



Il mercato del lavoro in Liguria

Rapporto annuale 2025

Progetto di potenziamento dell'Osservatorio
Regionale del mercato del lavoro (OML)

Il mercato del lavoro in Liguria

Rapporto annuale 2025

**Progetto di potenziamento dell'Osservatorio
Regionale del mercato del lavoro (OML)**



LIGURIA RICERCHE S.p.A.
Area Studi e Ricerche

Gruppo di lavoro “Potenziamento Osservatorio Regionale del Mercato del Lavoro - Potenziamento Centri per l’Impiego, PNRR Missione 5, componente 1, Investimento 1.1”
costituito con Decreto del segretario generale n. 7364 dell’8/11/2024 e integrato con Decreto del segretario generale n. 478 del 24/01/2025:

- Direzione Generale Formazione Istruzione e Lavoro, Unità Organizzativa Politiche del Lavoro e C.P.I.
- U.S.S. Centro per l’Impiego di Genova, Tigullio e La Spezia
- Direzione Generale Centrale Finanza, Bilancio e Controlli - Settore Programmazione Finanziaria e Statistica
- Agenzia Regionale per il lavoro la formazione e accreditamento (A.L.F.A.)
- Università degli Studi di Genova (Dsg n. 478/2025)

Nessuna parte di questo libro può essere riprodotta o trasmessa in qualsiasi forma senza l’autorizzazione scritta degli autori.

Impaginazione e grafica a cura di Today® / todaystudio.it

Indice Generale

PARTE I

Analisi generale del mercato del lavoro

I.1. Le principali dimensioni del mercato del lavoro ligure

I.1.1. Forze lavoro	3
I.1.1.1. Forze lavoro - confronto territoriale	3
I.1.1.2. Composizione delle forze lavoro	5
I.1.2. Occupati	6
I.1.2.1. Occupati per fasce d'età	7
I.1.2.2. Occupati per titolo di studio	8
I.1.2.3. La condizione occupazionale dei laureati	10
I.1.2.4. Posizione professionale	22
I.1.2.5. Lavoratori autonomi: artigiani e commercianti	23
I.1.2.6. Regime orario	26
I.1.2.7. Dipendenti per carattere occupazionale	27
I.1.2.8. Occupati per settore economico	28
I.1.3. Persone in cerca di occupazione	30
I.1.3.1. Titolo di studio	32
I.1.3.2. Livello provinciale	34
I.1.4. Inattivi e flussi di pensionamento	36
I.1.4.1. Persone inattive in età non lavorativa	38
I.1.4.2. Flussi di pensionamento	39
I.1.4.3. Persone inattive in età lavorativa (15-64 anni)	43
I.1.5. Tassi	52
I.1.5.1. Tasso di occupazione	52
I.1.5.2. Tasso di disoccupazione	55
I.1.5.3. Tasso di inattività	58
GLOSSARIO I.1	62
Rilevazione Forze Lavoro - Istat	62
Osservatorio Lavoratori Autonomi - INPS	63
Almalaurea	64
FONTI e NOTA METODOLOGICA PARTE I.1	66
Rilevazione Forze Lavoro - Istat	66
Almalaurea	66
Osservatorio Monitoraggio flussi di pensionamento - INPS	67

I.2. I flussi del mercato del lavoro ligure: attivazioni, cessazioni e saldi

I.2.1. Attivazioni e cessazioni in Liguria	68
I.2.1.1. Attivazioni e cessazioni per fasce d'età	71
I.2.1.2. Attivazioni per tipologia di contratto	72
I.2.1.3. Cause di cessazione e durata dei contratti cessati	73
I.2.1.4. Attivazioni e cessazioni per settore economico e per professione	75
I.2.1.5. Professioni digital e green in Liguria	76
I.2.1.6. Province liguri	80
I.2.2. Transizioni	83
GLOSSARIO I.2.	85
FONTI e NOTA METODOLOGICA PARTE I.2.	86

I.3. Benessere equo e sostenibile: lavoro e conciliazione dei tempi di vita

I.3.1. Occupati che lavorano da casa	89
I.3.2. Rapporto tra i tassi di occupazione (25-49) delle donne con figli in età prescolare e delle donne senza figli	89
I.3.3. Soddisfazione per il lavoro svolto	90
I.3.4. Tasso di occupazione (20-64 anni)	90
I.3.5. Occupati in lavori a termine da almeno 5 anni	91
I.3.6. Part-time involontario	92
I.3.7. Percezione dell'insicurezza dell'occupazione	93
I.3.8. Tasso di mancata partecipazione al lavoro	94
I.3.9. Istruzione e formazione	95
GLOSSARIO I.3.	96
FONTI e NOTA METODOLOGICA Parte I.3.	97

PARTE II

Fabbisogni occupazionali

II.1. Le entrate previste

II.1.1. Le entrate previste	101
II.1.2. Caratteristiche delle entrate previste per area aziendale	102
II.1.3. I settori economici che prevedono più entrate	103
II.1.4. Le professioni più richieste	105
II.1.5. Difficoltà di reperimento	107
II.1.5.1. Difficoltà di reperimento per settore e per categoria professionale	108
II.1.6. Tipologie di contratti proposti	109
II.1.7. Le entrate previste per fascia di età	110
II.1.7.1. Le professioni con maggiore difficoltà di reperimento di giovani	110
II.1.8. Studio e lavoro: i livelli di istruzione e gli indirizzi più richiesti	112

II.1.8.1. Gli indirizzi più richiesti in regione	113
II.1.9. Professioni con livello di istruzione universitario	114
II.1.10. Competenze e soft skill ricercate dalle aziende	116
II.2. Informazioni ulteriori sulle imprese	
II.2.1. Canali di selezione	117
II.2.2. Principali ambiti della trasformazione digitale su cui le imprese hanno effettuato investimenti	118
II.3. Imprese e tirocini	119
II.4. Confronto tra le previsioni Excelsior e le attivazioni rilevate dalle comunicazioni obbligatorie	
GLOSSARIO PARTE II.	122
FONTI e NOTA METODOLOGICA PARTE II	123
Excelsior	123
Classificazioni delle Professioni 2021 (CP2021)	124

PARTE III

Servizi per il lavoro e misure di sostegno al reddito

III.1 Le attività dei servizi pubblici per l'impiego	
III.1.1. I Centri per l'impiego della Regione Liguria	128
III.1.1.1. Gli utenti dei Centri per l'impiego	129
III.1.1.2. Caratteristiche degli utenti dei CPI	130
III.2 I tirocini extracurricolari in Liguria nel 2024	132
III.3. Cassa integrazione guadagni e fondi di solidarietà	
III.2.1. Cassa Integrazione Guadagni (CIG)	141
III.2.1.1. CIG per ramo di attività	143
III.2.1.2. CIG nelle province liguri	146
III.2.2. Fondi di solidarietà	149
GLOSSARIO Parte III	150
FONTI e NOTA METODOLOGICA Parte III	152



Parte I

Analisi generale del mercato del lavoro

I.1. Le principali dimensioni del mercato del lavoro ligure

Highlights / Liguria 2024

QUADRO GENERALE

- L'occupazione cresce, la disoccupazione cala, ma aumentano gli inattivi (anche tra i più istruiti) e più della metà della popolazione è fuori dal mercato del lavoro.
- Tra gli inattivi in età lavorativa, la maggioranza non cerca né è disponibile a lavorare. Le ragioni dell'inattività differiscono: studio per gli uomini, famiglia per le donne. Lo scoraggiamento come motivo di inattività è in calo nel tempo, eccetto che per i 25-34enni.
- Il divario di genere è forte tra i 35 e i 49 anni: ci sono molte più donne inattive rispetto agli uomini.

OCCUPAZIONE E DISOCCUPAZIONE

- Le forze lavoro sono ancora a prevalenza maschile. L'occupazione femminile prevale nei servizi, quella maschile nell'industria.
- La fascia di età 50-64 anni è la più rilevante tra gli occupati: la Liguria ha anticipato di 5 anni l'invecchiamento degli occupati rilevato a livello nazionale.
- La disoccupazione è in calo, ma resta elevata per le donne e per i casi di lunga durata. Le donne che cercano lavoro provengono spesso dall'inattività.
- Savona è l'unica provincia ligure dove la disoccupazione resta stabile.

CARATTERISTICHE

- Il lavoro dipendente è la forma più comune, soprattutto tra le donne. Il tempo pieno resta la norma, ma cresce il part-time, anche se rimane quasi esclusivamente femminile.
- Nell'industria si rileva un'alta incidenza di lavoratori autonomi, soprattutto nelle microimprese.
- Il diploma è il titolo di studio più diffuso tra gli occupati, più che nel resto d'Italia, e le donne lavoratrici sono in media più istruite degli uomini.

PENSIONI

- Nel 2024, in Liguria, sono state erogate 22.850 nuove pensioni, nella maggior parte dei casi destinate a donne.
- L'importo medio alla decorrenza di queste nuove pensioni è di 1.278,14 euro
- L'importo medio maschile delle pensioni è generalmente più alto di quello femminile; fa eccezione la categoria Superstiti.
- Il maggior numero di nuove pensioni erogate si concentra nella categoria Vecchiaia.

I.1.1. Forze lavoro

In Liguria cresce l'occupazione, cala la disoccupazione, ma, nel complesso, la popolazione attiva diminuisce. Il mercato del lavoro parla al maschile e diventa sempre più anziano.

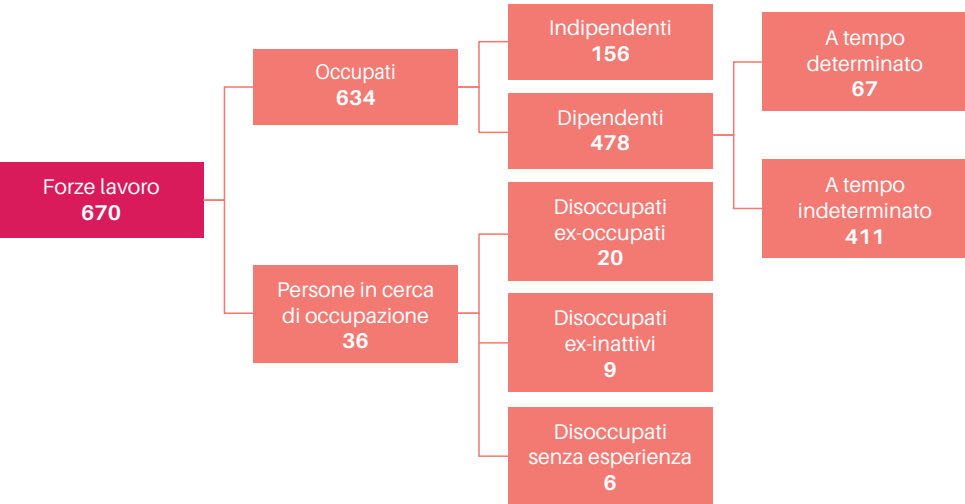


Figura 1
Composizione delle forze lavoro. Liguria. Anno 2024 (valori in migliaia)
Fonte: Istat – Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche

Definizioni

Secondo la Rilevazione Istat sulle Forze di Lavoro (RFL)², le **forze lavoro** si compongono di:

- **occupati**, ossia le persone tra 15 e 89 anni che, nella settimana di riferimento dell'indagine, hanno svolto almeno un'ora di lavoro a fini di retribuzione o di profitto, compresi i coadiuvanti familiari non retribuiti (e non sono in ferie, in congedo, lavoratori stagionali o temporaneamente assenti);
- **persone in cerca di occupazione**, ossia quelle persone non occupate tra i 15 e i 74 anni che cercano lavoro attivamente o sono in procinto di iniziare un rapporto di lavoro. I disoccupati di lunga durata sono persone in cerca di occupazione da almeno dodici mesi.

Gli **inattivi** sono invece le persone che non fanno parte delle forze di lavoro.

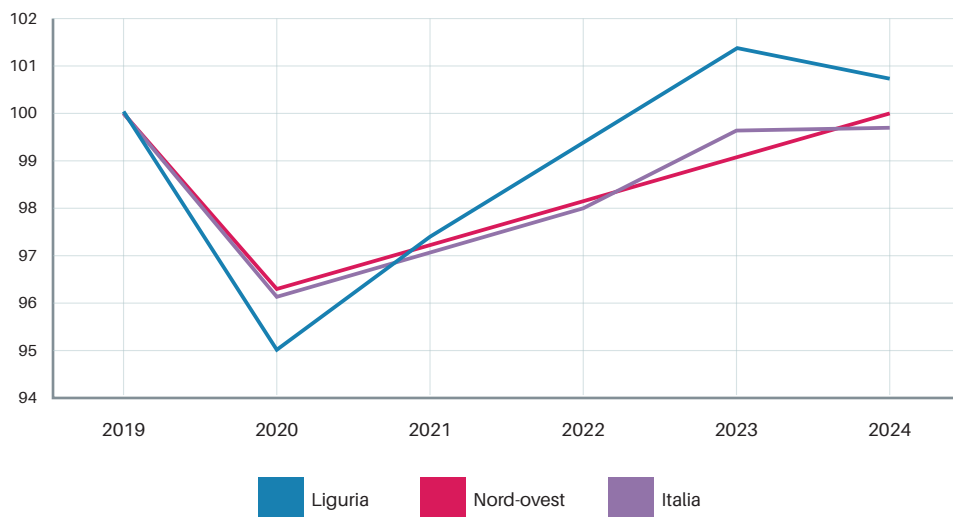
I.1.1.1. Forze lavoro - confronto territoriale

Le forze lavoro in Liguria, nel 2024, sono 670 mila. Il dato risulta **in diminuzione rispetto al 2023**, in controtendenza rispetto alle aree geografiche di riferimento. Al contrario, si registra una leggera crescita rispetto al 2019, nonostante il netto calo subito nel 2020 (-5,1% rispetto al 2019), che è stato però recuperato negli anni successivi.

1. I dati rilevati in migliaia e i conseguenti arrotondamenti determinano imprecisioni a livello aggregato.
2. Si veda in proposito la Nota metodologica al termine del presente capitolo.

In Italia e nel Nord-ovest l'effetto della pandemia appare più contenuto e di simile entità (-3,9% in Italia e -3,8% nel Nord-ovest). A partire dal 2021, nel Nord-ovest le forze lavoro sono cresciute in modo pressoché costante, mentre in Italia il trend è stato di crescita, ma con un andamento meno lineare. Il risultato ottenuto nei due comparti di riferimento al 2024 è però peggiore rispetto a quello della Liguria, rimanendo inferiore ai livelli del 2019.

Figura 2
Forze lavoro: trend annuale.
Liguria, Nord-ovest, Italia. Anni
2019-2024 (numeri indice,
base 2019=100).
Fonte: Istat – Rilevazione Forze
Lavoro. Elaborazione Liguria
Ricerche



Focus di genere

Nel 2024, le forze lavoro in Liguria risultano composte per il 55,1% da uomini (369,07 mila unità) e per il 44,9% da donne (300,97 mila unità), in linea con il Nord-ovest; l'Italia registra invece valori appena più sbilanciati (57,1% uomini e 42,9% donne).

Negli anni tra il 2019 e il 2024, l'andamento delle **forze lavoro maschili e femminili** nella regione ha seguito più o meno le stesse tendenze, pur mostrando, generalmente, variazioni più intense per le donne. Tra il 2023 e il 2024, per entrambi i sessi, le forze lavoro risultano leggermente in diminuzione (-0,85% per le femmine e -0,37% per i maschi). L'Italia e il Nord-ovest, in linea di massima, hanno seguito lo stesso andamento, fatta eccezione per l'ultimo anno in cui in entrambe le aree geografiche e per entrambi i sessi le forze lavoro risultano in leggero aumento.

I.1.1.2. Composizione delle forze lavoro

Considerando la composizione delle forze lavoro si può notare che, tra il 2019 e 2024 e a tutti i livelli territoriali analizzati, **gli occupati tendono a crescere** (passando, in Liguria, da 602 a 634 mila unità) e **le persone in cerca di occupazione a ridursi** (da 63 mila a 36 mila).

		2019	2020	2021	2022	2023	2024
LIGURIA	Forze lavoro	665	663	649	662	674	670
	Occupati	602	580	595	616	633	634
	In cerca di occupazione	63	53	54	46	41	36
NORD-OVEST	Forze lavoro	7.402	7.132	7.214	7.279	7.340	7.400
	Occupati	6.921	6.696	6.747	6.881	6.991	7.083
	In cerca di occupazione	481	436	467	398	349	317
ITALIA	Forze lavoro	25.649	24.686	24.921	25.126	25.527	25.596
	Occupati	23.109	22.385	22.554	23.099	23.580	23.932
	In cerca di occupazione	2.540	2.301	2.367	2.027	1.947	1.664

Tabella 1
Forze lavoro di 15 anni e più.
Liguria, Nord-ovest, Italia. Anni
2019-2024 (valori assoluti in
migliaia)
Fonte: Istat – Rilevazione Forze
Lavoro. Elaborazione Liguria
Ricerche

Osservando l'andamento delle **forze lavoro** da un punto di vista generale, si osserva che in Liguria, nel 2024, esse risultano aumentate rispetto al 2019 (670 mila contro 665 mila) e, dal 2020 al 2023, in costante crescita rispetto al crollo causato dalla pandemia. Tuttavia, esse calano tra il 2023 e il 2024 (da 674 a 670 mila unità). In Italia e nel Nord-ovest, invece, le forze lavoro nel 2024 risultano leggermente diminuite rispetto al 2019 (25.649 mila unità contro 25.596 per l'Italia e 7.402 contro 7.400 per il Nord-ovest). Tuttavia, contrariamente alla Liguria, esse risultano aumentate nell'ultimo anno (+69 mila unità in Italia e + 60 mila nel Nord-ovest rispetto al 2023).

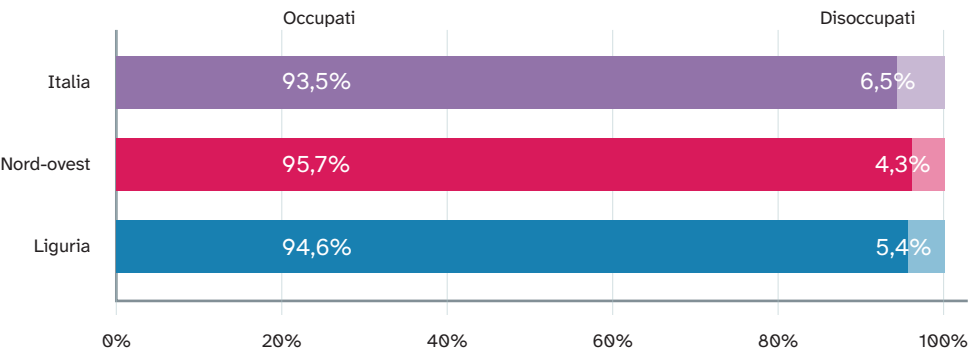


Figura 3
Composizione delle forze
lavoro. Liguria, Nord-ovest,
Italia, Anno 2024 (valori
percentuali)
Fonte: Istat – Rilevazione Forze
Lavoro. Elaborazione Liguria
Ricerche

I.1.2. Occupati

Il diploma è la chiave d'accesso al lavoro. Le donne, nonostante siano più istruite, continuano ad essere meno presenti nel mondo del lavoro.

La Liguria anticipa l'invecchiamento degli occupati rispetto al resto del Paese.

In Liguria, nel 2024, gli **occupati** ammontano a 634 mila, **pari al 94,6% delle forze lavoro**; il dato si pone come **valore intermedio rispetto a quelli registrati per Nord-ovest e Italia**, dove gli occupati risultano, rispettivamente, il 95,7% e il 93,5% delle forze lavoro. Per quanto riguarda l'andamento, dopo il 2020, anno della pandemia, gli occupati risultano in costante aumento in tutte e tre le aree geografiche.

Focus di genere

Analizzando gli occupati da un punto di vista di genere, in Liguria, nel 2024, i maschi costituiscono il 55,5% del totale e le femmine il 44,5%.

Il dato è del tutto in linea con il Nord-ovest (dove il 44,3% degli occupati è di sesso femminile), mentre il contesto nazionale si differenzia leggermente (l'occupazione femminile è pari al 42,5% del totale).

Considerando il periodo tra il 2019 e il 2024, in Liguria l'andamento occupazionale maschile e femminile ha seguito una tendenza simile fino al 2021, per poi differenziarsi leggermente nel 2022, quando la crescita degli occupati uomini è stata più significativa di quella delle donne.

Tra il 2022 e il 2023, invece, si è registrato un incremento maggiore delle occupate rispetto agli occupati; nell'ultimo anno il trend si è infine invertito, registrando una crescita delle occupate donne (da 280,75 mila unità a 282,06 mila unità) e, invece, una diminuzione degli occupati uomini (da 352,27 mila a 351,84 mila).

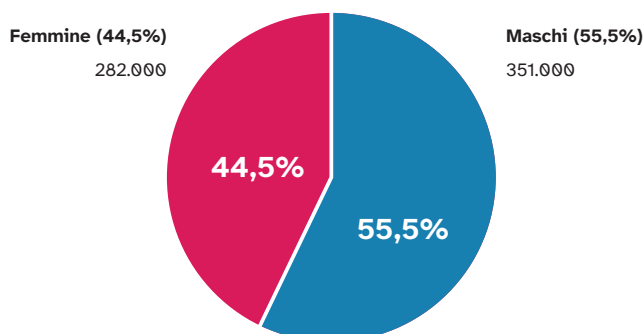


Figura 4

Occupati per genere. Liguria.
Anno 2024 (valori percentuali)

Fonte: Istat – Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche

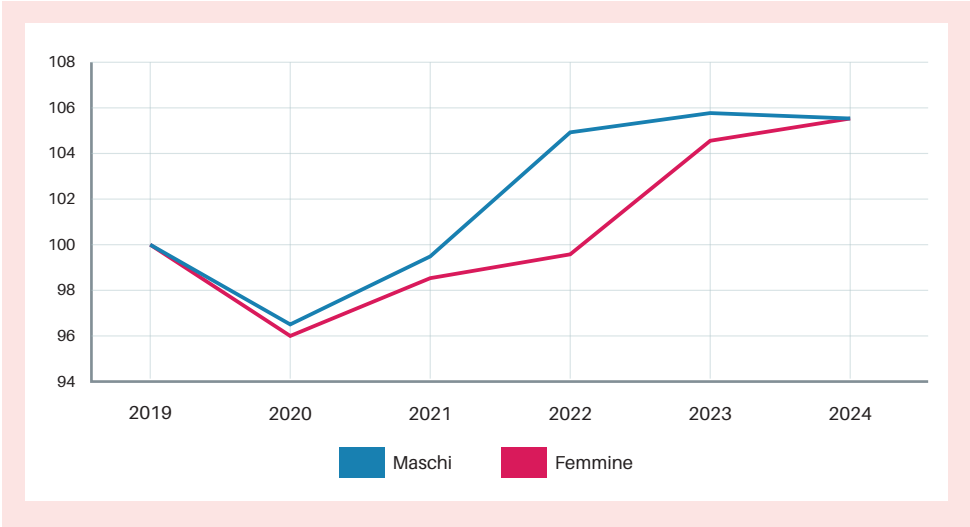


Figura 5
Occupati per genere: trend annuale. Liguria. Anni 2019-2024 (numeri indice, base 2019=100)
Fonte: Istat – Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche

I.1.2.1. Occupati per fasce d'età

Nel 2024, in Liguria, **la fascia di età 50-64 anni rappresenta la quota maggiore di occupati**, superando quella dei 35-49 anni. Questo sorpasso si è verificato già nel 2019, anticipando di cinque anni la tendenza osservata nel Nord-ovest e a livello nazionale, dove il sorpasso è avvenuto solo nel 2024: in tal senso, la Liguria ha preceduto la **tendenza progressiva all'invecchiamento degli occupati**, che chiaramente si osserva tra il 2019 e il 2024 anche negli altri contesti.

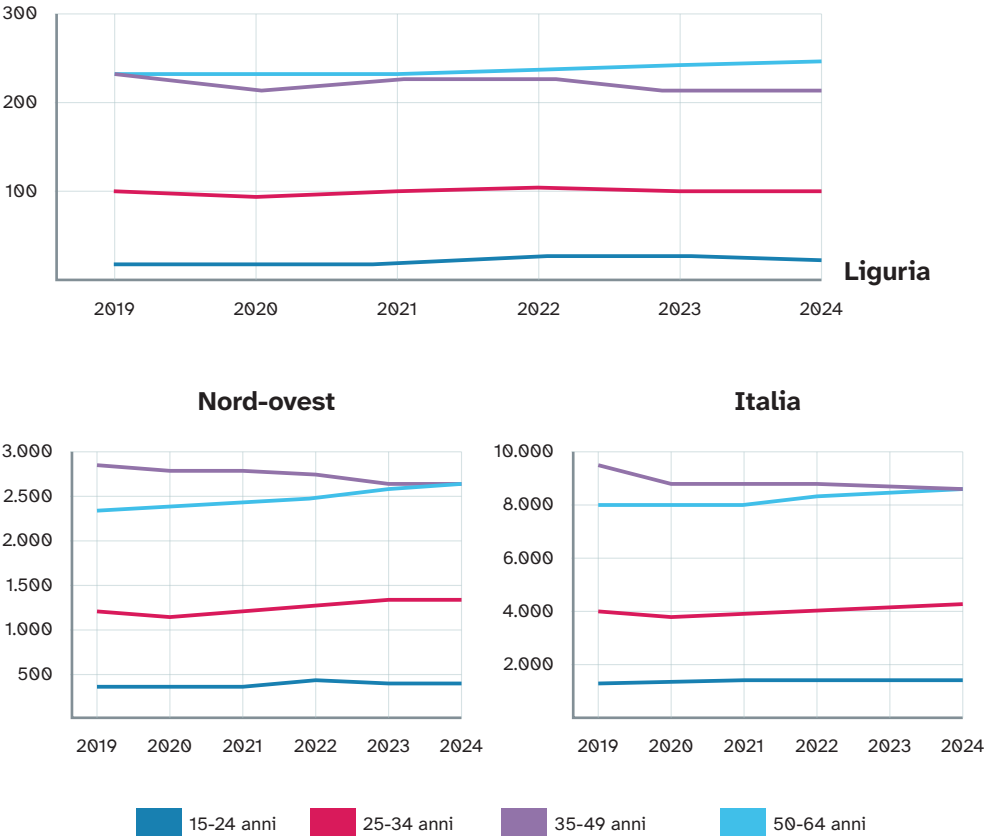


Figura 6
Occupati per fascia d'età. Liguria, Nord-ovest, Italia. Anni 2019-2024 (valori in migliaia)
Fonte: Istat – Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche

Nel periodo compreso tra il 2019 e il 2024 si osserva una **progressiva tendenza all'invecchiamento degli occupati in tutte e tre le aree geografiche considerate**; la quota di occupati cresce, infatti, nella fascia 50-64 anni: in Italia passa dal 35,5% al 38,5%, nel Nord-ovest dal 34,6% al 38,0% e in Liguria dal 40,4% al 43,4%. Contestualmente cala la fascia d'età 35-49 anni: -3,7 punti percentuali (p.p.) in Italia, -4,3 p.p. nel Nord-ovest e in Liguria. La quota dei 25-34enni risulta stabile o in lieve aumento, mentre tra i 15-24 anni si osserva una lieve crescita a livello nazionale (dal 4,7% al 6,0%) e nel Nord-ovest (dal 4,9% al 5,2%), a fronte di un forte calo in Liguria (dal 4,8% al 3,3%). La Liguria si conferma così l'area in cui l'invecchiamento dell'occupazione risulta più accentuato.

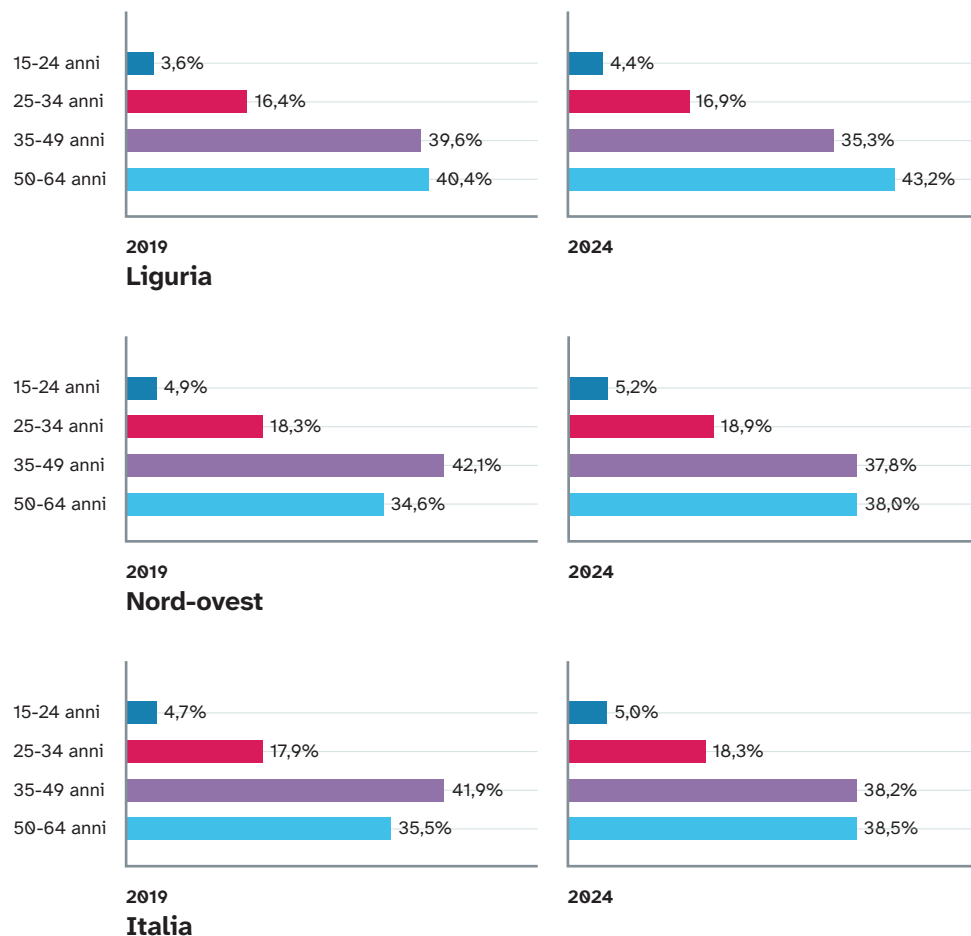


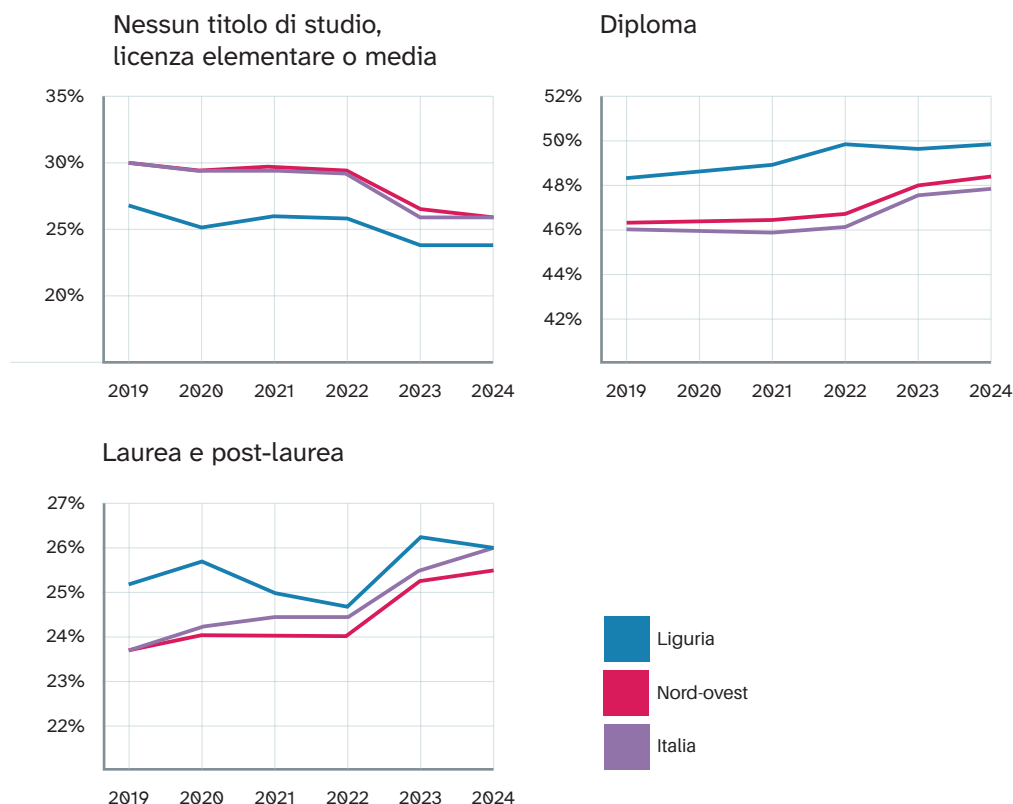
Figura 7

Confronto di medio periodo della composizione degli occupati per fasce d'età. Liguria, Nord-ovest, Italia. Anni 2019 e 2024 (valori percentuali)

Fonte: Istat – Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche

I.1.2.2. Occupati per titolo di studio

Nel 2024, in Liguria, **il 49,8% degli occupati possiede il diploma**, il 24,1% nessun titolo o al massimo la licenza di scuola elementare e media e il 26% una laurea o un titolo post-laurea. In Italia e nel Nord-ovest la situazione è simile; è tuttavia interessante sottolineare come, tra le tre aree geografiche, la Liguria sia quella che **registra l'incidenza più bassa degli occupati senza titolo di studio o con licenza elementare o media e quella più alta invece per gli occupati in possesso di diploma**. Anche la percentuale di occupati con laurea (26%) supera la media del Nord-ovest (25,6%), allineandosi praticamente del tutto a quella nazionale (26,1%).

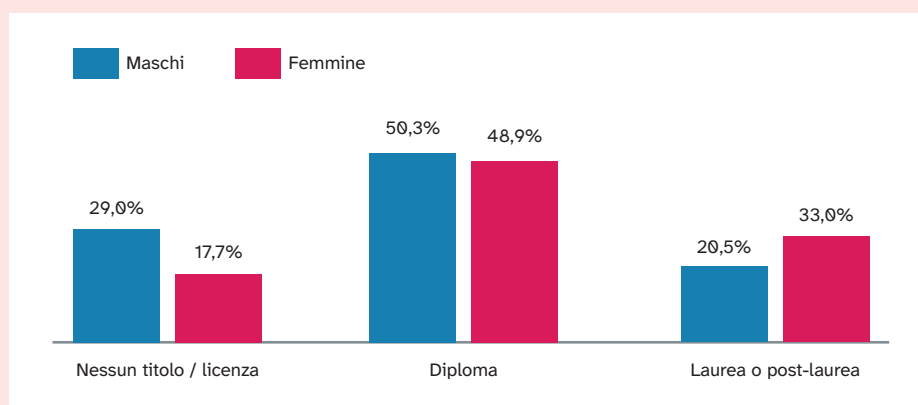

Figura 8

Occupati per titolo di studio. Liguria, Nord-ovest, Italia. Anni 2019-2024 (valori percentuali)

Fonte: Istat - Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche

Focus di genere

In Liguria, la **composizione per titolo di studio degli occupati** è sostanzialmente stabile dal 2019, così come la sua ulteriore ripartizione **per genere**. Nel 2024, analizzando il dettaglio di genere, si nota come ci sia una quota maggiore di occupate donne con laurea rispetto al corrispettivo maschile, mentre si verifica l'opposto per gli occupati in possesso di nessun titolo di studio o licenza elementare/media. Un'omogeneità maggiore si riscontra invece nella categoria dei diplomati. La stessa distribuzione dei dati si registra anche in Italia e nel Nord-ovest.


Figura 9

Occupati per genere e titolo di studio. Liguria. Anno 2024 (valori percentuali)

Fonte: Istat - Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche

I.1.2.3. La condizione occupazionale dei laureati

In Liguria, considerando tutti i tipi di corso, l'età media alla laurea dei laureati nel 2023 è di 25,7 anni, con un indice di ritardo³ pari a 0,41. Il voto medio di laurea è di 104,2. Le donne rappresentano la quota maggioritaria tra i laureati.

Caratteristiche dei laureati in Liguria

L'ultima edizione dell'indagine Almalaurea sulla Condizione occupazionale degli occupati, svolta nel 2024, analizza le caratteristiche dei laureati presso l'Ateneo genovese a 1, 3 e 5 anni dalla laurea. Data la diversità metodologica nella composizione dei campioni riferiti alle diverse distanze temporali dalla laurea, i dati non sono confrontabili in serie storica e vengono perciò di seguito analizzate solo le caratteristiche dei laureati del 2023, il cui insieme include anche i laureati di primo livello.

Indagine 2024	Num. laureati	Num. intervistati	Tasso di risposta
A 1 ANNO DALLA LAUREA (laureati 2023)	5.512	3.498	63,5%
Laurea di primo livello	3.176	1.994	62,8%
Laurea magistrale a ciclo unico	580	358	61,7%
Laurea magistrale biennale	1.756	1.146	65,3%
A 3 ANNI DALLA LAUREA (laureati 2021)	2.386**	1.408**	59,0%
Laurea di primo livello	-*	-*	-*
Laurea magistrale a ciclo unico	715	423	59,2%
Laurea magistrale biennale	1.671	985	58,9%
A 5 ANNI DALLA LAUREA (laureati 2019)	2.412**	1.284**	53,2%
Laurea di primo livello	-*	-*	-*
Laurea magistrale a ciclo unico	758	461	60,8%
Laurea magistrale biennale	1.654	823	49,8%

Tabella 2
Numero di laureati e di intervistati (totali e per tipo di corso) a 1, 3 e 5 anni dal conseguimento del titolo. Ateneo di Genova. Anno di rilevazione 2024 (valori assoluti e percentuali)
Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Almalaurea, XXVII Indagine (2025) Condizione occupazionale dei laureati

*A differenza delle altre categorie, i laureati di primo livello a 3 e 5 anni sono stati coinvolti esclusivamente in un'indagine di tipo CAWI e non è stata prevista la successiva fase integrativa di rilevazione CATI. Ciò è dovuto in parte alla particolare selezione effettuata sulla popolazione sottoposta a rilevazione. L'indagine a 3 e 5 anni sui laureati di primo livello ha riguardato, infatti, i soli laureati che non hanno proseguito la propria formazione iscrivendosi a un altro corso di laurea. I tassi di risposta raggiunti a livello nazionale sono pari al 16,7% a 3 anni e al 12,0% a 5 anni e sono decisamente più contenuti rispetto a quanto ottenuto a 1 anno dal titolo di studio. Vista la particolarità di tale popolazione, la metodologia di rilevazione e il tasso medio di risposta, su tali collettivi non sono stati diffusi i dati per singolo Ateneo.

** Per il motivo sopra descritto, i totali dei laureati e degli intervistati a 3 e 5 anni dalla laurea non comprendono i laureati di primo livello e risultano pertanto non perfettamente comparabili con quelli relativi a laureati e intervistati ad 1 anno dalla laurea.

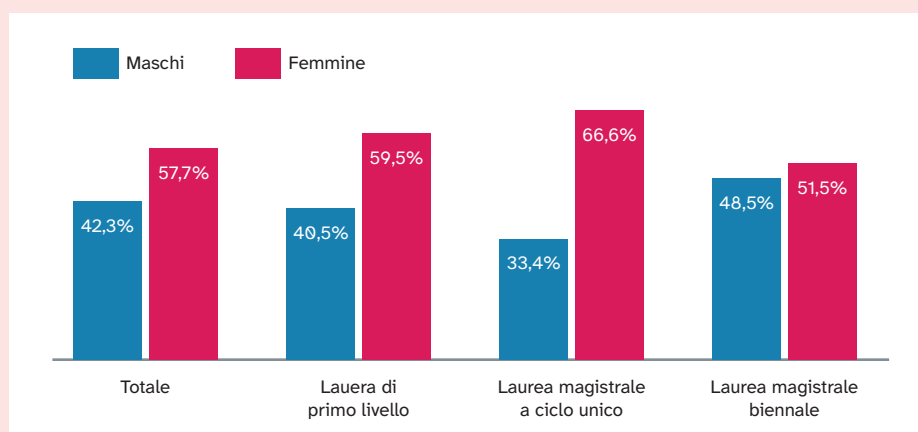
Riguardo a questo insieme, **l'età media alla laurea dei laureati nel 2023 presso l'Ateneo genovese**, considerando tutti i tipi di corso, è di 25,7 anni. L'età media alla laurea per i laureati triennali è di 24,5 anni, di 27,1 anni per i laureati magistrali a ciclo unico e di 27,5 anni per i laureati magistrali biennali.

3. Rapporto fra il ritardo alla laurea e la durata normale del corso.

L'indice di ritardo (ossia il rapporto fra il ritardo alla laurea e la durata normale del corso) è **pari a 0,41**. L'indice è più contenuto nella magistrale a ciclo unico (0,16), mentre è più elevato nella magistrale biennale (0,46) e nella triennale (0,42).

Il voto di laurea medio è di 104,2. Il voto cresce con il livello di studi, passando da 101,3 nella triennale a 108,3 nella magistrale biennale; per le magistrali a ciclo unico esso risulta pari a 107,4.

Focus di genere



Secondo l'indagine, **le donne rappresentano la quota maggiore dei laureati per tutti i tipi di corso**, specie per le lauree magistrali a ciclo unico; la differenza si assottiglia prendendo in considerazione i laureati magistrali biennali.

Figura 10

Laureati totali e per tipo di corso ad 1 anno dal conseguimento del titolo per genere. Ateneo di Genova. Anno di rilevazione 2024 (valori percentuali)

Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Almalaurea, XXVII Indagine (2025) Condizione occupazionale dei laureati

Formazione post-laurea

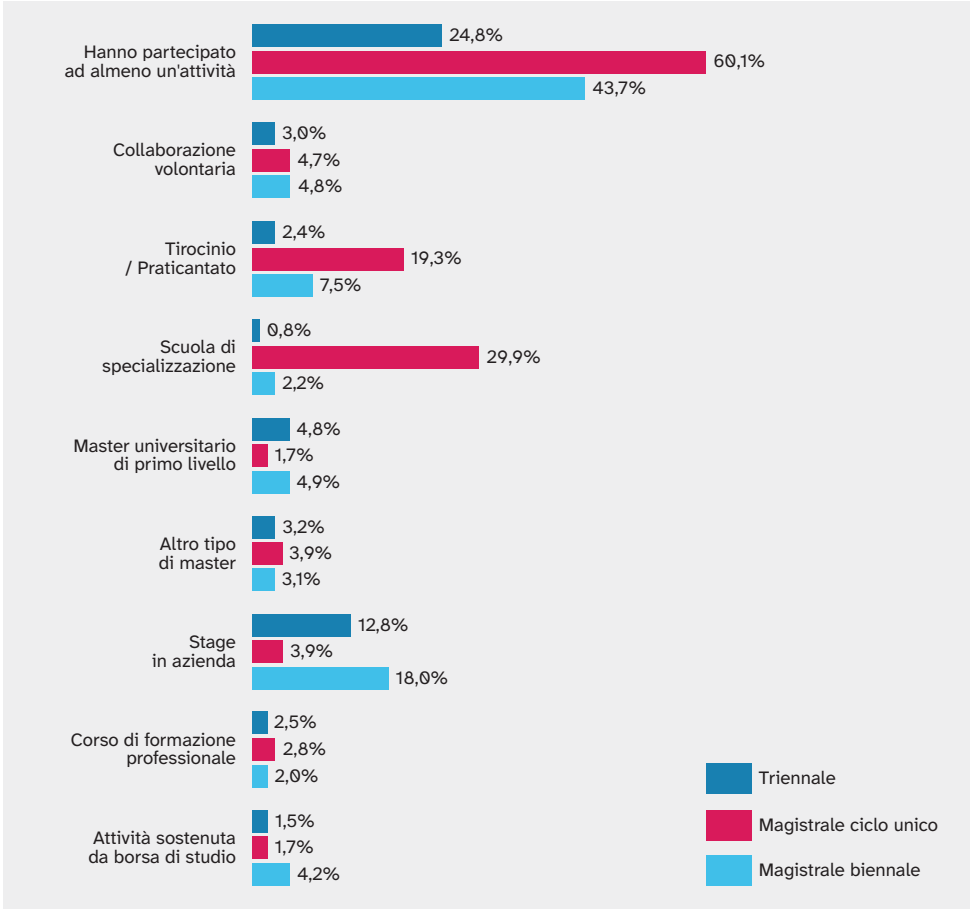
La partecipazione complessiva ad attività di formazione post-laurea ha interessato il 34,6% dei laureati in Liguria nel 2023, specie quelli magistrali a ciclo unico (60,1%), come naturale prosecuzione del loro percorso formativo. Per quanto riguarda il ricorso a stage in azienda, spiccano invece i laureati magistrali biennali.

Considerando i laureati nel 2023 presso l'Ateneo genovese, **la partecipazione complessiva ad attività formative post-laurea ha interessato il 34,6% dei laureati**.

Il grafico che segue mostra differenze significative nella partecipazione ad attività post-laurea a seconda del titolo conseguito, in linea con la natura dei diversi percorsi formativi:

- **i laureati magistrali a ciclo unico** evidenziano la maggiore propensione alla formazione post-laurea, registrando la **partecipazione complessiva più alta** (60,1%). I percorsi più intrapresi riguardano le **scuole di specializzazione** (29,9%) e i **tirocini/praticantati** (19,3%), coerentemente con percorsi abilitanti tipici di ambiti come Medicina o Giurisprudenza;
- **i laureati magistrali biennali**, la cui partecipazione complessiva a percorsi di formazione post-laurea si attesta sul 43,7%, si distinguono per attività professionalizzanti legate a **stage in azienda** (18%);
- **i laureati triennali**, infine, presentano una partecipazione più contenuta alle attività formative (24,8%), limitata soprattutto a **stage in azienda** (12,8%) e **master di primo livello** (4,8%).

Figura 11
Partecipazione alla formazione post-laurea per tipo di corso ad 1 anno dal conseguimento del titolo. Ateneo di Genova. Anno di rilevazione 2024 (valori percentuali)
Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Almalaurea, XXVII Indagine (2025)
Condizione occupazionale dei laureati



Condizione occupazionale

Nel 2024, i laureati delle magistrali biennali ad un anno dalla laurea risultano percentualmente i più occupati, seguiti da quelli provenienti dai cicli unici ed infine da quelli triennali, generalmente portati a proseguire gli studi.

Le donne laureate nei corsi magistrali, nonostante siano percentualmente di più degli uomini, risultano meno occupate; il trend si inverte tra i laureati triennali.

I laureati in Liguria nel 2023 dei percorsi magistrali biennali mostrano la performance occupazionale migliore, con un tasso di occupazione complessivo dell'85,9%, seguito dalle magistrali a ciclo unico (81,8%), mentre i laureati triennali si attestano su un valore significativamente più basso (46,2%).

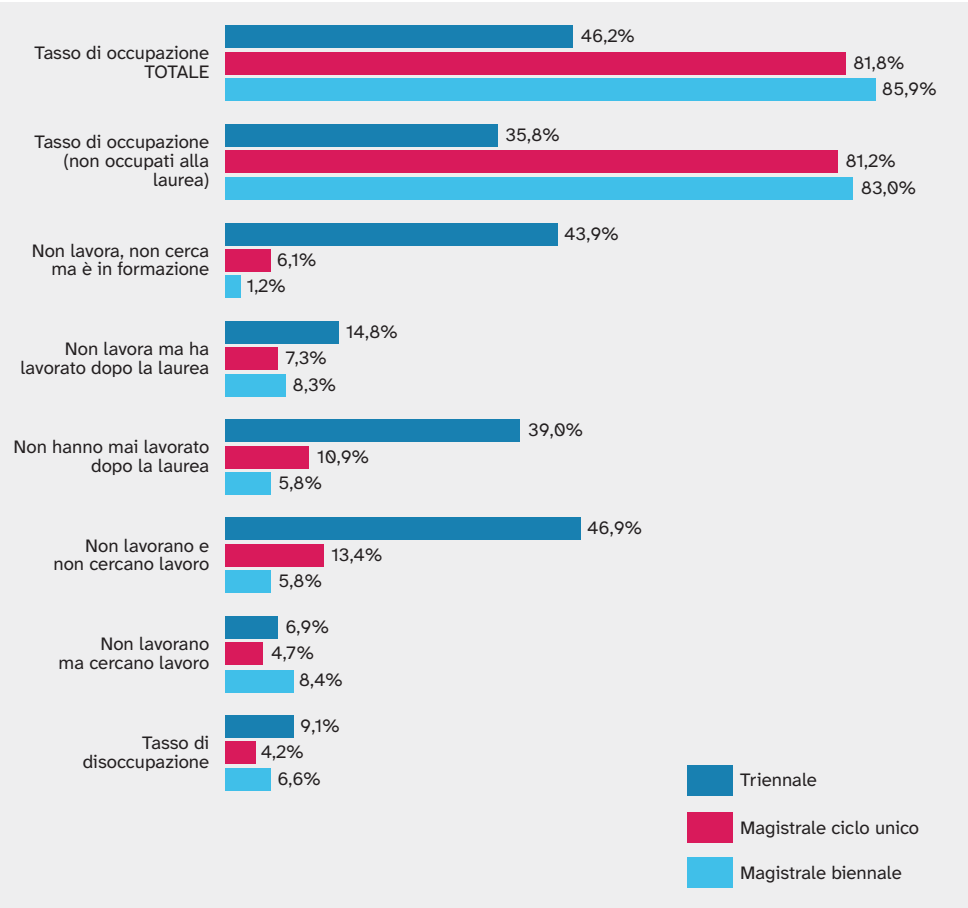


Figura 12
Condizione occupazionale ad 1 anno dal conseguimento del titolo. Ateneo di Genova. Anno di rilevazione 2024 (valori percentuali)
Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Almalaurea, XXVII Indagine (2025)
Condizione occupazionale dei laureati

Questo divario si riflette anche restringendo l'analisi a **coloro che non erano già occupati al momento della laurea**. I tassi rimangono elevati per le lauree magistrali (83% biennali e 81,2% a ciclo unico), ma molto più contenuti per quelle triennali (35,8%). Inoltre, il tasso di disoccupazione è maggiore per i laureati triennali (9,1%), rispetto ai magistrali biennali (6,6%) e ciclo unico (4,2%).

I laureati triennali risultano anche più frequentemente non occupati, non in cerca, ma impegnati in formazione (43,9%) e hanno la quota più alta di chi non ha mai lavorato dopo la laurea (39%), a conferma di un percorso di carattere maggiormente transitorio e orientato al proseguimento degli studi.

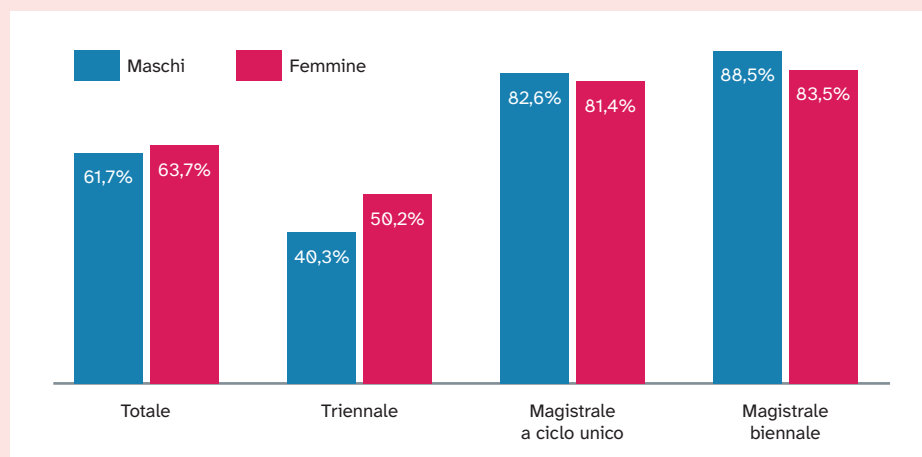
Al contrario, i laureati di **magistrali biennali** presentano indicatori coerenti con un più rapido e stabile inserimento nel mercato del lavoro, con **valori minimi nelle condizioni di inattività o inattività formativa dopo il conseguimento del titolo**.

Focus di genere

Figura 13

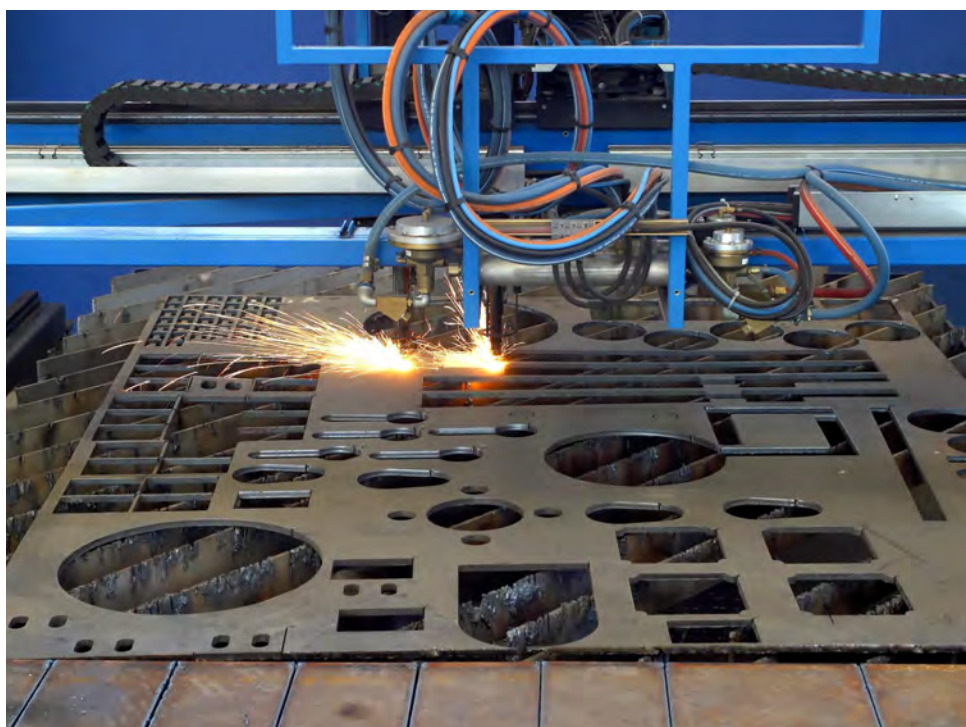
Tassi di occupazione per genere ad 1 anno dal conseguimento del titolo. Ateneo di Genova. Anno di rilevazione 2024 (valori percentuali)

Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Almalaurea, XXVII Indagine (2025)
Condizione occupazionale dei laureati



Nonostante siano percentualmente più numerose tra i laureati, **le donne risultano meno occupate degli uomini dopo il conseguimento di un titolo magistrale**; il divario si inverte e si amplia a favore delle donne con riferimento ai laureati triennali, condizionando la media complessiva.

Considerando il tasso di occupazione a 3 anni dalla laurea, che, in generale, aumenta significativamente, quello femminile resta inferiore rispetto a quello maschile (91,7% per i cicli unici e 92,2% per le magistrali biennali, rispetto al 93,2% e al 93,6% per i maschi). **A 5 anni di distanza dalla laurea, il divario si accentua ulteriormente** (92,7% e 89,2% per le donne, contro il 96,8% e il 94,6% per gli uomini).



Ingresso nel mercato del lavoro

I laureati del 2023, in Liguria, sono stati generalmente più propensi a cominciare a lavorare solo dopo il conseguimento del titolo.

I laureati triennali iniziano a cercare un'occupazione con più ritardo, mentre quelli magistrali impiegano leggermente di più per trovarne una. Nel complesso, il tempo che intercorre tra la laurea e il reperimento del primo lavoro è analogo per tutti i tipi di titolo conseguito e corrisponde a circa 3 mesi.

Dai dati dell'indagine, risulta che **i laureati in tutte e tre le tipologie di corsi di studio siano più propensi ad iniziare a lavorare solo dopo la laurea**, specialmente coloro che hanno conseguito una laurea magistrale a ciclo unico.

Al contrario, tra coloro che proseguono il lavoro iniziato prima del conseguimento del titolo spiccano, invece, i detentori di una laurea di primo livello.

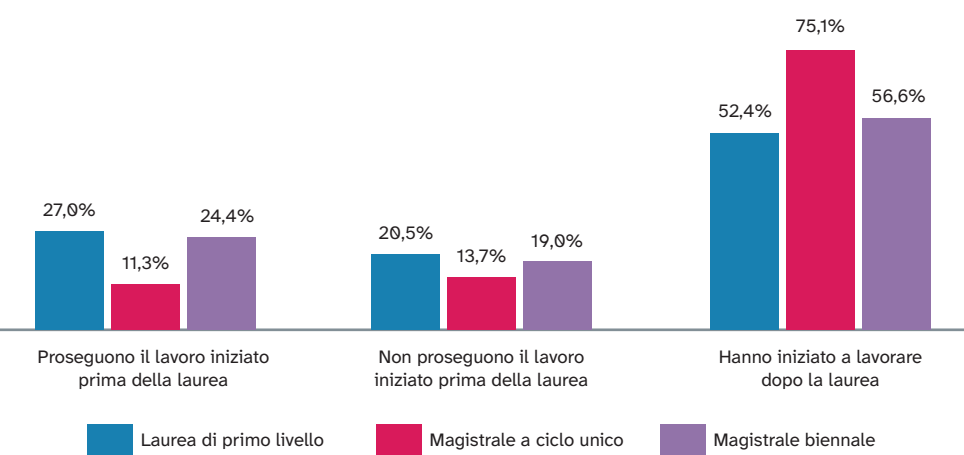


Figura 14
Modalità di ingresso nel mercato del lavoro dei laureati ad un anno dal conseguimento del titolo. Ateneo di Genova. Anno di rilevazione 2024 (valori percentuali)

Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Almalaurea, XXVII Indagine (2025) Condizione occupazionale dei laureati

Indicatore	Totale	Laurea di primo livello	Magistrale a ciclo unico	Magistrale biennale
Tempo dalla laurea all'inizio della ricerca (mesi)*	0,8	1,0	0,7	0,7
Tempo dalla ricerca al reperimento del primo lavoro (mesi)**	2,2	2,0	2,4	2,4
Tempo totale dalla laurea al primo lavoro (mesi)**	3,0	3,0	3,1	3,0

* I tempi di ingresso sono calcolati sui soli laureati che hanno iniziato l'attuale attività lavorativa dopo il conseguimento del titolo di studio.

** sono esclusi ovviamente coloro che dichiarano di non aver mai cercato un lavoro.

Tabella 3
Tempi di ingresso nel mercato del lavoro ad 1 anno dal conseguimento del titolo. Ateneo di Genova. Anno di rilevazione 2024 (valori assoluti)

Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Almalaurea, XXVII Indagine (2025) Condizione occupazionale dei laureati

Caratteristiche del lavoro reperito

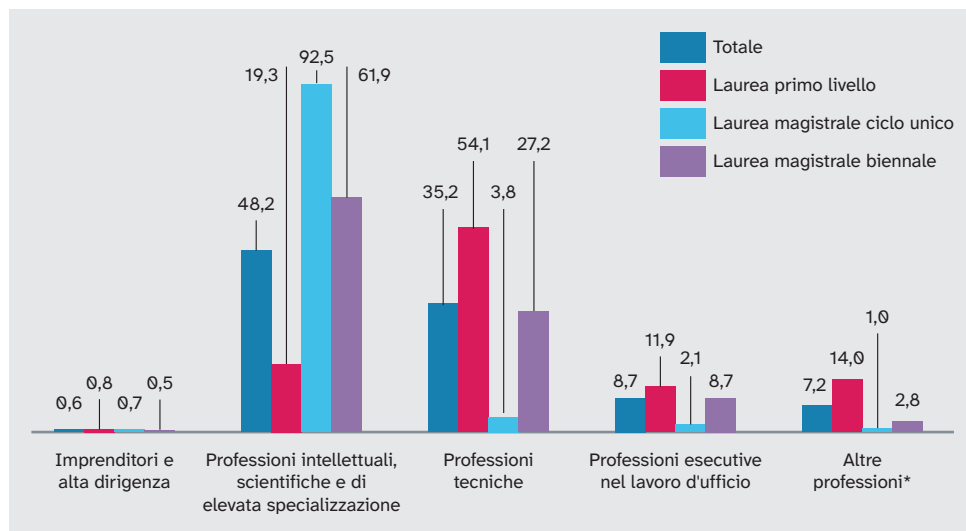
Nel 2024, in Liguria, i laureati svolgono, ad un anno dalla laurea, soprattutto professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione. Fanno eccezione i laureati di primo livello, concentrati soprattutto in professioni tecniche ed esecutive.

Le lauree magistrali, soprattutto quelle a ciclo unico, portano più spesso a ruoli altamente qualificati: il **92,5% dei laureati a ciclo unico e il 61,9% di quelli biennali svolge, ad un anno dal conseguimento del titolo, professioni intellettuali o scientifiche**. I laureati triennali, invece, si concentrano maggiormente in ruoli tecnici (54,1%) o esecutivi (11,9%), con una quota più alta anche in professioni di altro tipo. Il dato potrebbe rispecchiare una predisposizione dei laureati di primo livello ad impiegarsi anche in lavori transitori, svolti durante la prosecuzione degli studi o della formazione.

Figura 15

Tipologia di professione svolta dai laureati ad un anno dal conseguimento del titolo. Ateneo di Genova. Anno di rilevazione 2024 (valori percentuali)

Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Almalaurea, XXVII Indagine (2025)
Condizione occupazionale dei laureati



* Comprende le professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi, artigiani, operai specializzati e agricoltori, conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli, nonché professioni non qualificate e forze armate.

Nel 2024, in Liguria, come prevedibile, è stata registrata una progressiva stabilizzazione dell'occupazione con l'aumentare del tempo trascorso dal conseguimento della laurea.

Con l'aumentare del tempo trascorso dal conseguimento del titolo, si osserva una progressiva stabilizzazione dell'occupazione, verosimilmente legata all'accrescimento dell'esperienza professionale e/o al completamento dei percorsi formativi post-laurea, che favoriscono l'accesso a contratti più stabili e a ruoli più qualificati.

Il contratto a tempo indeterminato cresce significativamente (dal 28,1% al 55%), mentre calano i contratti a tempo determinato e formativi. Aumenta nel tempo anche il lavoro autonomo (dall'8,5% al 14,3%), mentre diminuisce il part-time: quello involontario passa dal 9,5% al 3,7%.

Tipologia contrattuale / orario	1 anno*	3 anni	5 anni
Attività in proprio	8,5	12,6	14,3
Tempo indeterminato	28,1	44,8	55,0
Tempo determinato	23,8	12,7	10,8
Borsa o assegno di studio o ricerca	6,9	9,2	4,9
Contratti formativi	23,3	18,3	11,9
Altre forme contrattuali**	7,5	2,0	2,7
Senza contratto	1,6	0,3	0,3
Smart working (%)	22,7	31,0	30,1
Part-time (%)	22,0	6,7	5,9
Part-time involontario (%)	9,5	3,7	3,7

*I dati ad un anno comprendono anche quelli dei laureati di triennale, che sono invece esclusi dal conteggio per le rilevazioni a 3 e 5 anni.

** Comprende la collaborazione occasionale, la prestazione d'opera (ed in particolare la consulenza professionale), il lavoro per prestazione occasionale (lavoro occasionale), il contratto di somministrazione di lavoro (ex interinale), il lavoro socialmente utile/di pubblica utilità, il lavoro intermittente o a chiamata, la collaborazione coordinata e continuativa o collaborazioni organizzate dal committente.

Settori di occupazione

Nel 2024, in Liguria, gli ambiti professionali con la maggiore concentrazione di laureati risultano l'istruzione e la ricerca, la sanità e la consulenza.

I dati evidenziano, per i laureati in Liguria, una netta prevalenza di occupazione **nel settore dei servizi**, che copre tra il 78% e l'83% delle occupazioni rispetto al 16-21% dell'industria. Tra i servizi, spiccano quelli legati alla **consulenza, all'istruzione e alla sanità** come principali ambiti di impiego. In particolare:

- **l'ambito dell'istruzione e della ricerca risulta il settore con la quota più alta di laureati**, con una crescita in termini percentuali abbastanza marcata con il trascorrere del tempo dalla laurea;
- **la sanità** mantiene una quota rilevante e stabile compresa tra il 13-16%;
- l'occupazione nell'**ambito della consulenza**, anch'essa piuttosto rilevante, cresce di circa 3 punti percentuali trascorsi 3 anni dal conseguimento del titolo.

Ramo di attività economica (%)	1 anno*	3 anni	5 anni
Agricoltura	0,3	0,2	0,2
Metalmeccanica e meccanica di precisione	6,1	6,8	7,5
Edilizia (costruzione, progettazione, installazione e manutenzione)	3,9	5,3	4,5
Chimica/Energia	3,9	6,2	5,9
Altra industria manifatturiera	2,5	3,1	2,9
Totale industria	16,3	21,4	20,7
Commercio (e alberghi/altri pubblici servizi)	8,4	4,9	4,7
Credito, assicurazioni	2,3	3,7	2,8
Trasporti, pubblicità, comunicazioni	6,6	4,3	5,5

*I dati ad un anno comprendono anche quelli dei laureati di triennale, che sono invece esclusi dal conteggio per le rilevazioni a 3 e 5 anni

Tabella 4
Tipologia contrattuale dei laureati ad 1, 3 e 5 anni dal conseguimento del titolo. Ateneo di Genova. Anno di rilevazione 2024 (valori percentuali)
Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Almalaurea, XXVII Indagine (2025) Condizione occupazionale dei laureati

Tabella 5
Laureati occupati per ramo di attività economica ad 1, 3 e 5 anni dal conseguimento del titolo. Ateneo di Genova. Anno di rilevazione 2024 (valori percentuali)
Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Almalaurea, XXVII Indagine (2025) Condizione occupazionale dei laureati (segue)

Consulenze varie	10,2	13,4	13,0
Informatica	4,3	3,9	3,5
Altri servizi alle imprese	2,5	1,9	0,9
Pubblica amministrazione, forze armate	2,9	4,8	6,5
Istruzione e ricerca	18,0	23,7	22,4
Sanità	15,8	12,6	16,1
Altri servizi (ricreativi, culturali, sportivi; altri sociali e personali)	11,7	5,0	3,4
Totale servizi	82,7	78,1	78,9

Retribuzione media

Nel 2024, in Liguria, la retribuzione media totale dei laureati ad 1 anno dalla laurea è di 1.407 euro netti al mese; essa cresce con il trascorrere del tempo dal conseguimento del titolo. Il divario retributivo di genere è marcato e rimane stabile nel tempo.

Nel 2024, la retribuzione media totale dei laureati nell'Ateneo genovese ad 1 anno dal conseguimento del titolo è di 1.407 euro netti al mese. Essa presenta però forti variazioni a seconda del tipo di titolo conseguito:

- per i laureati a ciclo unico: 1.599 euro; si tratta quasi sempre della categoria meglio retribuita anche all'aumentare del tempo trascorso dall'acquisizione del titolo;
- per i laureati magistrali biennali: 1.512 euro;
- per i laureati di primo livello: 1.232 euro.

La retribuzione aumenta costantemente al passare del tempo trascorso dalla laurea: da 1.407 euro medi ad 1 anno, si passa a 1.693 euro a 3 anni dalla stessa, raggiungendo i 1.869 euro medi a 5 anni per il totale dei laureati.

Tabella 6
Retribuzione media dei laureati a 1, 3 e 5 anni dal conseguimento del titolo per tipo di corso di studio. Ateneo di Genova. Anno di rilevazione 2024 (valori assoluti in euro)
Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Almalaurea, XXVII Indagine (2025)
Condizione occupazionale dei laureati

Tempo dal titolo	Indicatore	Totale	LM ciclo unico	LM biennale
1 anno*	Totale	1.407	1.599	1.512
	Non occupati alla laurea	1.431	1.594	1.484
3 anni	Totale	1.693	1.692	1.693
	Non occupati alla laurea	1.682	1.709	1.668
5 anni	Totale	1.869	1.909	1.846
	Non occupati alla laurea	1.892	1.921	1.873

*I dati ad un anno comprendono anche quelli dei laureati di triennale, che sono invece esclusi dal conteggio per le rilevazioni a 3 e 5 anni

Il sottoinsieme dei laureati che non lavoravano al momento del conseguimento del titolo riporta retribuzioni leggermente superiori alla media complessiva ad 1 e a 5 anni dalla laurea (1.431 euro a fronte di 1.407 euro ad 1 anno dalla laurea e 1.892 euro a fronte di 1.869 euro a 5 anni dalla laurea), suggerendo che un ingresso più tardivo nel mercato del lavoro possa avvenire in posizioni più qualificate o meglio retribuite.

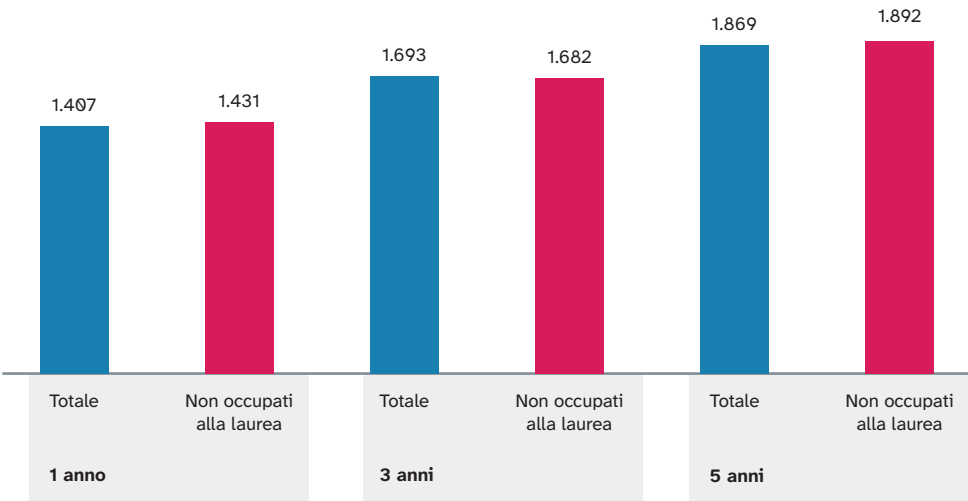


Figura 16
Retribuzione media dei laureati a 1, 3 e 5 anni dal conseguimento del titolo: totale e non occupati alla laurea. Ateneo di Genova. Anno di rilevazione 2024 (valori assoluti in euro)
Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Almalaurea, XXVII Indagine (2025)
Condizione occupazionale dei laureati

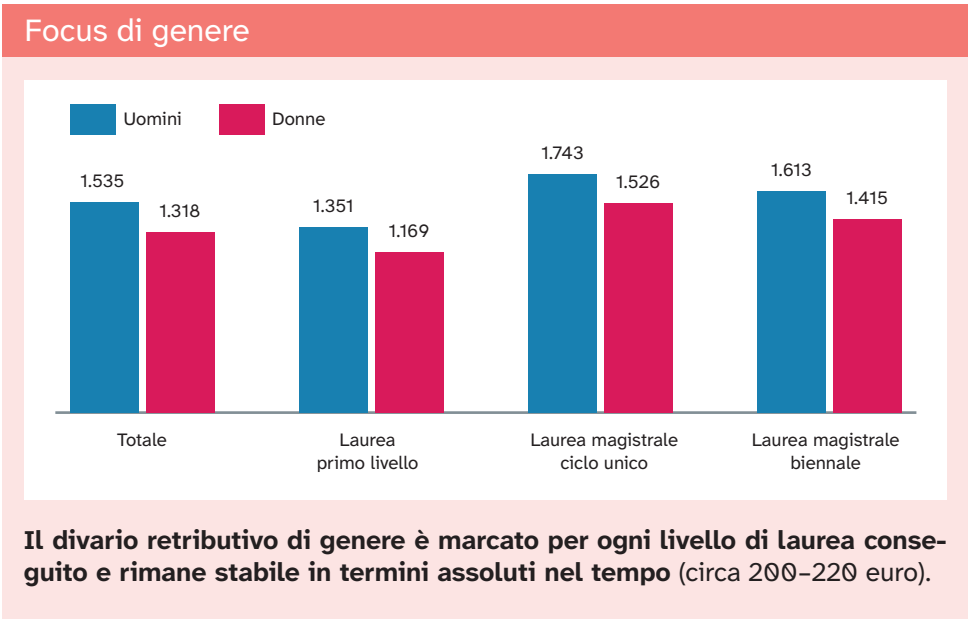


Figura 17
Retribuzione media dei laureati ad 1 anno dal conseguimento del titolo per genere e tipo di corso di studio. Ateneo di Genova. Anno di rilevazione 2024 (valori assoluti in euro)
Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Almalaurea, XXVII Indagine (2025)
Condizione occupazionale dei laureati

Utilizzo della laurea e corrispondenza con il lavoro svolto

Secondo la rilevazione del 2024, il miglioramento della condizione lavorativa grazie al conseguimento di una laurea è particolarmente evidente per quanto riguarda le competenze professionali e la posizione lavorativa. Il miglioramento nella posizione lavorativa cresce al trascorrere del tempo dalla laurea, mentre cala la quota di coloro che hanno migliorato il proprio compenso economico, evidenziando una tendenziale stabilizzazione delle retribuzioni nel tempo.

La percentuale di coloro che utilizzano in misura elevata le competenze acquisite con la laurea è maggioritaria, così come quella di chi percepisce la sua formazione come molto adeguata. Entrambe crescono al crescere del tempo dalla laurea.

Nel 2024, in Liguria, è stato registrato **un miglioramento della condizione lavorativa precedente alla laurea per buona parte di coloro che hanno proseguito il lavoro iniziato prima del conseguimento del titolo.**

Nel 2024, in Liguria, è stato registrato **un miglioramento della condizione lavorativa precedente alla laurea** per buona parte di coloro che hanno proseguito il lavoro iniziato prima del conseguimento del titolo. Tale miglioramento risulta più consistente al trascorrere del tempo dalla laurea.

In particolare, tale miglioramento cresce costantemente al trascorrere del tempo dalla laurea per quanto riguarda la posizione lavorativa, evidenziando un'evoluzione positiva nella progressione delle carriere.

La crescita non è invece lineare per quanto riguarda il miglioramento delle mansioni svolte, che presenta un calo nella quota di coloro che lo rilevano dopo 3 anni (5,4%) e poi un nuovo aumento a 5 anni (12,5%). Ciò potrebbe indicare che la diversificazione o il cambiamento di mansioni richiedono un lasso di tempo più ampio.

Cala, invece, nel tempo la quota di coloro che hanno migliorato il proprio compenso economico, evidenziando una tendenziale stabilizzazione delle retribuzioni nel tempo.

Il miglioramento nelle competenze professionali si mantiene sempre molto alto, anche al crescere del tempo trascorso dalla laurea.

Indicatore	1 anno*	3 anni	5 anni
Laureati che proseguono il lavoro iniziato prima della laurea e che hanno notato un miglioramento nel proprio lavoro dovuto alla laurea	42,1	62,8	61,5
Tipo di miglioramento			
- dal punto di vista economico	15,5	12,9	4,2
- nella posizione lavorativa	23,2	31,2	37,5
- nelle mansioni svolte	12,3	31,2	37,5
- nelle competenze professionali	48,6	50,5	45,8
- altri punti di vista	0,5	-	-
Utilizzo delle competenze acquisite con la laurea			
- in misura elevata	58,5	64,2	65,2
- in misura ridotta	31,7	31,1	30,4
- per niente	9,7	4,6	4,3
Adeguatezza della formazione universitaria			
- molto adeguata	62,3	66,7	70,3
- poco adeguata	29,4	29,1	24,9
- per niente adeguata	8,1	4,1	4,6
Richiesta della laurea per l'attività lavorativa			
- richiesta per legge	44,7	50,7	55,8
- non richiesta ma necessaria	20,5	21,6	22,5
- non richiesta ma utile	25,5	24,0	19,2
- non richiesta né utile	8,9	3,5	2,5

Tabella 7
Indicatori di corrispondenza tra laurea e mansione a 1, 3 e 5 anni dal conseguimento del titolo. Ateneo di Genova. Anno di rilevazione 2024 (valori percentuali)

Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Almalaurea, XXVII Indagine (2025)
Condizione occupazionale dei laureati

*I dati ad un anno comprendono anche quelli dei laureati di triennale, che sono invece esclusi dal conteggio per le rilevazioni a 3 e 5 anni

In generale, **la percentuale di coloro che utilizzano in misura elevata le competenze acquisite con la laurea è maggioritaria** e aumenta leggermente con il passare del tempo dalla laurea, passando dal 58,5% ad un 1 anno dal conseguimento del titolo al 65,2% a 5 anni.

La quota di coloro che utilizzano le competenze in misura ridotta rimane abbastanza stabile nel tempo (intorno al 30%), mentre chi non le usa per niente diminuisce dal 9,7% al 4,3%.

La **percezione di formazione molto adeguata cresce** dal 62,3% al 70,3% nei 5 anni dalla laurea; coerentemente, la quota di chi considera la formazione poco o per niente adeguata diminuisce.

Efficacia della laurea e soddisfazione per il lavoro

Nel 2024, in Liguria, l'efficacia percepita della laurea è generalmente alta e la soddisfazione per il lavoro svolto risulta positiva e stabile nel tempo.

I dati mostrano che **l'efficacia percepita della laurea nel lavoro svolto è generalmente alta**, in particolare per le lauree magistrali biennali, che sembrano perdere però leggermente efficacia col trascorrere del tempo. Al contrario, l'efficacia della laurea magistrale a ciclo unico cresce nel tempo.

La soddisfazione per il lavoro rimane sostanzialmente stabile e positiva, attestandosi intorno ad un punteggio di 7,7-8,0 su 10, indipendentemente dal tipo di corso.

L'incidenza di laureati occupati che cercano un nuovo lavoro tende a diminuire nel tempo per le lauree magistrali a ciclo unico, mentre cresce leggermente a 5 anni dalla laurea per i laureati magistrali biennali.

Anni dalla laurea	Tipo di corso	Molto efficace	Abbastanza efficace	Poco efficace	Soddisfazione (media 1-10)	Occupati che cercano lavoro
1 anno	Laurea primo livello	67,1%	22,0%	10,9%	7,8	20,1%
	Laurea magistrale a ciclo unico	58,4%	23,7%	17,9%	7,7	22,3%
	Laurea magistrale biennale	93,8%	5,5%	0,7%	8,0	14,3%
3 anni	Laurea magistrale a ciclo unico	74,2%	20,6%	5,1%	7,9	14,5%
	Laurea magistrale biennale	89,3%	9,1%	1,6%	7,9	13,3%
5 anni	Laurea magistrale a ciclo unico	76,2%	19,8%	4,0%	7,9	16,8%
	Laurea magistrale biennale	88,8%	10,0%	1,2%	7,9	16,1%

Tabella 8
Efficacia della laurea nel lavoro e soddisfazione per il lavoro a 1, 3 e 5 anni dal conseguimento del titolo per tipo di corso di studio. Ateneo di Genova. Anno di rilevazione 2024 (valori percentuali e punteggi assoluti)
Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Almalaurea, XXVII Indagine (2025) Condizione occupazionale dei laureati

I.1.2.4. Posizione professionale

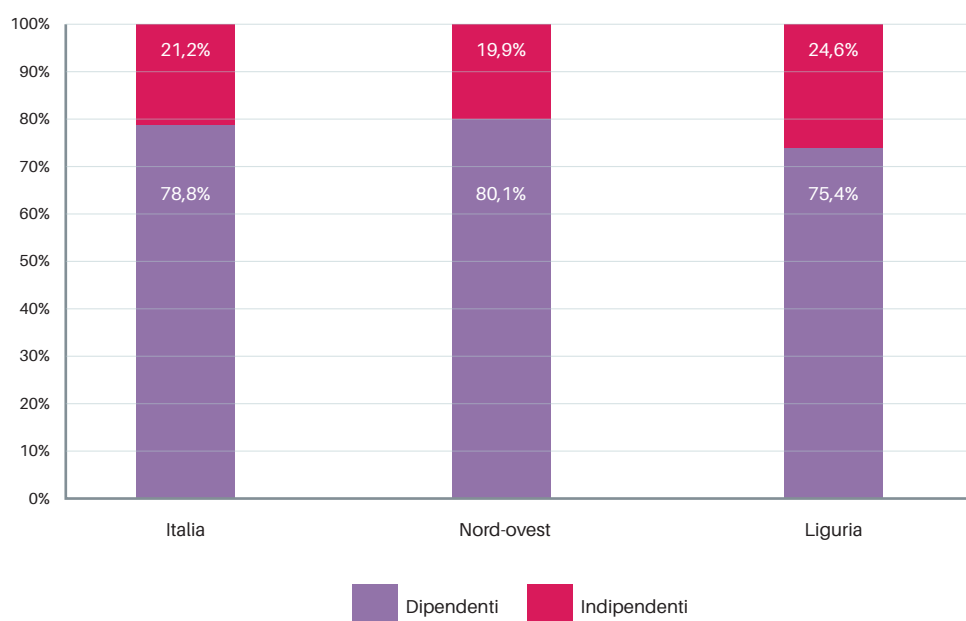
Il lavoro dipendente e a tempo pieno sono prevalenti, ma il ricorso al part-time continua ad aumentare, soprattutto per le donne.

In Italia il 78,8% degli occupati si trova in una **posizione professionale** alle dipendenze, mentre il 21,2% è indipendente. Nel Nord-ovest la situazione è simile, ulteriormente sbilanciata sul fronte dei dipendenti, che rappresentano l'80,1% degli occupati a fronte di un 19,9% di indipendenti. **In Liguria** la situazione è leggermente diversa: **la quota di dipendenti è minore (75,4%), mentre gli indipendenti sono più rilevanti (24,6%)**.

Figura 18

Occupati per posizione professionale. Liguria, Nord-ovest, Italia. Anno 2024 (valori percentuali)

Fonte: Istat – Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche

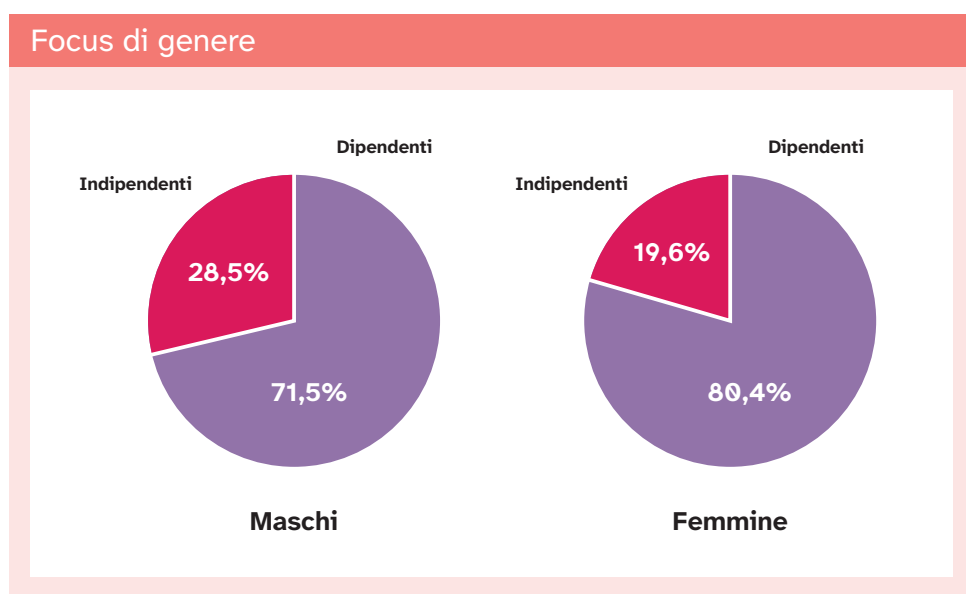


Focus di genere

Figura 19

Occupati per genere e posizione professionale. Liguria. Anno 2024 (valori percentuali)

Fonte: Istat – Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche



Analizzando la **posizione professionale degli occupati per genere**, l'Italia e il Nord-ovest presentano situazioni analoghe: tra i maschi, si registrano rispettivamente una quota del 74,8% e del 76,4% di dipendenti, mentre tra le femmine questa componente risulta pari all'84% in Italia e all'84,8% nel Nord-ovest.

In Liguria, i maschi dipendenti sono il 71,5% degli occupati maschi e le dipendenti donne l'80,4% delle occupate, riportando quote più basse per entrambi i generi rispetto ai comparti territoriali di riferimento.

Guardando ai soli **dipendenti** (calcolati per la fascia d'età 15-89 anni), in Liguria, nel 2024, le donne sono 227 mila (pari al 47,4%), mentre gli uomini dipendenti sono 251,5 mila (pari al 52,6%).

Il gap è aumentato rispetto al 2019: in quell'anno, la percentuale di donne e uomini dipendenti era rispettivamente 49% e 51% sul totale occupati dipendenti.

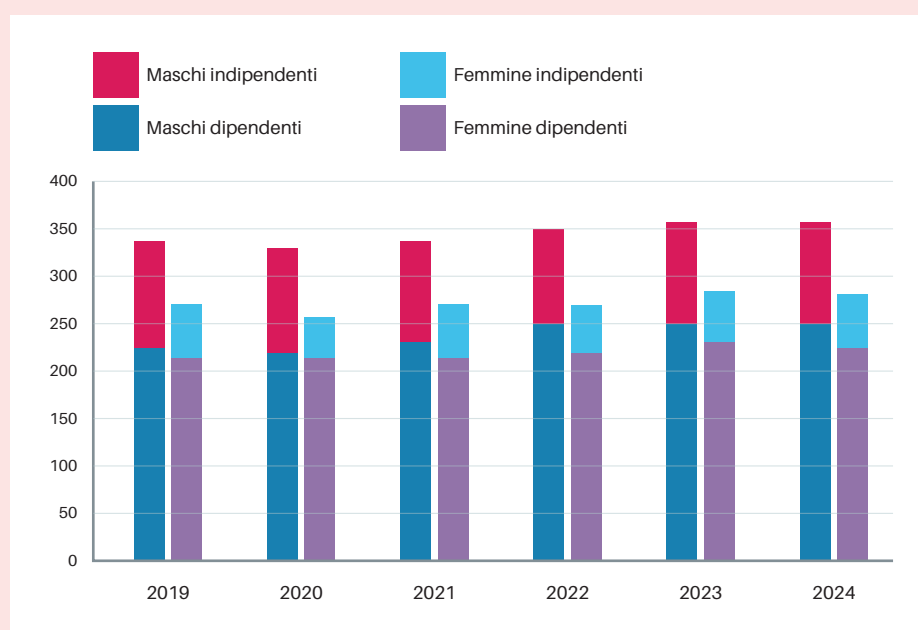


Figura 20

Occupati per condizione occupazionale e genere. Liguria. Anni 2019-2024 (valori in migliaia)

Fonte: Istat - Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche

I.1.2.5. Lavoratori autonomi: artigiani e commercianti

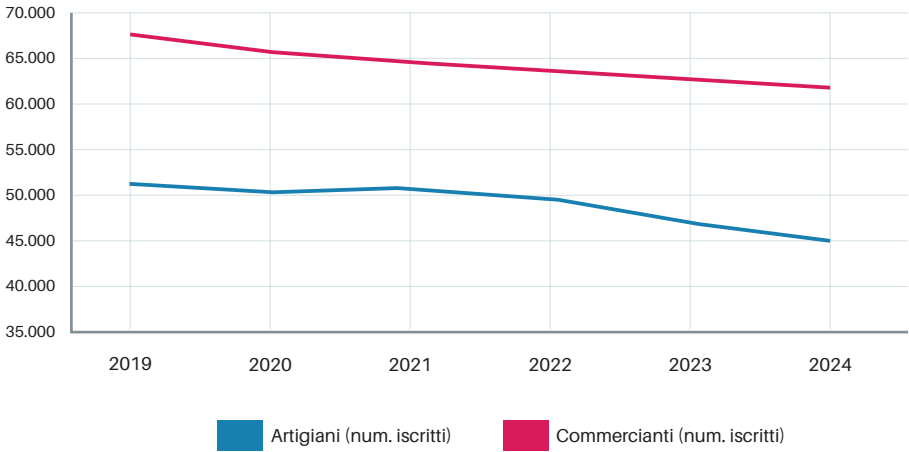
Secondo i dati Istat RFL relativi al 2024, in Italia il 21,2 % dei lavoratori è indipendente, mentre in Liguria questa quota è leggermente superiore e raggiunge il 24,6% (pari a circa 156 mila lavoratori)⁴.

Non essendo disponibile un dato di dettaglio consultabile sui lavoratori autonomi nel loro complesso, la presente sezione fornisce un focus relativo al sottogruppo composto da artigiani e commercianti (definiti nel glossario), che risultano iscritti alla rispettiva gestione previdenziale gestita dall'INPS e i cui dati vengono diffusi annualmente dall'Osservatorio Lavoratori Autonomi (INPS). Per entrambe le categorie, inoltre, è prevista una suddivisione tra titolari e collaboratori.

L'ammontare di artigiani e commercianti, tra il 2019 e il 2024, è diminuito: gli artigiani sono passati da 51.347 a 45.167 unità, pari a una riduzione del 12%, mentre i commercianti da 67.605 a 62.041 unità (-8,2%).

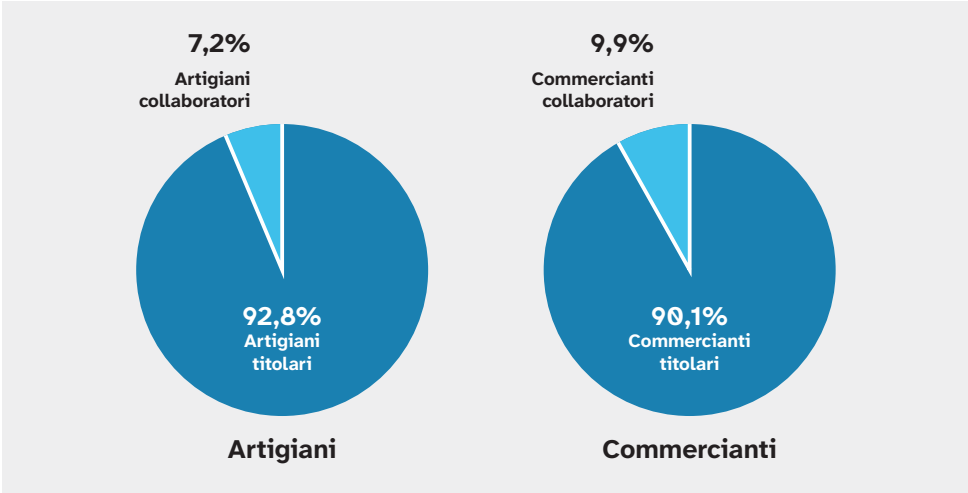
4. Fonte Istat, Rilevazione sulle Forze Lavoro.

Figura 21
Artigiani e commercianti.
Liguria. Anni 2019-2024 (valori
assoluti)
Fonte: Elaborazioni Liguria
Ricerche su dati INPS,
Osservatorio Lavoratori
Autonomi



I titolari rappresentano la quota principale degli iscritti al relativo fondo pensionistico; tuttavia, si può notare che per i commercianti la proporzione è leggermente inferiore. Gli artigiani titolari costituiscono il 92,8% degli iscritti e i collaboratori il 7,2%, mentre per i commercianti i collaboratori raggiungono quasi il 10% del totale.

Figura 22
Artigiani e commercianti per
ruolo. Liguria. Anno 2024
(valori percentuali)
Fonte: Elaborazioni Liguria
Ricerche su dati INPS,
Osservatorio Lavoratori
Autonomi



Tra gli artigiani la distribuzione di genere è molto sbilanciata a favore dei maschi, che costituiscono oltre l'80% del totale. I commercianti presentano una composizione di genere meno sbilanciata, ma prevale ancora la componente maschile, che copre il 60,9%, mentre la quota femminile il 39,1%.

Tabella 9
Artigiani e commercianti per
genere. Liguria. Anno 2024
(valori assoluti e percentuali)
Fonte: Elaborazioni Liguria
Ricerche su dati INPS,
Osservatorio Lavoratori
Autonomi

	Artigiani		Commercianti	
	v.a.	%	v.a.	%
Maschi	36.294	80,4	37.798	60,9
Femmine	8.873	19,6	24.243	39,1
Totale	45.167	100,0	62.041	100,0

Nel dettaglio del ruolo assunto dal lavoratore, sia nel caso degli artigiani che in quello dei commercianti (anche se in maniera più contenuta), tra i titolari prevalgono i maschi, che, infatti, costituiscono l'82,2% dei titolari di imprese artigiane e il 63,1% di quelle commerciali. Completamente diversa è la situazione dei collaboratori. Di questi, infatti, le femmine rappresentano il 43,3% nel caso di imprese artigiane e il 58,6% nelle imprese commerciali.

	Artigiani		Commercianti	
	Titolari	Collaboratori	Titolari	Collaboratori
Maschi	82,2%	56,7%	63,1%	41,4%
Femmine	17,8%	43,3%	36,9%	58,6%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 10

Artigiani e commercianti per ruolo e genere. Liguria. Anno 2024 (valori assoluti e percentuali)

Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati INPS, Osservatorio Lavoratori Autonomi

La composizione per fasce d'età rimane piuttosto stabile tra il 2023 e il 2024 ed è caratterizzata da una **età media piuttosto elevata**. Infatti, nel 2024, **la maggior parte dei lavoratori si colloca nella fascia d'età 50-64 anni**, che rappresenta il 49,8% degli artigiani e 44,7% dei commercianti.

A seguire, un terzo degli artigiani e il 28% dei commercianti si collocano nella fascia 35-49 anni. Da notare il fatto che una percentuale rilevante di commercianti rimane in attività anche oltre i 64 anni (nel 2024 essi rappresentano il 15,5%); leggermente inferiore il dato per gli artigiani (12,1%).

	Artigiani		Commercianti	
	v.a.	%	v.a.	%
Fino a 24	492	1,1%	1.216	2,0%
25-34	3.1881	7,0%	6.136	9,9%
35-49	13.543	30,0%	17.390	28,0%
50-64	22.493	49,8%	27.710	44,7%
Oltre 64	5.458	12,1%	9.589	15,5%
Totale	45.167	100,0%	62.041	100,0%

Tabella 11

Artigiani e commercianti per fascia di età. Liguria. Anno 2024 (valori assoluti e percentuali)

Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati INPS, Osservatorio Lavoratori Autonomi

La distribuzione dei lavoratori autonomi considerati, sul territorio ligure, vede una **preponderanza della provincia di Genova che assorbe il 49,1% degli artigiani liguri e il 49,4% dei commercianti**. A seguire Savona (che pesa per il 21,0% degli artigiani e il 21,9% dei commercianti), Imperia (17,2% degli artigiani e 15,0% dei commercianti) e La Spezia (12,7% degli artigiani e 13,7% dei commercianti).

Provincia	Genova		Imperia		La Spezia		Savona		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Artigiani	22.170	49,1	7.780	17,2	5.748	12,7	9.469	21,0	45.167	100
Commercianti	30.641	49,4	9.332	15,0	8.473	13,7	13.595	21,9	62.041	100

Tabella 12

Artigiani e commercianti. Liguria e province. Anno 2024 (valori assoluti e percentuali)

Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati INPS, Osservatorio Lavoratori Autonomi

I.1.2.6. Regime orario

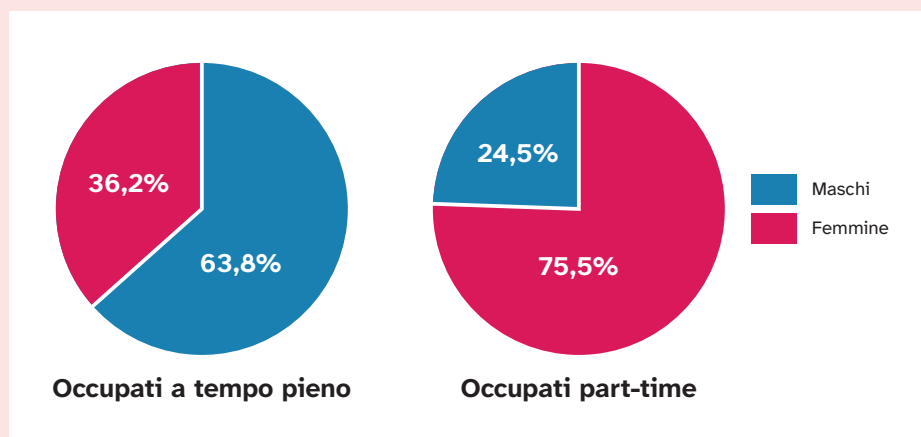
Il tipo di regime orario applicato appare piuttosto stabile nel tempo in tutti i contesti territoriali osservati. In Liguria, **la percentuale delle persone occupate a tempo pieno (78,5%) è inferiore rispetto all'Italia (82,9%) e al Nord-ovest (83,5%)**. Tra il 2019 e il 2024, in Liguria, la percentuale di persone occupate a tempo parziale è aumentata dal 20,6% al 21,5%, in controtendenza rispetto al Nord-ovest e all'Italia dove, rispettivamente, la rilevanza della categoria diminuisce di circa 2 punti percentuali.

Figura 23

Composizione di genere degli occupati per regime orario. Liguria, Anno 2024 (valori percentuali)

Fonte: Istat – Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche

Focus di genere



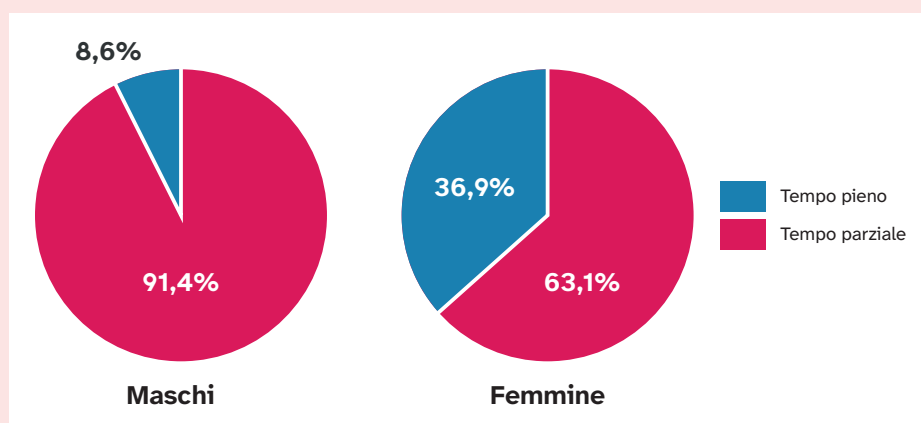
In Liguria, nel 2024, gli occupati a tempo pieno risultano costituiti al 63,8% da lavoratori uomini e al 36,2% da lavoratrici donne. Per gli occupati part-time, invece, la distribuzione percentuale è opposta: la componente femminile pesa, in questa categoria, per il 75,5%, quella maschile appena per il 24,5%.

Per quanto riguarda la distribuzione dei soli **occupati dipendenti per regime orario**, risulta che tra i maschi solo l'8,6% sia assunto a tempo parziale (22 mila unità), mentre il corrispettivo femminile ammonta al 36,9% (84 mila unità).

Figura 24

Occupati dipendenti per genere e regime orario, Liguria, Anno 2024 (valori percentuali)

Fonte: Istat – Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche



La differenza tra lavoratrici e lavoratori a tempo parziale rimane marcata anche tra i **lavoratori indipendenti**, dove gli uomini con un regime orario part-time risultano l'11% del totale dei maschi indipendenti, mentre le lavoratrici indipendenti part-time risultano il 30%.

I.1.2.7. Dipendenti per carattere occupazionale

Il contratto a tempo indeterminato prevale, ma inizia a perdere terreno.

In Liguria l'86,0% dei lavoratori dipendenti è impiegato a tempo indeterminato e il restante 14,0% a tempo determinato. Questo dato è in linea con quello italiano, la cui percentuale di lavoratori a tempo determinato è appena superiore a quella ligure (14,7%). Nel Nord-ovest la percentuale di lavoratori dipendenti a tempo determinato è invece inferiore, fermandosi al 10,5%: la Liguria, in questo senso, presenta un numero più alto di contratti a termine rispetto ai suoi vicini regionali.

L'andamento dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato è simile in Liguria, nel Nord-ovest e in Italia: se ne riscontra un calo generalizzato nel 2020 e una costante e progressiva crescita negli anni successivi.

D'altra parte, l'andamento del numero di occupati dipendenti a tempo determinato subisce un crollo nel 2020, al quale segue una crescita fino al 2022; da lì in poi, il numero di persone assunte a tempo determinato inizia a decrescere costantemente nelle tre aree geografiche considerate.

In Liguria, l'elemento che emerge dai dati, e visivamente nel grafico che segue, è che la crescita dei dipendenti a tempo determinato tra il 2020 e il 2022 è stata molto maggiore rispetto a Nord-ovest e Italia.

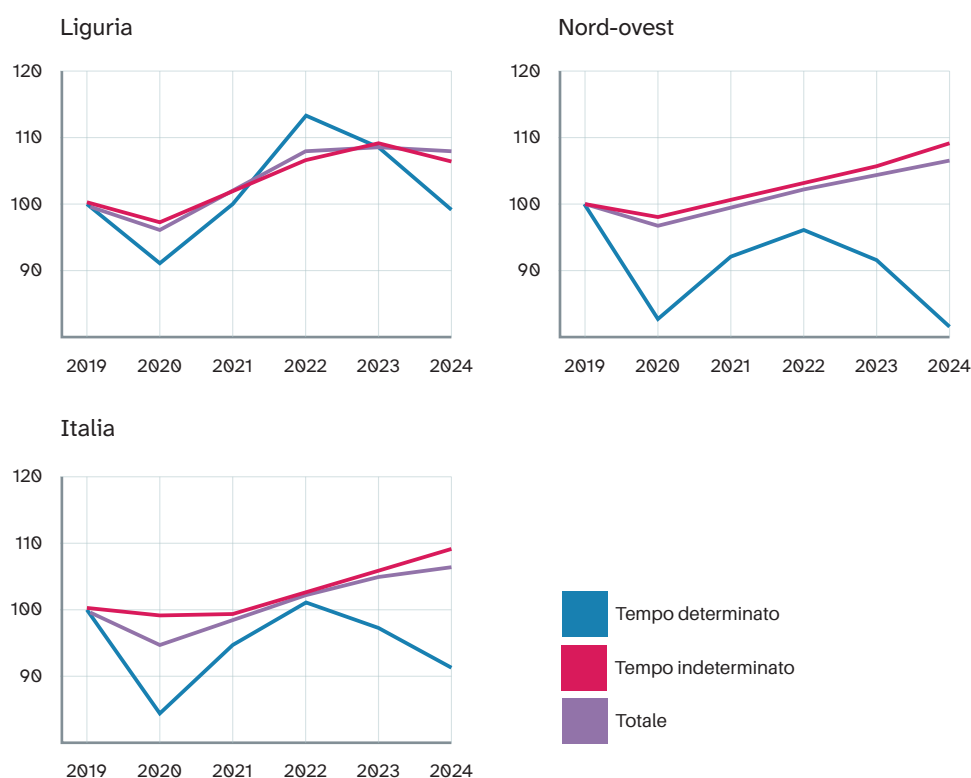


Figura 25

Occupati per carattere occupazionale. Liguria, Nord-ovest, Italia. Anni 2019-2024 (numeri indice, base 2019=100)

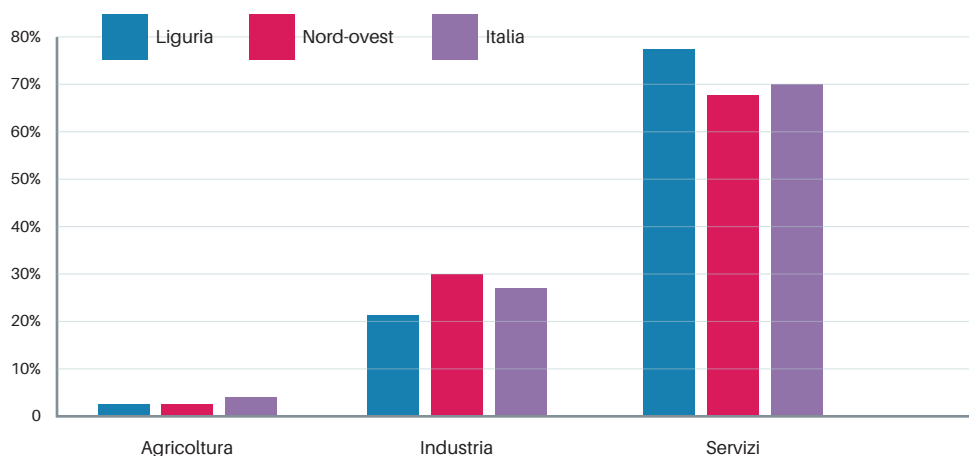
Fonte: Istat - Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche

I.1.2.8. Occupati per settore economico

Figura 26

Occupati per settore economico ATECO 2007. Liguria, Nord-ovest, Italia. Anno 2024 (valori percentuali)

Fonte: Istat – Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche



I servizi trainano l'occupazione: le donne vi trovano più spazio, mentre l'industria resta un presidio maschile. I lavoratori autonomi, nella forma di microimprese, sono concentrati soprattutto nell'industria.

Nel 2024, rispetto ad Italia e Nord-ovest, la **Liguria presenta una percentuale maggiore di occupati nel settore dei servizi**; essa risulta però in diminuzione (dal 78,9% al 77,8%) rispetto al 2019; anche in Italia la quota degli occupati nei servizi è in calo nel medio periodo di -0,4 p.p., mentre nel Nord-ovest cresce di 0,5 p.p.).

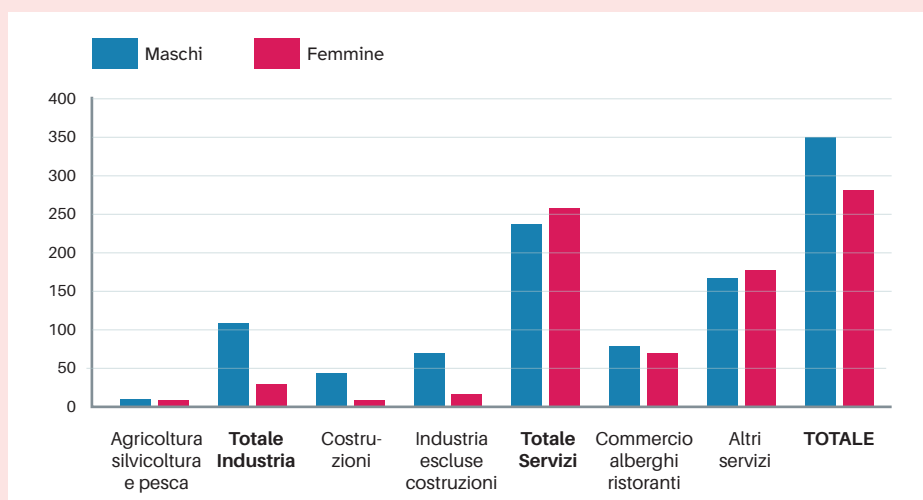
Per quanto riguarda i due comparti dell'industria e dell'agricoltura, silvicoltura e pesca, l'incidenza maggiore sull'occupazione riguarda rispettivamente il Nord-ovest e l'Italia. Il peso dell'occupazione in agricoltura risulta comunque in calo in tutte e tre le realtà territoriali, mentre quello dell'industria rimane stabile nel Nord-ovest e cresce leggermente in Italia e in Liguria.

Figura 27

Occupati per settore economico ATECO 2007 per genere. Liguria. Anno 2024 (valori in migliaia)

Fonte: Istat – Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche

Focus di genere



Volendo analizzare la situazione lavorativa in Liguria per genere e settore occupazionale, risulta, nel 2024, quanto segue:

- a fronte di un'occupazione maschile generalmente maggiore in termini assoluti, **le donne occupate nel settore dei servizi risultano più degli uomini** (254 mila unità contro 239 mila, corrispondenti rispettivamente al 90% del totale femminile e al 67,9% del totale maschile)
- **il settore occupazionale in cui il divario in termini assoluti risulta maggiore è quello dell'industria**, dove gli uomini occupati risultano 109 mila (corrispondenti al 31% degli occupati maschi), mentre le donne 25 mila (corrispondenti all'8,9% delle occupate femmine).

Posizione professionale e settore economico

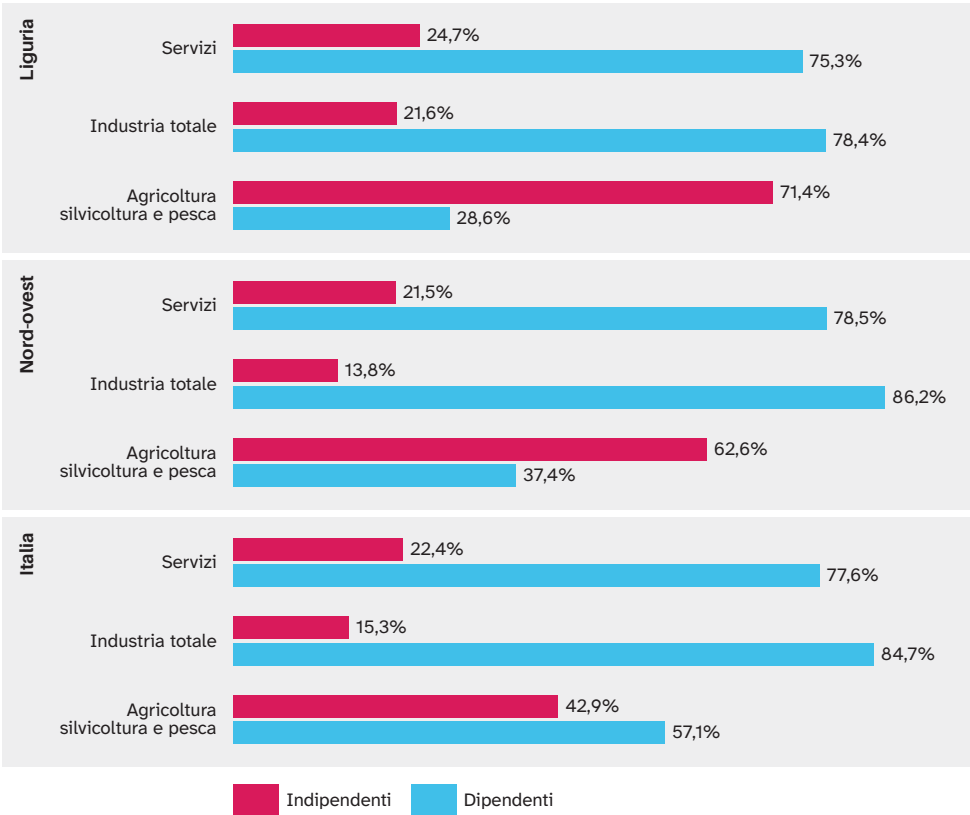


Figura 28
Occupati per posizione professionale nei settori ATECO 2007. Liguria, Nord-ovest, Italia. Anno 2024 (valori percentuali)
Fonte: Istat – Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche

In Liguria, la quota di lavoratori indipendenti è superiore alle medie di riferimento sia nell'industria (21,6% contro 13,8% del Nord-ovest e 15,3% dell'Italia), sia in agricoltura, silvicoltura e pesca (71,4% contro 62,6% e 42,9%).

Nei servizi, la composizione tra dipendenti e indipendenti è simile a quella degli altri contesti, fortemente sbilanciata sulla componente dipendente.

Focus dimensione imprese

I dati relativi alle imprese individuali e alle imprese artigiane di Infocamere indicano che la Liguria è la **prima regione per quota di imprese individuali (65,5%) e di imprese artigiane (75,8%) nel settore industriale**.

Nel settore agricolo, la Liguria si posiziona al terzo posto per percentuale di imprese artigiane (3,3%) e all'ottavo posto per percentuale di imprese individuali (89,0%).

Nel settore dei servizi, la percentuale di imprese individuali (54,9%) e imprese artigiane (16,7%) rendono intermedia la posizione della Liguria nel ranking delle regioni italiane.

I.1.3. Persone in cerca di occupazione

La disoccupazione è in calo da anni. Le donne in cerca d'impiego provengono spesso da una condizione di inattività. Savona fa eccezione: la disoccupazione non diminuisce, ma resta ferma.

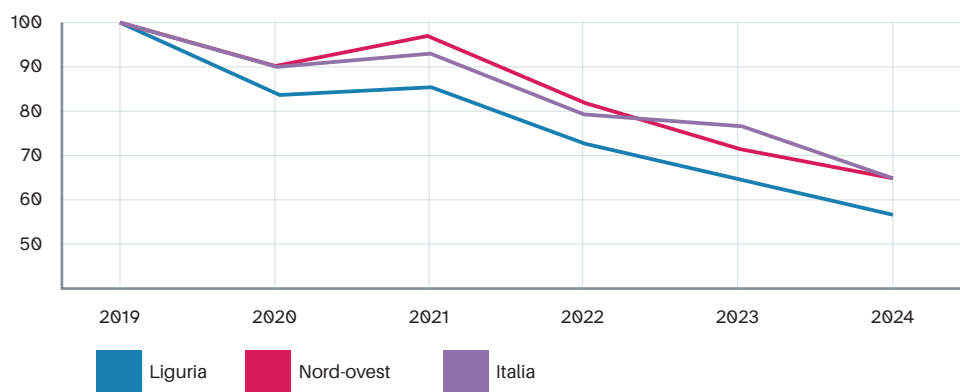
Nel 2024, le **persone in cerca di occupazione in Liguria** sono 36 mila (-5 mila unità rispetto al 2023).

In Liguria, tra il 2019 e il 2024, **la disoccupazione è diminuita**, fatta eccezione per un lieve aumento tra il 2020 e il 2021 che, per Nord-ovest e Italia, è risultato ancora più evidente.

Figura 29

Persone in cerca di occupazione. Liguria, Nord-ovest, Italia. Anni 2019-2024 (numeri indice, base 2019=100)

Fonte: Istat – Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche



Focus di genere

Nel 2024, in Liguria la disoccupazione interessa il 4,6% della forza lavoro maschile e il 6,3% di quella femminile; si tratta di valori migliori rispetto alla media nazionale (rispettivamente 5,9% e 7,3%), ma peggiori rispetto al Nord-ovest (3,8% e 4,9%).

Nel periodo 2019-2024 si osserva una **progressiva riduzione del divario tra il numero complessivo di maschi e femmine in cerca di occupazione**.

Persone in cerca di occupazione	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Femmine	37	28	31	26	23	19
Maschi	27	26	23	20	18	17

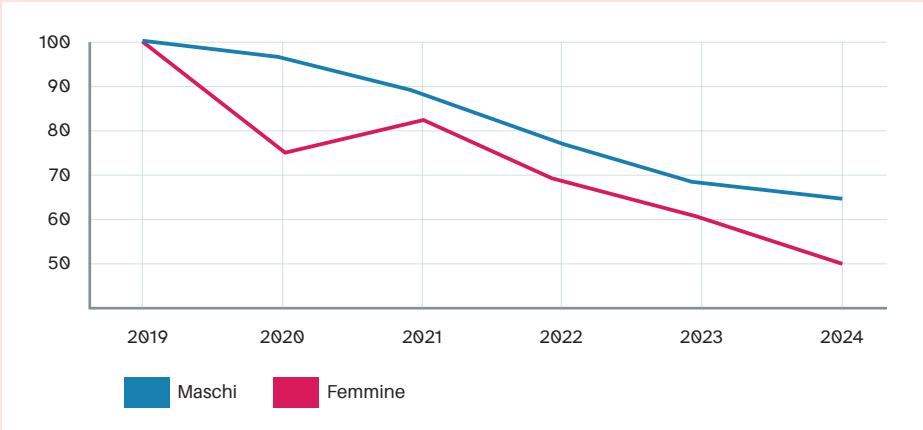


Tabella 13

Persone in cerca di occupazione per genere. Liguria. Anni 2019-2024. (valori assoluti in migliaia)

Fonte: Istat – Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche

Figura 30

Persone in cerca di occupazione per genere. Liguria. Anni 2019-2024 (numeri indice, base 2019=100)

Fonte: Istat – Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche

Definizioni

Istat suddivide le **persone in cerca di occupazione** in tre categorie **sulla base della condizione professionale di provenienza**:

- Disoccupati ex-occupati
- Disoccupati ex-inattivi
- Disoccupati senza esperienza di lavoro

Tra le persone in cerca di occupazione, in Liguria il 55,6% era precedentemente occupato, il 25,0% era inattivo e il 16,7% è senza esperienza di lavoro. A livello italiano e di Nord-ovest, i disoccupati che precedentemente erano occupati rappresentano quote maggiori di quella regionale, rispettivamente il 52,2% e il 59,9%; anche i disoccupati senza esperienza di lavoro hanno una rilevanza maggiore nei contesti di riferimento rispetto alla Liguria (pesano il 27,5% in Italia e il 19,6% nel Nord-ovest). I disoccupati che escono, invece, da una condizione di inattività in Italia rappresentano il 20,4% e nel Nord-ovest il 20,5%, dati inferiori a quello ligure.

Condizione professionale	Disoccupati ex-occupati	Disoccupati ex-inattivi	Disoccupati senza esperienza di lavoro	Totale
Liguria	20 55,6%	9 25,0%	6 16,7%	36 100%
Nord-ovest	190 59,9%	65 20,5%	62 19,6%	317 100%
Italia	868 52,2%	339 20,4%	457 27,5%	1.664 100%

Tabella 14

Persone in cerca di occupazione per condizione professionale precedente. Liguria, Nord-ovest, Italia. Anno 2024 (valori assoluti in migliaia e valori percentuali)

Fonte: Istat – Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche

Focus di genere

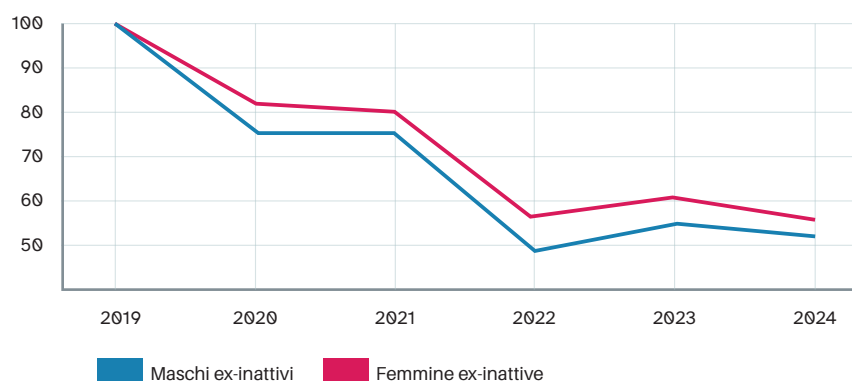
Guardando alla **condizione professionale precedente delle persone in cerca di occupazione** e confrontandola **per genere**, la differenza più marcata si registra tra **gli ex-inattivi** e le ex-inattive, nell'ambito dei quali le donne sono mediamente il doppio degli uomini, per tutto l'arco temporale considerato.

Al contrario, per quanto riguarda i disoccupati e le disoccupate **senza esperienza di lavoro pregresso**, a partire dal 2023 gli uomini risultano più delle donne. Tra gli **ex-occupati**, i valori tra i due generi appaiono invece più simili già dal 2019, fino a pareggiarsi nel 2024 (10 mila unità).

Figura 31

Persone in cerca di occupazione ex-inattive per genere. Liguria. Anni 2019-2024 (numeri indice, base 2019=100)

Fonte: Istat – Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche



I.1.3.1. Titolo di studio

In Liguria, il 44,4% delle persone in cerca di occupazione possiede il diploma, il 41,7% un titolo inferiore e il 16,7% una laurea o titolo post-laurea. Anche in Italia e nel Nord-ovest la maggioranza delle persone in cerca di occupazione è diplomata (rispettivamente, il 46,5% e il 47,6%).

Il Nord-ovest presenta un'incidenza minore delle persone senza o con basso titolo di studio (36,6%) rispetto alla Liguria (41,7%) e all'Italia (40,5%), mentre la quota di laureati è più alta in Liguria (16,7%) rispetto al Nord-ovest (15,5%) e all'Italia (13,0%).

Titolo di studio	Nessun titolo licenza di scuola elementare e media		Diploma		Laurea e post-laurea		Totale
Liguria	15	41,7%	16	44,4%	6	16,7%	36 100%
Nord-ovest	116	36,6%	151	47,6%	49	15,5%	317 100%
Italia	867468	40,5%	773	46,5%	217	13,0%	1.664 100%

Tabella 15

Persone in cerca di occupazione per titolo di studio. Liguria, Nord-ovest, Italia. Anno 2024 (valori assoluti in migliaia e valori percentuali)

Fonte: Istat – Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche

Focus di genere

In assenza di un **dettaglio di genere riguardo alla disoccupazione per titolo di studio** a livello regionale, è interessante notare come, nel Nord-ovest, la disoccupazione maschile risulti trainata dalla quota di soggetti privi di diploma o con titolo di studio inferiore, mentre quella femminile sia concentrata principalmente tra le diplomate. Tuttavia, nel 2023 e nel 2024 si osserva, anche tra i maschi in cerca di occupazione, un aumento del peso dei diplomati, con una riduzione del divario rispetto alla categoria con titolo di studio fino alla terza media.

Titolo di studio	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nessun titolo di studio, licenza di scuola elementare e media	112	100	101	85	72	63
Diploma	88	89	99	79	74	73
Laurea e post-laurea	20	22	27	18	19	19
Totale	221*	211	226*	181*	165	154*

Tabella 16

Maschi in cerca di occupazione per titolo di studio. Nord-ovest. Anni 2019-2024 (valori in migliaia)

Fonte: Istat – Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche

Titolo di studio	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nessun titolo di studio, licenza di scuola elementare e media	102	81	93	82	69	53
Diploma	119	109	114	101	89	79
Laurea e post-laurea	38	36	34	33	26	31
Totale	260*	225*	241	216	184	163

Tabella 17

Femmine in cerca di occupazione per titolo di studio. Nord-ovest. Anni 2019-2024. (valori in migliaia)

Fonte: Istat – Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche

* I dati rilevati in migliaia e i conseguenti arrotondamenti determinano imprecisioni a livello aggregato.

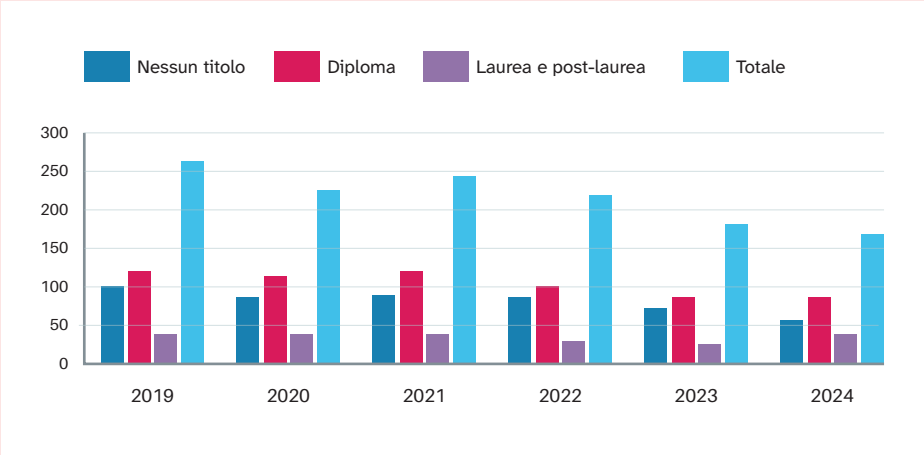


Figura 32

Femmine in cerca di occupazione per titolo di studio. Nord-ovest. Anni 2019-2024 (valori in migliaia)

Fonte: Istat – Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche

I.1.3.2. Livello provinciale

Savona fa eccezione rispetto al contesto ligure: calano gli occupati, la disoccupazione non diminuisce e crescono gli inattivi.

Le province liguri presentano un quadro della disoccupazione disomogeneo. Tra il 2019 e il 2024, Genova, La Spezia e Imperia registrano una riduzione del numero di persone in cerca di occupazione, mentre la provincia di Savona rimane stabile.

Tabella 18
Persone in cerca di occupazione. Liguria e province. Anni 2019-2024 (valori assoluti in migliaia)
Fonte: Istat – Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Liguria	27	26	23	20	18	17
Imperia	5	4	5	4	5	3
Savona	3	4	4	2	3	3
Genova	15	13	11	12	9	9
La Spezia	4	4	4	3	2	2

Figura 33
Persone in cerca di occupazione. Liguria e province. Anni 2019-2024. (numeri indice, base 2019=100)
Fonte: Istat – Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche

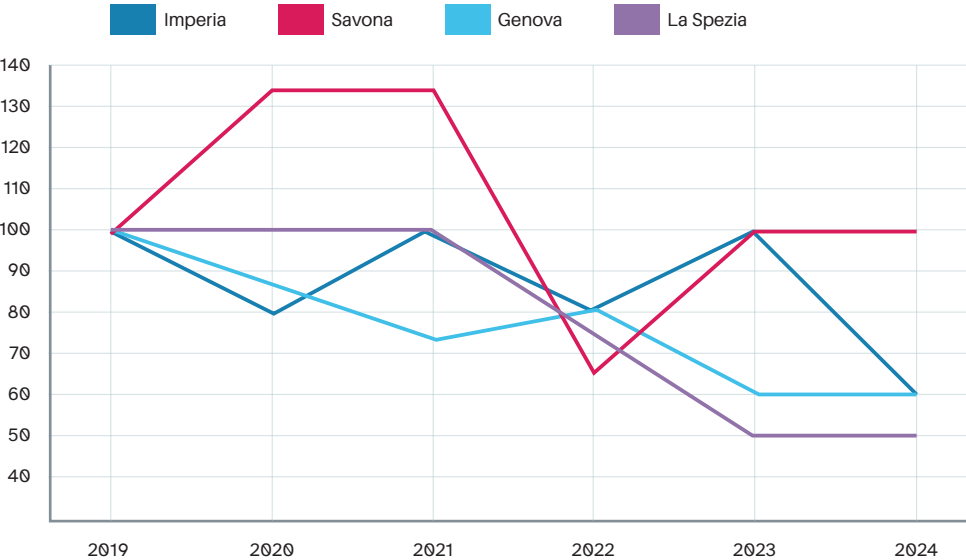


Tabella 19
Variazioni percentuali annue delle persone in cerca di occupazione. Liguria e province. Anni 2019-2024 (valori percentuali)
Fonte: Istat – Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche

	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24
Liguria	-3,7%	-11,5%	-13,0%	-10,0%	-5,6%
Imperia	-20,0%	25,0%	-20,0%	25,0%	-40,0%
Savona	33,3%	0,0%	-50,0%	50,0%	0,0%
Genova	-13,3%	-15,4%	9,1%	-25,0%	0,0%
La Spezia	0,0%	0,0%	-25,0%	-33,3%	0,0%

Focus giovani / NEET

		2019	2020	2021	2022	2023	2024
Liguria	15-34 anni	-5,7%	+14,0%	-7,0%	-17,0%	-13,6%	+5,3%
	18-29 anni	-10,8%	+15,2%	-5,3%	-25,0%	-18,5%	+13,6%
Nord-ovest	15-34 anni	-5,7%	+21,0%	-1,4%	-19,9%	-18,4%	-3,7%
	18-29 anni	-5,9%	+22,8%	-3,3%	-22,4%	-19,3%	-5,0%
Italia	15-34 anni	-4,5%	+7,2%	-4,7%	-15,3%	-13,5%	-3,4%
	18-29 anni	-5,8%	+8,3%	-6,3%	-17,4%	-12,5%	-4,6%

In Liguria, tra il 2019 e il 2024, i **giovani di età compresa tra i 15 e i 34 anni non occupati e non impegnati in percorsi di istruzione o formazione sono generalmente calati**, coerentemente con quanto registrato per il Nord-ovest e l'Italia.

Tuttavia, nell'ultimo anno, la regione ha visto un incremento di questa categoria di giovani del 5,3% (pari a circa 2mila unità in più rispetto al 2023); nelle altre aree geografiche analizzate, invece, la tendenza si conferma in calo: -3,7% per il Nord-ovest e -3,4% per l'Italia.

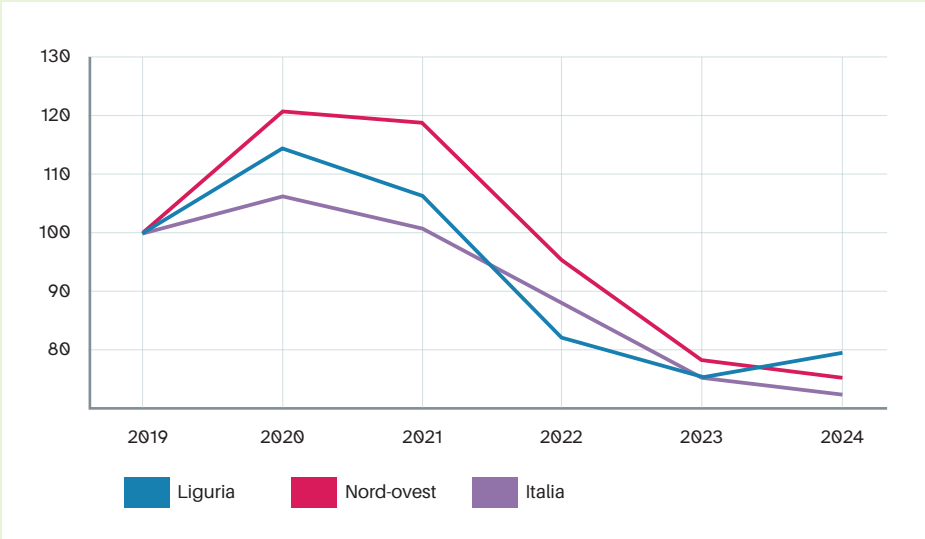


Tabella 20
NEET per fasce d'età: variazioni annuali. Liguria, Nord-ovest, Italia. Anni 2019-2024 (valori percentuali)
Fonte: Istat – Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche

Figura 34
NEET di 15-34 anni. Liguria, Nord-ovest, Italia. Anni 2019-2024 (numeri indice, base 2019=100)
Fonte: Istat – Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche

I.1.4. Inattivi e flussi di pensionamento

In linea con il dato nazionale, più della metà dei liguri non partecipa al mercato del lavoro e, tra chi potrebbe lavorare, la maggior parte non cerca né è disponibile. Donne e inattività restano strettamente legate.

Il tasso di inattività ligure è a un livello intermedio tra Italia e Nord-ovest. Tra gli inattivi si rileva una quota significativa di laureati.

Nel 2024, in Liguria, le persone inattive costituiscono il 55,1% della popolazione (pari a 823 mila unità), contro il 53,0% nel Nord-ovest e il 56,3% in Italia.

In Liguria, tra le persone inattive, quelle che lo sono perché si collocano in una fascia di **età non lavorativa** (ossia nella fascia 0-15 anni oppure nella fascia over 64 anni) sono 563 mila, pari al 68,4% del totale degli inattivi. In particolare, il 28,1% di questi inattivi ha meno di 15 anni e il 71,9% è over 64 anni.

Le persone in **età lavorativa** sono invece il 31,6% degli inattivi (pari a 260 mila individui).

Figura 35
Composizione della popolazione per condizione lavorativa. Liguria, Nord-ovest e Italia. Anno 2024 (valori percentuali)
Fonte: Istat – Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche

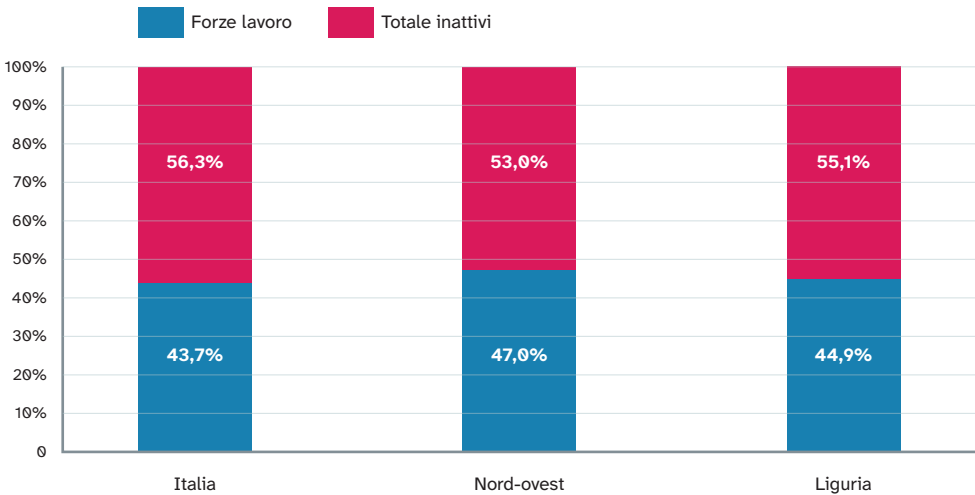
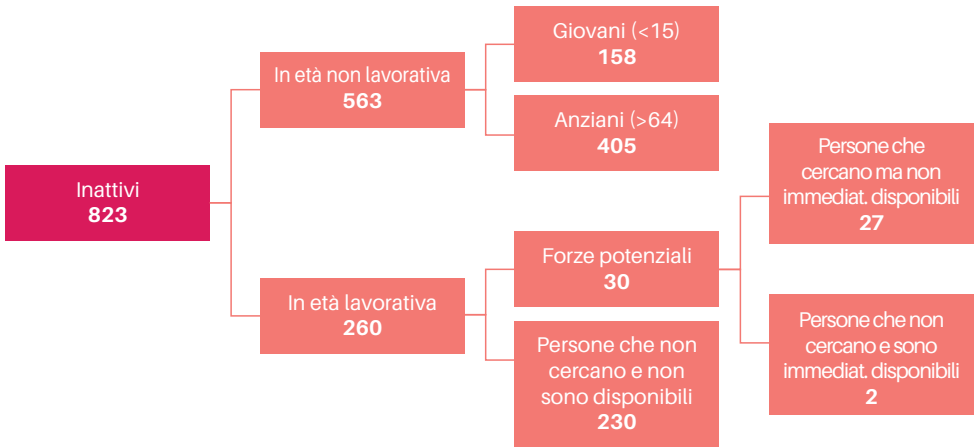


Figura 36
Composizione della popolazione inattiva. Liguria. Anno 2024 (valori in migliaia)⁴⁾
Fonte: Istat – Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche



5. I dati rilevati in migliaia e i conseguenti arrotondamenti determinano imprecisioni a livello aggregato.

Focus di genere

Analizzando la categoria degli inattivi totali dal punto di vista del genere, nel 2024, in Liguria, le **donne inattive** risultano 472 mila (pari al 57,4% del totale), mentre gli uomini inattivi 350 mila (pari al 42,6%).

La quota femminile risulta leggermente inferiore rispetto a quanto registrato nel Nord-ovest, dove le donne inattive rappresentano, nel 2024, circa il 59% degli inattivi totali, e in Italia, dove costituiscono il 60,5% della stessa categoria.

In termini assoluti, per la Liguria il dato femminile risulta in costante diminuzione dal 2019 (486 mila unità), fatta eccezione per un picco registrato nel 2020 (501 mila unità).

Si nota inoltre come, tra le persone inattive di sesso femminile, quelle in età lavorativa rappresentino in Liguria il 34,6% del totale, mentre, tra gli inattivi maschi, quelli in età lavorativa rappresentino solo il 27,6% (a fronte di un dato medio del 31,6%).

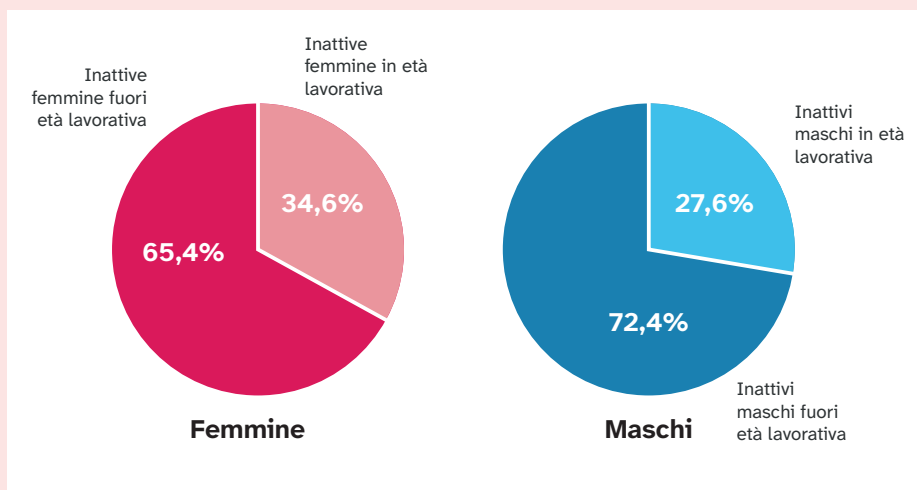


Figura 37

Composizione degli inattivi per genere ed età. Liguria. Anno 2024 (valori percentuali)

Fonte: Istat – Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche

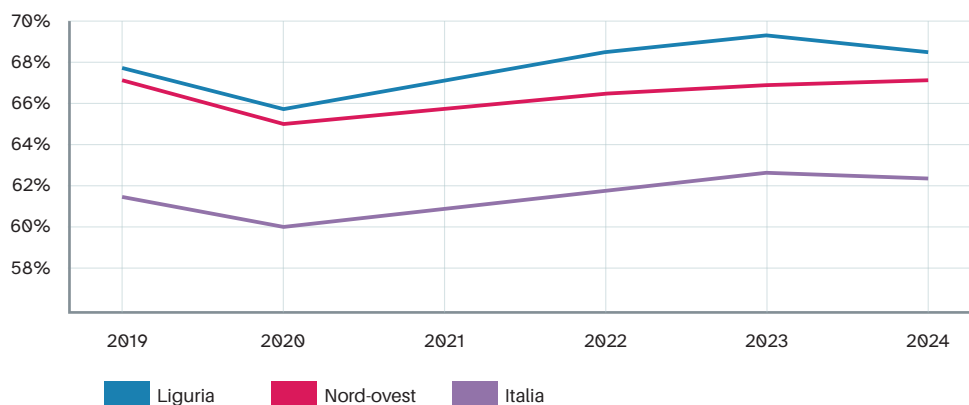
I.1.4.1. Persone inattive in età non lavorativa

Come detto, **in Liguria nel 2024 le persone inattive** a causa della loro collocazione **in una fascia d'età non lavorativa** (nella fascia 0-14 anni oppure nella fascia over 64 anni) **sono 563 mila, pari al 68,4% del totale degli inattivi**. Nei comparti territoriali di riferimento, la quota di inattivi in età non lavorativa è meno rilevante, pari al 62,3% in Italia e al 67% nel Nord-ovest.

Figura 38

Quota di inattivi in età non lavorativa sul totale degli inattivi. Liguria, Nord-ovest e Italia. Anni 2019-2024 (valori percentuali)

Fonte: Istat- Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione: Liguria Ricerche

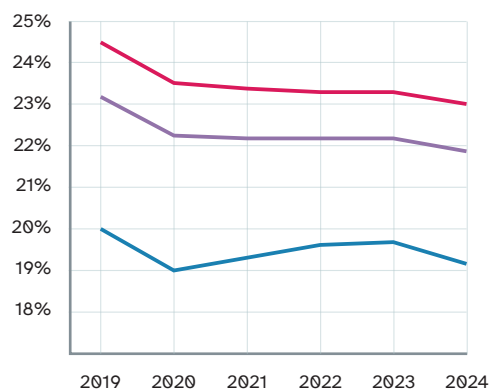


In Liguria, così come in Italia e nel Nord-ovest, la quota di inattivi in età non lavorativa ha iniziato a risalire dopo il calo registrato nel 2020, anno pandemico, fino al 2023, mentre nel 2024 si è registrata una nuova flessione in tutti i territori di riferimento ad eccezione del Nord-ovest, dove è rimasta pressoché stabile.

Un aspetto importante da rilevare è che, all'interno di questa categoria di inattivi, **la quota della componente giovane (0-15 anni) è strutturalmente minoritaria, a fronte di un peso preponderante della componente ultrasessantacinquenne**.

Inoltre, la componente giovane sta perdendo peso nel tempo in tutti i contesti analizzati, con maggiore intensità per l'Italia (-1,4 punti percentuali) e per il Nord-ovest (-1,5 p.p.). La quota degli over 64 sta invece crescendo in tutti contesti territoriali, in particolare a livello nazionale (+2,3 p.p.).

Inattivi 0-14 anni



Inattivi over 64 anni

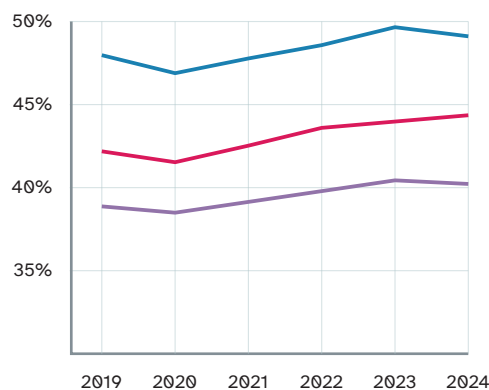


Figura 39

Quota di inattivi di 0-14 anni e over 64 sul totale degli inattivi. Liguria, Nord-ovest e Italia. Anni 2019-2024 (valori percentuali)

Fonte: Istat- Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione: Liguria Ricerche

Focus di genere

Andando ad analizzare la categoria degli **inattivi in età non lavorativa per genere**, nel 2024, le donne rappresentano il 54,8% del totale in età non lavorativa (309 mila). Nella **fascia over 64** risultano 172 mila inattivi di sesso maschile (corrispondenti al 67,7% del totale degli inattivi maschi in età non lavorativa) e 232 di sesso femminile (pari al 75,1%), coerentemente con la distribuzione demografica per genere di questa fascia d'età. Nella fascia d'età **0-14 anni**, i dati risultano distribuiti in modo più uniforme: 81mila unità di inattivi maschi e 77 mila femmine.

I.1.4.2. Flussi di pensionamento

Categoria	Tipo di gestione	Numero di pensioni	Importo medio alla decorrenza	Età media alla decorrenza
Vecchiaia	FPLD (comprese gest. cont. separata)	2.392	1.147,49 €	67,4
	Autonomi (compr. parasubordinati)	3.445	741,34 €	67,7
	Gestione dipendenti pubblici	732	2.545,06 €	67,3
	Fondi speciali	616	1.358,83 €	67,0
	Totale	7.185	1.113,25 €	67,5
Anticipata	FPLD (comprese gest. cont. separata)	2.105	2.340,75 €	62,1
	Autonomi (compr. parasubordinati)	1.331	1.400,74 €	62,3
	Gestione dipendenti pubblici	1.855	2.432,08 €	62,2
	Fondi speciali	566	2.485,20 €	62,9
	Totale	5.857	2.170,02 €	62,2
Invalidità	FPLD (comprese gest. cont. separata)	859	828,72 €	55,6
	Autonomi (compr. parasubordinati)	383	649,92 €	56,8
	Gestione dipendenti pubblici	126	1.785,14 €	57,8
	Fondi speciali	35	1.095,97 €	58,1
	Totale	1.403	872,47 €	56,2
Superstiti	FPLD (comprese gest. cont. separata)	3.173	1.117,58 €	77,5
	Autonomi (compr. parasubordinati)	2.116	587,22 €	76,2
	Gestione dipendenti pubblici	927	1.236,07 €	75,9
	Fondi speciali	329	1.159,00 €	72,7
	Totale	6.545	964,98 €	76,6
Assegni sociali	Assegni sociali	1.860	514,63 €	68,1
	Totale	1.860	514,63 €	68,1
Totale	FPLD (comprese gest. cont. separata)	8.529	1.398,76 €	68,7
	Autonomi (compr. parasubordinati)	7.275	812,34 €	68,6
	Gestione dipendenti pubblici	3.640	2.127,82 €	66,5
	Fondi speciali	1.546	1.722,72 €	66,5
	Assegni sociali	1.860	514,63 €	68,1
Totale complessivo		22.850	1.278,14 €	68,1

Tabella 21
Sintesi delle principali variabili relative ai flussi di pensionamento. Liguria. Anno 2024 (valori assoluti)
Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati INPS - Osservatorio Monitoraggio flussi di pensionamento

Numero di pensioni erogate

Il Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti (FPLD) è il tipo di gestione con il maggior numero di trattamenti liquidati. Tra le categorie, spicca tra tutte quella delle pensioni di Vecchiaia.

Per quanto concerne il **tipo di gestione**, quella con il **maggior numero di trattamenti liquidati nel 2024 in Liguria risulta il Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti (FPLD)**, con 8.529 nuove erogazioni. Seguono la gestione per i lavoratori Autonomi (7.275), quella per i Dipendenti pubblici (3.640), i Fondi speciali (1.546) e, infine, gli Assegni sociali (1.860).

La categoria di pensionamento per Vecchiaia ha registrato il maggior numero di pensioni erogate (7.185), diversamente da quanto registrato per il Nord-ovest, dove risultano erogate per lo più pensioni Anticipate. In Liguria, segue la categoria dei Superstiti (6.545), quella delle Anticipate (5.857) ed infine quella delle pensioni per Invalidità (1.403).

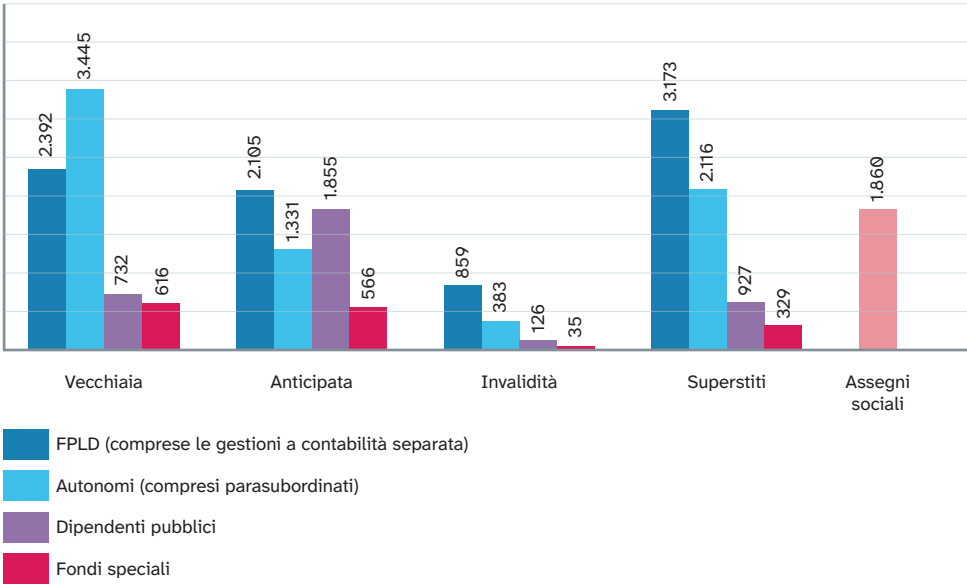


Figura 40
Pensioni per categoria e tipo di gestione. Liguria. Anno 2024 (valori assoluti)
Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati INPS – Osservatorio Monitoraggio flussi di pensionamento

La maggioranza dei flussi di pensionamento del 2024 riguarda donne. La categoria che in assoluto ne riceve di più è quella delle Superstiti.

Focus di genere

Nel 2024, i **flussi di pensionamento in Liguria hanno interessato 12.643 donne (il 55,3% del totale delle nuove pensioni erogate)** e 10.207 uomini (44,7%).

La categoria con lo scarto di genere più significativo risulta quella delle pensioni Superstiti: relativamente ai flussi del 2024, le donne che hanno percepito una nuova pensione Superstiti sono state 5.253, pari al 41,5% delle donne coinvolte in flussi di pensionamento, mentre gli uomini si fermano a 1.292 (12,7% dei pensionamenti maschili), con una differenza di 3.961 unità. Il dato è probabilmente condizionato dalla tendenza relativa all'aspettativa di vita, più elevata per le donne.

Il numero complessivo di pensioni erogate alle donne rimane superiore al numero di quelle erogate agli uomini anche nella categoria Vecchiaia (con una differenza di 227 unità) e in quella degli Assegni sociali (differenza di 310 unità). Il numero di pensioni erogate agli uomini supera, invece, quello delle donne nella categoria delle pensioni Anticipate e di quelle per Invalidità.

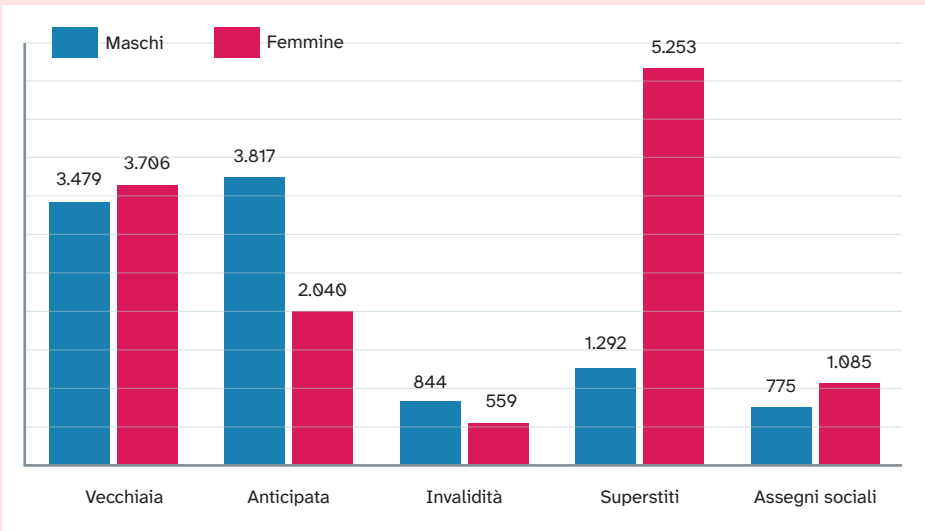


Figura 41
Pensioni per categoria e genere (Euro). Liguria. Anno 2024 (valori assoluti)
Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati INPS – Osservatorio Monitoraggio flussi di pensionamento

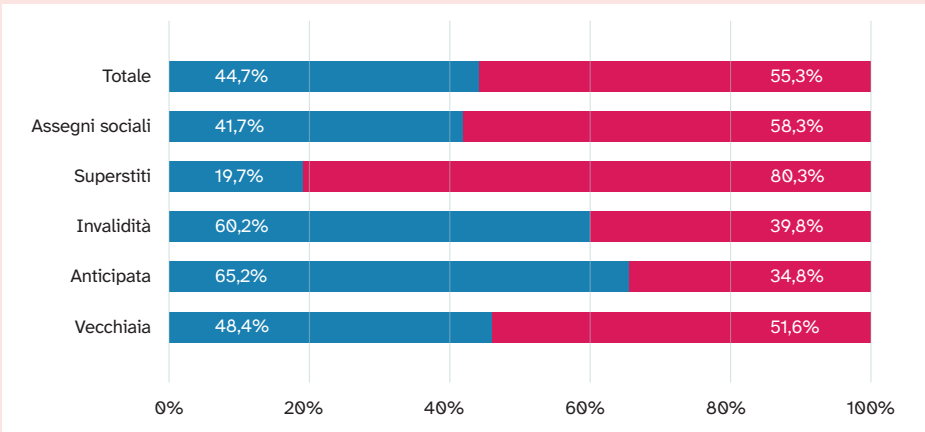


Figura 42
Distribuzione delle pensioni per categoria e genere. Liguria. Anno 2024 (valori percentuali)
Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati INPS – Osservatorio Monitoraggio flussi di pensionamento

Importo medio alla decorrenza

Nel 2024, l'importo medio alla decorrenza delle nuove pensioni è pari a 1.278,14 euro, più basso dei 1.385,92 euro medi registrati nel Nord-ovest.

Quello dei Dipendenti pubblici risulta il tipo di gestione con gli importi medi alla decorrenza più elevati, in particolare per la categoria delle pensioni di Vecchiaia (2.545,06 euro), che registra l'ammontare più alto in assoluto tra tutte le categorie e le tipologie di gestione. **Il tipo di gestione FPLD (Lavoratori Dipendenti) presenta la massima variabilità** interna degli importi medi per categoria: si rileva un picco per le pensioni Anticipate (2.340,75 euro) e valori tra i più bassi per quelle di Invalidità (828,72 euro). La gestione degli Autonomi risulta quella con gli importi medi più bassi, per tutte le categorie di pensione.

La categoria con gli importi medi maggiori è invece quella delle pensioni Anticipate (in media 2.170, 02 euro). Tra le diverse categorie di pensione, l'importo medio alla decorrenza più basso si registra, invece, per gli Assegni sociali (514,63 euro).

Tabella 22
Importo medio alla decorrenza delle pensioni per categoria e tipo di gestione. Liguria. Anno 2024 (valori assoluti)
Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati INPS – Osservatorio Monitoraggio flussi di pensionamento

	Vecchiaia	Anticipata	Invalidità	Superstiti
FLPD	1.147,49 €	2.340,75 €	828,72 €	1.117,58 €
Autonomi	741,34 €	1.400,74 €	649,92 €	587,22 €
Dipendenti pubblici	2.545,06 €	2.432,08 €	1.785,14 €	1.236,07 €
Fondi speciali	1.358,83 €	2.485,20 €	1.095,97 €	1.159,00 €
Assegni sociali	514,63 €			

L'importo medio delle pensioni erogate agli uomini è generalmente più alto di quello femminile; fa eccezione la categoria delle pensioni Superstiti.

Focus di genere

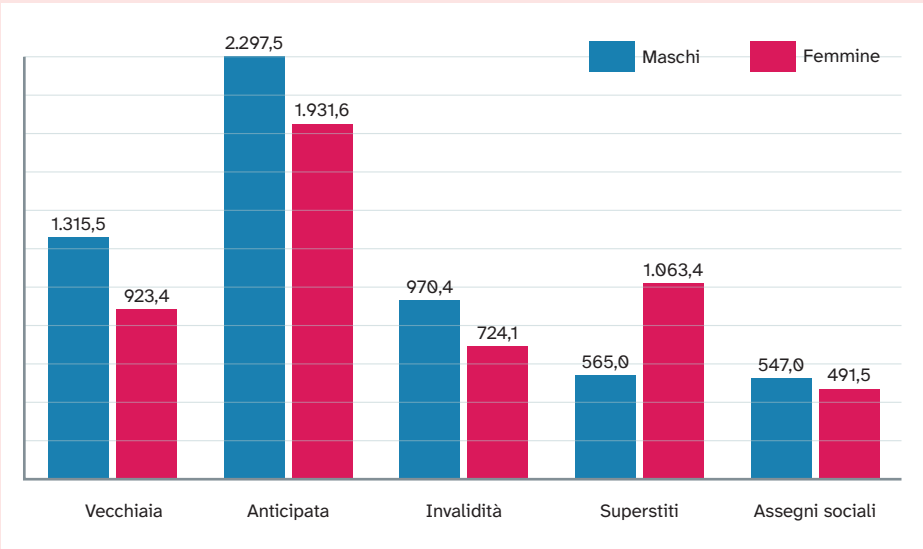
Confrontando per genere l'importo medio alla decorrenza delle pensioni, quello maschile risulta maggiore in tutte le categorie, fatta eccezione per quella dei Superstiti, che favorisce invece le donne.

L'importo medio alla decorrenza delle pensioni Superstiti, maggiore per le donne (1.063,35 euro contro i 565,03 euro medi per gli uomini) riflette una dinamica strutturale del sistema previdenziale: le pensioni ai Superstiti sono calcolate in percentuale rispetto all'importo della pensione del deceduto, che a sua volta dipende dalla carriera lavorativa e dalla retribuzione percepita.

Il dato riflette probabilmente il fatto che gli uomini abbiano in media carriere più lunghe e stipendi più elevati e le pensioni che lasciano ai Superstiti (principalmente le coniugi) sono quindi più elevate.

Di conseguenza, le donne Superstiti beneficiano di trattamenti più consistenti, mentre gli uomini Superstiti (meno frequenti) percepiscono importi legati a pensioni femminili più basse.

Figura 43
Importo medio alla decorrenza delle pensioni per categoria e genere. Liguria. Anno 2024 (valori assoluti)
Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati INPS – Osservatorio Monitoraggio flussi di pensionamento



Età media alla decorrenza

Nel 2024, l'età media di pensionamento è di 68,1 anni; per le pensioni di Vecchiaia l'età media è 67,5 anni.

Rispetto alla distribuzione dell'età media registrata per **tipo di gestione**, non sono state registrate differenze estremamente significative: il valore più alto interessa il **Fondo Pensione Lavoratori Dipendenti (FPLD)**, con una media di 68,7 anni, mentre quello più basso riguarda i **Fondi speciali**, con un'età media di 66,5 anni.

La distribuzione dell'età media di pensionamento presenta, invece, differenze più significative se considerata per categorie; la motivazione è legata alla natura stessa dei parametri secondo i quali esse vengono raggruppate:

- L'età media alla decorrenza registrata nella categoria **Superstiti** risulta la più alta, raggiungendo 76,6 anni; segue la categoria Vecchiaia, con un'età media di 67,5 anni;
- per ultima si posiziona la categoria dei trattamenti liquidati per **Invalidità**, con un'età media di 56,2 anni, ben al di sotto di tutte le altre categorie;
- gli **Assegni sociali**, categoria unica a parte, riportano un'età media che corrisponde a 68,1 anni.



Superstiti: **76,6**



Vecchiaia: **67,5**



Anticipata: **62,2**



Assegni sociali: **68,1**



Invalidità: **56,2**

Focus di genere

La differenza nell'età media alla decorrenza pensionistica tra i sessi è generalmente contenuta e omogenea tra le categorie, fatta eccezione per i Superstiti, dove si rileva uno scostamento di 2 anni (uomini 78,2; donne 76,2).

I.1.4.3. Persone inattive in età lavorativa (15-64 anni)

Come detto, **le persone inattive in età lavorativa (15-64 anni) rappresentano in Liguria, nel 2024, il 31,6% degli inattivi totali** (pari a 260 mila individui).

In particolare, questa categoria comprende le **forze lavoro potenziali** (composte da persone che cercano lavoro ma non sono immediatamente disponibili a lavorare e persone che non cercano lavoro ma sarebbero immediatamente disponibili a iniziare un lavoro) e le **persone che non cercano lavoro e non sono immediatamente disponibili a lavorare**.

In Liguria, tra il 2019 e il 2024 gli inattivi in età lavorativa tendono a ridursi (-5,1% nel periodo), in Italia diminuiscono del 4,6%, e nel Nord-ovest dell'1,4%.

Analizzando le singole annualità si rileva per la Liguria un picco nel 2020, compatibile con la situazione pandemica da Covid 19 e presente in tutti i contesti territoriali di riferimento, e un nuovo incremento tra il 2023 e il 2024 (+2,7%), che viene registrato per l'Italia con intensità decisamente più contenuta (+0,4%), ma non per il Nord-ovest, dove invece il dato diminuisce leggermente (-0,3%).

Tabella 23

Inattivi in età lavorativa (15-64 anni). Liguria, Nord-ovest e Italia. Anni 2019-2024 (valori in migliaia)

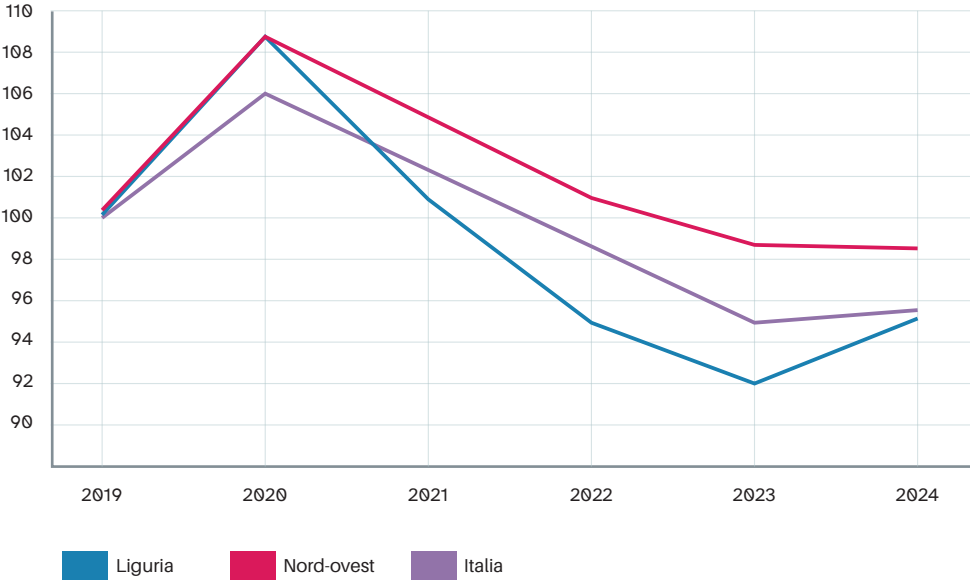
Fonte: Istat- Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione: Liguria Ricerche

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Italia	13.039	13.788	13.328	12.845	12.377	12.432
Nord-ovest	2.800	3.044	2.931	2.828	2.769	2.761
Liguria	274	298	276	261	253	260

Figura 44

Inattivi in età lavorativa (15-64 anni). Liguria, Nord-ovest e Italia. Anni 2019-2024 (numeri indice, 2019=100).

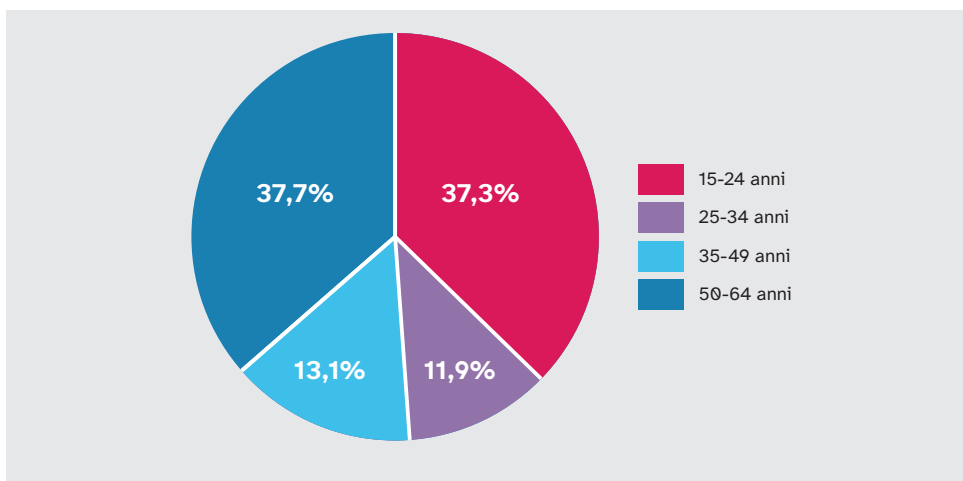
Fonte: Istat- Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione: Liguria Ricerche



Focus di genere

La riduzione degli **inattivi in età lavorativa** nel medio periodo in Liguria riguarda sia la componente femminile, che diminuisce dell'1,2%, sia quella maschile, che cala del 10,9%. Anche nei comparti territoriali di riferimento la riduzione nel medio periodo degli inattivi in età lavorativa è generalizzata ad entrambe le **componenti di genere** (-4,9% e -2,2% rispettivamente per le donne in Italia e nel Nord-ovest, -4,3% per gli uomini in Italia), fatta eccezione per i maschi nel Nord-ovest, che rimangono stabili.

La tendenza di crescita degli inattivi in età lavorativa tra il 2023 e il 2024, riguarda anch'essa entrambe le componenti di genere in tutti i contesti territoriali di riferimento, con la sola eccezione del calo della componente femminile per il Nord-ovest (-0,6%). L'incremento registrato in Liguria è però notevolmente più intenso per entrambi i generi rispetto a quanto rilevato per l'Italia e per il Nord-ovest. In Liguria, le donne inattive in età lavorativa aumentano infatti nel 2024 del 3,8% e i maschi del 4,3%, mentre in Italia gli inattivi maschi aumentano dello 0,5% e le femmine dello 0,4%. Nel Nord-ovest aumentano solo gli inattivi di 15-64 anni di genere maschile (+0,2%), senza però compensare la riduzione femminile (-0,6%) che guida la diminuzione complessiva degli inattivi dello 0,3%.

**Figura 45**

Composizione per età degli inattivi in età lavorativa (15-64 anni). Liguria, 2024 (valori percentuali)

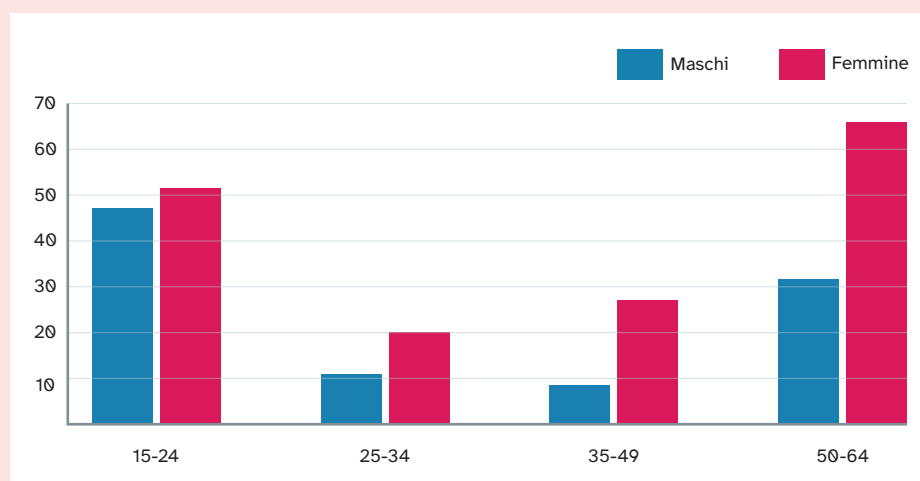
Fonte: Istat – Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche

Analizzando nel dettaglio delle singole fasce d'età gli inattivi in età lavorativa, emerge come il 37,7% si collochi nella fascia d'età 50-64 anni e il 37,3% nella fascia 15-24 anni, mentre le due fasce centrali sono meno rappresentate.

Focus di genere

L'analisi di genere mette in luce che **la distribuzione degli inattivi maschi è maggiormente concentrata nella fascia 15-24 anni** (arrivando a pesare il 48% sul totale inattivi maschi in età lavorativa), mentre **per le inattive femmine la concentrazione maggiore si trova in corrispondenza della fascia d'età 50-64 anni** (che rappresenta il 39,2% delle inattive in età lavorativa).

È importante sottolineare anche il **forte divario che si registra fra maschi e femmine per quanto riguarda l'inattività nella fascia d'età 35-49 anni**: se i maschi inattivi in questa fascia d'età sono circa 8 mila (pari al 8,2% del totale degli inattivi maschi in età lavorativa), le donne inattive nella stessa fascia d'età sono 26 mila (pari al 16% del totale delle inattive in età lavorativa).

**Figura 46**

Distribuzione degli inattivi in età lavorativa per fascia di età e genere. Liguria. Anno 2024 (valori in migliaia)

Fonte: Istat – Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche

Motivo dell'inattività

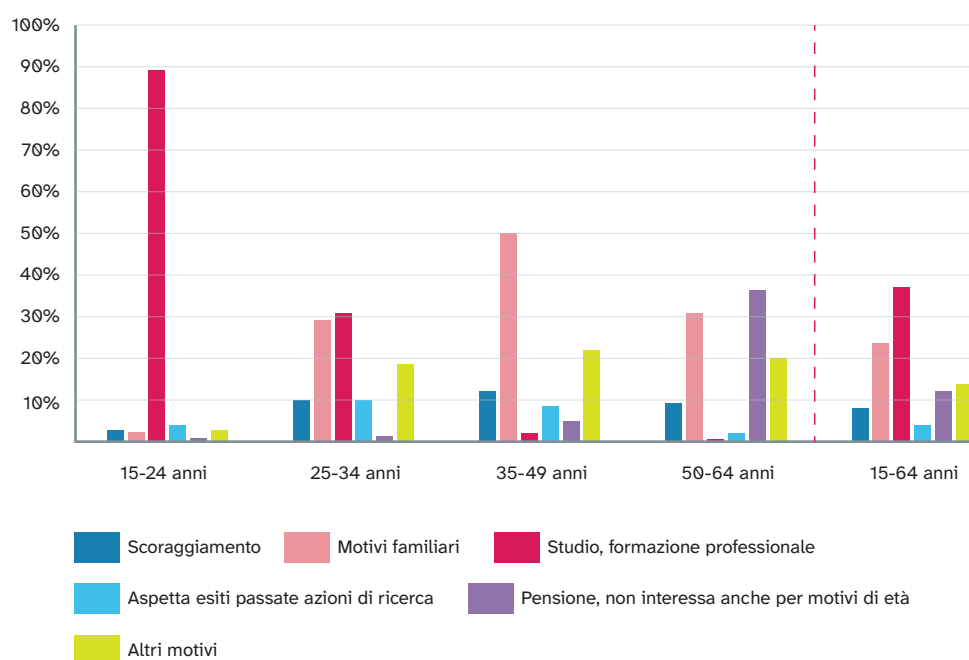
A livello nazionale e nel Nord-ovest, uomini e donne si allontanano dal lavoro per ragioni diverse: studio per i primi, famiglia per le seconde. Intanto, la motivazione dello scoraggiamento sembra affievolirsi.

Un'esplorazione delle **motivazioni alla base dell'inattività**, anche se a **livello nazionale**⁶ e quindi senza possibilità di tenere conto delle peculiarità della composizione degli inattivi in Liguria, può comunque rappresentare uno spunto di riflessione interessante.

Figura 47

Distribuzione degli inattivi in età lavorativa per fascia di età e motivo dell'inattività. Italia. Anno 2024 (valori percentuali)

Fonte: Istat – Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche



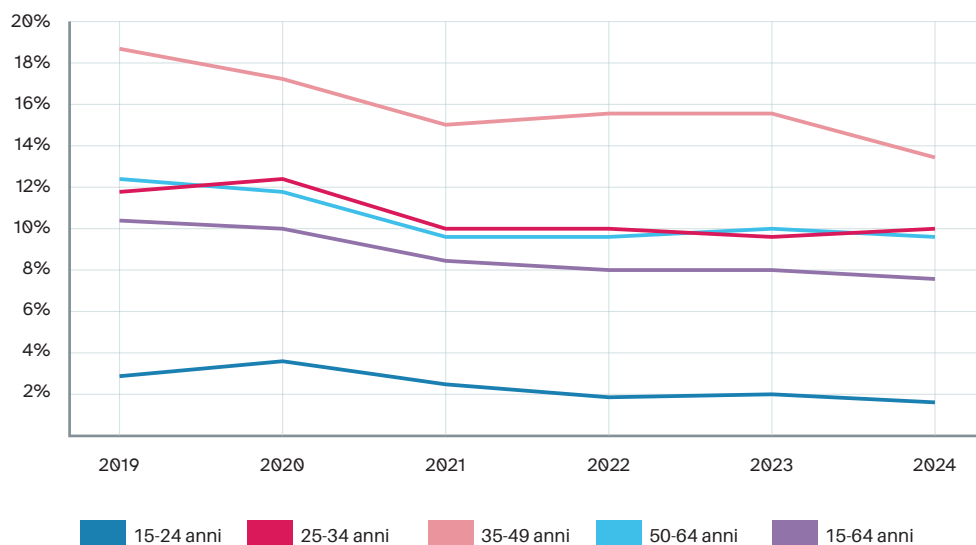
Prevedibilmente, **nella fascia di età 15-24 anni la principale motivazione alla base dell'inattività è lo studio o la formazione professionale**. Motivazione che rimane rilevante **anche nella fascia di età 25-34**. **Lo scoraggiamento è invece maggiore nella fascia 35-49 anni** di età rispetto alle altre fasce d'età.

I motivi familiari sono la principale motivazione dell'inattività per le persone nella fascia di età 35-49 anni.

Rispetto al 2019, lo **scoraggiamento come motivazione alla base dell'inattività in età lavorativa tende a diminuire per tutte le fasce d'età**, fatta eccezione per un incremento registrato nel 2020, compatibile con la situazione pandemica da Covid 19. L'unica fascia d'età che mostra a questo riguardo un leggero aumento è quella dei 25-34enni per l'anno 2024.

Tra il 2019 e il 2024 è cambiata anche la composizione delle motivazioni di inattività nella **fascia di età 50-64 anni**. Nel 2024 si sono infatti ridotte le persone in questa fascia di età che dichiarano come motivo della propria inattività la pensione o comunque motivi collegati all'età avanzata, mentre sono aumentate le persone che indicano motivi familiari e "altri motivi".

6. Il motivo dell'inattività per fasce d'età viene rilevato da Istat solo a livello nazionale e pertanto non è possibile fare considerazioni a livello di Nord-ovest e a livello regionale.


Figura 48

Inattivi in età lavorativa per fascia di età con motivazione "scoraggiamento". Italia. Anni 2019-2024 (valori percentuali)

Fonte: Istat – Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche

Focus di genere

Volendo analizzare le motivazioni di inattività per genere, è possibile farlo per la ripartizione del Nord-ovest, senza però poter scendere nel dettaglio delle singole fasce di età.

Il quadro generale delle motivazioni dell'inattività nel Nord-ovest è il seguente (al netto dell'inattività data da pensionamento o altri motivi di età):

- per la componente maschile, il motivo prevalente riguarda lo studio/formazione professionale;
- per la componente femminile prevalgono invece i motivi familiari.

Questa situazione è rimasta sostanzialmente invariata dal 2019 a oggi, nonostante una leggera tendenza all'aumento percentuale nel 2024 per gli uomini inattivi per motivi di studio (+1,5% circa) e per le donne inattive per motivi familiari (+1,5% circa).

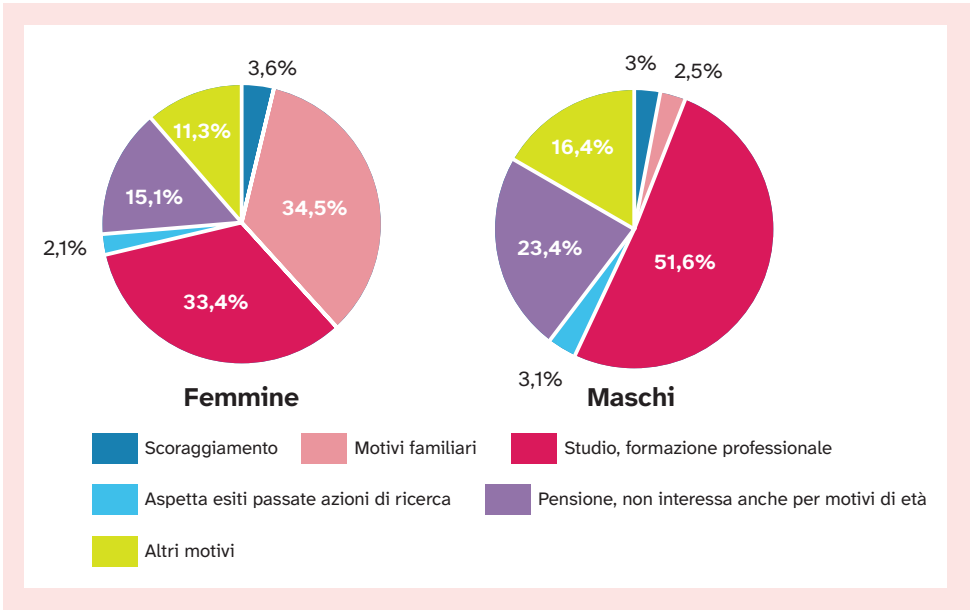
Nel 2024, le donne in età lavorativa che risultano inattive per motivi familiari corrispondono nel Nord-ovest al 34,5% del totale, mentre per gli uomini questo valore è appena del 2,5%.

Il dato della ripartizione è leggermente inferiore rispetto a quanto registrato per il territorio nazionale, dove le donne in età lavorativa inattive per motivi familiari sono pari al 35,7%; per gli uomini, invece, i valori della ripartizione sono decisamente in linea con il livello nazionale, dove gli inattivi maschi in età lavorativa per motivi familiari rappresentano il 2,7% degli inattivi totali.

Per entrambi i generi si registra una diminuzione costante nel medio periodo del motivo "scoraggiamento":

- tra i maschi, gli inattivi per scoraggiamento calano da 63 mila nel 2019 a 31 mila nel 2024;
- tra le femmine, si passa da 93 mila a 62 mila nello stesso periodo; tra il 2023 e il 2024 si rileva però un nuovo incremento di questa motivazione per la componente femminile (+5,1%).

Figura 49
Distribuzione degli inattivi in età lavorativa per genere e motivo dell'inattività. Nord-ovest. Anno 2024 (valori percentuali)
Fonte: Istat – Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche



Titolo di studio

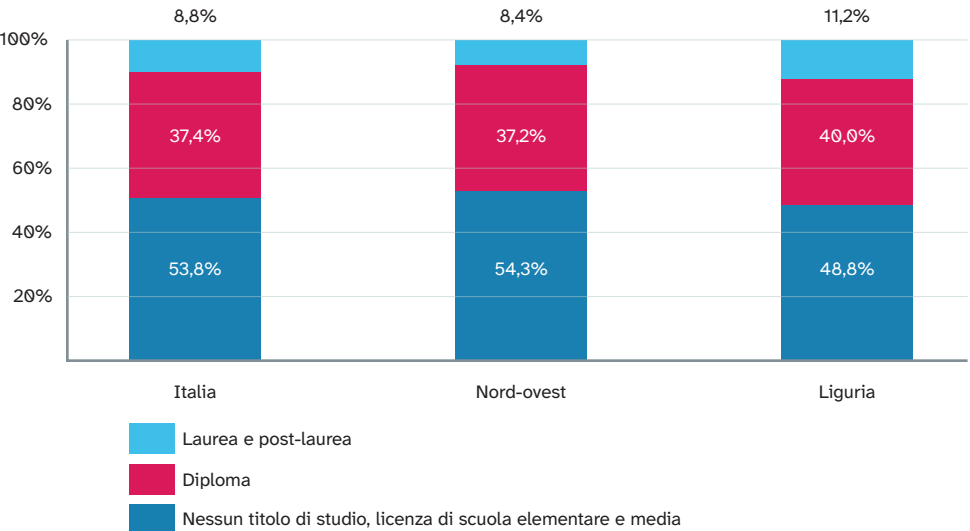
In Liguria le persone inattive in età lavorativa senza titolo di studio, o con al massimo una licenza media, sono inferiori alla media nazionale.

Nel 2024, in Liguria, il **48,8% delle persone inattive in età lavorativa non possiede titolo di studio o possiede al massimo una licenza di scuola elementare o media**, mentre le persone inattive di 15-64 anni con diploma di scuola superiore sono pari il 40% del totale.

Rispetto ai comparti territoriali di riferimento, si riscontra una quota inferiore di inattivi senza titolo di studio o con licenza elementare o media: in Italia la quota è del 53,7%, mentre nel Nord-ovest del 54,3%.

È però superiore ai territori di riferimento la quota di inattivi con diploma di scuola superiore (Italia 37,4%, Nord-ovest 37,2%). In Liguria la quota inattivi con laurea o titolo post-laurea è pari all'11,2% una quota maggiore rispetto a Italia (8,8%) e Nord-ovest (8,4%).

Figura 50
Distribuzione degli inattivi in età lavorativa per titolo di studio. Liguria, Nord-ovest, Italia. Anno 2024 (valori percentuali)
Fonte: Istat – Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche



Focus di genere

Da un punto di vista di titolo di studio, sia gli uomini che le donne inattivi risultano per lo più in possesso di nessun titolo di studio o licenza elementare o al massimo di licenza di scuola media.

Le donne inattive (15-64 anni) laureate sono aumentate nel medio periodo del 3,9%, nonostante una tendenza alla riduzione nel 2024 rispetto al 2023. Gli inattivi maschi laureati invece sono diminuiti sia rispetto al 2019, sia rispetto al 2023.

La dinamica della struttura della popolazione inattiva (15-64 anni) per titolo di studio tra il 2019 e il 2024 mostra un'analogia tra Italia e Nord-ovest, mentre la Liguria rivela un andamento particolare.

Tra il 2019 e il 2024 si nota che la percentuale di persone inattive in età lavorativa senza alcun titolo di studio o con licenza elementare o media tende a ridursi in tutti i territori di riferimento, sebbene la riduzione ligure sia minima rispetto a quelle registrate in Italia e nel Nord-ovest (-0,1 p.p. nel periodo a fronte di -3 p.p. in Italia e -1,8 p.p. nel Nord-ovest).

Le persone inattive (15-64 anni) con diploma tendono invece a diminuire nel medio periodo solo in Liguria, in controtendenza rispetto all'aumento registrato in Italia e nel Nord-ovest. In compenso, aumenta la quota dei laureati inattivi in età lavorativa, in particolare in Liguria, dove l'incremento è più consistente (+1,3 p.p.).

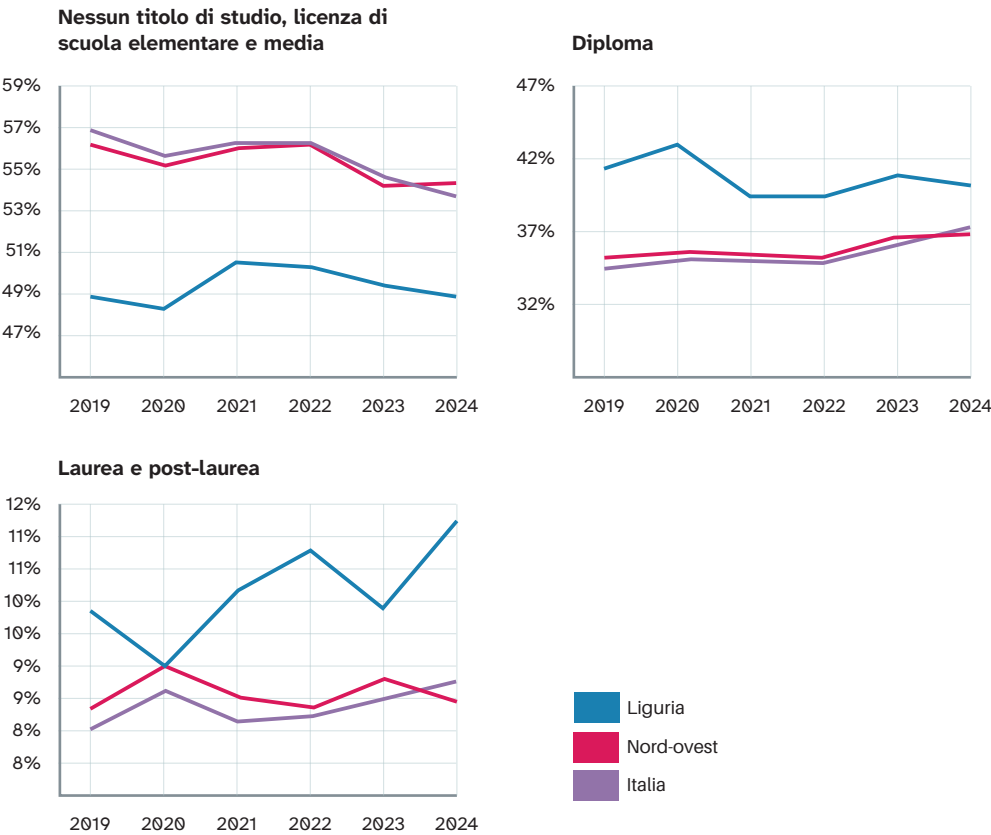


Figura 51
Quota di inattivi in età lavorativa per titolo di studio. Liguria, Nord-ovest, Italia. Anni 2019-2024 (valori percentuali)
Fonte Istat: Rilevazione sulle Forze Lavoro. Elaborazione: Liguria Ricerche

Condizione professionale

In Liguria le forze lavoro potenziali nel 2024 costituiscono l'11,5% degli inattivi in età lavorativa; percentuale inferiore alla media nazionale.

Tra gli inattivi in età lavorativa, le persone che non cercano e non sono disponibili costituiscono la percentuale maggiore. In Liguria, nel 2024, questo valore è pari all'88,5% (pari a 230 mila individui), in Italia è pari all'83,4% e nel Nord-ovest raggiunge il 90,7%.

Le forze lavoro potenziali⁷ in Liguria, nel 2024, corrispondono invece a circa 30 mila unità e costituiscono l'11,5% degli inattivi in età lavorativa; il 10% sono persone che non cercano lavoro, ma che sarebbero disponibili a lavorare, mentre solo l'1% è rappresentato da persone che cercano lavoro, ma che non sono immediatamente disponibili a lavorare.

In Italia, le forze lavoro potenziali rappresentano il 16,6% degli inattivi in età lavorativa, mentre il 15,5% è composto da persone disponibili a lavorare ma che non cercano attivamente un impiego, una quota superiore rispetto alla Liguria. Al contrario, è più bassa (83,4%) la percentuale di chi non cerca né è disponibile a lavorare.

Nel Nord-ovest, invece, le forze lavoro potenziali sono meno rilevanti (9,3%) così come la quota di chi è disponibile ma non cerca lavoro (8,4%), mentre è più alta (90,7%) la percentuale di inattivi non disponibili. In tutti e tre i contesti, tuttavia, si osserva la stessa tendenza dell'ultimo anno: calano le forze lavoro potenziali e aumentano gli inattivi non disponibili.

Tabella 24
Composizione degli inattivi in età lavorativa per condizione professionale. Liguria, Nord-ovest, Italia. Anni 2023-2024 (valori percentuali).
Fonte Istat: Rilevazione sulle Forze Lavoro. Elaborazione: Liguria Ricerche

	2023				2024			
	Non cercano e non disponibili	Forze lavoro potenz.	Non cercano ma disponibili	Cercano lavoro non imm. disponibili	Non cercano non disponibili	Forze lavoro potenz.	Non cercano ma disponibili	Cercano lavoro non imm. disponibili
Italia	82,3%	17,7%	16,7%	1,0%	83,4%	16,6%	15,5%	1,1%
Nord-ovest	89,7%	110,3%	9,3%	1,0%	90,7%	9,3%	8,4%	0,8%
Liguria	86,6%	13,4%	12,3%	1,2%	88,5%	11,5%	10,4%	0,8%

In Liguria, l'aumento della popolazione inattiva tra il 2023 e il 2024 è trainato dall'aumento delle persone che non cercano e non sono disponibili. Il contributo delle forze lavoro potenziali alla variazione totale degli inattivi (+2,7%) è pari a -1,5%, mentre quello delle persone che non cercano e non sono disponibili è del +4,2%.

7. composte da persone che cercano lavoro ma non sono immediatamente disponibili a lavorare e da persone che non cercano lavoro ma sarebbero immediatamente disponibili a iniziare un lavoro.



Focus di genere

Nel 2024, la composizione di genere delle forze lavoro potenziali in Liguria è simile a quella nazionale: le donne rappresentano il 56,7% nella regione, il 56,3% in Italia; nel Nord-ovest il dato sale leggermente, toccando il 59,4%.

In termini assoluti, tra il 2019 e il 2024, le forze di lavoro potenziali femminili sono però diminuite notevolmente, più di quanto non abbiano fatto per la componente maschile, e in particolar modo in Liguria (-52,9%).

Nel dettaglio, tra le persone che non cercano lavoro ma sarebbero disponibili a lavorare, le femmine rappresentano il 55,6% in Liguria, il 56,2% in Italia e il 59,7% nel Nord-ovest.

Sebbene ancora molto consistente, si tratta della componente delle forze lavoro potenziali che ha subito il maggior calo nel medio periodo (-59,3%), soprattutto per quanto riguarda le donne (-60%).

Nel 2024, tra gli inattivi che non cercano né sono disponibili a lavorare, le donne in Liguria sono circa 164 mila (34,6% delle inattive), mentre gli uomini 97 mila (27,6%), indicando un distacco dal mondo lavoro più marcato tra le donne.

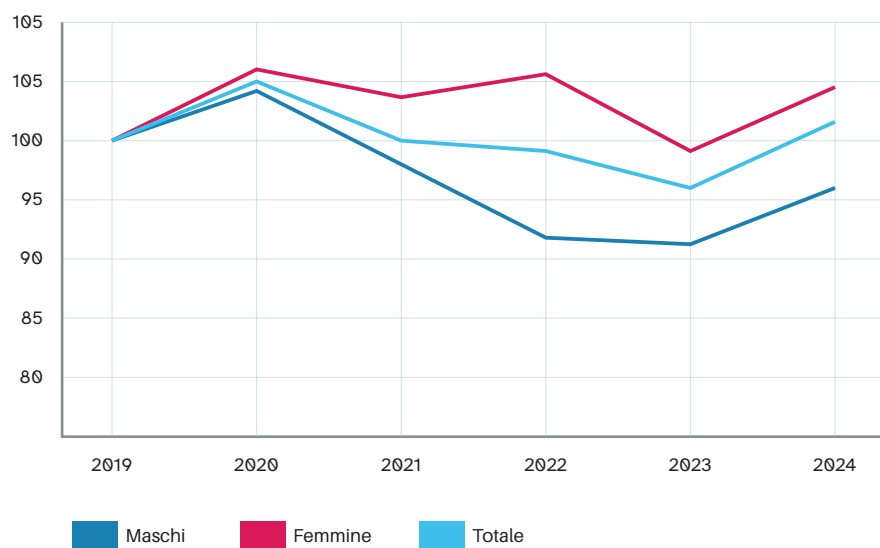


Figura 52

Inattivi in età lavorativa che non cercano e non sono disponibili a lavorare. Liguria Anni 2019-2024 (numeri indice, base 2019=100)

Fonte Istat: Rilevazione sulle Forze Lavoro. Elaborazione: Liguria Ricerche

I.1.5. Tassi

Il tasso di occupazione della Liguria si posiziona a metà tra Nord-ovest e Italia. Il tasso complessivo cresce, ma quello maschile è in stallo da tre anni. Il calo del tasso di disoccupazione è evidente, ma le donne restano penalizzate, così come i disoccupati di lunga durata.

I.1.5.1. Tasso di occupazione

In Liguria, tra il 2019 e il 2024 il tasso di occupazione è aumentato di 4,1 punti percentuali, di 3,2 p.p. in Italia e di 1,8 p.p. nel Nord-ovest.

L'andamento, tendenzialmente crescente, ha registrato una riduzione nel 2020 attribuibile all'evento pandemico.

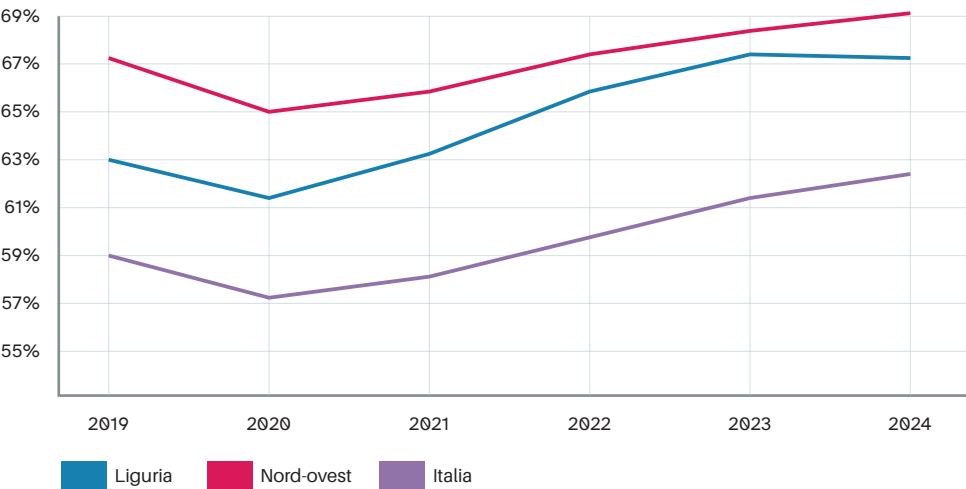
Tabella 25

Tasso di occupazione (15-64 anni). Liguria, Nord-ovest, Italia. Anni 2019-2024 (valori percentuali)
Fonte: Istat – Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Liguria	63,2	61,5	63,5	66,0	67,4	67,3
Nord-ovest	67,3	65,2	65,9	67,5	68,6	69,1
Italia	59,0	57,5	58,2	60,1	61,5	62,2

Figura 53

Tasso di occupazione (15-64 anni). Liguria, Nord-ovest, Italia. Anni 2019-2024 (valori percentuali)
Fonte: Istat – Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche



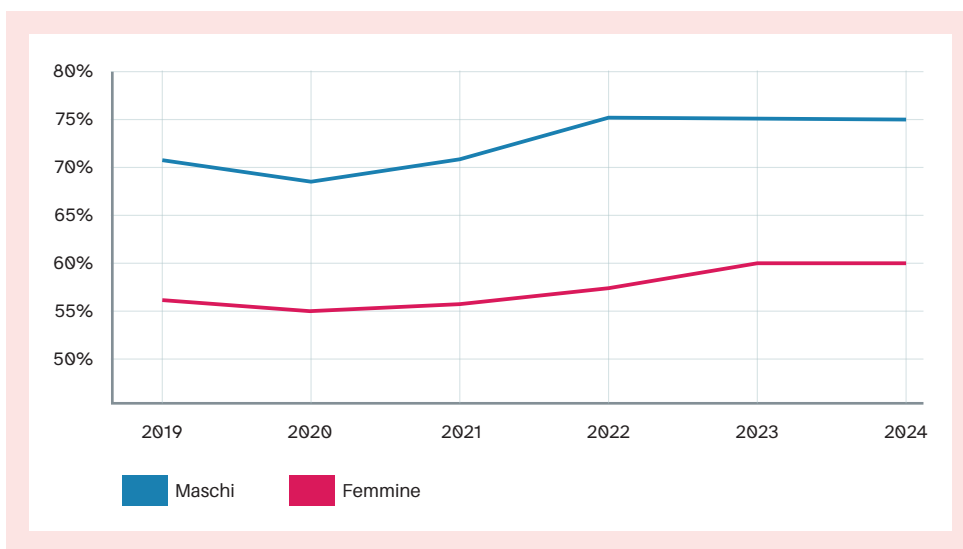
Focus di genere

Tra il 2019 e il 2024 il tasso di occupazione aumenta sia per le femmine che per i maschi. È da notare, però, che nel triennio 2022-2024 il tasso di occupazione è cresciuto per le femmine, mentre per i maschi è rimasto sostanzialmente stabile.

Tabella 26

Tasso di occupazione per genere (15-64) Liguria. Anni 2019-2024 (valori percentuali).
Fonte: Istat – Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche

Liguria	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	70,3	68,2	70,9	74,7	74,8	74,8
Femmine	56,2	54,8	56,2	57,3	60,1	59,8

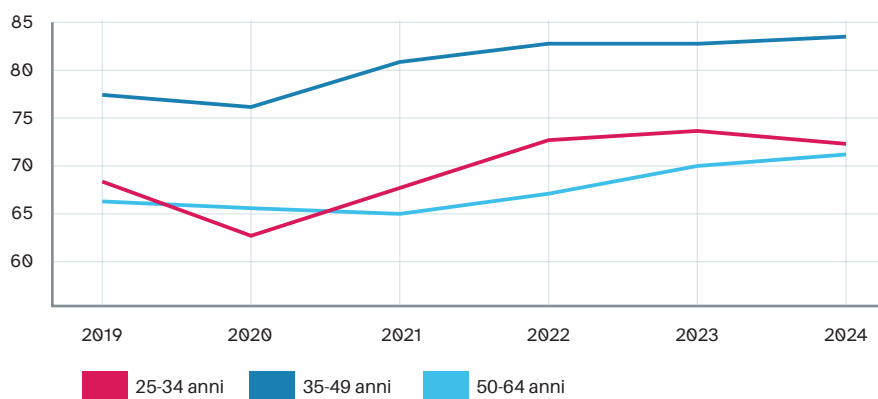

Figura 54

Tasso di occupazione (15-64) per genere. Liguria. Anni 2019-2024 (valori percentuali)

Fonte: Istat - Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche

I.1.5.1.1. Fasce d'età

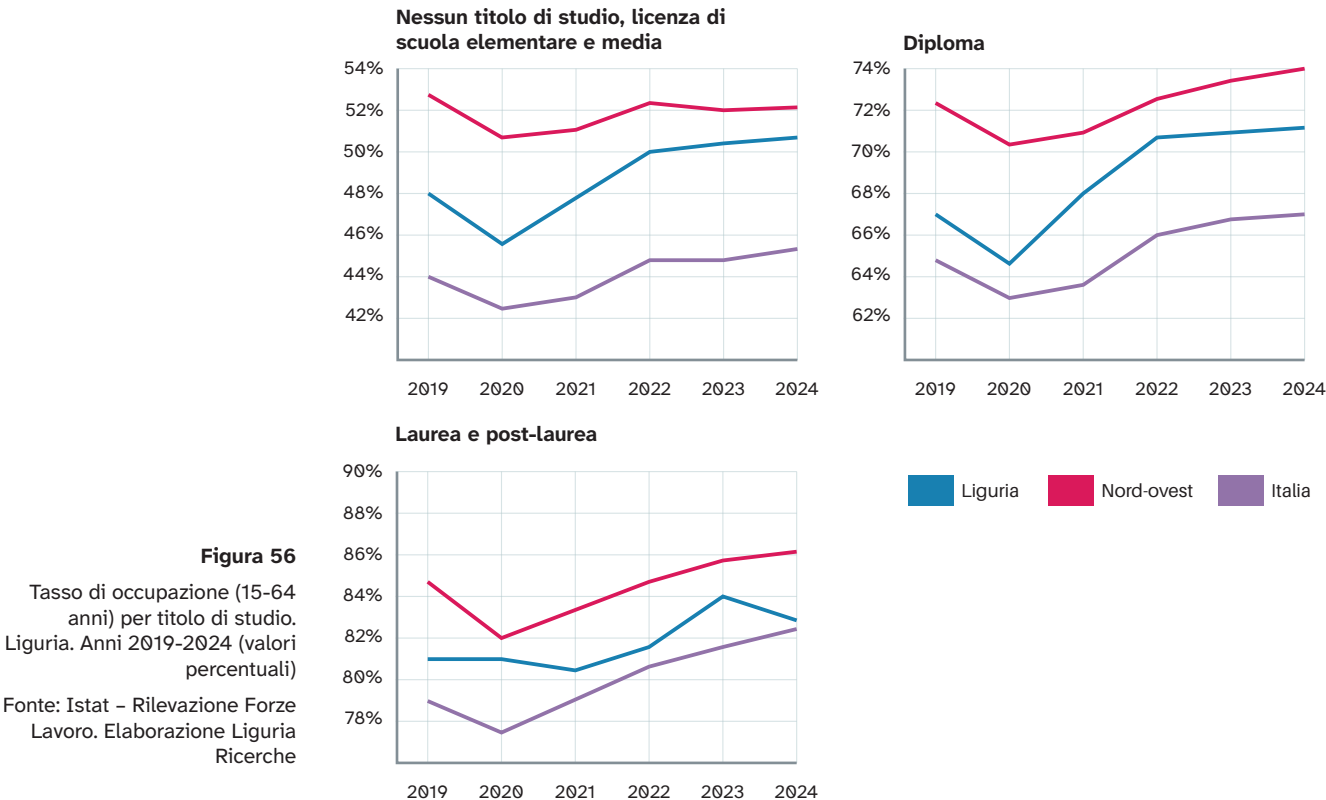
In Liguria, il tasso di occupazione più elevato si registra per la fascia d'età 35-49 anni; tale tasso è inoltre cresciuto tra il 2020 e il 2024, fatta salva una minima diminuzione tra il 2022 e il 2023. Dinamiche analoghe si sono registrate in Italia e nel Nord-ovest. Per la fascia d'età 25-34 anni, invece, dopo la diminuzione registrata nel 2020, il tasso di occupazione è cresciuto fino al 2022, per poi iniziare a diminuire nuovamente. Si rileva, infine, che la fascia di popolazione di età compresa tra i 50 e i 64 anni non è stata interessata dalla caratteristica riduzione del tasso di occupazione del 2020, anno della pandemia.


Figura 55

Tasso di occupazione (15-64 anni) per fasce d'età. Liguria. Anni 2019-2024 (valori percentuali)

Fonte: Istat - Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche

I.1.5.1.2. Titolo di studio

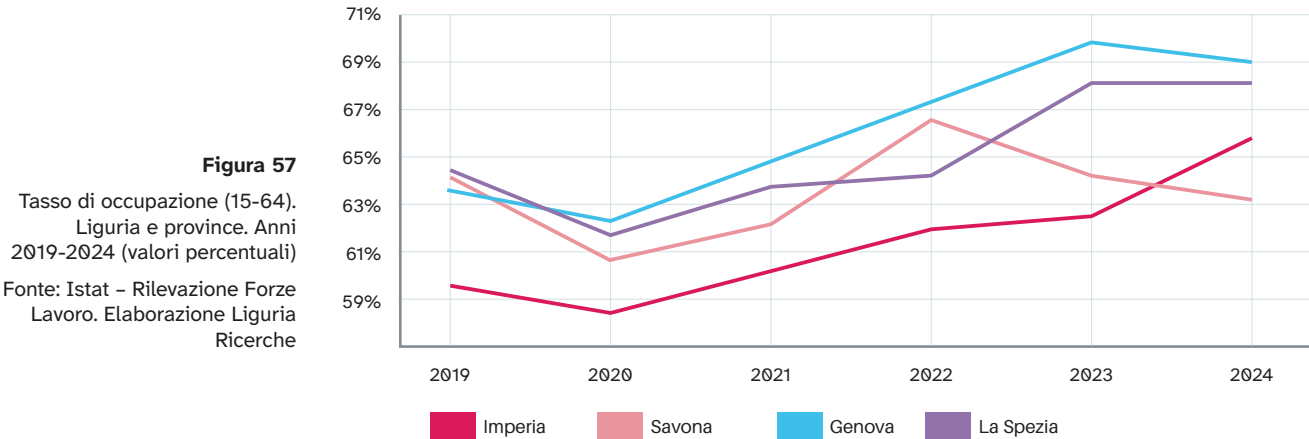


Livello provinciale

Nelle province liguri, fatta eccezione per il 2020, il tasso di occupazione è cresciuto tra il 2019 e il 2022. Tra il 2022 e il 2024 ha continuato a crescere a Genova, La Spezia e Imperia, mentre è diminuito per la provincia di Savona.

Tabella 27
Tasso di occupazione (15-64). Liguria e province. Anni 2019-2024 (valori percentuali)
Fonte: Istat – Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Liguria	63,2	61,5	63,5	66,0	67,4	67,3
Imperia	59,5	58,0	59,9	62,1	62,6	65,8
Savona	64,1	61,2	62,5	66,1	64,2	63,3
Genova	63,6	62,3	64,7	67,4	69,6	68,9
La Spezia	64,1	61,8	63,7	64,2	67,8	67,8



Focus di genere

Tra 2019 e 2024 a Genova, La Spezia e Imperia, così come a livello regionale, il tasso di occupazione è aumentato sia per i maschi che per le femmine. Nello stesso intervallo di tempo nella provincia di Savona il tasso di occupazione dei maschi si è ridotto, mentre quello femminile è rimasto stabile.

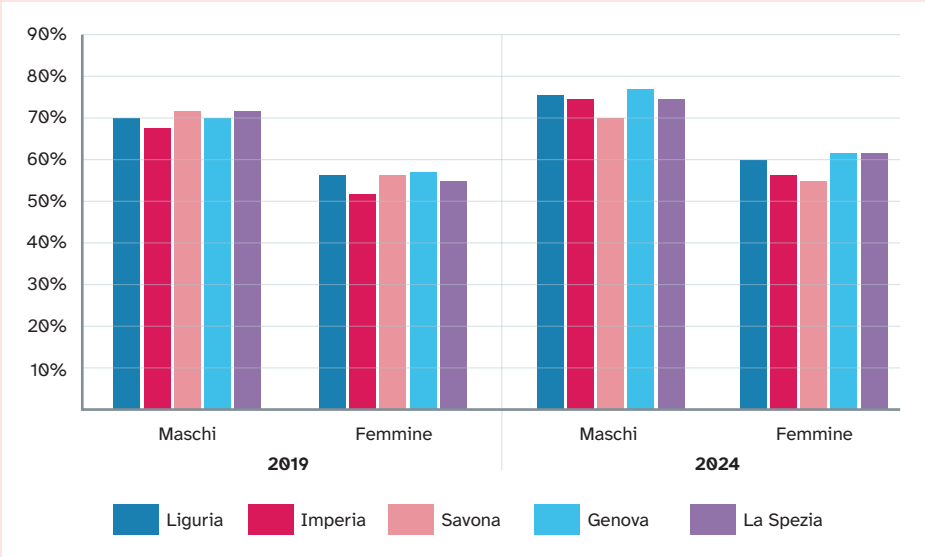


Figura 58
Tasso di occupazione per genere. Liguria e province. Anni 2019 e 2024 (valori percentuali)
Fonte: Istat – Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche

I.1.5.2. Tasso di disoccupazione

In tutti i contesti analizzati, **il tasso di disoccupazione ha continuato a diminuire tra il 2019 e il 2024, raggiungendo in Liguria il 5,4%**, dato superiore a quello del Nord-ovest (4,3%), ma inferiore a quello nazionale (6,5%).

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Liguria	9,6	8,5	8,4	7,0	6,1	5,4
Nord-ovest	6,5	6,1	6,5	5,5	4,8	4,3
Italia	9,9	9,3	9,5	8,1	7,7	6,5

Tabella 28
Tasso di disoccupazione (15-74 anni). Liguria, Nord-ovest, Italia. Anni 2019-2024 (valori percentuali)
Fonte: Istat – Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche

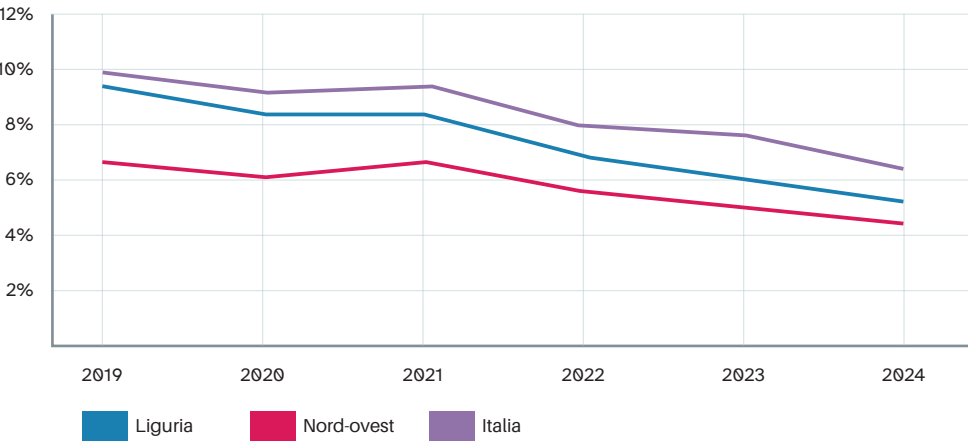


Figura 59
Tasso di disoccupazione (15-74 anni). Liguria. Anni 2019-2024 (valori percentuali)
Fonte: Istat – Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche

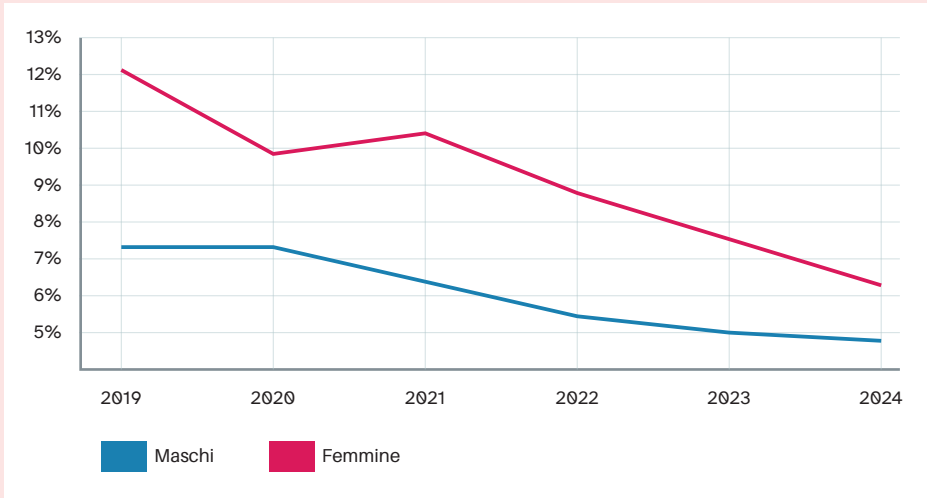
Tabella 29
Tasso di disoccupazione (15-74 anni) per genere e durata della disoccupazione. Liguria. Anni 2019-2024 (valori percentuali)
Fonte: Istat – Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche

Focus di genere

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	7,4	7,4	6,6	5,5	4,9	4,7
Di cui lunga durata (2 mesi e più)	3,6	2,6	3,5	2,5	2,4	2,0
Femmine	12,1	9,8	10,4	8,8	7,5	6,3
Di cui lunga durata (2 mesi e più)	6,7	4,8	5,2	3,9	3,5	2,4

Il tasso di disoccupazione e la disoccupazione di lunga durata sono più elevati per le donne. Il divario persiste, seppur riducendosi nel tempo tra il 2019 e il 2024.

Figura 60
Tasso di disoccupazione (15-74 anni) per genere. Liguria. Anni 2019-2024 (valori percentuali)
Fonte: Istat – Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche



Fasce d'età

La fascia di età con il più alto tasso di disoccupazione è quella compresa fra i 15 e i 24 anni; il tasso più basso è relativo alla popolazione fra i 50-74 anni.

Analizzando il **tasso di disoccupazione per fascia di età**, per tutte e tre le ripartizioni territoriali analizzate si rileva che il **tasso maggiore è quello riferito alla fascia compresa tra i 15 e i 24 anni**: il dato ligure (22,2%) risulta leggermente più alto di quello italiano (20,3%) e decisamente maggiore di quello del Nord-ovest (14,9%).
Al contrario, la fascia di età 50-74 anni risulta quella con il tasso di disoccupazione più basso in tutte e tre le aree geografiche: la Liguria (3,2%) si colloca in una posizione intermedia tra il Nord-ovest (2,9%) e l'Italia (4,1%).

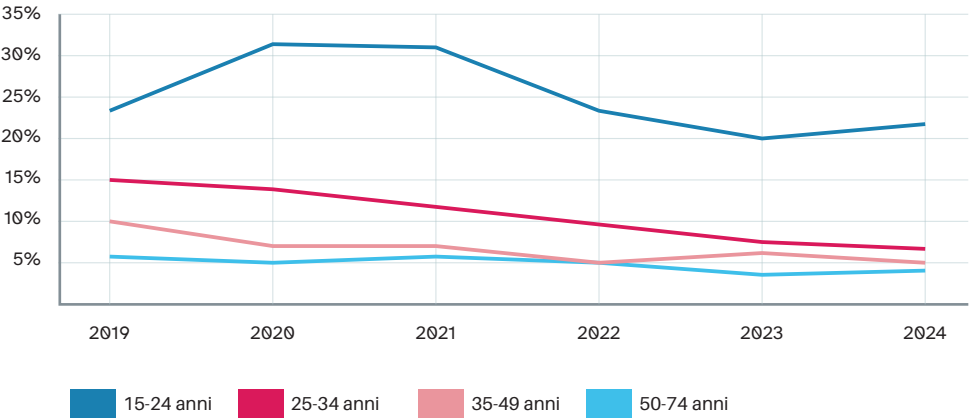


Figura 61
Tasso di disoccupazione (15-74 anni) per fascia d'età. Liguria. Anni 2019-2024 (valori percentuali)

Fonte: Istat – Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche

Durata della disoccupazione

Tra il 2019 e il 2024, si rileva un calo sia del tasso di disoccupazione totale, sia di quello di lunga durata in Italia, nel Nord-ovest e in Liguria. A livello nazionale, la disoccupazione scende dal 9,9% al 6,5% e quella di lunga durata dal 5,6% al 3,3%. I risultati sono altrettanto positivi sia nel Nord-ovest, dove la disoccupazione di lunga durata cala dal 3,3% all'1,7%, che in Liguria, dove i tassi passano rispettivamente dal 9,6% al 5,4% e dal 5,0% al 2,2%.

	Durata disoccupazione	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Liguria	12 mesi e più	5	3,6	4,3	3,1	2,9	2,2
	Totale	9,6	8,5	8,4	7	6,1	5,4
Nord-ovest	12 mesi e più	3,3	2,7	3,2	2,7	2,2	1,7
	Totale	6,5	6,1	6,5	5,5	4,8	4,3
Italia	12 mesi e più	5,6	4,8	5,4	4,6	4,2	3,3
	Totale	9,9	9,3	9,5	8,1	7,7	6,5

Tabella 30
Tasso di disoccupazione (15-74) per durata della disoccupazione. Liguria, Nord-ovest, Italia. Anni 2019-2024 (valori percentuali)

Fonte: Istat – Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche

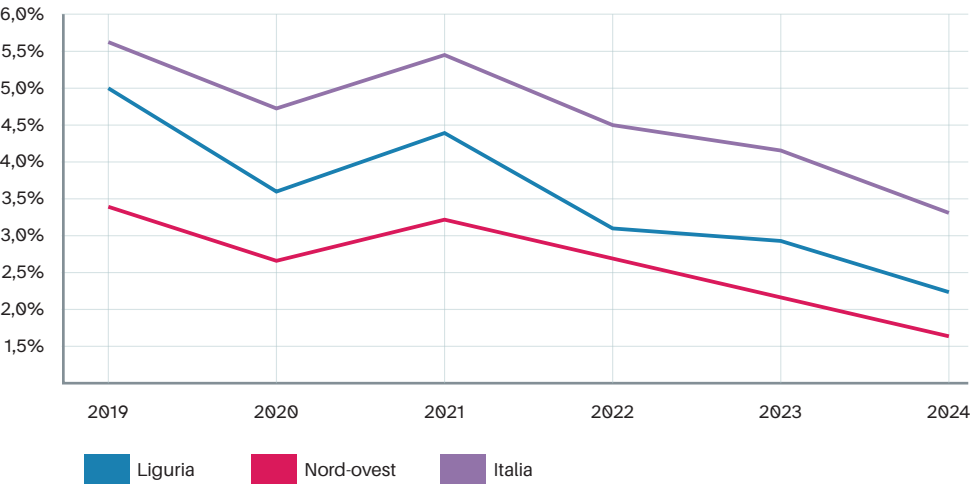


Figura 62
Tasso di disoccupazione (15-74) di lunga durata. Liguria, Nord-ovest, Italia. Anni 2019-2024 (valori percentuali)

Fonte: Istat – Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche

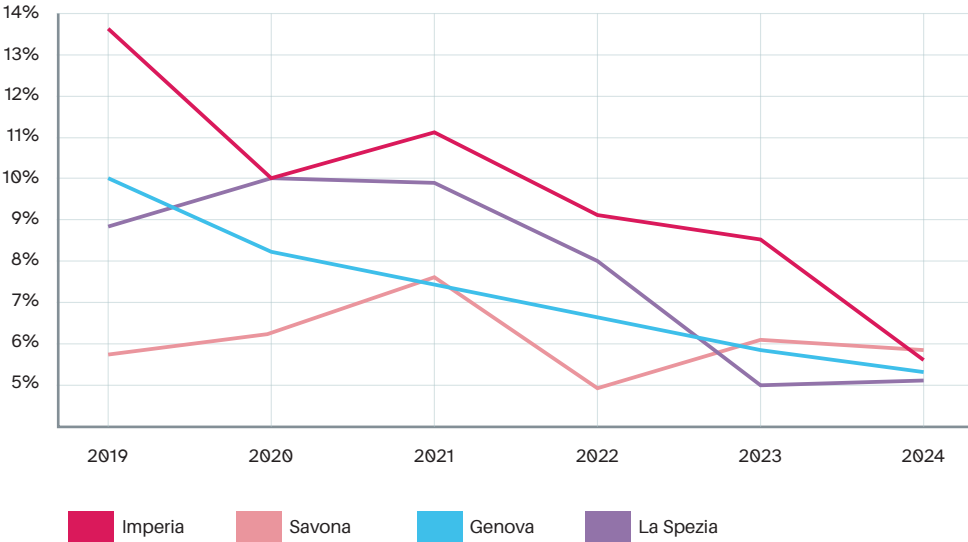
Livello provinciale

Tra il 2019 e il 2024, la Liguria ha registrato un calo del tasso di disoccupazione dal 9,6% al 5,4%. Imperia, che partiva dal valore più elevato (13,6%), ha segnato la flessione più marcata, scendendo al 5,6%. Seguono Genova (dal 10,0% al 5,3%) e La Spezia (dall'8,8% al 5,2%). Savona è l'unica provincia in controtendenza, con un lieve aumento nel medio periodo dal 5,7% al 5,8%.

Tabella 31
Tasso di disoccupazione (15-74). Liguria e province. Anni 2019-2024 (valori percentuali)
Fonte: Istat – Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Liguria	9,6	8,5	8,4	7	6,1	5,4
Imperia	13,6	10	11,1	9,2	8,4	5,6
Savona	5,7	6,4	7,6	5	6,1	5,8
Genova	10	8,3	7,5	6,8	5,8	5,3
La Spezia	8,8	10	9,8	8	5	5,2

Figura 63
Tasso di disoccupazione (15-74). Liguria e province. Anni 2019-2024 (valori percentuali)
Fonte: Istat – Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche

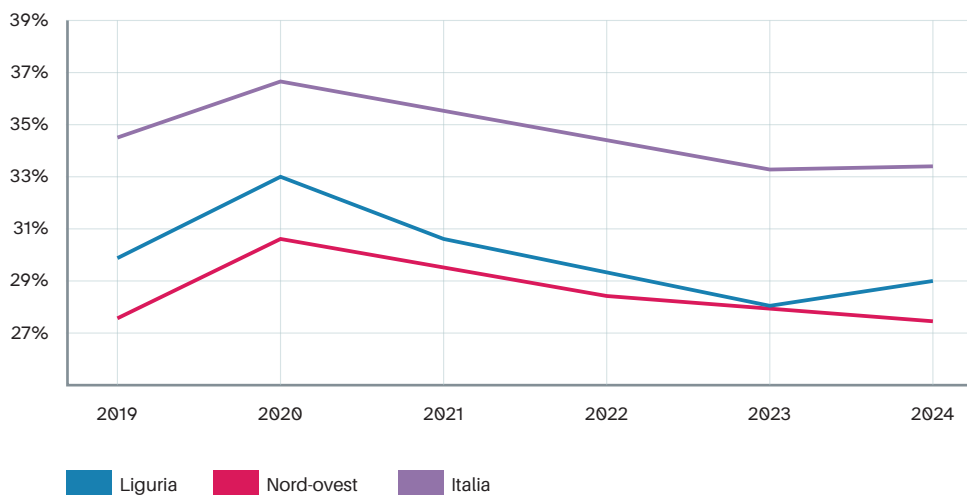


I.1.5.3. Tasso di inattività

La Liguria e i contesti di riferimento condividono le stesse tendenze del tasso di inattività, con l'eccezione del particolare incremento registrato per la Liguria nell'ultimo anno. I valori liguri rimangono intermedi tra quelli nazionali (più alti) e quelli del Nord-ovest (più contenuti).

Tabella 32
Tasso di inattività (15-64 anni). Liguria, Nord-ovest, Italia. Anni 2019-2024 (valori percentuali)
Fonte: Istat – Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Liguria	29,9	32,8	30,6	29,0	28,1	28,8
Nord-ovest	28,0	30,5	29,5	28,5	28,0	27,7
Italia	34,3	36,5	35,5	34,5	33,3	33,4

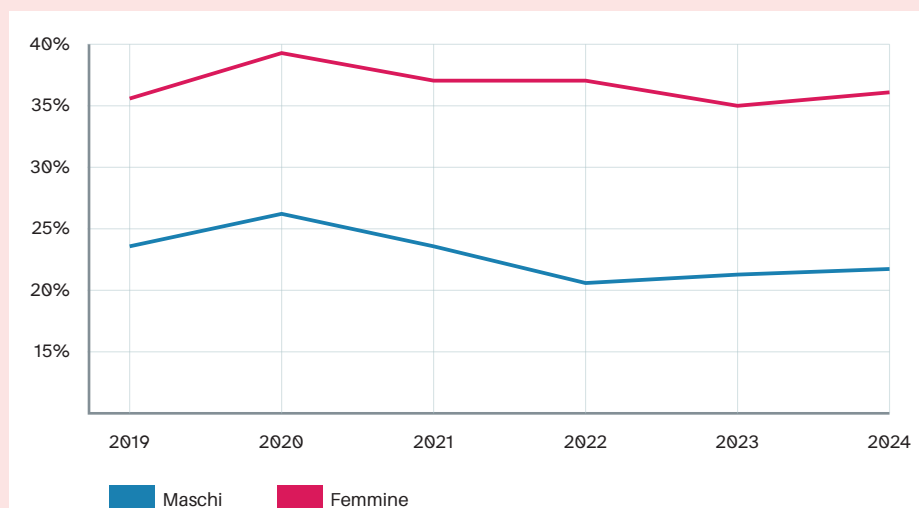

Figura 64

Tasso di inattività (15-64). Liguria, Nord-ovest, Italia. Anni 2019-2024 (valori percentuali)

Fonte Istat: Rilevazione sulle Forze Lavoro. Elaborazione: Liguria Ricerche

Focus di genere

Il dettaglio per genere del tasso di inattività non mostra particolari differenze nella tendenza. **Il livello del tasso è costantemente inferiore per la componente maschile rispetto a quella femminile.**


Figura 65

Tasso di inattività (15-64 anni) per genere. Liguria. Anni 2019-2024 (valori percentuali)

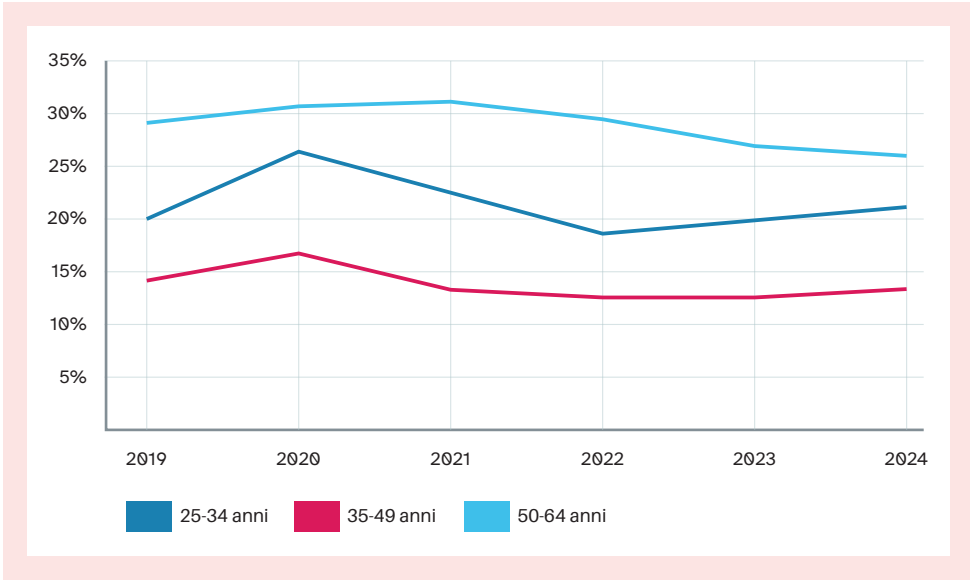
Fonte Istat: Rilevazione sulle Forze Lavoro. Elaborazione: Liguria Ricerche

Fasce d'età

In Liguria, l'andamento del **tasso di inattività per fasce d'età evidenzia una crescita nell'ultimo anno per le fasce d'età 15-24 anni e 25-34 anni**, mentre si registra una riduzione per la fascia d'età 50-64 anni. Questi andamenti sono in linea con quelli di Italia e Nord-ovest.

In Liguria, nel medio periodo, tutte le fasce d'età mostrano una diminuzione del tasso di inattività, ad eccezione della fascia 25-34 anni. In Italia e nel Nord-ovest l'andamento è simile, ma la fascia d'età che vede un aumento del tasso di inattività è quella 15-24 anni.

Figura 66
Tasso di inattività (15-64 anni)
per fasce d'età. Liguria. Anni
2019-2024 (valori percentuali)
Fonte Istat: Rilevazione sulle
Forze Lavoro. Elaborazione:
Liguria Ricerche



Titolo di studio

Il livello del tasso di inattività per titolo di studio è generalmente inversamente proporzionale al grado di istruzione dei soggetti inattivi. Per la Liguria, anche la dinamica nel tempo è analoga tra i diversi livelli di istruzione, se si esclude un minor incremento riscontrato dai laureati nell'anno pandemico 2020 e un calo più marcato per gli stessi nel 2023.

Tabella 33
Tasso di inattività (15-64 anni)
per titolo di studio. Liguria,
Nord-ovest e Italia. Anni
2019-2024 (valori percentuali)
Fonte: Istat – Rilevazione Forze
Lavoro. Elaborazione Liguria
Ricerche

		2019	2020	2021	2022	2023	2024
Liguria	Nessun titolo, licenza elementare e media	42,9	46,9	45,1	43,5	43,5	44,2
	Diploma	26,8	29,9	26,0	24,3	24,3	24,5
	Laurea e post-laurea	15,1	15,4	15,9	15,5	13,3	15,0
	Totale	29,9	32,8	30,6	29,0	28,1	28,8
Nord-ovest	Nessun titolo, licenza elementare e media	41,5	44,6	43,7	43,0	44	44,4
	Diploma	22,9	25	24,1	23,2	22,8	22,7
	Laurea e post-laurea	12,4	14,7	13,4	12,5	12,1	11,4
	Totale	28	30,5	29,5	28,5	28	27,7
Italia	Nessun titolo, licenza elementare e media	48,7	51,0	50,2	49,4	49,4	50,0
	Diploma	28,2	30,7	29,7	28,6	27,8	28,2
	Laurea e post-laurea	16,1	17,8	16,5	15,9	15,0	14,9
	Totale	34,3	36,5	35,5	34,5	33,3	33,4

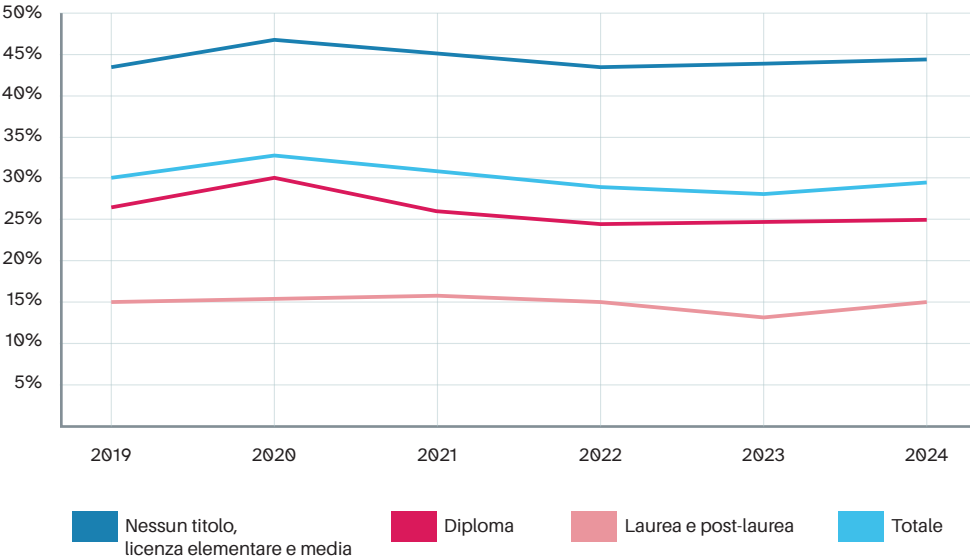


Figura 67
Tasso di inattività (15-64 anni) per titolo di studio. Liguria. Anni 2019-2024 (valori percentuali)
Fonte: Istat – Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche

Livello provinciale

Analizzando il **tasso di inattività a livello provinciale**, emerge come le province di Imperia e Savona presentino un tasso che nel tempo si è mantenuto superiore alla media regionale, mentre la provincia di Genova si colloca al di sotto della media.

La provincia della Spezia mostra, invece, un livello di inattività superiore o inferiore alla media nazionale a seconda delle annualità analizzate.

Nel medio periodo, il tasso è diminuito ovunque, in linea con la tendenza regionale, tranne che per la provincia di Savona, dove è aumentato. L'incremento registrato a livello regionale tra il 2023 e il 2024 è invece dovuto alle province di Savona e di Genova, mentre, nell'ultimo anno, il dato spezzino è stabile e quello imperiese in calo.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Liguria	29,9	32,8	30,6	29,0	28,1	28,8
Imperia	30,9	35,4	32,5	31,4	31,5	30,3
Savona	31,9	34,5	32,3	30,4	31,5	32,7
Genova	29,1	31,9	29,9	27,6	26,0	27,1
La Spezia	29,5	31,2	29,2	30,0	28,6	28,6

Tabella 34
Tasso di inattività (15-64 anni). Liguria e province. Anni 2019-2024 (valori percentuali)
Fonte: Istat – Rilevazione Forze Lavoro. Elaborazione Liguria Ricerche

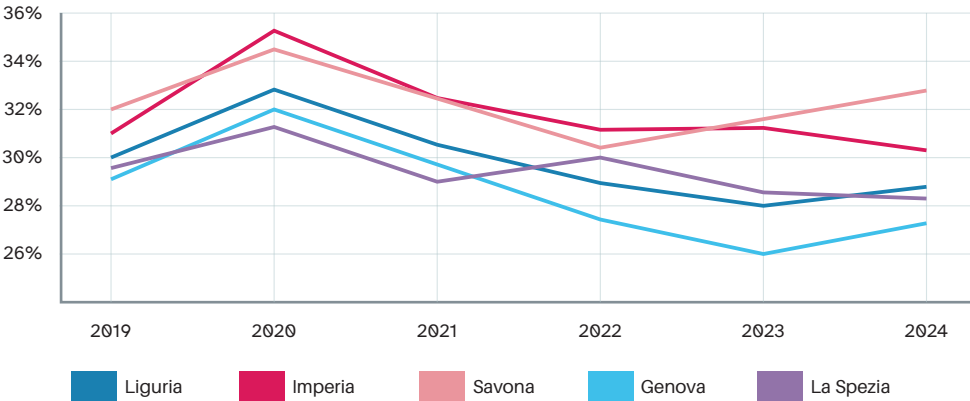


Figura 68
Tasso di inattività (15-64 anni). Liguria e province. Anni 2019-2024 (valori percentuali)
Fonte Istat: Rilevazione sulle Forze Lavoro. Elaborazione: Liguria Ricerche

GLOSSARIO I.1.

Rilevazione Forze Lavoro - Istat

L'Istat definisce forze lavoro l'insieme delle persone con 15 anni e più, occupate e quelle in cerca di occupazione.

Gli **occupati** sono le persone tra 15 e 89 anni che nella settimana di riferimento:

- hanno svolto almeno un'ora di lavoro a fini di retribuzione o di profitto, compresi i coadiuvanti familiari non retribuiti;
- sono temporaneamente assenti dal lavoro perché in ferie, con orario flessibile (part-time verticale, recupero ore, etc.), in malattia, in maternità/paternità obbligatoria, in formazione professionale retribuita dal datore di lavoro;
- sono in congedo parentale e ricevono e/o hanno diritto a un reddito o a prestazioni legate al lavoro, indipendentemente dalla durata dell'assenza;
- sono assenti in quanto lavoratori stagionali ma continuano a svolgere regolarmente mansioni e compiti necessari al proseguimento dell'attività (da tali mansioni e compiti va escluso l'adempimento di obblighi legali o amministrativi);
- sono temporaneamente assenti per altri motivi e la durata prevista dell'assenza è pari o inferiore a tre mesi.

Le **persone in cerca di occupazione** sono quelle persone non occupate tra i 15 e i 74 anni che:

- hanno effettuato almeno un'azione attiva di ricerca di lavoro nelle quattro settimane che precedono la settimana a cui le informazioni sono riferite e sono disponibili a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive;

oppure:

- inizieranno un lavoro entro tre mesi dalla settimana a cui le informazioni sono riferite e sarebbero disponibili a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive, qualora fosse possibile anticipare l'inizio del lavoro.

I **disoccupati di lunga durata** sono persone in cerca di occupazione da almeno dodici mesi.

Gli **inattivi** sono le persone che non fanno parte delle forze di lavoro; rientrano quindi in questa categoria sia le persone in età non lavorativa (minori di 15 anni e persone di età superiore ai 64 anni), sia alcune tipologie di persone in età lavorativa (15-64 anni). Queste ultime sono rappresentate, in particolare, dalle forze lavoro potenziali e dalle persone che non cercano lavoro e non sono disponibili a lavorare. Nelle forze lavoro potenziali sono incluse le persone che dichiarano di cercare lavoro ma di non essere immediatamente disponibili a lavorare e le persone che non cercano lavoro ma che sarebbero immediatamente disponibili a lavorare.

Il **tasso di occupazione** è il rapporto percentuale tra gli occupati di una determinata fascia d'età (in genere 15-64 anni) e la popolazione residente totale della stessa fascia d'età.

Il **tasso di disoccupazione** è il rapporto percentuale tra i disoccupati in una determinata fascia d'età (in genere 15 anni e più) e l'insieme di occupati e disoccupati (forze di lavoro) della stessa fascia d'età.

Il tasso di inattività è il rapporto percentuale tra le persone non appartenenti alle forze di lavoro (inattivi) e la corrispondente popolazione totale. In generale, questo tasso viene analizzato per la fascia di età 15-64 anni.

A partire dal 1° gennaio 2008 l'Istat ha adottato la nuova classificazione delle attività economiche Ateco 2007. La migrazione delle statistiche economiche alla nuova classificazione è avvenuta secondo un calendario specifico per le singole indagini statistiche ed unico per i paesi dell'Ue. L'Ateco 2007 è la versione nazionale della classificazione Nace Rev. 2 definita in ambito europeo che, a sua volta, deriva da quella definita a livello Onu (Isic Rev. 4). La classificazione Ateco 2007 presenta le varie attività economiche raggruppate, dal generale al particolare, in sezioni (21), divisioni (88), gruppi (272), classi (615), categorie (996) e sottocategorie (1.224).

Nel corso del 2020 l'Istat ha avviato ufficialmente i lavori di revisione della classificazione attualmente vigente (ATECO 2007 aggiornamento 2022) che hanno portato alla definizione della nuova versione della classificazione ATECO 2025 entra in vigore il 1° gennaio del 2025 in linea con quanto stabilito nella regolamentazione europea, ma non rientra nella presente analisi.

Osservatorio Lavoratori Autonomi – INPS

Gli **artigiani** iscritti al relativo fondo pensionistico gestito dall'INPS sono i lavoratori che operano in imprese artigiane.

L'impresa è artigiana quando vi si svolgono attività di:

- produzione di beni (anche semilavorati), vendita di materie prime non confezionate per l'utilizzo finale (prodotti in legno o in ferro non rifiniti);
- prestazioni di servizi (imprese di facchinaggio, imprese di pulizia, tintorie, barbieri, parrucchieri, fornai etc.). Sono escluse le attività agricole e commerciali. L'attività artigiana deve essere svolta prevalentemente con il proprio lavoro e quello dei familiari coadiuvanti.

La legge pone dei limiti al numero dei dipendenti che possono lavorare nell'impresa artigiana, limiti che sono variabili a seconda del tipo di attività svolta. L'attività artigiana deve essere di tipo manuale, cioè non può limitarsi alla sola organizzazione del lavoro e all'amministrazione dell'impresa.

I **commercianti** iscritti al relativo fondo pensionistico gestito dall'INPS sono coloro che operano in imprese commerciali.

Si identifica una impresa commerciale quando vi si svolgono le seguenti attività:

- commerciali e turistiche;
- lavoro come ausiliare del commercio;
- agente e rappresentante di commercio iscritto nell'apposito albo;
- agente aereo, marittimo raccomandatario;
- agente esercizio delle librerie delle stazioni;
- mediatore iscritto negli appositi elenchi delle Camere di Commercio;
- propagandista e procacciatore d'affari;
- commissario di commercio;
- titolare degli istituti di informazione;

Numero iscritti o assicurati: somma dei soggetti che sono stati iscritti alla gestione durante l'anno (anche per una frazione di anno).

Numero medio annuo degli iscritti: soggetti vengono considerati in funzione del numero dei mesi di presenza nella gestione; ad esempio, un soggetto iscritto per soli sei mesi è equivalente a 0,5.

I **titolari** sono coloro che partecipano, con carattere di abitualità, di professionalità e di prevalenza rispetto ad altre eventuali occupazioni, al lavoro, anche manuale, all'interno dell'impresa, assumendone la piena responsabilità e gestione.

I **familiari coadiuvanti o collaboratori** sono coloro che lavorano nell'impresa con carattere di abitualità e prevalenza. Sono considerati familiari il coniuge, i parenti entro il terzo grado (genitori, figli, fratelli, nipoti, zii del titolare), gli affini entro il secondo grado (suoceri, genero, nuora e cognati del titolare).

Almalaurea

- **Voto di laurea:** tenere in considerazione che, per il calcolo delle medie, il voto "110 e lode" è posto uguale a 113.
- **Indice di ritardo:** rapporto fra il ritardo alla laurea e la durata normale del corso.
- **Occupati:** tutti coloro che dichiarano di svolgere un'attività, anche di formazione, purché retribuita, comprese quelle di formazione post-laurea.
- **Tasso di occupazione:** rapporto tra gli occupati e gli intervistati.
- **Quota che non lavora, non cerca, ma è impegnata in un corso universitario/praticantato:** rientrano tutti coloro che risultano impegnati in tirocini o praticantati, master universitari (di primo o secondo livello), dottorati di ricerca, scuole di specializzazione e, per i laureati di primo livello, altri corsi di laurea (di qualunque tipo, compresi i corsi attivati presso una delle Istituzioni di Alta Formazione Artistica e Musicale).
- **Esperienze di lavoro post-laurea:** è calcolato sul complesso degli intervistati; non è riportata la quota di coloro che sono occupati.
- **Ricerca del lavoro:** è calcolato sul complesso degli intervistati; non è riportata la quota di coloro che sono occupati.
- **Tasso di disoccupazione:** è ottenuto dal rapporto tra le persone in cerca di occupazione e le forze di lavoro. Le persone in cerca di occupazione sono tutti i non occupati che dichiarano di essere alla ricerca di un lavoro, di aver effettuato almeno un'azione di ricerca di lavoro "attiva" nei 30 giorni precedenti l'intervista e di essere immediatamente disponibili (entro due settimane) ad accettare un lavoro, qualora venga loro offerto. A questi devono essere aggiunti coloro che dichiarano di aver già trovato un lavoro, che inizieranno però in futuro, ma sono comunque disposti ad accettare un nuovo lavoro entro due settimane, qualora venga loro offerto (anticipando di fatto l'inizio dell'attività lavorativa).
- **Forze di lavoro:** sono date dalla somma delle persone in cerca di occupazione e degli occupati.
- **Tempi di ingresso nel mercato del lavoro:** sono calcolati sui soli laureati che hanno iniziato l'attuale attività lavorativa dopo il conseguimento del titolo universitario.

- **Tempo trascorso dalla laurea all'inizio della ricerca del primo lavoro:** è calcolato escludendo ovviamente tutti coloro che dichiarano di non aver mai cercato un impiego.
- **Tempo dall'inizio della ricerca al reperimento del primo lavoro:** è calcolato escludendo ovviamente tutti coloro che dichiarano di non aver mai cercato un impiego.
- **Professione svolta:** riguarda i soli laureati che hanno risposto alla domanda relativa, escludendo quindi le mancate risposte.
- **Altre professioni:** comprendono le professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi, artigiani, operai specializzati e agricoltori, conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli, nonché professioni non qualificate e forze armate.
- **Attività in proprio:** comprende le attività di natura autonoma svolte da liberi professionisti, imprenditori, titolari di ditta individuale, commercianti, ma anche il contratto di associazione in partecipazione.
- **Borsa o assegno di studio o di ricerca:** comprende le attività sostenute da borsa di studio o di ricerca o borsa di lavoro, assegno di ricerca; comprende anche lo svolgimento di un dottorato di ricerca, purché retribuito.
- **Altre forme contrattuali:** Comprende la collaborazione occasionale, la prestazione d'opera (ed in particolare la consulenza professionale), il lavoro per prestazione occasionale (lavoro occasionale), il contratto di somministrazione di lavoro (ex interinale), il lavoro socialmente utile/di pubblica utilità, il lavoro intermittente o a chiamata, la collaborazione coordinata e continuativa o collaborazioni organizzate dal committente.
- **Smart working:** comprende, in senso lato, anche tutte le attività alle dipendenze o di tipo autonomo svolte da remoto.
- **Part-time involontario:** si tratta degli occupati che lavorano part-time non per scelta ed è calcolato sul complesso degli occupati.
- **Consulenze varie:** comprende le modalità “consulenza legale, amministrativa, contabile” e “altre attività di consulenza e professionali”.
- **Istruzione e ricerca:** si intende anche “scuole, università, istituti di formazione e di ricerca, sia pubblici che privati”.
- **Efficacia nel lavoro svolto:** combina le domande inerenti all'utilizzo delle competenze acquisite all'università e la richiesta del titolo per l'attività lavorativa.

FONTI e NOTA METODOLOGICA

Parte I.1

Rilevazione Forze Lavoro - Istat

La Rilevazione sulle Forze di Lavoro (RFL) è una rilevazione campionaria sulle forze di lavoro svolta da Istat in maniera continuativa sulle 13 settimane del trimestre e fornisce informazioni tempestive sul mercato del lavoro italiano. La rilevazione sulle forze di lavoro è regolamentata a livello europeo (Regolamento Ue 2019/1700 del Parlamento europeo e del Consiglio) e rientra tra quelle comprese nel Programma statistico nazionale, che individua le rilevazioni statistiche di interesse pubblico. Il Regolamento Ue 2019/1700 è diventato operativo dal 1° gennaio 2021 e stabilisce requisiti dettagliati e vincolanti per le statistiche europee su persone e famiglie basate su dati a livello individuale ottenuti su campioni, con l'obiettivo di migliorarne l'armonizzazione.

Ogni trimestre, la rilevazione raccoglie informazioni su circa 70.000 famiglie. La popolazione di riferimento dell'indagine è costituita da tutti i componenti delle famiglie residenti in Italia, anche se temporaneamente all'estero. Sono esclusi i membri permanenti delle convivenze (ospizi, orfanotrofi, istituti religiosi, caserme, ecc.).

Il modulo ad hoc è stato somministrato ad un quarto del campione della rilevazione sulle Forze di lavoro durante l'intero anno di rilevazione. Le stime risultanti disaggregate per le principali caratteristiche sociodemografiche vengono diffuse su base annua fino al dettaglio regionale.

La rilevazione campionaria sulle forze di lavoro rappresenta la fonte di informazione statistica più tempestiva sul mercato del lavoro italiano. Le informazioni rilevate presso la popolazione costituiscono la base sulla quale vengono derivate le stime ufficiali degli occupati e dei disoccupati, nonché le informazioni sui principali aggregati dell'offerta di lavoro – professione, settore di attività economica, ore lavorate, tipologia e durata dei contratti, formazione.

AlmaLaurea

I dati analizzati nel presente report sono tratti dall'indagine annuale di AlmaLaurea sulla condizione occupazionale dei laureati, edizione 2024. L'indagine ha coinvolto i laureati dell'anno 2023 (a un anno dal titolo), del 2021 (a tre anni) e del 2019 (a cinque anni), suddivisi in base al livello del titolo conseguito (laurea triennale, magistrale biennale, magistrale a ciclo unico).

Per la rilevazione, AlmaLaurea ha adottato una metodologia mista basata su:

- CAWI (Computer-Assisted Web Interviewing): questionario online inviato via e-mail;
- CATI (Computer-Assisted Telephone Interviewing): interviste telefoniche condotte su un sottoinsieme degli intervistati.

L'approccio CAWI+CATI è stato applicato ai laureati di secondo livello (magistrali biennali e a ciclo unico) e ai laureati di primo livello a un anno dal conseguimento del titolo, con l'obiettivo di garantire una maggiore robustezza e rappresentatività del dato, anche a livello di singolo ateneo e corso di laurea.

La rilevazione ha escluso i laureati che, ai sensi del GDPR (Regolamento UE 2016/679), non avevano espresso il consenso al trattamento dei dati per finalità statistiche.

Il tasso di risposta totale (CAWI+CATI), sul totale dei contattabili, ha raggiunto:

- il 65,0% per i laureati 2023 (a un anno);
- il 60,6% per i laureati magistrali del 2021 (a tre anni);
- il 49,6% per i laureati magistrali del 2019 (a cinque anni).

I laureati di primo livello a tre e cinque anni dalla laurea non sono inclusi nelle analisi dettagliate per corso di laurea e ateneo, poiché per questi collettivi non è stata attivata la rilevazione telefonica (CATI) e la rilevazione è stata condotta solo via CAWI, con un tasso di risposta rispettivamente del 16,7% e del 12,0% (sul totale delle e-mail inviate).

Inoltre, l'indagine ha coinvolto esclusivamente i laureati triennali che non hanno proseguito gli studi iscrivendosi a un corso di laurea di secondo livello. Tale scelta ha ridotto in modo significativo l'universo di riferimento, poiché circa due terzi dei laureati triennali proseguono il proprio percorso accademico. Di conseguenza, la popolazione rilevata a tre e cinque anni dalla laurea triennale rappresenta solo una parte del totale, spesso già stabilmente inserita nel mondo del lavoro e potenzialmente meno propensa a partecipare a indagini via web.

Per tali motivi, non vengono prodotte le schede-dati di dettaglio per i laureati di primo livello a 3 e 5 anni, ma sono disponibili solo alcune elaborazioni aggregate a livello nazionale, riferite agli esiti occupazionali e a variabili selezionate (es. gruppo disciplinare, area territoriale, genere).

Nel presente report, laddove si propongono confronti tra i livelli temporali, si evidenzia quindi che a 1 anno dal conseguimento del titolo sono inclusi anche i laureati di primo livello (sia quelli che hanno proseguito gli studi, sia quelli che non lo hanno fatto); a 3 e 5 anni dalla laurea, invece, i dati riguardano esclusivamente i laureati di secondo livello (magistrali biennali o a ciclo unico).

Pertanto, ogni confronto longitudinale deve tener conto della diversa composizione dei collettivi osservati, che può incidere sugli esiti occupazionali rilevati.

Osservatorio Monitoraggio flussi di pensionamento - INPS

La sezione fornisce una panoramica sui flussi di pensionamento in Liguria nell'anno 2024, sulla base dei dati forniti dall'apposito Osservatorio Statistico dell'INPS, implementato a partire dall'archivio gestionale alimentato dalle procedure amministrativo-contabili per la liquidazione e la gestione delle pensioni.

I dati relativi ai flussi sono suddivisi per categoria di pensionamento: Vecchiaia, Anticipata, Invalidità, Superstiti e Assegni Sociali.

All'interno di ciascuna di esse sono riportati i trattamenti liquidati nelle seguenti macrogestioni:

- Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti (FPLD), comprese le gestioni a contabilità separata;
- Gestioni lavoratori Autonomi (Coltivatori diretti Coloni e Mezzadri, Artigiani, Commercianti, Gestione separata lavoratori parasubordinati);
- Gestione Dipendenti pubblici;
- Fondi speciali.

Le variabili di analisi riguardano il numero delle prestazioni pensionistiche, l'importo medio mensile della pensione alla decorrenza e l'età media alla decorrenza.

I.2. I flussi del mercato del lavoro ligure: attivazioni, cessazioni e saldi

Il mercato del lavoro ligure mostra segnali contrastanti: calano le attivazioni e aumentano le cessazioni, ma il saldo rimane positivo. Emergono nuove tendenze occupazionali: cresce la precarietà soprattutto nei lavori green, le donne hanno maggiore stabilità contrattuale, le riattivazioni sono frequenti, ma più spesso temporanee.

Highlights / Liguria 2024

- Le attivazioni calano e le cessazioni aumentano, ma il saldo resta positivo.
- Crescono le cessazioni dei rapporti di lavoro di durata superiore all'anno.
- Le assunzioni a tempo indeterminato sono più frequenti tra le lavoratrici, rispetto ai lavoratori.
- Il settore ristorazione e alloggio è il più attivo in Liguria, con i camerieri in testa alla classifica per numero di attivazioni e cessazioni.
- Le professioni digital coinvolgono soprattutto donne e sono più dinamiche per giovani e donne.
- Le professioni green coinvolgono soprattutto uomini.
- I lavori green sono più instabili: mostrano maggiore precarietà contrattuale rispetto a quelli digital
- La maggior parte delle riattivazioni di lavoratori cessati avviene entro tre mesi, ma solo una su tre è a carattere stabile.
- Il tasso di riattivazione cala con l'età.

I.2.1. Attivazioni e cessazioni in Liguria¹⁰

Tra il 2023 e il 2024 il numero di contratti attivati in Liguria è diminuito di 1.923 unità (-0,7%), mentre il numero di contratti cessati è aumentato di 7.600 unità (+2,9%). Analogamente, nello stesso periodo, il numero di lavoratori coinvolti nelle attivazioni diminuisce dell'1,0%, mentre aumenta del 2,2% il numero di quelli coinvolti nelle cessazioni.

Il numero di datori di lavoro che attivano contratti si è ridotto dell'1,1% rispetto al 2023, mentre il numero di quelli che hanno cessato contratti è leggermente aumentato (+0,3%). **Nonostante queste tendenze, nel 2024, il saldo tra contratti attivati e cessati resta positivo, così come quello che riguarda il numero di lavoratori e il numero di datori di lavoro coinvolti.** Questo significa che, in generale, le attivazioni e i soggetti coinvolti nelle attivazioni restano più numerosi delle cessazioni e dei soggetti coinvolti nelle cessazioni di rapporti di lavoro.

10. Fonte: Elaborazioni Sviluppo Lavoro Italia su dati SISCO (Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie) del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

	2024	2023	Variazione annuale (v.a.)	Variazione annuale (%)
Attivazioni				
Numero di contratti	282.697	284.620	-1.923	-0,7%
Lavoratori coinvolti	192.193	194.096	-1.903	-1,0%
Datori di lavoro coinvolti	44.569	45.053	-484	-1,1%
Cessazioni				
Numero di contratti	269.893	262.293	7.600	2,9%
Lavoratori coinvolti	184.662	180.673	3.989	2,2%
Datori di lavoro coinvolti	44.513	44.399	114	0,3%

Tabella 35

Numero di contratti, lavoratori e datori di lavoro coinvolti in attivazioni e cessazioni e variazioni percentuali annuali. Liguria. Anni 2023 e 2024 (valori assoluti e variazioni percentuali)

Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO

Nel 2024, però, il saldo tra attivazioni e cessazioni registra una riduzione del 42,7% (pari a 9.523 contratti in meno) rispetto all'anno precedente.

Liguria	Saldo attivazioni cessazioni 2023 v.a.	Saldo attivazioni cessazioni 2024 v.a.	Variazione annuale 23-24	Variazione percentuale
Numero di contratti	22.327	12.804	-9.523	-42,7%
Lavoratori coinvolti	13.423	7.531	-5.892	-43,9%
Datori di lavoro	654	56	-598	-91,4%

Tabella 36

Saldo tra attivazioni e cessazioni. Liguria. Anni 2023 e 2024 (valori assoluti, variazioni assolute e percentuali)

Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO

Una dinamica analoga del saldo si registra per quanto riguarda i datori di lavoro coinvolti. Sebbene il saldo rimanga positivo, nel 2024 **la differenza tra datori di lavoro che attivano contratti e quelli che li cessano è crollata drasticamente** con una riduzione del 91,4% (passando da un saldo positivo di 654 datori di lavoro coinvolti a soli 56). Un saldo di soli 56 datori di lavoro significa che il numero di imprese che hanno attivato contratti è molto vicino al numero di quelle che li hanno cessati.

Il numero medio di contratti attivati per ciascun lavoratore tra il 2023 e il 2024 è rimasto invariato (1,47), mentre quello dei contratti cessati è leggermente aumentato.

Numero medio di contratti	2023	2024
Attivati per lavoratore	1,47	1,47
Cessati per lavoratore	1,45	1,46
Attivati per datore di lavoro	6,32	6,34
Cessati per datore di lavoro	5,91	6,06

Tabella 37

Indicatori sui contratti. Liguria. Anni 2023 e 2024 (valori assoluti)

Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO

Nonostante il numero dei contratti attivati e dei datori di lavoro coinvolti nelle attivazioni sia diminuito nell'anno, **il numero medio di contratti attivati per datore di lavoro è aumentato tra il 2023 e il 2024**, passando da 6,32 a 6,34.

Per quanto riguarda le cessazioni, **l'aumento complessivo dei contratti cessati è spiegato sia dall'aumento dei datori di lavoro che cessano contratti, sia, e in maniera più rilevante, dall'aumento del numero medio di contratti cessati per datore di lavoro** (che passa da 5,91 a 6,06).

Il fatto che il numero medio di contratti attivati e cessati per datore di lavoro coinvolto aumenti, suggerisce una maggiore attività delle imprese sia nell'attivare, sia nel cessare contratti, e quindi una **maggiore dinamicità del mercato**. Queste considerazioni **potrebbero tradursi in una maggiore precarietà del lavoro** anche in considerazione di due aspetti: la riduzione della quota percentuale di contratti attivati a tempo indeterminato, che passa dal 15,8% nel 2023 al 14,6% nel 2024, da un lato, e l'aumento del peso delle cessazioni di contratti di una durata superiore all'anno (+2,1 p.p.), dall'altro.

Per quanto riguarda le cessazioni, aumentando sia le imprese che cessano contratti, sia il numero dei contratti cessati, il fatto che aumenti il numero medio di contratti cessati per impresa suggerisce una tendenziale **crescita della propensione delle imprese a cessare contratti**.

Focus di genere

La percentuale di attivazioni che riguarda le lavoratrici donne costituisce il 49,3% del totale, rispetto al 50,7% della quota maschile. Il dato è **leggermente inferiore all'anno precedente** (50,1%). Appare invece **leggermente migliorato il dato relativo alla percentuale di cessazioni che riguardano le lavoratrici**, che passa dal 50,4% al 49,2%.

In termini assoluti, **i contratti attivati a lavoratrici donne diminuiscono rispetto al 2023 del -2,2%, mentre le cessazioni aumentano dello 0,4%**. Le lavoratrici coinvolte in attivazioni sono state 91.285 nel 2024, con una diminuzione del -2,3% rispetto all'anno precedente.

L'andamento delle cessazioni sembra più stabile: cala, infatti, minimamente il numero di lavoratrici coinvolte in cessazioni e il numero di datori di lavoro che cessano contratti di lavoratrici rimane sostanzialmente invariato.

Lavoratrici donne	2024	Variazione assoluta annuale	Variazione % annuale
Attivazioni			
Numero di contratti	139.328	-3.183	-2,2%
Lavoratrici coinvolte	91.285	-2.181	-2,3%
Datori di lavoro coinvolti	31.499	-472	-1,5%
Cessazioni			
Numero di contratti	132.791	582	0,4%
Lavoratrici coinvolte	87.846	-192	-0,2%
Datori di lavoro coinvolti	30.865	-2	0,0%

Il numero medio di contratti attivati per lavoratrice, nel 2024, è pari a 1,53, **leggermente superiore al dato ligure complessivo** (1,47), mentre **la media di contratti attivati a donne per impresa è 4,42, di molto inferiore al dato medio** (6,34).

Tabella 38
Attivazioni e cessazioni: totale contratti, lavoratrici, datori di lavoro, Anni 2023, 2024. Liguria (valori assoluti, variazioni assolute e percentuali)
Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO

Per quanto riguarda le cessazioni, **il dato relativo al numero medio di contratti cessati per lavoratrice è 1,51**, anche in questo caso **leggermente superiore a quello ligure complessivo (1,46)**, mentre **il numero medio di contratti cessati relativo a lavoratrici donne per ciascun datore di lavoro è pari a 4,30, inferiore a quello medio ligure (6,06)**.

Le donne vengono assunte complessivamente meno (per numero di contratti attivati e numero di lavoratrici coinvolte) rispetto agli uomini ma da un maggior numero di imprese. Questo significa che la concentrazione delle lavoratrici assunte è inferiore a quella dei lavoratori.

Lavoratrici donne	Attivazioni 2024	Cessazioni 2024
Numero medio di contratti per lavoratrice	1,53	1,51
Numero medio di contratti per datore di lavoro	4,42	4,30

Dal punto di vista della **tipologia oraria dei contratti attivati, tra il 2023 e il 2024 diminuiscono le attivazioni full time a lavoratrici** passando dal 45,9% al 44,6% allontanandosi ulteriormente dal dato maschile (60,3%) Un dato in controtendenza è quello delle **attivazioni di contratti a tempo indeterminato**: per le lavoratrici, infatti, è una quota pari al 16,3%, mentre per i lavoratori maschi pari al 13,0%.

Tra le cause di cessazione del contratto per le lavoratrici, così come per gli uomini prevale la cessazione a termine (67,7). Una leggera differenza si nota per quanto riguarda le cessazioni per dimissioni, il dato per le lavoratrici è del 16,8%, mentre per i lavoratori raggiunge il 20,4%.

Tabella 39

Numero medio contratti attivati e cessati per lavoratrici e datori di lavoro. Liguria. Anno 2024 (valori assoluti)

Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia - SISCO

I.2.1.1. Attivazioni e cessazioni per fasce d'età

Analizzando il dato a livello di fasce d'età, si rileva come **il maggior numero di attivazioni e cessazioni riguardi contratti relativi a lavoratori nella fascia d'età 25- 34 anni**, con percentuali superiori al 26% per le attivazioni (pari a 74.596 contratti attivati) e al 25% per le cessazioni. Nel 2024, **si registra una lieve flessione dei contratti attivati e un aumento dei contratti cessati** con riferimento a questa fascia d'età (-2,6% per le attivazioni e +1,7% per le cessazioni).

Nella fascia d'età fino ai 24 anni sia le attivazioni che le cessazioni aumentano, con un +1,3% di attivazioni e +6,3% di cessazioni.

La fascia d'età 35-44, che assorbe il 19,0% delle attivazioni e il 18,8% delle cessazioni totali, si registra una **riduzione percentuale delle attivazioni (-1,4%) e un aumento delle cessazioni (+4,1%)**.

Nella fascia d'età 45-54 anni, nel 2024, le attivazioni sono state il 19,2% del totale (diminuite del 3,3% rispetto all'anno precedente) e le cessazioni il 18,7%, stabili rispetto all'anno precedente.

La fascia d'età 55-64 anni vede una crescita complessiva del dinamismo. Registra, infatti, un **aumento del 2,3% sia delle attivazioni che delle cessazioni**, che rispettivamente arrivano a pesare il 15,5% e il 15,4% dei rispettivi totali.

Anche la fascia d'età over 64 anni registra un aumento di attivazioni (+11,8%) e cessazioni (+15,1%), pur restando, nel 2024, la meno consistente; presenta, infatti, le quote più contenute di attivazioni e cessazioni sul totale delle stesse (4,4% delle attivazioni e 4,9% delle cessazioni totali).

Tabella 40
Attivazioni e cessazioni per fascia d'età. Liguria. Anno 2024 (valori percentuali)
Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO

Fascia di età	Attivazioni 2024 (valori %)	Cessazioni 2024 (valori %)
Fino a 24 anni	16,2%	16,7%
25-34 anni	25,8%	25,5%
35-44 anni	19,0%	18,0%
45-54 anni	19,2%	18,7%
55-64 anni	15,5%	15,4%
Over 64	4,4%	4,9%
Totale	100,0%	100,0%

I.2.1.2. Attivazioni per tipologia di contratto

Nel 2024, i contratti a tempo determinato costituiscono il 59,2% delle attivazioni totali, seguiti dai contratti a tempo indeterminato (14,6%).

Per quanto riguarda la tipologia di orario, nel 2024 prevalgono le attivazioni con regime orario full time, che costituiscono il 52,6% del totale. Il part time riguarda il 31,0% dei contratti attivati, mentre per il 16,4% delle attivazioni il regime orario non è definito nella Comunicazione Obbligatoria. Le attivazioni avvengono principalmente nel settore privato (87,6% nel 2024).

Figura 69
Attivazioni per tipologia di contratto. Liguria. Anni 2023 e 2024 (valori percentuali)
Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO

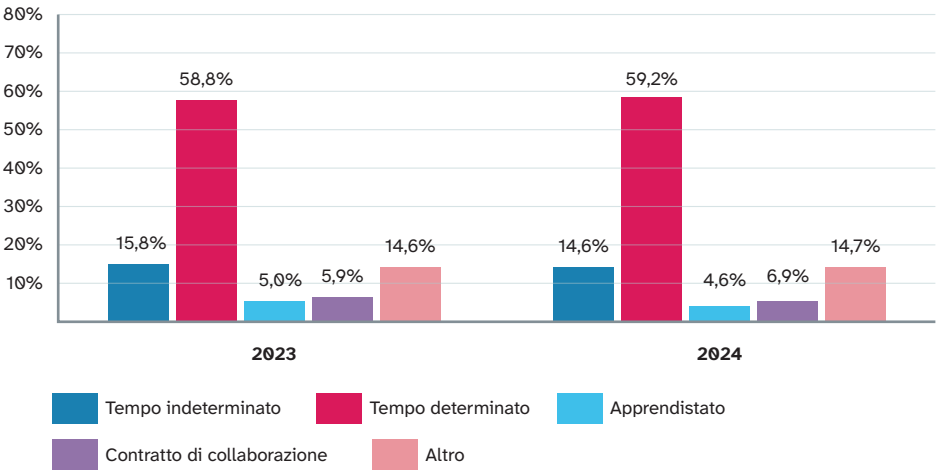
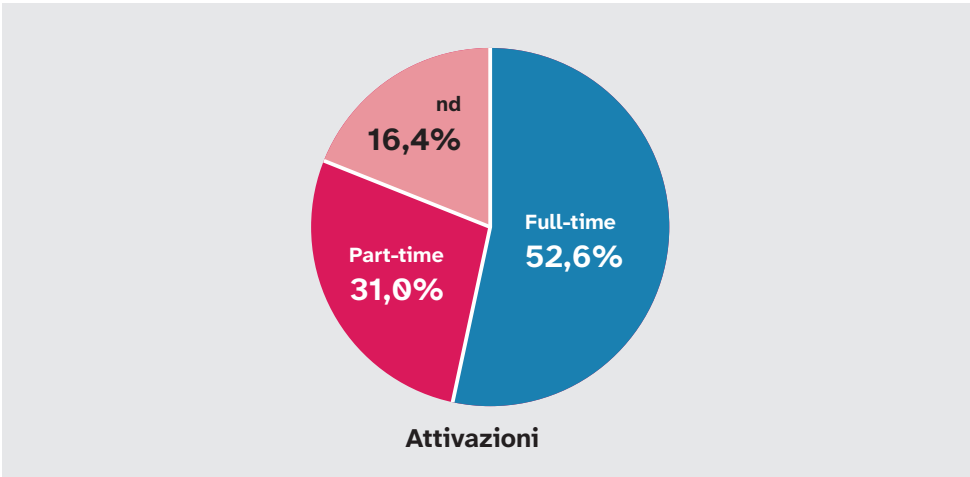


Figura 70
Attivazioni per regime orario. Liguria. Anno 2024 (valori percentuali)
Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO



I.2.1.3. Cause di cessazione e durata dei contratti cessati

Per quanto riguarda le cessazioni dei rapporti di lavoro nel 2024, il **66,3% dei motivi alla base della cessazione è il termine del contratto**, mentre il 18,6% è dovuto alle dimissioni del lavoratore. Il licenziamento costituisce il 6,1% delle cause di cessazione dei rapporti di lavoro. La cessazione di attività costituisce una causa residuale, pari all'8,7% del totale. Rispetto al 2023, **sono aumentate le cessazioni per termine del contratto (+2,5 p.p.) e diminuite quelle per licenziamento (-1,6 p.p.)**.

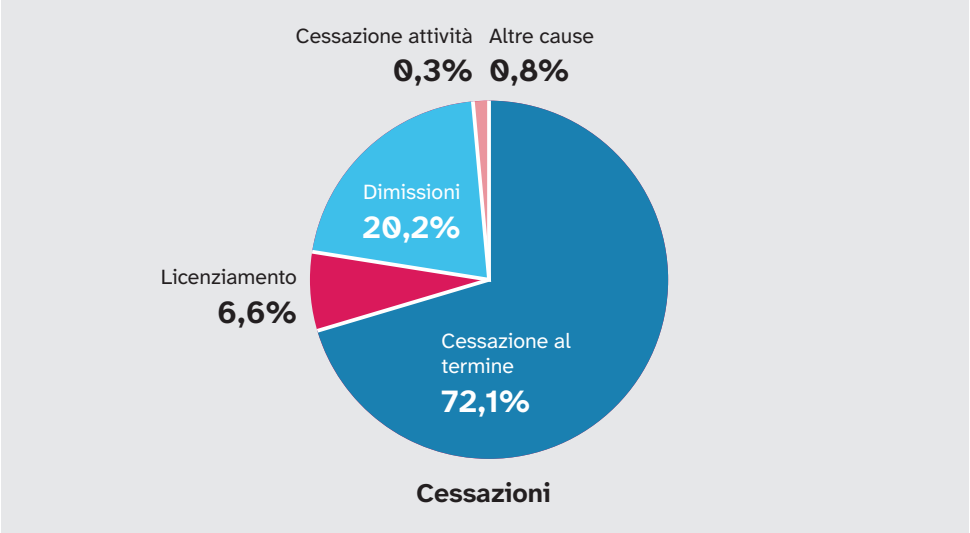


Figura 71
Cessazioni per causa della cessazione. Liguria. Anno 2024 (valori percentuali)
Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO

Focus di genere

Tra le cause di cessazione del contratto per le lavoratrici, così come per gli uomini, prevale la cessazione a termine (67,7%). Una leggera differenza si nota per quanto riguarda le cessazioni per dimissioni, che riguardano il 16,8% delle lavoratrici, a fronte del 20,4% dei lavoratori maschi.

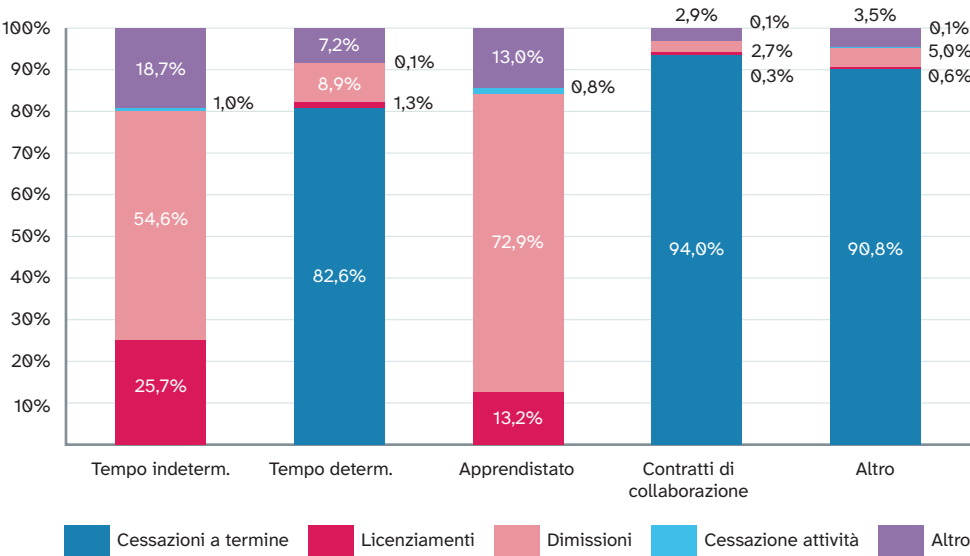
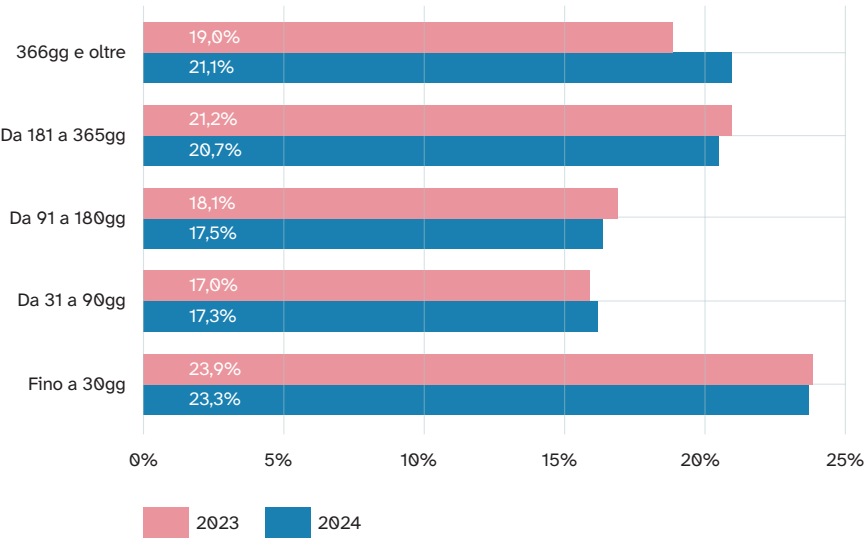


Figura 72
Cause di cessazione per tipologia di contratto. Liguria. Anno 2024 (valori percentuali)
Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO

Per quanto riguarda la **durata dei contratti cessati**, la **quota maggiore di essi ha avuto una durata inferiore ai 30 giorni** (23,3%), seguita dai contratti di lunghezza superiore all'anno (21,1%) e da quelli tra i 3 e i 12 mesi (20,7%).

Figura 73
Durata dei contratti cessati.
Liguria. Anni 2023 e 2024
(valori percentuali)
Fonte: Elaborazioni Liguria
Ricerche su dati Sviluppo
Lavoro Italia – SISCO



Prendendo in considerazione sia le cause alla base della cessazione, sia la durata dei contratti cessati si può notare che:

- **le cessazioni a termine riguardano per la maggior parte dei casi contratti della durata inferiore al mese** (28,1%), seguiti dai contratti dai 6 mesi all'anno (24,9%).
- **il licenziamento riguarda, nel 56,2% dei casi, la cessazione di contratti di durata superiore all'anno, analogamente a quanto succede per le dimissioni** (51,6%) e per i casi di cessazione dell'attività (63,6%).

Tabella 41
Durata dei contratti per causa di cessazione. Liguria. Anno 2024 (valori percentuali)
Fonte: Elaborazioni Liguria
Ricerche su dati Sviluppo
Lavoro Italia – SISCO

	Fino a 30gg	Da 31 a 90gg	Da 91 a 180gg	Da 181 a 365gg	Da 366 e oltre	Totale
Cessazioni a termine	28,1%	19,0%	20,2%	24,9%	7,7%	100,0%
Licenziamenti	3,6%	10,6%	12,0%	16,8%	56,2%	100,0%
Dimissioni	10,4%	12,9%	11,6%	13,5%	51,6%	100,0%
Cessazioni attività	2,1%	8,2%	9,9%	16,2%	63,6%	100,0%

Tra il 2023 e il 2024, **le cessazioni di rapporti di lavoro oltre l'anno aumentano per tutte le cause di cessazione**, in particolare per le cessazioni a termine (4,6 p.p.). Mentre tendono a diminuire (per tutte le cause) le cessazioni di contratti fino a sei mesi.

Per i contratti da 6 mesi all'anno diminuiscono le cessazioni a termine (-1,2 p.p.) e quelle per licenziamento (-1 p.p.); le dimissioni rimangono stabili e aumentano leggermente le cessazioni per la cessazione dell'attività (0,5 p.p.).

I.2.1.4. Attivazioni e cessazioni per settore economico e per professione

La distribuzione di attivazioni e cessazioni per settore di attività economica (ATECO) rimane sostanzialmente stabile tra il 2023 e il 2024, fatta eccezione per due soli settori. Si può, infatti, notare la riduzione del peso del settore “Sanità e assistenza sociale”, sia in termini di attivazioni, che passano dal 4,5% delle attivazioni nel 2023 al 3,8% nel 2024, sia in termini di cessazioni, che passano dal 4,5% nel 2023 a uno del 3,7% nel 2024.

La quota di cessazioni di “Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento” è invece aumentata, passando dall'8,6% nel 2023 all'11,1% nel 2024.

Nel 2024, il primo settore per quota di attivazioni è quello delle Attività dei servizi di alloggio e ristorazione, che assorbe oltre il 26% del totale delle assunzioni, pari a 74.313 contratti attivati. Tali contratti riguardano per il 36,5% camerieri di ristorante, per il 14,5% cuochi e per il 10,8% baristi e professioni assimilate.

Le cessazioni in questo settore costituiscono il 26,1% delle cessazioni totali, rappresentando anche in questo caso il primo settore per rilevanza. **Nel 77,2% dei casi tali cessazioni avvengono al termine del contratto, dato coerente con una netta prevalenza della tipologia contrattuale del contratto a tempo determinato.** La durata dei contratti cessati nel settore dei servizi di alloggio e ristorazione è, in oltre il 28% dei casi, inferiore ai 30 giorni e solamente l'8,7% dei contratti cessati in questo settore ha avuto durata superiore all'anno.

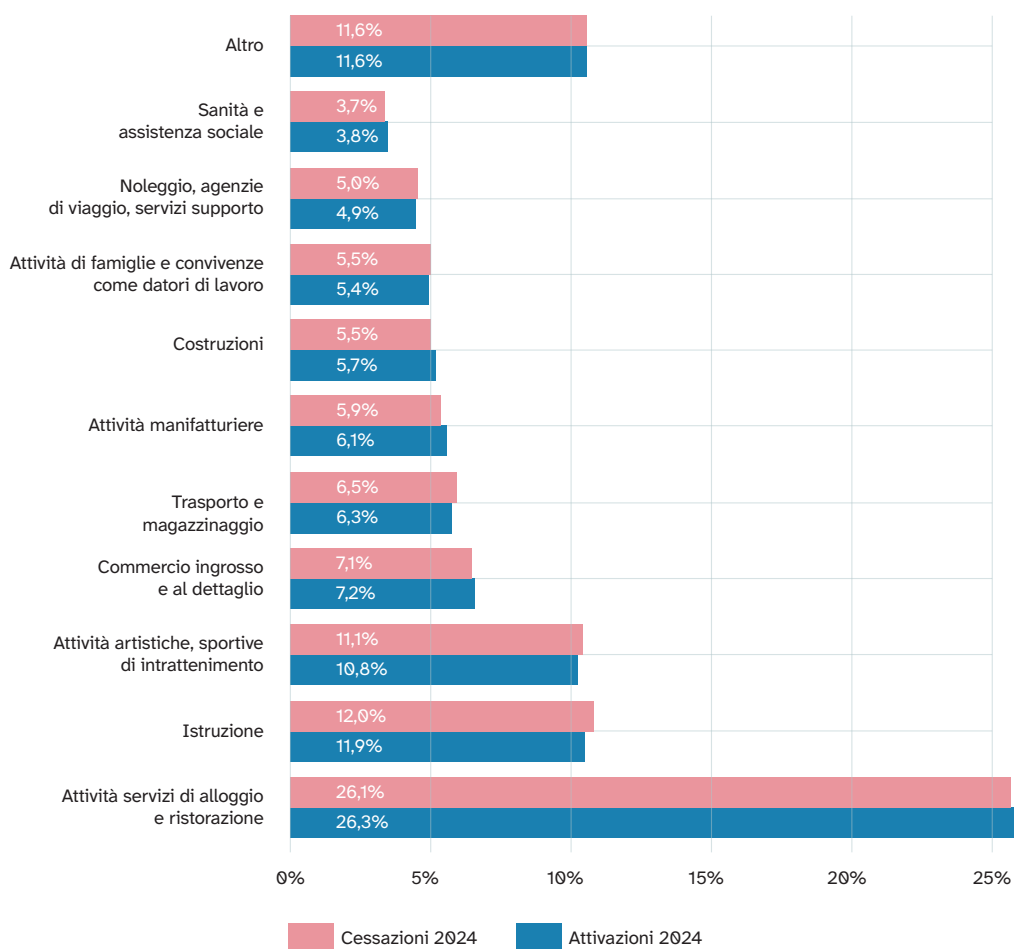


Figura 74

Attivazioni e cessazioni per settore economico. Liguria. Anno 2024 (valori percentuali)

Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO

La distribuzione delle attivazioni per professione è anch'essa piuttosto stabile tra il 2023 e il 2024: le variazioni nelle quote di attivazioni sono minimali, fatta eccezione per la quota di attivazioni degli esercenti di attività sportive, che aumenta di 1 p.p. La distribuzione delle cessazioni rimane stabile tra il 2023 e il 2024 per tutte le professioni.

Tabella 42
Attivazioni e cessazioni per professione. Liguria. Anno 2024 (valori percentuali)
Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO

Attivazioni per professione	2024	Cessazioni per professione	2024
Camerieri di ristorante	10,5%	Camerieri di ristorante	10,5%
Commesse delle vendite al minuto	5,0%	Commesse delle vendite al minuto	5,0%
Esercenti di attività sportive	4,6%	Esercenti di attività sportive	4,8%
Addetti all'assistenza personale	4,4%	Addetti all'assistenza personale	4,4%
Cuochi in alberghi e ristoranti	4,4%	Cuochi in alberghi e ristoranti	4,3%
Baristi e professioni assimilate	3,6%	Baristi e professioni assimilate	3,5%
Personale non qualificato nella ristorazione	3,2%	Personale non qualificato nella ristorazione	3,2%
Docenti di scuola primaria	2,5%	Docenti di scuola primaria	2,6%
Addetti agli affari generali	2,4%	Braccianti agricoli	2,4%
Braccianti agricoli	2,4%	Marinai di coperta	2,4%



I.2.1.5. Professioni digital e green in Liguria

I contratti attivati e cessati per professioni digitali nel 2024 hanno riguardato soprattutto donne e giovani. I lavori “green” mostrano maggiore precarietà rispetto a quelli “digital”.

Lo sviluppo tecnologico e la digitalizzazione, da un lato, e la transizione verso economie green e sostenibili, dall'altro, rappresentano due tra le maggiori sfide e, contemporaneamente, opportunità per le società occidentali contemporanee. In questo contesto diventano necessarie conoscenze e competenze e figure professionali specifiche in grado di guidare la transizione verde e la transizione digitale.

Per questo motivo Sviluppo Lavoro Italia offre, attraverso un'opportuna riclassificazione delle professioni e dei relativi dati provenienti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, un approfondimento sulle professioni digital e green, che consenta di sviluppare analisi di merito riguardo a questi due settori strategici per il futuro del mercato del lavoro.

In termini assoluti, nel 2024, i contratti attivati per professioni digital (o digital jobs) in Liguria sono 23.740 e hanno coinvolto 20.431 lavoratori, con una media di 1,16 contratti per lavoratore; il dato è leggermente diminuito rispetto al 2023 per entrambe le variabili.

Per le professioni green (o green jobs), i contratti attivati sono stati 25.462 e hanno coinvolto 20.212 lavoratori, per una media di 1,26 contratti per lavoratore. Il dato è sostanzialmente stabile rispetto all'anno precedente.

In entrambi i casi il dato medio è inferiore a quello generale pari a 1,47 contratti attivati per lavoratore.

Per quanto riguarda le cessazioni, nel 2024, per le professioni digital ne sono state registrate 21.790, che hanno coinvolto 18.693 lavoratori (pari a 1,17 contratti cessati per lavoratore) e 6.356 datori di lavoro (pari a 3,43 contratti cessati per datore di lavoro), mentre per le professioni green hanno interessato 24.413 lavoratori (pari a 1,26 contratti contratti per lavoratore) e 6.458 datori di lavoro (pari a 3,78 contratti cessati per datore di lavoro). Le cessazioni e i lavoratori coinvolti sono leggermente aumentati in entrambi gli ambiti rispetto al 2023.

Sia per le professioni digital che per le professioni green, i valori medi delle cessazioni sono inferiori al dato generale (rispettivamente pari a 1,46 contratti cessati per lavoratore e 6,06 per datore di lavoro). Il confronto con i dati medi generali suggerisce che questi ambiti siano mediamente meno dinamici.

	Digital Job	Green Job
Attivazioni		
Contratti	23.740	25.462
Lavoratori coinvolti	20.431	20.212
Numero medio di contratti per lavoratore coinvolto	1,16	1,26
Datori di lavoro coinvolti	6.708	6.536
Numero medio di contratti per datore di lavoro coinvolto	3,54	3,90
Cessazioni		
Contratti	21.790	24.413
Lavoratori coinvolti	18.693	19484
Numero medio di contratti per lavoratore coinvolto	1,17	1,25
Datori di lavoro coinvolti	6.356	6.458
Numero medio di contratti per datore di lavoro coinvolto	3,43	3,78

Tabella 43
Attivazioni e cessazioni per professioni digital e professioni green: numero di contratti, di lavoratori e di datori di lavoro coinvolti. Liguria. Anno 2024 (valori assoluti)
Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO

Sia per i digital jobs che per i green jobs, **la quota maggiore di attivazioni e cessazioni riguarda la fascia d'età 25-34 anni.**

Tabella 44
Attivazioni e cessazioni
(numero contratti) per
professioni digital e professioni
green per fascia d'età. Liguria.
Anno 2024 (valori percentuali)
Fonte: Elaborazioni Liguria
Ricerche su dati Sviluppo
Lavoro Italia – SISCO

	Attivazioni		Cessazioni	
	Digital Jobs	Green Jobs	Digital Jobs	Green Jobs
Fino a 24 anni	12,0%	15,2%	8,7%	13,7%
Da 25 a 34 anni	32,3%	25,2%	26,7%	24,0%
Da 35 a 44 anni	19,7%	22,8%	19,8%	22,5%
Da 45 a 54 anni	18,7%	20,7%	19,20%	21,0%
Da 55 a 64 anni	12,9%	13,2%	17,4%	14,8%
Da 65 anni e oltre	4,6%	2,9%	8,3%	3,9%

Nelle professioni digital, le attivazioni con contratto a tempo determinato sono il 39,0%, mentre il 26,4% è a tempo indeterminato. Il 7,9% delle attivazioni riguarda contratti di apprendistato.

Uno scenario completamente diverso si prefigura invece per le professioni green, in cui i contratti a tempo determinato rappresentano il 78,3%; in questo ambito solo l'8,0% è a tempo indeterminato e l'1,7% è costituito da contratti di apprendistato.

Tabella 45
Attivazioni e cessazioni
(numero contratti) per
professioni digital e professioni
green per tipologia di
contratto. Liguria. Anno 2024
(valori percentuali)
Fonte: Elaborazioni Liguria
Ricerche su dati Sviluppo
Lavoro Italia – SISCO

Attivazioni		
Tipologia contratto	Digital Jobs	Green Jobs
Tempo Indeterminato	26,4%	8,0%
Tempo Determinato	39,0%	78,3%
Apprendistato	7,9%	1,7%
Contratti di collaborazione	11,9%	0,6%
Altro	15,0%	11,4%
Totale	100,0%	100,0%

I contratti attivati per le professioni digital e green afferiscono in netta prevalenza al settore privato (rispettivamente per l'82,5% e il 98,6% del totale delle attivazioni), anche se le professioni digital presentano una quota non trascurabile di attivazioni riferita al settore pubblico (17,5%).

Il termine del contratto costituisce la principale causa di cessazione dei green jobs (74,0%), dato coerente con l'assoluta prevalenza di contratti a tempo determinato. Per le professioni digital, invece, il 54,1% delle cessazioni è dovuta al termine del contratto e il 31,1% alle dimissioni.

Rilevante è la differenza nella durata dei contratti cessati. Per le professioni digitali, nel 40,2% dei casi si tratta di contratti di durata superiore all'anno. Per le professioni green, invece, le cessazioni sono distribuite in maniera più equilibrata tra le diverse durate di contratto: la classe di durata compresa tra i 6 e i 12 mesi è quella che registra una quota leggermente superiore di cessazioni (27,2% del totale dei contratti cessati), mentre le cessazioni di contratti superiori all'anno rappresentano la quota minore (14,9%).

Causa della cessazione	Digital Jobs	Green Jobs
Cessazione al termine	54,1%	74,0%
Licenziamento	5,6%	3,8%
Dimissioni	31,1%	14,9%
Cessazione attività	0,3%	0,3%
Altre cause	8,9%	7,0%
Totale	100,0%	100,0%

Tabella 46

Cessazioni (numero contratti) per professioni digital e professioni green per causa della cessazione. Liguria. Anno 2024 (valori percentuali)

Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO

Durata dei contratti cessati (in giorni)	Digital Jobs	Green Jobs
Fino a 30gg	14,2%	18,8%
Da 31 a 90gg	13,3%	19,2%
Da 91 a 180gg	14,1%	20,0%
Da 181 a 365gg	18,2%	27,2%
366gg e oltre	40,2%	14,9%

Tabella 47

Cessazioni (numero contratti) per professioni digital e professioni green per durata del contratto. Liguria. Anno 2024 (valori percentuali)

Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO

Focus di genere

Nel 2024 le attivazioni di professioni digital hanno riguardato per il 59,5% lavoratrici donne, per un totale di 14.119 attivazioni. Di queste, il 28,5% faceva riferimento alla fascia d'età 25-34 anni. I digital jobs attivati con lavoratrici sono stati nel 38,7% dei casi contratti a tempo determinato e nel 23,4% dei casi a tempo indeterminato. Seguono le collaborazioni (11,2%) e i contratti di apprendistato (7,2%). Rilevante è la quota di contratti di tipologia “Altro” (19,4%). I contratti full time sono il 41,3% del totale.

Per i lavoratori maschi, i 9.621 contratti attivati nel 2024 relativi a professioni digital, pari al 40,5% del totale, coinvolgono lavoratori nella fascia 25-34 nel 37,8% dei casi.

Le cessazioni di contratti di digital jobs hanno riguardato 10.896 lavoratrici (per 13.051 contratti cessati, pari al 59,9% del totale) e 7.797 lavoratori (per 8.739 contratti).

Per le lavoratrici, il termine del contratto come causa di cessazione riguarda il 57,9% dei casi, mentre per i lavoratori maschi il 48,3%; nel 27,9% sono state le lavoratrici a dimettersi, a fronte di un 35,8% di casi per i lavoratori maschi.

Nel 28,4% dei casi i contratti cessati per le lavoratrici (35,3% per i lavoratori) sono a tempo indeterminato e il caso tempo determinato riguarda il 32,2% le lavoratrici e il 34,8% i lavoratori.

Al contrario, nel **2024 le attivazioni di professioni green relative a lavoratrici sono state 7.924, pari al 31,1% del totale** con 6.022 lavoratrici coinvolte. I contratti green a lavoratori maschi sono stati invece 17.538 e hanno coinvolto 14.190 lavoratori.

Per le femmine la percentuale più alta di attivazioni riguarda la fascia d'età 45-54 anni (25,5%), mentre per i lavoratori maschi quella dei 25-34 anni, con una percentuale pari al 28,8%.

I contratti relativi a professioni green sono prevalentemente a tempo determinato per entrambi i generi: rappresentano il 75,6% per le lavoratrici e il 79,6% per i lavoratori.

I contratti a tempo indeterminato costituiscono un'opzione residuale per entrambi i generi (7,6% per le femmine e 8,1% per i maschi).

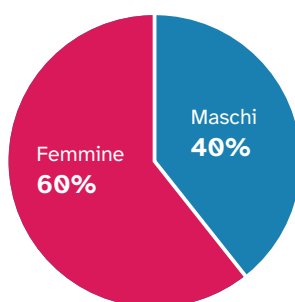
In modo simile al caso precedente, **è rilevante la differenza nelle percentuali di contratti full time**, che riguardano il 67,1% dei contratti attivati con lavoratori maschi e il 50,5% delle attivazioni con lavoratrici femmine.

Le lavoratrici coinvolte nelle cessazioni sono state 6.048, per una quota del 32,2% del totale dei contratti cessati. I lavoratori maschi a cui è cessato il contratto sono stati invece 13.436, per un totale di 16.547 contratti. Per le lavoratrici la principale causa di cessazione è il termine del contratto (pari al 74,7% del totale delle cause di cessazione), seguita dalle dimissioni nel 14,2% dei casi. Per i lavoratori maschi, il 73,6% delle cessazioni è dovuta al termine del contratto e il 15,2% a dimissioni.

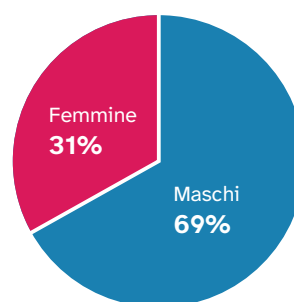
Figura 75

Attivazioni (numero contratti)
per professioni digital e
professioni green per genere.
Liguria. Anno 2024 (valori
percentuali)

Fonte: Elaborazioni Liguria
Ricerche su dati Sviluppo
Lavoro Italia - SISCO



Professioni digital

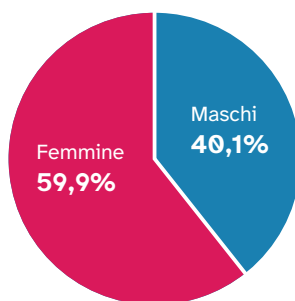


Professioni green

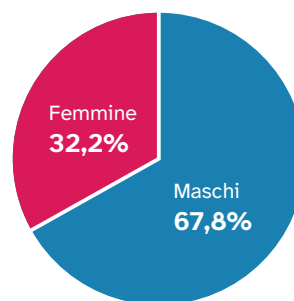
Figura 76

Cessazioni (numero contratti)
per professioni digital e
professioni green per genere.
Liguria. Anno 2024 (valori
percentuali)

Fonte: Elaborazioni Liguria
Ricerche su dati Sviluppo
Lavoro Italia - SISCO



Professioni digital



Professioni green

I.2.1.6. Province liguri

Nel 2024, **più della metà dei contratti attivi risulta nel territorio della provincia di Genova** con 100.100 lavoratori e 22.865 datori di lavoro coinvolti. Il 18,2% dei contratti attivati ricade nella provincia di Savona, seguita dalla Spezia e Imperia (rispettivamente 15,0% e 13,4%).

Le cessazioni seguono le attivazioni: il 53,8% delle cessazioni, infatti, avviene nella provincia di Genova, il 18,3% in quella di Savona, il 13,1% a Imperia e il 14,8% alla Spezia.

	Contratti	Contratti (%)	Lavoratori coinvolti	Datori di lavoro
Attivazioni				
Genova	151.136	53,5%	100.100	22.865
Savona	51.420	18,2%	37.670	9.204
Imperia	37.846	13,4%	26.695	6.545
La Spezia	42.295	15,0%	30.555	7.206
Totale	282.697	100,0%	195.020	45.820
Cessazioni				
Genova	145.215	53,8%	96.688	22.915
Savona	49.421	18,3%	36.447	9.206
Imperia	35.371	13,1%	25.302	6.466
La Spezia	39.886	14,8%	28.956	7.212
Totale	269.893	100,0%	187.393	45.799

Tabella 48
Attivazioni e cessazioni per contratti, lavoratori coinvolti e datori di lavoro coinvolti. Liguria e province. Anno 2024 (valori assoluti e percentuali)
Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO

A livello provinciale tra il 2023 e il 2024, le attivazioni di contratti aumentano alla Spezia e Imperia mentre si riducono a Genova e Savona.

Per quanto riguarda le cessazioni, le province di Savona, La Spezia e Imperia registrano un aumento, mentre il capoluogo ligure segna una diminuzione, seppur minima (pari a -81 unità).

Particolarmente rilevante è l'aumento del numero di datori di lavoro coinvolti nelle attivazioni a Genova (pari a +23,1%), evidentemente superiore ai contesti delle province minori.

Analizzando questo dato insieme al relativo calo provinciale delle attivazioni di contratti, emerge una media di attivazioni per datore di lavoro in diminuzione, che potrebbe derivare dall'ingresso, tra le imprese che assumono, di nuovi soggetti con una bassa propensione all'assunzione.

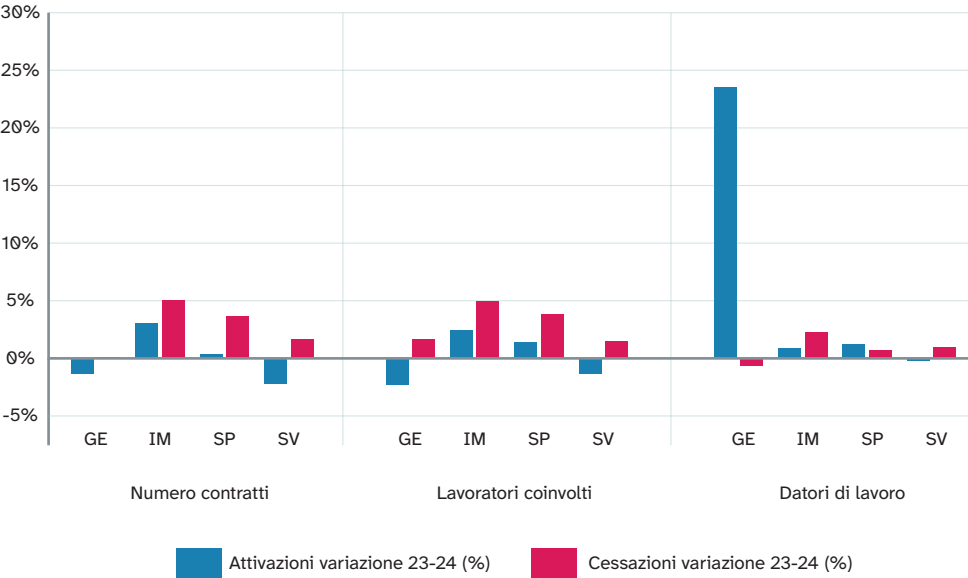


Figura 77
Variazioni percentuali annue di attivazioni e cessazioni: numero contratti, lavoratori e datori di lavoro coinvolti. Province liguri. Anno 2024 (variazioni percentuali)
Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO

Nel 2024, in provincia di Genova sono state effettuate 151.136 attivazioni. Il settore in cui si sono registrate più attivazioni è quello delle attività dei servizi di alloggio e di ristorazione (23,2%), seguito dal settore istruzione (13,3%) e dalle attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento (10,1%). Le professioni che hanno visto le quote maggiori di attivazioni sul totale sono state: camerieri di ristorante (10,4%), esercenti di attività sportive (5,5%) e addetti all'assistenza personale (5,1%).

Nella provincia della Spezia, le attività dei servizi di alloggio e ristorazione assorbono il 28,9% delle 42.295 attivazioni totali, ma, a differenza delle altre provincie liguri, il secondo settore per quota di attivazioni è quello delle attività manifatturiere (12,6%) seguito, di nuovo in linea con il territorio ligure, da quello dell'istruzione (11,1%). Tra le professioni attivate, l'8,7% sono camerieri di ristorante, il 6,2% commessi delle vendite al minuto e il 4,3% cuochi in alberghi e ristoranti.

In provincia di Savona, delle 51.420 attivazioni registrate nel 2024, il 30,4% riguardano il settore di attività dei servizi di alloggio e di ristorazione, il 13,8% le attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento e il 9,1% l'istruzione. I camerieri sono tra le figure professionali più richieste (11,6% delle attivazioni), seguiti dai braccianti agricoli (6,3%) e dai cuochi in alberghi e ristoranti (6,1%).

Infine, nello stesso anno ad Imperia i primi settori per quota di attivazioni (che in totale ammontano a 37.846) sono le attività dei servizi di alloggio e di ristorazione (30,2%), le attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento (13,6%) e l'istruzione (10,5%). Le professioni con più attivazioni sono i camerieri di ristorante (11,7%), i braccianti agricoli (6,8%) e i cuochi in alberghi o ristoranti (5,1%).

Provincia	Settore professionale	Professione
Genova	Attività servizi di alloggio e di ristorazione (23,2%)	Camerieri di ristorante (10,4%),
	Istruzione (13,3%)	Esercenti di attività sportive (5,5%)
	Attività artistiche, sportive, di intrattenimento (10,1%)	Addetti all'assistenza personale (5,1%)
La Spezia	Attività servizi di alloggio e di ristorazione (28,9%)	Camerieri di ristoranti (8,7%)
	Attività manifatturiere (30,4%)	Commessi delle vendite al minuto (6,2%)
	Istruzione (11,1%)	Cuochi in alberghi e ristoranti (4,3%)
La Spezia	Attività servizi di alloggio e di ristorazione (28,9%)	Camerieri di ristoranti (11,6%)
	Attività artistiche, sportive, di intrattenimento (13,8%)	Braccianti agricoli (6,3%)
	Istruzione (9,1%)	Cuochi in alberghi e ristoranti (6,1%)
Imperia	Attività servizi di alloggio e di ristorazione (30,2%)	Camerieri di ristorante (11,7%)
	Attività artistiche, sportive, di intrattenimento (113,6%)	Braccianti agricoli (6,8%)
	Istruzione (10,5%)	Cuochi in alberghi o ristoranti (5,1%)

Tabella 49
Principali settori economici e professioni per quota di contratti attivati. Province liguri. Anno 2024 (valori percentuali)

Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO

I.2.2. Transizioni¹¹

Più si invecchia, meno si riparte: il tasso di riattivazione cala con l'età.

Si analizzano di seguito le transizioni da una professione all'altra all'interno del mercato del lavoro ligure, secondo quanto osservato attraverso l'analisi delle Comunicazioni Obbligatorie a livello regionale. In particolare, si considera di seguito il **tasso di riattivazione**, dato dalla **quota di lavoratori che ritrovano un'occupazione entro i 12 mesi successivi alla cessazione di un rapporto di lavoro**. Tale tasso, per il 2024, in Liguria è pari al 61,3%. Il 27,8% di questi lavoratori viene riattivato a carattere permanente¹².

Il tasso è più elevato per i maschi (63,5%) che per le femmine (58,7%).

Fino ai 24 anni, il tasso di riattivazione è pari al 65,9%. **Il tasso di riattivazione diminuisce al crescere dell'età dei lavoratori**, passando dal 66,8% della classe 25-34 anni al 32,5% della classe over 64.

Fasce d'età	Tasso di riattivazione
fino a 24 anni	65,9%
25-34 anni	66,8%
35-44 anni	66,7%
45-54 anni	65,5%
55-64 anni	43,3%
Over 64 anni	32,5%

Tabella 50

Tasso di riattivazione per fasce d'età. Liguria. Anno 2024 (valori percentuali)

Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO

Il 62,1% delle riattivazioni avviene entro 3 mesi dalla cessazione, il 16,0% tra i 3 e 6 mesi e il 22,0% tra i 6 mesi e l'anno.

Per le cessazioni dovute al termine del contratto, la quota di persone che ritrova lavoro entro un anno è pari al 67,7%. Per le cessazioni dovute alle dimissioni, il tasso di riattivazione è invece del 61,5%, mentre per quelle dovute a cessazione dell'attività è pari al 58,1%. La percentuale di persone che ritrovano lavoro entro un anno da una cessazione dovuta a licenziamento è invece inferiore alle precedenti casistiche, con un valore pari al 45,1%.

Solo il 34,0% delle riattivazioni avviene presso lo stesso datore di lavoro, mentre la maggior parte delle persone trova lavoro presso un nuovo datore di lavoro.

Intervallo temporale trascorso tra cessazione e riattivazione	
Meno di 3 mesi	62,1%
Da 3 a 6 mesi	16,0%
Da 6 mesi a un anno	22,0%

Tabella 51

Tempo trascorso tra cessazione e riattivazione. Liguria. Anno 2024 (valori percentuali)

Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO

11. Elaborazioni Sviluppo Lavoro Italia su dati SISCO (Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie) del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

12. Ovvero contratto a tempo indeterminato o di apprendistato.



Tabella 52

Tasso di riattivazione per causa di cessazione. Liguria. Anno 2024 (valori percentuali)

Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO

Causa di cessazione	Tasso di riattivazione
Cessazione al termine	67,7%
Licenziamento	45,1%
Dimissioni	61,5%
Cessazione attività	58,1%
Altre cause	57,2%

Le traiettorie delle riattivazioni analizzano, inoltre, la transizione da una tipologia contrattuale ad un'altra a seguito di una cessazione.

Complessivamente, **nel 2024 in Liguria il 52,1% delle riattivazioni si realizza con un contratto a tempo determinato**, il 21,5% con contratti a tempo indeterminato e il 6,3% con apprendistati. I contratti di collaborazione rappresentano una percentuale residuale del totale delle riattivazioni (1,7%).

La maggior parte dei lavoratori si riattiva con la stessa tipologia contrattuale della cessazione. Il 59,9% dei tempi indeterminati, il 69,9% dei tempi determinati e il 68,4% dei contratti di collaborazione si riattivano con la stessa tipologia di contratto a seguito di una cessazione.

Fa eccezione la traiettoria di riattivazione di coloro che cessano da un contratto di apprendistato. Nel 39,8% dei casi essi si riattivano con un contratto a tempo determinato, nel 27,0% con un altro apprendistato e solo nel 23,2% con un contratto a tempo indeterminato.

Tipologia contrattuale di riattivazione						
Tipo contratto alla cessazione	Tempo indetermin.	Tempo determ.	Apprendistato	Contratto collabor.	Altro	Totale
Tempo Indeterminato	59,7%	31,8%	1,9%	1,0%	5,7%	100,0%
Tempo Determinato	13,9%	69,9%	5,1%	0,6%	10,5%	100,0%
Apprendistato	23,2%	39,8%	27,8%	0,5%	9,6%	100,0%
Contratto Collaborazione	5,9%	14,0%	3,8%	68,4%	7,9%	100,0%
Totale	21,5%	52,1%	6,3%	1,7%	18,5%	100,0%

Tabella 53
Tipologia di contratto al momento della cessazione e tipologia contrattuale di riattivazione. Liguria. Anno 2024 (valori percentuali)
Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO

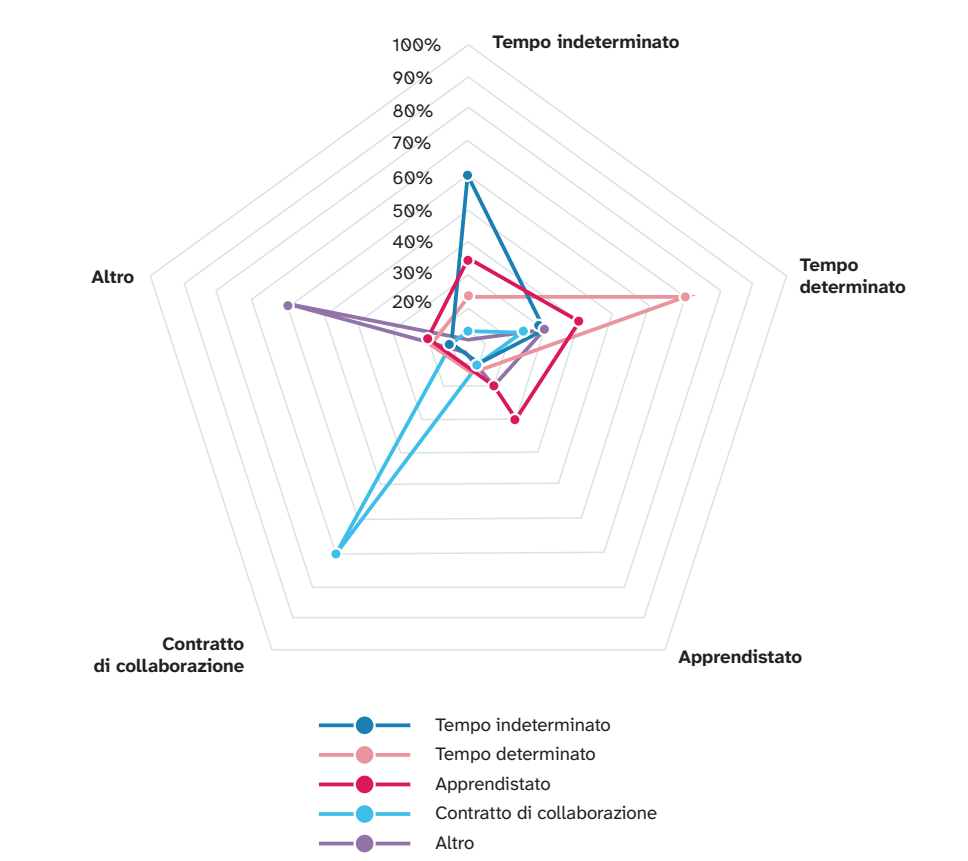


Figura 78
Tipologia contrattuale di riattivazione per tipologia di contratto al momento della cessazione. Liguria. Anno 2024 (valori percentuali)
Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO

GLOSSARIO I.2.

- Le transizioni naturali sono le transizioni da una professione all'altra secondo quanto osservabile attraverso l'analisi delle Comunicazioni Obbligatorie (CO) descritte dai dati del Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie (SISCO) di fonte Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.
- Il tasso di riattivazione è dato dalla quota di lavoratori che ritrovano un'occupazione entro i 12 mesi successivi alla cessazione di un rapporto di lavoro. Per il calcolo della riattivazione non sono stati presi in considerazione i rapporti di lavoro della durata inferiore a 7gg.

FONTI e NOTA METODOLOGICA

Parte I.2

L'articolo 4-bis del D.Lgs. n. 181/2000, così come modificato dall'art. 1, comma 1184 della L. 296/2006, prevede che i datori di lavoro pubblici e privati effettuino le comunicazioni di instaurazione, proroga, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro, avvalendosi dei servizi informatici messi a disposizione dai servizi competenti. È stato pertanto istituito il Servizio informatico CO, che si basa sulla interoperabilità dei sistemi locali realizzati dalle Regioni e dalle Province Autonome di Trento e Bolzano, secondo gli standard tecnologici definiti con il decreto previsto dal citato art. 1 comma 1184, della Legge Finanziaria 2007. Il Decreto Interministeriale 30 ottobre 2007 introduce una regolamentazione organica, definendo i moduli di comunicazione, i dizionari terminologici, le modalità di trasmissione e di trasferimento dei dati.

La trasmissione dei dati avviene per via telematica, attraverso i servizi informatici messi a disposizione dai servizi competenti secondo le modalità stabilite da ciascuna Regione e Provincia Autonoma.

Il sistema delle comunicazioni obbligatorie crea le basi del Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie (SISCO), utilizzato sia per l'analisi del mercato del lavoro sia per la verifica di eventuali comportamenti distortivi.

Il singolo evento rilevato dalle Comunicazioni Obbligatorie - ossia l'informazione elementare - è definibile come un evento osservato in un certo momento temporale di un certo tipo: un avviamento al lavoro, una trasformazione, una proroga, una cessazione. Esso è l'elemento base su cui si fonda l'intero sistema informativo e di norma è caratterizzato da una data di inizio, eventualmente da una data di fine, e da uno o più soggetti interessati (persone, imprese, ecc.). Tali eventi, al fine di aumentare il loro contributo informativo, sono aggregati in rapporti di lavoro, considerando cioè tutti gli eventi successivi e contigui che legano due soggetti (lavoratore e datore di lavoro, ad esempio la filiera avviamento, proroga, trasformazione, cessazione) e che, appunto, concorrono alla creazione di un unico rapporto di lavoro. Con tale sistema si possono analizzare le durate effettive dei rapporti di lavoro, oltre a ricostruire le storie occupazionali dei soggetti e la domanda dei datori di lavoro.

I dati qui analizzati sono estratti dalla dashboard interattiva pubblica "Labour market intelligence", sviluppata da Sviluppo Lavoro Italia con elaborazione sui dati del Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie (SISCO), forniti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.¹³

I rapporti di lavoro attivati e cessati disponibili sul portale Labour Market Intelligence di Sviluppo Lavoro Italia includono le comunicazioni obbligatorie relative al modulo UNILAV; per questo motivo non sono conteggiate le attivazioni e le cessazioni relative ai tirocini, né ai rapporti di lavoro in somministrazione. Inoltre, i dati sono al netto delle "Forze Armate" e dei rapporti con sede di lavoro "Estero".

13. <https://public.tableau.com/app/profile/ufficio.di.statistica.sviluppo.lavoro.italia/spa/viz/LMI-LabourMarketIntelligence-2025/ATTIVAZIONI>.

I dati aggiornati al IV trimestre 2024 sono stati pubblicati il 9 giugno 2025.



I.3. Benessere equo e sostenibile: lavoro e conciliazione dei tempi di vita

Highlights / Liguria 2024

- La Liguria si distingue per un livello di benessere superiore alla media nazionale per 5 indicatori su 8.
- Il tasso di occupazione (20-64 anni) resta stabile rispetto al 2023.
- La Liguria è tra le prime regioni per quota di occupati che lavorano da casa, in calo però rispetto al 2023.
- Ha una delle percentuali più basse di occupati in lavori a termine da oltre 5 anni.
- Registra la maggiore crescita nella soddisfazione per il lavoro svolto, pur restando sotto la media italiana.
- Le donne sono nettamente più rappresentate degli uomini nel part-time involontario.
- La percentuale di donne con contratti a termine da oltre 5 anni è tra le più basse d'Italia.
- L'indicatore sul rapporto occupazionale tra madri con figli piccoli e donne senza figli in Liguria è migliore della media nazionale.
- La quota di laureati tra i giovani (25-34 anni) è in calo.
- Si rileva la percentuale più bassa di abbandono scolastico femminile.
- La Liguria e la Campania sono le uniche due regioni in cui il numero di NEET maschi supera quello delle femmine.

Sintesi degli indicatori

Indicatore	Unità di misura	Valore Liguria 2024	Variazione Liguria 2023-24	Valore Italia 2024	Variazione Italia 2023-24	Rank Liguria 2024	Variaz. Rank Liguria 2023-24	Polarità
Occupati che lavorano da casa	Valore %	13,7		10,3		3°	→	Positiva
Rapporto tra i tassi di occupazione (25-49) delle donne con figli in età prescolare e delle donne senza figli	Valore %	76,1		75,4		14°	↓	Positiva
Soddisfazione per il lavoro svolto	Per 100 occupati	50,0		51,1		13°	↑	Positiva
Tasso di occupazione (20-64 anni)	Valore %	72,2		67,1		11°	↓	Positiva

Indicatore	Unità di misura	Valore Liguria 2024	Variazione Liguria 2023-24	Valore Italia 2024	Variazione Italia 2023-24	Rank Liguria 2024	Variaz. Rank Liguria 2023-24	Polarità
Occupati in lavori a termine da almeno 5 anni	Valore %	14,5		19,4		5°	↑	Negativa
Part-time involontario	Valore %	9,5		8,5		11°	↓	Negativa
Percezione dell'insicurezza dell'occupazione	Valore %	3,8		3,2		13°	↓	Negativa
Tasso di mancata partecipazione al lavoro	Valore %	9,5		13,3		11°	→	Negativa

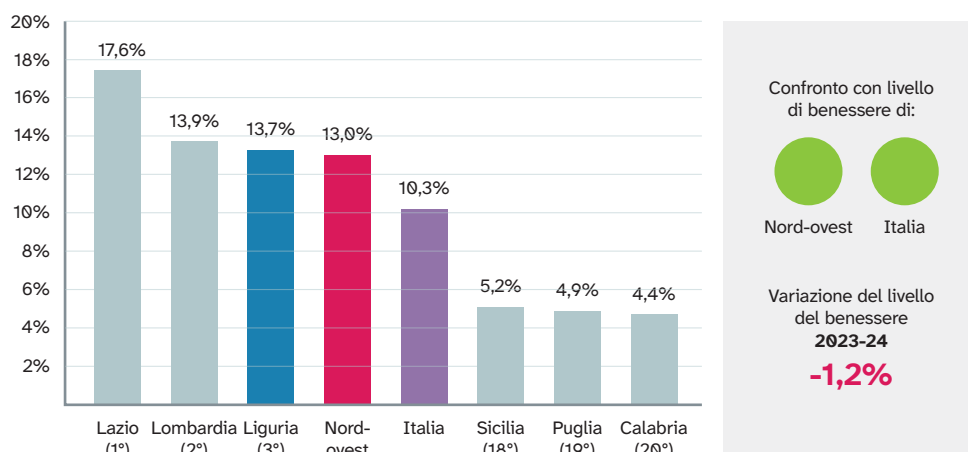
Note per lettura della tabella

Ciascun indicatore è dotato di una polarità, che può essere:

- positiva, se al crescere del valore dell'indicatore cresce il benessere (ad esempio, la soddisfazione per il lavoro svolto);
- negativa, se al crescere del valore dell'indicatore diminuisce il benessere (ad esempio, occupati in lavori a termine da almeno 5 anni).

*Nel caso degli indicatori con polarità negativa, i loro valori sono stati ordinati in modo che la prima posizione in classifica risulti la migliore da un punto di vista di livello di benessere (quindi, al primo posto si troverà la regione con il valore più basso, all'ultimo quella con il valore più alto).

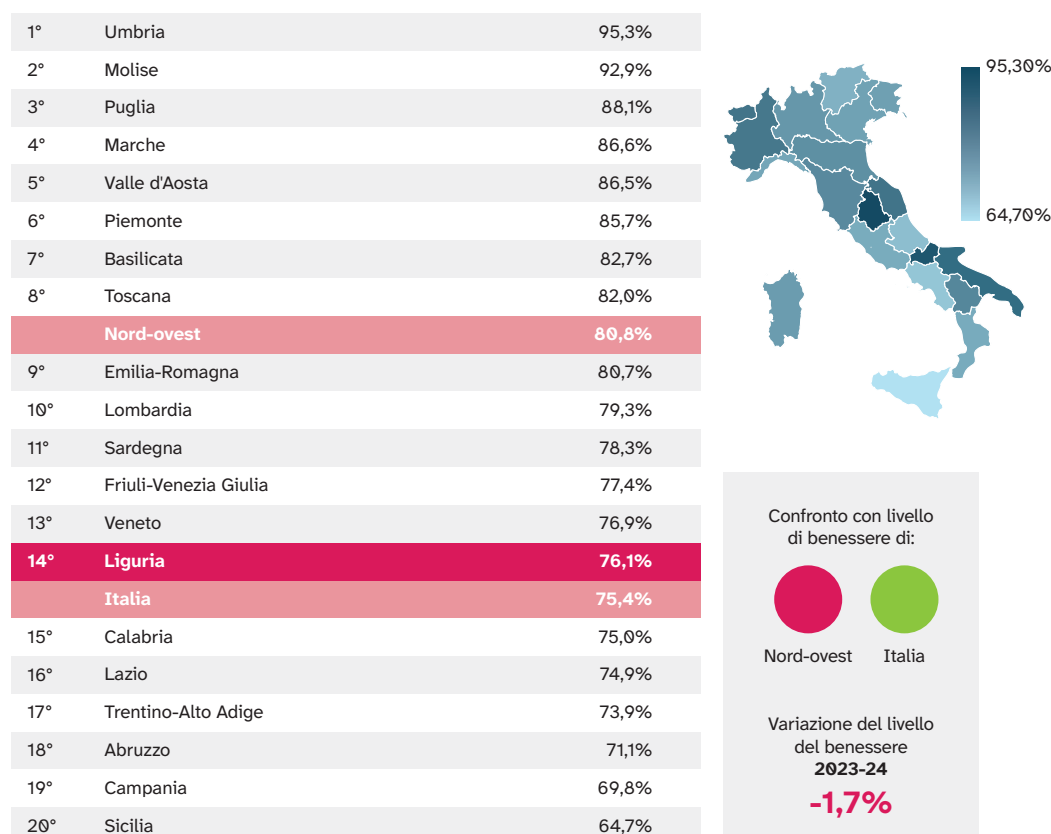
I.3.1. Occupati che lavorano da casa



Focus di genere

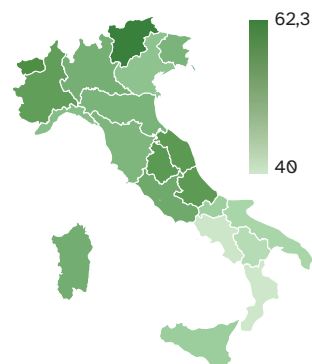
In Liguria, le donne che lavorano da casa pesano per il 14,3% sul totale delle occupate, mentre gli uomini rappresentano il 13,2%.

I.3.2. Rapporto tra i tassi di occupazione (25-49) delle donne con figli in età prescolare e delle donne senza figli



I.3.3. Soddisfazione per il lavoro svolto

1°	Trentino-Alto Adige	62,3%
2°	Valle d'Aosta	59,8%
3°	Umbria	57,5%
4°	Marche	57,4%
5°	Abruzzo	57,2%
6°	Piemonte	56,5%
7°	Lazio	54,3%
	Nord-ovest	53,7%
8°	Sardegna	53,5%
9°	Lombardia	53,0%
10°	Emilia-Romagna	51,9%
11°	Friuli-Venezia Giulia	51,8%
12°	Toscana	51,5%
	Italia	51,1%
13°	Liguria	50,0%
14°	Veneto	48,9%
15°	Sicilia	46,8%
16°	Molise	46,5%
17°	Puglia	45,0%
18°	Basilicata	43,3%
19°	Campania	40,2%
20°	Calabria	40,0%



Confronto con livello di benessere di:

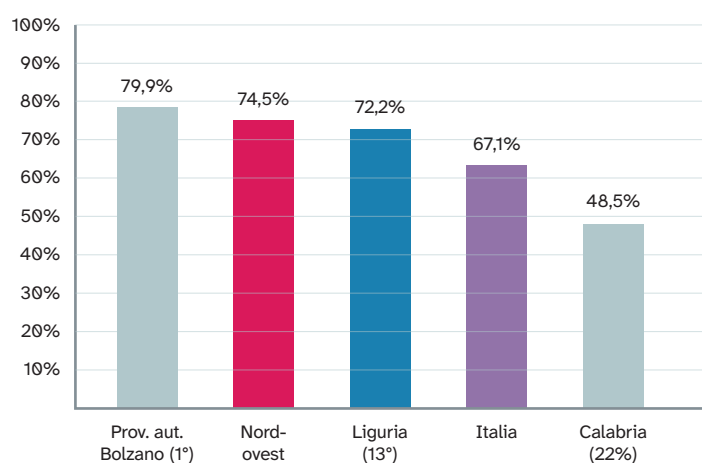


Variazione del livello del benessere
2023-24
+2,5%

Focus di genere

In Liguria, le donne soddisfatte del proprio lavoro risultano 48,7 su 100, gli uomini 51 su 100.

I.3.4. Tasso di occupazione (20-64 anni)



Confronto con livello di benessere di:



Variazione del livello del benessere
2023-24
0,0%
(invariato)

Focus di genere

In Liguria, il tasso di occupazione tra i 20 e i 64 anni per le donne è pari al 64,2%, mentre per gli uomini all'80,2% (entrambi sopra la media italiana).

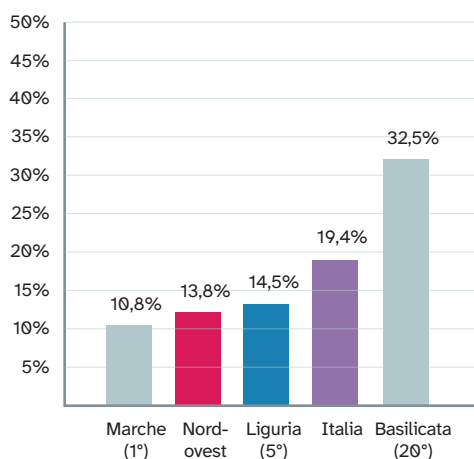
Dato provinciale

Genova	73,9%
La Spezia	72,2%
Imperia	70,4%
Savona	68,5%

Tasso di occupazione giovanile (15-29)

Genova	36,9%
Savona	32,5%
La Spezia	39,1%
Imperia	41,9%
Liguria	31,7%

I.3.5. Occupati in lavori a termine da almeno 5 anni



Confronto con livello di benessere di:



Nord-ovest

Italia

Variazione del livello del benessere
2023-24

+1,5%

1°	Marche	10,8%
2°	Veneto	12,0%
3°	Lombardia	13,0%
4°	Molise	13,6%
	Nord-ovest	13,8%
5°	Liguria	14,5%
6°	Piemonte	15,4%
7°	Toscana	15,8%
8°	Friuli-Venezia Giulia	16,3%
9°	Sardegna	17,1%
10°	Umbria	18,2%
11°	Valle d'Aosta	18,4%
12°	Emilia-Romagna	18,9%
	Italia	19,4%
13°	Abruzzo	19,5%
14°	Trentino-Alto Adige	19,5%
15°	Lazio	22,2%
16°	Campania	23,2%
17°	Calabria	26,8%
18°	Sicilia	28,2%
19°	Puglia	29,6%
20°	Basilicata	32,5%

Focus di genere

In Liguria, le donne che lavorano a tempo determinato da almeno 5 anni sono il 16,2% del totale delle dipendenti a tempo determinato e collaboratrici, mentre per gli uomini la quota è del 12,7%. Il divario di genere è più basso solo in Lombardia, in Veneto e nelle Marche; a livello nazionale, il rapporto è addirittura opposto: 19,1% per le femmine e 19,7% per i maschi.



I.3.6. Part-time involontario

1°	Trentino-Alto Adige	4,7%
2°	Veneto	5,8%
3°	Valle d'Aosta	6,3%
4°	Lombardia	6,5%
5°	Emilia-Romagna	6,6%
6°	Friuli-Venezia Giulia	6,9%
	Nord-ovest	6,9%
7°	Piemonte	7,2%
8°	Marche	8,1%
	Italia	8,5%
9°	Abruzzo	9,0%
10°	Toscana	9,1%
11°	Liguria	9,5%
12°	Calabria	9,7%
13°	Puglia	10,0%
14°	Umbria	10,2%
15°	Campania	10,5%
16°	Lazio	10,5%
17°	Basilicata	11,6%
18°	Molise	11,7%
19°	Sardegna	13,0%
20°	Sicilia	13,5%

Confronto con livello
di benessere di:



Variazione del livello
del benessere
2023-24

+0,4%

Focus di genere

In Liguria, il 15,7% delle donne che lavorano part-time preferirebbe lavorare a tempo pieno, mentre, tra gli uomini, questa quota è pari solo al 4,6%, in linea con i valori nazionali. Si ricorda che il 35,3% delle donne occupate svolge un lavoro part-time, mentre, per gli uomini, questa condizione riguarda solo l'8,3% degli occupati.

I.3.7. Percezione dell'insicurezza dell'occupazione

1°	Friuli-Venezia Giulia	2,4%
2°	Lombardia	2,5%
3°	Lazio	2,5%
4°	Trentino-Alto Adige	2,7%
5°	Piemonte	2,7%
	Nord-ovest	2,7%
6°	Veneto	2,7%
7°	Umbria	2,8%
8°	Abruzzo	3,0%
9°	Toscana	3,0%
10°	Marche	3,0%
	Italia	3,2%
11°	Emilia-Romagna	3,3%
12°	Valle d'Aosta	3,4%
13°	Liguria	3,8%
14°	Campania	3,9%
15°	Molise	4,1%
16°	Puglia	4,2%
17°	Sardegna	4,8%
18°	Sicilia	4,9%
19°	Calabria	5,3%
20°	Basilicata	7,0%

Confronto con livello
di benessere di:



Variazione del livello
del benessere
2023-24

+0,6%

Focus di genere

Le donne occupate in Liguria che percepiscono il proprio lavoro come insicuro sono il 4,4%, mentre gli uomini il 3,3%.



I.3.8. Tasso di mancata partecipazione al lavoro

1°	Trentino-Alto Adige	4,3%
2°	Veneto	5,7%
3°	Valle d'Aosta	6,5%
4°	Lombardia	6,7%
5°	Friuli-Venezia Giulia	6,9%
6°	Emilia-Romagna	7,3%
Nord-ovest		7,4%
7°	Toscana	7,5%
8°	Umbria	8,2%
9°	Piemonte	8,4%
10°	Marche	8,9%
11°	Liguria	9,5%
12°	Lazio	11,2%
13°	Abruzzo	12,6%
Italia		13,3%
14°	Molise	16,9%
15°	Sardegna	18,9%
16°	Basilicata	19,6%
17°	Puglia	21,4%
18°	Sicilia	29,0%
19°	Campania	29,6%
20°	Calabria	30,6%

Confronto con livello di benessere di:



Nord-ovest Italia

Variazione del livello del benessere
2023-24

+1,0%

Focus di genere

Rispetto alla mancata partecipazione al lavoro, in Liguria il divario tra i generi si aggira intorno ai 3 punti percentuali (11,1% per le femmine e 8,2% per i maschi).

Dato provinciale		Tasso mancata partecipazione al lavoro (15-29)	
Genova	9,2%	Genova	19,7%
Savona	10,6%	Savona	26,8%
La Spezia	9,7%	La Spezia	21,8%
Imperia	9,3%	Imperia	19,2%
		Liguria	21,1%

I.3.9. Istruzione e formazione

6° posto tra le regioni italiane



Persone con almeno un diploma (25-64 anni)

In **Liguria** sono il 71,5% delle persone di 25-64 anni. In particolare:

- tra le donne, il **74,1%**
- tra gli uomini, il **68,9%**

Media nazionale: **66,7%**

Media Nord-ovest: **69,1%**

13° posto tra le regioni italiane



Laureati e titoli terziari (25-34 anni)

In Liguria sono il 29,5% delle persone di 25-34 anni. In particolare:

- tra le donne, il **37,8%**
- tra gli uomini: il **21,7%**

Media nazionale: **66,7%**

Media Nord-ovest: **69,1%**

Peculiarità: il valore è in calo rispetto al 2023; è tuttavia in leggero aumento per quanto riguarda la fascia di età 25-64 anni

(Fonte: Eurostat- Tertiary educational attainment, age group 25-64 by sex and NUTS 2 region)

10° posto tra le regioni italiane



Uscita precoce dal sistema istruzione e formazione (fino a 24 anni)*

In **Liguria** sono il 9% delle persone fino a 24 anni. In particolare:

- tra le donne, il **3,1%**
- tra gli uomini, il **14,5%**

Media nazionale: **9,8%**

Media Nord-ovest: **8,1%**

Peculiarità: il dato percentuale femminile è il più basso in Italia, mentre il divario di genere il più alto.

11° posto tra le regioni italiane



Giovani che non lavorano né studiano (Neet 15-29 anni)*

In Liguria sono il 12,4% delle persone di 15-29 anni. In particolare:

- tra le donne, il **11,9%**
- tra gli uomini: il **12,8%**

Media nazionale: **15,2%**

Media Nord-ovest: **10,2%**

Peculiarità: la Liguria è l'unica regione (insieme alla Campania) dove i NEET maschi sono, percentualmente, più delle femmine.

*Indicatori con polarità negativa. Le relative classifiche sono state formulate in modo da posizionare al primo posto la regione con il valore migliore, quindi più basso.

GLOSSARIO I.3.

- **Occupati che lavorano da casa** – percentuale di occupati che hanno lavorato da casa nelle ultime 4 settimane (precedenti all'intervista);
- **Rapporto tassi di occupazione donne con e senza figli** – rapporto tra il tasso di occupazione di donne 25-49 anni con figli in età prescolare e donne senza figli;
- **Soddisfazione per il lavoro svolto** – percentuale di occupati con punteggio di soddisfazione (8-10) su guadagno, carriera, ore, stabilità, distanza e interesse;
- **Tasso di occupazione (20-64 anni)** – Percentuale di occupati tra 20 e 64 anni sulla popolazione della stessa fascia. La definizione concettuale è la stessa per quanto riguarda l'occupazione giovanile, ma il riferimento è alla popolazione 15-29 anni;
- **Occupati in lavori a termine da almeno 5 anni** – percentuale di dipendenti a tempo determinato e collaboratori occupati da almeno 5 anni nell'attuale lavoro sul totale dei dipendenti a tempo determinato e collaboratori;
- **Part-time involontario** – percentuale di occupati con lavoro part-time che vorrebbero lavorare a tempo pieno;
- **Percezione dell'insicurezza dell'occupazione** – percentuale di occupati che ritengono probabile perdere il lavoro e difficile trovarne un altro entro 6 mesi;
- **Tasso di mancata partecipazione al lavoro** – rapporto tra disoccupati + inattivi disponibili a lavorare e forze lavoro + inattivi disponibili compresi tra i 15 e i 74 anni (la definizione concettuale rimane invariata per la popolazione giovanile, ma con riferimento alla fascia 15-29 anni);
- **Persone di 25-64 anni con almeno un diploma** – percentuale di persone in questa fascia che hanno completato almeno la scuola superiore di II grado sul totale della popolazione 25-64 anni,
- **Laureati e titoli terziari tra i 25-34 anni** – percentuale di persone 25-34 anni che hanno conseguito un titolo di lavoro terziario (Isced 5,6,7 o 8) sul totale della popolazione di questa età;
- **Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione fino ai 24 anni** – percentuale di persone 18-24 anni con al più il diploma di scuola secondaria di I grado. (scuola media) non inserite in un percorso di istruzione o formazione;
- **Giovani che non lavorano né studiano (NEET)** – percentuale di persone di 15-29 anni né occupate né inserite in un percorso di istruzione o formazione sul totale delle persone di 15-29 anni.

FONTI e NOTA METODOLOGICA

Parte I.3

I dati analizzati in questa sezione provengono dal sistema di indicatori del Benessere Equo e Sostenibile (BES), sviluppato dall'Istituto Nazionale di Statistica (Istat) e dal Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL), al fine di valutare il progresso di una società da un punto di vista non solo economico, ma anche sociale ed ambientale. Il sistema è articolato in 12 domini tematici, suddivisi in 152 indicatori e aggiornati annualmente.

La metodologia del BES prevede l'integrazione di fonti campionarie e non campionarie (registri amministrativi, archivi statistici e fonti esterne). I dati sono armonizzati per definizioni e classificazioni, e selezionati sulla base di criteri di solidità metodologica e significatività sociale.

Gli indicatori relativi al dominio "Lavoro e conciliazione dei tempi di vita" derivano principalmente da indagini campionarie condotte da Istat, come l'Indagine sulle Forze di Lavoro e l'Indagine multiscopo "Aspetti della vita quotidiana". Per quanto concerne il dominio "Istruzione e formazione", anch'esso è costruito sulla base di un'integrazione tra indagini Istat e documentazioni fornite dal Ministero dell'Istruzione e del Merito.



Parte II

Fabbisogni occupazionali



II.1. Le entrate previste

Highlights / Liguria 2024

- Le entrate previste per il 2024 calano, ma resta alta la propensione delle imprese ad assumere.
- Turismo, commercio e costruzioni si confermano i motori della domanda di lavoro.
- Camerieri e addetti alle vendite sono le figure più ricercate.
- Sanità, industria alimentare e servizi alle persone trainano l'occupazione femminile.
- Le imprese fanno sempre più fatica a trovare i profili richiesti, soprattutto tecnici e operativi.
- Oltre un terzo delle entrate previste riguarda giovani under 30, ma diminuisce il loro peso sul totale delle entrate.
- Il titolo secondario resta il più richiesto, ma è il terziario a risultare più difficile da reperire.
- I tirocini si confermano una leva d'ingresso nel mondo del lavoro: quasi un terzo si trasforma in assunzione.
- Tra le professioni qualificate, quelle più ricercate ricadono nel commercio e servizi; tra quelle con laurea, i profili più richiesti sono tecnici sanitari, ingegneri e specialisti di vendita.
- Dominano l'offerta di contratti a tempo determinato, più della media nazionale.
- Le imprese puntano sul passaparola e la conoscenza diretta per la selezione dei lavoratori.
- Nell'ambito della trasformazione digitale crescono gli investimenti in cybersecurity, analytics e risk management.

II.1.1. Le entrate previste

Nel 2024, in Liguria, le imprese prevedono oltre 134 mila nuove entrate. La previsione è in calo rispetto al 2023, sebbene la quota di imprese che prevedono di assumere sia in crescita.

	 ENTRATE PREVISTE	 IMPRESE CHE ASSUMONO	 GIOVANI	 DIFFICOLTÀ DI REPERIMENTO
2024	134.570	67%	31%	49%
2023	141.360	65%	33%	47%

Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior. Bollettino regionale, Liguria, anno 2024

Il totale di entrate previste in Liguria nel 2024 è di 134.570. **Tra il 2023 e il 2024, il numero delle entrate previste è sceso** del 4,8%. Tuttavia, le imprese che prevedono di assumere sono il 67% del totale, con un'incidenza in crescita rispetto al 2023.

Delle entrate previste, **il 49,4% risulterebbe di difficile reperimento**. Anche in questo caso si tratta di una quota superiore all'anno precedente (47%).

Il 31% delle entrate previste riguarda giovani di età inferiore ai 30 anni.

Tra le entrate previste, **il 29,4% riguarda espressamente lavoratori maschi, mentre solo il 19,5% riguarda espressamente donne**. Nel 51,2% dei casi, il genere è considerato indifferente.

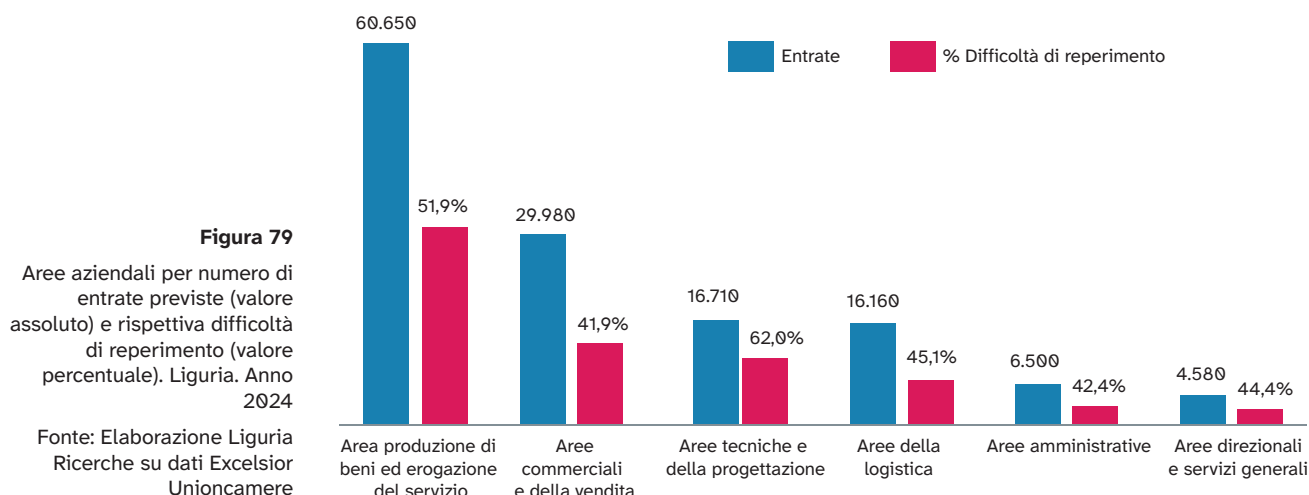
Altre caratteristiche delle entrate previste, sono riassunte di seguito:

 32% in sostituzione di personale in uscita	 14% avrà ruoli di coordinamento di altre figure
 21% relative a nuove figure in azienda	 19% applicherà soluzioni innovative/creative
 20% personale immigrato	

Fonte: Elaborazione Liguria Ricerche su dati Excelsior Unioncamere

II.1.2. Caratteristiche delle entrate previste per area aziendale

Nel 2024, in Liguria, le imprese concentrano le previsioni di assunzione soprattutto nelle aree aziendali della Produzione di beni e servizi e del Commercio e vendite. Le maggiori difficoltà di reperimento si registrano per l'Area tecnica e progettuale.



L'area **Produzione di beni ed erogazione del servizio** è, tra le aree aziendali, quella per la quale, nel 2024 in Liguria, sono previste maggiori entrate (60.650, pari al 45,1% del totale delle entrate previste) e **presenta una difficoltà di reperimento tra le più alte** (51,9%).

Segue l'area **Commerciale e di vendita**, con 29.980 entrate previste (il 22,3% del totale), che presenta però la **percentuale più contenuta di difficoltà di reperimento** (41,9%).

Le **aree Tecniche e della progettazione** e quelle della **Logistica** presentano valori intermedi da un punto di vista delle entrate previste (rispettivamente 12,4% e 12% del totale); tuttavia, le prime mostrano la difficoltà di reperimento più alta in assoluto (62%).

Le **aree Direzione e servizi generali e Amministrative** registrano il numero più basso di entrate previste (3,4% e 4,8% del totale), con difficoltà di reperimento più contenute rispetto alle altre aree (rispettivamente 44,4% e 42,4%).

Focus giovani / Giovani in entrata

Aree aziendali con la maggior percentuale di giovani sul totale previsto:

1. **Aree commerciali e della vendita:** 40,8%
2. **Aree Direzione e Servizi Generali:** 36,7%
3. **Area Produzione di beni ed erogazione del servizio:** 30,0%
4. **Aree tecniche e della progettazione:** 29,2%
5. **Aree della Logistica:** 23,6%
6. **Aree amministrative:** 19,7%

II.1.3. I settori economici che prevedono più entrate

Nel 2024, in Liguria, i settori che prevedono il maggior numero di entrate sono i servizi turistici, il commercio e le costruzioni. I comparti con la quota più alta di personale femminile previsto sono l'industria alimentare e del tabacco, la sanità e i servizi di supporto a imprese e persone.

Si ricorda che, nella presente sezione, sono escluse dal campo di osservazione le imprese appartenenti al settore agricolo-zootecnico, a fronte delle particolarità dei fabbisogni professionali che esso presenta.

Totale servizi	76,8%
Totale industria	23,2%

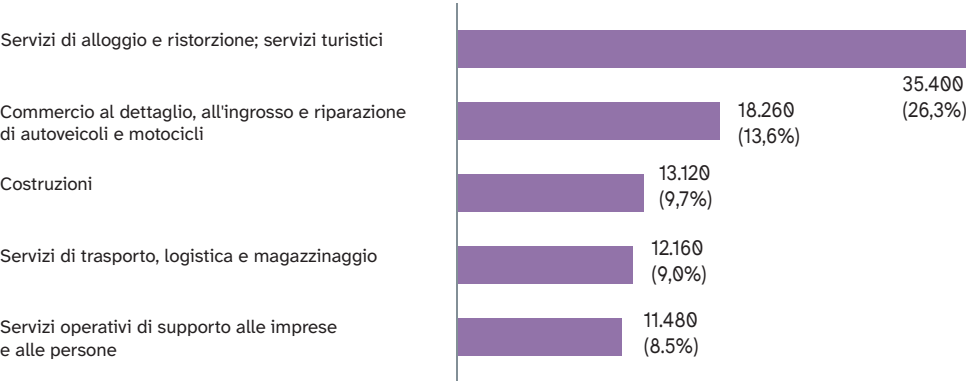


Tabella 54
Composizione percentuale delle imprese del campo di osservazione Excelsior Unioncamere. Liguria. Anno 2024.
Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2024), La domanda di professioni e formazione delle imprese italiane nel 2024. Indagine continua Excelsior

Figura 80
Entrate previste nei principali settori economici. Liguria. Anno 2024 (valori assoluti e valori percentuali sul totale delle entrate previste)
Fonte: Elaborazione Liguria Ricerche su dati Excelsior Unioncamere

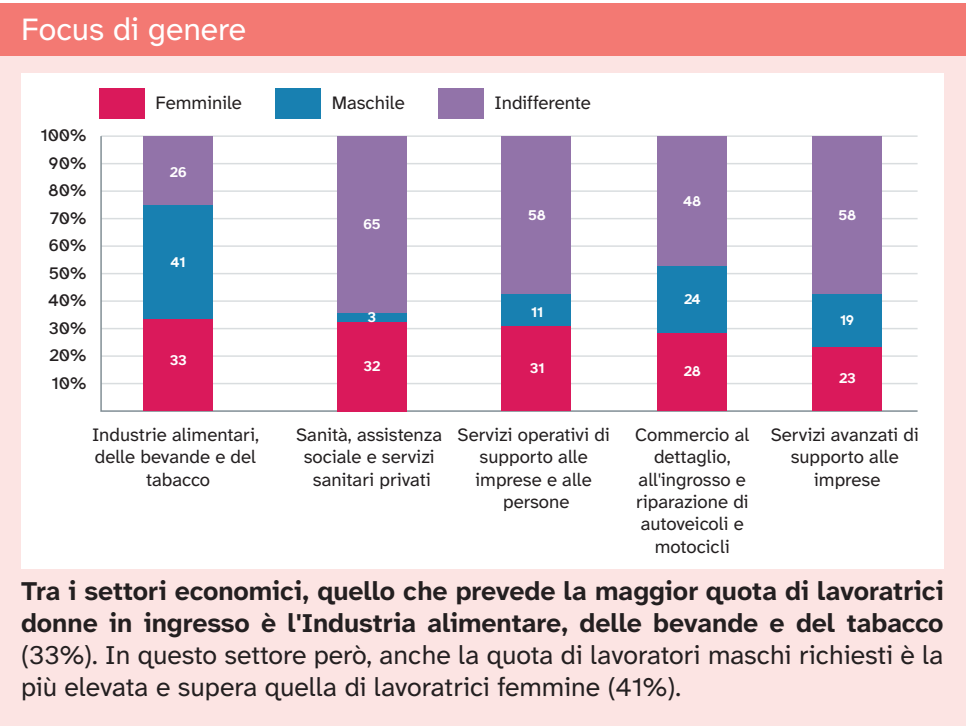


Figura 81
Composizione di genere delle entrate previste nei principali settori economici. Liguria. Anno 2024 (valori percentuali)
Fonte: Elaborazione Liguria Ricerche su dati Excelsior Unioncamere

Per rilevanza della quota di entrate femminili previste, segue **il settore della Sanità e dei servizi sociali/sanitari privati, per il quale si registra inoltre il divario più grande tra la richiesta di personale femminile e maschile (32% contro 3%)**.

I settori dove, per lo più, entrambi i generi risultano ugualmente adatti sono quello della Sanità e dei servizi sociali, quello dei Servizi avanzati di supporto alle imprese e quello dei Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone.

Focus giovani / Settori economici

Principali settori economici regionali per domanda di giovani fino a 29 anni (% di giovani sul totale previsto):

- **Commercio al dettaglio, all'ingrosso e riparazione di autoveicoli e motocicli:** 43%
- **Servizi di alloggio e ristorante; servizi turistici:** 39%
- **Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone:** 36%
- **Costruzioni:** 30%
- **Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio:** 21%

II.1.4. Le professioni più richieste

Nel 2024, in Liguria, le classi professionali più richieste risultano gli esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione e gli addetti alle vendite.

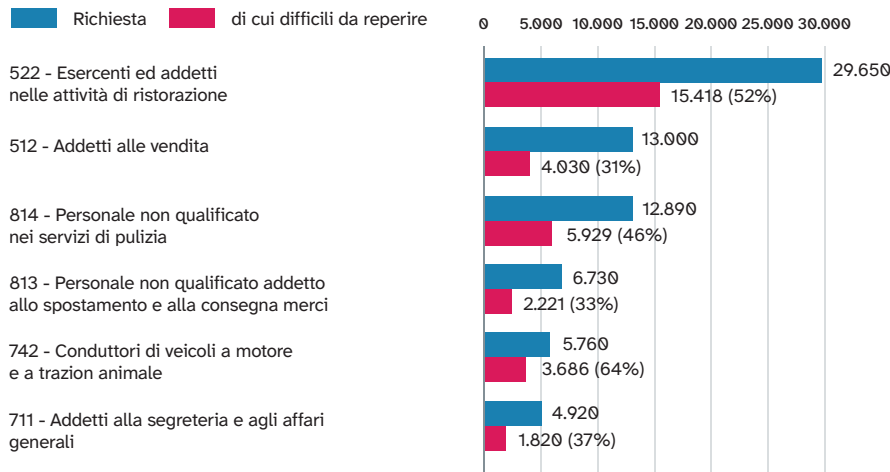


Figura 82
Classi professionali più ricercate e corrispondente percentuale di difficoltà di reperimento. Liguria. Anno 2024 (valori assoluti e valori percentuali sul totale delle rispettive entrate previste)
Fonte: Elaborazione Liguria Ricerche su dati Excelsior Unioncamere

Da un punto di vista di **classe professionale**, tra le figure più ricercate al primo posto risultano gli **esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione** seguiti dagli addetti alle vendite; tra le classi professionali con la **maggiore incidenza di difficoltà di reperimento** emergono, invece, i **conduuttori di veicoli a motore e a trazione animale** (64%).

Il dettaglio delle **categorie professionali** maggiormente ricercate all'interno delle classi professionali più richieste è rappresentato dal grafico che segue.

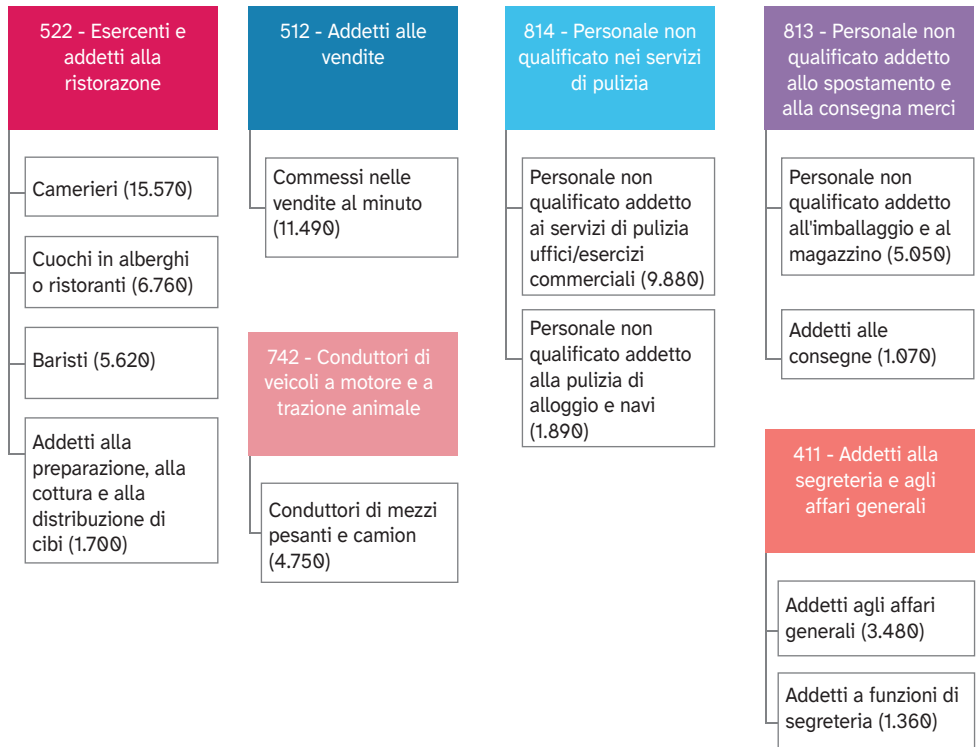


Figura 83
Classi professionali più ricercate e dettaglio delle relative categorie professionali maggiormente richieste (con più di 1.000 entrate previste). Liguria. Anno 2024 (valori assoluti)
Fonte: Elaborazione Liguria Ricerche su dati Excelsior Unioncamere

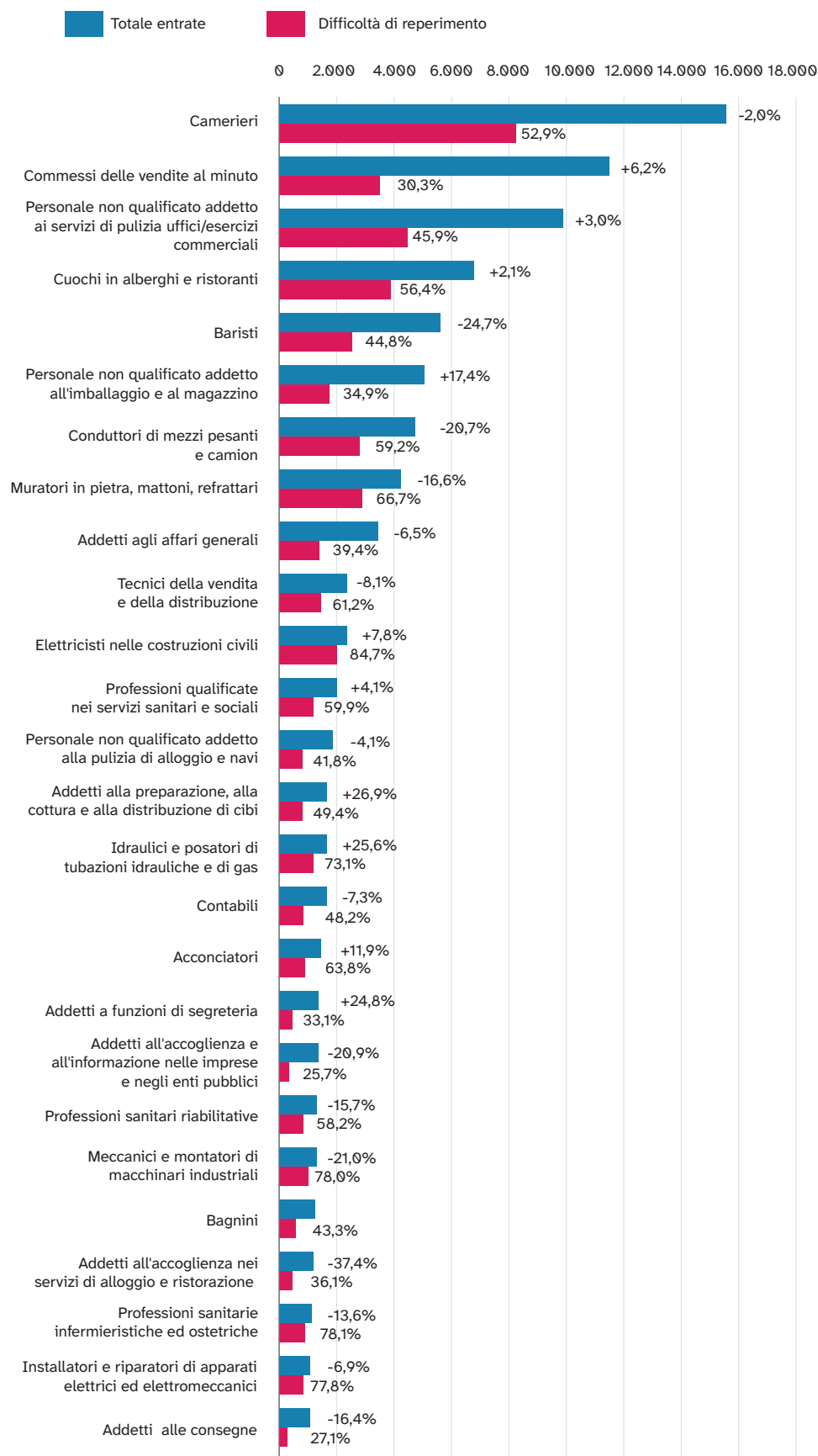


Figura 84

Categorie professionali con entrate superiori alle 1.000 unità e relative difficoltà di reperimento. Liguria. Anno 2024 (valori assoluti, variazione percentuale rispetto al 2023 e quota percentuale al 2024)

Fonte: Elaborazione Liguria Ricerche su dati Excelsior Unioncamere

II.1.5. Difficoltà di reperimento

Nel 2024, in Liguria, il 49,4% delle imprese fatica a trovare personale, soprattutto per mancanza di candidati (32,8%), ma anche per preparazione inadeguata (12,9%).

Il 49,4% delle imprese regionali fatica a trovare personale, soprattutto per **mancanza di candidati** (32,8%), ma anche per **preparazione inadeguata** (12,9%). Il dato è in linea con il Nord-ovest (49,3%) e l'Italia (47,8%), indicando una criticità diffusa su scala nazionale.

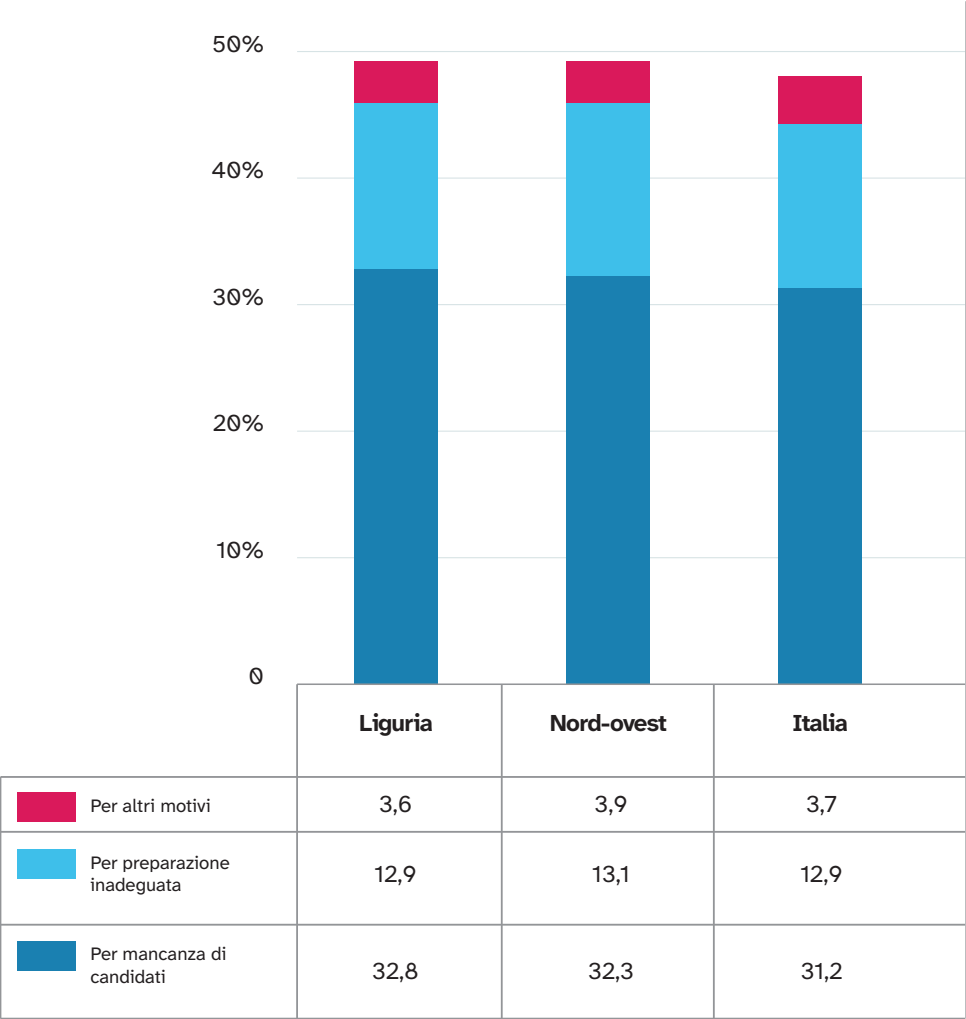


Figura 85
Difficoltà di reperimento per motivazione. Liguria, Nord-ovest e Italia. Anno 2024. (quote percentuali)
Fonte: Elaborazione Liguria Ricerche su dati Excelsior Unioncamere

Esperienza

Si segnala inoltre che il 62,2% delle imprese regionali richiede esperienza ai candidati, in particolare nel settore di assunzione (42,1%), più che nella specifica professione (20%); il 37,8%, invece, è disposto ad assumere anche senza esperienza. I dati sono in linea con quelli nazionali e del Nord-ovest.

II.1.5.1. Difficoltà di reperimento per settore e per categoria professionale

In Liguria, **il settore economico che presenta le maggiori difficoltà di reperimento risulta quello delle industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo**, immediatamente seguito da quelli delle **industrie del legno e del mobile, delle costruzioni e delle public utilities**. In tutti i settori riportati, la difficoltà di reperimento risulta principalmente causata dalla mancanza di candidati, piuttosto che da una preparazione inadeguata degli stessi.

Per quanto riguarda invece le singole **categorie professionali**, quelle con maggiori difficoltà di reperimento sono riportate nella figura seguente.

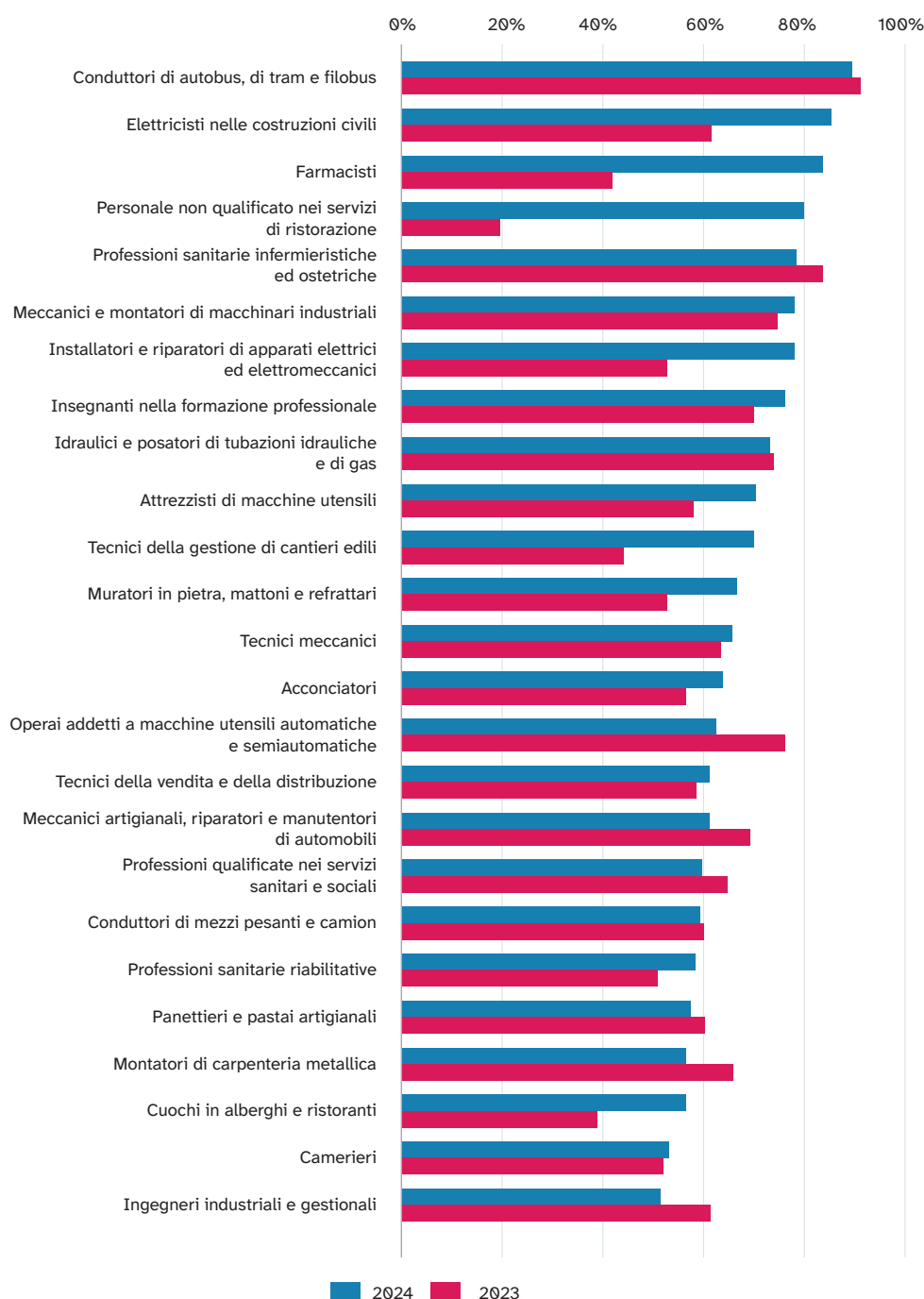


Figura 86

Categorie professionali con difficoltà di reperimento superiore al 50% dell'entrate previste. Liguria. Anni 2023 e 2024 (quote percentuali)

Fonte: Elaborazione Liguria Ricerche su dati Excelsior Unioncamere

II.1.6. Tipologie di contratti proposti

Nel 2024, in Liguria, la maggior parte dei contratti proposti sono di tipo dipendente a tempo determinato, con un'incidenza maggiore di Italia e Nord-ovest. I meno ricercati sono i collaboratori.

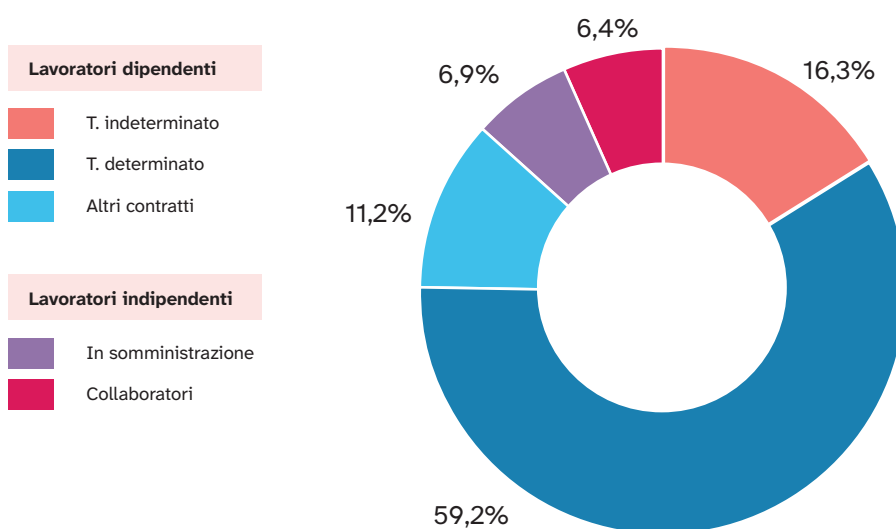


Figura 87

Entrate previste per tipo di contratto proposto. Liguria. Anno 2024 (quote percentuali)

Fonte: Elaborazione Liguria Ricerche su dati Excelsior Unioncamere

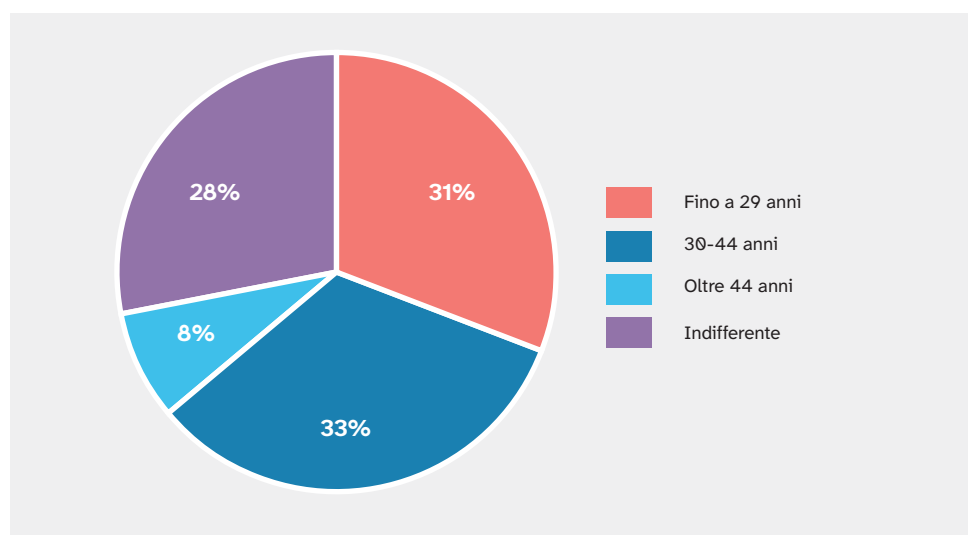
In Liguria:

- **prevale il tempo determinato** (59,2%), più diffuso rispetto al Nord-ovest (48%) e all'Italia (56,2%);
- **l'incidenza del tempo indeterminato è minore** (16,3%) rispetto a Nord-ovest (22,7%) e Italia (18,6%);
- **l'incidenza dei contratti indipendenti è minore** (13,3%) rispetto a Nord-ovest (20,5%) e Italia (16,8%);
- **l'incidenza dei contratti per somministrazione è più contenuta** (6,9%) rispetto a Nord-ovest (13,3%) e Italia (9,8%).



II.1.7. Le entrate previste per fascia di età

Nel 2024, in Liguria, il 31% delle entrate riguarda giovani fino a 29 anni, il 33% invece la fascia tra i 30 e i 44 anni. Il 28% non ha esigenze specifiche relative all'età.



Il 31% delle assunzioni riguarda giovani sotto i 30 anni.

La fascia d'età più coinvolta nelle previsioni di entrata è quella compresa tra i 30 e i 44 anni, che rappresenta il 33% del totale delle entrate previste, mentre solo l'8% riguarda persone oltre i 44 anni.

Per il 28% delle assunzioni l'età non risulta un parametro rilevante.

II.1.7.1. Le professioni con maggiore difficoltà di reperimento di giovani

Nel 2024, in Liguria, la difficoltà media di reperimento dei giovani è pari al 46% delle entrate. Il problema è strutturale, ma si riscontra soprattutto tra le professioni tecniche ed operative.

La quota media di difficoltà di reperimento dei giovani, in Liguria, è pari al 46%, inferiore al dato medio regionale (49%). I dati mostrano un'evidente difficoltà strutturale nel reperire lavoratori fino ai 29 anni in diversi settori, in particolare quelli tecnici ed operativi (specializzazione manuale e pratica).

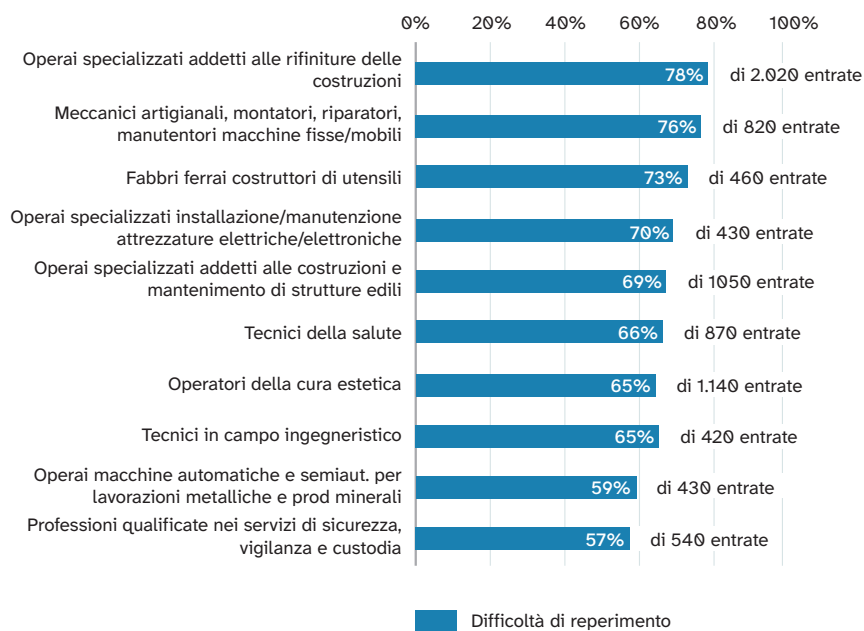


Figura 89

Categorie professionali con maggiore difficoltà di reperimento di giovani. Liguria. Anno 2024 (quote percentuali rispetto alle entrate di giovani fino ai 29 anni)

Fonte: Elaborazione Liguria Ricerche su dati Excelsior Unioncamere

II.1.8. Studio e lavoro: i livelli di istruzione e gli indirizzi più richiesti

Nel 2024, in Liguria, nel Nord-ovest e in Italia, è prevista l'entrata per lo più di lavoratori dotati di un livello di istruzione secondario. L'istruzione terziaria risulta all'ultimo posto tra le richieste, ma con la percentuale di difficoltà di reperimento più alta.

Tabella 55

Entrate previste per livello di istruzione, con quota di difficoltà di reperimento e di esperienza richiesta. Liguria. Anno 2024 (valore assoluto e quote percentuali)

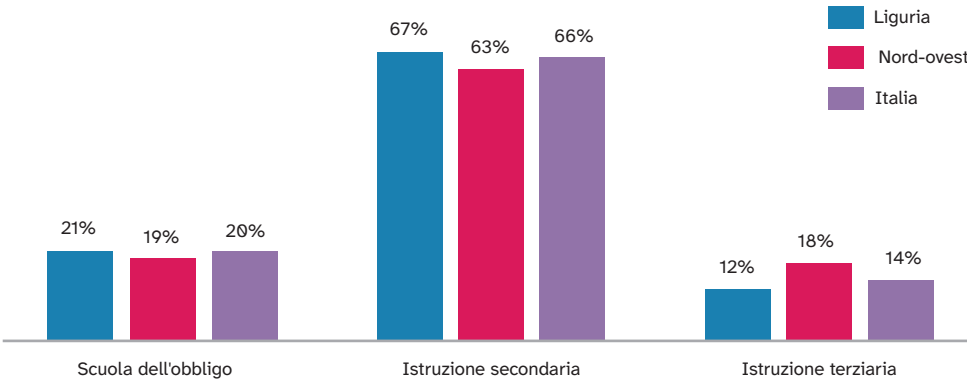
Fonte: Elaborazione Liguria Ricerche su dati Excelsior Unioncamere

Liguria	Entrate previste	% difficile reperimento	% con esperienza
Scuola dell'obbligo	28.430	48%	48%
Istruzione secondaria	89.590	48%	62%
Istruzione terziaria	16.560	57%	85%

Figura 90

Quota di entrate previste per livello di istruzione, rispetto al totale delle entrate previste in ciascun territorio. Liguria, Nord-ovest e Italia. Anno 2024 (valori percentuali)

Fonte: Elaborazione Liguria Ricerche su dati Excelsior Unioncamere



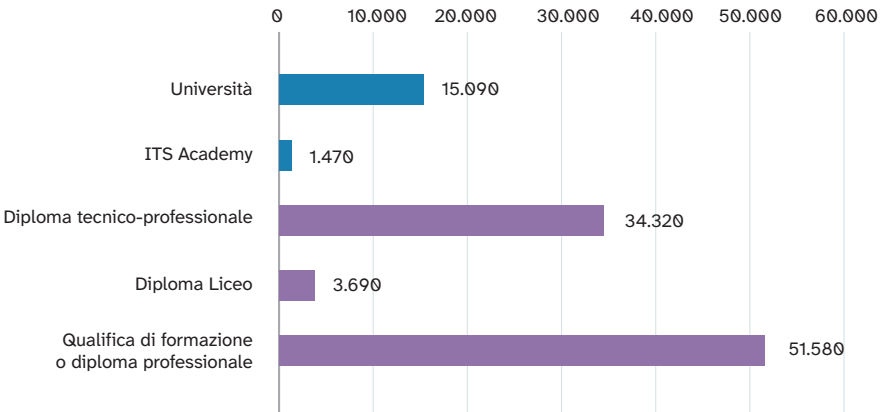
In tutte e tre le aree geografiche prese in considerazione, **le percentuali più alte di entrate previste per livello di istruzione riguardano quella secondaria**. D'altra parte, **le quote di difficoltà di reperimento più significative riguardano lavoratori in possesso di un titolo di studio terziario**; inoltre, all'85% di questa categoria **è richiesta un'esperienza pregressa**, mentre per i titoli inferiori la richiesta di esperienza è meno importante (anche se non irrilevante).

Figura 91

Entrate previste per livello di istruzione terziario e secondario*, con dettaglio sul titolo di studio. Liguria. Anno 2024 (valori assoluti)

Fonte: Elaborazione Liguria Ricerche su dati Excelsior Unioncamere

* In blu l'istruzione terziaria, in viola quella secondaria



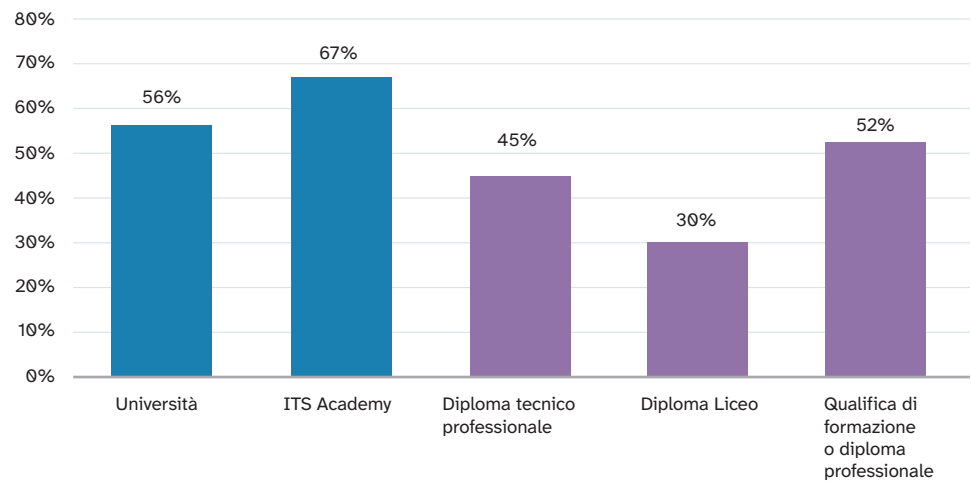


Figura 92
Difficoltà di reperimento per titolo di studio. Liguria. Anno 2024 (quote percentuali)
Fonte: Elaborazione Liguria Ricerche su dati Excelsior Unioncamere

II.1.8.1. Gli indirizzi più richiesti in regione

Per i diversi titoli di studio richiesti, gli indirizzi maggiormente ricercati sono i seguenti:

 UNIVERSITÀ • Indirizzo economico (4.520) • Insegnamento e formazione (2.320) • Sanitario e paramedico (1.580)	 ITS ACADEMY • Servizi alle imprese e agli enti senza fine di lucro (370) • Meccatronica (370)
 DIPLOMA TECNICO-PROFESSIONALE • Amministrazione, finanza e marketing (11.370) • Turismo, enogastronomia e ospitalità (8.640) • Trasporti e logistica (3.120)	 QUALIFICA DI FORMAZIONE O DIPLOMA PROFESSIONALE (IeFP) • Ristorazione (12.860) • Sistemi e servizi logistici (5.520); • Trasformazione agroalimentare (4.670)

Tra i laureati, l'indirizzo sanitario e paramedico è il più difficile da reperire (con una difficoltà del 76%), mentre nella formazione terziaria in generale spicca, in quanto a difficoltà di reperimento, la meccatronica (con l'85%). Nell'istruzione secondaria, le maggiori difficoltà riguardano i diplomi di ristorazione (56%) e relativi alla trasformazione agroalimentare.

II.1.9. Professioni con livello di istruzione universitario

Nel 2024, in Liguria, se si analizzano solo le entrate per cui è richiesto un livello di istruzione universitario, le professioni con il maggior numero di entrate previste sono i tecnici sanitari, gli ingegneri e i tecnici dei rapporti con i mercati (in termini di approvvigionamenti, logistica, marketing etc.).

In Liguria, le **entrate previste per gruppo professionale**¹⁵ sono così distribuite:

1. Legislatori, imprenditori e alta dirigenza – 270 (0,2%)
2. Professioni intellettuali, scientifiche e ad alta specializzazione – 6.490 (4,8%)
3. Professioni tecniche – 14.780 (11,0%)
4. Impiegati (esecutive nel lavoro d'ufficio) – 11.360 (8,4%)
5. Professioni qualificate nei servizi e nel commercio – 49.340 (36,7%)
6. Artigiani, operai specializzati e agricoltori – 18.400 (13,7%)
7. Conduttori di impianti, macchinari e conducenti – 11.570 (8,6%)
8. Professioni non qualificate – 22.370 (16,6%)

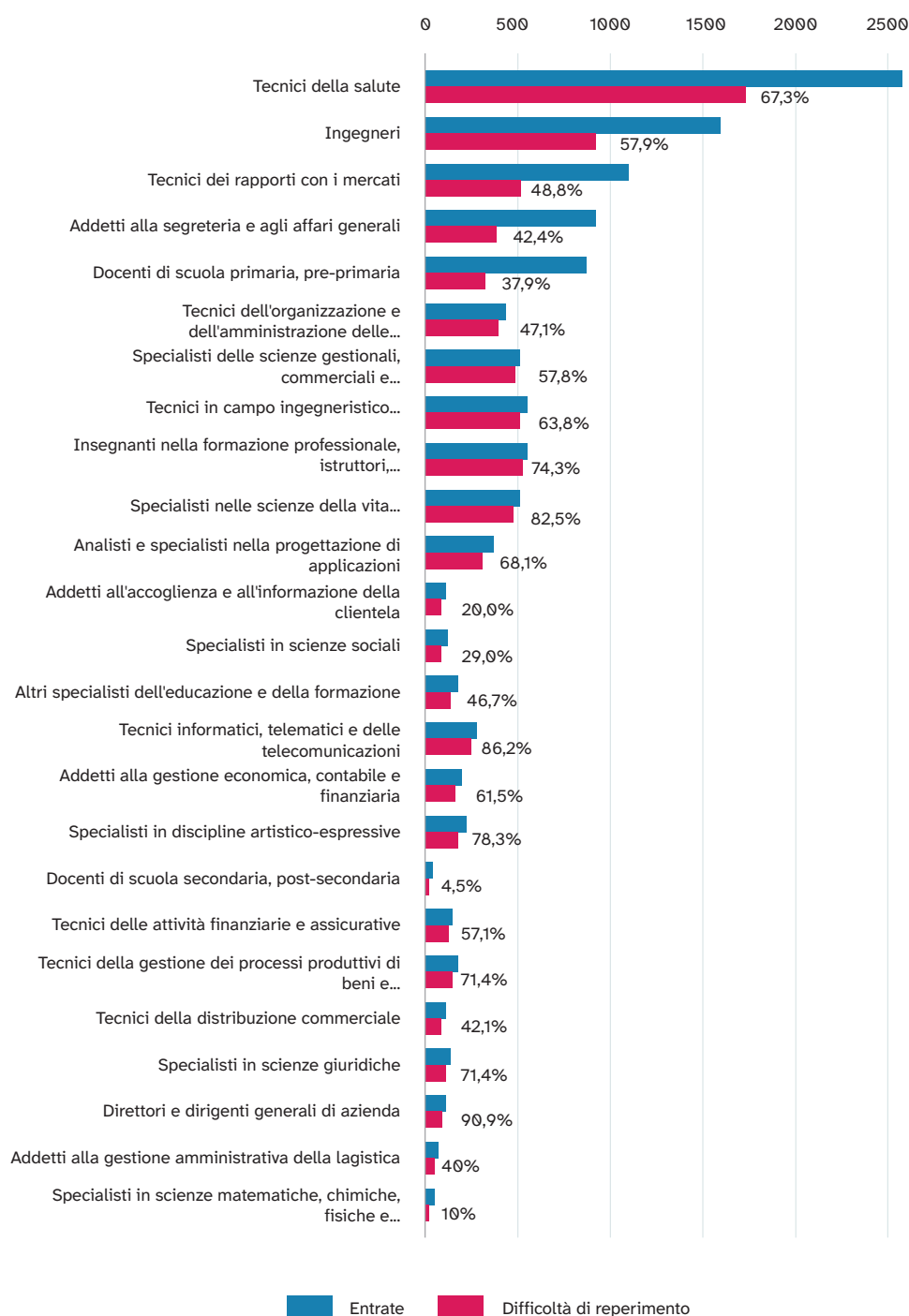
Più in dettaglio, le **entrate previste con richiesta di titolo di studio universitario** sono **15.090**, pari all'**11,2%** del totale.

In questo ambito, le classi professionali che presentano le maggiori opportunità di inserimento lavorativo sono:

- **Tecnici della salute** (2.570 ingressi previsti), con particolare riferimento alle professioni sanitarie riabilitative, infermieristiche e ostetriche.
- **Ingegneri** (1.590), in particolare quelli a indirizzo industriale, gestionale, energetico, meccanico e civile.
- **Tecnici dei rapporti con i mercati** (1.090), soprattutto i tecnici della vendita e della distribuzione.
- **Addetti alla segreteria e agli affari generali** (920), in prevalenza gli addetti agli affari generali.
- **Docenti della scuola primaria e pre-primaria** (870).
- **Tecnici dell'organizzazione e dell'amministrazione delle attività produttive** (850), in particolare i contabili.
- **Specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie** (840), in particolare gli specialisti della gestione e del controllo nelle imprese private.
- **Tecnici in campo ingegneristico** (800), specie quelli meccanici.
- **Insegnanti nella formazione professionale, istruttori, allenatori e atleti** (700).
- **Specialisti nelle scienze della vita** (570), soprattutto i farmacisti.
- **Analisti e specialisti nella progettazione di applicazioni** (470), in particolare dei software.
- **Addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela** (400).
- **Specialisti in scienze sociali** (310).
- **Altri specialisti dell'educazione e della formazione** (300).

15. Dal 2023 l'Istat utilizza la Classificazione delle Professioni CP2021, che aggiorna e sostituisce la precedente CP2011 come catalogazione statistica (e non normativa) per l'analisi del mercato del lavoro, sulla base delle competenze richieste dalle professioni. Essa distingue generalmente:

- il livello delle competenze: complessità dei compiti, autonomia, responsabilità richieste;
- il campo delle competenze: settore di attività, conoscenze applicate, strumenti utilizzati, tipi di beni o servizi prodotti.


Figura 93

Entrate previste con titolo di studio universitario per principali classi professionali (con entrate previste superiori alle 100 unità). Liguria. Anno 2024 (valori assoluti e quota percentuale di difficoltà di reperimento)

Fonte: Elaborazione Liguria Ricerche su dati Excelsior Unioncamere

La classificazione è articolata in 5 livelli gerarchici, il più sintetico dei quali prevede 9 grandi gruppi professionali; ai fini dell'analisi presentata in questa sezione, risulta interessante fare riferimento ad essa, per delineare un quadro generale del livello di specializzazione richiesto in regione. Nei dati riportati dal Sistema informativo Excelsior per i fabbisogni occupazionali delle aziende viene, per ovvi motivi, escluso l'ultimo gruppo relativo alle Forze armate.

II.1.10. Competenze e soft skill ricercate dalle aziende

Nel 2024, in Liguria, le competenze trasversali sono le più richieste dalle aziende, mentre quelle tecnologiche risultano sorprendentemente meno ricercate.

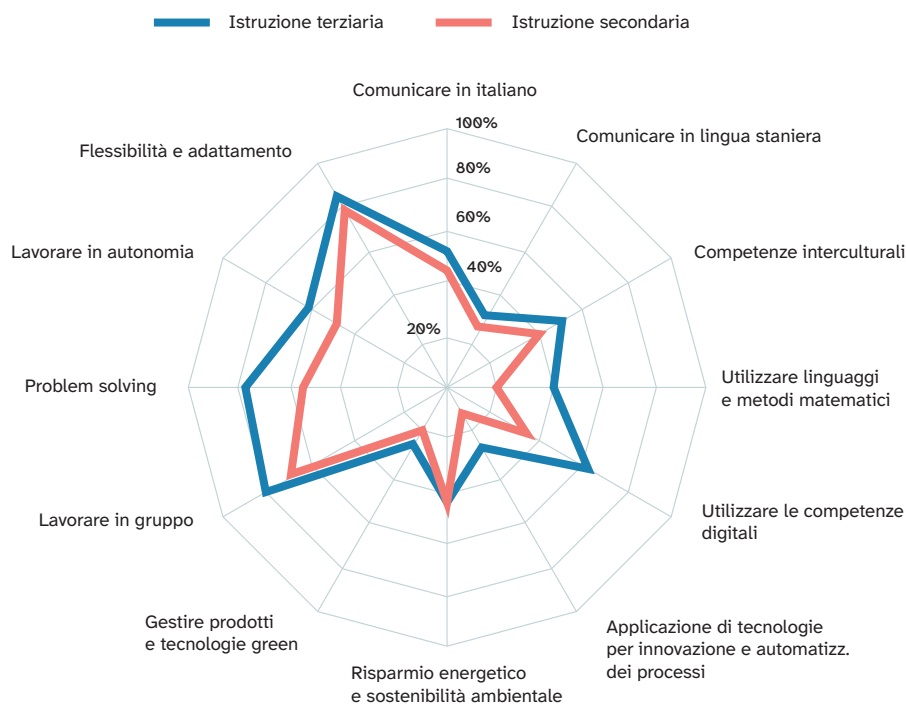


Figura 94

Quota di imprese che ritengono le seguenti competenze di elevata importanza* in relazione ai diversi livelli di istruzione (secondario e terziario). Liguria. Anno 2024

Fonte: Elaborazione Liguria Ricerche su dati Excelsior Unioncamere

*Le competenze di elevata importanza sono quelle cui le imprese attribuiscono un punteggio pari a 3 o 4.

Le competenze trasversali (problem solving, lavoro di gruppo, flessibilità, autonomia) **sono le più richieste per entrambi i livelli di istruzione**. In particolare, **la flessibilità supera il 75% di imprese** che la ritengono importante in quasi tutti gli indirizzi che compongono i due livelli di istruzione, tranne che per alcune qualifiche IeFP.

Le competenze green e legate alla sostenibilità, pur considerate importanti, non sono ancora prioritarie. Se la quota di imprese che ritiene importante la competenza relativa al risparmio energetico e alla sostenibilità ambientale supera leggermente 40% per entrambi i livelli di istruzione, la rilevanza della competenza relativa alla gestione di prodotti e tecnologie green è molto contenuta.

Le competenze tecnologiche sono le meno richieste per chi ha un titolo di studio secondario. In particolare, l'uso del digitale per l'innovazione e l'automazione è la competenza con minore incidenza.

L'istruzione terziaria dà più importanza alle competenze in generale.

Nell'ambito dell'istruzione terziaria, l'indirizzo **"Servizi alle imprese e agli enti no profit"** è quello che assegna il massimo valore a tutte le competenze.



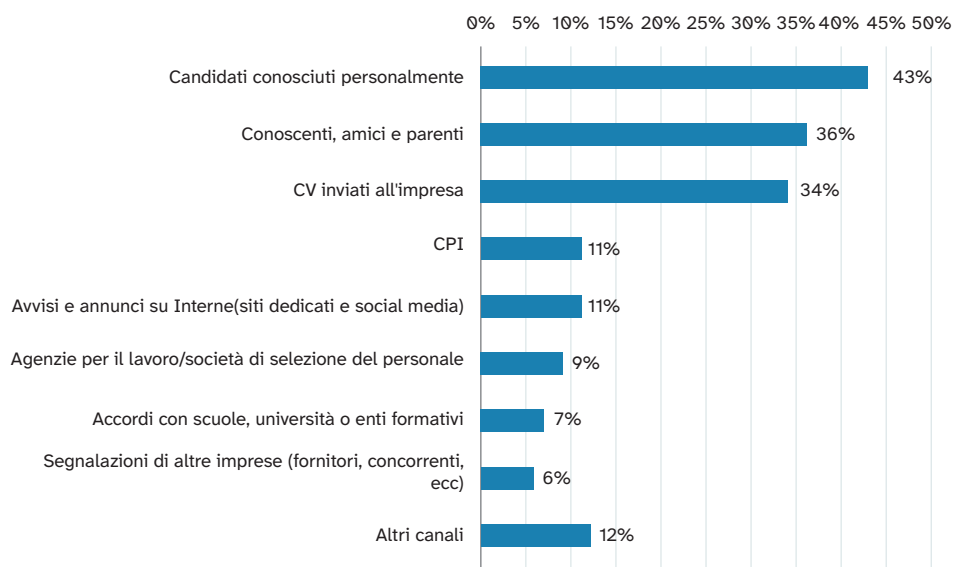
II.2. Informazioni ulteriori sulle imprese

II.2.1. Canali di selezione

Nel 2024, in Liguria, le imprese prediligono canali di conoscenza diretta per la selezione del personale.

In Liguria, le imprese selezionano il personale soprattutto tramite contatti diretti: candidati conosciuti personalmente (43%) e persone vicine (36%). Canali formali come agenzie (9%), scuole/università (7%), ma anche social media (11%) sono poco utilizzati. Questa tendenza è uniforme a livello nazionale, con un uso prevalente di reti informali e scarso coinvolgimento di enti formativi o di strumenti digitali.

Figura 95
Canali di selezione usati dalle imprese. Liguria. Anno 2024 (quota percentuale sul totale delle imprese che indicano almeno un canale di selezione)
Fonte: Elaborazione Liguria Ricerche su dati Excelsior Unioncamere



II.2.2. Principali ambiti della trasformazione digitale su cui le imprese hanno effettuato investimenti

Nel 2024, in Liguria, nell'ambito della trasformazione digitale, le imprese hanno effettuato investimenti principalmente in sicurezza informatica, big data analytics e protocolli di risk management.

Nel 2024, le imprese liguri puntano soprattutto su sicurezza informatica (39%) e tecnologie digitali come cloud, big data e internet veloce (38%). Il 33% investe in **software per la gestione dei dati**, mentre soluzioni più avanzate come IoT (24%), robotica e realtà aumentata (entrambe al 18%) restano meno diffuse.

Sul piano organizzativo, cresce l'attenzione a salute, sicurezza sul lavoro e risk management (34%), insieme ad un aumento degli investimenti in analisi delle performance (28%), funzioni amministrative post-digitale (27%) e sistemi gestionali integrati (27%).

Gli investimenti nello smart working si mantengono stabili rispetto al 2023. Nei modelli di business, avanzano il digital marketing (33%) e l'analisi dei dati per la personalizzazione dell'offerta (32%), segno di una crescente attenzione alla customer experience, più che all'analisi dei mercati (24%).

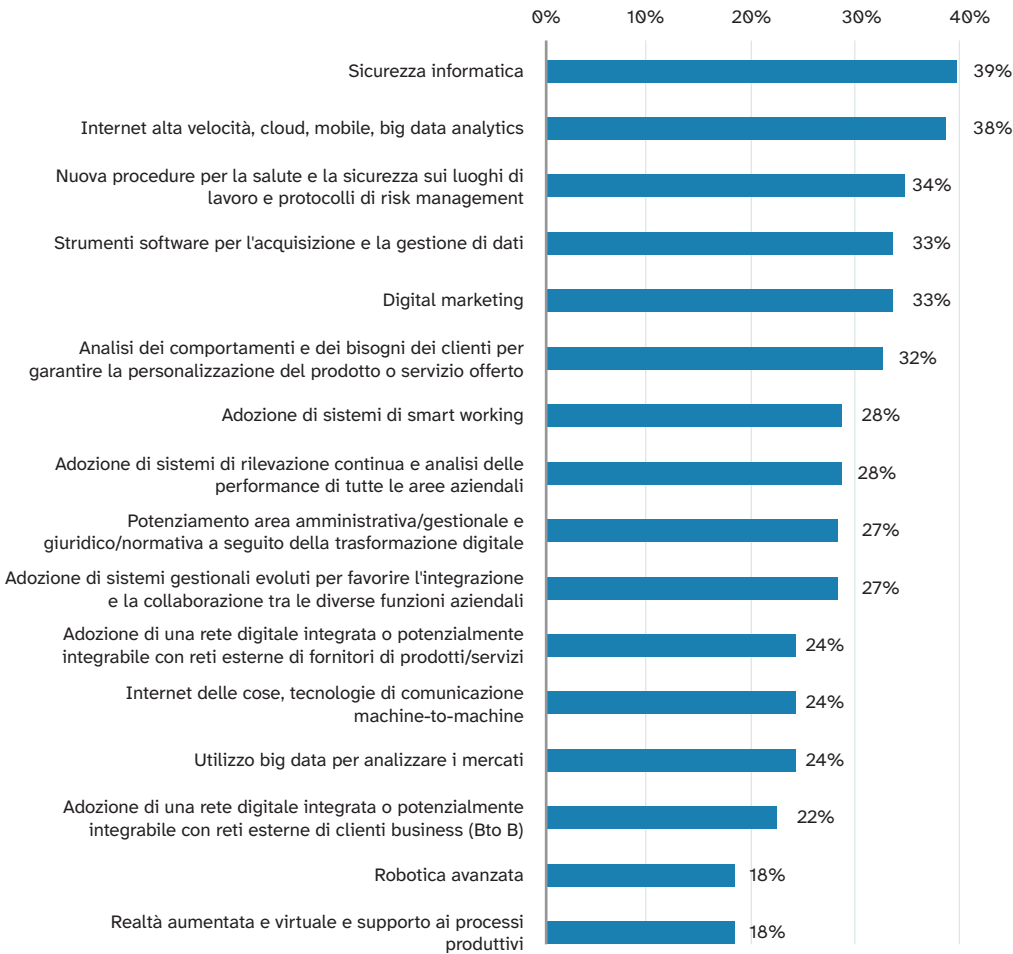


Figura 96
Quota di imprese che hanno effettuato investimenti per area di trasformazione digitale. Liguria. Anno 2024 (quota percentuale sul totale delle imprese)
Fonte: Elaborazione Liguria Ricerche su dati Excelsior Unioncamere

II.3. Imprese e tirocini¹⁶

Nel 2023, in Liguria, il 12,1% delle imprese ha ospitato tirocini. Di questi, nel 2024, il 28,9% si è trasformato in assunzioni.

	% sul totale imprese
1-9 dipendenti	9,6%
10-49 dipendenti	20,8%
50-249 dipendenti	24,2%
250 dipendenti e più	22,2%
TOTALE	12,1%

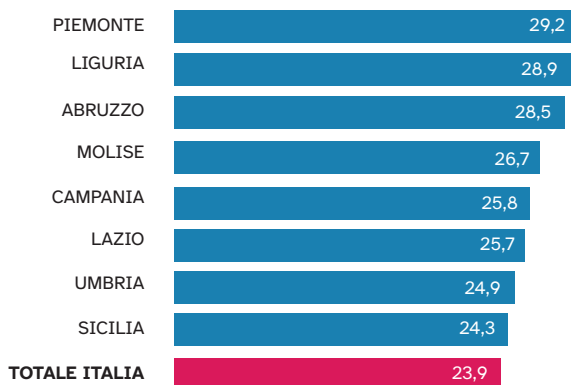
Tabella 56
Quota di imprese che hanno ospitato tirocini per classe dimensionale. Liguria. Anno 2023 (quote percentuali sul rispettivo totale)
Fonte: Elaborazione Liguria Ricerche su dati Excelsior Unioncamere

16. I tirocini curriculari o non curriculari sono periodi di formazione "on the job" presso un datore di lavoro, con e senza compenso. Tra i curriculari, sono espressamente esclusi i percorsi di alternanza scuola-lavoro obbligatori e rilevati in maniera a sé stante (si veda Glossario).
Fonte: definizione Excelsior Unioncamere

Figura 97

Quota di tirocini ospitati dalle imprese nel 2023 e trasformati in assunzioni nel corso del 2024. Principali regioni italiane. Anno 2024 (quota percentuale sul totale delle imprese ospitanti)

Fonte: Excelsior Unioncamere, "Formazione continua e tirocini formativi nelle imprese italiane 2024. Formazione sul luogo di lavoro e attivazione di tirocini, Indagine 2024"



Il 28,9% dei tirocini ospitati dalle imprese liguri nel 2023 si sono trasformati in assunzioni nel corso del 2024. Per tale quota, **la Liguria si classifica seconda tra le regioni italiane**, dopo il Piemonte.

Analizzando il dato anche per settore di attività delle imprese ospitanti, si rileva che le imprese con una dimensione compresa tra i 50 e 249 dipendenti e attive nel settore dell'industria sono quelle che più frequentemente ospitano tirocini (28,5%). In particolare, spiccano le industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali (con una quota del 43,3% sul totale di queste aziende). Spiccano inoltre le industrie dell'estrazione e lavorazione dei minerali (44,4%) di una dimensione compresa, però, tra i 10 e i 49 dipendenti.

Il settore dei servizi ha offerto tirocini principalmente nell'ambito finanziario e assicurativo (con il 39,0% tra le aziende con 50-249 dipendenti), nella sanità (il 38,2% delle aziende con 10-49 dipendenti) e nei servizi avanzati di supporto alle imprese (il 35,8% e il 35,5% nelle aziende rispettivamente di 50-249 dipendenti e di 250+ dipendenti).

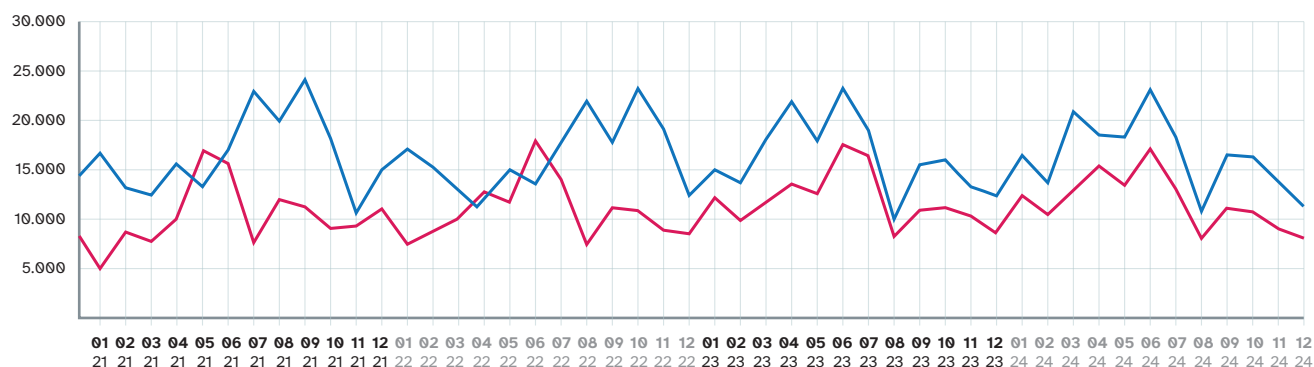
II.4. Confronto tra le previsioni Excelsior e le attivazioni rilevate dalle comunicazioni obbligatorie

A cura di Lia Orzati, Agenzia Regionale per il lavoro la formazione e accreditamento (A.L.F.A.)

I dati ricavabili dal Sistema Informativo Excelsior, che si riferiscono alle previsioni mensili delle aziende del territorio ligure relativamente alle entrate future, **possono essere messi a confronto con le effettive assunzioni effettuate dalle aziende ricavabili dalle Comunicazioni Obbligatorie (CO) di avviamento**. Questo consente di verificare, almeno indicativamente, l'attendibilità delle previsioni e la loro reale corrispondenza con quanto successivamente avvenuto, almeno in termini di tendenza.

Per garantire una comparabilità tra il Sistema Excelsior i dati delle CO sono stati estratti con opportuni accorgimenti relativi alle tempistiche di estrazione, al conteggio dei lavoratori e ai settori inclusi ed esclusi.

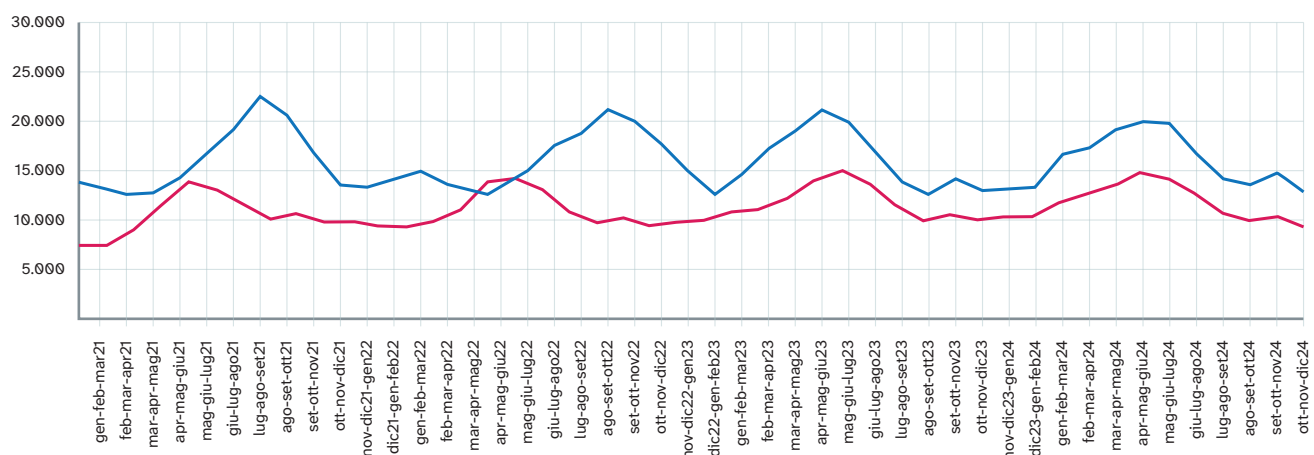
Il risultato di tale comparazione è mostrato nella figura che segue.


Figura 98

Serie storica degli avviati domiciliati in Liguria (CO) e previsioni di entrate (Excelsior). Liguria. Gennaio 2021 – Dicembre 2024

Fonte: Elaborazioni su dati Excelsior a cura della Camera di Commercio di Genova-Unioncamere Liguria e su dati CO estratti da QPG regionale a cura dell'OML di Alfa

— Lavoratori avviati CO
— Lavoratori previsti dalle imprese Excelsior


Figura 99

Medie mobili degli avviati domiciliati in Liguria (CO) e previsioni di entrate (Excelsior). Liguria. Gennaio 2021 – Dicembre 2024

Fonte: Elaborazioni su dati Excelsior a cura della Camera di Commercio di Genova-Unioncamere Liguria e su dati CO estratti da QPG regionale a cura dell'OML di Alfa

— Media mobile lavoratori domiciliati in Liguria avviati CO
— Media mobile lavoratori previsti dalle imprese Excelsior

Dai grafici risulta come la rilevazione Excelsior abbia una **buona capacità previsionale del volume complessivo delle effettive assunzioni fatte dalle imprese liguri**. Questo emerge in particolar modo dal grafico delle medie mobili trimestrali, che attenua le eventuali distorsioni mensili (festività, picchi produttivi...), evidenziando meglio le tendenze delle assunzioni previste ed effettive.

Infatti, se escludiamo il turbolento periodo del COVID 2020/2021 e l'anno immediatamente successivo, il 2022, dal 2023 l'andamento delle entrate previsionali e degli avviati è il medesimo, con il numero dei lavoratori realmente avviati sempre superiore a quello dei lavoratori previsti. Il fenomeno ha due possibili spiegazioni: da un lato Excelsior rileva i fabbisogni riferiti a contratti di almeno 20 giorni lavorativi (1mese), mentre le CO considerano tutti i lavoratori avviati, a prescindere dalla durata contrattuale; dall'altro è possibile che le imprese, in fase previsionale, siano molto più "prudenti" rispetto ai loro bisogni e alla loro capacità assunzionale.

Da segnalare come nel caso dell'industria le previsioni di Excelsior siano più elevate degli avviati, mentre per i servizi avviene il contrario: il numero di avviati è maggiore rispetto a quello rilevato dall'indagine. Il dato del terziario è fortemente influenzato dalla stagionalità del turismo, che può causare picchi di attività difficilmente prevedibili.

GLOSSARIO Parte II

- a. **Competenza:** è la "comprovata capacità di utilizzare, in situazioni di lavoro o nello sviluppo professionale e personale, un insieme strutturato di conoscenze e di abilità acquisite nei contesti di apprendimento formale, non formale o informale".
- b. **Difficoltà di reperimento di personale:** è una dichiarazione da parte dell'impresa sulla difficoltà nel reperire, nel territorio in cui opera, candidati idonei a ricoprire la figura professionale ricercata e sulle relative motivazioni. Le difficoltà sono articolate secondo due grandi motivazioni (ridotto numero di candidati o inadeguatezza dei candidati), cui si aggiunge una modalità "altro", eventualmente da specificare.
- c. **Esperienza:** caratteristica associata alle figure professionali che le imprese prevedono di assumere ed è intesa come l'aver svolto precedenti attività lavorative da parte del candidato idoneo a ricoprire la figura professionale ricercata (può essere generica, specifica nella professione oppure specifica nel settore).
- d. **Imprese:** le imprese considerate nell'indagine Excelsior sono le unità giuridico-economiche che producono beni e servizi destinabili alla vendita e che, in base alle leggi vigenti o a proprie norme statutarie, hanno facoltà di distribuire i profitti realizzati ai soggetti proprietari, siano essi privati o pubblici. Il responsabile è rappresentato da una o più persone fisiche, in forma individuale o associata, o da una o più persone giuridiche. Tra le imprese sono comprese tutte le forme giuridiche previste dal Registro delle Imprese e di conseguenza, nell'ambito dell'indagine Excelsior non vengono attualmente rilevate informazioni relative ai lavoratori autonomi e ai liberi professionisti.
- e. **Indirizzi di studio:** articolazione di un percorso formativo specifico nell'istruzione professionale, nella scuola secondaria di secondo grado oppure universitario.
- f. **Lavoratori con contratto somministrazione:** la somministrazione di lavoro è un istituto del diritto del lavoro italiano introdotta in Italia nel 2003 (legge Biagi), in sostituzione del lavoro interinale. Esso prevede l'utilizzo di tre soggetti: il lavoratore, l'utilizzatore e il somministratore (un'agenzia per il lavoro). Tra questi tre soggetti vengono stipulati due diversi contratti: il contratto di somministrazione di lavoro, concluso tra somministratore ed utilizzatore, e il contratto di lavoro, concluso tra somministratore e lavoratore.
- g. Il rapporto di lavoro in somministrazione può essere a tempo determinato o indeterminato. Il lavoratore, anche se assunto dall'agenzia somministratrice, svolge la sua attività sotto la direzione e il controllo dell'impresa utilizzatrice. Pertanto, egli è tenuto ad osservare le disposizioni date dall'impresa stessa per l'esecuzione del lavoro, come se fosse un dipendente di quest'ultima. Egli può fruire di tutti i servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'impresa utilizzatrice.
- h. Nell'indagine Excelsior è stato richiesto alle imprese di indicare se nel periodo di riferimento intendono utilizzare il contratto di somministrazione per assumere le figure professionali di cui necessitano.
- i. **Livelli di istruzione:** I livelli e i titoli di studio sono quelli considerati dal sistema scolastico e coincidono di norma con quelli classificati dal Ministe-

ro della Pubblica Istruzione. In particolare, sono stati utilizzati i seguenti livelli di istruzione:

- a. nessuna formazione specifica (scuola dell'obbligo)
 - b. qualifica di formazione professionale o diploma professionale (fino a 4 anni di studio), conseguiti presso centri di formazione professionale a livello regionale o presso istituti professionali di Stato
 - c. diploma (5 anni); per questo livello di istruzione è stata anche rilevata la richiesta delle imprese per una ulteriore formazione post-diploma
 - d. titolo universitario; per questo livello è stata anche rilevata la preferenza delle imprese relativamente a una laurea breve (3 anni) o specialistica (5 anni), nonché la segnalazione della necessità di formazione post-laurea. All'interno di ogni livello di istruzione (esclusa la scuola dell'obbligo), i singoli titoli di studio omogenei e/o appartenenti ad aree di competenza simili sono aggregati per indirizzo.
- **Sostituzione (entrata in):** per assunzione in sostituzione si intende l'indicazione da parte dell'impresa se la figura professionale richiesta è destinata a sostituire una figura professionale analoga che è recentemente uscita dall'impresa (o che uscirà dall'impresa nell'anno considerato). Si noti che per le figure che non sostituiscono analoghe figure in uscita, viene richiesto all'impresa di specificare se queste sono già presenti in azienda.
 - **Tirocini:** I tirocini curriculari o non curriculari sono periodi di formazione "on the job" presso un datore di lavoro, con e senza compenso. Tra i curriculari sono espressamente esclusi i percorsi di alternanza scuola-lavoro obbligatori e rilevati in maniera a sé stante.

FONTI E NOTA METODOLOGICA

Parte II

Excelsior

I dati presentati in questo report sono di fonte Excelsior Unioncamere.

L'indagine Excelsior è realizzata da Unioncamere in accordo con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Inoltre, la presente sezione si avvale delle elaborazioni fornite dalla Direzione Generale – Servizio Valutazione Esiti, Certificazione delle Competenze e Osservatorio del Mercato del Lavoro di Alfa – Agenzia regionale per il lavoro, la formazione e l'accreditamento.

Inserita nel Programma Statistico Nazionale (codice UCC-00007) tra le rilevazioni con obbligo di risposta, l'indagine Excelsior viene condotta con cadenza mensile dal 2017. L'integrazione tra i dati rilevati e gli archivi amministrativi (Registro delle Imprese e dati sugli addetti forniti da INPS) ha reso possibile un significativo aggiornamento metodologico, finalizzato a monitorare in modo più tempestivo e accurato i flussi in entrata nel mercato del lavoro e a supportare le politiche attive del lavoro.

Nei bollettini annuali vengono ricostruiti i programmi occupazionali delle imprese rilevati dal sistema delle Camere di Commercio, con informazioni sulle professioni richieste e relative caratteristiche: età preferenziale, titolo di studio, aree aziendali di inserimento, competenze richieste, difficoltà di reperimento, livello di esperienza e altri indicatori utili.

L'universo di riferimento del Sistema Informativo Excelsior è costituito da tutte le imprese private dei settori industria e servizi iscritte al Registro delle Imprese delle Camere di Commercio, attive al 31 dicembre dell'anno precedente e con almeno un dipendente medio nel corso dell'anno (fonte INPS). Le unità di rilevazione sono l'impresa e l'unità locale provinciale (ULP), definita come l'insieme delle unità locali attive nella stessa provincia e riferite alla stessa impresa.

Sono escluse dal campo di osservazione:

- le unità operative della pubblica amministrazione;
- le aziende pubbliche del settore sanitario (es. aziende ospedaliere, ASL);
- le unità scolastiche e universitarie pubbliche;
- le organizzazioni associative;
- gli studi professionali non iscritti al Registro Imprese;
- le imprese del settore agricolo-zootecnico, anche se iscritte al Registro, per le quali è prevista un'indagine specifica a fronte della peculiarità che presentano.

Dal punto di vista metodologico, l'indagine Excelsior è passata da una modalità CATI (Computer Aided Telephone Interview) a cadenza trimestrale/annuale a una più flessibile CAWI (Computer Aided Web Interview) mensile, in grado di fornire anche una lettura tempestiva delle tendenze occupazionali a breve termine. L'indagine è svolta attraverso un panel mensile stratificato per garantire rappresentatività a livello provinciale, settoriale e per classe dimensionale dell'impresa. L'obiettivo è coprire l'intero universo delle imprese nel corso dell'anno, minimizzando al contempo il fastidio statistico per i soggetti intervistati.

I risultati dell'indagine sono elaborati secondo una propria classificazione dei settori economici, coerente con la classificazione ATECO2007 dell'Istat, articolata su 6 livelli gerarchici e fino a 98 sottosettori. La classificazione delle professioni utilizzata per la ripartizione delle entrate previste fa riferimento allo standard Istat CP2021.

Classificazioni delle Professioni 2021 (CP2021)

La classificazione delle professioni secondo la CP2021

A partire dal 2023, l'Istat adotta la Classificazione delle Professioni CP2021, che aggiorna e sostituisce la precedente versione CP2011, mantenendo l'allineamento alla International Standard Classification of Occupations – ISCO-08. Si tratta di una classificazione statistica, non normativa, che consente di organizzare e confrontare i dati sul mercato del lavoro a livello nazionale e internazionale.

La classificazione permette di raggruppare le professioni in base a competenze omogenee, definite in funzione di:

- Livello delle competenze: complessità dei compiti, autonomia, responsabilità richieste;
- Campo delle competenze: settore di attività, conoscenze applicate, strumenti e materiali utilizzati, tipo di beni o servizi prodotti.

Ogni professione è quindi identificata in base a ciò che concretamente richiede in termini di attività svolte, saperi, abilità e strumenti utilizzati.

La struttura gerarchica della CP2021 è articolata su 5 livelli:

1. 9 grandi gruppi professionali (massima sintesi);
2. 40 gruppi professionali;
3. 130 classi professionali;

4. 510 categorie;
5. 813 unità professionali, che rappresentano l'articolazione più dettagliata e descrivono le singole professioni con esempi specifici.



Parte III

Servizi per il lavoro e misure di sostegno al reddito

III.1 Le attività dei servizi pubblici per l'impiego

A cura di Maria Civardi e Pietro Pizzorni, U.S.S. Centro per l'Impiego di Genova, Tigullio e La Spezia

III.1.1. I Centri per l'impiego della Regione Liguria

I Centri per l'impiego (CPI) operano a livello locale per facilitare l'incontro tra chi cerca lavoro e le aziende che offrono occupazione. Svolgono attività legate alle politiche attive del lavoro e forniscono gratuitamente supporto e orientamento a chi è in cerca di un impiego o desidera intraprendere un percorso formativo o professionale.

Il servizio di Collocamento Mirato si occupa dell'inserimento lavorativo e dell'inclusione delle persone con disabilità o appartenenti alle categorie protette, offrendo soluzioni su misura per agevolarne l'ingresso nel mondo del lavoro.

Sia i CPI che il Collocamento Mirato informano le imprese sugli strumenti di politica del lavoro disponibili e favoriscono l'incontro tra domanda e offerta. Offrono gratuitamente servizi anche a datori di lavoro pubblici e privati, agenzie per il lavoro, consulenti del lavoro e associazioni di categoria.

In Liguria, sono attivi tredici Centri per l'Impiego, e in alcune di queste sedi si trovano anche gli uffici del Collocamento Mirato.



Grazie ai fondi del PNRR i CPI della Liguria sono in fase di ristrutturazione e di restyling grafico.

Questo è il nuovo logo e ciascun CPI è rappresentato da un colore.

Provincia di Imperia



Centro per l'impiego Imperia - Collocamento Mirato
P.za Roma 2, Imperia (IM) - 18100



Centro per l'impiego Sanremo
Via Martiri della Libertà, 5, Sanremo (IM) - 18038



Centro per l'impiego Ventimiglia
Via Lamboglia 13, Ventimiglia (IM) - 18039

Provincia di Savona



Centro per l'impiego Albenga
Regione Bagnoli 39, Albenga (SV) - 17031



Centro per l'impiego Savona - Collocamento Mirato
Via al Molinero 8, Savona (SV) - 17100



Centro per l'impiego Val Bormida - Collocamento Mirato
Piazza Sandro Pertini 6, Carcare (SV) - 17043

Provincia di Genova		Centro per l'impiego Val Bisagno Via Adamoli 3a nero, Genova (GE) - 16138
		Centro per l'impiego Genova Centro - Collocamento Mirato Via Cesarea 14, Genova (GE) - 16121
		Centro per l'impiego Ponente Via Muratori 7, Genova (GE) - 16152
		Centro per l'impiego Val Polcevera Via Teglia 8A, Genova (GE) - 16161
		Centro per l'impiego Tigullio - Collocamento Mirato Corso de Michiel 79 Piano 3°, Chiavari (GE) - 16043
Provincia della Spezia		Centro per l'impiego Sarzana - Collocamento Mirato Via XX Settembre n. 30/G, Sarzana (SP) - 19038
		Centro per l'impiego La Spezia Centro - Collocam. Mirato Via XXIV Maggio 22, La Spezia (SP) - 19124
		Centro per l'impiego La Spezia Antoniana Nuova apertura

III.1.1.1. Gli utenti dei Centri per l'impiego

Le persone che si sono rivolte ai CPI liguri nel corso del 2024 sono complessivamente 106.049: sono individui che hanno usufruito di almeno un servizio tra quelli erogati dagli uffici dei CPI. Si può trattare di un servizio di prima accoglienza come il rilascio del c2 storico (il documento che certifica la storia dei contratti del lavoratore) o di una più complessa presa in carico con l'erogazione di diversi servizi di profilazione, orientamento o incrocio domanda-offerta.

Di seguito il grafico con gli utenti gestiti da ciascun CPI (la somma totale degli utenti è maggiore di 106.049 poiché la stessa persona può essersi rivolta a più di un CPI).

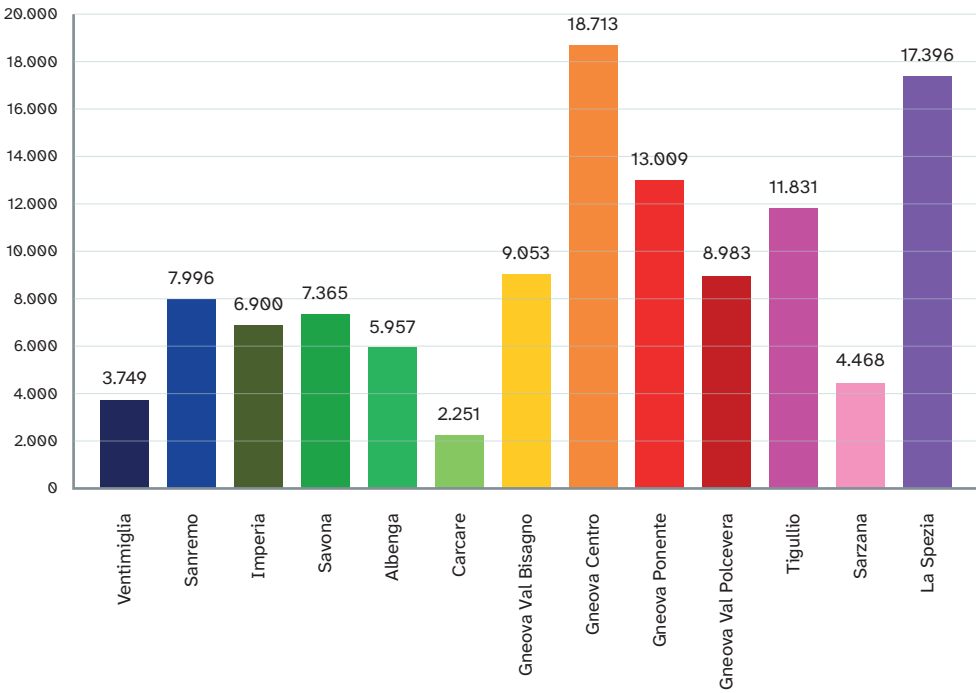


Figura 100
Utenti per Centro per l'impiego. Liguria. Anno 2024 (valori assoluti)
Fonte: elaborazione su dati SIL Liguria

Tabella 57

Utenti dei Centri per l'impiego per provincia. Province liguri. Anno 2024 (valori assoluti e percentuali)
Fonte: elaborazioni su dati SIL Liguria

	Valori assoluti	Valori percentuali
Imperia	18.645	16%
Savona	15.573	13%
Genova	61.589	52%
La Spezia	21.864	19%

III.1.1.2. Caratteristiche degli utenti dei CPI

La componente femminile risulta superiore (52,7 %) rispetto a quella maschile (47,3 %). Le fasce di età sono distribuite come riportato nella figura 101:

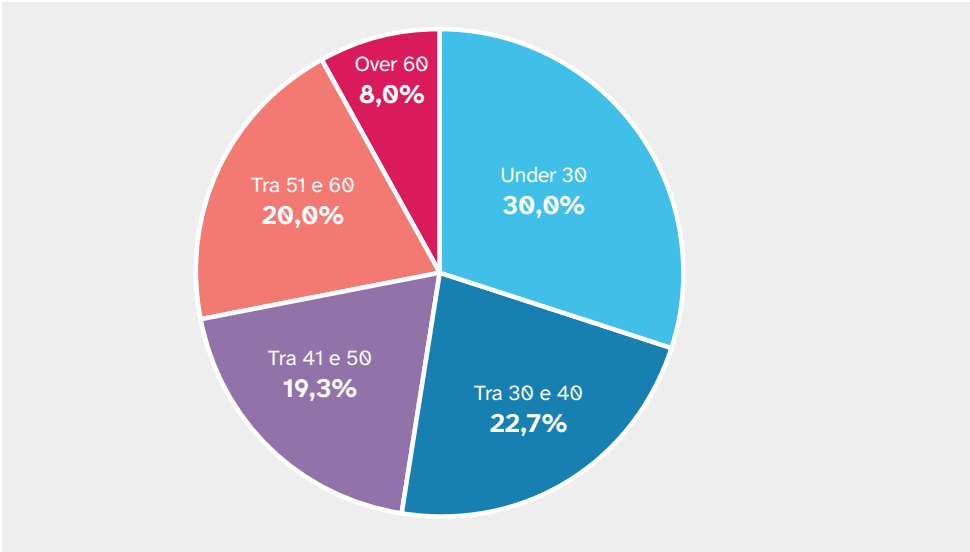


Figura 101

Utenti dei Centri per l'impiego per fascia di età. Liguria. Anno 2024 (quote percentuali)
Fonte: elaborazione su dati SIL Liguria

Il dato sul titolo di studio non è presente per la totalità dei 106.049 utenti poiché molte persone che si rivolgono ai centri non vengono profilate in tutte le caratteristiche ma possono ad esempio necessitare solo di un certificato storico dei propri contratti perché sono in procinto di essere assunti in una nuova azienda. Gli utenti per i quali è disponibile il dato sono 80.318 e sono distribuiti percentualmente secondo il seguente grafico.

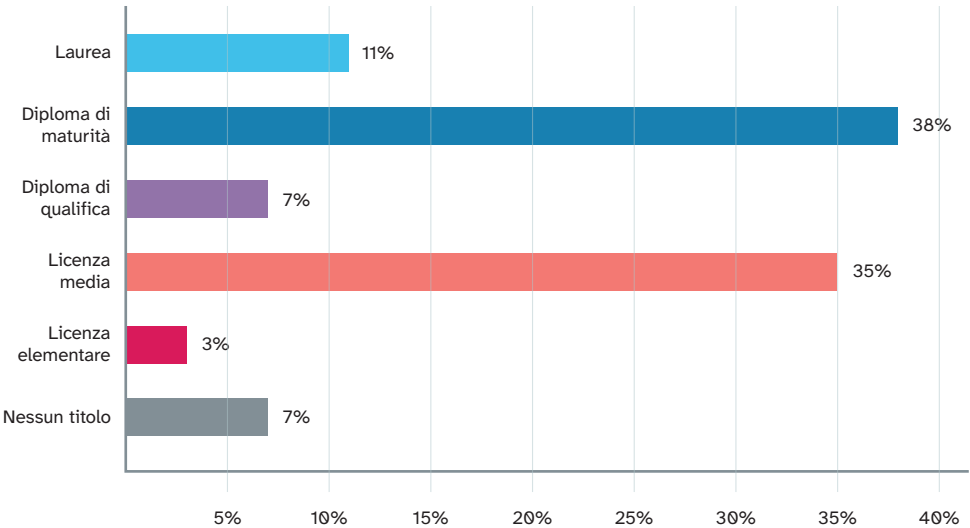


Figura 102

Utenti dei Centri per l'impiego per titolo di studio. Liguria. Anno 2024 (quote percentuali)
Fonte: elaborazione su dati SIL Liguria

In sintesi 106.049 sono tutti coloro che abbiano usufruito di almeno un servizio ed è un dato che comprende tipologie molto diverse di persone: lavoratori che stanno cambiando occupazione, disoccupati di lungo periodo, tirocinanti, percettori di sussidi, persone in cerca di formazione ecc.

Se vogliamo identificare all'interno di questi 106.049 le persone che hanno usufruito di una maggiore intensità di servizio possiamo guardare a quante persone abbiano sottoscritto un patto di servizio personalizzato nell'arco del 2024. In totale sono 32.798 e sono così distribuite:

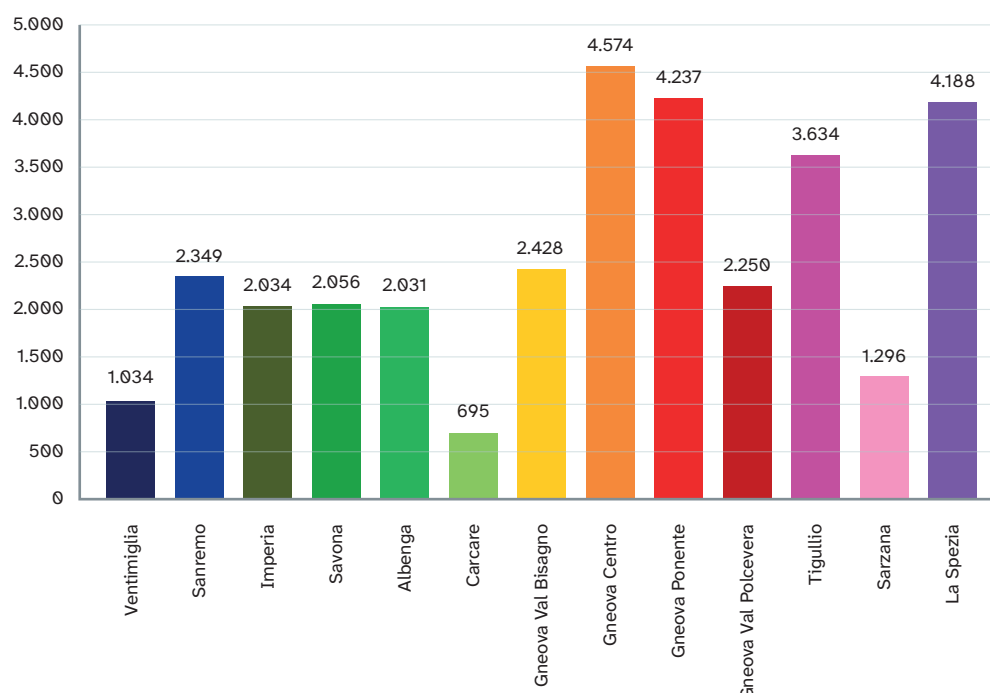


Figura 103

Patti di servizio per Centro per l'impiego. Liguria. Anno 2024 (valori assoluti)

Fonte: elaborazione su dati SIL Liguria

Secondo la rilevazione campionaria sulle forze di lavoro di Istat i disoccupati in Liguria al 31/12/2024 sono 36.133. Non possiamo sapere quanto queste due popolazioni si sovrappongano perché non sappiamo se tutti coloro che rientrano nella definizione Istat di disoccupato si siano rivolti ad un CPI e inoltre tra chi firma un PSP possono esserci dei percettori di sostegno al reddito di fatto non interessati ad un immediato reinserimento nel mondo del lavoro ma possiamo osservare che l'ordine di grandezza è simile.

Definizioni

Istat L'ISTAT definisce disoccupati le persone che:

- hanno tra i 15 e i 74 anni,
- non hanno un lavoro,
- sono disponibili a lavorare (cioè pronte ad iniziare un lavoro entro 2 settimane),
- hanno compiuto azioni concrete di ricerca attiva di lavoro nelle 4 settimane precedenti l'intervista (es. invio CV, colloqui, risposte a offerte di lavoro).

III.2 I tirocini extracurricolari in Liguria nel 2024

Servizio Osservatorio MdL, Migranti e IVC delle Competenze (Responsabile Elisabetta Garbarino)
A cura di OML – Lia Orzati. Con la collaborazione di Maria Civardi e Pietro Pizzorni - CPI Genova Centro (Regione Liguria)

Il presente paragrafo analizza nello specifico i dati relativi ai tirocini extracurricolari attivati in Liguria nel 2024, di fonte Sistema Informativo del Lavoro (SIL) regionale.

Definizioni

Il tirocinio extracurricolare, quale strumento di politica attiva del lavoro, è un periodo di formazione e orientamento svolto presso un’azienda o un ente con l’obiettivo di acquisire competenze pratiche e facilitare l’ingresso o il reinserimento nel mondo del lavoro. Non costituisce un rapporto di lavoro, ma si basa su un progetto formativo concordato tra un soggetto promotore (ad esempio Centri per l’Impiego, università o enti di formazione) e il soggetto ospitante.

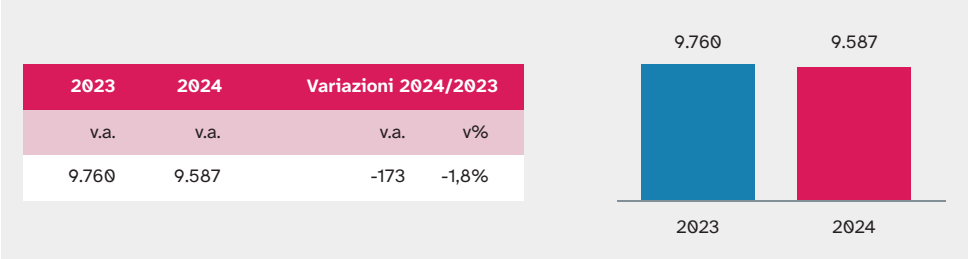
La principale differenza rispetto al tirocinio curriculare è che quest’ultimo si svolge all’interno di un percorso di studi (formazione, scuola o università) ed è finalizzato all’acquisizione di crediti formativi, mentre il tirocinio extracurricolare si svolge al di fuori dei percorsi di istruzione/formazione ed è rivolto soprattutto a persone che cercano un primo inserimento o un reinserimento lavorativo. Per i tirocini extracurricolari è inoltre normalmente prevista un’indennità minima di partecipazione.

A livello nazionale, i tirocini sono stati introdotti dall’art. 18 della Legge n. 196/1997 e disciplinati dal D.M. n. 142/1998. Successivamente la materia è stata aggiornata dalle Linee guida sui tirocini approvate in sede di Conferenza Stato-Regioni il 25 maggio 2017 e dalle disposizioni introdotte con la Legge di Bilancio 2022 (L. 234/2021). La regolamentazione operativa è demandata alle Regioni.

In Liguria, i tirocini extracurricolari sono disciplinati dalla Deliberazione della Giunta regionale n. 1186 del 28 dicembre 2017, che ne definisce le modalità di attivazione, la durata e l’indennità minima, mentre i tirocini estivi e di orientamento sono regolati dalla Deliberazione della Giunta regionale n. 466 del 26 giugno 2018.

Nel 2024 i tirocini attivati sono 9.587, l’1,8% in meno rispetto al 2023 (-173 unità).

Figura 104
Tirocini attivati – Liguria (valori assoluti - valori percentuali)
Fonte: ALFA - O.M.L.
Elaborazioni su dati SIL



Il numero dei tirocinanti coinvolti è inferiore a quello dei tirocini attivati: nel 2024 i tirocinanti risultano pari a 8.960, in diminuzione del 2,2% rispetto all’anno prima (-201 unità).

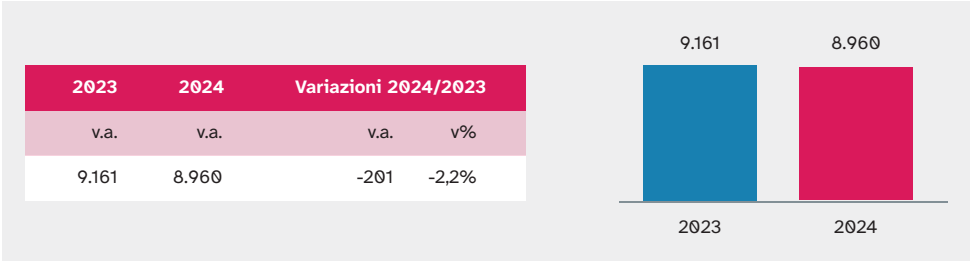


Figura 105
Tirocinanti coinvolti - Liguria
2023-2024 (valori assoluti -
valori percentuali)
Fonte: ALFA - O.M.L.
Elaborazioni su dati SIL

Nel 2024 la componente maschile continua a superare, di poco, quella femminile, ma il divario si riduce, passando dai 2,8 punti percentuali del 2023 ai 2,0 punti percentuali del 2024.

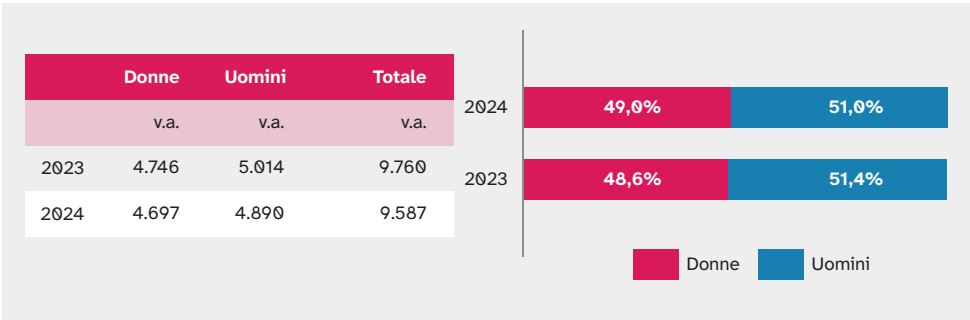


Figura 106
Tirocini attivati per genere -
Liguria (valori assoluti e valori
percentuali)
Fonte: ALFA - O.M.L.
Elaborazioni su dati SIL

La maggior parte dei tirocini riguarda i giovani; infatti, nel 2024 il 79,1% ha fino a 29 anni, seguito dal 15,3% degli adulti tra i 30-50 anni. Rimangono residuali gli over 50 (5,6%).

Nonostante il prevalere dei giovani, la percentuale di chi ha dai 30 anni in su sale dal 19,2% del 2023 al 20,9% del 2024.

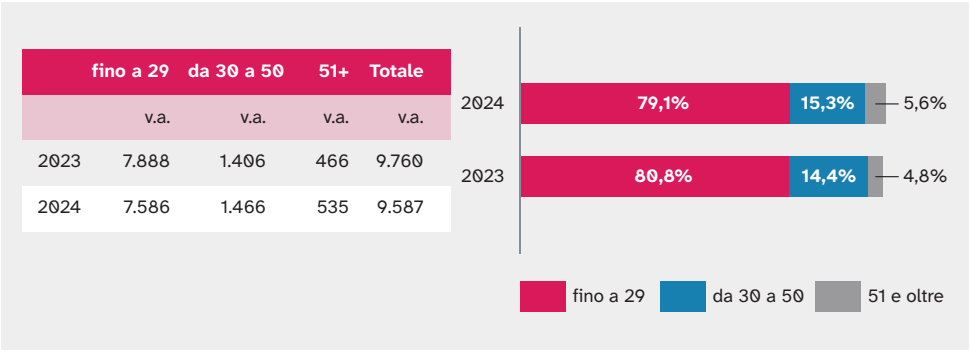
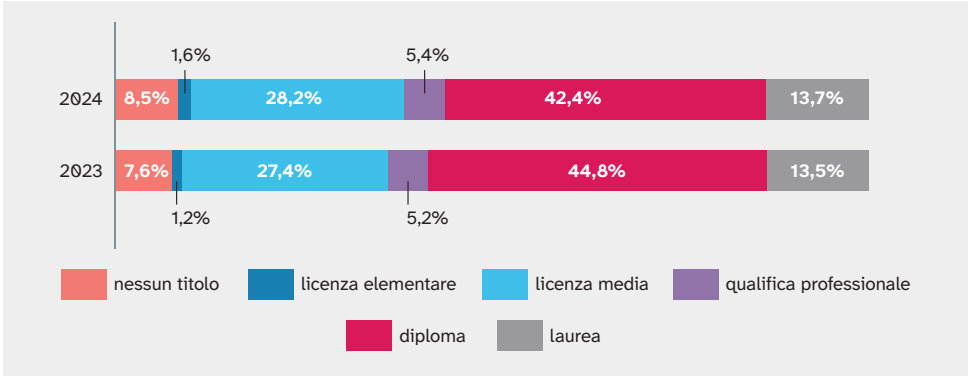


Figura 107
Tirocini avviati per classi di età
- Liguria (valori assoluti e
valori percentuali)
Fonte: ALFA - O.M.L.
Elaborazioni su dati SIL

Il titolo di studio maggioritario è il diploma di scuola superiore, anche se la sua incidenza scende dal 44,8% del 2023 al 42,4% del 2024. Rimane sostanzialmente stabile la percentuale dei laureati, a poco meno del 14,0%.

	nessun titolo	licenza element.	licenza media	qualifica professionale	diploma	laurea	nd	Totale
	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	
2023	743	121	2.676	506	4.369	1.316	29	9.760
2024	815	151	2.702	519	4.068	1.310	22	9.587

Figura 108
Tirocini avviati per titolo di studio - Liguria (valori assoluti e valori percentuali)
Fonte: ALFA - O.M.L.
Elaborazioni su dati SIL



“Commercio”, “attività dei servizi di alloggio e ristorazione” e “attività manifatturiere” sono i settori con il maggior numero di tirocini avviati. Nel 2024 i tirocini nel “commercio” rappresentano il 27,9% del totale, nelle “attività dei servizi di alloggio e ristorazione” il 13,7%, nelle “attività manifatturiere” l’11,0%.

	2023	2024	2023	2024
(A) Agricoltura, silvicoltura e pesca	97	103	1,0%	1,1%
(B) Prodotti dell'estrazione di minerali di cave e miniere	1	1	0,0%	0,0%
(C) Attività manifatturiere	1.016	1.055	10,4%	11,0%
(D) Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	39	22	0,4%	0,2%
(E) Fornitura di acqua, reti fognarie, gestione dei rifiuti...	46	53	0,5%	0,6%
(F) Costruzioni	503	525	5,2%	5,5%
Totale industria (C+...F)	1.605	1.656	16,4%	17,3%
(G) Commercio	2.811	2.673	28,8%	27,9%
(H) Trasporto e magazzinaggio	452	436	4,6%	4,5%
(I) Attività dei servizi di alloggio e ristorazione	1.371	1.313	14,0%	13,7%
(J) Servizi di informazione e comunicazione	369	333	3,8%	3,5%
(K) Attività finanziarie e assicurative	148	196	1,5%	2,0%
(L) Attività immobiliari	179	186	1,8%	1,9%
(M) Attività professionali, scientifiche e tecniche	591	570	6,1%	5,9%
(N) Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	410	481	4,2%	5,0%
(O) Amministrazione pubblica e difesa, assicurazione sociale obbligatoria	277	268	2,8%	2,8%
(P) Istruzione	181	176	1,9%	1,8%
(Q) Sanità e assistenza sociale	494	511	5,1%	5,3%
(R) Attività artistiche, sportive e di intrattenimento	188	206	1,9%	2,1%
(S) Altre attività di servizi	513	411	5,3%	4,3%
(T) Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per il personale domestico; produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze	0	0	0,0%	0,0%
(U) Organizzazioni e organismi	1	0	0,0%	0,0%
Totale terziario (G+...U)	7.985	7.760	81,8%	80,9%
Non definito	73	68	0,7%	0,7%
Totale	9.760	9.587	100%	100%

Tabella 58
Tirocini avviati per settore di attività ATECO (valori assoluti e valori percentuali)
Fonte: ALFA - O.M.L.
Elaborazioni su dati SIL

Nel 2024 il grande gruppo professionale prevalente rimane quello delle professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (37,2%), seguito dalle professioni esecutive nel lavoro di ufficio, che rimangono stabili al 23,4%.

Al terzo posto troviamo gli artigiani, operai, specializzati e agricoltori (11,8%), seguiti a pochi decimi percentuali di distanza dalle professioni non qualificate, passate dall'11,1% al 12,3%, probabilmente per effetto dell'aumento del peso percentuale dei tirocini a cui è associato un titolo di studio che arriva al massimo alla licenza media, passati dal 36,2% al 38,3%.

	2023	2024	2023	2024
Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	0	1	0,0%	0,0%
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	376	343	3,9%	3,6%
Professioni tecniche	972	953	10,0%	9,9%
Professioni esecutive nel lavoro di ufficio	2.286	2.240	23,4%	23,4%
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	3.730	3.568	38,2%	37,2%
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	1.146	1.136	11,7%	11,8%
Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	170	163	1,7%	1,7%
Professioni non qualificate	1.080	1.183	11,1%	12,3%
Totale	9.760	9.587	100,0%	100,0%

Tabella 59
Tirocini avviati per gruppo professionale (valori assoluti e valori percentuali)
Fonte: ALFA - O.M.L.
Elaborazioni su dati SIL

L'esito occupazione a 12 mesi dalla fine del tirocinio è sempre molto alto (66,4%), anche se in diminuzione di quasi 2 punti percentuali se confrontato con quello del 2023. Nel 2024 i tirocini con un esito occupazionale negativo sono il 33,6%.

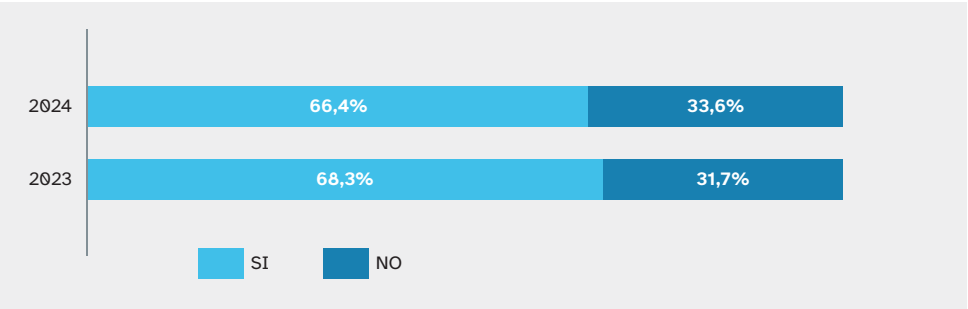


Figura 109
Esito occupazionale a 12 mesi dalla fine del tirocinio - Liguria
Fonte: ALFA - O.M.L.
Elaborazioni su dati SIL

Rispetto al 2023 scendono di 1,2 punti percentuali coloro che a 12 mesi dalla fine del tirocinio sono occupati nella stessa azienda (32,5% nel 2024) e si riduce di 0,8 punti percentuali la percentuale di chi è occupato in un'altra azienda (33,8% nel 2024).

La quota di chi rimane nella stessa azienda e all'interno del medesimo grande gruppo professionale rimane elevata (39,3%), mentre è residuale la percentuale di coloro che, pur essendo rimasti nella stessa azienda, hanno cambiato gruppo professionale (9,8%). Anche tra coloro che cambiano datore di lavoro prevale un'occupazione afferente al grande gruppo professionale del tirocinio: il 27,8% nel 2024.

Figura 110
Esito occupazionale a 12 mesi
dalla fine del tirocinio – Liguria
Fonte: ALFA - O.M.L.
Elaborazioni su dati SIL

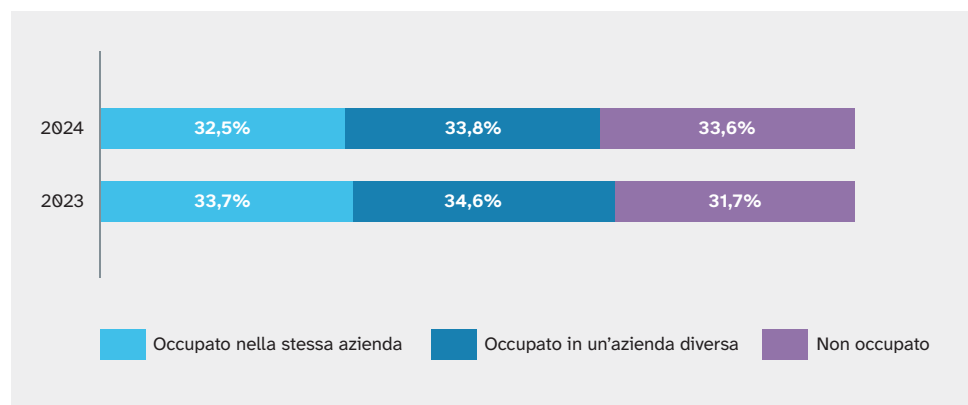
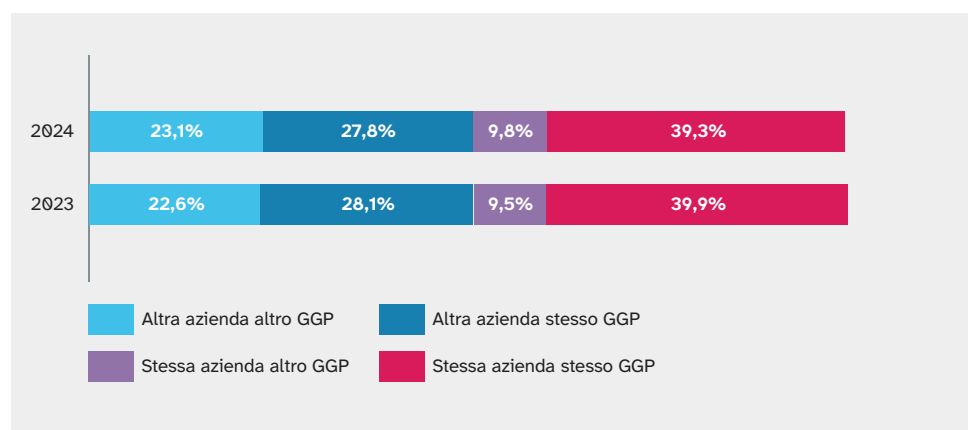
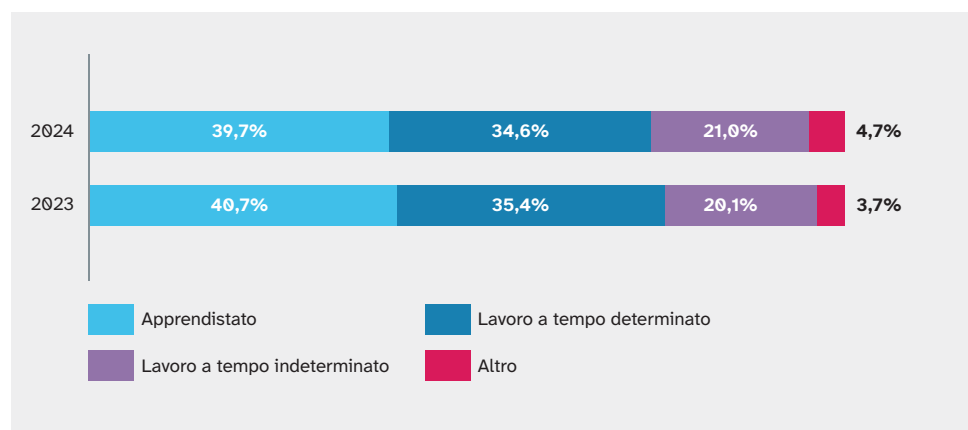


Figura 111
Esito occupazionale positivo a
12 mesi dalla fine del tirocinio,
azienda e grande gruppo
professionale - Liguria
Fonte: ALFA - O.M.L.
Elaborazioni su dati SIL



L'apprendistato continua ad essere il contratto più utilizzato (39,7%), ma se scende di 1,0 punto percentuale rispetto al 2023. Al secondo abbiamo il tempo determinato (34,6%), anche se in leggera flessione (-0,8 punti percentuali). Il tempo indeterminato rimane al terzo posto (21,0%) fa segnare una crescita di 0,9 punti percentuali.

Figura 112
Esito occupazionale positivo a
12 mesi dalla fine del tirocinio,
tipo di contratto - Liguria
Fonte: ALFA - O.M.L.
Elaborazioni su dati SIL



Tra i soggetti che hanno promosso il maggior numero di tirocini continuano prevalere i Centri, per l'Impiego (24,8%), seguiti dagli Organismi di formazione professionale e/o orientamento pubblici e privati accreditati (23,5%) e dai Soggetti autorizzati all'intermediazione dal Ministero del Lavoro (19,2%).

	2023		2024	
	v.a.	%	v.a.	%
Altro soggetto individuato dalla disciplina regionale	1.376	14,1%	1.525	15,9%
Centri per l'Impiego	2.513	25,7%	2.374	24,8%
Comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali purché iscritti negli specifici albi regionali, ove esistenti	187	1,9%	169	1,8%
Istituzioni formative private, non aventi scopo di lucro, autorizzate della regione	256	2,6%	177	1,8%
Istituzioni scolastiche statali e non statali che rilascino titoli di studio con valore legale	44	0,5%	42	0,4%
Organismi di formazione professionale e/o orientamento pubblici e privati accreditati	2.301	23,6%	2.249	23,5%
Servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da enti pubblici delegati dalla regione	284	2,9%	246	2,6%
Servizi per l'impiego e agenzie regionali per il lavoro	718	7,4%	702	7,3%
Soggetti autorizzati alla intermediazione dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali ai sensi del d.lgs. n. 276/2003 e s.m.i.	1.836	18,8%	1.845	19,2%
Università e Istituzioni di alta formazione che rilascino titoli con valore legale	197	2,0%	151	1,6%
Istit. Formative Private Non Aventi Scopo di Lucro con Autoriz. Regione	0	0,0%	57	0,6%
Non definito	48	0,5%	50	0,5%
Totale	9.760	100,0%	9.587	100,0%

Tabella 60

Soggetti promotori dei tirocini
(valori assoluti - valori percentuali)

Fonte: ALFA - O.M.L.
Elaborazioni su dati SIL

Se consideriamo i tirocini che a 12 mesi dalla loro conclusione hanno avuto un esito occupazionale positivo, nel 2024 le migliori performance, con tassi di successo superiori al 70,0%, sono quelle Soggetti autorizzati all'intermediazione dal Ministero del Lavoro (74,7%), seguiti dai Centri per l'Impiego (72,5%), dai Servizi per l'Impiego e Agenzie regionali per il lavoro (71,7%) e dagli Organismi di formazione professionale e/o orientamento pubblici e privati accreditati (70,3%).

Tra i promotori sopra citati gli unici che si caratterizzano per una crescita del tasso di successo sono i Soggetti autorizzati all'intermediazione dal Ministero del Lavoro (+0,7 punti percentuali).



	2023	2024
Altro soggetto individuato dalla disciplina regionale	56,0%	48,1%
Centri per l'Impiego	73,2%	72,5%
Comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali purché iscritti negli specifici albi regionali, ove esistenti	55,1%	61,5%
Istituzioni formative private, non aventi scopo di lucro, autorizzate della regione	64,5%	69,5%
Istituzioni scolastiche statali e non statali che rilascino titoli di studio con valore legale	59,1%	47,6%
Organismi di formazione professionale e/o orientamento pubblici e privati accreditati	72,6%	70,3%
Servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da enti pubblici delegati dalla regione	16,5%	18,7%
Servizi per l'impiego e agenzie regionali per il lavoro	74,5%	71,7%
Soggetti autorizzati alla intermediazione dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali ai sensi del d.lgs. n. 276/2003 e s.m.i.	74,0%	74,7%
Università e Istituzioni di alta formazione che rilascino titoli con valore legale	60,9%	54,3%
Istit. Formative Private Non Aventi Scopo di Lucro con Autoriz. Regione	0,0%	59,6%
Non definito	58,3%	72,0%
Totale	68,3%	66,4%

Tabella 61

Tasso di successo, definito come esito lavorativo positivo a 12 mesi dalla fine del tirocinio, per soggetto promotore (valori percentuali)

Fonte: ALFA - O.M.L.
Elaborazioni su dati SIL

	2023	2024
Altro soggetto individuato dalla disciplina regionale	1.376	1.525
negativo	605	792
positivo	771	733
Centri per l'impiego	2.513	2.374
negativo	673	654
positivo	1.840	1.720
Comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali purché iscritti negli specifici albi regionali, ove esistenti	187	169
negativo	84	65
positivo	103	104
Istituzioni formative private, non aventi scopo di lucro, autorizzate della regione	256	177
negativo	91	54
positivo	165	123
Istituzioni scolastiche statali e non statali che rilascino titoli di studio con valore legale	44	42
negativo	18	22
positivo	26	20
Organismi di formazione professionale e/o orientamento pubblici e privati accreditati	2.301	2.249
negativo	631	667
positivo	1.670	1.582
Servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da enti pubblici delegati dalla regione	284	246
negativo	237	200
positivo	47	46
Servizi per l'impiego e agenzie regionali per il lavoro	718	702
negativo	183	199
positivo	535	503
Soggetti autorizzati alla intermediazione dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali ai sensi del d.lgs. n. 276/2003 e s.m.i.	1.836	1.845
negativo	478	467
positivo	1.358	1.378
Università e Istituzioni di alta formazione che rilascino titoli con valore legale	197	151
negativo	77	69
positivo	120	82
Istit. Formative Private Non Aventi Scopo di Lucro con Autoriz. Regione	0	57
negativo	0	23
positivo	0	34
Non definito	48	50
negativo	20	14
positivo	28	36
Totale	9.760	9.587

Tabella 62

Esito lavorativo a 12 mesi dalla fine del tirocinio per soggetto promotore (valori assoluti)

Fonte: ALFA - O.M.L.
Elaborazioni su dati SIL

III.3. Cassa integrazione guadagni e fondi di solidarietà

Highlights / Liguria 2024

- In Liguria, gli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro sono quasi totalmente rappresentati dalla Cassa Integrazione Guadagni (CIG); i Fondi di solidarietà hanno un ruolo marginale.
- Tra il 2023 e il 2024 le ore di CIG autorizzate in Liguria sono diminuite, in controtendenza rispetto all'Italia e al Nord-ovest.
- L'industria assorbe la maggior quota di ore di CIG, ma registra anche il calo maggiore delle ore autorizzate nel 2024.
- La CIG destinata all'edilizia ha maggiore rilevanza in Liguria rispetto alle aree territoriali di riferimento.
- La distribuzione settoriale delle ore autorizzate di CIG varia sul territorio ligure: l'industria prevale a Genova e Savona, mentre l'edilizia a Imperia e La Spezia.

La Cassa Integrazione resta lo strumento chiave di sostegno al reddito dei lavoratori in Liguria, con un impatto concentrato nell'industria e nell'edilizia, mentre il calo complessivo delle ore autorizzate nel 2024 segna una dinamica in controtendenza rispetto al resto del Paese.

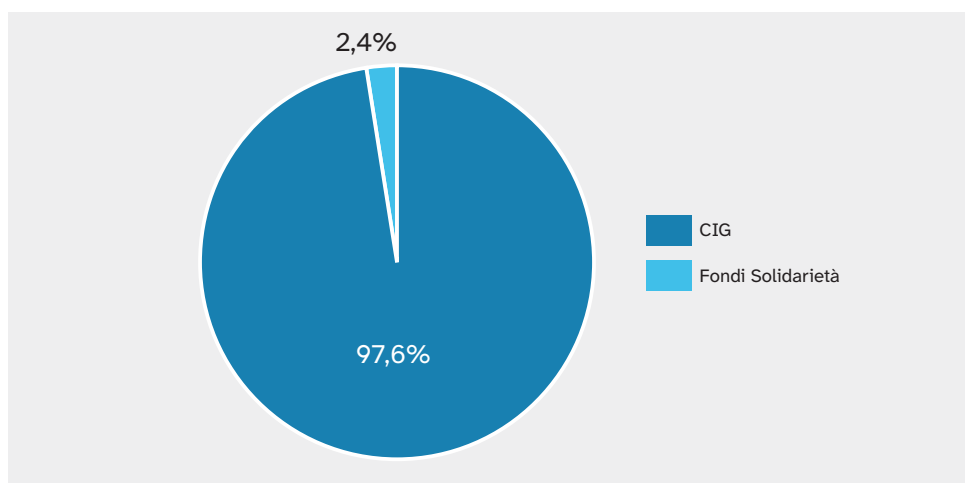
In Liguria, gli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro sono costituiti per il 97,6% del totale dalle ore autorizzate di Cassa Integrazione Guadagni (CIG). Le misure finanziate con i Fondi di solidarietà sono una componente residuale.

Tabella 63

CIG e Fondi di solidarietà: ore autorizzate. Liguria, Nord-ovest, Italia. Anni 2023 e 2024 (valori assoluti e variazioni percentuali)

Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati INPS Osservatorio Cassa integrazione guadagni e fondi di solidarietà

Territorio	Tipo intervento	Ore autorizzate 2023	Ore autorizzate 2024	Variazione (v.a.)	Variazione (%)
Liguria	CIG	5.747.501	5.209.925	-537.576	-9,4%
	Fondi solidarietà	441.309	130.503	-310.806	-70,4%
Nord-ovest	CIG	115.917.737	153.054.722	37.136.985	32,0%
	Fondi solidarietà	4.124.278	4.114.700	-9.578	-0,2%
Italia	CIG	409.084.364	495.518.268	86.433.904	21,1%
	Fondi solidarietà	13.258.012	11.500.191	-1.757.821	-13,3%

**Figura 113**

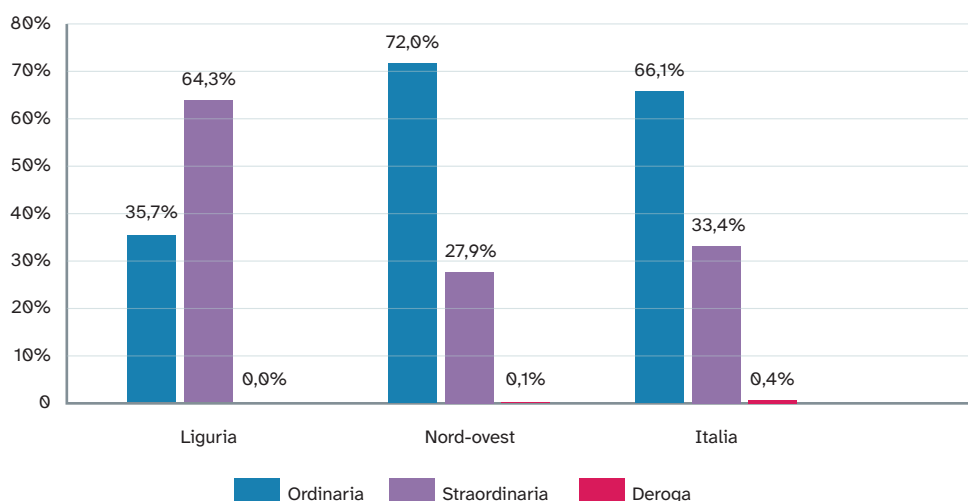
CIG e Fondi Solidarietà: ore autorizzate. Liguria. Anno 2024 (valori percentuali)

Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati INPS Osservatorio Cassa integrazione guadagni e fondi di solidarietà

III.3.1. Cassa Integrazione Guadagni (CIG)

Sia nel 2023 che nel 2024, in **Liguria gli interventi di CIG sono stati principalmente riferiti alla componente straordinaria**, mentre nel Nord-ovest e in Italia sono prevalsi gli interventi ordinari. Nel biennio osservato, nei tre contesti, si assiste ad un aumento della **CIGO** (Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria) a fronte di una riduzione della **CIGS** (Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria).

La CIG in Deroga costituisce una percentuale residuale della CIG totale, che tende a ridursi in Liguria e nel Nord-ovest ma è rimasta stabile in Italia.

**Figura 114**

CIG per tipologia di intervento. Liguria. Anno 2024 (valori percentuali)

Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati INPS Osservatorio Cassa integrazione guadagni e fondi di solidarietà

Tra il 2023 e il 2024, le ore autorizzate di CIG sono complessivamente aumentate in Italia e nel Nord-ovest, ma diminuite in Liguria (-9,4%).

Gli interventi ordinari sono aumentati in tutti i contesti territoriali considerati. In particolare, in Liguria la CIGO è aumentata del 61,2%, mentre è cresciuta in misura più contenuta nel Nord-ovest (40,6%) e in Italia (42,8%).

Il ricorso alla CIGS è diminuito in Liguria (-23,0%) e in Italia (-7,0%), ma aumentato nel Nord-ovest (15,6%). Gli interventi in deroga, in virtù della loro natura di eccezionalità, hanno visto un azzeramento in Liguria, una sostanziale riduzione nel Nord-ovest (-81,4%) e un aumento a livello nazionale (+33,0%).

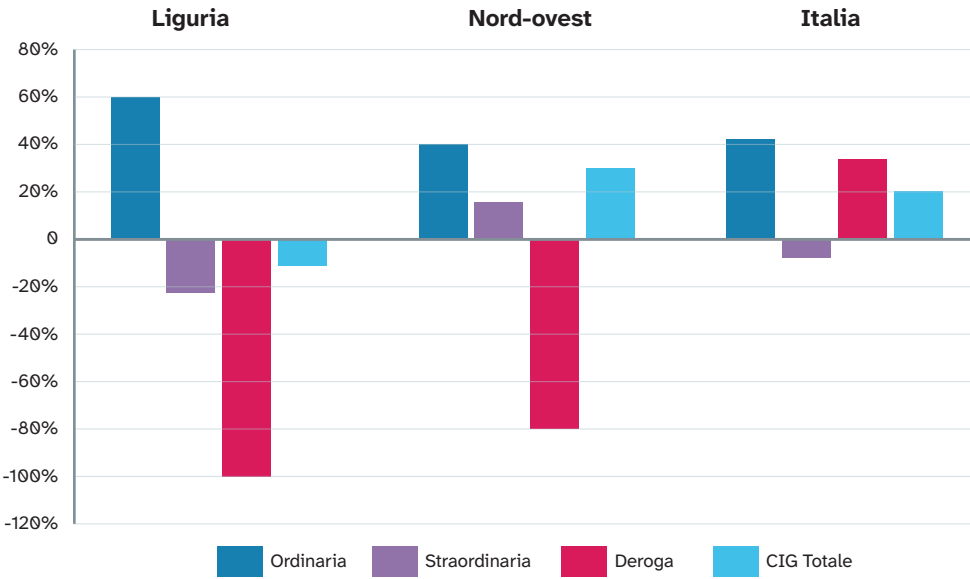
Tabella 64
CIG per tipologia di intervento.
Liguria, Nord-ovest, Italia. Anni
2023 e 2024 (valori assoluti e
variazioni percentuali)
Fonte: Elaborazioni Liguria
Ricerche su dati INPS
Osservatorio Cassa integrazio-
ne guadagni e fondi di
solidarietà

LIGURIA			
Tipo intervento	Totale ore autorizzate 2024 (v.a.)	Variazione 2023-24 (v.a.)	Variazione 2023-24 (%)
Ordinaria	18.600.016	706.235	61,2%
Straordinaria	3.349.909	-1.000.783	-23,0%
Deroga	0	-243.028	-100,0%
Totale	5.209.925	-537.576	-9,4%

NORD-OVEST			
Tipo intervento	Totale ore autorizzate 2024 (v.a.)	Variazione 2023-24 (v.a.)	Variazione 2023-24 (%)
Ordinaria	11.0219.741	31.823.809	40,6%
Straordinaria	42.729.906	5.772.711	15,6%
Deroga	105.075	-459.535	-81,4%
Totale	153.054.722	37.136.985	32,0%

ITALIA			
Tipo intervento	Totale ore autorizzate 2024 (v.a.)	Variazione 2023-24 (v.a.)	Variazione 2023-24 (%)
Ordinaria	327.771.774	98.274.248	42,8%
Straordinaria	165.530.017	-12.390.431	-7,0%
Deroga	2.216.477	550.087	33,0%
Totale	495.518.268	86.433.904	21,1%

Figura 115
Variazione percentuale della
CIG per tipologia di intervento.
Liguria, Nord-ovest, Italia. Anni
2023-2024 (valori percentuali)
Fonte: Elaborazioni Liguria
Ricerche su dati INPS
Osservatorio Cassa integrazio-
ne guadagni e fondi di
solidarietà



III.3.1.1. CIG per ramo di attività

Il ricorso a interventi di integrazione salariale in continuità di rapporto di lavoro non è omogeneo nelle realtà prese in considerazione. In tutti i contesti osservati l'industria è il settore che fa maggiore ricorso alla CIG. In Liguria oltre l'82% delle ore autorizzate di CIG afferiscono al settore industria, quota molto elevata, ma inferiore a quella registrata per il Nord-ovest (93,2%) e per l'Italia (90,8%).

La principale differenza si trova nel **ricorso alla CIG nel settore dell'edilizia, che in Liguria è molto più elevato** (pari al 15,0% delle ore autorizzate) rispetto al Nord-ovest (3,7%) e all'Italia (4,4%). **Il commercio assorbe una quota residuale** di CIG in Liguria (2,6%) e nel Nord-ovest (3,1%), ma leggermente superiore in Italia (4,7%).

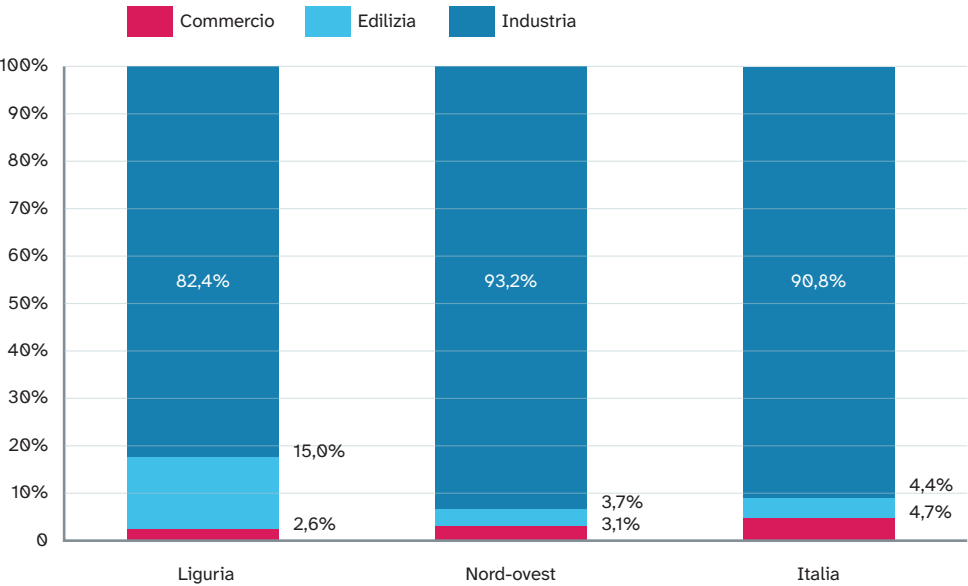


Figura 116
CIG per settore economico.
Liguria, Nord-ovest, Italia.
Anno 2024 (valori percentuali)

Fonte: Elaborazioni Liguria
Ricerche su dati INPS
Osservatorio Cassa integrazione
guadagni e fondi di
solidarietà

Ramo attività	Tipo intervento	Totale ore autor. 2024 (v.a.)	Variazione 2023-24 (v.a.)	Variazione 2023-24 (%)	CIG totale
Artigianato	CIGD	0	0	0,0%	0,0%
Commercio	CIGS	136.732	-189.379	-58,1%	2,6%
	CIGD	0	-436	-100,0%	
	CIG totale	136.732	-189.815	-58,1%	
Edilizia	CIGO	766.199	275.912	56,3%	15,0%
	CIGS	16.112	16.112	0,0%	
	CIG totale	782.311	292.024	59,6%	
Industria	CIGO	1.093.817	430.323	64,9%	82,4%
	CIGS	3.197.065	-827.516	-20,6%	
	CIGD	0	-242.592	-100,0%	
	CIG totale	4.290.882	-639.785	-13,0%	
Settori vari	COGS	0	0	0,0%	0,0%
	CIGD	0	0	0,0%	
	CIG totale	0	0	0,0%	
Totale	Totale	5.209.925	-537.576	-9,4%	100,0%

Tabella 65
CIG per tipologia di intervento
e ramo di attività economica.
Liguria. Anni 2023-2024 (valori
assoluti e variazioni percentua-
li)

Fonte: Elaborazioni Liguria
Ricerche su dati INPS
Osservatorio Cassa integrazio-
ne guadagni e fondi di
solidarietà



Tabella 66
CIG per tipo di intervento e
ramo di attività economica.
Liguria, Nord-ovest, Italia. Anni
2023-2024 (valori assoluti e
variazioni percentuali)
Fonte: Elaborazioni Liguria
Ricerche su dati INPS
Osservatorio Cassa integra-
zione guadagni e fondi di
solidarietà

Ramo attività	Tipo intervento	LIGURIA		NORD-OVEST		ITALIA	
		Variazione 23-24(%)	CIG totale	Variazione 23-24(%)	CIG totale	Variazione 23-24(%)	CIG totale
Artigianato	CIGD	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-100,0%	0,0%
Commercio	CIGS	-58,1%	2,6%	-17,3%	3,1%	-10,7%	
	CIGD	-100,0%		-67,2%		63,6%	4,7%
	CIG totale	-58,1%		-20,0%		-6,7%	
Edilizia	CIGO	56,3%	15,0%	74,8%	3,7%	-3,8%	
	CIGS	0,0%		0		20,5%	4,4%
	CIG totale	59,6%		79,6%		-2,5%	
Industria	CIGO	64,9%	82,4%	39,2%	93,2%	47,6%	
	CIGS	-20,6%		21,2%		-6,5%	90,8%
	CIGD	-100,0%		-100,0%		-96,4%	
	CIG totale	-13,0%		33,6%		24,6%	
Settori vari	COGS	0,0%	0,0%	-100,0%	0,0%	-84,1%	
	CIGD	0,0%		0,0%		-100,0%	0,0%
	CIG totale	0,0%		-10,0%		-84,4%	
Totale	Totale	-9,4%	100,0%	32,0%	100,0%	21,1%	100,0%

Un approfondimento del ramo economico dell'industria in Liguria mette in luce che le ore autorizzate nel settore sono complessivamente diminuite del 12,3% rispetto al 2023.

Le attività economiche che hanno maggiormente usufruito delle ore di CIG nel 2024 sono state quelle meccaniche (64,9% del totale delle ore autorizzate per il settore industria), seguite dalla lavorazione di minerali non metalliferi (10,4%) e dalle installazioni di impianti per l'edilizia (8,9%).

Le lavorazioni meccaniche hanno registrato un incremento notevole rispetto al 2023 di ore autorizzate di CIGO (+128%), un aumento delle ore di CIGS per Solidarietà (+28,3%), ma una riduzione di quelle per Riorganizzazione e crisi (-11,6%).

Classe di attività economica Ramo: industria	Tipo interv.	Causale	Totale ore autoriz. 2024	Variazione 23-24 (v.a.)	Variazione 23-24 (%)	Quota ore tot autoriz.
Abbigliamento	CIGO	Ordinaria	5.520	5.520	0,0%	0,2%
Alimentari	CIGO	Ordinaria	11.738	-6.798	-36,7%	6,7%
	CIGS	Riorganiz. e crisi	232.394	232.394	0,0%	
Carta, stampa, editoria	CIGO	Ordinaria	13.144	2.539	23,9%	0,8%
	CIGS	Riorganiz. e crisi	16.812	13.352	385,9%	
Chimica, petrolchimica, gomma e mat. plastiche	CIGO	Ordinaria	114.190	-99.512	-46,6%	3,9%
	CIGS	Solidarietà	27.640	22.219	409,9%	
Installazione impianti per l'edilizia	CIGO	Ordinaria	51.884	14.259	37,9%	8,9%
	CIGS	Riorganiz. e crisi	165.116	11.036	7,2%	
	CIGS	Solidarietà	109.392	109.392	0,0%	
Lavorazione minerali non metalliferi	CIGO	Ordinaria	172.991	135.819	365,4%	10,4%
	CIGS	Riorganiz. e crisi	207.710	82.630	66,1%	
Legno	CIGO	Ordinaria	6.771	2.237	49,3%	0,2%
Meccaniche	CIGO	Ordinaria	701.393	393.984	128,2%	64,9%
	CIGS	Riorganiz. e crisi	1.648.524	-216.906	-11,6%	
	CIGS	Solidarietà	23.294	5.144	28,3%	
Metallurgiche	CIGO	Ordinaria	2.760	-2.334	-45,8%	4,0%
	CIGS	Riorganiz. e crisi	0	-1.363.716	-100,0%	
	CIGS	Solidarietà	145.008	145.008	-100,0%	
Totale	CIG	Totale	3.656.281	-513.733	-12,3%	100,0%

Tabella 67
CIG per tipologia di intervento e classe di attività economica. Liguria. Anno 2024 (valori assoluti e variazioni percentuali)
Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati INPS Osservatorio Cassa integrazione guadagni e fondi di solidarietà

Analizzando la tendenza temporale, sia nel 2023 che nel 2024 il mese di maggio ha registrato un picco di ore autorizzate di CIG (nel 2024: 1.824.866 ore autorizzate). Si tratta di un aumento di oltre il 700% rispetto ad aprile, con una successiva riduzione dell'88% a giugno.

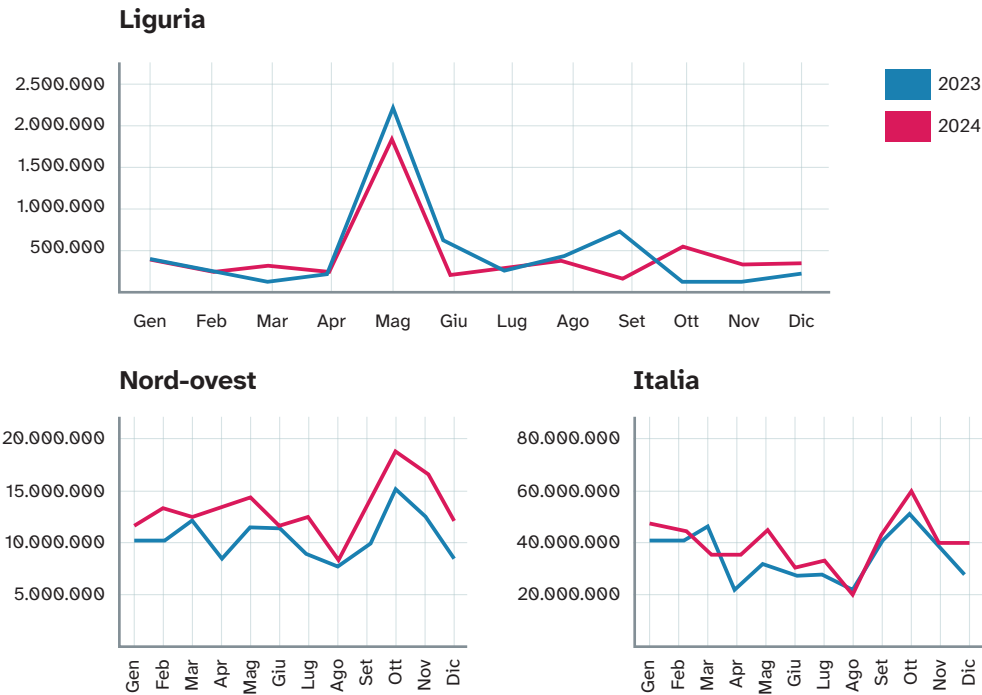


Figura 117
CIG: andamento mensile. Liguria, Nord-ovest, Italia. Anni 2023-2024(valori assoluti)
Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati INPS Osservatorio Cassa integrazione guadagni e fondi di solidarietà

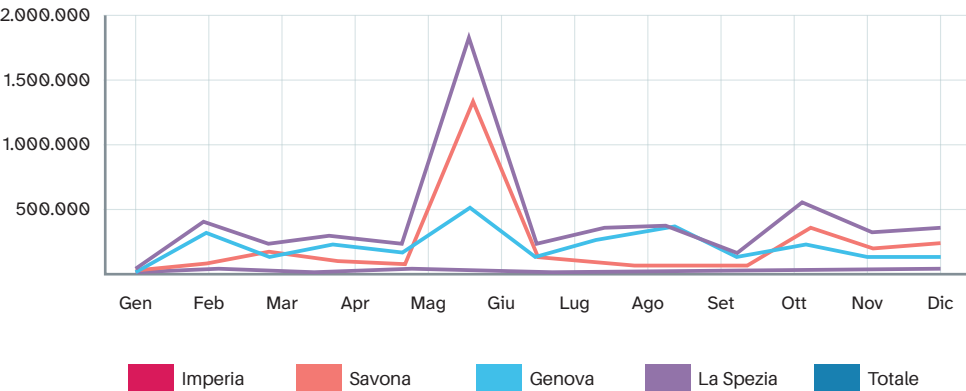
III.3.1.2. CIG nelle province liguri

Tra le province liguri, nel 2024, la distribuzione delle ore autorizzate di CIG nei settori economici varia in modo sostanziale. A Genova e Savona la maggior parte delle ore autorizzate è confluita nel settore industriale, rispettivamente il 77,9% e il 93,8%. Il settore dell'edilizia, in queste due province, assorbe il 17,2% e il 5,9%.

Per Imperia e la Spezia è il settore dell'edilizia, invece, ad assorbire le quote maggiori di CIG, rispettivamente il 60,8% e il 71,1%, mentre l'industria riguarda il 39,2% e il 28,9% degli interventi.

Il commercio assorbe una percentuale minima di ore di CIG, esclusivamente nella provincia di Genova (4,9%).

Figura 118
CIG andamento mensile.
Liguria e province. Anni 2023 e
2024 (valori assoluti)
Fonte: Elaborazioni Liguria
Ricerche su dati INPS
Osservatorio Cassa integrazio-
ne guadagni e fondi di
solidarietà



Provincia	Ramo attività economica	Totale ore autorizzate CIG 2024	Quota del totale ore autorizzate
Genova	Industria	2.042.128	77,9%
	Edilizia	450.729	17,2%
	Commercio	128.472	4,9%
	Totale	2.621.329	100,0%
Imperia	Industria	52.877	39,2%
	Edilizia	82.071	60,8%
	Commercio	0	0,0%
	Totale	134.948	100,0%
La Spezia	Industria	46.821	28,9%
	Edilizia	115.098	71,1%
	Commercio	0	0,0%
	Totale	161.919	100,0%
Savona	Industria	2.149.056	93,8%
	Edilizia	134.413	5,9%
	Commercio	8.260	0,4%
	Totale	2.291.729	100,0%
Totale	Industria	4.290.882	82,4%
	Edilizia	782.311	15,0%
	Commercio	136.732	2,6%
	Totale	5.209.925	100,0%

Tabella 68
CIG per ramo di attività.
Liguria e province. Anni 2024
(valori assoluti e percentuali)
Fonte: Elaborazioni Liguria
Ricerche su dati INPS
Osservatorio Cassa integrazio-
ne guadagni e fondi di
solidarietà



Anche dal punto di vista del tipo di interventi, Genova e Savona sono allineate. A Genova gli interventi straordinari hanno assorbito il 68,7%, mentre a Savona il 65,9% del totale delle ore autorizzate.

A Imperia, le ore autorizzate di CIGS sono il 24,6% del totale. Alla Spezia le ore autorizzate di interventi straordinari si limitano al 4,5%. In nessuna provincia ligure è stata utilizzata la CIG in deroga.

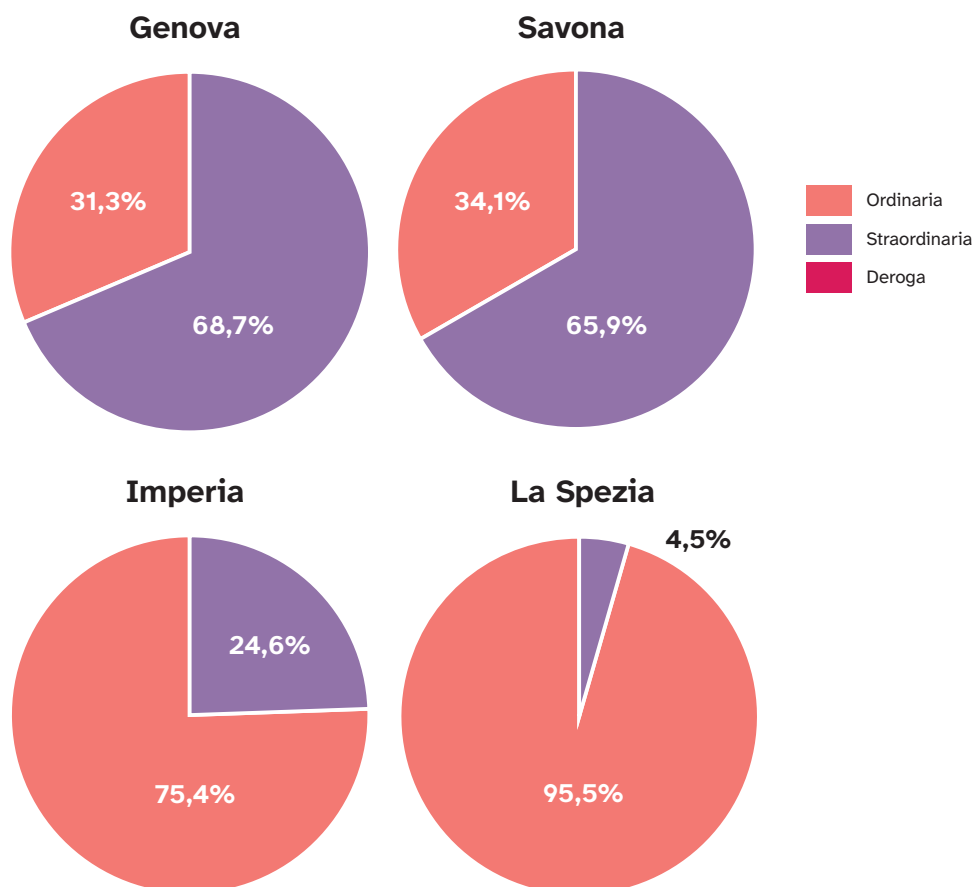


Figura 119

CIG per tipologia intervento.
Province liguri. Anni 2024
(valori percentuali)

Fonte: Elaborazioni Liguria
Ricerche su dati INPS
Osservatorio Cassa integrazione
guadagni e fondi di
solidarietà

Provincia	Ramo attività economica	Tipo intervento	Totale ore autoriz. 2024	Variazione 2023-24 (v.a.)	Variazione 2023-24 (%)
Genova	Industria	Ordinaria	379.195	3.804	1,0%
		Straordinaria	1.662.933	-761.420	-31,4%
		Totale	2.042.128	-757.616	-27,1%
	Edilizia	Ordinaria	442.249	161.621	57,6%
		Straordinaria	8.480	8.480	100,0%
		Totale	450.729	170.101	60,6%
	Commercio	Straordinaria	128.472	32.306	33,6%
		Deroga	0	-8.480	-100,0%
		Totale	128.472	31.870	33,3%
	Totale		2.621.329	-555.645	-17,5%
Imperia	Industria	Ordinaria	21.837	-53.286	-70,9%
		Straordinaria	31.040	-41.690	-57,3%
		Totale	52.877	-94.976	-64,2%
	Edilizia	Ordinaria	79.951	39.622	98,2%
		Straordinaria	2.120	2.120	100,0%
		Totale	82.071	41.742	103,5%
	Totale		134.948	-53.234	-28,3%
	La Spezia	Ordinaria	45.025	-48.890	-52,1%
		Straordinaria	1.796	1.796	100,0%
		Totale	46.821	-47.094	-50,1%
	Edilizia	Ordinaria	109.586	22.133	25,3%
		Straordinaria	5.512	5.512	100,0%
		Totale	115.098	27.645	31,6%
	Commercio	Straordinaria	0	-56.293	-100,0%
		Totale	0	-56.293	-100,0%
	Totale		161.919	-75.742	-31,9%
	Savona	Ordinaria	647.760	528.695	444,0%
		Straordinaria	1.501.296	-26.202	-1,7%
		Deroga	0	-242.592	-100,0%
		Totale	2.149.056	259.901	13,8%
	Edilizia	Ordinaria	134.413	52.536	64,2%
		Totale	134.413	52.536	64,2%
	Commercio	Straordinaria	8.260	-165.392	-95,2%
		Totale	8.260	-165.392	-95,2%
	Totale		2.291.729	147.045	6,9%

Tabella 69

CIG: ore autorizzate per tipologia di intervento e ramo di attività. Province Liguri. Anno 2024 (valori assoluti e variazioni percentuali)

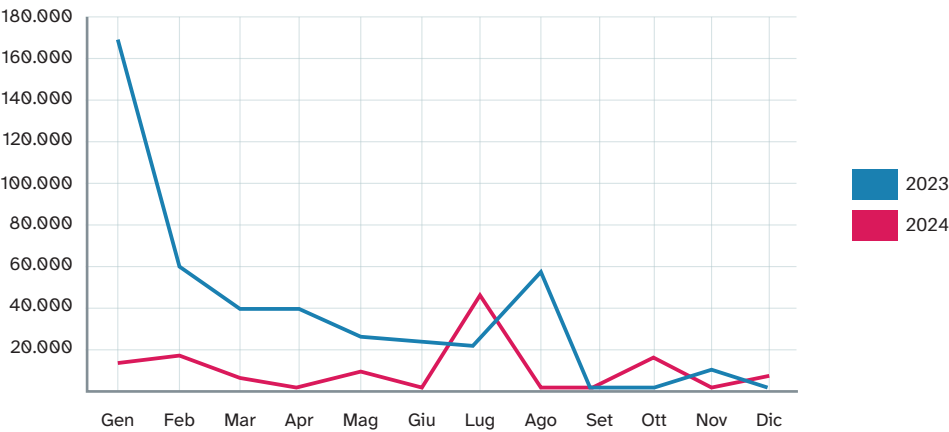
Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati INPS Osservatorio Cassa integrazione guadagni e fondi di solidarietà

III.3.2. Fondi di solidarietà

In Liguria, nel 2024 le ore autorizzate sui fondi di solidarietà sono inferiori di quelle autorizzate nel 2023, soprattutto nella prima metà dell'anno. Inoltre, si nota che l'andamento mensile delle ore autorizzare di fondi di solidarietà hanno registrato picchi nei mesi estivi sia nel 2023 che nel 2024.

Territorio	Fondi di solidarietà* 2023	Fondi di solidarietà* 2024	Variazione 2023-24	Variazione 2023-24
	Ore autorizzate	Ore autorizzate	v.a.	%
Liguria	441.309	130.503	-310.806	-70,4%
Nord-ovest	4.124.278	4.114.700	-9.578	-0.2%
Italia	13.258.012	11.500.191	-1.757.821	-13,3%

*comprende Fondi di solidarietà bilaterali, FIS e Fondi di solidarietà alternativi.



Alla base della ripartizione delle ore autorizzate per ramo di attività economica vi è la natura dei fondi di solidarietà. Il settore del commercio assorbe, infatti, il 94,8% delle ore complessivamente autorizzate, mentre l'industria solo il 5,2%. In particolare, il 99,9% del Fondo di Integrazione Salariale è dedicato al commercio, mentre i fondi bilaterali sono completamente dedicati al settore industriale.

Liguria	FIS Ore autorizz. 2024	Quota FIS 2024	Altri fondi ore autorizz. 2024	Quota altri fondi 2024	Totale Ore autorizz. 2024	Quota totale ore autorizz. 2024
Ramo	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Industria	80	0,1%	6.656	100,0%	6.736	5,2%
Commercio	123.767	99,9%	0	0,0%	123.767	94,8%
Credito	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
ex Enti pubblici	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Totale	123.847	100,0%	6.656	100,0%	130.503	100,0%

Tabella 70

Fondi di solidarietà: ore autorizzate. Liguria, Nord-ovest, Italia. Anni 2023-2024 (valori assoluti e variazioni percentuali)
Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati INPS Osservatorio Cassa integrazione guadagni e fondi di solidarietà

Figura 120

Fondi di solidarietà: andamento mensile delle ore autorizzate. Liguria. Anni 2023-2024 (valori assoluti)
Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati INPS Osservatorio Cassa integrazione guadagni e fondi di solidarietà

Tabella 71

Fondi solidarietà per tipologia intervento e ramo di attività. Liguria. Anno 2024 (valori assoluti e percentuali)
Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati INPS Osservatorio Cassa integrazione guadagni e fondi di solidarietà

GLOSSARIO Parte III.3

La Cassa Integrazione è stata istituita con Decreto Legislativo n. 788/1945, ed è una prestazione economica erogata dall'INPS con la funzione di sostituire o integrare la retribuzione dei lavoratori sospesi o lavoratori ad orario ridotto in concomitanza di eventi espressamente previsti dalla legge. Ad oggi, il trattamento di integrazione salariale è disciplinato dal D.lgs. 148/2015.

L'intervento di sostegno al reddito attraverso la sostituzione o l'integrazione della retribuzione può arrivare fino all'80% della retribuzione globale dei lavoratori dipendenti che si trovano in una condizione di sospensione o di riduzione dell'orario dell'attività lavorativa a causa di crisi aziendali. La normativa che regola il sistema delle tutele in costanza, modificata con il D.lgs. 148/2015, attualmente prevede tre tipologie di interventi di Cassa Integrazione Guadagni (Ordinaria, Straordinaria e Deroga) e i Fondi di Solidarietà come misure alternative per le imprese escluse dai precedenti casi e settori economici (situazioni residuali).

Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO): per l'industria e l'edilizia integra o sostituisce la retribuzione dei lavoratori a cui è stata sospesa o ridotta l'attività lavorativa per situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali e per situazioni temporanee di mercato. Sono destinatari della CIGO i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato (compresi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante), con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio.

Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS): è un ammortizzatore sociale, concesso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed erogato dall'INPS, con la funzione di sostituire e/o integrare la retribuzione dei lavoratori subordinati sospesi o a orario ridotto di aziende in situazione di crisi o per consentire alle stesse di sostenere processi di riorganizzazione o qualora abbiano stipulato contratti di solidarietà.

Possono essere individuate la causale di intervento per crisi aziendale, per riorganizzazione aziendale o per contratto di solidarietà; in base alla causale varia la durata della prestazione.

Per quanto riguarda la coesistenza tra CIGO e CIGS nello stesso periodo e presso la medesima unità produttiva, essa è consentita purché i lavoratori interessati ai due distinti benefici siano diversi e individuati tramite specifici elenchi nominativi. Tale diversità deve sussistere sin dall'inizio e per l'intero periodo di concomitanza tra i due trattamenti.

Cassa Integrazione Guadagni in Deroga (CIGD): è una misura di integrazione salariale attuata in situazioni eccezionali estesa a imprese di tutte le dimensioni e settori, ma non costituisce un intervento strutturale, bensì congiunturale. La CIGD viene concessa dalla Regione o Provincia autonoma, se la richiesta d'intervento proviene da unità produttive site in un'unica regione o provincia autonoma, oppure viene concessa dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, con apposito decreto interministeriale, se la richiesta proviene da aziende cosiddette "pluri-localizzate" aventi, cioè, unità produttive dislocate sull'intero territorio nazionale.

	CIGO (D.lgs. 148/2015 Art. 9)	CIGS (D.lgs. 148/2015 Art. 19)	CIGD (Normativa varia)	Fondi solidarietà (D.lgs. 148/2015 Artt. 26, 27, 29)
Misura	Assegno ordinario	Contratto di solidarietà trattamento di integrazione salariale straordinaria	Misura equivalente	Assegno di solidarietà. Assegno di integrazione salariale
Causa/motivo	Eventi transitori	Periodi di crisi o riorganizzazione strutturale	Eventi straordinari. Istituzione ad hoc	Crisi temporanee
Settori economici	Industria, costruzioni	Industria, commercio, servizi	Tutti (imprese, dai piccoli imprenditori di cooperative sociali)	Esclusi da altre misure
Numero minimo dipendenti	5	15	1	1
Gestione	INPS	INPS e Ministero del Lavoro	Regioni o INPS	INPS, Autonoma sotto monitoraggio INPS o completamente autonoma
Contribuzione	Impresa + altri trasferimenti (statali, europei)	Impresa e Lavoratori + altri trasferimenti (statali, europei)	Altri Fondi(statali, europei)	Imprese e Lavoratori
Durata	52 settimane in 2 anni	Fino a 24 mesi in 5 anni	Variabile	Variabile
Cumulabile con altre misure	No [§]	No [§]	No	No

Nota: la coesistenza tra CIGO e CIGS nello stesso periodo e presso la medesima unità produttiva è consentita purché i lavoratori interessati ai due distinti benefici siano diversi e individuati tramite specifici elenchi nominativi. Tale diversità deve sussistere sin dall'inizio e per l'intero periodo di concomitanza tra i due trattamenti.

Fondi di solidarietà (FS): sono strumenti alternativi alla Cassa Integrazione, volti garantire principalmente ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, indipendentemente dal settore di appartenenza, per quei settori e aziende che non beneficino di CIGO e CIGS. A tal fine, le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative stipulano accordi e contratti collettivi, anche intersettoriali, aventi ad oggetto la creazione di tali fondi. I fondi di solidarietà si distinguono le seguenti fattispecie:

- **Fondi di solidarietà bilaterali (settoriali):** ex art. 26 D.lgs. 148/2015, costituiti attraverso accordi e contratti collettivi tra organizzazioni di imprese e sindacati e gestiti autonomamente sotto la supervisione dell'ente di previdenza sociale, sono volti ad assicurare alle imprese di settori esclusi dalle misure di integrazione salariale (Cassa Integrazione Guadagni) le stesse garanzie attraverso l'assegno di integrazione salariale.
- **Fondo di integrazione Salariale (FIS),** ex art. 29 D.lgs. 148/2015, dal 2016 sostituisce il fondo di solidarietà residuale ed è gestito direttamente da INPS per le imprese private escluse dai fondi di solidarietà bilaterali e alternativi; ha lo scopo di garantire una misura equiparata alle misure di integrazione salariale attraverso l'assegno di solidarietà.

Tabella 72

Ammortizzatori sociali in continuità di rapporto di lavoro (D.lgs 148/2015): caratteristiche

Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati INPS Osservatorio Cassa integrazione guadagni e fondi di solidarietà

- **Fondi di solidarietà alternativi**, ex art. 27 D.lgs. 148/2015, istituiti per i settori dell'artigianato e della somministrazione di lavoro hanno una gestione autonoma e seguono regole specifiche.

	Fondi Solidarietà bilaterali (D.lgs. 148/2015 Art. 26)	Fondi Solidarietà alternativi (D.lgs. 148/2015 Art. 27)	Fondo Integrazione Salariale (FIS) (D.lgs. 148/2015 Art. 29)
Misura	Assegno integrazione salariale	Misure equiparate all'Assegno di integrazione salariale o all'Assegno di Solidarietà	Assegno di solidarietà
Causa/motivo	Crisi temporanee	Crisi temporanee	Crisi temporanee
Settori economici	Esclusi da altre misure	Settori di artigianato e di somministrazione di lavoro	Esclusi da altre misure
Numero minimo dipendenti	1	1	1
Gestione	Autonoma sotto vigilanza INPS	Autonoma	INPS
Contribuzione	Imprese	Imprese	Imprese e Lavoratori
Durata	Variabile	Variabile	12 mesi
Cumulabile con altre misure	No	No	No

Tabella 73

Fondi di Solidarietà: caratteristiche

Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati INPS Osservatorio Cassa integrazione guadagni e fondi di solidarietà

FONTI E NOTA METODOLOGICA

Parte III.3

L'Osservatorio Cassa integrazione guadagni e fondi di solidarietà, gestito da INPS (consultabile nella sezione del sito Osservatori Statistici), riporta il numero di ore autorizzate ogni mese di Cassa Integrazione Guadagni (CIG) e Fondi di solidarietà. La fonte dei dati è rappresentata dagli archivi amministrativi INPS, che gestiscono la cassa integrazione. Gli archivi sono alimentati:

- per quanto riguarda la cassa integrazione ordinaria in industria ed edilizia, dalle delibere di autorizzazione della commissione provinciale del lavoro;
- per la cassa integrazione straordinaria e in deroga dai decreti emessi dagli uffici regionali del lavoro.

L'Osservatorio viene integrato con cadenza mensile con i dati relativi al mese precedente. In virtù di quanto detto è opportuno precisare che le ore autorizzate ogni mese non sono di competenza del mese stesso, ma possono riferirsi sia a periodi precedenti il mese di autorizzazione (la maggior parte), sia a periodi successivi.

Il mercato del lavoro in Liguria

Rapporto annuale 2025

Progetto di potenziamento dell'Osservatorio
Regionale del mercato del lavoro (OML)