

Il mercato del lavoro nella triplice transizione.

*Le politiche pubbliche e il ruolo delle Agenzie per il Lavoro e di
Forma.Temp*

Francesco Verbaro
Presidente Forma.Temp

18 marzo 2026

La triplice transizione:

1. Transizione Digitale

2. Transizione Ecologica

3. Transizione Demografica

I gap strutturali:

- di genere
- geografico
- generazionale
- di formazione

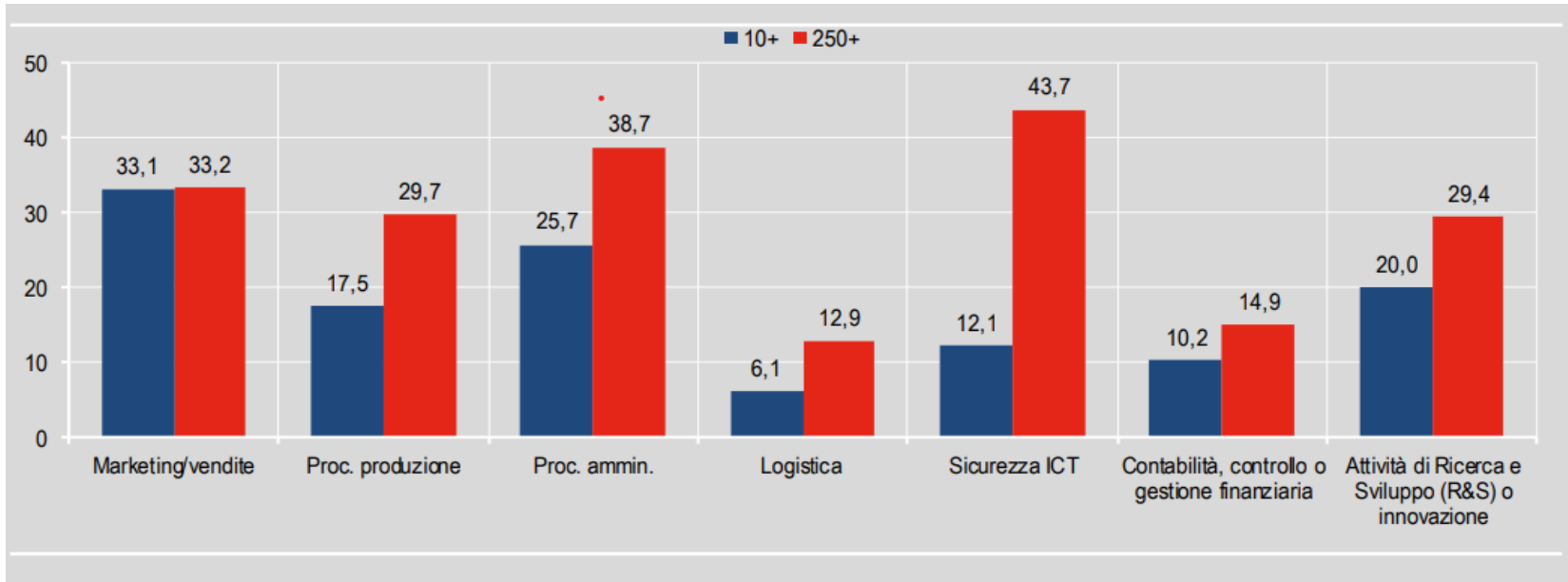


1. Transizione Digitale

L'UTILIZZO DELL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE

AMBITI AZIENDALI DI UTILIZZO DELLE TECNOLOGIE DI **IA** PER LE IMPRESE CON ALMENO 10 ADDETTI E LE GRANDI IMPRESE.

Anno 2025, valori percentuali



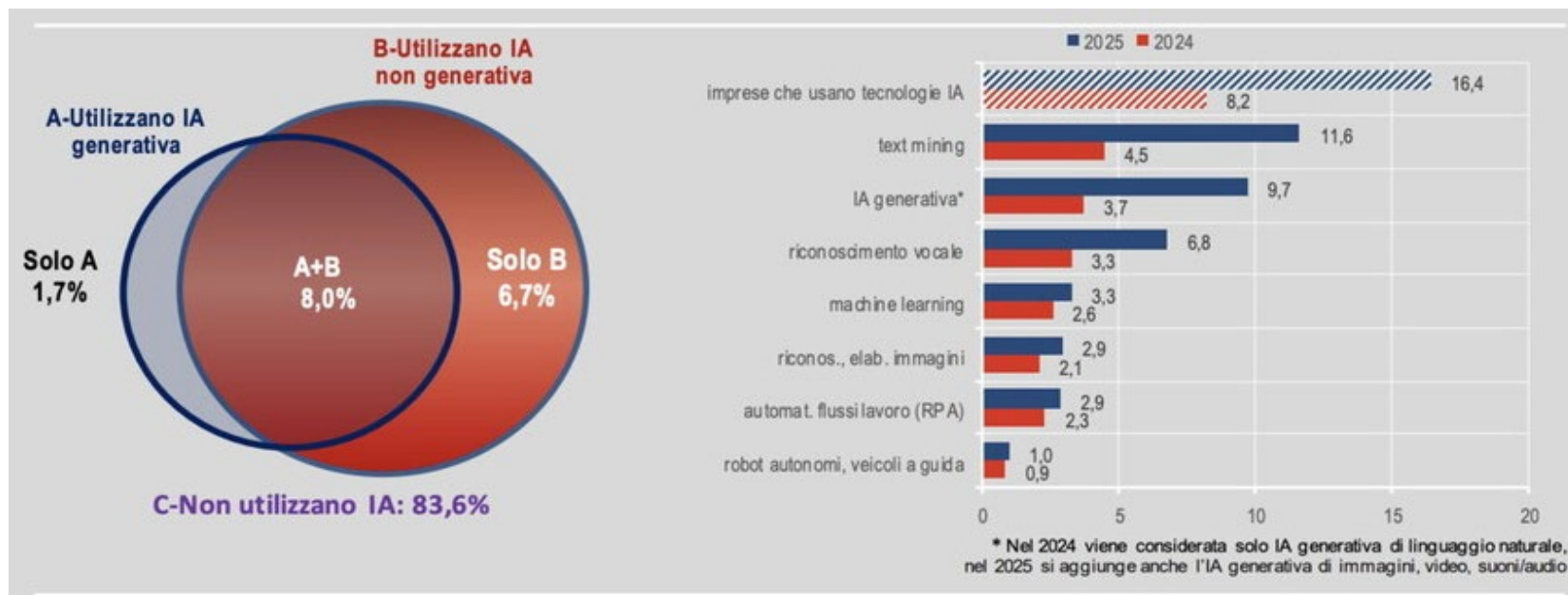
Fonte: ISTAT Imprese e Ict-Anno 2025

Gli ambiti aziendali in cui l'intelligenza artificiale viene adottata più frequentemente sono il marketing e le vendite (33,1%), l'organizzazione dei processi amministrativi (25,7%) e l'area della ricerca e sviluppo o innovazione (20,0%).

In generale, i settori dei servizi postali, delle telecomunicazioni e dell'informatica sono quelli in cui si registra una maggiore varietà degli ambiti aziendali interessati dall'utilizzo delle tecnologie di IA.

IMPRESE PER TECNOLOGIA IA UTILIZZATA

Anni 2025 e 2024, valori percentuali sul totale imprese con almeno 10 addetti



Fonte: ISTAT Imprese e Ict-Anno 2025

Nel 2025, il 16,4% delle imprese con almeno 10 addetti utilizza almeno una tecnologia di Intelligenza Artificiale, segnando un significativo incremento rispetto all'8,2% del 2024.

Le tecnologie più comuni riguardano **l'estrazione di conoscenza e informazione da documenti di testo (70,%)**, la IA generativa relativa sia al linguaggio scritto o parlato che a immagini, video, suoni/audio (59,1%) e la conversione della lingua parlata in formati leggibili da dispositivi informatici attraverso tecnologie di riconoscimento vocale (41,3%). Seguono l'IA per l'analisi dei dati con tecniche di machine learning (20%), per il riconoscimento delle immagini e l'automatizzazione dei flussi di lavoro (circa 18%) e per il movimento fisico delle macchine (5,9%).

L'INTELLIGENZA ARTIFICIALE NELLA PA: EFFETTO SOSTITUZIONE

Nei prossimi 10 anni andrà in pensione oltre 1mln di dipendenti delle ppaa

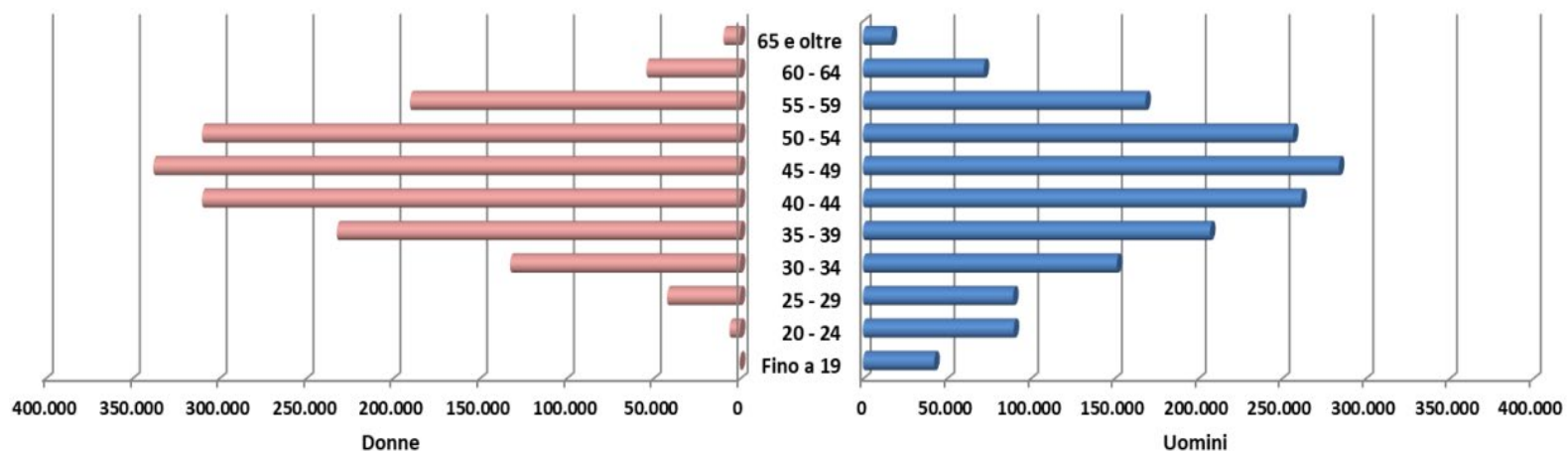
Processi di riorganizzazione, semplificazione, efficientamento e di miglioramento dell'intervento pubblico potranno avverarsi solo con un buon capitale umano ed un utilizzo efficace delle tecnologie digitali, ad iniziare dall'AI.

Il settore pubblico deve ancora affrontare quei processi di digitalizzazione e semplificazione che settori come quelli del credito e dei servizi qualificati hanno affrontato negli ultimi 20 anni e che hanno portato ad una minore domanda di personale, minori spazi e migliori servizi.

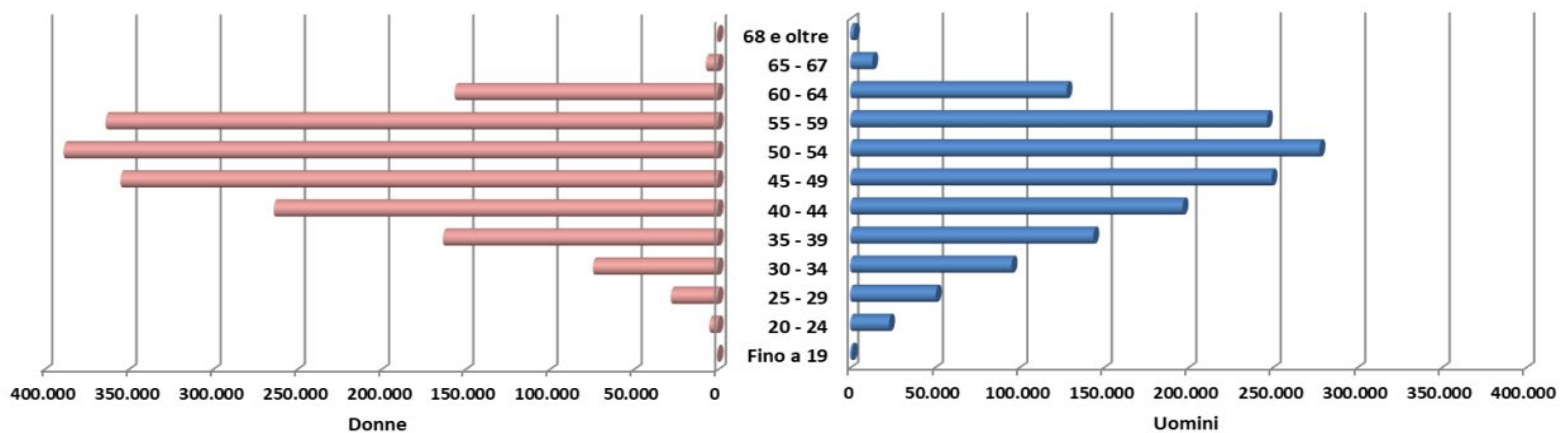
Sarà difficile poter assicurare in ogni ente determinate figure tecniche e per questo dovremo promuovere con forza la gestione associata e on line di molti servizi, l'utilizzo di dati, algoritmi, AI, competenze e buone pratiche, superando determinati confini amministrativi e di lavoro, e colmando i gap di competenze individuali, organizzativi e territoriali con più risorse qualificate e continuamente aggiornate in grado di utilizzare al meglio l'AI.

DISTRIBUZIONE TOTALE DEL PERSONALE DIPENDENTE NELLA PA

Nel 2003



Nel 2023



Fonte: Conto annuale della Ragioneria generale dello Stato

Licenziati dall'AI

A Venezia 37 lavoratori rimpiazzati dall'intelligenza artificiale
I dipendenti contro la società Usa: "L'uomo resta fondamentale"

Primo caso nella giurisprudenza italiana.

Il tribunale di Roma con sentenza n. 9135 del 19 novembre 2025 ha riconosciuto come legittimo un licenziamento per «giustificato motivo oggettivo» maturato in una riorganizzazione aziendale in cui anche strumenti di AI hanno reso superflua una posizione lavorativa di graphic designer.

LA LEADERSHIP ITALIANA NELLA ROBOTICA

L'Italia è un pilastro della robotica industriale europea, posizionandosi al secondo posto dopo la Germania per produzione, installazioni ed export. Nel 2023, il Paese ha generato circa un quarto della produzione totale di robot nell'UE e ha registrato oltre 10.000 nuove installazioni (il 14% del mercato europeo), mantenendo un avanzo commerciale positivo nel settore non di consumo.

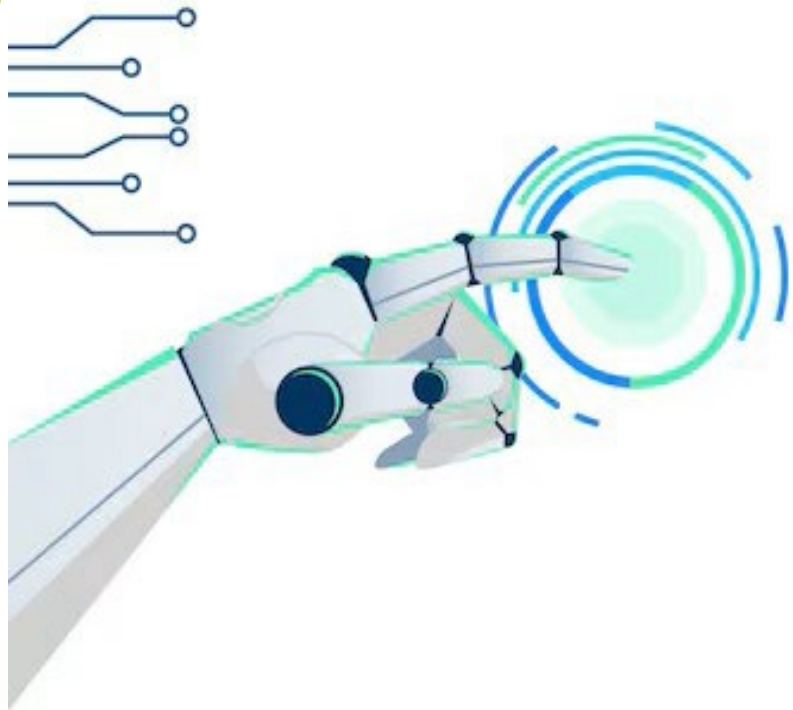
In un'Europa che perderà circa 2 milioni di lavoratori l'anno fino al 2040, la robotica diventa una leva strategica per la competitività.

Se supportata da adeguate politiche di formazione, l'automazione può compensare la carenza di manodopera e aumentare la produttività globale.

Con la previsione che gli over 80 raggiungeranno il 12% della popolazione europea entro il 2050, i "care robots" rappresentano una risposta concreta alla crisi del settore assistenziale. Queste tecnologie possono migliorare la qualità della vita degli anziani, supportare il personale sanitario e ridurre i costi del sistema pubblico.



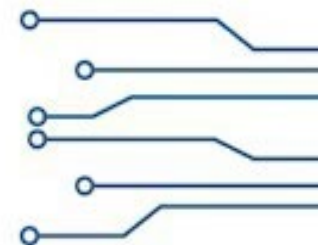
IL NODO DELL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE



In un contesto internazionale incerto, la robotica favorisce l'autonomia strategica dell'Europa. L'automazione permette infatti il *reshoring* (il rientro delle produzioni precedentemente delocalizzate), garantendo maggiore controllo sulla qualità e sulle filiere produttive senza dipendere da manodopera a basso costo estera.

Nonostante il primato nella robotica fisica, l'Italia mostra un ritardo nell'IA rispetto ai principali partner europei.

Nel 2024, gli investimenti (900 milioni di dollari) e la nascita di nuove startup (solo 14, contro le circa 60 di Francia e Germania) evidenziano un gap competitivo che rischia di frenare l'evoluzione del settore.



2. Transizione Ecologica





Il percorso di transizione energetica intrapreso dall'Europa e dall'Italia richiede un impegno trasformativo sfidante che coinvolge tanto il modo di produrre e consumare l'energia, quanto l'evoluzione della regolazione dei sistemi energetici e lo sviluppo industriale, in termini di competitività e opportunità di crescita economica per il nostro Paese.

La transizione verde in Europa è guidata dal Green Deal europeo, una strategia globale e giuridicamente vincolante che mira a trasformare l'UE nel primo continente a impatto climatico zero entro il 2050.

LE COMPETENZE GREEN ANCHE TRASVERSALI

Nei prossimi anni, le competenze in materia di risparmio energetico e di riduzione dell'impatto ambientale, con un livello intermedio, è una "skill" richiesta in quasi 2,4 milioni di assunzioni.

La richiesta è trasversale: un livello intermedio di questa competenza è, infatti, ricercato nel 64% dei casi per operai, conduttori di macchinari e professioni non qualificate e impiegate; sale al 70% per le professioni tecniche e specializzate. Conoscenza delle normative ambientali, attitudine di adottare soluzioni per la riduzione di sprechi e rischi.



I NEW GREEN JOBS

- **Salute, Sicurezza e Ambiente, o HSE Manager:** responsabile dell'identificazione e della gestione dei rischi ambientali
- **Digital Sustainability Manager**
- **Ingegnere energetico**
- **Tecnico agronomico e zootecnico**
- **Responsabile e gestore risorse idriche**
- **Ingegnere ambientale e rinnovabili**
- **Tecnico impianti solari e fotovoltaici.**
- **Ingegnere tecnico delle rinnovabili**
- **Tecnologo alimentare**
- **Giurista ambientale**
- **Energy manager**

ENTRATE DI GREEN JOBS PROGRAMMATE DALLE IMPRESE NEL 2024 PER GRANDE GRUPPO PROFESSIONALE

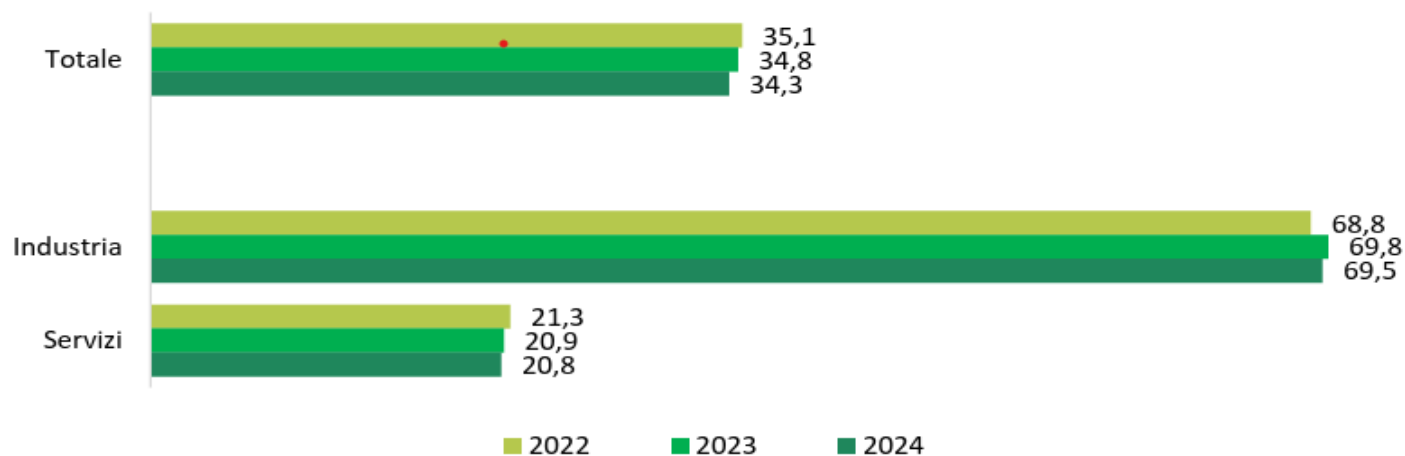
Gruppi professionali	Entrate previste nel 2024		di cui Green jobs		Quota % Green jobs sul totale
	(v.a.)	(%)	(v.a.)	(%)	
1 – Dirigenti	11.460	0,2	8.730	0,5	76,2
2 – Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	310.700	5,6	147.730	7,8	47,5
3 – Professioni tecniche	647.330	11,7	325.630	17,2	50,3
4 – Professioni esecutive nel lavoro d’ufficio	468.410	8,5	31.420	1,7	6,7
5 – Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	1.679.560	30,4	3.850	0,2	0,2
6 – Artigiani e operai specializzati	836.270	15,2	640.400	33,8	76,6
7 – Conduttori di impianti e operai di macchinari fissi e mobili	600.390	10,9	385.120	20,4	64,1
8 – Professioni non qualificate	962.140	17,4	349.110	18,5	36,3
TOTALE	5.516.280	100,0	1.891.990	100,0	34,3

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior, 2024

Il 2024 è un anno di consolidamento sotto il profilo della domanda di lavoro e di Green jobs.

Le imprese, prevedono entrate programmate pari a 5.516.280 unità, valori sostanzialmente in linea con quanto registrato nel 2023 (solo +0,13% pari a +7.150 unità rispetto alle 5.509.130 rilevate l’anno precedente), con un lieve calo dei Green jobs che si attestano a 1.891.990 unità, corrispondenti a -26.620 Green jobs rispetto ai 1.918.610 censiti nel 2023, contrazione pari al -1,4%.

ENTRATE DI GREEN JOBS PROGRAMMATE DALLE IMPRESE PER MACROSETTORE (% SUL TOTALE ENTRATE DEL MACROSETTORE)



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior, 2024

È evidente la differenza tra industria e servizi in riferimento all'incidenza dei Green jobs sul totale delle entrate programmate.

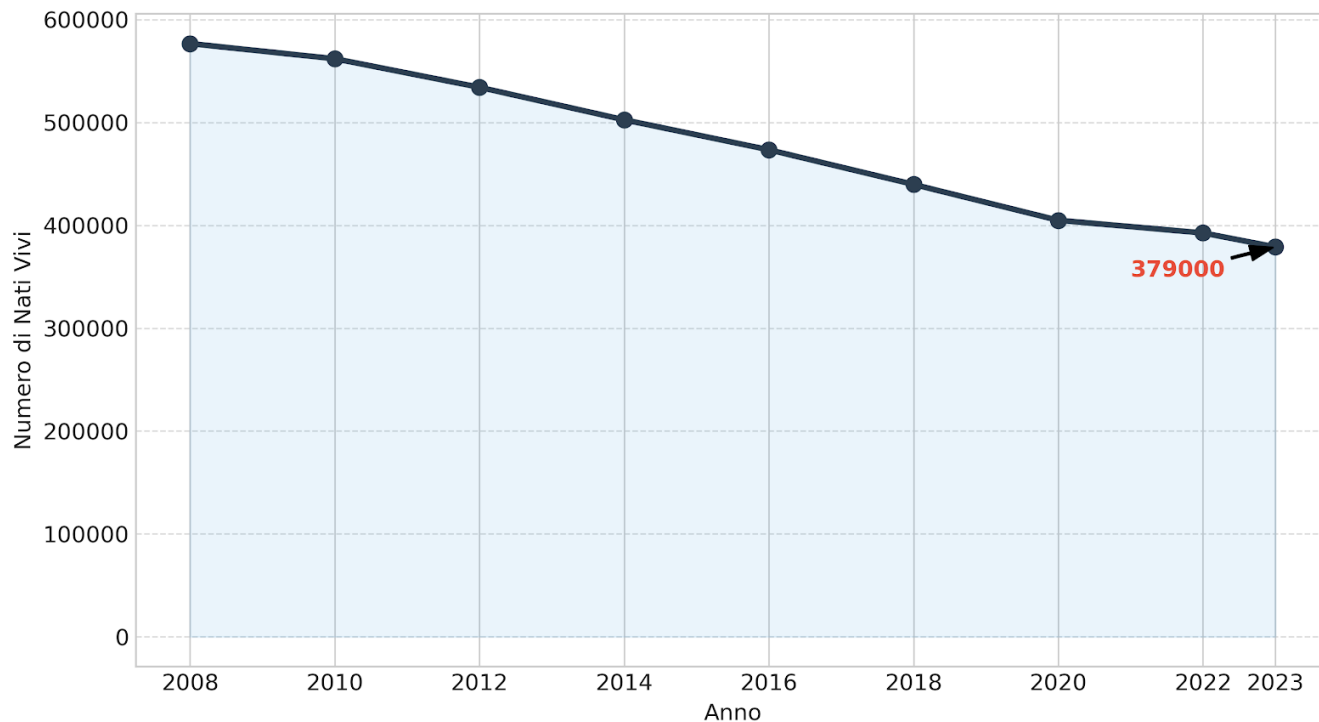
Nell'industria i Green jobs rappresentano, nel 2024, il 69,5% delle entrate complessive previste, in diminuzione di 0,3 punti percentuali rispetto al 2023, mentre nei servizi la loro incidenza si attesta al 20,8%, in linea con il dato dell'anno precedente (20,9%).

3. Transizione Demografica e mercato del lavoro



IL CROLLO DELLA NATALITA' IN ITALIA: "INVERNO DEMOGRAFICO"

Il Declino delle Nascite in Italia (2008 - 2023)



Nel 2025: 350.000
nascite (stima Istat)

Fonte: ISTAT

- **-34% di nascite** dal 2008 a oggi.
- Trend in calo costante senza inversioni di rotta. Ci sono meno madri
- Impatto immediato sulla scuola, sul mercato del Lavoro e sulle pensioni
- Aumentare tasso di occupazione e possessori livello di titolo di studio terziario.

NASCITE IN CALO

PROSPETTO 2. NUMERO MEDIO DI FIGLI PER DONNA, DATI ANNUALI (anni 2023-2024) E STIME RELATIVE AL PERIODO GENNAIO-LUGLIO (anni 2023-2025).

Regioni	Dati annuali		Periodo gennaio-luglio			Regioni	Dati annuali		Periodo gennaio-luglio		
	2023	2024	2023	2024	2025 (a)		2023	2024	2023	2024	2025 (a)
Piemonte	1,17	1,14	1,18	1,19	1,09	Abruzzo	1,14	1,12	1,15	1,16	1,04
Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste	1,17	1,05	1,15	1,11	1,15	Molise	1,10	1,05	1,14	1,08	1,03
Liguria	1,17	1,17	1,17	1,21	1,11	Campania	1,29	1,26	1,30	1,30	1,22
Lombardia	1,21	1,19	1,22	1,22	1,16	Puglia	1,20	1,16	1,21	1,19	1,12
Prov. Aut.di Bolzano/Bozen	1,57	1,51	1,60	1,53	1,55	Basilicata	1,09	1,09	1,12	1,08	1,09
Prov. Aut. di Trento	1,28	1,27	1,27	1,26	1,27	Calabria	1,28	1,24	1,29	1,29	1,19
Veneto	1,21	1,20	1,23	1,25	1,15	Sicilia	1,32	1,27	1,33	1,31	1,23
Friuli-Venezia Giulia	1,21	1,19	1,24	1,22	1,13	Sardegna	0,91	0,91	0,91	0,94	0,86
Emilia-Romagna	1,22	1,19	1,24	1,23	1,13	Nord-ovest	1,20	1,18	1,20	1,21	1,14
Toscana	1,12	1,12	1,13	1,16	1,06	Nord-est	1,24	1,21	1,25	1,25	1,17
Umbria	1,11	1,11	1,12	1,17	1,05	Centro	1,12	1,11	1,14	1,14	1,04
Marche	1,17	1,11	1,16	1,13	1,12	Sud	1,24	1,21	1,25	1,24	1,16
Lazio	1,11	1,10	1,14	1,12	1,01	Isole	1,23	1,19	1,24	1,23	1,15
						ITALIA	1,20	1,18	1,21	1,21	1,13

(a) stime su dati provvisori.

Fonte: ISTAT Natalità e fecondità della popolazione residente - Anno 2024

Nel 2024 il numero medio di figli per donna si attesta a 1,18, un valore in calo rispetto a quello osservato nell'anno precedente (1,20).

La riduzione della fecondità si osserva in tutto il territorio nazionale:

il Centro, presenta la fecondità più bassa, e registra la diminuzione più lieve, da 1,12 del 2023 a 1,11 del 2024

nel Nord, il numero medio di figli per donna diminuisce da 1,21 del 2023 a 1,19 del 2024

nel Mezzogiorno cala da 1,24 a 1,20.



NUMERO DI FAMIGLIE PER TIPOLOGIA.

Anni 2024*, 2040, 2050, scenario mediano, valori in migliaia e percentuali

	2024	2040	2050	2024	2040	2050
	VALORI ASSOLUTI			VALORI PERCENTUALI		
TOTALE FAMIGLIE	26.478	27.205	26.752	100,0	100,0	100,0
di cui con almeno un nucleo	16.073	15.662	14.899	60,7	57,6	55,7
Coppie senza figli	5.352	5.927	5.667	20,2	21,8	21,2
Coppie con figli	7.578	6.342	5.734	28,6	23,3	21,4
di cui con almeno un figlio <20 anni	4.968	3.993	3.715	18,8	14,7	13,9
Madri sole	2.276	2.369	2.413	8,6	8,7	9,0
di cui con almeno un figlio <20 anni	1.012	1.059	1.137	3,8	3,9	4,3
Padri soli	618	746	819	2,3	2,7	3,1
di cui con almeno un figlio <20 anni	223	260	302	0,8	1,0	1,1
Famiglie con 2 o più nuclei	249	279	267	0,9	1,0	1,0
di cui senza nuclei	10.405	11.543	11.853	39,3	42,4	44,3
Persone sole	9.734	10.744	11.005	36,8	39,5	41,1
di cui maschi	4.458	4.778	4.792	16,8	17,6	17,9
di cui femmine	5.276	5.967	6.213	19,9	21,9	23,2
Famiglie multipersonali	672	798	849	2,5	2,9	3,2

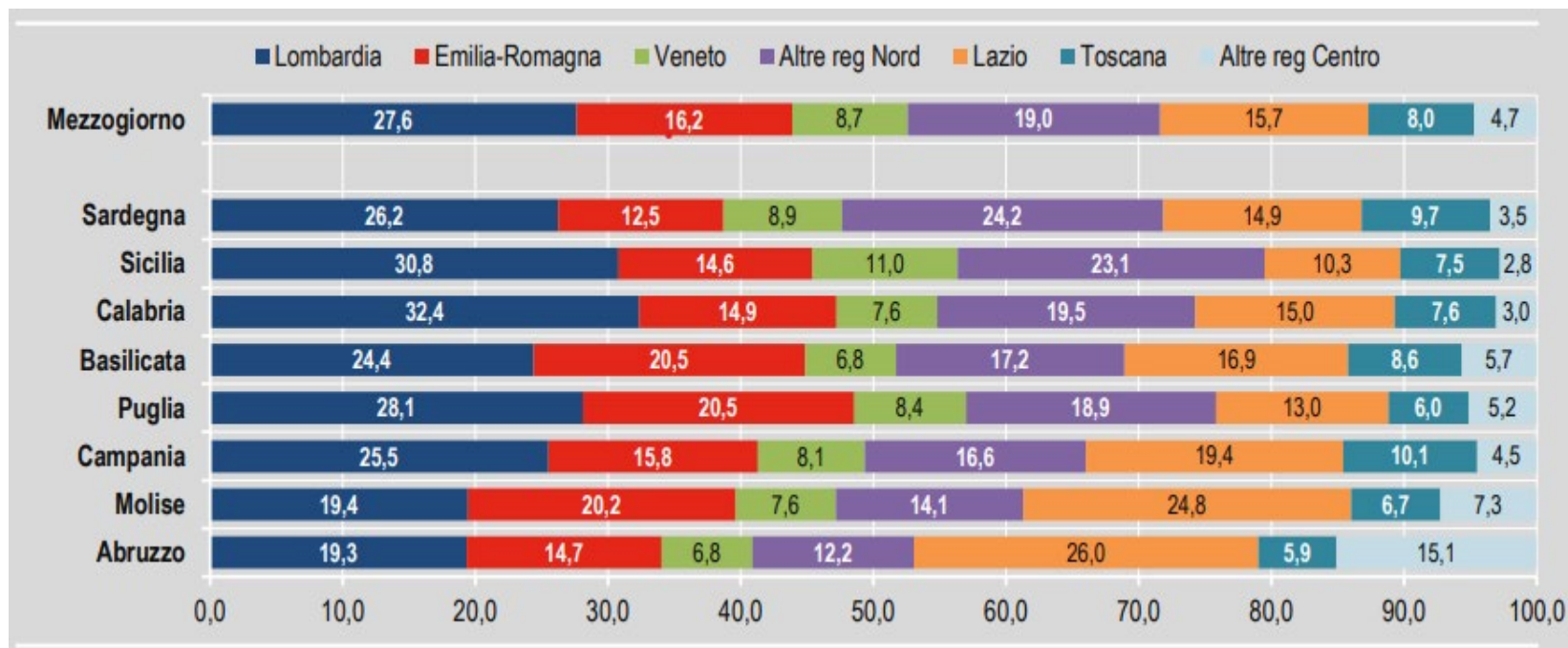
(*) I dati dell'indagine sugli Aspetti della vita quotidiana sono diffusi in media biennale. Qui, invece, i dati si riferiscono al 1° gennaio dell'anno. Per il 2024 ciò può dare luogo a delle differenze.

Fonte: ISTAT Previsioni demografiche -Anno 2024

Le persone che vivono sole cresceranno del 13% tra il 2024 e il 2050, passando da 9,7 a 11 milioni in termini assoluti e dal 36,8% al 41,1% del totale delle famiglie. Tale aumento, assoluto e relativo, comporta in modo preponderante la crescita globale del numero di famiglie. Particolarmente accentuata sarà la crescita delle donne che vivono sole, che passeranno da 5,3 a 6,2 milioni (+18%). Gli uomini che vivono soli, invece, avranno un incremento dell'8%, passando nello stesso periodo da 4,5 a 4,8 milioni. **Problema di affordable housing policies.**

PRINCIPALI TRAIETTORIE DEGLI SPOSTAMENTI DAL MEZZOGIORNO VERSO IL CENTRO-NORD, PER REGIONE DI ORIGINE E PRINCIPALI REGIONI DI DESTINAZIONE.

Media anni 2023-2024, valori percentuali.

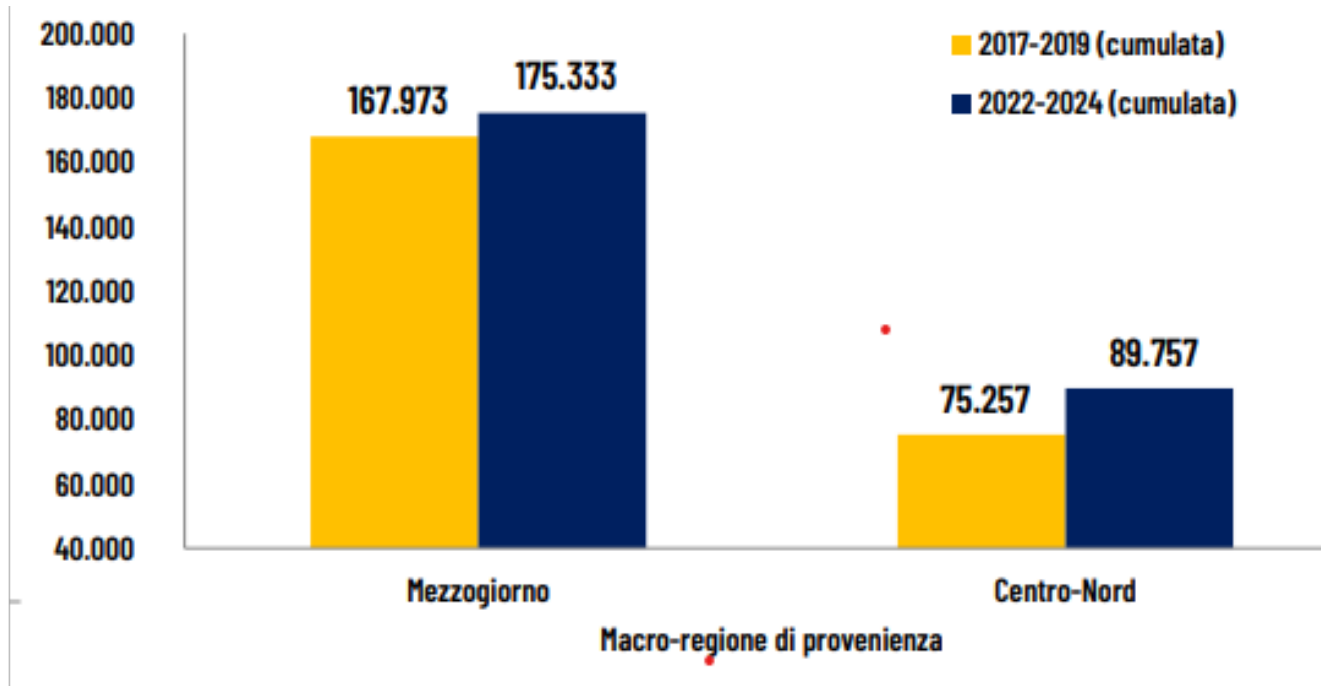


Fonte: ISTAT Migrazioni interne e internazionali della popolazione residente | anni 2023-2024

Il Nord continua a essere l'area del Paese più attrattiva e dinamica in riferimento ai movimenti interni.

Dal Mezzogiorno al Centro-Nord sono stati nel complesso 241mila nel biennio considerato (121mila in media annua).

I GIOVANI MERIDIONALI



Fonte: Rapporto L'economia e la società del mezzogiorno -SVIMEZ 2025

Secondo il rapporto SVIMEZ del 2025, tra il 2017 e il 2019 il 75% giovani del Sud Italia, si spostava verso il Centro-Nord, mentre il 25% emigrava all'estero.

Mentre, tra il 2022 e il 2024 il 95% dei giovani si sposta verso l'estero.

TASSO DI INATTIVITÀ 15-64 ANNI PER SESSO, RIPARTIZIONE GEOGRAFICA, CLASSE DI ETÀ, CITTADINANZA E TITOLO DI STUDIO.

IV trimestre 2025

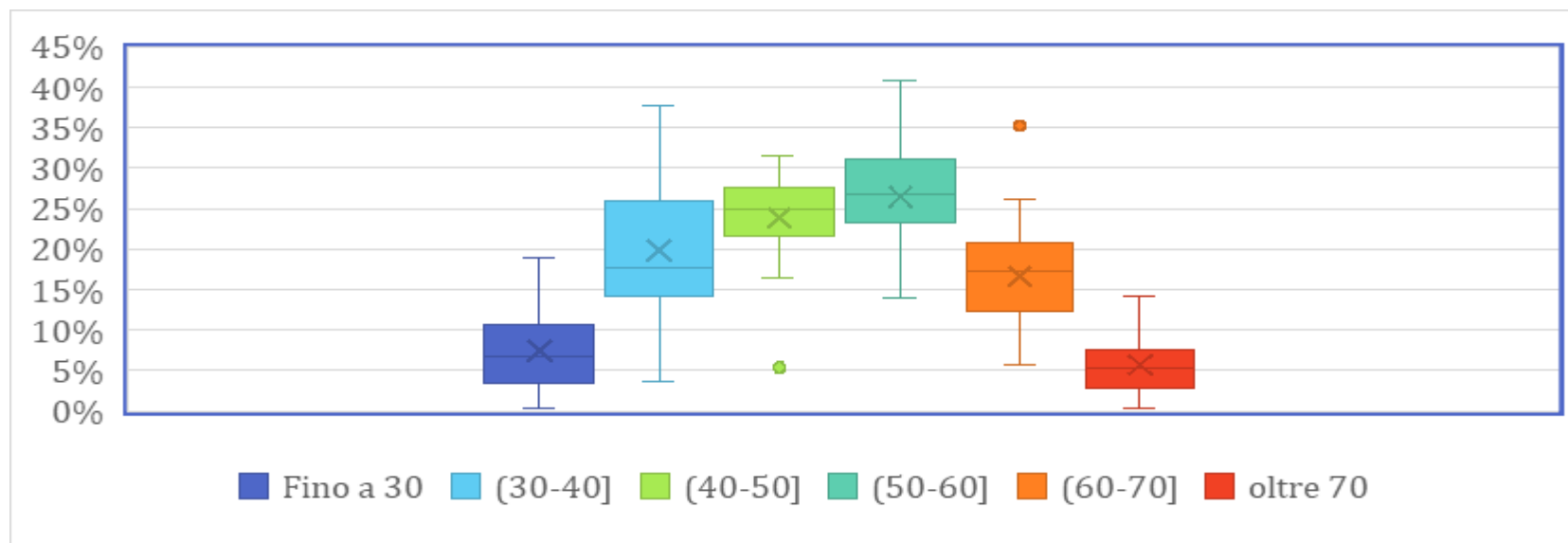
CARATTERISTICHE	Tasso di inattività (%)			Variazioni in punti percentuali su IV trim. 2024		
	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine
Totale	33,9	25,0	42,7	0,2	0,6	-0,1
RIPARTIZIONE						
Nord	27,6	21,0	34,4	0,1	0,3	-0,1
Centro	30,1	22,6	37,5	-0,1	-0,3	0,0
Mezzogiorno	44,6	32,0	57,2	0,8	1,5	0,1
CLASSE DI ETÀ						
15-34 anni	51,5	45,7	57,6	1,8	2,5	1,1
15-24 anni	78,5	75,1	82,1	2,6	4,2	0,8
25-34 anni	25,9	17,8	34,5	1,0	0,9	1,2
35-49 anni	18,8	8,3	29,3	0,3	0,1	0,6
50-64 anni	30,7	19,9	41,1	-1,5	-1,1	-1,8
CITTADINANZA						
Italiana	34,2	26,1	42,4	0,3	0,8	-0,1
Straniera	31,0	16,3	45,6	-0,4	-1,1	0,7
TITOLO DI STUDIO						
Fino licenza media	50,3	37,0	65,9	0,2	0,8	-0,5
Diploma	29,1	19,8	38,9	0,8	0,9	0,7
Laurea	14,7	11,6	17,0	-0,3	0,1	-0,5

Fonte: ISTAT Il mercato del lavoro – IV trimestre 2025

Nel quarto trimestre 2025, aumenta il numero di inattivi di 15-64 anni che si attesta a 12 milioni 574 mila unità (+49 mila, +0,4%); l'aumento interessa soprattutto le forze di lavoro potenziali (+27 mila, +1,4%) –ossia la componente degli inattivi più vicina al mercato del lavoro– e, più lievemente, quanti non cercano lavoro né sono disponibili a iniziarlo (+22 mila, +0,2%).

Il tasso di inattività sale al 33,9% (+0,2 punti), con un aumento concentrato tra gli uomini, gli individui fino a 49 anni e nel Mezzogiorno non compensato dal calo per le donne, gli over 50 e nel Centro.

Trend demografici dei professionisti iscritti alle Casse



Fonte AdEPP
al 31.12.2024

Gli iscritti tra i 50 e i 60 anni costituiscono il gruppo più numeroso, seguiti da quelli tra i 40 e i 50 anni.

Complessivamente, oltre il 50% degli iscritti appartiene a queste due fasce.

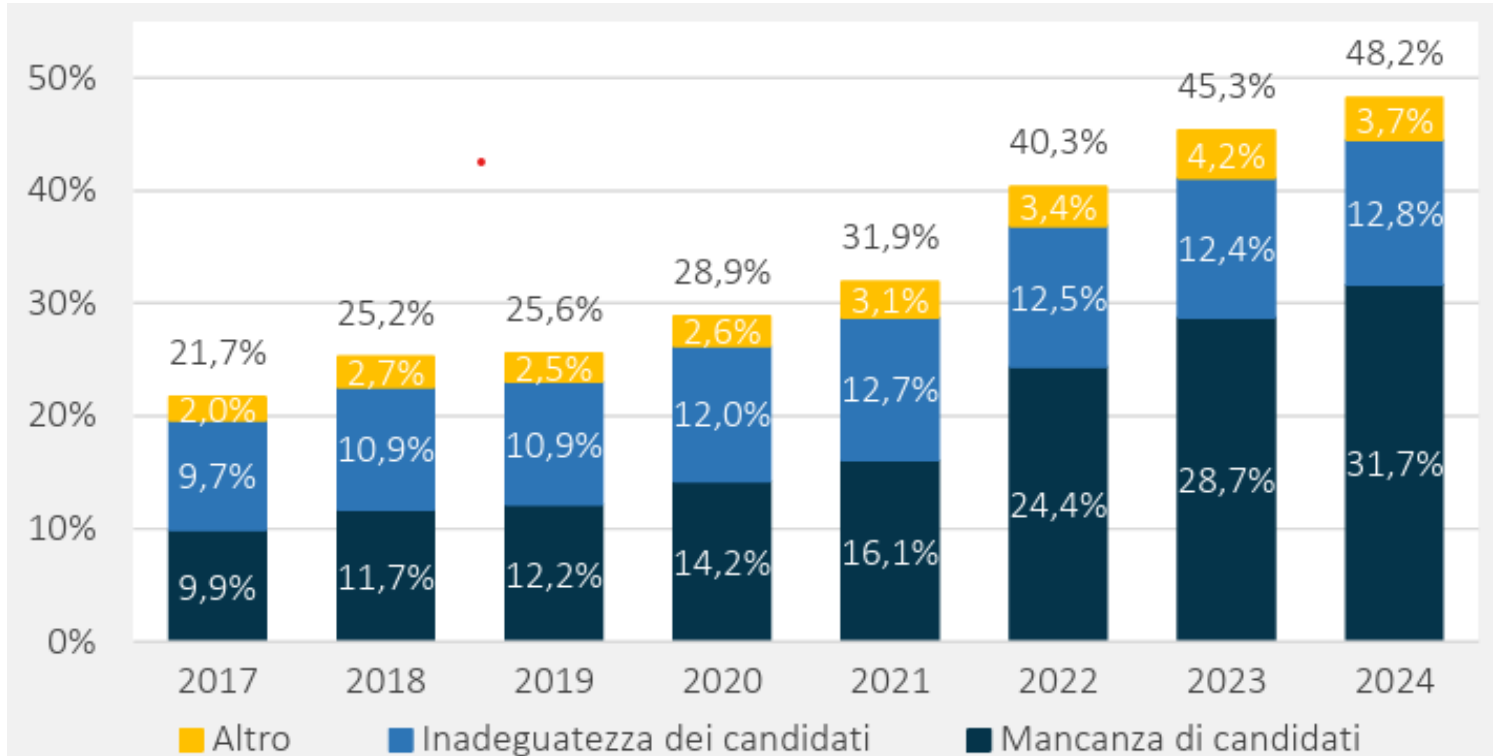
L'età media degli iscritti varia tra un minimo di 41 anni e un massimo di 57, a seconda della Cassa.

La platea di riferimento ha subito un invecchiamento negli anni soprattutto la fascia degli iscritti con età compresa tra i 60 ed i 70 anni, che nel 2005 rappresentava il 7,2% del totale, aumentato al 17,5% nel 2024, e quella tra i 50 e i 60 anni è passata dal 18% del totale al 25,5%.

4. Gli shortages qualitativi sulla formazione e competenze

DIFFICOLTA' DI ASSUNZIONE NELLE IMPRESE, 2017-2024

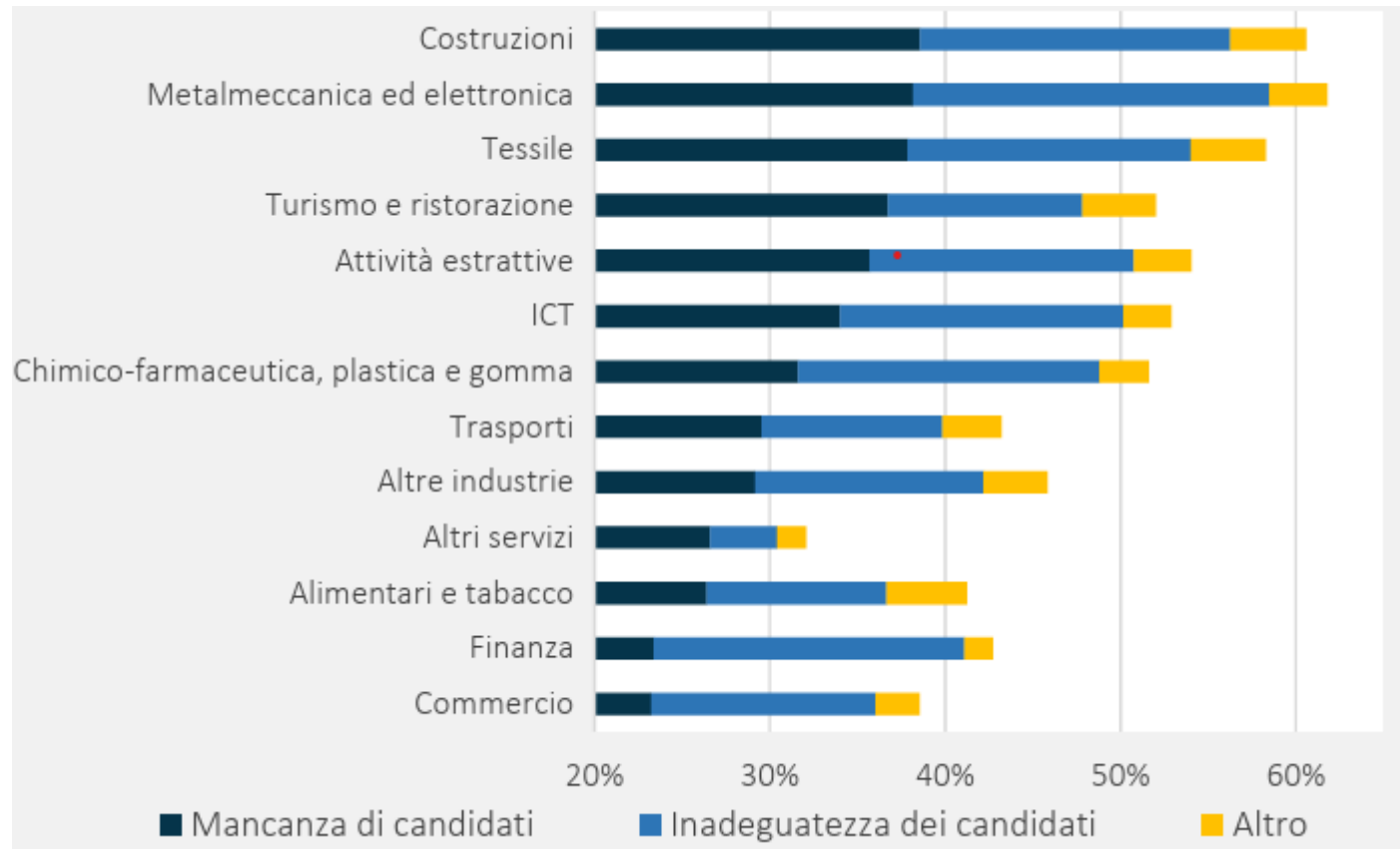
Valori percentuali delle assunzioni programmate



Fonte: elaborazioni OCPI su dati Unioncamere – Anpal, Sistema Informativo Excelsior

Tra il 2017 e il 2024, la percentuale di assunzioni difficoltose di personale è passata dal 21,7% al 48,2%, con un'accelerazione negli ultimi tre anni. Tale aumento è quasi interamente dovuto alle crescenti difficoltà che le imprese riscontrano nel trovare candidati disponibili a essere assunti per le posizioni richieste (*labour shortage*), e all'inadeguatezza delle competenze (*skills gap*).

DOVE LE IMPRESE INCONTRANO PIU' DIFFICOLTA'?



Fonte: elaborazioni OCPI su dati Unioncamere – Anpal, Sistema Informativo Excelsior

La difficoltà ad assumere è particolarmente forte nel settore delle costruzioni, in quello della metalmeccanica ed elettronica e nel tessile.

I PROFILI CHE MANCANO

		Mancanza di candidati	Inadeguatezza dei candidati	Altro	Totale
Titolo di studio	Scuola dell'obbligo	31,3%	8,5%	4,5%	44,3%
	Diploma professionale	33,1%	12,5%	4,0%	49,6%
	Scuola secondaria	28,8%	15,5%	3,1%	47,3%
	Istruzione tecnica superiore	35,2%	22,8%	4,1%	62,0%
	Università	34,2%	14,5%	2,7%	51,3%
Professione	Amministratori e dirigenti	33,6%	18,0%	1,3%	52,9%
	Professioni intellettuali	34,4%	13,3%	3,2%	50,9%
	Professioni tecniche	36,0%	16,8%	2,8%	55,6%
	Impiegati	16,8%	15,6%	2,3%	34,6%
	Professioni nel commercio e nei servizi	32,0%	11,0%	3,7%	46,7%
	Operai specializzati	39,8%	19,7%	4,7%	64,1%
	Operai	36,2%	12,8%	3,8%	52,8%
	Professioni non qualificate	24,4%	6,3%	4,2%	34,9%
Genere	Donne	27,4%	12,3%	4,7%	44,4%
	Uomini	36,0%	16,6%	4,3%	56,8%
	Indifferente	30,6%	10,5%	3,0%	44,1%

Fonte: elaborazioni OCPI su dati Unioncamere – Anpal, Sistema Informativo Excelsior

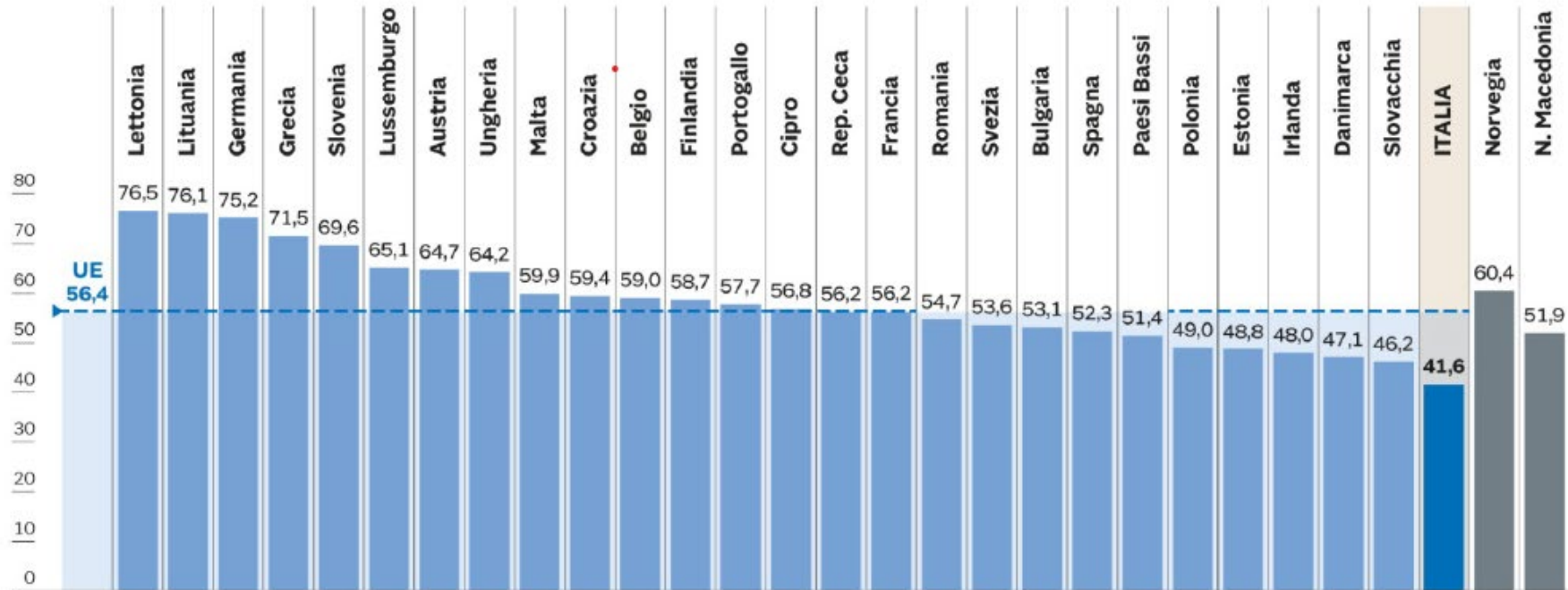
A mancare non sono solo i candidati, ma anche le competenze: lo skills gap è infatti pari al 23% per i diplomati ITS e al 20% per gli operai specializzati.

La quota di laureati è invece simile a quella dei diplomati professionali.

I profili che mancano di più alle imprese sono i diplomati degli istituti tecnici superiori (ITS), con il 62% delle assunzioni di difficile reperimento, e gli operai specializzati (il 64% è difficile da reperire).

IL MISMATCH

Percentuale di giovani con un collegamento alto o molto alto tra occupazione e titolo



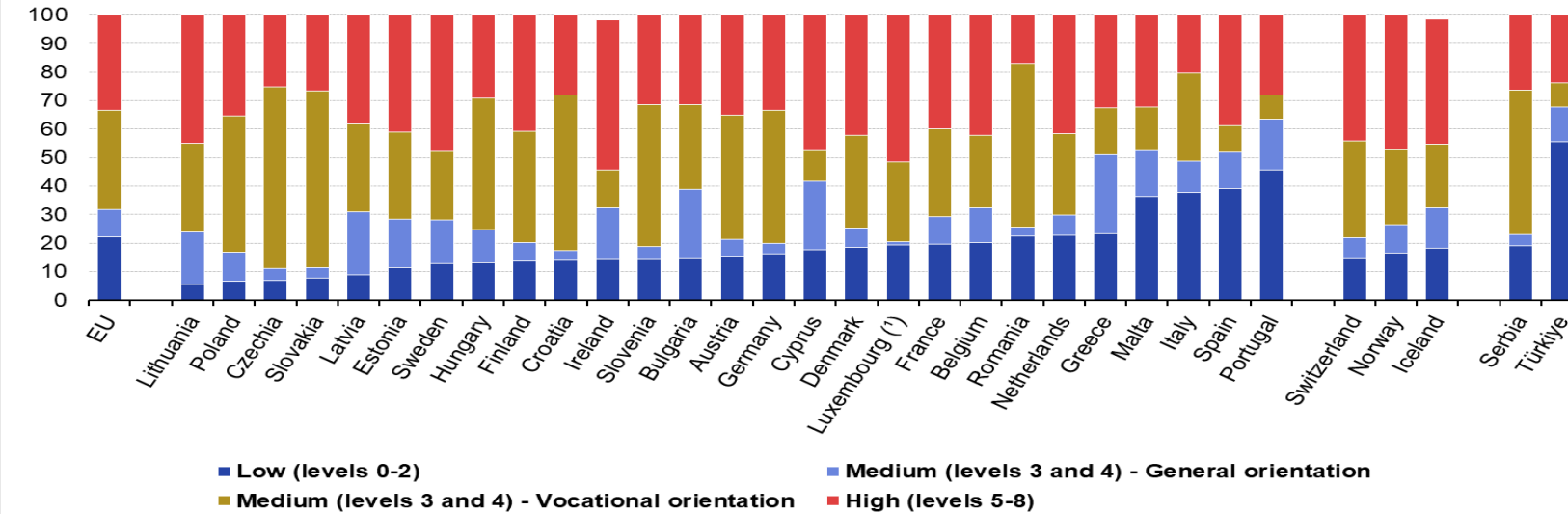
Fonte: Eurostat

Solo il 46,1% dei giovani italiani ha un impiego molto in linea con il titolo universitario contro il 56,8% di media e il 75% della Germania. Troppi laureati umanistici e pochi in Ict.

IL LIVELLO DI ISTRUZIONE DELLA POPOLAZIONE

Distribution of the population aged 25-74 by educational attainment level, 2024

(% of the population aged 25-74)



(*) Medium (levels 3 and 4) - General orientation: low reliability

Fonte: EUROSTAT

Nel 2024 il 22,2% delle persone di età compresa tra 25 e 74 anni nell'UE aveva un basso livello di istruzione, il 44,3% aveva un livello di istruzione medio (il 9,6% aveva una qualifica generale e il 34,7% una qualifica professionale), mentre il 33,5% aveva un livello di istruzione elevato, ovvero l'istruzione terziaria.

Livelli di istruzione nell'ISCED 2011

Rispetto all'ISCED 1997, che prevedeva sette livelli di istruzione, l'ISCED 2011 ne prevede nove, dal livello 0 al livello 8 (l'istruzione terziaria è più dettagliata):

- ISCED 0: Educazione della prima infanzia (livello di istruzione inferiore a quello primario)
- ISCED 1: istruzione primaria
- ISCED 2: istruzione secondaria inferiore
- ISCED 3: istruzione secondaria superiore
- ISCED 4: Istruzione post-secondaria non terziaria
- ISCED 5: Istruzione terziaria a ciclo breve
- ISCED 6: Laurea triennale o livello equivalente
- ISCED 7: Master o livello equivalente
- ISCED 8: Dottorato o livello equivalente

PIU' LAUREATE, MA CON STIPENDI BASSI

15 milioni

Le giornate di congedo

Le donne nel 2024 hanno utilizzato 15.409.095 giornate di congedo mentre gli uomini appena 2.771.98. Il Civ dell'Inps evidenzia come «le politiche di supporto sociale giocano un ruolo fondamentale nel favorire un equilibrio tra impegni lavorativi e responsabilità familiari. Tuttavia, persistono disparità significative di genere».

25,7%

Il gap retributivo medio

In nove settori su diciotto le donne percepiscono redditi medi giornalieri inferiori di oltre il 20% degli uomini, con i picchi del -40,2% nelle attività immobiliari, del -34,2% nelle attività professionali scientifiche e tecniche, del -31,7% nelle attività finanziarie e assicurative. Il gap salariale medio nei 18 settori è del 25,73% a sfavore delle donne.

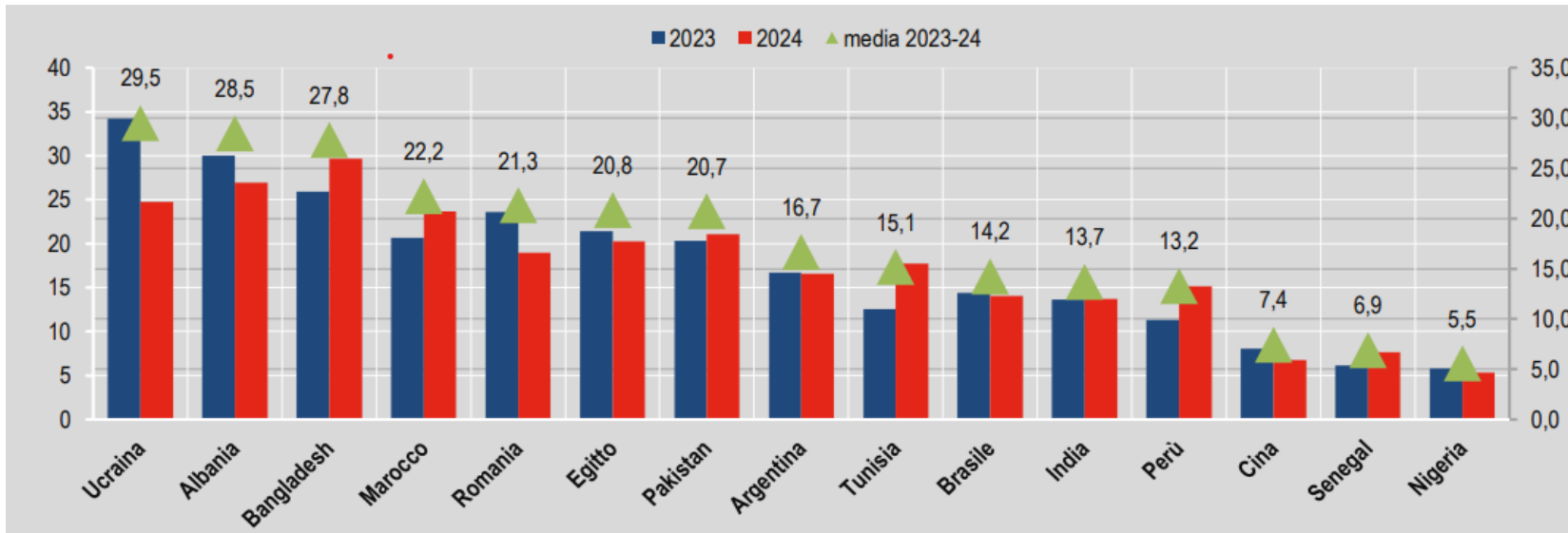
Le diplomate e le laureate, hanno superato i diplomati e i laureati in tutti i corsi di studio, ma restano oltre 17 punti di gap tra il tasso di occupazione delle donne e quello degli uomini.

Solo il 21,8% delle donne occupa ruoli dirigenziali, tra i quadri le donne rappresentano il 33,1%, a conferma che l'accesso alle posizioni apicali e di responsabilità manageriale in Italia continua ad essere appannaggio degli uomini.

Le donne percepiscono redditi medi giornalieri inferiori del 25,7% degli uomini, con i picchi del -40,2% nelle attività immobiliari, del -34,2% delle attività professionali scientifiche e tecniche, del -31,7% nelle attività finanziarie e assicurative.

IMMIGRAZIONI DEI CITTADINI STRANIERI PER PAESI DI PROVENIENZA

Anni 2023 e 2024, valori assoluti (asse sx) e media (asse dx), in migliaia



Fonte: ISTAT Migrazioni interne e internazionali della popolazione residente | anni 2023-2024

Nel biennio 2023-24, l'Ucraina rimane il principale Paese di origine dei flussi migratori, con una media di oltre 29mila ingressi annuali, seguita dall'Albania (oltre 28mila ingressi l'anno, -2,4%).

Tra i Paesi dell'Unione europea il calo più consistente riguarda la Romania (21mila, -24,8%).

Rilevanti sono i flussi di provenienza africana, con un incremento significativo dal Marocco (oltre 22mila ingressi l'anno) e dall'Egitto (21mila l'anno, +60,6%). Per l'area asiatica, si evidenziano forti incrementi dal Bangladesh, a seguire Pakistan e India.

Gli immigrati stranieri si dirigono principalmente nel Nord Italia, (412mila, il 54,1% del totale), seguono il Mezzogiorno, con 192mila arrivi nel complesso (25,2%) e il Centro con 157mila (20,7%).

L'INTEGRAZIONE DEI MIGRANTI

L'Italia ospita una delle più numerose popolazioni immigrate dell'UE in termini assoluti, sebbene la crescita recente sia stata contenuta.

Pur contando 6,4 milioni di immigrati, pari al 10% della popolazione, tale quota è aumentata solo del 13% nell'ultimo decennio, molto meno che in Germania, Spagna o Francia.

I bassi livelli di istruzione e formazione limitano la mobilità economica, nonostante il miglioramento del profilo educativo dei nuovi arrivati. Circa il 50% degli immigrati nati fuori dall'UE in Italia non ha completato un livello di istruzione superiore alla secondaria inferiore, figli di immigrati mostrano risultati educativi incoraggianti, ma permangono criticità in termini di inclusione sociale e integrazione nel mercato del lavoro.

Elevati livelli di **povertà, sovraffollamento abitativo e bassi tassi di acquisizione della cittadinanza** riflettono persistenti barriere strutturali all'integrazione sociale. Un immigrato su tre in Italia vive in condizioni di povertà. La povertà lavorativa è tra le più elevate nell'OCSE (22%): sebbene gli immigrati rappresentino il 15% degli occupati, essi costituiscono il 31% delle persone in condizione di povertà pur lavorando.

Il ruolo delle Agenzie per il Lavoro



Le Agenzie per il Lavoro si rivelano i migliori riferimenti nelle transizioni:

- **Anticipano i fabbisogni**, analizzando i trend di mercato per identificare quali competenze saranno richieste dalle imprese.
- **Favoriscono il matching**, tra domanda e offerta anche attraverso processi di migrazione o mobilità accompagnata.
- **Flessibilità tutelata**, attraverso la somministrazione, offrono un modello che combina le esigenze di flessibilità delle imprese con sistemi di welfare e formazione per i lavoratori.
- **Orientamento e accompagnamento**, supporto personalizzato ai candidati nei percorsi di inserimento o ricollocazione.
- **Formazione mirata**, capacità di organizzare percorsi formativi mirati sia in ingresso che on the job nei diversi settori.

I dati di Forma.Temp

NUMERO PROGETTI PROVVISORI RENDICONTATI NELL'ANNO 2025

Numero Progetti: 90.346

Numero Corsisti: 416.833

Ore di Formazione: 3.300.911

Tipologia formativa	N. Progetti
BASE	11.841
PROFESSIONALE	11.225
ON THE JOB	14.044
QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE	19.945
RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE	10.969
QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE IN AFFIANCAMENTO	12.296
APPRENDISTATO I LIVELLO	2.100
APPRENDISTATO III LIVELLO	196
FORM.INTEGRA	2.203
FORM.INTEGRA PROFESSIONALIZZANTE	66
DIRITTO MIRATO	5.461
TOTALE	90.346

Fonte: Dati Forma.Temp

I DATI SULLA FORMAZIONE PER GENERE E PER ETÀ

Dall'analisi dei dati Forma.Temp 2025 relativi alla formazione finanziata emerge che la presenza femminile cresce progressivamente con l'età: 33% fino a 20 anni, 41% tra i 21-30, 49% tra i 31-40, fino a diventare maggioritaria nelle fasce 41-50 e 51-60, dove raggiunge il 58%. Un andamento che suggerisce come la formazione finanziata intercetti in misura crescente anche una domanda femminile di aggiornamento e riqualificazione nelle età adulte.

Fasce d'età	FEMMINE	MASCHI
Fino a 20	33%	67%
21 - 30	41%	59%
31 - 40	49%	51%
41 - 50	58%	42%
51 - 60	58%	42%
Oltre 60	48%	52%

Fonte: Dati Forma.Temp

DISTRIBUZIONE TERRITORIALE

	N. Progetti	% Progetti
Lombardia	20.886	23%
Emilia-Romagna	10.747	12%
Piemonte	10.095	11%
Lazio	9.902	11%
Veneto	9.829	11%
Campania	4.467	5%
Puglia	4.007	4%
Toscana	3.892	4%
Sicilia	2.861	3%
Abruzzo	2.825	3%
Marche	2.408	3%
Friuli-Venezia Giulia	2.011	2%
Umbria	1.502	2%
Basilicata	1.027	1%
Trentino-Alto Adige	998	1%
Liguria	985	1%
Sardegna	875	1%
Calabria	639	1%
Molise	244	0%
Valle d'Aosta	129	0%
Non indicato	17	0%
TOTALE	90.346	100%

Fonte: Dati Forma.Temp

INVESTIRE NEL CAPITALE UMANO

Non basta spendere di più: dobbiamo spendere meglio, puntando su una formazione di qualità e su servizi di orientamento qualificati.

Avremo meno lavoratori, ma dovranno essere più preparati e pronti al cambiamento.

La vera marcia in più sarà la capacità di imparare ad imparare, l'unica strategia per restare appetibili sul mercato durante carriere sempre più lunghe.

In un mondo che cambia, l'apprendimento deve durare tutta la vita. Oltre agli investimenti pubblici e ai fondi europei (come la *Skills Guarantee*), i singoli dovranno assumersi la responsabilità della propria formazione, anche con investimenti diretti (*out of pocket*).

Il futuro della formazione deve passare da una logica di "quantità" a una di "impatto", con sistemi rigorosi di valutazione e certificazione delle competenze acquisite.

Grazie per l'attenzione