

7 L'occupazione nel settore automotive in Italia

Un quadro diversificato di tendenze e di interventi nella riqualificazione delle competenze

Davide Bubbico
(Università degli Studi di Salerno, Italia)

Sommario 7.1 Introduzione. – 7.2 Le tendenze nell'occupazione: un dato diversificato tra gli attori della filiera. – 7.2.1 Stellantis: il continuo ridimensionamento, fra incentivi alle dimissioni volontarie e previsioni di produzione. – 7.2.2 Il settore della componentistica: una maggiore tenuta alla luce dell'ampio ricorso agli ammortizzatori sociali e del peso ancora rilevante dell'export. – 7.3 Il turnover dell'occupazione nel comparto automotive secondo i dati delle Comunicazioni Obbligatorie (CO). – 7.4 Il tema delle competenze e le azioni di accompagnamento secondo le risultanze dell'indagine OTEA. – 7.5 Osservazioni conclusive.

7.1 Introduzione

La discussione sulle conseguenze occupazionali della transizione tecnologica e di prodotto che sta conoscendo il settore automotive in Italia sconta una serie di ritardi rispetto alle politiche attive del lavoro promosse o ancora da venire, che si traduce anche nell'indisponibilità di dati in relazione agli effettivi programmi di aggiornamento, riqualificazione professionale, ecc. introdotti dalle aziende con o senza il sostegno dell'intervento pubblico. Al di là di alcuni studi, come quelli redatti dall'INAPP (2021) e dall'INAIL (2023)¹ e dai periodici rapporti dell'Osservatorio sulla componentistica automotive italiana, le evidenze empiriche presenti in letteratura sul caso italiano sono scarse.

Se da più parti in Italia si evidenzia la necessità di adeguati processi di riqualificazione e di accompagnamento dell'innovazione sul fronte delle competenze professionali, mancano dati a livello di comparto, così da rendere difficile una valutazione circostanziata anche dell'efficacia della spesa determinata, ad esempio, dal più recente Fondo Nuove Competenze.²

1 Quest'ultimo è tuttavia declinato sulla creazione di competenze nella gestione della salute e sicurezza nell'ambito delle imprese automotive.

2 È un fondo pubblico cofinanziato dal Fondo sociale europeo, nato per contrastare gli effetti economici dell'epidemia COVID-19. Permette alle imprese di adeguare le competenze

L'obiettivo di questo contributo è quello, da un lato, di ragionare sulle tendenze nell'occupazione che in Italia si stanno manifestando nel settore anche grazie alle risultanze dell'analisi delle Comunicazioni Obbligatorie³ relative al 2022 e al primo semestre 2023, e dall'altro, di analizzare le risposte emerse nell'indagine campionaria promossa da OTEA relativamente al tema dell'accrescimento delle competenze e delle azioni intraprese sul piano della formazione.

7.2 Le tendenze nell'occupazione: un dato diversificato tra gli attori della filiera

Sono almeno tre gli ambiti di analisi relativi alle tendenze nell'occupazione che interessano il settore nelle sue diverse articolazioni: a) quella del principale (e unico) OEM ovvero Stellantis,⁴ b) quella dei componentisti e c) quella delle imprese che stanno entrando nel settore come conseguenza dell'incremento dei servizi ICT, dei sistemi di infrastrutture di ricarica elettrica, ecc. o che erano già presenti ma con un volume di attività e di addetti circoscritto per ciò che attiene a questi asset di attività.

7.2.1 Stellantis: il continuo ridimensionamento, fra incentivi alle dimissioni volontarie e previsioni di produzione

Con riferimento al primo ambito il netto ridimensionamento dell'occupazione del gruppo Stellantis è, ormai, un dato di fatto: nel corso degli ultimi 3 anni come conseguenza dei piani di incentivazione alle dimissioni volontarie (e solo in piccolissima parte in relazione ai contratti di espansione) sono fuoriusciti dal gruppo più di 7mila dipendenti. Si tratta di un percorso che l'azienda intende continuare nei prossimi anni, confermando in tal

dei lavoratori, destinando parte dell'orario alla formazione. Le ore di stipendio del personale in formazione sono a carico del fondo, grazie ai contributi dello Stato e del FSE - PON SPAO, gestito da ANPAL.

3 Il Sistema Informatico per le Comunicazioni Obbligatorie costituisce il punto di accesso unico per l'invio online delle comunicazioni di instaurazione, proroga, trasformazione, cessazione di un rapporto di lavoro, secondo i modelli unificati definiti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, da parte di tutti i soggetti obbligati e abilitati. Il Decreto Interministeriale del 30 ottobre 2007, ha infatti reso obbligatorio l'invio delle comunicazioni per via telematica, in attuazione di quanto previsto dalla Legge Finanziaria 2007 (L. 296/06).

4 Resta l'eccezione dello stabilimento Lamborghini (gruppo VW) di Modena per il quale nel dicembre scorso nell'ambito della contrattazione di secondo livello si è giunti ad uno storico accordo di riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario per i suoi 2mila dipendenti (Betazzi 2023; Russo, Pavone, Cetrulo 2018); un caso a sé è lo stabilimento Ferrari di Maranello.

modo quanto dichiarato all'inizio del 2023 circa l'intenzione di ridurre entro il 2030 del 30% il numero degli addetti in Italia.⁵ Questi sono scesi nel frattempo, relativamente agli stabilimenti di produzione (dunque con esclusione degli enti centrali e di altre divisioni), secondo dati della Fiom Cgil, da 40.081 a 31.593 (-21%) tra il 2014 e il 2023 (De Palma 2023).

Sulla base di quanto riportato nel primo bilancio di sostenibilità di Stellantis (2023), nel 2022 il gruppo ha impiegato a livello mondiale poco più di 264mila dipendenti a fronte di 282mila nel 2021. Si tratta di una diminuzione di circa 18mila unità che per i $\frac{2}{3}$ ha riguardato la sola Europa (-7,8%, -11.802 addetti). Una riduzione quasi analoga in termini percentuali è avvenuta anche in Nord America (-5,8%, -5.317 addetti), mentre il dato del Sud America può considerarsi, di fatto, stabile al pari delle altre due aree geografiche (Medio Oriente e Africa; Cina, India e Asia-Pacifico), le quali tuttavia non hanno mai conosciuto una presenza industriale significativa e dunque sono sempre risultate marginali in termini occupazionali (tab. 7.1).

Tabella 7.1 Distribuzione dei dipendenti del gruppo Stellantis per area geografica nel 2022 e nel 2021 (v.a.)

Area geografica	Anni	Numero	%
Europa allargata	2022	139.005	52,7
	2021	150.807	53,6
	<i>variazioni</i>	-11.802	-7,8
Nord America	2022	85.972	32,6
	2021	91.289	32,4
	<i>variazioni</i>	-5.317	-5,8
Sud America	2022	28.966	11,0
	2021	29.352	10,4
	<i>variazioni</i>	-386	-1,3
Medio Oriente e Africa	2022	5.311	2,0
	2021	5.983	2,1
	<i>variazioni</i>	-672	-11,2
Cina, India e Asia Pacifico	2022	4.678	1,8
	2021	4.164	1,5
	<i>variazioni</i>	514	12,3
Totale complessivo	2022	263.932	100,0
Totale complessivo	2021	281.595	100,0
	<i>variazioni</i>	-17.663	-6,3

Fonte: Stellantis, 2022 Corporate Social Responsibility Social Report

⁵ Tale dichiarazione va di pari passo con altre delle principali case automobilistiche, come VW che nel 2021 dichiarava una riduzione di 30mila addetti in Germania nei prossimi anni in seguito alla transizione elettrica (*Il Fatto Quotidiano* 2021).

Nel novembre scorso, Stellantis ha contattato una parte dei suoi 15mila impiegati italiani per invitarli ad aderire ad un programma di incentivo alle dimissioni volontarie, rivolto principalmente ai dipendenti con 57 anni di età e 20 anni di servizio, che prevede per gli operai coinvolti nelle attività di R&S (esempio testing) 24 mensilità e per gli impiegati 36. Tale comunicazione ha interessato l'area degli uffici degli Enti Centrali (ma non tutte le divisioni) concentrati principalmente a Torino, il personale dell'amministrazione e di tutte le altre attività indirette a servizio degli stabilimenti di produzione.

Va detto, a tal riguardo, che una analoga politica di incentivazione alle dimissioni è stata perseguita negli ultimi anni da Stellantis in Francia con risultati non molto dissimili da quelli italiani sul piano dei livelli occupazionali finali. Oggi il gruppo ex PSA occupa tra i 4 stabilimenti di assemblaggio e gli altri stabilimenti (tra cui la gigafactory di Billy-Berclau Douvrin e lo stabilimento dei motori elettrici di Trémery) all'incirca lo stesso numero di dipendenti che il gruppo conserva in Italia, poco più di 40mila, al netto della controllata Faurecia.⁶

Questi dati pongono, dunque, di fronte ad un primo interrogativo che riguarda le cause della riduzione occupazionale in corso, che forse più che essere immediatamente riconducibile alla transizione e al risparmio di manodopera nelle fasi di assemblaggio delle vetture elettriche,⁷ sembra dipendere sempre più dalla riduzione dei volumi realizzati in Italia e dalla conseguente delocalizzazione produttiva (e dunque dall'assegnazione dei nuovi modelli) del gruppo agli stabilimenti localizzati in Europa centro-orientale e in Nord Africa. Va inoltre aggiunto che sul piano produttivo tra Francia e Italia esistono significative differenze relativamente alle produzioni attualmente allocate a partire dal differente numero di modelli prodotti (maggiore in Francia) pur in presenza di un volume complessivo della produzione autoveicolare non tanto dissimile, negli ultimi anni, da quello italiano.

Una conferma indiretta del livello ormai sostanzialmente analogo dell'occupazione di Stellantis in Francia e in Italia proviene dalla notizia diffusa nel novembre 2023 relativamente all'invito da parte dell'azienda ai 42mila dipendenti francesi e ai 43mila italiani di una comunicazione relativa alla sottoscrizione di azioni della società,⁸ dichiarando che all'inizio del 2024

6 La società tra i principali componentisti a livello internazionale con 111mila dipendenti in 33 Paesi è controllata per circa il 60% del gruppo Stellantis. La sede principale è a Nanterre, vicino Parigi.

7 Si rimanda per tali aspetti a Bubbico 2023a; 2023b.

8 L'acquisto in forma privilegiata di azioni ha avuto il risultato di una raccolta di 47mln di € (più 18 resi disponibili dall'azienda). Il 22% dei dipendenti aventi diritto (ovvero il totale dei dipendenti francesi e italiani) ha sottoscritto le azioni per un importo medio di 2.470 €; in Francia vi hanno aderito, secondo quanto dichiarato dall'azienda il 31% dei dipendenti a fronte del 13% in Italia, dove si sarebbe trattato del primo programma di questo tipo offerto ai dipendenti dell'ex gruppo Fiat.

avrebbe provveduto ad inviarla anche a 55mila dipendenti negli Stati Uniti e a 14mila in Germania (Piovaccari, Weir 2023).

La riduzione dell'occupazione negli stabilimenti Stellantis in Italia sta trovando finora una parziale frenata non solo per l'ampio e strutturale ricorso agli ammortizzatori sociali, considerato l'ampia quota di capacità produttiva non utilizzata, ma anche grazie a due altri fattori, non privi di conseguenze per l'occupazione. Da un lato, la reinternalizzazione di molte attività di logistica, sequenziamento e in parte di assemblaggio che sta determinando la crisi di molte aziende che fino ad un periodo recente svolgevano (e in parte ancora svolgono) tali attività in aziende spesso a bordo stabilimento (così a Cassino, come a Melfi). Dall'altro lato, il ricorso alla mobilità tra stabilimenti attraverso lo strumento del comando distacco e della mobilità volontaria che ha consentito, ad esempio, negli ultimi mesi di sostenere il picco di produzione dello stabilimento di Pomigliano o le esigenze produttive di quello Sevel di Atesa, beneficiando della trasferta dei lavoratori degli stabilimenti di Melfi piuttosto che di Cassino o di Pratola Serra (motori). Nel primo caso, le crisi aziendali conseguenti nell'indotto stanno determinando il ricorso alla Cig, ponendo, di fatto, in una prospettiva di forte incertezza il reimpiego di questi lavoratori; nel secondo caso la mobilità interna al gruppo non favorisce il ricorso a nuove assunzioni anche nella forma della somministrazione che è stata, ad esempio, fortemente ridotta nello stabilimento della Sevel di Atesa dopo che l'azienda vi aveva fatto ricorso, negli ultimi anni, per un periodo molto prolungato e per un numero molto consistente di lavoratori (circa 600).

7.2.2 Il settore della componentistica: una maggiore tenuta alla luce dell'ampio ricorso agli ammortizzatori sociali e del peso ancora rilevante dell'export

La lettura delle tendenze nel numero degli occupati che emergono nel settore della componentistica è più difficile da leggere per una varietà di motivi, a partire dal fatto che l'ampio ricorso agli ammortizzatori sociali (tra cassa integrazione e contratti di solidarietà) ha consentito, di fatto, negli ultimi anni, un congelamento del quadro occupazionale, soprattutto in assenza di un ricorso massiccio ad incentivi alle dimissioni come nel caso di Stellantis, che tuttavia stanno iniziando a diffondersi in più di qualche azienda del comparto.

Sono soprattutto le aziende più direttamente legate alle forniture per Stellantis, a partire dagli stabilimenti degli indotti di primo livello, quelle che hanno risentito di più della riduzione progressiva dei volumi e, dunque, con costanti dichiarazioni di esuberi temporanei di manodopera compensati dal ricorso alla Cig o ai Contratti di Solidarietà. Come sempre in questi casi, la riduzione dell'occupazione ha interessato, in

primo luogo, i lavoratori in somministrazione e, in secondo luogo, quelli occupati nelle aziende beneficiarie delle attività di terziarizzazione, quale conseguenza della reinternalizzazione di attività in precedenza cedute ad imprese del secondo o terzo livello di fornitura, analogamente a quanto Stellantis sta realizzando nell'ambito delle attività di logistica e sequenziamento.

Vi è, tuttavia, un altro fattore da prendere in considerazione, ovvero le scelte di approvvigionamento del gruppo, le quali rischiano di penalizzare in particolare i fornitori tradizionali localizzati in Italia (sia nazionali che esteri) a vantaggio di altre aziende con stabilimenti all'estero o con stabilimenti aperti di recente in Italia.⁹ La continua ricerca di una riduzione dei costi sta, infatti, determinando o rischia di determinare una progressiva riduzione di competitività delle aziende italiane o dei fornitori esteri presenti da più tempo con propri stabilimenti in Italia. Di fronte ad una stagnazione dei volumi, alcune imprese potrebbero anche rivedere le loro convenienze localizzative e procedere a concentrare le produzioni in altri siti, ad esempio, in quelli dell'Europa centro orientale completando la saturazione di quest'ultimi a tutto svantaggio di quelli italiani.

Nel contesto del *merger* tra FCA e PSA è, inoltre, evidente il potenziale rischio di sovrapposizione tra fornitori che insistono sulle stesse produzioni, al netto di quanti lo erano già per entrambi i gruppi. Si tratta di rischi che potrebbero manifestarsi già in occasione delle prossime produzioni legate ai modelli elettrici, che in alcuni casi sono l'evoluzione di vetture endotermiche in produzione da tempo. Allo stesso modo, va detto che altre imprese tradizionalmente fornitrici dell'ex gruppo Fiat stanno potenzialmente beneficiando (o potrebbero beneficiare) del *merger* tra FCA e PSA perché si stanno accreditando come tali anche per le commesse relative ai modelli PSA.

Stando ai dati delle precedenti rilevazioni dell'Osservatorio sulla componentistica automotive italiana realizzata dal CAMI dell'Università Ca' Foscari Venezia, dalla CCIAA Torino e dell'Anfia, tra il 2015 e il 2021, l'occupazione tra le imprese della componentistica sarebbe cresciuta tra il 2014 e il 2020 di 30mila unità (+23%). Al di là della variazione che risente direttamente della crescita delle imprese osservate (passate da poco meno di 2mila nel 2015 a 2.200 nel 2020, +10%), quello che risulta interessante osservare è la crescita del numero di addetti tra le imprese della subfor-

9 Il caso più evidente nei mesi recenti è quello relativo alla perdita della commessa per produzione dei sedili da parte della Lear di Grugliasco (destinati ai modelli Maserati ma anche alla 500 elettrica) a vantaggio della turca Martur, che ha aperto un proprio stabilimento per l'assemblaggio dei sedili sempre a Grugliasco (le attività di produzione vera e propria starebbero in Turchia) e che di recente ha acquisito la commessa in precedenza appannaggio della Lear determinando un rischio occupazionale per i 420 dipendenti del fornitore statunitense (Togna 2023).

nitura, tra gli specialisti e tra le imprese di engineering, a fronte di una riduzione tra i sistemisti/modulisti, che costituiscono quasi sempre i fornitori di primo livello degli stabilimenti finali di assemblaggio, che passano, tra il 2014 e il 2020, da una incidenza del 33% ad una del 24% sul totale dell'occupazione espressa dal settore della componentistica (tab. 7.2).

Tabella 7.2 Andamento delle aziende della componentistica auto in Italia e dell'occupazione per tipologia di impresa dal 2014 al 2020 (v.a. e %)

Anno	Imprese	Subfornitori	Specialisti	Engineering	Sistemisti/ modulisti	Totale
2014	n.d.	18.857	63.026	6.004	43.337	131.224
2015	1.956	19.283	66.072	6.660	44.241	136.256
2016	1.877	23.816	69.246	7.561	46.341	154.831
2017	2.190	23.520	68.424	6.949	42.646	157.098
2018	2.207	31.297	80.192	8.021	43.749	163.259
2019	2.198	29.752	86.567	7.692	39.983	163.994
2020	2.203	28.973	85.652	8.108	38.732	161.465
2014	n.d.	14,4	48,0	4,6	33,0	100
2015	1.956	14,2	48,5	4,9	32,5	100
2016	1.877	15,4	44,7	4,9	29,9	100
2017	2.190	15,0	43,6	4,4	27,1	100
2018	2.207	19,2	49,1	4,9	26,8	100
2019	2.198	18,1	52,8	4,7	24,4	100
2020	2.203	17,9	53,0	5,0	24,0	100
Media %		16,4	48,6	4,8	28,0	100
Media v.a.	2.105	25.071	74.168	7.285	42.718	152.590

Fonte: Moretti, Zirpoli 2016; 2017; 2018; 2019; 2020; 2021

7.3 Il turnover dell'occupazione nel comparto automotive secondo i dati delle Comunicazioni Obbligatorie (CO)

L'ANPAL Servizi rende disponibili su un'apposita piattaforma liberamente consultabile i dati relativi alle assunzioni e alle cessazioni di lavoro sulla base delle Comunicazioni Obbligatorie (CO) per bacino di competenza dei centri per l'impiego¹⁰ rispetto ai principali settori e per qualifiche professionali.¹¹ Questi dati sono disponibili anche per genere, classe d'età, livello di qualificazione (high skill, medium skill e low skill), tipologia contrattuale utilizzata, motivo della cessazione del rapporto di lavoro e durata del rapporto. Sulla base di queste evidenze abbiamo fatto richiesta ad ANPAL Servizi del dato riferito ai rapporti di lavoro attivati e cessati riconducibili alle sole aziende con codice ATECO 29.1 (fabbricazione di autoveicoli), 29.2 (fabbricazione di carrozzerie per autoveicoli, rimorchi e semirimorchi) e 29.3 (fabbricazione di parti ed accessori per autoveicoli e loro motori) per il primo e secondo semestre del 2022 e per il primo semestre 2023.¹² L'attuale banca dati, infatti, rende disponibili i dati per l'insieme dell'industria manifatturiera e non per i singoli comparti. Pur nella consapevolezza dei limiti dei codici ATECO indicati che non esauriscono per intero le aziende che operano nel comparto automotive, considerato che le 2mila e oltre aziende che attualmente compongono l'universo dell'Osservatorio fanno riferimento a più di 80 codici ATECO, il dato ottenuto consente di caratterizzare nel dettaglio, in base alle variabili prima indicate, una parte significativa, se non la principale, della domanda di lavoro afferente al settore automotive. Va detto che questo dato non include quello della somministrazione che, come sappiamo, ha un peso rilevante, non perché indisponibile in assoluto, ma perché la sua elevata polverizzazione in termini di accensioni e cessazioni di rapporti non è stata al momento inclusa nella banca dati online a cui abbiamo fatto riferimento. I dati che andremo a considerare, dunque, si riferiscono all'ambito dei rapporti di lavoro subordinato (indeterminato, a termine, apprendistato e parasubordinati, ovvero contratti di collaborazione). Va precisato, infine, che si tratta di un dato di flusso e non di un dato di stock, che deriva per l'appunto dall'insieme delle attivazioni e delle cessazioni nei tre semestri considerati (il primo e il secondo del 2022 e il primo del 2023).

10 Il cruscotto intende supportare l'attività quotidianamente svolta da ANPAL Servizi sul territorio anche mediante la valorizzazione del patrimonio informativo delle CO.

11 La pagina in questione è quella raggiungibile al link: <https://public.tableau.com/app/profile/anpalservizi/viz/LadomandadilavoroperbacinodeiCentriperlImpiego/Home>.

12 Un sentito ringraziamento per le elaborazioni effettuate va a questo riguardo al personale dell'ufficio statistico di ANPAL Servizi.

La rilevanza di questa fonte è dovuta anche al fatto che essa ci ha consentito di individuare per i tre codici ATECO selezionati anche le prime 15 professioni (secondo la descrizione al 3° digit della classificazione ISTAT delle professioni del 2011) che ricorrono sia nel caso delle attivazioni che delle cessazioni. Si tratta di una fonte che si può considerare immensa dal punto di vista delle sue potenzialità poiché in realtà potrebbe essere interrogata a partire dal 2008 (anno di introduzione delle Comunicazioni Obbligatorie) e che, dunque, potrebbe consentire di osservare per un periodo più ampio le principali caratteristiche delle attivazioni come delle cessazioni a partire dal singolo codice ATECO piuttosto che dalla singola qualifica professionale, fino al livello della storia lavorativa individuale del lavoratore o della singola azienda.

I dati che andremo ad analizzare sono stati resi disponibili in forma aggregata per attivazioni e cessazioni sulla base del genere, della classe d'età, del tipo di rapporto di lavoro, della causa della cessazione del rapporto, e sulla base delle prime 15 qualifiche professionali, secondo la tradizionale ripartizione territoriale (anche se nelle tabelle che riporteremo le ripartizioni Nord-Ovest e Nord-Est sono state raggruppate in un'unica ripartizione così come quelle di Centro, Sud e Isole). Anche ai fini di una minore dispersione del dato si è spesso considerato il solo anno 2022 e non i singoli semestri anche perché le tendenze registrate nel primo semestre 2023 appaiono molto simili a quelli precedenti. Trattandosi di un dato riferito a soli tre semestri l'obiettivo non è stato tanto quello di cogliere delle variazioni temporali tenuto conto dell'arco di tempo troppo circoscritto, quanto di osservare le principali caratterizzazioni del dato per i singoli codici ATECO (fabbricazione autoveicoli; carrozzerie rimorchi e semirimorchi; componenti) e sulla base delle principali variabili disponibili (età, tipologia contrattuale, ripartizione territoriale, ecc.).

Complessivamente nel 2022 e nel primo semestre 2023 sono stati attivati poco più di 19mila rapporti di lavoro dalle imprese con i codici ATECO prima richiamati (tab. 7.3), nei due terzi dei casi dalle imprese delle componentistica e per la restante parte in misura quasi pari tra le aziende di assemblaggio dei veicoli e quelle dedite alla fabbricazione di carrozzerie, rimorchi e semirimorchi; le cessazioni sono state in numero maggiore tanto da determinare un saldo negativo per duemila addetti da imputare esclusivamente alle aziende del settore della fabbricazione autoveicoli che nel nostro caso significa essenzialmente Stellantis anche per i motivi descritti in precedenza. Per le due restanti sezioni ATECO il saldo si presenta, invece, positivo ma limitato a poche centinaia di unità.

Tabella 7.3 Numero di attivazioni e di cessazioni di rapporti di lavoro secondo le sottosezioni ATECO 29 per ripartizione geografica nel 2022 e nel primo semestre 2023 (v.a. e %)

	Nord 2022	Nord 1° sem 23	Centro- Sud 2022	Centro- Sud 1° sem 23	Italia 2022	Italia 1° sem 23	Totale 2022 e 1° sem. 2023	peso % totale 2022 e 1° sem. 2023
Attivazioni								
29.1	2.075	1.077	322	222	2.397	1.299	3.696	19,2
29.2	1.189	658	1.018	470	2.207	1.128	3.335	17,3
29.3	6.499	3.248	1.499	992	7.998	4.240	12.238	63,5
Totale	9.763	4.983	2.839	1.684	12.602	6.667	19.269	100
Cessazioni								
29.1	2.634	1.036	1.766	615	4.400	1.651	6.051	28,8
29.2	1.181	587	930	358	2.111	945	3.056	14,5
29.3	6.284	3.109	1.685	861	7.969	3.970	11.939	56,7
Totale	10.099	4.732	4.381	1.834	14.480	6.566	21.046	100
Saldo								
	variazioni assolute							
29.1	-559	41	-1.444	-393	-2.003	-352	-2.355	
29.2	8	71	88	112	96	183	279	
29.3	215	139	-186	131	29	270	299	
Totale	-336	251	-1.542	-150	-1.878	101	-1.777	

Fonte: Elaborazioni Applicazioni di Data Science ANPAL Servizi su dati SISCO

Se si osserva il dato più nel dettaglio delle singole ripartizioni, il 77,5% delle attivazioni nel 2022 è avvenuto nelle regioni del Nord Italia (nel Nord-Ovest in particolare il 44%). Allo stesso modo, le cessazioni hanno pesato sempre nel 2022 per il 69,7% nella sola ripartizione Nord; il 60,7% se si considerano quelle del 2022 e del primo semestre 2023 per la sola sezione 29.1 (fabbricazione di autoveicoli) un valore percentualmente inferiore per la maggiore incidenza delle dimissioni incentivate tra gli addetti degli stabilimenti centro-meridionali di Stellantis.

La ripartizione per genere delle assunzioni e delle cessazioni conferma il tradizionale carattere maschile della domanda di lavoro espressa dal settore. Considerando esclusivamente il 2022, solo il 22,5% delle assunzioni ha interessato il genere femminile: in misura maggiore nel settore della componentistica (26,5%) e in misura minore nella fabbricazione di autoveicoli (19,8%) ed ancora meno nelle imprese di carrozzeria, rimorchi e semirimorchi (10,8%). I valori delle cessazioni sono sostanzialmente speculari. Anche con riferimento alle imprese della sola fabbricazione di autoveicoli l'incidenza dei rapporti di lavori cessati che interessa la com-

ponente femminile è in linea con il peso delle attivazioni; nel complesso le donne pesano per circa il 17% del valore del saldo negativo.

Relativamente alla classe di età, i dati confermerebbero ad una prima analisi una composizione per età della forza lavoro ancora orientata verso un delimitato ricambio generazionale. Si tratta, tuttavia, di una considerazione fortemente limitata dal fatto di fare riferimento all'osservazione di soli tre semestri. Ogni valutazione in tal senso rischia, dunque, di essere smentita da un'osservazione temporale più ampia. Se consideriamo la sezione ATECO relativa alla sola fabbricazione di autoveicoli (29.1) le assunzioni fino a 24 anni (che pesano intorno al 15% di quelle complessive) hanno un valore equivalente nelle cessazioni. Le differenze emergono, invece, nella classe successiva (25-34 anni) dove in effetti le cessazioni sono inferiori rispetto alle attivazioni tanto da concentrare qui il grosso del saldo positivo e principalmente nell'ambito della ripartizione Nord Italia (tab. 7.4). Tra le imprese della componentistica le assunzioni nella prima classe di età (fino a 24 anni) incidono in misura maggiore (mediamente dieci punti percentuali in più), ma il saldo negativo si concentra proprio tra gli addetti in questa classe di età ed è maggiormente concentrato tra le aziende della ripartizione Centro-Sud (tab. 7.5). Tra le aziende di carrozzeria, rimorchi e semirimorchi il saldo negativo è concentrato anche qui nelle prime due classi di età.

Tabella 7.4 Attivazioni e cessazioni in valore %, saldo per classe d'età e ripartizione geografica nel 2022 e nel primo semestre 2023 per le imprese ATECO 29.1 – fabbricazione di autoveicoli (v. %)

Classe di età	Nord 2022	Nord 1° sem. 23	Centro-Sud 2022	Centro-Sud 1° sem. 23	Italia 2022	Italia 1° sem. 23
	attivazioni					
Fino a 24	13,0	10,7	17,1	19,4	13,6	12,2
25-34	54,7	51,3	28,3	34,2	51,1	48,3
35-44	19,3	19,6	22,4	20,3	19,7	19,7
45-54	11,0	13,3	21,4	12,6	12,4	13,2
55 ed oltre	2,0	5,2	10,9	13,5	3,2	6,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	cessazioni					
Fino a 24	15,6	14,1	13,0	10,7	14,6	12,8
25-34	39,1	37,8	27,9	18,7	34,6	30,7
35-44	19,0	19,3	14,1	16,9	17,0	18,4
45-54	22,4	25,1	32,2	34,3	26,3	28,5
55 ed oltre	3,9	3,7	12,9	19,3	7,5	9,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	peso % di attivazioni e cessazioni a confronto					
	attivazioni Nord	cessazioni Nord	attivazioni Centro-Sud	cessazioni Centro-Sud	attivazioni Italia	cessazioni Italia
	2022	2022	2022	2022	2022	2022
Fino a 24	13,0	15,6	17,1	13,0	13,6	14,6
25-34	54,7	39,1	28,3	27,9	51,1	34,6
35-44	19,3	19,0	22,4	14,1	19,7	17,0
45-54	11,0	22,4	21,4	32,2	12,4	26,3
55 ed oltre	2,0	3,9	10,9	12,9	3,2	7,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	saldo in v.a. tra attivazioni e cessazioni per i rispettivi periodi					
	Nord 2022	Nord 1° sem. 23	Centro-Sud 2022	Centro-Sud 1° sem. 23	Italia 2022	Italia 1° sem. 23
Fino a 24	-142	-31	-174	-23	-316	-54
25-34	103	160	-401	-39	-298	121
35-44	-99	11	-177	-59	-276	-48
45-54	-361	-117	-500	-183	-861	-300
55 ed oltre	-60	18	-192	-89	-252	-71
Totale	-559	41	-1.444	-393	-2.003	-352

Fonte: Elaborazioni Applicazioni di Data Science ANPAL Servizi su dati SISCO

Tabella 7.5 Attivazioni e cessazioni in valore %, saldo per classe d'età e ripartizione geografica nel 2022 e nel primo semestre 2023 per le imprese ATECO 29.3 – fabbricazione di parti ed accessori per autoveicoli e loro motori (v.a. e %)

Classe d'età	Nord	Nord	Centro-Sud	Centro-Sud	Italia	Italia
	2022	1° sem. 23	2022	1° sem. 23	2022	1° sem. 23
	attivazioni					
Fino a 24	21,7	19,5	18,6	15,5	21,1	18,6
25-34	35,8	34,6	33,7	37,0	35,4	35,2
35-44	19,7	22,0	23,3	23,4	20,3	22,3
45-54	16,5	17,0	18,3	16,9	16,9	17,0
55 ed oltre	6,3	6,9	6,1	7,2	6,3	7,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	cessazioni					
	2022	1° sem. 23	2022	1° sem. 23	2022	1° sem. 23
Fino a 24	26,2	23,0	23,3	26,9	25,6	23,9
25-34	36,8	37,1	39,0	38,3	37,3	37,4
35-44	19,7	22,6	19,7	18,7	19,7	21,7
45-54	12,9	13,0	13,2	11,7	13,0	12,7
55 ed oltre	4,4	4,3	4,8	4,3	4,5	4,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	peso % di attivazioni e cessazioni a confronto					
	attivazioni Nord	cessazioni Nord	attivazioni Centro-Sud	cessazioni Centro-Sud	attivazioni Italia	cessazioni Italia
	2022	2022	2022	2022	2022	2022
Fino a 24	21,7	26,2	18,6	23,3	21,1	25,6
25-34	35,8	36,8	33,7	39,0	35,4	37,3
35-44	19,7	19,7	23,3	19,7	20,3	19,7
45-54	16,5	12,9	18,3	13,2	16,9	13,0
55 ed oltre	6,3	4,4	6,1	4,8	6,3	4,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	saldo in v.a. tra attivazioni e cessazioni per i rispettivi periodi					
	Nord 2022	Nord 1° sem. 23	Centro-Sud 2022	Centro-Sud 1° sem. 23	Italia 2022	Italia 1° sem. 23
Fino a 24	-233	-83	-114	-78	-347	-161
25-34	13	-29	-152	37	-139	8
35-44	37	13	17	71	54	84
45-54	263	149	52	67	315	216
55 ed oltre	135	89	11	34	146	123
Totale	215	139	-186	131	29	270

Fonte: Elaborazioni Applicazioni di Data Science ANPAL Servizi su dati SISCO

Una maggiore dinamicità delle assunzioni/cessazioni nelle aziende della componentistica e delle carrozzerie nella classe fino a 24 anni potrebbe dipendere anche dal ricorso all'apprendistato. Nel complesso nel 2022 le assunzioni per tramite dei contratti a tempo indeterminato hanno pesato in media per il 54,1%, in misura maggiore nelle imprese di fabbricazione degli autoveicoli (76,4%) e a seguire nelle aziende della componentistica (53,8%) e nelle imprese di carrozzeria (30,8%). Quelle a tempo determinato (in media il 36,5%) hanno pesato per quasi il 60% tra le imprese di carrozzeria, per il 35% tra quelle della componentistica (cui bisogna aggiungere circa un 10% di assunzioni per tramite dell'apprendistato), mentre hanno riguardato solo il 20% tra le aziende di fabbricazione di autoveicoli (tab. 7.6). Se osserviamo il dato delle attivazioni sulla base della ripartizione geografica¹³ e limitatamente alle aziende del settore della componentistica, si deve registrare una maggiore incidenza nel 2022 delle assunzioni a tempo indeterminato nella ripartizione Nord-Ovest (67%), rispetto alla ripartizione Nord-Est (42,2%) e Centro-Sud (38,4%) e al contrario un'incidenza rispettivamente del 22,4%, 47,7% e del 49,3% per i contratti a tempo determinato (la differenza per la restante parte è da imputare all'apprendistato e ad altre tipologie di contratto). Per quanto riguarda invece le cessazioni, esse hanno interessato in misura notevole soprattutto i contratti di lavoro a tempo indeterminato: il 91,4% nell'ambito della fabbricazione degli autoveicoli (un dato fortemente influenzato dagli incentivi alle dimissioni volontarie, anche se sotto forma di licenziamento collettivo, in ambito Stellantis), il 72,6% tra le aziende della componentistica, il 50,9% tra le imprese di fabbricazione delle carrozzerie. Le cessazioni riconducibili ai contratti a tempo determinato hanno inciso, invece, tra le imprese appartenenti ai 3 codici ATECO considerati (29.1, 29.2 e 29.3) rispettivamente nei seguenti valori: 6,4%, 38% e 18,8% (tab. 7.6).

13 Per questo dato non si dispone della distribuzione delle assunzioni/cessazioni per le aziende che appartengono al codice ATECO 29.1 (fabbricazione di autoveicoli).

Tabella 7.6 Attivazioni e cessazioni di rapporti di lavoro secondo la tipologia di contratto per le imprese del settore ATECO 29.1, 29.2 e 29.3 nel 2022 (v.a. e %)

Tipologie di contratto	2022 v.a.	29.1 %	2022 v.a.	29.2 %	2022 v.a.	29.3 %	2022 v.a.	totale %
attivazioni								
Apprendistato					749	9,4	749	5,9
Tempo indeterminato	1.831	76,4	680	30,8	4.303	53,8	6.814	54,1
Tempo determinato	482	20,1	1.283	58,1	2.835	35,4	4.600	36,5
Altro	84	3,5	244	11,1	111	1,4	439	3,5
Totale	2.397	100	2.207	100	7.998	100	12.602	100
cessazioni								
Apprendistato	73	1,7	180	8,5	555	7	808	5,6
Tempo indeterminato	4.023	91,4	1.074	50,9	5.787	72,6	10.884	75,2
Tempo determinato	280	6,4	802	38,0	1.498	18,8	2.580	17,8
Contratto di collaborazione	24	0,5	24	1,1	68	0,9	116	0,8
Altro			31	1,5	61	0,8	92	0,6
Totale	4.400	100	2.111	100	7.969	100	14.480	100

Fonte: Elaborazioni Applicazioni di Data Science ANPAL Servizi su dati SISCO

Relativamente a quest'ultimo aspetto si dispone anche del dato relativo al motivo della cessazione (dimissione, licenziamento, cessazione a termine, altre cause). Nel complesso, ovvero considerando l'insieme dei tre codici ATECO e senza distinzione territoriale, nel 2022 la metà delle cessazioni sono imputabili a dimissioni (55,8%), quasi il 20% a licenziamento, l'11% alla cessazione del rapporto di lavoro a termine, ad altri motivi il rimanente 13,7% (con valori sostanzialmente simili anche per il primo semestre 2023) (tab. 7.7). Nel 2022 le interruzioni del rapporto di lavoro per dimissioni si concentrano nella ripartizione Nord Italia per quasi l'80% dei casi, per licenziamento nel 56%, per cessazione del lavoro a termine per il 58%, per altri motivi per il 75%. Va, inoltre, precisato che le dimissioni incentivate da parte di Stellantis si configurano come licenziamenti a tutti gli effetti. Si tratta di un dato che, ad esempio, spiega così la maggiore incidenza percentuale dei licenziamenti nell'ambito delle aziende appartenenti al codice ATECO 29.1 (fabbricazione di autoveicoli) nell'ambito della ripartizione Centro-Sud (68,9%) rispetto al 42,7% della ripartizione Nord (tab. 7.8).

Tabella 7.7 Motivo della cessazione del rapporto di lavoro per tutte le imprese del codice ATECO 29 per ripartizione geografica nel 2022 e nel primo semestre 2023 (v.a. e %)

Motivo cessazione rapporto di lavoro	Nord 2022	Nord 1° sem 2023	Centro-Sud 2022	Centro-Sud 1° sem 2023	Italia 2022	Italia 1° sem 2023
Dimissioni	5.640	2.721	1.547	816	7.187	3.537
Licenziamento	1.973	1.023	1.567	552	3.540	1.575
Cessazione al termine	1.106	428	808	270	1.914	698
Altre cause	1.380	560	459	196	1.839	756
	10.099	4.732	4.381	1.834	14.480	6.566
	distribuzione % di colonna					
Dimissioni	55,8	57,5	35,3	44,5	49,6	53,9
Licenziamento	19,5	21,6	35,8	30,1	24,4	24,0
Cessazione al termine	11,0	9,0	18,4	14,7	13,2	10,6
Altre cause	13,7	11,8	10,5	10,7	12,7	11,5
	100	100	100	100	100	100
	distribuzione % di riga riferita allo stesso periodo tra le due ripartizioni					
Dimissioni	78,5	76,9	21,5	23,1	100	100
Licenziamento	55,7	65,0	44,3	35,0	100	100
Cessazione al termine	57,8	61,3	42,2	38,7	100	100
Altre cause	75,0	74,1	25,0	25,9	100	100

Fonte: Elaborazioni Applicazioni di Data Science ANPAL Servizi su dati SISCO

Tabella 7.8 Motivo della cessazione del rapporto di lavoro per tutte le imprese secondo le sottosezioni ATECO 29.1, 29.2 e 29.3 per ripartizione geografica nel 2022 e nel primo semestre 2023 (solo %)

Motivo cessazione rapporto di lavoro	Nord 2022	Nord 1° sem 2023	Centro-Sud 2022	Centro-Sud 1° sem 2023	Italia 2022	Italia 1° sem 2023
29.1 fabbricazione di autoveicoli						
Dimissioni	46,9	55,2	20,1	25,0	36,2	44,0
Licenziamento	42,7	32,3	68,9	60,5	53,2	42,8
Cessazione al termine	2,6	3,4	8,8	9,3	5,1	5,6
Altre cause	7,8	9,1	2,2	5,2	5,5	7,6
Totale	100	100	100	100	100	100
29.2 fabbricazione di carrozzerie, rimorchi e semirimorchi						
Dimissioni	62,9	63,0	43,3	57,0	54,3	60,7
Licenziamento	8,4	8,5	10,9	11,5	9,5	9,6
Cessazione al termine	20,7	19,4	38,8	23,2	28,7	20,8
Altre cause	8,0	9,0	7,0	8,4	7,6	8,8
Totale	100	100	100	100	100	100
29.3 fabbricazione di parti ed accessori di autoveicoli e loro motori						
Dimissioni	58,3	57,2	46,8	53,2	55,8	56,3
Licenziamento	11,9	20,5	14,8	16,1	12,5	19,6
Cessazione al termine	12,6	9,0	17,3	15,1	13,6	10,3
Altre cause	17,2	13,3	21,1	15,6	18,0	13,8
Totale	100	100	100	100	100	100

Fonte: Elaborazioni Applicazioni di Data Science ANPAL Servizi su dati SISCO

Veniamo ora agli ultimi due dati che riguardano i livelli di qualificazione delle professioni coinvolte rielaborati sulla base di una classificazione che distingue tra high, medium e low skill e le prime 15 professioni secondo le tre sezioni ATECO qui considerate. Si tratta di due dati di particolare interesse poiché mostrano potenzialmente alcune tendenze della domanda di lavoro per livello di qualificazione della forza-lavoro, un'analisi tuttavia sempre limitata dall'ampiezza temporale qui considerata. Nel complesso relativamente all'anno 2022 (ma dati non dissimili si hanno anche per il primo semestre 2023) risulta che il 30,2% dei rapporti attivati sono high skill, il 56,5% medium e il restante 13,2% low skill: se analizziamo il caso dei singoli codici ATECO emergono, tuttavia, differenze significative e ancor di più sulla base della ripartizione territoriale.

La percentuale più alta di lavoratori high skill nel 2022 in relazione al totale delle assunzioni per ogni singola sezione ATECO si registra nelle

aziende di fabbricazione di autoveicoli (49,9%) e in misura maggiore nelle aziende localizzate nel Nord Italia (55,8%) rispetto a quelle localizzate nel Centro-Sud (11,8%); fanno seguito le aziende della componentistica (29,7%) e quelle della fabbricazione di carrozzeria (11%). La percentuale maggiore di assunzioni medium skill riguarda invece le imprese di carrozzeria e rimorchi (68,7%), seguita da quella dei componentisti (56,8%) e dai fabbricatori di autoveicoli (44,3%); e infine le assunzioni low skill interessano il 20,3% di quelle nelle imprese di carrozzeria e rimorchi, il 13,5% delle assunzioni tra le imprese della componentistica e il 5,8% di quelle da parte dei fabbricatori di autoveicoli. Relativamente alle cessazioni abbiamo sostanzialmente valori speculari; il saldo tra attivazioni e cessazioni mostra, tuttavia, che questo è essenzialmente negativo per le medium skill e concentrato per circa i due terzi nelle aziende localizzate nel Centro-Sud. Complessivamente, sempre con riferimento al 2022, il saldo positivo vale per poco più di 100 addetti classificati come high skill (concentrati nelle aziende del Nord Italia) mentre il resto del saldo negativo è rappresentato in modo quasi esclusivo dai lavoratori classificati come medium skill (-1.937) cui va sommato un piccolo delta negativo anche per le qualifiche low skill (-59) (tab. 7.9).

Tabella 7.9 Attivazioni e cessazioni per livello di qualificazione e sottosezione del codice ATECO nel 2022 e nel primo semestre 2023 (v.a. e %)

Livello skill	29.1 fabbricazione di autoveicoli					29.2 fabbricazione di carrozzerie, rimorchi e semirimorchi						
	Nord 2022	Nord 1° sem. 2023	Centro-Sud 2022	Centro-Sud 1° sem. 2023	Italia 1° sem. 2023	Nord 2022	Nord 1° sem. 2023	Centro-Sud 2022	Centro-Sud 1° sem. 2023	Italia 1° sem. 2023		
	attivazioni					attivazioni						
High	1.157	575	38	37	1.195	612	162	100	80	50	242	150
Medium	887	455	176	130	1.063	585	886	450	631	327	1.517	777
Low	31	47	108	55	139	102	141	108	307	93	448	201
Totale	2.075	1.077	322	222	2.397	1.299	1.189	658	1.018	470	2.207	1.128
	cessazioni					cessazioni						
High	55,8	53,4	11,8	16,7	49,9	47,1	13,6	15,2	7,9	10,6	11,0	13,3
Medium	42,7	42,2	54,7	58,6	44,3	45,0	74,5	68,4	62,0	69,6	68,7	68,9
Low	1,5	4,4	33,5	24,8	5,8	7,9	11,9	16,4	30,2	19,8	20,3	17,8
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	cessazioni					cessazioni						
High	971	399	185	61	1.156	460	148	83	72	30	220	113
Medium	1.564	570	1.298	467	2.862	1.037	915	430	589	232	1.504	662
Low	99	67	283	87	382	154	118	74	269	96	387	170
Totale	2.634	1.036	1.766	615	4.400	1.651	1.181	587	930	358	2.111	945
	saldo					saldo						
High	36,9	38,5	10,5	9,9	26,3	27,9	12,5	14,1	7,7	8,4	10,4	12,0
Medium	59,4	55,0	73,5	75,9	65,0	62,8	77,5	73,3	63,3	64,8	71,2	70,1
Low	3,8	6,5	16,0	14,1	8,7	9,3	10,0	12,6	28,9	26,8	18,3	18,0
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	saldo					saldo						
High	186	176	-147	-24	39	152	14	17	8	20	22	37
Medium	-677	-115	-1.122	-337	-1.799	-452	-29	20	42	95	13	115
Low	-68	-20	-175	-32	-243	-52	23	34	38	-3	61	31
Totale	-559	41	-1.444	-393	-2.003	-352	8	71	88	112	96	183

Fonte: Elaborazioni Applicazioni di Data Science ANPAL Servizi su dati SISCO

Livello skill	29.3 fabbricazione di parti ed accessori per autoveicoli e loro motori										Totale imprese codice ATECO 29			
	Nord 2022	Nord 1° sem 2023	Centro-Sud 2022	Centro-Sud 1° sem 2023	Italia 2022	Italia 1° sem 2023	Nord 2022	Nord 1° sem 2023	Centro-Sud 2022	Centro-Sud 1° sem 2023	Italia 2022	Italia 1° sem 2023		
	attivazioni										attivazioni			
High	2.008	1.061	365	209	2.373	1.270	3.327	1.736	483	296	3.810	2.032		
Medium	3.686	1.784	858	586	4.544	2.370	5.459	2.689	1.665	1.043	7.124	3.732		
Low	805	403	276	197	1.081	600	977	558	691	345	1.668	903		
Totale	6.499	3.248	1.499	992	7.998	4.240	9.763	4.983	2.839	1.684	12.602	6.667		
High	30,9	32,7	24,3	21,1	29,7	30,0	34,1	34,8	17,0	17,6	30,2	30,5		
Medium	56,7	54,9	57,2	59,1	56,8	55,9	55,9	54,0	58,6	61,9	56,5	56,0		
Low	12,4	12,4	18,4	19,9	13,5	14,2	10,0	11,2	24,3	20,5	13,2	13,5		
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100		
	cessazioni										cessazioni			
High	1.963	1.024	353	183	2.316	1.207	3.082	1.506	610	274	3.692	1.780		
Medium	3.670	1.769	1.025	476	4.695	2.245	6.149	2.769	2.912	1.175	9.061	3.944		
Low	651	316	307	202	958	518	868	457	859	385	1.727	842		
Totale	6.284	3.109	1.685	861	7.969	3.970	10.099	4.732	4.381	1.834	14.480	6.566		
High	31,2	32,9	20,9	21,3	29,1	30,5	31,8	13,9	14,9	25,5	27,1	12,0		
Medium	58,4	56,9	60,8	55,3	58,9	60,9	58,5	66,5	64,1	62,6	60,1	70,1		
Low	10,4	10,2	18,2	23,5	12,0	8,6	9,7	19,6	21,0	11,9	12,8	18,0		
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100		
	saldo										saldo			
High	45	37	12	26	57	63	245	230	-127	22	118	252		
Medium	16	15	-167	110	-151	125	-690	-80	-1.247	-132	-1.937	-212		
Low	154	87	-31	-5	123	82	109	101	-168	-40	-59	61		
Totale	215	139	-186	131	29	270	-336	251	-1.542	-150	-1.878	101		

Fonte: Elaborazioni Applicazioni di Data Science ANPAL Servizi su dati SISCO

La descrizione delle attivazioni per qualifica professionale è quella riferita al 3° digit della classificazione delle professioni adottata dall'ISTAT nel 2011. In totale nel 2022 le qualifiche professionali più ricorrenti in termini di assunzione sono quelle degli «operai addetti all'assemblaggio di prodotti industriali» (13,8%, il 19,1% tra le aziende dedite alla fabbricazione di autoveicoli), quelle del «personale non qualificato nella manifattura» (9,8%, il 16% tra le aziende della fabbricazione di carrozzeria e rimorchi) e quella dei «fonditori, saldatori, lattonieri, calderai, montatori di carpenteria metallica e professioni assimilate» (7,9%, il 26,2%, come atteso, tra le aziende di carrozzeria e semirimorchi). Le qualifiche professionali a più alto valore aggiunto «ingegneri e professioni assimilate» e «tecnici in campo ingegneristico» rappresentano quasi il 30% nell'ambito degli assemblatori di autoveicoli, poco più del 10% tra i componentisti e solo il 3% tra le aziende di carrozzeria e rimorchi. Va detto infine che le prime 15 qualifiche professionali riportate nella tabella 7.10 costituiscono rispettivamente l'86%, l'82,4% e il 74,9% di tutte le qualifiche professionali delle imprese ATECO 29.1, 29.2 e 29.3 per cui si è proceduto ad un'assunzione nel 2022.

Il saldo tra attivazioni e cancellazioni, che come abbiamo visto è concentrato essenzialmente tra i fabbricatori di autoveicoli (29.1), mostra sempre con riferimento al solo 2022 (ma il dato non si modificherebbe prendendo anche il primo semestre del 2023) che le uniche variazioni positive nell'ordine di poco meno di 250 unità complessive hanno interessato principalmente i «tecnici in campo ingegneristico», gli «ingegneri e professioni assimilate» oltre ai «fonditori», agli «specialisti delle scienze gestionali», ai «fabbricanti costruttori di utensili» e ai «tecnici informatici, telematici e della comunicazione» (tab. 7.11). Al contrario il saldo negativo è concentrato, come era da attendersi, soprattutto tra gli operai addetti all'assemblaggio che incidono per quasi il 70% della riduzione registrata nell'anno, pari a 2.003 addetti. Nei restanti due comparti (29.2 e 29.3) il saldo quasi in equilibrio tra attivazioni e cessazioni mostra valori meno interessanti: nell'ambito delle imprese dedite alla produzione di carrozzerie e rimorchi solo le qualifiche di «fonditori, saldatori, ecc.», il «personale non qualificato della manifattura» e gli «impiegati addetti alla gestione amministrativa della logistica» conoscono una variazione in positivo insieme a poche altre qualifiche con numeri ancora più insignificanti (tab. 7.12); tra i componentisti i saldi più significativi riguardano gli «ingegneri e le professioni assimilate» ed altre tre qualifiche professionali non presenti tra le imprese di assemblaggio e in numero assai minore tra i carrozzieri; si tratta di «specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie», di «artigiani e operai specializzati nell'installazione e nella manutenzione di attrezzature elettriche ed elettroniche» e degli «operatori di catene di montaggio automatizzate e di robot industriali» (tab. 7.13); in particolare queste ultime due qualifiche sembrano evidenziare in maniera visibile la crescita di figure maggiormente collegate alle innovazioni di carattere tecnologico e agli investimenti in corso nelle aziende del settore.

Tabella 7.10 Attivazioni per sottosezioni del codice ATECO 29 per qualifica professionale (prime 15 qualifiche, al 3° digit CP 2011 ISTAT) nel 2022 (v.a. e %)

Qualifica professionale	Valori assoluti				Valori % di colonna			
	29.1	29.2	29.3	Totale	29.1	29.2	29.3	Totale
Operai addetti all'assemblaggio di prodotti industriali	458	111	1.173	1.742	19,1	5,0	14,7	13,8
Ingegneri e professioni assimilate	280		468	748	11,7	0,0	5,9	5,9
Tecnici in campo ingegneristico	337	69	338	744	14,1	3,1	4,2	5,9
Impiegati addetti alla gestione amministrativa della logistica	89	92	456	637	3,7	4,2	5,7	5,1
Tecnici dei rapporti con i mercati	188			188	7,8			1,5
Personale non qualificato nella manifattura	121	353	755	1.229	5,0	16,0	9,4	9,8
Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali	76	156	416	648	3,2	7,1	5,2	5,1
Meccanici artigianali, montatori, riparatori e manutentori di macchine fisse e mobili (esclusi gli addetti alle linee di montaggio industriale)	93	165	253	511	3,9	7,5	3,2	4,1
Fonditori, saldatori, lattonieri, calderai, montatori di carpenteria metallica e professioni assimilate	127	578	287	992	5,3	26,2	3,6	7,9
Personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci	14	58	289	361	0,6	2,6	3,6	2,9
Specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie	68		183	251	2,8		2,3	2,0
Fabbri ferrai costruttori di utensili ed assimilati	27	63	381	471	1,1	2,9	4,8	3,7
Tecnici informatici, telematici e delle telecomunicazioni	78			78	3,3			0,6
Impiegati addetti al controllo di documenti e allo smistamento e recapito della posta	71			71	3,0			0,6
Tecnici della gestione dei processi produttivi di beni e servizi	34			34	1,4			0,3
Artigiani e operai specializzati dell'installazione e della manutenzione di attrezzature elettriche ed elettroniche	40	121	161		1,8	1,5		1,3
Tecnici dell'organizzazione e dell'amministrazione delle attività produttive	32	311	343		1,4	3,9		2,7
Personale non qualificato nei servizi di pulizia di uffici, alberghi, navi, ristoranti, aree pubbliche e veicoli	33		33		1,5			0,3
Operai addetti a macchine automatiche e semiautomatiche per lavorazioni metalliche e per prodotti minerali	35	406	441		1,6	5,1		3,5
Conduuttori di veicoli a motore	21		21		1,0			0,2
Operatori di impianti per la trasformazione e lavorazione a caldo dei metalli	12		12		0,5			0,1
Operatori di catene di montaggio automatizzate e di robot industriali			150	150			1,9	1,2
Altro	336	389	2.011	2.736	14,0	17,6	25,1	21,7
Totale	2.397	2.207	7.998	12.602	100	100	100	100

Fonte: Elaborazioni Applicazioni di Data Science ANPAL Servizi su dati SISCO

Tabella 7.11 Saldo per le prime 15 qualifiche professionali del codice ATECO 29.1 – fabbricazione di autoveicoli (al 3° digit CP 2011 ISTAT) nel 2022 (v.a. e %)

Qualifica professionale	Cessazioni	Attivazioni	Saldo
	2022	2022	2022
Operai addetti all'assemblaggio di prodotti industriali	1.839	458	-1.381
Meccanici artigianali, montatori, riparatori e manutentori di macchine fisse e mobili (esclusi gli addetti alle linee di montaggio industriale)	324	93	-231
Personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci	232	14	-218
Tecnici in campo ingegneristico	227	337	110
Tecnici dei rapporti con i mercati	238	188	-50
Ingegneri e professioni assimilate	159	280	121
Tecnici della gestione dei processi produttivi di beni e servizi	236	34	-202
Impiegati addetti alla gestione amministrativa della logistica	138	89	-49
Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali	115	76	-39
Impiegati addetti al controllo di documenti e allo smistamento e recapito della posta	207	71	-136
Personale non qualificato nella manifattura	147	121	-26
Tecnici informatici, telematici e delle telecomunicazioni	72	78	6
Fonditori, saldatori, lattonieri, calderai, montatori di carpenteria metallica e professioni assimilate	52		-52
Direttori e dirigenti generali di aziende	58	127	69
Impiegati addetti alla gestione economica, contabile e finanziaria	32		-32
Specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie		68	68
Fabbri ferrai costruttori di utensili ed assimilati		27	27
Altro	324	336	12
Totale	4.400	2.397	-2.003

Fonte: Elaborazioni Applicazioni di data science ANPAL Servizi su dati SISCO

Tabella 7.12 Saldo per le prime 15 qualifiche professionali del codice ATECO 29.2 – fabbricazione di carrozzerie, rimorchi e semirimorchi (al 3° digit CP 2011 ISTAT) nel 2022 (v.a. e %)

Qualifica professionale	Cessazioni	Attivazioni	Saldo
	2022	2022	2022
Fonditori, saldatori, lattonieri, calderai, montatori di carpenteria metallica e professioni assimilate	539	578	39
Personale non qualificato nella manifattura	311	353	42
Meccanici artigianali, montatori, riparatori e manutentori di macchine fisse e mobili (esclusi gli addetti alle linee di montaggio industriale)	209	165	-44
Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali	145	156	11
Operai addetti all'assemblaggio di prodotti industriali	139	111	-28
Fabbri ferrai costruttori di utensili ed assimilati	62	63	1
Tecnici in campo ingegneristico	66	69	3
Impiegati addetti alla gestione amministrativa della logistica	57	92	35
Tecnici dell'organizzazione e dell'amministrazione delle attività produttive	31	32	1
Artigiani e operai specializzati dell'installazione e della manutenzione di attrezzature elettriche ed elettroniche	44	40	-4
Operai addetti a macchine automatiche e semiautomatiche per lavorazioni metalliche e per prodotti minerali	20	35	15
Personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci	51	58	7
Conducenti di veicoli a motore	27	21	-6
Personale non qualificato nei servizi di pulizia di uffici, alberghi, navi, ristoranti, aree pubbliche e veicoli	22	33	11
Operatori di impianti per la trasformazione e lavorazione a caldo dei metalli	21	12	-9
Altro	367	389	22
Totale	2.111	2.207	96

Fonte: Elaborazioni Applicazioni di data science ANPAL Servizi su dati SISCO

Tabella 7.13 Saldo per le prime 15 qualifiche professionali del codice ATECO 29.3 – fabbricazione di parti ed accessori per autoveicoli e loro motori (al 3° digit CP 2011 ISTAT) nel 2022 (v.a. e %)

Qualifica professionale	Cessazioni	Attivazioni	Saldo
	2022	2022	2022
Operai addetti all'assemblaggio di prodotti industriali	1.167	1.173	6
Personale non qualificato nella manifattura	665	755	90
Tecnici in campo ingegneristico	445	338	-107
Personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci	250	289	39
Operai addetti a macchine automatiche e semiautomatiche per lavorazioni metalliche e per prodotti minerali	470	406	-64
Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali	480	416	-64
Impiegati addetti alla gestione amministrativa della logistica	452	456	4
Ingegneri e professioni assimilate	357	468	111
Fabbri ferrai costruttori di utensili ed assimilati	358	381	23
Meccanici artigianali, montatori, riparatori e manutentori di macchine fisse e mobili (esclusi gli addetti alle linee di montaggio industriale)	285	253	-32
Tecnici della gestione dei processi produttivi di beni e servizi	240		-240
Fonditori, saldatori, lattonieri, calderai, montatori di carpenteria metallica e professioni assimilate	283	287	4
Tecnici dell'organizzazione e dell'amministrazione delle attività produttive	262	311	49
Impiegati addetti al controllo di documenti e allo smistamento e recapito della posta	156		-156
Tecnici dei rapporti con i mercati	185		-185
Specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie		183	183
Artigiani e operai specializzati dell'installazione e della manutenzione di attrezzature elettriche ed elettroniche		121	121
Operatori di catene di montaggio automatizzate e di robot industriali		150	150
Altro	1.914	2.011	97
Totale	7.969	7.998	29

Fonte: Elaborazioni Applicazioni di data science ANPAL Servizi su dati SISCO

7.4 Il tema delle competenze e le azioni di accompagnamento secondo le risultanze dell'indagine OTEA

Il tema delle competenze e dei fabbisogni professionali legati alla transizione costituisce uno dei punti chiave dell'attuale riorganizzazione della filiera automotive. Finora, tuttavia, le iniziative promosse risultano, da un lato, non sistematiche e, dall'altro, per certi versi condizionate da una situazione di crisi e di incertezza sul piano produttivo, a partire dalle strategie di Stellantis in Italia e a cascata su una parte della filiera.

Sul fronte dell'intervento pubblico, il recente Fondo Automotive (disciplinato dal Dpcm del 4 agosto 2022) comprende al suo interno, oltre agli Accordi per l'innovazione e ai Contratti di sviluppo, anche incentivi per le competenze con un'attenzione particolare alla formazione dei lavoratori coinvolti nei processi di trasformazione della produzione verso i motori elettrici. Lo strumento utilizzato è quello del Fondo Nuove Competenze,¹⁴ esteso dal decreto n. 17/2022 ai lavoratori delle aziende che abbiano sottoscritto accordi di sviluppo per progetti di investimento strategici o, come l'automotive, interessati da una profonda riconversione industriale.

Se, dunque, il tema delle competenze è cruciale nelle fasi della transizione, le aziende del settore vi stanno provvedendo in forme diverse, inevitabilmente condizionate dalla loro dimensione, dalla disponibilità di risorse umane ed economiche e non ultimo dall'accesso ai fondi pubblici.

Nella terza sezione del questionario OTEA dedicato alla valutazione dei bisogni di risorse umane, in relazione alla domanda relativa all'individuazione delle azioni più rilevanti ai fini dell'accrescimento delle competenze interne all'impresa, il campione sembra privilegiare in particolar modo «l'assunzione di personale esperto con specifiche competenze» (importante o molto importante per il 57% dei rispondenti) e l'«organizzazione di corsi di formazione interna ed esterna» (importante o molto importante per il 50%). L'assunzione di neodiplomati in materie tecniche così come le collaborazioni con scuole e ITS anche per tramite dell'attivazione di tirocini sono valutati importanti o molto importanti dal 40% circa dei rispondenti. Al lato opposto il ricorso all'apprendistato per l'assunzione di neolaureati e neodiplomati in materie scientifiche, i programmi di job rotation, piuttosto che il ricorso ai dottorati industriali e alla gestione di una accademy aziendale sono considerati «importanti o molto importanti» da meno di un quarto degli intervistati (tab. 7.14). Se consideriamo solo le prime quattro modalità per livello di importanza accordata dagli intervistati incrociate

14 Al momento non sembrano esistere rapporti che diano conto dell'utilizzo del Fondo nell'ambito dei diversi settori. Esiste solo un rapporto della Corte dei conti (2022) che contempla la distribuzione a livello regionale delle iniziative presentate senza fare alcun cenno alla tipologia delle imprese coinvolte.

per la dimensione d'impresa, si osserva che sono generalmente le grandi imprese ad esprimere la maggiore rilevanza di questi percorsi. Solo con riferimento all'assunzione di personale esperto con specifiche competenze anche le medie e le medie-grandi imprese accordano una rilevanza maggiore, così come l'assunzione di neodiplomati in materie tecniche; mentre per le medie e le medio-grandi imprese l'organizzazione di corsi di formazione e le collaborazioni con scuole e ITS è più vicina alla media dell'intero campione (tab. 7.15).

Tabella 7.14 Grado di importanza relativo ad azioni funzionali all'accrescimento delle competenze interne in azienda (v. %)

Azioni	Per niente importante o Poco importante	Abbastanza importante	Importante o Molto importante
Assunzione di personale esperto con specifiche competenze	4,0	38,9	57,1
Organizzazione di corsi di formazione interna ed esterna	4,0	46,0	50,0
Assunzione di neodiplomati in materie tecniche	7,9	52,4	39,7
Collaborazione con scuole e ITS attivando tirocini	12,7	47,6	39,7
Collaborazione con università e centri di ricerca pubblici	15,1	50,8	34,1
Assunzione di neolaureati in materie scientifiche	15,9	51,6	32,5
Collaborazione con scuole e ITS attivando percorsi di apprendistato	16,7	50,8	32,5
Collaborazione con ITS per la progettazione ed erogazione di percorsi formativi	18,3	49,2	32,5
Partecipazione a convegni ed eventi	15,9	51,6	32,5
Collaborazione con enti formativi	31,7	37,3	31,0
Collaborazione con altre imprese o associazioni imprenditoriali	19,0	50,0	31,0
Assunzione di neolaureati in materie scientifiche tramite l'apprendistato	21,4	56,3	22,3
Assunzione di neodiplomati in materie scientifiche tramite l'apprendistato	18,3	60,3	21,4
Una quota rilevante degli addetti svolge programmi di job rotation	19,8	61,9	18,3
Istituzione di dottorati di ricerca industriale	29,4	56,3	14,3
Gestione di una Academy aziendale	37,3	48,4	14,3

Fonte: Osservatorio sulle trasformazioni dell'ecosistema automotive italiano 2023

Tabella 7.15 Grado di importanza relativo ad azioni funzionali all'accrescimento delle competenze interne in azienda per classe dimensionale dell'impresa (solo %)

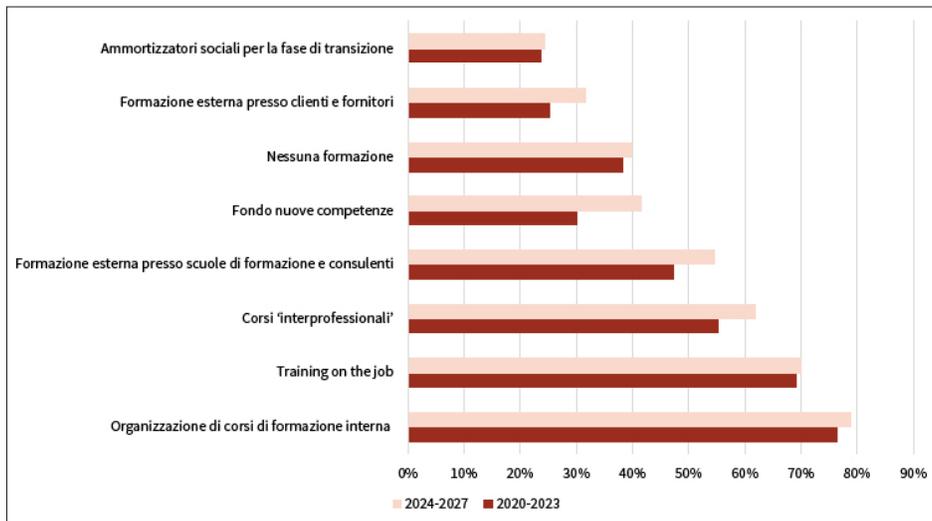
Azioni	Imprese per dimensione	Per niente importante - Poco importante	Abbastanza importante	Importante - Molto importante
Assunzione di personale esperto con specifiche competenze	Micro	11,1	44,4	44,5
	Piccola	18,9	35,1	46,0
	Media	10,4	27,1	62,5
	Medio-grande		35,7	64,3
	Grande		11,1	88,9
	Totale	11,1	31,7	57,2
Organizzazione di corsi di formazione interna ed esterna	Micro	16,7	38,9	44,4
	Piccola	18,9	40,5	40,6
	Media	12,5	35,4	52,1
	Medio-grande		42,9	57,1
	Grande		22,2	77,8
	Totale	12,7	37,3	50,0
Assunzione di neodiplomati in materie tecniche	Micro	44,4	33,3	22,3
	Piccola	35,1	37,8	27,1
	Media	16,7	33,3	50,0
	Medio-grande	14,3	42,9	42,8
	Grande	11,1	22,2	66,7
	Totale	25,4	34,9	39,7
Collaborazione con scuole e ITS attivando tirocini	Micro	44,4	22,2	33,4
	Piccola	37,8	24,3	37,9
	Media	29,2	31,3	39,5
	Medio-grande	35,7	28,6	35,7
	Grande	22,2	11,1	66,7
	Totale	34,1	26,2	39,7

Fonte: Osservatorio sulle trasformazioni dell'ecosistema automotive italiano 2023

Con riferimento alle azioni concrete che le aziende hanno attuato nel periodo 2020-23 in relazione al rafforzamento delle competenze e più in generale agli interventi formativi per far fronte alle trasformazioni dell'ecosistema automotive, l'organizzazione interna della formazione e le attività di training on the job sono quelle che ricorrono più frequentemente e tali si confermano anche per il quadriennio 2024-27 (fig. 7.1). In relazione al primo tipo di attività (formazione interna) tutte le dimensioni di impresa mostrano un elevato ricorso ad eccezione delle microimprese che solo nella metà dei casi hanno indicato di farvi ricorso, ma che sono anche

quelle che mostrano la variazione più interessante rispetto alla proiezione nel quadriennio (2024-27) poiché passano dal 50% al 62,5% (le piccole dal 75% all'80,6%); per il resto delle dimensioni di impresa il dato rimane sostanzialmente invariato. Per le attività di training on the job valgono le stesse considerazioni appena svolte anche per ciò che riguarda le variazioni rilevate per le microimprese. Va osservato, tuttavia, che in termini comparativi gli incrementi di azione si registrano in misura più evidente nel maggior ricorso al Fondo Nuovo Competenze che passa dal 30% delle aziende rispondenti per il periodo appena trascorso (2020-23) al 41,5% del prossimo quadriennio (2024-27) e la formazione esterna presso scuole di formazione e consulenti che passa dal 47,2% al 54,5%. Con riferimento al Fondo Nuove Competenze (tab. 7.16) si osserva un quadro più diversificato sulla base della dimensione d'impresa che tuttavia in relazione al periodo 2024-27 mostra un significativo aumento di attenzione in ordine da parte delle grandi imprese (+25%), della media impresa (+16,3%) e delle microimprese (+12,5%). Se esaminiamo queste azioni sulla base della posizione occupata nella filiera le attività di formazione interna risultano più rilevanti per i *Tier I* (88%) e meno per i *Tier III* (56%) con valori pressoché simili nella proiezione 2024-27; per le attività di training on the job nuovamente per i *Tier I* (80%) e per i *Tier II* (77%) e molto meno per i subfornitori entro il terzo livello (33%), mentre per le aziende impegnate nella costruzione di infrastrutture questo strumento vale al 100%; i dati non cambiano nella proiezione 2024-27, ad eccezione delle imprese oltre il terzo livello di fornitura che vedono diminuire ulteriormente al 22% la loro risposta. Va detto, in generale, che sono le imprese *Tier I* quelle che mostrano un maggior ricorso alla generalità degli strumenti. Sono quelle che con molta probabilità, in definitiva, corrispondono alle grandi e alle medio-grandi imprese. Relativamente al Fondo Nuove Competenze sono soprattutto i *Tier I* e i *Tier II* ad avervi prestato attenzione nel 2020-23 e ad aumentare l'interesse nei prossimi anni, con un recupero di attenzione anche da parte dei subfornitori (*Tier III*) (tab. 7.17).

Figura 7.1 Iniziative prese nel periodo 2020-23 e previste (2024-27) sul piano del rafforzamento delle competenze per far fronte alle trasformazioni dell'ecosistema automotive. V. % riferito alle risposte affermative (sì/no)



Fonte: Osservatorio sulle trasformazioni dell'ecosistema automotive italiano 2023

Tabella 7.16 Ricorso al Fondo Nuove Competenze nel 2020-23 e previsione nel periodo 2024-27 secondo la dimensione d'impresa (v. %)

Dimensione impresa	2020-23		2024-27		Differenza
	No	Sì	No	Sì	
Micro	75,0	25,0	62,5	37,5	12,5
Piccola	77,8	22,2	69,4	30,6	8,4
Media	69,4	30,6	53,1	46,9	16,3
Medio-grande	64,3	35,7	71,4	28,6	-7,1
Grande	37,5	62,5	12,5	87,5	25,0
Totale	69,9	30,1	58,5	41,5	11,4

Fonte: Osservatorio sulle trasformazioni dell'ecosistema automotive italiano 2023

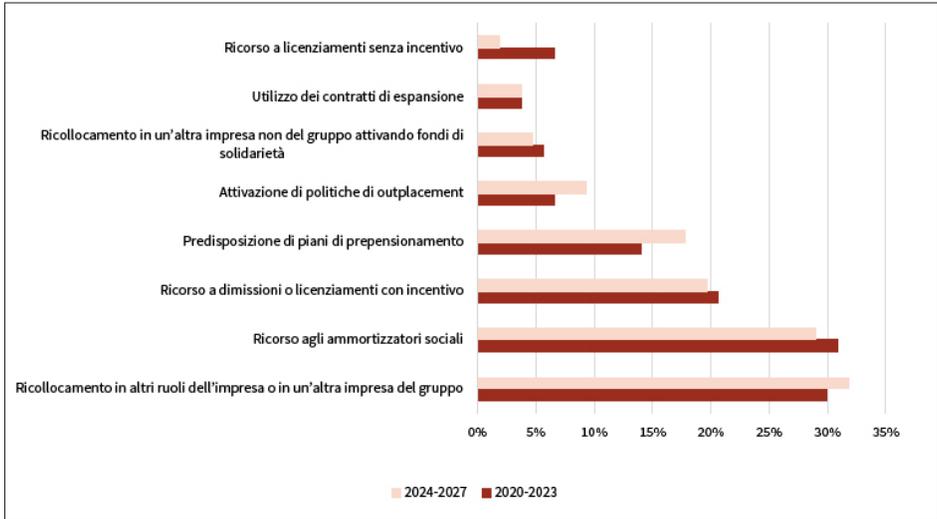
Tabella 7.17 Ricorso al Fondo Nuove Competenze nel 2020-23 e previsione nel periodo 2024-27 secondo la tipologia d'impresa (v. %)

Tipologia d'impresa	2020-23		2024-27	
	No	Sì	No	Sì
Tier I	45	55	63	37
Tier II	53	47	60	40
Tier III	69	31	94	6
Oltre il Tier III	89	11	89	11
Aftermarket	73	27	73	27
Infrastruttura	100	0	100	0
Totale	59	41	69	31

Fonte: Osservatorio sulle trasformazioni dell'ecosistema automotive italiano 2023

Ultima questione riguarda le azioni che le aziende hanno intrapreso a seguito della transizione in atto a fronte di potenziali esuberi o che presumono di assumere nel prossimo quadriennio. Le azioni più ricorrenti sono risultate quelle relative al «ricolloccamento in altri ruoli dell'impresa o in un'altra impresa del gruppo» e il «ricorso agli ammortizzatori sociali», indicate da poco meno di un terzo dei rispondenti, un altro 20% ha indicato «il ricorso a dimissioni o licenziamenti con incentivi» (i licenziamenti senza incentivi sono rimasti esclusi nel periodo 2020-23 ma sono previsti in crescita, seppur di poco in quello 2024-27) (fig. 7.2). Le attività di ricollocamento tendono naturalmente a crescere in termini di risposta all'aumentare della dimensione d'impresa ma sembrano scomparire del tutto nelle microimprese nella previsione del quadriennio 2024-27; allo stesso modo il ricorso agli ammortizzatori cresce in misura della dimensione d'impresa, ma anche in questo caso si riduce nel periodo 2024-27 per le micro e le piccole imprese; diversamente invece da quanto atteso il ricorso a dimissioni o licenziamenti con incentivo risulterebbe minore nelle grandi imprese e maggiormente diffuso nelle restanti dimensioni d'impresa (in particolare nelle medie-grandi imprese). Anche in questo caso, incrociando questa risposta con il posizionamento delle imprese nella filiera, emerge che in relazione al ricollocamento interno della forza lavoro ciò vale in particolare per le imprese dedite alla costruzione di infrastrutture (forse per la probabile diversità dei settori di intervento) e per i fornitori di terzo e primo livello (35%) e decisamente poco per gli aftermarket (10%), ma in prospettiva (2024-27) crescono per tutte le tipologie di impresa al netto proprio di quelle che costruiscono infrastrutture di ricarica.

Figura 7.2 Azioni intraprese nel periodo 2020-23 e previste (2024-27) in relazione all'eventualità di addetti in esubero a causa delle trasformazioni dell'ecosistema automotive. (v. % riferito alle sole risposte affermative – si/no)



Fonte: Osservatorio sulle trasformazioni dell'ecosistema automotive italiano 2023

Il ricorso agli ammortizzatori sociali che è stato presente nel 2020-23 per un terzo delle imprese lo è stato in misura maggiore nei *Tier I* (40%) e nelle imprese oltre il terzo livello di fornitura (38%) e molto poco nell'aftermarket (10%); nella proiezione al 2024-27 è interessante osservare che il dato non aumenti (ma che anzi passi dal 31 al 29% dei rispondenti) sempre con i fornitori *Tier I* al primo posto (43%) e con una riduzione del ricorso da parte di tutte le altre tipologie di impresa, al netto delle imprese dell'aftermarket che invece passano da un valore del 10% al 20%. Rispetto al licenziamento con incentivo, come già emerso, sono le imprese oltre il terzo livello di fornitura quelle che lo hanno utilizzato maggiormente (38%) ma lo indicano in riduzione nel quadriennio 2024-27 (25%) con un valore adesso equiparato a quello dei *Tier I* (26%); le imprese di aftermarket lo escludono invece del tutto in futuro ma lo hanno utilizzato (il licenziamento con incentivo) tutte nel quadriennio appena trascorso (2020-23).

7.5 Osservazioni conclusive

I dati appena illustrati evidenziano un quadro sostanzialmente ancora stabile sul piano dell'occupazione al netto della riduzione degli addetti attraverso le dimissioni incentivate che Stellantis sta determinando nei suoi impianti e che sono la conseguenza del ridisegno della suoi volumi di attività. Si tratta, tuttavia, di un aspetto che nel medio periodo avrà sicuramente conseguenze sui fornitori di primo livello che già oggi, ma in realtà da diversi anni, scontano una riduzione del volume delle commesse (con il relativo ricorso strutturale agli ammortizzatori sociali) ed ora una crescente competizione con altri attori della filiera principalmente per ragioni di costo in relazione alle strategie di approvvigionamento di Stellantis, indipendentemente dalla localizzazione in Italia o all'estero dei loro siti di produzione.

I dati delle CO mostrano, infine, seppur limitati ad arco temporale ristretto, un maggior dinamismo delle aziende del settore della componentistica e l'emergere di una domanda di lavoro di figure professionali più dentro le attuali transizioni tecnologiche e di prodotto; la distribuzione delle attivazioni e delle cessazioni per classe d'età dimostra tuttavia che il turnover dell'occupazione in termini generazionali è ancora lento; forse perché le incertezze del mercato automotive, di fatto, vincolano la crescita delle assunzioni; piuttosto sul piano territoriale le imprese localizzate nelle regioni del Centro-Sud risentono solo marginalmente di queste dinamiche, in linea probabilmente con la diversa composizione della filiera rispetto a quella settentrionale.

Le risultanze che provengono dalla rilevazione OTEA confermano, invece, la discriminante della classe dimensionale e a riguardo delle forme di intervento sul piano formativo e di accrescimento delle competenze del ricorso prevalente all'affiancamento con risorse professionali interne all'impresa. La ricerca di personale esperenziato costituisce tuttavia l'altro elemento rilevante a conferma probabilmente, come segnalato nel capitolo 4, della crescente difficoltà delle imprese nel reperimento in particolare di alcune figure. In tal senso vanno in prospettiva attenzionate maggiormente le collaborazioni con le scuole e i neonati ITS, così come la crescente attenzione al Fondo Nuove Competenze, risolvendo alcuni problemi interni all'organizzazione del lavoro che riguardano spesso nelle piccole imprese la disponibilità di lavoratori occupati in produzione relativamente alla formazione dei neoassunti o di altro personale (per attività di stage o tirocinio). Tutto ciò in ragione della necessità di conciliare tale attività con le esigenze organizzative e produttive che nelle PMI costituisce un fattore più critico rispetto alle medie-grandi imprese.

Bibliografia

- Bettazzi, M. (2023). «Lamborghini fa scuola: settimana corta e 500 assunzioni». *La Repubblica*, 5 dicembre. https://bologna.repubblica.it/cronaca/2023/12/05/news/lamborghini_bologna_economia_settimana_corta_500_assunzioni-421576984/.
- Bubbico, D. (2023a). «Transizione all'elettrico: i rischi occupazionali». *Economia & Management*, 4, 28-32. <http://doi.org/10.1485/1120-5032-202304-7>.
- Bubbico, D. (2023b). «L'industria automotive italiana tra problematiche di settore e transizione verso l'auto elettrica: Stellantis e le ricadute produttive e occupazionali». Calabrese, G.G.; Moretti, A.; Zirpoli, F. (a cura di), *Osservatorio sulle trasformazioni dell'ecosistema automotive italiano 2022*. Venezia: Edizioni Ca' Foscari, 69-96. <http://doi.org/10.30687/978-88-6969-703-6/004>.
- Corte dei conti (2022). *Il Fondo nuove competenze*. Deliberazione 12 aprile 2022, nr. 7/2022/G. <https://www.corteconti.it/Download?id=7a25186c-d7f2-4238-b053-e274437159ef>.
- De Palma, M. (2023). «Politiche pubbliche per il rilancio». *Economia & Management*, 4, 19-21.
- INAIL (2023). *La creazione di competenze e di consapevolezza dei vari attori del sistema di gestione della salute e della sicurezza aziendale nel settore «automotive»*. Report operativo, Roma. <https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-pubbl-la-creazione-comp-cons-attori-settore-automotive.pdf>.
- Il Fatto Quotidiano* (2021). «Diess (gruppo Volkswagen). Via 30 mila dipendenti solo in Germania come effetto del passaggio all'auto elettrica». *Il Fatto Quotidiano*, 13 ottobre. <https://www.ilfattoquotidiano.it/2021/10/13/diess-gruppo-volkswagen-via-30mila-dipendenti-solo-in-germania-come-effetto-del-passaggio-allauto-elettrica/6352569/>.
- INAPP (2021). *Anticipazione dei fabbisogni professionali nel settore dell'automotive*. Report tecnico, Roma.
- Moretti, A.; Zirpoli, F. (2016). *Osservatorio sulla componentistica automotive italiana 2016*. Venezia: Edizioni Ca' Foscari. <http://doi.org/10.14277/978-88-6969-119-5>.
- Moretti, A.; Zirpoli, F. (2017). *Osservatorio sulla componentistica automotive italiana 2017*. Venezia: Edizioni Ca' Foscari. <http://doi.org/10.14277/978-88-6969-193-5/RIIA-2>.
- Moretti, A.; Zirpoli, F. (2018). *Osservatorio sulla componentistica automotive italiana 2018*. Venezia: Edizioni Ca' Foscari. <http://doi.org/10.30687/978-88-6969-269-7>.

- Moretti, A.; Zirpoli, F. (2019). *Osservatorio sulla componentistica automotive italiana 2019*. Venezia: Edizioni Ca' Foscari. <http://doi.org/10.30687/978-88-6969-342-7>.
- Moretti, A.; Zirpoli, F. (2020). *Osservatorio sulla componentistica automotive italiana 2020*. Venezia: Edizioni Ca' Foscari. <http://doi.org/10.30687/978-88-6969-482-0>.
- Moretti, A.; Zirpoli, F. (2021). *Osservatorio sulla componentistica automotive italiana 2021*. Venezia: Edizioni Ca' Foscari. <http://doi.org/10.30687/978-88-6969-564-3>.
- Piovaccari, G.; Weir, K. (2023). «Stellantis employees in Italy and France take group shares worth \$71 million». Agenzia REUTERS. <https://www.reuters.com/business/autos-transportation/stellantis-employees-italy-france-take-group-shares-worth-71-million-2023-12-21/>.
- Russo, M.; Pavone, P.; Cetrulo, A. (2018). «Cinquanta anni di contrattazione di secondo livello: che cosa impariamo dal caso Lamborghini?». DEMB Working Paper Series, nr. 130. Università di Modena e Reggio Emilia.
- Stellantis (2023). *Corporate Social Responsibility Report 2022*. Amsterdam.
- Togna, M. (2023). «Lear in bilico: ipotesi chiusura». *Collettiva*, 28 novembre. <https://www.collettiva.it/copertine/lavoro/lear-in-bilico-ipotesi-chiusura-a3ar98i5>.

