

# il rapporto tra posti vacanti e disoccupazione.

quanto vale, come si differenzia tra regioni e tra settori.



randstad  
research

Milano, novembre 2022.

In collaborazione con il  
Dipartimento di Economia  
dell'Università di Roma Tor  
Vergata.

## Sintesi.

Il mercato del lavoro italiano viaggia sotto potenziale.

La "Curva di Beveridge" è lo strumento-standard per analizzare il rapporto tra disoccupazione e posti vacanti e valutare, da questo punto di vista, l'efficienza di un determinato mercato del lavoro. Questo rapporto presenta per la prima volta una stima della curva che ne consente un'analisi più puntuale, anche per valutazioni prospettiche.

La doppia crisi "sub-prime" e dell'Euro, tra il 2009 e il 2015, sembra aver impresso un significativo deterioramento della relazione tra disoccupazione e posti vacanti, deterioramento che la nostra analisi econometrica ha segnalato con un punto di rottura e dal quale tuttora non ci siamo ripresi. Nonostante un forte incremento della disoccupazione, viene confermato il paradosso della difficoltà di reperimento di figure professionali, difficoltà che si aggrava al diminuire della disoccupazione anche quando questa rimane elevata: per ogni cento disoccupati in meno, i posti vacanti aumentano mediamente di ventiquattro unità nella curva stimata.

Il lettore trova nel rapporto i riferimenti ad alcune delle possibili cause strutturali di questi colli di bottiglia, dall'inadeguatezza dei percorsi formativi, agli aspetti contrattuali, a quelli demografici, sociali e delle politiche dell'immigrazione, lasciando ulteriori approfondimenti all'edizione dell'anno prossimo.

I divari regionali e settoriali sono importanti.

Si conferma il noto gravissimo ritardo del Mezzogiorno come anche l'esistenza di regioni più virtuose, il Trentino-Alto Adige in testa, che hanno saputo assorbire meglio delle altre gli shock e anche mantenere una maggiore funzionalità nel rapporto domanda-offerta di lavoro. Dal punto di vista settoriale, sembrano emergere nodi molto diversi: per esempio, la mancanza di una sufficiente offerta di professionalità da parte dei lavoratori nel settore informatico e, invece, una marcata disaffezione dei lavoratori nel settore della ristorazione e dell'accoglienza.

Oltre la metà delle persone in cerca di lavoro risulta disoccupata da più di un anno. A fine 2021 ai complessivi 2.300.000 disoccupati si aggiungevano oltre 2.500.000 "scoraggiati", inattivi che sarebbero in qualche modo disponibili a lavorare. Sono quindi quasi cinque milioni le persone che non lavorano ma che in qualche modo potrebbero essere recuperate e coinvolte. Tra queste, giovani, donne che non riescono a rientrare nel mercato del lavoro, persone esodate. La storica debolezza delle politiche attive nel nostro paese condanna questi cittadini all'isolamento ed esaspera il paradosso di un'elevata difficoltà di reperimento da parte dei datori di lavoro a fronte di forte disoccupazione e fortissima inattività.

Il PNRR imprime una svolta nelle politiche dell'istruzione e nelle politiche attive, svolta che meriterebbe di essere decuplicata.

---

# indice.

## 01

introduzione. il nostro  
sforzo di stima e  
quantificazione. 7

---

per ogni 100 di  
disoccupati in meno, i  
posti vacanti aumentano  
mediamente di 24 unità. 16

---

- 1.1 verso la stima dei punti di discontinuità nella curva italiana di Beveridge. 17
- 1.2 l'elasticità posti vacanti/disoccupazione nella nostra stima. 17
- 1.3 confronto con gli USA. 19
- 1.4 l'indagine Istat/Eurostat è coerente con i dati Excelsior. 21

## 02

una curva che è diventata 27  
meno efficiente negli  
anni. quali problematiche  
dal lato di chi è in cerca  
di lavoro e dal lato delle  
imprese che domandano  
lavoro.

- 
- 2.1 quanto conta la natura 28  
della disoccupazione  
italiana, caratterizzata dal  
forte peso dei disoccupati  
di lungo periodo.
  - 2.2 un inizio di analisi 33  
"controfattuale": e se  
aggiungiamo gli  
scoraggiati ai  
disoccupati?
  - 2.3 l'emigrazione del capitale 37  
umano più qualificato e/o  
più "intraprendente".  
l'insufficiente domanda di  
lavoro qualificato/di  
qualità da parte del  
sistema italia come  
"cartina di tornasole" di  
una problematica che  
risiede non solo  
nell'offerta da parte di chi  
cerca lavoro, ma anche  
nella domanda.

## 03

importanti differenze 38  
regionali: l'Italia continua  
ad essere un'  
"espressione  
geografica"?

- 
- 3.1 una conferma del divario 39  
tra il Mezzogiorno e le  
altre regioni.
  - 3.2 le regioni in graduatoria 39  
per capacità di assorbire  
gli shock della  
disoccupazione e per  
rapporto tra posti vacanti  
e disoccupazione.
  - 3.3 le politiche attive nel 44  
PNRR e il ruolo delle  
regioni.

## 04

importanti differenze  
settoriali. 45

---

conclusioni. quale ruolo  
per le politiche attive?  
verso ulteriori  
approfondimenti sulla  
"matching function". 54

---

## 05

spunti e riscontri. 49

---

5.1 la significatività di dati:  
una "prova del 9" della  
loro qualità? 50

5.2 colli di bottiglia, dove  
sembrano emergere con  
più forza? 50

5.3 competenze abilitanti,  
competenze trasversali,  
competenze  
specialistiche. 52

appendici. 59

---

---

introduzione. il nostro  
sforzo di stima e  
quantificazione.

---

"L'abbinamento delle competenze ("skill matching") è un processo complesso e dinamico che coinvolge molteplici stakeholders che devono prendere diverse decisioni in diversi momenti: gli individui e le loro famiglie, mentre scelgono in merito alla propria istruzione e formazione; i responsabili delle politiche in materia di istruzione, formazione e mercato del lavoro, mentre decidono sulla configurazione dei sistemi di istruzione e formazione, sulle politiche occupazionali e sugli investimenti; gli enti di formazione, in quanto determinano la tipologia e il contenuto dei corsi di formazione da erogare; e, in ultimo, i datori di lavoro, poiché prendono decisioni su come formare i lavoratori e utilizzare le competenze. I lavori stanno cambiando rapidamente "

(ETF, Cedefop, ILO [8]).

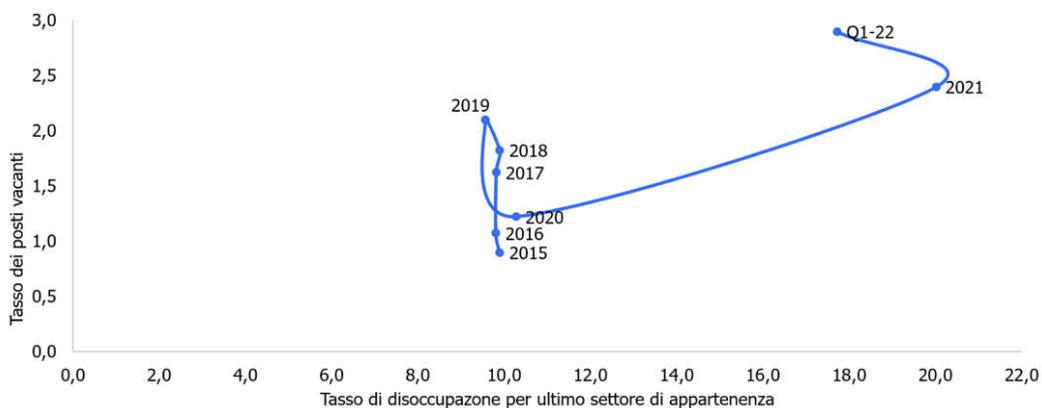
Alicia, una giovane americana, lavorava, prima della pandemia, in una birreria, non tanto per vocazione ma per pagarsi gli studi. La sospensione dall'impiego, durante la crisi del Covid, ha portato lei, come tanti altri, a riconsiderare le alternative di lavoro e di studio. Negli USA, una serie complessa di fattori - e non solo la piena occupazione - ha reso particolarmente difficile la ricerca del personale, come ci racconta la popolare trasmissione "Planet Money" della National Public Radio [15].

Anche in Italia la ripresa post-Covid ha portato ad un balzo in avanti dell'occupazione, seppur non nella stessa misura che negli USA, e anche nel nostro paese, il settore della ristorazione ha subito, in maniera particolare, una situazione di drammatica difficoltà di reperimento di addetti da parte dei datori di lavoro. Insomma accanto alle Alicia di oltreoceano, ci sono le Catia e i Giuseppe italiani, ognuno con le sue specifiche vicende e motivazioni, in parte analoghe a quelle americane, in larga parte diverse.

Mentre stiamo mandando in stampa questo Rapporto, l'ultima indagine Excelsior indica che vi è una discesa nelle assunzioni, dovuta ad aspettative negative sull'economia. Tuttavia permane una difficilissima difficoltà di reperimento di personale da parte delle aziende [20]. Questo Rapporto, che segue quello dello scorso anno, esplora questo paradosso così attuale e che riguarda il nostro paese in maniera molto specifica.

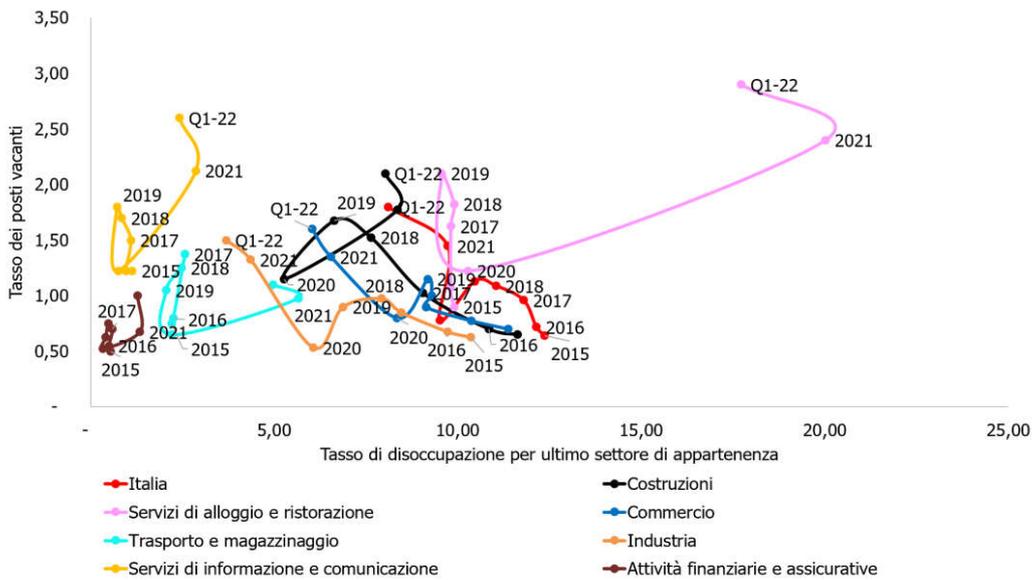
In Italia come negli USA, moltissimi disoccupati che in precedenza lavoravano nel settore degli alloggi e ristorazione non sembrano propensi a ritornare su questo mercato. Nel grafico che segue la disoccupazione riflette il settore di provenienza di coloro che cercano lavoro, mentre il tasso dei posti vacanti riguarda la domanda di lavoratori da parte delle imprese del settore. La situazione già critica prima della pandemia appare essersi ulteriormente aggravata.

### Grafico 1. La Curva di Beveridge del settore "attività dei servizi di alloggio e ristorazione" (2015-2022).



Fonte: Randstad Research su dati Istat (RCFL e Indagine sui posti vacanti).

Grafico 2. La drammatica situazione dei servizi di alloggio e ristorazione dal 2020 all’inizio del 2022. Curve di Beveridge settoriali a confronto (2015- 1° trimestre 2022).



Fonte: Randstad Research su dati Istat (RCFL e Indagine sui posti vacanti).

Dal suo canto, un'altra fonte importante, l'indagine Excelsior, conferma che gli addetti alle attività di ristorazione sono di particolare difficile reperimento (46% rispetto alle richieste contro il 42 % in media) [31].

La difficoltà di reperimento riguarda naturalmente tutta una serie di professioni e di settori e richiede risposte specifiche. Mentre nel caso delle attività di alloggio e ristorazione colpisce il paradosso dell'impennata della difficoltà di reperimento in una situazione di elevata disoccupazione, nel caso, per esempio, dei servizi informatici, l'alta difficoltà di reperimento è associata a tassi di disoccupazione molto bassi.

Sembra quindi che gravi colli di bottiglia nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro esistano, seppur in maniera molto differenziata tra settori. Non ci sono risposte, né soluzioni semplici. Questo Rapporto mira precisamente ad esplorare le une e le altre. Ci possono essere risvolti retributivi e contrattuali. Tuttavia, se i canali formativi sono poco orientati alle professioni richieste dal mercato e non sono al passo con l'innovazione tecnologica, se gli inattivi e i disoccupati strutturali che si de-professionalizzano nel tempo hanno da noi un peso molto più importate che in altri paesi, se vere politiche attive del lavoro stentano ad affermarsi, allora la difficoltà di reperimento ha anche risvolti più strutturali.

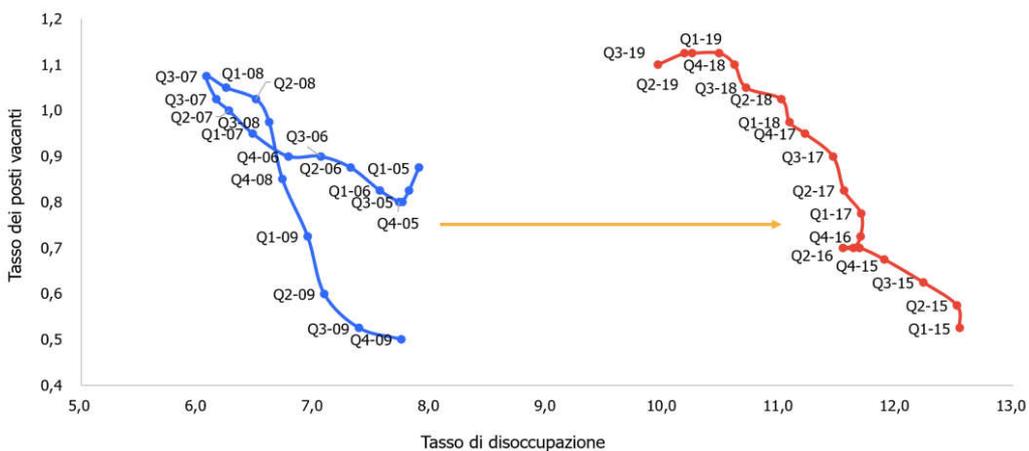
I settori innovativi sono particolarmente coinvolti. Anche la Germania, che pur ha un importante sistema di formazione tecnica e professionale e non esita a ricorrere al lavoro di immigrati qualificati, sta affrontando un dibattito simile: con 881mila posti vacanti e mancanza di manodopera, una delle soluzioni proposte è quella di invogliare gli studenti verso professioni con più posti vacanti [6].

La Curva di Beveridge, che collega il livello dei posti vacanti con quello della disoccupazione, è il modo migliore per affrontare il problema del "matching", ovvero dell'incontro o del mancato incontro tra domanda e offerta di lavoro, ma anche per condividerne gli sviluppi con il pubblico interessato. Che la

trasmissione "Planet Money" della National Public Radio, che abbiamo citato in apertura di questa introduzione, l'abbia resa popolare negli Stati Uniti ne è una testimonianza. Nel Rapporto di quest'anno, ci addentriamo nei dettagli di Settori e Regioni e, non da ultimo, presentiamo un'analisi quantitativa che identifica gli spostamenti della Curva di Beveridge per l'Italia e ne stima la pendenza e quindi l'elasticità, che misura la variazione percentuale del tasso dei posti vacanti al variare della disoccupazione.

La doppia crisi 2007-2009 e 2011-2013 ha profondamente aggravato la situazione del mercato del lavoro italiano. La ripresa del 2022 ne sconta l'eredità.

**Grafico 3. La Curva relativa al 2005-2009 si è spostata verso destra, diventando apparentemente meno efficiente. Posti vacanti e disoccupazione: 2005-2009 e 2015-2019.**

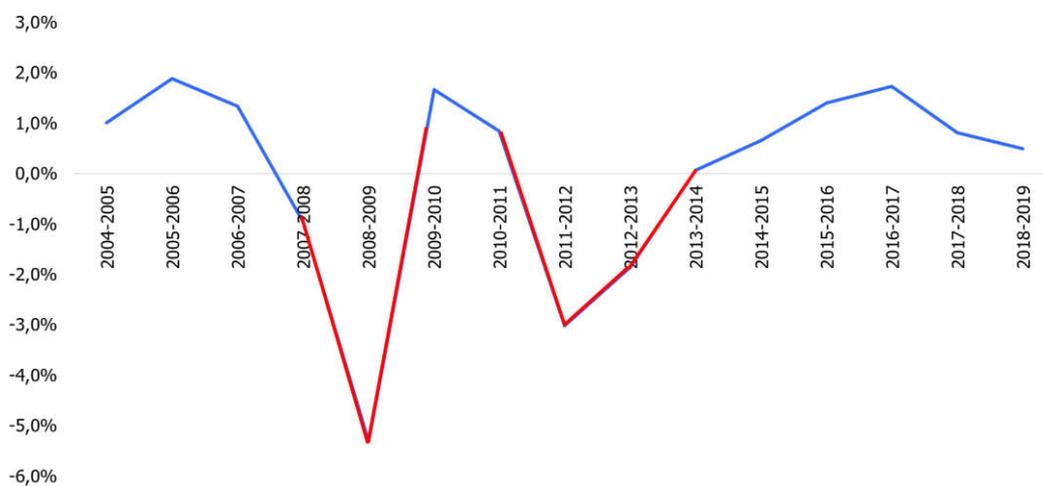


Fonte: Randstad Research su dati Istat.

## Lo spostamento verso destra della Curva di Beveridge: un controllo descrittivo con il PIL, occupazione e disoccupazione.

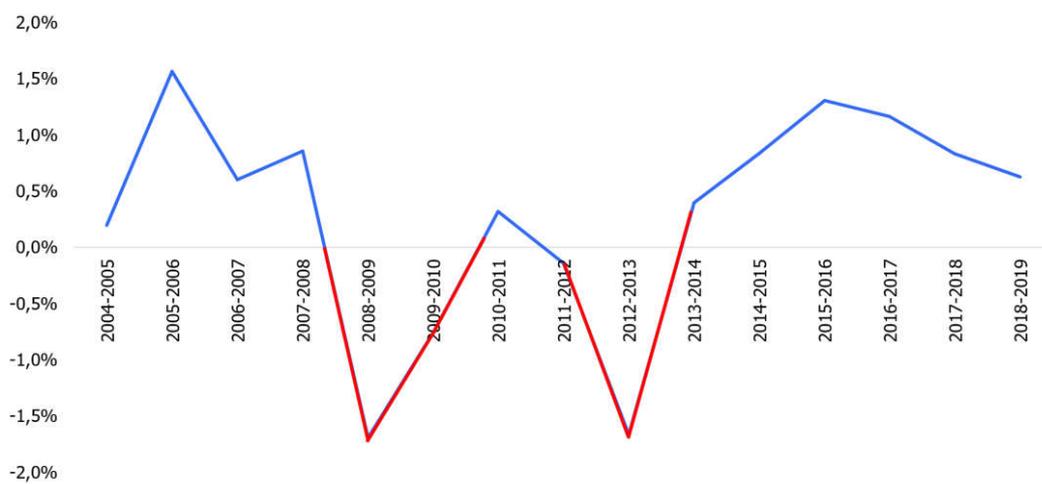
Come abbiamo illustrato nel grafico precedente, la Curva relativa agli anni 2005-2009 si è spostata verso destra, e appare essere diventata meno efficiente. Abbiamo provato a capire quali potessero essere le motivazioni di tale spostamento. Possiamo ipotizzare che la maggior inefficienza della curva sia data da alcune variabili che abbiamo analizzato a livello descrittivo. Di seguito, il lettore trova i grafici relativi alla variazione percentuale di tre variabili: il prodotto interno lordo, occupati e disoccupati.

**Grafico 4. PIL: le due crisi 2007-2010 e 2011-2013. Variazioni percentuali annuali dal 2004 al 2021 del PIL ai prezzi di mercato.**



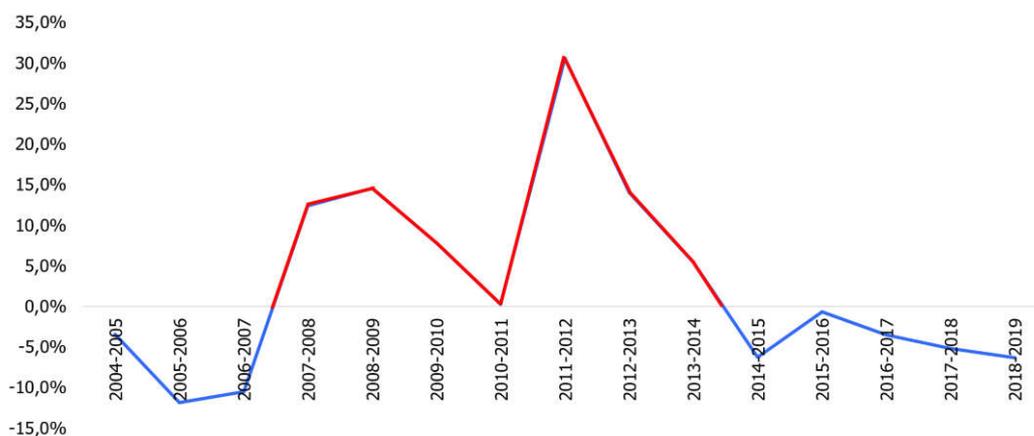
Fonte: Randstad Research su dati Istat.

Grafico 5. Occupati: i momenti negativi coincidono con i picchi negativi del PIL. Variazioni percentuali annuali dal 2004 al 2021 degli occupati.



Fonte: Randstad Research su dati Istat.

Grafico 6. Disoccupazione: il picco più alto tra il 2011 e il 2012. Variazione percentuale annuali dal 2004 al 2021 dei disoccupati.



Fonte: Randstad Research su dati Istat.

La nostra analisi quantitativa, approfondita in Appendice, ha ben identificato la curva che non è un'unica curva nel piano disoccupazione/posti vacanti per tutto il periodo considerato, ma, bensì, una curva che ha probabilmente subito una traslazione in peggio. Da qui il paradosso di elevata disoccupazione e significativo aumento dei posti vacanti al diminuire di tassi di disoccupazione pur elevati. L'elasticità media calcolata è pari a  $-0,24$  il che significa che per l'Italia nel suo insieme per ogni 100 disoccupati in meno ci sono mediamente 24 posti vacanti in più.

I primi sforzi di quantificazione della Curva di Beveridge in Italia risalgono alla fine degli anni '80 del secolo scorso a cura della Banca d'Italia e di Paolo Sestito [31]. All'epoca, l'assenza di rilevazioni statistiche sui posti vacanti, ha portato l'autore a colmare tale lacuna, utilizzando un indicatore basato sulla ricerca di personale a mezzo stampa. Ancora oggi gli annunci rappresentano un indicatore prezioso dei posti vacanti e la ricerca Ocse, che fa il paio con una nostra ricerca recentissima [28], è basata precisamente sugli annunci, annunci che oggi si sono moltiplicati sui vari siti della rete [17]. Sestito conclude questa prima analisi empirica confermando l'esistenza, all'epoca, di una relazione inversa anche in Italia tra posti vacanti e disoccupazione e ribadisce la necessità di migliorare la qualità dell'indicatore dei posti vacanti. Negli stessi anni e con riferimento al Regno Unito Andrea Gavosto e Charles Bean evidenziavano la questione dei possibili spostamenti verso destra della Curva di Beveridge e la necessità di approfondirne le cause [2]. Oggi l'indagine europea sui posti vacanti [9] coordinata da Eurostat e realizzata per l'Italia colma una grossa lacuna, essendo un'analisi periodica,

approfondita e comparabile a livello, cui si aggiungono le pregevoli analisi Excelsior sulla difficoltà di reperimento e sui fabbisogni di personale, su cui ci soffermiamo in questo Rapporto, e che appaiono coerenti con i dati emergenti dalle indagini Istat e Eurostat. Non da ultimo, come appena menzionato, i "big data" degli annunci forniscono un complemento di ampia portata e di dettaglio.

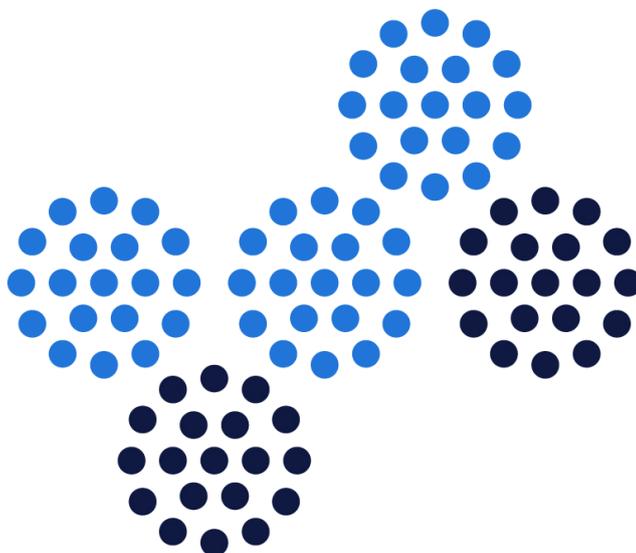
In un ulteriore contributo [32], Paolo Sestito ha sottolineato la grave situazione di dualismo territoriale per cui il tasso di disoccupazione del Mezzogiorno era non solo più elevato che nelle altre regioni ma tendeva, già allora, ad aggravarsi nel tempo. Paolo Sestito ha altresì evidenziato il paradosso delle "difficoltà da parte delle imprese nel reclutamento di personale da parte delle imprese in incremento, nonostante la disoccupazione ancora elevata nell'aggregato". Tutti aspetti che emergono nel nostro Rapporto con maggiori dettagli e aggravanti a distanza di oltre trent'anni.

Il PNRR tocca molti di questi nodi. In particolare, il Piano mira ad introdurre un'ampia e integrata riforma delle politiche attive e della formazione professionale, fissando i seguenti obiettivi: aumentare il tasso di occupazione, facilitando le transizioni lavorative e dotando le persone di formazione adeguata; ridurre il mismatch di competenze; aumentare quantità e qualità dei programmi di formazione dei disoccupati e dei giovani, in un contesto di investimento anche sulla formazione continua degli occupati. A tal fine, il PNRR ha previsto l'istituzione di un programma nazionale («Garanzia di occupabilità dei lavoratori» - GOL), che introduce un sistema di presa in carico unico dei disoccupati e delle persone in transizione occupazionale con politiche attive che

permettano la costruzione di percorsi personalizzati di riqualificazione delle competenze e di accompagnamento al lavoro. Contestualmente, il PNRR ha previsto anche l'adozione del "Piano Nazionale Nuove Competenze", mediante la fissazione di standard di formazione per i disoccupati censiti dai centri per l'impiego e al rafforzamento del sistema della formazione professionale, promuovendo una rete territoriale dei servizi di istruzione, formazione, lavoro anche attraverso partenariati pubblico-privati. Si tratta di investimenti che hanno l'ambizioso piano di

rilanciare le politiche attive in Italia ma che necessiteranno di un importante potenziamento e di integrazione tra tutti gli attori coinvolti per poter essere efficaci.

Non da ultimo dagli Stati Uniti proviene un'indicazione della rinnovata importanza della "Curva di Beveridge" nell'attuale difficile momento di ripresa dell'inflazione. In un recente contributo Olivier Blanchard, Alex Domash e Lawrence Summers, indicano che proprio i livelli della difficoltà di reperimento di figure professionali possano rappresentare un forte ostacolo alla lotta all'inflazione [3].



---

# 01

per ogni 100 di disoccupati in meno, i posti vacanti aumentano mediamente di 24 unità.

## 1.1 verso la stima dei punti di discontinuità nella curva italiana di Beveridge.

Rispetto al primo Rapporto Matching siamo riusciti a sviluppare un modello di stima sulla falsa riga di lavori precedenti [34] che utilizza nel particolare i dati delle regioni per stime econometriche più robuste. Ciò ci ha consentito di far emergere sul piano cartesiano posti vacanti/disoccupazione dei punti di discontinuità (break points) e conseguentemente la curva più recente (2015-2019) e la sua pendenza. Come vedremo nel seguito di questo capitolo questa stima appare coerente anche con quanto avvenuto dopo il 2019, sia con riferimento al periodo eccezionale del Covid che ha visto il blocco dei licenziamenti, sia con

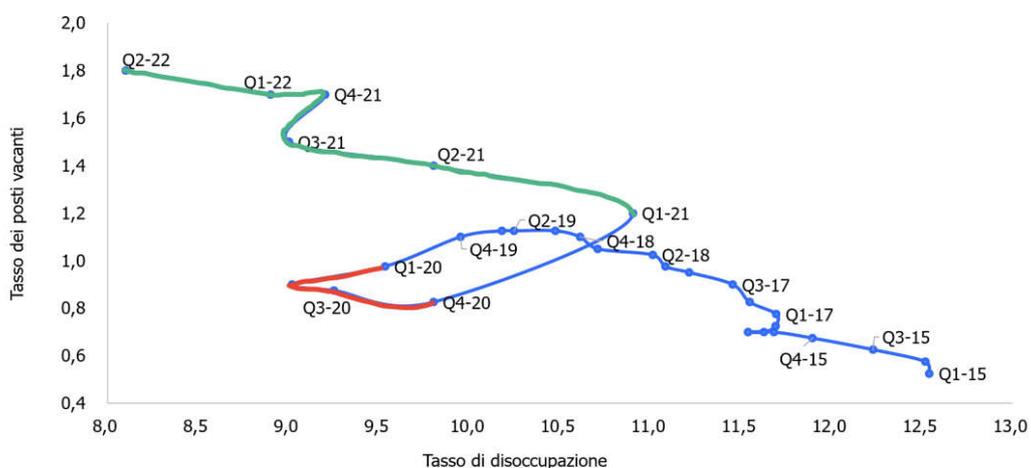
quello immediatamente successivo che ha visto una vigorosa ripresa e un significativo calo della disoccupazione.

## 1.2 l'elasticità posti vacanti/disoccupazione nella nostra stima.

Come premesso nell'introduzione, l'obiettivo di questo secondo Rapporto Matching è quello di andare oltre l'analisi descrittiva a cui ci eravamo limitati nel nostro primo Rapporto [21] sul tema.

Il grafico 7 descrive la relazione tra tasso di disoccupazione, che troviamo sull'asse delle ascisse, e tasso dei posti vacanti, posto sull'asse delle ordinate.

**Grafico 7. Post Covid (curva verde): i posti vacanti tornano a crescere al diminuire della disoccupazione. Posti vacanti e disoccupazione in Italia dal 1° trimestre 2015 al 2° trimestre 2022.**



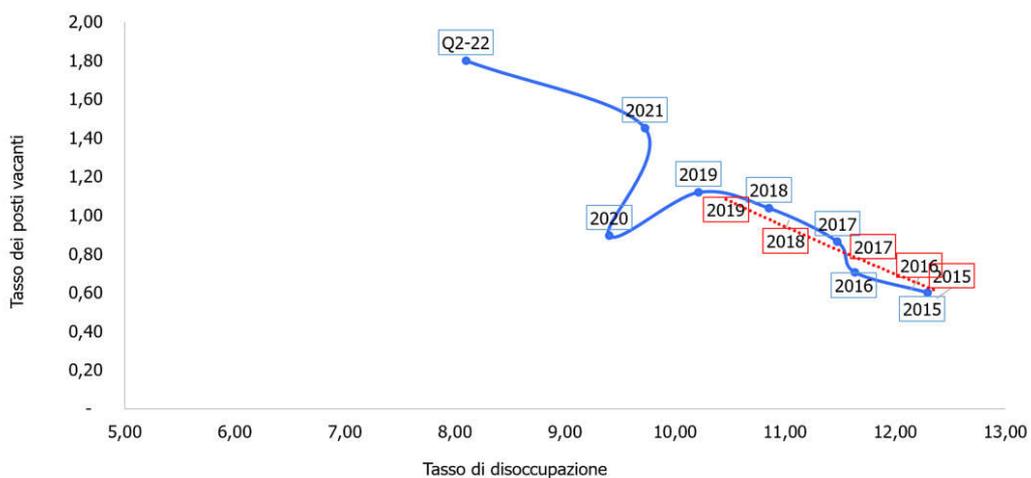
Fonte: Randstad Research su dati Istat (RCFL e Indagine sui posti vacanti).

Il periodo Covid (linea rossa) richiederebbe un'analisi controfattuale in quanto il calo della disoccupazione avvenuto dal quarto trimestre 2019 al quarto trimestre 2020 è stato viziato dal blocco dei licenziamenti. Invece, passato il periodo Covid (linea verde), assistiamo ad

un aumento dei posti vacanti al calare della disoccupazione.

Nel grafico 8 mettiamo a confronto il piano disoccupazione posti vacanti con la curva stimata.

### Grafico 8. La dinamica posti vacanti-disoccupazione nella Curva stimata. Interpolazione tra il piano posti vacanti e disoccupazione dal 2015 al 2021 e Curva logaritmica stimata 2015-2019.



Fonte: Randstad Research su dati Istat (RCFL e Indagine sui posti vacanti).

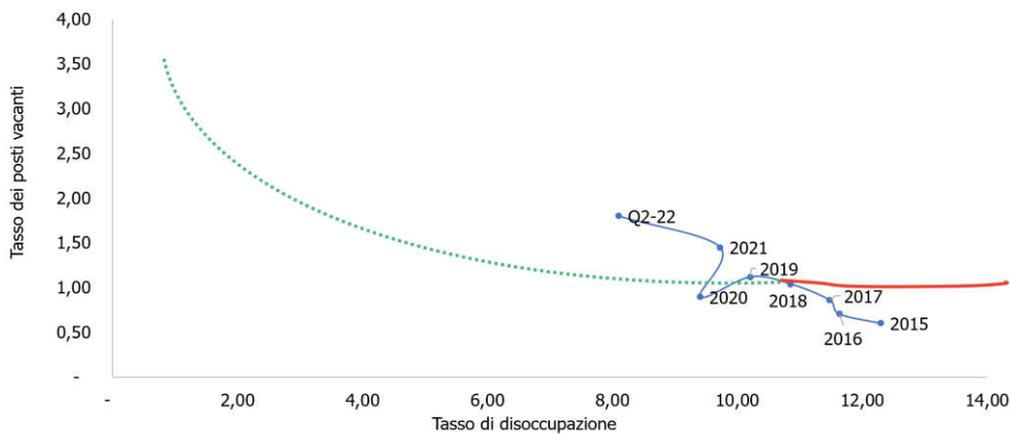
Come indica il grafico 8, la nostra stima, illustrata in dettaglio nell'Appendice C, è stata effettuata sul periodo 2015-2019 ed è rappresentata con una linea tratteggiata in rosso. Abbiamo volutamente effettuato la stima fino al 2019, escludendo l'anno 2020, i cui dati sono certamente viziati dal periodo della pandemia.

sembra ben inserirsi sulla curva stimata, con un'accelerazione coerente con la curva stimata in letteratura: un andamento iperbolico della curva stessa (concavo verso l'origine e con difficoltà di reperimento fortemente crescente).

Ciò che si è verificato dopo il periodo Covid (linea verde), ovvero l'aumento dei posti vacanti al diminuire della disoccupazione,

Vediamo ora cosa succederebbe al rapporto tra posti vacanti e disoccupazione in una condizione del mercato del lavoro diversa da quella attuale e tendente alla piena occupazione.

## Grafico 9. Il quadro prospettico nel caso di un abbassamento del tasso di disoccupazione.



Fonte: Randstad Research su dati Istat (RCFL e Indagine sui posti vacanti).

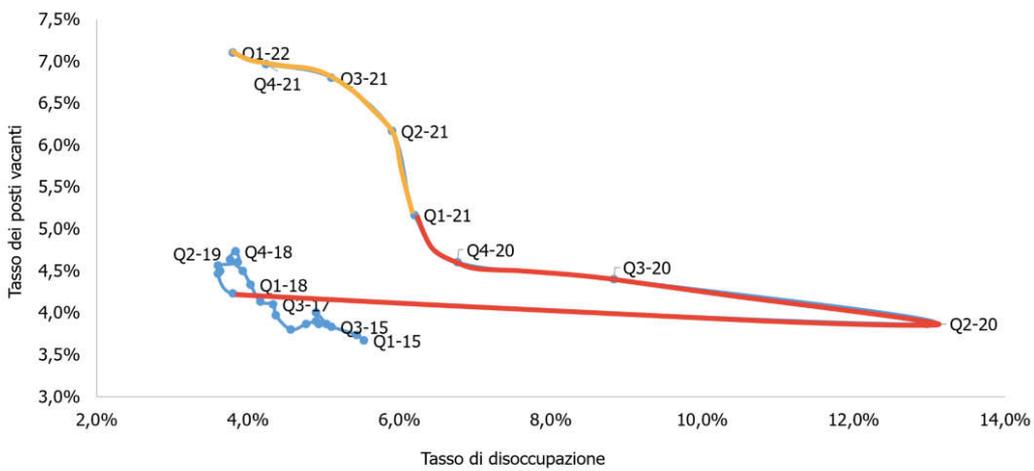
Nel grafico 9 vediamo come potrebbe muoversi il rapporto tra il tasso di disoccupazione ed il tasso dei posti vacanti. Nel quadro di una formalizzazione della Curva di Beveridge coerente con la letteratura economica, se la disoccupazione italiana diminuisse e si avviasse verso quella americana, il tasso dei posti vacanti subirebbe un incremento con un numero fortemente crescente dei posti vacanti al diminuire della disoccupazione (la curva "teorica" di Beveridge ha andamento concavo verso l'origine e tende asintoticamente all'infinito all'avvicinarsi della disoccupazione allo zero).

Il caso della curva statunitense citato in chiusura dell'introduzione, e che riprendiamo nel paragrafo che segue, è precisamente un caso in cui in presenza di disoccupazione molto bassa i posti vacanti aumentano fortemente.

### 1.3 confronto con gli USA.

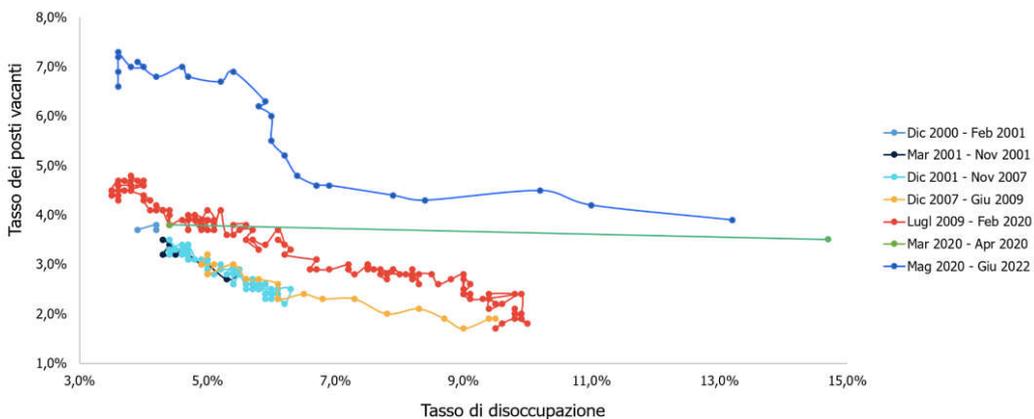
Il confronto che abbiamo effettuato tra Italia e USA è solo di tipo descrittivo. Tuttavia, è interessante non solo per i motivi già accennati. Come abbiamo detto, la Curva di Beveridge è parte di un dibattito molto ampio, ripreso anche dalle radio nonché presente nei dibattiti di policy da parte di economisti affermati. È interessante anche perché molto diverso da quello dell'Italia. Vi è un mercato del lavoro che apparentemente riesce a raggiungere livelli di disoccupazione molto bassi. Tuttavia, anche negli USA, sotto una certa soglia di disoccupazione, la difficoltà di reperimento e l'aumento dei posti vacanti diventano un problema molto grave, in particolare quando si tratta di scenari potenzialmente inflazionistici. Anche negli USA ci sono forti differenze settoriali, con aree di colli di bottiglia dal lato dell'offerta e aree di disaffezione.

Grafico 10. USA: andata e ritorno dal Covid con esplosione dei posti vacanti. Posti vacanti e disoccupazione negli Stati Uniti dal 2015 al 2022.



Fonte: Randstad Research su dati U.S. Bureau of Labour Statistics [34].

Grafico 11. USA: la Curva di Beveridge e i suoi spostamenti secondo la National Public Radio.



Fonte: U.S. Bureau of Labour Statistics [34].

## 1.4 l'indagine Istat/Eurostat è coerente con i dati Excelsior.

Per le nostre analisi abbiamo utilizzato la banca dati relativa all'Indagine Istat/Eurostat sui posti vacanti. Una banca dati ancora scarsamente utilizzata e che abbiamo analizzato e approfondito. Qual è la relazione tra l'importante indagine Unioncamere-Excelsior sulla difficoltà di reperimento e i dati dell'indagine nazionale/europea sui posti vacanti?

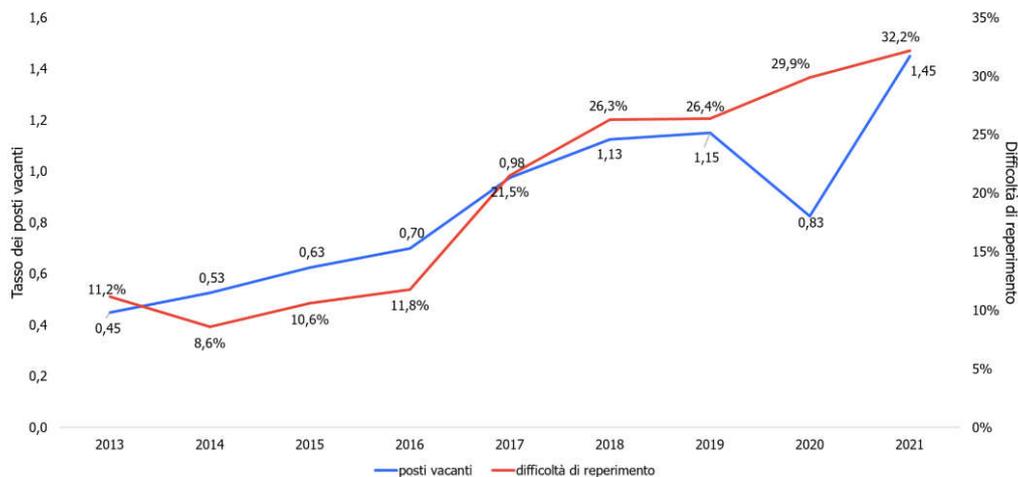
Per rendere i due indicatori confrontabili abbiamo dovuto considerare la media dei quattro trimestri per costruire la variabile annuale del tasso dei posti vacanti, essendo i

dati sulla difficoltà di reperimento Excelsior solo annuali. Nel grafico 12 mostriamo proprio tale relazione.

I due indicatori sembrano andare di pari passo. L'andamento, quindi, pare il medesimo fatta eccezione per l'anno 2020, anno della crisi dovuta alla pandemia. Infatti nel 2020, rispetto all'anno precedente, la difficoltà di reperimento è aumentata passando dal 26,4% al 29,9%, mentre per il tasso dei posti vacanti l'andamento è inverso: siamo passati da 1,15 a 0,83.

L'indagine Istat/Eurostat sui posti vacanti e l'indagine Unioncamere-Excelsior sulla difficoltà di reperimento sembrano dunque essere coerenti.

**Grafico 12. l'Indagine Istat/Eurostat è coerente con i dati Excelsior. L'andamento della difficoltà di reperimento e del tasso dei posti vacanti dal 2013 al 2021.**



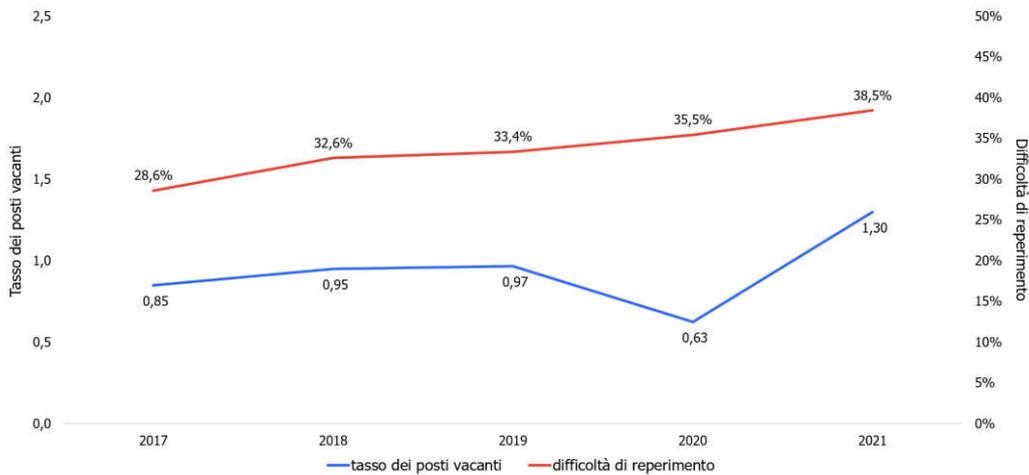
Fonte: Randstad Research su dati Istat e Unioncamere – ANPAL, Sistema Informativo Excelsior.

Diversamente dal grafico mostrato in precedenza in cui abbiamo analizzato la relazione tra i due indicatori a livello aggregato, nei grafici che seguono mostriamo la relazione a livello settoriale.

(escluse costruzioni), costruzioni, commercio, trasporto e magazzinaggio, servizi di alloggio e ristorazione, servizi di informazione e comunicazione, attività finanziarie e assicurative ed infine il settore relativo ai servizi alle imprese.

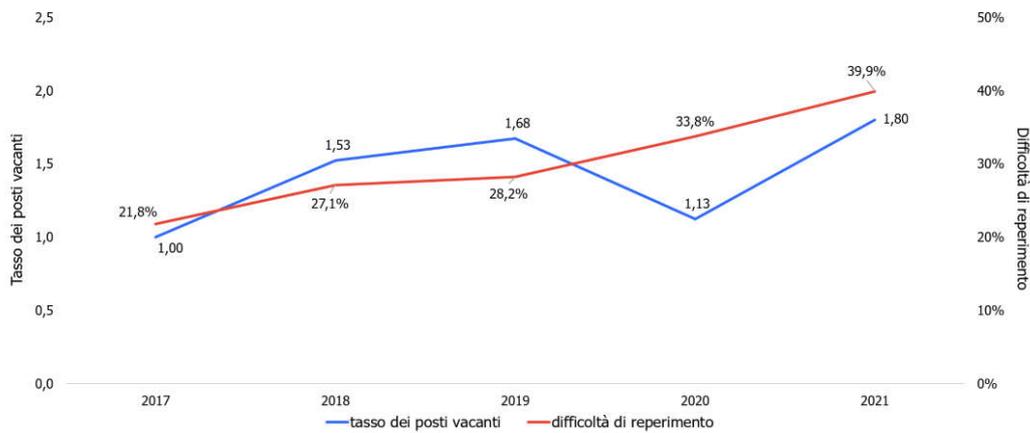
In particolare abbiamo considerato i 9 settori confrontabili tra le due indagini: industria

**Grafico 13. L'andamento della difficoltà di reperimento e del tasso dei posti vacanti dal 2017 al 2021 nel settore industria (escluse costruzioni).**



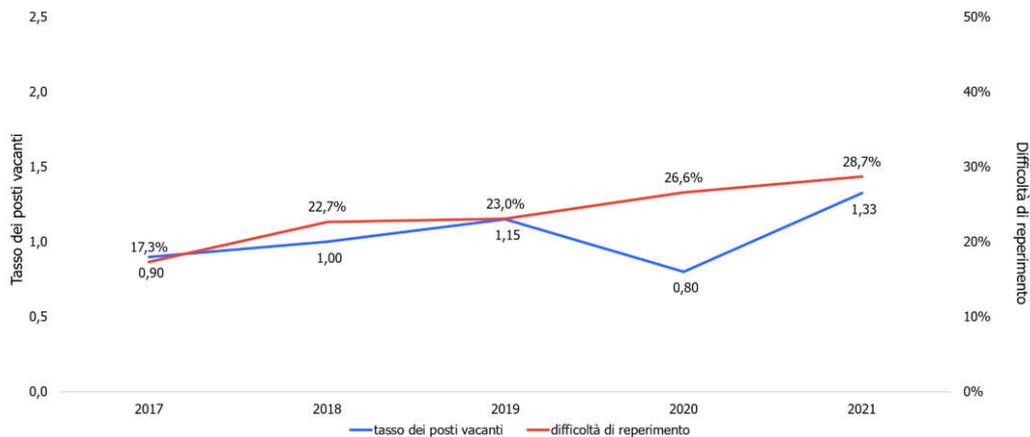
Fonte: Randstad Research su dati Istat e Unioncamere – ANPAL, Sistema Informativo Excelsior.

Grafico 14. L'andamento della difficoltà di reperimento e del tasso dei posti vacanti dal 2017 al 2021 nel settore costruzioni.



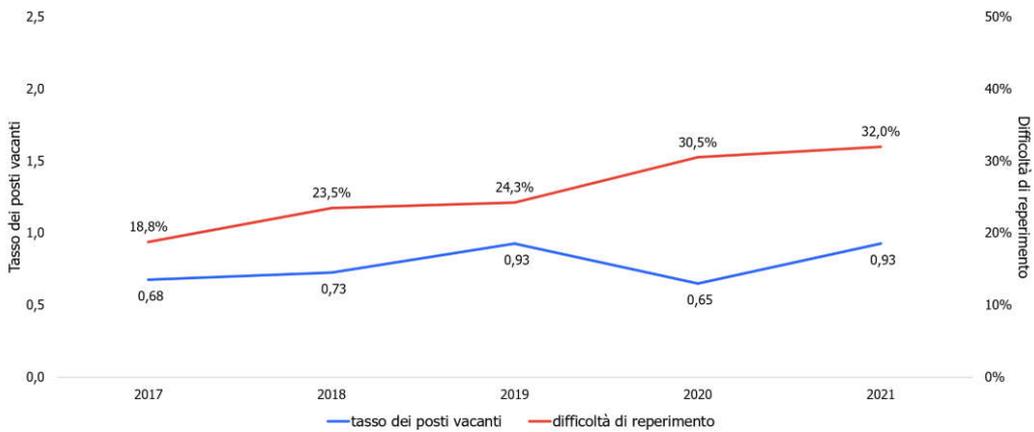
Fonte: Randstad Research su dati Istat e Unioncamere – ANPAL, Sistema Informativo Excelsior.

Grafico 15. L'andamento della difficoltà di reperimento e del tasso dei posti vacanti dal 2017 al 2021 nel settore commercio.



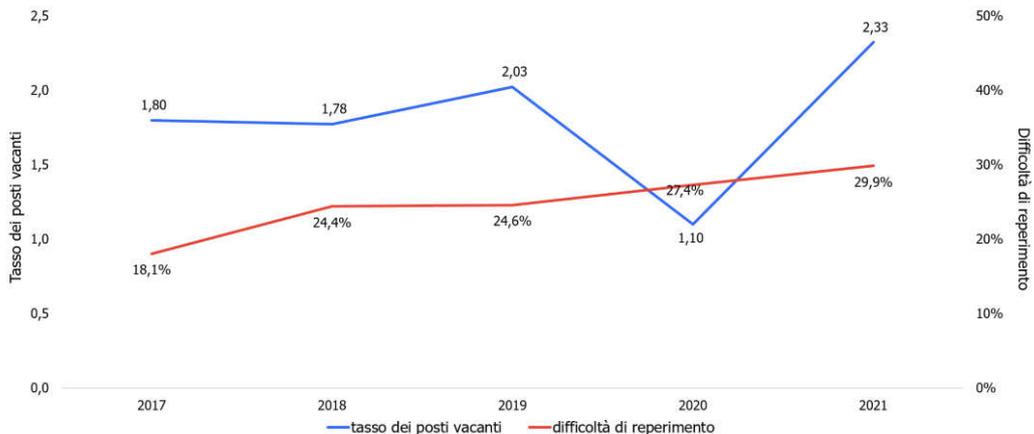
Fonte: elaborazioni Randstad Research su dati Istat e Unioncamere – ANPAL, Sistema Informativo Excelsior.

**Grafico 16. L'andamento della difficoltà di reperimento e del tasso dei posti vacanti dal 2017 al 2021 nel settore trasporto e magazzinaggio.**



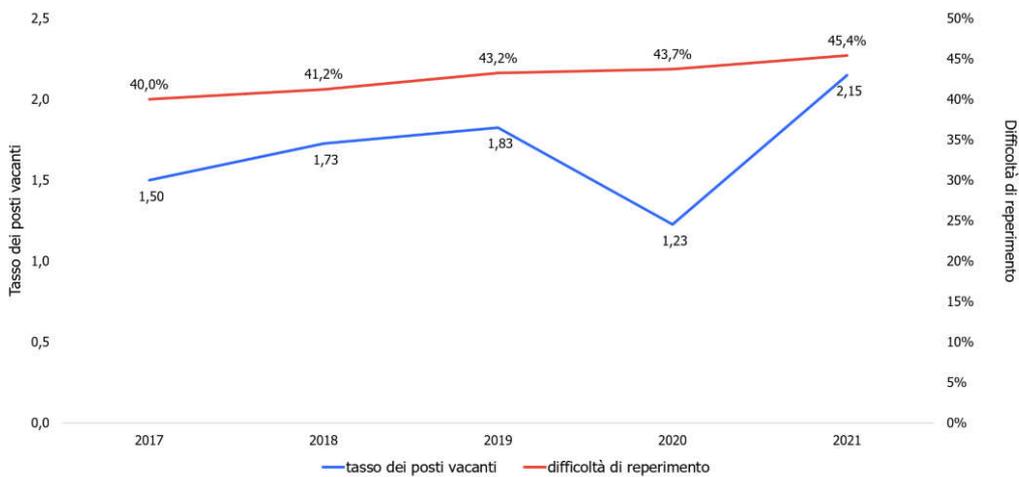
Fonte: Randstad Research su dati Istat e Unioncamere – ANPAL, Sistema Informativo Excelsior.

**Grafico 17. L'andamento della difficoltà di reperimento e del tasso dei posti vacanti dal 2017 al 2021 nel settore servizi di alloggio e ristorazione.**



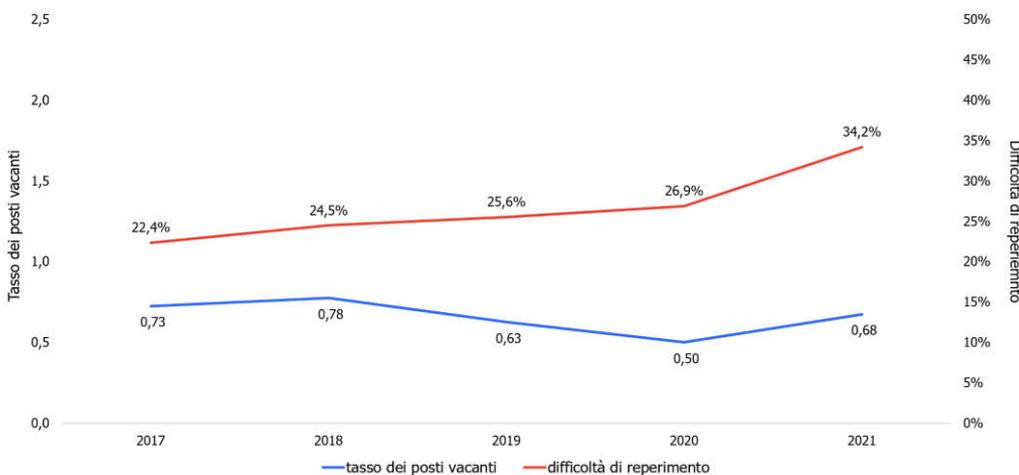
Fonte: Randstad Research su dati Istat e Unioncamere – ANPAL, Sistema Informativo Excelsior.

Grafico 18. L'andamento della difficoltà di reperimento e del tasso dei posti vacanti dal 2017 al 2021 nel settore servizi di informazione e comunicazione.



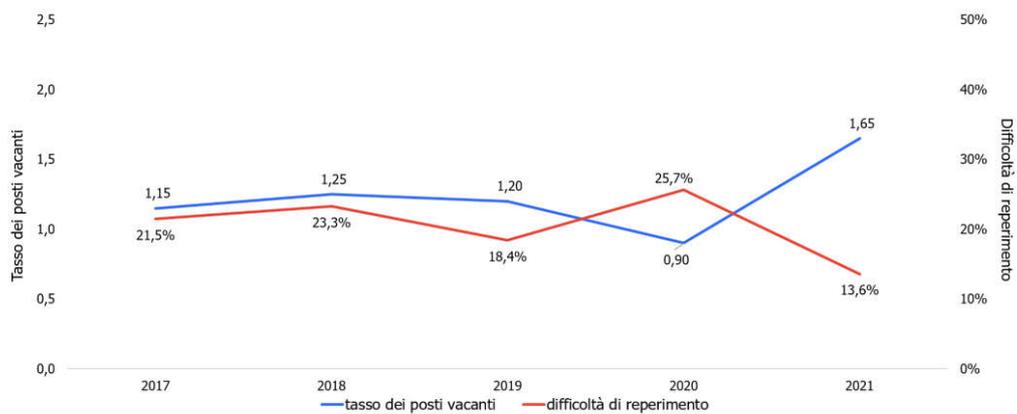
Fonte: Randstad Research su dati Istat e Unioncamere – ANPAL, Sistema Informativo Excelsior.

Grafico 19. L'andamento della difficoltà di reperimento e del tasso dei posti vacanti dal 2017 al 2021 nel settore attività finanziarie e assicurative.

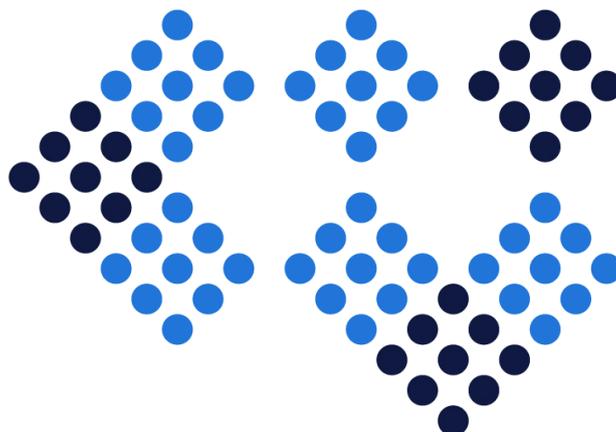


Fonte: Randstad Research su dati Istat e Unioncamere – ANPAL, Sistema Informativo Excelsior.

Grafico 20. L'andamento della difficoltà di reperimento e del tasso dei posti vacanti dal 2017 al 2021 nel settore attività e servizi alle imprese.



Fonte: Randstad Research su dati Istat e Unioncamere – ANPAL, Sistema Informativo Excelsior.



# 02

una Curva che è diventata meno efficiente negli anni. quali problematiche dal lato di chi è in cerca di lavoro e dal lato delle imprese che domandano lavoro.

Nell'introduzione abbiamo preannunciato che una delle motivazioni che hanno portato la Curva Di Beveridge dell'Italia a spostarsi verso destra tra il periodo 2005-2009 e 2015-2019 diventando meno efficiente è racchiusa nella disoccupazione.

Questo fenomeno è, nel nostro paese, un problema strutturale, e spesso di lungo periodo.

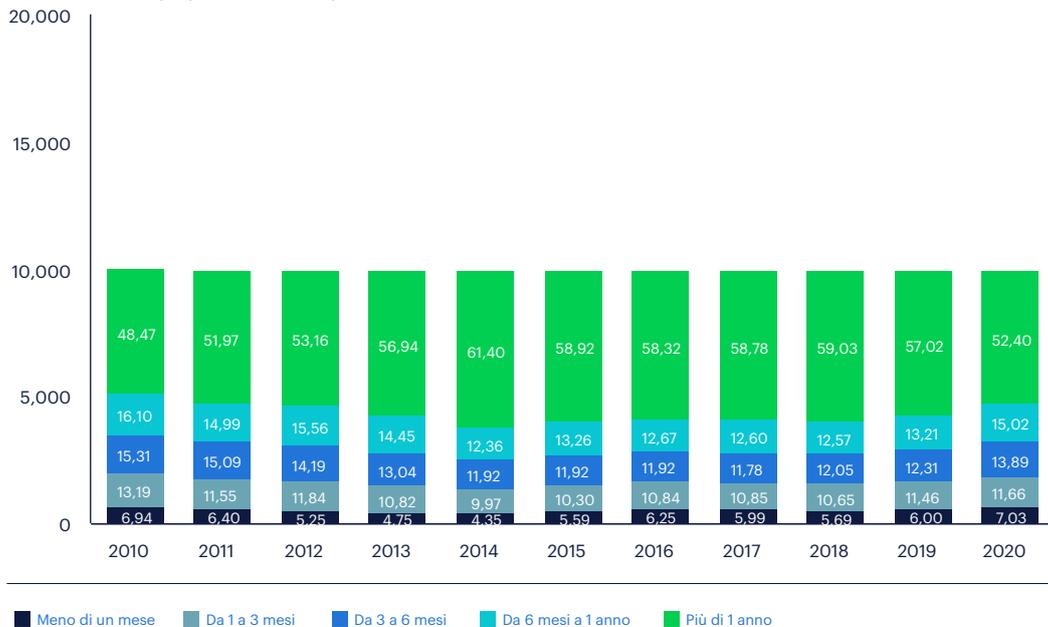
Abbiamo quindi voluto fare un approfondimento sulla durata della disoccupazione nel nostro paese ed un confronto con alcuni paesi europei, oltre che alla media europea.

Effettivamente, come ci aspettavamo e come il lettore può vedere nel paragrafo che segue, l'Italia è in testa alle classifiche quando si parla di disoccupazione di lunga durata.

## 2.1 quanto conta la natura della disoccupazione italiana, caratterizzata dal forte peso dei disoccupati di lungo periodo.

### Grafico 21. Nel 2020 più di 1 disoccupato su 2 in Italia era disoccupato da più di un anno.

Percentuale di disoccupati per durata di disoccupazione in Italia 2010-2020.



Fonte: OECD.

Se osserviamo il grafico 21 relativo alla percentuale dei disoccupati per durata di disoccupazione in Italia, vediamo come nel nostro paese nell'anno 2020 più della metà dei disoccupati siano disoccupati da più di un anno. Situazione in leggero miglioramento rispetto all'anno pre-pandemia in cui il 57% dei disoccupati era disoccupato da più di un anno. In compenso dal 2019 al 2020 è aumentato il numero di persone disoccupate da 6 mesi a un anno (passiamo dal 13,21% al 15,02%).

In ogni caso, la disoccupazione di lungo periodo è strutturale nel nostro paese, in

quanto dal 2011 al 2020, non osserviamo una percentuale di disoccupati da più di un anno inferiore alla metà della popolazione disoccupata.

Confrontiamo ora il nostro paese con altri paesi europei. Se consideriamo il grafico 22 vediamo come l'Italia sia più o meno allineata alla media dei paesi OCSE se consideriamo la percentuale di disoccupazione tra 6 mesi e un anno. Spicca la Francia che, tra i paesi considerati, ha la percentuale più alta (nel 2020 pari al 20,14%) seguita dalla Spagna (18,50%).

## Grafico 22. 2020: Francia 20,14% di disoccupati tra 6 mesi e un anno. Italia al 15,02%

Percentuale di disoccupati tra 6 mesi e un anno in Italia e in altri paesi europei 2011-2020.



Fonte: OECD.

Se però consideriamo i disoccupati da più di 6 mesi, la situazione cambia radicalmente.

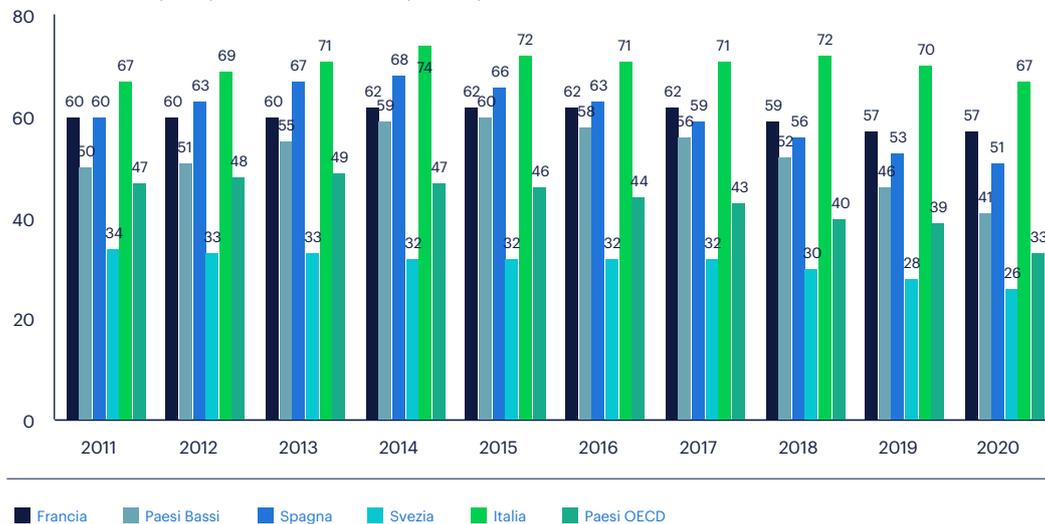
In questo scenario è l'Italia che passa in testa alla classifica. Nel 2020 quasi il 70% dei disoccupati è disoccupato da più di 6 mesi.

Più del doppio rispetto alla media dei paesi OCSE (33,07%).

Il paese che registra una percentuale più bassa di disoccupati di lunga durata è la Svezia (26,37% nel 2020).

### Grafico 23. 2020: In Italia il 67,42% dei disoccupati è disoccupato da più di 6 mesi.

Percentuale di disoccupati da più di 6 mesi in Italia e in altri paesi europei.



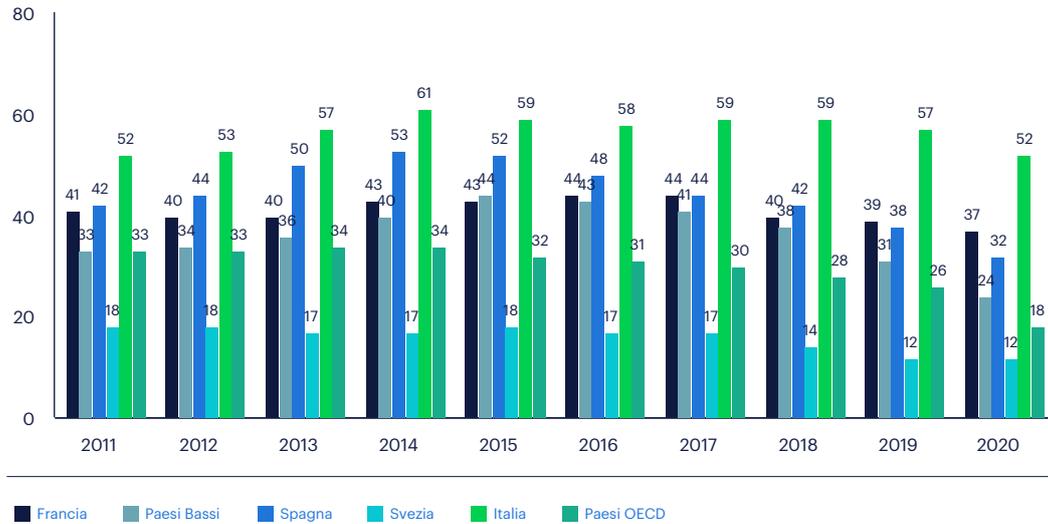
Fonte: elaborazioni Randstad Research su dati OECD.

Il motivo emerge chiaramente se consideriamo i disoccupati da più di un anno. Anzi, la situazione per l'Italia si aggrava. Vediamo il nostro paese solo in testa alla classifica, che distacca notevolmente gli altri paesi europei. Più della metà dei disoccupati

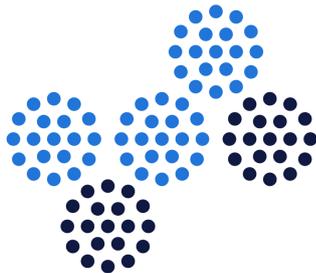
è disoccupato da più di un anno (nel 2020 abbiamo una disoccupazione di lunga durata di quasi 34 punti percentuali in più rispetto alla media OCSE e di 40,7 punti percentuali in più rispetto alla Svezia).

## Grafico 24. 2020: In Italia più di un disoccupato su due è disoccupato da più di un anno.

Percentuale di disoccupati da più di un anno in Italia e in altri paesi europei.



Fonte: OECD.



Nella tabella 1 abbiamo approfondito la durata della disoccupazione nelle regioni italiane. Alla fine del 2021, il 49% dei disoccupati non lavora da meno di un anno. Il restante 51% è disoccupato da più di 12 mesi.

Il 20,4% dei disoccupati è disoccupato da più di 3 anni.

**Tabella 1. Le disparità regionali e la disoccupazione oltre i 3 anni. I disoccupati oltre i 30 mesi concentrati in alcune regioni. Il 20,4% da più di 3 anni nella media italiana. Disoccupati per durata di disoccupazione nelle regioni italiane.**

Regioni	0-12 MESI	13-24 MESI	25-36 MESI	37-60 MESI	OLTRE 60 MESI	NON SA/NON DISPONIBILE	Totale complessivo
Piemonte e Valle d'Aosta	62.804 (46%)	37.613 (28%)	13.312 (10%)	10.789 (8%)	10.212 (8%)	453 (0%)	135.183 (100%)
Lombardia	147.973 (59%)	47.278 (19%)	21.921 (9%)	14.240 (6%)	13.003 (5%)	4.919 (2%)	249.334 (100%)
Trentino alto Adige	13.105 (82%)	2.120 (13%)	569 (4%)	-	203 (1%)	-	15.997 (100%)
Veneto	82.570 (69%)	18.299 (15%)	5.032 (4%)	2.929 (2%)	7.377 (6%)	3.498 (3%)	119.705 (100%)
Friuli Venezia Giulia	23.788 (75%)	4.382 (14%)	1.366 (4%)	773 (2%)	1.318 (4%)	273 (1%)	31.899 (100%)
Liguria	29.328 (54%)	11.278 (21%)	3.290 (6%)	4.501 (8%)	5.455 (10%)	-	53.852 (100%)
Emilia Romagna	74.370 (61%)	22.546 (18%)	7.394 (6%)	10.644 (9%)	4.442 (4%)	3.518 (3%)	122.913 (100%)
Toscana	71.663 (65%)	18.155 (16%)	10.752 (10%)	3.894 (4%)	6.103 (6%)	-	110.566 (100%)
Umbria	13.941 (63%)	3.063 (14%)	2.484 (11%)	1.229 (6%)	1.285 (6%)	-	22.001 (100%)
Marche	28.476 (66%)	4.992 (12%)	3.467 (8%)	3.885 (9%)	1.948 (5%)	304 (1%)	43.071 (100%)
Lazio	136.213 (52%)	62.321 (24%)	19.090 (7%)	25.769 (10%)	19.383 (7%)	1.145 (0%)	263.920 (100%)
Abruzzo	20.275 (45%)	9.901 (22%)	6.926 (15%)	3.264 (7%)	3.681 (8%)	1.045 (2%)	45.091 (100%)
Molise	4.636 (40%)	1.102 (10%)	2.342 (20%)	225 (2%)	2.916 (25%)	259 (2%)	11.479 (100%)
Campania	131.806 (34%)	76.058 (20%)	33.399 (9%)	46.471 (12%)	74.307 (19%)	26.670 (7%)	388.711 (100%)
Puglia	85.849 (44%)	30.943 (16%)	26.235 (13%)	15.328 (8%)	35.009 (18%)	2.033 (1%)	195.398 (100%)
Basilicata	8.594 (53%)	3.316 (20%)	1.999 (12%)	591 (4%)	1.710 (10%)	151 (1%)	16.361 (100%)
Calabria	36.713 (33%)	27.661 (25%)	8.485 (8%)	23.069 (21%)	12.658 (11%)	2.369 (2%)	110.955 (100%)
Sicilia	103.818 (39%)	48.531 (18%)	26.352 (10%)	30.557 (11%)	53.824 (20%)	4.948 (2%)	268.030 (100%)
Sardegna	42.152 (56%)	12.695 (17%)	5.103 (7%)	3.516 (5%)	10.282 (14%)	1.590 (2%)	75.337 (100%)
Totale complessivo	1.118.072 (49%)	442.254 (19%)	199.516 (9%)	201.672 (9%)	265.116 (12%)	53.175 (2%)	2.279.805 (100%)

Fonte: Randstad Research su Rilevazione sulle Forze di Lavoro, Quarto trimestre 2021.

## 2.2 un inizio di analisi “controfattuale”: e se aggiungiamo gli scoraggiati ai disoccupati?

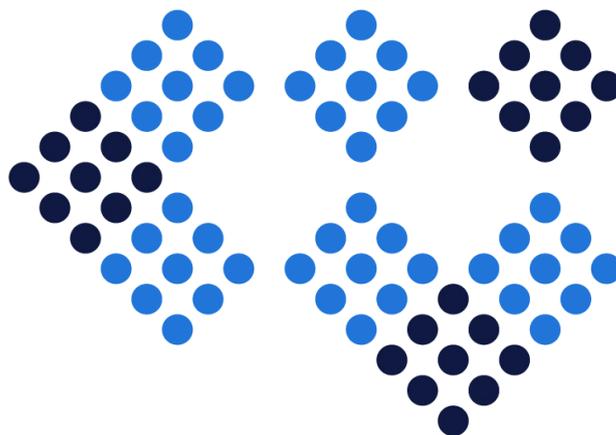
Più volte durante le nostre analisi ci siamo chiesti cosa succederebbe se agli individui disoccupati aggiungessimo i cosiddetti scoraggiati. Esiste, infatti, una porzione di popolazione non occupata che non cerca lavoro, ma che sarebbe disponibile a lavorare.

Nello specifico nella Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro Istat, tra i non occupati vengono identificati, oltre ai disoccupati, anche altre categorie: (1) inattivi che cercano non attivamente, ma sarebbero disponibili a lavorare; (2) inattivi che non cercano, ma

disponibili a lavorare ed infine (3) gli inattivi che non cercano e che non sarebbero disponibili a lavorare.

Quest’ultima categoria possiamo considerarla la categoria degli “inattivi puri”. Tuttavia le categorie (1) e (2), gli inattivi che non cercano lavoro (o non lo fanno attivamente), ma sarebbero disponibili ad iniziare un’esperienza lavorativa, rappresentano gli “scoraggiati” ossia quegli individui che, hanno addirittura rinunciato a cercare un impiego.

Questa categoria è effettivamente numerosa. Nel 4° trimestre 2019 gli scoraggiati erano oltre 2,7 milioni. Se a questi aggiungiamo gli oltre 2,5 milioni di disoccupati abbiamo 5,3 milioni di persone tra disoccupati e scoraggiati.



## Tabella 2. 5,3 milioni di persone tra disoccupati e scoraggiati alla fine del 2019.

Disoccupati e scoraggiati nelle regioni italiane.

	Disoccupati	Inattivi cercano attivamente MA disponibili a lavorare (1)	NON MA disponibili a lavorare (2)	inattivi NON cercano e NON disponibili (3)	Inattivi disponibili a lavorare. SCORAGGIATI (1)+(2)	Disoccupati + inattivi disponibili a lavorare (colonne A-C)
Piemonte	142.145	57.914	40.449	638.506	98.364	240.508
Valle d'Aosta	3.657	1.290	1.451	18.333	2.741	6.397
Lombardia	285.273	100.407	106.312	1.524.826	206.719	491.992
Trentino alto Adige	17.836	6.758	10.848	157.302	17.606	35.442
Veneto	131.143	41.315	32.830	804.896	74.145	205.288
Friuli Venezia Giulia	35.331	8.866	12.343	183.756	21.209	56.540
Liguria	59.257	15.591	32.481	232.531	48.072	107.329
Emilia Romagna	128.780	45.970	50.751	593.118	96.721	225.501
Toscana	105.367	34.159	50.511	566.647	84.670	190.037
Umbria	31.723	9.013	12.879	127.514	21.891	53.615
Marche	60.115	23.016	15.796	226.529	38.813	98.928
Lazio	265.177	114.382	109.533	955.221	223.914	489.091
Abruzzo	75.862	22.227	21.529	218.998	43.756	119.618
Molise	12.852	7.423	8.430	52.895	15.853	28.704
Campania	417.284	265.903	272.943	1.272.077	538.845	956.129
Puglia	209.071	184.220	165.111	823.549	349.330	558.401
Basilicata	20.062	17.816	27.453	109.249	45.269	65.331
Calabria	142.825	92.010	75.039	383.534	167.049	309.873
Sicilia	323.115	379.284	173.622	977.963	552.906	876.021
Sardegna	105.673	41.038	60.956	274.018	101.994	207.667
Totale complessivo	2.572.546	1.468.599	1.281.267	10.141.461	2.749.866	5.322.412

Fonte: Randstad Research su dati Rilevazione sulle Forze di Lavoro (Istat), Quarto trimestre 2019.

Tra la fine del 2019 e la fine del 2021 sia la disoccupazione, sia il fenomeno degli scoraggiati hanno registrato un calo.

Per quanto riguarda i disoccupati, questi sono diminuiti dell'11,4%, mentre gli scoraggiati del 7,7%. Nonostante questa diminuzione, il

numero complessivo di disoccupati e scoraggiati rimane molto elevato: 4,8 milioni.

È importante andare oltre alla disoccupazione e far emergere un mondo di cui si parla sempre troppo poco. Gli scoraggiati sono addirittura di più rispetto ai disoccupati.

## Tabella 3. Quasi 5 milioni di disoccupati e scoraggiati a fine 2021.

Disoccupati e scoraggiati nelle regioni italiane.

Regioni	Disoccupati	Inattivi, cercano NON attivamente MA disponibili	Inattivi, NON cercano MA disponibili	Inattivi, NON cercano e NON disponibili (anche militari e inabili al lavoro)	Inattivi disponibili a lavorare. SCORAGGIATI? (colonne C+D)	Disoccupati + inattivi disponibili a lavorare (colonne B +F)
Piemonte e Valle d'Aosta	135.183	60.082	52.233	643.678	112.316	247.499
Lombardia	249.334	93.672	108.994	1.565.802	202.666	452.001
Trentino alto Adige	15.997	6.763	12.026	159.804	18.789	34.786
Veneto	119.705	23.221	49.924	802.603	73.144	192.850
Friuli Venezia Giulia	31.899	13.985	17.082	167.200	31.067	62.966
Liguria	53.852	13.290	24.267	218.549	37.557	91.409
Emilia Romagna	122.913	32.882	43.193	668.697	76.074	198.987
Toscana	110.566	40.988	52.968	536.556	93.956	204.522
Umbria	22.001	16.057	9.437	133.711	25.494	47.495
Marche	43.071	17.539	18.994	237.223	36.533	79.604
Lazio	263.920	100.287	103.872	926.094	204.158	468.078
Abruzzo	45.091	24.114	24.231	206.387	48.345	93.436
Molise	11.479	9.903	12.318	51.688	22.221	33.700
Campania	388.711	267.303	225.381	1.239.797	492.685	881.396
Puglia	195.398	144.480	132.059	817.319	276.538	471.937
Basilicata	16.361	18.766	21.072	103.169	39.837	56.198
Calabria	110.955	93.013	80.783	398.240	173.796	284.751
Sicilia	268.030	313.139	143.536	983.702	456.675	724.705
Sardegna	75.337	49.436	67.125	264.385	116.560	191.897
Totale complessivo	2.279.805	1.338.918	1.199.493	10.124.602	2.538.411	4.818.216

Fonte: Randstad Research su dati Rilevazione sulle Forze di Lavoro (Istat), Quarto trimestre 2021.

Se osserviamo la tabella 4 osserviamo infatti che in tutte le regioni del Mezzogiorno gli scoraggiati predominano sui disoccupati. Saltano all'occhio Basilicata e Molise, dove la percentuale degli scoraggiati raggiunge valori molto elevati: rispettivamente il 70,9% e

il 65,9%. Per quanto riguarda le regioni del Nord e del Centro, il fenomeno si rileva solo in Trentino Alto Adige (54% di scoraggiati e 46% di disoccupati) e Umbria (53,7% di scoraggiati e 46,3% di disoccupati).

## Tabella 4. Più scoraggiati che disoccupati in tutte le regioni del Mezzogiorno.

Composizione di disoccupati e scoraggiati nelle regioni italiane.

Regioni	Disoccupati	Scoraggiati	Totale
Piemonte e Valle d'Aosta	135.18 (54,6%)	112.316 (45,4%)	247.499 (100%)
Lombardia	249.334 (55,2%)	202.666 (44,8%)	452.000 (100%)
Trentino Alto Adige	15.997 (46%)	18.789 (54%)	34.786 (100%)
Veneto	119.705 (62,1%)	73.144 (37,9%)	192.849 (100%)
Friuli Venezia Giulia	31.899 (50,7%)	31.067 (49,3%)	62.966 (100%)
Liguria	53.852 (58,9%)	37.557 (41,1%)	91.40 (100%)
Emilia Romagna	122.913 (61,8%)	76.074 (38,2%)	198.987 (100%)
Toscana	110.566 (54,1%)	93.956 (45,9%)	204.522 (100%)
Umbria	22.001 (46,3%)	25.494 (53,7%)	47.495 (100%)
Marche	43.071 (54,1%)	36.533 (45,9%)	79.604 (100%)
Lazio	263.920 (56,4%)	204.158 (43,6%)	468.078 (100%)
Abruzzo	45.091 (48,3%)	48.345 (51,7%)	93.436 (100%)
Molise	11.479 (34,1%)	22.221 (65,9%)	33.700 (100%)
Campania	388.711 (44,1%)	492.685 (55,9%)	881.396 (100%)
Puglia	195.398 (41,4%)	276.538 (58,6%)	471.936 (100%)
Basilicata	16.361 (29,1%)	39.837 (70,9%)	56.198 (100%)
Calabria	110.955 (39%)	173.796 (61%)	284.751 (100%)
Sicilia	268.030 (37%)	456.675 (63%)	724.705 (100%)
Sardegna	75.337 (39,3%)	116.560 (60,7%)	191.897 (100%)
Totale complessivo	2.279.805 (47,3%)	2.538.411 (52,7%)	4.818.216 (100%)

Fonte: elaborazioni Randstad Research su dati Rilevazione sulle Forze di Lavoro (Istat), Quarto trimestre 2021.

## 2.3 l'emigrazione del capitale umano più qualificato e/o più "intraprendente". l'insufficiente domanda di lavoro qualificato/di qualità da parte del sistema italia come "cartina di tornasole" di una problematica che risiede non solo nell'offerta da parte di chi cerca lavoro, ma anche nella domanda.

Secondo il Rapporto 2021 "Rapporto Italiani nel mondo" della Fondazione Migrantes [10] al 1 gennaio 2021 erano circa 5,6 milioni gli italiani iscritti all'AIRE (Anagrafe degli Italiani residenti all'estero), pari al 9,5% dei residenti in Italia (poco meno di 60 milioni).

Nonostante la pandemia abbia ridimensionato il fenomeno delle partenze (-19,5% da gennaio a dicembre 2020), le caratteristiche di chi decide di abbandonare il nostro paese restano invariate: sono prevalentemente maschi giovani (42,8% tra i 18 e i 34 anni) e giovani adulti (23,1% tra i 35 e i 49 anni).

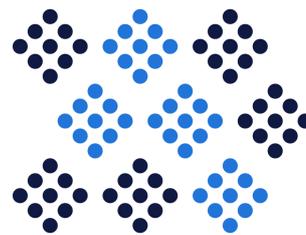
L'Associazione ChEUropa ha condotto, durante l'estate del 2020, un'indagine su circa 1260 italiani all'estero [7].

Tra i motivi principali per i quali coloro che stanno cercando in modo attivo di ritornare in Italia non sono ancora effettivamente rientrati, troviamo l'impossibilità di trovare un lavoro (più di un terzo), la troppa precarietà (14%), impieghi poco stimolanti (12%) o con salario troppo basso (10%).

In questo studio stimano che sarebbero circa 600mila gli individui all'estero che non escludono un possibile rientro in Italia. Più della metà non è rientrato perché ritiene il mercato del lavoro italiano poco attrattivo.

Quello che si potrebbe fare per incentivare il rientro in Italia è un tema che non approfondiamo in questo rapporto. Tuttavia, sono gli stessi potenziali interessati a fornire delle proposte tra le quali troviamo: l'aumento dei salari, valorizzazione migliore della meritocrazia, creazione di posti di lavoro qualificati, miglioramento della conciliazione vita-lavoro, facilitazione del lavoro agile.

In sintesi, se il dibattito corrente appare incentrato sui motivi per cui gli italiani (più o meno giovani) decidono di abbandonare il nostro paese, questi dati ci indicano che parte di chi se ne va, vorrebbe tornare a certe condizioni.



# 03

importanti differenze  
regionali: l'Italia  
continua ad essere  
un' "espressione  
geografica"?

### 3.1 una conferma del divario tra il Mezzogiorno e le altre regioni.

I dati confermano il divario tra il Mezzogiorno e il resto dell'Italia. Questo risultato non proprio controintuitivo è avvalorato da un esercizio econometrico (analisi

econometriche di mistura finita approfondita nell'Appendice C). Ne sono risultati due gruppi di regioni. Il primo gruppo riunisce le regioni che, rispetto alla media, hanno un valore di disoccupazione inferiore, il secondo, invece, raggruppa le regioni che hanno, rispetto alla media, un valore più elevato di disoccupazione. Dalla tabella 5 vediamo come nel primo

Tabella 5. Il modello econometrico conferma il divario tra Mezzogiorno e le altre regioni.

Regioni	Gruppi	
	1	2
Abruzzo	X	
Basilicata		X
Calabria		X
Campania		X
Emilia-Romagna	X	
Friuli-Venezia Giulia	X	
Lazio	X	
Liguria	X	
Lombardia	X	
Marche	X	
Molise		X
Piemonte	X	
Puglia		X
Sardegna		X
Sicilia		X
Toscana	X	
Trentino Alto Adige	X	
Umbria	X	
Valle d'Aosta	X	
Veneto	X	

Gruppi di regioni italiane identificati attraverso il modello a mistura finita. Fonte: Randstad Research su dati Istat (RCFL e Indagine dei posti vacanti).

gruppo, contrassegnato dal colore verde, troviamo le seguenti regioni: Abruzzo, Emilia-Romagna, Friuli-Venezia Giulia, Lazio, Liguria, Lombardia, Marche, Piemonte, Toscana, Trentino Alto Adige, Umbria, Valle d'Aosta e Veneto. Nel secondo gruppo, contraddistinto dal colore rosso, troviamo invece Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia.

### 3.2 le regioni in graduatoria per capacità di assorbire gli shock della disoccupazione e per rapporto tra posti vacanti e disoccupazione.

Abbiamo voluto affiancare all'analisi econometrica alcune analisi descrittive per

dare un'interpretazione di efficienza delle Curve di Beveridge regionali.

### 3.2.1 chi ha assorbito meglio gli shock della disoccupazione?

La prima delle due analisi descrittive si basa

sulla differenza della percentuale di disoccupazione tra l'anno 2007 e l'anno 2017. Questo criterio fornisce la seguente classificazione delle regioni italiane in termini di variazione della disoccupazione e quindi di capacità di assorbire lo shock.

## Tabella 6. Trentino Alto Adige, Veneto e Lombardia hanno assorbito meglio gli shock sull'occupazione dopo il 2007.

Classifica delle regioni italiane per incremento della disoccupazione tra il 2007 e il 2017.

Regioni	2007	2017	Variazione 2007-2017
Trentino Alto Adige	2,75	4,36	1,61
Veneto	3,37	6,33	2,96
Lombardia	3,40	6,41	3,01
Friuli Venezia Giulia	3,40	6,72	3,31
Basilicata	9,43	12,81	3,38
Emilia Romagna	2,85	6,53	3,68
Toscana	4,36	8,57	4,21
Lazio	6,38	10,66	4,28
Valle d'Aosta	3,17	7,80	4,63
Liguria	4,82	9,46	4,64
Piemonte	4,20	9,11	4,91
Abruzzo	6,16	11,72	5,56
Umbria	4,62	10,53	5,91
Marche	4,11	10,56	6,44
Molise	8,06	14,60	6,54
Sardegna	9,81	17,01	7,20
Puglia	11,09	18,84	7,75
Sicilia	12,90	21,49	8,59
Campania	11,18	20,92	9,74
Calabria	11,13	21,59	10,46

Fonte: Randstad Research su dati Istat (RCFL).

La tabella 6 è tratta dall'analisi regionale sul periodo 2005-2020, che riprenderemo in Appendice 1, mostrando i grafici delle Curve di Beveridge per il periodo completo.

### 3.2.2 chi ha i migliori rapporti disoccupazione/posti vacanti?

La seconda analisi descrittiva si basa su alcuni indicatori utili per valutare l'efficienza comparativa del mercato del lavoro nelle diverse regioni italiane.

Per le seguenti elaborazioni abbiamo considerato la media del tasso di disoccupazione e del tasso dei posti vacanti nel periodo 2015-2019. Il criterio sottostante riguarda la distanza della combinazione disoccupazione/posti vacanti dall'origine. Più vicino questo punto all'origine, più efficiente

il mercato del lavoro che riesce a combinare un livello più basso di disoccupazione, con un livello contenuto di posti vacanti.

Anche questa seconda analisi descrittiva fornisce una classifica delle regioni in termini di efficienza, che trovate nella tabella 7.

## Tabella 7. La star per rapporto disoccupazione/posti vacanti: il Trentino-Alto Adige.

Classifica delle regioni italiane in base al rapporto tra tasso dei posti vacanti e disoccupazione.

Regioni	Distanza dall'origine del punto sul piano	Tasso di disoccupazione (U)	Tasso dei posti vacanti (V)	$\theta$ =posti vacanti/disoccupazione
Trentino Alto Adige	4,61	4,53	0,87	0,19
Veneto	6,51	6,46	0,85	0,13
Emilia Romagna	6,58	6,52	0,85	0,13
Lombardia	6,72	6,67	0,85	0,13
Friuli Venezia Giulia	7,06	7,01	0,85	0,12
Valle d'Aosta	7,82	7,77	0,84	0,11
Toscana	8,31	8,26	0,84	0,10
Piemonte	8,95	8,91	0,83	0,09
Marche	9,60	9,56	0,82	0,09
Liguria	9,61	9,58	0,82	0,09
Umbria	9,67	9,64	0,82	0,09
Lazio	10,97	10,94	0,81	0,07
Abruzzo	11,72	11,69	0,80	0,07
Basilicata	12,63	12,61	0,80	0,06
Molise	13,41	13,39	0,79	0,06
Sardegna	16,36	16,34	0,76	0,05
Puglia	17,78	17,77	0,75	0,04
Campania	20,31	20,30	0,73	0,04
Sicilia	21,30	21,29	0,72	0,03
Calabria	22,07	22,05	0,71	0,03

Fonte: Randstad Research su dati Istat (RCFL e Indagine sui posti vacanti).

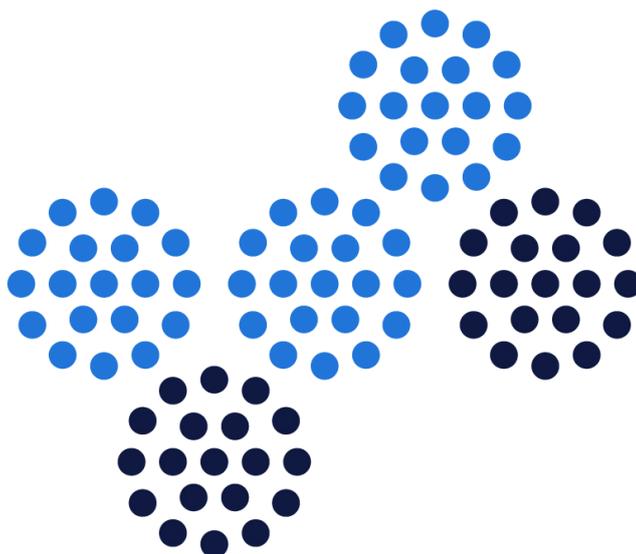
Interessante rilevare la sostanziale coerenza di questa graduatoria con quella di cui al paragrafo precedente riguardo alla capacità di assorbire gli shock delle crisi.

### 3.2.3. tre gruppi di regioni in un'analisi descrittiva.

Abbiamo fatto un ulteriore approfondimento, suddividendo le regioni italiane in tre gruppi sulla base del rapporto posti vacanti/disoccupazione.

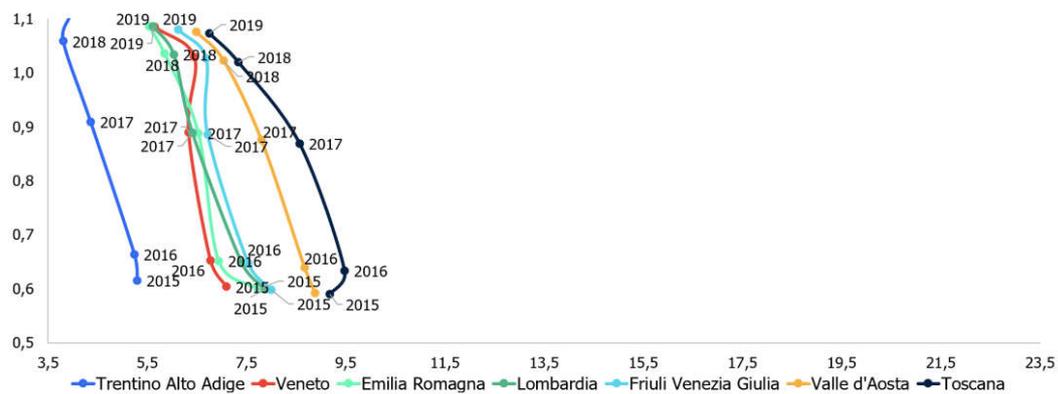
- Il primo gruppo include le seguenti regioni: Trentino Alto Adige, Veneto, Emilia Romagna, Lombardia, Friuli Venezia Giulia, Valle d'Aosta e Toscana.
- Il secondo raggruppamento comprende, invece: Piemonte, Marche, Liguria, Umbria, Lazio e Abruzzo.
- Infine l'ultimo gruppo contiene: Basilicata, Molise, Sardegna, Puglia, Campania, Sicilia e Calabria.

Di seguito proponiamo i grafici che rappresentano le Curve di Beveridge che abbiamo stimato dei 3 gruppi appena descritti.

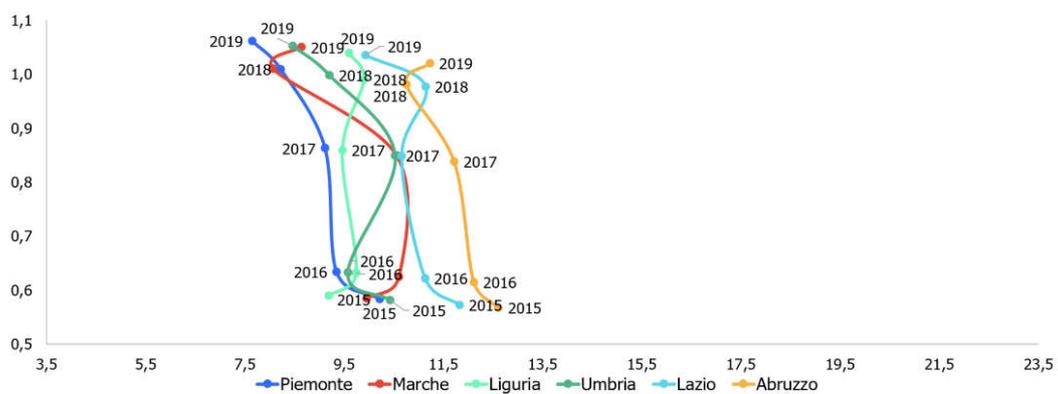


## Grafico 25. Raggruppamenti delle regioni italiane.

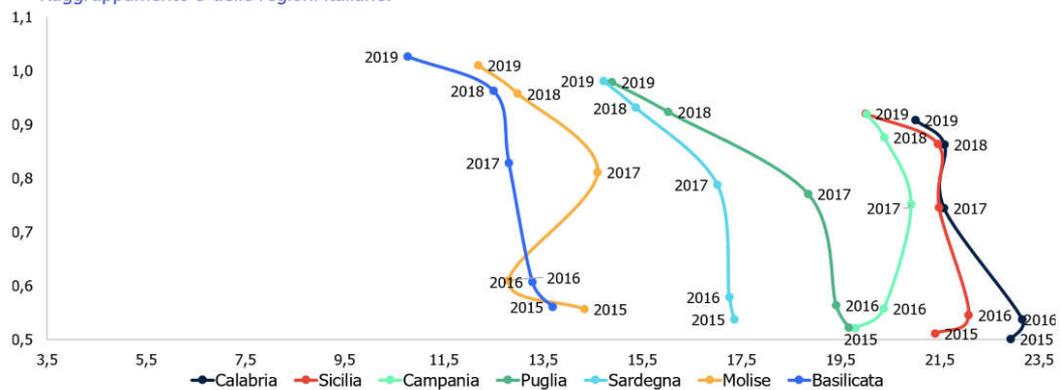
Raggruppamento 1 delle regioni italiane.



Raggruppamento 2 delle regioni italiane.



Raggruppamento 3 delle regioni italiane.



Fonte: Randstad Research su dati Istat (RCFL e Indagine sui posti vacanti).

Anche all'interno dei tre raggruppamenti sembrano emergere differenze significative.

Le politiche del lavoro sono in larga misura demandate alle regioni. Quanto incidono fattori strutturali e fattori legati alle scelte politiche e organizzative nello spiegare queste differenze? E' una questione importante che potrà essere approfondita in futuro. Intanto, spunti importanti vengono dal PNRR.

### 3.3 le politiche attive nel PNRR e il ruolo delle regioni.

Come sottolineato nell'introduzione, soprattutto sotto la spinta del PNRR, sono stati previsti importanti investimenti in tema di politiche attive e formazione professionale per supportare i percorsi di riqualificazione professionale e di reinserimento di lavoratori in transizione e disoccupati, nonché per definire, in stretto coordinamento con le Regioni, livelli essenziali di attività formative per le categorie più vulnerabili. Nello specifico, la riforma si struttura in due linee di intervento specifiche. In primo luogo l'adozione, d'intesa con le Regioni, del Programma Nazionale per la Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL), quale programma nazionale di presa in carico, erogazione di servizi specifici e progettazione professionale personalizzata. Il Programma GOL si prefigge di superare l'eccessiva eterogeneità dei servizi erogati a livello territoriale. In secondo luogo, l'adozione del Piano Nazionale Nuove Competenze, promosso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in collaborazione con l'ANPAL

e d'intesa con le Regioni, con l'obiettivo di riorganizzare la formazione dei lavoratori in transizione e disoccupati, mediante il rafforzamento del sistema della formazione professionale e la definizione di livelli essenziali di qualità per le attività di upskilling e reskilling in favore dei beneficiari di strumenti di sostegno al reddito, dei beneficiari del reddito di cittadinanza e dei lavoratori che godono di strumenti straordinari o in deroga di integrazione salariale. Il Piano comprende anche altre iniziative, riguardanti le misure in favore dei giovani, quali il rafforzamento del sistema duale, e dei NEET, oltre che le azioni per le competenze degli adulti, a partire dalle persone con competenze molto basse.

Definite le linee d'azione del Piano per le politiche attive, la loro attuazione spetta alle Regioni. Saranno dunque inevitabili differenziazioni territoriali seppur sotto una cornice unitaria. Alla luce di queste considerazioni, uno degli sviluppi auspicati potrebbe essere rappresentato dall'adozione di sistemi di monitoraggio per una comparazione obiettiva ed indipendente e per una valutazione di efficacia delle misure adottate [12].

Una riflessione che emerge dalla nostra ricerca riguarda il perimetro delle politiche attive.

Viene posto l'accento giusto anche sulla disoccupazione di lungo periodo, sugli inattivi scoraggiati dal partecipare al mercato del lavoro? Come si inquadrano, in questo contesto, i canali esistenti di ricorso a lavoratori esteri qualificati?

# 04

importanti differenze  
settoriali.

Nell'introduzione il lettore ha già trovato un grafico dove abbiamo messo a confronto il rapporto tra posti vacanti e disoccupazione per ultimo settore di appartenenza. Tale confronto evidenzia una fortissima diversità di casi con, per esempio, il caso degli

informatici con scarsissima disoccupazione settoriale e grande difficoltà di reperimento, ma mette in evidenza anche altri settori come la ristorazione dove la difficoltà di reperimento è associata ad elevata disoccupazione settoriale.

**Tabella 8. La disoccupazione progressa ci consente di differenziare i rapporti settoriali. Classifica dei settori economici in termini di efficienza sulla base del tasso di disoccupazione e tasso dei posti vacanti.**

Settori	Tasso di disoccupazione (U)	Distanza dall'origine di un punto sul piano	Tasso dei posti vacanti (V)	$\theta$ =posti vacanti/disoccupazione
Estrazioni di minerali da cave e miniere	0,09	0,71	0,70	8,05
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	0,14	0,56	0,54	4,02
Attività finanziarie e assicurative	0,51	0,80	0,63	1,24
Fornitura di acqua, reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	0,58	0,79	0,54	0,93
Servizi di informazione e comunicazione	0,95	1,56	1,49	1,57
Attività artistiche, sportive di intrattenimento e divertimento	1,69	2,29	1,55	0,92
Istruzione	1,75	2,09	1,14	0,65
Altre attività di servizi	2,31	2,54	1,05	0,45
Trasporto e magazzinaggio	2,31	2,54	1,05	0,45
Attività professionali scientifiche e tecniche	2,32	2,81	1,58	0,68
Sanità e assistenza sociale	2,40	2,54	0,83	0,35
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	4,58	4,65	0,78	0,17
Industrie manifatturiere	8,67	8,71	0,81	0,09
Costruzioni	9,17	9,23	1,12	0,12
Attività dei servizi di alloggio e ristorazione	9,80	9,91	1,51	0,15
Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli	9,87	9,91	0,91	0,09

Fonte: Randstad Research su dati Istat (RCFL e Indagine sui posti vacanti).

Anche per i settori economici abbiamo effettuato, come per le regioni, tre raggruppamenti sulla base del tasso di disoccupazione in riferimento all'ultimo settore di appartenenza.

Il primo gruppo include i seguenti settori: estrazioni di minerali da cave e miniere, fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata, attività finanziarie e

assicurative, fornitura di acqua, reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento, servizi di informazione e comunicazione, attività artistiche, sportive di intrattenimento e divertimento.

Nel secondo raggruppamento troviamo: altre attività di servizi, trasporto e magazzinaggio, attività professionali scientifiche e tecniche,

sanità e assistenza sociale, noleggio agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese.

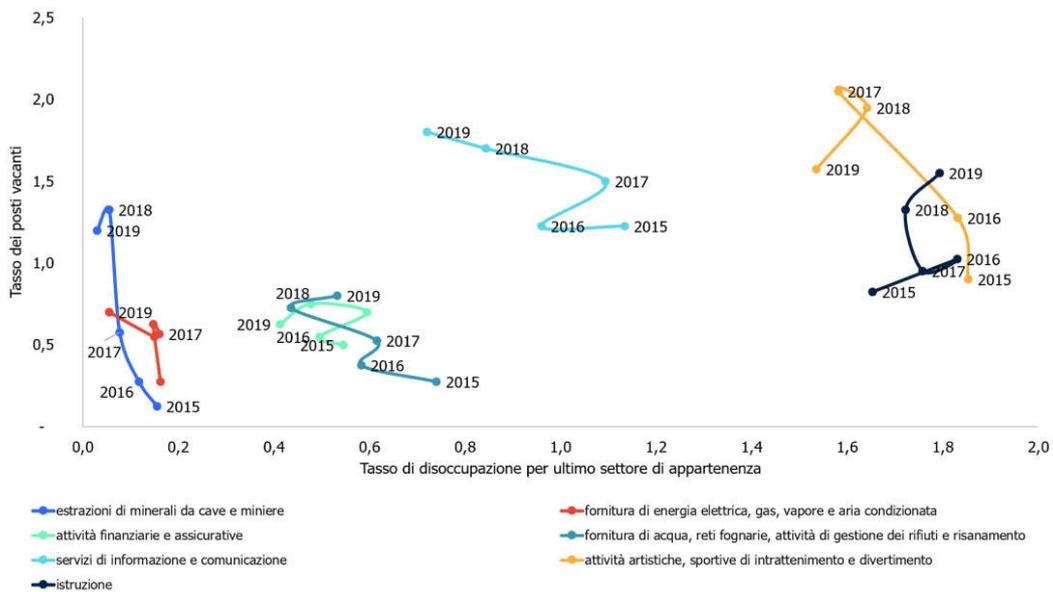
Infine, nel terzo gruppo ci sono alcuni settori: industrie manifatturiere, costruzioni, attività dei servizi di alloggio e ristorazione, commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli.

Di seguito troviamo i 3 grafici che rappresentano questi raggruppamenti.

Relativamente alle criticità della difficoltà di reperimento in alcuni settori, andrebbe fatta una riflessione approfondita sia su tutta la

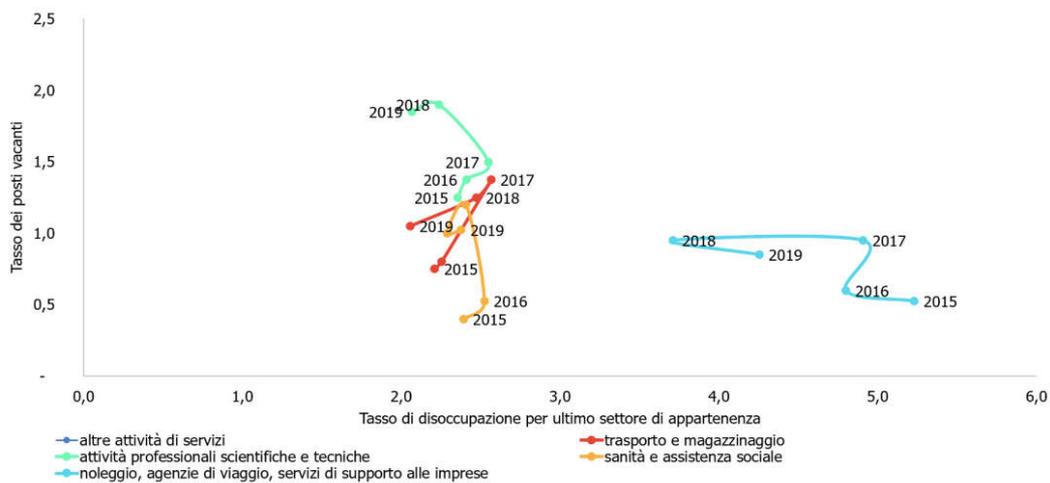
filiera formativa, sia sull'ulteriore sviluppo del ricorso a lavoratori stranieri qualificati. Il reclutamento e la selezione di lavoratori all'estero possono, infatti, rappresentare una risposta al forte problema di scarcity di profili specializzati in Italia. Nei paesi europei ed extraeuropei esistono bacini di reclutamento in cui sono presenti lavoratori qualificati che rispondono alle esigenze del mercato del lavoro italiano, disponibili alla mobilità (così come al lavoro da remoto, qualora l'attività da svolgere lo consenta) e in cerca di opportunità di crescita e sviluppo professionale.

### Grafico 26. Raggruppamento 1 dei settori economici.



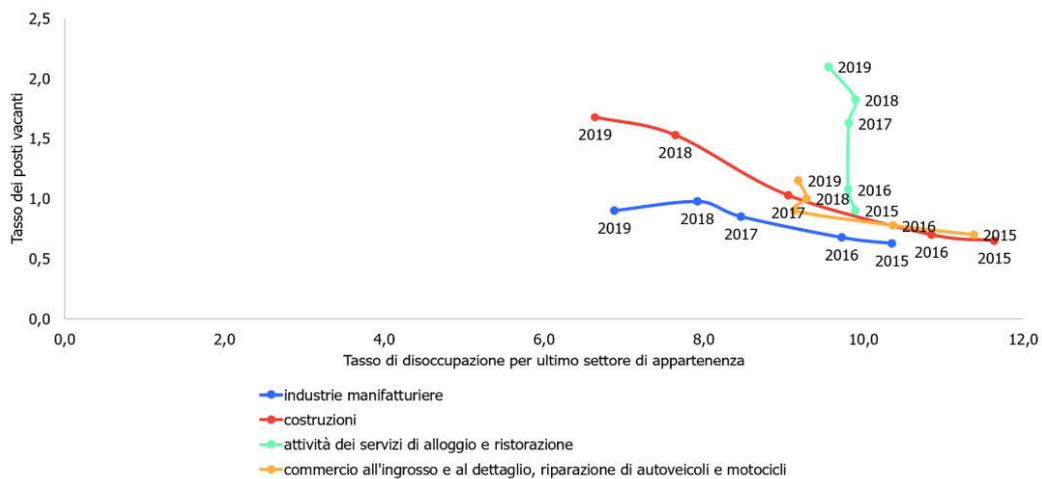
Fonte: Randstad Research su dati Istat (RCFL e Indagine sui posti vacanti).

Grafico 27. Raggruppamento 2 dei settori economici.



Fonte: Randstad Research su dati Istat (RCFL e Indagine sui posti vacanti).

Grafico 28. Raggruppamento 3 dei settori economici.



Fonte: Randstad Research su dati Istat (RCFL e Indagine sui posti vacanti).

# 05

spunti e riscontri.

## 5.1 la significatività di dati: una “prova del 9” della loro qualità?

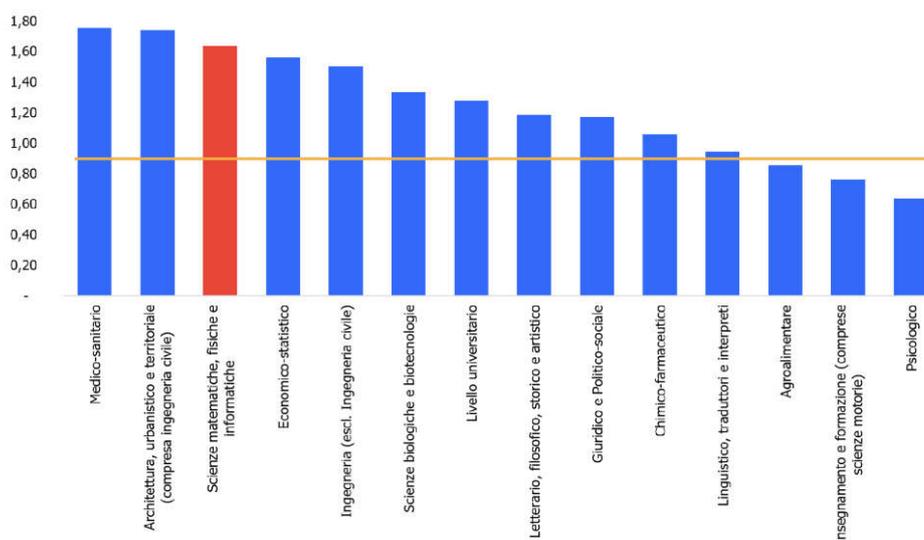
La banca dati dell’Indagine Eurostat/Istat sui posti vacanti è una banca dati finora scarsamente utilizzata in Italia. Già nel Rapporto dello scorso anno ci eravamo chiesti quanto potesse essere opportuno utilizzarla e avevamo evidenziato in proposito elementi molto significativi di variabilità nel tempo, oltre che di robustezza nella dimensione del campione, tutti motivi che ci hanno incoraggiato a procedere nell’utilizzo. I dati che abbiamo presentato ora sulle regioni e sui settori confermano, talvolta in maniera non controintuitiva, altre volte fornendo delle lenti di ingrandimento, che la banca dati in oggetto

può essere ricca di informazioni. Non da ultimo la coerenza con i risultati delle indagini Excelsior e la complementarità di una serie di informazioni con quanto emerge dalla stessa indagine Excelsior forniscono un’ulteriore conferma della strada che abbiamo avviato.

## 5.2 colli di bottiglia, dove sembrano emergere con più forza?

Proprio dall’indagine Excelsior emerge uno spunto di complementarità di grande interesse riguardo a quei settori dove il rapporto disoccupazione pregressa/posti vacanti è particolarmente critico.

## Grafico 29. Rapporto fabbisogno/offerta di laureati in ingresso nel mercato del lavoro per indirizzo di studio\* nel 2022-2026.

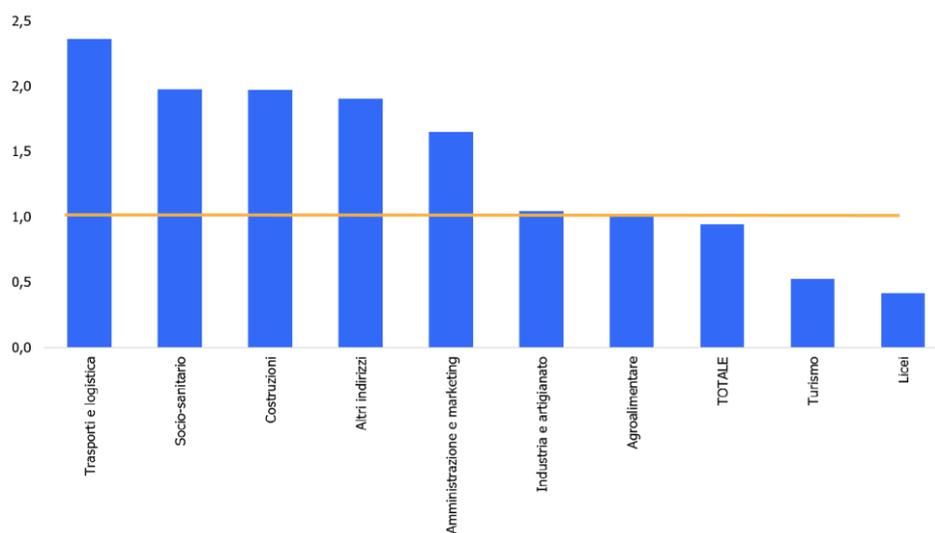


Fonte: Sistema Informativo Excelsior - Previsioni dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a medio termine (2022-2026). \*Escluso il settore Agricoltura, silvicoltura e pesca.

Si vede per esempio come per le scienze matematiche, fisiche e informatiche, il divario tra fabbisogno e offerta di laureati sia particolarmente elevato. Un altro settore critico oggetto di nostre ricerche precedenti è quello della logistica [29] [30] dove

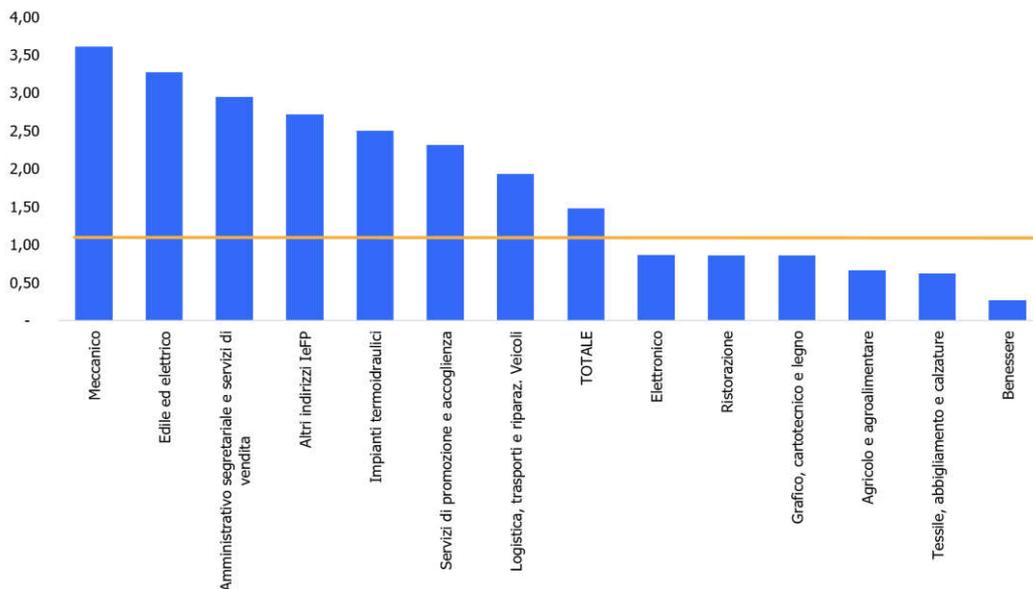
avevamo evidenziato il gap strutturale tra fabbisogno di figure capaci di seguire l'evoluzione delle tecnologie e della normativa e l'offerta. Un'ulteriore conferma viene dai dati settoriali presentati nel capitolo precedente.

### Grafico 30. Rapporto fabbisogno/offerta di diplomati in ingresso nel mercato del lavoro per indirizzo di studio\* nel 2022-2026.



Fonte: Sistema Informativo Excelsior - Previsioni dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a medio termine (2022-2026). \*Escluso il settore Agricoltura, silvicoltura e pesca.

### Grafico 31. Rapporto fabbisogno/offerta di personale qualificato in ingresso nel mercato del lavoro per indirizzo di studio nel 2022-2026.



Fonte: Sistema Informativo Excelsior - Previsioni dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a medio termine (2022-2026). \*Escluso il settore Agricoltura, silvicoltura e pesca.

### 5.3 competenze abilitanti, competenze trasversali, competenze specialistiche.

I lavoratori di domani dovranno essere sempre più "ibridi" nelle competenze.

Nell'immagine che segue (immagine 1) abbiamo schematizzato in una piramide la composizione delle competenze di tali lavoratori. Alla base di tutto possiamo vedere come la struttura si fondi sulle competenze che chiamiamo "abilitanti" ossia quelle che si acquisiscono attraverso lo studio di materie

## Immagine 1. La piramide delle competenze.



Fonte: Randstad Research.

«di base» come la lingua, la matematica, la fisica, la chimica, la biologia, l'analisi logica, l'arte, la musica... Sono le competenze che servono a navigare nel tempo in un mondo in cui il cambiamento tecnologico è molto rapido. Sono gli strumenti di "alfabetizzazione" che mettono gli individui in grado di capire il cambiamento e aggiornarsi lungo tutto l'arco della vita. Al centro della piramide troviamo invece le competenze specialistiche e cioè quelle caratterizzanti lo specifico di ciascuna professione. All'apice della piramide vediamo le competenze trasversali che connotano in maniera più marcata l'esigenza di ibridare i lavori

professionali con le cosiddette "soft skills", ma anche oltre con capacità digitali, linguistiche e altre ancora. È cioè indispensabile integrare le competenze abilitanti e specialistiche per permettere ai professionisti di domani di lavorare in "costellazioni" di professioni, cioè in collegamento con altri professionisti. La capacità di usare le nuove tecnologie, di realizzare la sostenibilità, di lavorare in squadra di ascoltare,... Non "un po' di tutto", ma "in tutto di più" per essere all'altezza delle grandi sfide che devono oggi affrontare le aziende e le pubbliche amministrazioni.

---

conclusioni. quale ruolo per le politiche attive? verso ulteriori approfondimenti sulla "matching function".

Un filo conduttore, tra i tanti, che lega le nostre indagini sin dai primi passi riguarda l'importanza delle competenze come premessa per facilitare i processi di incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Come sottolineato nel capitolo precedente, sono importantissime le competenze di base, ovvero "abilitanti". Tra queste, la logica dei numeri e della comprensione del linguaggio svolgono un ruolo chiave.

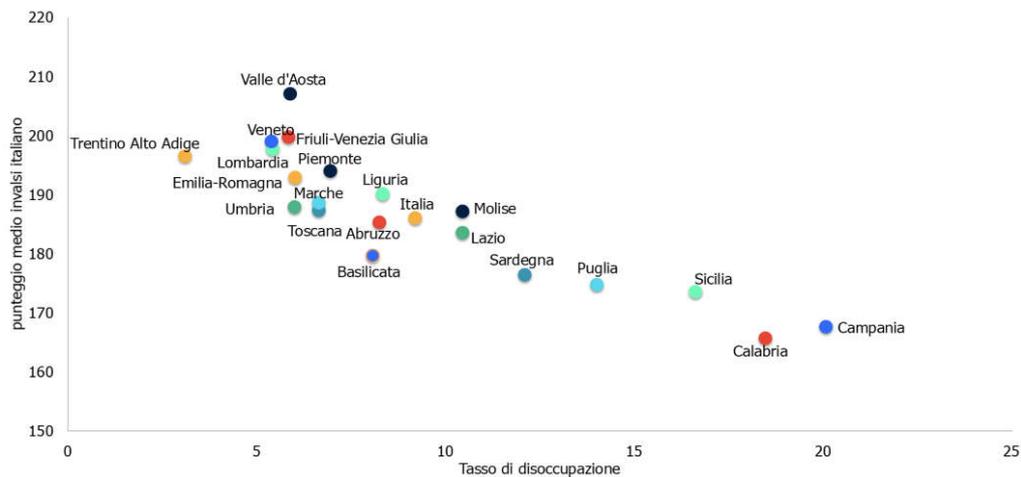
Abbiamo fatto un primissimo esercizio di correlazione tra i tassi di disoccupazione regionali e i risultati dei test Invalsi, risultati che intendiamo approfondire ma che ci sembra condensino non solo lo stato delle capacità degli studenti attuali, ma anche i

fattori storici e di contesto che riflettono. Il rapporto inverso è significativo e senza eccezioni. Le causalità sono da studiare.

Probabilmente esiste un circolo vizioso che lega le basse capacità dei giovani al contesto occupazionale: riflette la bassa qualità dell'occupazione e della preparazione delle famiglie di provenienza ma ne è anche, nel tempo, causa.

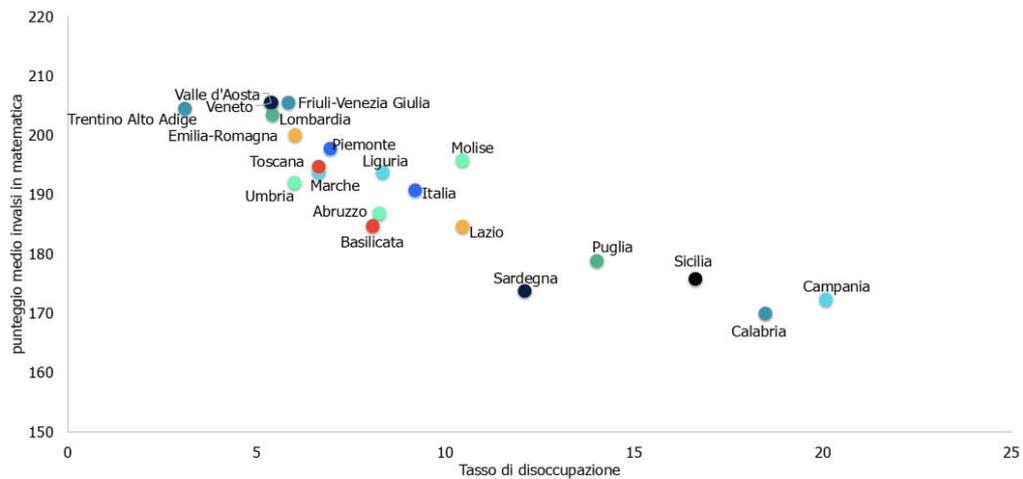
Il rilancio delle politiche attive contro l'abbandono scolastico, il recupero dei Neet, la formazione dei disoccupati e degli inattivi è una delle leve da cui ripartire per facilitare le transizioni occupazionali, migliorare l'occupabilità dei lavoratori e innalzare il livello delle tutele attraverso la formazione.

### Grafico 32. Correlazione tra test invalsi (italiano) e tasso di disoccupazione nelle regioni italiane.



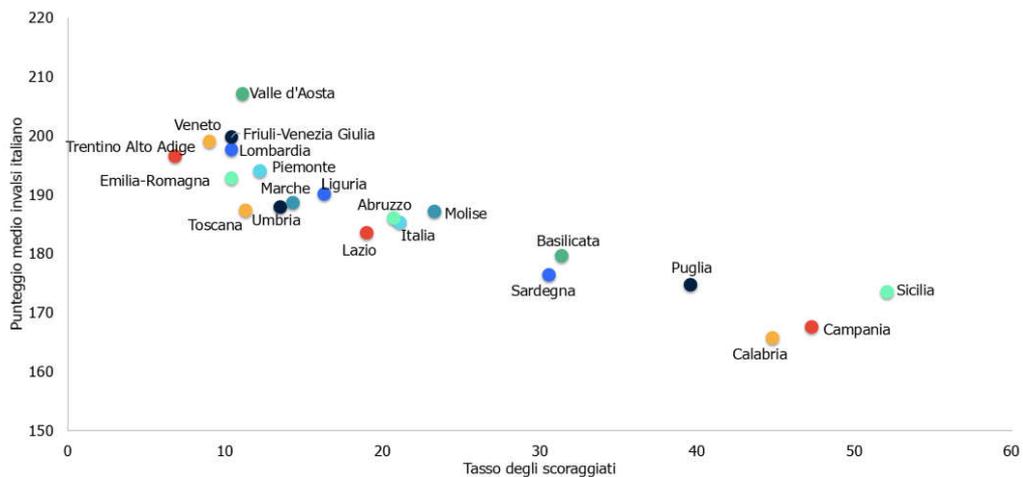
Fonte: Randstad Research su dati Istat (RCFL Q4 2021) e dati Invalsi (2022).

**Grafico 33. Correlazione tra test invalsi (matematica) e tasso di disoccupazione nelle regioni italiane.**



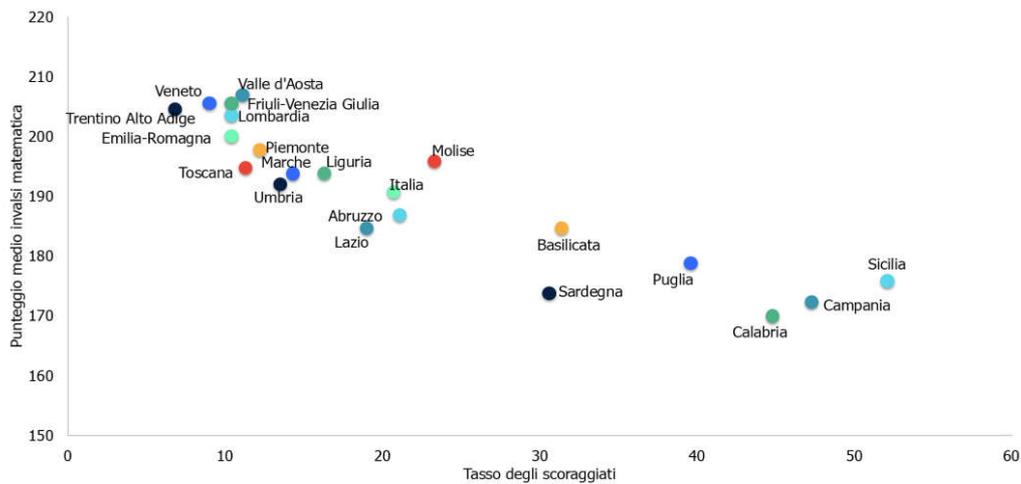
Fonte: Randstad Research su dati Istat (RCFL Q4 2021) e dati Invalsi (2022).

**Grafico 34. Correlazione tra invalsi (italiano) e tasso degli scoraggiati nelle regioni italiane.**



Fonte: Randstad Research su dati Istat (RCFL Q4 2021) e dati Invalsi (2022).

Grafico 35. Correlazione tra test invalsi (matematica) e tasso degli scoraggiati nelle regioni italiane.



Fonte: Randstad Research su dati Istat (RCFL Q4 2021) e dati Invalsi (2022).

Infine, sottolineiamo che con questo Rapporto e con quello precedente abbiamo esaminato la relazione tra disoccupazione e posti vacanti a livello nazionale, regionale e settoriale. A livello nazionale abbiamo stimato i momenti di rottura nel tempo e la pendenza della Curva di Beveridge che collega, appunto, queste due variabili. La "matching function" mette in scena esplicitamente una terza variabile, l'occupazione. Il contesto è quello della ricerca di soluzioni mutualmente vantaggiose tra lavoratori e datori di lavoro attraverso processi di ricerca in cui sono coinvolti ambedue gli attori. Il paradigma della matching function introduce una descrizione stilizzata a quanto assistiamo quotidianamente sul mercato del lavoro con processi più o meno complessi e più o meno lunghi grazie ai quali si realizzano i contratti di lavoro, siano essi a tempo indeterminato, determinato o di altra natura [14] [18] [19].

È precisamente su questa terza dimensione, l'occupazione, e dei diversi contesti in cui si realizza, nonché delle varie modalità per raggiungere soluzioni al riguardo, che vorremmo concentrarci d'ora in poi.

La matching function può essere affrontata a vari livelli, macro o micro, e da diverse prospettive di spiegazione, per esempio, dei motivi sottostanti alle forti differenze settoriali o regionali, o di ragionamento sull'efficacia relativa di diverse politiche o azioni volte a migliorare l'occupazione.

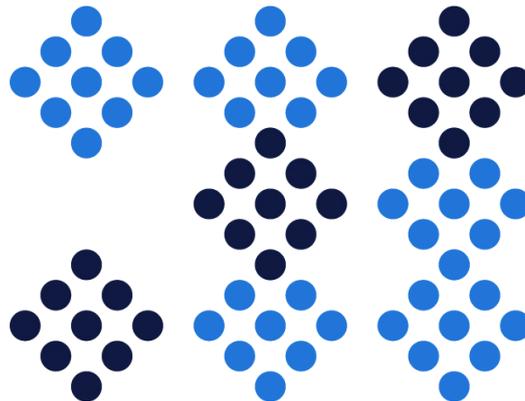
Alcuni quesiti emergono dalle analisi che abbiamo realizzato ad oggi, altri emergeranno da nuovi approfondimenti.

Ci inoltreremo nel territorio fecondo dell'economia sperimentale, attingendo in particolare a dati amministrativi.

Un caso molto interessante di utilizzo di dati amministrativi a livello macro e in ottica di analisi sperimentale è fornito per esempio da Tito Boeri e Michael Burda che hanno colto, a suo tempo, la caduta della "cortina di ferro" per analizzare l'impatto differenziale delle politiche del lavoro nei nuovi contesti

nazionali, i relativi casi di successo e insuccesso e le relative cause [4].

I dati amministrativi, siano essi di fonte privata o di fonte pubblica, possono essere utili anche a livello micro [1] [13] [16].



# appendici.

Per le appendici al presente Rapporto rimandiamo il lettore al volume in allegato.

Appendice A. Le Curve di Beveridge regionali.

Appendice B. Le Curve di Beveridge settoriali.

Appendice C. Le analisi econometriche.



# bibliografia.

1. Andrews M.J.; Stott D.; Bradley S.; Upward R., Estimating the stock-flow matching model using micro data, Journal of the European Economic Association, 2013
2. Bean C.; Gavosto A., Outsiders, Capacity Shortages and Unemployment in the United Kingdom in Drèze J.; Bean C., Europe's Unemployment Problem, The MIT Press, London, 1990
3. Blanchard O.; Domash A.; Summers L., Bad News for the Fed from the Beveridge Space, Peterson Institute for International Economics Policy Brief, 2022
4. Boeri T.; Burda M.D., Active Labor Market Policies, Job Matching and the Czech Miracle, CEPR, Settembre 1995
5. Boersch-Supan A., Panel Data Analysis of the Beveridge Curve: Is There a Macroeconomic Relation between the Rate of Unemployment and the Vacancy Rate?, *Economica*, Vol. 58, pp. 279-97, 1991
6. Buffacchi I., Germania, 881 mila posti vacanti. Manca manodopera qualificata., su "Il Sole 24 Ore", 26 Agosto 2022
7. Ch'Europa, [La "Great Resignation" degli italiani all'estero](#), 2021.
8. ETF; Cedefop; ILO, Using labour market information. Guide to anticipate and matching skills and jobs. Volume 1., 2016
9. Eurostat, Istat, [Indagine trimestrale su posti vacanti e ore lavorate \(VELA\)](#), 2022
10. Fondazione Migrantes, [Rapporto Italiani nel Mondo](#), 2021
11. Gavosto A., La scuola bloccata, Laterza, Bari, 2022
12. Giubileo F., [Dieci priorità per le politiche attive del lavoro](#), su "lavoce.info", Agosto 2022
13. Huang, F., Capelli, P., Employee Screening: Theory and Evidence, NBER Working Papers 12071, National Bureau of Economic Research, 2006
14. Mortensen D.; Pissarides C., Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment, *Review of Economic studies*, 1994
15. National Public Radio, ["Planet Money"](#), Maggio 2022
16. Newton B.; Hurstfield J.; Miller L.; Page R.; Akroyd K., What employers look for when recruiting the unemployed and inactive: skills, characteristics and qualifications, Department for Work and Pensions, Research Report 295, 2005
17. OCSE, Skills for the digital transition: Assessing recent trends using big data, OCSE, 2022
18. Petrangolo B.; Pissarides C., Looking into the Black Box: a Survey of the Matching Function, *Journal of Economic literature*, Giugno 2001]
19. Pissarides C., *Equilibrium Unemployment Theory (seconda edizione)*, Cambridge, Mass. [u.a.]: MIT Press, 2020
20. Pogliotti G.; Tucci C., 26,5% di assunzioni in meno ma per il 45,5% non c'è il candidato, *Il Sole 24 ore*, 15 ottobre 2022
21. Randstad Research, [Posti vacanti e disoccupazione tra passato e futuro](#), 2021
22. Randstad Research, [Ripartiamo da 26 milioni di inattivi](#), 2021
23. Randstad Research, [Le isole dei 5,3 milioni di giovani inattivi](#), 2021
24. Randstad Research, [Le isole delle donne inattive](#), 2021
25. Randstad Research, [Il valore del lavoro ibrido](#), 2022
26. Randstad Research, [Le isole degli uomini tra i 30 e i 69 anni tra attività e inattività](#), 2022
27. Randstad Research, [Dai risultati INVALSI alla riforma degli ITS. Le competenze mancate di studenti ed insegnanti ne "La scuola bloccata" di Andrea Gavosto](#), 2022

- 28.Randstad Research, [Connessioni al servizio della fruibilità. Le 100 e più professioni digitali del futuro](#), 2022]
- 29.Randstad Research, [La logistica nella guerra al virus](#), 2020
- 30.Randstad Research, [Le nove sfide per il futuro del lavoro nella logistica](#), 2019
- 31.Sestito P., [Esiste una Curva di Beveridge?](#), Temi di discussione, Banca d'Italia, 1988
- 32.Sestito P., [Disoccupazione e carenze di personale](#), Politica Economica, Aprile 1991
- 33.Unioncamere-ANPAL, [Sistema Informativo Excelsior](#), Agosto 2022
- 34.U.S. Bureau of labor statistics, [The Beveridge Curve](#), 2021
- 35.Wall J. H.; Zoega G., [The British Beveridge curve: A tale of ten regions](#), Oxford Bulletin Of Economics And Statistics, 64, 2002.

[Il rapporto è stato redatto in collaborazione con il Dipartimento di Economia dell'Università di Roma Tor Vergata. Un particolare ringraziamento al professore](#)

[Fabrizio Mattesini e al professore Giovanni Trovato.](#)

Ringraziamo i membri del Comitato Scientifico: Daniele Checchi, Claudio Gagliardi, Andrea Gavosto, Fabio Manca, Fabrizio Mattesini, Francesca Morandi, Isabella Pierantoni, Stefano Sacchi, Paolo Sestito, Giovanni Trovato.

Ringraziamo altresì Tito Boeri, Giorgio Brunello, Glenda Quintini e Paolo Sestito per il contributo fornitoci nel corso di un seminario tecnico tenutosi il 23 marzo 2022.

Ricercatori: Daniele Fano (Coordinatore del Comitato Scientifico Randstad Research), Federica Romano (Coordinatrice Randstad Research), Martina Gnudi, Francesca Lettieri.

La responsabilità di eventuali errori è da attribuire esclusivamente a Randstad Research.