



Ministero della Giustizia  
Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria

# RECIDIVA ZERO

## STUDIO, FORMAZIONE E LAVORO IN CARCERE

*dalle esperienze progettuali alle azioni di sistema  
in carcere e fuori dal carcere*

CNEL - Viale David Lubin 2, Roma  
martedì 16 aprile 2024

Materiali e documenti per la giornata di lavoro  
di martedì 16 aprile 2024 presso il CNEL

*Contributo di:*

**ASSOLAVORO**

Associazione Nazionale delle Agenzie per il Lavoro

*Titolo:*

Le agenzie per il lavoro a supporto del reinserimento  
socio-lavorativo della popolazione carceraria



## **LE AGENZIE PER IL LAVORO A SUPPORTO DEL REINSERIMENTO SOCIO-LAVORATIVO DELLA POPOLAZIONE CARCERARIA**

---

**APRILE 2024**

## SOMMARIO

<b>1. UN CAMBIO DI PASSO .....</b>	<b>3</b>
<b>2. LA PLATEA E ALCUNE BEST PRACTICES.....</b>	<b>4</b>
<b>3. TRANSIZIONI LAVORATIVE E PERSONALIZZAZIONE DEI PERCORSI .....</b>	<b>6</b>
<b>4. LA FORMAZIONE IN CARCERE.....</b>	<b>8</b>
<b>5. SKILLS INTELLIGENCE E POSSIBILI SBOCCHI OCCUPAZIONALI PER LA POPOLAZIONE CARCERARIA .....</b>	<b>9</b>
a) Lo strumento di <i>skills intelligence</i> .....	<b>9</b>
b) I possibili sbocchi occupazionali per la popolazione carceraria .....	<b>12</b>
<b>6. INDICAZIONI DI <i>POLICY</i> PER UNA EFFICACE COOPERAZIONE AGENZIE – DIPARTIMENTO DELL’AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA (DAP).....</b>	<b>13</b>
APPENDICE 1.....	<b>15</b>
APPENDICE 2.....	<b>19</b>

## 1. UN CAMBIO DI PASSO

La realizzazione di azioni positive di inclusione socio-lavorativa delle persone detenute mediante percorsi propedeutici al reinserimento nel mondo del lavoro passa attraverso una mobilitazione delle Amministrazioni carcerarie, dei Servizi al lavoro pubblici e privati, degli Enti del Terzo Settore e delle imprese dei territori.

**Va quindi capovolto, se si vuole davvero incidere positivamente sulle percentuali di recidiva, l'attuale assioma** che vede il lavoro in carcere prevalentemente finalizzato ad acquisire da parte dei detenuti piccole disponibilità economiche per i loro bisogni e non a formarli professionalmente in vista del "dopo pena" e del reinserimento nella vita sociale, lavoro dentro il carcere propedeutico al lavoro fuori dal carcere.

**Occorre quindi un deciso cambio di passo.** Secondo gli stessi dati del Ministero della Giustizia **la percentuale dei detenuti lavoranti** nel periodo 1991-2023 è rimasta sostanzialmente inalterata in oltre un trentennio (**34,4% nel 1991 e 33,3% nel giugno 2023**) con una popolazione carceraria che è **quasi raddoppiata** (31.053 detenuti presenti nel 1991 e 57.525 nel 2023) nello stesso periodo.

La stragrande maggioranza dei detenuti lavoranti rimangono quindi impegnati in lavori alle dipendenze dell'Amministrazione carceraria (a giugno 2023 16.305 pari all' **85,13% del totale**) mentre solo il rimanente 14,8% è stato impiegato non alle dipendenze della stessa. Questo forte sbilanciamento rappresenta uno dei fattori del mancato collegamento delle attività svolte in carcere con le esigenze del mercato del lavoro esterno.

I principali limiti dell'attuale approccio sono numerosi e per certi versi decisivi: natura spontaneistica e localistica delle (poche) iniziative; limitato numero di detenuti coinvolti; mancanza di una presa in carico "integrata" tra i diversi servizi competenti per l'inclusione sociale (assistenti sociali, cooperative, ecc.) e quelli strettamente mirati all'inserimento lavorativo; forte "dispersione" durante i percorsi a causa dei diversi impegni che limitano la partecipazione; "ingaggio" in molti casi limitato dell'Istituto carcerario; mancata condivisione di obiettivi e di mandato; limitatissimo coinvolgimento di aziende del territorio; mancanza di monitoraggio sia dell'inserimento in azienda che dell'efficacia delle misure nel tempo; problematica gestione dello *screening* a monte da parte dell'Istituto dei soggetti più occupabili o comunque interessati ad essere coinvolti nelle misure; talvolta carente sensibilità da parte degli Enti Locali; assenza di servizi di accompagnamento sia dal punto di vista sociale che dell'inserimento lavorativo dell'ex detenuto che viene sovente abbandonato a se stesso al termine della pena.

Occorrono azioni concrete ed efficaci che favoriscano il collegamento tra il carcere e il mondo del lavoro mettendo i diversi soggetti coinvolti (Amministrazione, Servizi al lavoro pubblici e privati, Enti del Terzo Settore, imprese) nelle condizioni

di **“fare rete”** e di effettuare gli investimenti necessari per promuovere il lavoro penitenziario come strumento per il reinserimento nella società.

L'inevitabile rigidità del sistema penitenziario a cui i servizi erogati dalle Agenzie per il Lavoro (attività formative e di accompagnamento al lavoro) dovranno adattarsi contemperando gli obblighi derivanti dal quadro regolatorio alla realtà del mondo carcerario, **richiede una mobilitazione di tutto il sistema per poter raggiungere i risultati attesi**. In tale prospettiva è indispensabile il coinvolgimento di soggetti del Terzo Settore con solida esperienza nell'ambito carcerario capaci di offrire servizi di supporto diversi, più legati al contesto sociale/familiare, in modo da creare una rete di assistenza a 360° per le persone.

Adattare i programmi ed i servizi di supporto al lavoro alla realtà ed alle restrizioni del sistema penitenziario vuol dire garantire una maggiore flessibilità nel pianificare attività formative e lavorative all'interno delle strutture carcerarie nonché favorire la collaborazione con il personale penitenziario per assicurare sicurezza e conformità normativa. Su questo aspetto andrà trovato un punto di equilibrio con le normative che regolano le diverse attività finanziate da fondi di varia natura (statali, comunitari, privati).

Le Agenzie per il Lavoro sono da sempre impegnate nella creazione di reti e partenariati finalizzati al più efficace coinvolgimento di platee anche molto distanti dal lavoro allo scopo di promuovere un mercato del lavoro più inclusivo.

Questo lavoro illustra la *know-how* ed il contributo che le Agenzie per il Lavoro possono offrire, anche sulla base di significative *best practices* già in atto, per dare concreta attuazione al principio fissato dall'articolo 27 della Costituzione relativo alla funzione rieducativa della pena.

## **2. LA PLATEA E ALCUNE BEST PRACTICES**

La popolazione carceraria presenta una serie di caratteristiche di vulnerabilità che possono rendere la loro **transizione** verso il mondo del lavoro particolarmente **complessa**.

I dati evidenziano la necessità di definire **programmi e servizi mirati a supportare i detenuti** nel loro percorso di riabilitazione e reinserimento lavorativo, affrontando le sfide specifiche che possono incontrare lungo il cammino.

La complessità del **target fa emergere chiaramente il ruolo degli intermediari nella loro capacità di mettere a fattor comune le proprie competenze e la capacità di “fare rete”**. Esperienze in tal senso spaziano in tutti i settori produttivi (GDO, logistica, industria alimentare, IT, Hospitality&Food) ed in diverse aree geografiche italiane (solo a titolo esemplificativo Roma, Milano, Terni, Frosinone,

Mantova e Trento), interessando sia la progettazione di interventi formativi rivolti ai detenuti che all'avvio ad attività lavorativa.

Più nel dettaglio sono al momento in corso esperienze "guidate" dalle Agenzie per il Lavoro nel **Carcere di Piacenza**<sup>1</sup>, di **Opera**<sup>2</sup> mentre sono stati sviluppati nel recente passato progetti nel **Carcere di Rebibbia**<sup>3</sup>, di **Venezia**<sup>4</sup>, nella **Casa Circondariale di Busto Arsizio**<sup>5</sup> e nel **Carcere di Bollate Milano**<sup>6</sup>.

In tali contesti le Agenzie per il Lavoro hanno messo in campo le proprie competenze, come avviene per altre tipologie di lavoratori e candidati, definendo **approcci personalizzati** (agli individui e, in questo caso, ai contesti) utili alle persone detenute nei confronti delle quali si vuole favorire l'avvicinamento al mondo del lavoro.

Partire dall'individuo significa esaminare con cura la **popolazione target** che presenta, in termini generali, le seguenti caratteristiche:

- **Livello di istruzione.** Molti detenuti hanno un livello di istruzione basso o limitato, con un'alta percentuale che non ha completato la scuola superiore. Questo può limitare le opportunità di lavoro disponibili e rendere più difficile l'accesso a professioni che richiedono una certa formazione o competenze specifiche.
- **Mancanza di esperienze lavorative significative.** La mancanza di esperienza rende la popolazione carceraria meno competitiva sul mercato del lavoro e richiede programmi specifici per sviluppare competenze e capacità lavorative.
- **Famiglie disfunzionali e assenza di reti di supporto.** Numerosi detenuti provengono da contesti familiari difficili o hanno reti di supporto limitate al di fuori del sistema carcerario. Questo rende più complesso per loro ricevere il supporto emotivo e pratico necessario per affrontare le sfide durante il processo di reinserimento sociale e lavorativo.

---

<sup>1</sup> Progetto "*Fuori dal muro, mai fuori luogo*": obiettivo supportare detenuti in uscita a reinserirsi all'interno della comunità attraverso lo sviluppo di tre direttrici: inserimento lavorativo, reinserimento nella società, ricerca di un alloggio.

<sup>2</sup> Obiettivo: costruire una scuola edile dentro al carcere con alcuni detenuti che stanno già lavorando in azienda.

<sup>3</sup> Associazione Reoassunto: reinserimento di detenuti prossimi all'uscita mediante l'organizzazione di corsi di formazione informatica di base e soft skill (2023).

<sup>4</sup> Organizzazione di più edizioni di corsi professionalizzanti per formare detenuti del carcere sia maschile che femminile con la collaborazione di una cooperativa che opera all'interno del carcere.

<sup>5</sup> Creazione all'interno del carcere di un'unità locale di una azienda elettronica e attività di orientamento al mercato del lavoro (principali dinamiche, modalità e strumenti con cui si ricerca un lavoro e linee guida da seguire durante un colloquio con successiva prova di colloquio).

<sup>6</sup> Progetto "*Riparto da me*".

- **Salute mentale e dipendenze.** Un'alta percentuale di persone incarcerate soffre di problemi di salute mentale, dipendenze da sostanze o entrambi. Questi problemi possono influenzare negativamente la loro capacità di mantenere un lavoro stabile e richiedono un sostegno specifico.

### **3. TRANSIZIONI LAVORATIVE E PERSONALIZZAZIONE DEI PERCORSI**

Le Agenzie per il Lavoro, in funzione della loro conoscenza della domanda di lavoro espressa dalle aziende, possono rispondere ai molteplici bisogni utilizzando e integrando i classici strumenti utili ad allineare l'offerta e la domanda lavoro.

Domanda mutevole e variabile se consideriamo la natura transizionale del mercato non solo nazionale; se si guarda infatti alla durata dei rapporti di lavoro decade immediatamente il binomio stabilità - contratto di lavoro a tempo indeterminato alle dirette dipendenze dell'azienda<sup>7</sup>.

Sta quindi nel **supporto alle transizioni** la leva fondamentale per un buon funzionamento del mercato, garantendo alle persone quella gamma di servizi – dall'orientamento, alla formazione, all'accompagnamento al lavoro – che ne agevolano la ricollocazione garantendo l'occupabilità nel tempo.

Il ruolo che le Agenzie possono svolgere in questo ambito è importante, se si guarda anche alla più alta probabilità con cui i lavoratori si ricollocano nel mercato del lavoro alla fine di una esperienza lavorativa in somministrazione: **fatto 100 il numero dei lavoratori in somministrazione a tempo indeterminato, 85 superano la durata di un anno (più di quanto si registra nel mondo delle persone direttamente assunte dalle aziende)**; dei restanti che cessano prima dei 12 mesi, 10 rientrano entro 90 giorni sempre con un rapporto a tempo indeterminato, 4 rientrano con un contratto a termine, e solo 1 non trova occupazione o esce dal mercato<sup>8</sup>.

Alla luce di tali evidenze è chiara la necessità di prevedere ancor di più per la popolazione carceraria la presa in carico ed il supporto di un tutor/operatore del

---

<sup>7</sup> Attraverso l'analisi delle Comunicazioni Obbligatorie si nota infatti come solo il 56.9% dei contratti a tempo indeterminato diretti supera l'anno e mezzo di durata (547 giorni), rendendo evidente come le transizioni siano ormai un elemento connaturato al mercato del lavoro italiano.

<sup>8</sup> Anche se si considerano i rapporti di lavoro a tempo determinato emerge chiaramente la capacità delle Agenzie di accompagnare le persone verso nuove esperienze lavorative: **il 61,5% dei lavoratori in somministrazione a tempo determinato entro 30 giorni dalla scadenza del contratto ha una nuova opportunità lavorativa**, rispetto ai lavoratori con un contratto a termine non in somministrazione le cui possibilità si arrestano al 43,1%. Anche dopo 90 giorni le possibilità sono maggiori: **il 74,9% dei lavoratori in somministrazione con un contratto a termine scaduto o cessato stipula un nuovo contratto**. Nel caso di lavoratori con un contratto a termine non in somministrazione le possibilità si arrestano a poco più della metà (58,1%).

mercato del lavoro qualificato che avrà il compito di seguire il detenuto o l'ex detenuto durante tutto il percorso che potrà svilupparsi lungo una o più direttrici:

- a. **Valutazione individuale delle esigenze** (*assessment*, orientamento di base e *skills gap analysis*). Ogni detenuto ha esperienze, competenze e vissuti unici. Una valutazione individuale delle loro capacità, interessi, livello di istruzione, esperienze lavorative precedenti e bisogni di supporto è fondamentale per sviluppare un piano di inserimento personalizzato.
- b. **Pianificazione del percorso.** A seguito della valutazione individuale vanno sviluppati piani di azione personalizzati che includano obiettivi specifici, azioni concrete ed una pianificazione delle attività da svolgere per il raggiungimento di tali obiettivi.
- c. **Orientamento ed accompagnamento al lavoro.** Sono il cuore, insieme alla formazione, del percorso di sostegno/inclusione in quanto partendo dalla valutazione delle competenze acquisite in ogni contesto (formale, informale e non formale) il tutor aiuta la persona nel prendere consapevolezza dei propri punti di forza e di debolezza e di come iniziare a costruire un progetto di vita professionale. **Uno degli obiettivi principali dell'orientamento è infatti "riattivare" la persona**, infondendole fiducia, motivandola ed aumentandone l'autostima. Tasselli fondamentali per renderla, alla fine del percorso, capace di muoversi in autonomia.
- d. **Formazione linguistica per stranieri, formazione digitale, soft skills e formazione tecnica e di base potranno essere sviluppate in funzione delle caratteristiche e delle esigenze dei destinatari**, ma sempre con un forte e concreto orientamento alle richieste del mercato del lavoro locale.
- e. **Formazione professionale. La costruzione, il rafforzamento e lo sviluppo delle competenze attraverso percorsi di formazione professionale** sono l'elemento indispensabile per favorire e migliorare l'occupabilità della popolazione carceraria. Questo è il tratto caratteristico della formazione che le Agenzie promuovono, con l'obiettivo di legare sempre più strettamente formazione e lavoro. Percorsi di formazione di base, *upskilling* e *reskilling* dovranno pertanto essere messi a disposizione dei destinatari, assolutamente integrati nel percorso personalizzato predisposto dal tutor, per provare a colmare il *gap* di competenze tecniche e trasversali dei detenuti in funzione delle opportunità offerte dal mercato del lavoro locale.
- f. **Tutoraggio post percorso.** Data la particolarità della platea dei destinatari, è centrale il supporto alle persone anche durante il percorso lavorativo soprattutto se si attiva in concomitanza con l'uscita dal carcere, offrendo supporto ed assistenza nelle fasi più critiche del reinserimento sociale.

Al momento la strumentazione di politiche pubbliche già esistenti come il programma GOL (Garanzia Occupabilità Lavoratori) o il Piano Giovani, Donne e Lavoro di prossima attuazione possono rappresentare una grande opportunità se opportunamente adattati in funzione della platea in discussione.

#### **4. LA FORMAZIONE IN CARCERE**

**La formazione svolta direttamente in carcere dalle Agenzie può assolvere sostanzialmente a due compiti fondamentali:**

- preparare i detenuti più prossimi al “fine pena” ad incontrare la reale domanda di lavoro delle aziende (formazione finalizzata all’occupazione esterna);
- fornire competenze di base utilizzabili in qualunque contesto lavorativo, con attenzione particolare all’area relativa alla **sicurezza<sup>9</sup> sul lavoro**, all’ambito **linguistico**, con *focus* su corsi di lingua italiana per stranieri, ed alle **competenze digitali** che oggi sono alla base di ogni mansione lavorativa<sup>10</sup> (formazione base).

In un contesto come quello del mercato del lavoro odierno in cui tutte le analisi rilevano una crescita costante del *mismatch* tra domanda ed offerta di lavoro ed in cui le aziende faticano a trovare lavoratori con le competenze necessarie in quasi tutti i settori strategici per la nostra economia, la formazione professionale assume un ruolo fondamentale nel favorire l’incrocio domanda ed offerta.

Al fine di conseguire l’obiettivo primario di inserire al lavoro le persone formate ed aiutarle nell’affrontare le transizioni che si presenteranno nel prosieguo della carriera lavorativa, le Agenzie promuovono una **formazione<sup>11</sup>** con le seguenti caratteristiche:

- **Allineata** alla domanda effettiva espressa dal mercato del lavoro territoriale ma orientata anche allo studio predittivo delle competenze che saranno richieste nei prossimi anni in funzione dei mutamenti indotti dall’innovazione tecnologica<sup>12</sup>.

---

<sup>9</sup> Generale e specifica, HACCP, primo soccorso, antincendio con il rilascio delle rispettive attestazioni.

<sup>10</sup> Tali competenze rendono più agevole la partecipazione dei detenuti anche alle diverse attività che si svolgono all’interno delle strutture carcerarie (es. piccola manutenzione ed edilizia, ristorazione, attività laboratoriali, etc.).

<sup>11</sup> **Ogni anno tramite le Agenzie vengono formati più di 320.000 corsisti**, e nel 2023 sono state erogate oltre **2 milioni e 550.000** ore di formazione con più di **70.000** corsi offerti ed un investimento di **270 milioni di euro**.

<sup>12</sup> Un esempio ne sono le analisi di *skills intelligence* sviluppate dall’osservatorio statistico di Assolavoro DataLab presentate di seguito.

- **Accessibile** potenzialmente a tutte le platee di destinatari, qualunque sia la loro posizione nel mercato del lavoro, sfruttando le nuove tecnologie legate alla didattica per rendere più fruibile la formazione, facilitando la logistica e la partecipazione di chi ha carichi familiari.
- **Mirata** ossia progettata ed erogata tenendo conto delle diverse platee di beneficiari e delle loro capacità di interagire e di acquisire competenze.
- **Motivante** capace di coinvolgere i discenti e di accompagnarli nel percorso di sviluppo delle competenze, dando evidenza dei risultati raggiunti con il rilascio di un'attestazione di competenze tramite i cd. Digital Badge.
- **Misurata** sottoponendo a valutazione sia gli apprendimenti conseguiti che l'efficacia del percorso formativo nel suo complesso rispetto agli obiettivi indicati.

In appendice un approfondimento delle tipologie formative finanziate da Forma.Temp. (Fondo Formazione lavoratori in somministrazione).

## **5. SKILLS INTELLIGENCE E POSSIBILI SBOCCHI OCCUPAZIONALI PER LA POPOLAZIONE CARCERARIA**

### **a) Lo strumento di *skills intelligence***

Assolavoro si è dotata di uno strumento di *skills intelligence* che può essere utilmente messo al servizio di un efficace processo di inserimento socio lavorativo della platea carceraria.

L'utilizzo di strumentazioni utili per acquisire, filtrare, organizzare e interpretare l'enorme massa di dati sulle competenze **contribuisce a rendere realmente efficaci i processi di selezione, avvicinando l'offerta alle specifiche esigenze del mercato, guidando correttamente i processi formativi.**

Analizzare le competenze vuol dire seguire gli elementi chiave che connotano il lavoro ed i processi di cambiamento che lo investono. Tali cambiamenti si manifestano prima di tutto **in termini di nuovi compiti da svolgere e di nuove conoscenze agite** dentro i profili tradizionali, prima ancora che questi compiti e competenze si cristallizzino e sedimentino in nuove posizioni e nuovi profili.

Da questo punto di vista indagare le piattaforme digitali consente di recuperare informazioni preziose tramite l'analisi di enormi volumi di dati: **profili maggiormente richiesti; esigenze del sistema della domanda di lavoro in termini di competenze associate ai profili ed ai ruoli da ricoprire; esperienze richieste; remunerazioni offerte; aree geografiche di lavoro e settori in cui opera una determinata azienda.**

Attraverso il proprio **osservatorio statistico DataLab**, Assolavoro ha sviluppato un'attività di analisi di *Skills Intelligence* in grado di lavorare moli ingenti di dati, **analizzando approfonditamente il mercato del lavoro e cogliendo gli "elementi fondamentali" della domanda.**

Per fare ciò è stato condotto un lavoro che introduce modelli di analisi degli annunci fondati su una classificazione dei profili richiesti allineata con le classificazioni Istat Cp2011 e per l'analisi delle competenze basati sull'utilizzo di librerie di competenze, sia quelle scaturenti dalle tassonomie ufficiali europee ed internazionali (ESCO<sup>13</sup> ed O\*NET) sia quelle costruite dal gruppo di lavoro direttamente dall'analisi degli annunci.

Si è scelto di applicare la metodologia di **costruzione di librerie di competenze proprietarie**, estraendo direttamente dagli annunci (raggruppati per figure professionali ISTAT) costruzioni semantiche in lingua italiana (anche se con ampio uso di anglicismi) organizzate a partire dalle classificazioni Esco delle Competenze e delle loro componenti. La libreria proprietaria per la presente ricerca è stata realizzata a partire dall'esame di oltre 50 mila annunci tra fine dicembre 2023 ed inizio gennaio 2024, in grado di rappresentare *soft skills*, abilità, competenze e conoscenze più richieste nel mondo del lavoro.

La scelta di utilizzare librerie costruite direttamente sugli annunci scegliendo parole chiave semplificate ha implicato la possibilità di sviluppare a pieno **l'analisi automatica delle competenze**<sup>14</sup>, ottenendo moli ingenti di informazioni in modo sistematico, riducendo il tempo, gli errori e gli sforzi necessari per ottenere risultati utili.

Quello delle piattaforme per il lavoro rappresenta un ecosistema informativo ormai molto sviluppato, con centinaia di milioni di utenti iscritti ai portali a livello mondiale, milioni di annunci pubblicati e un elevato numero di transazioni tra domanda e offerta concluse dentro le piattaforme.

---

<sup>13</sup> Le librerie Esco, punto di riferimento assoluto europeo per le classificazioni delle competenze e delle loro componenti (abilità conoscenze ecc.), si sono mostrate utili soprattutto per quelle conoscenze classificate dal sistema come Opzionali, mentre per le altre componenti ESCO, la complessità dei costrutti semantici ha impedito di utilizzarli proficuamente per condurre analisi automatiche.

<sup>14</sup> La metodologia di analisi basata su librerie costruite direttamente sugli annunci per gruppi professionali consente infatti di:

1. colmare *gap* propri dei *digital mixed methods* (quali i dati incompleti o errati) - le analisi spesso vincolate alla disponibilità dei dati possono essere influenzate dalla qualità dei dati stessi, poiché incompleti o errati, generando quindi risultati distorti;
2. superare limitazioni nell'interpretazione dei dati - le analisi automatiche su librerie esterne standardizzate potrebbero non essere in grado di interpretare completamente il contesto in cui le occorrenze vengono utilizzate, limitando quindi la comprensione della loro rilevanza e del loro significato effettivo.

Attualmente *indeed.com* risulta al primo posto nella classifica nel mese di marzo 2023. Gli utenti unici a livello mondiale, secondo quanto dichiarato dal sito, sono su base mensile pari a 300 milioni. Il tempo medio che gli utenti trascorrono sul sito è di 6,29 minuti e vedono in media 8,28 pagine per visita.

**TABELLA 1 - Classifica dei siti web di lavoro e carriera più visitati nel mese di marzo 2023**

	PIATTAFORMA	PAESE
1	INDEED	STATI UNITI
2	WORK DAY JOBS	STATI UNITI
3	HEADHUNTER [RU]	RUSSIA
4	GLASSDOOR	STATI UNITI
5	ZIPRECRUITER	STATI UNITI
6	JOOBLE	ISOLE VERGINI AMERICANE
7	TALENT.COM	STATI UNITI
8	ULTIPRO	STATI UNITI
9	TALEO	STATI UNITI
10	PÔLE EMPLOI	FRANCIA

Fonte: Top Websites Ranking, similarweb.com

Concentrando l'analisi sul livello nazionale meritano una attenzione specifica i servizi di *LinkedIn* e di *Trovit* oltre a quello di *Indeed*. I tre portali sono ampiamente rappresentativi del mercato nazionale *online* delle *vacancy*: si stima che ogni giorno le tre risorse mettano a disposizione *online* complessivamente almeno 2-300 mila annunci di lavoro attivi (sono considerati attivi quelli, comunque, presenti nelle varie piattaforme da non oltre 1 mese), con una offerta che comprende tutte le componenti del mercato del lavoro. Il bacino della domanda di profili in Italia è amplissimo e assai variegato: **circa 250 mila profili attivi su piattaforma su base mensile e almeno 6-10 mila nuovi annunci netti pubblicati quotidianamente.**

Attraverso il lavoro di modellizzazione dell'analisi, dalla identificazione dei gruppi di professioni riconducibili a profili professionali, si è passati ad analizzare le competenze più richieste associate alle famiglie ed ai gruppi professionali.

Gli annunci relativi a ciascun profilo sono stati così associati alle competenze e conoscenze specialistiche e, in particolare per i profili più qualificati, alle competenze "specifiche".

Il risultato dell'analisi, aggiornato trimestralmente, è una **classifica delle 15 professioni più ricercate dal mercato italiano**, distinte per il livello di qualifica richiesto (5 a media qualifica e 10 figure operaie meno specializzate). Sulla base della metodologia illustrata sono state poi associate a tutte le famiglie professionali relative ai 15 gruppi di profili più richiesti le relative conoscenze, abilità e competenze presenti negli annunci pubblicati.

Sono state così individuate:

- le **Soft Skill o Abilità Trasversali** specificate in tutti gli annunci che descrivono le capacità relazionali e comportamentali, che caratterizzano il modo in cui ci si pone nel contesto lavorativo;
- le **Competenze e le Abilità prettamente Tecniche e Professionali** che caratterizzano ciascuna professione intese soprattutto come realizzazione di un *output* di un'attività principale (o anche intermedia) che abbia comunque una propria completezza, una propria "autonomia", un proprio valore quotabile anche in termini economici;
- le **Conoscenze Specifiche** che i datori associano alle Competenze e alle Capacità qualificandone la portata e l'efficacia effettiva. Corrispondono a specifici *software, tool, patenti, certificazioni*, conoscenze linguistiche che indicano l'acquisizione di un contenuto conoscitivo molto specifico che qualifica l'operatività (ad esempio, devo avere la competenza del disegno tecnico e la capacità di usare CAD, ma il mercato oggi mi chiede di qualificare la mia operatività dimostrando di conoscere uno specifico software CAD, ad es. *SolidWorks*, che è un requisito essenziale e distintivo per il datore che cerca).

## b) I possibili sbocchi occupazionali per la popolazione carceraria

L'analisi del livello di istruzione della popolazione carceraria messa a disposizione dal Ministero della Giustizia<sup>15</sup> ed effettuata su 60.166 detenuti, fa emergere una prevalenza di persone in possesso di **licenza di scuola media inferiore** (17.669), seguite da 5.175 con **diploma di scuola media superiore**, 704 **diplomati in scuole professionali** e 604 **laureati**.

Dai dati emerge come la diversità della platea permetta di soddisfare diverse richieste del mercato, sia tra i lavoratori a media qualifica, ma anche e soprattutto tra operai specializzati e tecnici dei servizi. Da evidenziare tuttavia come sul totale della popolazione analizzata vi siano 29.729 persone (pari a oltre il 49%) delle quali non si conosce il titolo di studio e per le quali si rende quindi necessaria un'attività di profilazione. Per tutti i detenuti rimane fondamentale la preliminare attività di *assessment* personalizzato che consente di pianificare un percorso efficace di riqualificazione e accompagnamento verso un'occupazione adatta.

Alla luce delle considerazioni suesposte, vengono di seguito riportate le **15 professioni più ricercate attualmente dal mercato** nell'ambito dei grandi gruppi di professioni a media qualifica e operai specializzati e tecnici dei servizi, rimandando all'appendice per la declinazione puntuale delle Competenze nelle

---

<sup>15</sup> Fonte: Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria - Ufficio del Capo del Dipartimento - Sezione Statistica.

quali si articola ognuna delle professioni citate (*Soft Skill o Abilità Trasversali, Competenze e Capacità specifiche della Professione, Conoscenze specifiche che il mercato sta richiedendo con il valore percentuale dell'incidenza di ciascuna variabile sul totale degli annunci*).

**TABELLA 2 – I profili più ricercati in Italia**

PROFESSIONI A MEDIA QUALIFICA	
1	ADDETTO CONTABILE
2	REFERENTE AMMINISTRATIVO
3	RESPONSABILE LOGISTICA E MAGAZZINO
4	SPECIALISTA COMMERCIALE
5	CHEF

  

OPERAI SPECIALIZZATI E TECNICI DEI SERVIZI	
1	ELETTRICISTA
2	MAGAZZINIERE
3	TECNICO MECCANICO
4	SALDATORE
5	CAMERIERE
6	CENTRALINISTA
7	BARMAN
8	OPERATORE CNC
9	AUTISTA
10	OPERAIO MANUTENTORE ELETTRICISTA

Fonte: Assolavoro DataLab

## **6. INDICAZIONI DI POLICY PER UNA EFFICACE COOPERAZIONE AGENZIE – DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA (DAP)**

Così come prospettato dall'accordo interistituzionale tra il CNEL e il Ministero della Giustizia e dai successivi protocolli attuativi, tra cui quello sottoscritto con Assolavoro, si intende concorrere a un modello organizzativo di governance multilivello in grado di coordinare, nel rispetto delle competenze attribuite in materia ai diversi soggetti istituzionali, in maniera sistematica, strutturale e sinergica le molteplici attività promosse dai diversi attori istituzionali e sociali a livello territoriale.

Attraverso l'interlocuzione con il "Segretariato permanente per l'inclusione economica, sociale e lavorativa delle persone private della libertà personale" costituito dal CNEL e il DAP, si può quindi programmare un percorso innovativo di cooperazione pubblico privato volto a rendere sistemici i processi di inclusione socio lavorativa dei detenuti secondo i seguenti step operativi:

1. sottoscrizione da parte di Assolavoro, nell'ambito delle azioni di sistema promosse dal Segretariato in raccordo con il DAP, di un **Protocollo di coordinamento nazionale del programma di intervento**, recante i criteri di monitoraggio, valutazione e diffusione a sperimentazione terminata;
2. **individuazione successiva dei PRAP e degli Istituti** e selezione di un campione significativo di realtà che possano sperimentare la versione "pilota" del programma e definizione del testo di apposite convenzioni tra le singole Direzioni degli Istituti di Pena e le singole Agenzie aderenti;
3. raccolta a cura del DAP in raccordo con il Segretariato CNEL di tutte le **informazioni analitiche sui detenuti** che potranno partecipare alla successiva attività di formazione e somministrazione di lavoro (dati di contatto, storia professionale, disponibilità di tempo, ecc.);
4. censimento ed elaborazione da parte di Assolavoro, tramite le proprie Agenzie associate, delle **informazioni sulla domanda di lavoro per territorio** aderente per la progettazione di percorsi di formazione professionale a favore dei detenuti sia per profili occupazionali innovativi sia per profili tradizionali ma penalizzati dal *mismatch*;
5. **adesione delle Agenzie**, una volta noto l'Istituto penitenziario aderente e il territorio relativo, e **sottoscrizione della convenzione predisposta dal DAP per ogni singolo Istituto**, insieme agli eventuali Enti partner (Enti di formazione, Organizzazioni di rappresentanze delle parti sociali e Terzo Settore);
6. **realizzazione**, da parte delle Agenzie, **del piano di lavoro** per le attività di orientamento, formazione e inserimento lavorativo ed erogazione dei servizi relativi, in convenzione con i singoli Istituti di pena aderenti;
7. definizione e **attuazione delle necessarie semplificazioni regolamentari** che facilitino l'accesso alle carceri e l'operatività del personale delle Agenzie e degli Enti del Terzo Settore, la regolarità nella partecipazione dei detenuti e quanto altro verrà congiuntamente ritenuto

necessario per il successo delle attività;

8. individuazione, da parte del DAP e del Segretariato CNEL, di **risorse specifiche per il finanziamento dei percorsi** anche con riferimento a misure nazionali/regionali di Politiche Attive del Lavoro.

\*\*\*

## APPENDICE 1

### LE TIPOLOGIE FORMATIVE FINANZIATE DA FORMA.TEMP.

La formazione finanziata da Forma.Temp. ricomprende le seguenti tipologie formative:

- a. Base
  - b. Professionale Tempi Determinati
  - c. On the Job
  - d. Riqualificazione professionale e Qualificazione professionale
  - e. Qualificazione professionale in affiancamento
  - f. Apprendistato di II livello ed apprendistato duale
- 
- a. **Formazione Base:** ha l'obiettivo di sviluppare competenze spendibili in ogni contesto lavorativo, senza un collegamento ad un ambito lavorativo specifico. I contenuti possono riguardare:
    - salute e sicurezza relativamente al modulo generale e, solo per i lavoratori in missione, alla sicurezza specifica (rischio basso, medio, alto)
    - antincendio
    - primo soccorso
    - HACCP
    - lingue
    - informatica
    - competenze digitali
    - educazione civica e cultura italiana
    - orientamento
    - ricerca attiva del lavoro
    - utilizzo attrezzature.

A questi percorsi possono partecipare candidati a missione e lavoratori con contratto di somministrazione a TD. Per ogni tipologia formativa dal manuale operativo Forma.Temp. vengono poi stabiliti ore minime e max di durata dei percorsi.

b. **Formazione professionale:** si pone l'obiettivo di sviluppare conoscenze, abilità e competenze strettamente legate ai profili professionali ricercati dalle imprese.

Rappresenta la formazione più qualificante per i candidati e di norma è progettata per rispondere alle esigenze di specifiche aziende o di un distretto industriale, consolidandosi spesso in vere e proprie "academy".

Senza la possibilità di formare in anticipo i lavoratori, molte imprese non riuscirebbero a coprire i propri fabbisogni di risorse qualificate, perché l'offerta in uscita dai percorsi di istruzione non è sufficiente.

La formazione professionale può toccare qualunque ambito produttivo riferito a tutte le attività economiche. Infrastrutture, edilizia, informatica, pelletteria, industria dei materiali, automazione industriale, produzioni alimentari sono alcuni dei principali settori in cui le Agenzie reclutano e formano i candidati per poterli poi mettere a disposizione delle aziende.

I percorsi formativi hanno durata variabile, dalle 16 alle 250 ore, in funzione dei contenuti formativi da trasferire, che possono essere molteplici. Possono essere contenuti teorici, sia generali, sia molto specifici legati ad un processo produttivo/prodotto o al settore di riferimento, oppure molto tecnico/pratici svolti in laboratori o presso le stesse imprese (in area dedicata).

Altra area molto rilevante è lo sviluppo delle *soft skills*, che per le imprese rivestono grande rilevanza ai fini di un efficace inserimento nel contesto aziendale.

c. **On the Job:** la formazione OTJ può essere erogata ai lavoratori con contratto a tempo determinato, principalmente all'inizio della missione lavorativa, con l'obiettivo di finalizzare le competenze acquisite con l'esperienza sul campo, formando i lavoratori in merito all'organizzazione, le procedure e le attrezzature di lavoro indispensabili per un efficace inserimento lavorativo.

Può essere effettuata anche in altri momenti, qualora intervengano cambiamenti all'interno del processo produttivo che richiedano un adeguamento delle competenze.

La durata massima del percorso è di 40 ore.

d. **Riqualificazione professionale e Qualificazione professionale.** Entrambe le tipologie fanno riferimento alla tipologia di lavoratori assunti in somministrazione a tempo indeterminato e mirano all'acquisizione di

competenze di base, trasversali o specialistiche aggiuntive rispetto a quelle possedute.

La differenza sta nella platea di riferimento perché nel caso della riqualificazione si tratta di lavoratori in vigenza della procedura prevista dall'art. 25 del CCNL di settore, con l'obiettivo di favorire nuove opportunità di lavoro, mentre nel caso della qualificazione si riferisce a lavoratori in missione, in disponibilità o in apprendistato di II livello con il fine di sviluppare nuove competenze.

Anche in questo caso le tematiche formative possono essere le più varie, così come le metodologie formative, in maniera del tutto speculare a quanto accade per la formazione professionale.

La durata prevista dei percorsi va da un minimo di 8 ore ad un massimo di 250 ore.

e. **Qualificazione professionale in affiancamento.** Similmente all'On The Job, l'obiettivo della formazione è trasferire al lavoratore le competenze pratiche necessarie al corretto e autonomo svolgimento della mansione attraverso l'affiancamento di un docente.

Destinatari possono essere lavoratori assunti a TI ed apprendisti di II livello. La durata massima è di 40 ore.

Per quanto riguarda le **metodologie formative**, l'innovazione tecnologica ha portato molti cambiamenti che il fondo Forma.Temp. ha fin da subito accolto con favore.

In funzione dei contenuti, oggi, è possibile erogare la formazione nella classica modalità frontale d'aula, ma è anche possibile utilizzare le piattaforme digitali per svolgere l'attività in un'aula virtuale sincrona oppure per corsi in FAD asincrona (per esempio modulo sicurezza generale, contenuti digitali etc.).

Oggi le piattaforme hanno raggiunto un livello tecnologico tale che consente di avere una grande interattività con i discenti, garantendo la possibilità di effettuare esercitazioni, *polls*, suddividere l'aula in sottogruppi, lavorare su documenti condivisi e così via. Il grande vantaggio della formazione a distanza è di poter eliminare i vincoli territoriali ed i costi di spostamento aumentando le possibilità di partecipazione di tutti i candidati alle attività formative, mantenendo al contempo la qualità della formazione elevata.

Per le attività pratiche legate alla produzione, la formazione in laboratori o presso le aziende (in un'area dedicata e separata) rimane la soluzione principe per trasferire le competenze tecniche e pratiche che serviranno nell'attività lavorativa.

I corsi finanziati da Forma.Temp. prevedono, inoltre, al termine il rilascio del Digital Badge, che attesta le competenze acquisite nel percorso formativo<sup>16</sup>.

---

<sup>16</sup> Il Digital Badge è compatibile con le principali piattaforme digitali legate al lavoro e può contribuire in maniera pratica e veloce alla costruzione del curriculum digitale delle persone. Questa innovativa certificazione, oltre a facilitare lo scambio di informazioni tra i vari attori coinvolti, può rappresentare uno strumento al servizio delle scelte di politica attiva in quanto consente di mappare i risultati della formazione e studiare i vari incroci tra i percorsi formativi e l'occupazione svolta da quel determinato soggetto. Grazie all'impiego dei Digital Badge si può avere quindi uno strumento di analisi ulteriore dell'incrocio tra competenze e lavoro, che potrà indirizzare con ancor maggiore accuratezza lo sviluppo dell'occupabilità dei lavoratori.

## APPENDICE 2

### LE 15 PROFESSIONI PIÙ RICERCATE DECLINATE NELLE RELATIVE COMPETENZE RICHIESTE

#### Scheda 1: addetti contabili

Soft Skill: Abilità e competenze trasversali	Incidenza negli annunci Val %	Competenze e Capacità specifiche della Professione	Incidenza negli annunci Val %	Conoscenze Specifiche che il mercato sta richiedendo: Opzionali	Incidenza negli annunci Val %
Attitudine al lavoro di gruppo	72,7	Gestione bilancio	45,5	Inglese	50,3
Capacità di analisi	35,7	Fatturazione	31,5	Excel	43,4
Organizzative	32,9	Ifrs international financial reporting standards	26,6	ERP	31,5
Rispetto deadline /scadenze	25,2	Contabilità generale	25,9	SAP	31,5
Senso di responsabilità	25,2	IAS standard	19,6	English	16,8
Spirito collaborativo	21,0	Scadenze / scadenziari	19,6	Word	8,4
Lavoro per obiettivi	21,0	Adempimenti fiscali	14,7	MS Office	6,3
Autonomia Intraprendenza	22,4	Chiusura bilancio / chiusure	10,5	Power Point	5,6
Attitudine a gestire processi /approccio metodico	19,6	Tesoreria	10,5	Zucchetti	4,2
Precisione	17,5	Pagamenti	9,8	TAGETIK	2,8

#### Scheda 2: Referenti Amministrativi

Soft Skill: Abilità e competenze trasversali	Incidenza negli annunci Val %	Competenze e Capacità specifiche della Professione	Incidenza negli annunci Val %	Conoscenze Specifiche che il mercato sta richiedendo: Opzionali	Incidenza negli annunci Val %
Team	45,6	Controllo contabilità	73,5	Office	52,9
Problem solving	26,5	Affari amministrativi	51,5	Inglese	51,5
Responsabilità	20,6	Gestione bilancio	39,7	Excel	27,9
Precisione	19,1	Fatturazione ciclo passivo attivo	33,8	Italian	27,9
Stress	17,6	Conoscenza software gestionale	16,2	SAP	26,5
Scadenze	16,2	Incassi	16,2	Word	7,4
Relazionali	14,7	Predisposizione documentazione	16,2	Pc	2,9
Riservatezza	14,7	Prima nota	11,8	Francese	1,5
Autonomia	13,2	Cash flow /tesoreria	11,8	MAGO	1,5
Organizzative	8,8	Principi contabili	10,3	Power point	1,5

**Scheda 3: Responsabile logistica magazzino**

Soft Skill: Abilità e competenze trasversali	Incidenza negli annunci Val %	Competenze e Capacità specifiche della Professione	Incidenza negli annunci Val %	Conoscenze Specifiche che il mercato sta richiedendo: Opzionali	Incidenza negli annunci Val %
Capacità gestire team /leadership	70,9	Gestione del magazzino	74,5	Office	23,6
Doti organizzative	41,8	Coordinamento /supervisione /controllo procedure /sops	70,9	Inglese	18,2
Senso di responsabilità	32,7	Stoccaggio /gestione spazi	52,7	Erp	16,4
Accuratezza /precisione /dettaglio	30,9	Gestione salute e sicurezza e gestione ru	49,1	Excel	16,4
Flessibilità	23,6	Spedizione /movimentazione /ricevimento	47,3	Sap	14,5
Pianificazione	18,2	Monitoraggio /analisi disponibilità	30,9	Patentino muletto	9,1
Problem solving	18,2	Gestire inventari	23,6	EMAX	1,8
Comunicazione	10,9	Documentazione /gestione amministrativa	21,8	Navision	1,8
Lavorare per obiettivi	7,3	Scorte	20,0	Patente c	1,8
Affidabilità	3,6	Gestione resi /scarti /obsolescenze	16,4	Modulo mm	0,0

**Scheda 4: Specialista commerciale**

Soft Skill: Abilità e competenze trasversali	Incidenza negli annunci Val %	Competenze e Capacità specifiche della Professione	Incidenza negli annunci Val %	Conoscenze Specifiche che il mercato sta richiedendo: Opzionali	Incidenza negli annunci Val %
Lavorare in team	69,4	Tecniche e strumenti e strategie di marketing	65,1	Inglese	55,9
Doti comunicative	65,6	Analisi dei dati	62,9	Excel	28,0
Relazionali	42,5	Gestione portafoglio clienti /analisi clienti/ orientamento al cliente	48,4	Italiano	25,8
Disponibilità	36,0	Gestione vendite /analisi vendite	39,8	Erp	17,7
Lavorare per obiettivi	27,4	Pianificazione delle attività di vendita	22,6	Tedesco	8,1
Organizzative	27,4	Monitoraggio delle attività	21,0	Spagnolo	6,5
Flessibilità	23,1	Strategie promozionali e di visibilità	20,4	Power point	2,2
Risultati	19,4	Conoscenza mercato e territorio	19,4	Strumenti informatici	2,2
Problem solving	16,7	Gestione del budget	17,7	Francese	1,6
Pianificazione	15,1	Raccogliere e gestire insight / valutazione	17,2	Amazon /amazon ads	1,6

**Scheda 5: Chef/S.Chef/Chef de partie**

Soft Skill: Abilità e competenze trasversali	Incidenza negli annunci Val %	Competenze e Capacità specifiche della Professione	Incidenza negli annunci Val %	Conoscenze Specifiche che il mercato sta richiedendo: Opzionali	Incidenza negli annunci Val %
Lavorare in squadra	100,0	Preparazione dei piatti/tecniche culinarie/cottura	76,6	Italiano	83,0
Precisione/ordine	66,0	Rispetto standard preparazione	68,1	Certificazione HACCP	48,9
Relazionali/interpersonali/comunicazione	51,1	Gestire formazione continua	59,6	English	14,9
Collaborare	48,9	Qualità/sicurezza alimentare	59,6	Uso Excel	10,6
Passione	48,9	Mise en place/impiattamento/presentazione	57,4		
Pulizia	25,5	Gestione turni	48,9		
Apprendimento	14,9	Coordinamento brigata /servizio /supervisione cucina	44,7		
Creatività	14,9	Ideazione ricette/nuovi menù /offerta gastronomica/nuove tendenze	42,6		
Innovazione	14,9	Conservazione e stoccaggio e scadenze	25,5		
Problem solving	12,8	Misure igiene /pulizia	23,4		

**Scheda 6: Elettricista**

Soft Skill: Abilità e competenze trasversali	Incidenza negli annunci Val %	Competenze e Capacità specifiche della Professione	Incidenza negli annunci Val %	Conoscenze Specifiche che il mercato sta richiedendo: Opzionali	Incidenza negli annunci Val %
Spirito di squadra	52,3	Manutenzione impianti/manutenzione preventiva	69	Patente b	11,6
Disponibilità	47,7	Conoscenza /lettura schemi elettrici	35,5	Inglese	9,7
Problem solving	21,9	Conoscenza quadri elettrici	16,8	Plc	9
Precisione	17,4	Ricerca guasti /monitorare malfunzionamenti	11,6	Corsi pev-pav	5,8
Manualità	14,8	Cablaggi /quadri elettrici /bordo macchina	13,5	Cabiine mt/bt	5,8
Dinamismo/spirito di iniziativa/autonomia	14,2	Domotica	5,8	Office	2,6
Qualità	12,3	Impianti fotovoltaici	5,2	Outlook	1,3
Reperibilità	12,3	Installazione impianti	3,2	Pei	1,3
Flessibilità	10,3	Hvac	0,6		
Capacità di comunicazione	5,2	Autocad	0,6		

**Scheda 7: Magazziniere**

Soft Skill: Abilità e competenze trasversali	Incidenza negli annunci Val %	Competenze e Capacità specifiche della Professione	Incidenza negli annunci Val %	Conoscenze Specifiche che il mercato sta richiedendo: Opzionali	Incidenza negli annunci Val %
Capacità organizzative	22,2	Carico	46,8	Patentino muletto	44,2
Lavoro in gruppo/team	21,8	Scarico	44,2	Conoscenza lingua italiana	12,6
Precisione	20,5	Utilizzo muletto	42,7	Familiarità uso pc	11,8
Rispetto	15,5	Utilizzo carrello	37,3	Patente b	5,7
Responsabilità	11,3	Movimentazione	35,3	Strumenti office	5,7
Comunicare	8,7	Stoccaggio e gestione verifica giacenze	29,4	Automunito	3,9
Serietà	7,6	Preparazione merce	25,7	Inglese	2,4
Affidabilità	6,8	Effettuare controlli /integrità conformità	24,0	Excel	1,7
Ordine	5,9	Gestione spedizioni /ordini	20,9	Uso carroponte	1,1
Innovazione	5,7	Effettuare il picking	17,2	Word	0,9

**Scheda 8: Tecnico Meccanico**

Soft Skill: Abilità e competenze trasversali	Incidenza negli annunci Val %	Competenze e Capacità specifiche della Professione	Incidenza negli annunci Val %	Conoscenze Specifiche che il mercato sta richiedendo: Opzionali	Incidenza negli annunci Val %
Capacità di lavorare in team	51,0	Manutenzione	79,6	Conoscenza base inglese	55,1
Responsabilità	36,7	Riparazione	40,8	Patente di guida b	51,0
Accuratezza /attenzione ai dettagli/precisione	14,3	Lettura disegni tecnici	38,8	Italiano	38,8
Autonomia /indipendenza	12,2	Gestione sicurezza	32,7	Cad	10,2
Gestione del tempo /priorità	8,2	Cpr	26,5	3d	6,1
Lavorare per obiettivi e orientamento ai risultati	8,2	Diagnostica elettronica	10,2	Autocad	6,1
Problem solving e valutazione	8,2	Montaggio	8,2	Inventor	4,1
Doti organizzative	4,1	Controllo qualità	8,2		
Analisi	2,0	Gestione tagliandi	8,2		
Changes	2,0	Report	6,1		

**Scheda 9: Saldatore**

Soft Skill: Abilità e competenze trasversali	Incidenza negli annunci Val %	Competenze e Capacità specifiche della Professione	Incidenza negli annunci Val %	Conoscenze Specifiche che il mercato sta richiedendo: Opzionali	Incidenza negli annunci Val %
Precisione	27,7	Analizzare - interpretare disegno tecnico / meccanico	68,1	Tecniche saldatura a tig	51,1
Affidabilità/serietà	19,1	Saldatura a filo	68,1	Tecniche saldatura mig	25,5
Manualità	17,0	Uso e conoscenza strumenti - utensili da banco /misura	19,1	Tecniche cannello / inox	14,9
Squadra	17,0	Tecniche automatiche /robot	17,0	Tecniche saldatura mag	10,6
Attenzione ai dettagli	8,5	Misurazioni e valutazione metodi /analisi materiali	14,9	Patentino	6,4
Autonomia	4,3	Finitura	12,8	Tecniche su lamiera	4,3
Flessibilità	4,3	Controlli di qualità/ individuazione anomalie/tolleranze	12,8	Tecniche a basso spessore	2,1
Impegno	4,3	Puntatura	10,6	I.w. e	2,1

**Scheda 10: Cameriere di sala**

Soft Skill: Abilità e competenze trasversali	Incidenza negli annunci Val %	Competenze e Capacità specifiche della Professione	Incidenza negli annunci Val %	Conoscenze Specifiche che il mercato sta richiedendo: Opzionali	Incidenza negli annunci Val %
Part of a team	65,9	Servizio ai tavoli/tecniche di servizio	70,7	Inglese	17,1
Comunicative e relazionali	29,3	Accoglienza cliente	34,1	Haccp	9,8
Dinamicità/rapidità/velocità	29,3	Guest interaction/consigliare/illustrare/rispondere	24,4	Patente b /automuniti	4,9
Standing	22,0	Ordine e pulizia	22,0	Italiana	4,9
Proattività/intraprendenza/autonomia	22,0	Conoscenza della gastronomia/prodotti/menu/vini/ricette	22,0		
Passion/entusiasmo	19,5	Sparecchiare	17,1		
Accuratezza/precisione/attenzione/memoria	19,5	Gestione cassa/fatturazione/pagamento	14,6		
Contatto con il pubblico/cortesìa	19,5	Gestione della sala e del suo riordino	12,2		
Flessibilità	9,8	Quality of service /apparecchiatura	12,2		
Organizzazione	9,8	Presa delle ordinazioni	9,8		

**Scheda 11: Centralinista/ Help Desk**

Soft Skill: Abilità e competenze trasversali	Incidenza negli annunci Val %	Competenze e Capacità specifiche della Professione	Incidenza negli annunci Val %	Conoscenze Specifiche che il mercato sta richiedendo: Opzionali	Incidenza negli annunci Val %
Capacità organizzative	29,3	Accogliere / gestire i clienti	44,6	Office	41,3
Lavorare in team	26,1	Gestire appuntamenti	29,3	Inglese	10,9
Comunicative	25,0	Utilizzo pc /strumenti informatici	26,1	Francese	2,2
Interpersonali/relazionali	19,6	Fornire supporto ai clienti	25,0	Tedesco	2,2
Problem solving	19,6	Rispondere /smistare alle chiamate	7,6	Crm	1,1
Precisione	14,1	Gestione del centralino	5,4		
Orientamento al cliente	12,0	Gestire chat	3,3		
Ascolto	6,5	Capacità dialettica	3,3		
Serietà	6,5	Utilizzo dei social	3,3		
Pazienza	3,3				

**Scheda 12: Barman**

Soft Skill: Abilità e competenze trasversali	Incidenza negli annunci Val %	Competenze e Capacità specifiche della Professione	Incidenza negli annunci Val %	Conoscenze Specifiche che il mercato sta richiedendo: Opzionali	Incidenza negli annunci Val %
Predisposizione al lavoro di squadra	53,3	Gestione caffetteria / caffè espresso/caffè/cappuccini/tè	77,8	Inglese	35,6
Comunicazione/empatia /dialogo/interazione/chatting	35,6	Preparare e servire le bevande /alcoliche/analcoliche/aperitivi	64,4	Certificazione haccp	11,1
Attenzione ai dettagli/precisione/affidabilità	20,0	Pulizia /standard igienici	60,0	Italiana	11,1
Dinamico/proattivo	17,8	Gestione cassa /conto/ fatture	31,1	Excel	2,2
Organizzative/multitasking	13,3	Preparazione cocktail/creazione cocktail /mixologia/ricerca tendenze	51,1	Italiano	2,2
Lavorare per obiettivi	13,3	Verifica e rispetto qualità	22,2		
Passione	11,1	Accoglienza /esposizione	20,0		
Saper ascoltare/riservatezza	8,9	Problematiche della sicurezza	13,3		
Problem solving	6,7	Ricette/menù/	13,3		
Autonomia	4,4	Gestione magazzino /approvvigionamenti	11,1		

**Scheda 13: Operatore CNC**

Soft Skill: Abilità e competenze trasversali	Incidenza negli annunci Val %	Competenze e Capacità specifiche della Professione	Incidenza negli annunci Val %	Conoscenze Specifiche che il mercato sta richiedendo: Opzionali	Incidenza negli annunci Val %
Disponibilità	47,9	Carico e scarico dei pezzi su macchine cnc	72,9	Patente b/automuniti	33,3
Precisione/attenzione al dettaglio/scrupolosità	31,3	Conoscenza della lavorazione meccanica e conduzione di torni e frese CNC	77,1	Linguaggio Fanuc	14,6
Propensione al lavoro in team	22,9	Controllo numerico / inserimento parametri /programmazione	56,3	Controllo numerico heidenhain	6,3
Autonomia/intraprendenza	16,7	Lettura del disegno tecnico /meccanico	50,0	Linguaggio mazatrol/macchine mazak	6,3
Flessibilità	16,7	Attrezzare e avviare il macchinario	41,7	Inglese	2,1
Volontà di crescita	12,5	Strumenti di misura /controllo dimensionale	41,7	Linguaggio iso	2,1
Manualità	12,5	Controllo qualità	37,5		
Passione	12,5	Filettatura/sbavatura/aggiustaggio/finitura/lucidatura	20,8		
Predisposizione alla relazione e buona capacità di comunicazione	10,4	Utilizzo strumenti da banco /controllo utensili	14,6		
Problem solving	10,4	Individuazione dei guasti	6,3		

**Scheda 14: Autisti**

Soft Skill: Abilità e competenze trasversali	Incidenza negli annunci Val %	Competenze e Capacità specifiche della Professione	Incidenza negli annunci Val %	Conoscenze Specifiche che il mercato sta richiedendo: Opzionali	Incidenza negli annunci Val %
Disponibilità/reperibilità	76,4	Carico/sistemazione merci	47,3	Patente cqc (carta qualificazione conducenti persone)	56,4
Organizzative/gestione multitasking	21,8	Trasporto	41,8	Patente c	43,6
Attitudine al lavoro di squadra	20,0	Gestione delle consegne presso clienti o cantieri	30,9	Patente b	40,0
Precisione/scrupolosità/affidabilità/attenzione	16,4	Gestione della logistica di magazzino e inventario	25,5	Patente adr	14,5
Flessibilità	14,5	Scarico	21,8	Patente d	12,7
Disponibilità trasferte	14,5	Distribuzione/distribuzione farmaceutica	16,4	Patentino del muletto	10,9
Gentilezza/buone maniere/cordialità	12,7	Movimentazione manuale	16,4	Patente ce	9,1
Relazionali/comunicative	12,7	Conoscenza del territorio	12,7	Lingua italiana	7,3
Standing/presenza	12,7	Installare/montare	10,9	Uso cartine geografiche	5,5
Positività/proattività/volontà/gestione dello stress	10,9	Conduzione carrello	9,1	Gps	5,5

**Scheda 15: Operaio manutentore elettricista**

<b>Soft Skill: Abilità e competenze trasversali</b>	<b>Incidenza negli annunci Val %</b>	<b>Competenze e Capacità specifiche della Professione</b>	<b>Incidenza negli annunci Val %</b>	<b>Conoscenze Specifiche che il mercato sta richiedendo: Opzionali</b>	<b>Incidenza negli annunci Val %</b>
Problem solving	22,6	Manutenzione	42,5	English	30,9
Capacità organizzative	19,9	Leggere /lettura disegni schemi elettrici	39,4	PLC /PLC Siemens	19,9
Precisione	18,3	Automazione / automazione industriale	25,4	Office	13,1
Lavoro in team	15,3	Meccanica	19,3	B.t.	9,5
Flessibilità	15,0	Elettronica	16,5	Mt	9,2
Autonomia	14,1	Programmazione	11,9	Excel	7,6
Comunicazione	11,6	Prove	10,7	Sap	4,6
Manualità	9,2	Installazione	10,1	Word	3,7
Apprendimento continuo	8,6	Sistemi qualità	10,1	S5	1,8
Dinamicità	5,2	Anomalie	7,3	Omron	1,2

## LE AGENZIE PER IL LAVORO IN ITALIA

Le Agenzie per il Lavoro in Italia contano oltre **2.500 filiali** sparse **su tutto il territorio nazionale**. Si tratta di una rete capillare di operatori al servizio di chi cerca un lavoro, che grazie alla fitta presenza in ogni provincia del Paese, **facilitano l'incontro fra domanda e offerta di lavoro rappresentando partner ideali per candidati, lavoratori e aziende**. I circa 15.000 dipendenti diretti delle Agenzie offrono infatti esperienza e conoscenze nei servizi di ricerca, selezione, formazione e ricollocamento professionale delle risorse umane.

Le Agenzie per il Lavoro sono soggette ad una stringente normativa che costituisce un'importante garanzia per i lavoratori. Per poter operare infatti devono possedere determinati requisiti economici e giuridici individuati dal Decreto Legislativo 276/2003 e s.m.i. che permettono di ottenere l'Autorizzazione Ministeriale.

I lavoratori in missione tramite Agenzia presso un'azienda grazie al principio di **parità di trattamento** godono degli stessi diritti, delle stesse tutele e delle stesse retribuzioni dei dipendenti di pari livello assunti direttamente dall'azienda utilizzatrice.

Ogni giorno, in media, più di **500.000** persone lavorano tramite le Agenzie per il Lavoro, e tra queste oltre **140.000** hanno un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Almeno un lavoratore su quattro in somministrazione ha difatti un contratto a tempo indeterminato.

**Sono circa 1 milione le persone che nel 2023 hanno avuto almeno un contratto di lavoro con un'Agenzia**, e l'incidenza del lavoro in somministrazione sull'occupazione dipendente nel 2023 è pari al 2,7%.

Si tratta di un contratto a vocazione prevalentemente **giovanile**: il **53,6%** degli occupati in somministrazione si concentra nella fascia 18-34 anni. Se si considera l'intero mercato del lavoro la stessa platea rappresenta il 23,2% del totale

**Il settore della somministrazione guarda da sempre all'inclusione dei lavoratori stranieri nel mercato del lavoro italiano**: gli stranieri rappresentano infatti oltre il **30%** del totale degli occupati in somministrazione con circa **160mila lavoratori (media mensile)**.

I numeri sopra riportati fanno emergere la capacità delle Agenzie di prendere in carico platee anche molto differenti e con specifiche necessità, sempre con la finalità di allineare le competenze delle persone alla domanda espressa dalle aziende a livello territoriale.

## ASSOLAVORO

Assolavoro è l'**Associazione Nazionale di Categoria delle Agenzie per il Lavoro** (ApL). Riunisce le **Agenzie per il Lavoro** che producono l'85% del fatturato complessivo legato alla somministrazione di lavoro e contano in tutta Italia oltre 2.500 filiali.

**Le Agenzie aderenti ad Assolavoro forniscono anche** - sia attraverso specifiche *legal entity* che articolazioni organizzative specializzate - **tutti i servizi legati al mondo delle risorse umane**, ed in particolare: ricerca e selezione, consulenza organizzativa, *outplacement*, formazione e sviluppo, *career coaching*, *head hunting*, *corporate learning*, *recruitment*, *sales & field marketing*, servizi di consulenza HR per il *middle management*, servizi HR internazionali, ricollocazione professionale, consulenza strategica e trasformazione digitale.

**L'Associazione nasce per garantire alle ApL standard più elevati di tutela e rappresentanza**, un'offerta integrata di assistenza e servizi, formazione per i dipendenti diretti delle Agenzie Associate, nonché analisi quali-quantitative sulle dinamiche del Mercato del Lavoro, anche in *partnership* con Università e centri di ricerca specializzati.

È riconosciuta quale Parte Sociale e interviene stabilmente alle audizioni ed alle consultazioni indette dagli Organismi Parlamentari, dal Governo, dalle Regioni e dagli Enti Locali, per contribuire alla fase di elaborazione sia di nuove normative, sia di indagini conoscitive sul mercato del lavoro.

Assolavoro aderisce a **Confindustria** come Socio aggregato, è membro **ASviS** - Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile, e rappresenta l'espressione italiana della **World Employment Confederation - Europe**, la Confederazione Europea delle Agenzie per il Lavoro.

**AGENZIE ASSOCIATE**

**Adecco**

**Agenzia *più***  
AGENZIA PER IL LAVORO

**aizoon\*** ASSOLAVORO  
TECHNOLOGY CONSULTING

**apis**  
agenzia per il lavoro

**areajob**  
AGENZIA PER IL LAVORO

**ARKIGEST**  
AGENZIA PER IL LAVORO

**Atempo**  
Agenzia per il Lavoro

**axl**  
AGENZIA PER IL LAVORO

**BEST ENGAGE**

**cooperjob**  
AGENZIA PER IL LAVORO

**e-work**  
agenzia per il lavoro

**ETJCA**  
AGENZIA PER IL LAVORO

**EUROINTERIM**  
AGENZIA PER IL LAVORO

**EVO**  
SOLUTION  
agenzia per il lavoro

**Experis**  
ManpowerGroup

**fmts**  
AGENZIA PER IL LAVORO

**generazione vincente**  
AGENZIA PER IL LAVORO

**GESFOR**  
AGENZIA PER IL LAVORO

**G Group**  
YOUR JOB. OUR WORK.

**HAYS**  
RESPONSE

**ig**  
AGENZIA PER IL LAVORO

**in.HR**  
AGENZIA PER IL LAVORO

**intempo**  
gruppo *randstad*

**JobItalia**  
AGENZIA PER IL LAVORO

**KELLY**

**iziwork**

**LS**  
AGENZIA PER IL LAVORO

**lavoropiu**

**Life**  
GROUP

**Manpower**

**MW**  
AGENZIA PER IL LAVORO

**MEDIATICA**  
good morning future

**METODO**  
AGENZIA PER IL LAVORO

**mistertemp'**  
Il leader del reclutamento digitale

**N**  
**National Job**  
AGENZIA PER IL LAVORO

**NHRG**  
NEW HR  
SERVICES

**OL**  
oggi **lavoro**  
agenzia per il lavoro

**Only Job**  
AGENZIA PER IL LAVORO

**L'OPEROSA**  
Fondata dal lavoro

**Oriente**  
AGENZIA PER IL LAVORO

**randstad**

**RELIZONT**

**RISORSE**

**Sapiens**  
AGENZIA PER IL LAVORO

**Serenità**  
AGENZIA PER IL LAVORO

**smartjob**  
AGENZIA PER IL LAVORO

**SYNERGIE**

**talenti**

**UMANA**

**UP**  
AGENZIA PER IL LAVORO

**VALORI**  
S.p.A.

**WESTHOUSE**