



Nomisma

IL MERCATO DEL LAVORO NELLE FILIERE PRODUTTIVE REGIONALI

Elementi salienti

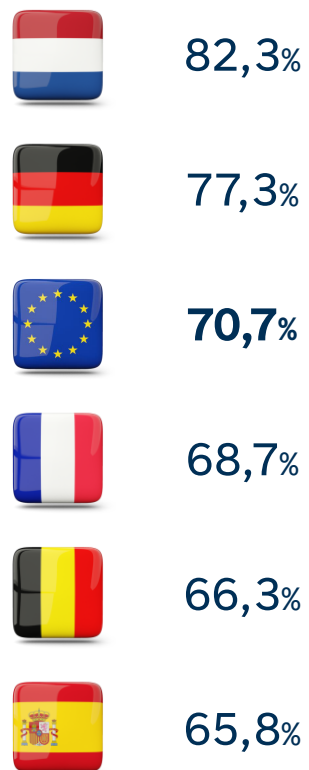
Luglio 2024

1. Quadro di contesto

L'Italia è in piena occupazione?



Ma restiamo **in ritardo**
rispetto al resto d'Europa



Emergono **grandi differenze regionali**

	Tasso di occupazione	N. Occupati (migliaia)
Trentino Alto-Adige	72,3%	492
Valle d'Aosta	71,8%	55
Emilia-Romagna	70,6%	1.961
Veneto	70,4%	2.155
Lombardia	69,3%	4.379

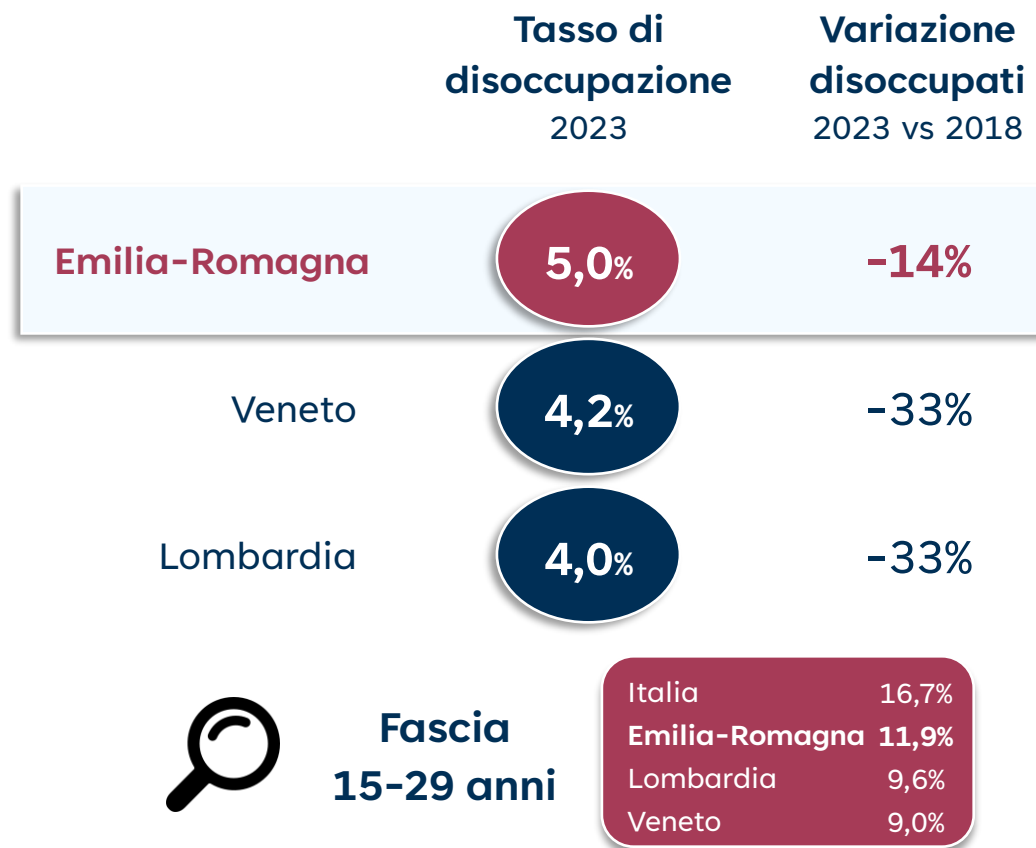
La disoccupazione italiana crolla negli ultimi 5 anni



La distanza con la media europea si riduce rispetto all'occupazione



Si ridimensiona il fenomeno disoccupazionale in tutte le regioni

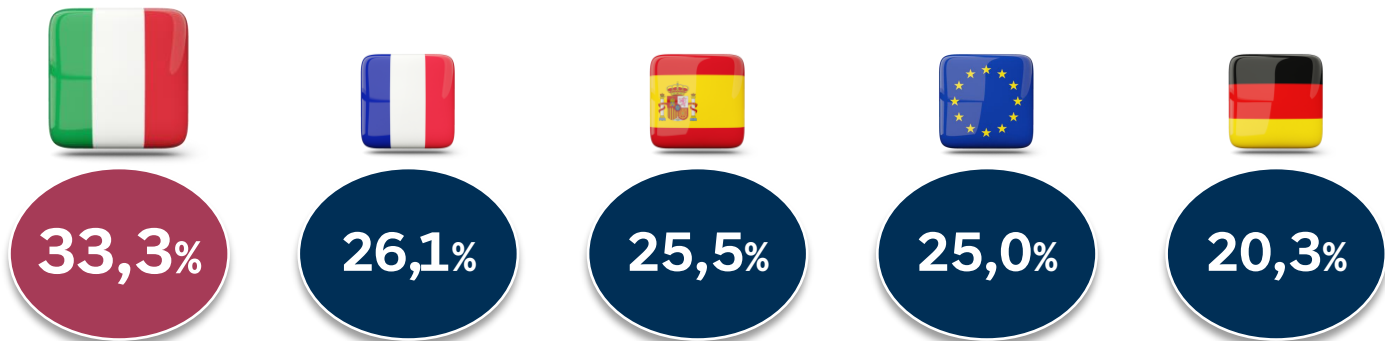


1. Quadro di contesto

L'anomalia italiana

Tasso di inattività

2023, 15-64 anni



12,4
milioni di
inattivi

SPACCATO REGIONALE

Lombardia



Veneto



Emilia-Romagna

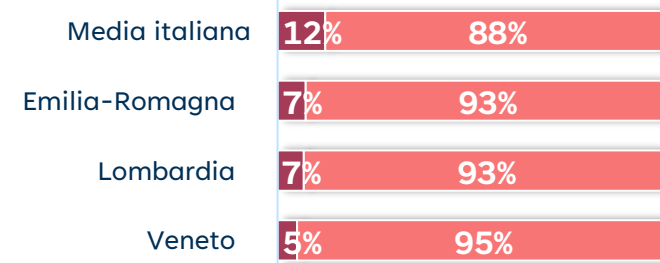


In linea con il
dato europeo

Inattivi per tipologia*

% - 2023, 15-64 anni

■ Forze lavoro potenziali ■ Non cercano e non disponibili



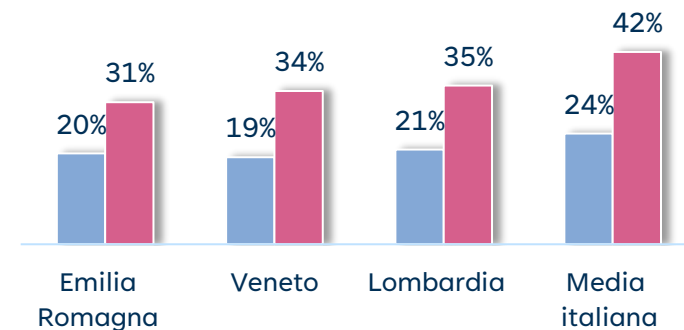
*Fonte Istat: Interviste trimestrali 110 mila individui



Tasso di inattività per GENERE

% - 2023, 15-64 anni

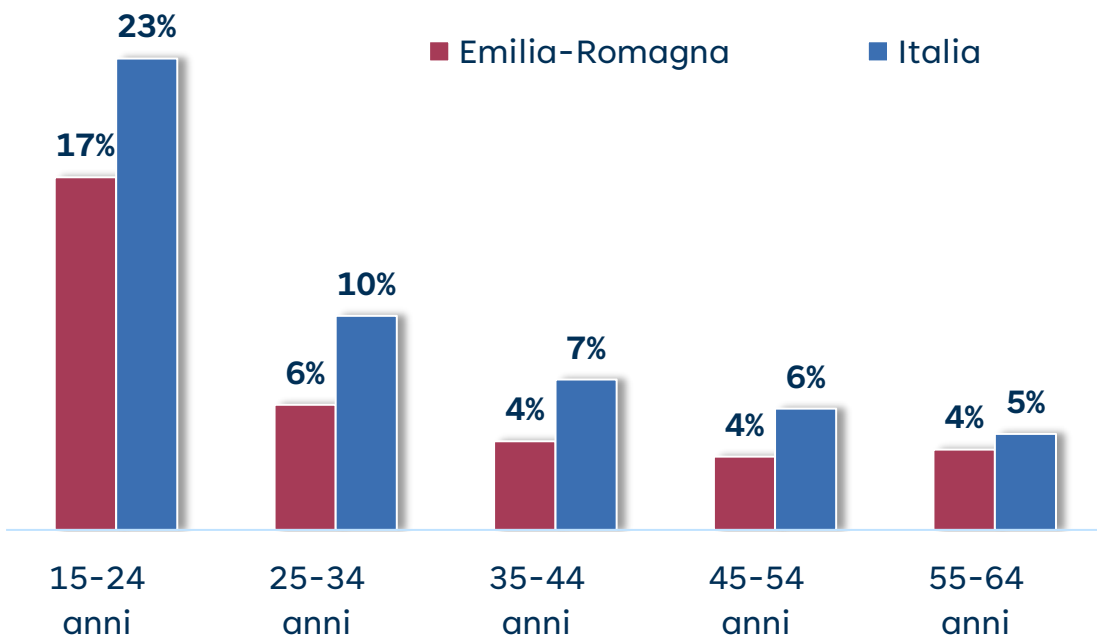
■ Maschi ■ Femmine



Le dinamiche generazionali

La difficoltà dell'occupazione

Tasso di disoccupazione per fasce di età - 2023



Il motore dell'occupazione

Occupati in Emilia-Romagna e in Italia per fasce di età - 2023

OCCUPATI VALORI IN MIGLIAIA		EMILIA ROMAGNA	ITALIA
FASCIA D'ETÀ	15-24	104	1.181
	25-34	360	4.187
	35-49	756	8.791
	50-64	741	8.676
	Over 65	62	745

Perchè è importante studiare...

Un titolo di studio elevato aumenta la probabilità di trovare lavoro e riduce la differenza di genere



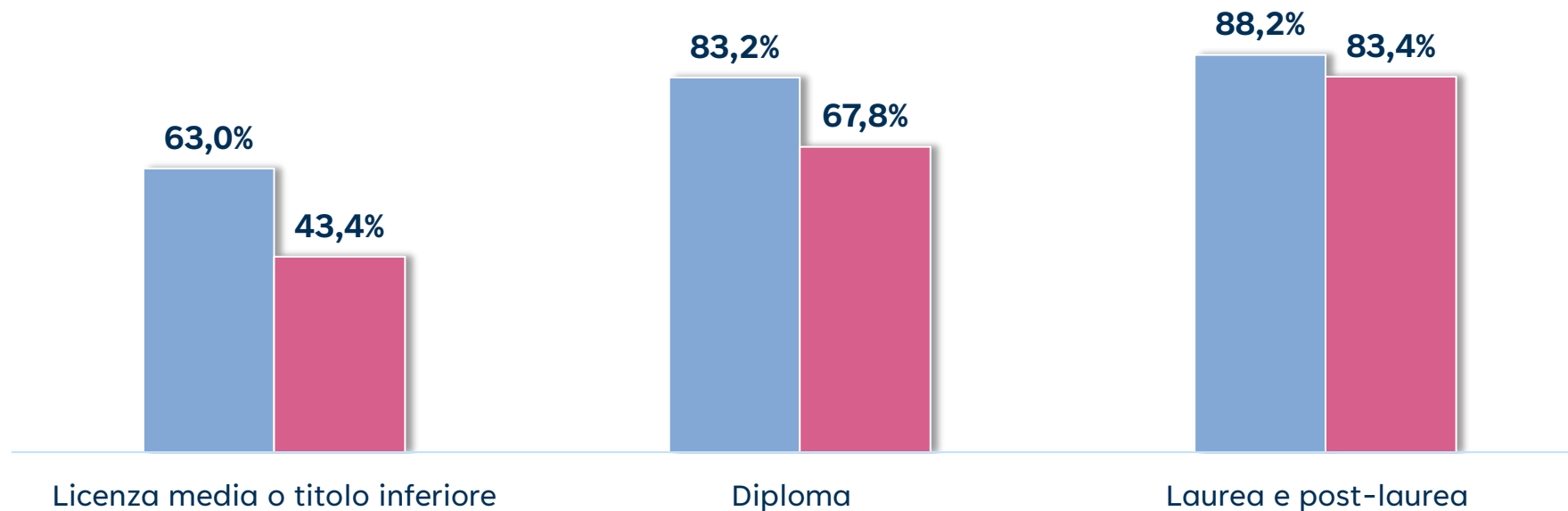
Tasso di occupazione per GENERE e TITOLO DI STUDIO in EMILIA-ROMAGNA

% - 15-64 anni, 2023

GAP DI
GENERE



Maschi
Femmine



1. Quadro di contesto

... ma non tutti lo fanno

Giovani NEET*

2023, 15-29 anni



di cui la metà ha tra i 25 e i 29 anni

In linea con il dato europeo

SPACCATO REGIONALE

Emilia-Romagna



Lombardia

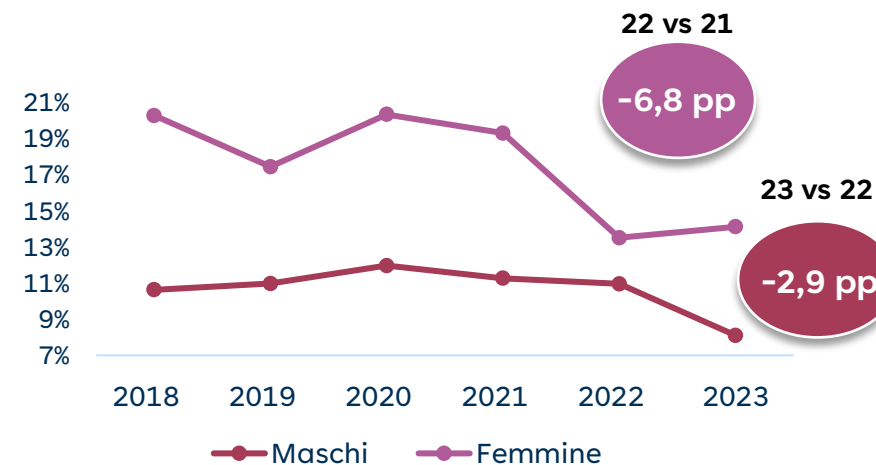


Veneto



Incidenza giovani NEET in Emilia-Romagna per GENERE

% - 15-29 anni, 2018-2023



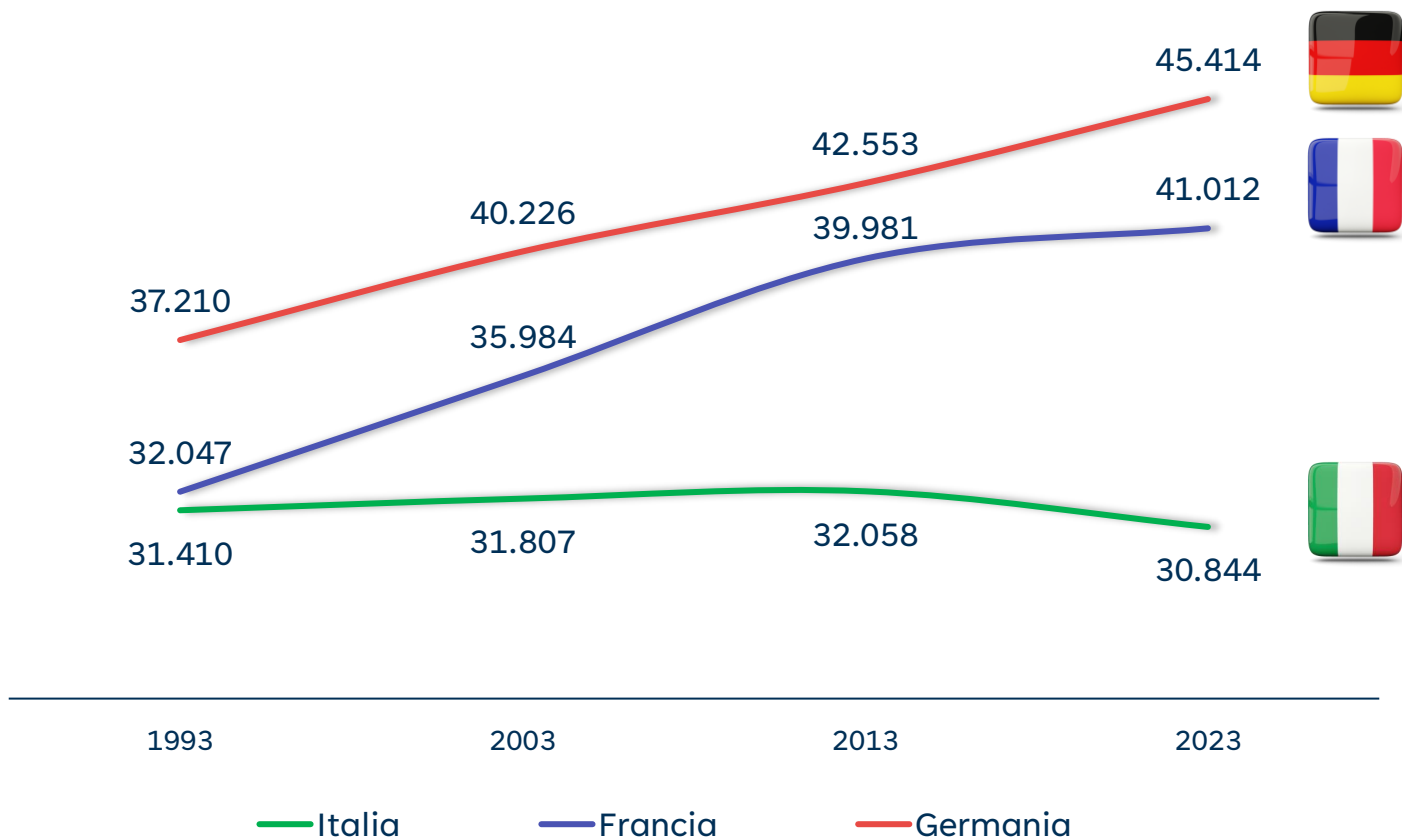
*Giovani non [attivi] in istruzione, in lavoro o in formazione

1. Quadro di contesto

L'adeguamento dei salari italiani in ritardo

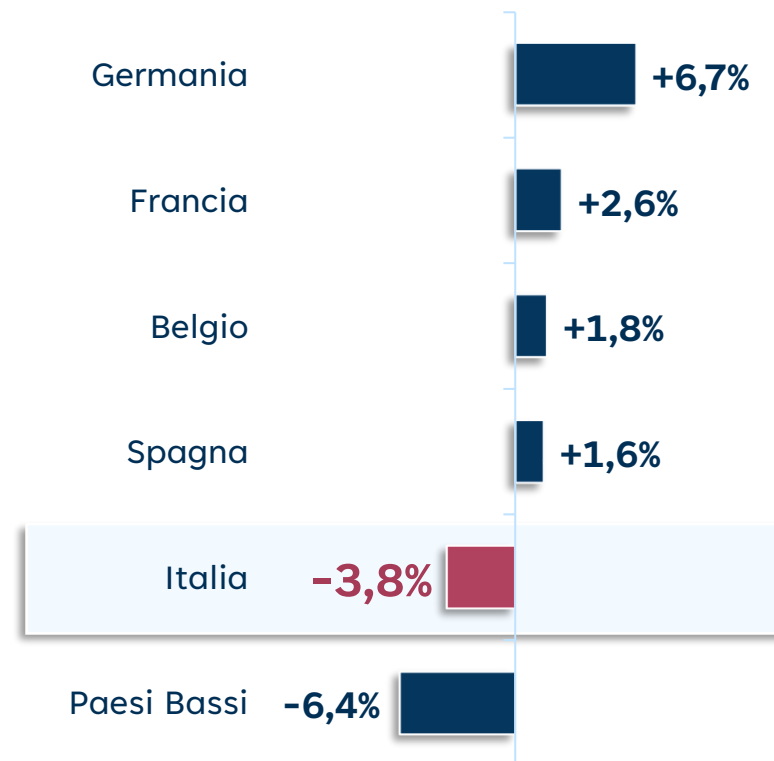
Salari medi annui pro-capite

Valori costanti - €



Trend dei salari

Variazione % dei salari medi annui pro-capite
Valori costanti - 2023 vs 2013



1. Quadro di contesto

Gli stipendi dei lavoratori dipendenti crescono, ma meno dei ricavi delle aziende che li pagano



RICAVI DELLE VENDITE

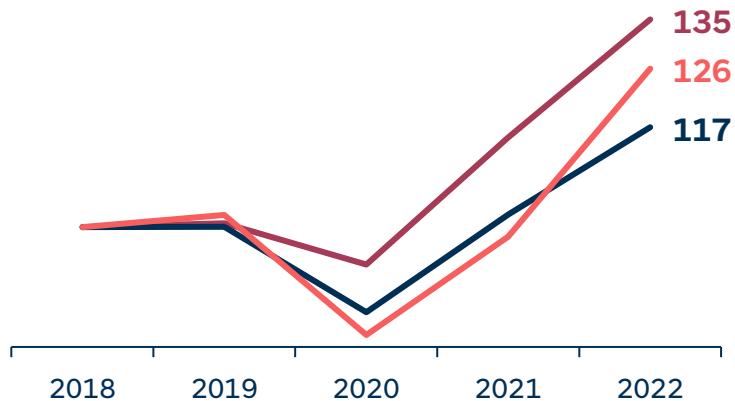
(Numero indice 2018 Base 100)



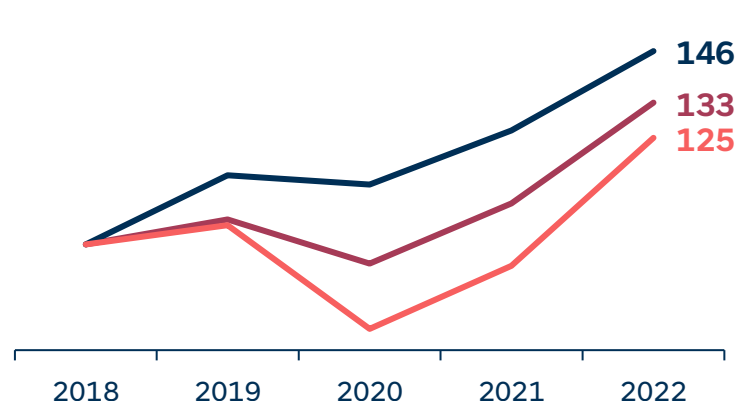
COSTO DEL PERSONALE

(Numero indice 2018 Base 100)

MANIFATTURA



SERVIZI*



LEGENDA

EMILIA-ROMAGNA

HAUTE DE FRANCE

MADRID

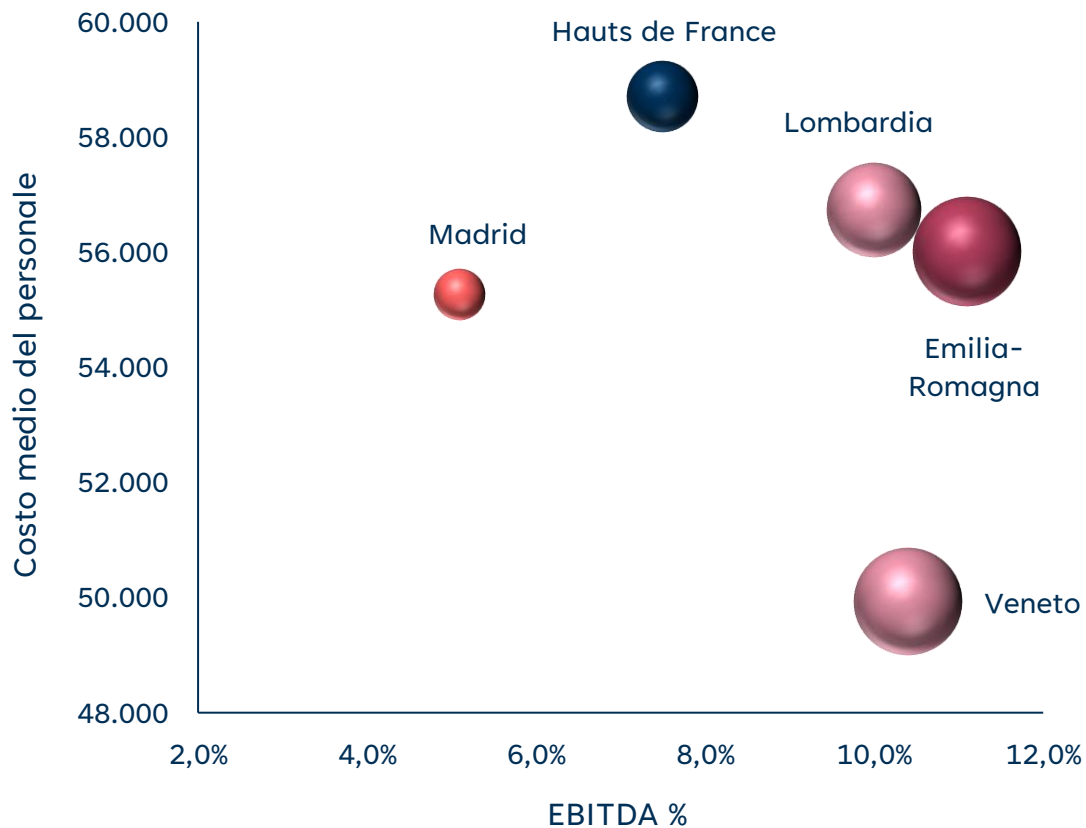
* I servizi includono trasporto e magazzinaggio e altri servizi di supporto alle imprese.

1. Quadro di contesto

La manifattura emiliano-romagnola è un'eccellenza assoluta

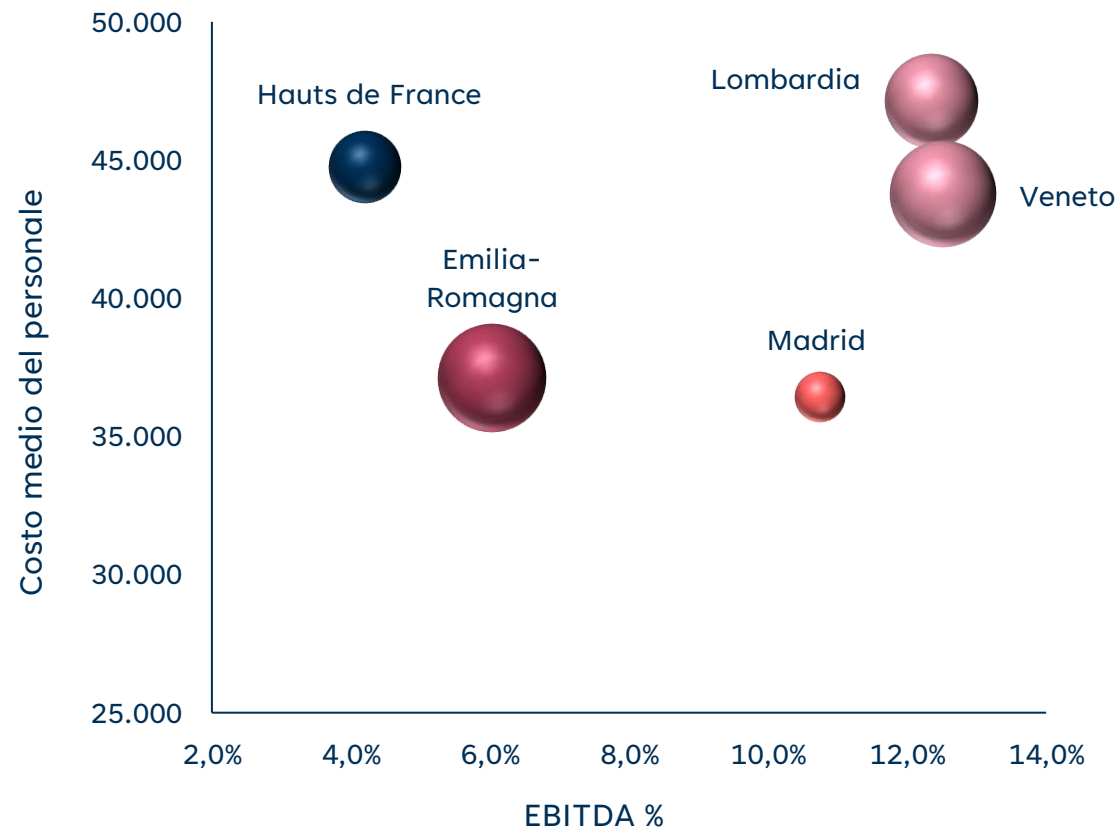
EBITDA % e Costo medio del personale nella **MANIFATTURA***

2022



EBITDA % e Costo medio del personale nei **SERVIZI**

2022



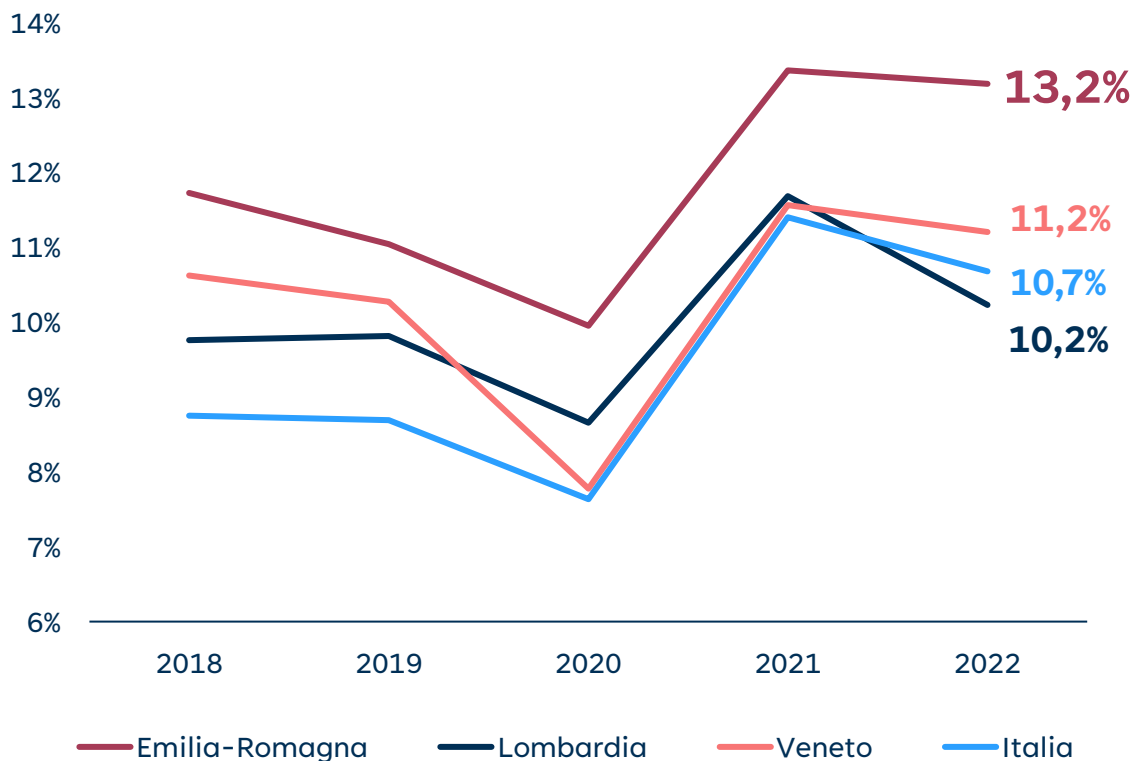
* La dimensione delle bolle corrisponde al rapporto valore aggiunto generato dalla manifattura nel 2021 nella regione e il PIL regionale.

1. Quadro di contesto

Formazione: un punto di forza della regione

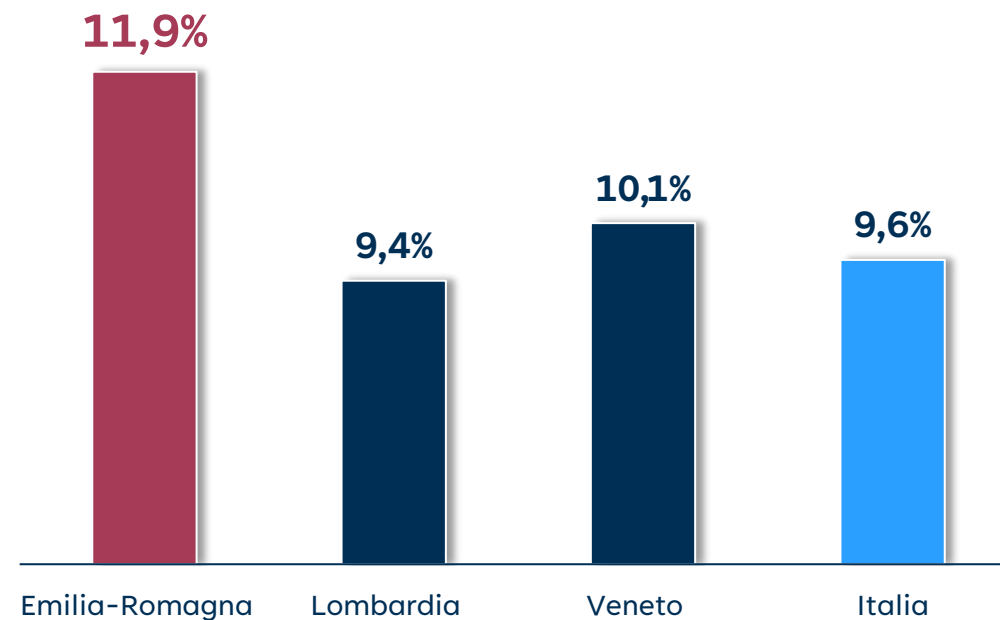
OCCUPATI 25-64 anni che partecipano ad attività formative e di istruzione

Valori percentuali sul totale occupati nella stessa fascia d'età



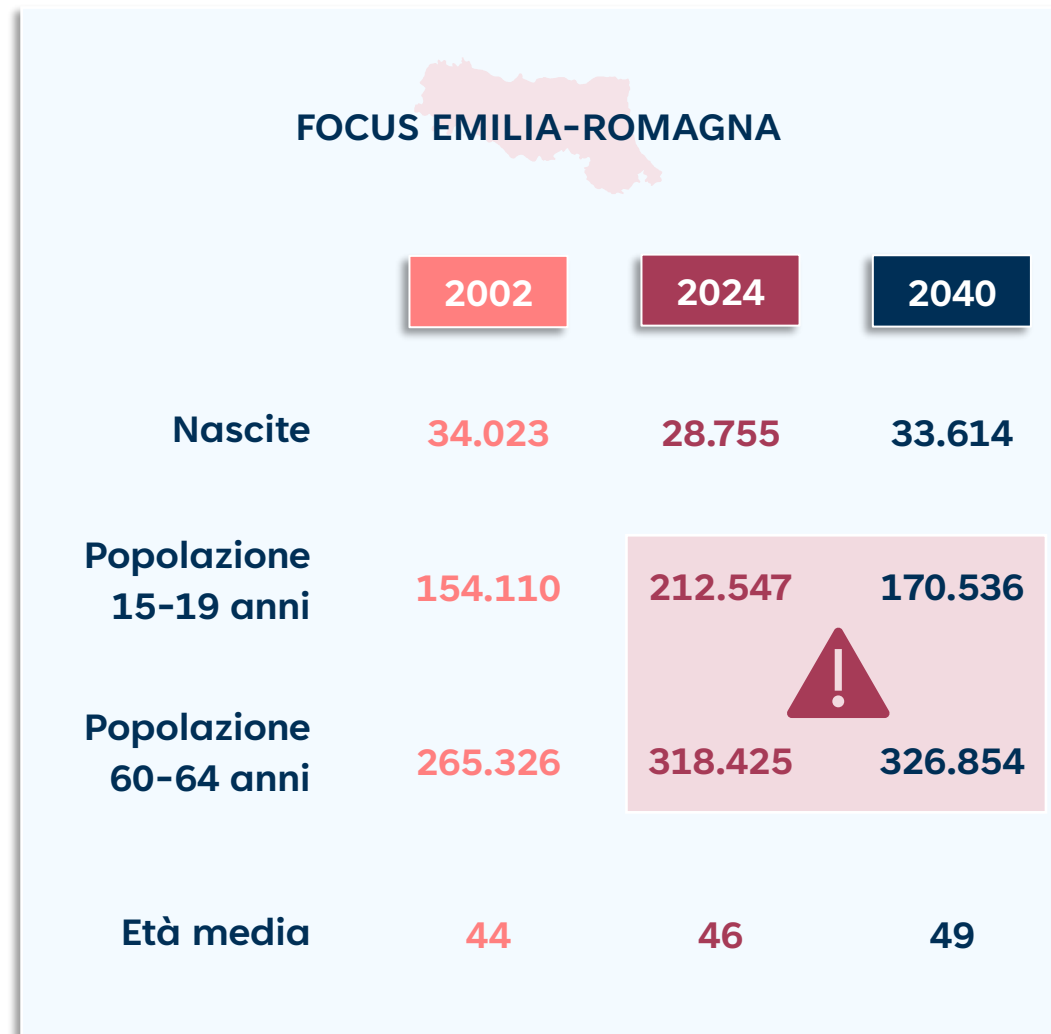
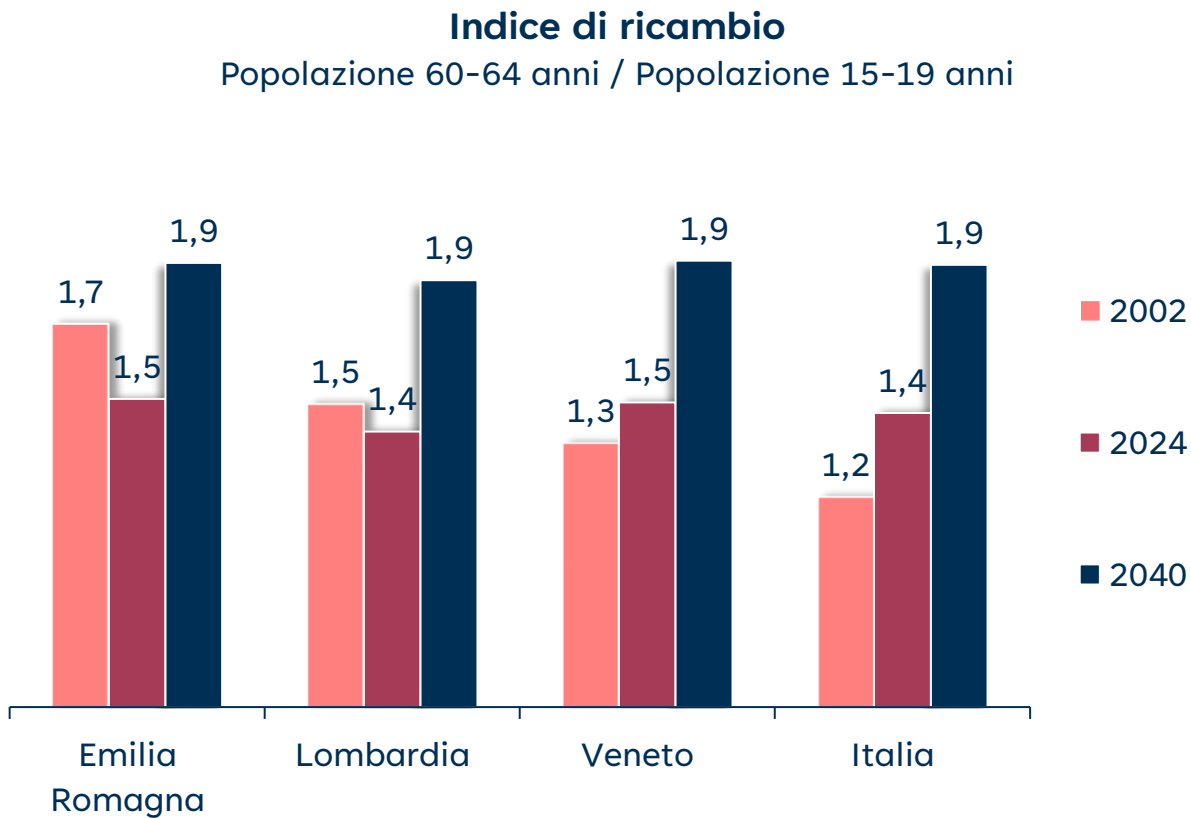
POPOLAZIONE 25-64 anni che frequenta un corso di studio o di formazione professionale

Valori percentuali sulla popolazione della stessa fascia d'età - 2022



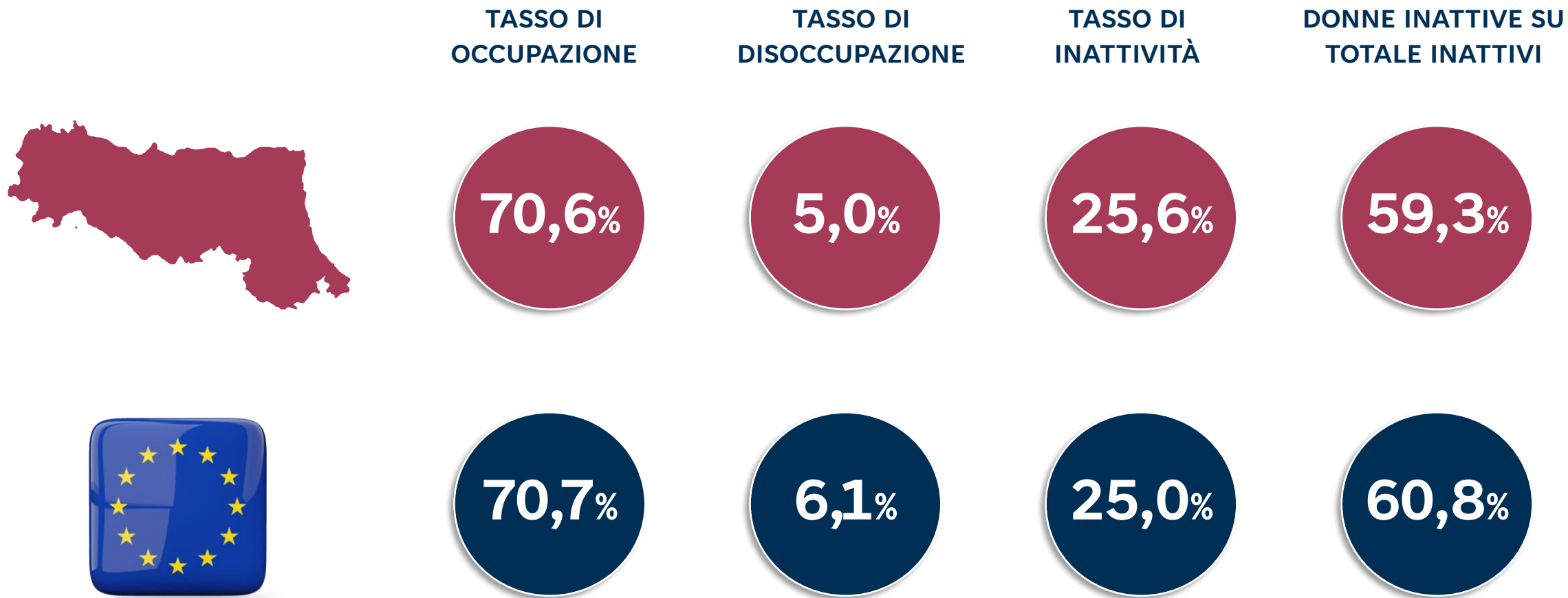
1. Quadro di contesto

In che direzione va il mercato del lavoro? Il tema demografico



1. Quadro di contesto

L'Emilia Romagna nel mercato del lavoro: lo specchio dell'Europa



2. Analisi dei bilanci

METODOLOGIA

Analisi economico finanziaria dei bilanci delle imprese dell'Emilia-Romagna e di regioni benchmark
circa 55.000 bilanci analizzati

Confronto nazionale con Veneto e Lombardia

Confronto internazionale con regioni Comunidad de Madrid (Spagna) e Hauts-de-France (Francia)

METODOLOGIA

Metalmeccanico,
Agroindustria, Moda,
Carta ed editoria,
Chimica e petrolchimica,
Gomma e plastica, Ceramica
e minerali non metalliferi,

Settori merceologici: comparto manifatturiero
e quello dei servizi alle imprese

Trasporto e
Magazzinaggio,
Attività di supporto
alle imprese

2. Analisi di bilanci

ALCUNI DATI



Manifatturiero

2018-2022
RICAVI **+ 35%** Emilia-Romagna Veneto Lombardia

Metalmeccanico

I settori più
 performanti 2018-2022

Emilia- Romagna

54%
 del manifatturiero
 Emilia- Romagna

+45%
 Ceramica

+40%
 Chimico

+38%
 Gomma e plastica

**EBITDA SUI
 RICAVI**



Emilia Romagna
1[^] posizione rispetto ai
territori benchmark
Manifatturiero

Metalmeccanico
 Chimica
 Moda



Emilia Romagna
2[^] posizione
 Ceramico



3[^] posizione
 Gomma e plastica

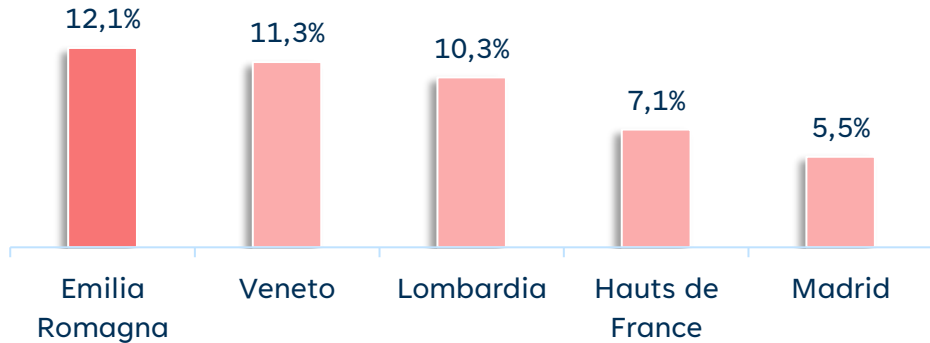
Emilia Romagna
4[^] posizione
 Agroindustria, Carta,
 Trasporto e magazzinaggio

5[^] posizione
 Servizi alle imprese

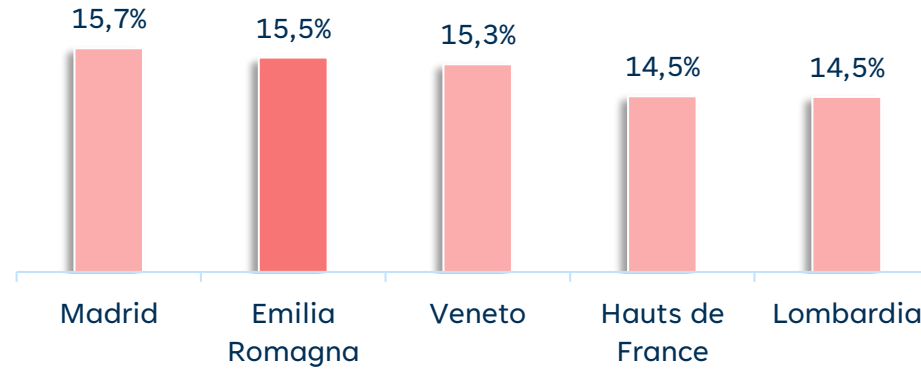
2. Analisi di bilanci

CONFRONTO METALMECCANICO

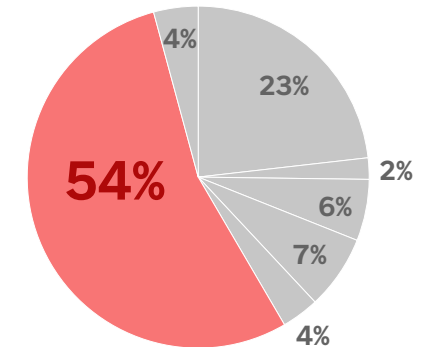
EBITDA MARGIN (%)



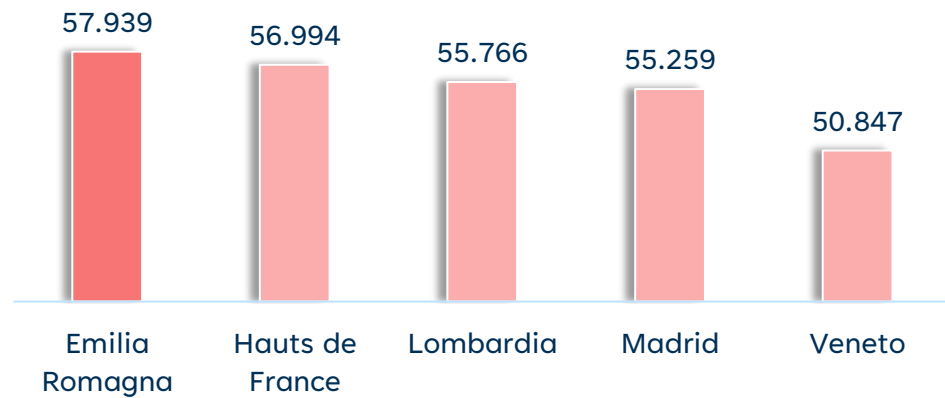
INCIDENZA DEI COSTI DEL PERSONALE SUI RICAVI (%)



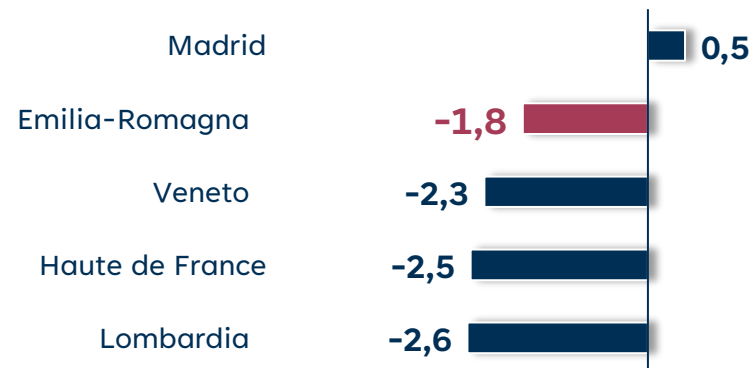
INCIDENZA DEI RICAVI SULLA MANIFATTURA



COSTO MEDIO DEL PERSONALE (€)



DIFFERENZIALE COSTI DEL PERSONALE SU RICAVI (2022-2018)

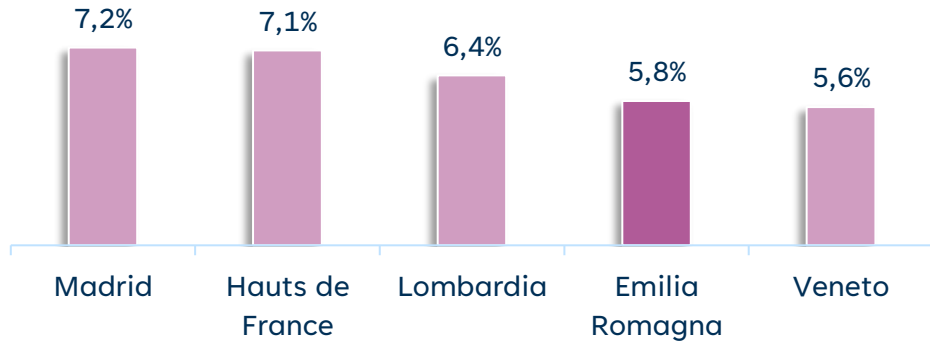


Fonte: Elaborazioni Nomisma su dati Aida – Bureau Van Dijk e D&B Cribis

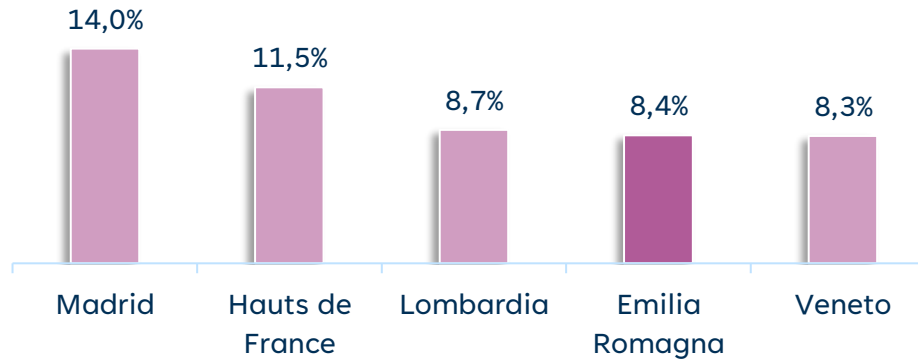
2. Analisi di bilanci

CONFRONTO AGROINDUSTRIA

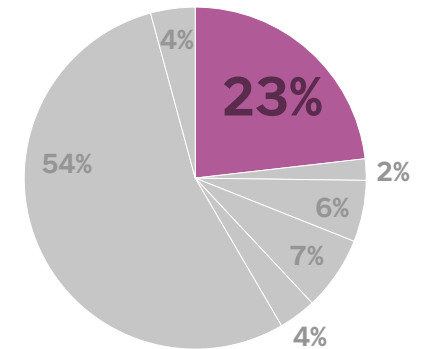
EBITDA MARGIN (%)



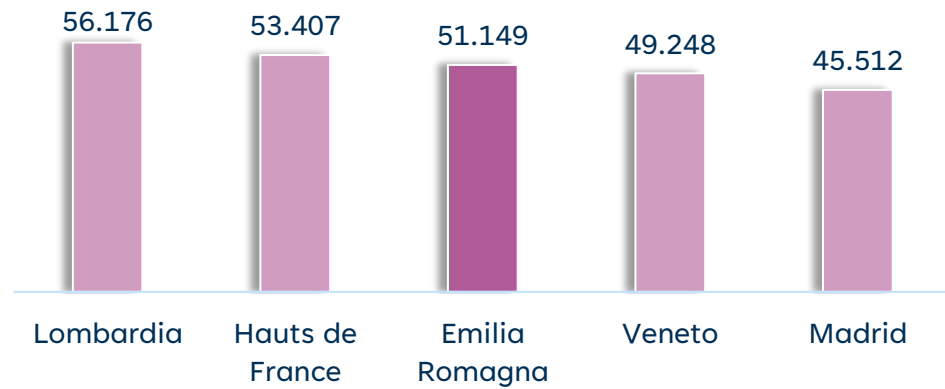
INCIDENZA DEI COSTI DEL PERSONALE SUI RICAVI (%)



INCIDENZA DEI RICAVI SULLA MANIFATTURA



COSTO MEDIO DEL PERSONALE (€)



DIFFERENZIALE COSTI DEL PERSONALE SU RICAVI (2022-2018)

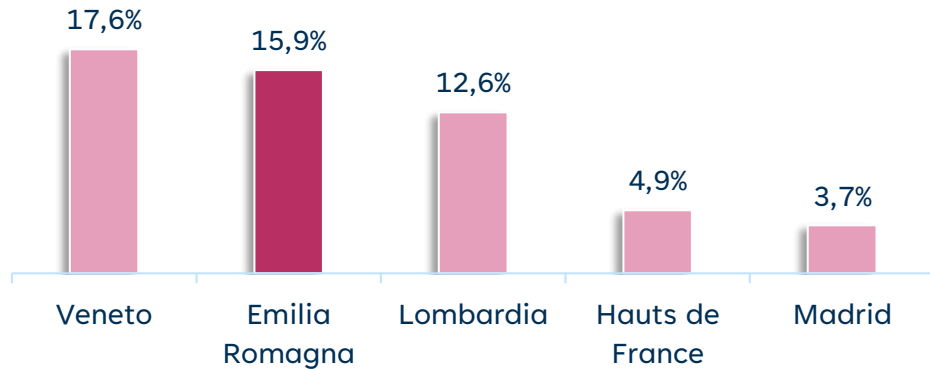


Fonte: Elaborazioni Nomisma su dati Aida – Bureau Van Dijk e D&B Cribis

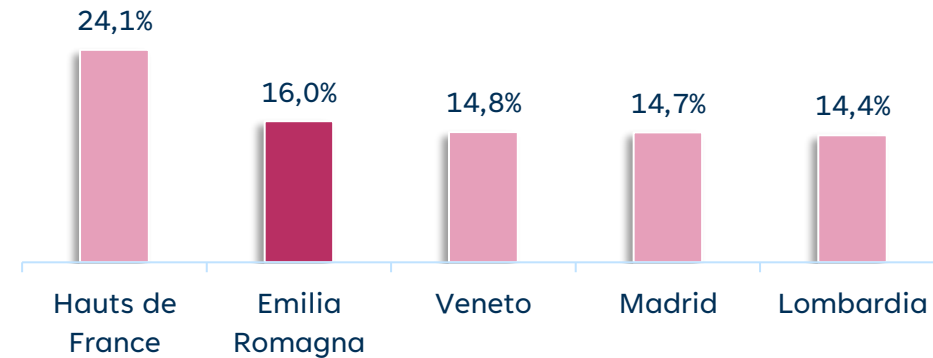
2. Analisi di bilanci

CONFRONTO CERAMICA E MINERALI NON METALLIFERI

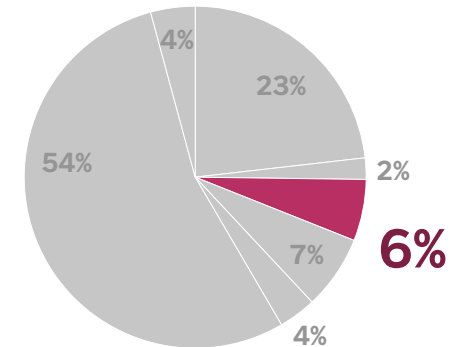
EBITDA MARGIN (%)



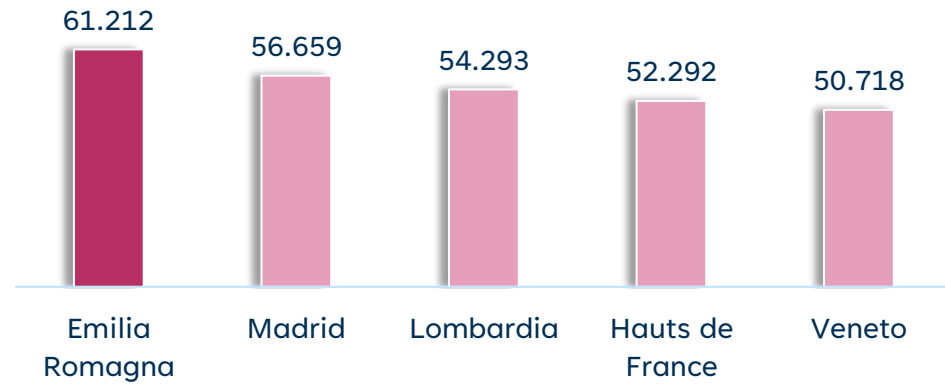
INCIDENZA DEI COSTI DEL PERSONALE SUI RICAVI (%)



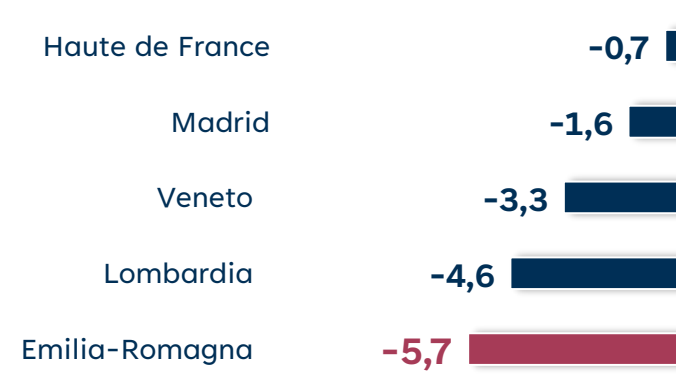
INCIDENZA DEI RICAVI SULLA MANIFATTURA



COSTO MEDIO DEL PERSONALE (€)



DIFFERENZIALE COSTI DEL PERSONALE SU RICAVI (2022-2018)

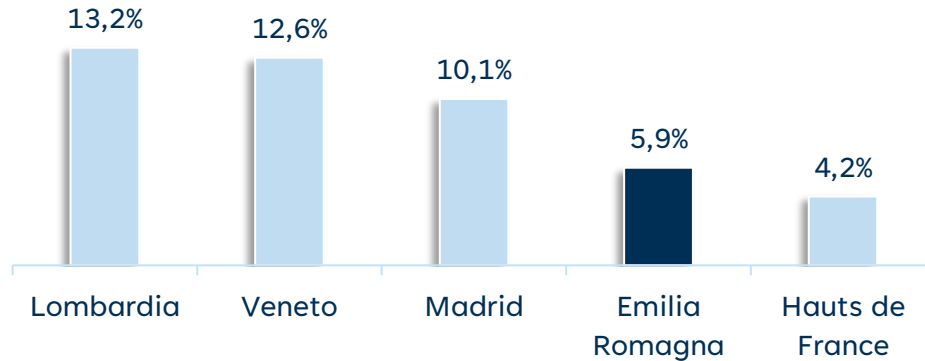


Fonte: Elaborazioni Nomisma su dati Aida – Bureau Van Dijk e D&B Cribis

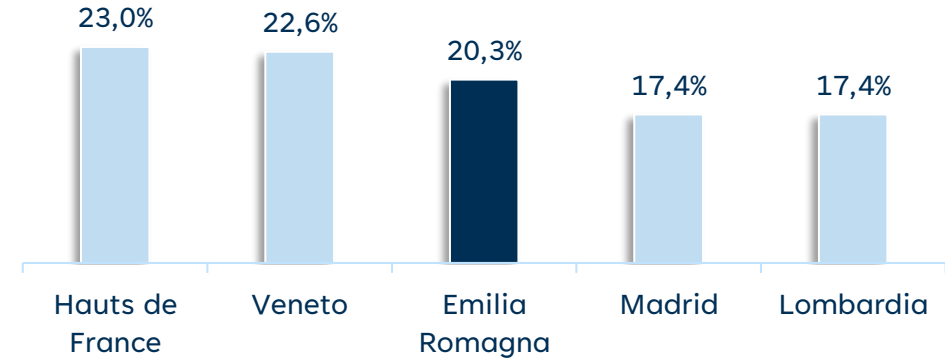
2. Analisi di bilanci

CONFRONTO TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO

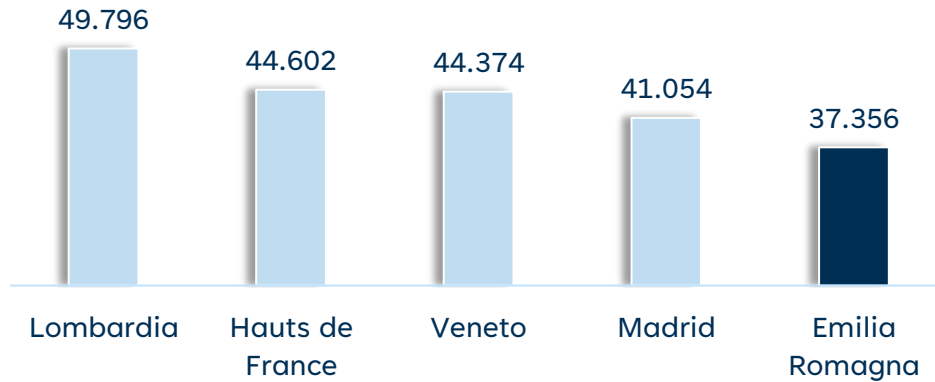
EBITDA MARGIN (%)



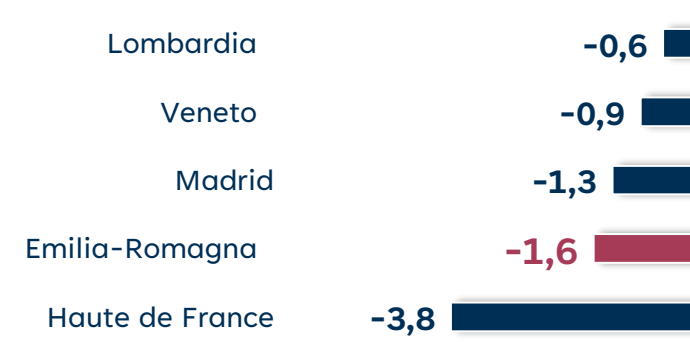
INCIDENZA DEI COSTI DEL PERSONALE SUI RICAVI (%)



COSTO MEDIO DEL PERSONALE (€)



DIFFERENZIALE COSTI DEL PERSONALE SU RICAVI (2022-2018)



Fonte: Elaborazioni Nomisma su dati Aida – Bureau Van Dijk e D&B Cribis

GLI ESITI DELLA STAKEHOLDER CONSULTATION /1

Il mercato del lavoro di oggi: sfide e opportunità

Il tema del mercato del lavoro, secondo le opinioni delle imprese, è cruciale per la loro competitività

scarsa **disponibilità di risorse umane**, piuttosto generalizzata tra le diverse figure professionali

Più critica per le **competenze tecniche** e per quelle **figure professionali** alle quali vengono richiesti turni (notte, week end) o **continuità lavorativa nei mesi estivi**

È il candidato/lavoratore a “scegliere l’azienda” e a guidare il mercato

Mercato del lavoro fattore cruciale per la competitività

Si riscontra un cambiamento del paradigma dei valori dei lavoratori:

- Approccio diverso nei confronti del lavoro (“*si lavora per vivere e non si vive per lavorare*”)
- Non è quasi mai più sufficiente il brand dell’azienda (anche se ancora importante)
- Nuove generazioni attratte dal “mito” delle start up, con la speranza di una rapida carriera
- I giovani hanno anche più canali per conoscere le opportunità lavorative (es: LinkedIn)

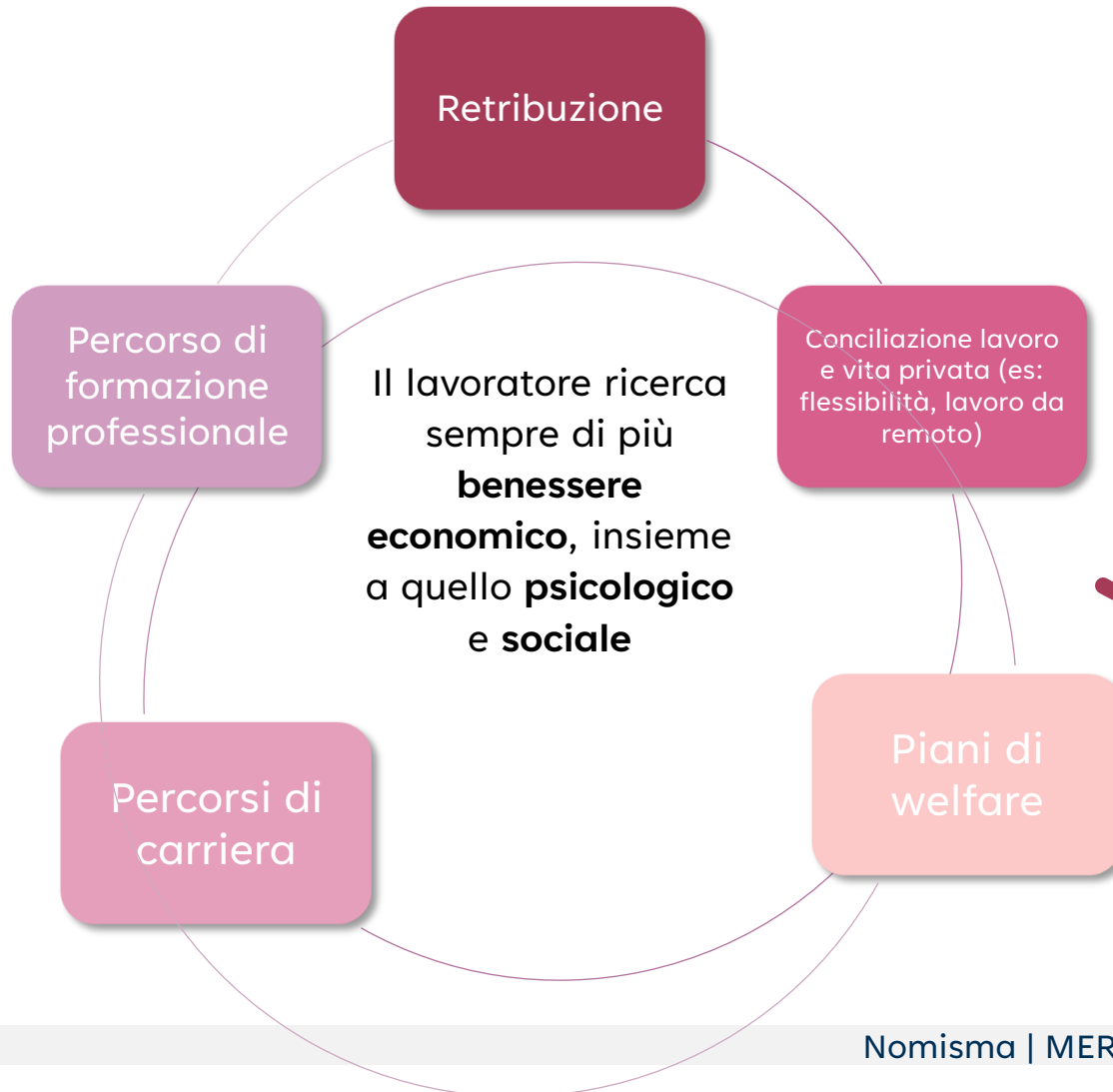
Il lavoro è meno centrale nella vita delle persone



GLI ESITI DELLA STAKEHOLDER CONSULTATION /2

Il mix di valori che influenzano le scelte dei lavoratori

Nelle **scelte** dei **lavoratori**, secondo gli intervistati, **pesano un mix di fattori**



Si sceglie anche in base ai **valori che porta avanti l'azienda**, come ad esempio quelli della **sostenibilità**



GLI ESITI DELLA STAKEHOLDER CONSULTATION /3

Le politiche aziendali per la valorizzazione del capitale umano

Le imprese utilizzano un **mix di strumenti per essere attrattive**

Al di là dei livelli retributivi, possono essere determinanti nella fase di scelta del lavoratore:



Le possibilità di scambi con imprese estere dello stesso gruppo



L'implementazione di strumenti di welfare



Gli strumenti di welfare più diffusi

- **Premi di produzione**, erogati in base al raggiungimento di obiettivi
- **Pacchetti di welfare** che offrono beni/servizi di diverse tipologie
- **Strumenti che consentono di fornire supporto extra-lavorativo***, per favorire maggiore benessere e migliore conciliazione tra vita professionale e privata

GLI ESITI DELLA STAKEHOLDER CONSULTATION /4

Sistema imprenditoriale differenziato ma più consapevole dei cambiamenti

Affianco ad **imprese con approcci molto innovativi** con una cultura aziendale basata sul raggiungimento degli obiettivi e un'organizzazione del lavoro incentrata sulla massima flessibilità e sull'assoluta fiducia tra datore di lavoro e dipendente, permangono **ancora aziende con approcci più tradizionali** che faticano a implementare queste politiche



L'elemento comune a tutte le imprese è una **maggiore consapevolezza circa il modello di lavoro differenziato** (con risorse in azienda, altre da remoto). Anche la tecnologia, dove è possibile, viene utilizzata per sopperire ad eventuali “colli di bottiglia” nelle lavorazioni



GLI ESITI DELLA STAKEHOLDER CONSULTATION /5

Quali competenze più richieste?

- 1 Negli ultimi 10-12 anni il processo di implementazione della **trasformazione digitale** è **progressivamente aumentato**, ed è **necessario creare tali competenze in numero adeguato** alla necessità di tale trasformazione
- 2 Si riscontra difficoltà di reperimento delle figure professionali con **competenze STEM**. Il problema investe tutte le principali funzioni aziendali, anche se ci sono specificità settoriali
- 3 Le imprese stanno iniziando a **«rubarsi» queste competenze** aumentando i salari, con conseguenze negative per le imprese medio piccole (che sono strategiche per la filiera) sotto il profilo della sostenibilità economica nel tempo
- 4 Le imprese sottolineano la necessità che nei confronti degli istituti tecnici e dei percorsi formativi tecnici avvenga un **cambiamento culturale**: non devono essere considerate come scuole di «serie B»
- 5 Le Università, anche quelle regionali, dovrebbero fare di più per far fronte all'aumento delle richieste di determinati profili occupazionali
Le facoltà di ingegneria hanno numeri troppo bassi per poter far fronte alla domanda delle imprese
- 6 Il **genere femminile** è quasi totalmente assente nelle facoltà STEM (più marcata rispetto a quanto avviene in altri Paesi competitor), influenzando negativamente sull'ampliamento del **gender pay gap**

GLI ESITI DELLA STAKEHOLDER CONSULTATION /6

Un problema non solo italiano

Il problema di reperire determinate **competenze** è un fattore che **accomuna tutte le economie europee a forte vocazione manifatturiera.**

Si rileva un differenziale di salario rispetto ai competitors europei?

Le imprese hanno evidenziato che la domanda superiore all'offerta ha aumentato il tasso di turnover, incidendo sugli stipendi, soprattutto per le figure difficili da reperire.

Le percezioni variano:

- Alcune aziende non vedono differenze rispetto ai concorrenti europei
- Altre attribuiscono le disparità salariali al diverso costo della vita
- Altre ancora ritengono che il minor costo sia necessario per la competitività a causa delle diseconomie italiane (burocrazia, rigidità del mercato del lavoro, ecc.)

Il settore pubblico

Chi opera per il settore pubblico gli stipendi sono influenzati dai **meccanismi di aggiudicazione delle commesse**

Politiche per il rientro dei talenti: il richiamo dell'E-R

Non sono mancati comunque i casi di imprese che sono riuscite a far tornare dei lavoratori italiani dall'estero, facendo leva sulla maggiore qualità della vita in **Emilia Romagna**; sono apprezzate le politiche che favoriscono attrazione di forza lavoro sul territorio

Team di lavoro

Concetta Rau

Responsabile Area Industria
e Pubblica Amministrazione

concetta.rau@nomisma.it

Lucio Poma

Chief Economist

lucio.poma@nomisma.it

Francesco Capobianco

Responsabile Sviluppo Locale

francesco.capobianco@nomisma.it

Enrico Marinucci

Project Manager

enrico.marinucci@nomisma.it

Riccardo Vecchi Lari

Market Analyst

riccardo.vecchilari@nomisma.it

Daniele Pazzaglia

Market Analyst

daniele.pazzaglia@nomisma.it

Elena Boccini

Market Analyst