



REGIONE AUTONOMA
FRIULI VENEZIA GIULIA

Direzione centrale lavoro,
formazione, istruzione e famiglia

Il mercato del lavoro regionale nel 2023:

Dinamiche demografiche e occupazione giovanile

a cura di Carlos Corvino e Roberta Molaro
Mail to: carlos.corvino@regione.fvg.it

Osservatorio regionale sul mercato
e le politiche del lavoro

07 febbraio 2023



PIL e sue componenti in FVG (novembre 2022)

	2021	2022	2023	2024
PIL	7,0	3,2	0,0	0,9
Spesa per consumi famiglie	6,1	5,1	0,2	1,2
Investimenti fissi lordi	17,8	7,9	-1,4	-0,2
Importazioni	25,5	14,7	-0,7	1,0
Esportazioni	20,8	10,5	1,3	1,9
Reddito disponibile	2,1	0,3	-1,0	0,7

Fattori macro-economici (previsioni Novembre 2022)

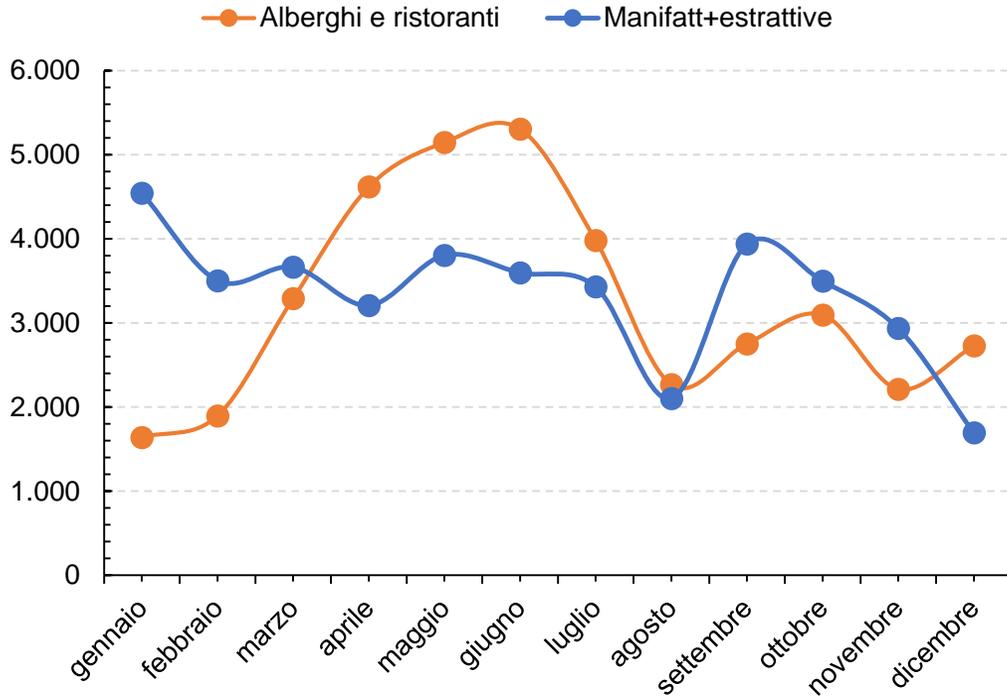
- ▶ Nel 2021 crescita intensa dell'economia (+7%), trainata da manifattura, costruzioni ed export
- ▶ Nel 2022 il PIL dovrebbe acquisire una crescita del 3.2%, nonostante la crescita dei prezzi al consumo e alla produzione
- ▶ Ci si aspetta, per il 2023, una crescita nulla, che potrebbe nel migliore dei casi portare a una stagnazione del PIL oppure a eventi di vera e propria recessione
- ▶ Sul mercato del lavoro è difficile fare «previsioni»: a nostro parere è probabile che l'ondata di dimissioni volontarie e di ricollocamento (mobilità professionale) tenderà ad esaurirsi, mentre preso come vincolo il declino demografico è probabile che l'occupazione continui a crescere, anche se a ritmi meno serrati.
- ▶ Si pone come centrale la questione delle conciliazione e delle politiche per favorire l'indipendenza dei giovani, dentro e fuori il mercato del lavoro



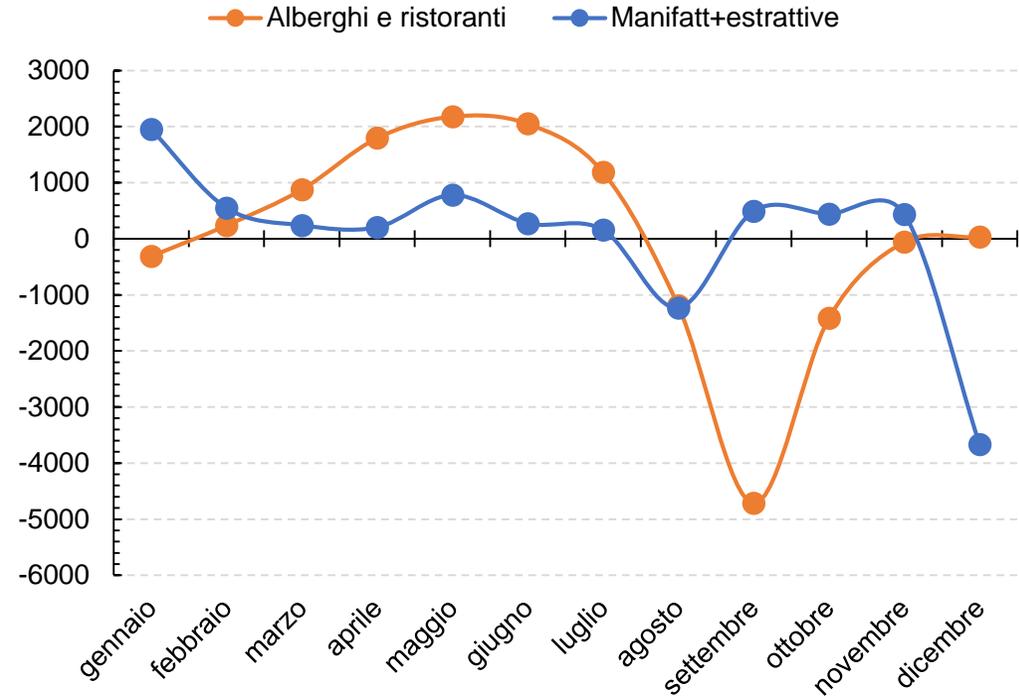
- ▶ Risulta oramai in modo evidente come esista un «**dualismo**» **settoriale** che influenza in maniera diretta l'occupazione e la sua qualità.
 - i settori **capital intensive** (manifattura e costruzioni) e vocati all'**export** (alla soddisfazione della domanda estera), e più capaci di creare valore aggiunto
 - i settori **labor intensive** più vocati a soddisfare la **domanda interna** tramite i servizi del terziario, più o meno avanzato, e i servizi di welfare.
- ▶ La questione è rilevante perché la domanda di lavoro genera diverse **opportunità lavorative**, attirando diverse fasce dell'offerta di lavoro. In particolare:
 - Nei settori del primo tipo, la domanda di lavoro è **relativamente più stabile**, le durate dei contratti tendenzialmente più lunghe, attraendo un'**offerta di lavoro di medio-alta qualità, soprattutto maschile** e tendenzialmente attrattiva per le nuove generazioni (elevato valore aggiunto)
 - Nei settori del secondo tipo, la **domanda di lavoro è meno stabile**, più esposta alla stagionalità, a minor valore aggiunto, attraendo una **offerta di lavoro soprattutto femminile**, con qualifiche medio-basse



Stagionalità nel turismo e nella manifattura



Assunzioni nel 2022



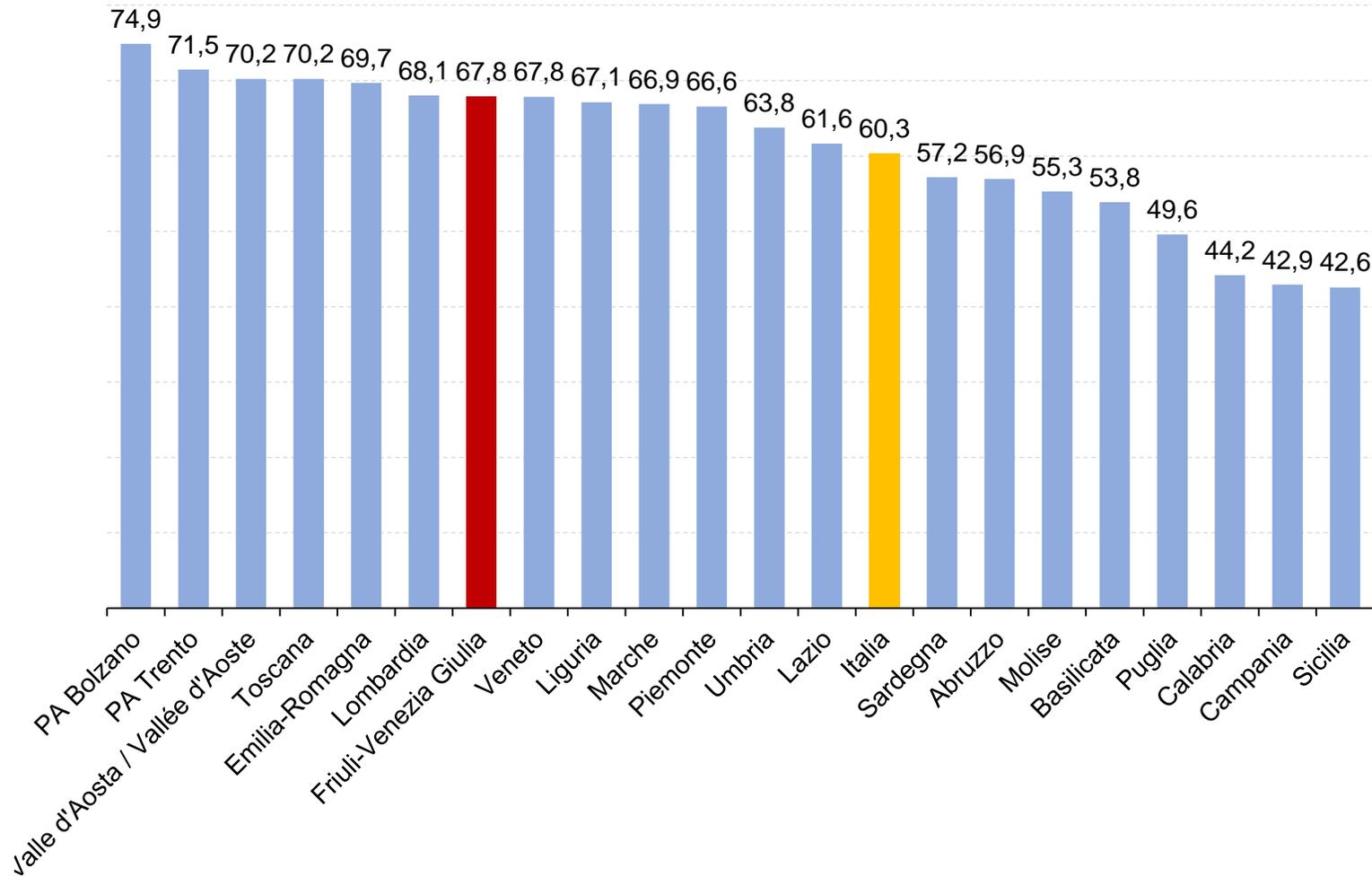
Saldi nel 2022



					2022-2021	
	2019_9mesi	2021_9mesi	T3-2022	2022_9mesi	N.	%
Occupati	507.206	506.816	516.302	523.336	16.520	3,3%
maschi	287.437	282.429	291.696	290.944	8.515	3,0%
femmine	219.768	224.387	224.606	232.392	8.005	3,6%
Disoccupati	32.316	30.375	24.893	27.263	-3.112	-10,2%
maschi	14.017	12.405	9.977	12.210	-195	-1,6%
femmine	18.299	17.970	14.916	15.053	-2.917	-16,2%
Inattivi 15-64 anni	217.269	212.405	211.898	204.124	-8.281	-3,9%
maschi	81.708	84.296	82.128	81.019	-3.277	-3,9%
femmine	135.561	128.109	129.770	123.105	-5.004	-3,9%



Tasso Occupazione per Regione



- ▶ *Tasso disoccupazione: 4,6%*
- ▶ *Tasso inattività: 28,8% (pensionamenti)*
- ▶ *Tasso occupazione femminile: 60,3%*
- ▶ *Gender gap: 14,7%*
- ▶ *Nel post-pandemia tende a crescere di più la componente maschile (manifattura e costruzioni)*

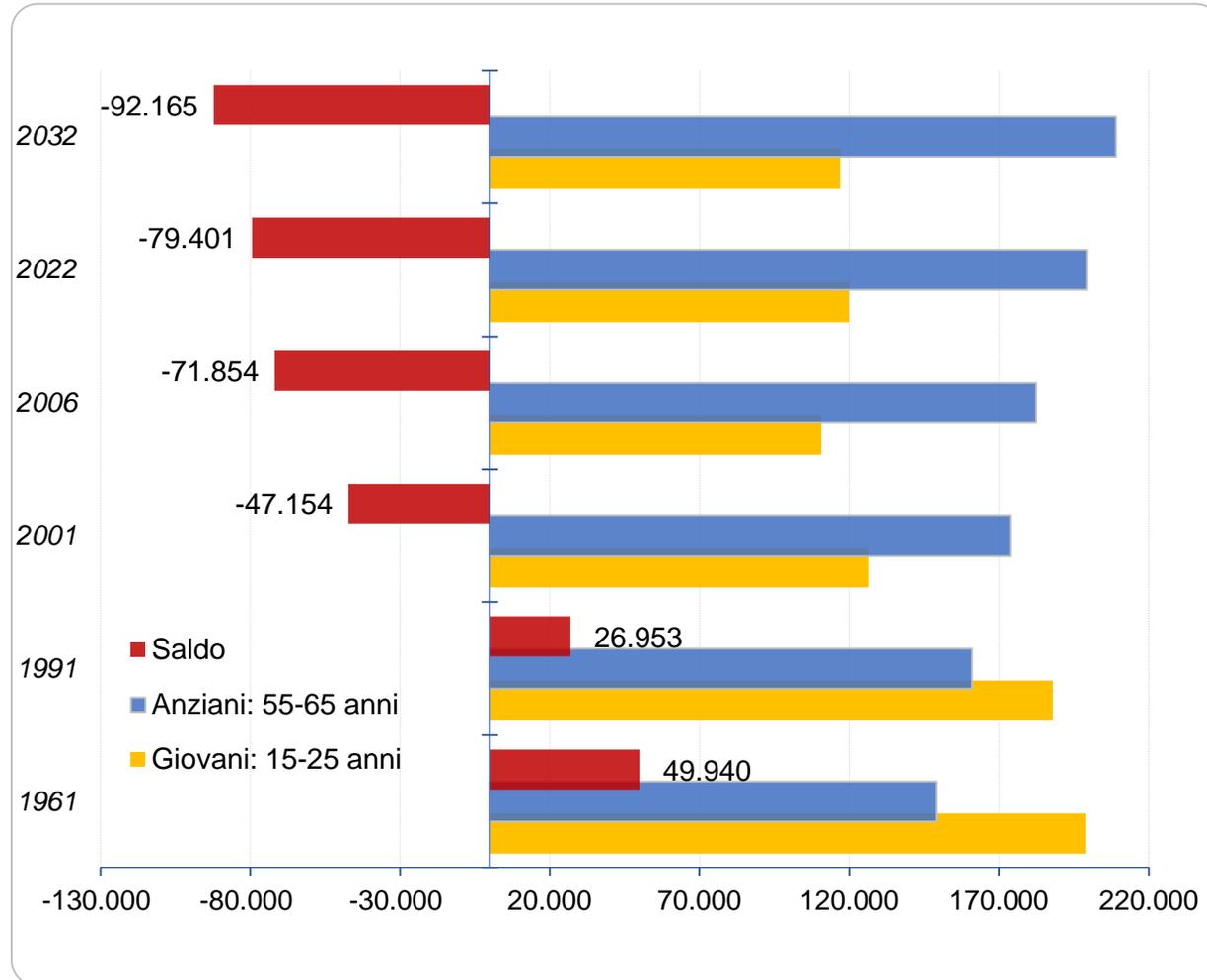


Occupati per settore

	9m_2019	9m_2021	T3-2022	9m_2022	Trim	Media9mesi
TOTALE	507.206	506.816	516.302	523.336	-0,5%	3,3%
agricoltura, silvicoltura e pesca	17.386	15.101	17.200	14.782	-0,2%	-2,1%
Industria	121.035	124.413	130.630	131.303	3,4%	5,5%
Costruzioni	34.940	30.295	31.812	31.961	15,2%	5,5%
commercio, alberghi e ristoranti	92.908	95.332	96.624	98.173	-4,7%	3,0%
altri servizi	240.936	241.675	240.036	247.117	-2,4%	2,3%



La questione demografica



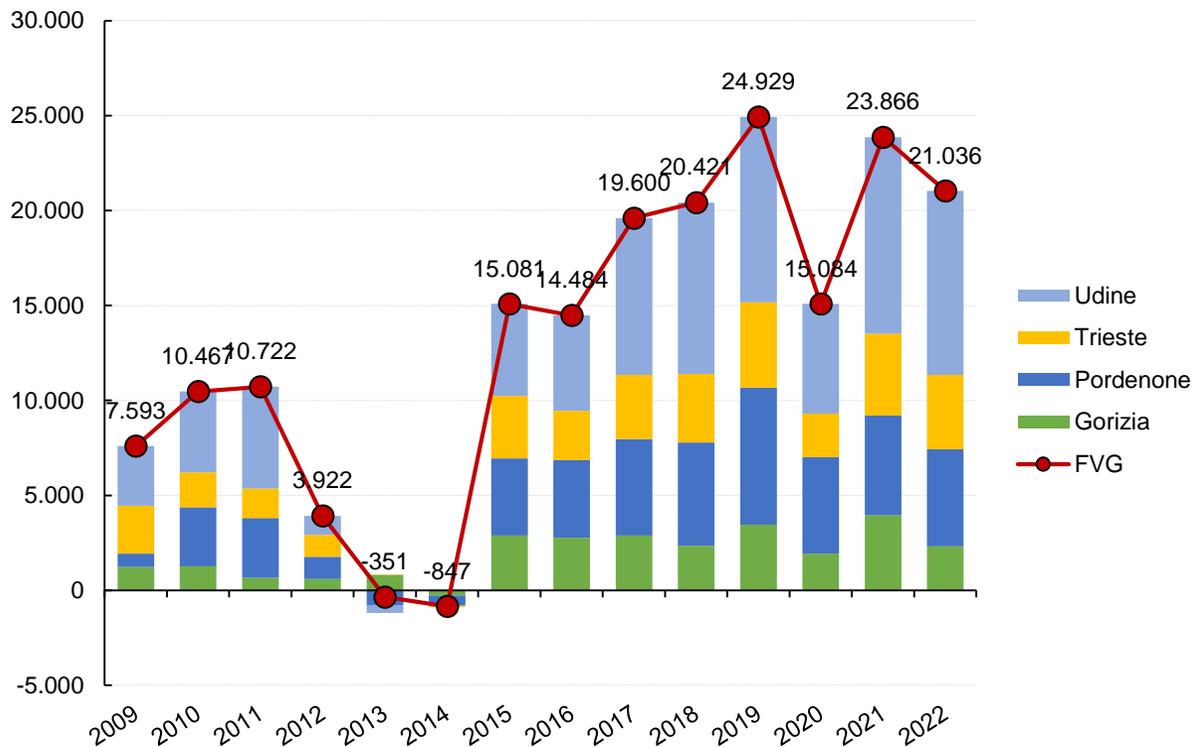
- La regressione demografica è una vecchia questione, ma in questa fase comincia a esserci «maggiore» consapevolezza a causa del *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro
- Dal 2011 al 2022: - 30.000 under 34enni!
- Quello che abbiamo già osservato è la riduzione dell'offerta potenziale di lavoro e questa tendenza proseguirà, salvo clamorose inversioni di tendenza, nei prossimi 10 anni.
- Questo è un fattore che ha intensificato il *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro, oltre al fenomeno delle dimissioni volontarie



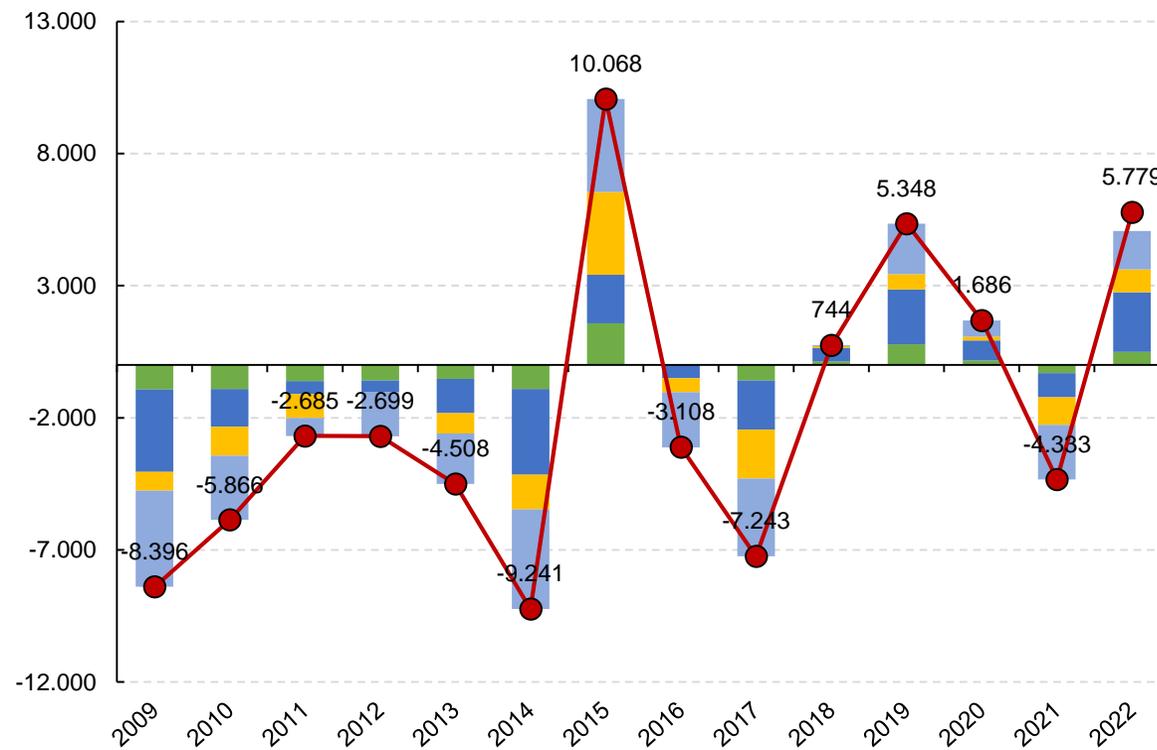
	2020	2021	2022	22-21	22-20
Assunzioni	190.419	241.692	266.289	10,2%	39,8%
<i>di cui a t.ind.</i>	18.581	21.096	28.290	34,1%	52,3%
Cessazioni	189.511	230.524	264.975	14,9%	39,8%
<i>di cui a t.ind.</i>	30.150	37.080	42.233	13,9%	40,1%
<i>di cui dimissioni</i>	18.035	24.142	27.739	14,9%	53,8%
Trasformazioni	14.211	12.771	19.722	54,4%	38,8%
Saldo complessivo	15.119	23.939	21.036		
Saldo lavoro stabile	2.642	-3.213	5.779		



Serie storica saldi occupazionali



Saldo occupazionale tutti i contratti



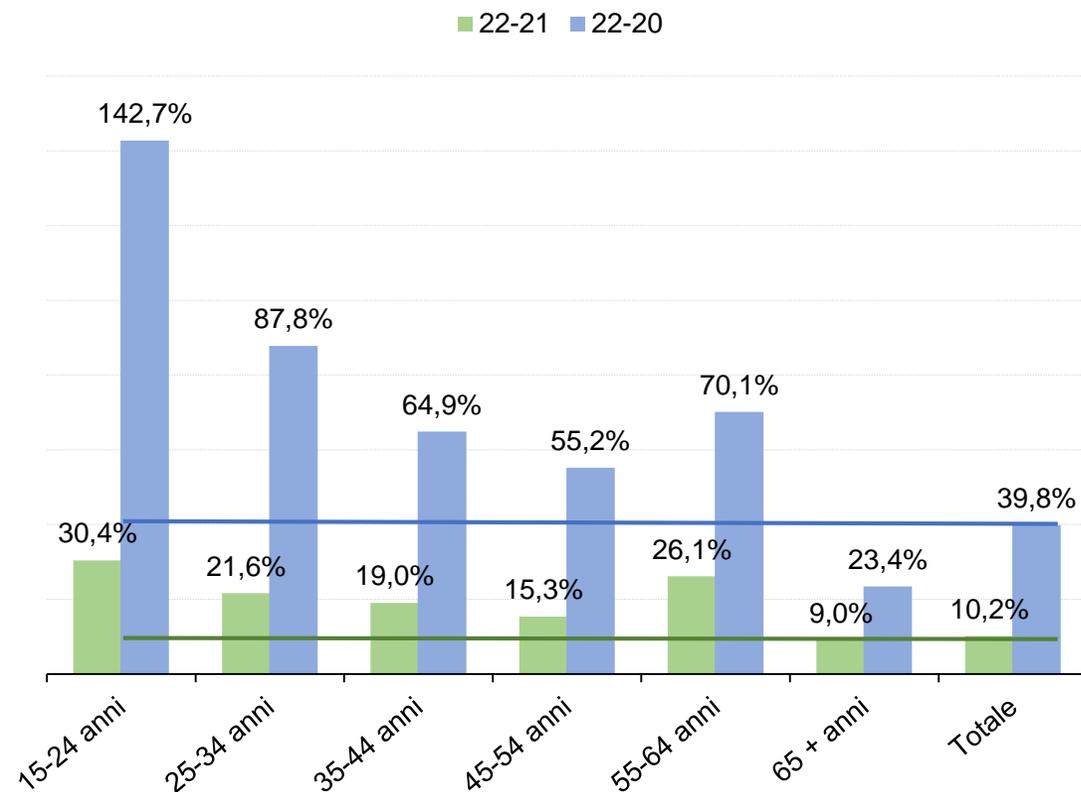
Saldo lavoro stabile (tempo indeterminato e trasformazioni)



COB nel 2022 per classi di età

	Assunz.	%	Cessaz.	%	Trasf.	%	saldo
15-24 anni	2.660	9,4%	2.293	5,4%	2.868	14,5%	3.235
25-34 anni	8.083	28,6%	9.268	21,9%	6.148	31,2%	4.963
35-44 anni	7.189	25,4%	9.270	21,9%	4.536	23,0%	2.455
45-54 anni	7.103	25,1%	9.625	22,8%	4.225	21,4%	1.703
55-64 anni	2.972	10,5%	10.007	23,7%	1.801	9,1%	-5.234
65 + anni	282	1,0%	1.766	4,2%	143	0,7%	-1.341
ND	1	0,0%	4	0,0%	1	0,0%	-2
Totale	28.290	100,0%	42.233	100,0%	19.722	100,0%	5.779

- ▶ *Nonostante la riduzione dell'offerta di lavoro giovanile, si osserva un maggior incremento di questa forza lavoro negli anni presi in considerazione*
- ▶ *Non solo lavoro a termine, come vedremo (almeno per la componente maschile)*



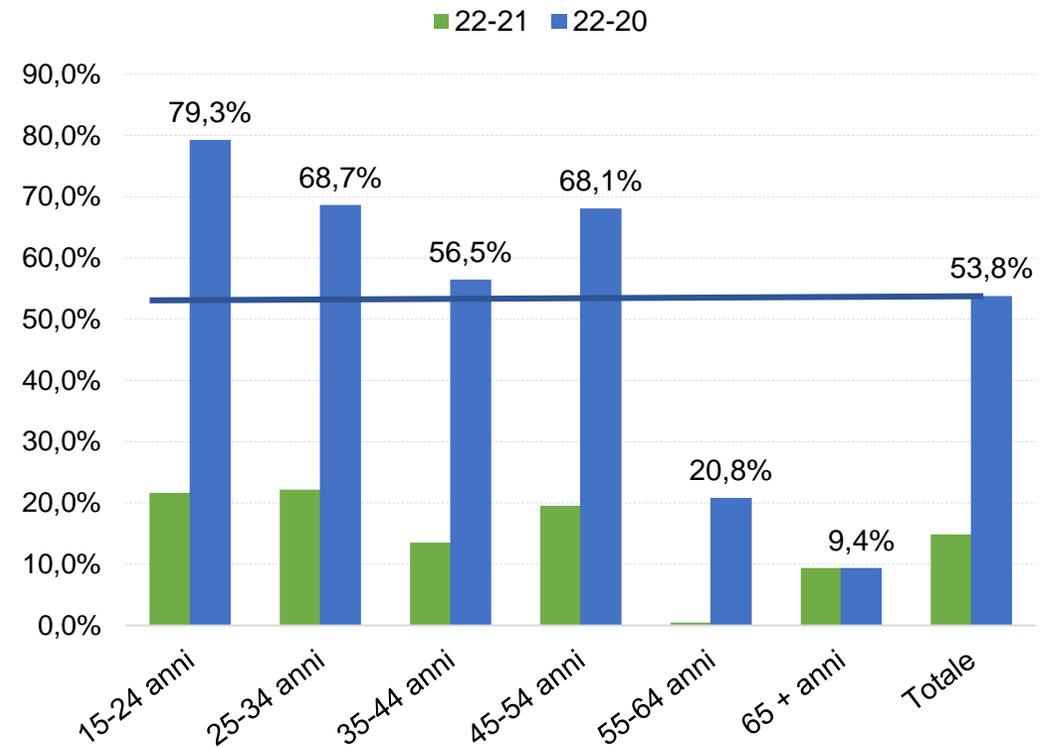
Variazioni percentuali assunzioni per classi di età



Dimissioni volontarie (dal tempo indeterminato)

	2020	2021	2022	22-21	22-20
15-24 anni	1.039	1.531	1.863	21,7%	79,3%
25-34 anni	4.323	5.967	7.291	22,2%	68,7%
35-44 anni	4.353	5.999	6.812	13,6%	56,5%
45-54 anni	3.805	5.351	6.396	19,5%	68,1%
55-64 anni	3.838	4.616	4.637	0,5%	20,8%
65 + anni	673	673	736	9,4%	9,4%
Totale	18.035	24.142	27.739	14,9%	53,8%

- ▶ *Se consideriamo le fasce di età, le dimissioni hanno una maggiore incidenza tra gli over 34*
- ▶ *Se, invece, consideriamo la dinamica, la crescita maggiore è maggior per gli under 34enni*

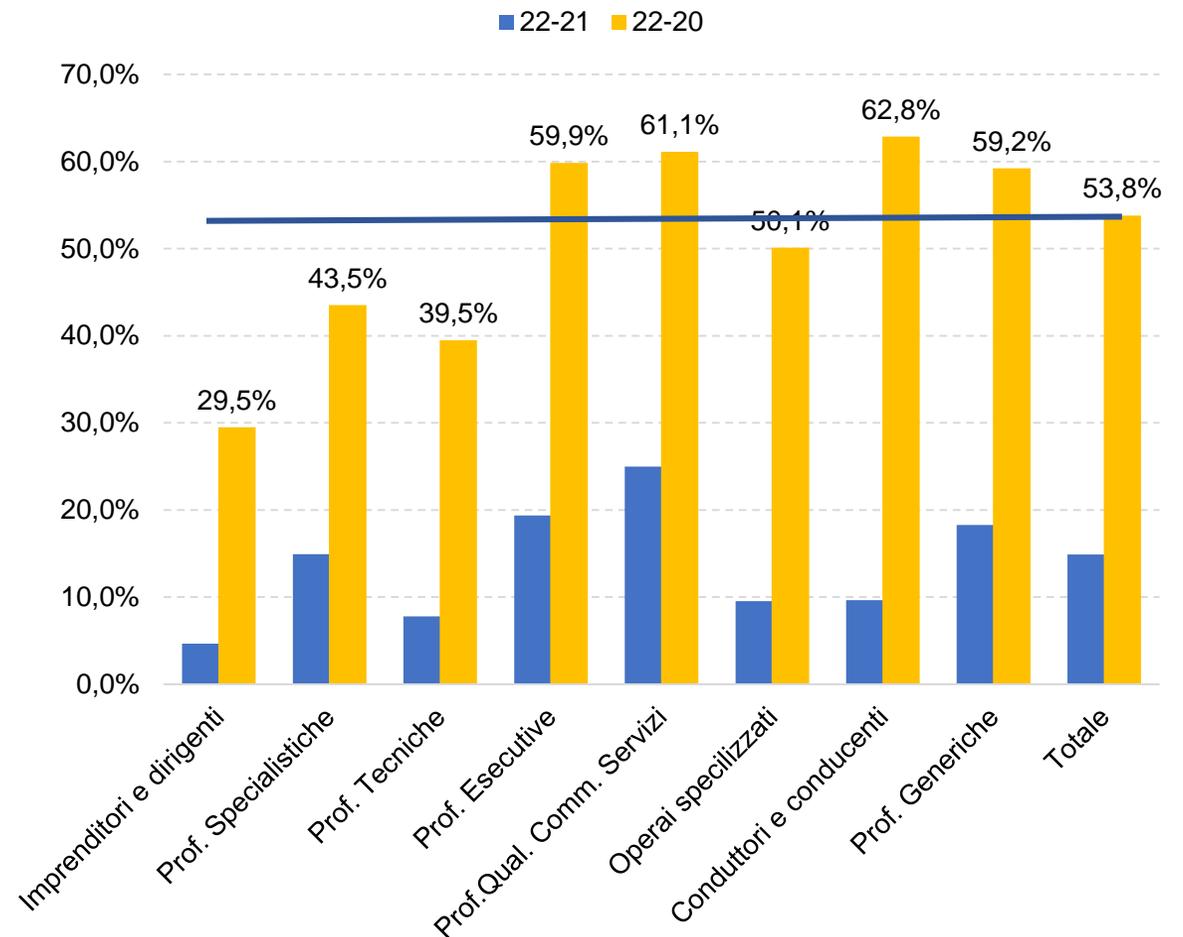




Dimissioni volontarie (dal tempo indeterminato)

	2020	2021	2022	22-21	22-20
Imprenditori e dirigenti	156	193	202	4,7%	29,5%
Prof. Specialistiche	1.165	1.455	1.672	14,9%	43,5%
Prof. Tecniche	2.744	3.551	3.827	7,8%	39,5%
Prof. Esecutive	2.591	3.470	4.142	19,4%	59,9%
Prof.Qual. Comm. Servizi	3.598	4.639	5.797	25,0%	61,1%
Operai specializzati	3.933	5.391	5.904	9,5%	50,1%
Conduuttori e conducenti	1.895	2.815	3.086	9,6%	62,8%
Prof. Generiche	1.952	2.628	3.108	18,3%	59,2%
Totale	18.035	24.142	27.739	14,9%	53,8%

- ▶ *Il fenomeno non presenta grandi differenze rispetto ai settori di attività, mentre ci sono peculiarità, invece, rispetto alle professioni*
- ▶ *Ci si separa, pertanto, soprattutto dai lavori meno qualificati o più difficili*





Dimissioni volontarie (dal tempo indeterminato)

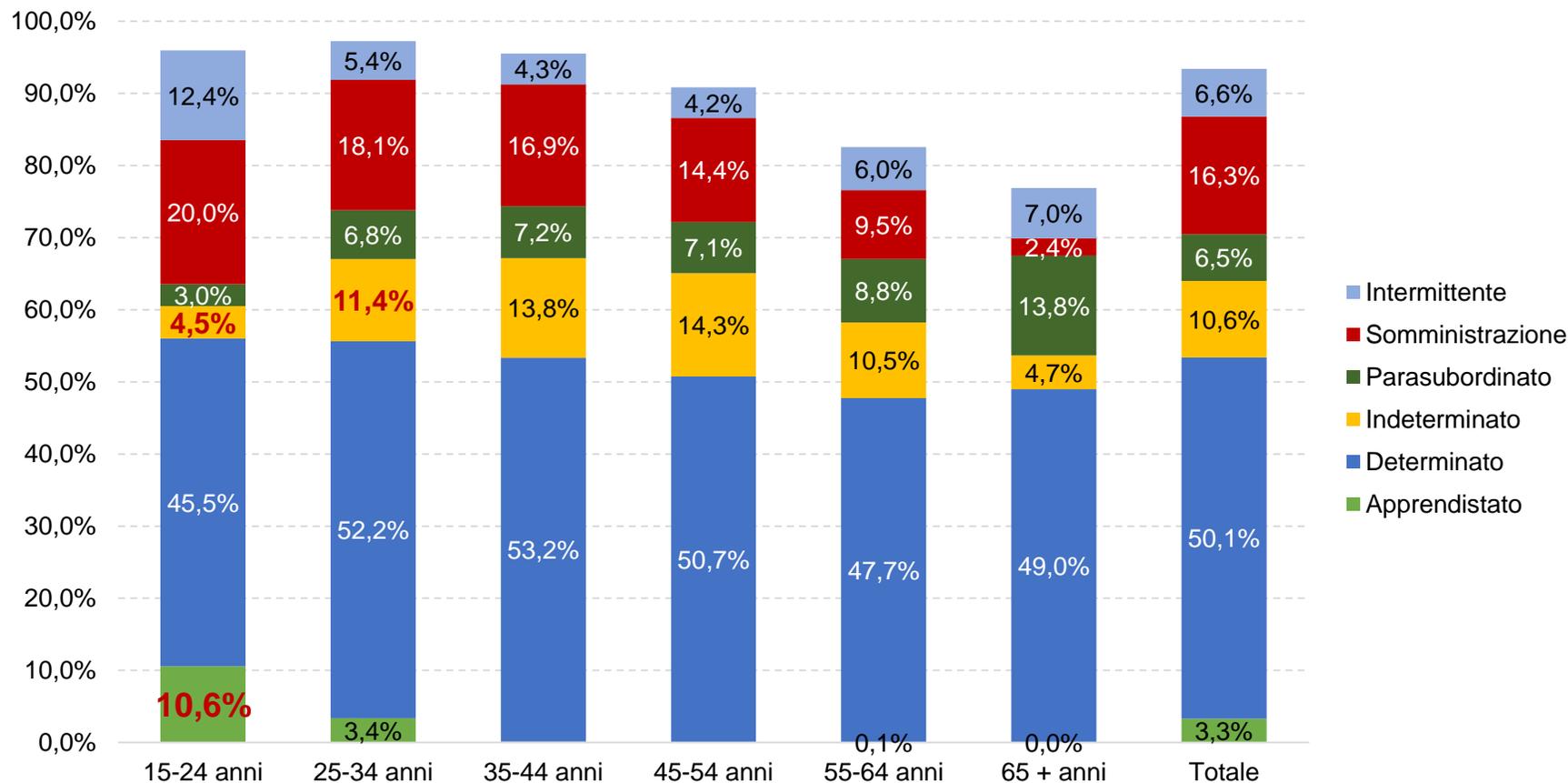
Perché ci si dimette?

Posto che **non si tratta di fuga dal lavoro**, ma piuttosto di una **modifica genetica** delle motivazioni profonde del comportamento dell'offerta di lavoro

- ▶ I **giovani** si dimettono soprattutto per due questioni: da un lato, il miglioramento e il consolidamento della propria **carriera professionale**, magari entrando in un rapporto di impiego più stabile. In una percentuale residuale, alcuni giovani di sono dimessi dal lavoro dipendente per aprire una propria attività
- ▶ Gli **over 40, soprattutto maschi**, hanno approfittato più di altre fasce dell'aumento di occupazione nella manifattura e nelle costruzioni. In questa fascia di età, il tasso di dimissioni cresce al crescere degli anni di rapporto di lavoro a tempo indeterminato
- ▶ Infine, elemento centrale, le **coppie con figli**, più o meno giovani, e tra queste soprattutto **donne**, si dimettono soprattutto per cercare un lavoro che sia in grado di meglio conciliare la doppia o tripla presenza
- ▶ Se ci pensiamo, si tratta proprio della fascia centrale del mercato del lavoro



Assunzioni per classi di età e tipologia contrattuale



- *L'incidenza maggiore dei contratti non a tempo indeterminato è tendenzialmente per la componente femminile della forza lavoro*