THE ADECCO GROUP

RE-START GENERATION

LE PROSPETTIVE OCCUPAZIONALI PER DONNE E GIOVANI ALLA LUCE DEL PNRR E LE NUOVE COMPETENZE, TRA SFIDE GREEN E RIVOLUZIONE DIGITALE

Questo white paper è stato pubblicato da The Adecco Group

INDICE

Introduzione 4
Guida alla lettura 5
Gli italiani conoscono il PNRR? 6
Di che cosa stiamo parlando 7
I fondi stanziati dal PNRR 8
Il confronto europeo 9
Dualismi italiani 10
I più penalizzati 11
Tra robot e persone 12
Si cresce grazie all'ambiente 13
Le competenze prima di tutto 14
The road to 2026 15
Effetti previsti sull'occupazione 16
ANALISI PER MISSIONE 17
Missione 1 18
Missione 1 Componente 1 19
Missione 1 Componente 2 20
Missione 1 Componente 3 21
Missione 2 22
Missione 3 23
Missione 4 24
Missione 4 Componente 1 25
Missione 4 Componente 2 26
Missione 5 27
Missione 5 Componente 1 28
Missione 5 Componente 2 29
Missione 6 30
Cosa succederà alle donne 31
Cosa succederà ai giovani 32
LE COMPETENZE DEL FUTURO 33
Occupazione e occupabilità 34
ITS e modelli predittivi 35
La sfida della formazione 36
Conclusioni 37
Le competenze più richieste 39

INTRODUZIONE

L'Italia e il mondo intero stanno attraversando un momento delicatissimo. Non sappiamo quando potremo mettere davvero la parola «fine» alla pandemia, ma la crisi economica e l'incertezza sono effetti che ci porteremo dietro ancora a lungo. Siamo stati messi di fronte a un crash test inaspettato che ha fatto emergere chi realmente ha saputo lavorare sulla trasformazione delle competenze e della propria azienda e chi, invece, ha solamente cavalcato i concetti di cambiamento organizzativo e transizione digitale, senza però agire concretamente.

Abbiamo assistito alla crescita di alcuni settori, ci sono state aziende in grado di innovarsi e cogliere le opportunità, mentre altre, al contrario, si sono fermate. Ora, se vogliamo ripartire e offrire reali opportunità di crescita agli italiani, in particolare ai giovani e alle donne, è fondamentale una capacità di visione per regolare tutti gli ambiti della vita sociale ed economica.

A partire da quello su cui si fonda la nostra Repubblica e che The Adecco Group conosce meglio: il lavoro. Per molto tempo, purtroppo, sono state adottate misure che hanno solo limitato i problemi cronici e strutturali da cui eravamo affetti, prive di una necessaria progettualità.
E anche oggi si continua a discutere di occupazione, quando però il concetto veramente centrale per il futuro del lavoro deve essere l'occupabilità, ossia la capacità di ciascun lavoratore di rendersi occupabile sul mercato.

Un concetto che va di pari passo con formazione continua, upskilling e reskilling: le uniche modalità per provare a correre alla stessa velocità delle trasformazioni in atto. L'aspetto centrale che emerge dall'analisi del PNRR proposta in questo white paper è proprio la necessità di formare quelle skill che rispondano alle reali esigenze del mercato e dei settori più ricettivi. Sarà necessario creare competenze per il mondo del digitale, ma anche per i business più tradizionali che dovranno affrontare le sfide della trasformazione.

Ecco perché servono nuovi modelli fondati su partnership tra pubblico e privato, con una rispettiva chiarezza di compiti e ruoli per definire da un lato le policy e gli strumenti attuativi e, dall'altro, l'implementazione e l'erogazione dei servizi. Realtà come The Adecco Group, che lavora quotidianamente a stretto contatto con oltre 50mila lavoratori e 10mila aziende, potranno dare così il proprio contributo decisivo.

Il cambio di paradigma, da occupazione a occupabilità, è fondamentale anche perché mette al centro la persona. Solo lavorando concretamente sul miglioramento del proprio background di competenze ogni individuo può diventare realmente protagonista del proprio futuro. Infine, anche le aziende devono attivarsi per poter contare su lavoratori in grado di rispondere alle sfide, ai bisogni e agli obiettivi che la stessa impresa si pone. Noi, come Gruppo e come italiani, dobbiamo saper essere interpreti del cambiamento e costruttori attivi dell'Italia di domani.

Andrea Malacrida

GUIDA ALLA LETTURA

Simboli, colori, numeri: come orientarsi nel white paper

MISSIONE 1
Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo

MISSIONE 2
Rivoluzione verde e transizione ecologica

MISSIONE 3
Infrastrutture per una mobilità sostenibile

MISSIONE 4
Istruzione e ricerca

MISSIONE 5
Inclusione e coesione

MISSIONE 6
Salute

Questo white paper è suddiviso in tre parti. La prima racconta il contesto nel quale si inserisce uno strumento eccezionale come il PNRR, i mezzi e le opportunità a disposizione del Paese per uscire da una emergenza come la pandemia da Covid-19. Particolare attenzione è rivolta ai cambiamenti strutturali che l'Italia si è impegnata a raggiungere a partire da lavoro, ecologia e digitalizzazione. Una seconda parte descrive sinteticamente le scelte di spesa e i vantaggi occupazionali, e non solo, di cui potranno godere i cittadini, in particolar modo i giovani e le donne nelle aree geografiche che più hanno sofferto le diseguaglianze del modello di sviluppo pre Covid. La terza parte indaga i profili professionali e le competenze che saranno più richiesti alla luce delle transizioni digital e green, mettendo a fuoco una proposta d'azione per affrontare le nuove sfide del mercato del lavoro.

Ognuna delle sei missioni nelle quali è suddiviso il Recovery Plan presentato dall'Italia all'Europa è identificata con un colore. Per una più agevole lettura del documento, lo stesso colore identifica le pagine del white paper che le approfondiscono. Ogni missione è suddivisa in capitoli di spesa, le "componenti": analizzeremo e approfondiremo solo le componenti che hanno influenza particolare sull'occupazione femminile e su quella giovanile. La Missione 2, ad esempio, non verrà analizzata in tutte le sue componenti, poiché l'impatto occupazionale, seppur notevole, coinvolge indistintamente tutte le generazioni e i generi. Nelle pagine successive alla 16, analizziamo le componenti di ogni missione - così come classificate dal documento ufficiale che il governo italiano ha presentato alla Commissione Europea ottenendone l'approvazione - specificando in alto a sinistra la nomenclatura di riferimento. Le cifre indicate si riferiscono unicamente ai fondi relativi al PNRR, non sono quindi considerati quelli del Fondo Complementare e quelli del React EU.

Tutti i dati presenti in questo documento provengono da fonti ufficiali: quelli relativi agli investimenti dal governo italiano; tutti gli altri da organismi accreditati indicati in ogni grafico. L'elaborato è accompagnato anche da interventi che esperti del settore e personalità della business community hanno rilasciato, offrendo spunti e visioni per capire ancora meglio l'opportunità che il nostro Paese non si può permettere di sprecare.

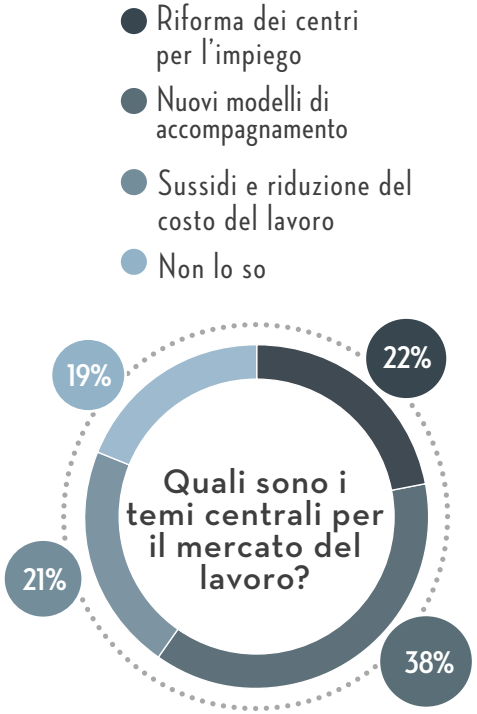
GLI ITALIANI CONOSCONO IL PNRR?

I risultati del sondaggio mostrano un Paese diviso

Il PNRR è per il nostro Paese un'occasione unica per compiere importanti passi in avanti verso un futuro più verde e digitale. Due rivoluzioni che cambieranno notevolmente anche il mercato del lavoro, duramente colpito dalla pandemia e caratterizzato da problemi strutturali che penalizzano soprattutto giovani e donne. Ma quanto sono coscienti gli italiani di queste criticità e quali sono gli strumenti sui quali punterebbero per superarle?

È quello che abbiamo chiesto a un panel di 2mila persone, equamente distribuite per occupazione, genere, età e regione. Dalle loro risposte emerge l'urgente necessità di un nuovo modello di accompagnamento delle persone al mercato del lavoro. Inoltre, ulteriore dato interessante, il 40% degli intervistati ritiene che i benefici che il Piano porterà non saranno percepiti dal singolo cittadino. Anche i risultati sull'occupazione femminile manifestano una popolazione divisa sia nell'individuazione delle priorità che nelle soluzioni da adottare.

È dunque necessario mettere in campo azioni per rendere i cittadini più consapevoli della situazione in cui versa il Paese, e nello specifico il mercato del lavoro, e degli investimenti che il PNRR individua come possibile soluzione, per poterli coinvolgere attivamente nel processo di ripresa.



DI CHE COSA STIAMO PARLANDO

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza in 2.000 caratteri

L'intero pianeta ha vissuto qualcosa di inimmaginabile, una guerra mondiale contro un nemico invisibile. La pandemia da Covid-19 non ha solo messo in ginocchio la sanità e l'economia mondiale, ma ha anche fatto emergere uno spirito di solidarietà collettiva tra Stati e catalizzato processi che pre-pandemia erano soltanto accennati, primi tra tutti quelli legati alle grandi tematiche della digitalizzazione e della sostenibilità ambientale.

L'Europa, ancora ferita dalla Brexit e da dibattiti intestini, ha saputo rispondere prontamente sia all'emergenza epidemiologica che a quella economica e finanziaria. È fuor di dubbio che il piano vaccini e il Recovery Fund sono qualcosa di assolutamente nuovo nella storia del Vecchio Continente. Si parla spesso di un Piano Marshall, rievocando il piano americano per risollevare l'economia europea dopo la Seconda Guerra Mondiale. E in effetti, al netto degli aspetti geopolitici americani e delle strutture politiche dell'epoca, le analogie sono molte.

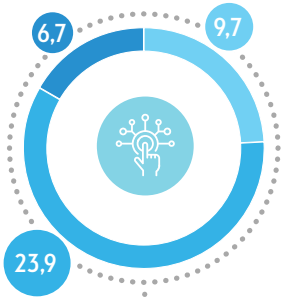
L'Italia si è presentata a questo evento inaspettato già fragile dal punto di vista economico, sociale e ambientale. Infatti, tra il 1999 e il 2019, il PIL nel nostro Paese è cresciuto in totale del 7,9%, mentre in Germania, Francia e Spagna, l'aumento è stato rispettivamente del 30,2%, del 32,4% e del 43,6%. Dietro la difficoltà dell'economia italiana di tenere il passo con gli altri Paesi, c'è l'andamento della produttività, molto più lento che nel resto d'Europa. Dal 1999 al 2019, il PIL per ora lavorata in Italia è cresciuto del 4,2%, mentre in Francia e Germania è aumentato rispettivamente del 21,2% e del 21,3%. I principali motivi di questa lentezza sono da rintracciare nel ritardo del digitale e nel calo di investimenti pubblici e privati.

Con le sue sei missioni e 191,5 miliardi, il PNRR italiano stima che gli investimenti previsti avranno un impatto significativo sulle principali variabili macroeconomiche. Nel 2026, anno di conclusione del Piano, il PIL sarà di 3,6 punti percentuali più alto rispetto all'andamento tendenziale e l'occupazione aumenterà di 3,2 punti percentuali.
Gli investimenti previsti porteranno, inoltre, a miglioramenti marcati negli indicatori che misurano i divari regionali, l'occupazione femminile e l'occupazione giovanile.

I FONDI STANZIATI DAL PNRR

Le sei missioni e le sedici componenti: ecco come verranno spesi i 191,5 miliardi

Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo

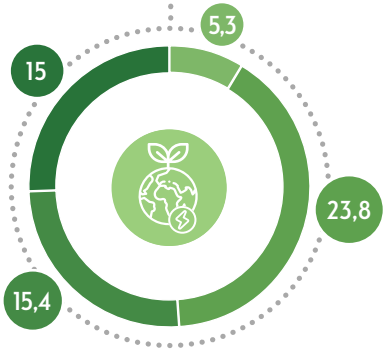


40,29 miliardi

- **M1C1** Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA
- **M1C2** Digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo
- **M1C3** Turismo e cultura 4.0

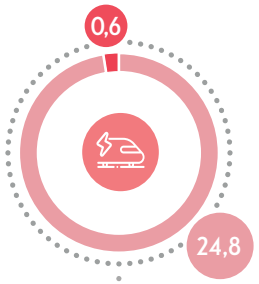
Rivoluzione verde e transizione ecologica

- **M2C1** Economia circolare e agricoltura sostenibile
- **M2C2** Energia rinnovabile, idrogeno, rete e mobilità sostenibile
- **M2C3** Efficienza energetica e riqualificazione degli edifici
- **M2C4** Tutela del territorio e della risorsa idrica



59,46 miliardi

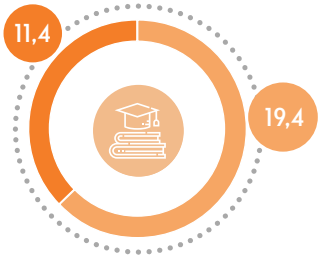
Infrastrutture per una mobilità sostenibile



25,40 miliardi

- **M3C1** Investimenti sulla rete ferroviaria
- **M3C2** Intermodalità e logistica integrata

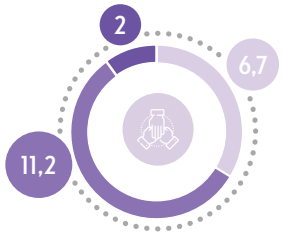
- **M4C1** Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione dagli asili nido alle università
- **M4C2** Dalla ricerca all'impresa



30,88 miliardi

Istruzione e ricerca

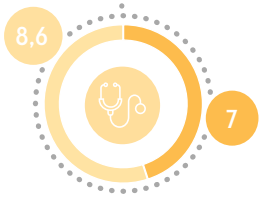
Inclusione e coesione



19,86 miliardi

- **M5C1** Politiche per il lavoro
- **M5C2** Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore
- **M5C3** Interventi speciali per la coesione territoriale

- **M6C1** Reti di prossimità, strutture e telemedicina per l'assistenza sanitaria territoriale
- **M6C2** Innovazione, ricerca e digitalizzazione del servizio sanitario nazionale



15,63 miliardi

Salute

Dati in miliardi arrotondati al primo decimale

IL CONFRONTO EUROPEO

Come investono i fondi del Recovery Fund Francia, Germania e Spagna

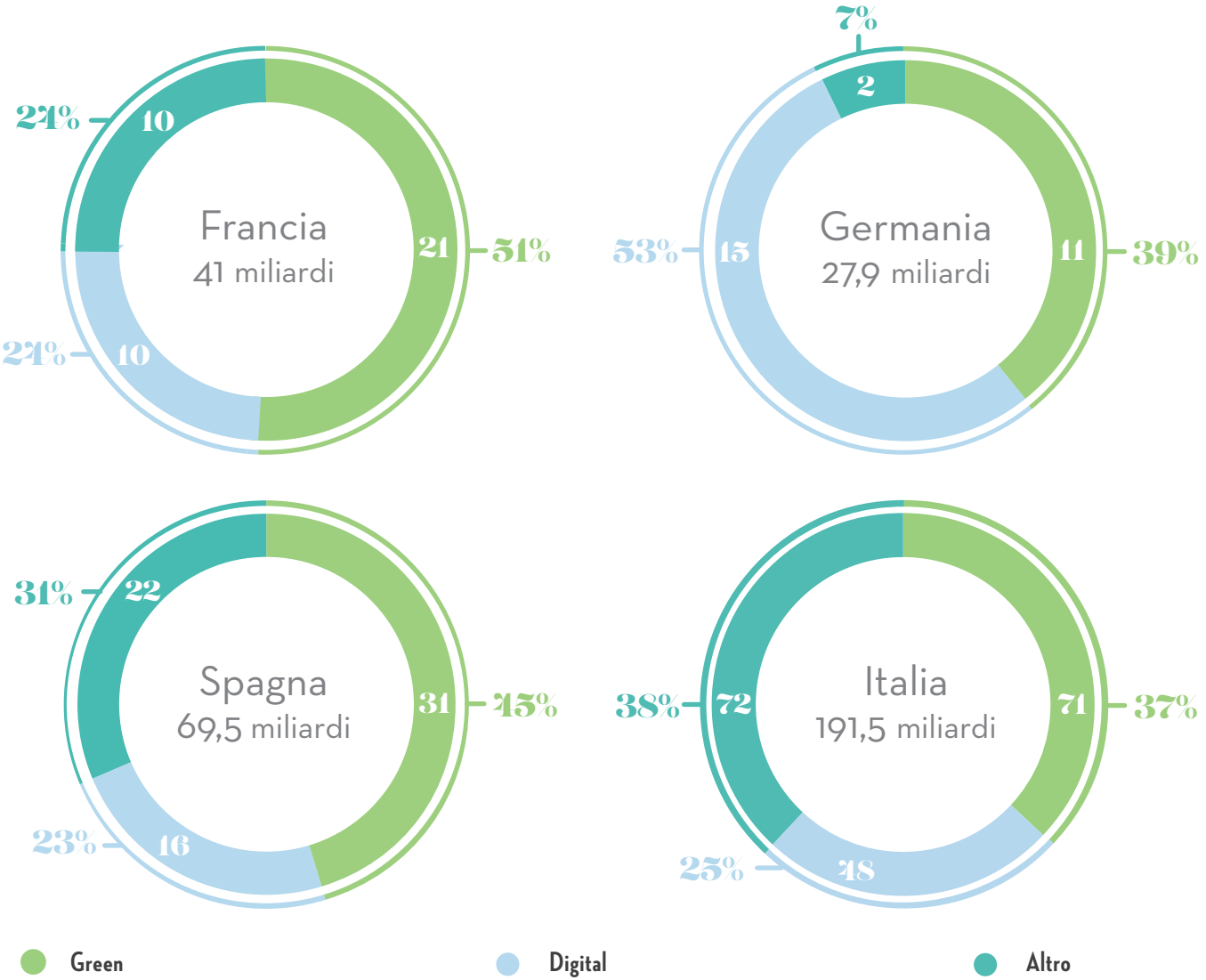
Alla luce delle approvazioni ottenute da parte della Commissione Europea dei piani di ripresa proposti da tutti gli Stati europei, possiamo analizzare le aree di spesa dei principali Paesi. Ai 672,5 miliardi di euro del "Recovery and Resilience Facility" (divisi in 360 di prestiti e 312,5 di sussidi), si aggiungono i 75 miliardi di sovvenzioni messi a disposizione dal React-Eu e da altri fondi. Ogni Paese dell'Unione, però, ha diritto a una cifra diversa e non tutti hanno chiesto il 100% dei fondi a loro riservati.

Le priorità di spesa sono state indicate dall'Europa: almeno il 37% dei fondi dovrà essere allocato sulla transizione verde e almeno il 20% su quella digitale. Partendo da questi vincoli, ogni Paese ha approvato il proprio piano di investimenti. La Germania, ad esempio, ha destinato il 53% dei fondi al digitale per risolvere una debolezza importante della Pubblica Amministrazione. La Francia, invece, ha optato per un investimento più incisivo sulla transizione verde, alla quale ha destinato oltre il 51% dei fondi. Più equilibrato, come quello dell'Italia, è il piano della Spagna.

Vi sono anche delle differenze di politica industriale. Germania e Francia si sono concentrate sulla promozione dell'idrogeno (anche non decarbonizzato), mentre Italia e Spagna, per motivi strategici e geografici, hanno puntato a una diversificazione delle fonti energetiche rinnovabili.

I miliardi degli altri

Confronto tra le principali voci di spesa dei Recovery Fund dei principali Paesi europei



Il totale percentuale non è 100 a causa degli arrotondamenti

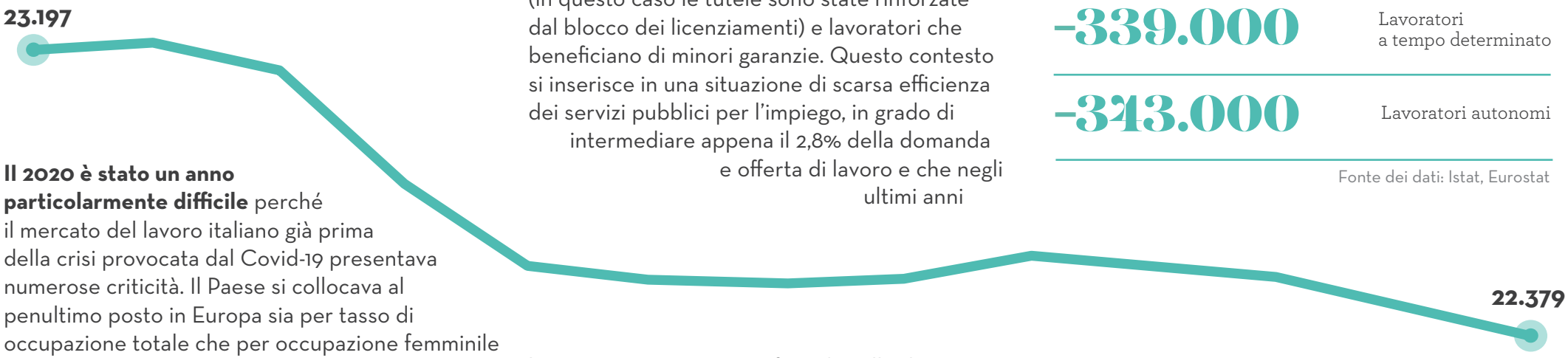
DUALISMI ITALIANI

Lavoratori “garantiti” e “non garantiti” alla prova della pandemia

> “Il PNRR è l’ultima occasione per aumentare le capabilities dei giovani, cioè per colmare il gap tra ciò che sanno fare una volta terminati gli studi e ciò che viene richiesto dalle imprese.”
>
> **Giulio Sapelli**
> Professore ordinario di Storia economica all’Università degli Studi di Milano

Occupati in Italia

Dicembre 2019 - Dicembre 2020 in milioni



Il 2020 è stato un anno particolarmente difficile perché il mercato del lavoro italiano già prima della crisi provocata dal Covid-19 presentava numerose criticità. Il Paese si collocava al penultimo posto in Europa sia per tasso di occupazione totale che per occupazione femminile ed era primo per numero di giovani né impiegati né in formazione (NEET). Risultati frutto di decenni di assenza di politiche attive del lavoro che hanno portato a perdere, nel solo 2020, 818mila occupati: mai così tanti nella storia del Paese.

Tra questi, i più colpiti sono stati gli occupati a termine, diminuiti di 339mila unità, e i lavoratori autonomi, diminuiti di 343mila unità. È l’ennesima conferma del forte dualismo presente nel mercato del lavoro italiano diviso tra lavoratori tutelati (in questo caso le tutele sono state rinforzate dal blocco dei licenziamenti) e lavoratori che beneficiano di minori garanzie. Questo contesto si inserisce in una situazione di scarsa efficienza dei servizi pubblici per l’impiego, in grado di intermediare appena il 2,8% della domanda e offerta di lavoro e che negli ultimi anni hanno vissuto una nuova fase di stallo determinata dal mai avvenuto completamento del processo di riforma avviato con il Jobs Act.

Il tema delle politiche attive sconta la bocciatura del referendum del dicembre 2016 che aveva, tra le altre cose, come oggetto il trasferimento a livello statale delle competenze regionali in materia di politiche del lavoro. Questo, insieme all’introduzione del Reddito di cittadinanza, che non ha mai pienamente sviluppato il suo secondo pilastro legato alla formazione e al reinserimento lavorativo dei percettori, ha fatto sì che l’Italia affrontasse la pandemia, e quindi la concreta possibilità dell’aumento del numero dei disoccupati, senza un’infrastruttura in grado di gestirli.

Perdita dei posti di lavoro nel 2020

-339.000 Lavoratori a tempo determinato

-343.000 Lavoratori autonomi

Fonte dei dati: Istat, Eurostat

I PIÙ PENALIZZATI

Cosa è successo (davvero) a giovani e donne

Tra le fasce di popolazione più colpite dalla crisi spiccano in particolare donne e giovani, come ha mostrato la Relazione annuale della Banca d'Italia.

I 15-34enni hanno pagato il prezzo più alto, sia perché in questa fascia d'età si riscontra la maggiore incidenza di lavoratori con contratti a termine e di tirocini, sia perché coloro che hanno terminato un percorso formativo nel 2020 si sono trovati di fronte un mercato ingessato e senza opportunità. Tutto questo inserito in un contesto in cui il tasso di occupazione giovanile (15-24 anni) era del 18,5% nel 2019, ancora ampiamente sotto il 24,2% di fine 2007. La dinamica è la stessa per i 25-34enni con un tasso, nel 2019, del 62,6% rispetto al 70,5% del 2007. La fascia giovanile del mercato del lavoro ha, quindi, affrontato la pandemia senza essersi mai ripresa veramente dalla crisi di 12 anni prima. Dati che spiegano fenomeni come la cosiddetta "fuga di cervelli" che, negli anni precedenti al 2020, ha visto un aumento.

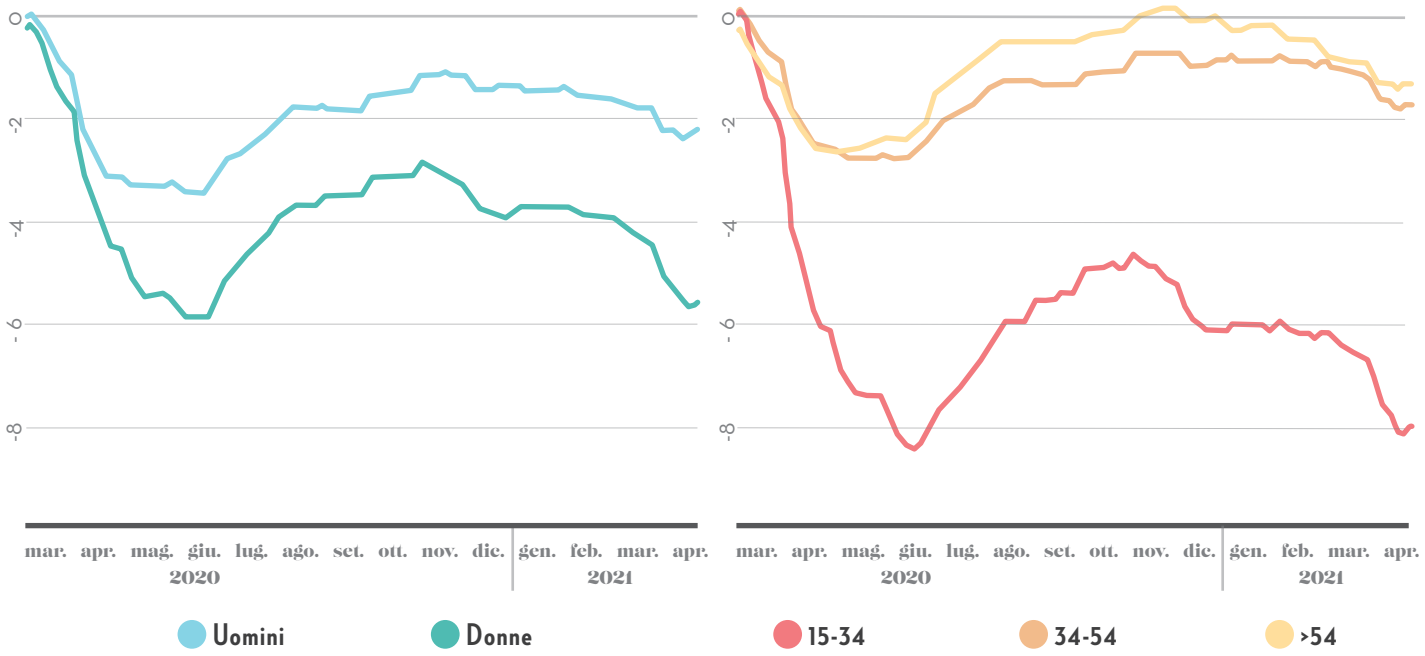
Un'altra rilevante criticità è il livello ancora basso di scolarizzazione di un'ampia fetta di popolazione giovanile italiana, come mostrano i preoccupanti numeri sull'abbandono scolastico. Questo va di pari passo con la scarsa diffusione di forme di apprendistato duale (di primo e di terzo livello), la modesta considerazione di cui gode la formazione professionale e i numeri ancora molto bassi dell'istruzione terziaria non universitaria (gli ITS) in Italia.

L'occupazione femminile sconta molto del dualismo territoriale, ma anche le regioni più virtuose registrano tassi ancora distanti da quelli dei Paesi più performanti a livello europeo. Ciò è dovuto anche alla mancanza di strumenti di conciliazione vita-lavoro, a partire dai servizi per l'infanzia, che porta il 50% delle donne ad abbandonare la professione dopo il primo figlio.

Ulteriore dualismo che caratterizza il mercato del lavoro italiano è quello geografico con enormi differenze tra nord e sud, in particolare legate all'occupazione femminile e ai livelli di informalità del lavoro, con una forte quota di lavoro sommerso che non è mai veramente diminuita nel corso degli ultimi anni. Inoltre il dualismo dimensionale delle imprese italiane fa sì che vi siano grandi differenze tra i livelli di innovazione tecnologica e di investimenti in capitale umano, contribuendo a delineare un tessuto produttivo disomogeneo nel quale è complesso costruire una vera politica industriale.

Attivazioni nette di posizioni di lavoro per genere ed età

Saldo tra attivazioni e cessazioni dal 1° marzo 2020 (differenza rispetto al periodo corrispondente del 2019)



Fonte dei dati: Banca d'Italia

TRA ROBOT E PERSONE

La fine dell'arretratezza, non del lavoro

Uno dei due pilastri del PNRR è quello della trasformazione digitale, in relazione alla quale ci sarebbe da aspettarsi una presunta "fine del lavoro" connessa all'automazione dei processi produttivi. Preoccupazione che molti dati recenti hanno però smentito: secondo l'OCSE, il lavoro, invece di diminuire, è cresciuto negli ultimi 10 anni in tutti i Paesi sviluppati, dimostrando come la trasformazione digitale sia un fattore non necessariamente penalizzante per l'occupazione. Tra questi, quello con la maggior parte dei posti a rischio è la Slovacchia, seguita dalla Slovenia e dalla Grecia, mentre quelli con la percentuale più bassa sono Norvegia, Finlandia e Svezia.

La diffusione dell'automazione, però, colloca l'Italia (15,2%) poco sopra la media OCSE (14%) per percentuale di posti di lavoro ad alto rischio a causa della diffusione dell'automazione.
Ma più preoccupante è la percentuale di lavori a medio rischio, che senza attività di formazione e riqualificazione potrebbero scomparire.
E qui i numeri sono più alti, con una media OCSE del 31% e un dato italiano che si attesta al 35,5%.

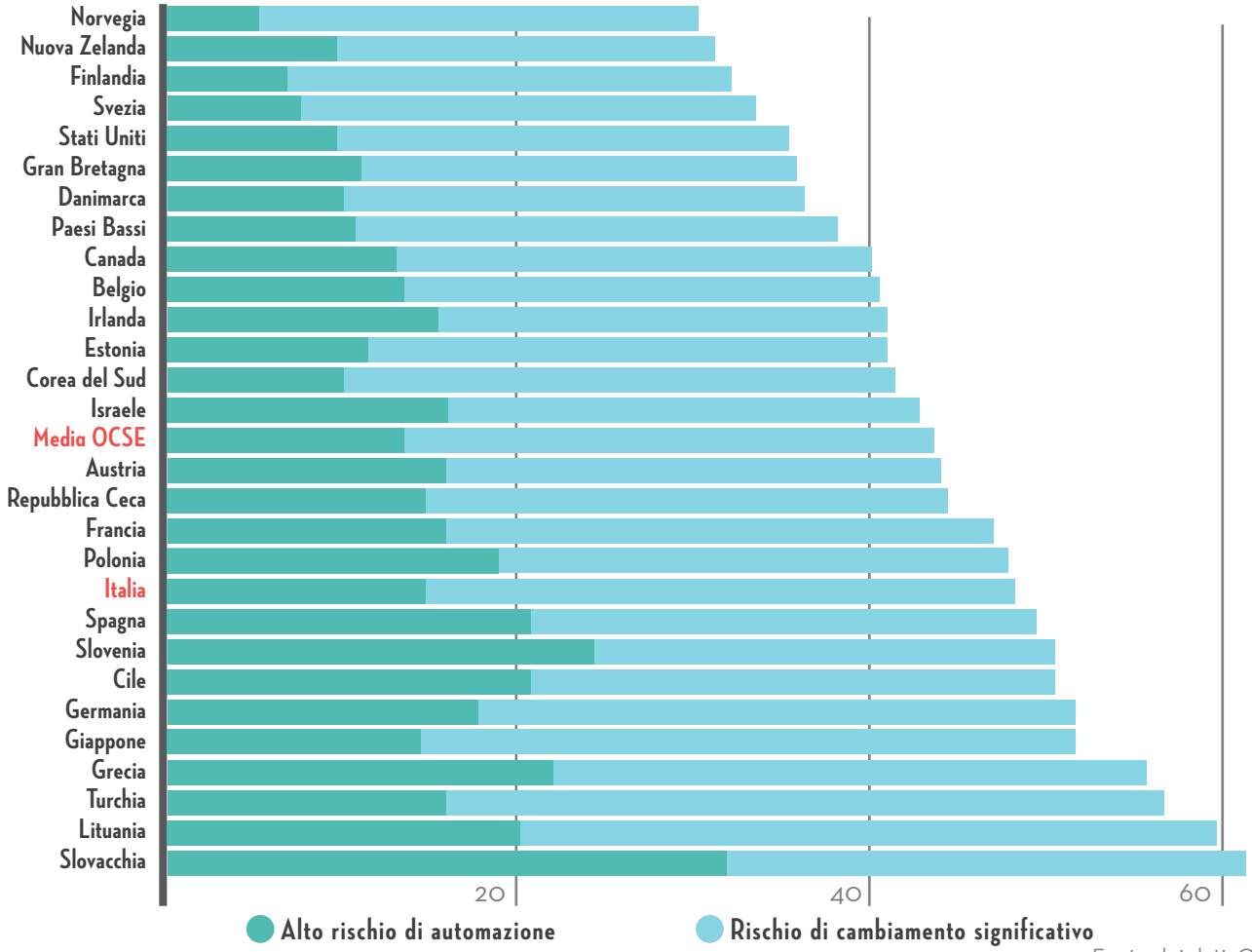
- L'impatto dell'innovazione sui lavoratori -

15,2% Alto rischio di sostituzione

35,5% Cambio di mansione

Un chip al posto del cuore

Percentuale di posti a rischio a causa della tecnologia



Fonte dei dati: OCSE

La sfida vera, perciò, consiste principalmente nella costruzione di competenze forti in un tempo molto ristretto, in modo da evitare che i profili professionali di molti lavoratori italiani diventino presto obsoleti e quindi sostituibili dalla tecnologia.

SI CRESCE GRAZIE ALL'AMBIENTE

Con il green i posti di lavoro si guadagnano, non si perdono

Il secondo pilastro delle azioni contenute nel PNRR è quello della transizione ambientale, che ha effetti diretti potenzialmente molto rilevanti sull'occupazione e che dovrebbe avere un impatto trasversale su varie fasce della popolazione. Diverse ricerche dimostrano che la transizione implicherà importanti riconversioni industriali, mettendo in certi casi fine ad alcune funzioni svolte da lavoratori a vantaggio di nuove funzioni e nuove produzioni.

Questa transizione deve essere accompagnata da una riqualificazione delle competenze dei lavoratori stessi affinché non generi sacche di disoccupazione di massa, magari proprio tra i lavoratori meno qualificati oggi impegnati in mansioni usuranti e inquinanti. L'International Labour Organization (ILO) delle Nazioni Unite ha stimato una crescita netta di posti di lavoro pari a 18 milioni entro il 2030, derivante dalla transizione ambientale che ha come obiettivo quello di limitare l'innalzamento della temperatura globale in modo che non superi i 2°C entro la fine del secolo. Una cifra che sarebbe data da 24 milioni di nuovi lavori e dalla perdita di 6 milioni di posti.

Settori più colpiti dalla transizione verso la sostenibità energetica

Settori destinati a sperimentare la più alta crescita della domanda di lavoro

Settore	Lavoratori (milioni)
Costruzioni	6.5
Fabbricazione di macchine e apparecchi elettrici	2.5
Estrazione di minerali e concentrati di rame	1.2
Produzione di energia elettrica da energia idroelettrica	0.8
Coltivazione di ortaggi, frutta, noci	0.8
Produzione di energia elettrica da solare, fotovoltaico e idroelettrica	0.8
Commercio al dettaglio, escluso quello di autoveicoli e motocicli; riparazione di beni personali e per la casa	0.7

Settori destinati a subire il calo più forte della domanda di lavoro

Settore	Lavoratori (milioni)
Raffineria di petrolio	-1.6
Estrazione di petrolio greggio e servizi relativi all'estrazione di petrolio greggio, esclusi i rilevamenti	-1.4
Produzione di elettricità da carbone	-0.8
Estrazione di carbone e lignite, estrazione di torba	-0.7
Aziende a conduzione famigliare con lavoratori dipendenti	-0.8
Fabbricazione di gas, distribuzione di combustibili gassosi tramite rete	-0.5
Estrazione di gas naturale e servizi relativi all'estrazione di gas naturale, escluse le perizie	-0.2

Settori destinati a sperimentare la più alta crescita della domanda di lavoro

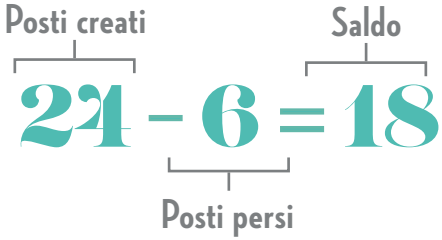
Settore	Lavoratori (percentuale)
Produzione di energia elettrica da energia solare termica	3.0
Produzione di energia elettrica da energia geotermica	0.4
Produzione di elettricità dalla natura	0.4
Produzione di elettricità da energia nucleare	0.3
Produzione di energia elettrica da biomasse e rifiuti	0.3
Produzione di energia elettrica da solare fotovoltaico	0.3
Produzione di energia elettrica da energia idroelettrica	0.2

Settori destinati a subire il calo più forte della domanda di lavoro

Settore	Lavoratori (percentuale)
Produzione di elettricità da carbone	-0.19
Estrazione di petrolio greggio e servizi relativi all'estrazione di petrolio greggio, escluso il servizio	-0.11
Estrazione, liquefazione e rigassificazione di altri materiali petroliferi e gassosi	-0.11
Raffineria di petrolio	-0.08
Fabbricazione di gas, distribuzione di combustibili gassosi tramite rete	-0.05
Estrazione di carbone e lignite, estrazione di torba	-0.03
Estrazione di gas naturale e servizi relativi all'estrazione di gas naturale, escluse le perizie	-0.03

Fonte dei dati: ILO

La formula verde



Su 163 settori economici analizzati dall'ILO a livello globale solo per 14 sono previsti cali maggiori di 10mila posti di lavoro e solo per i settori della raffinazione del petrolio e della sua estrazione il calo sarebbe maggiore di un milione.

LE COMPETENZE PRIMA DI TUTTO

Per non sbagliare gli investimenti servono persone capaci

Non è sufficiente l'affermarsi della sensibilità verde nella popolazione italiana né l'incondizionata accettazione verso la tecnologia per pensare che i fondi europei del PNRR piovano su un terreno fecondo e possano dare i loro frutti. I 191,5 miliardi di euro sortiranno l'effetto previsto dal MEF solo se ci saranno professionisti in grado di investirli correttamente.

Sono necessarie competenze tecniche e specialistiche per poter utilizzare tali tecnologie e far partecipare l'Italia ai benefici occupazionali che la diffusione dell'informatica nell'industria e l'avvento della green revolution garantiranno al sistema produttivo. Ecco il motivo per il quale anche il mondo della formazione inizia ad approfondire percorsi sempre più verdi: nel 2019, tra master e corsi universitari, erano 37 i percorsi post diploma incentrati sulla sostenibilità.

È di fondamentale importanza sottolineare con forza che l'Italia è davvero, mai come prima, di fronte a un bivio. Se non implementa politiche del lavoro utili a dare in mano a donne, uomini e giovani gli strumenti cognitivi necessari per affrontare la rinascita del Paese, il PNRR rischia di essere un'occasione persa per i lavoratori, per le imprese e, di conseguenza, per l'intero Paese.
Al contrario, se i policy maker si renderanno conto che prima dei fondi occorrono le competenze, il 2021 potrebbe essere ricordato come l'anno del cambiamento strutturale dell'Italia.

SENZA I GIOVANI NON SI FANNO LE RIVOLUZIONI

La pandemia è stata indubbiamente un trauma che ha lasciato in termini psicosociali un mix di sentimenti, anche contrastanti. Da una parte ha reso evidente il legame che ci unisce come umanità, dall'altra ha aumentato l'insicurezza ed evidenziato le disuguaglianze già presenti. Quale sentimento prevarrà? Dipenderà dalla capacità della nostra economia di trasformarsi positivamente.

Dopo un trauma, però, si apre una possibilità di crescita e trasformazione. Il mutamento tecnologico e di sostenibilità a cui ci affacciamo ne è l'esempio più lampante: un'opportunità unica per correggere le distorsioni dei vecchi modelli di sviluppo. Bisogna però capire se saremo capaci di intraprendere questa strada, affinché sostenibilità e digitalizzazione non rimangano solo etichette vuote di significato.

In questo cambiamento i giovani sono il gruppo sociale che è più consapevole della necessità di innovare, anche se non sempre hanno la preparazione e le competenze per farlo.
Ma non si è mai vista nella storia una rivoluzione senza giovani, ecco perché un cambiamento si può produrre solo con una forte valorizzazione delle nuove generazioni.

L'accelerazione che produrrà il PNRR provocherà ragionevolmente due problemi. Da un lato la scarsità di manodopera, dall'altro il rischio che molte persone non potranno far parte di questo nuovo ciclo, soprattutto giovani, donne e disoccupati. Da questo punto di vista il ruolo di realtà come The Adecco Group è centrale: le categorie più fragili devono essere supportate con corsi di formazione, reskilling e upskilling. Solo così avverrà il cambiamento che tutti speriamo.

Mauro Magatti,
Professore ordinario di Sociologia all'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano

THE ROAD TO 2026

Come le riforme cambieranno il lavoro

Il cammino delle riforme, se procederà senza ostacoli, porterà l'Italia ad avere, nel 2026, politiche del lavoro più moderne e un livello di occupazione, soprattutto giovanile e femminile, leggermente superiore. Secondo lo stesso PNRR, infatti, le stime della crescita del numero degli occupati sono prudenziali, e non esiste alcuna certezza sugli esiti occupazionali delle riforme. Se le riforme che accompagneranno gli investimenti prenderanno piede, potremo avere un sistema di politiche attive all'altezza della sfida, con centri per l'impiego diffusi su tutto il territorio, dotati di maggiori risorse e strumenti, anche grazie alla collaborazione con i servizi per l'impiego privati.

Sappiamo che le politiche attive non sono però solo strumenti, ma sono profondamente connesse alla cultura del lavoro. Per questo non possiamo immaginare di avere nel 2026 un sistema perfetto, ma un processo avviato e da monitorare, con (ci si augura) una cultura che vede nelle transizioni occupazionali non solo una criticità, ma anche un'occasione di crescita professionale in virtù di strumenti efficaci che il Piano Nazionale Nuove Competenze prevede. Nel frattempo, però, occorrerà risolvere lo stallo istituzionale che si è creato dopo il depotenziamento dell'ANPAL a seguito dell'ultimo referendum costituzionale. Senza questo passaggio difficilmente una riforma delle politiche attive potrà davvero decollare.

Ulteriore fronte è quello delle competenze. Se il PNRR funzionasse, la popolazione italiana nel 2026 sarebbe più preparata e in possesso di strumenti utili per una maggiore integrazione scuola-lavoro. Il riferimento è a un 2026 con un numero più alto di diplomati ITS che possano contribuire a colmare il gap di profili tecnici qualificati che le imprese cercano ma non trovano. Allo stesso tempo, una maggior diffusione di forme di apprendimento duale, attraverso l'apprendistato di primo livello, inciderà positivamente sulla cultura del rapporto tra scuola e lavoro. Il 2026 potrà anche essere un anno in cui i servizi per l'infanzia, che tanto possono aiutare le famiglie nella conciliazione vita-lavoro, potranno essere più capillarmente diffusi, così da ridurre la penalizzazione delle donne lavoratrici specialmente dopo la nascita di un figlio.

NUOVI PERCORSI PER IL LAVORO DEL FUTURO

Quando parliamo di competenze digitali dobbiamo considerare che non stiamo parlando solo di conoscenze tecniche. Se così fosse il rischio di obsolescenza sarebbe altissimo. È infatti inesatto parlare di formazione digitale senza tener conto di una serie di altre skill complementari (per esempio, social skill) che consentano di dare prospettive sul lungo periodo a figure altrimenti eccessivamente specialistiche.

Occorrerà formare persone in grado di aggiornarsi attraverso percorsi di training, accorciando la distanza che spesso si riscontra tra questi e il mondo del lavoro. Negli Stati Uniti, valutazioni scientifiche dimostrano che la differenza è data anche da chi distribuisce gli iter di formazione: non illudiamoci che si tratti di percorsi che chiunque può erogare. È fondamentale creare un intero sistema che sappia rispecchiare le necessità delle aziende e, soprattutto, accompagnare il lavoratore in un percorso di riqualificazione.

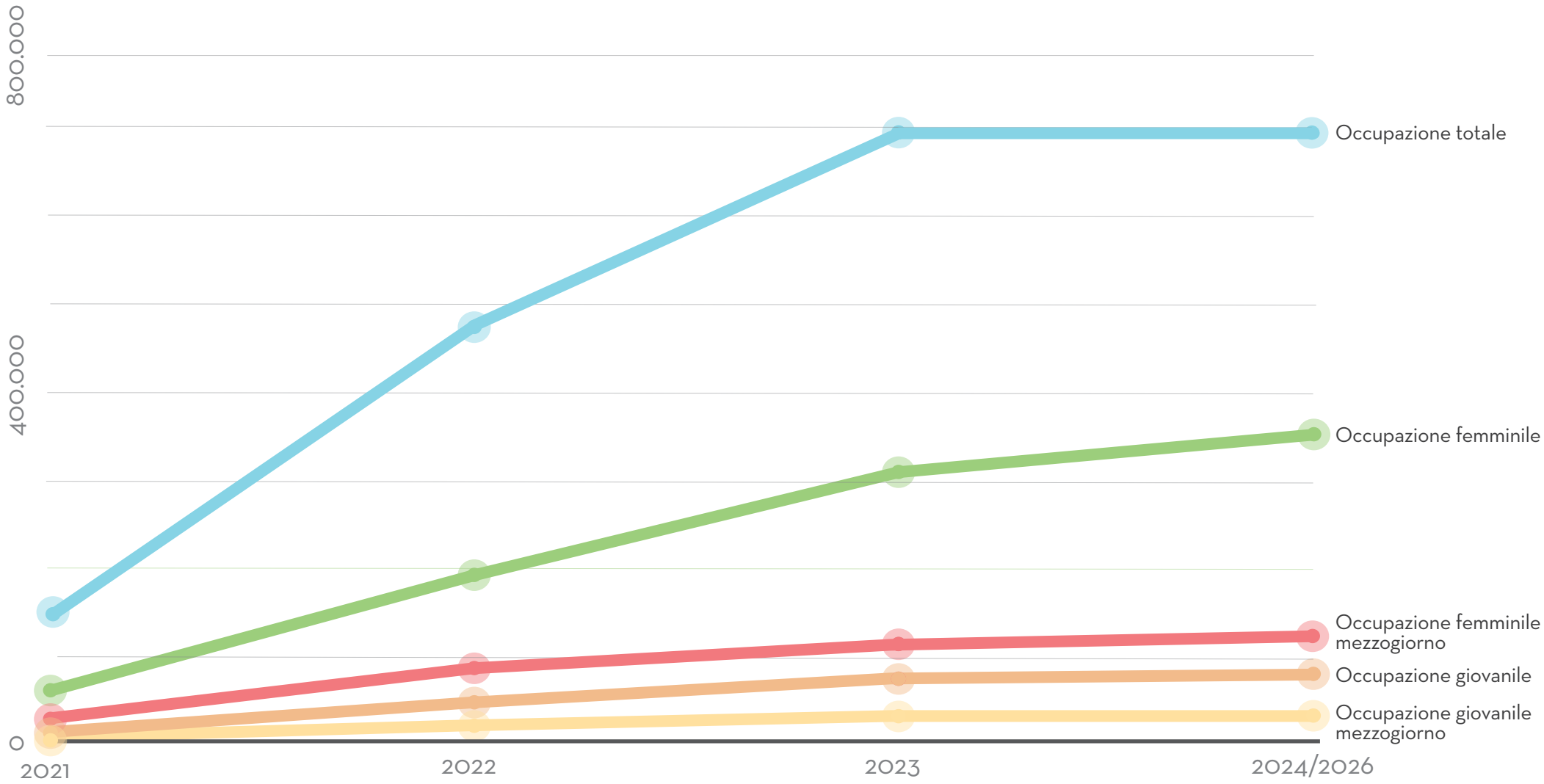
Inoltre, sarà importante avere una capacità di lettura - sia della domanda che dell'offerta di lavoro - aggregata e dettagliata, che comprenda le diversità territoriali, per poter progettare percorsi di training mirati e modulati sulle concrete esigenze del mercato.

Raffaella Sadun, Economista, Charles E. Wilson Professor of Business Administration all'Harvard Business School

EFFETTI PREVISTI SULL'OCCUPAZIONE

L'aumento in numeri assoluti di occupati al 2026

Secondo le previsioni del MEF i fondi del PNRR *avranno un effetto positivo sull'occupazione pari al 3,2% rispetto all'andamento dell'occupazione in assenza di tali investimenti. In termini assoluti si tratta di 733mila unità. L'aumento sarà trainato dalla crescita dei posti di lavoro delle donne.*



Fonte dei dati: Elaborazione MEF-DT su risultati MACGEM-IT

ANALISI PER MISSIONE

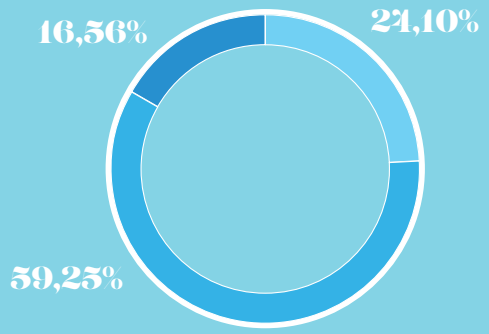
MISSIONE 1

Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo

40,29 miliardi

COMPONENTI

- M1C1 - Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA - 9,72 miliardi
- M1C2 - Digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo - 23,89 miliardi
- M1C3 - Turismo e cultura 4.0 - 6,68 miliardi



Non sono considerati i finanziamenti previsti dal Fondo Complementare e dal ReactEu

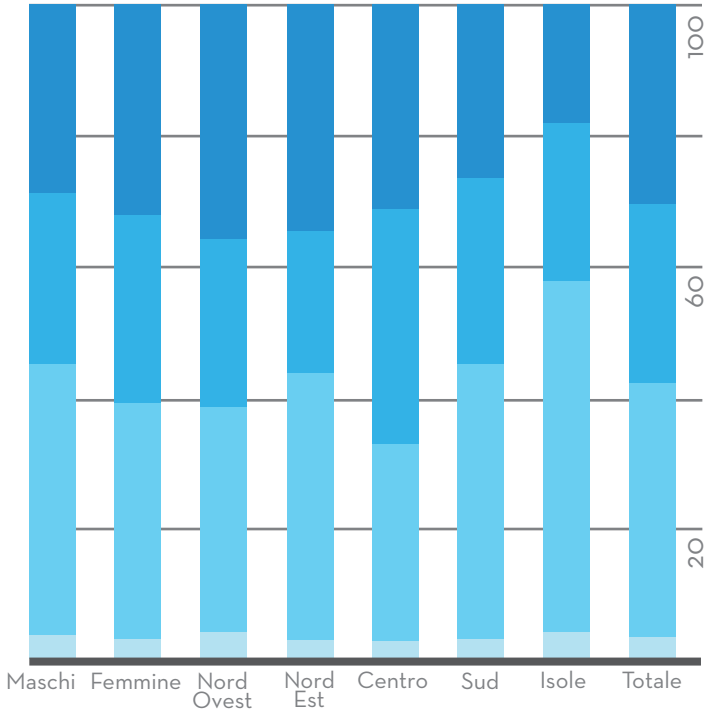
L'obiettivo della Missione 1 è dare un impulso decisivo alla competitività, alla produttività e alla digitalizzazione agendo su tre elementi chiave: la connettività per i cittadini e le pubbliche amministrazioni, l'efficientamento e la digitalizzazione del sistema produttivo e la valorizzazione del patrimonio culturale e turistico. L'Italia però si colloca al 25esimo posto in Europa nel Digital Economy and Society Index (DESI).

Due i principali motivi di questo ritardo: lo scarso utilizzo di strutture tecnologiche avanzate e una conoscenza limitata delle competenze digitali. Lacune che non affliggono solo i meno giovani, ma anche le nuove generazioni e in maniera geograficamente disomogenea. Il digital divide è presente particolarmente nelle aree del Mezzogiorno, ma colmando questo gap la connettività ultraveloce raggiungerà le aree interne del Paese e le isole minori, mentre l'accessibilità agli incentivi fiscali del Piano Transizione 4.0 favorirà molte imprese del Sud. Anche il piano Space Economy rivitalizzerà i distretti aerospaziali delle regioni del Mezzogiorno.

La Missione 1 porterà a una crescita dello 0,9% dell'occupazione generale, per quella femminile si prevede un incremento dell'1,1% e per quella giovanile dello 0,8%. I benefici della Missione 1 porteranno anche a un aumento del PIL dello 0,8% nel triennio finale con un maggior contributo dovuto alla Componente 2, per effetto degli investimenti attivati dal programma Transizione 4.0, dall'infrastrutturazione delle reti a banda ultra-larga (oltre il 45% degli investimenti si svilupperanno nelle regioni del Mezzogiorno) e 5G e dalle politiche industriali di filiera.

Navigo ma non imparo

Le competenze digitali dei giovani italiani



Fonte dei dati: Istat

Effetti sull'occupazione

+103.000 Occupazione femminile

+21.000 Occupazione giovanile

MISSIONE 1 COMPONENTE 1

Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA

La prima componente agisce prevalentemente sulla Pubblica Amministrazione. *D'altronde, risulta difficile pensare una ripresa del sistema produttivo senza un adeguato svecchiamento della PA. A maggior ragione se si tiene conto che l'Italia è terz'ultima, tra i 36 Paesi OCSE, per qualità della burocrazia.*

La Componente 1 della prima missione si focalizza su due binari principali. Il primo si propone di dotare di infrastrutture, piattaforme e servizi digitali sicuri la PA, migrando in cloud dati, applicativi e gran parte delle interazioni tra cittadini e uffici pubblici. L'altro binario di intervento consiste in un insieme di misure propedeutiche allo sviluppo e all'acquisizione di nuove competenze da parte del personale della PA, migliorando i processi di upskilling e semplificando le procedure chiave per lo smaltimento delle pratiche arretrate.

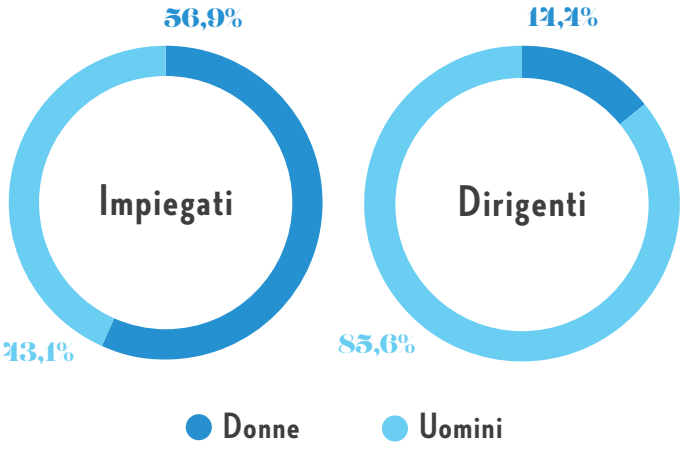
Questa componente, dunque, coinvolge capillarmente tutta la Pubblica Amministrazione, con riflessi sulle dotazioni tecnologiche, sul capitale umano, sulla sua organizzazione, sui suoi procedimenti e sulle modalità di erogazione dei servizi ai cittadini. Agli investimenti saranno affiancati interventi di carattere normativo volti a riformare le procedure e le regole per il reclutamento dei dipendenti, rivedendo gli strumenti per l'analisi dei fabbisogni di competenze. Due i passaggi chiave per i neoassunti e per la forza lavoro già in essere: da un lato, riuscire a differenziare le modalità di selezione coerentemente con i profili da assumere e valorizzare sia le conoscenze che le competenze; dall'altro, rendere più attrattivi i ruoli non dirigenziali non solo per posizioni di ingresso, ma anche a metà carriera, offrendo ai migliori funzionari prospettive di avanzamento alternative alla dirigenza.

> "Per le imprese italiane ed europee è fondamentale continuare a investire e aspirare a una leadership globale. Il PNRR dà la possibilità di sviluppare tutto questo."
>
> **Luigi Gubitosi**
> Amministratore delegato di TIM

Per quanto riguarda l'occupazione femminile e giovanile, la situazione nel nostro Paese è abbastanza complessa e sono proprio le riforme a poter invertire un fenomeno negativo. Benché le donne nell'amministrazione pubblica siano il 56,9% del personale, la loro presenza nelle posizioni di vertice resta limitata, pari al 14,4%. Un potenziamento dell'intero sistema può contribuire al riequilibrio di genere sia in ingresso che nella "scalata" alle posizioni apicali. Anche le misure dedicate allo smart-working, d'obbligo in tempo di pandemia ma comunque possibile con il potenziamento della digitalizzazione del sistema, potranno aiutare l'universo femminile in termini di conciliazione vita-lavoro.

La carriera delle donne

Dirigenti ai vertici nel settore pubblico



Fonte dei dati: Istat

Effetti sull'occupazione

+29.000 Occupazione femminile

+5.000 Occupazione giovanile

MISSIONE 1 COMPONENTE 2

Digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo

La seconda componente ha il compito di promuovere l'innovazione e la digitalizzazione del sistema produttivo. *Prevede significativi interventi trasversali a tutti i settori economici, come l'incentivo degli investimenti in tecnologia, ricerca e sviluppo (in particolar modo per i settori ad alto contenuto tecnologico) supportando i processi di internazionalizzazione e includendo investimenti che garantiscano la copertura sul territorio con reti a banda ultra-larga.*

La Componente 2 della prima missione rafforza il Piano per la Transizione 4.0, fornendo un nuovo impulso al tasso d'innovazione, che ha già portato benefici all'occupazione, soprattutto giovanile, coinvolgendo anche attività economiche di minore dimensione collocate al Sud. Si presta, ora, allo sviluppo di un'infrastruttura di reti fisse e mobili ad altissima capacità e a interventi a sostegno delle piccole e medie imprese, elemento fondante del tessuto produttivo italiano. Ma qual è la relazione tra innovazione e occupazione?

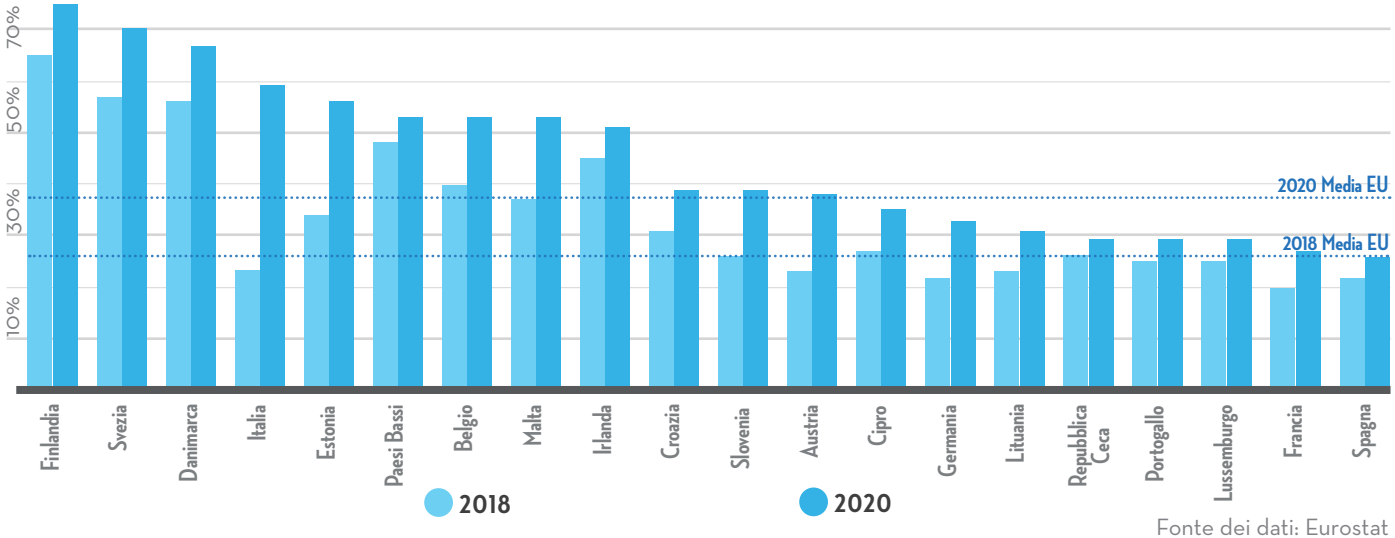
Una visione pessimistica presenta la prima come un grave ostacolo all'aumento della seconda, una più ottimistica, invece, valorizza le nuove professionalità e i nuovi mercati nati proprio dall'avanzamento tecnologico applicato al mondo del lavoro.

La componente sembra cogliere questa stretta relazione operando su entrambi i fronti: da un lato incentivando l'innovazione di processo con il programma Transizione 4.0 si potrebbe generare un calo relativo dell'occupazione; tuttavia l'innovazione di prodotto ha un effetto positivo sulla domanda e le politiche industriali di filiera, unite agli incentivi all'export, potrebbero aprire nuovi mercati. Il fattore che quindi può incidere più positivamente sul mercato del lavoro è quello delle competenze: sono i lavoratori con un livello di istruzione meno elevato a soffrire di più le rivoluzioni del mercato.

Nel 2007 l'aumento dei disoccupati si ebbe proprio nella fascia della popolazione con competenze più basse. Investire sulle competenze e sulla formazione, dunque, può rappresentare la prima difesa per i lavoratori con task routinari, i più minacciati. Vanno in questa direzione il programma di diffusione culturale nelle scuole e il Servizio Civile Digitale che punta sia a limitare l'esclusione digitale che a rafforzare le competenze digitali dei giovani.

Il balzo digitale in Europa

Utilizzo dei servizi di cloud computing da parte delle imprese nei vari Paesi europei



Fonte dei dati: Eurostat

Effetti sull'occupazione

+38.000 Occupazione femminile

+8.000 Occupazione giovanile

MISSIONE 1 COMPONENTE 3

Turismo e cultura 4.0

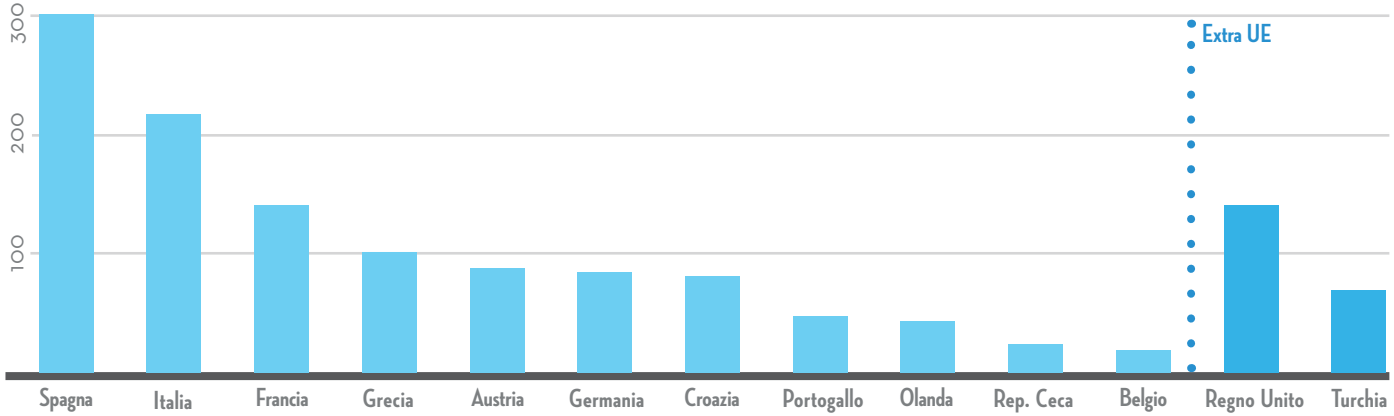
La terza componente si pone l'obiettivo di rilanciare turismo e cultura, centrali sia per l'immagine del Paese che per l'economia nazionale. *Il solo turismo infatti rappresenta oltre il 12% del PIL. Si prevede, quindi, di modernizzare le infrastrutture materiali e immateriali del patrimonio storico-artistico, migliorare la fruibilità della cultura e incoraggiare un turismo più sostenibile.*

La Componente 3 della prima missione lavora su più linee. La prima, più ampia, riguarda interventi di valorizzazione di siti storici e culturali, per migliorare la capacità attrattiva, la sicurezza e l'accessibilità dei luoghi. Ma gli interventi non sono dedicati solo ai "grandi attrattori", bensì anche alla tutela e alla valorizzazione dei siti minori, ad esempio i borghi, nonché alla rigenerazione delle periferie urbane, valorizzando siti identitari e rafforzando al tempo stesso il tessuto sociale del territorio. Questi interventi di riqualificazione dell'offerta sono improntati a una filosofia di sostenibilità ambientale collegata a un pieno sfruttamento delle potenzialità del digitale, facendo leva sulle nuove tecnologie per offrire nuovi servizi.

Sia il settore del turismo che quello della cultura, tra loro in strettissima correlazione, sono stati tra i più colpiti dalle misure contro il dilagare della pandemia e sono quelli che (insieme alla ristorazione) registrano il più elevato tasso di impiego di lavoratori stagionali e hanno una maggiore incidenza del lavoro giovanile e femminile. Occorre creare competenze nell'intero settore per far sì che non si risponda a un semplice bisogno di servizio, ecco perché il PNRR intende incentivare i processi di upskilling e reskilling degli operatori culturali su tematiche di digitalizzazione ed ecologia, così che possano sostenere l'evoluzione dell'industria culturale e creativa, ponendo le basi per la creazione di elementi innovativi per l'ecosistema del turismo italiano.

Dove si va in vacanza

Numero di pernottamenti in esercizi ricettivi turistici (dati in milioni)



Fonte dei dati: Eurostat

I 6,68 miliardi della componente potrebbero non essere sufficienti a sostenere un settore che genera domanda per molte filiere (alimentare, trasporti, comunicazioni, ecc.), soprattutto tenendo conto che alcuni cluster hanno registrato ricavi zero per oltre un anno. Infatti, molti dei finanziamenti non riguardano direttamente le imprese e sembra ci sia una ritrosia di fondo ad affrontare le forme più evolute del turismo, da quello sportivo fino a quello legato a grandi eventi come concerti e spettacoli internazionali.

Effetti sull'occupazione

+38.000 Occupazione femminile

+8.000 Occupazione giovanile

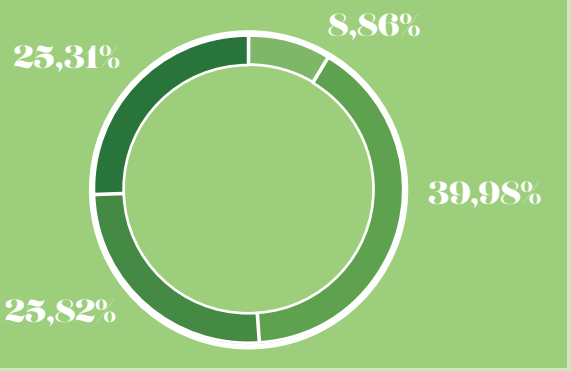
MISSIONE 2

Rivoluzione verde e transizione ecologica

59,46 miliardi

COMPONENTI

- M2C1 - Economia circolare e agricoltura sostenibile - 5,27 miliardi
- M2C2 - Energia rinnovabile, idrogeno, rete e mobilità sostenibile - 23,78 miliardi
- M2C3 - Efficienza energetica e riqualificazione degli edifici - 15,36 miliardi
- M2C4 - Tutela del territorio e della risorsa idrica - 15,05 miliardi



Non sono considerati i finanziamenti previsti dal Fondo Complementare e dal ReactEu

La temperatura media del pianeta dal 1880 è aumentata di circa 1.1°C; nel 2019 abbiamo consumato suolo ad una velocità di 2mq al secondo; in base alle previsioni del World Bank Group, nel 2030 ci saranno dai 16 ai 122 milioni di persone indigenti a causa del surriscaldamento globale. Ecco alcuni dati che spiegano perché la transizione ecologica, della quale si occupa la Missione 2, deve essere una vera e propria rivoluzione.

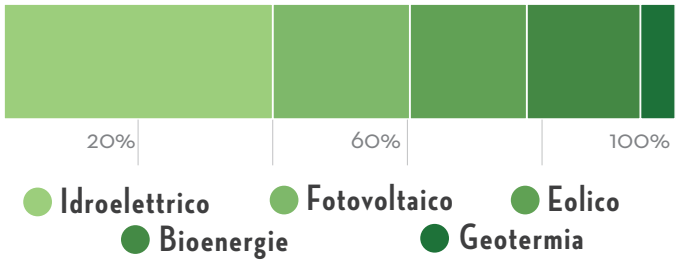
La Missione 2 presenta quattro componenti: economia circolare, energia rinnovabile, efficienza energetica degli edifici e tutela del territorio. L'Italia abbonda di fonti rinnovabili, soprattutto nel Mezzogiorno, ma non sono pienamente sfruttate a causa di difficoltà burocratiche e organizzative. Gli interventi che il PNRR si pone l'obiettivo di portare a termine sono sostanziali e impatteranno notevolmente sull'occupazione nei settori di riferimento. Non analizzeremo dunque l'incremento occupazionale di tutte le componenti che coinvolgeranno indistintamente tutti i generi e le generazioni: occorrerà in futuro focalizzarsi su ogni settore per cogliere le numerose opportunità della transizione verde.

Le aziende legate a produzioni inquinanti dovranno rivedere i propri modelli e sorgeranno nuove professionalità. Dato l'incremento della domanda previsto, il mercato del lavoro dovrà essere in grado di rispondere, ma studi autorevoli evidenziano le basse chances di ricollocazione di coloro che hanno perso il posto di lavoro a causa della scarsa trasferibilità delle competenze in altri settori che hanno registrato una maggiore tenuta o potrebbero conoscere una espansione. Sarà quindi necessario individuare dei percorsi di transizione formativa che vadano di pari passo con i mutamenti in atto.

Le misure connesse all'edilizia residenziale pubblica hanno, poi, un ruolo di contrasto alle diseguaglianze di genere, dato che la carenza abitativa si riflette differentemente su uomini e donne per via del diverso ruolo familiare loro attribuito e del fatto che la maggior parte delle famiglie monoparentali sono affidate a donne. L'impatto sui giovani, invece, è dovuto sia al legame tra le nuove generazioni e i temi riguardanti l'ambiente, sia alla possibilità che hanno di orientarsi da subito verso le posizioni lavorative necessarie.

Rinnovabili in Italia

Percentuale di energia prodotta per fonti rinnovabili



Fonte dei dati: GSE

Effetti sull'occupazione

+76.000 Occupazione femminile

+20.000 Occupazione giovanile

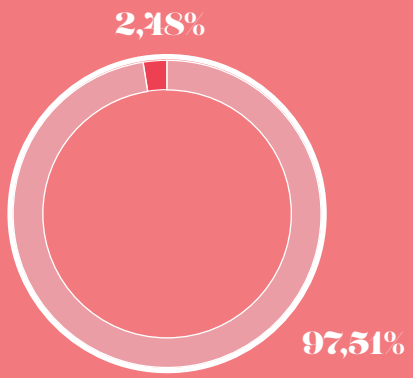
MISSIONE 3

Infrastrutture per una mobilità sostenibile

25,40 miliardi

COMPONENTI

- M3C1 - Investimenti sulla rete ferroviaria - 24,77 miliardi
- M3C2 - Intermodalità e logistica integrata - 0,63 miliardi



Non sono considerati i finanziamenti previsti dal Fondo Complementare e dal ReactEu

> Dobbiamo pensare a strumenti per creare occupazione aggiuntiva, per creare nuova fiducia e riattivare la domanda.
>
> Pietro Salini
> Amministratore delegato di Webuild

L'obiettivo della Missione 3 è rendere il sistema infrastrutturale italiano più moderno, digitale e sostenibile, coerentemente con l'obbiettivo di decarbonizzazione indicato dall'Europa. L'Italia ha deciso di concentrarsi sul trasporto ferroviario sia di merci che di persone e, in misura inferiore, su quello marittimo. Il PNRR italiano affida alla terza missione il tema della mobilità a livello di sistema Paese, mentre la seconda componente della Missione 2 si concentra sugli investimenti dedicati alla mobilità urbana e alle infrastrutture di ricarica elettrica.

La necessità di tali ingenti investimenti è dimostrata dai numeri. Attualmente il 90% del traffico passeggeri è su gomme, per un totale di 860 miliardi di passeggeri/km all'anno, mentre sulle ferrovie viaggia solo il 6% delle persone. L'Italia è il Paese europeo con il numero di autovetture più alto ogni mille abitanti. Inoltre, secondo l'ISPRA, il contributo che il settore del trasporto dà alle emissioni totali di gas serra è del 23,3%. Per quanto riguarda le merci, invece, circa il 54,5% viaggia su gomma e solo l'11% su rotaia, contro una media europea del 18,7%.

Gli investimenti sulle reti ad alta velocità e alta capacità nonché sui nodi ferroviari nazionali e regionali, con particolare attenzione al Mezzogiorno, incideranno positivamente sulla qualità dei servizi, sui tempi di percorrenza e sulla coesione sociale. Giovani e donne, che utilizzano più degli uomini i trasporti collettivi e hanno catene di spostamenti quotidiani più frammentate, saranno i primi a beneficiare di tali miglioramenti. In termini di sostenibilità l'impatto è altrettanto positivo: se la quota, come previsto, dei passeggeri su rotaia passasse al 10%, si risparmierebbero annualmente 2,3 milioni di tonnellate di CO_2.

Infrastrutture realizzate 2010/2018

Tipologia infrastruttura	Km realizzati
Metropolitana	91,1
Tramvie	58,4
Ferrovie nazionali e regionali	77
Alta velocità	62,6
Autostrade	298
Strade nazionali	2.479

Fonte dei dati: Istat

Effetti sull'occupazione

+18.000 Occupazione femminile

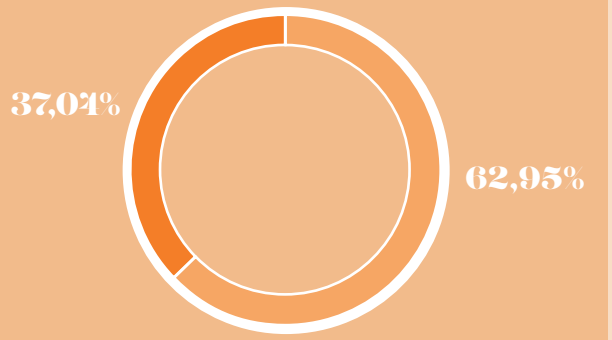
+8.000 Occupazione giovanile

MISSIONE 4
Istruzione e ricerca

30,88 miliardi

COMPONENTI

- M4C1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle università - 19,44 miliardi
- M4C2 - Dalla ricerca all'impresa - 11,44 miliardi



Non sono considerati i finanziamenti previsti dal Fondo Complementare e dal ReactEu

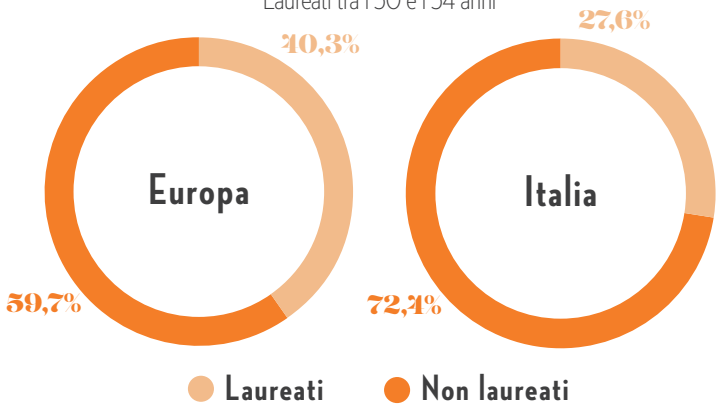
Partendo dal riconoscimento delle criticità del nostro sistema di istruzione, formazione e ricerca, la quarta missione mira a rafforzare le condizioni per lo sviluppo di un'economia ad alta intensità di conoscenza, competitività e resilienza. Si interviene quindi a diversi livelli, partendo dagli asili nido fino ad arrivare ai dottorati di ricerca, puntando a rafforzare i collegamenti, in Italia ancora non sufficienti, tra mondo del lavoro, scuola e università.

Secondo il Ministero dell'Istruzione, il tasso di abbandono scolastico raggiunge il 3,8% nelle scuole secondarie di primo grado, dove è correlato a diseguaglianze reddituali, e aumenta notevolmente nei cicli di istruzione successiva. Complessivamente, la percentuale di giovani compresi tra i 18 e i 24 anni che hanno un livello di istruzione non superiore a quello secondario di primo grado è del 14,5%, mentre la media europea è del 10%. Se è giusto parlare di ponti tra scuola e lavoro, non si può non tener conto che senza istruzione le posizioni di lavoro attivabili sono ridotte. Andando ai vertici dei percorsi di istruzione, scopriamo altresì che il numero di dottorati conferiti in Italia è tra i più bassi in Europa, oltre a essere in costante calo negli ultimi anni: il 40% in meno tra il 2008 e il 2019. Di questi, inoltre, il 20% si trasferisce all'estero.

Le aziende sono quindi chiamate a colmare le lacune con una strategia win-win, perché l'apprendimento di nuove conoscenze non si può fermare ai cicli di istruzione. Eppure, l'Italia rimane ancora distante dalle performance di altri Paesi, registrando un peso delle spese in R&S rispetto al PIL decisamente più basso della media OCSE, l'1,4% contro il 2,4%. La barriera più importante alla competitività del sistema economico, dunque, è rappresentata dalla limitata disponibilità di competenze, con un numero di ricercatori decisamente troppo basso rispetto agli altri principali Paesi europei.

Da ultimo, per quanto riguarda l'occupazione femminile, specialmente in vista di un futuro sempre più digital, è da considerare che se è vero che le donne sono il 55% delle iscritte al sistema universitario, quelle che frequentano corsi STEM sono solo il 37%. Anche in un'ottica di work-life balance, istruzione e lavoro sono due mondi strettamente dipendenti l'uno dall'altro. Gli asili nido, per esempio, garantivano una copertura pari ad appena il 25,5% nel 2019, si prevede un innalzamento della copertura fino al 37%.

C'é tanto da studiare
Laureati tra i 30 e i 34 anni



Fonte dei dati: Eurostat

Effetti sull'occupazione

+77.000 Occupazione femminile

+13.000 Occupazione giovanile

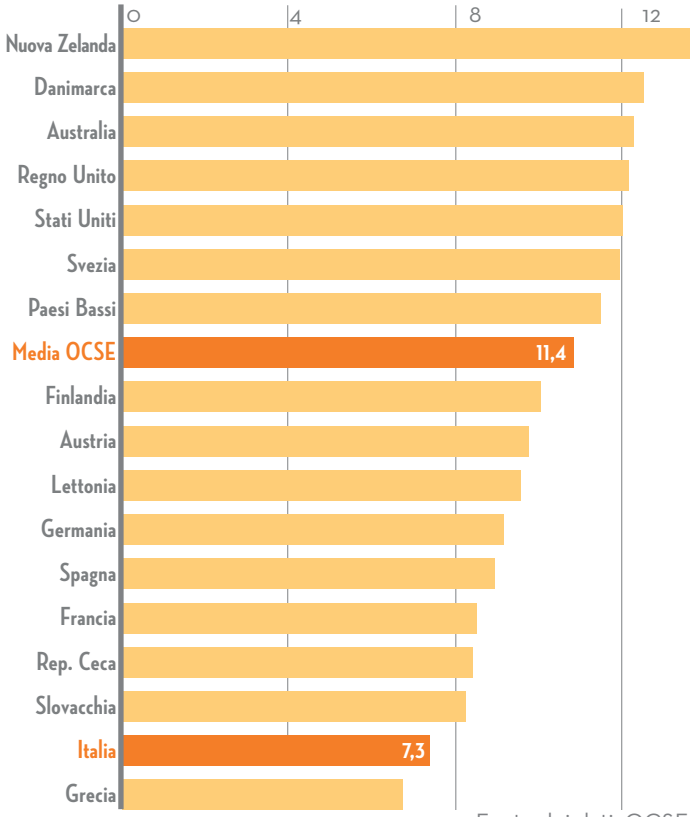
MISSIONE 4 COMPONENTE 1

Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione dagli asili nido alle università

La prima componente della quarta missione mira a realizzare investimenti materiali e immateriali *a favore di tutti i gradi di istruzione. Si intende inoltre rafforzare le competenze dei docenti e le infrastrutture didattiche, sia in materia di sicurezza che di digitalizzazione, su tutto il territorio nazionale per colmare le disuguaglianze presenti.*

Mancano investimenti

Spesa pubblica in istruzione in percentuale sulla spesa pubblica totale



Fonte dei dati: OCSE

Nei cicli di istruzione il divario rispetto agli standard europei è evidente. Una carenza che compromette la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e impedisce ai giovani di ottenere le competenze richieste dalle imprese. Per uscire da questa situazione, il PNRR agisce unicamente sul lato dell'offerta dei servizi di formazione e istruzione, mentre viene delegato a ulteriori politiche nazionali l'incremento della domanda. L'avvio dell'assegno unico universale per i figli, destinabile anche alla formazione, ne è l'esempio più incisivo.

I fondi della prima componente sono destinati per il 64% alla scuola dell'obbligo (primaria e secondaria), per il 23,6% alle offerte formative per la prima infanzia e il restante 12,3% all'istruzione accademica. Ovviamente, l'aumento dell'offerta porterà a una crescita permanente della spesa corrente e a nuove assunzioni di docenti e personale ausiliario. Lo stesso discorso varrà per le misure che intendono estendere il tempo pieno e le mense.

Gli investimenti non puntano unicamente a un aumento quantitativo dei servizi offerti. Anche dal punto di vista qualitativo, infatti, il sistema dell'istruzione presenta numerosi gap da colmare, ecco perché il miglioramento delle competenze del corpo docente è al centro del secondo investimento. Per questo, la riforma del sistema di reclutamento ridisegna le procedure concorsuali per l'immissione nei ruoli del personale docente, un iter che in Italia ha sempre fatto discutere, con migliaia di precari che ogni anno chiedono stabilità. Completa il processo di rafforzamento delle competenze una riforma che introduce un sistema di formazione continua.

Le altre priorità sono l'ampliamento delle lauree professionalizzanti e la costruzione di ordinamenti didattici che rafforzino le competenze multidisciplinari sulle tecnologie digitali, in campo ambientale e sulle soft skill. Anche la riforma per l'abilitazione all'esercizio delle professioni si muove in tal senso. Ultimo tassello è la costruzione di percorsi di dottorato non finalizzati solo alla carriera accademica, con il coinvolgimento di imprese e centri di ricerca.

Effetti sull'occupazione

+48.000 Occupazione femminile

+8.000 Occupazione giovanile

MISSIONE 4 COMPONENTE 2

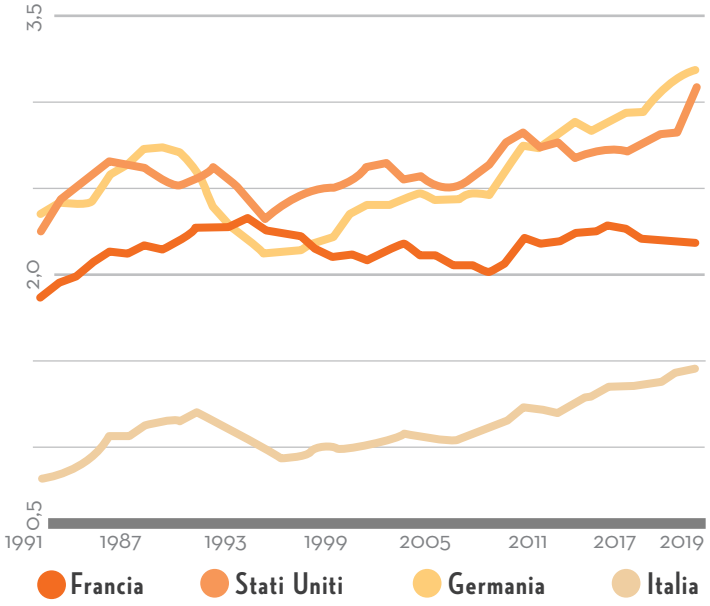
Dalla ricerca all'impresa

La seconda componente della quarta missione ha lo scopo di innalzare il potenziale di crescita del sistema economico *favorendo la transizione verso un modello di sviluppo fondato sulla conoscenza. Nonostante il basso impatto occupazionale è di fondamentale importanza per la crescita di medio e lungo periodo.*

Gli investimenti italiani, sia privati che pubblici, in ricerca e sviluppo, calcolati rispetto al PIL, sono da decenni inferiori in confronto a quelli delle principali economie mondiali. Per raggiungere i livelli francesi, l'Italia avrebbe bisogno di almeno 5 miliardi addizionali annui. Considerando il traguardo finale del PNRR, quindi, l'Italia dovrebbe stanziare una cifra indicativa di 30 miliardi totali per raggiungere i livelli francesi e 60 per quelli tedeschi.

Non si ricerca e non si sviluppa

Spesa pubblica e privata in R&S rispetto al PIL



Fonte dei dati: OCSE

> "Il PNRR è un'opportunità straordinaria, ma è necessaria un'evoluzione dell'offerta formativa affinché gli investimenti abbiano un impatto sulla competitività del Paese."
>
> **Aldo Bisio**
> Amministratore delegato di Vodafone Italia

Anche per questo motivo l'Italia ha un sistema produttivo a basso tasso tecnologico. Lo dimostra l'esiguo numero di brevetti che ogni anno vengono depositati e approvati: un quarto rispetto a quelli tedeschi, la metà rispetto ai francesi e un dodicesimo di quelli statunitensi. I brevetti sono il principale indicatore del percorso che dalla ricerca di base arriva allo sviluppo sperimentale, una loro carenza denota la stagnazione tecnologica a cui è soggetta la nostra economia da ormai venti anni, con una crescita della produttività rimasta invariata dal 2001.

A determinare investimenti così esigui è lo scarso trasferimento tecnologico dalle istituzioni attive nella R&S (università e centri di ricerca) alle imprese. Un problema a cui si aggiunge la bassa predisposizione all'innovazione, sia di processo che di prodotto, delle piccole e medie imprese che operano nel settore industriale "tradizionale". Tutt'altra cosa avviene al di fuori dei confini nazionali. In Germania, ad esempio, le grandi imprese investono da sole quasi l'1,7% del PIL in R&S, ovvero più di quanto si investe in Italia sommando tutte le fonti di finanziamento pubbliche e private.

Il PNRR prevede incentivi per le attività di R&S del settore privato: al pubblico è demandato il compito di salvaguardare e monitorare i processi di innovazione e trasferimento tecnologico in settori strategici, fornendo gli strumenti adeguati per incentivare i ricercatori a svolgere i loro studi all'interno dei confini nazionali.

Effetti sull'occupazione

+29.000 Occupazione femminile

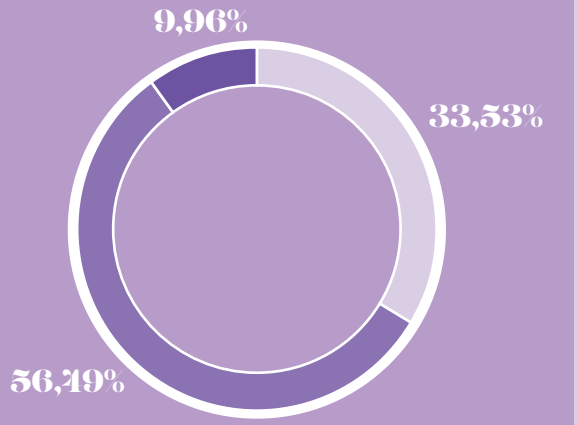
+5.000 Occupazione giovanile

MISSIONE 5
Inclusione e coesione

19,86 miliardi

COMPONENTI

- M5C1 - Politiche per il lavoro - 6,66 miliardi
- M5C2 - Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore - 11,22 miliardi
- M5C3 - Interventi speciali per la coesione territoriale - 1,98 miliardi



Non sono considerati i finanziamenti previsti dal Fondo Complementare e dal ReactEu

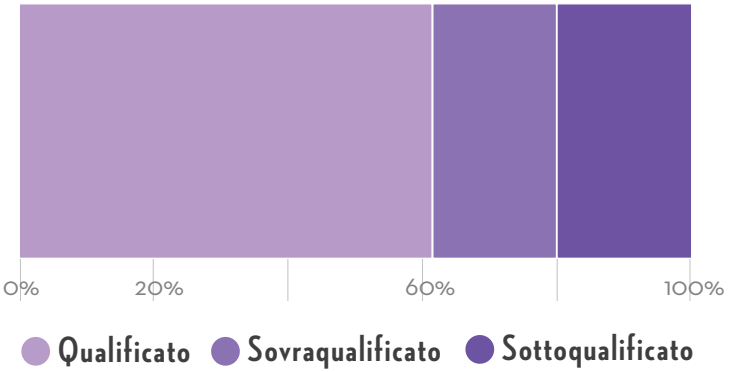
> **Abbiamo bisogno di misure coraggiose, di riforme strutturali e semplificate, di una faculty più preparata, più internazionale e multidisciplinare.**
>
> **Ferruccio Resta,** Rettore del Politecnico di Milano

Alla Missione 5 viene riservato un ruolo particolarmente rilevante nel perseguimento degli obiettivi trasversali di tutto il PNRR: il sostegno all'empowerment femminile, l'incremento dell'occupazione giovanile e il riequilibrio territoriale. La modernizzazione del sistema economico del Paese, le transizioni digital e green devono essere accompagnate da politiche di sostegno all'occupazione come la formazione e la riqualificazione dei lavoratori. Ecco perché sono previsti investimenti in attività di upskilling, reskilling e life long learning per migliorare e mantenere aggiornata la forza lavoro potenziale e già esistente.

L'Italia soffre di politiche del lavoro mai completate e oltremodo dibattute che gravano su un mercato ingessato dalla pandemia, tanto che le imprese segnalano difficoltà nel trovare le professionalità di cui hanno bisogno. Il motivo è da rintracciare nella compresenza di un forte tasso di disoccupazione e di una carenza altrettanto importante di competenze dovuta a un sistema formativo debole che porta 4 lavoratori su 10 a essere sovra o sottoqualificati. La diffusione del lavoro sommerso e il dumping salariale sono i primi frutti di uno scompenso dei servizi di accompagnamento al lavoro.

In questo contesto, l'aumento occupazionale previsto potrebbe essere raggiunto in termini quantitativi ma non qualitativi, senza perciò generare una crescita durevole. Più che la quantità di risorse stanziate, allora, occorrono strutture dei servizi per il lavoro ridefinite, più efficaci e senza sovrapposizioni di competenze tra Stato e Regioni.

Chi cerca non trova
Il mismatch tra domanda e offerta di lavoro



Fonte dei dati: OCSE

Effetti sull'occupazione

+66.000 Occupazione femminile

+15.000 Occupazione giovanile

MISSIONE 5 COMPONENTE 1

Politiche per il lavoro

***La prima componente della quinta missione punta a trasformare il mercato del lavoro**, soprattutto a seguito delle transizioni digital e green. Strumenti adeguati miglioreranno l'occupabilità dei lavoratori, innalzando il livello delle tutele attraverso la formazione professionale.*

> **Dobbiamo saper accompagnare i lavoratori verso i nuovi impieghi lasciandosi alle spalle quelli non più produttivi. Il primo impegno è di dare strumenti e contenuto alle politiche attive del lavoro.**
>
> **Patrizia Grieco,**
> Presidente Assonime

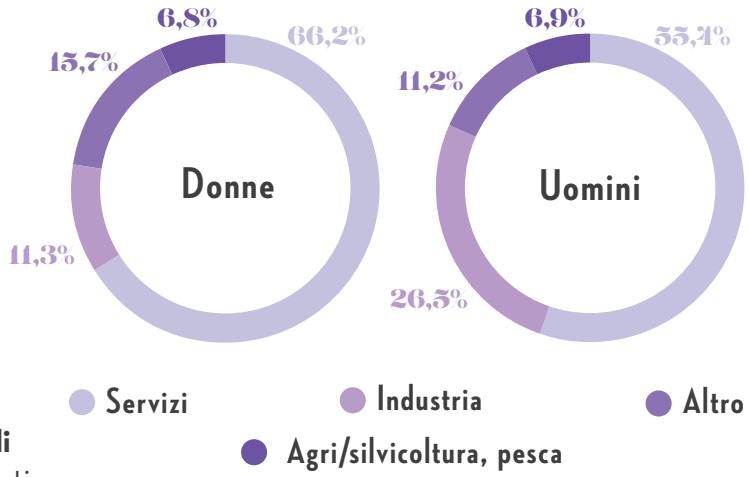
La Componente 1 della quinta missione si concentra sulle politiche attive del lavoro e sul servizio civile universale fino a 28 anni. Mentre il sostegno ai lavoratori avviene attraverso il nuovo Programma Nazionale per la Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL) e il Piano Nazionale Nuove Competenze, che prevede la revisione della governance del sistema di formazione professionale.

L'Italia è stata più volte richiamata a livello europeo per il gap nella partecipazione alle attività di formazione da parte dei lavoratori. Secondo il rapporto BES ISTAT del 2019, il nostro Paese occupa il diciottesimo posto in Europa con un tasso dell'8,1% di individui che partecipano a programmi di formazione continua, contro l'11,1% della media europea. Nel 2020, oltretutto, si è registrata una decrescita drammatica di questo dato, crollato al 7,2%. La situazione è ancora più allarmante se guardiamo ai lavoratori scarsamente qualificati e con un basso livello d'istruzione: presentano tassi di partecipazione ad attività formative più bassi rispetto ai lavoratori più istruiti, nonostante siano quelli con maggiore necessità di attività di riqualificazione. La prima componente interviene proprio per coordinare un'ampia e integrata riforma delle politiche attive e della formazione professionale, supportando i percorsi di riqualificazione e di reinserimento di lavoratori in transizione e disoccupati, nonché percettori del Reddito di cittadinanza, NASPI e CIGS.

Un'attenzione particolare è data alla creazione di imprese femminili che sono maggiormente presenti al Mezzogiorno, sono più piccole per dimensioni aziendali e più giovani sia per età dell'impresa che dell'imprenditrice. A settembre 2020 erano appena 1,3 milioni le imprese rosa, pari al 22% del totale, la maggior parte delle quali operanti in settori strategici per il Paese come Wellness, Istruzione e Turismo&Cultura. In ultimo, soprattutto a favore dell'occupazione giovanile, si promuove il rafforzamento del sistema duale e dell'istituto dell'apprendistato, oltre al già citato servizio civile universale.

Imprese d'Italia

In quali settori operano le aziende in base al genere del fondatore



Fonte dei dati: Unioncamere

Effetti sull'occupazione

+48.000 Occupazione femminile

+8.000 Occupazione giovanile

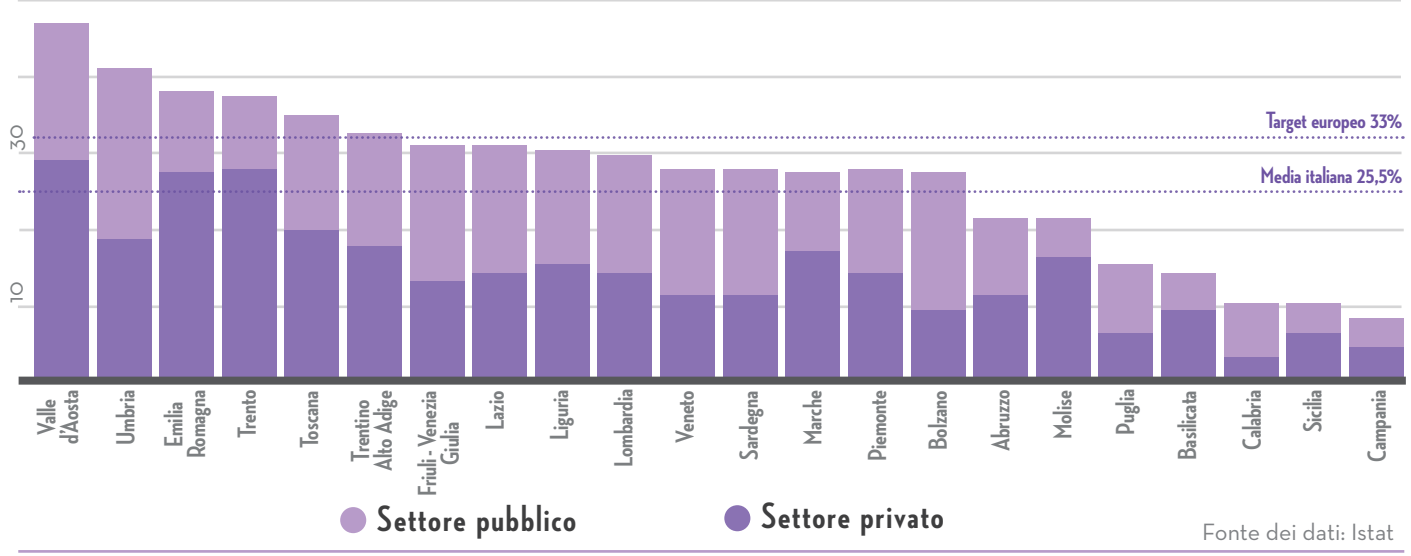
MISSIONE 5 COMPONENTE 2

Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore

La seconda componente della quinta missione valorizza particolarmente la dimensione sociale *delle politiche abitative, sanitarie e urbanistiche dei servizi per l'infanzia, per gli anziani e per i soggetti più vulnerabili. Contemporaneamente, si introducono nuove e più forti politiche di sostegno alle famiglie.*

I servizi per la prima infanzia

Posti pubblici e privati nei servizi socio-educativi per la prima infanzia per 100 bambini di 0-2 anni



Fonte dei dati: Istat

Gli interventi previsti dalla Componente 2 della Missione 5 interessano le persone più fragili, sia nella loro dimensione individuale che in quella familiare e sociale. Lo scopo è quello di prevenire l'esclusione in coerenza con quanto programmato nella prima componente, con un focus non più sull'occupabilità, bensì sul sostegno delle categorie sociali più fragili. Vanno in questo senso le linee d'intervento dedicate alle persone con disabilità e agli anziani, a partire dai non autosufficienti. L'obiettivo è accelerare il processo di deistituzionalizzazione, fornendo nuovi servizi sociali di comunità e domiciliari, al fine di migliorarne l'autonomia. L'housing temporaneo e le "stazioni di posta" sono misure destinate al tamponamento di situazioni emergenziali dovute alla mancanza di dimora, ma è previsto anche un insieme di servizi per reintegrare socialmente i beneficiari.

L'investimento più importante riguarda la rigenerazione urbana e l'housing sociale. Anche questi investimenti corrono in soccorso delle principali vulnerabilità sociali, sia in materia di povertà materiale che di disagio abitativo, attraverso il rafforzamento dei servizi sociali e l'adozione di modelli innovativi di presa in carico dei soggetti. Saranno quindi attivate forme di sostegno agli stessi operatori sociali legati ai Comuni, che sono per la stragrande maggioranza donne.

Ci si concentra poi sugli interventi di rigenerazione urbana in quanto validi strumenti di supporto all'inclusione sociale, soprattutto giovanile. È proprio nelle zone più degradate del Paese, infatti, che il tasso di abbandono scolastico risulta essere più preoccupante. Il ruolo strategico riconosciuto allo sport risponde a tale problematica e porta un doppio beneficio sul piano sociale: da un lato si diffonde la cultura dello sport, con i suoi valori intrinseci di inclusione e integrazione; dall'altro si rivitalizzano e si migliorano ampie aree urbane con l'integrazione di strutture sportive, sia all'interno che all'esterno di quelle scolastiche.

Effetti sull'occupazione

+9.000 Occupazione femminile

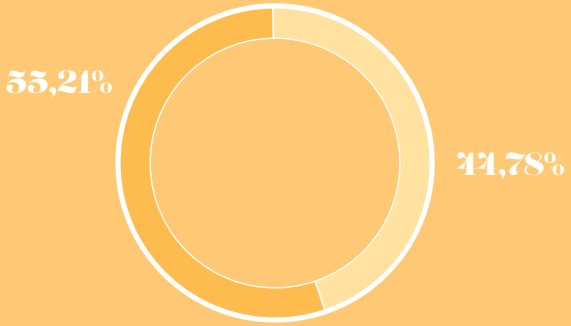
+5.000 Occupazione giovanile

MISSIONE 6
Salute

15,63 miliardi

COMPONENTI

- M6C1 - Reti di prossimità, strutture e telemedicina per l'assistenza sanitaria territoriale - 7 miliardi
- M6C2 - Innovazione, ricerca e digitalizzazione del servizio sanitario nazionale - 8,63 miliardi



Non sono considerati i finanziamenti previsti dal Fondo Complementare e dal ReactEu

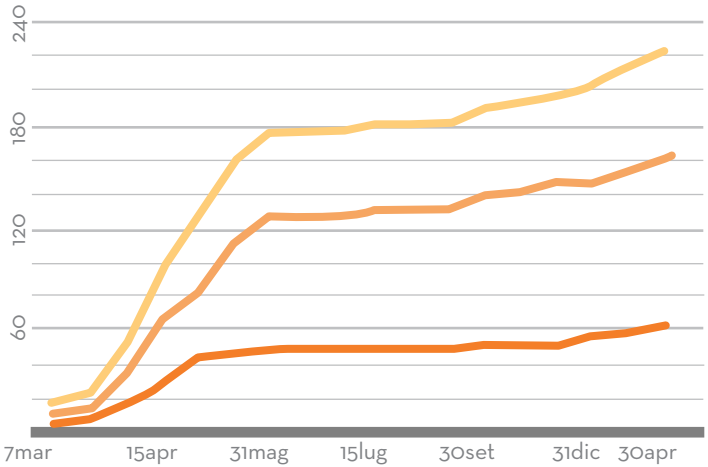
La pandemia da Covid-19 ha messo in luce alcune problematiche del Servizio Sanitario Nazionale, che intendono essere colmate attraverso le due componenti previste dalla Missione 6. La prima è destinata a rafforzare le prestazioni erogate sul territorio grazie al potenziamento e alla creazione di strutture e presidi territoriali, al potenziamento dell'assistenza domiciliare e allo sviluppo della telemedicina. La seconda è rivolta all'ammodernamento delle strutture tecnologiche e digitali esistenti, la diffusione del Fascicolo Sanitario Elettronico e il miglioramento dei Livelli Essenziali di Assistenza (LEA).

Si lavora, quindi, su due fronti. Il primo fisico e strumentale, che coinvolge l'intero sistema, il secondo incentrato sulle competenze e i nuovi processi di cura. L'esperienza della pandemia, infatti, ha evidenziato l'importanza di poter contare sia su tecnologie avanzate sia su elevate competenze digitali, professionali e manageriali, necessarie per i processi di erogazione delle prestazioni. Andare verso una medicina territoriale significa accedere alle cure ospedaliere solo quando veramente necessarie. Ma nuovi dispositivi e processi richiedono una maggiore capacità di governance e programmazione sanitaria guidata dalla analisi dei dati, nel pieno rispetto della sicurezza di quelli sensibili. Ecco perché la formazione in ambito digitale deve essere considerata alla stregua delle altre competenze tecniche per tutte le mansioni di servizio, dagli operatori sociosanitari al personale amministrativo.

Secondo una ricerca del Politecnico di Milano la pandemia ha velocizzato processi già in essere: l'88% dei pazienti si informa sulla propria patologia online, il 43% si informa online sulla campagna vaccinale e il 33% usa app per controllare il proprio stile di vita. Ma la percentuale del personale sanitario che si è affacciato più massivamente alla telemedicina è aumentata solamente del 20%. Inoltre, solo il 60% dei medici specialisti e dei medici di medicina generale ha sufficienti competenze digitali di base. Evoluzioni in tal senso incoraggeranno l'occupazione femminile, già molto presente in ambito sanitario, in favore di un miglioramento del bilanciamento vita-lavoro.

Imprese sanitarie digitali

Iniziative di telemedicina attivate da marzo 2020



Fonte dei dati: ALTEMS

Effetti sull'occupazione

+38.000 Occupazione femminile

+4.000 Occupazione giovanile

COSA SUCCEDERÀ ALLE DONNE

In 380.000 troveranno lavoro

In questa tabella le previsioni di crescita *dell'occupazione femminile suddivise per missioni e componenti. I numeri indicati rappresentano la soglia stimata, che potrebbe essere raggiunta in progressione ogni anno (che include dunque gli obiettivi degli anni precedenti). La Missione 1, secondo il MEF, garantirà il maggiore incremento. Banca d'Italia stima che se la percentuale di donne al lavoro arrivasse al 60%, il PIL nazionale crescerebbe di 7 punti percentuali.*

	2021	2022	2023	2024/26
TOTALE PNRR	**63.000**	**207.000**	**332.000**	**380.000**
M1 totale parziale	9.000	47.000	87.000	105.000
M1C1	0	9.000	29.000	29.000
M1C2	9.000	29.000	29.000	38.000
M1C3	0	9.000	29.000	38.000
M2 totale parziale	29.000	57.000	65.000	76.000
M2C1	0	0	9.000	9.000
M2C2	0	9.000	38.000	29.000
M2C3	29.000	48.000	9.000	29.000
M2C4	0	0	9.000	9.000
M3 totale parziale	0	9.000	18.000	18.000
M3C1	0	9.000	9.000	9.000
M3C2	0	0	9.000	9.000
M4 totale parziale	9.000	38.000	77.000	77.000
M4C1	9.000	29.000	48.000	48.000
M4C2	0	9.000	29.000	29.000
M5 totale parziale	9.000	47.000	67.000	66.000
M5C1	9.000	38.000	29.000	48.000
M5C2	0	9.000	29.000	9.000
M5C3	0	0	9.000	9.000
M6 totale parziale	9.000	9.000	18.000	38.000
M6C1	0	0	9.000	9.000
M6C2	9.000	9.000	9.000	29.000

COSA SUCCEDERÀ AI GIOVANI

In 81.000 troveranno lavoro

In questa tabella le previsioni di crescita *dell'occupazione giovanile suddivise per missioni e componenti. I numeri indicati rappresentano la soglia stimata, che potrebbe essere raggiunta in progressione ogni anno (che include dunque gli obiettivi degli anni precedenti). Sarà soprattutto grazie agli investimenti nella transizione ecologica (alla quale è dedicata la Missione 2) e a quella digitale (Missione 1) che i giovani potranno costruire il proprio futuro.*

	2021	2022	2023	2024/26
TOTALE PNRR	**11.000**	**36.000**	**73.000**	**81.000**
M1 totale parziale	2.000	9.000	21.000	21.000
M1C1	0	2.000	5.000	5.000
M1C2	2.000	5.000	8.000	8.000
M1C3	0	2.000	8.000	8.000
M2 totale parziale	5.000	17.000	19.000	20.000
M2C1	0	2.000	2.000	2.000
M2C2	0	2.000	13.000	8.000
M2C3	5.000	11.000	2.000	8.000
M2C4	0	2.000	2.000	2.000
M3 totale parziale	0	2.000	4.000	8.000
M3C1	0	2.000	2.000	6.000
M3C2	0	0	2.000	2.000
M4 totale parziale	2.000	7.000	13.000	13.000
M4C1	1.000	5.000	8.000	8.000
M4C2	1.000	2.000	5.000	5.000
M5 totale parziale	2.000	9.000	12.000	15.000
M5C1	2.000	5.000	5.000	8.000
M5C2	0	2.000	5.000	5.000
M5C3	0	2.000	2.000	2.000
M6 totale parziale	0	2.000	4.000	4.000
M6C1	0	0	2.000	2.000
M6C2	0	2.000	2.000	2.000

LE COMPETENZE DEL FUTURO

OCCUPAZIONE E OCCUPABILITÀ

Lavoriamo sulle skill per il futuro del lavoro

Dopo aver analizzato lo scenario del lavoro italiano, fortemente influenzato dalla pandemia, e aver approfondito il PNRR in tutte le sue missioni, possiamo affermare che gran parte degli investimenti da attuare si concentrerà sul capitale umano attraverso politiche attive e formazione.

Anche in questo caso, però, l'execution è il momento critico e decisivo affinché programmi e obiettivi non restino solo proclami, ma si trasformino in atti concreti che inneschino la ripresa occupazionale e, dunque, economica. Chi dovrà gestire i fondi in arrivo? Chi si occuperà del monitoraggio dell'avanzamento dei progetti? Come saranno le riforme che accompagneranno gli investimenti? Quali modelli di collaborazione tra stakeholder occorre creare? Queste sono solo alcune delle domande che è necessario porsi e che già nei prossimi mesi dovranno trovare risposta nelle decisioni dei policy maker.

Se nel mercato del lavoro che si sta disegnando e che sarà probabilmente diverso da quello pre-pandemia, le competenze, la loro flessibilità e capacità di adattamento al contesto saranno fondamentali, sarà altrettanto importante individuare chi si dovrà occupare del reinserimento dei disoccupati e della formazione delle nuove generazioni che si affacciano al mondo del lavoro. Bisogna infatti tener conto di entrambi i fronti su cui occorre agire: da un lato il tasso di disoccupazione, al 9,7%, dall'altro la disoccupazione giovanile e i NEET, rispettivamente al 29,4% e 23,3%. I dati dimostrano che saranno necessari interventi sull'occupazione e soprattutto sull'occupabilità, azioni decise che non possono tardare.

In questo contesto, le iniziative di reskilling e upskilling dei lavoratori e, più in generale, le politiche attive del lavoro sono fondamentali per gestire il processo di ricollocazione.
Tanto più decisive se si considera che le persone maggiormente colpite dalla crisi pandemica sono tendenzialmente low o mid-skilled, come dimostrano i dati OCSE. È proprio per loro che sarà più difficile ritrovare una posizione stabile e remunerativa ed è dunque per loro che il coordinamento del processo di ricollocazione dovrà sortire l'impatto più rilevante.

Data l'importanza del problema è fondamentale che l'incontro tra domanda e offerta di lavoro possa affidarsi a strumenti più efficaci ed efficienti. Da un lato bisogna permettere alle imprese di identificare più precisamente le competenze di cui necessitano, dall'altro bisogna garantire ai lavoratori, ai disoccupati e agli inoccupati percorsi per rafforzare il loro livello di occupabilità. Un cambio di mentalità, supportato anche dalle nuove tecnologie, potrebbe aiutare a superare i problemi che rendono stagnante il mercato del lavoro italiano. Manca, ad esempio, un'integrazione di banche dati e di competenze complementari che porterebbe a un corretto match tra i due mondi.

ITS E MODELLI PREDITTIVI

La sinergia vincente tra pubblico e privato

Volendo definire le modalità di attuazione del processo di formazione abbiamo già constatato che il PNRR interviene su tutti i cicli di istruzione, ma è utile soffermarsi sul ruolo e le potenzialità che avrannno gli Istituti Tecnici Superiori. Gli ITS sono percorsi di formazione realizzati in collaborazione con le imprese, gli atenei universitari, i centri di ricerca e gli enti locali, nati con l'obiettivo di colmare le distanze tra il mondo della scuola e quello del lavoro. La loro natura "ibrida", a metà tra il pubblico e il privato, è vincente: garantiscono un'occupazione all'83% degli studenti; eppure sono solo 109 su tutto il territorio (20 solamente in Lombardia). Nel loro potenziamento e nella creazione di nuove sedi, le agenzie per il lavoro possono avere un ruolo centrale soprattutto quando si tratta di insediare nuovi ITS nei distretti industriali più bisognosi di nuove competenze tecniche specifiche.

Per quanto riguarda invece il personale che necessita di un ricollocamento, l'esigenza di un intervento diventa ancora più urgente con il graduale sblocco dei licenziamenti. Il PNRR, come visto, mette in campo il programma Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL), in cui si inseriscono il concetto e la necessità di un'analisi del fabbisogno, ma i modelli operativi fino ad oggi utilizzati hanno ancora molte lacune che devono essere colmate, soprattutto per quanto riguarda i rapporti tra governo e Regioni. Inoltre, la domanda di lavoro cambia così velocemente, che senza un'efficace analisi del fabbisogno anche predittiva i percorsi di ricollocamento risulterebbero in ritardo.

I problemi legati all'uniformità territoriale coinvolgono anche i centri per l'impiego, chiamati a svolgere un'attività personalizzata di bilancio e sviluppo delle competenze proprio partendo dall'analisi di fabbisogno, la quale non può più essere intesa come una semplice richiesta di risorse da parte delle aziende. Bisogna, invece, creare dei modelli, anche con l'ausilio dell'intelligenza artificiale, che possano realizzare un'analisi predittiva e sviluppare politiche attive per l'occupabilità più incisive. Infine, per i centri per l'impiego sono previste 11mila assunzioni, tuttavia risulta impossibile la loro immediata operatività e solo il mondo dei player privati che offrono soluzioni per il mondo del lavoro è pronto. E deve essere utilizzato subito, in una virtuosa partnership tra pubblico e privato.

POSTI DI LAVORO PER MILIONE SPESO

Se il PNRR è l'occasione di recuperare, o per lo meno colmare, in parte i ritardi dell'economia italiana, quello che succederà nel mercato del lavoro sarà un buon termometro per misurarne i risvolti sociali e umani. Eppure, prima che il PNRR cominci a dispiegare i propri effetti è bene tenere i piedi per terra: secondo le stime della Commissione Europea, l'Italia creerà soltanto 1,3 posti di lavoro per ogni milione di euro investito.

Un dato molto inferiore rispetto a quello della Germania (4,8) o della Spagna (3,6). Anche la Grecia farà meglio di noi (2). Questo potrebbe essere dovuto, in parte, all'impostazione del Piano stesso, in parte alle debolezze strutturali del mercato del lavoro italiano.
In particolare, istituzionalmente e culturalmente il nostro sistema di welfare è più improntato a difendere l'esistente che a favorire le transizioni.

Per questo motivo sarebbe necessario che le riforme della Missione 5 assumessero il rango di riforme abilitanti dell'intero Piano, al pari livello delle semplificazioni e della concorrenza. Senza politiche attive funzionanti, la riuscita del PNRR stesso è a rischio.

Andrea Garnero, Economista del Lavoro

LA SFIDA DELLA FORMAZIONE

Come rispondere all'obsolescenza delle competenze

L'impatto occupazionale del PNRR è incerto, oggetto di valutazioni diverse. Infatti, si è osservato che i risultati degli investimenti del Piano sulla crescita dell'occupazione, stando a quanto dichiarato dal governo, sono piuttosto modesti, pari al 3,6%, minori di quelli dichiarati da altri Paesi.
Ciò nonostante, alcuni settori appaiono più suscettibili nel dare buone opportunità di crescita quantitativa e qualitativa di occupazione. Fanno da esempio economia verde e green jobs, welfare, lavori di cura alle persone e rigenerazione degli edifici e delle città.

Sembra certo, invece, che la nuova economia green e la digitalizzazione implicheranno una profonda trasformazione dei contenuti professionali del lavoro: accresceranno i rischi di spiazzamento per i lavori di routine e a bassa qualificazione, mentre potranno valorizzare i lavori ad alta intensità di conoscenza.

In generale quindi sarà necessario che i vari settori del PNRR siano accompagnati da maggiori investimenti in reskilling e upskilling delle persone, non solo per far cogliere le nuove opportunità, ma anche per evitare di perdere, a causa dell'obsolescenza, gli attuali occupati.

Occorrerà rafforzare sia i programmi di educazione formale sia, soprattutto, la formazione continua in azienda, correlandola ai fabbisogni di competenze nei nuovi settori.
Ma la variabilità di tali fabbisogni sconsiglia programmi rigidi e troppo specialistici. Per questo, molti raccomandano di accompagnare sempre la formazione di competenze tecniche e specialistiche con il rafforzamento delle conoscenze di base e lo sviluppo di capacità personali (critical thinking, skill interpersonali etc.). Queste sono capacità che le macchine intelligenti non possono ancora replicare e che saranno richieste anche in ambienti ad alta intensità tecnologica.

In ogni caso servirà un aumento generalizzato degli investimenti in formazione: l'action plan del European Pillar of social rights prevede che al 2030 il 60% dei lavoratori debba essere coinvolto annualmente in attività formative finalizzate e che l'80% degli adulti debba avere almeno competenze digitali di base.

Un compito tale di reskilling dell'intero Paese richiede non solo più risorse pubbliche e private, ma una nuova infrastrutturazione del sistema formativo che superi la attuale frammentazione delle agenzie formative pubbliche e che chieda anche ai privati di concordare standard formativi trasparenti e certificati.

Tiziano Treu,
Presidente del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro

CONCLUSIONI

Come rispondere alle esigenze del mercato del lavoro

La lettura critica e approfondita del PNRR, sintetizzata nelle pagine precedenti, ha evidenziato sfide e opportunità per l'Italia dei prossimi cinque anni. Le rivoluzioni digital e green, infatti, produrranno effetti consistenti sul mercato del lavoro; per comprenderli e governarli, tutti gli attori coinvolti dovranno porsi quesiti concreti che richiederanno risposte altrettanto solide e operative. Quali sono i profili professionali che le transizioni faranno emergere maggiormente? Quali le skill da sviluppare? Come prepararsi alle nuove esigenze di aziende e lavoratori? Per rispondere a queste domande The Adecco Group ha interrogato O*NET (Occupational Information Network), con l'obiettivo principe di far emergere quali saranno le competenze su cui investire primariamente. A tale proposito, lo studio ha evidenziato, in ottica previsionale, quali saranno i cluster di skill fondamentali per il settore digital e per il settore green (cfr. il grafico nella presente pagina), individuando poi le relative convergenze. Dall'analisi sono emerse inoltre, nel dettaglio, le competenze digitali che verranno maggiormente richieste in futuro in entrambi i settori (v. grafico a p.38) e che dovranno quindi essere implementate all'interno dei percorsi di formazione.

L'interrogazione ha messo in luce principalmente tre evidenze. Innanzitutto, come si vede dai grafici della presente pagina e in quelli della successiva, molte delle professioni emergenti poste ai vertici dai risultati dell'analisi implicano un alto tasso di nuove competenze, sia specifiche che trasversali. Si pone dunque – e qui veniamo alla seconda evidenza – la necessità di creare un sistema capace di orientare, costruire ed erogare percorsi di formazione volti a implementare tutta la banda di competenze richieste. Infine, come diretta conseguenza di quest'ultimo aspetto, per poter intervenire concretamente sull'occupabilità, sarà necessario partire dall'ascolto del fabbisogno del mercato, coinvolgendo in maniera attiva imprese e istituzioni. Solo così sarà possibile creare percorsi in grado di formare lavoratori realmente competitivi sia nel presente che nel futuro.

In tal senso, bisognerà agire su diversi piani: innanzitutto sugli iter di formazione erogati prima dell'ingresso nel mondo del lavoro, a partire dai primi livelli del sistema educativo che dovranno essere in grado di garantire un'adeguata alfabetizzazione digitale (focalizzandosi sull'utilizzo degli strumenti, ma anche sulla conoscenza di concetti quali l'Internet of Things e l'intelligenza artificiale). È poi fondamentale prevedere attività formative mirate all'interno delle aziende e percorsi sinergici in cui realtà educative possano operare al servizio di un'effettiva domanda di mercato. È da sottolineare, a questo proposito, il ruolo chiave che potranno ricoprire gli ITS che per propria missione hanno lo scopo di formare figure immediatamente inseribili in azienda, in collaborazione con realtà pubbliche e private del territorio. Questi andranno rimodulati sulla base delle nuove esigenze di mercato, creando quindi professionisti in grado di evolvere rispetto ai cambiamenti già in essere. La formazione in azienda, invece, dovrà essere continua e prevedere anche il ricorso all'intelligenza artificiale e a strumenti di interpretazione dei dati.

GREEN TOP HARD SKILLS
Elaborare informazioni
Aggiornare e utilizzare conoscenze rilevanti
Analizzare dati o informazioni
Valutare informazioni per determinare la conformità agli standard
Indentificare informazioni classificando e stimando differenze o somiglianze

DIGITAL TOP HARD SKILLS
Analizzare dati o informazioni
Utilizzare computer o sistemi computerizzati
Ottenere ed elaborare informazioni
Aggiornare e utilizzare conoscenze rilevanti
Documentare e registrare informazioni

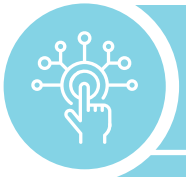
CONCLUSIONI

La creazione di un sistema che chiama all'azione cittadini, aziende e istituzioni

Se il PNRR disegna in maniera esplicita l'Italia del futuro, più o meno implicitamente affianca a questa visione quella di un'economia del lavoro moderna che, per essere attivata su larga scala, richiede un processo di job design e di progettazione formativa innovativo. Un discorso non più rimandabile che i policy maker potranno attivare beneficiando delle migliori istituzioni formative e imprese con un importante bagaglio di esperienza in merito.

È dunque fondamentale lavorare su diversi fronti, coinvolgendo tutti gli attori del sistema: i cittadini, le imprese e le istituzioni a partire da quelle educative e formative. Se la prima esigenza è quella di leggere il fabbisogno per capire le competenze di cui necessita il mercato, successivamente occorre comprendere come strutturare il sistema che avrà il compito di iniettare tali competenze, siano esse hard o soft skill, trasferendole in particolare a quelle fasce della popolazione per cui l'impatto delle misure previste dal PNRR dovrebbe risultare più rilevante in termini di occupazione: donne e giovani.
È questo un punto cruciale: nel corso degli ultimi anni si è potuto constatare che l'erogazione della formazione è tanto più incisiva e performante quanto più il soggetto erogatore è vicino sia al lavoratore che all'azienda. I modelli più funzionali sono proprio quelli che tengono conto delle diversità territoriali e culturali di ogni regione, nonché delle differenze di background di ogni singolo lavoratore e impresa.

Ecco perché l'Italia del futuro, e soprattutto il lavoro del futuro, dovranno essere progettati coinvolgendo tutte le realtà che operano al fianco di lavoratori e imprese, che ne conoscono le esigenze, le problematiche e gli obiettivi concreti. Realtà già attive, che offrono servizi per l'impiego (a partire dagli operatori privati del mondo del lavoro) e che si sono distinte nel tempo per i progetti di prossimità portati a termine insieme agli altri partner, potendo così godere di una visione al contempo internazionale e locale, di breve e lungo periodo, che consenta di agire concretamente sul fronte dell'occupazione ma, soprattutto, su quello dell'occupabilità.



TOP 5 PROFILI DIGITAL

- ANALISTI DI SICUREZZA DELL'INFORMAZIONE
- DESIGNER DI INTERFACCIA WEB E DIGITALE
- RESPONSABILI DEI DATI CLINICI
- ANALISTI DI BUSINESS INTELLIGENCE
- SVILUPPATORI DI SOFTWARE

TOP 5 PROFILI GREEN

- ANALISTI DELLA POLITICA IN MATERIA DI CAMBIAMENTI CLIMATICI
- SPECIALISTI DELLA SOSTENIBILITÀ
- INSTALLATORI FOTOVOLTAICI SOLARI
- SPECIALISTI DELLE RISORSE IDRICHE
- ECONOMISTI AMBIENTALI

LE COMPETENZE PIÙ RICHIESTE

Le skill digitali fondamentali per i futuri professionisti dei settori green e digital

Adobe System Adobe Acrobat	●	●	ESRI ArcView 3D Analyst	●	○
Adobe System Adobe Illustrator	●	●	Extensible markup language XML	●	●
Adobe System Adobe InDesign	●	●	Geographic information system GIS software	●	●
Adobe System Adobe Photoshop	●	●	Go	○	●
Advanced business application programming ABAP	○	●	Google Analytics	●	●
AJAX	○	●	IBM SPSS Statistics	●	●
Amazon Dynamo DB	○	●	JavaScript	●	●
Amazon Elastic Compute Cloud EC2	○	●	Linux	●	●
Amazon Redshift	○	●	Minitab	●	●
Amazon Web Services AWS software	○	●	MySQL	●	●
Apache Ant	○	●	Oracle Java	○	●
Apache Cassandra	○	●	Oracle software	●	●
Apache Groovy	○	●	Practical extraction and reporting language Perl	●	●
Apache Hadoop	○	●	Python	●	●
Apache Hive	○	●	R	●	●
Apache HTTP Server	○	●	Relational database management software	○	●
Apache Kafka	○	●	Salesforce software	●	●
Apache Pig	○	●	SAP Crystal Reports	○	●
Autodesk AutoCAD	●	○	SAP software	●	○
Autodesk AutoCAD Civil 3D	●	○	SAS	●	●
Autodesk Revit	●	○	Social media sites	●	●
Bentley MicroStation	●	○	Structured query language SQL	●	●
C#	○	○	Tableau	●	●
C++	●	●	Teradata Database	○	●
Computer aided design CAD software	●	○	The MathWorks MATLAB	●	●
ESRI ArcGIS software	●	●	UNIX	●	●

● **Green** ● **Digital** ●● **In comune**

INFORMAZIONI DI CONTATTO

Per richieste da parte dei media:
pressoffice.italy@adeccogroup.com

Se vuoi approfondire le soluzioni
di The Adecco Group per la tua azienda scrivi a:
servizio.clienti@adeccogroup.com

www.adeccogroup.it

THE ADECCO GROUP