

COLLANA
FOCUS
ANPAL
N° 162

ANPAL
Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro



PROGRAMMA GOL

GARANZIA DI OCCUPABILITÀ DEI LAVORATORI

LO STRUMENTO PER L'ASSESSMENT QUALITATIVO
La definizione del profilo dei beneficiari

NOTA

N° 8/2023



L'ANPAL - Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro - è stata istituita dal D.lgs. 150/2015 con lo scopo di coordinare la rete dei servizi per le politiche del lavoro e la gestione delle politiche attive del lavoro e promuovere l'effettività dei diritti al lavoro, alla formazione e all'elevazione professionale, mediante interventi e servizi che migliorino l'efficienza del mercato. Tramite le proprie strutture di ricerca l'Agenzia svolge anche analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche attive e dei servizi per il lavoro.

Commissario Straordinario: Raffaele Tangorra

ANPAL

Via Fornovo, 8

00192 Roma

www.anpal.gov.it

Il lavoro è realizzato dalla Struttura di ricerca e consulenza tecnico-scientifica Struttura 3 - Ufficio di statistica e supporto metodologico (responsabile Giovanna Linfante).

Sono autori del testo: Laura Agneni (cap. 2 e box 1), Giovanna Linfante (Introduzione), Camilla Micheletta (cap. 1 e cap. 3), Vincenza Tersigni (cap. 4 e cap.5)

Elaborazioni statistiche: Vincenza Tersigni

Il testo è stato chiuso a dicembre 2023.

Le opinioni espresse in questo lavoro impegnano la responsabilità degli autori e non necessariamente riflettono la posizione dell'Agenzia.

Alcuni diritti riservati [2022] [Anpal].

Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative Commons Attribuzione - Non commerciale.

Condividi allo stesso modo 4.0. Italia License.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>



ISSN 2724-5551

Collana Focus ANPAL

Valorizza gli avanzamenti periodici di monitoraggi e indagini e gli approfondimenti tecnici su iniziative e misure di politica attiva dell'Agenzia.

Prevede sotto-collane dedicate a temi specifici, quali: Garanzia Giovani in Italia, Incentivi per l'occupazione, Contratti di somministrazione, Metodologie e approfondimenti, Reddito di cittadinanza, Approfondimenti Covid-19.

Coordinamento editoriale: Orsola Fornara

Indice

Introduzione	pag. 4
1. L'identikit dei beneficiari GOL	pag. 7
1.1 Il livello di istruzione e la formazione extrascolastica	pag. 7
1.2 L'esperienza professionale e la durata della disoccupazione	pag. 9
1.3 Il lavoro ricercato	pag. 11
2. Le competenze possedute	pag. 17
2.1 Le competenze linguistiche e comunicative	pag. 17
2.2 Le competenze digitali	pag. 21
3. Opportunità e ostacoli all'inserimento lavorativo	pag. 25
3.1 Mobilità territoriale e spostamenti	pag. 25
3.2 Vincoli all'occupabilità	pag. 28
Box 1 – La platea degli iscritti al collocamento mirato	Pag. 30
4. La proattività nella ricerca di lavoro: l'atteggiamento dei beneficiari GOL	pag. 34
4.1 La propensione alla formazione	pag. 34
4.2 L'attivazione per la ricerca di lavoro	pag. 39
5. Nota metodologica	pag. 44
5.1 La popolazione di interesse	pag. 44
5.2 La costruzione del dataset e le procedure di controllo	pag. 44
Bibliografia	pag. 46

Introduzione

Nel corso del 2022 è stato adottato, in via sperimentale, il modello di riferimento per l'assessment iniziale dei beneficiari del Programma GOL - Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori - realizzato da ANPAL in collaborazione con le Regioni e Province Autonome nell'ambito del Comitato Direttivo GOL. In questo contesto sono stati elaborati due specifici strumenti: uno di profilazione quantitativa ed uno di profilazione qualitativa, complementari e totalmente rinnovati rispetto al passato, che sono stati adottati formalmente attraverso una specifica Delibera del Commissario Straordinario di ANPAL il 9 maggio 2022¹.

In termini generali, il processo di assessment parte dalla profilazione quantitativa, che viene calcolata in automatico al momento del rilascio della Dichiarazione di Immediata Disponibilità al lavoro (DID) e fornisce all'operatore una prima indicazione sul livello di occupabilità dell'utente, sulla base del rischio di diventare disoccupato di lunga durata definito in 3 classi: alto, medio e basso.

Le informazioni raccolte nella SAP - Scheda Anagrafica e Professionale dell'utente del servizio per il lavoro - e la classe di rischio attribuita in esito al profiling quantitativo sono preliminari allo svolgimento del colloquio di Orientamento di base nel quale si svolge l'assessment qualitativo.

La nuova metodologia ed il relativo strumento di profilazione qualitativa sono stati costruiti a partire dalle evidenze emerse dal monitoraggio dell'uso del "Servizio di profilazione qualitativa"² sul territorio nazionale, condotto dall'ANPAL sino al 2020, dal confronto costante con le Regioni e P.A nel Comitato Direttivo GOL e dalla valorizzazione di esperienze e strumenti di profiling adottati con successo in alcuni territori.

La peculiarità del nuovo sistema è, infatti, quella di essere adottato a livello nazionale in tutti i Centri per l'impiego (Cpi) del nostro Paese.

Lo strumento di profilazione qualitativa

Per condurre il colloquio di orientamento di base l'operatore si avvale del nuovo strumento di profilazione qualitativa, un questionario strutturato che viene utilizzato come traccia di riferimento per definire il profilo completo della persona: mediante specifiche domande, cui corrisponde un punteggio, ed attraverso una valutazione professionale dell'operatore, viene approfondita la situazione complessiva dell'utente con riferimento alla condizione lavorativa, a quella personale e alle competenze possedute, mettendo a fuoco l'insieme di condizioni che influiscono o possono influire sul suo percorso di inserimento lavorativo.

Lo strumento è composto da un questionario per la verifica delle caratteristiche dell'utente e da una checklist per la valutazione professionale dell'operatore.

Il questionario si articola in 4 sezioni tematiche:

- Sezione A, finalizzata a conoscere la condizione lavorativa dell'utente.
- Sezione B, che pone l'accento sulla dimensione delle competenze possedute e da potenziare.
- Sezione C, focalizzata sulle condizioni personali e familiari, come potenziale vincolo all'occupabilità.
- Sezione D, dedicata all'approfondimento della condizione personale in presenza di vulnerabilità.

Le prime 3 sezioni del questionario sono destinate a tutti gli utenti che si rivolgono al servizio per il lavoro e che, attraverso la profilazione, vengono presi in carico nell'ambito del Programma GOL.

La quarta sezione, invece, viene sottoposta solo a coloro che, in esito alla precedente Sezione C, abbiano presentato bisogni complessi e particolari criticità di natura personale, familiare o sociale che potrebbero

¹ Si fa riferimento alla [Delibera del Commissario straordinario n. 5 del 9 maggio 2022 - Allegato A](#) - Strumenti per l'attuazione dell'assessment - Profilazione quantitativa; [Allegato B](#) - Strumenti per l'attuazione dell'assessment - Profilazione qualitativa; [Allegato C](#) - Standard dei servizi di GOL e relative unità di costo standard.

² Per approfondimenti su metodologia e strumento di profilazione qualitativa adottati precedentemente all'attuazione di GOL si rimanda alle seguenti pubblicazioni:

[L'orientamento di base e la profilazione qualitative - nota periodica n.1/2020](#), Collana Focus ANPAL, n. 79.

[L'orientamento di base e la profilazione qualitative - nota periodica n.2/2020](#) Collana Focus ANPAL, n.88.

[L'orientamento di base e la profilazione qualitative - Rapporto 2020](#), Collana Biblioteca ANPAL, n. 15.

ostacolare significativamente il percorso di inserimento lavorativo. È dunque necessario, in questi casi, conoscere meglio i contorni delle vulnerabilità emerse, attraverso ulteriori domande di approfondimento, ai fini di una presa in carico più idonea e mirata anche in termini di percorso più appropriato da proporre, tra quelli previsti da GOL.

Ogni sezione è organizzata in 5 ambiti tematici o aree indagate, ciascuna delle quali rileva uno specifico aspetto in termini di occupabilità. Solo nella Sezione A è presente una sesta dimensione, il lavoro ricercato, informazione particolarmente utile e funzionale nella fase seguente di Valutazione professionale a cura dell'operatore ed anche per un'eventuale e successiva attività di *skill gap analysis*³ da realizzare nella fase di Orientamento specialistico.

La check-list per la valutazione professionale dell'operatore ha la funzione di una traccia di intervista, utile ad indagare ulteriori aspetti non del tutto esplicitati attraverso l'uso del questionario.

Nello specifico, la check-list è composta da 9 item, che consentono di approfondire alcune dimensioni di carattere più qualitativo relative all'occupabilità del beneficiario, tra cui:

- la compatibilità della professione ricercata con il mercato del lavoro locale;
- la capacità dell'utente di pianificare le proprie aspettative professionali in coerenza con le sue competenze ed esperienze;
- l'interesse ad intraprendere un percorso formativo;
- la disponibilità alla mobilità territoriale;
- le strategie utilizzate nella ricerca di lavoro;
- gli esiti di tale ricerca;
- l'interesse verso percorsi di autoimprenditorialità o autoimpiego;
- le eventuali esperienze di tirocinio realizzate.

In esito al colloquio di orientamento di base, l'operatore possiede tutti gli elementi per definire la presa in carico dell'utente attraverso uno dei 4 percorsi previsti da GOL, differenziati sulla base della distanza dei beneficiari dal mercato del lavoro:

- **Percorso 1 - Inserimento lavorativo:** per coloro che risultano più vicini al mercato del lavoro e più facilmente occupabili (*Work Ready*).
- **Percorso 2 - Aggiornamento (*Upskilling*):** rivolto a profili con fabbisogno di adeguamento delle competenze e dunque con un gap colmabile attraverso interventi formativi di breve durata e dal contenuto professionalizzante.
- **Percorso 3 - Riqualficazione (*Reskilling*):** per gli utenti che risultano più distanti dal mercato del lavoro che necessitano di una più robusta e duratura attività di formazione e di riqualficazione per avvicinarsi ai profili richiesti dal mercato.
- **Percorso 4 - Lavoro e inclusione:** per le persone più distanti dal mercato del lavoro che presentano contestualmente bisogni complessi di ordine personale e familiare che richiedono azioni sinergiche e multidisciplinari con la rete dei servizi territoriali (educativi, sociali, sociosanitari, di conciliazione, terzo settore).

Il percorso individuato viene poi registrato nel Patto di Servizio Personalizzato, sottoscritto dall'utente, che individua le misure di politica attiva del lavoro da avviare.

Con la Nota operativa n. 16583 del 5 dicembre 2022, Anpal⁴ ha individuato le casistiche per le quali il percorso che esita dall'assessment può essere consensualmente modificato in sede di sottoscrizione del Patto di servizio, ai fini di una maggiore appropriatezza.

Le categorie dei beneficiari del Programma interessate da questa eventuale necessità di reindirizzamento sono, in particolare, le seguenti:

³ Cfr [Nota operativa n. 589 del 19 gennaio 2023](#) - Strumenti di analisi della domanda di lavoro e delle competenze dei lavoratori (Skill gap analysis e labour market intelligence) e [Programma Gol, Analisi della sperimentazione del servizio di Skill Gap Analysis \(Sga\) e proposte di modifica, nota n. 7/2023](#) (Collana Focus Anpal n. 161)

⁴ [Nota operativa n. 16583 del 5 dicembre 2022](#) - Nota di coordinamento in materia di definizione operativa degli obiettivi e dei traguardi di Gol.

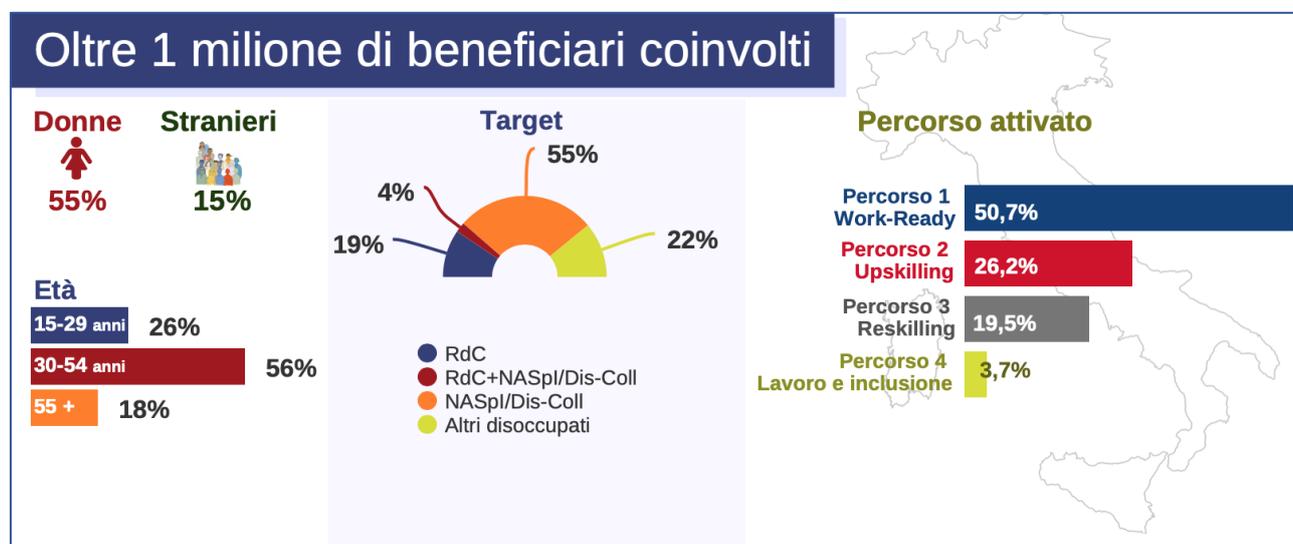
- a) persone con disabilità, di cui all'articolo 1, comma 1, della legge n. 68 del 1999;
- b) persone prese in carico dal servizio sociale professionale e/o dai servizi socio-sanitari competenti, di cui all'Accordo in sede di Conferenza Stato Regioni del 22 gennaio 2015 recante: "Linee guida per i tirocini di orientamento, formazione e inserimento/reinserimento finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione",
- c) persone in esecuzione penale esterna o in uscita dal circuito penitenziario.

I dati raccolti in fase di assessment rappresentano, inoltre, una base informativa preziosa che arricchisce notevolmente il bagaglio di conoscenze sulle caratteristiche dei Beneficiari del Programma GOL.

Il presente lavoro sfrutta tale patrimonio informativo e partendo dal background di istruzione e formazione, approfondisce le esperienze lavorative pregresse e le aspettative degli utenti rispetto al lavoro ricercato. Nel capitolo 2 si analizzano le competenze linguistiche e digitali. Il capitolo 3 si concentra sulle dimensioni legate alla mobilità territoriale e alla possibilità di spostarsi in autonomia, nonché alla presenza di vincoli oggettivi che possono limitare o ostacolare l'inserimento lavorativo, in questo ambito un approfondimento ad hoc è riservato alla platea dei beneficiari GOL iscritti al collocamento mirato. Infine nel capitolo 4 si presentano le evidenze legate alla proattività nella ricerca di lavoro in termini di propensione ad arricchire le proprie competenze e la disponibilità ad intraprendere percorsi formativi oltre che di attivazione per la ricerca di lavoro attraverso canali formali e informali.

1. L'identikit dei beneficiari GOL

Alla data del 31 maggio 2023 oltre un milione di utenti (1.239.545) sono stati presi in carico da un Centro per l'impiego o da un Servizio per il lavoro e indirizzati ad uno dei quattro percorsi di politica attiva del lavoro previsti dal programma GOL in esito all'assessment quanti-qualitativo e alla valutazione professionale dell'operatore del Cpi⁵.



Si tratta nella maggior parte dei casi di donne (55,4%) e di persone con un'età compresa tra i 30 e i 54 anni (55,7%), mentre i giovani fino ai 29 anni rappresentano il 26,3% dei beneficiari e gli over 55 poco più del 18%. Rispetto al target dei disoccupati presi in carico, la percentuale più elevata è quella dei percettori della sola NASpl e Dis-Coll (pari al 55% del totale), mentre i fruitori del Reddito di cittadinanza sono in totale il 23,4% (di cui il 4% sono anche beneficiari di NASpl e Dis-Coll). Gli altri disoccupati, non soggetti a condizionalità, rappresentano il 22,3% del totale.

La quota di cittadini stranieri coinvolti è pari al 14,8% del totale dei beneficiari, mentre il 4,2% degli utenti (pari ad oltre 50.000 individui) è iscritto al collocamento mirato, disciplinato dalla legge 68/99⁶.

Complessivamente, circa il 51% dei disoccupati presi in carico dai Cpi è stato definito "Work Ready" ed indirizzato ad un percorso di reinserimento lavorativo (Percorso 1), mentre quote più basse sono state assegnate a percorsi di aggiornamento (26,2% al Percorso 2) o di riqualificazione (19,5% al Percorso 3) delle competenze. La quota residua (3,7%) è rappresentata da beneficiari che presentano caratteristiche di vulnerabilità tali da richiedere l'attivazione della rete territoriale dei servizi e la programmazione di interventi complessi di lavoro ed inclusione (Percorso 4).

1.1. Il livello di istruzione e la formazione extrascolastica

Tra i disoccupati presi in carico in GOL la quota più consistente (il 44%) è rappresentata da persone con un diploma di istruzione secondaria superiore o di qualifica professionale. Segue la percentuale di coloro che non superano la licenza media o l'obbligo di istruzione (38,7%), mentre i valori più contenuti riguardano i laureati (11%) e i beneficiari con un titolo di studio che non va oltre la scuola elementare (6,3%) (tabella 1.1.1).

⁵ La presente nota presenta i dati relativi a 1.209.732 beneficiari presi in carico (pari al 97,6%), di cui si dispone dei dati di dettaglio rilevati attraverso la profilazione qualitativa (vedi Nota metodologica, cap. 4). Si vedano anche le [Note di Monitoraggio GOL pubblicate sul portale ANPAL](#).

⁶ Per approfondimenti sul target si veda il Box 1 – La platea degli iscritti al collocamento mirato, pag.30.

Tabella 1.1.1 - Il livello di istruzione dei beneficiari GOL, per caratteristiche socio-anagrafiche (valori percentuali)

	NESSUN TITOLO O LICENZA ELEMENTARE	LICENZA MEDIA O OBBLIGO DI ISTRUZIONE	DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE O DIPLOMA DI QUALIFICA PROFESSIONALE	LAUREA O POST-LAUREA
Genere				
<i>Maschi</i>	7,0	43,8	41,8	7,4
<i>Femmine</i>	5,6	34,7	45,8	13,9
Classe di età				
<i>Da 15 a 29 anni</i>	2,2	27,5	58,4	11,9
<i>Da 30 a 54 anni</i>	6,1	40,1	41,4	12,4
<i>55 anni o più</i>	12,5	51,0	31,2	5,3
Cittadinanza				
<i>Italiana</i>	4,7	38,3	46,1	10,9
<i>Straniera</i>	15,3	41,3	31,7	11,8
Target				
<i>RdC</i>	12,1	53,9	30,6	3,4
<i>RdC+NASpl/Dis-Coll</i>	8,9	50,1	35,7	5,3
<i>NASpl/Dis-Coll</i>	4,5	35,1	47,4	13,0
<i>Altri disoccupati</i>	5,1	32,7	48,5	13,7
Totale	6,3	38,7	44,0	11,0

Fonte: Sistema Informativo Unitario (dati al 31 maggio 2023)

L'analisi dei dati mostra, tuttavia, alcune differenze rispetto alle caratteristiche socio-anagrafiche degli utenti. Innanzitutto, le donne sono mediamente più istruite degli uomini: il 45,8% di esse possiede un diploma o una qualifica professionale (contro il 41,8% degli uomini) e il 13,9% un titolo di studio terziario (contro il 7,4% degli uomini). Rispetto all'età, si evidenzia un dislivello tra i giovani under 30 e chi ha 55 o più anni. Tra i giovani, infatti, è più alta, rispetto al valore medio, sia la percentuale dei diplomati (58,4%) che quella dei laureati (11,9%), mentre tra gli over 55 la quota di beneficiari con un titolo di studio che non va oltre l'obbligo scolastico supera il 63%. Similmente, i cittadini stranieri presentano percentuali più alte della media tra chi possiede al massimo la licenza elementare (15,3%) o la licenza media (41,3%).

Con riferimento al target dei disoccupati, infine, i percettori di Reddito di cittadinanza risultano essere generalmente meno istruiti rispetto ai beneficiari di NASpl e ai disoccupati non soggetti a condizionalità (il 65% non supera l'obbligo scolastico).

Considerando ora la partecipazione alle attività formative extrascolastiche, dall'insieme dei dati emerge che circa i due terzi degli utenti (62%) non ha colto questa occasione, dichiarando di non aver mai frequentato tali attività (tabella 1.1.2).

Tra questi è più elevata la quota dei meno istruiti (l'87,8% di chi possiede al massimo la licenza elementare), degli over 55 (68,3%) e dei percettori del Reddito di cittadinanza (75,4%).

All'opposto, più di un terzo dei beneficiari afferma di essersi formato acquisendo una qualifica (12,8%), un'attestazione delle competenze e delle conoscenze acquisite (10,3%) o una certificazione formale, spesso richiesta per legge per lo svolgimento di determinati lavori (6,6%), oppure di aver frequentato attività formative prive di formalizzazione finale, anche nella modalità della formazione continua (8,3%).

Tra gli uomini è più sentita l'esigenza di acquisire certificazioni che abilitano all'esercizio di alcune mansioni (+4,2 punti percentuali rispetto alle donne); spesso, infatti, si tratta di "patentini" per la conduzione di macchinari o impianti in settori e ambiti lavorativi caratterizzati dalla prevalenza della componente maschile rispetto a quella femminile (es. operai nel settore edilizio).

Inoltre, i dati mostrano che la consuetudine a formarsi anche al di fuori dei percorsi scolastici cresce al crescere del livello di istruzione posseduto e risulta un po' più elevata tra i percettori di NASpl/Dis-Coll rispetto agli altri target; ciò è dovuto, probabilmente, ad esperienze lavorative pregresse che possono aver consentito sia maggiori occasioni di formazione continua, sia l'opportunità o la necessità di acquisire certificazioni funzionali allo svolgimento di determinati lavori (tabella 1.1.2).

Tabella 1.1.2 - Partecipazione ad attività formative extrascolastiche, per caratteristiche socio-anagrafiche (valori percentuali)

	FORMAZIONE CON ACQUISIZIONE DI QUALIFICA	FORMAZIONE CON CERTIFICAZIONE NECESSARIA PER LEGGE	FORMAZIONE CON ATTESTAZIONE DI ACQUISIZIONE DI COMPETENZE	FORMAZIONE SENZA ACQUISIZIONE DI QUALIFICA O CERTIFICAZIONE	NESSUNA FORMAZIONE EXTRASCOLASTICA
Genere					
<i>Maschi</i>	11,5	8,9	9,4	7,8	62,4
<i>Femmine</i>	13,8	4,7	11,0	8,7	61,8
Classe di età					
<i>Da 15 a 29 anni</i>	11,2	5,1	10,4	8,2	65,1
<i>Da 30 a 54 anni</i>	14,4	7,3	11,1	8,6	58,6
<i>55 anni o più</i>	9,8	6,4	7,6	7,9	68,3
Livello istruzione					
<i>Nessun titolo o Licenza elementare</i>	2,8	3,2	2,7	3,5	87,8
<i>Licenza media o obbligo istruzione</i>	10,4	6,6	6,2	7,0	69,8
<i>Diploma di istruzione secondaria superiore o qualifica professionale</i>	15,4	7,1	12,6	9,3	55,6
<i>Laurea o Post-laurea</i>	15,7	6,1	19,3	11,6	47,3
Target					
<i>RdC</i>	10,6	2,7	6,4	4,9	75,4
<i>RdC+NASpl/Dis-Coll</i>	13,1	6,5	9,1	7,4	63,9
<i>NASpl/Dis-Coll</i>	13,7	8,8	11,5	9,5	56,5
<i>Altri disoccupati</i>	12,3	4,4	10,8	8,6	63,9
TOTALE	12,8	6,6	10,3	8,3	62,0

Fonte: Sistema Informativo Unitario (dati al 31 maggio 2023)

Circa il 14% dei beneficiari, infine, ha svolto uno stage o un tirocinio presso un'azienda. Si tratta prevalentemente di giovani fino ai 29 anni e di individui con un livello di istruzione terziario.

1.2. L'esperienza professionale e la durata della disoccupazione

Con riferimento alle caratteristiche della storia lavorativa dei beneficiari GOL, gli inoccupati, ovvero i soggetti che non hanno mai svolto attività lavorativa, rappresentano il 12,1% degli utenti presi in carico: si tratta soprattutto di giovani under 30 (il 60% circa), probabilmente ancora impegnati in percorsi formativi, o comunque alla ricerca di una prima occupazione.

I disoccupati veri e propri, che hanno già avuto una precedente occupazione, rappresentano invece la maggioranza dei beneficiari (87,9%). Guardando a questi ultimi, l'analisi dei dati rileva innanzitutto quali sono gli ambiti professionali⁷ in cui i beneficiari hanno dichiarato di aver lavorato più a lungo⁸: oltre un terzo degli utenti (35,7%) ha affermato di aver avuto un'esperienza professionale nell'ambito delle "Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi" (figura 1.2.1).

Si tratta, nella maggior parte dei casi, di commessi delle vendite al minuto, cuochi, camerieri di ristorante, baristi e addetti all'assistenza personale (come badanti o assistenti sociosanitari). Seguono le "Professioni non qualificate" (19,7%), quelle riferite ad "Artigiani, operai specializzati e agricoltori" (13,6%) e le "Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio" (11,8%). Le altre professioni, e in particolare quelle a più elevata specializzazione, presentano percentuali modeste.

⁷ Le esperienze lavorative indicate dall'utente sono state classificate in base alla Nomenclatura delle Professioni CP2011 adottata dall'ISTAT al quinto e ultimo livello della classificazione (V digit). Si veda anche: <https://professioni.istat.it/cp2011/index.php>.

⁸ Ci si riferisce alla durata delle esperienze di lavoro (anche frammentate) avute nei 3 anni antecedenti il colloquio di orientamento, considerando tutte le tipologie di lavoro (subordinato, autonomo, stagionale, ecc.).

Figura 1.2.1 - Esperienze lavorative indicate come più durature o più recenti (nei 3 anni antecedenti l'assessment), per categoria professionale (valori percentuali)



Fonte: Sistema Informativo Unitario (dati al 31 maggio 2023)

La maggior parte dei disoccupati (73%), inoltre, ha descritto il proprio percorso di professionalizzazione come coerente nel tempo e caratterizzato da esperienze professionali omogenee, sia rispetto al ruolo/mansione svolto/a, sia rispetto al settore economico di riferimento, a prescindere dalla frammentazione dell'occupazione in relazione alle tipologie contrattuali dei lavori svolti.

Nel 51,8% dei casi le esperienze lavorative pregresse hanno avuto una durata superiore ai 24 mesi (anche non continuativi), mentre solo il 18,5% dei beneficiari ha lavorato per meno di sei mesi nell'ambito della professione indicata come più duratura o più recente (tabella 2.2.1).

Le quote più elevate di utenti con esperienze lavorative inferiori ai 6 mesi si rilevano tra i giovani fino ai 29 anni (33,2%) e tra i percettori del Reddito di cittadinanza (38,1%), così come tra gli "altri disoccupati" non soggetti a condizionalità (34,5%).

Tabella 1.2.1 - Durata delle esperienze lavorative pregresse indicate come più durature o più recenti (ultimi 3 anni antecedenti l'assessment), per caratteristiche socio-anagrafiche (valori percentuali)

	INFERIORE AI 6 MESI ANCHE NON CONTINUATIVI	DAI 6 AI 12 MESI ANCHE NON CONTINUATIVI	DAI 13 AI 24 MESI ANCHE NON CONTINUATIVI	SUPERIORE AI 24 MESI ANCHE NON CONTINUATIVI
Classe di età				
<i>Da 15 a 29 anni</i>	33,2	25,4	15,4	26,0
<i>Da 30 a 54 anni</i>	14,9	15,7	12,3	57,1
<i>55 anni o più</i>	10,6	11,0	9,4	69,0
Target				
<i>RdC</i>	38,1	16,6	10,2	35,1
<i>RdC+NASpl/Dis-Coll</i>	22,7	22,4	14,1	40,8
<i>NASpl/Dis-Coll</i>	13,1	17,1	13,1	56,7
<i>Altri disoccupati</i>	34,5	16,1	10,4	39,0
TOTALE	18,5	17,2	12,5	51,8

Fonte: Sistema Informativo Unitario (dati al 31 maggio 2023)

Il tempo trascorso dall'ultima esperienza di lavoro non supera i 6 mesi per la maggior parte dei disoccupati (63%). Tra questi, si registra - naturalmente - una quota più elevata di percettori di NASpl o Dis-Coll (90,2%).

Abbastanza consistente è, comunque, anche la quota di coloro che non lavorano da più di 36 mesi (12,6%), con valori più elevati tra gli over 55 (19%), i meno istruiti (circa il 21% tra chi possiede al massimo la licenza elementare) e i percettori del Reddito di cittadinanza (39,4%).

1.3. Il lavoro ricercato

Al fine di poter orientare l'utente verso una scelta lavorativa consapevole, anche in relazione alle occupazioni realmente disponibili sul territorio di riferimento è necessario capire, prima di tutto, quali siano le sue ambizioni professionali. Attraverso l'attività di assessment, infatti, viene rilevata la professione ricercata dal beneficiario, classificata secondo la Nomenclatura delle Professioni CP2011 adottata dall'ISTAT⁹. Questa informazione è considerata funzionale alla successiva valutazione professionale a cura dell'operatore, non solo in riferimento alla domanda di lavoro locale, ma anche in relazione alla capacità dell'utente di pianificare le proprie aspirazioni coerentemente alle competenze possedute e/o alle esperienze lavorative pregresse. Nell'ambito dell'orientamento specialistico, inoltre, tali tematiche vengono approfondite dall'operatore attraverso l'utilizzo degli "Strumenti di analisi della domanda di lavoro e delle competenze dei lavoratori (*Skill gap analysis e labour market intelligence*)", che consentono di rilevare il grado di esperienza maturata dagli utenti su specifiche attività di una o più tipologie di professioni¹⁰. Gli esiti della *Skill gap analysis* permettono poi di definire meglio la tipologia di formazione più idonea verso cui indirizzare le persone in cerca di occupazione che hanno stipulato un Patto di Servizio nell'ambito di GOL.

I dati rilevati evidenziano che solo il 64,9% dei beneficiari presi in carico ha espresso una preferenza rispetto alla professione che vorrebbe svolgere, percentuale che sale al 75,7% tra i laureati - verosimilmente alla ricerca del lavoro per il quale si sono formati - e al 69,4% tra i percettori di NASpl/Dis-Coll, che probabilmente desiderano tornare a svolgere la loro occupazione precedente.

Il 17,6% dei beneficiari è invece interessato ad intraprendere percorsi di autoimprenditorialità o autoimpiego. Si tratta nella maggior parte dei casi di uomini, giovani under 30 e persone con titoli di studio elevati (laurea o diploma di istruzione secondaria). Tra questi beneficiari circa il 40% ha dichiarato di avere già un'idea imprenditoriale o di autoimpiego e una formazione adeguata a realizzarla, ma necessita di un supporto economico-finanziario.

Tra le professioni ricercate dai beneficiari, si collocano al primo posto quelle qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (31,1%) (figura 1.3.1). I lavori più ambiti in questo campo sono: il commesso alle vendite, l'addetto all'assistenza personale, il cuoco in alberghi e ristoranti, il cameriere di ristorante e il barista. Seguono, seppure ad una certa distanza, le professioni esecutive nel lavoro d'ufficio (16,8%) - con una preferenza per i lavori di addetto a funzioni di segreteria, addetto agli affari generali e addetto alla gestione dei magazzini - e le professioni non qualificate (15,1%) (collaboratori domestici, addetti ai servizi di pulizia di uffici ed esercizi commerciali, personale non qualificato delle attività industriali, addetti all'imballaggio e al magazzino, manovali e personale dell'edilizia civile).

⁹ La classificazione CP2011 comprende 9 grandi gruppi professionali: 1. Legislatori, imprenditori e alta dirigenza; 2. Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione; 3. Professioni tecniche; 4. Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio; 5. Professioni qualificate nelle attività commerciali e dei servizi; 6. Artigiani, operai specializzati e agricoltori; 7. Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili, conducenti di veicoli; 8. Professioni non qualificate; 9. Forza armate.

Figura 1.3.1 - Il lavoro ricercato dai beneficiari, per gruppi di categoria professionale (valori percentuali sul totale dei beneficiari)



Fonte: Sistema Informativo Unitario (dati al 31 maggio 2023)

Rappresentano il 13,1%, inoltre, i beneficiari che desiderano lavorare come artigiani, operai specializzati e agricoltori, ma si tratta principalmente di operai addetti ai servizi di igiene e pulizia.

Tra le professioni tecniche, ricercate dal 10,7% dei beneficiari, la posizione maggiormente richiesta è quella dei segretari amministrativi e tecnici degli affari generali.

Le altre categorie professionali presentano percentuali modeste. In particolare, si osserva che le professioni cosiddette *high skilled* (ovvero dirigenziali o di elevata specializzazione) sono tra quelle meno ambite dai beneficiari GOL. Secondo le previsioni del Sistema Informativo Excelsior di Unioncamere saranno proprio queste alcune delle professioni più richieste sul mercato del lavoro nel quinquennio 2023-2027, alle quali, tuttavia, non corrisponde un'adeguata offerta di lavoro. Nello specifico, *“il fabbisogno di dirigenti, professioni specializzate e tecniche, stimato in oltre 1,4 milioni di unità ..., rappresenterà una quota elevata del totale, quasi il 40%”*¹¹.

A tal proposito è importante ricordare che la maggior parte degli utenti presenta caratteristiche peculiari rispetto alla propria situazione lavorativa e occupazionale (titoli di studio deboli, mancanza di qualifiche, età avanzata, ecc.), che non permettono un adeguato incontro con la domanda crescente di professioni *high skilled* in un contesto in continuo cambiamento, soprattutto tecnologico e digitale.

Un dato positivo riguarda, invece, il fabbisogno delle *Professioni impiegate, commerciali e dei servizi (gruppi 4 e 5)*, che in base ai dati Excelsior rappresenterà circa un terzo del fabbisogno complessivo, con particolare riferimento alle professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali, nelle attività ricettive e della ristorazione e nei servizi personali (nel caso delle *Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi - gruppo 5*), e agli impiegati addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela e alle funzioni di segreteria e di ufficio (nel caso delle *Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio - gruppo 4*).

In questo caso l'offerta di lavoro da parte dei beneficiari GOL appare abbastanza soddisfacente, come mostra la tabella 1.3.1 nella quale sono elencate le prime 25 professioni ricercate dagli utenti (riportate al terzo livello della classificazione CP2011 - 3° digit) e che, complessivamente, coprono il 74% dei lavori da questi indicati come prima scelta per una futura occupazione.

Nell'indirizzare l'utente ad uno dei quattro percorsi di politica attiva previsti da GOL, dunque, l'operatore del Cpi deve tener conto di queste informazioni, guidando il beneficiario nell'attività di *skill gap analysis* e nella scelta di percorsi formativi e professionali tesi a rendere le sue competenze maggiormente spendibili nel mercato del lavoro.

¹¹ Per approfondimenti si veda il Rapporto di Unioncamere e ANPAL [“Previsioni dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a medio termine \(2023-2027\)”](#), Cap. 5 - I Fabbisogni per Professioni e Competenze nel periodo 2023-2027”.

Tabella 1.3.1 - Le 25 professioni* maggiormente ricercate, per grande gruppo professionale e percorso attivato (valori percentuali)

	% BENEFICIARI GOL	PERCORSI ATTIVATI			
		WORK READY	UPSILLING	RESKILLING	LAVORO E INCLUSIONE
GRUPPO 5 - PROFESSIONI QUALIFICATE NELLE ATTIVITÀ COMMERCIALI E NEI SERVIZI	29,1	55,3	25,3	16,6	2,8
Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione	11,1	61,7	23,4	12,6	2,4
Addetti alle vendite	7,9	55,3	23,9	18,4	2,5
Professioni qualificate nei servizi personali ed assimilati	6,1	42,9	31,5	21,2	4,4
Operatori della cura estetica	2,4	45,1	26,7	25,6	2,5
Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	1,6	66,1	21,6	9,8	2,5
GRUPPO 4 - PROFESSIONI ESECUTIVE NEL LAVORO D'UFFICIO	15,8	60,2	24,5	13,1	2,2
Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali	9,7	58,7	24,9	14,2	2,1
Impiegati addetti alla gestione amministrativa della logistica	2,7	58,5	26,3	13,1	2,2
Impiegati addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela	2,2	65,1	22,6	9,8	2,5
Impiegati addetti alla gestione economica, contabile e finanziaria	1,2	67,1	21,8	9,9	1,3
GRUPPO 8 - PROFESSIONI NON QUALIFICATE	13,9	39,1	30,7	24,0	6,3
Personale non qualificato nei servizi di pulizia di uffici, alberghi, navi, ristoranti, aree pubbliche, ecc.	3,6	32,7	29,9	29,4	8,1
Personale non qualificato addetto a spostamento/consegna merci	2,6	49,5	29,8	16,6	4,0
Personale non qualificato addetto ai servizi domestici	2,2	37,8	35,0	20,2	7,0
Personale non qualificato nella manifattura	1,8	50,1	31,4	14,3	4,2
Personale non qualificato delle costruzioni e professioni assimilate	1,5	35,3	35,6	25,6	3,5
Personale non qualificato nell'agricoltura e nella manutenzione del verde	1,2	26,3	31,7	34,1	7,9
Personale non qualificato nei servizi di istruzione e sanitari	1,0	47,8	21,1	25,7	5,4
GRUPPO 6 - ARTIGIANI E OPERAI SPECIALIZZATI	7,8	43,6	28,8	23,5	4,1
Artigiani ed operai specializzati addetti alla pulizia ed all'igiene di edifici	2,5	26,5	25,9	39,0	8,6
Artigiani ed operai specializzati addetti alle costruzioni e al mantenimento di strutture edili	1,7	44,4	37,4	15,0	3,1
Artigiani ed operai specializzati addetti alle rifiniture delle costruzioni	1,3	48,3	28,1	21,2	2,4
Artigiani ed operai specializzati delle lavorazioni alimentari	1,2	50,1	28,9	18,1	3,0
Meccanici artigianali, montatori, riparatori e manutentori di macchine fisse e mobili	1,1	54,8	24,1	18,9	2,3
GRUPPO 3 - PROFESSIONI TECNICHE	5,0	66,7	22,0	10,2	1,1
Tecnici dell'organizzazione e dell'amministrazione delle attività produttive	2,1	65,7	22,4	10,9	1,0
Tecnici della salute	1,9	69,6	19,0	10,0	1,3
Tecnici dei rapporti con i mercati	1,0	73,0	20,3	5,8	1,0
GRUPPO 7 - CONDUTTORI DI IMPIANTI, OPERAI DI MACCHINARI, CONDUCENTI	2,4	60,2	26,6	10,6	2,6
Conduttori di veicoli a motore e a trazione animale	2,4	59,5	25,3	12,4	2,9
TOTALE (tasso di copertura delle prime 25 professioni ricercate dai beneficiari GOL)	74,0	52,9	26,3	17,5	3,3

Fonte: Sistema Informativo Unitario (dati al 31 maggio 2023)

* Professioni CP2011 ISTAT - Aggregazione a 3 digit

Con riferimento al lavoro ricercato, l'80,7% dei beneficiari ha la percezione di avere le capacità e le competenze necessarie per poterlo svolgere, mentre il 13% pensa di possederle solo in parte e il 6,3% di non possederle del tutto (tabella 1.3.2).

Rispetto alla classe di età degli utenti GOL, gli over 55 costituiscono la quota più elevata di coloro che dichiarano di possedere a pieno le competenze richieste per il lavoro ricercato (89%, contro il 66,3% dei più giovani), probabilmente grazie all'esperienza maturata nel corso della propria vita professionale. Allo stesso

modo, chi possiede una laurea o un titolo post-laurea è più sicuro delle proprie capacità e competenze (83,4%) rispetto a chi ha conseguito il diploma di istruzione secondaria superiore o una qualifica professionale (79%).

Tabella 1.3.2 - Percezione degli utenti in merito al possesso delle capacità/competenze necessarie per svolgere la professione ricercata, per caratteristiche socio-anagrafiche (valori percentuali)

	COMPETENZE POSSEDUTE	MANCANZA DI COMPETENZE	COMPETENZE POSSEDUTE SOLO IN PARTE
Genere			
<i>Maschi</i>	81,7	6,0	12,3
<i>Femmine</i>	79,9	6,6	13,5
Classe di età			
<i>Da 15 a 29 anni</i>	66,3	11,8	21,9
<i>Da 30 a 54 anni</i>	84,4	4,9	10,7
<i>55 anni o più</i>	89,0	3,3	7,7
Livello istruzione			
<i>Nessun titolo o Licenza elementare</i>	81,1	6,8	12,1
<i>Licenza media o obbligo istruzione</i>	81,6	6,8	11,6
<i>Diploma di istruzione secondaria superiore o qualifica professionale</i>	79,0	6,6	14,4
<i>Laurea o Post-Laurea</i>	83,4	3,8	12,8
Target			
<i>RdC</i>	70,1	11,3	18,6
<i>RdC+NASpl/Dis-Coll</i>	86,7	4,0	9,3
<i>NASpl/Dis-Coll</i>	88,8	3,1	8,1
<i>Altri disoccupati</i>	65,5	11,7	22,8
Cittadinanza			
<i>Italiana</i>	80,4	6,4	13,2
<i>Straniera</i>	82,3	5,6	12,1
TOTALE	80,7	6,3	13,0

Fonte: Sistema Informativo Unitario (dati al 31 maggio 2023)

Anche i percettori di NASpl rappresentano, rispetto alle altre tipologie di disoccupati, la percentuale più alta di persone in possesso delle competenze per poter lavorare nell'ambito della professione scelta (88,8%), mentre tra i beneficiari che percepiscono il Reddito di cittadinanza e gli "altri disoccupati" cresce la quota di coloro che credono di possederle solo in parte.

Avere o meno le competenze adeguate è ovviamente un fattore decisivo per l'assegnazione dell'utente ad uno dei quattro percorsi previsti dal Programma. Spesso, infatti, chi ha dichiarato di non possedere le specifiche *skills* per la professione ricercata viene indirizzato verso percorsi di *reskilling* o *upskilling* e, quindi, verso attività di formazione finalizzate a ridurre il gap di competenze¹².

Nello specifico, considerando le 25 professioni più ambite dai beneficiari GOL, si osserva che quelle per le quali gli utenti ritengono in maggior misura di non possedere, del tutto o in parte, le adeguate competenze sono le professioni impiegate nella gestione amministrativa della logistica (28,7%), le professioni non qualificate nei servizi di istruzione e sanitari (28,5%) e le professioni qualificate nei servizi di cura estetica (28%) (tabella 1.3.3). Seguono alcune professioni tecniche (il 24% di chi desidera svolgere un lavoro nell'ambito delle professioni *Tecniche dell'organizzazione e dell'amministrazione delle attività produttive* ritiene di non possedere del tutto o in parte le competenze per poter esercitare il lavoro desiderato) e le professioni non qualificate nella manifattura (24,1%).

¹² Si precisa, tuttavia, che l'attivazione di un determinato percorso per ciascun beneficiario avviene anche sulla base della valutazione professionale dell'operatore del Cpi che deve considerare molteplici fattori, tra cui - ad esempio - la propensione dell'utente ad intraprendere percorsi formativi. A tal proposito si veda anche par. 4.1.

Tabella 1.3.3 - Percezione degli utenti in merito al possesso delle capacità/competenze necessarie per svolgere la professione ricercata, a seconda del lavoro ricercato/categoria professionale* (valori percentuali)

	Competenze possedute	Competenze possedute solo in parte	Mancanza di competenze
GRUPPO 5 - PROFESSIONI QUALIFICATE NELLE ATTIVITÀ COMMERCIALI E NEI SERVIZI	83,0	10,9	6,1
Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione	87,1	9,0	3,9
Addetti alle vendite	81,0	11,0	8,0
Professioni qualificate nei servizi personali ed assimilati	84,4	10,6	5,0
Operatori della cura estetica	72,0	17,8	10,2
Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	78,4	13,3	8,3
GRUPPO 4 - PROFESSIONI ESECUTIVE NEL LAVORO D'UFFICIO	73,9	17,8	8,3
Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali	78,4	13,3	8,3
Impiegati addetti alla gestione amministrativa della logistica	71,3	19,5	9,2
Impiegati addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela	78,8	13,8	7,4
Impiegati addetti alla gestione economica, contabile e finanziaria	78,3	15,0	6,7
GRUPPO 8 - PROFESSIONI NON QUALIFICATE	81,7	11,4	6,9
Personale non qualificato nei servizi di pulizia di uffici, alberghi, navi, ristoranti, aree pubbliche, ecc.	83,8	10,7	5,5
Personale non qualificato addetto a spostamento/consegna merci	78,8	13,5	7,7
Personale non qualificato addetto ai servizi domestici	92,6	5,9	1,5
Personale non qualificato nella manifattura	75,9	16,5	7,7
Personale non qualificato delle costruzioni e professioni assimilate	90,5	7,0	2,5
Personale non qualificato nell'agricoltura e nella manutenzione del verde	83,9	11,6	4,5
Personale non qualificato nei servizi di istruzione e sanitari	71,6	11,1	17,4
GRUPPO 6 - ARTIGIANI E OPERAI SPECIALIZZATI	83,5	11,3	5,2
Artigiani ed operai specializzati addetti alla pulizia ed all'igiene di edifici	85,2	10,4	4,4
Artigiani ed operai specializzati addetti alle costruzioni e al mantenimento di strutture edili	94,8	3,8	1,4
Artigiani ed operai specializzati addetti alle rifiniture delle costruzioni	82,0	11,9	6,1
Artigiani ed operai specializzati delle lavorazioni alimentari	78,9	12,7	8,4
Meccanici artigianali, montatori, riparatori e manutentori di macchine fisse e mobili	78,7	14,8	6,5
GRUPPO 3 - PROFESSIONI TECNICHE	76,2	17,5	6,3
Tecnici dell'organizzazione e dell'amministrazione delle attività produttive	76,0	17,4	6,6
Tecnici della salute	80,6	12,6	6,8
Tecnici dei rapporti con i mercati	77,2	17,3	5,5
GRUPPO 7 - CONDUTTORI DI IMPIANTI, OPERAI DI MACCHINARI, CONDUCENTI	87,1	8,5	4,4
Conduttori di veicoli a motore e a trazione animale	89,7	7,1	3,2
TOTALE	81,2	12,5	6,3

Fonte: Sistema Informativo Unitario (dati al 31 maggio 2023)

* Professioni CP2011 ISTAT - Aggregazione a 3 digit

Come era facile attendersi, i dati evidenziano che tra i beneficiari che hanno dichiarato di possedere in pieno le competenze necessarie per svolgere la professione desiderata è molto elevata la quota di coloro che hanno già avuto precedenti esperienze nell'ambito della stessa professione (88,9%), con percentuali che superano il 92% tra gli addetti nelle attività di ristorazione e tra il personale, specializzato o meno, operante nel settore delle costruzioni (tabella 1.3.4). Di contro, solo una piccola percentuale di utenti (11,2%) non ha mai svolto un lavoro con caratteristiche affini a quello ricercato o ha avuto solo esperienze brevi, datate o non pienamente compatibili.

Al di là delle competenze possedute e delle esperienze pregresse, durante il colloquio di assessment l'operatore del Cpi deve saper valutare quanto il profilo ricercato dall'utente sia richiesto sul mercato del lavoro di riferimento, considerando a tal proposito quante e quali siano le professionalità che le imprese cercano sul territorio. In questo senso, la verifica degli operatori ha evidenziato che, nella maggior parte dei casi (l'80% circa), la professione ricercata è compatibile con la domanda di lavoro locale o, nel 4,2% dei casi, con la domanda di professioni affini.

Tabella 1.3.4 - Beneficiari con competenze adeguate nell'ambito della professione ricercata, a seconda dell'esperienza pregressa nella stessa professione e della categoria professionale (valori percentuali sul totale dei beneficiari che credono di possedere le competenze necessarie per il lavoro desiderato)

	ESPERIENZA PREGRESSA	
	SI	NO
GRUPPO 5 - PROFESSIONI QUALIFICATE NELLE ATTIVITÀ COMMERCIALI E NEI SERVIZI	89,8	10,2
Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione	92,4	7,7
Addetti alle vendite	88,1	11,9
Professioni qualificate nei servizi personali ed assimilati	91,2	8,9
Operatori della cura estetica	80,8	19,2
Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	85,9	14,1
GRUPPO 4 - PROFESSIONI ESECUTIVE NEL LAVORO D'UFFICIO	86,7	13,3
Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali	85,0	15,0
Impiegati addetti alla gestione amministrativa della logistica	91,4	8,6
Impiegati addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela	87,0	13,0
Impiegati addetti alla gestione economica, contabile e finanziaria	88,7	11,3
GRUPPO 8 - PROFESSIONI NON QUALIFICATE	88,7	11,3
Personale non qualificato nei servizi di pulizia di uffici, alberghi, navi, ristoranti, aree pubbliche, ecc.	85,9	14,1
Personale non qualificato addetto a spostamento/consegna merci	88,9	11,1
Personale non qualificato addetto ai servizi domestici	92,0	8,0
Personale non qualificato nella manifattura	89,2	10,8
Personale non qualificato delle costruzioni e professioni assimilate	93,2	6,8
Personale non qualificato nell'agricoltura e nella manutenzione del verde	87,6	12,4
Personale non qualificato nei servizi di istruzione e sanitari	82,1	17,9
GRUPPO 6 - ARTIGIANI E OPERAI SPECIALIZZATI	89,8	10,2
Artigiani ed operai specializzati addetti alla pulizia ed all'igiene di edifici	84,3	15,7
Artigiani ed operai specializzati addetti alle costruzioni e al mantenimento di strutture edili	94,7	5,3
Artigiani ed operai specializzati addetti alle rifiniture delle costruzioni	91,9	8,1
Artigiani ed operai specializzati delle lavorazioni alimentari	90,8	9,2
Meccanici artigianali, montatori, riparatori e manutentori di macchine fisse e mobili	90,3	9,7
GRUPPO 3 - PROFESSIONI TECNICHE	86,8	13,2
Tecnici dell'organizzazione e dell'amministrazione delle attività produttive	87,5	12,5
Tecnici della salute	85,3	14,7
Tecnici dei rapporti con i mercati	88,4	11,7
GRUPPO 7 - CONDUTTORI DI IMPIANTI, OPERAI DI MACCHINARI, CONDUCENTI	91,2	8,8
Conduttori di veicoli a motore e a trazione animale	91,2	8,8
TOTALE	88,9	11,2

Fonte: Sistema Informativo Unitario (dati al 31 maggio 2023)

Il livello di occupabilità degli utenti, tuttavia, dipende anche da altri elementi inerenti ad aspetti di tipo personale e sociale, oggetto di analisi del capitolo 3, o alla carenza di competenze trasversali e di base, come quelle linguistiche e digitali, considerate oggi tra le competenze più richieste nel mercato del lavoro¹³.

Il capitolo successivo prende in esame le caratteristiche dei beneficiari GOL in relazione al possesso o meno di queste competenze.

¹³ Secondo la Raccomandazione del Consiglio europeo del maggio 2018, relativa alle competenze chiave per l'apprendimento permanente, le competenze linguistiche e digitali rappresentano due delle otto competenze chiave che permettono alle persone di realizzarsi sotto il profilo personale, occupazionale e sociale in un mondo in continuo cambiamento. Si veda "Raccomandazione del Consiglio d'Europa del 22 maggio 2018, relativa alle competenze chiave per l'apprendimento permanente (Testo rilevante ai fini del SEE) (2018/C 189/01)".

2. Le competenze possedute

Nella definizione del profilo complessivo dei beneficiari GOL un ruolo importante è rappresentato dal bagaglio di competenze possedute dagli utenti in vari ambiti.

La rilevazione delle informazioni in questo contesto ha riguardato, in particolare:

- le *competenze linguistiche e comunicative*, sia in lingua italiana che in una o più lingue diverse da quest'ultima;
- le *competenze digitali*, con riferimento prevalentemente a quelle di uso quotidiano ed utili anche in ambito lavorativo.

2.1. Le competenze linguistiche e comunicative

Con riferimento alle competenze linguistiche, sia in italiano che in altre lingue, il grado di conoscenza viene indagato in relazione alla capacità dell'utente di comunicare, leggere, comprendere, parlare, interagire e scrivere in lingua italiana, con l'obiettivo di rilevare il livello di padronanza posseduto.

A tale scopo è stato preso come riferimento quanto previsto nel Quadro Comune Europeo di Riferimento per la conoscenza della lingue - QCER (o *CEFR - Common European Framework of Reference for Languages*) che è stato adottato da quasi tutti i Paesi per valutare le competenze in una determinata lingua¹⁴.

In relazione al livello di conoscenza della lingua italiana, l'obiettivo è quello di intercettare eventuali lacune nell'uso dell'italiano in chiave comunicativa manifestate non solo da un'utenza straniera, bensì anche da persone di nazionalità italiana: lacune che potrebbero rappresentare un limite nella ricerca del lavoro e, in generale, in una prospettiva occupazionale in tutti gli utenti.

In questo contesto, ricordiamo innanzitutto che dei circa 1.200.000 utenti presi in carico attraverso GOL, l'85,2% è di cittadinanza italiana e la restante percentuale è costituita da cittadini stranieri.

I dati mostrano che, di tutti i cittadini italiani, solo il 71,4% risulta possedere il livello più elevato che è proprio di una persona madrelingua, oppure un livello cosiddetto di efficacia (nell'insieme considerato "avanzato") (tabella 2.1.1). Di pari passo, quasi un quarto dei cittadini italiani (23,7%) afferma di possedere un livello di competenza intermedio e permane un 4,8% di cittadini italiani che dimostrano di conoscere la lingua ad un livello elementare o di base.

Per contro, tra tutti i cittadini stranieri coinvolti, un po' meno della metà risulta saper utilizzare la nostra lingua ad un livello intermedio (44,7%) e circa un terzo dichiara di possedere un livello avanzato o professionale (32,8%), a fronte di un 21 % che ha una conoscenza di base o elementare e una piccola componente che risulta non conoscere ancora la nostra lingua.

In ogni caso, solo una percentuale molto residuale di cittadini stranieri (4%) dichiara di possedere certificazioni che attestino il livello di conoscenza della lingua italiana, certificazioni che evidentemente non sono richieste o necessarie per lo svolgimento di molti lavori.

L'insieme di questi dati porta a confermare l'importanza di percorsi formativi che pongano attenzione, oltre all'insegnamento dell'italiano come L2, anche al consolidamento delle competenze di base, in particolare di quelle di *literacy*, rispetto alle quali la popolazione italiana, soprattutto nella fascia di età adulta, risulta essere ancora carente rispetto alla media degli altri Paesi europei¹⁵.

¹⁴ Nello specifico il QCER stabilisce sei livelli progressivi di conoscenza della lingua: A1 - livello di contatto o base; A2 - livello di sopravvivenza o elementare; B1 - livello soglia o intermedio; B2 - livello progressivo o superiore; C1 - livello dell'efficacia o avanzato; C2 - livello di padronanza o professionale. Ogni livello è accompagnato da una descrizione che esemplifica il grado di padronanza della lingua raggiunto in relazione a ciascuno dei quattro ambiti presi in esame: lettura, ascolto e comprensione, lingua parlata e lingua scritta.

¹⁵ Si fa riferimento alla "Indagine sulle competenze degli adulti PIAAC - Programme for the International Assessment of Adult Competencies", realizzata dall'OCSE, a cui hanno partecipato molti Paesi, tra cui l'Italia. Un primo ciclo dell'indagine si è concluso ed il secondo ciclo ha avuto inizio nel 2022 e si concluderà nel 2023, con pubblicazione degli esiti nel 2024. Per informazioni generali sull'indagine e sullo stato dell'arte dei lavori si rimanda al seguente link: <https://www.oecd.org/skills/piaac/about/#d.en.481111>. Si consulti anche il [Report relativo all'Italia](#) in esito al primo ciclo dell'indagine.

Tabella 2.1.1 - Livello di conoscenza della lingua italiana (valori percentuali)

	Livello avanzato	Livello intermedio	Livello elementare o base	Nessuna conoscenza
Genere				
<i>Maschi</i>	62,5	28,5	8,7	0,3
<i>Femmine</i>	67,5	25,9	6,3	0,3
Classe di età				
<i>Da 15 a 29 anni</i>	71,5	22,8	5,4	0,3
<i>Da 30 a 54 anni</i>	63,5	28,4	7,8	0,3
<i>55 anni o più</i>	61,6	29,0	9,1	0,3
Livello istruzione				
<i>Nessun titolo o Licenza elementare</i>	31,4	36,1	30,9	1,6
<i>Licenza media o obbligo istruzione</i>	55,2	34,5	10,0	0,3
<i>Diploma di istruzione secondaria superiore o qualifica professionale</i>	75,0	22,4	2,5	0,1
<i>Laurea o Post-Laurea</i>	82,6	13,6	3,5	0,3
Cittadinanza				
<i>Italiana</i>	71,4	23,7	4,8	0,1
<i>Straniera</i>	32,8	44,7	21,1	1,4
Target				
<i>RdC</i>	47,4	39,1	13,1	0,4
<i>RdC+NASpl/Dis-Coll</i>	57,9	34,0	8,0	0,1
<i>NASpl/Dis-Coll</i>	70,9	23,8	5,2	0,1
<i>Altri disoccupati</i>	68,4	23,1	7,8	0,7
TOTALE	65,2	27,1	7,4	0,3

Fonte: Sistema Informativo Unitario (dati al 31 maggio 2023)

In termini generali, poi, non si rilevano sostanziali differenze di genere nella conoscenza della lingua italiana, mentre, in termini di età, è tra i giovani dai 15 ai 29 anni che si riscontra la percentuale più alta di quanti possiedono il livello più avanzato (71,5%), rispetto alle altre 2 fasce di età considerate (30-54 e 55 ed oltre).

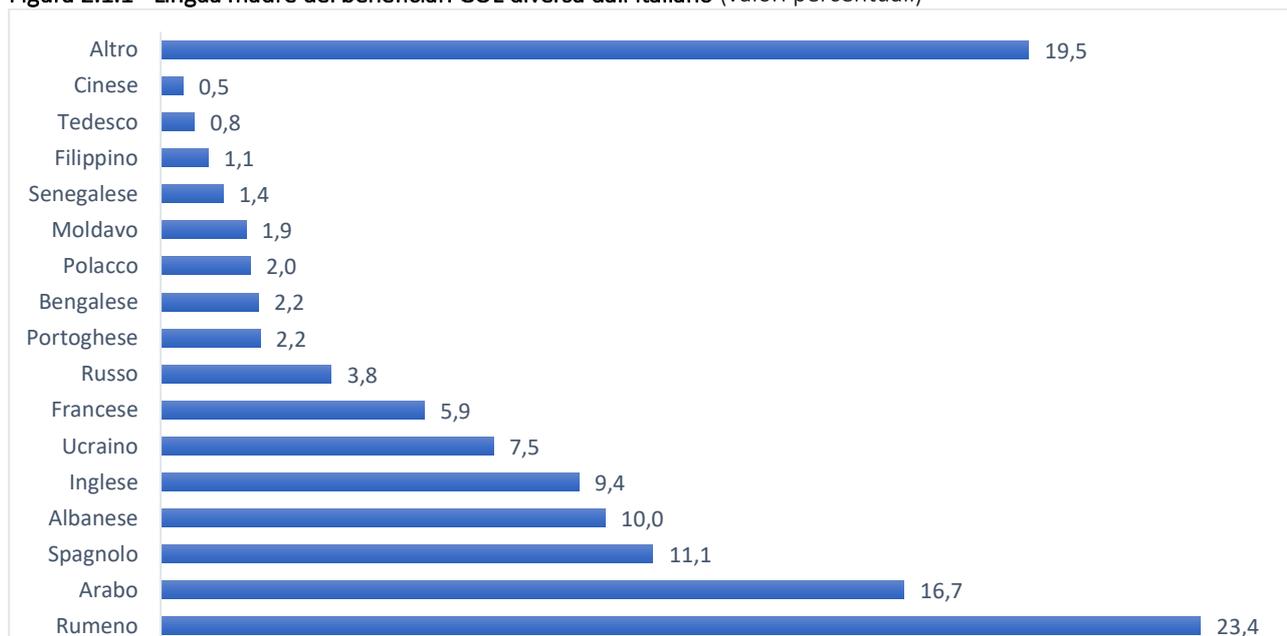
Allo stesso modo tra i più istruiti, ossia tra coloro che posseggono un titolo di studi più elevato (Laurea o post-laurea), troviamo le percentuali più alte di persone che padroneggiano al meglio la lingua italiana.

Infine, con riferimento ai target di GOL, le maggiori difficoltà nel dominare l'italiano si ritrovano, in percentuale, tra i percettori di RdC, mentre le quote più consistenti di quanti lo utilizzano correttamente si trovano tra i disoccupati, sia percettori di NASpl e Dis-Coll, sia non percettori di forme di sostegno al reddito.

Un'altra dimensione indagata riguarda la *competenza multilinguistica*, intesa come la capacità dell'utente di leggere, ascoltare e comprendere, parlare e scrivere in lingua inglese e in altre lingue diverse dall'italiano (e dal tedesco, per i residenti nella P.A. di Bolzano). In questo ambito è stata valutata la padronanza della lingua inglese, considerata un elemento di particolare importanza in termini di occupabilità, come anche il valore aggiunto rappresentato dalla conoscenza di più lingue straniere: in tal senso, accanto all'inglese, sono generalmente considerate lingue "significative" in prospettiva occupazionale anche il francese, il tedesco, lo spagnolo, il russo ed il cinese.

La prima dimensione indagata è stata la lingua madre dei destinatari GOL e l'85% dei rispondenti ha indicato l'italiano come propria lingua d'origine. Nella restante percentuale, troviamo al primo posto il rumeno, che oltre 48.000 utenti hanno indicato come prima lingua (23,4%), seguito dall'arabo (16,7%) e dallo spagnolo (11,1%) (figura 2.1.1). Tra quanti non sono di lingua-madre italiana, una componente significativa è rappresentata anche dalle persone di lingua albanese - che raggiungono quasi le 21.000 unità - e, al sesto posto, da quanti hanno indicato l'ucraino come propria lingua di origine (circa 15.500). In quest'ultimo caso, la presenza significativa di beneficiari GOL di lingua ucraina è dovuta probabilmente agli eventi bellici dell'ultimo anno e mezzo che hanno spinto molte persone a lasciare l'Ucraina e a rifugiarsi in Italia, spesso ricongiungendosi a familiari già presenti nel nostro territorio e a continuare a vivere e a lavorare nel nostro Paese.

Figura 2.1.1 - Lingua madre dei beneficiari GOL diversa dall'italiano (valori percentuali)



Fonte: Sistema Informativo Unitario (dati al 31 maggio 2023)

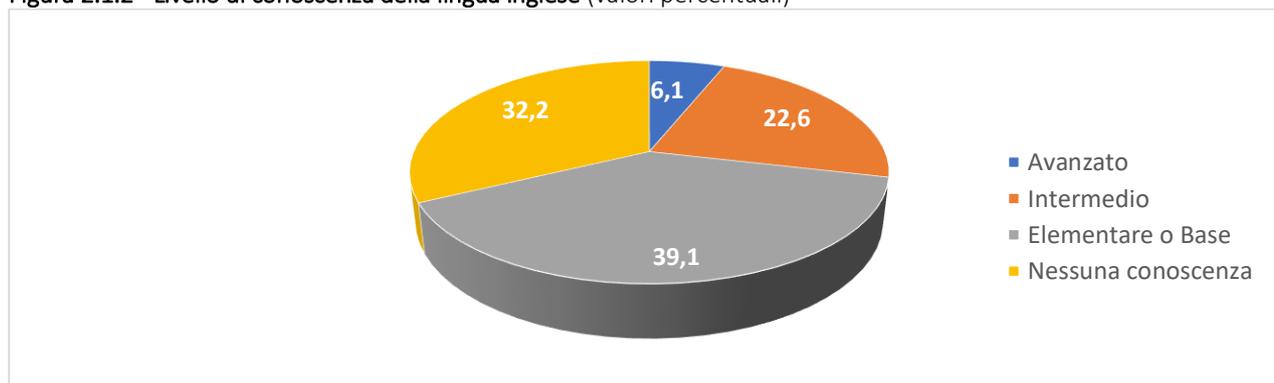
Entrando, poi, nel merito della competenza “multilinguistica” e volendo stilare a una sorta di classifica delle lingue conosciute dai destinatari GOL oltre all’italiano (e al tedesco per gli abitanti del Prov. Autonoma di Bolzano), l’inglese risulta al primo posto, seguito dal francese, dallo spagnolo, al quarto posto dal tedesco, e poi da russo e cinese.

Se, tuttavia, circa il 70% dei rispondenti dichiara di conoscere l’inglese, il grado di padronanza di questa lingua si attesta complessivamente su livelli medio-bassi: tra questi, infatti, solo il 6,1%, risulta possedere un livello avanzato o professionale, poco meno del 40% conosce l’inglese ad un livello di base o elementare e, soprattutto, quasi un terzo dichiara di non conoscerlo affatto (figura 2.1.2).

La competenza nel comunicare in lingua inglese risulta inversamente proporzionale all’età e direttamente al livello di istruzione: tra i più giovani, infatti, (15-29 anni) è più elevata la componente di chi padroneggia la lingua a livello avanzato e intermedio (45,8%), rispetto ad esempio agli over 55 dove questa percentuale scende all’11,7%.

Al crescere dell’età, diminuisce il grado di competenza ed aumenta la platea di chi non ha mai familiarizzato con l’inglese, condizione che tra gli over 55 raggiunge il 57,2%, benché si continuino a registrare anche quote non residuali di giovani under 30 (13,4%) che dichiarano di non avere alcuna conoscenza dell’inglese.

Figura 2.1.2 - Livello di conoscenza della lingua inglese (valori percentuali)

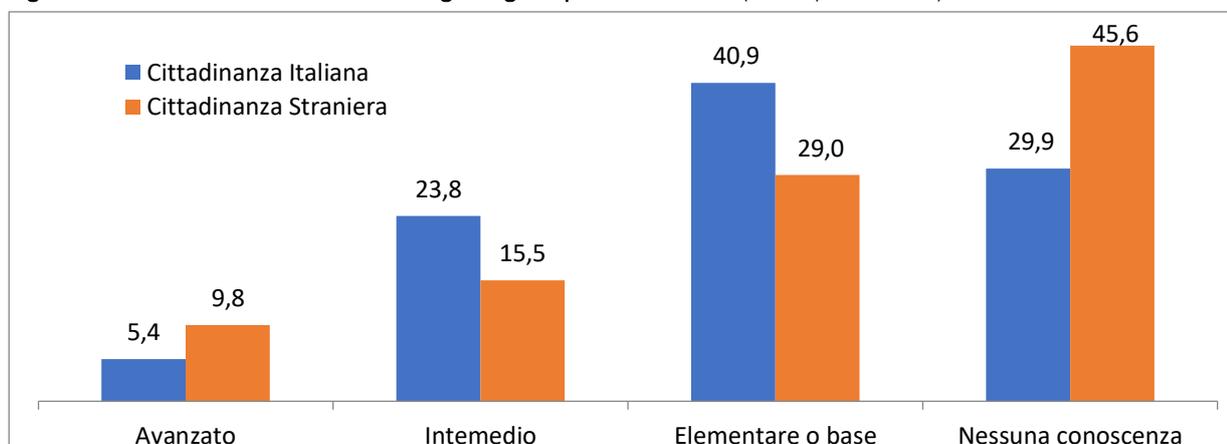


Fonte: Sistema Informativo Unitario (dati al 31 maggio 2023)

Parallelamente, al crescere del livello di istruzione, diminuisce sensibilmente la percentuale di quanti non padroneggiano l'inglese ed aumenta quella di chi lo fa a livelli più elevati. Tra i diplomati, ad esempio, che costituiscono il 44% di tutti gli utenti coinvolti, solo il 13% circa dichiara di non conoscere l'inglese, rispetto al 53,5% di quanti hanno la licenza media e al 78,1% di chi possiede al massimo il titolo di scuola elementare. Tuttavia, il livello di conoscenza si attesta ancora verso livelli medio-bassi.

Se, tuttavia, distinguiamo gli utenti in base alla cittadinanza, notiamo alcune differenze nel livello di padronanza della lingua inglese, tra chi è cittadino italiano e chi non lo è.

Fig. 2.1.3. - Livello di conoscenza della lingua inglese per cittadinanza (valori percentuali)



Fonte: Sistema Informativo Unitario (dati al 31 maggio 2023)

In particolare, la percentuale di quanti conoscono l'inglese ad un livello avanzato e professionale è sensibilmente più alta tra i cittadini stranieri (quasi il 10%) rispetto ai cittadini italiani (5,4%). Ciò potrebbe dipendere, tra le altre cose, dal fatto che in molti Paesi l'inglese sia considerato una seconda lingua madre, appresa sin da piccoli ed usata come lingua veicolare anche a scuola e nel quotidiano, oltre che in ambito lavorativo.

Per contro, la padronanza dell'inglese si attesta soprattutto a livello base ed elementare (40,9%) o intermedio (23,8%) tra i cittadini italiani, per i quali la conoscenza di questa lingua è per lo più legata al suo apprendimento in ambito scolastico e/o formativo nel corso del tempo e ad una sua eventuale sperimentazione ed affinamento nei contesti di lavoro.

Infine, quasi la metà degli stranieri (45,6%) mostra di non avere alcuna conoscenza dell'inglese, condizione che accomuna anche circa il 30% dei cittadini italiani.

Tornando al tema della competenza multilinguistica nella totalità dei rispondenti, al secondo posto tra le lingue conosciute (oltre all'italiano), c'è il francese: circa il 17% degli utenti dichiara di saperlo, ma, anche in questo caso, la gran parte (quasi il 60%) lo conosce ad un livello di base o elementare e solo una piccola percentuale lo padroneggia a livello avanzato o professionale (8%).

Infine, lo spagnolo è al terzo posto tra le lingue padroneggiate ed ha dichiarato di conoscerlo poco più del 6% degli utenti, tra i quali tuttavia la percentuale di quanti lo padroneggiano a livello avanzato è sensibilmente più alta (16%) rispetto a quanto si rileva per le precedenti 2 lingue considerate.

2.2. Le competenze digitali

Nel corso del colloquio di orientamento di base viene effettuata una prima valutazione delle competenze digitali attraverso un'apposita domanda che indaga la capacità e l'autonomia dell'utente di utilizzare un PC e/o un altro dispositivo - smartphone, tablet, ecc. - per ricercare e selezionare informazioni, comunicare, interagire e risolvere problemi semplici o complessi nel lavoro e nella vita privata.

In questo ambito, per declinare il livello di competenze, è stato fatto riferimento al *Quadro europeo delle competenze digitali* per i cittadini (DigComp)¹⁶, tenendo in considerazione prevalentemente quelle attività che attengono a competenze digitali non altamente specializzate, bensì soprattutto di uso comune nella vita privata, oltre che alcune competenze più specifiche che possono risultare utili anche in ambito lavorativo.

Si fa riferimento, a livello esemplificativo, a competenze legate a compiti semplici che riguardano:

- la sfera dell'*alfabetizzazione su informazioni e dati*, come la capacità di navigare, ricercare e filtrare informazioni e contenuti digitali e di valutare quelli utili per i propri scopi nella vita di tutti i giorni o in prospettiva occupazionale.
- la sfera della *comunicazione e della collaborazione*, come ad esempio la capacità di interagire con gli altri, condividere informazioni, collaborare ed esercitare la cittadinanza attraverso le tecnologie digitali.
- solo in parte, la sfera della *creazione di contenuti digitali*, come ad esempio sviluppare, rielaborare e condividere contenuti digitali.

In termini generali, circa due terzi dei beneficiari GOL (66,2%) dichiara di avere capacità di grado "avanzato" o "intermedio" rispetto alle attività che sono state proposte come esemplificazione di competenze digitali, mentre il 16% si colloca su un livello quasi nullo in tal senso¹⁷.

Dall'analisi emerge che le difficoltà maggiori in campo informatico si riscontrano soprattutto in relazione a quelle competenze che sono più spendibili e/o più richieste in un contesto di lavoro, competenze che un quinto degli utenti risulta possedere ad un livello molto basso o non possedere affatto.

Si tratta, in particolare, delle competenze più tipiche dei lavori d'ufficio, come ad esempio la capacità di utilizzare fogli di calcolo (31,6%), di avvalersi di programmi di scrittura per l'elaborazione di testi (21,7%), di collegare i propri dispositivi (PC, tablet, smartphone, ecc.) a stampanti o scanner per la stampa o la digitalizzazione di documenti (19,8%) e di organizzare i contenuti digitali (documenti, immagini, video) utilizzando cartelle per poterli trovare successivamente (18,8%), oltre che di utilizzare piattaforme o App di videoconferenza (18%) (tabella 2.2.1).

Inoltre, altre competenze ormai richieste nella vita quotidiana, come l'uso dello Spid o di altri servizi governativi, risultano ancora un problema per circa il 19% dei beneficiari presi in carico ed abilità ormai ritenute alla portata di tutti, come ad esempio effettuare ricerche su internet (7,6%), fare acquisti on line (15,9%) e usare i social network (9,4%) costituiscono ancora una difficoltà per quote più contenute, ma comunque significative di beneficiari GOL.

¹⁶ Nel 2013, la Commissione ha pubblicato il quadro delle competenze digitali per i cittadini (DigComp) come quadro di riferimento per spiegare cosa significhi essere "competenti in materia digitale". La versione più recente del DigComp offre una descrizione esaustiva della conoscenza, delle competenze e delle attitudini necessarie in cinque settori di competenze: alfabetizzazione informatica e digitale, comunicazione e collaborazione, creazione di contenuti digitali, risoluzione di problemi e sicurezza. Nel DigComp vengono anche esposti otto diversi livelli di competenza, basati sul quadro europeo delle qualifiche (European Qualifications Framework, EQF), che vanno dal livello "di base" a quello "altamente specializzato".

¹⁷ Per intercettare queste competenze vengono proposte nello strumento una serie di attività che fanno riferimento, in termini generali, all'utilizzo della rete internet per diversi scopi e di determinati programmi o applicazioni di uso comune. All'utente viene chiesto di esprimere il suo grado di padronanza nello svolgimento di ciascuna delle 12 attività declinate e con quale autonomia, scegliendo tra le seguenti opzioni: in forma assistita (*livello base*), in autonomia (*livello intermedio*), ad un livello tale da poter essere lui stesso di supporto ad altri (*livello avanzato*) o ancora l'utente può segnalare assenza di competenza in quell'ambito di attività (*livello scarso/Nessuna competenza*).

Tabella 2.2.1 - Livello di competenza e autonomia nell'utilizzo del computer o di altri dispositivi per tipo di attività (valori percentuali)

Attività	LIVELLO DI COMPETENZA E AUTONOMIA				TOTALE
	Non è in grado	È in grado se aiutato	È in grado in autonomia	È in grado di aiutare altri	
	Nessuna competenza	Livello base	Livello intermedio	Livello avanzato	
Fare ricerche su Internet	7,6	14,7	51,4	26,3	100
Inviare e ricevere e-mail anche con documenti allegati	10,1	16,1	48,3	25,5	100
Utilizzare programmi di scrittura per l'elaborazione di testi	21,7	19,8	39,1	19,4	100
Utilizzare fogli di calcolo (excel, ecc.)	31,6	22,4	31,3	14,7	100
Organizzare contenuti digitali (documenti, immagini, ecc.) utilizzando cartelle per poterli trovare successivamente	18,8	19,4	40,6	21,2	100
Utilizzare piattaforme o APP di videoconferenza	18,0	18,9	42,1	21,0	100
Utilizzare i social network	9,4	14,3	51,8	24,5	100
Realizzare foto digitali e inviarle/condividerle con altri dispositivi (PC, tablet, smartphone, ecc.)	10,3	15,5	49,5	24,7	100
Ricercare, scaricare e aggiornare applicazioni sul proprio smartphone	10,0	15,8	48,9	25,3	100
Utilizzare servizi di acquisto online	15,9	16,2	44,4	23,5	100
Utilizzare servizi governativi online e/o relative APP (SPID, IO, POSTE ID, ecc.)	19,0	19,6	41,4	20,0	100
Collegare i propri dispositivi (PC, tablet, smartphone, ecc.) a stampanti o scanner per la stampa/digitalizzazione di documenti	19,8	20,0	39,6	20,6	100
Totale	16	17,8	44,0	22,2	100

Fonte: ANPAL, Sistema Informativo Unitario (dati al 31 maggio 2023)

Nel complesso non ci sono significative differenze di genere nel livello di padronanza delle competenze digitali, mentre, rispetto all'età, i più giovani risultano anche i più digitali: il 34% dei 15-29enni presenta una competenza di grado avanzato e soltanto il 5% circa mostra un livello di competenze molto basso, oppure assente. Questa condizione riguarda, invece, circa un terzo di chi ha almeno 55 anni ed accomuna anche la metà di quanti posseggono al massimo la licenza elementare e un quarto di chi ha raggiunto la licenza media. In tal senso, infatti, la competenza in ambito digitale aumenta e si affina al crescere del livello di istruzione: tra i diplomati e coloro che hanno un titolo di laurea o post-laurea si registrano infatti percentuali molto contenute di quanti manifestano carenze in ambito informatico, sia nelle competenze di uso quotidiano, che in quelle più legate ad un contesto di lavoro.

Tutto ciò è in linea con i risultati degli studi degli ultimi anni sulle competenze digitali dei cittadini dell'UE, soprattutto adulti over 25 anni, che mostrano come la percentuale più elevata di adulti che non posseggono competenze digitali di base riguardi le persone con un basso livello di istruzione, soggetti più anziani e disoccupati¹⁸.

Sono, in ogni caso, le attività maggiormente spendibili nel mercato del lavoro che fanno registrare la percentuale più elevata di beneficiari con gravi carenze nelle competenze informatiche, che riguardano prevalentemente chi ha titoli di studio bassi, gli over 55 (39,6%), le persone di cittadinanza straniera (31,1%) e coloro che si trovano in situazioni di difficoltà socio-economica e sono percettori di Reddito di Cittadinanza (34,7%).

Nella prospettiva della formazione di chi accede al mercato del lavoro o di chi vi rientra, si evidenzia dunque la necessità di interventi più cospicui di alfabetizzazione digitale e/o di potenziamento di competenze informatiche di livello base e professionalizzanti, soprattutto per i più grandi di età, per i cittadini stranieri e per i percettori di RdC; per contro, quanti hanno la NASpl o la Dis-Coll risultano più attrezzati o comunque meno carenti, probabilmente in ragione di un esercizio più recente di determinate competenze in ambito lavorativo e di un'attivazione in modalità digitale anche nella ricerca di lavoro, durante la fase di transizione verso una nuova occupazione. L'individuazione di idonee piste di formazione per i beneficiari GOL risulta particolarmente importante, nonostante circa un quarto delle persone coinvolte nell'assessment abbia

¹⁸ Corte dei Conti Europea, *EU actions to address low digital skills – Review 02-2021*.

dichiarato di non essere disposto e interessato a partecipare ad iniziative di formazione per rafforzare le proprie competenze, come meglio illustrato nel capitolo 4.

L'arricchimento e la finalizzazione di azioni formative per l'alfabetizzazione digitale e il potenziamento o la riqualificazione delle skill digitali tra i beneficiari del Programma GOL, risulta in linea con quanto previsto dal Piano operativo di Repubblica Digitale¹⁹, che rappresenta lo strumento dedicato a definire e programmare gli interventi per l'attuazione della Strategia Nazionale per le Competenze Digitali, verso il consolidamento e la crescita delle competenze digitali del Paese.

Tabella 2.2.2 - Beneficiari GOL che dichiarano di avere gravi carenze nelle competenze digitali, per percorso Gol, età, livello di istruzione, cittadinanza e target (valori percentuali)

		% di Beneficiari che rilevano gravi carenze nelle competenze digitali		
		Totale	Competenze di uso quotidiano	Competenze di uso lavorativo
Percorso	1 Reinserimento lavorativo	6,0	3,9	8,1
	2 Aggiornamento (upskilling)	21,3	16,1	26,5
	3 Riqualificazione (reskilling)	30,5	23,9	37,1
	4 Lavoro e inclusione	41,6	34,0	49,3
Età	15-29 anni	5,4	3,5	7,2
	30-54 anni	15,4	11,1	19,7
	55 anni o più	33,5	27,4	39,6
Livello di istruzione	Nessun titolo o Licenza elementare	51,0	42,7	59,2
	Licenza media o obbligo istruzione	24,9	18,4	31,4
	Diploma di istruzione secondaria	6,6	4,6	8,5
	Laurea o Post-Laurea	2,8	2,2	3,5
Cittadinanza	Italiana	14,5	11,0	18,1
	Straniera	24,5	17,9	31,1
Target	RDC	28,4	22,2	34,7
	RDC + NASpI/DisColl	19,3	13,8	24,8
	NASpI/DisColl	12,5	9,0	16,1
	Altri disoccupati	13,5	10,6	16,5
Totale		16,0	12,1	20,0

Fonte: ANPAL, Sistema Informativo Unitario (dati al 31 maggio 2023)

Il processo di aggiornamento del Piano, che ad ottobre del 2022 ha conosciuto la sua seconda fase, ha visto anche l'integrazione delle iniziative delle *Agende digitali regionali*, che rispondono a obiettivi coerenti con la Strategia, quali la riduzione dell'analfabetismo digitale dei cittadini, l'ampliamento dei percorsi formativi innovativi per l'accesso al mondo del lavoro e la creazione di sistemi condivisi di accesso ai servizi della PA.

Il Piano, inoltre, mira a ridurre i divari digitali di genere, generazionale e territoriale e incrementare l'utilizzo dei servizi pubblici digitali, con l'obiettivo che vengano utilizzati entro il 2025 dal 64% della popolazione, anche tra le fasce meno giovani della popolazione.

In ogni caso, come accennato, lo strumento ed il colloquio di assessment di cui si avvalgono gli operatori nella fase di orientamento di base, consentono solo una prima rilevazione delle competenze possedute dagli utenti in relazione a specifici ambiti (comunicativo, multilinguistico e digitale), allo scopo di comporre un profilo generale dei beneficiari di GOL.

¹⁹ *Repubblica Digitale* è l'iniziativa strategica nazionale multistakeholder, promossa dal Ministro per l'innovazione tecnologica e la transizione digitale e coordinata dal Dipartimento per la trasformazione digitale della Presidenza del Consiglio, che ha l'obiettivo di ridurre il divario digitale e favorire l'educazione sulle tecnologie del futuro, supportando il processo di sviluppo del Paese. Per approfondimenti sul nuovo Piano operativo di Repubblica Digitale, si veda: <https://innovazione.gov.it/notizie/articoli/competenze-digitali-al-via-il-nuovo-piano-operativo/> e <https://assets.innovazione.gov.it/1665067223-piano-operativo-versione-2-executive-summary.pdf>

Al fine di approfondire e dettagliare meglio il bagaglio di competenze di cui ciascun utente è portatore ed anche di stimare la distanza tra tali competenze e quelle richieste per svolgere un determinato lavoro, gli operatori dei Cpi possono procedere alla *Skill Gap Analysis* (SGA).

3. Opportunità e ostacoli all’inserimento lavorativo

Il livello di occupabilità dei beneficiari presi in carico in GOL dipende da diversi elementi, alcuni dei quali riguardano “requisiti soggettivi” relativi ad aspetti di tipo personale e sociale, o fattori esterni, come, ad esempio, l'ambiente e il contesto geografico in cui la persona si trova.

Il presente capitolo, analizza, in particolare, dimensioni legate alla mobilità territoriale e alla possibilità di spostarsi in autonomia, nonché alla presenza di vincoli oggettivi che possono limitare o ostacolare l’inserimento lavorativo.

3.1. Mobilità territoriale e spostamenti

Le opportunità di trovare un lavoro possono aumentare nel caso in cui gli utenti siano disposti ad avviare un percorso di mobilità all’interno del territorio nazionale o anche all’estero, avvalendosi, ad esempio, dei servizi offerti dalla rete di cooperazione europea dei servizi per l’impiego, concepita per facilitare la libera circolazione dei lavoratori²⁰.

I dati rilevati attraverso lo strumento di assessment mostrano che, in generale, chi è in cerca di lavoro è anche disposto a spostarsi o a trasferirsi altrove. Infatti, la quasi totalità dei beneficiari (il 73,1%) si dichiara favorevole a prendere in considerazione anche offerte di lavoro che comportano una mobilità territoriale, con percentuali più elevate tra gli uomini, i giovani, gli utenti con un’istruzione di livello terziario e tra i percettori di NASpI/Dis-Coll e i disoccupati non soggetti a condizionalità (tabella 3.1.1).

Tabella 3.1.1 - Beneficiari disposti a considerare offerte di lavoro che comportano mobilità territoriale, per dati socio-anagrafici (valori percentuali)

	NON DISPOSTI	SOLO NEL COMUNE DI RESIDENZA	SOLO IN UN ALTRO COMUNE RAGGIUNGIBILE GIORNALMENTE	OVUNQUE, IN ITALIA	OVUNQUE, ANCHE ALL’ESTERO
Genere					
<i>Femmine</i>	4,7	27,0	60,2	5,0	3,1
<i>Maschi</i>	3,3	17,6	61,6	10,2	7,3
Età					
<i>15-29 anni</i>	3,1	17,9	57,4	11,7	9,9
<i>30-54 anni</i>	3,4	22,6	63,8	6,5	3,7
<i>55 anni o più</i>	7,5	30,3	56,6	3,7	1,9
Livello di istruzione					
<i>Nessun titolo o Licenza elementare</i>	7,8	39,6	46,8	4,3	1,5
<i>Licenza media o obbligo istruzione</i>	4,5	27,4	60,0	5,0	3,1
<i>Istruzione secondaria superiore/qualifica professionale</i>	3,3	18,2	64,0	8,5	6,0
<i>Laurea o Post-Laurea</i>	3,5	15,8	58,8	12,4	9,5
Cittadinanza					
<i>Italiana</i>	3,8	21,5	61,5	7,8	5,4
<i>Straniera</i>	5,4	30,3	57,2	4,5	2,6
Target					
<i>RDC</i>	4,6	38,7	49,0	5,1	2,6
<i>RDC + NASpI/Dis-Coll</i>	3,3	25,1	59,7	7,3	4,6
<i>NASpI/Dis-Coll</i>	3,9	18,3	64,7	7,7	5,4
<i>Altri disoccupati</i>	4,0	19,0	62,5	8,3	6,2
Totale	4,1	22,8	60,8	7,3	5,0

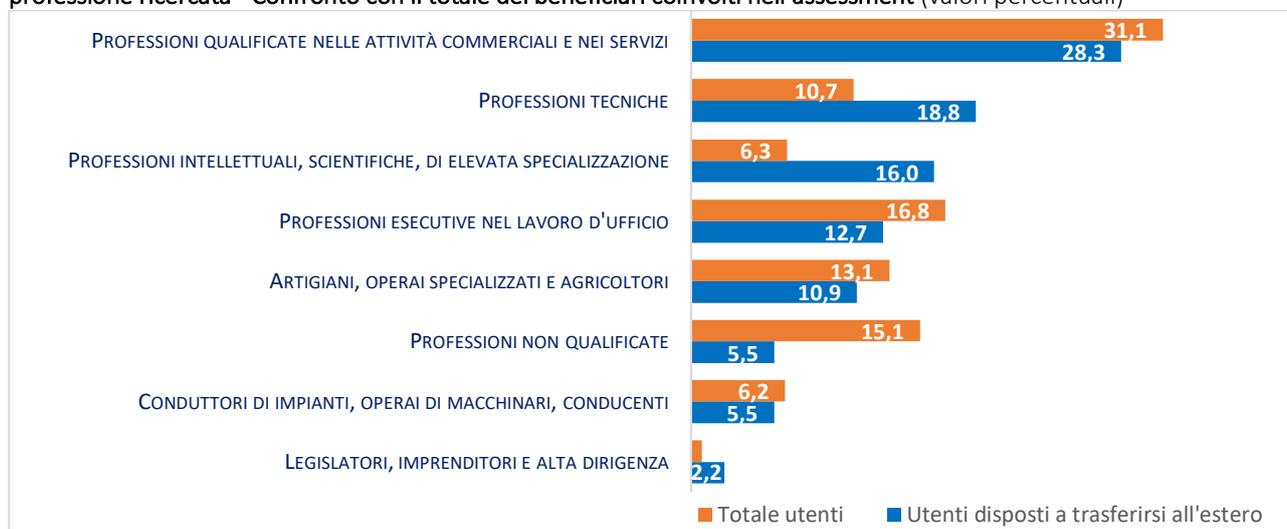
Fonte: Sistema Informativo Unitario (dati al 31 maggio 2023)

Il 60,8% delle persone propense alla mobilità territoriale, tuttavia, dichiara di volersi o potersi spostare solamente in Comuni raggiungibili giornalmente, mentre solo il 7,3% lavorerebbe ovunque in Italia.

²⁰ In Italia l’ufficio di coordinamento nazionale della rete di cooperazione europea dei servizi per l’impiego - EURES - è istituito presso ANPAL. La rete si compone di numerosi consulenti dislocati su tutto il territorio nazionale che svolgono attività di consulenza e servizio di collocamento: forniscono informazioni sul mercato del lavoro europeo e favoriscono l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Promuovono, inoltre, la cooperazione transnazionale e transfrontaliera, aiutando a rimuovere gli ostacoli alla mobilità come, ad esempio, le differenze nella legislazione e nelle procedure amministrative tra i diversi paesi europei. Per approfondimenti si veda la [pagina dedicata](#) sul portale ANPAL.

La quota di coloro che si dichiarano disposti a trasferirsi all'estero è piuttosto ridotta (il 5%), ma si tratta comunque di circa 50.000 utenti. Tra questi è molto più elevata, rispetto al dato medio, la percentuale di beneficiari alla ricerca di professioni *high skilled*: il 18,7% desidera lavorare nell'ambito delle "Professioni tecniche" (contro il 10,9% del totale dei beneficiari), il 16% in quello delle "Professioni intellettuali, scientifiche e/o di elevata specializzazione" (contro il 6,8% del totale dei beneficiari) e il 2,2% cerca un lavoro come "Legislatore, imprenditore, alta dirigenza" (contro lo 0,7% del totale dei beneficiari) (figura 3.1.1).

Figura 3.1.1 - Beneficiari disposti a considerare offerte di lavoro che comportano mobilità territoriale, a seconda della professione ricercata - Confronto con il totale dei beneficiari coinvolti nell'assessment (valori percentuali)

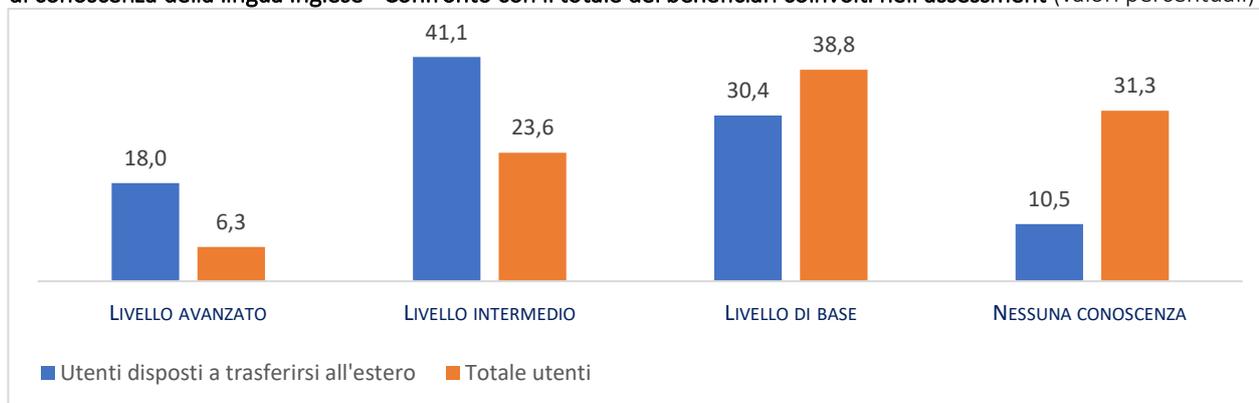


Fonte: Sistema Informativo Unitario (dati al 31 maggio 2023)

Allo stesso modo - come mostrato nella figura 3.1.2 - tra coloro che sono disposti a lavorare all'estero è più elevata la quota di chi conosce la lingua inglese ad un livello avanzato (18%) o intermedio (41,1%), rispetto a quanto rilevato considerando il totale dei beneficiari GOL (vedi cap. 2).

Parlare due o più lingue, non solo rende le persone più aperte alla possibilità di trasferirsi all'estero, ma facilita anche l'inserimento lavorativo all'interno del proprio territorio di riferimento, presso una multinazionale, operando in smart working con contratto di lavoro estero, o anche nelle imprese italiane che, sempre più spesso, desiderano espandersi sui mercati internazionali²¹.

Figura 3.1.2 - Beneficiari disposti a considerare offerte di lavoro che comportano mobilità territoriale, a seconda del livello di conoscenza della lingua inglese - Confronto con il totale dei beneficiari coinvolti nell'assessment (valori percentuali)



Fonte: Sistema Informativo Unitario (dati al 31 maggio 2023)

²¹ Cfr. Autorità europea del lavoro, Direzione generale per l'Occupazione, gli affari sociali e l'inclusione, "Cinque motivi per cui l'apprendimento di una lingua può migliorare le possibilità di essere assunti", Articolo 22 giugno 2021.

Un ulteriore aspetto da considerare, al fine di comprendere il grado di occupabilità degli utenti, riguarda la possibilità e l'autonomia della persona nell'effettuare spostamenti con mezzi di trasporto pubblici, con auto propria o con eventuali altri mezzi privati.

La capacità di muoversi autonomamente o di guidare, così come la disponibilità di un proprio mezzo per spostarsi in eventuali tragitti casa-lavoro, rappresentano requisiti importanti in relazione alla prospettiva dell'inserimento lavorativo. Tali aspetti, infatti, concorrono a definire il quadro dei "vincoli" e delle "disponibilità" delle persone, che possono ampliare o restringere il "range" delle opportunità di accesso all'occupazione.

I dati rilevati attraverso l'assessment mostrano che nel complesso il 68,3% dei beneficiari è automunito e utilizza l'automobile in modo sistematico, mentre il 20,8% non possiede un mezzo proprio e non ha la patente di guida; il 9,8% degli utenti, invece, non è automunito, ma ha la patente (tabella 3.1.2). Si riscontrano, tuttavia, alcune differenze a seconda delle caratteristiche anagrafiche degli utenti: tra chi possiede ed utilizza la propria auto è più elevata la percentuale di uomini (il 72,8%, contro il 64,7% della componente femminile), di persone di età compresa tra i 30 e i 54 anni (il 73%, contro il 58,5% degli under 30 e il 68,6% degli over 55) e di cittadini italiani (il 73,6%, contro il 37,2% degli stranieri).

Tabella 3.1.2 - Possesso e utilizzo di un'automobile, per dati anagrafici (valori percentuali)

	AUTOMUNITO, UTILIZZA L'AUTOMOBILE IN MODO SISTEMATICO	AUTOMUNITO, MA NON NELLE CONDIZIONI DI GUIDARE*	NON AUTOMUNITO, MA CON PATENTE DI GUIDA	NON AUTOMUNITO E SENZA PATENTE
Genere				
<i>Maschi</i>	72,8	1,0	9,3	16,9
<i>Femmine</i>	64,7	1,3	10,2	23,8
Classe di età				
<i>Da 15 a 29 anni</i>	58,5	0,7	10,5	30,3
<i>Da 30 a 54 anni</i>	73,0	1,2	9,3	16,5
<i>55 anni o più</i>	68,6	1,7	10,1	19,6
Cittadinanza				
<i>Italiana</i>	73,6	1,1	9,5	15,8
<i>Straniera</i>	37,2	1,4	11,5	49,9
TOTALE	68,3	1,1	9,8	20,8

Fonte: Sistema Informativo Unitario (dati al 31 maggio 2023)

* Assenza di patente valida, scarsa sicurezza nella guida, problematiche sanitarie o psicologiche, ecc.

Allo stesso modo, l'autonomia e la consuetudine nel ricorso ai mezzi di trasporto pubblici può rappresentare un aspetto importante per ampliare le prospettive occupazionali di chi cerca lavoro.

Generalmente, la maggior parte degli intervistati utilizza abitualmente i mezzi di trasporto pubblici senza difficoltà (48%), o non li utilizza ma sarebbe comunque in grado di farlo (49,8%), mentre sono trascurabili le percentuali di chi ha difficoltà a spostarsi con i mezzi pubblici (tabella 3.1.3). Un utilizzo più assiduo sembra caratterizzare in particolare le donne, i giovani under 30 e gli stranieri.

Tabella 3.1.3 - Autonomia e consuetudine nel ricorso ai mezzi di trasporto pubblici, per dati anagrafici (valori percentuali)

	UTILIZZA ABITUALMENTE I MEZZI PUBBLICI SENZA DIFFICOLTÀ	NON LI UTILIZZA, MA SAREBBE IN GRADO DI FARLO	LI UTILIZZA, MA CON QUALCHE DIFFICOLTÀ	NON È AUTONOMO, SI SPOSTA SOLO CON IL SUPPORTO DI ALTRI*
Genere				
<i>Maschi</i>	46,0	52,3	1,0	0,7
<i>Femmine</i>	49,6	47,8	1,3	1,3
Classe di età				
<i>Da 15 a 29 anni</i>	54,7	43,4	0,8	1,1
<i>Da 30 a 54 anni</i>	45,7	52,4	1,1	0,8
<i>55 anni o più</i>	45,2	51,4	1,8	1,6
Cittadinanza				
<i>Italiana</i>	44,8	53,2	1,0	1,0
<i>Straniera</i>	66,5	30,2	1,9	1,4
TOTALE	48,0	49,8	1,1	1,1

Fonte: Sistema Informativo Unitario (dati al 31 maggio 2023)

*Si tratta, ad esempio, dei casi in cui l'utente presenta disabilità importanti (ad es. problematiche motorie, cecità, ecc.)

3.2. Vincoli all'occupabilità

Il livello di occupabilità dei beneficiari presi in carico dai Cpi può dipendere anche da aspetti più delicati, che riguardano la vita privata della persona, quali ad esempio l'eventuale presenza di vincoli oggettivi di natura familiare (carichi di cura verso figli piccoli, disabili, persone anziane, ecc.) o personale (problemi di salute, età avanzata, esigenza di tempo per completare corsi di studio/formazione, ecc.) che possono limitare lo svolgimento di attività lavorative e/o la ricerca di lavoro.

I dati rilevati evidenziano che solo nel 20% dei casi gli utenti si trovano in una condizione familiare o personale che può impedire del tutto (5%) o limitare parzialmente (15%) il lavoro o la ricerca di lavoro (figura 3.2.1). Si tratta nella maggior parte dei casi di donne, ultracinquantacinquenni, persone con un titolo di studio basso e soggetti percettori del Reddito di Cittadinanza.

Figura 3.2.1 - Presenza di vincoli oggettivi che possono limitare o impedire lo svolgimento di attività lavorative e/o di ricerca di lavoro, derivanti da condizioni di natura personale e/o familiare (valori percentuali)



Fonte: Sistema Informativo Unitario (dati al 31 maggio 2023)

Tra i fattori che ostacolano l'attività lavorativa prevalgono le problematiche personali legate alla salute (nel 39,4% dei casi) e i carichi di cura familiari, con particolare riferimento all'accudimento di bambini e ragazzi (nel 35,6% dei casi) e - in minor misura - alla necessità di assistere familiari anziani (8,9%) o persone del proprio nucleo familiare con disabilità o non autosufficienti (5,4%). Per una quota più ridotta di beneficiari (il 3,8%) la possibilità di svolgere un lavoro o di cercarlo attivamente è limitata dall'esigenza di tempo per poter frequentare corsi di studio o di formazione (figura 3.2.2).

Figura 3.2.2 - Tipologia di vincoli che limitano o impediscono lo svolgimento di attività lavorative e/o di ricerca di lavoro (valori percentuali)

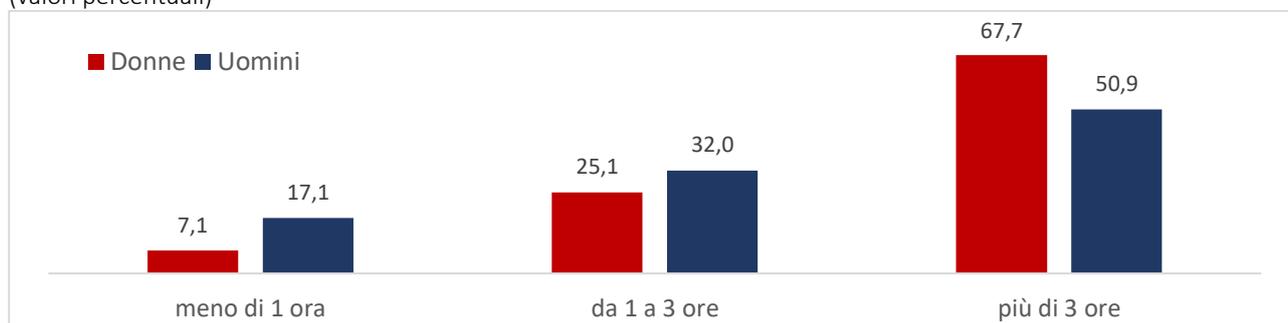


Fonte: Sistema Informativo Unitario (dati al 31 maggio 2023)

Nel 64,9% dei casi il tempo richiesto durante la giornata (tra le 8.00 e le 18.00) per far fronte ai vincoli di natura familiare o personale supera le tre ore e, ancora una volta - come mostra la figura 3.2.3 - sono le donne a dedicare più tempo agli impegni di cura familiare, spesso rinunciando alla propria carriera professionale.

Secondo l'Istat, infatti, la ridotta o mancata partecipazione al mercato del lavoro per motivi legati alla cura dei figli riguarda quasi esclusivamente le donne²²: *tra le donne che hanno avuto figli nel corso della vita, quasi il 50% delle occupate o ex occupate ha interrotto l'attività lavorativa per almeno un mese continuativo allo scopo di prendersi cura dei figli piccoli, 50%..., mentre l'11,1% delle donne con almeno un figlio non ha mai lavorato.*

Figura 3.2.3 - Tipologia di vincoli che limitano o impediscono lo svolgimento di attività lavorative e/o di ricerca di lavoro (valori percentuali)



Fonte: Sistema Informativo Unitario (dati al 31 maggio 2023)

Si ricorda che queste informazioni vengono raccolte dall'operatore al fine di rilevare eventuali criticità di carattere personale o sociale che possono ostacolare il percorso di inserimento o reinserimento lavorativo dell'utente. Se presenti, tali criticità vengono successivamente approfondite attraverso un'apposita sezione dell'assessment (sezione D), dedicata esclusivamente ai soggetti più vulnerabili, per i quali potrebbe essere necessario attivare la rete dei servizi territoriali per una presa in carico integrata.

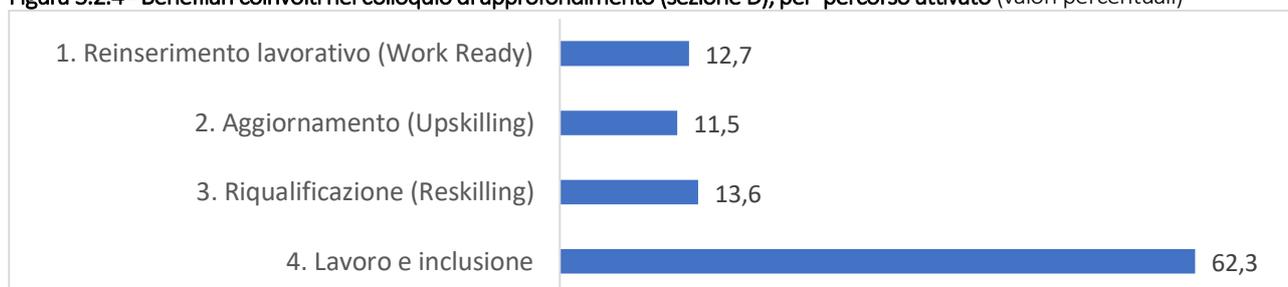
A tal proposito, i dati rilevati mostrano che in presenza di vincoli familiari che impediscono l'attività lavorativa, il beneficiario viene assegnato nel 36,5% dei casi ad un percorso di "Lavoro e inclusione", che può prevedere l'erogazione di misure per la conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro²³.

Complessivamente, i beneficiari che hanno dovuto proseguire il colloquio di profilazione attraverso la sezione D del questionario rappresentano il 5,0% del totale, pari ad oltre 70.000 individui.

Al termine del colloquio di approfondimento, durante il quale sono indagati ambiti particolarmente sensibili e delicati della storia della persona (condizioni economiche, risorse amicali e parentali, funzionamento sociale, ecc.) l'operatore valuta se la fragilità rilevata in prima istanza può essere confermata o meno e sceglie, dunque, se indirizzare l'utente al Percorso 4 "Lavoro e inclusione".

Come mostra la figura 3.2.4, il 62,3% dei beneficiari per i quali è stata compilata la sezione D del questionario è stato assegnato al percorso 4, mentre il 37,7% è stato ridistribuito, più o meno uniformemente, tra i percorsi 1, 2 e 3.

Figura 3.2.4 - Benefiari coinvolti nel colloquio di approfondimento (sezione D), per percorso attivato (valori percentuali)



Fonte: Sistema Informativo Unitario (dati al 31 maggio 2023)

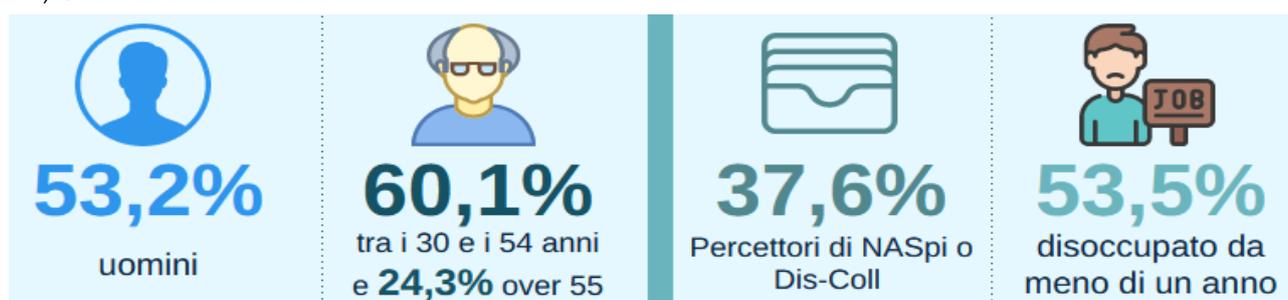
²² Nel 2019 l'Istat ha condotto un [approfondimento tematico sulla Conciliazione tra lavoro e famiglia](#), realizzato sulla base dei dati del modulo ad hoc europeo "Reconciliation between work and family life" inserito nella Rilevazione sulle Forze di Lavoro nel 2018.

²³ Si fa riferimento alle misure previste nell'ambito del LEP J - Gestione di strumenti finalizzati alla conciliazione dei tempi di lavoro con gli obblighi di cura nei confronti di minori o di soggetti non autosufficienti.

Box 1 - Un approfondimento sui beneficiari GOL iscritti al Collocamento mirato

Nell'ambito del Programma GOL e degli obiettivi che persegue viene riservata un'attenzione particolare alle persone che si trovano in condizioni di vulnerabilità. Infatti, degli almeno 3 milioni di beneficiari delle azioni previste dal Programma, da coinvolgere entro il 2025 ed indirizzare ai percorsi più idonei a promuoverne un coerente inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro, una quota minima del 75% deve essere ascrivibile a categorie di vulnerabilità e fragilità opportunamente identificate. Tra questi, oltre ai disoccupati di lunga durata, alle donne, ai giovani under 30 e ai lavoratori over 55, troviamo anche le persone con disabilità. La condizione di disabilità è un'informazione non rilevata dallo strumento di profilazione qualitativa, ma verificata dall'operatore del CPI. Risulta comunque interessante prendere in considerazione le informazioni relative alle persone con disabilità nell'ambito dei beneficiari che accedono al Collocamento mirato in base alla Legge 68/99²⁴.

Dai dati della profilazione qualitativa emerge che le persone iscritte al collocamento mirato che sono state prese in carico dai Cpi sul territorio italiano sono state 51.239, pari al 4,2% del totale dei beneficiari, di cui solo il 4,9% è cittadino straniero.



Si tratta per lo più di uomini (53,2%) e di persone con compresa tra i 30 e i 54 anni (60,1%), in linea con le caratteristiche della popolazione complessiva dei beneficiari. Differentemente da quest'ultima, tuttavia, sono maggiormente rappresentati gli over 55 (24,3%), mentre i giovani sotto i 29 anni sono solo il 15,6%.

Tabella 1 - Caratteristiche socio-anagrafiche degli iscritti al Collocamento mirato (valori percentuali)

	INSCRITTI AL COLLOCAMENTO MIRATO	TOTALE BENEFICIARI
Genere		
Maschi	46,8	44,6
Femmine	53,2	55,4
Classe di età		
Da 15 a 29 anni	15,6	26,2
Da 30 a 54 anni	60,1	55,7
55 anni o più	24,3	18,1
Livello istruzione		
Nessun titolo o Licenza elementare	3,6	6,3
Licenza media o obbligo istruzione	41,8	38,7
Diploma di istruzione secondaria superiore o qualifica professionale	46,6	44,0
Laurea o Post-laurea	8,0	11,0
Target		
RdC	9,8	19,4
RdC+NASpi/Dis-Coll	2,3	3,4
NASpi/Dis-Coll	37,6	54,9
Altri disoccupati	50,3	22,3

Fonte: Sistema Informativo Unitario (dati al 31 maggio 2023)

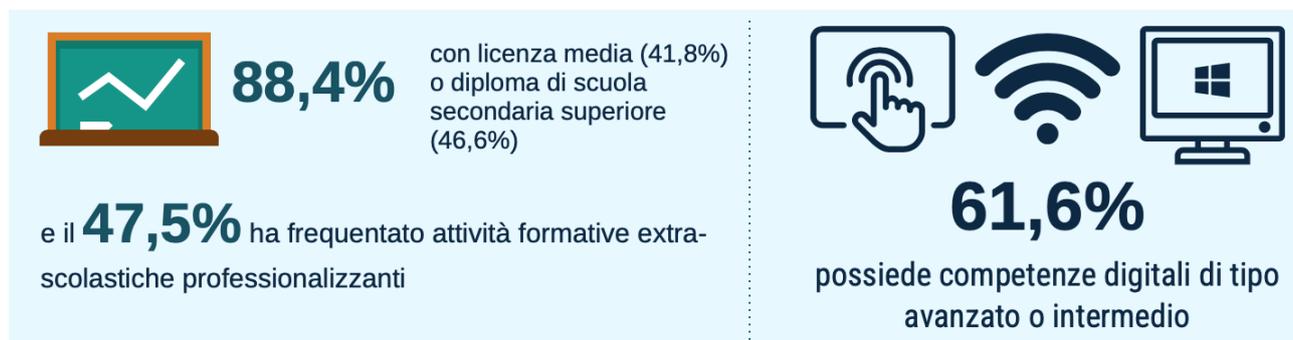
Dal punto di vista del target di riferimento, tra gli iscritti al collocamento mirato c'è una componente corposa di percettori di NASpi o Dis-Coll (37,6%) e il 12% fruisce del Reddito di Cittadinanza, tuttavia la metà (50,3%) è ascrivibile al target degli altri disoccupati che non sono soggetti a condizionalità.

²⁴ [Legge 12 marzo 1999, n. 68 - Norme per il diritto al lavoro dei disabili](#)

Per quanto riguarda il livello di istruzione, poco più del 40% ha una licenza media (41,8%) e il 46,6% possiede un titolo di scuola secondaria superiore - o una qualifica professionale. Inoltre, l'8% degli iscritti al Collocamento mirato è laureato o in possesso di un titolo post-laurea.

Restando in tema di formazione e competenze, la platea si divide tra chi non si è formato ulteriormente al di fuori del percorso scolastico (52,5%) e chi, invece, ha colto l'opportunità di migliorare e integrare le proprie competenze frequentando attività formative extra-scolastiche professionalizzanti (47,5%).

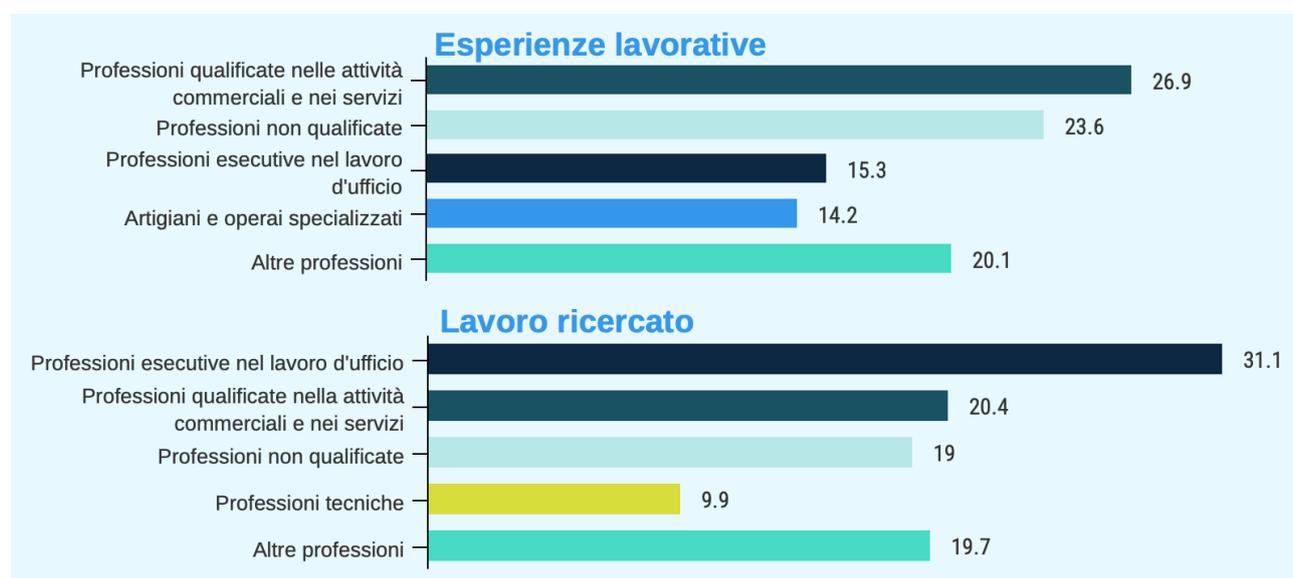
Con specifico riferimento alle competenze digitali, emerge che il livello di possesso di tali competenze è complessivamente buono, considerando che circa il 61,6% risulta possedere competenze di tipo avanzato o intermedio, mentre solo un 17,2% mostra una competenza quasi nulla in questo ambito.



Ciò probabilmente ci suggerisce che le persone che presentano determinate problematiche e disabilità si attivano per superarle e rendersi attive e quanto più possibile autonome attraverso una competenza utile sia nella vita quotidiana, sia in ambito lavorativo.

Passando poi a descrivere l'ambito del lavoro, sia in termini di esperienza pregressa, sia in ottica di prospettive future, i dati ci mostrano che più della metà degli utenti presi in considerazione è disoccupato da meno di un anno (53,5%) e tra questi oltre il 45% ha svolto l'ultimo lavoro da non più di 6 mesi. Per contro, un po' più di un terzo degli utenti iscritti al collocamento mirato o è disoccupato da più di 3 anni (23,4%) oppure non ha mai lavorato (12,8).

Passando agli ambiti professionali in cui i beneficiari hanno asserito di aver lavorato negli ultimi 3 anni, le esperienze lavorative si sono svolte per lo più nell'ambito delle "Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi" (26,9%) e delle "Professioni non qualificate" (23,6%), in linea con quanto rilevato per il totale dei beneficiari presi in carico, seppure con una quota più elevata di persone con esperienza in professioni non qualificate (+ 3,9 punti percentuali).



C'è, inoltre, un 14,2% che ha dichiarato di aver svolto lavori relativi alla categoria di Artigiani e operai specializzati ed un 15,3% che ha lavorato in attività afferenti alle Professioni esecutive nel lavoro di ufficio che, come vedremo più avanti, rappresenta invece il primo ambito professionale, segnalato dai beneficiari iscritti al Collocamento mirato tra quelli in cui si auspicano di poter essere impiegati in futuro.

L'attività di assessment ha permesso, infatti, di rilevare anche la propensione verso il lavoro attraverso il quale reinserirsi nel mercato: in senso generale solo il 65% degli utenti iscritti al collocamento mirato ha espresso una preferenza rispetto al lavoro ricercato, ma questa percentuale aumenta per le donne e tra coloro che hanno un titolo di studi secondario e ancor più terziario, che probabilmente mostrano idee più chiare in continuità con le conoscenze e le competenze acquisite attraverso lo studio.

Tra le professioni maggiormente ricercate, come accennato, prevalgono le "Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio", segnalate come prima scelta dal 31,1% degli utenti considerati (oltre 14 punti percentuali in più rispetto a quanto dichiarato dal totale dei beneficiari), seguite ad una certa distanza dalle "Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi" (20,4%) e dalle "Professioni non qualificate" (19%).

Emerge inoltre un'informazione interessante relativa a circa il 10% dei beneficiari che hanno espresso una preferenza sul lavoro ricercato e che hanno indicato la propensione a svolgere Professioni tecniche, ossia un ambito professionale che non compare, invece, nel panorama delle esperienze lavorative pregresse, con l'obiettivo, probabilmente, di dare seguito a competenze anche di tipo tecnico-professionale acquisite in precedenza e da spendere in contesti di lavoro.

Per concludere, è importante evidenziare verso quali dei 4 percorsi previsti da GOL siano state avviate le persone iscritte al collocamento mirato. In esito all'assessment qualitativo, più di 1/3 di esse è stato considerato "work-ready" ed è dunque stato indirizzato ad un percorso di reinserimento lavorativo (38,9%). Inoltre, una quota pari all'8,9%, pari a più del doppio del dato percentuale relativo alla totalità dei beneficiari dell'assessment, è stato considerato portatore di fragilità tali da rendere necessario il coinvolgimento della rete territoriale dei servizi e la programmazione di interventi complessi di lavoro ed inclusione (Percorso 4). Infine, il restante 52,3% è stato invece orientato rispettivamente ad un Percorso 2 di aggiornamento delle competenze (27,7%) e ad un Percorso 3 di riqualificazione (24,5%).

Va tuttavia precisato che la Nota operativa dell'Anpal del 5 dicembre 2022²⁵, ha reso possibile prevedere un reindirizzamento di determinate categorie di beneficiari, tra cui le persone con disabilità, ad un Percorso GOL diverso da quello emerso in esito all'Assessment, laddove non fosse ritenuto il più idoneo da parte dell'operatore del Cpi.

In questo caso i dati mostrano che gli operatori dei Cpi hanno complessivamente considerato opportuno reindirizzare ad un percorso diverso solo un numero contenuto di persone, pari a 175 unità sugli oltre 50.000 utenti iscritti al collocamento mirato. Di queste 175 persone, il 42% è stato riorientato verso il Percorso 4 di lavoro ed inclusione in ragione di vulnerabilità valutate più complesse di quanto precedentemente registrato attraverso lo strumento di profilazione qualitativa. Si può quindi concludere che, in termini generali, per la maggioranza dei beneficiari, gli operatori hanno confermato i profili emersi a seguito dell'assessment.

²⁵ [Nota Operativa Anpal n.16583 del 5 dicembre 2022](#) - Note di coordinamento in materia di definizione operativa degli obiettivi e dei traguardi di GOL

4. La proattività nella ricerca di lavoro: l'atteggiamento dei beneficiari GOL

L'analisi realizzata nei paragrafi precedenti ha preso in considerazione alcune delle aree indagate attraverso il questionario di profilazione qualitativa, che hanno generato, in base alle informazioni raccolte, l'attribuzione di un punteggio, necessario per la definizione del percorso di politica attiva più idoneo per ciascun beneficiario.

In questo paragrafo ci occupiamo dell'analisi dei dati relativi ad altre dimensioni, rilevate dall'operatore attraverso l'utilizzo di una *check-list*, utilizzata come traccia di intervista per la raccolta di informazioni atte a meglio "qualificare" il profilo dell'utente in termini di occupabilità. Si tratta della valutazione professionale dell'operatore, che si basa su tutti gli elementi qualitativi osservati e rilevati durante il colloquio di orientamento nel suo complesso.

Tra le dimensioni analizzate riveste una certa importanza l'atteggiamento dei beneficiari rispetto alla possibilità di intraprendere attività formative. Le domande presenti nella *check-list*, che guidano l'operatore della conduzione del colloquio, indagano infatti anche sulle competenze che gli utenti intendono aggiornare o sviluppare attraverso corsi di formazione, nonché sulla necessità di finalizzare tali attività attraverso il conseguimento di una qualifica professionale o di un titolo di studio.

Un ulteriore elemento di analisi si riferisce alla proattività dei disoccupati presi in carico nella ricerca del lavoro, ai canali utilizzati e alle difficoltà incontrate durante la ricerca.

4.1. La propensione alla formazione

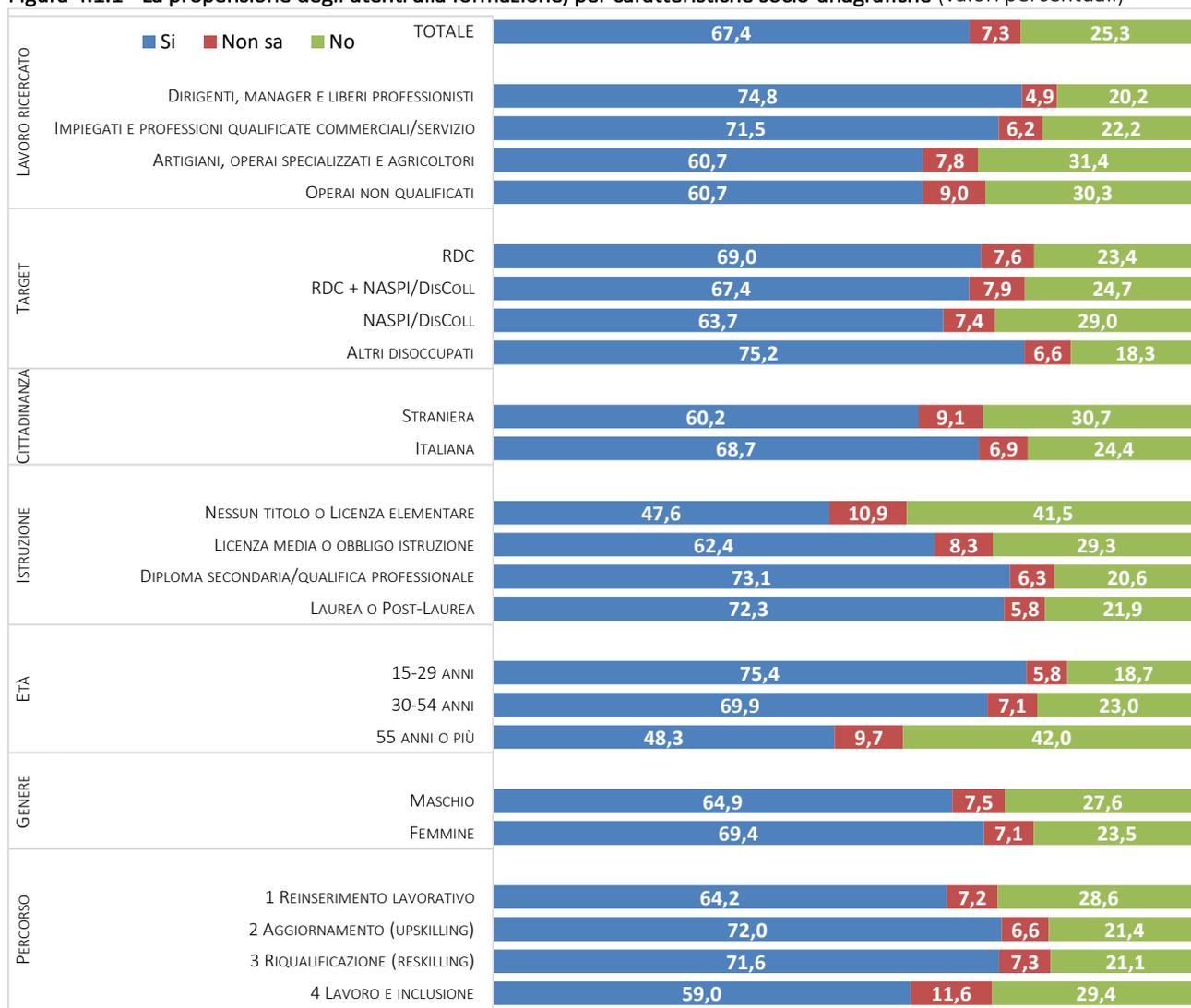
I dati evidenziano che oltre i due terzi dei beneficiari GOL (67,4%) sono disposti ad intraprendere un percorso formativo per rafforzare le proprie competenze e il 7,3% non ha ancora preso una decisione in merito, mentre il 25,3% è rappresentato da coloro che non sono disposti a partecipare ad attività di formazione (figura 4.1.1).

La propensione ad intraprendere un percorso formativo è più alta tra le donne (69,4%), tra i giovani fino a 29 anni (il 75,4%), tra coloro che possiedono un titolo di studio medio alto (il 73,1% con diploma e il 72,3% con laurea) e tra i disoccupati non soggetti a condizionalità (75,2%). È piuttosto bassa, invece, la propensione ad intraprendere percorsi formativi tra gli over 55 (48,3%), tra i beneficiari di ammortizzatori sociali, quali NASpl o Dis-Coll, tra coloro che cercano lavoro in professioni *low skill* e tra chi non ha un titolo di studio o ha solo la licenza elementare (47,6%).

La disponibilità dei beneficiari GOL ad intraprendere un percorso formativo ricalca quanto emerge dalle analisi sulla partecipazione alle attività formative degli adulti, ancora molto influenzata dalle caratteristiche sociodemografiche individuali: *"sono ... ancora le fasce di popolazione più giovani, istruite e occupate in professioni qualificate quelle che partecipano maggiormente ai percorsi di apprendimento, mentre tra chi è poco istruito, ha superato i 45 anni di età e svolge un lavoro poco qualificato la possibilità di essere coinvolti in attività formative diminuisce. Ciò accade anche in Europa, ma in modo più accentuato nel nostro Paese che, rispetto alla media europea, presenta valori sistematicamente più bassi: soprattutto i profili a basso livello di istruzione e di qualificazione risultano maggiormente penalizzati"*²⁶.

²⁶ XX/XXI Rapporto sulla Formazione continua - Annualità 2018-2019-2020, par. 1.1 "La partecipazione formativa degli adulti in Europa: la posizione dell'Italia", R. Angotti, p.3.

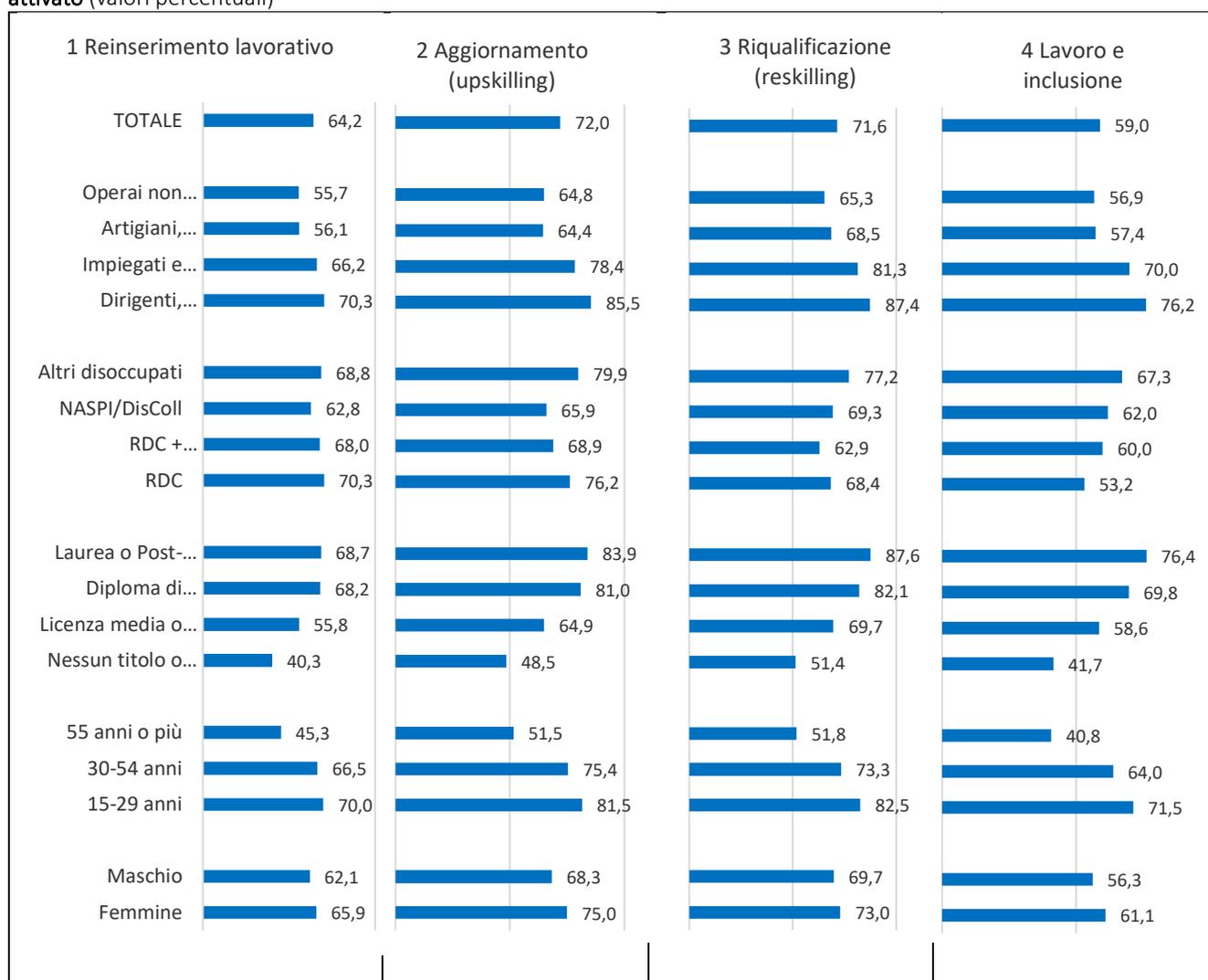
Figura 4.1.1 - La propensione degli utenti alla formazione, per caratteristiche socio-anagrafiche (valori percentuali)



Fonte: Sistema Informativo Unitario (dati al 31 maggio 2023)

Attraverso l'analisi dei percorsi cui sono stati indirizzati i beneficiari di GOL emerge più chiaramente quali sono le caratteristiche degli utenti più interessati ai percorsi formativi. I *Work Ready* hanno una propensione formativa leggermente inferiore al dato medio (64,2%), che si abbassa ulteriormente tra gli uomini, gli over 55, i meno istruiti, i percettori di NASpi/Dis-Coll e chi cerca occupazioni *low skilled*. Queste tipologie di beneficiari, seppur con percentuali diverse, presentano i valori più bassi in tutti e 4 i percorsi GOL (figura 4.1.2). I beneficiari indirizzati a percorsi di "*Upskilling*" (72%) e di "*Reskilling*" (71,6%) sono invece caratterizzati da una propensione formativa piuttosto elevata. Il dato che distingue entrambi i percorsi riguarda la propensione più bassa alla formazione dei beneficiari di ammortizzatori sociali, più evidente nel percorso 2 di *Upskilling*, per i percettori di NASpi/Dis-Coll (62,9%) e per il percorso 3 di *Reskilling* i beneficiari di RdC percettori anche di NASpi/Dis-Coll (62,9%). Infine, gli utenti indirizzati al percorso di *Lavoro e inclusione*, sono caratterizzati da una bassa propensione formativa in corrispondenza di tutti gli indicatori considerati ad eccezione dei laureati e di chi cerca un lavoro come dirigente. Rispetto ai percorsi di "*Upskilling*", "*Reskilling*" e "*Lavoro e inclusione*", si evidenzia una percentuale piuttosto alta di beneficiari che non intende aggiornare o sviluppare le competenze attraverso corsi di formazione. Sono soprattutto *low skilled* (39,3%), persone con bassa istruzione (52,4% con nessun titolo o con licenza elementare) e over 55 (51,7%), che nonostante risultino "deboli" sul mercato del lavoro non sentono la necessità di migliorare le proprie competenze.

Figura 4.1.2 - La propensione degli utenti alla formazione, per caratteristiche socio-anagrafiche e tipologia di percorso attivato (valori percentuali)



Fonte: Sistema Informativo Unitario (dati al 31 maggio 2023)

Tra coloro che intendono intraprendere un percorso formativo, poco meno della metà vorrebbe aggiornare o sviluppare competenze tecnico professionali o specialistiche (sono il 50,9%); seguono le competenze informatiche (15,8%), le competenze multilinguistiche (12,6%) e “altre competenze” (tabella 4.1.1). Queste ultime rappresentano il 7,8% delle competenze che gli utenti desiderano ottenere, ma durante il colloquio nella maggior parte dei casi gli intervistati non hanno indicato competenze specifiche, descrivendo piuttosto il tipo di lavoro ricercato; è probabile che non abbiano un’idea precisa di quali siano le competenze da dover sviluppare per svolgere quella determinata professione.

Con valori al di sotto del cinque per cento sono state segnalate le competenze legate alla capacità di lavorare in gruppo e di risolvere problemi attraverso la ricerca di soluzioni (4,7%) e le competenze manageriali (4,3%). Con valori residuali, al di sotto del tre per cento, infine, troviamo le competenze legate all’autogestione della propria attività lavorativa e alla *literacy* (saper leggere e scrivere) e *numeracy* (matematica di base).

La comparazione con i fabbisogni di competenze richieste dalle imprese nei prossimi anni rileva, attraverso un’analisi di *ranking*, che anche i datori di lavoro inseriscono al primo posto le competenze tecnico-operative, affiancate da competenze trasversali, come “la capacità di contribuire al lavoro di gruppo” e “l’attitudine mirata alla soluzione dei problemi”, il cui ruolo è divenuto cruciale nella situazione emergenziale del 2020;

seguono le competenze informatiche professionali e di base²⁷. Oltre alle competenze manageriali e gestionali (23,3%), le *soft skills* assumono dunque una valenza strategica per affrontare cambiamenti repentini e inaspettati, come quelli che l'emergenza sanitaria da Covid-19 ha portato nel contesto produttivo, e non solo.

Tab. 4.1.1 - Competenze che gli utenti percepiscono di dover aggiornare attraverso corsi di formazione (valori percentuali)

	Classe d'età			Totale
	15-29 anni	30-54 anni	55 anni o più	
Competenze tecnico professionali e specialistiche	51	51,4	48,2	50,9
Competenze informatiche	12,9	15,7	22,6	15,8
Competenze multilinguistiche	13,6	12,3	11,7	12,6
<i>Team working, problem solving, ecc.</i>	5,2	4,5	4,2	4,7
Competenze manageriali e gestionali	5	4,2	2,8	4,3
Capacità di lavorare in autonomia	3,1	2,3	1,4	2,4
<i>Literacy</i>	1,1	1,3	1,5	1,3
<i>Numeracy</i>	0,4	0,3	0,3	0,3
Altre competenze	7,7	8	7,2	7,8

Fonte: Sistema Informativo Unitario (dati al 31 maggio 2023)

Rispetto all'età, si osserva che i giovani sono generalmente più propensi a migliorare le competenze linguistiche, mentre i lavoratori over 55 puntano ad aggiornare le competenze informatiche; tra questi ultimi, inoltre, si evidenzia una minore incidenza percentuale di chi intende migliorare le proprie competenze tecnico-operative. Molto probabilmente i lavoratori più maturi credono che l'esperienza sviluppata in anni di lavoro possa sostituire l'attività formativa.

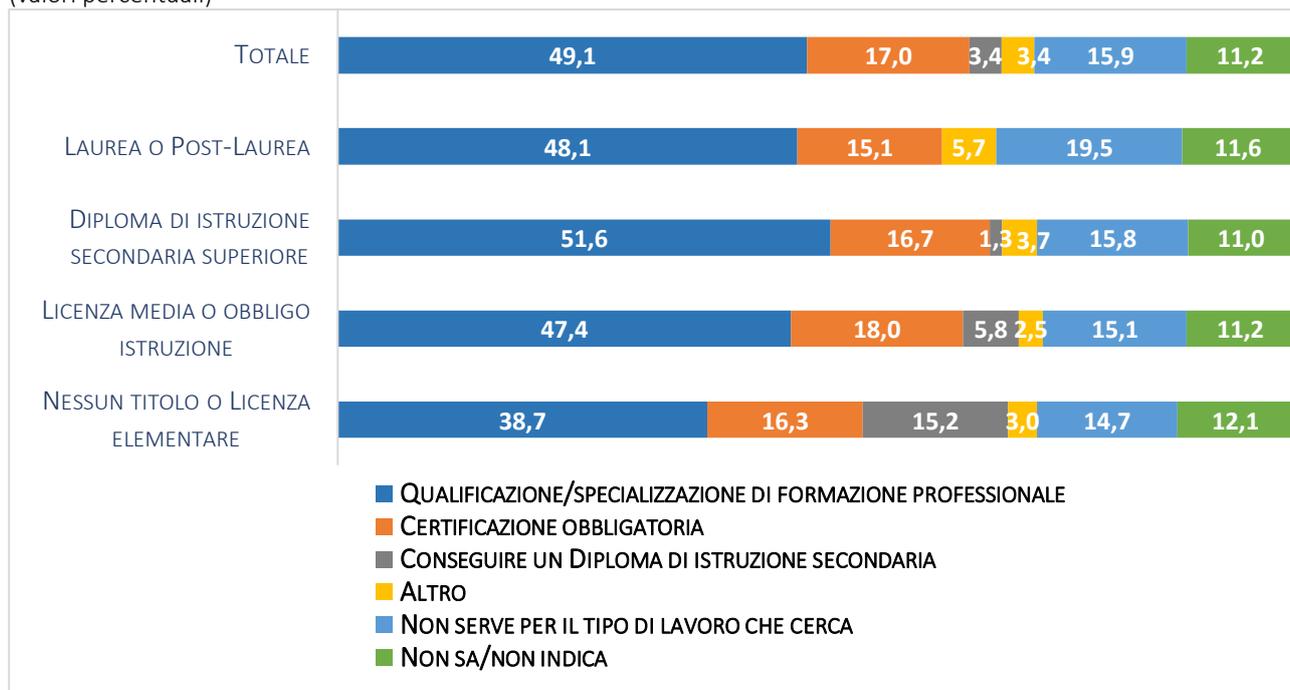
Inoltre, tra coloro che possiedono un basso titolo di studio emerge l'esigenza di migliorare la capacità di lettura e di comprensione di testi in lingua italiana. Dall'analisi dei dati emerge, inoltre, una scarsa propensione (4,7%) ad intraprendere percorsi formativi sulle *soft skills*: percentuali leggermente più elevate si registrano tra coloro che sono stati inseriti nel percorso 4 di Lavoro e inclusione (5,1%), tra i giovani (5,2%), tra i disoccupati senza condizionalità (5,5%) e tra coloro che possiedono un titolo di studio terziario (6%), mentre tra i beneficiari con un titolo di studio che non supera la licenza elementare si registra il valore più basso (3,1%).

I dati evidenziano, infine, che per i beneficiari di GOL è molto importante ottenere una qualifica professionale (49,1%) o acquisire una certificazione, obbligatoria per legge, necessaria per svolgere determinate attività (17%). Piuttosto residuale è, invece, la percentuale di coloro che preferiscono seguire un percorso di istruzione per ottenere un titolo di studio (3,4%). Di contro, il 30% circa dei beneficiari non ha saputo dare indicazioni o non ritiene che una certificazione o una qualifica siano necessari per svolgere il lavoro ricercato (figura 4.1.3).

Si ha l'impressione che spesso manchi la consapevolezza, anche per lavori poco qualificati, della necessità di rafforzare le proprie competenze attraverso la formazione o una riqualificazione professionale. Attraverso le risposte aperte, infatti, in molti hanno dichiarato di avere già le qualifiche necessarie per svolgere il lavoro ricercato e per questo motivo non sono interessati ad intraprendere percorsi formativi.

²⁷ Cfr. Eurostat, *Continuing Vocational Training Survey, reference year 2020* (CVTS 6) e ISTAT, *Rilevazione sulla formazione del personale nelle imprese, Anno 2020*.

Figura 4.1.3 - Utenti che ritengono necessario conseguire un titolo di studio o una qualifica/certificazione per titolo di studio (valori percentuali)



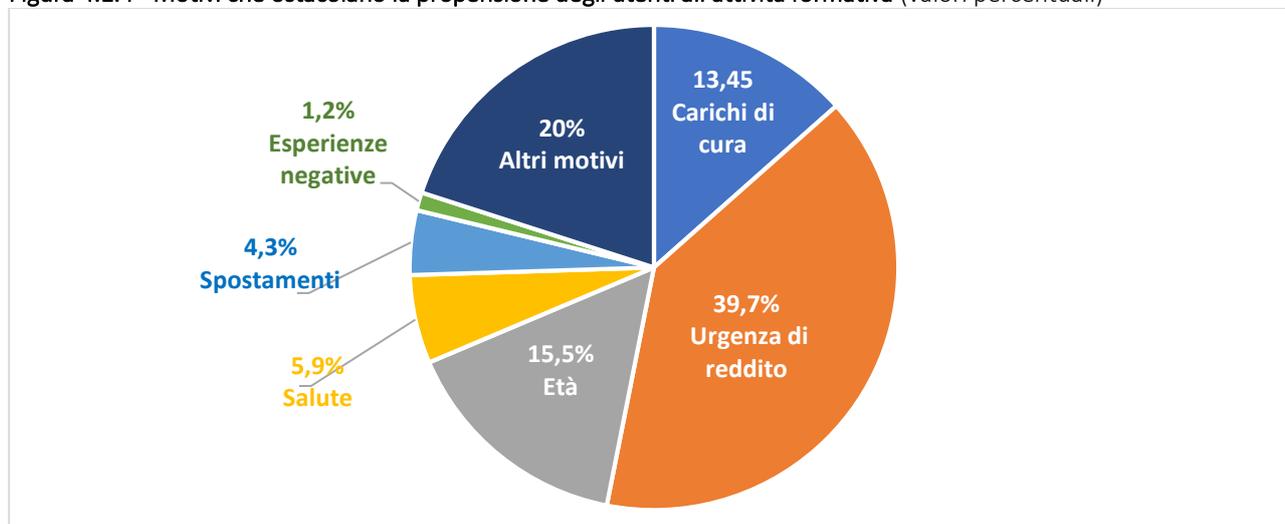
Fonte: Sistema Informativo Unitario (dati al 31 maggio 2023)

Tra chi non ritiene utile impegnarsi in un percorso formativo è piuttosto elevata (quasi il 40%) la percentuale di chi dichiara che “ha urgenza di disporre di un reddito da lavoro”. Questa esigenza è più sentita tra gli uomini di età compresa tra 35 e 54 anni, tra i beneficiari di RdC/NASpl-Dis-Coll e tra gli stranieri (figura 4.1.4).

Inoltre, tra i principali motivi dello scarso interesse a partecipare ai corsi di formazione troviamo quelli legati all’età (15,5%), alla mancanza di tempo a causa di carichi familiari (13,4%, rappresentato prevalentemente da donne) e alla salute (5,9%).

Quasi il 20% dei beneficiari, infine, ha indicato “altri motivi”; tra questi emerge che in molti sono vicino alla pensione e per questo ritengono inutile investire in attività formative mentre altri credono di avere già le competenze necessarie per svolgere il proprio lavoro.

Figura 4.1.4 - Motivi che ostacolano la propensione degli utenti all’attività formativa (valori percentuali)



Fonte: Sistema Informativo Unitario (dati al 31 maggio 2023)

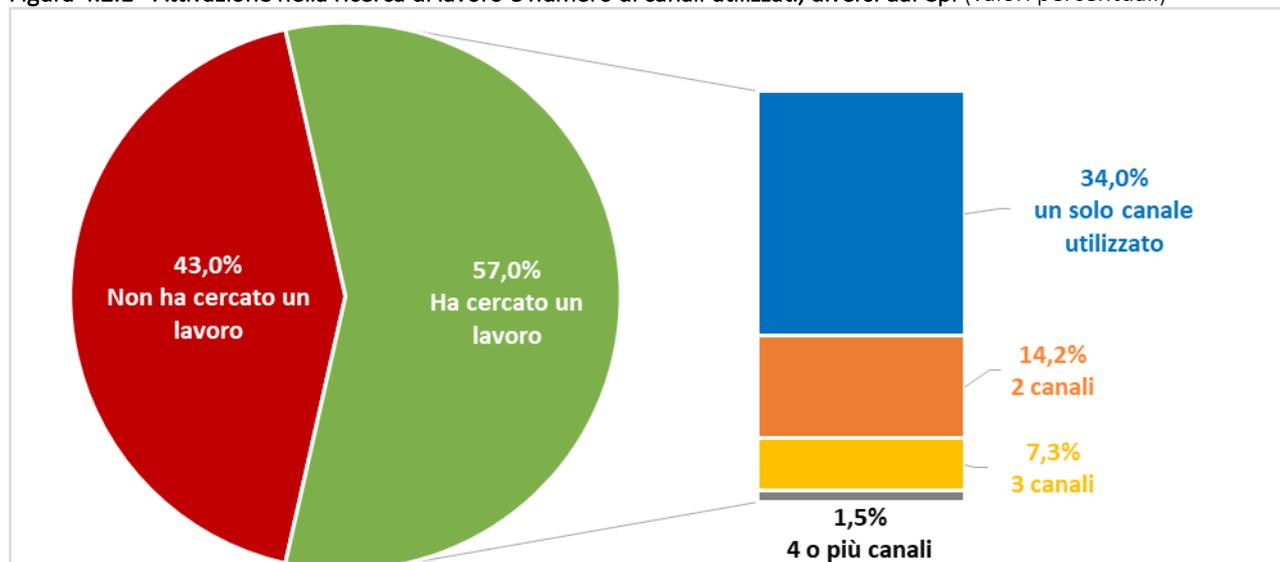
Appare in ogni caso evidente come il desiderio degli utenti sia principalmente quello di trovare subito un'occupazione, senza prendere in considerazione l'opportunità di intraprendere attività formative, percorsi di riqualificazione professionale o, semplicemente, di conoscere meglio le proprie potenzialità e i propri limiti. L'analisi dei dati evidenzia chiaramente la mancata consapevolezza da parte degli utenti della necessità di rafforzare e adeguare le proprie competenze per poter fronteggiare al meglio la situazione di transizione nel mercato del lavoro e raggiungere l'obiettivo occupazionale.

4.2. L'attivazione per la ricerca di lavoro

Il processo di assessment fornisce informazioni sulle strategie di ricerca di un'occupazione adottate dai beneficiari GOL nei sei mesi precedenti la presa in carico da parte dei Cpi. Gli utenti che dichiarano di essersi attivati per la ricerca del lavoro - attraverso canali diversi dal Centro per l'impiego - sono il 57% con in media 1,6 azioni per cercare lavoro²⁸; con percentuali più elevate tra i giovani, tra chi ha un titolo di studio terziario, tra gli uomini e tra i beneficiari di RdC/NASpi/Dis-Coll.

Come mostra la figura 4.2.1, la maggior parte degli utenti ha utilizzato un solo canale (34%) per cercare lavoro, il 14,2% ne ha utilizzati al massimo due, mentre una percentuale più ridotta si è affidata a tre (7,3%) o più canali di ricerca (1,5%).

Figura 4.2.1 - Attivazione nella ricerca di lavoro e numero di canali utilizzati, diversi dal Cpi (valori percentuali)



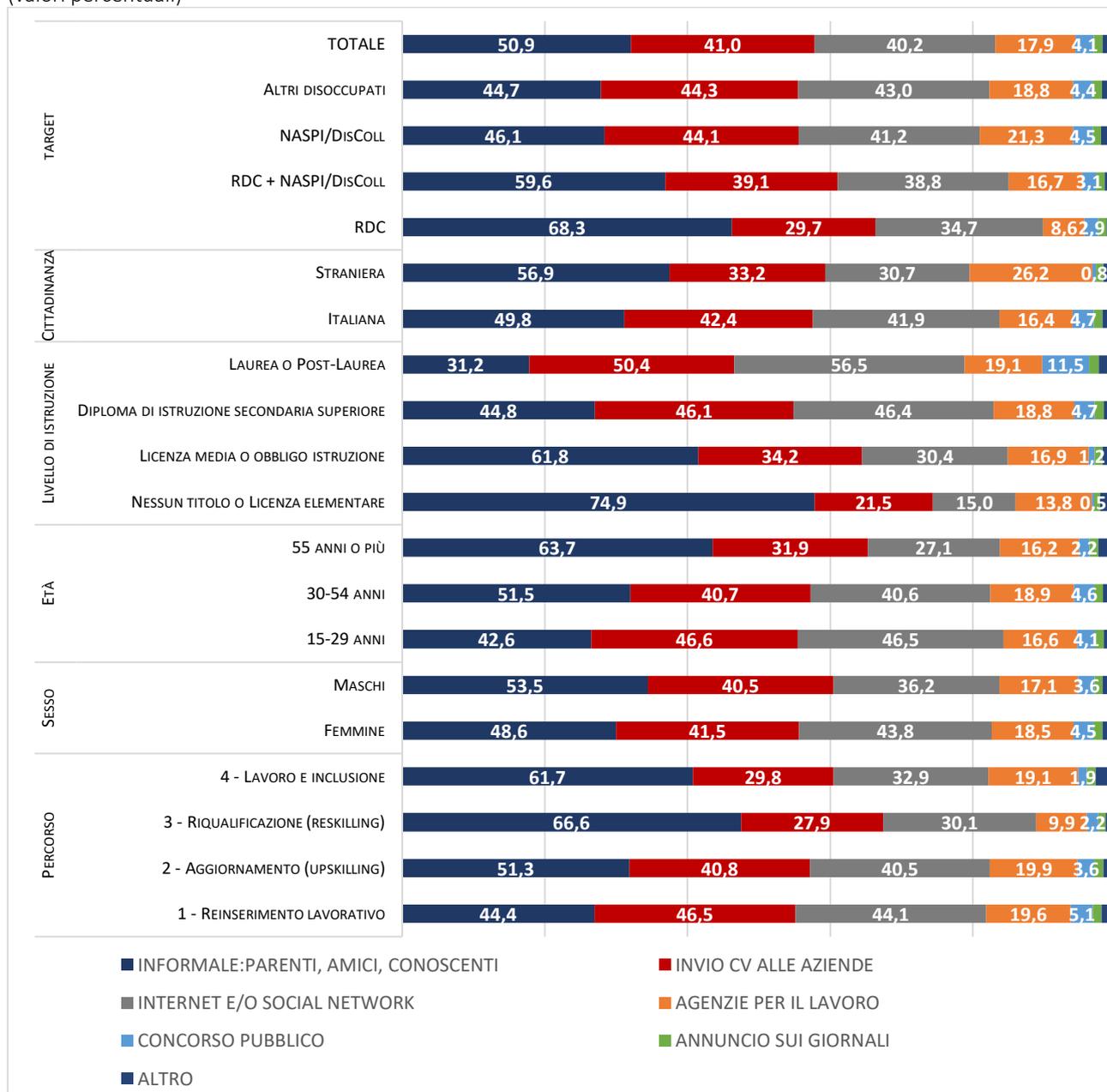
Fonte: Sistema Informativo Unitario (dati al 31 maggio 2023)

Tra gli utenti che si sono impegnati nella ricerca di lavoro, più della metà ha scelto di affidarsi a canali di ricerca informali: il 50,9% delle persone in cerca di lavoro si è rivolto a parenti, amici e conoscenti (figura 4.2.2). Tale percentuale è leggermente superiore tra gli uomini (53,5%), aumenta al crescere dell'età (63,7% per gli over 55) ed è più alta tra chi possiede titoli di studio medio-bassi (74,9% per coloro che possiedono al massimo la licenza elementare e 61,8% per chi ha licenza media) e tra i beneficiari del RdC (68,3%).

²⁸ Il dato medio sulle azioni svolte dai beneficiari è piuttosto basso se confrontato con i dati della "Rilevazione sulle Forze di Lavoro (LFS)", secondo cui nel 2020 i disoccupati hanno intrapreso in media 2,9 azioni per cercare un'occupazione nel mese precedente l'intervista. Si fa presente, tuttavia, che nell'indagine LFS i canali di ricerca considerati includono anche il Centro per l'impiego, escluso dalla nostra analisi poiché tutti i beneficiari GOL si rivolgono al Cpi. Si veda Istat, Risoluzione 7/00635 "Verifica dell'efficacia degli interventi di politica attiva del lavoro e definizione degli obiettivi generali in materia per le amministrazioni" - Audizione dell'Istituto Nazionale di Statistica, Dott.ssa Cristina Freguja, Direttore della Direzione centrale per le statistiche sociali e il welfare - XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) Camera dei deputati, Roma, 17 novembre 2021.

Poco più del 40% degli utenti in cerca di lavoro ha inviato il proprio curriculum vitae alle aziende (41%) o ha utilizzato internet per la ricerca del lavoro (40,2%): queste modalità sono state impiegate prevalentemente dalle donne, dai giovani, da coloro che hanno un'istruzione terziaria e dai disoccupati senza condizionalità. Piuttosto contenuta è la quota di coloro che utilizzano il canale delle agenzie per il lavoro (17,9%); residuale la percentuale degli utenti che hanno inviato una domanda per partecipare ad un concorso pubblico (4,1%) o che hanno messo inserzioni sui giornali o hanno risposto ad annunci (2,1%).

Figura 4.2.2 - Azioni di ricerca intraprese dai beneficiari di GOL per la ricerca del lavoro per caratteristiche socio-anagrafiche (valori percentuali)



Fonte: Sistema Informativo Unitario (dati al 31 maggio 2023)

Come abbiamo visto, il canale di ricerca di lavoro maggiormente utilizzato dai beneficiari GOL è quello informale. Questo dato è in linea con quanto rilevato dall'indagine Eurostat sulle Forze di Lavoro (LFS)²⁹, secondo la quale in Italia la modalità più diffusa per cercare lavoro è quella di rivolgersi a parenti ed amici: il

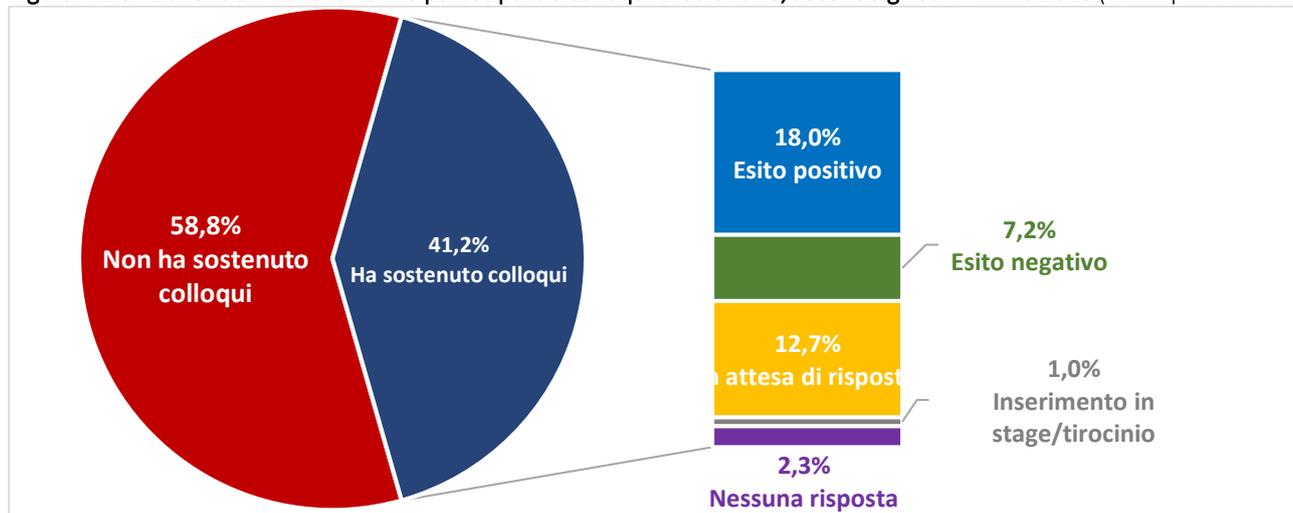
²⁹ Elaborazione ANPAL su dati Eurostat, Indagine sulle Forze di Lavoro (LFS) - Anno 2020.

nostro Paese, infatti, si posiziona all'ottavo posto nel *ranking* europeo, con il 77,5%, a fronte di un dato medio (EU 27) che si attesta al 66,1%.

Un altro dato interessante, risultato dall'indagine ISTAT, si riferisce alla quota di chi ha sostenuto un colloquio o ha partecipato a una selezione di lavoro, che si attesta al 26,4%, con un aumento di +1,5 punti percentuali rispetto al trimestre precedente.

Diversamente, tra i beneficiari GOL è piuttosto alta la partecipazione a colloqui di lavoro: su 710.000³⁰ utenti il 41,2% ne ha sostenuto almeno uno, anche se solo il 18% ha avuto un esito positivo, il 12,7% è in attesa di una risposta e quasi il 10% ha avuto un esito negativo o nessuna risposta.

Figura 4.2.3 - Beneficiari Gol che hanno partecipato a colloqui di selezione, secondo gli esiti - Anno 2020 (valori percentuali)



Fonte: Sistema Informativo Unitario (dati al 31 maggio 2023)

La ricerca di lavoro dipende dall'interazione di molti fattori: il contesto economico del territorio, la domanda di lavoro delle imprese ed altri aspetti legati alle caratteristiche professionali, personali e familiari degli utenti. Vediamo quali sono le variabili che possono influire sulla percezione degli utenti rispetto alle diverse difficoltà incontrate durante la ricerca di lavoro.

Il dato generale può essere considerato positivo: su quasi un milione di beneficiari (989.169) il 55,1% non ha incontrato nessuna difficoltà nella ricerca del lavoro (figura 4.2.4). Tuttavia, dovrebbe far riflettere la composizione interna di tale dato: con valori superiori alla media troviamo soprattutto giovani, con un livello di istruzione medio/alto e percettori di NASpI/Dis-Coll; all'opposto, con valori decisamente al di sotto del valore medio, si rilevano quelle categorie che possono essere considerate più svantaggiate nella ricerca del lavoro, ovvero le donne, gli over 55, i meno istruiti, i beneficiari del RdC e coloro che cercano lavoro nelle professioni *low skill*. Ad incidere su questo risultato, tuttavia, è la durata della disoccupazione: il 75% di coloro che dichiarano di non aver incontrato difficoltà nella ricerca di lavoro, infatti, è disoccupato da meno di sei mesi.

³⁰ Vedi cap. 5 "Nota metodologica".

Figura 4.2.4 - Difficoltà incontrate nella ricerca di lavoro dai beneficiari GOL (valori percentuali)



Fonte: Sistema Informativo Unitario (dati al 31 maggio 2023)

Alcune difficoltà nella ricerca del lavoro sono legate a determinate categorie di utenti (tabella 4.2.1).

Come è facile attendersi, le difficoltà legate all'età, affrontate dal 10,3% dei beneficiari, interessano in maggior misura gli over 55, i meno istruiti e i percettori del Reddito di cittadinanza.

Tabella 4.2.1 - Difficoltà incontrate nella ricerca di lavoro, per tipologia di ostacolo (valori percentuali)

	Nessuna	Proposte non adeguate al titolo di studio	È sfiduciato e demotivato	Non sa scrivere e utilizzare in modo efficace Curriculum Vitae e lettere di presentazione	Non sa gestire il colloquio di selezione	Non sa come cercare lavoro	Non sa individuare un obiettivo professionale	Non sa come conciliare la ricerca di lavoro con il corso di studio/formazione	È difficile trovare lavoro alla sua età	Non sa come conciliare la ricerca di lavoro con gli impegni familiari	Altro
GENERE											
Femmine	53,1	5,6	5,9	0,9	0,4	2,5	1,4	0,7	10,5	6,6	12,4
Maschio	57,6	6,0	7,0	1,1	0,5	2,6	1,7	0,5	10,0	0,8	12,2
Età											
15-29 anni	65,2	6,6	5,0	1,0	0,7	3,1	2,7	1,6	0,4	2,1	11,6
30-54 anni	54,1	6,4	7,3	1,1	0,4	2,5	1,3	0,4	8,3	5,6	12,6
55 anni o più	44,2	2,7	5,8	0,9	0,2	1,9	0,5	0,1	30,0	2,1	11,6
Livello di istruzione											
Nessuno o Licenza elementare	38,5	2,4	9,3	2,7	1,0	6,0	1,6	0,2	18,6	4,8	14,9
Licenza media o obbligo istruzione	49,9	3,6	8,4	1,4	0,5	3,3	1,7	0,4	13,0	4,6	13,2
Istruzione secondaria superiore o qualifica professionale	60,4	6,6	5,1	0,6	0,4	1,7	1,5	0,8	7,9	3,7	11,3
Laurea o Post-Laurea	62,0	11,8	3,2	0,4	0,3	1,1	0,9	1,0	5,0	3,1	11,2
target											
RDC	26,1	7,9	15,5	1,6	0,7	4,7	2,4	0,6	17,8	7,5	15,2
RDC + NASpl/DisColl	47,9	7,1	8,7	1,2	0,4	2,2	1,1	0,4	12,5	4,3	14,2
NASpl/DisColl	68,3	4,7	3,0	0,7	0,3	1,2	0,8	0,6	7,4	2,9	10,1
Altri disoccupati	50,3	6,2	6,2	1,1	0,7	3,8	2,5	0,8	10,2	3,8	14,4
Totale	55,1	5,8	6,4	1,0	0,5	2,5	1,5	0,6	10,3	4,1	12,2

Fonte: Sistema Informativo Unitario (dati al 31 maggio 2023)

La difficoltà di conciliare la ricerca del lavoro con gli impegni familiari (4,1%) è sentita soprattutto dalle donne e dai percettori del Reddito di Cittadinanza. I più istruiti, infine, solitamente in cerca di professioni *high skill*, dichiarano più spesso (l'11,8%, contro una media del 5,8%) di non ricevere proposte adeguate al titolo di studio o al profilo professionale, così come accade per i più giovani (6,6%): si tratta del cosiddetto *skill mismatch* tra domanda e offerta di lavoro.

Sono abbastanza trasversali tra i beneficiari GOL le difficoltà connesse ad ostacoli di carattere psicologico o incertezze sul proprio futuro professionale, quali la demotivazione e la sfiducia in sé stessi (6,4%), la percezione di non essere capaci di indirizzare in modo adeguato la ricerca di lavoro (2,5%), di non saper individuare un obiettivo professionale (1,5%), e infine, di non saper gestire un colloquio di lavoro (0,5%).

5. Nota metodologica

In questo paragrafo viene presentata la metodologia utilizzata per la validazione del dataset relativo alla profilazione qualitativa dei beneficiari GOL, che rende il dato amministrativo elaborabile in unità e variabili statistiche integrate tra loro.

5.1. La popolazione di interesse

La popolazione di interesse (il campo di osservazione) è costituita dai beneficiari raggiunti dal Programma GOL, “che hanno presentato una dichiarazione di immediata disponibilità (DID) al lavoro e alle misure di politica attiva, si sono recati presso i Centri per l’impiego, hanno ricevuto un assessment quali-quantitativo - da qualificarsi quale orientamento di base ai sensi della delibera n. 5/2022 dell’ANPAL - e hanno sottoscritto un patto di servizio personalizzato con l’individuazione di uno tra i quattro percorsi previsti in GOL”³¹.

Al 31 maggio 2023 i beneficiari presi in carico dal programma GOL sono stati **1.239.545**, tuttavia i dati della profilazione qualitativa utilizzati in questa nota sono riferiti a **1.209.732** beneficiari (pari al 97,6%) in quanto, in alcune Regioni e Province autonome, si registra un leggero ritardo nel conferimento ad ANPAL dei micro-dati relativi all’assessment³². Differente è invece la situazione della Provincia Autonoma di Bolzano con cui sono in corso interlocuzioni per acquisire tutte le informazioni.

Tavola 5.1.1 - Distribuzione dei beneficiari presi in carico dal programma GOL di cui disponiamo tutte le informazioni di dettaglio relative alla profilazione qualitativa per ripartizione geografica.

RIPARTIZIONE GEOGRAFICA	1 REINSERIMENTO LAVORATIVO	2 AGGIORNAMENTO (UPSKILLING)	3 RIQUALIFICAZIONE (RESKILLING)	4 LAVORO E INCLUSIONE	TOTALE	1 REINSERIMENTO LAVORATIVO	2 AGGIORNAMENTO (UPSKILLING)	3 RIQUALIFICAZIONE (RESKILLING)	4 LAVORO E INCLUSIONE	
Nord ovest	121328	64105	32399	11013	228845	53,0	28,0	14,2	4,8	100
Nord est	124937	61312	14072	8207	208528	59,9	29,4	6,7	3,9	100
Centro	140202	48680	27687	4836	221405	63,3	22,0	12,5	2,2	100
Sud	140334	92900	104424	11273	348931	40,2	26,6	29,9	3,2	100
Isole	86049	49546	57581	8847	202023	42,6	24,5	28,5	4,4	100
Totale	612.850	316.543	236.163	44.176	1.209.732	50,7	26,2	19,5	3,7	100

Fonte: Sistema Informativo Unitario (dati al 31 maggio 2023)

5.2. La costruzione del dataset e le procedure di controllo

Le informazioni raccolte dai Centri per l’impiego attraverso la piattaforma MyAnpal o i sistemi informativi regionali costituiscono la base dei dati su cui è stato costruito il *dataset* sulla profilazione qualitativa. Occorre precisare che nel rispetto della privacy i dati - che vengono estratti dalla piattaforma ANPAL - sono anonimizzati attraverso un ID che non consente l’individuazione del beneficiario di GOL.

Attraverso un processo di *record linkage*, vengono integrate più basi dati al fine di poter effettuare tutte le elaborazioni, utilizzando sia le risposte fornite al colloquio di assessment, sia i dati anagrafici dei partecipanti. Si precisa che alcune delle informazioni provenienti dalla SAP (la Scheda Anagrafica Professionale del cittadino) vengono controllate dall’operatore del Cpi insieme al beneficiario, per confermarne la validità, prima dell’avvio del colloquio di assessment vero e proprio.

A conclusione della fase di *maching*, sono state effettuate le operazioni di controllo su tutti i record e su tutte le variabili, per individuare le mancate risposte totali e parziali. Nel dataset finale non si registrano mancate risposte totali (MRT).

³¹ Cfr. [Note di Monitoraggio GOL pubblicate sul portale ANPAL](#).

³² Si fa presente che i dati relativi alla profilazione qualitativa vengono trasmessi ad ANPAL dalle Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano, attraverso l’utilizzo della piattaforma MyAnpal. Si registrano due diverse modalità per il conferimento dei dati: alcune regioni inseriscono direttamente tutte le informazioni rilevate attraverso gli strumenti di assessment; altre regioni utilizzano i sistemi informativi regionali / provinciali e, successivamente, conferiscono i dati in cooperazione applicativa attraverso un protocollo di scambio delle informazioni. Per approfondimenti si veda la [Deliberazione del Commissario straordinario n. 11 del 7 novembre 2022 - Trattamento dei dati personali nel Programma Gol](#).

Lo tavola 5.2.1 riporta il tasso di risposta per ciascuna area indagata³³ di cui si compone il questionario iniziale di *assessment*; il calcolo è stato effettuato considerando tutte le variabili presenti in ciascuna area indagata. Nel caso in cui l'area indagata prevedeva più di una domanda è stato calcolato il valore medio. Sostanzialmente, il tasso delle mancate risposte parziali (MRP) è piuttosto contenuto, soprattutto per quanto riguarda le domande che possiamo definire “core”, ovvero fondamentali sia per la determinazione del percorso da attivare, sia per la fase successiva della *skill gap analysis*. Complessivamente le mancate risposte parziali sono il 3,7% circa, con percentuali leggermente più elevate soprattutto nell'area 7 “Competenze comunicative in lingua italiana”, nell'area 3 “Percorso professionale” e nell'area 11 “Competenze tecnico-professionali”.

Tavola 5.2.1 - Statistiche riassuntive sul tasso di risposta distinta per area tematica dello strumento di rilevazione

SEZIONE	AREA	Valore medio del tasso di copertura
SEZIONE A CONDIZIONE LAVORATIVA	AREA 1 - GRADO DI SCOLARIZZAZIONE	95,7
	AREA 2 - TEMPO TRASCORSO DALL'ULTIMA ESPERIENZA DI LAVORO	95,7
	AREA 3 - PERCORSO PROFESSIONALE	94,3
	AREA 4 - Esperienza lavorativa	96,1
	AREA 5 - MOBILITÀ E SPOSTAMENTI	95,8
	AREA 6 - LAVORO RICERCATO	97,8
SEZIONE B COMPETENZE	AREA 7 - COMPETENZE COMUNICATIVE IN LINGUA ITALIANA	92,5
	AREA 8 - COMPETENZE LINGUISTICHE	98,5
	AREA 9 - COMPETENZE DIGITALI	98,5
	AREA 10 - FORMAZIONE EXTRASCOLASTICA	95,9
	AREA 11 - COMPETENZE TECNICO-PROFESSIONALI	94,5
SEZIONE C CONDIZIONI PERSONALI	AREA 12 - CONDIZIONI OSTACOLANTI IL LAVORO/RICERCA DI LAVORO	97,9
	AREA 13 - RETE FAMILIARE	98,0
	AREA 14 - FAMILIARI A CARICO	95,9
	AREA 15 - CONDIZIONE ABITATIVA	95,9

Fonte: Sistema Informativo Unitario (dati al 31 maggio 2023)

Decisamente diverso è il tasso di risposta della “Check list per la valutazione professionale dell'operatore”, dove il 10% circa è costituito da mancate risposte totali (MRT); complessivamente il valore medio delle mancate risposte è del 13,6%, con una percentuale molto più elevata, pari al 41,3%, relativa in riferimento alla domanda inerente all'eventuale partecipazione a colloqui di selezione.

È stato deciso di non procedere con l'imputazione delle mancate risposte parziali, in quanto non influenti sulla descrizione del fenomeno. In un solo caso si è proceduto all'imputazione dei dati (si tratta della variabile “livello di istruzione” - Area indagata 1 - mancante nel 4,3% dei casi) utilizzando dati acquisiti attraverso la SAP.

³³ Non è stata considerata l'Area 16 “Cura della persona” e la sezione D “Approfondimento condizione personale”, in quanto per problemi di *privacy* non sempre i dati sono stati conferiti ad ANPAL.

Bibliografia

Agenzia Regionale per il lavoro Emilia-Romagna (2015) - Il profilo di fragilità - Indicazioni operative per la rilevazione del profilo di fragilità - Linee metodologiche e operative.

L. Agneni, G. Linfante, C. Micheletta (2019), PIAAC - Formazione & competenze online nei Centri per l'impiego, Collana Biblioteca ANPAL n. 4.

L. Agneni, G. Linfante, C. Micheletta (2022), L'Assessment dei beneficiari GOL - Indicazioni operative per la profilazione qualitativa, ANPAL Docs, Manuali.

L. Agneni, C. Micheletta, V. Tersigni (2020a), L'orientamento di base e la profilazione qualitative - nota periodica n.1/2020, Collana Focus ANPAL n. 79.

L. Agneni, C. Micheletta, V. Tersigni (2020b), L'orientamento di base e la profilazione qualitative - nota periodica n.2/2020, Collana Focus ANPAL n. 88.

L. Agneni, C. Micheletta, V. Tersigni (2020c), L'orientamento di base e la profilazione qualitativa - Rapporto 2020, Collana Biblioteca ANPAL n. 15.

ANPAL (2022), Delibera del Commissario straordinario n. 5 del 9 maggio 2022 - Approvazione della metodologia di profilazione quantitativa di cui al documento "Strumenti per l'attuazione dell'assessment - Profilazione quantitativa". Allegato A - Strumenti per l'attuazione dell'assessment - Profilazione quantitativa. Allegato B - Strumenti per l'attuazione dell'assessment - Profilazione qualitativa.

Autorità europea del lavoro, Direzione generale per l'Occupazione, gli affari sociali e l'inclusione, *Cinque motivi per cui l'apprendimento di una lingua può migliorare le possibilità di essere assunti*, Articolo 22 giugno 2021.

Baronio G., Chiozza A., Mattei L., Torchia B. (2022), Reddito di cittadinanza - nota mensile n. 8/2022, Collana Focus ANPAL n. 127.

Bastianelli M., Premutico d., (2023) Programma Gol, Analisi della sperimentazione del servizio di Skill Gap Analysis (Sga) e proposte di modifica, nota n. 7/2023 (Collana Focus Anpal n. 161)

Corte dei Conti Europea, *EU actions to address low digital skills* - Review 02-2021

Desiere, S., Langenbucher, K. and Struyven, L. (2019), Statistical profiling in public employment services. OECD Working Paper.

Gazzetta ufficiale dell'Unione europea (2018), Raccomandazione del Consiglio d'Europa del 22 maggio 2018, relativa alle competenze chiave per l'apprendimento permanente (Testo rilevante ai fini del SEE) (2018/C 189/01).

Gazzetta ufficiale dell'Unione europea (2021), Regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio del 12 febbraio 2021 - Recovery and Resilience facility regulation.

Linfante G., Stocco P. (a cura di) (2023) Monitoraggio del Programma garanzia di Occupabilità dei Lavoratori - GOL - Nota n. 5/2023 (Collana Focus ANPAL n. 157).

Loxha, A. and Morgandi, M. (2014), Profiling the unemployed: a review of OECD experiences and implications for emerging economies. Social Protection and labor discussion paper. World Bank Group, Washington, DC.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2020), Decreto 22 maggio 2020, Modifiche al Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro. (20A04166) (GU Serie Generale n.196 del 06-08-2020).

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2021), Relazione del gruppo di lavoro sugli interventi e le misure di contrasto alla povertà lavorativa in Italia. Novembre 2021.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2021), Decreto 5 novembre 2021 - Adozione del Programma nazionale per la garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL). (21A07646) (GU Serie Generale n.306 del 27-12-2021).

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2022), Audizione del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, Andrea Orlando, nell'ambito dell'esame della Relazione sullo stato di attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) Commissioni XI Lavoro e XII Affari sociali.

Ministero dell'Economia e delle Finanze (2022) - LEGGE 30 dicembre 2021, n. 234 - Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024 (21G00256).

OECD (1998), Early identification of jobseekers at risk of long-term unemployment: the role of profiling, OECD.

OECD (2018), Profiling tools for early identification of jobseekers who need extra support, Policy Brief on Activation Policies, Paris.

OECD (2019), Strengthening Active Labour Market Policies in Italy, Connecting People with Jobs, OECD Publishing, Paris.

OECD (2021), Education at a Glance 2021: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris.

Osservatorio del mercato del lavoro. Provincia autonoma di Trento (2016). Esperienze di disoccupazione e politiche di intervento mirate. Il profiling per l'occupabilità.

Unioncamere - ANPAL, Sistema informativo Excelsior (2022), Previsioni dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a medio termine (2023-2027) - Scenari per l'orientamento e la programmazione della formazione.

COLLANA
FOCUS
ANPAL