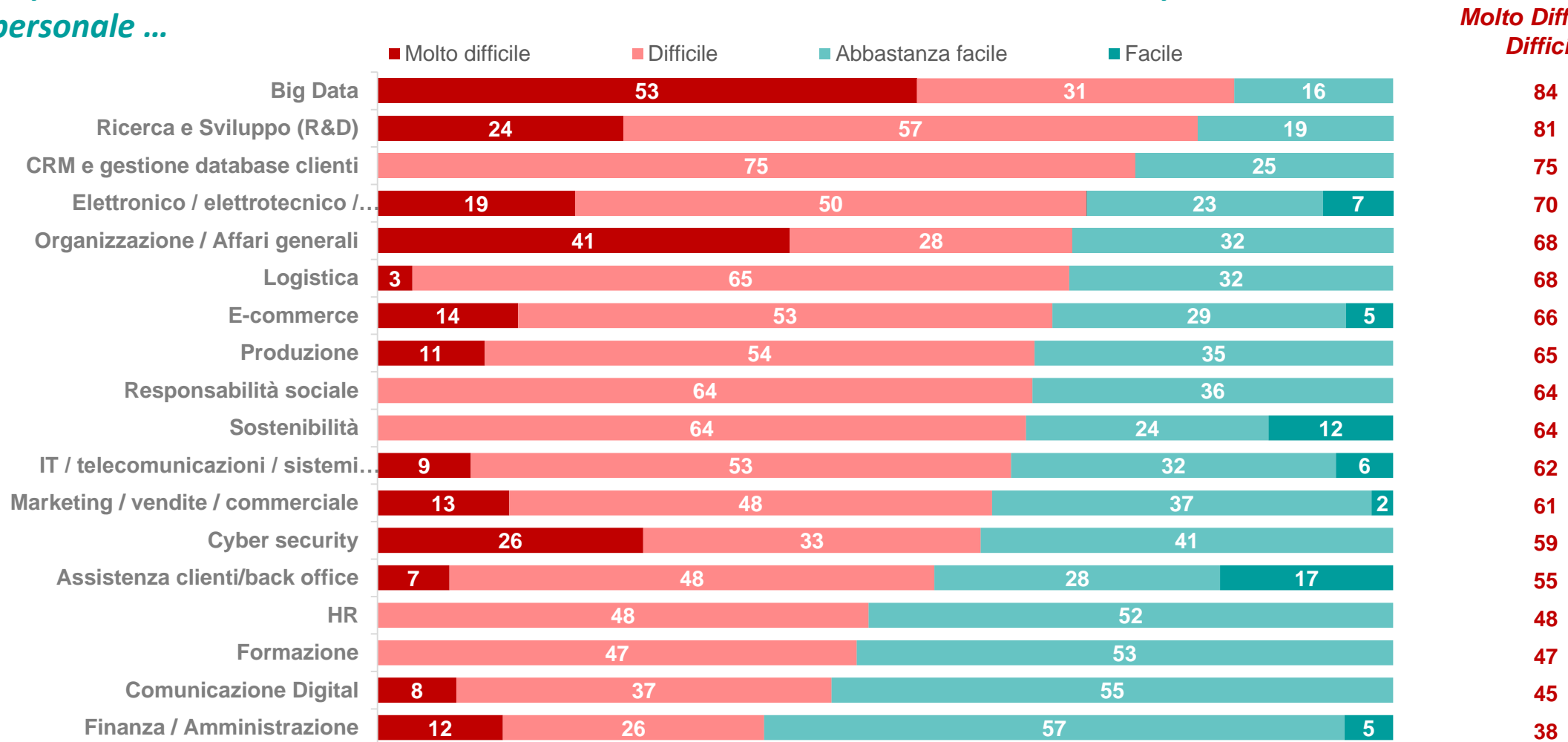
Nell'ultimo anno, nella ricerca di candidati e nuove risorse, la sua azienda si è trovata in qualcuna delle seguenti situazioni ?



Base: Totale campione
Valori %

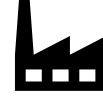
BIG DATA, R&D E CRM LE AREE IN CUI È PIÙ DIFFICILE LA SELEZIONE

Rispetto alle aree in cui la sua azienda intende assumere / ha assunto, ritiene il processo di ricerca e selezione del personale ...

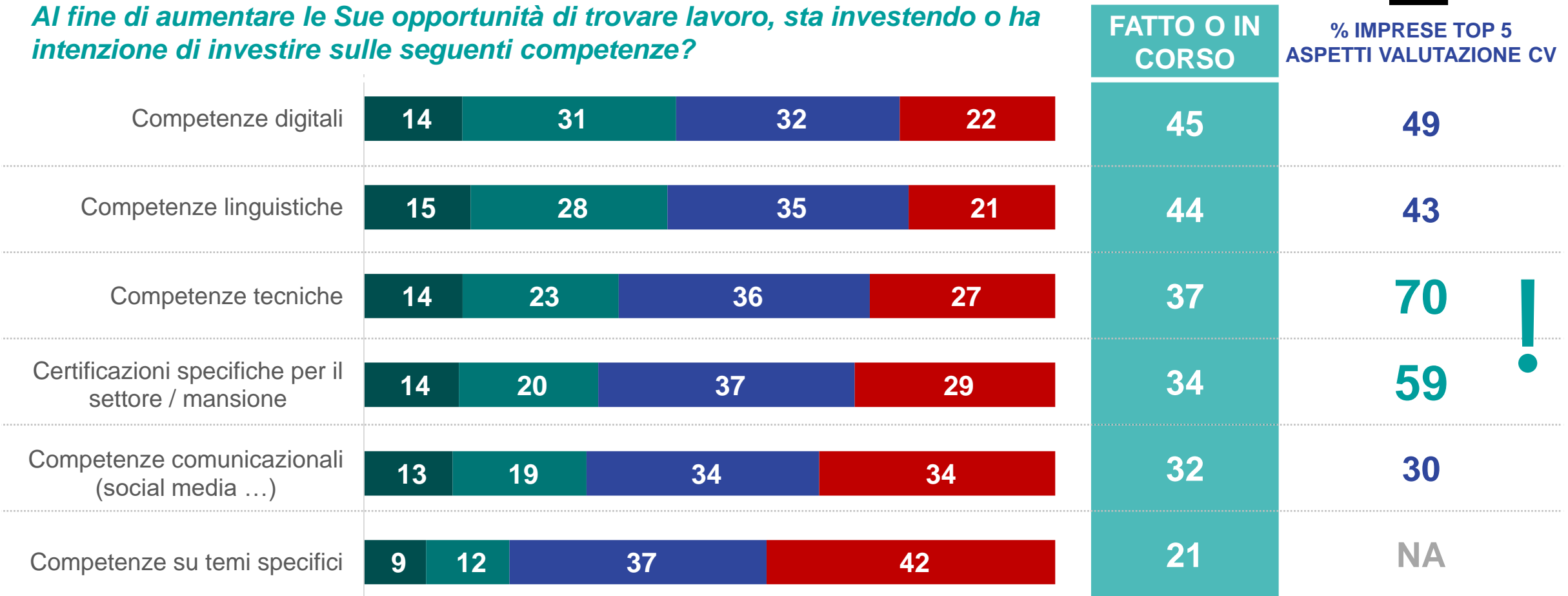


Base: Intende assumere/ha assunto in quell'area
Valori %

SI INVESTE NELLE COMPETENZE DIGITALI E LINGUISTICHE PER AUMENTARE LE OPPORTUNITÀ DI TROVARE LAVORO, MA LE IMPRESE RICERCANO SOPRATTUTTO COMPETENZE TECNICHE E CERTIFICAZIONI SETTORIALI



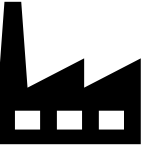
Al fine di aumentare le Sue opportunità di trovare lavoro, sta investendo o ha intenzione di investire sulle seguenti competenze?



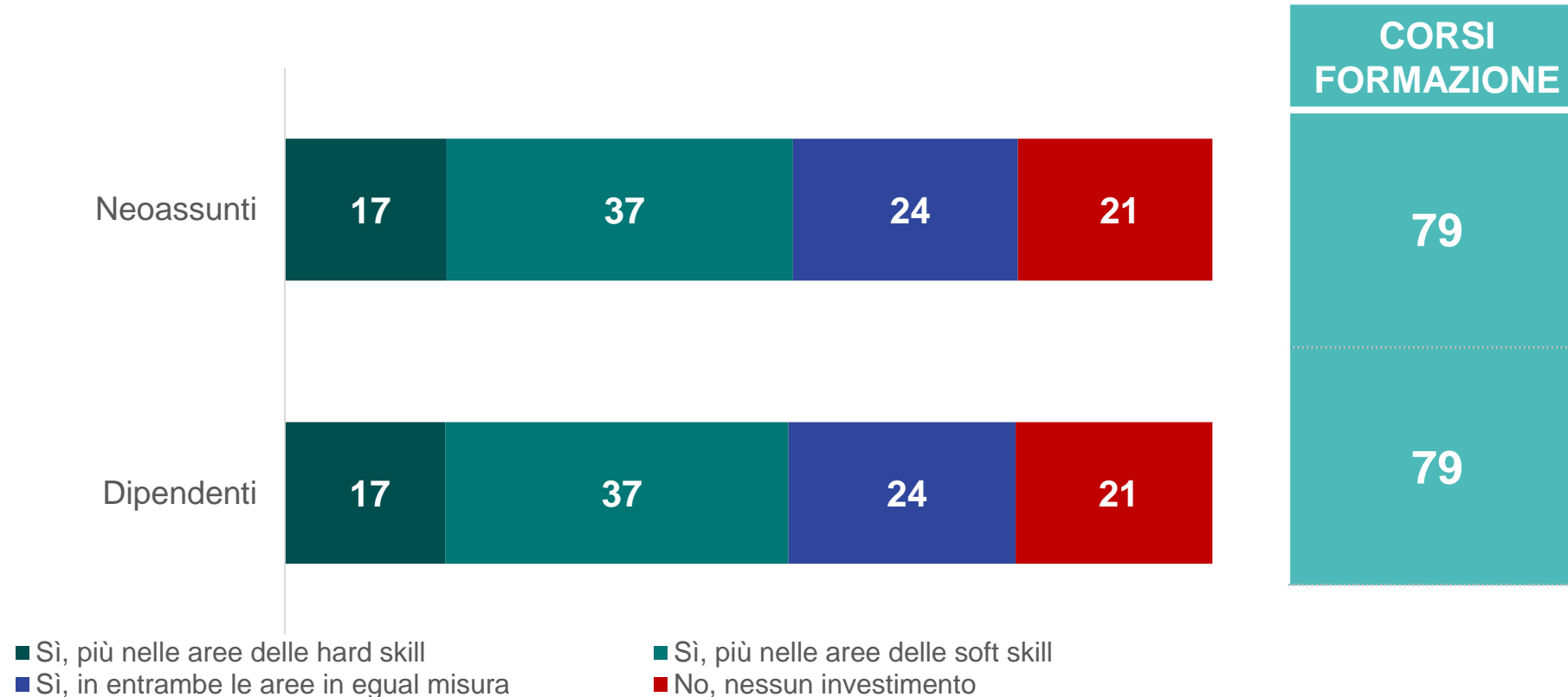
Base: Totale campione
Valori %

- Lo sto facendo
- L'ho fatto
- Ho intenzione di farlo
- Nessuna delle precedenti

LE IMPRESE CERCANO DI SOPPERIRE ALLA SCARSA PREPARAZIONE DEI CANDIDATI CON LORO CORSI DI FORMAZIONE, SOPRATTUTTO SU SOFT SKILL



In considerazione delle carenze che la sua azienda sta riscontrando nella preparazione dei candidati, avete investito su corsi di formazione per i neoassunti o i dipendenti in qualcuna delle seguenti aree?



Base: Totale campione
Valori %

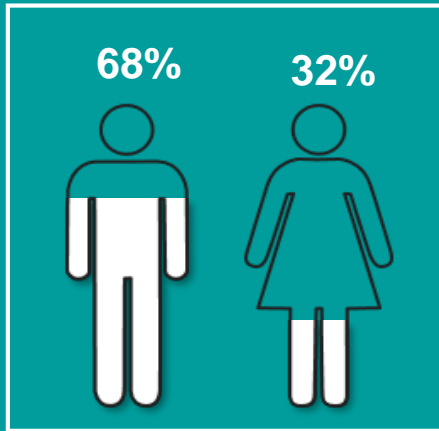
LAVORATORI E NON LAVORATORI A CONFRONTO

5

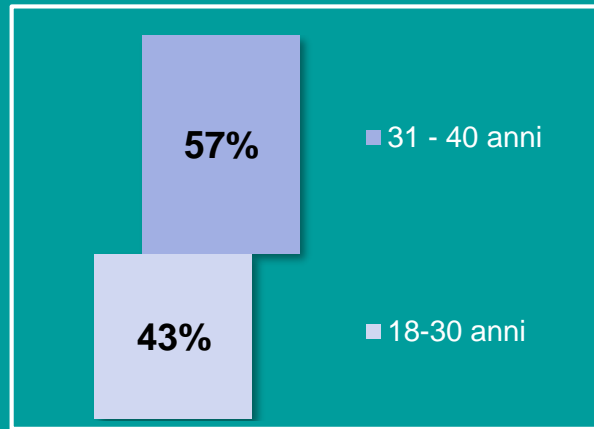


PROFILO DEI LAVORATORI CHE VOGLIONO CAMBIARE

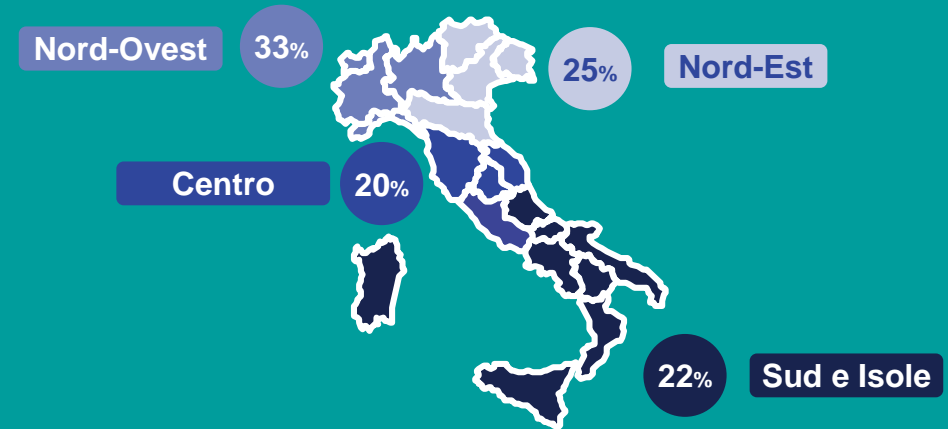
GENERE



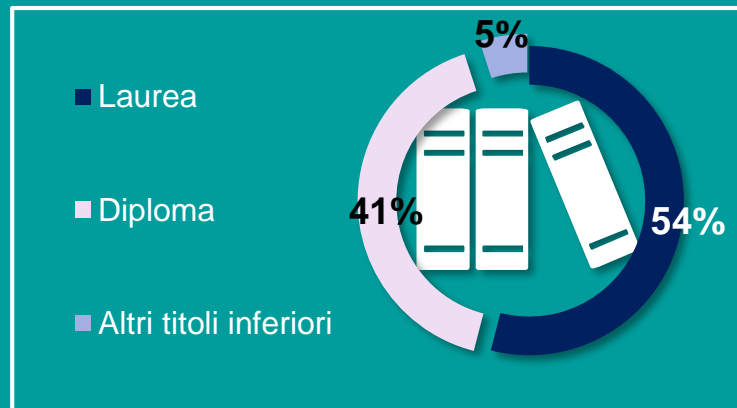
ETÀ



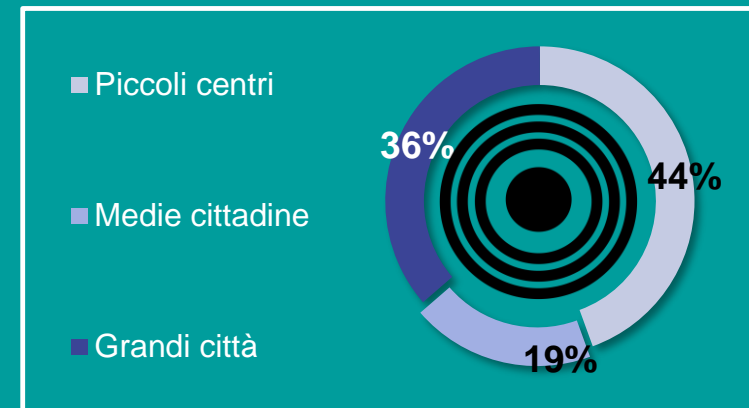
AREA GEOGRAFICA



TITOLO DI STUDIO

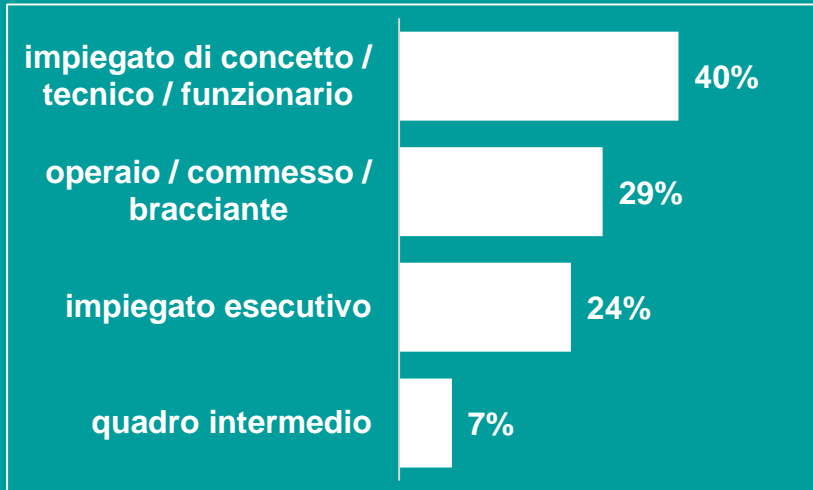


DIMENSIONE URBANA



PROFILO DEI LAVORATORI CHE VOGLIONO CAMBIARE

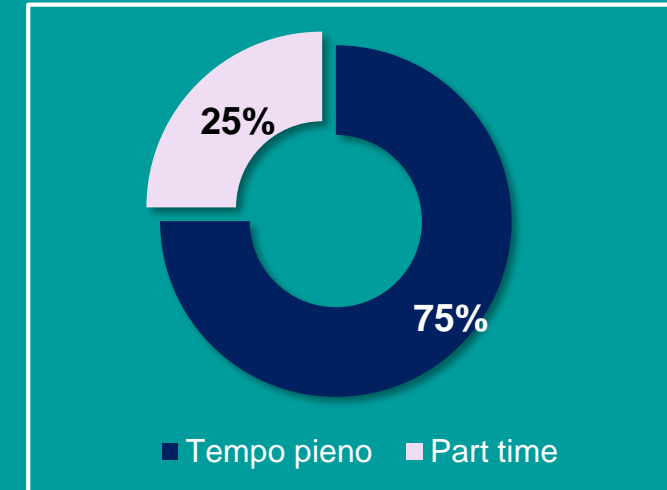
QUALIFICA



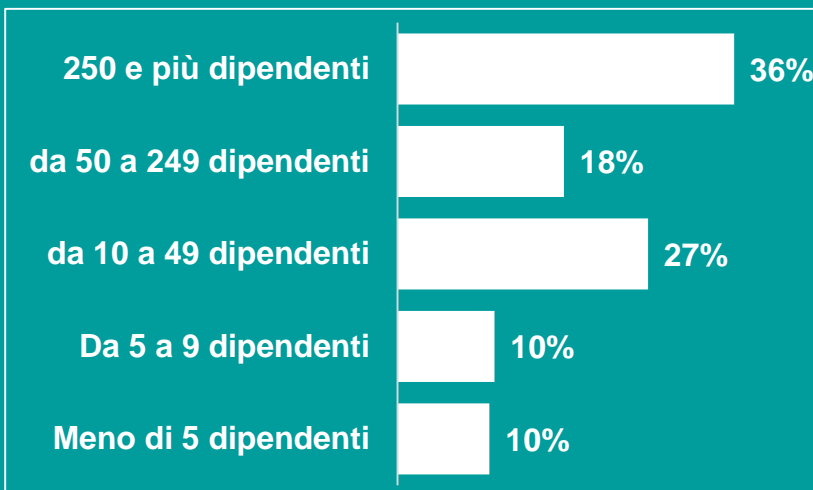
TIPO CONTRATTO



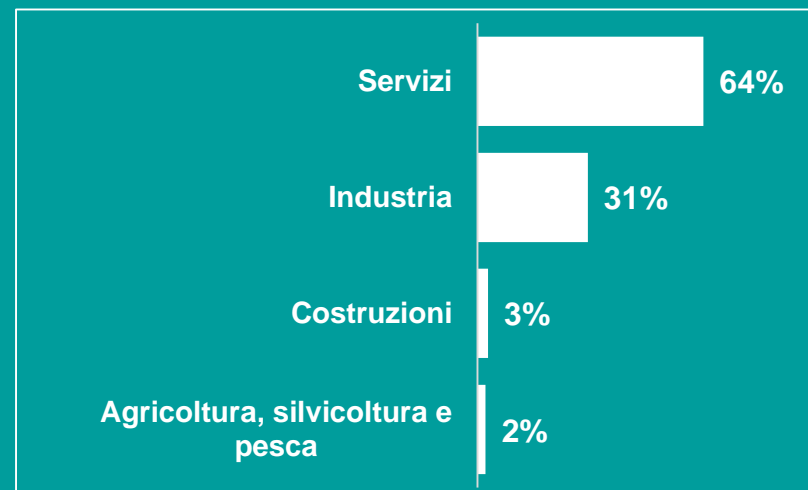
TIPO CONTRATTO



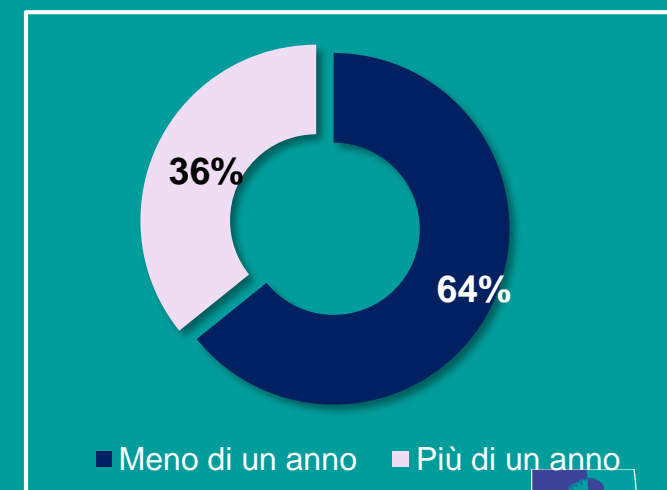
NUMERO DIPENDENTI



SETTORE

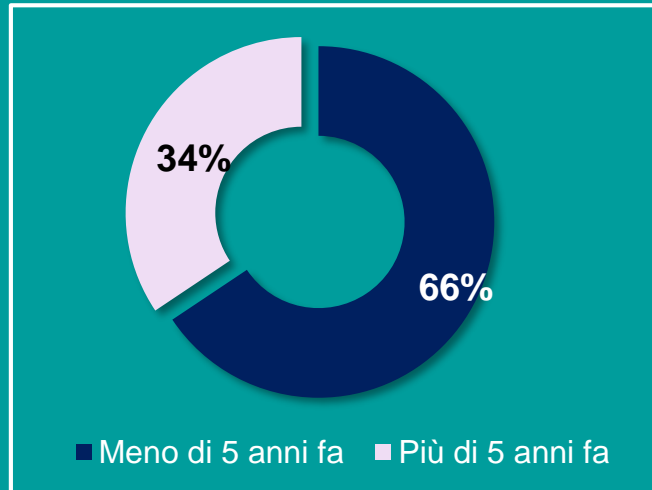


DA QUANTO CERCA LAVORO

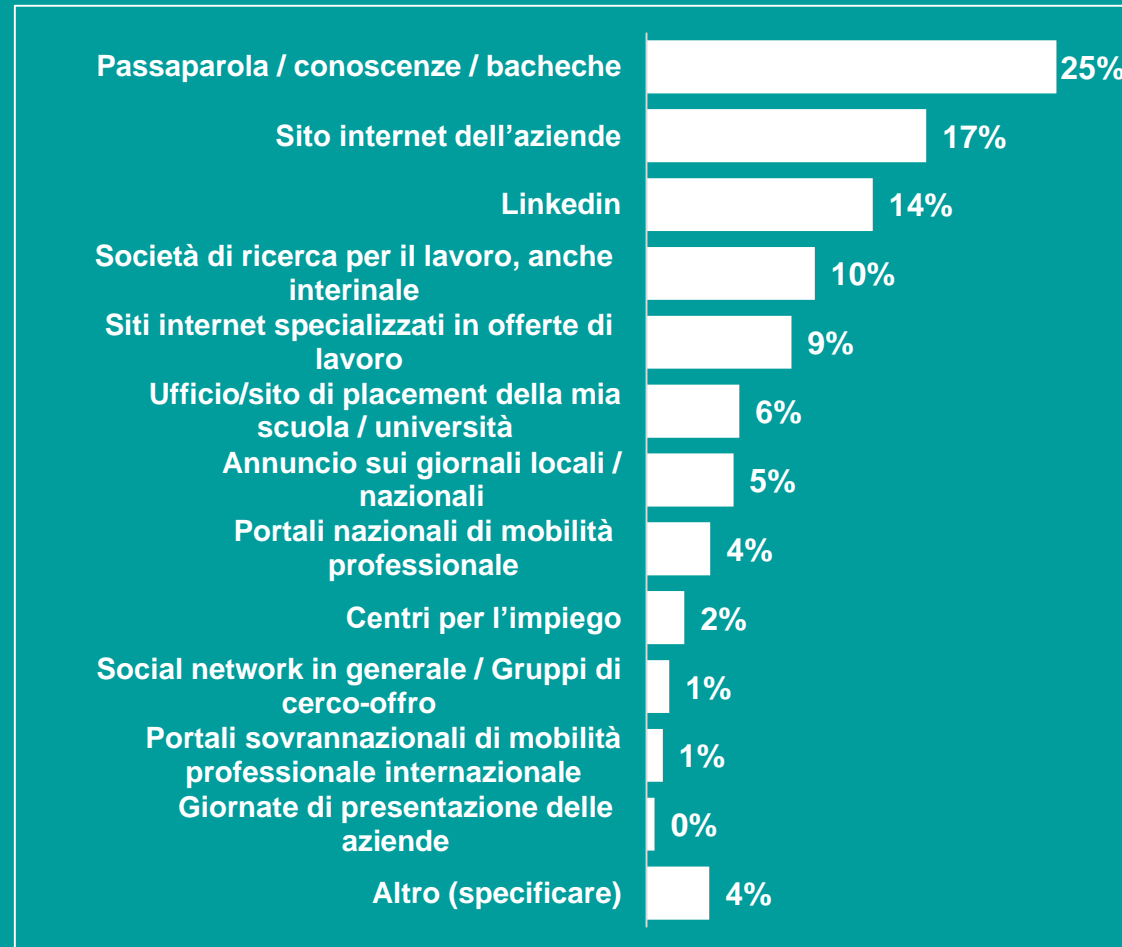


PROFILO DEI LAVORATORI CHE VOGLIONO CAMBIARE

QUANDO HA TROVATO IL LAVORO ATTUALE

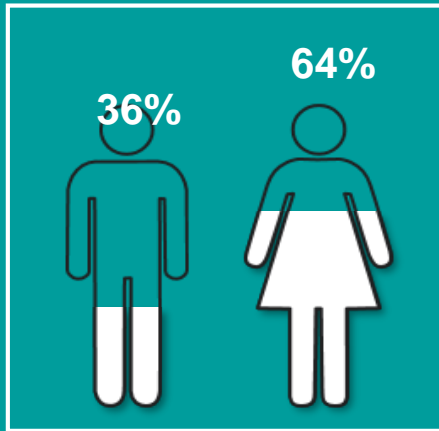


COME HA TROVATO LAVORO ATTUALE

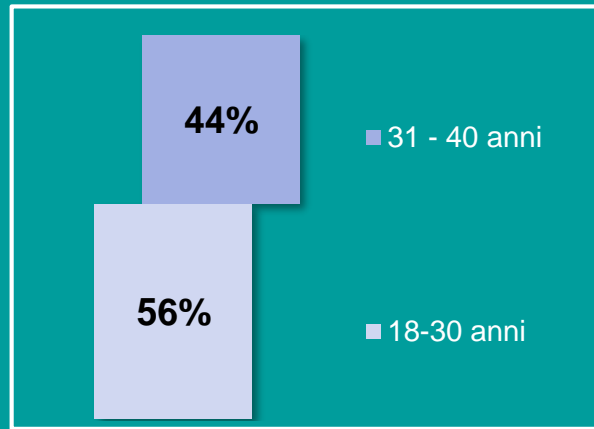


PROFILO DEGLI INOCCUPATI IN CERCA DI LAVORO

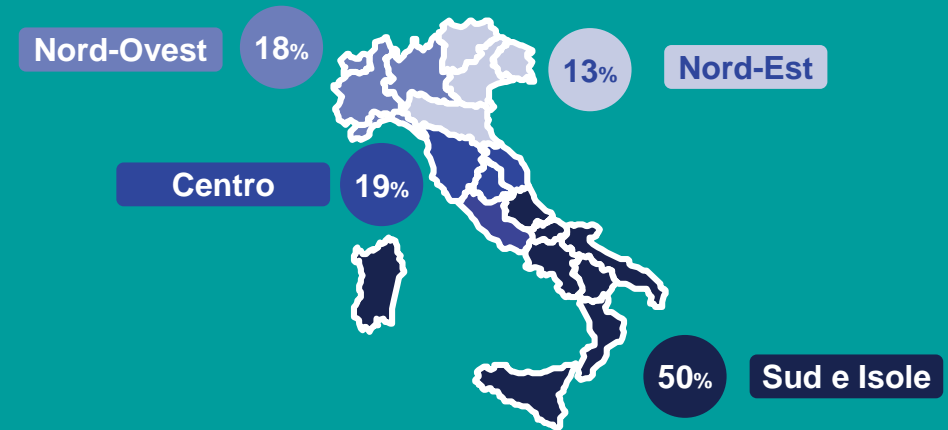
GENERE



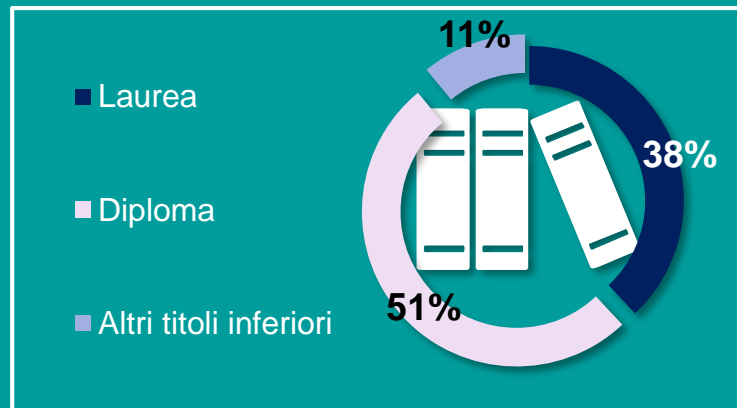
ETÀ



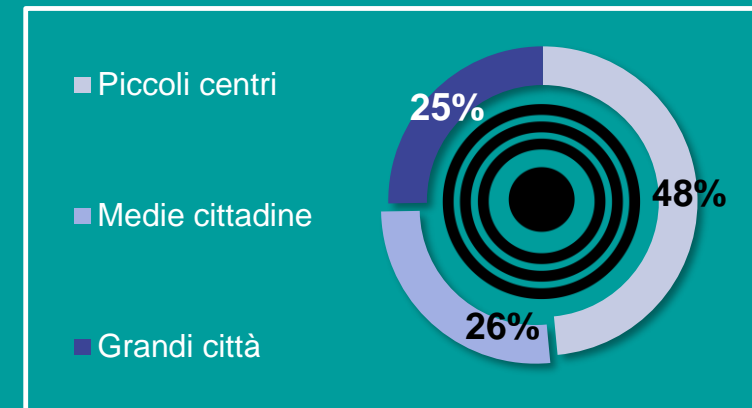
AREA GEOGRAFICA



TITOLO DI STUDIO

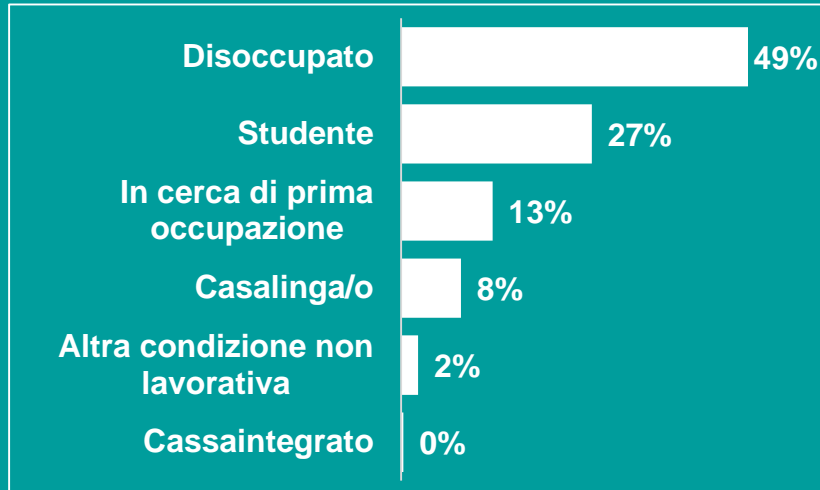


DIMENSIONE URBANA

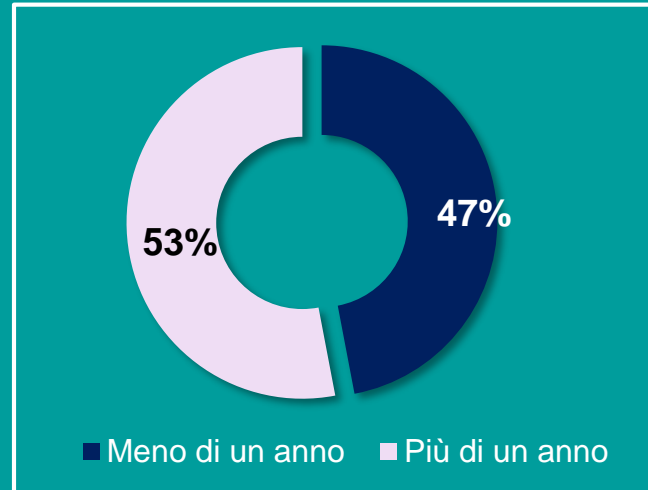


PROFILO DEGLI INOCCUPATI IN CERCA DI LAVORO

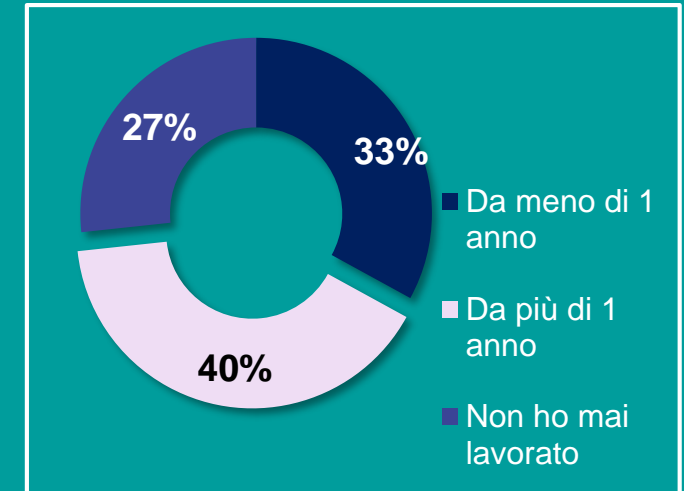
CONDIZIONE INOCCUPAZIONALE



DA QUANTO CERCA LAVORO



DA QUANTO NON LAVORA



I SOGGETTI PIÙ FRAGILI

6



DONNE: UNA FRAGILITÀ CHE PARTE DAL PERCORSO SCOLASTICO...



DIPLOMA ISTITUTO TECNICO TECNOLOGICO 11%

LAUREA

- ECONOMIA/STATISTICA/INGEGNERIA/ARCHITETTURA 14%
- STEM 4% (61% TRA CHI NON LO HA SCELTO NON SI SENTIVA PORTATA)
- UMANISTICA 10%
- SCELTA PERCORSO FORMATIVO IN BASE A PROPRIE PASSIONI 54%



DIPLOMA ISTITUTO TECNICO TECNOLOGICO 37%

LAUREA

- ECONOMIA/STATISTICA/INGEGNERIA/ARCHITETTURA 24%
- STEM 16% (49% TRA CHI NON LO HA SCELTO NON SI SENTIVA PORTATO)
- UMANISTICA 10%
- SCELTA PERCORSO FORMATIVO IN BASE A PROPRIE PASSIONI 45%

Le donne riconoscono la fragilità del loro percorso di studi:

- Il 36% non è soddisfatta del proprio percorso (v/ 24% degli uomini)
- Il 46% farebbe delle scelte completamente diverse (v/ 28% degli uomini)

Lo stesso contesto scolastico, familiare e sociale, tuttavia, dà meno peso alla formazione delle donne: **il 45% infatti ritiene di non essere stata adeguatamente informata sulle opportunità lavorative offerte dal percorso scolastico scelto** (v/ 26% degli uomini).

Nonostante le carenze di partenza, le donne **continuano a investire meno degli uomini in formazione in un'ottica di aumentare le proprie possibilità di trovare lavoro**: hanno fatto o stanno svolgendo corsi per sviluppare le proprie competenze tecniche il 32% (v/ 42% uomini), linguistiche il 40% (v/ 48% uomini), su temi specifici e innovativi il 18% (v/ 24% uomini), certificazioni settoriali il 30% (v/ 38% uomini).

DONNE: ...E SI RIPERCUOTE SUL LAVORO



LIMITATE O SCARSE POSSIBILITÀ DI TROVARE LAVORO 70%

PESSIMISTA RISPETTO AL PROPRIO FUTURO LAVORATIVO
POST-COVID 64%

NON LAVORANO PERCHÉ IMPEGNATE NELLA CURA DEI
FIGLI 48%



LIMITATE O SCARSE POSSIBILITÀ DI TROVARE LAVORO 54%

PESSIMISTA RISPETTO AL PROPRIO FUTURO LAVORATIVO
POST-COVID 40%

- Pur riconoscendo che il lavoro rappresenta un modo per affermare la propria indipendenza (75% delle donne v/ 61% degli uomini), **le donne restano ancorate alla necessità di un posto di lavoro che sia stabile** (58% v/ 51% uomini), **vicino a casa o comodo da raggiungere** (41% v/ 31%) e sono meno interessate degli uomini alla crescita professionale e alla carriera (41% v/ 53% uomini). Se potessero scegliere, preferirebbero un posto di lavoro nel settore pubblico a tempo parziale (gli uomini nel privato a tempo pieno).
- Con la pandemia, tali aspetti si sono ulteriormente amplificati: per le donne hanno acquisito più importanza
 - La stabilità del posto di lavoro (31% v/ 22% degli uomini)
 - La possibilità di svolgere remote working (17% v/ 10% degli uomini)
 - La vicinanza a casa (14% v/ 7% degli uomini)
- La ricerca della vicinanza a casa del posto di lavoro si traduce anche in una **minore propensione alla mobilità**: le donne cercano lavoro soprattutto nella propria città (54% v/ 47% uomini), già solo lo spostamento nella propria provincia riduce l'interesse femminile (38% v/ 46% uomini); solo limitatamente cercano fuori provincia (18% v/ 27% uomini).

DONNE: ...E SULLA RICERCA DI UN POSTO DI LAVORO



- ❑ Nella fase di ricerca di un lavoro, le donne ritengono di sapersi destreggiare tra le varie fonti e avere adeguate competenze circa dove cercare un impiego; per contro lamentano molto più degli uomini la scarsità di offerte coerenti con il loro profilo (89% v/ 76% uomini): secondo la popolazione femminile il problema è quindi nell'inadeguatezza delle offerte piuttosto che nella ricerca svolta.
- ❑ Solo il 33% delle donne utilizza LinkedIn come strumento per la ricerca di un lavoro (v/ 48% degli uomini), mentre fanno maggiore ricorso a società per la ricerca del lavoro (40% v/ 32% uomini), ai Social Network in generale e ai gruppi cerco/offro (38% v/ 29% uomini) e ai centri per l'impiego/navigator (27% v/ 18% uomini).
- ❑ Il 42% delle donne riconosce di non riuscire a trovare un lavoro perché non abbastanza qualificata (v/ 34% uomini), il 24% vuole un part time (v/ 16% uomini).
- ❑ Probabilmente le donne hanno anche meno spesso a colloquio rispetto agli uomini (solo il 13% lamenta di non essere stata informata dell'esito di un colloquio rispetto al 32% degli uomini); confronto agli uomini però è più probabile che non siano ricontattate quando inviano un'autocandidatura (64% v/ 57% uomini) o rispondono a un'offerta di lavoro (58% v/ 51%).

TITOLO DI STUDIO BASSO: UNA FRAGILITÀ CHE PARTE ANCH'ESSA DAL PERCORSO SCOLASTICO



INSODDISFATTI PERCORSO FORMATIVO 62%

SE POTESSE TORNARE INDIETRO

- FAREBBE SCELTE COMPLETAMENTE DIVERSE 57%
- FAREBBE STUDI PIÙ LUNGHI 26%

SCEGLIEREBBE UN

- IST. PROFESSIONALE 39%
- LICEO 28%
- IST. TECNICO TECNOLOGICO 13%



INSODDISFATTI PERCORSO FORMATIVO 19%

SE POTESSE TORNARE INDIETRO FAREBBE SCELTE
COMPLETAMENTE DIVERSE 26%

- ❑ Chi ha deciso di **NON** proseguire con gli studi di scuola secondaria superiore ha sofferto di un'adeguata informazione circa gli le opportunità lavorative offerte dai vari percorsi scolastici (54% rispetto al 31% dei laureati) e, rispetto a diplomati e laureati, avrebbe voluto ricevere maggiori informazioni e consulenza da parte degli uffici di orientamento al lavoro (39% v/ 20% laureati, 21% diplomati).
- ❑ La fragilità nell'istruzione di base fa sì che, ai fini di migliorare le proprie opportunità lavorative, si investa maggiormente su competenze più generali come quelle comunicazionali (42% v/ 27% diplomati e 38% laureati), ma meno su competenze più avanzate quali quelle tecniche (32% v/ 41% laureati), digitali (36% v/ 45% laureati), linguistiche (24% v/54% laureati), temi specifici quali quello ambientale (19% v/ 25% laureati) e certificazioni settoriali (26% v/ 45%).

TITOLO DI STUDIO BASSO : CHE SI TRADUCE IN ASPETTATIVE PIÙ BASSE RISPETTO AL LAVORO...



LIMITATE O SCARSE POSSIBILITÀ DI TROVARE LAVORO 86%

PESSIMISTA RISPETTO AL PROPRIO FUTURO LAVORATIVO
POST-COVID 75%

NEET CHE PREVEDONO DI CERCARE UN LAVORO NEI
PROSSIMI 12 MESI 74%

NON LAVORANO PERCHÉ

- NON HANNO ANCORA DECISO COSA FARE 26%
- PREFERISCONO DEDICARSI ALLA CASA 23%



LIMITATE O SCARSE POSSIBILITÀ DI TROVARE LAVORO 53%

PESSIMISTA RISPETTO AL PROPRIO FUTURO LAVORATIVO
POST-COVID 43%

NEET CHE PREVEDONO DI CERCARE UN LAVORO NEI
PROSSIMI 12 MESI 74%

NON LAVORANO PERCHÉ DEVONO OCCUPARSI DEI FIGLI
100%

- ❑ Per gli intervistati meno istruiti il lavoro rappresenta da un lato una mera fonte di reddito (70% v/ 49% dei laureati), dall'altro uno strumento di riscatto sociale (48% v/ 36% laureati).
- ❑ Le aspettative rispetto al posto di lavoro sono meno sfidanti rispetto a quelle di laureati e diplomati: il 58% ricerca un posto di lavoro stabile (v/ 50% laureati), che lasci abbastanza tempo libero per (50% rispetto 41% laureati), vicino a casa (44% v/ 30% laureati) o che consenta di lavorare da casa (30% v/ 24% laureati) e presso un'azienda di cui potersi fidare (37% v/ 23% laureati). Vicinanza a casa o possibilità di remote working, fiducia nell'azienda e la possibilità di migliorare il proprio status sociale rappresentano anche fattori la cui importanza è cresciuta nella scelta di un posto di lavoro, più che per diplomati e laureati.
- ❑ La ricerca di stabilità e di conciliazione con gli impegni familiari si riscontra anche nella preferenza accordata a lavori nel settore pubblico, a tempo parziale e soprattutto nella propria città (65% v/ 42% laureati).

TITOLO DI STUDIO BASSO : ...E SULLA RICERCA DI UN POSTO DI LAVORO

- ❑ Gli intervistati meno istruiti, rispetto a diplomati e laureati, cercano maggiormente lavoro in ambito produttivo (23% v/ 6% laureati) e come commessi (26%) o operai generici (34%).
- ❑ Il basso livello di istruzione si riflette sia sulla scarsità di offerte di lavoro con profili poco qualificati (87%), sia nella minore conoscenza delle fonti più adeguate per svolgere la ricerca di lavoro (58% v/ 52% laureati), ma anche nelle maggiori difficoltà riscontrate nel destreggiarsi tra le varie fonti (66% v/ 55% laureati).
- ❑ Le difficoltà nell'identificare le fonti migliori per la ricerca di un lavoro si riflettono sulle fonti a cui più spesso ricorrono rispetto alle persone più istruite:
 - 47% Passaparola e conoscenze (v/ 29% laureati)
 - 47% Social Network o gruppi cerco/offro (v/ 30% laureati)
 - 43% Siti aziende
 - 43% società / agenzie ricerca lavoro (v/ 26% laureati)
 - 30% centri per l'impiego (v/ 15% laureati)
 - 27% annunci sui giornali/quotidiani (v/10% laureati)
- ❑ Il 45% degli intervistati con un basso livello di istruzione negli ultimi 2 anni si è rivolto a un centro per l'impiego (v/ 26% laureati), ma l'80% è rimasto insoddisfatto del servizio reso, in oltre la metà dei casi (54%) non è mai stato ricontattato dopo l'iscrizione.
- ❑ Gli intervistati con un titolo di studio basso riconoscono che il principale motivo per cui non riescono a trovare un lavoro è perché sono poco qualificati (56% v/ 27% laureati), ma c'è anche una scarsa flessibilità in termini di orari: si cercano infatti maggiormente contratti part time (23% v/ 14% laureati) o comunque con orari di lavoro che siano conciliabili con i propri impegni privati/famigliari (29% v/ 19% laureati).
- ❑ La bassa scolarizzazione comporta anche che vengano presi meno in considerazione già nella fase di contatto iniziale: il 68% non ha avuto alcuna risposta ad un'autocandidatura inviata (v/ 58% dei laureati) e il 42% si è iscritto ad un'agenzia per la ricerca di lavoro ma non è mai stato ricontattato (v/ 30% laureati).

MERIDIONE: PASSIONI E INTERESSI PIÙ IMPORTANTI NELLE SCELTE SCOLASTICHE E LAVORATIVE



- SCELTA PERCORSO FORMATIVO IN BASE A PROPRIE PASSIONI 54%
- NON ADEGUATAMENTE INFORMATO SU OPPORTUNITÀ LAVORATIVE PERCORSO DI STUDI 38%

LIMITATE O SCARSE POSSIBILITÀ DI TROVARE LAVORO 68%

PESSIMISTA RISPETTO AL PROPRIO FUTURO LAVORATIVO POST-COVID 56%

NEET CHE PREVEDONO DI CERCARE UN LAVORO NEI PROSSIMI 12 MESI 70%

NON LAVORANO PERCHÉ

- IMPEGNATI NELLA CURA GENITORI/PARENTI 15%
- NON SANNO ANCORA COSA VOGLIONO FARE 15%
- PREFERISCONO DEDICARSI A CASA/FAMIGLIA 7%
- SCORAGGIATI 7%
- MOTIVI SALUTE 7%



- SCELTA PERCORSO FORMATIVO IN BASE A PROPRIE PASSIONI 46%
- NON ADEGUATAMENTE INFORMATO SU OPPORTUNITÀ LAVORATIVE PERCORSO DI STUDI 33%

LIMITATE O SCARSE POSSIBILITÀ DI TROVARE LAVORO 55%

PESSIMISTA RISPETTO AL PROPRIO FUTURO LAVORATIVO POST-COVID 47%

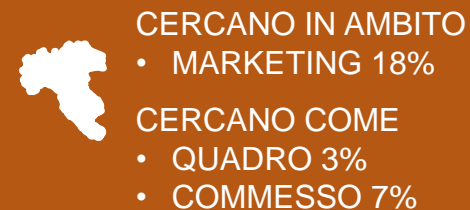
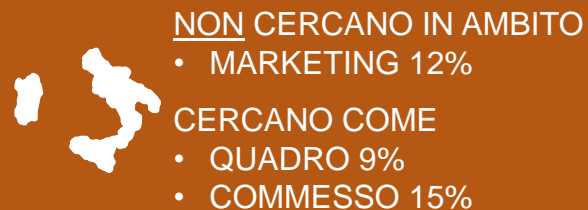
NEET CHE PREVEDONO DI CERCARE UN LAVORO NEI PROSSIMI 12 MESI 45%

NON LAVORANO PERCHÉ

- IMPEGNATI NELLA CURA GENITORI/PARENTI 7%

- ❑ Nel Meridione si riscontra un minore orientamento al lavoro con riferimento al percorso scolastico, che si traduce anche in una minore capacità di riconoscere le opportunità lavorative offerte dai percorsi di studi STEM, che non sono stati scelti perché, oltre alla mancanza di vocazione,
- ❑ Gli sbocchi lavorativi sono poco interessanti (17% v/ 7% al Nord)
- ❑ Gli indirizzi sono troppo specifici e limitano le opportunità lavorative (16% v/ 8% al Nord).
- ❑ In termini di formazione su specifiche aree al fine di aumentare le proprie possibilità di trovare un lavoro, nel Meridione si investe maggiormente nella formazione in campo digital (51% v/ 43% al Nord) ma meno sulle competenze linguistiche (39% v/ 45% al Nord).
- ❑ La maggiore rilevanza assegnata ai propri interessi e passioni si riflette anche negli aspetti che sono ritenuti più importanti nella valutazione di un'offerta di lavoro: la coerenza con il percorso di studi e i propri interessi (35% v/ 25% al Nord), la possibilità di realizzare qualcosa di utile (38% v/ 31% al Nord) e di migliorare il proprio status sociale (25% v/ 19% al Nord).
- ❑ Un sentimento di «riscatto» percorre il Meridione: per il 69% degli intervistati, il lavoro è considerato un mezzo per realizzarsi come persona (v/ 60% al Nord).
- ❑ Se potessero scegliere, preferirebbero un lavoro autonomo oppure nel settore pubblico.

MERIDIONE: MAGGIORE MOBILITÀ NELLA RICERCA DI LAVORO



- ❑ Il raggio di ricerca di lavoro risulta più ampio rispetto agli intervistati residenti al Nord: si cerca in tutta la regione (28% v/ 21% del Nord) e in tutta Italia (33% v/ 23% intervistati al Nord), mentre solo il 39% ricerca nella propria provincia (v/ 47% degli intervistati al Nord).
- ❑ Le principali difficoltà riscontrate nella ricerca di lavoro si riferiscono alla scarsità di offerte coerenti con il proprio profilo (90% v/ 76% al Nord) e nella scarsa conoscenza delle fonti informative su cui cercare (59% v/ 47% al Nord). Al riguardo le fonti utilizzate sono più variegata che al Nord e riflettono parzialmente la maggiore disponibilità al trasferimento: Siti aziendali (46% v/ 26% al Nord), Social Network e gruppi cerco/offro (40% v/ 26% al Nord), Passaparola (39% v/ 34% al Nord), Portali di mobilità nazionale (26% v/ 21% al Nord) e sovranazionale (9% v/ 4% al Nord), Bandi della PA (20% v/ 10% al Nord) e Uffici placement università/scuole (10% v/ 5% Nord).
- ❑ Maggiore è anche il ricorso ai centri per l'impiego: il 40% vi si è rivolto negli ultimi 2 anni (v/ 29% Nord), ma il servizio fruito non è stato considerato soddisfacente dal 78% dei fruitori (v/61% al Nord) soprattutto a causa delle scarse offerte formative (42% v/ 31% al Nord).
- ❑ Rispetto al Nord Italia, invece si utilizzano in misura minore le agenzie per il lavoro (28% v/ 48% al Nord) e solo il 33% utilizza LinkedIn (v/ 45% al Nord).
- ❑ Rispetto ai residenti al Nord, gli intervistati del Sud e Isole ritengono in misura maggiore di non aver ancora trovato un lavoro perché ricevono solo offerte per lavori stagionali/a termine/sostituzioni maternità (23% v/ 16% al Nord) o irregolari/in nero (24% v/17% al Nord).

TAKE AWAY 1/2

- **Alla base del mismatch c'è un percorso scolastico spesso incoerente con le possibilità offerte dal mondo del lavoro:** pur essendo la scelta di istituti tecnici superiori e lauree STEM maggiormente premianti dal punto di vista occupazionale, il 57% del campione non ha preso in considerazione questo percorso, in quanto non si sente portato; al 40% non mi piacciono le materie STEM e per il 24% sono studi troppo difficili. A prescindere dall'indirizzo, il percorso universitario è escluso a monte, per il 29% in quanto troppo oneroso dal punto di vista economico, mentre a un quarto del campione non piace studiare. Emergono anche **lacune dal punto di vista dell'orientamento:** un terzo di chi sceglie il percorso di studi non è stato informato sulle possibilità di trovare lavoro nello scegliere un certo percorso di studi e la carenza è ancora più marcata tra le donne, 45%, e per chi non prosegue gli studi (54%). Solo il 32% si è informato sulle opportunità lavorative offerte.
- Quanto sia **importante informare e informarsi** nel momento della scelta su quale percorso intraprendere, è dimostrato dal fatto che chi ha un lavoro ritiene che le informazioni ricevute al momento della scelta del percorso di studi siano risultate adeguate (65%), contrariamente a chi non lavora (43%). Chi sceglie gli studi dando **più peso alle opportunità offerte e meno alle passioni**, ha più probabilità di trovare lavoro. Sono **soprattutto le donne** a dare meno peso alle opportunità lavorative offerte dal percorso di studi nello sceglierlo; il 54% di loro sceglie il percorso di studi in base a passioni e interessi, ma una volta sul mercato del lavoro, quasi la metà farebbe scelte diverse. Il 64% del totale **avrebbe voluto essere guidato meglio** nella scelta del percorso scolastico, soprattutto dal mondo delle imprese e dai docenti
- Dal punto di vista dei lavoratori, il **lavoro ideale** è per il 66% dipendente, a tempo pieno per il 60%, nei servizi per il 66%. Il settore pubblico mantiene un forte appeal per il 52%, per la maggiore stabilità e le maggiori garanzie rispetto al privato, ed è più attraente per chi è in cerca di un lavoro, per le donne e per i diplomati.

TAKE AWAY 2/2

- **Domanda e offerta di lavoro** si focalizzano su aree differenti: le **imprese** cercano in ambito produzione (37%) e IT (25%), le **persone** nel settore marketing/vendite/commerciale (15%) e assistenza clienti (12%). La cura dei figli è il motivo principale che tiene fuori dal mercato del lavoro, soprattutto le donne: il 40% della popolazione e quasi il 50% delle donne che non lavora o non sta cercando lavoro, deve occuparsi dei figli.
- Per quanto riguarda la **ricerca del lavoro**, la scarsità di offerte adatte al proprio profilo è la principale criticità per l'83% del campione, ma emerge anche il problema della **molteplicità dei canali** e il non saper dove cercare. Anche le **imprese** lamentano le difficoltà della **plethora di fonti** per la ricerca del personale (79%). Le imprese ricorrono come 1° fonte per la ricerca di candidati al **passaparola** (35%), seguito da **linkedin** (31%) e i **siti specializzati** (30%). Gli annunci sui giornali e i centri per l'impiego sono invece i luoghi dove è più difficile trovare candidati adeguati. I **centri per l'impiego** non soddisfano neanche chi cerca lavoro: il 34% ne ha fatto ricorso, ma di questi il 70% non è rimasto soddisfatto dei servizi ricevuti, soprattutto per la scarsità di offerte di lavoro o perché non è stato ricontattato.
- **Retribuzioni troppo basse** (43%) e **posizioni troppo qualificate** (38%) sono i principali motivi per cui non si riesce a trovare lavoro secondo chi cerca, mentre le **imprese** hanno difficoltà a trovare **lavoratori competenti** (47%) e con **esperienza** (40%). **Richieste salariali** non in linea con l'offerta, **stipendio inadeguato**, **mansioni inferiori alle aspettative** o troppo operative e scarsa mobilità dei lavoratori, sono i principali motivi di rifiuto delle proposte di lavoro secondo le imprese. Quasi la metà ha ricevuto **candidature non rispondenti ai profili ricercati** e molti candidati (31%) mentono nel CV. **Big data, R&D e CRM** sono le aree in cui è più difficile la selezione. Le persone investono molto nelle competenze digitali e linguistiche per aumentare le opportunità di trovare lavoro, ma le imprese ricercano soprattutto **competenze tecniche e certificazioni settoriali**; **inoltre**, le imprese cercano di sopperire alla scarsa preparazione dei candidati con loro corsi di formazione, soprattutto su soft skill.