



XVI RAPPORTO ANNUALE

Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia

A cura del

Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie
Direzione Generale per le politiche migratorie e per l'inserimento
sociale e lavorativo dei migranti



20
26

XVI RAPPORTO ANNUALE

Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia

A cura del

Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie
Direzione Generale per le politiche migratorie e per l'inserimento
sociale e lavorativo dei migranti

Luglio 2026

20
26

Il XVI Rapporto "Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia" è curato dalla Direzione Generale per le politiche migratorie e per l'inserimento sociale e lavorativo dei migranti del Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie del MLPS, in collaborazione con la Direzione Generale delle Politiche attive del lavoro, dei servizi per il lavoro e degli incentivi all'occupazione, la Direzione Generale per l'Innovazione e l'organizzazione digitale, la statistica e la ricerca, INPS, INAIL, Istat, Unioncamere, Banca Mondiale, OCSE e Sviluppo Lavoro Italia S.p.A, che si occupa anche del coordinamento esecutivo.

In particolare:

- ✓ I capitoli 1, 3, 4, 9 sono a cura del Servizio Statistico di Sviluppo Lavoro Italia.
- ✓ Il capitolo 2 è a cura della Divisione Migrazione Internazionale dell'OCSE.
- ✓ Il capitolo 7 è a cura dell'Area Lavoro e Formazione di Unioncamere.
- ✓ Il capitolo 8 è a cura dell'Unità di Protezione Sociale e Lavoro della Banca Mondiale.
- ✓ Il capitolo 10 è a cura della Direzione Centrale per le Statistiche Sociali e il Welfare (DCSW), Servizio sistema integrato condizioni economiche e prezzi al consumo (SWA) dell'ISTAT.
- ✓ Il capitolo 12 è a cura dell'INAIL.
- ✓ I capitoli 5, 6, 11, 13 sono a cura del Coordinamento Generale Statistico Attuariale dell'INPS.

SOMMARIO

1 \ IL QUADRO DEMOGRAFICO	7
1.1 I cittadini stranieri nell'Ue	7
1.2 Gli stranieri in Italia.....	8
1.2.1 Struttura e andamento demografico.....	8
1.2.2. Le comunità nazionali	10
1.3 I cittadini Non Ue.....	11
1.4 Il rilascio dei permessi di soggiorno	13
2 \ L'ITALIA E LE PROSPETTIVE INTERNAZIONALI IN MATERIA DI MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE	16
2.1 Panoramica sui flussi migratori internazionali con attenzione in termini comparativi alla situazione italiana	17
2.2 Inserimento nel mercato del lavoro degli immigrati nei Paesi OCSE e in Italia	26
3 \ LA CONDIZIONE OCCUPAZIONALE DEI LAVORATORI STRANIERI	38
3.1 Andamenti occupazionali della componente straniera nel mercato del lavoro in Italia.....	38
3.2 I tassi di occupazione, disoccupazione e inattività	46
3.3 Le principali comunità Non UE nel mercato del lavoro in Italia	49
4 \ LA DINAMICA DI ASSUNZIONI E CESSAZIONI: I DATI DI FLUSSO	53
4.1 I rapporti di lavoro attivati	53
BOX 1 - Le trasformazioni dei rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato.....	61
BOX 2 - Le attivazioni dei rapporti di lavoro domestico	62
4.2 I rapporti di lavoro cessati.....	64
4.3 Le esperienze di lavoro: i tirocini extracurricolari.....	68
4.3.1 Le attivazioni dei tirocini extracurricolari.....	68
4.3.2 Le cessazioni dei tirocini extracurricolari.....	72
4.4 I rapporti di lavoro in somministrazione.....	73
4.4.1 Attivazioni e cessazioni di rapporti di lavoro in somministrazione	73
4.4.2 Attivazioni e cessazioni delle missioni dei rapporti di lavoro in somministrazione	76
5 \ I LAVORATORI NON COMUNITARI DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO.....	78
5.1 I lavoratori dipendenti da aziende.....	78

5.2	I lavoratori domestici	82
5.3	I lavoratori dipendenti in agricoltura	84
6 \ I	LAVORATORI NON COMUNITARI AUTONOMI PER TIPOLOGIA PROFESSIONALE	86
6.1	Gli artigiani	86
6.2	I commercianti	87
6.3	I lavoratori agricoli autonomi.....	89
6.4	I parasubordinati	90
7 \ I	FABBISOGNI DI LAVORATORI STRANIERI DELLE IMPRESE ITALIANE	92
7.1	Le assunzioni di personale immigrato programmate nel 2025	92
7.2	L'impiego dei lavoratori stranieri nei settori d'attività economica	96
7.3	Un'analisi dei fabbisogni di personale straniero per tipologia professionale e difficoltà di reperimento.....	100
7.4	La domanda nei territori.....	104
8 \ IL	MODELLO DI GLOBAL SKILL PARTNERSHIP TRA ITALIA E TUNISIA: DALLA PROGETTAZIONE ALL'OPERAZIONALIZZAZIONE	116
8.1	Dinamiche demografiche e del mercato del lavoro a supporto del Global Skills Partnership 116	
8.1.1	Il modello GSP e le sue fasi di implementazione	120
8.2	Il modello GSP tra Italia e Tunisia	124
8.2.1	Principali risultati dalle analisi istituzionali condotte in Italia e Tunisia	124
8.2.2	Principali risultati dall'analisi dei mercati del lavoro in Italia e Tunisia.....	126
8.3	Dalle analisi e progettazione all'implementazione del progetto pilota in Emilia-Romagna..	132
8.3.1	Fattori alla base della selezione della regione in Italia.....	133
8.3.2	Superare le frizioni informative nel matching transnazionale tra imprese e lavoratori	135
8.3.3	Dall'identificazioni delle vacancies e candidati alla formazione e inserimento lavorativo	136
8.3.4	La comunicazione.....	141
9 \	IMPRENDITORIA STRANIERA	142
10 \	LA POVERTÀ.....	146
10.1	Uno sguardo d'insieme	146
10.2	Lo studio per cittadinanza dei componenti.....	147

11 \ GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI	152
11.1 La Cassa Integrazione Guadagni	152
11.2 L'indennità di mobilità	155
11.3 I trattamenti di disoccupazione.....	156
12 \ INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI DEI LAVORATORI STRANIERI	159
12.1 Dati infortunistici 2025	160
12.2 Dati infortunistici 2023-2024	163
12.3 Dati tecnopatici 2025.....	171
12.4 Dati tecnopatici 2023-2024	172
13 \ PREVIDENZA E ASSISTENZA SOCIALE	180
13.1 Pensioni previdenziali del settore privato.....	180
13.2 Pensioni assistenziali	182
13.3 Trasferimenti monetari alle famiglie.....	183
NOTA METODOLOGICA	187

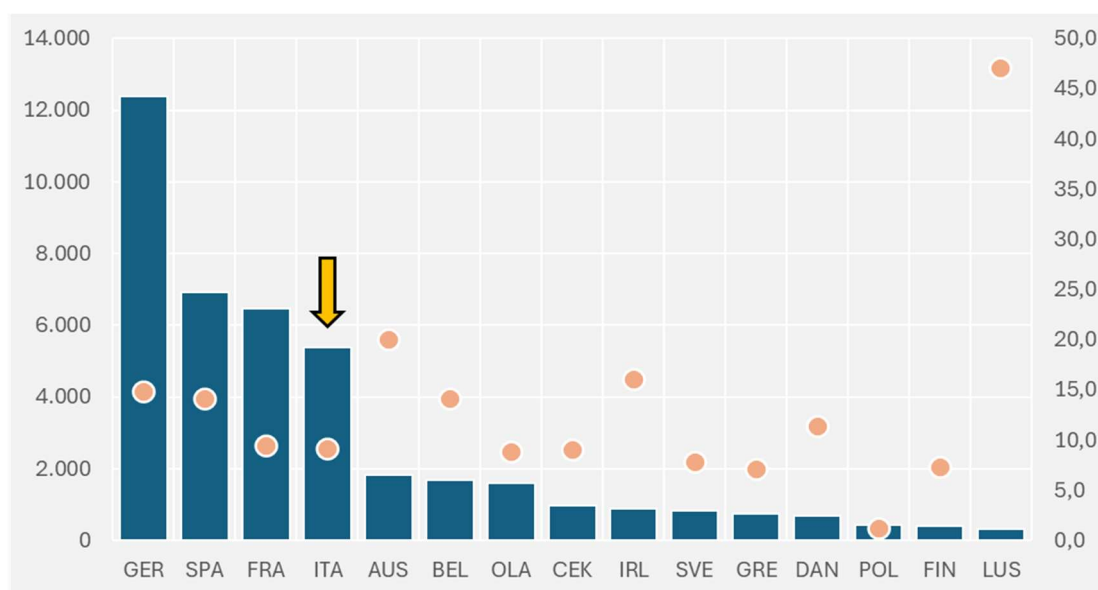
1 \ IL QUADRO DEMOGRAFICO

1.1 I cittadini stranieri nell'Ue

Al primo gennaio 2025, gli stranieri residenti nell'Ue¹ sono 43,8 milioni (il 10,0% del totale della popolazione residente). La presenza straniera ha dimensioni più ridotte in Slovacchia e Polonia (per entrambe l'1,2% della popolazione totale), mentre raggiunge il 47,0% del totale della popolazione totale in Lussemburgo. Nei quattro paesi più popolosi dell'Ue (Germania, Francia, Italia e Spagna) risiede poco meno del 72% del totale degli stranieri presenti.

Rispetto al 2024, a fronte di una sostanziale stabilità della componente autoctona², tra gli stranieri si osserva un lieve incremento della componente comunitaria (+0,7%) e una più marcata crescita della componente Non Ue (+5,8%; Figura 1.1 e Tabella 1.1).

Figura 1.1. Stranieri residenti al 1° gennaio 2025. Primi 15 paesi Ue per presenza straniera. V.a. in migliaia (asse sinistro) e inc. % sulla popolazione totale (asse destro)



Fonte: elaborazioni Servizio Statistico di Sviluppo Lavoro Italia su dati Eurostat

¹ Per l'anno 2025 non sono disponibili i dati Eurostat relativi al Portogallo

² Nel corso di questo capitolo si utilizza il concetto di straniero per indicare i cittadini privi della cittadinanza del paese in cui risiedono, a prescindere dal luogo di nascita. Le diciture *nazionali*, *autoctoni* e *nativi* fanno riferimento, viceversa, a coloro che sono in possesso della cittadinanza del paese in cui risiedono.

Tabella 1.1. Popolazione residente nell'Ue⁽¹⁾ per cittadinanza. V.a. in migliaia al 1° gennaio, var. % e incidenza % sul totale della popolazione residente. Anni 2024 e 2025

	2025					2024/2025					2025				
	V.a.					Var.%					Inc.% popolazione totale				
	UE	Non UE	Apolidi*	Nazionali	Totale	UE	Non UE	Apolidi*	Nazionali	Totale	UE	Non UE	Apolidi*	Nazionali	Totale
Belgio	1.006	662	22	10.193	11.883	0,9	4,0	-11,5	0,3	0,6	8,5	5,6	0,2	85,8	100,0
Bulgaria	31	116	6	6.284	6.437	22,7	24,1	48,4	-0,6	-0,1	0,5	1,8	0,1	97,6	100,0
Cekia	198	785	0	9.927	10.910	4,3	3,8	-6,9	-0,3	0,1	1,8	7,2	0,0	91,0	100,0
Danimarca	276	393	8	5.315	5.993	3,0	5,2	-1,1	0,1	0,5	4,6	6,6	0,1	88,7	100,0
Germania	4.351	8.024	17	71.185	83.577	-1,3	4,5	-9,7	-0,2	0,1	5,2	9,6	0,0	85,2	100,0
Estonia	23	223	1	1.123	1.370	-1,1	-0,2	-12,5	-0,3	-0,3	1,7	16,3	0,1	82,0	100,0
Irlanda	367	507	1	4.566	5.440	2,5	10,2	12,3	0,7	1,7	6,7	9,3	0,0	83,9	100,0
Grecia	114	623	0	9.635	10.372	-0,2	-0,7	**	0,0	0,0	1,1	6,0	0,0	92,9	100,0
Spagna	1.758	5.149	5	42.216	49.128	2,0	7,9	9,4	0,2	1,0	3,6	10,5	0,0	85,9	100,0
Francia	1.621	4.847	0	62.414	68.883	2,5	8,6	*	-0,3	0,3	2,4	7,0	0,0	90,6	100,0
Croazia	23	130	1	3.720	3.874	22,9	35,8	1,2	-0,7	0,3	0,6	3,3	0,0	96,0	100,0
Italia	1.374	3.997	1	53.572	58.943	-1,1	3,5	7,4	-0,3	0,0	2,3	6,8	0,0	90,9	100,0
Cipro	99	144	0	740	983	0,7	7,9	**	0,7	1,7	10,1	14,7	0,0	75,2	100,0
Lettonia	4	226	0	1.631	1.861	-4,0	-4,7	-5,7	-0,4	-1,0	0,2	12,1	0,0	87,7	100,0
Lituania	4	144	2	2.741	2.891	38,0	9,7	-4,4	-0,3	0,2	0,1	5,0	0,1	94,8	100,0
Lussemburgo	244	76	0	361	682	-0,5	6,0	-3,9	1,9	1,5	35,8	11,2	0,0	53,0	100,0
Ungheria	88	167	0	9.284	9.540	4,2	0,6	-4,8	-0,5	-0,5	0,9	1,8	0,0	97,3	100,0
Malta	46	123	0	405	574	4,7	7,4	**	0,1	1,9	8,0	21,4	0,0	70,6	100,0
Olanda	771	822	23	16.428	18.044	3,4	6,2	-6,4	0,2	0,6	4,3	4,6	0,1	91,0	100,0
Austria	924	910	22	7.342	9.197	2,5	3,6	5,4	-0,2	0,4	10,0	9,9	0,2	79,8	100,0
Polonia	32	392	3	36.070	36.497	-0,3	-1,3	-0,3	-0,3	-0,3	0,1	1,1	0,0	98,8	100,0
Romania	69	300	1	18.674	19.043	4,2	36,1	0,0	-0,6	-0,1	0,4	1,6	0,0	98,1	100,0
Slovenia	21	193	0	1.916	2.131	2,8	6,1	**	-0,2	0,3	1,0	9,1	0,0	89,9	100,0
Slovacchia	40	26	3	5.351	5.419	1,3	9,1	0,4	-0,1	-0,1	0,7	0,5	0,1	98,7	100,0
Finlandia	108	300	3	5.225	5.636	0,1	14,5	3,7	-0,1	0,6	1,9	5,3	0,1	92,7	100,0
Svezia	307	509	16	9.756	10.588	-2,1	-0,7	-11,9	0,5	0,3	2,9	4,8	0,2	92,1	100,0
Unione Europea	13.898	29.788	136	396.076	439.897	0,7	5,8	-3,6	-0,2	0,2	3,2	6,8	0,0	90,0	100,0

(1) Per il Portogallo non sono disponibili i dati Eurostat relativi al 2025

*Tra gli apolidi sono conteggiati gli individui che nelle rilevazioni Eurostat vengono classificati come *unknown*

Fonte: elaborazioni Servizio Statistico di Sviluppo Lavoro Italia su dati Eurostat

1.2 Gli stranieri in Italia

1.2.1 Struttura e andamento demografico

I cittadini stranieri residenti³ in Italia, al primo gennaio 2026, sono 5,6 milioni (188 mila in più rispetto al 2025; +3,5%). L'incidenza degli stranieri sul totale della popolazione, tra il 2025 e il 2026, passa dal 9,1% al 9,4%. Nello stesso periodo si riduce la popolazione con cittadinanza italiana, che passa da 53,6 milioni a 53,4 milioni (-189 mila; -0,4%).

Come riportato nelle Figure 1.2 e 1.3, tra il 2014 e il 2026, mentre la popolazione straniera cresce di 772 mila unità (+16,1%), si assiste ad una flessione della componente nativa (-2,2 milioni; -3,9%). Nell'insieme, la

³ Per stranieri residenti si intendono le persone con cittadinanza straniera o apolidi iscritti in anagrafe.

popolazione totale, considerando le divergenze negli andamenti delle due componenti, nel periodo considerato si contrae di poco più di 1,4 milioni di residenti (-2,3%), passando da 60,3 milioni a 58,9 milioni di abitanti.

Figura 1.2. Popolazione residente in Italia al 1° gennaio per cittadinanza. V.a. in migliaia. Periodo 2005-2026

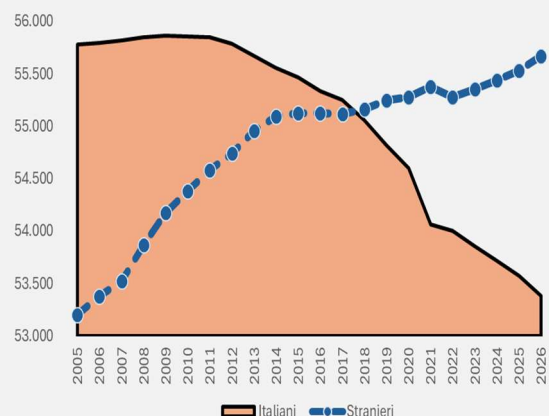
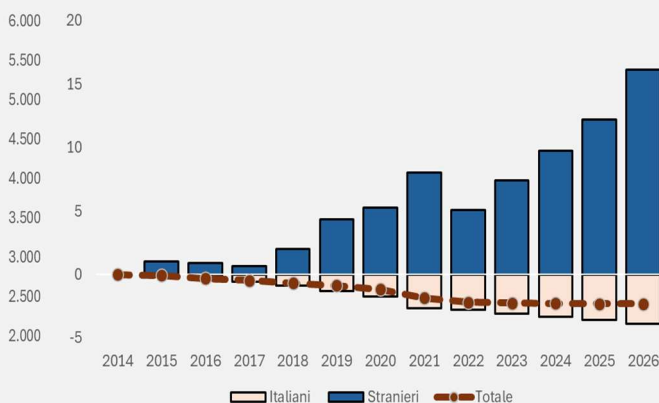
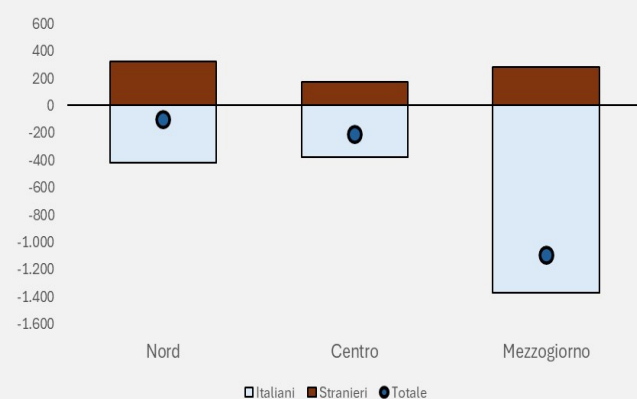


Figura 1.3. Variazione % popolazione residente per cittadinanza (2014=0). Italia. Periodo 2014-2026



Fonte: elaborazioni Servizio Statistico di Sviluppo Lavoro Italia su dati Istat

Figura 1.4. Variazioni assolute popolazione residente per cittadinanza e macro-ripartizione territoriale. Periodo 2014-2026. Valori in migliaia



Fonte: elaborazioni Servizio Statistico di Sviluppo Lavoro Italia su dati Istat

La presenza straniera in Italia si concentra nelle regioni del Nord (3,2 milioni; il 58,1% del totale degli stranieri) e del Centro (1,3 milioni; il 24,2% del totale degli stranieri). Nelle regioni del Mezzogiorno risiedono 986 mila stranieri, pari al 17,7% del totale degli stranieri presenti in Italia. Tra il 2014 e il 2026, la popolazione straniera è cresciuta in tutte le macro-ripartizioni: +11,0% nel Nord, +14,5% nel Centro e +39,9% nel Mezzogiorno. Nello stesso periodo, nel Nord e

nel Centro del Paese la popolazione con cittadinanza italiana si riduce, rispettivamente, dell'1,7% (-421 mila) e del 3,5% (381 mila), a fronte di una ben più significativa riduzione della componente italiana nel Mezzogiorno (-6,8%; 1,4 milioni). La flessione più marcata della componente nativa nel Mezzogiorno ha determinato un forte calo della popolazione totale, che passa da 20,8 milioni a 19,7 milioni (-5,3%). Nel Nord e nel Centro, pur in presenza di una contrazione della popolazione totale, si osservano flessioni più contenute: rispettivamente, -100 mila, pari allo 0,4% e -211 mila, pari all'1,8% (Figura 1.4).

1.2.2. Le comunità nazionali

I cittadini rumeni rappresentano la comunità nazionale con la più alta presenza al primo gennaio 2025⁴: poco più di un milione di unità e circa un quinto del totale degli stranieri residenti (Tabella 1.2). Rispetto al 2024, tra le collettività nazionali demograficamente più ampie, si rileva una lieve crescita della comunità cinese (+0,7%) e un più consistente incremento di quelle ucraina (+5,0%) e bangladese (+10,9%).

Tabella 1.2. Numero di stranieri residenti in Italia al 1° gennaio per cittadinanza (v.a. e var. %). Prime 20 nazionalità. Anni 2024 e 2025

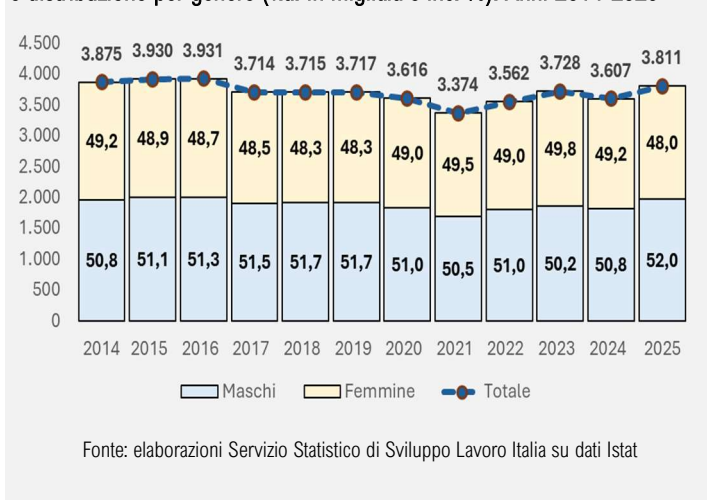
Cittadinanza	2024	2025	V.% 2024/2025
Romania	1.073.196	1.053.042	-1,9
Albania	416.229	414.622	-0,4
Marocco	412.346	412.457	0,0
Cina	308.984	311.250	0,7
Ucraina	273.484	287.187	5,0
Bangladesh	192.678	213.622	10,9
Egitto	161.551	174.141	7,8
India	170.880	171.429	0,3
Pakistan	159.332	171.179	7,4
Filippine	156.642	153.455	-2,0
Nigeria	128.487	132.129	2,8
Tunisia	110.395	123.828	12,2
Senegal	115.047	119.067	3,5
Perù	105.265	116.169	10,4
Sri Lanka	110.532	113.705	2,9
Moldova	102.667	94.141	-8,3
Polonia	73.320	72.212	-1,5
Ecuador	59.394	57.980	-2,4
Brasile	51.918	54.338	4,7
Bulgaria	48.659	47.465	-2,5

Fonte: elaborazioni Servizio Statistico di Sviluppo Lavoro Italia su dati Istat

⁴ I dati disponibili per singola nazionalità sono aggiornati al primo gennaio 2025

1.3 I cittadini Non Ue

Figura 1.5. Cittadini Non UE regolarmente soggiornanti al 1° gennaio. Totale e distribuzione per genere (v.a. in migliaia e inc. %). Anni 2014-2025



Al primo gennaio 2025, sono 3,8 milioni gli stranieri Non Ue regolarmente soggiornanti⁵ in Italia. Rispetto al 2024 si osserva un incremento pari a 204 mila unità (+5,6%). La crescita risulta più intensa per la componente maschile (+150 mila; +8,2%) rispetto a quella femminile (54 mila; +3,0%). Come emerge dalla Figura 1.5, la composizione per genere dello stock di stranieri presenti al primo gennaio 2025 mostra una prevalenza degli

uomini sulle donne (52,0% contro 48,0%).

Circa 1,2 milioni di stranieri provengono da un paese dell'Asia, rappresentando il 31,4% del totale delle presenze. I paesi del continente africano pesano per il 29,7% (1,1 milioni), mentre il 28,1% degli stranieri (1 milione) proviene da un paese europeo non appartenente alla Ue (Tabella 1.3).

Tabella 1.3. Cittadini Non UE regolarmente soggiornanti al 1° gennaio 2025 per area geografica di cittadinanza (v.a. e %)

AREA GEOGRAFICA	V.a.	Comp.%
Europa	1.072.249	28,1
Africa	1.131.787	29,7
<i>Africa settentrionale</i>	689.458	18,1
<i>Africa occidentale</i>	381.047	10,0
<i>Africa orientale</i>	34.983	0,9
<i>Africa centro-meridionale</i>	26.299	0,7
Asia	1.195.815	31,4
<i>Asia occidentale</i>	84.682	2,2
<i>Asia orientale</i>	461.502	12,1
<i>Asia centro-meridionale</i>	649.631	17,0
America	407.536	10,7
<i>America settentrionale</i>	40.431	1,1
<i>America centro-meridionale</i>	367.105	9,6
Oceania	2.724	0,1
Altri paesi	196.668	5,2
Apolide	630	0,0
Mondo	3.810.741	100

Fonte: elaborazioni Servizio Statistico di Sviluppo Lavoro Italia su dati Istat

Tra i paesi dell'Africa settentrionale si osserva la quota più elevata di minori (25,6%); al contrario, tra i cittadini provenienti dall'Oceania e dall'America del Nord si registrano le incidenze maggiori di cittadini con 55 o più anni

⁵ Gli stranieri regolarmente soggiornanti sono tutti gli stranieri non comunitari in possesso di valido documento di soggiorno (permesso di soggiorno con scadenza o carta di lungo periodo) e gli iscritti sul permesso di un familiare.

(rispettivamente, 36,4% e 35,5%). Le classi d'età centrali (25-54 anni) assumono un peso più contenuto tra i cittadini dell'America settentrionale (40,7%); per converso, i 25-54enni raggiungono i valori più elevati tra gli stranieri provenienti dall'Asia centro-meridionale (63,3%; Tabella 1.4).

Tabella 1.4. Cittadini Non UE regolarmente soggiornanti al 1° gennaio 2024 per area geografica di cittadinanza e classe di età (v. %)

AREA GEOGRAFICA	Fino a 17	18-24	25-54	55 e oltre	Totale
EUROPA	19,4	7,0	49,0	24,6	100,0
AFRICA	23,0	8,4	55,9	12,8	100,0
<i>Settentrionale</i>	25,6	7,5	52,2	14,7	100,0
<i>Occidentale</i>	19,7	9,8	62,1	8,5	100,0
<i>Orientale</i>	9,6	8,8	61,3	20,2	100,0
<i>Centro-meridionale</i>	16,9	10,5	60,4	12,2	100,0
ASIA	18,0	9,2	59,3	13,4	100,0
<i>Occidentale</i>	9,7	8,5	61,8	20,1	100,0
<i>Centro-meridionale</i>	18,7	9,7	63,3	8,3	100,0
<i>Orientale</i>	18,5	8,7	53,6	19,2	100,0
AMERICA	14,2	7,1	57,9	20,7	100,0
<i>Settentrionale</i>	18,1	5,6	40,7	35,5	100,0
<i>Centro-meridionale</i>	13,8	7,3	59,8	19,1	100,0
OCEANIA	7,2	4,7	51,7	36,4	100,0
APOLIDI	15,8	6,1	62,3	15,8	100,0
TOTALE	19,5	8,1	55,1	17,3	100,0

Fonte: elaborazioni Servizio Statistico di Sviluppo Lavoro Italia su dati Istat

Le prime tre comunità nazionali per numero di cittadini regolarmente soggiornanti al primo gennaio 2025 sono quella ucraina (392 mila), quella marocchina (378 mila) e quella albanese (361 mila). Queste tre collettività assommano a circa il 30% del totale. La composizione per genere delle diverse comunità mostra un quadro disomogeneo: le donne rappresentano poco più dell'85% della collettività georgiana, mentre, all'opposto, il peso della componente femminile si colloca al 5,0% nella comunità maliana (Tabella 1.5).

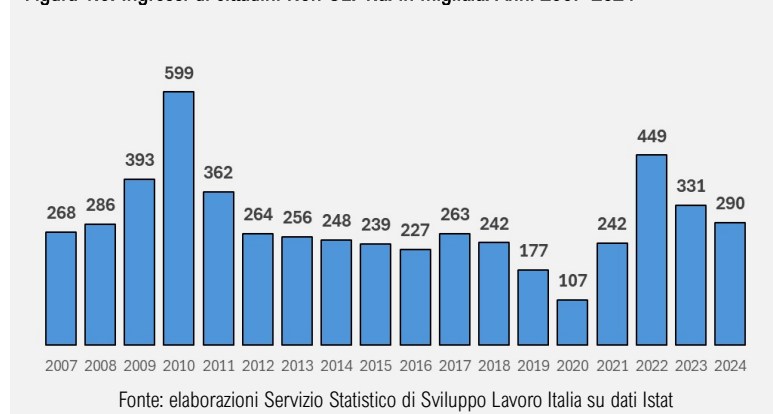
Tabella 1.5. Cittadini Non UE regolarmente soggiornanti al 1° gennaio 2025 per cittadinanza, inc.% sul totale e inc. % donne

POS.	PAESE DI CITTADINANZA	Soggiornanti regolari	% sul totale	% donne	POS.	PAESE DI CITTADINANZA	Soggiornanti regolari	% sul totale	% donne
1	Ucraina	392.389	10,3	75,0	22	Kosovo	35.798	0,9	43,5
2	Marocco	377.551	9,9	44,8	23	Georgia	29.847	0,8	85,4
3	Albania	360.965	9,5	49,2	24	Costa d'Avorio	29.078	0,8	36,3
4	Cina	288.661	7,6	50,6	25	Repubblica Dominicana	27.885	0,7	61,3
5	Bangladesh	195.523	5,1	23,3	26	Turchia	26.976	0,7	44,7
6	Egitto	175.236	4,6	28,8	27	Cuba	25.756	0,7	70,6
7	Pakistan	159.680	4,2	22,8	28	Mali	25.374	0,7	5,0
8	India	159.618	4,2	40,6	29	Serbia, Repubblica di	25.126	0,7	52,9
9	Filippine	145.694	3,8	57,8	30	Iran	24.764	0,6	52,6
10	Tunisia	112.486	3,0	36,7	31	Colombia	24.614	0,6	59,9
11	Nigeria	107.738	2,8	43,3	32	Gambia	23.488	0,6	5,3
12	Perù	106.409	2,8	57,8	33	Burkina Faso	19.583	0,5	20,1
13	Sri Lanka	104.423	2,7	46,9	34	Afghanistan	19.065	0,5	19,6
14	Senegal	103.818	2,7	26,2	35	Algeria	18.292	0,5	33,4
15	Moldova	89.693	2,4	68,0	36	Camerun	16.333	0,4	43,3
16	Ecuador	53.337	1,4	56,2	37	Bosnia-Erzegovina	15.598	0,4	48,4
17	Brasile	47.324	1,2	71,2	38	Guinea	13.423	0,4	14,0
18	Russia	47.035	1,2	78,7	39	Argentina	12.103	0,3	57,8
19	Macedonia	44.711	1,2	49,7	40	Somalia	8.103	0,2	23,5
20	Ghana	40.121	1,1	31,3		Altri paesi	239.535	6,3	56,3
21	Stati Uniti	37.588	1,0	59,9		TOTALE	3.810.741	100,0	48,0

Fonte: elaborazioni Servizio Statistico di Sviluppo Lavoro Italia su dati Istat

1.4 Il rilascio dei permessi di soggiorno

Figura 1.6. Ingressi di cittadini Non UE. V.a. in migliaia. Anni 2007-2024



I permessi di soggiorno rilasciati⁶ nel corso del 2024 sono 290 mila, in flessione del 12,3% rispetto al 2023 (Figura 1.6). Tra le comunità nazionali la più rappresentata è quella bangladeshe, con 28 mila permessi rilasciati. Seguono la collettività marocchina (26 mila) e quella albanese (24 mila). Il rilascio dei

permessi risulta piuttosto sbilanciato dal punto di vista di genere: il 62,8% dei permessi ha interessato la componente maschile, a fronte del 37,2% dei permessi rilasciato a donne straniere. Per quanto riguarda la durata dei permessi, il peso dei permessi di durata superiore ad un anno (36,1%) risulta lievemente superiore rispetto ai permessi fino a 6 mesi (32,9%) e a quelli con durata tra i 7 mesi e i 12 mesi (31,0%; Tabella 1.6).

⁶ I dati analizzati in questo paragrafo sono relativi ai nuovi rilasci di permessi avvenuti nel corso dell'anno. Vengono cioè rilevati (conteggianti) i permessi rilasciati e non le persone interessate dal rilascio. Di conseguenza, uno straniero Non Ue che riceve due permessi di soggiorno nel corso dell'anno viene conteggiato due volte. I dati sono aggiornati al 2024.

I permessi di soggiorno rilasciati per motivi familiari (105 mila; 36,1%) e per richiesta di protezione ed asilo (104 mila; 35,9%) incidono per il 72% del totale dei permessi; poco meno del 14% (40 mila) ha come motivazione il lavoro, mentre una analoga quota riguarda lo studio (6,9%; 20 mila) e gli “altri motivi” (7,2%; 21 mila)⁷.

I permessi per lavoro pesano di più tra gli indiani (50,6%) e gli statunitensi (36,5%). Per converso, non raggiungono l'1% dei rilasci tra i cittadini del Burkina Faso. Tra quest'ultimi, si registra la quota più elevata, insieme alla comunità ucraina, di permessi rilasciati per protezione ed asilo (rispettivamente, 83,7% e 83,9%). I permessi per studio superano di poco l'85% tra gli iraniani; viceversa, risultano marginali tra i cittadini burkinabé (0,2%; Tabella 1.7).

Circa un quinto dei nuovi permessi è stato rilasciato in Lombardia (61 mila). Segue, con un numero significativamente inferiore di rilasci, l'Emilia-Romagna (28 mila, 9,5% del totale). Il 41,5% dei permessi nel Lazio ha durata superiore ad un anno; in Valle d'Aosta questa tipologia di permesso pesa per il 5,0%. Viceversa, in Molise il 53,9% dei permessi ha una durata massima di sei mesi; in Veneto i permessi di più breve durata rappresentano poco meno del 23% del totale (Tabella 1.8).

Tabella 1.6. Permessi di soggiorno rilasciati per cittadinanza, durata del permesso e genere. Anno 2024. V.a. e % sul totale

PAESE DI CITTADINANZA	V. a.	V. %	PAESE DI CITTADINANZA	V. a.	V. %
Bangladesh	28.045	9,7	Iran	3.604	1,2
Marocco	25.776	8,9	Georgia	3.251	1,1
Albania	24.430	8,4	Altri Paesi	60.479	20,8
Egitto	20.217	7,0	TOTALE	290.119	100,0
Pakistan	17.217	5,9			
India	16.907	5,8			
Tunisia	15.016	5,2			
Perù	14.298	4,9	DURATA DEL PERMESSO	V. a.	V%
Ucraina	13.505	4,7	Fino a 6 mesi	95.454	32,9
Cina	7.965	2,7	Da 7 a 12 mesi	89.932	31,0
Nigeria	7.288	2,5	Oltre 12 mesi	104.733	36,1
Senegal	6.033	2,1	TOTALE	290.119	100,0
Sri Lanka	5.969	2,1			
Stati Uniti d'America	5.083	1,8			
Brasile	3.886	1,3	GENERE	V. a.	V. %
Burkina Faso	3.780	1,3	Maschi	182.081	62,8
Costa d'Avorio	3.723	1,3	Femmine	108.038	37,2
Turchia	3.647	1,3	TOTALE	290.119	100,0

Fonte: elaborazioni Servizio Statistico di Sviluppo Lavoro Italia su dati Istat

⁷ La dicitura “altri motivi” fa riferimento ai permessi rilasciati per giustizia, integrazione minori, apolide riconosciuto, attività sportiva, etc., Cfr. [Glossario, in, Cittadini non comunitari in Italia](#)

Tabella 1.7. Distribuzione % motivo rilascio permessi per cittadinanza. Anno 2024. Primi 20 Paesi, paesi restanti e totale

PAESI	LAVORO	FAMIGLIA	STUDIO	PROTEZIONE	ALTRI MOTIVI	TUTTE LE VOCI
Bangladesh	10,8	20,3	0,5	66,7	1,7	100,0
Marocco	25,1	52,5	2,3	16,7	3,4	100,0
Albania	14,2	61,7	0,9	4,3	18,8	100,0
Egitto	11,7	34,9	1,2	42,6	9,6	100,0
Pakistan	6,9	25,2	4,8	61,1	1,9	100,0
India	50,6	31,1	6,1	9,9	2,3	100,0
Tunisia	17,6	36,4	5,5	31,4	9,0	100,0
Perù	6,3	27,2	0,6	55,3	10,6	100,0
Ucraina	3,6	10,1	0,3	83,9	2,1	100,0
Cina	12,4	39,7	32,1	13,2	2,6	100,0
Nigeria	3,5	40,3	1,6	48,6	6,1	100,0
Senegal	13,4	55,4	0,7	25,7	4,9	100,0
Sri Lanka	19,6	40,5	2,1	36,4	1,4	100,0
Stati Uniti	36,5	40,4	12,2	0,1	10,8	100,0
Brasile	6,6	58,6	11,8	10,4	12,6	100,0
Burkina Faso	0,6	12,0	0,2	83,7	3,6	100,0
Costa d'Avorio	2,4	23,2	0,7	66,2	7,5	100,0
Turchia	5,6	18,7	47,2	25,7	2,8	100,0
Iran	3,4	8,4	85,5	2,3	0,4	100,0
Georgia	14,7	15,4	3,6	60,5	5,9	100,0
Altri paesi	8,4	39,7	12,0	29,6	10,3	100,0
TOTALE	13,9	36,1	6,9	35,9	7,2	100,0

Fonte: elaborazioni Servizio Statistico di Sviluppo Lavoro Italia su dati Istat

Tabella 1.8. Distribuzione durata permessi di ingresso cittadini Non UE per regione. Anno 2024. V.a. e inc.%

REGIONE	Fino a 6 mesi	Da 7 a 12 mesi	Oltre 12 mesi	Totale	Fino a 6 mesi	Da 7 a 12 mesi	Oltre 12 mesi	Totale
	V.a.				Comp.%			
Piemonte	7.100	6.440	9.313	22.853	31,1	28,2	40,8	100,0
Valle d'Aosta	192	297	26	515	37,3	57,7	5,0	100,0
Liguria	4.317	2.485	4.563	11.365	38,0	21,9	40,1	100,0
Lombardia	18.276	17.627	24.835	60.738	30,1	29,0	40,9	100,0
Trentino-Alto Adige	2.633	1.531	2.089	6.253	42,1	24,5	33,4	100,0
Veneto	5.441	8.682	9.713	23.836	22,8	36,4	40,7	100,0
Friuli-Venezia Giulia	3.624	2.208	2.491	8.323	43,5	26,5	29,9	100,0
Emilia-Romagna	8.029	11.938	7.617	27.584	29,1	43,3	27,6	100,0
Toscana	9.047	6.649	7.475	23.171	39,0	28,7	32,3	100,0
Umbria	1.574	1.236	1.531	4.341	36,3	28,5	35,3	100,0
Marche	3.715	2.396	2.717	8.828	42,1	27,1	30,8	100,0
Lazio	5.355	7.870	9.387	22.612	23,7	34,8	41,5	100,0
Abruzzo	2.281	1.660	2.277	6.218	36,7	26,7	36,6	100,0
Molise	625	228	307	1.160	53,9	19,7	26,5	100,0
Campania	7.548	5.927	8.278	21.753	34,7	27,2	38,1	100,0
Puglia	5.188	3.079	3.571	11.838	43,8	26,0	30,2	100,0
Basilicata	720	668	530	1.918	37,5	34,8	27,6	100,0
Calabria	3.063	2.204	1.448	6.715	45,6	32,8	21,6	100,0
Sicilia	4.973	5.863	5.666	16.502	30,1	35,5	34,3	100,0
Sardegna	1.753	944	899	3.596	48,7	26,3	25,0	100,0
TOTALE	95.454	89.932	104.733	290.119	32,9	31,0	36,1	100,0

Fonte: elaborazioni Servizio Statistico di Sviluppo Lavoro Italia su dati Istat

2 \ L'ITALIA E LE PROSPETTIVE INTERNAZIONALI IN MATERIA DI MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE

Il presente capitolo analizza le recenti tendenze in materia di migrazione e i principali risultati dell'integrazione nel mercato del lavoro dei migranti nei Paesi dell'area OCSE⁸. Il capitolo offre una comparazione tra l'Italia e altri Paesi dell'area OCSE in termini di tendenze e risultati.

L'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro è un tema di primaria importanza per molti Paesi OCSE, non solo per far fronte all'invecchiamento della popolazione e alla bassa natalità, ma anche per rafforzare l'inclusione di migranti arrivati a seguito di recenti emergenze umanitarie.

Il capitolo esaminerà dapprima i principali flussi migratori internazionali, con particolare attenzione alla posizione dell'Italia nel contesto comparativo OCSE, per poi analizzare l'inserimento degli immigrati nel mercato del lavoro. Un focus specifico sarà dedicato al ruolo delle imprese nei percorsi di integrazione, con particolare riguardo ai divari salariali e ai fattori che ne determinano l'evoluzione nel tempo.

L'analisi qui presentata si basa principalmente sul rapporto annuale OCSE International Migration Outlook pubblicato nel dicembre 2025 (OECD, 2025).

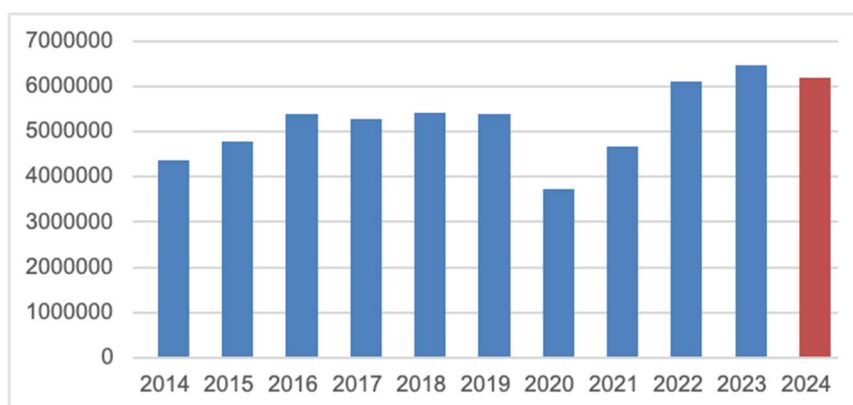
La definizione utilizzata dall'OCSE per "migranti" si riferisce alle persone nate all'estero, mentre non guarda alla cittadinanza. I "cittadini stranieri" non coincidono con gli "stranieri nati all'estero", poiché le persone possono naturalizzarsi e acquisire la nazionalità del Paese in cui sono emigrate. Inoltre, in alcuni Paesi OCSE, tra cui l'Italia, i nati da genitori stranieri non sono automaticamente cittadini del Paese di nascita. Le analisi in questo capitolo si riferiscono pertanto a persone nate all'estero, e considerano come nativi/autoctoni tutti coloro che sono nati nel Paese sotto analisi, a prescindere dalla cittadinanza. Da qui in poi, per il resto del capitolo, i termini "nato all'estero", "immigrati" e "migrante" verranno utilizzati quindi con lo stesso significato.

⁸ Gli stati membri OCSE analizzati nella pubblicazione OECD International Migration Outlook sono i seguenti (38): Australia, Austria, Belgio, Canada, Cechia, Cile, Colombia, Corea, Costa Rica, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Giappone, Germania, Grecia, Islanda, Irlanda, Israele, Italia, Latvia, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Messico, Nuova Zelanda, Norvegia, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Regno Unito, Repubblica Slovacca, Slovenia, Spagna, Stati Uniti, Svezia, Svizzera, Turchia, Ungheria.

2.1 Panoramica sui flussi migratori internazionali con attenzione in termini comparativi alla situazione italiana

I flussi migratori permanenti⁹ nei Paesi OCSE hanno registrato una crescita senza precedenti negli ultimi anni. Più specificatamente, nell'area UE dell'OCSE (Figura 2.1), se nel 2016 si è assistito a un picco negli arrivi a causa dell'eccezionale afflusso di migranti per motivi umanitari, principalmente dalla Siria, nel 2020 si è passati a una brusca diminuzione causata dalla crisi COVID-19, e poi dal 2021 la migrazione permanente verso l'OCSE e l'UE si è in parte ripresa. Dopo tre anni di forti aumenti, nel 2024 essa ha registrato un calo generale, attestandosi a 6,2 milioni di nuovi immigrati permanenti, il 4% in meno rispetto al 2023, ma ancora superiore del 15% ai livelli pre-pandemia del 2019. È importante sottolineare che queste cifre escludono gli ucraini titolari di protezione temporanea, trattati separatamente in questo capitolo.

Figura 2.1. Migrazioni di tipo permanente nell'area OCSE 2014-2024



Nota: Somma dei dati standardizzati e non standardizzati, compresi i cambiamenti di status e la migrazione all'interno delle aree di libera circolazione (i dati sono riportati nella tabella 1.1). I dati non includono la Turchia.

Fonte: OCSE, International Migration Outlook 2025, OECD International Migration Database (<https://stat.link/03bwks>).

Nel 2024, gli Stati Uniti si confermano il primo Paese di destinazione, con 1,4 milioni di nuovi immigrati permanenti, circa un quarto del totale OCSE. Si tratta di un incremento del 20% dal 2023, dovuto soprattutto all'aumento di migrazione per motivi familiari e umanitari. Germania, Canada, Regno Unito e Spagna hanno

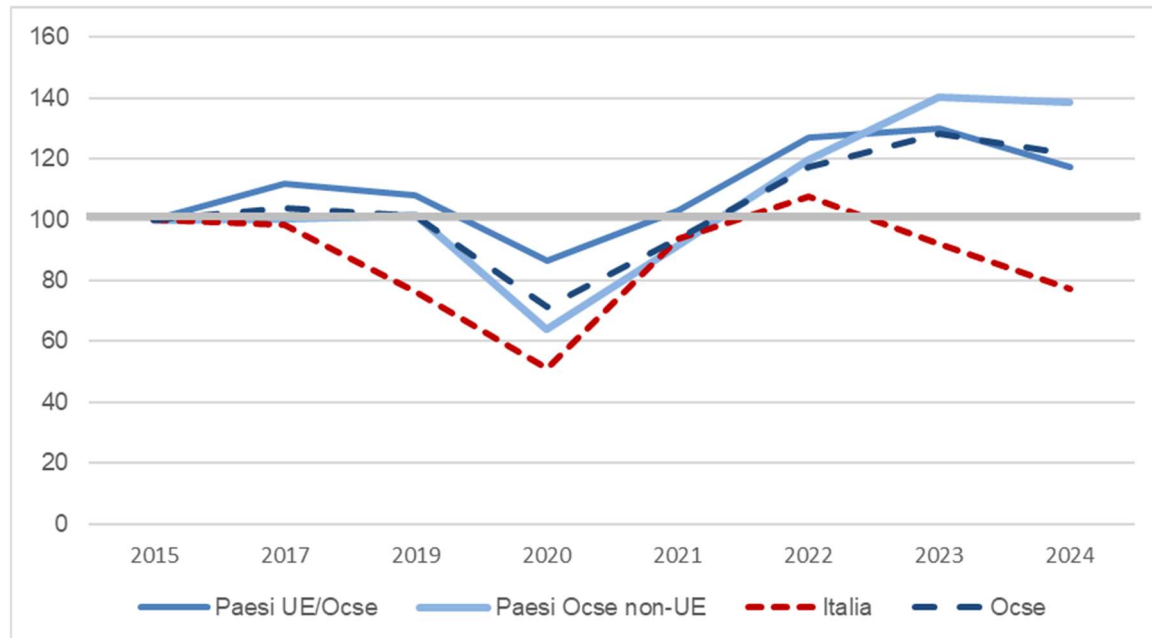
⁹ Le statistiche sui flussi migratori annuali distinguono tra movimenti temporanei e permanenti. Tale classificazione si basa non sulla durata effettiva del soggiorno dei migranti nel Paese ospitante, bensì sul loro status giuridico, ovvero sull'esistenza di una chiara via legale per rimanere a tempo indeterminato. Ad esempio, i lavoratori stagionali, gli studenti internazionali e i richiedenti asilo non hanno generalmente il diritto di soggiornare in modo permanente nel Paese ospitante, salvo variazione del loro status. Al contrario, i rifugiati riconosciuti, i migranti per ricongiungimento familiare e quelli per motivi di lavoro giungono già in possesso di uno status permanente o possono richiederlo dopo alcuni anni di residenza.

contribuito ciascuno tra il 7% e l'11% del totale. Nei Paesi OCSE, i flussi nel 2024 sono complessivamente diminuiti dell'8% e in particolare nei Paesi UE-AELS (Unione Europea e Associazione Europea di Libero Scambio), con l'eccezione dell'Irlanda (+10%) e della Cechia (+8%). I cali più marcati hanno riguardato il Regno Unito (-41%), reduce da livelli insolitamente elevati nel biennio 2022-2023. Nonostante il calo, la migrazione nel 2024 si è mantenuta nettamente al di sopra dei livelli pre-pandemici (+22%). Esistono inoltre tendenze di medio periodo ben definite nella migrazione permanente verso i Paesi OCSE dell'UE-AELS. In alcuni di essi, come la Spagna, la migrazione permanente si mantiene su livelli storicamente elevati nonostante il calo. In altri, come la Germania, i numeri sono tornati ai livelli registrati un decennio fa.

In generale, durante il periodo della pandemia da COVID-19, i numeri della migrazione permanente verso i Paesi OCSE sono fortemente diminuiti, e i Paesi UE e l'Italia non hanno mostrato eccezioni (Figura 2.2). La ripresa degli anni successivi è stata generale, ma ha riguardato soprattutto i Paesi OCSE non UE. Il declino nei Paesi UE spiega il calo generale a cui si assiste nel 2024.

Figura 2.2. Migrazioni di tipo permanente in Italia e nell'area dell'UE/OCSE, dal 2015 al 2024

Ingressi annuali rapportati al livello osservato nel 2015 (2015=100)

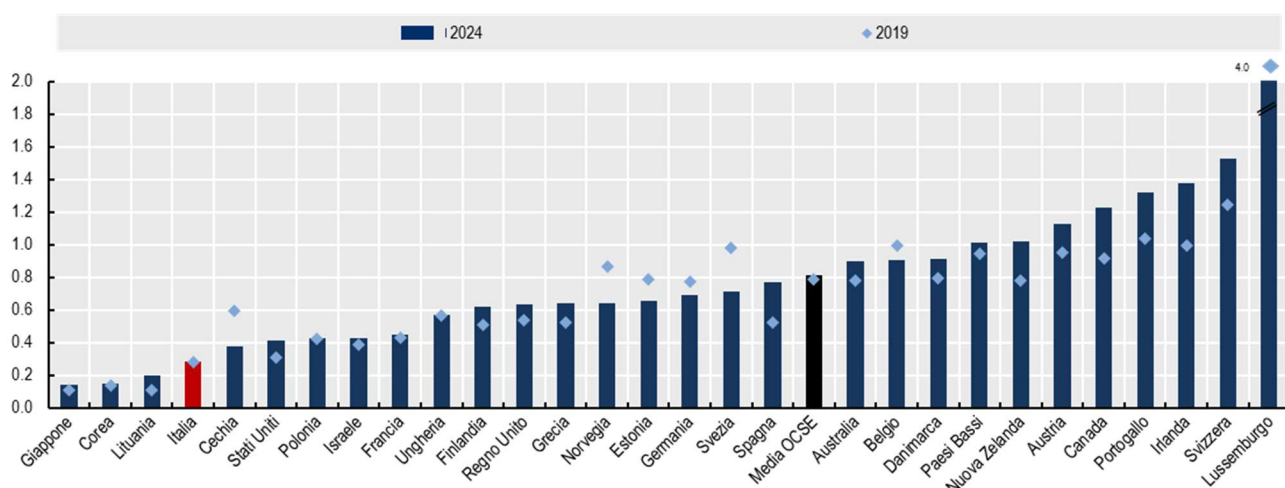


Fonte: OCSE, *International Migration Outlook 2025*, OECD International Migration Database (<https://stat.link/zas02u>).

Come si può notare in **Figura 2.2**, l'**Italia** si colloca tra i Paesi che nel periodo recente hanno registrato una contrazione degli afflussi, con un calo del 16,2% tra 2023 e 2024 (in linea con la diminuzione dell'11,6% tra 2022 e 2023), per circa 168.000 nuovi migranti di tipo permanente.

Nel 2024, i Paesi OCSE hanno registrato in media 9 nuovi migranti permanenti ogni 1.000 abitanti, rispetto agli 8 ogni 1.000 del 2019, con variazioni significative tra i diversi Paesi (**Figura 2.3**). Il Lussemburgo si distingue con 39 nuovi migranti ogni 1.000 abitanti, seguito dalla Svizzera (15 su 1.000), mentre all'estremo inferiore si trova il Giappone, con appena 1,4 ogni 1.000 abitanti. In circa la metà dei Paesi OCSE il tasso si è attestato tra 5 e 10 ogni 1.000 abitanti. In alcuni grandi Paesi OCSE, come il Regno Unito e gli Stati Uniti, i flussi in rapporto alla popolazione rimangono modesti nonostante il recente aumento in termini assoluti. In **Italia** risultano 2,8 nuovi migranti ogni mille abitanti, con un dato che rimane stabile rispetto al 2019.

Figura 2.3. Migrazione di tipo permanente verso i Paesi OCSE in percentuale sul totale della popolazione (2019 e 2024)



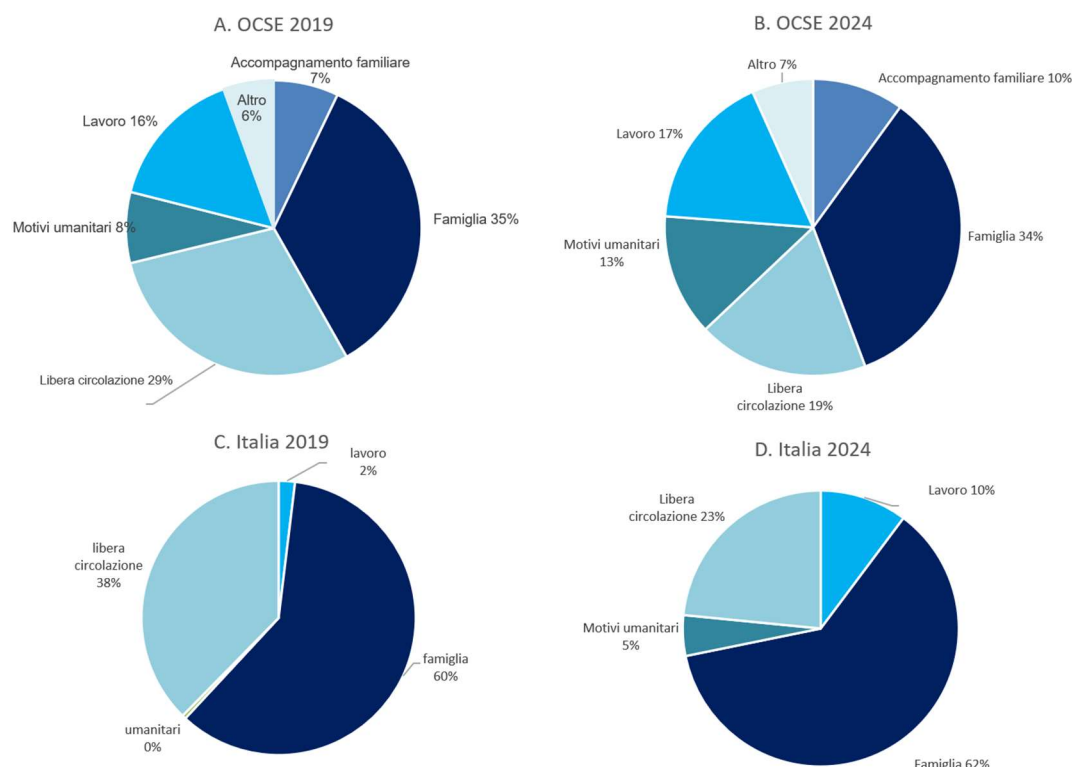
Fonte: OCSE (2025), *Flussi standardizzati di migranti di tipo permanente (dataset)*, <https://data-explorer.oecd.org/s/31n>,
<https://stat.link/tdp4ky>; <https://stat.link/f9aut5>.

Categorie di ingresso

Per quanto riguarda le **categorie di ingresso** nei Paesi OCSE, si considerano la migrazione “per motivi di lavoro”, “familiare”, “umanitaria”, “altre tipologie” e la “libera circolazione” all’interno di aree quali lo Spazio UE-AELS. Nel 2024, la migrazione familiare ha rappresentato il 44% e quella per motivi di lavoro il 17%, mentre quella umanitaria il 13%. Un ulteriore 19% era costituito da migranti che si spostavano all’interno di aree di libera circolazione, e il 7% ha migrato per altre ragioni, quali ad esempio la migrazione basata sulla discendenza. La quota di ciascuna categoria migratoria varia significativamente da un Paese all’altro. Nei Paesi dell’UE, la maggior parte dei migranti permanenti proviene dall’interno dell’area di libera circolazione. Negli Stati Uniti, quasi tre quarti dei nuovi migranti permanenti sono arrivati per motivi familiari, con il 10% per ragioni umanitarie e il 7% per lavoro. Canada e Australia presentano invece una quota più elevata di migranti che arrivano per motivi di lavoro.

Come si legge in **Figura 2.4, riquadro B**, nei Paesi OCSE nel 2024 la **migrazione familiare** si conferma la categoria principale (44%) dei nuovi migranti permanenti (sia per ricongiungersi a familiari già presenti nel Paese ospitante (34%), sia come familiari al seguito di migranti per lavoro (10%)). Tra il 2016 e il 2023, i Paesi OCSE hanno ricevuto flussi annuali piuttosto alti di migranti per motivi familiari (fino a 2,5 milioni nel 2023). Nel 2024, con circa 2,4 milioni di nuovi arrivi, si registra un lieve calo (-3% rispetto al 2023), pur rimanendo superiore del 27% ai livelli pre-pandemia del 2019 (**riquadro A**). Questo dato potrebbe in parte rappresentare un residuo della pandemia COVID-19, poiché il ricongiungimento familiare è stato ritardato per molte persone a causa della chiusura delle frontiere e delle crescenti difficoltà a soddisfare i criteri richiesti. In **Italia**, nel 2024 (**riquadro D**) si è assistito a un calo del 18% rispetto al 2023 delle migrazioni per motivi familiari, ma i dati sono comunque in linea con quelli del 2019 (**riquadro C**).

Figura 2.4. Categorie di ingressi di migranti permanenti nei Paesi OCSE e in Italia (2019 e 2024)



Nota: Sono inclusi solo i Paesi per i quali sono disponibili dati sulla migrazione permanente standardizzati.

Fonte: OECD International Migration Database (<https://stat.link/stpb62>; <https://stat.link/stpb62>).

La **migrazione umanitaria** nei Paesi OCSE nel 2024 è aumentata significativamente (+23% rispetto al 2023), con 728.000 persone che hanno ottenuto uno status umanitario riconosciuto – uno dei totali annuali più elevati mai registrati, secondo solo al picco di 944.000 del 2016. Il dato include sia le persone a cui è stata riconosciuta la protezione internazionale all'interno dei Paesi OCSE, sia i rifugiati reinsediati dopo il riconoscimento della protezione internazionale in un Paese non OCSE, ma non comprende gli ucraini titolari di protezione temporanea. Gli Stati Uniti hanno registrato il numero più elevato di nuovi migranti umanitari tra i Paesi OCSE, con 249.000 persone, quasi il doppio rispetto al 2023 (+97%), grazie a un incremento del riconoscimento della protezione internazionale e a un numero record di reinsediamenti, i più alti in trent'anni. Nel 2025, tuttavia, si prevede un calo netto a causa di importanti cambiamenti nelle politiche di reinsediamento. La migrazione umanitaria è rimasta stabile in Germania e Canada, classificatisi rispettivamente al secondo e terzo posto. La maggior parte degli altri Paesi OCSE ha registrato aumenti, con eccezioni degne di nota tra cui il Regno Unito – il cui livello nel 2024 si è comunque mantenuto ai massimi degli ultimi vent'anni, escludendo il 2023 – la Cechia, il Lussemburgo e diversi Paesi nordici (Danimarca, Finlandia, Norvegia, Svezia).

Per quanto riguarda la **libera circolazione**, nel 2024 i flussi a lungo termine nell'ambito dell'accordo UE-AELS sono diminuiti dell'8%, raggiungendo circa 991.000 persone e confermando una tendenza al ribasso in atto dalla pandemia e influenzata dall'uscita del Regno Unito dall'Unione Europea, con flussi ancora inferiori del 25% rispetto al 2019 e del 30% rispetto al 2015. Quasi tutti i Paesi OCSE dell'area UE-AELS hanno registrato una diminuzione. La Germania, principale destinazione, ha registrato un calo del 12% con 274.000 migranti, pari ad appena il 60% del livello del 2015. Cali meno marcati hanno riguardato Spagna (-2%), Svizzera (-8%) e Paesi Bassi (-8%). Per quanto riguarda l'**Italia**, si è assistito a un calo del 10% rispetto al 2023.

Dopo un aumento prolungato della migrazione per motivi di **lavoro** verso i Paesi OCSE a partire dal 2020, nel 2024 i livelli sono diminuiti del 21% rispetto al 2023, raggiungendo 934.000 nuovi migranti permanenti per motivi di lavoro. Nonostante questo calo, il dato del 2024 rimane superiore del 32% rispetto al 2019 e del 93% rispetto ai livelli del 2015, indicando una tendenza al rialzo nel lungo periodo. La diminuzione tra 2023 e 2024 ha riguardato tre quarti dei Paesi OCSE, tra cui importanti Paesi di destinazione dell'UE come Germania, Francia, Paesi Bassi e Spagna, che avevano registrato livelli storicamente elevati di migrazione permanente per lavoro di cittadini di Paesi terzi nel biennio 2022-2023. Anche il Regno Unito e la Nuova Zelanda hanno registrato cali significativi in seguito al cambiamento di alcune politiche relative alla selezione dei visti. In diversi Paesi dell'UE, i livelli di migrazione per lavoro nel 2024 sono scesi anche al di sotto di quelli del 2019. È stato questo il caso in particolare di Germania, Paesi Bassi, Svezia, Cechia, Norvegia, Repubblica Slovacca ed Estonia — molti dei quali erano stati destinazioni privilegiate per gli ucraini in fuga dal conflitto (cfr. **Figura 2.5.**). Al contrario, alcuni Paesi hanno continuato a registrare una crescita della migrazione per lavoro, con livelli nel 2024 significativamente superiori ai valori pre-pandemici. Tra questi figurano Stati Uniti (+13% rispetto al 2019), Giappone (+36%), Corea (+175% rispetto al 2019, nonostante un calo su base annua), Irlanda (+116%), Danimarca (+85%) e Austria (+186%). L'**Italia** ha visto un calo del 26% dal 2023 al 2024, in linea con la tendenza tra 2022 e 2023, dopo che, tra 2020 e 2021 si era assistito a una crescita consistente (da 6.288 nel 2020 a 42.989 nel 2021, e poi 55.802 nel 2022).

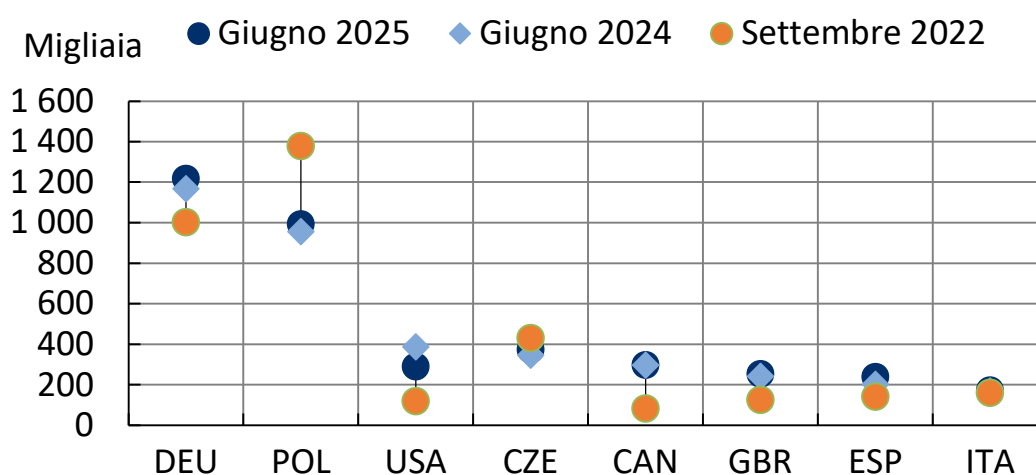
Sfollati ucraini

In questo quadro va inserita la crisi degli sfollati ucraini che, giunta ormai al suo quarto anno, non mostra segni di esaurimento. Si tratta di una delle crisi umanitarie più imponenti e prolungate in Europa dalla Seconda Guerra Mondiale. Sebbene la grande maggioranza dei movimenti si sia verificata nella prima metà del 2022, il numero totale di migranti forzati dall'Ucraina nella regione OCSE continua a crescere. A giugno 2025, si stimavano circa 5,1 milioni di sfollati ucraini nei Paesi OCSE, in aumento rispetto ai 5 milioni di metà 2024. Germania, Polonia, Cechia, Canada e Stati Uniti ne ospitano il maggior numero. La crisi degli sfollati ucraini si è sviluppata in modo

diverso all'interno dell'area: i Paesi dell'Europa centrale e orientale, come la Polonia e la Cechia, sono stati in prima linea nell'accogliere le prime ondate di rifugiati provenienti dall'Ucraina, e hanno ricevuto il maggior numero di migranti forzati in rapporto alla propria popolazione; tuttavia, questi Paesi sono spesso serviti come punti di transito temporanei da cui gli ucraini si spostavano o tornavano nel Paese di origine. Ciò ha portato a una diminuzione del numero totale di sfollati ucraini in questi Paesi rispetto al 2022 (**Figura 2.5**) mentre, nel frattempo, altre destinazioni di accoglienza, come gli Stati Uniti e il Canada, hanno registrato un aumento più evidente della popolazione ucraina nel corso del tempo. Tale tendenza potrebbe indicare che questi spostamenti sono fatti con una pianificazione e una considerazione più rigorosa da parte degli sfollati ucraini, con in mente un reinsediamento a lungo termine, rendendo così meno probabile il ritorno dopo la guerra.

Gli incrementi assoluti più significativi nell'ultimo anno sono stati registrati in Germania (+48.050), Spagna (+36.970) e Polonia (+36.675), mentre Repubblica Slovacca e Spagna hanno registrato la crescita relativa più rapida, con un aumento della popolazione ucraina sfollata superiore al 18%. Alcuni Paesi hanno invece registrato una diminuzione rispetto al 2024, tra cui Israele, Lettonia, Turchia, Svezia e Stati Uniti; tali cali potrebbero in parte riflettere transizioni verso altri status giuridici e una ridotta visibilità nelle statistiche ufficiali, piuttosto che necessariamente indicare ritorni o spostamenti verso altri Paesi. In **Italia**, il numero è rimasto stabile.

Figura 2.5. Variazione del numero di sfollati dall'Ucraina negli otto principali Paesi ospitanti (2022-2024-2025)



Note: I dati complessivi relativi ai Paesi dell'UE riflettono il numero stimato di persone che sono fuggite dall'Ucraina dal 24 febbraio 2022, alle quali è stata concessa protezione temporanea, protezione internazionale o altre forme di soggiorno legate alle loro esigenze di protezione o alla situazione nel loro Paese d'origine, e che sono attualmente presenti nei rispettivi Paesi ospitanti. Nel caso degli Stati Uniti, le cifre includono sia le persone ammesse nell'ambito del programma «Uniting for Ukraine» (U4U) sia quelle alle quali è stato concesso lo status di protezione temporanea.

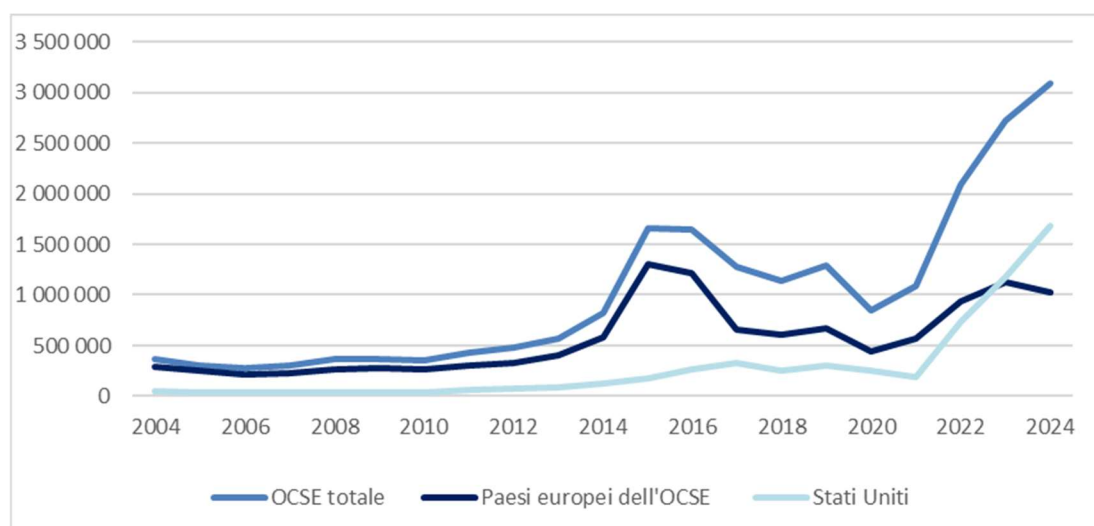
Fonte: OCSE, International Migration Outlook 2025, OECD International migration database, <https://stat.link/hv25pj>; <https://stat.link/0xo9zu>.

La Germania rimane il principale Paese ospitante con 1,22 milioni di sfollati ucraini, seguita da Polonia, Cechia, Canada e Stati Uniti, che insieme rappresentano oltre il 60% di tutti gli sfollati ucraini nell'OCSE. In termini relativi rispetto alla popolazione, la Cechia (34,5 sfollati ogni 1.000 abitanti) continua a ospitare la quota più alta, seguita da Estonia, Polonia e Repubblica Slovacca; anche Irlanda, Lettonia e Lituania figurano tra i Paesi con i valori pro capite più elevati. Questi dati sottolineano il perdurante ruolo dei Paesi dell'Europa centrale e orientale nell'accoglienza degli sfollati ucraini, nonostante i movimenti secondari e i ritorni nel Paese di origine.

Richiedenti asilo

Nel 2024, le domande di asilo nei Paesi OCSE hanno continuato a registrare livelli record. Sono state presentate 3,1 milioni di nuove domande, il 13% in più rispetto al 2023 e più del doppio rispetto al 2019. Si tratta del livello più alto mai registrato, che supera i precedenti record di 2,7 milioni nel 2023 e 1,7 milioni nel 2015/16 (**Figura 2.6**). Gli Stati Uniti da soli hanno ricevuto 1,7 milioni di nuove domande di asilo. Ciò rappresenta un aumento del 43% rispetto al 2023 e un aumento di oltre cinque volte rispetto al 2019. Gli Stati Uniti sono il principale Paese OCSE di destinazione per i richiedenti asilo dal 2017. Nel 2024, le domande di asilo negli Stati Uniti hanno rappresentato il 55% di tutte le domande nell'OCSE (rispetto al 43% nel 2022 e al 23% nel 2019). Nel resto dei Paesi OCSE, il numero di domande è leggermente diminuito rispetto al 2023, pur rimanendo su livelli storicamente elevati. Nei Paesi OCSE europei sono state presentate 1 milione di domande nel 2024, il 9% in meno rispetto al 2023. Si è trattato comunque di uno dei livelli più alti mai registrati, dopo il 2023 e il 2015/16.

Figura 2.6. Nuove richieste di asilo dal 2004 al 2024 nei Paesi OCSE



Nota: il numero totale di domande presentate negli Stati Uniti è stimato.

Fonte: OCSE, International Migration Outlook 2025, basata su dati ACNUR e Eurostat (<https://stat.link/hp9gks>).

Dopo gli Stati Uniti, i principali Paesi di accoglienza, in termini assoluti, nel 2024, sono stati il Canada e i maggiori Paesi OCSE europei (Germania, Spagna, **Italia**, Francia e Regno Unito).

Le tendenze in Canada e nel Regno Unito sono in qualche modo simili a quelle degli Stati Uniti. Analogamente, in Nuova Zelanda il numero di domande nel 2023 e nel 2024 è tra i più alti mai registrati. In Messico (-44%), Cile (-31%) e Costa Rica (-18%) il numero di domande di asilo è invece diminuito mentre è aumentato in Colombia (+22%) dopo due anni di calo. In Giappone e in Corea, il numero di domande del 2024 si è stabilizzato su un livello storicamente elevato, dopo i forti aumenti del 2022-2023.

Nei Paesi UE dell'OCSE, il numero di domande è diminuito sensibilmente in Germania (-30% rispetto al 2023), e più moderatamente in Francia (-10%) mentre è rimasto stabile in Spagna (+2%). Solo in cinque Paesi OCSE dell'UE il numero di domande è aumentato, e tra questi risulta l'**Italia** (+16%), insieme a Belgio (+13%), Grecia (+19%), Irlanda (+39%) e Polonia (+87%). La tendenza dell'Italia rimane in linea con quella del 2023, quando si era assistito all'aumento di quasi il 70% delle domande rispetto all'anno precedente. Nel 2024 l'Italia è la quinta destinazione tra i Paesi dell'OCSE, con circa 151.000 nuove domande di asilo registrate.

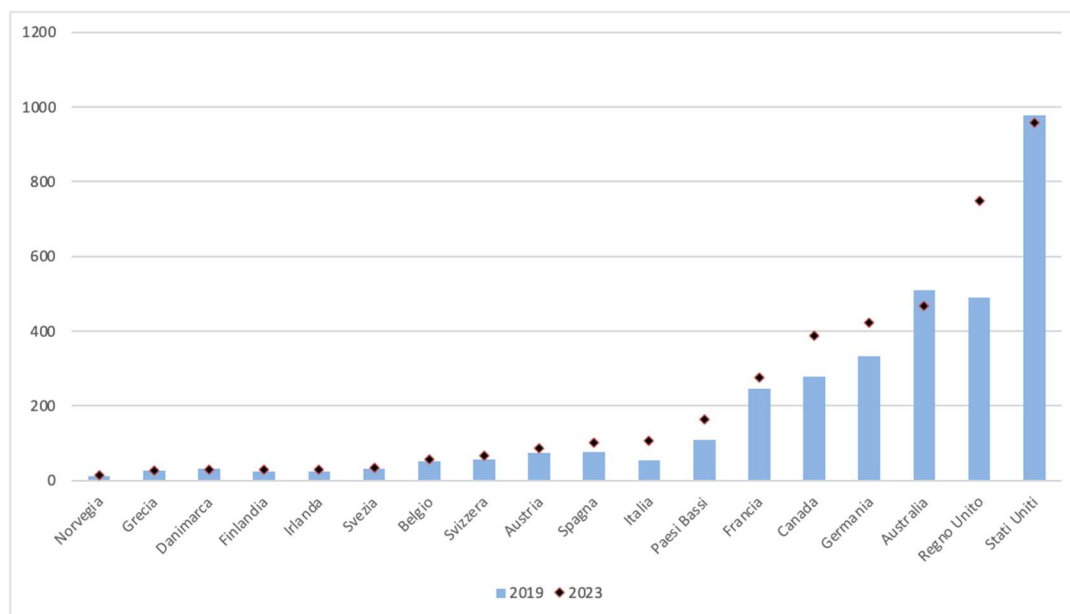
Studenti internazionali

Nel 2024, i **flussi di studenti internazionali con istruzione terziaria verso i Paesi OCSE** sono diminuiti per la prima volta dopo tre anni consecutivi di crescita successivamente alla pandemia di COVID-19. I Paesi OCSE hanno accolto oltre 1,8 milioni di nuovi studenti internazionali, il 13% in meno rispetto al 2023.

Come negli anni precedenti, gli Stati Uniti e il Regno Unito sono rimasti le principali destinazioni, rilasciando rispettivamente circa 390.000 e 384.000 permessi per studenti. Sono stati seguiti da Canada (213.100) e Australia (182.000). Insieme, questi quattro Paesi hanno rappresentato il 65% di tutti i flussi di studenti internazionali verso l'OCSE nel 2024.

Nel 2023, 5,1 milioni di **studenti internazionali** (inclusi gli studenti ammessi per motivi diversi dallo studio, come il ricongiungimento familiare o la migrazione umanitaria, nonché gli studenti stranieri che beneficiano di un accordo di libera mobilità) erano **iscritti nei Paesi OCSE**, il 10% in più rispetto all'anno precedente. Circa la metà di loro studiava in un Paese OCSE europeo, mentre quasi un quinto degli studenti internazionali nell'OCSE era ospitato dagli Stati Uniti (**Figura 2.7**). Il Regno Unito ospitava il 14% di tutti gli studenti internazionali, seguito dall'Australia (9%) e dalla Germania (8%). L'**Italia** ha assistito a un aumento che nel 2023 ha visto 106.000 studenti iscritti (a fronte dei 55.000 del 2019).

Figura 2.7. Studenti internazionali di livello terziario iscritti nei Paesi OCSE (2019 e 2023 valori in migliaia)



Fonte: OCSE, *International Migration Outlook 2025*, *OECD Education at a Glance Database*, <https://doi.org/10.1787/edu-data-en>; *OECD International Migration Database* (<https://stat.link/pqaz8y>; <https://stat.link/1xpvqz>).

In media, nel 2023 nei Paesi OCSE il 12% degli studenti universitari era composto da studenti internazionali (13% nei Paesi OCSE europei). La quota di studenti internazionali aumenta con il progredire del livello di studio nella maggior parte dei Paesi. Nella maggior parte dei Paesi OCSE, il numero di studenti internazionali a livello di dottorato è almeno doppio rispetto a quello del livello universitario.

2.2 Inserimento nel mercato del lavoro degli immigrati nei Paesi OCSE e in Italia

La seguente sezione esamina le tendenze e gli esiti degli immigrati in termini di inserimento nel mercato del lavoro.

Dopo alcuni anni caratterizzati da una forte ripresa post-pandemica – con tassi di occupazione dei migranti record nel 2023 – le tendenze nella situazione occupazionale degli immigrati nei Paesi OCSE sono state più contrastanti nel 2024. La **partecipazione media dei migranti alla forza lavoro** è migliorata nella maggior parte dei Paesi OCSE (22 su 36), raggiungendo un tasso medio del 76,9% nel 2024 (un aumento di 0,2 p.p. rispetto al 2023). Gli aumenti più significativi sono stati registrati in Danimarca (+4,6 p.p.), Polonia e Costa Rica (+2,3 p.p. ciascuno). Complessivamente, i tassi di partecipazione più elevati tra gli immigrati nel 2024 sono stati registrati

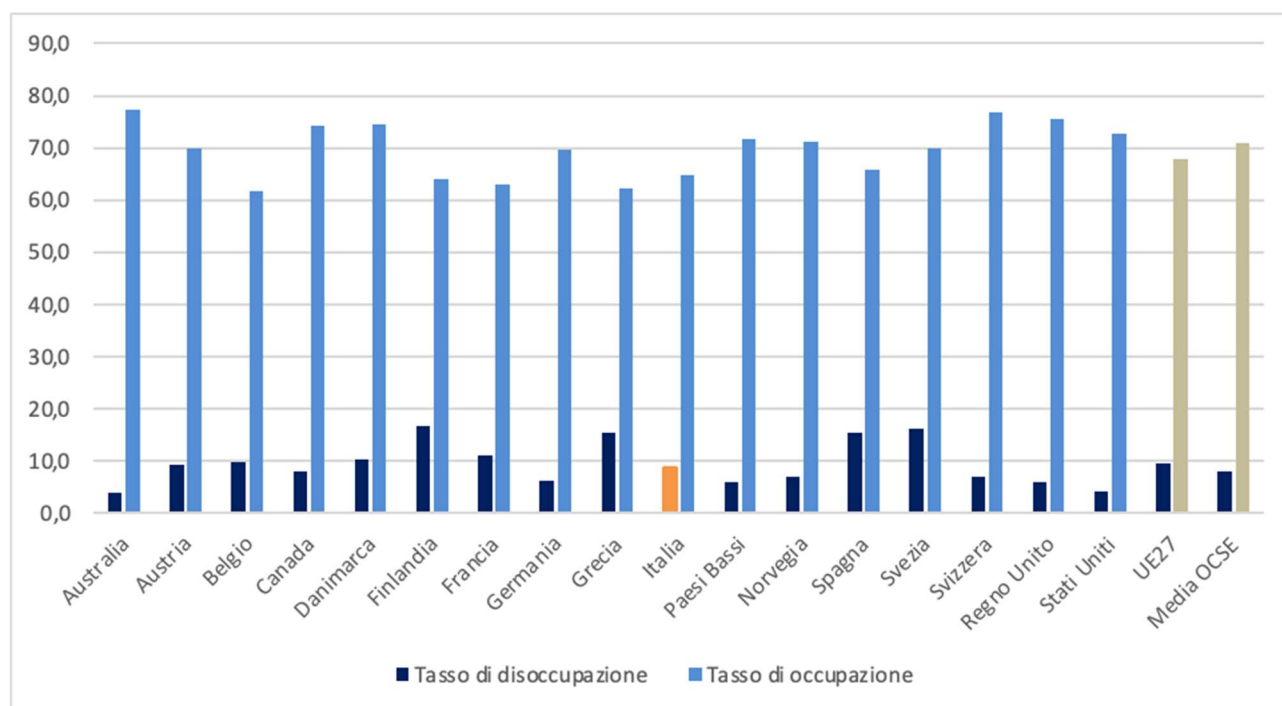
in Islanda (90,1%), Nuova Zelanda (84,3%) ed Estonia (84%), mentre i più bassi si sono riscontrati in Turchia (49,7%), Messico (56,4%) e Belgio (68,4%).

Il **tasso di occupazione medio** dei migranti nei Paesi OCSE è stato del 70,9% nel 2024, mentre il **tasso medio di disoccupazione** si è attestato al 7,9%. A livello UE, il tasso di occupazione dei migranti è stato del 67,9%, mentre il tasso di disoccupazione è stato del 9,6%. Tra i 36 Paesi OCSE con dati disponibili per il 2024, i tassi di occupazione dei migranti più elevati sono stati registrati in Islanda (84,7%), Nuova Zelanda (80,6%) e Cechia (79%), mentre i più bassi si sono osservati in Turchia (44,6%), Messico (53,6%) e Belgio (61,7%). I tassi di disoccupazione dei migranti più elevati si sono registrati in Finlandia (16,7%), Svezia (16,2%) e Grecia (15,4%), mentre i più bassi in Cechia (3,8%), Ungheria (3,1%) e Polonia (3,4%).

Dal 2023 al 2024, i tassi di occupazione della popolazione immigrata sono aumentati in metà dei Paesi OCSE e diminuiti nell'altra metà, con una lieve flessione media di 0,2 p.p. I tassi di disoccupazione sono invece aumentati in oltre due terzi dei Paesi OCSE nel 2024, con un incremento medio di 0,4 p.p. In 15 dei 35 Paesi OCSE con dati disponibili (Paesi anche molto diversi tra loro come Canada, Stati Uniti, Australia, Nuova Zelanda, Regno Unito, Svezia e Portogallo) la situazione occupazionale dei migranti è peggiorata. Al contempo, 9 Paesi tra cui Cile, Colombia, Costa Rica, Polonia, **Italia** e Spagna hanno registrato miglioramenti.

Complessivamente, tra i Paesi OCSE-UE, i maggiori aumenti anno su anno nei tassi di occupazione dei migranti nel 2024 sono stati osservati in Polonia (+3 p.p.) e Danimarca (+2,7 p.p.). I tassi di disoccupazione dei migranti sono diminuiti in misura più significativa in **Italia** (-1,3 p.p.) e Spagna (-1,1 p.p.).

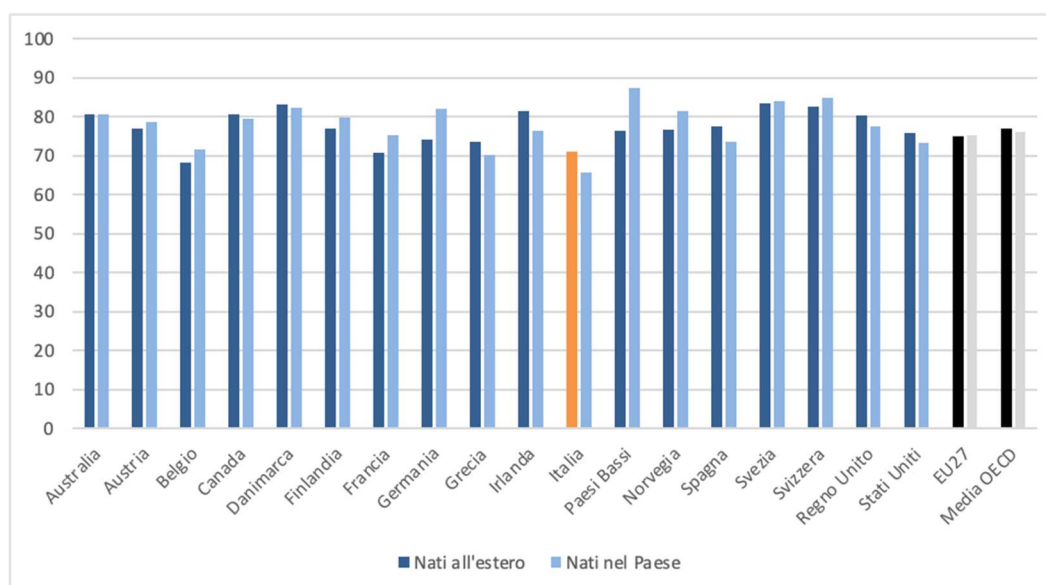
Figura 2.8. Situazione del mercato del lavoro degli immigrati nei Paesi OCSE nel 2024



Fonte: OCSE, *International Migration Outlook 2025*, <https://stat.link/bkxnfv>.

Nella maggior parte dei Paesi OCSE (21 su 36), il **tasso di partecipazione alla forza lavoro** degli immigrati nel 2024 (di coloro cioè che sono occupati o che cercano attivamente occupazione) ha superato quello della popolazione nativa (**Figura 2.9**). In media nell'area OCSE il vantaggio dei migranti nei tassi di attività è stato di 0,8 p.p. nel 2024 (76,9% contro 76,1% tra i nativi). I tassi di attività degli immigrati sono risultati particolarmente elevati rispetto ai nativi in Cile (+14,1 p.p.) e Lussemburgo (+11,4 p.p.). I migranti hanno invece registrato tassi di attività significativamente inferiori rispetto ai nativi nei Paesi Bassi e in Germania (-7,8 p.p.).

Figura 2.9. Partecipazione alla forza lavoro nei Paesi OCSE nel 2024



Nota: Paesi selezionati. Il divario rispetto alla popolazione nata nel Paese si riferisce alla differenza tra i tassi corrispondenti della popolazione nata all'estero e di quella nata nel Paese. La media OCSE è calcolata come media semplice di tutti i Paesi per i quali sono disponibili dati per entrambi gli anni (inclusi quelli non presenti nella figura).

Fonte: OCSE, International Migration Outlook 2025, (<https://stat.link/1fscrh>).

Nella popolazione nativa dei Paesi OCSE, nel 2024 le tendenze sono state generalmente più positive, con un tasso medio di occupazione del 72,1% e un tasso medio di disoccupazione del 5,3%. Nell'area OCSE, i tassi di occupazione dei migranti hanno raggiunto o superato quelli dei nativi in 15 dei 36 Paesi nel 2024. I tassi di disoccupazione, tuttavia, sono stati più elevati tra i migranti che tra i nativi in tutti i Paesi OCSE tranne 6, tra quelli con dati disponibili. I Paesi OCSE con il divario occupazionale negativo più ampio per i migranti (rispetto ai nativi) nel 2024 sono stati i Paesi Bassi (-12,8 p.p.), la Turchia (-11 p.p.), il Messico e la Germania (-10,3 p.p. ciascuno). I tassi di occupazione dei migranti sono stati invece significativamente più elevati rispetto a quelli della popolazione nativa in Cile (+14,3 p.p.), Costa Rica (+11 p.p.) e Lussemburgo (+9,3 p.p.).

Poiché i risultati dei migranti si sono sviluppati in modo meno favorevole rispetto a quelli dei nativi nella maggior parte dei Paesi OCSE tra il 2023 e il 2024, il divario nel tasso medio di occupazione tra migranti e nativi si è ampliato (da 0,8 p.p. a 1,2 p.p.). Nell'UE, i **divari nel mercato del lavoro tra migranti e nativi** sono stati più pronunciati, con i migranti in svantaggio di 3,5 p.p. nel tasso di occupazione (con il divario che si è leggermente allargato nel 2024). Estonia, Grecia e Finlandia hanno registrato alcuni degli aumenti più significativi dello svantaggio degli immigrati nei tassi di occupazione e disoccupazione rispetto ai nativi (con divari che in Finlandia sono cresciuti rispettivamente a -9,8 p.p. e +9,3 p.p.).

Tra le altre popolazioni migranti, diversi Paesi OCSE hanno continuato ad accogliere un elevato numero di rifugiati ucraini nel 2024. Mentre alcuni dei principali Paesi ospitanti di rifugiati ucraini avevano registrato tassi di occupazione dei migranti in calo nel 2023, questa associazione non era più evidente nel 2024 – verosimilmente a causa del miglioramento dei risultati nel mercato del lavoro tra gli ucraini.

In generale, dal 2023 al 2024, **l'incidenza della disoccupazione di lunga durata tra i migranti disoccupati** (ovvero la quota di coloro che risultano disoccupati da più di 12 mesi) è diminuita in 12 dei 21 Paesi OCSE con dati disponibili. Ciononostante, gli immigrati rimangono più esposti al rischio di disoccupazione di lunga durata rispetto alle loro controparti native, con un'incidenza più elevata in due terzi dei 24 Paesi OCSE con dati per il 2024. Nel 2024, in media il 29% dei migranti disoccupati nell'OCSE risultava disoccupato da un anno o più. A titolo di confronto, questa quota era del 25,4% tra i nativi. L'incidenza della disoccupazione di lunga durata tra i migranti – come tra i nativi – era particolarmente **elevata** in Grecia (60% dei migranti disoccupati) e in **Italia** (47,8%), e particolarmente bassa in Canada (9,5%) e negli Stati Uniti (12,2%).

Integrazione degli immigrati: il ruolo delle imprese

Questa sezione propone alcune evidenze comparative sui determinanti del **divario salariale** degli immigrati all'ingresso e nel tempo nel mercato del lavoro del Paese ospitante. Essa analizza l'integrazione degli immigrati nel mercato del lavoro con un focus innovativo: il ruolo delle imprese. L'approccio tradizionale attribuisce il divario salariale al "capitale umano", cioè collega l'inferiore salario degli immigrati a una loro minore produttività (legata a istruzione, scarsa trasferibilità delle competenze acquisite all'estero o insufficiente conoscenza della lingua del Paese ospitante). La seguente sezione, invece, utilizzando dati collegati lavoratori-imprese per 15 Paesi OCSE¹⁰, sottolinea il ruolo delle imprese: in mercati del lavoro non perfettamente competitivi, i salari dipendono anche dal datore di lavoro, e gli immigrati potrebbero essere sovra-rappresentati nelle imprese che pagano meno, a causa di reti locali più deboli, difficoltà nell'orientarsi nel mercato del lavoro o discriminazione nell'assunzione. Questa analisi comparativa rappresenta una novità, perché gli studi esistenti si concentrano prevalentemente su singoli Paesi. L'entità del divario all'ingresso nel mercato del lavoro, i fattori che lo determinano e la sua evoluzione nel tempo verranno dunque esaminati guardando anche al ruolo giocato dalle imprese nei vari Paesi. Se i salari rappresentano un indicatore chiave dell'integrazione lavorativa degli immigrati, poiché costituiscono la base per migliori condizioni di vita e la prevenzione della povertà, e contribuiscono

¹⁰ L'analisi utilizza dati longitudinali collegati lavoratori-imprese armonizzati per 15 Paesi OCSE: Austria, Canada, Colombia, Danimarca, Finlandia, Francia, Germania, **Italia**, Portogallo, Nuova Zelanda, Paesi Bassi, Norvegia, Spagna, Svezia e Stati Uniti. I dati provengono da fonti amministrative fiscali o previdenziali, sono di alta qualità e in nove Paesi coprono l'intera forza lavoro; identificatori stabili nel tempo consentono di seguire lavoratori e imprese longitudinalmente. Gli immigrati sono identificati in base alla nazionalità all'ingresso nel mercato del lavoro, non al Paese di nascita.

all'economia del Paese ospitante, il focus sul ruolo delle imprese ha rilevanti implicazioni per le politiche di integrazione. Finora queste si sono concentrate sul lavoratore (corsi di lingua, aggiornamento professionale, riconoscimento delle qualifiche), mentre questa sezione suggerisce che andrebbero incluse anche **politiche che riguardano le imprese, e che favoriscano la mobilità lavorativa** degli immigrati tra di esse.

Il divario salariale degli immigrati all'ingresso nel mercato del lavoro del Paese ospitante e nel tempo

Una delle principali evidenze emergenti dall'analisi comparativa dei Paesi dell'OCSE è che gli immigrati al primo ingresso nel mercato del lavoro del Paese ospitante guadagnano significativamente meno dei lavoratori nativi della stessa età e sesso, ma recuperano parzialmente con il progredire dell'integrazione.

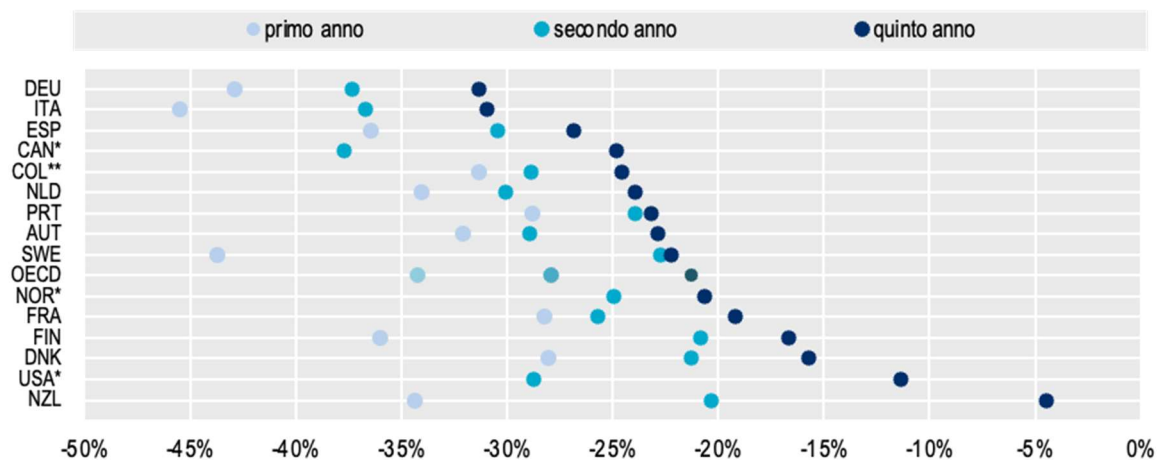
All'ingresso nel mercato del lavoro del Paese ospitante, gli immigrati subiscono penalizzazioni salariali considerevoli **rispetto ai nativi** della stessa età e sesso in tutti i Paesi OCSE inclusi nell'analisi (in media, nei 15 Paesi OCSE, - 34%). Il divario salariale varia da circa il 28% in Danimarca, Francia e Portogallo **fino al 45% in Italia**, il più alto dei Paesi OCSE.

Tuttavia, in generale, se si guarda al quinto anno nel mercato del lavoro del Paese ospitante, il divario salariale rispetto ai nativi è significativamente inferiore rispetto a quello iniziale. In Paesi come la Nuova Zelanda, le percentuali passano dal 34% al primo anno al 4% al quinto anno. Il divario si riduce in media di un terzo tra i Paesi, ovvero di 13 p.p., passando dal 34% all'ingresso al 21% dopo cinque anni (**Figura 2.10**). Circa la metà della riduzione del divario salariale avviene tra il primo e il secondo anno nel mercato del lavoro del Paese ospitante. In Paesi come l'**Italia**, però, dove il divario al primo anno è già il più accentuato tra i Paesi, esso rimane piuttosto elevato e ultimo in classifica anche al quinto anno (31%), mettendo in luce una penalizzazione che resiste sul lungo periodo.

Per le coorti di immigrati più datate, per le quali è possibile stimare il divario salariale dopo dieci anni, il divario si riduce di oltre la metà, scendendo dal 37% iniziale al 16% al decimo anno. Pertanto, quasi due terzi della riduzione del divario salariale nell'arco di dieci anni si concentrano nei primi cinque anni.

La riduzione del divario salariale degli immigrati nel tempo riflette un aumento significativo dei salari reali degli immigrati stessi. Dopo cinque anni nel mercato del lavoro, i salari medi degli immigrati sono superiori (nella media nei 15 Paesi ospitanti) del 24% rispetto a quelli dei medesimi immigrati nel primo anno.

Figura 2.10. Il divario salariale degli immigrati si riduce con l'aumentare del tempo trascorso nel mercato del lavoro del Paese ospitante



Note: * L'indicatore dei redditi corrisponde ai redditi annuali. Nei Paesi in cui sono disponibili dati sui redditi annuali, il divario salariale nel primo anno viene allineato a quello registrato nel secondo anno, al fine di correggere le differenze relative ai giorni lavorati e ai redditi artificialmente bassi determinati dal momento dell'ingresso nel mercato del lavoro. ** Per la Colombia, il divario salariale viene stimato dopo quattro anni, anziché cinque, a causa della struttura a panel di breve durata.

Fonte: OCSE, *International Migration Outlook 2025*, National linked employer-employee data, <https://stat.link/tuzgde>.

Il divario salariale degli immigrati riflette solo in parte differenze nel livello di istruzione: verificando questo fattore nei Paesi con dati disponibili (Germania e Portogallo), emerge che il divario iniziale si riduce di circa un quarto, ma l'effetto sull'evoluzione nel tempo è marginale. Anche le differenze nelle ore lavorate contribuiscono a spiegare circa un quarto del divario iniziale, poiché gli immigrati di recente arrivo hanno maggiori probabilità di svolgere lavori a tempo parziale, spesso senza poter scegliere; con il passare del tempo nel Paese ospitante lavorano più ore, il che spiega circa un quinto della riduzione del divario nei primi cinque anni.

La riduzione del divario salariale degli immigrati non è determinata dall'“effetto di selezione”

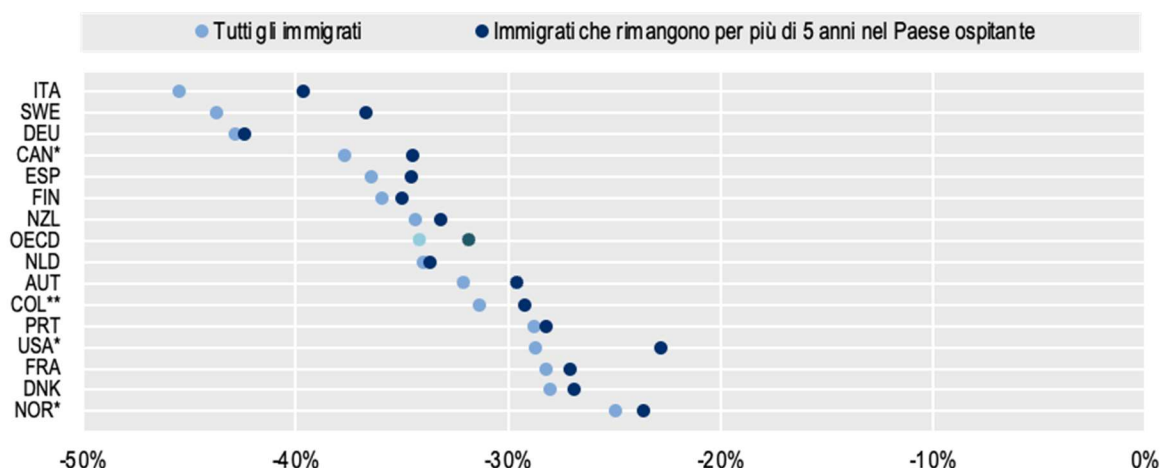
Un problema nell'analizzare i salari degli immigrati nel tempo riguarda possibili cambiamenti nella composizione del gruppo, dovuti all'abbandono del Paese ospitante (per ritorno al Paese di origine o spostamento in altro Paese) o a differenze nella stabilità occupazionale. Gli immigrati meno “di successo” potrebbero essere più propensi ad abbandonare l'occupazione o a lasciare il Paese ospitante, spostando la composizione del gruppo verso individui più “riusciti” e riducendo così il divario salariale anche in assenza di un reale miglioramento. Per affrontare questo problema metodologico, che produce un “effetto di selezione”, l'analisi è stata ripetuta limitando il campione agli immigrati ancora occupati dopo cinque anni.

Nei Paesi OCSE inclusi nell'analisi, gli immigrati che **rimangono occupati nel Paese ospitante per cinque anni o più** presentano un **divario retributivo iniziale minore**, rispetto ai nati nel Paese, rispetto al divario iniziale stimato per tutti gli immigrati (indipendentemente dalla durata del soggiorno) (**Figura 2.11**).

L'effetto di selezione è in media modesto: il divario iniziale per chi rimane occupato al quinto anno è di soli 2 p.p. inferiore al divario complessivo (32% contro 34%). L'effetto tende a essere particolarmente **marcato** nei Paesi, come l'**Italia**, che partono già con i **divari iniziali molto ampi** (si vedano anche Svezia e Stati Uniti), mentre è contenuto in Germania, Portogallo e Paesi Bassi. In **Italia**, i valori sono particolarmente marcati rispetto agli altri Paesi di riferimento sia per quanto riguarda tutto l'insieme di immigrati, sia per chi rimane cinque anni o più.

La selezione positiva degli immigrati occupati non spiega dunque la riduzione stimata del divario salariale: considerando solo gli immigrati che rimangono occupati per almeno cinque anni, la riduzione del divario è di 11 p.p., molto vicina ai 13 p.p. stimati per l'insieme degli immigrati.

Figura 2.11. Gli immigrati che continuano a lavorare nel Paese ospitante dopo cinque anni vengono selezionati positivamente



*Note: *L'indicatore dei redditi corrisponde ai redditi reali mensili, ad eccezione di Canada, Norvegia e Stati Uniti, dove corrisponde ai redditi annuali. Nei Paesi in cui sono disponibili dati sui redditi annuali, il divario salariale nel primo anno è allineato a quello registrato nel secondo anno, al fine di correggere le differenze relative ai giorni lavorati e ai redditi artificialmente bassi determinati dal momento dell'ingresso nel mercato del lavoro. **Per la Colombia, il divario salariale è stimato dopo quattro anni, anziché cinque, a causa della struttura a panel di breve durata.*

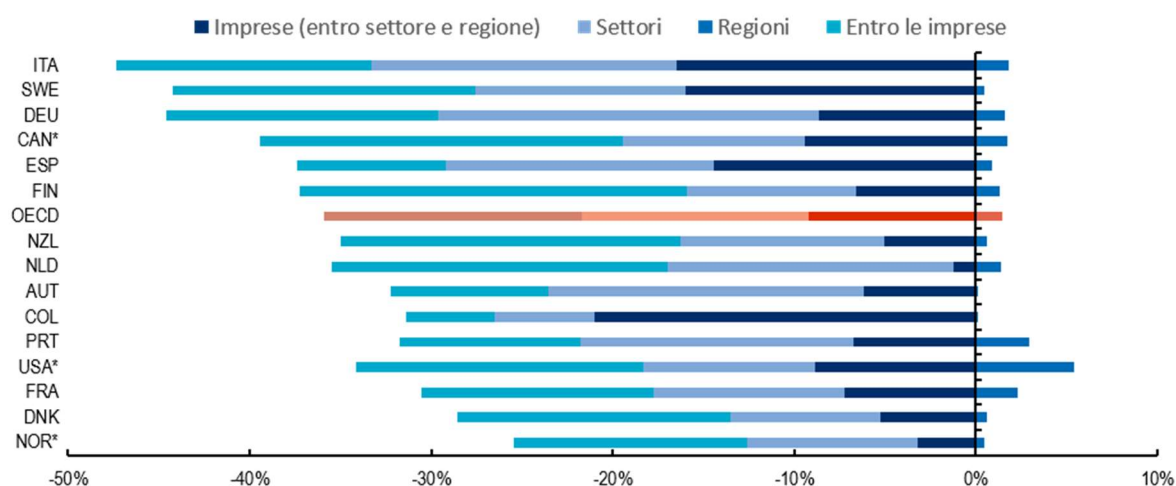
Fonte: OCSE, International Migration Outlook 2025, National linked employer-employee data, <https://stat.link/uia16m>.

Il ruolo delle imprese, dei settori e delle occupazioni nel divario salariale degli immigrati

Quasi due terzi (63%) del divario salariale iniziale degli immigrati può essere spiegato, nella media dei Paesi OCSE, con la loro concentrazione in **imprese e settori a più bassa retribuzione**. Si tratta di settori, e di imprese all'interno di tali settori, in cui tutti i lavoratori – sia stranieri che nativi – ricevono in media salari più bassi. Il contributo combinato di imprese e settori al divario salariale degli immigrati è rilevante in tutti i Paesi, variando dal 44% in Finlandia all'85% in Colombia. Al contrario, gli immigrati tendono a concentrarsi in regioni più remunerative, come le aree urbane, ma l'impatto positivo delle regioni sul divario salariale è molto modesto in tutti i Paesi. Per quanto riguarda l'Italia, risulta una forte penalizzazione che riguarda le imprese, mentre il cambio di regione ha più impatto rispetto ad altri Paesi.

Figura 2.12. Il lavoro in imprese e settori con retribuzioni più basse spiega oltre la metà del divario iniziale di reddito degli immigrati

Divario salariale degli immigrati all'ingresso nel mercato del lavoro del Paese ospitante, scomposto nel contributo di settori, regioni, imprese (all'interno di settore e regione) e una componente intra-aziendale, valori percentuali



Nota: Il divario salariale complessivo corrisponde alla differenza media tra i salari mensili degli immigrati al momento dell'ingresso nel Paese ospitante e quelli dei lavoratori nativi della stessa età e dello stesso sesso nello stesso anno.

Fonte: OCSE, International Migration Outlook 2025, National linked employer-employee data, <https://stat.link/1wtpjo>.

La concentrazione degli immigrati nei **settori** a retribuzione inferiore spiega da sola oltre un terzo (36%) del divario salariale, in media tra i Paesi. Il contributo dei settori al divario è rilevante in tutti i Paesi.

Gli immigrati non si concentrano solo in determinati settori, ma anche in **specifiche imprese all'interno di quei settori**. Nei 15 Paesi OCSE considerati, la concentrazione degli immigrati in **imprese a bassa retribuzione** all'interno dei settori spiega circa un quarto (27%) del divario salariale all'ingresso nel mercato del lavoro. Il

contributo delle differenze retributive tra imprese varia dal 13% al 40% nella maggior parte dei Paesi. Le imprese a bassa retribuzione sono spesso anche imprese di **qualità inferiore** (più piccole, meno produttive, più segregate) in senso più generale.

Questi risultati si aggiungono a una crescente letteratura accademica sulla segregazione degli immigrati nelle imprese. Diversi meccanismi possono spiegare tale fenomeno: molti lavoratori trovano impiego attraverso referenze e reti informali, e se le reti degli immigrati sono composte prevalentemente da altri immigrati, tenderanno a lavorare insieme. Può inoltre entrare in gioco la discriminazione da parte dei datori di lavoro, che spinge gli immigrati a concentrarsi nelle imprese che non discriminano in fase di assunzione.

Le **differenze salariali tra immigrati e nativi** all'interno della stessa impresa spiegano la parte rimanente del divario salariale iniziale, intorno al 42% nella media tra i Paesi. I divari salariali all'interno delle imprese possono riflettere differenze nel tipo di lavoro svolto dagli immigrati (ovvero differenze nelle occupazioni), differenze nella loro produttività all'interno di tali occupazioni legate all'anzianità, alla conoscenza della lingua e al livello di istruzione, oppure differenze retributive a parità di lavoro (ad esempio legate alla contrattazione o alla discriminazione).

Sovra-qualificazione

In media tra i Paesi con informazioni occupazionali disponibili, la concentrazione degli **immigrati in occupazioni meno retribuite** spiega oltre un quarto (27%) del divario salariale degli immigrati. Essa riflette il minore livello di istruzione di una parte della popolazione immigrata, ma anche la diffusa **sovra-qualificazione degli immigrati con istruzione terziaria**. Il divario di sovra-qualificazione degli immigrati è stato ampiamente documentato nell'area OCSE. In media tra i Paesi, la quota di immigrati sovra-qualificati (misurata come proporzione di immigrati con istruzione terziaria che lavorano in occupazioni a media e bassa qualifica) è superiore di 27 p.p. rispetto a quella dei nativi. Il tasso di sovra-qualificazione degli immigrati è **particolarmente elevato in Italia** e Norvegia, nonché in Portogallo e Svezia, mentre è relativamente più basso in Austria e Germania e prossimo allo zero in Canada e Stati Uniti.

Mobilità lavorativa tra imprese, settori, regioni

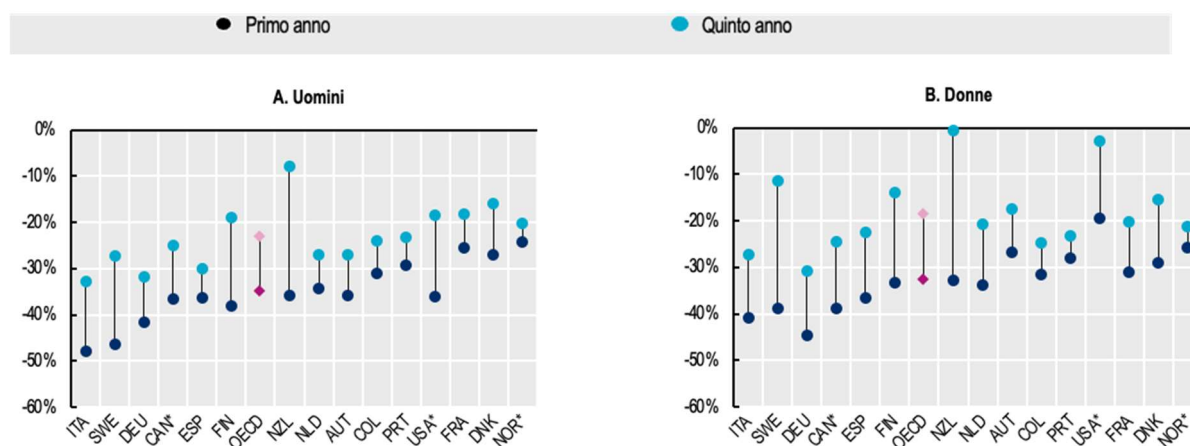
Un elemento degno di nota è che con l'accumulo di esperienza nel mercato del lavoro del Paese ospitante, gli immigrati riducono parzialmente il divario salariale rispetto ai nativi attraverso la **mobilità lavorativa verso imprese e settori a più alta retribuzione**. Nel tempo, cioè, gli immigrati si spostano verso imprese e settori che retribuiscono meglio, ma **non verso occupazioni meglio retribuite**. Il passaggio a imprese a più alta retribuzione spiega un quarto (24%) della riduzione del divario, mentre il passaggio a settori a più alta retribuzione ne spiega

il 13%. Il fatto che la mobilità verso imprese migliori contribuisca più di quella verso settori migliori riflette la maggiore difficoltà delle transizioni tra settori, poiché diverse attività economiche possono richiedere competenze differenti. Lo spostamento verso regioni che retribuiscono meglio non è invece generalmente rilevante per la riduzione del divario, contribuendo per soli 1 p.p.: poiché gli immigrati tendono già ad entrare nel mercato del lavoro in regioni a più alta retribuzione rispetto ai nativi, vi è poco margine di ulteriore miglioramento in questa dimensione. Per quanto riguarda l'Italia, la riduzione di divario rispetto ai nativi dipende soprattutto da un cambiamento di **settore** da parte degli immigrati e, più che in tutti gli altri Paesi considerati, dal cambiamento di **regione**.

Divario salariale per genere

Per quanto riguarda il **genere**, in media nei Paesi OCSE, il divario salariale all'ingresso nel mercato del lavoro è leggermente più elevato tra gli immigrati uomini, con un divario medio del 35% rispetto ai nativi uomini, contro un divario medio del 33% per le donne immigrate rispetto alle native (**Figura 2.13**). Questo riguarda la maggior parte dei Paesi, tranne Colombia, Germania, Francia, Danimarca e Norvegia. Nonostante il divario salariale più contenuto tra le donne immigrate e le native, è importante tenere presente che le **donne immigrate** subiscono una **doppia penalizzazione salariale** nel mercato del lavoro: sia rispetto agli uomini che rispetto alle native.

Figura 2.13. Il divario salariale tra gli immigrati è leggermente più marcato tra gli uomini al momento dell'ingresso nel mercato del lavoro



Nota: ogni osservazione rappresenta la differenza salariale tra immigrati e nativi, espressa in punti logaritmici, per Paese ospitante e sesso. Il campione comprende tutti gli immigrati presenti nei dati al momento dell'ingresso nel Paese e dopo cinque anni. I punti più scuri indicano il valore a YSE = 5, mentre quelli più chiari indicano il valore a YSE = 1.

Fonte: OCSE, International Migration Outlook 2025, National linked employer-employee data, <https://stat.link/n65xi1>.

Tra il primo e il quinto anno nel Paese ospitante, gli uomini immigrati riducono il divario salariale rispetto ai nativi a un ritmo più lento rispetto alle donne. In media nei Paesi OCSE, gli uomini immigrati colmano 12 p.p. del divario salariale dopo cinque anni, contro una riduzione di 14 p.p. tra le donne immigrate. Il ritmo più lento di convergenza verso i livelli salariali dei nativi, unito a divari più ampi all'ingresso, fa sì che il divario salariale degli immigrati rimanga più elevato tra gli uomini anche dopo cinque anni. Questo minore ritmo di convergenza tra gli uomini immigrati è stato riscontrato trasversalmente tra i Paesi nella letteratura esistente.

Il ruolo del lavoro in imprese a bassa retribuzione nella definizione del divario salariale degli immigrati è più elevato per gli uomini che per le donne. In media nei Paesi OCSE, il lavoro in imprese a bassa retribuzione spiega 12 p.p. del divario salariale degli uomini immigrati all'ingresso, contro 10 p.p. per le donne. Il divario salariale legato alle imprese è quindi generalmente più ampio per gli uomini immigrati che per le donne.

Conclusioni

Il messaggio principale per le politiche di integrazione è che le misure volte al riconoscimento delle qualifiche degli immigrati e al recupero delle lacune di competenze sono fondamentali, ma devono essere affiancate da misure di sostegno alla ricerca di lavoro e alla mobilità professionale. Uno dei dati più rilevanti è che la segregazione occupazionale è altamente persistente, il che sottolinea l'importanza delle politiche di riconoscimento delle qualifiche pregresse e di quelle volte a colmare le lacune legate alla conoscenza della lingua e ai requisiti di abilitazione professionale. Tuttavia, l'analisi mostra anche che la mobilità verso imprese e settori a più alta retribuzione può svolgere un ruolo importante nel ridurre il divario salariale degli immigrati. Ciò suggerisce che vi è spazio per politiche che affrontino gli ostacoli alla mobilità lavorativa, tra cui fornire informazioni sulla ricerca di lavoro e sul mercato del lavoro del Paese ospitante, orientamento professionale e sviluppo di reti professionali. Altre politiche che favoriscono la possibilità di espandere il bacino di ricerca di nuove opportunità lavorative toccano ambiti come il miglioramento dei trasporti locali, contrasto alla discriminazione nel mercato degli alloggi e offerta di abitazioni a prezzi accessibili.

3 \ LA CONDIZIONE OCCUPAZIONALE DEI LAVORATORI STRANIERI

3.1 Andamenti occupazionali della componente straniera nel mercato del lavoro in Italia

Si consolida nel 2025 la tendenza positiva dell'occupazione in continuità con i dati dell'ultimo biennio, con il numero di occupati che, complessivamente, supera i 24 milioni di unità; rispetto al 2024 si registra un incremento di 185 mila occupati (+0,8%). La variazione più elevata si registra tra gli stranieri Non UE (+3,6%), i lavoratori comunitari registrano un +1,2% e un aumento registrano anche i lavoratori italiani (+0,5%). Complessivamente gli occupati stranieri sono 2 milioni e 587 mila, pari al 10,7% del totale.

Tra il 2024 e il 2025 si registra, in continuità con l'anno precedente, una diminuzione del numero di persone in cerca di un'occupazione (-88 mila; -5,3%). Considerando la cittadinanza dei disoccupati, si evidenzia un calo per tutte le componenti, più marcato per gli stranieri UE (-22,5%); la componente italiana registra -4,5% mentre gli stranieri Non UE registrano -3,6%.

Le quote di inattivi restano pressoché stabili con un leggero calo dello 0,5% pari a -58 mila lavoratori; diminuisce la quota di inattivi italiani e stranieri UE, mentre cresce la quota di stranieri Non UE (+29 mila unità pari a +3,2%; Tabella 3.1).

Tabella 3.1. Popolazione per condizione professionale e cittadinanza (v.a. e %). Anni 2024 – 2025

CONDIZIONE PROFESSIONALE E CITTADINANZA	2024	2025	Var. 2025/2024	
			v.a.	v.%
Occupati (15 anni e oltre)	23.932.264	24.117.234	184.970	0,8
Italiani	21.418.694	21.530.573	111.879	0,5
UE	746.849	756.064	9.215	1,2
Non UE	1.766.720	1.830.597	63.877	3,6
Persone in cerca di lavoro (15 anni e oltre)	1.663.569	1.575.619	-87.950	-5,3
Italiani	1.380.033	1.317.941	-62.092	-4,5
UE	82.737	64.082	-18.655	-22,5
Non UE	200.799	193.596	-7.203	-3,6
Inattivi (15-64 anni)	12.432.233	12.374.466	-57.767	-0,5
Italiani	11.227.994	11.144.479	-83.515	-0,7
UE	313.894	310.783	-3.111	-1,0
Non UE	890.345	919.205	28.860	3,2

Fonte: elaborazioni Servizio Statistico di Sviluppo Lavoro Italia su microdati RCFL – ISTAT

L'aumento dell'occupazione sopra evidenziato (+185 mila occupati) ha carattere sostanzialmente trasversale, sia rispetto alla nazionalità, sia rispetto alla macro-ripartizione geografica. Unica eccezione un leggero calo degli occupati italiani nel Nord Est (-7.931; -0,2%) e degli stranieri UE nel Nord Est (-2.863; -1,3%) e nel Mezzogiorno (-3.491; -3,2%).

Gli occupati stranieri trovano lavoro in prevalenza nelle ripartizioni del Nord, circa il 59% dei lavoratori UE e il 61% dei lavoratori di provenienza Extra UE è occupato nel Nord Ovest o nel Nord Est. Gli occupati UE crescono al Nord Ovest (+5,3%) e al Centro (+1,8%) mentre diminuiscono nelle altre ripartizioni, in particolare nel Mezzogiorno fanno registrare -3,2%. Gli occupati Non UE crescono in tutte le aree del paese; la crescita percentuale più elevata si registra nel Mezzogiorno (+7,1%), mentre in termini assoluti l'aumento maggiore riguarda il Nord Est (+26 mila occupati) e resta pressoché stabile nel Nord Ovest.

Leggendo i dati riportati in Tabella 3.2 è evidente una contrazione, trasversale per cittadinanza e per territorio, delle persone in cerca di occupazione, particolarmente evidente per gli Stranieri UE (-22,5%; -19 mila unità) e con valori omogeni su tutto il territorio nazionale; per gli Stranieri Non UE è più contenuta (-3,6%; -7 mila unità) e concentrata al Centro e nel Mezzogiorno; per i cittadini italiani la riduzione è pari al -4,5% (-62 mila unità), in tutte le ripartizioni ad eccezione del Nord Est (+8%).

L'inattività è nel complesso stabile, anche se si registrano riduzioni contenute sia per i cittadini italiani (-0,7%) sia per i cittadini Stranieri Ue (-1%), mentre aumenta per i cittadini stranieri Non UE (+3,2%). Le variazioni più significative si registrano nel Mezzogiorno, per i cittadini Non UE (+9,3%) e per i cittadini UE (+7,8%).

Tabella 3.2. Occupati, persone in cerca di lavoro, inattivi per ripartizione geografica e cittadinanza (v.a. e %). Anno 2025

CITTADINANZA E RIPARTIZIONE	Occupati			Persone in cerca di lavoro			Inattivi		
	(15 anni e oltre)			(15 anni e oltre)			(15-64 anni)		
	2025	Var.ass. 2025/2024	Var.% 2025/2024	2025	Var.ass. 2025/2024	Var.% 2025/2024	2025	Var.ass. 2025/2024	Var.% 2025/2024
Italiani	21.530.573	111.879	0,5	1.317.941	-62.092	-4,5	11.144.479	-83.515	-0,7
Nord Ovest	6.242.871	41.861	0,7	207.275	-23.194	-10,1	2.362.829	-389	0,0
Nord Est	4.644.088	-7.931	-0,2	147.941	10.981	8,0	1.697.714	9.078	0,5
Centro	4.476.776	4.233	0,1	209.162	-9.737	-4,4	1.881.922	1.169	0,1
Mezzogiorno	6.166.839	73.716	1,2	753.563	-40.143	-5,1	5.202.013	-93.374	-1,8
UE	756.064	9.215	1,2	64.082	-18.655	-22,5	310.783	-3.111	-1,0
Nord Ovest	234.730	11.839	5,3	14.746	-3.540	-19,4	87.378	-447	-0,5
Nord Est	209.661	-2.863	-1,3	10.083	-4.654	-31,6	50.081	-9.021	-15,3
Centro	207.585	3.729	1,8	22.581	-4.465	-16,5	88.432	210	0,2
Mezzogiorno	104.088	-3.491	-3,2	16.672	-5.997	-26,5	84.892	6.147	7,8
Non UE	1.830.597	63.877	3,6	193.596	-7.203	-3,6	919.205	28.860	3,2
Nord Ovest	660.107	918	0,1	69.946	1.690	2,5	320.768	11.195	3,6
Nord Est	462.921	26.037	6,0	44.145	370	0,8	205.757	-3.286	-1,6
Centro	443.259	19.296	4,6	36.994	-1.373	-3,6	196.692	4.328	2,3
Mezzogiorno	264.311	17.626	7,1	42.512	-7.890	-15,7	195.989	16.623	9,3
Totale	24.117.234	184.970	0,8	1.575.619	-87.950	-5,3	12.374.466	-57.767	-0,5

Fonte: elaborazioni Servizio Statistico di Sviluppo Lavoro Italia su microdati RCFL – ISTAT

La variazione occupazionale positiva già evidenziata nelle tabelle precedenti, se si osserva la distribuzione per fasce di età, sembra essere trainata da un incremento consistente della fascia di età 55 e oltre, soprattutto tra i lavoratori stranieri e in particolare per gli uomini.

In dettaglio, l'incremento del numero di occupati tra i cittadini non comunitari interessa tutte le classi d'età ad eccezione della fascia 15-24 anni, nella quale si registra una flessione consistente (-12%), che arriva fino a -19,4% per le donne. Le lavoratrici non comunitarie si riducono anche nelle classi centrali registrando -6,7% nella classe 35-44 anni mentre, in linea con gli uomini, crescono nella classe 55 e oltre (+7,9%).

Tra i cittadini dei Paesi UE, l'occupazione diminuisce per le classi 15-24 anni (-11,1%) e 35-44enni (-4,4%) mentre cresce per le restanti classi, con valori più elevati per la classe 55 e oltre (+12,1%) e la classe 25-34 anni (+5,2%).

Per i lavoratori italiani i dati presentano un quadro abbastanza delineato nelle variazioni degli occupati: tutte le classi di età presentano un calo, sia per gli uomini sia per le donne, ad eccezione della classe 55 e oltre nella quale, senza differenza di genere, si registrano variazioni positive (+4,3% per la componente maschile e +7,3% per quella femminile).

Tra il 2024 e il 2025 la flessione della disoccupazione ha interessato tutte le classi d'età ad eccezione dei cittadini ultra 55enni non comunitari, in particolare per la componente maschile, e i comunitari nella fascia 15-24 anni che aumentano del 2,0%. L'analisi evidenzia una diminuzione complessiva del numero di disoccupati in tutte le principali componenti della popolazione, sebbene con intensità differenti. La contrazione risulta particolarmente marcata tra i cittadini UE (-22,5%), mentre appare più contenuta tra gli italiani (-4,5%) e i cittadini Non UE (-3,6%).

Tra i cittadini italiani si osserva una riduzione dei disoccupati nella maggior parte delle classi d'età. I decrementi più significativi interessano la fascia 45-54 anni (-8,8%) e i giovani 15-24 anni (-6,6%); dal punto di vista del genere, la riduzione della disoccupazione risulta più accentuata tra le donne (-6,7%) rispetto agli uomini (-2,5%).

I cittadini UE mostrano la variazione più rilevante del numero di disoccupati. Tutte le classi d'età registrano variazioni negative, con riduzioni particolarmente consistenti tra i giovani 15-24 anni (-44,6%), la fascia 35-44 anni (-36,6%) e la fascia 45-54 anni (-13,4%). Particolarmente significativo è il dato relativo ai maschi di 15-24 anni (-57,7%), che rappresenta la variazione più elevata e indica una forte diminuzione del numero di giovani disoccupati appartenenti a questo gruppo.

Per i cittadini non comunitari, la disoccupazione diminuisce nelle fasce 25-34 anni (-12,7%), 35-44 anni (-3,5%) e 45-54 anni (-6,1%) mentre tra i 15-24 anni si registra un aumento dei disoccupati (+2,0%) così come tra gli over 55, dove l'incremento raggiunge il +14,0%, determinato soprattutto dalla componente maschile (+37,4%), mentre tra le donne della stessa fascia si osserva una diminuzione (-7,2%).

Nel complesso, le variazioni dell'inattività mostrano una lieve diminuzione tra i cittadini italiani (-0,7%) e comunitari (-1,0%), mentre tra i cittadini Non UE si osserva un aumento (+3,2%), segnalando una crescita della quota di popolazione fuori dal mercato del lavoro. Tra gli italiani, l'inattività aumenta soprattutto tra i giovani 15-24 anni (+3,7%), mentre diminuisce nelle classi 35-44, 45-54 e 55 e oltre, con le riduzioni più significative tra i 45-54 anni (-5,0%) e gli over 55 (-4,2%). Sul piano del genere non emergono particolari squilibri, sebbene la diminuzione complessiva risulti leggermente più accentuata tra le donne.

Tra i cittadini UE, il dato complessivo riflette andamenti differenziati per età. L'inattività diminuisce tra i giovani 15-24 anni (-4,3%) e soprattutto nella fascia 35-44 anni (-6,0%), mentre aumenta tra i 25-34 anni (+7,6%) e gli over 55 (+9,0%). Le differenze di genere sono particolarmente evidenti: tra i 25-34 anni si registra un forte aumento dell'inattività femminile (+12,0%) a fronte di una riduzione di quella maschile (-13,5%), mentre nella fascia 35-44 anni si osserva una crescita dell'inattività maschile (+18,7%) e una diminuzione di quella femminile (-8,4%).

Tra i cittadini Non UE, l'inattività cresce del 3,2%, soprattutto per effetto dell'incremento registrato nella fascia 45-54 anni (+18,2%). Nelle altre classi d'età le variazioni risultano più contenute, mentre per gli over 55 si registra una diminuzione (-1,6%). Anche in questo gruppo emergono differenze di genere tra i 35-44 anni, dove la forte riduzione dell'inattività maschile (-18,6%) si accompagna a un aumento di quella femminile (+4,9%; Tabella 3.3).

Tabella 3.3. Variazione tendenziale del numero di occupati, persone in cerca di lavoro, inattivi per classe d'età, genere e cittadinanza (v.%). 2025/2024

CLASSE D'ETA'	Italiani			UE			Non UE		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Occupati (15 anni e oltre)									
15-24	-11,2	-3,3	-8,2	-11,6	-9,8	-11,1	-9,1	-19,4	-12,0
25-34	-0,3	-1,9	-1,1	11,9	-2,0	5,2	6,2	4,9	5,8
35-44	-0,4	-0,2	-0,3	-3,0	-6,1	-4,4	5,6	-6,7	1,2
45-54	-1,5	-0,3	-1,0	3,7	-2,4	0,6	6,3	-2,8	2,6
55 e oltre	4,3	7,3	5,5	15,9	9,9	12,1	18,0	7,9	12,7
Totale	0,0	1,2	0,5	3,4	-0,8	1,2	6,4	-1,0	3,6
Persone in cerca di lavoro (15 anni e oltre)									
15-24	-8,4	-4,0	-6,6	-57,7	-21,2	-44,6	3,9	-0,9	2,0
25-34	1,9	-2,0	0,0	3,7	-9,1	-3,0	-17,7	-5,4	-12,7
35-44	-1,5	-8,6	-5,1	-32,4	-38,3	-36,6	2,8	-9,9	-3,5
45-54	-6,7	-10,6	-8,8	-23,3	-9,1	-13,4	-7,9	-3,9	-6,1
55 e oltre	2,7	-9,7	-2,6	-6,0	-7,5	-7,0	37,4	-7,2	14,0
Totale	-2,5	-6,7	-4,5	-26,1	-20,4	-22,5	-1,5	-6,2	-3,6
Inattivi (15-64 anni)									
15-24	5,8	1,7	3,7	-7,5	-1,7	-4,3	3,0	-1,1	1,0
25-34	-0,1	1,6	0,9	-13,5	12,0	7,6	9,9	-0,7	1,4
35-44	-10,0	0,0	-2,5	18,7	-8,4	-6,0	-18,6	4,9	1,5
45-54	-7,2	-4,3	-5,0	-4,6	-2,2	-2,6	21,6	17,3	18,2
55 e oltre	-5,6	-3,5	-4,2	23,0	5,4	9,0	0,6	-2,3	-1,6
Totale	-0,1	-1,2	-0,7	-1,5	-0,8	-1,0	3,2	3,2	3,2

Fonte: elaborazioni Servizio Statistico di Sviluppo Lavoro Italia su microdati RCFL – ISTAT

La crescita occupazionale è sostenuta soprattutto dai settori istruzione, sanità ed altri servizi sociali, dai servizi alle imprese, dalle attività ricettive (alberghi e ristoranti) e dalle costruzioni, mentre persistono segnali di debolezza nell'industria e nei comparti dell'informazione e della finanza.

Tra gli occupati italiani, l'incremento è pari a +0,5% (+111.879 occupati) ed è trainato principalmente dall'area dell'istruzione, sanità e servizi sociali (+2,0%; +71.026 occupati), dalle attività professionali e di supporto alle imprese (+2,5%; +64.630 occupati) e dagli alberghi e ristoranti (+4,2%; +53.326 occupati). In controtendenza si collocano i servizi di informazione e comunicazione e le attività finanziarie e assicurative, entrambi in flessione di oltre il 6%. Nel complesso emerge una crescita dell'occupazione concentrata nei servizi alla persona e alle imprese, che rappresentano i principali motori dell'espansione occupazionale.

Tra i cittadini UE, l'occupazione aumenta dell'1,2% (+9.215 occupati), con una crescita particolarmente intensa nelle costruzioni (+15,0%; +15.525 occupati) e nelle attività professionali e di supporto alle imprese (+12,5%; +7.941 occupati). Si riduce invece l'occupazione nell'industria in senso stretto (-9,6%; -14.196 occupati). La dinamica evidenzia una crescente presenza dei lavoratori comunitari in particolare nei comparti delle costruzioni e dei servizi alle imprese.

Tra i cittadini Non UE, si registra l'aumento occupazionale più consistente (+3,6%; +63.877 occupati), sostenuto soprattutto dagli alberghi e ristoranti (+10,7%; +24.223 occupati), dall'agricoltura (+13,7%; +16.802 occupati) e dalle costruzioni (+7,8%; +13.094 occupati; Tabella 3.4). L'espansione occupazionale continua quindi a concentrarsi nei settori caratterizzati da una forte domanda di lavoro operativo e stagionale, con particolare rilievo per il comparto turistico-ricettivo e per l'agricoltura.

Tabella 3.4. Variazione tendenziale del numero di occupati (15 anni e oltre) per cittadinanza e settore di attività economica (v.a. e %). 2025/2024

SETTORE DI ATTIVITA' ECONOMICA	Italiani	UE	Non UE	Totale	Italiani	UE	Non UE	Totale
	Var. ass. 2025/2024				Var. %. 2025/2024			
Agricoltura, caccia e pesca	-982	-795	16.802	15.025	-0,1	-1,9	13,7	1,8
Industria in senso stretto	-28.759	-14.196	1.439	-41.515	-0,7	-9,6	0,4	-0,9
Costruzioni	46.200	15.525	13.094	74.818	3,5	15,0	7,8	4,7
Commercio	-28.636	4.861	7.864	-15.911	-0,9	10,1	4,0	-0,5
Alberghi e ristoranti	53.326	1.532	24.223	79.081	4,2	2,6	10,7	5,1
Trasporto e magazzinaggio	10.168	1.194	9.463	20.824	1,0	2,0	9,1	1,8
Servizi di informazione e comunicazione	-46.933	-1.492	-1.500	-49.925	-6,4	-12,5	-11,7	-6,6
Attività finanziarie e assicurative	-38.053	-166	-654	-38.874	-6,3	-2,9	-15,2	-6,3
Attività immob., servizi alle imprese e altre attività prof. e impr.	64.630	7.941	11.927	84.499	2,5	12,5	8,5	3,1
Amm. pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	-15.952	-372	1.190	-15.134	-1,3	-26,1	124,9	-1,3
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	71.026	-4.438	-5.125	61.464	2,0	-7,4	-7,0	1,7
Altri servizi collettivi e personali	25.845	-380	-14.848	10.617	2,2	-0,3	-3,9	0,6
Totale	111.879	9.215	63.877	184.970	0,5	1,2	3,6	0,8

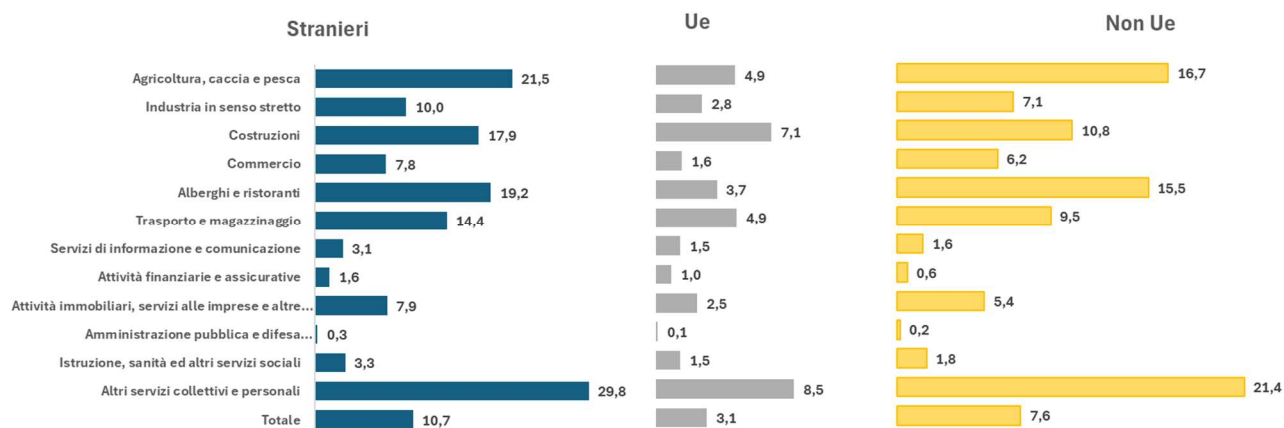
Fonte: elaborazioni Servizio Statistico di Sviluppo Lavoro Italia su microdati RCFL – ISTAT

Nel complesso, gli stranieri rappresentano il 10,7% degli occupati, ma la loro incidenza varia notevolmente tra i diversi settori; l'incidenza più elevata si registra negli altri servizi collettivi e personali (29,8%), seguiti dall'agricoltura, caccia e pesca (21,5%), dagli alberghi e ristoranti (19,2%) e dalle costruzioni (17,9%). In questi comparti il contributo della manodopera straniera appare particolarmente rilevante, configurandosi come una componente strutturale dell'occupazione. Al contrario, la presenza straniera risulta molto contenuta nei settori ad elevata qualificazione o a forte presenza pubblica, come le attività finanziarie e assicurative (1,6%), i servizi di informazione e comunicazione (3,1%) e l'amministrazione pubblica (0,3%).

La componente Non UE rappresenta la quota prevalente dell'occupazione straniera nella maggior parte dei settori. Le incidenze più elevate si osservano negli alberghi e ristoranti (15,5%), nell'agricoltura (16,7%) e negli altri servizi collettivi e personali (21,4%), evidenziando una forte concentrazione nei comparti caratterizzati da una maggiore domanda di lavoro manuale e di servizio. I cittadini UE, pur con incidenze generalmente inferiori, mostrano una presenza relativamente più significativa nelle costruzioni (7,1%) e negli altri servizi collettivi e personali (8,5%).

Nel complesso, si conferma una distribuzione dell'occupazione straniera fortemente concentrata nei settori *labour intensive* e nei servizi; un esempio particolarmente significativo è rappresentato dall'agricoltura, dove oltre un occupato su cinque è straniero (21,5%), e dagli altri servizi collettivi e personali, nei quali la quota raggiunge quasi il 30% degli occupati (Figura 3.1).

Figura 3.1. Incidenza percentuale degli occupati stranieri 15 anni e oltre sul totale degli occupati per settore di attività economica. Anno 2025



Fonte: elaborazioni Servizio Statistico di Sviluppo Lavoro Italia su microdati RCFL – ISTAT

I dati evidenziano una riduzione del lavoro a tempo determinato (-7,9%), a fronte della crescita dell'occupazione a tempo indeterminato (+1,9%) e del lavoro indipendente (+2,0%), confermando una tendenza al rafforzamento delle forme occupazionali più stabili.

Tra gli occupati stranieri, pari a circa 2,6 milioni di persone, la crescita interessa sia il lavoro dipendente (+2,3%; 2,2 milioni di occupati) sia, soprattutto, quello indipendente (+6,6%; 374 mila occupati). All'interno della componente straniera, l'incremento più sostenuto si osserva tra i cittadini Non UE, che registrano una crescita nel lavoro dipendente (+3,3%; 1,6 milioni di occupati) dovuta alla componente a tempo indeterminato (+4,9%; 1,2 milioni di occupati). La dinamica conferma il rafforzamento della presenza straniera nel mercato del lavoro, sostenuta in particolare dall'espansione delle posizioni più stabili e delle attività autonome (Tabella 3.5).

Tabella 3.5. Occupati di 15 anni e oltre per carattere dell'occupazione e cittadinanza (v.a e var. %). Anno 2025

CARATTERE DELL'OCCUPAZIONE	Valori assoluti					Var.% 2025/2024				
	Italiani	Stranieri			Totale	Italiani	Stranieri			Totale
		Totale	UE	Non UE			Totale	UE	Non UE	
Dipendente	16.720.244	2.212.818	656.970	1.555.848	18.933.062	0,2	2,3	0,1	3,3	0,5
Tempo determinato	2.113.540	437.375	116.151	321.224	2.550.914	-8,8	-3,2	-5,3	-2,4	-7,9
Tempo indeterminato	14.606.704	1.775.443	540.819	1.234.624	16.382.148	1,7	3,8	1,3	4,9	1,9
Indipendente	4.810.329	373.843	99.094	274.749	5.184.172	1,6	6,6	9,7	5,5	2,0
Totale	21.530.573	2.586.661	756.064	1.830.597	24.117.234	0,5	2,9	1,2	3,6	0,8

Fonte: elaborazioni Servizio Statistico di Sviluppo Lavoro Italia su microdati RCFL – ISTAT

3.2 I tassi di occupazione, disoccupazione e inattività

Osservando i dati sull'occupazione, nel complesso, si evidenzia un progressivo rafforzamento della partecipazione al lavoro tra il 2022 e il 2025, trainato soprattutto dalla crescita dell'occupazione femminile e della componente straniera, pur in presenza di persistenti squilibri di genere.

Il tasso di occupazione continua a crescere tra il 2022 e il 2025 per tutte le componenti della popolazione, raggiungendo nel complesso il 62,5% nel 2025, in aumento di 2,4 punti percentuali rispetto al 2022 (60,1%). Come evidenziato nella Figura 3.2 la crescita si registra tra i cittadini UE, il cui tasso di occupazione passa dal 64,0% al 66,4%, tra i cittadini Non UE, dove passa dal 59,2% al 61,6% e tra gli italiani con variazione dal 60,1% al 62,5%.

I cittadini UE presentano i livelli occupazionali più elevati, con un tasso che raggiunge il 66,4% nel 2025, sostenuto soprattutto dalla componente maschile (80,3%), in crescita di oltre tre punti percentuali rispetto al 2022 (76,8%). Parallelamente, l'occupazione femminile aumenta in tutti i gruppi, passando dal 51,5% al 54,3% tra le italiane e dal 43,6% al 45,7% tra le donne Non UE.

Si evidenzia come costante il divario di genere, particolarmente accentuato tra i cittadini Non UE, dove nel 2025 il tasso di occupazione maschile (76,0%) supera di oltre 30 punti percentuali quello femminile (45,7%).

Osservando la Figura 3.3 si evidenzia un progressivo miglioramento delle condizioni del mercato del lavoro tra il 2022 e il 2025, con una riduzione della disoccupazione più intensa tra i cittadini stranieri, in particolare comunitari. In dettaglio, il tasso di disoccupazione continua a ridursi tra il 2022 e il 2025 per tutte le componenti della popolazione. Nel complesso, l'indicatore scende dall'8,1% al 6,1%, con una diminuzione particolarmente marcata tra gli stranieri, che mantengono tuttavia livelli di disoccupazione superiori a quelli degli italiani. Parallelamente si riduce anche il divario di genere, pur rimanendo più accentuato tra i cittadini stranieri.

Tra gli italiani, il tasso di disoccupazione passa dal 7,6% nel 2022 al 5,8% nel 2025 (-1,8 punti percentuali), con una riduzione che interessa sia gli uomini (dal 6,8% al 5,4%) sia le donne (dall'8,7% al 6,3%).

Tra i cittadini UE, la disoccupazione si riduce in misura più significativa, passando dall'11,9% al 7,8% (-4,1 punti percentuali). Il miglioramento interessa soprattutto le donne, il cui tasso scende dal 15,1% al 9,9%, mentre tra gli uomini si passa dall'8,2% al 5,6%. Nonostante questa riduzione, i livelli di disoccupazione rimangono superiori a quelli dei cittadini italiani.

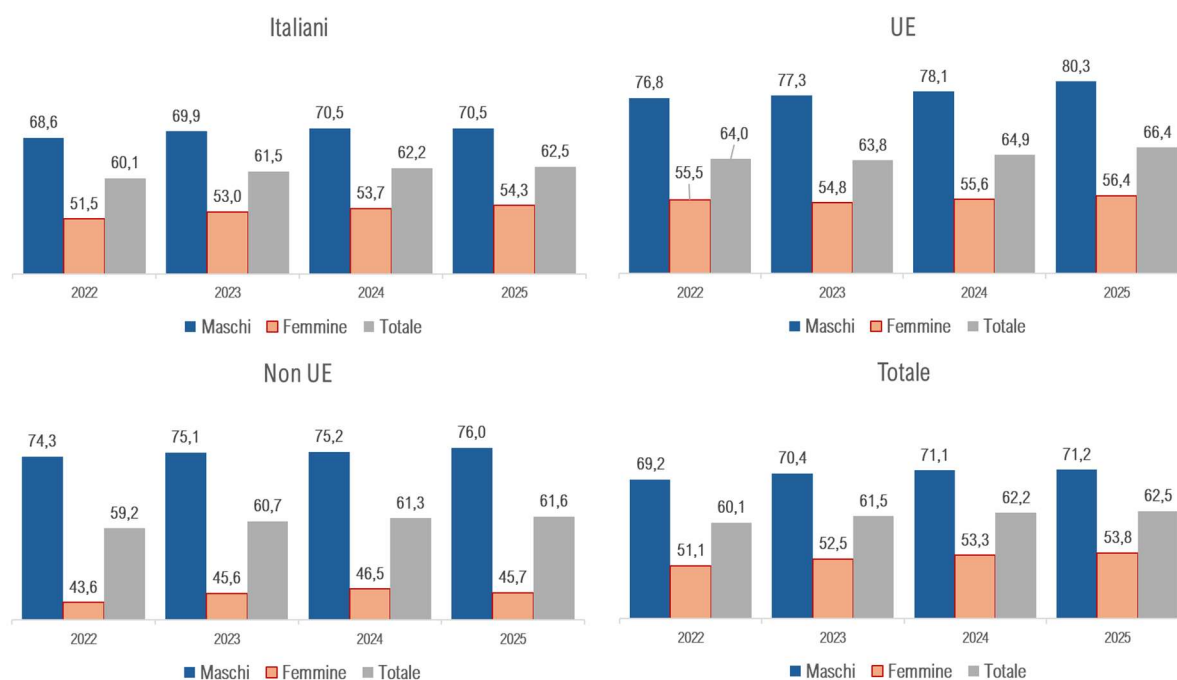
Tra i cittadini Non UE, il tasso di disoccupazione diminuisce dal 12,0% al 9,6% (-2,4 punti percentuali), confermandosi, nonostante la riduzione, il più elevato tra i gruppi considerati. Anche in questo caso la diminuzione interessa entrambi i generi, ma il divario resta particolarmente ampio: nel 2025 il tasso di disoccupazione femminile raggiunge ancora l'11,5%, a fronte dell'8,5% registrato tra gli uomini (Figura 3.3).

Infine, osservando la Figura 3.4 emerge una sostanziale stabilità tra il 2022 e il 2025 del tasso di inattività, con una lieve riduzione dal 34,5% al 33,3%. Il fenomeno continua a caratterizzarsi per forti differenze di genere, particolarmente accentuate tra la popolazione straniera, dove i livelli di inattività femminile risultano nettamente superiori a quelli maschili.

Tra gli italiani, il tasso di inattività si riduce dal 34,8% al 33,6% (-1,2 punti percentuali), con il dato sulla componente femminile che passa dal 43,5% al 41,9%. Per la componente maschile l'indicatore rimane invece sostanzialmente stabile intorno al 25%. Pur in miglioramento, il divario di genere continua a mantenersi elevato. I cittadini UE presentano i livelli di inattività più contenuti, con un tasso complessivo sostanzialmente stabile attorno al 28% nel periodo considerato. La componente maschile mostra una lieve diminuzione (dal 16,3% al 15,0%), mentre quella femminile registra un incremento dal 34,7% al 37,4%, determinando un ampliamento del differenziale di genere all'interno di questo gruppo.

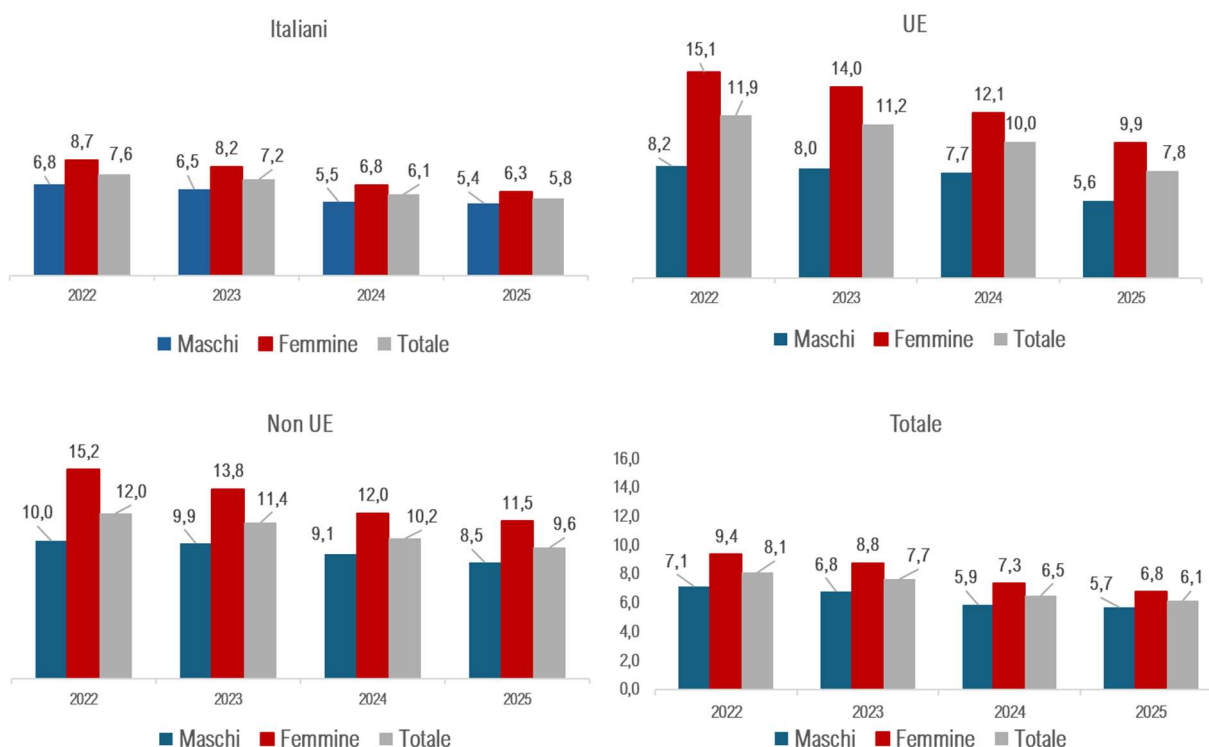
Tra i cittadini Non UE, il tasso di inattività rimane pressoché invariato, passando dal 32,7% al 31,8%. Tuttavia, è in questa componente che si osservano le maggiori disparità di genere: nel 2025 il tasso di inattività femminile raggiunge il 48,3%, quasi tre volte superiore a quello maschile (16,9%). Tale differenziale risulta nettamente più elevato rispetto a quello osservato tra italiani e cittadini UE.

Figura 3.2. Tasso di occupazione (15-64 anni) per cittadinanza e genere. Anni 2022 – 2025



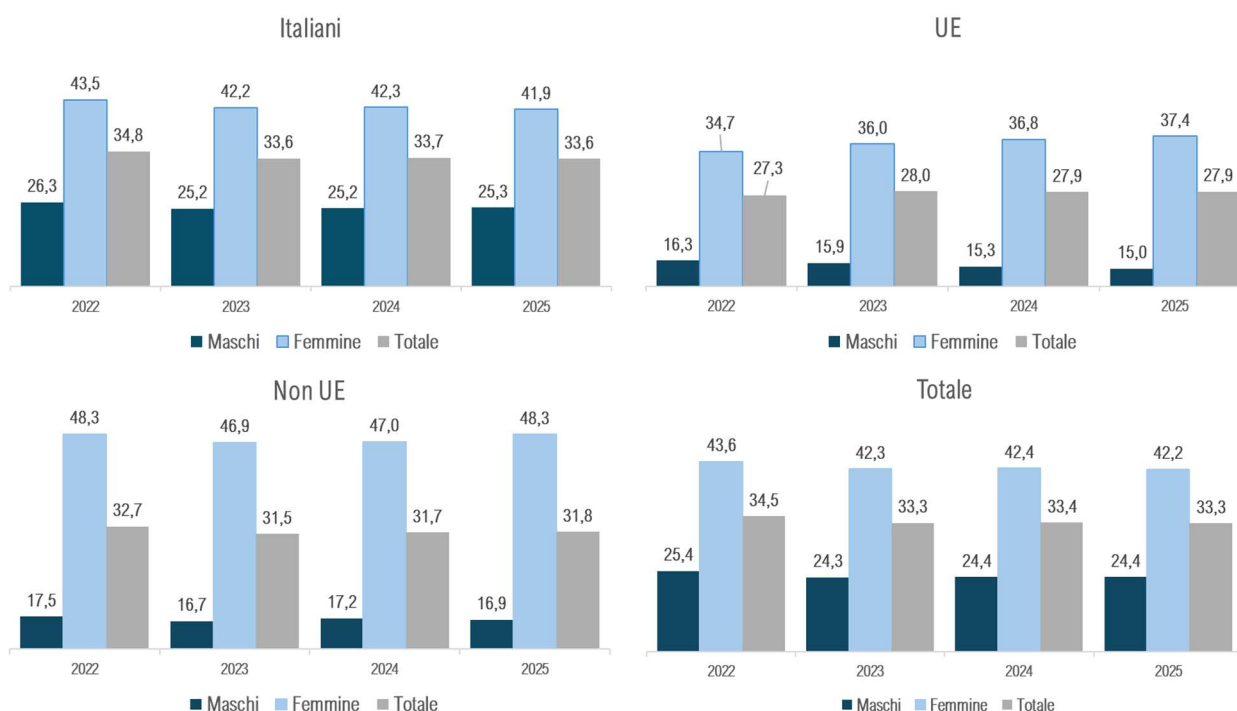
Fonte: elaborazioni Servizio Statistico di Sviluppo Lavoro Italia su microdati RCFL – ISTAT

Figura 3.3. Tasso di disoccupazione (15-74 anni) per cittadinanza e genere. Anni 2022 – 2025



Fonte: elaborazioni Servizio Statistico di Sviluppo Lavoro Italia su microdati RCFL – ISTAT

Figura 3.4. Tasso di inattività (15-64 anni) per cittadinanza e genere. Anni 2022 – 2025



Fonte: elaborazioni Servizio Statistico di Sviluppo Lavoro Italia su microdati RCFL – ISTAT

3.3 Le principali comunità Non UE nel mercato del lavoro in Italia

Focalizzando l'attenzione sulle principali comunità nazionali si osserva come, nel complesso, le comunità extra-UE confermano una crescita dell'occupazione, accompagnata da una riduzione delle persone in cerca di lavoro. La comunità albanese registra il valore più elevato in termini di occupati, con oltre 202 mila unità; l'occupazione risulta sostanzialmente stabile (-0,3%; -685 occupati), ma si osserva una significativa riduzione delle persone in cerca di lavoro (-23,0%; -4.572 unità). Anche le comunità marocchina (152 mila occupati), cinese (149 mila) e ucraina (138 mila) mantengono un ruolo centrale nella struttura dell'occupazione straniera. In particolare, la comunità ucraina registra una crescita degli occupati (+5,9%; +7.674 unità) accompagnata da una diminuzione dell'inattività (-4,6%), mentre quella cinese associa all'aumento dell'occupazione (+2,3%; +3.386 unità) una significativa riduzione degli inattivi (-7,0%; -3.501 unità).

La comunità pakistana registra il più elevato incremento occupazionale (+62,3%; +24.253 occupati), accompagnato da una forte riduzione delle persone in cerca di lavoro (-28,0%). Crescite particolarmente sostenute si osservano anche per le comunità tunisina (+58,9%; +16.241 occupati), egiziana (+22,1%; +9.203 occupati) e senegalese (+14,1%; +7.054 occupati).

La comunità filippina, pur rimanendo tra le più rappresentate tra gli occupati (circa 90 mila), registra una riduzione dell'occupazione (-10,0%; -9.995 occupati) accompagnata da un forte aumento delle persone in cerca di lavoro (+140,4%). Riduzioni si osservano inoltre tra i cittadini della Federazione Russa (-11,0%; -2.547 occupati) e della Macedonia del Nord (-22,6%; -4.839 occupati), che evidenziano le contrazioni occupazionali più marcate tra le comunità considerate (Tabella 3.6).

Tabella 3.6. Occupati, persone in cerca di lavoro e inattivi. Principali comunità Non UE (v.a e %). Anno 2025

CITTADINANZA	Occupati (15 anni e oltre)	Persone in cerca di lavoro (15 anni e oltre)	Inattivi (15-64 anni)	Occupati (15 anni e oltre)	Persone in cerca di lavoro (15 anni e oltre)	Inattivi (15-64 anni)	Occupati (15 anni e oltre)	Persone in cerca di lavoro (15 anni e oltre)	Inattivi (15-64 anni)
	V.a.			Var. ass. 2025/2024			Var. % 2025/2024		
Albania	202.279	15.320	111.598	-685	-4.572	2.882	-0,3	-23,0	2,7
Bangladesh	79.234	7.171	53.730	938	1.737	8.543	1,2	32,0	18,9
Brasile	26.170	5.571	15.927	1.950	-153	4.605	8,1	-2,7	40,7
Cina	149.018	5.962	46.795	3.386	1.644	-3.501	2,3	38,1	-7,0
Ecuador	47.611	3.829	12.836	-889	-277	-1	-1,8	-6,7	0,0
Egitto	50.803	5.678	38.854	9.203	-573	12.663	22,1	-9,2	48,3
Federazione russa	20.624	2.780	11.660	-2.547	-62	1.278	-11,0	-2,2	12,3
Filippine	89.528	5.567	21.057	-9.995	3.251	2.597	-10,0	140,4	14,1
Ghana	19.703	2.673	8.053	-1.922	-231	-2.038	-8,9	-7,9	-20,2
India	104.039	4.371	60.217	4.214	-2.090	-15.415	4,2	-32,3	-20,4
Macedonia del Nord	16.566	2.037	14.275	-4.839	-408	-7.886	-22,6	-16,7	-35,6
Marocco	152.225	25.906	136.522	530	-641	-5.392	0,3	-2,4	-3,8
Moldova	89.104	6.617	31.301	10.636	-3.145	5.883	13,6	-32,2	23,1
Nigeria	45.638	10.861	25.313	2.983	2.918	-982	7,0	36,7	-3,7
Pakistan	63.197	7.360	32.901	24.253	-2.865	7.229	62,3	-28,0	28,2
Perù	68.637	6.887	21.338	-5.258	-267	908	-7,1	-3,7	4,4
Senegal	57.123	6.670	18.877	7.054	-2.595	2.780	14,1	-28,0	17,3
Sri Lanka	51.711	8.176	22.285	-2.367	273	4.619	-4,4	3,5	26,1
Tunisia	43.824	9.101	31.047	16.241	2.539	2.386	58,9	38,7	8,3
Ucraina	138.179	17.011	56.635	7.674	1.576	-2.762	5,9	10,2	-4,6

Fonte: elaborazioni Servizio Statistico di Sviluppo Lavoro Italia su microdati RCFL – ISTAT

Tabella 3.7. Principali indicatori del mercato del lavoro per genere e cittadinanza (v.a. e %). Principali comunità Non UE. Anno 2025

CITTADINANZA	Tasso di occupazione (15-64 anni)			Tasso di disoccupazione (15 anni e oltre)			Tasso di inattività (15-64 anni)		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Albania	79,2	40,4	61,0	5,3	10,7	7,0	16,4	54,7	34,4
Bangladesh	77,6	12,8	56,5	8,6	*	8,3	15,2	86,5	38,4
Brasile	63,9	48,3	54,1	21,4	14,4	17,6	18,4	43,2	34,0
Cina	79,6	67,3	73,7	3,0	4,9	3,8	17,9	29,2	23,4
Ecuador	75,3	71,9	73,6	6,7	8,1	7,4	19,6	21,5	20,6
Egitto	75,4	7,3	52,9	8,5	33,8	10,1	17,5	88,9	41,1
Federazione russa	45,4	60,7	57,8	*	13,1	11,9	53,0	29,6	34,1
Filippine	80,6	73,6	76,7	5,8	5,9	5,9	15,0	21,6	18,7
Ghana	76,6	36,2	64,3	8,3	25,9	11,9	16,3	50,7	26,8
India	86,8	21,3	61,5	3,5	7,1	4,0	10,0	77,0	35,9
Macedonia del Nord	78,3	23,3	49,9	*	22,0	10,9	16,3	69,8	44,0
Marocco	70,2	19,8	47,7	12,9	21,2	14,5	19,2	74,9	44,1
Moldova	80,3	63,8	69,7	4,1	8,7	6,9	16,3	30,1	25,2
Nigeria	68,2	36,1	55,6	13,7	31,7	19,2	21,0	46,7	31,1
Pakistan	79,9	14,4	61,1	9,1	25,1	10,4	12,1	80,8	31,8
Perù	78,9	64,3	70,3	6,6	11,2	9,1	15,4	27,4	22,4
Senegal	76,8	37,7	68,5	9,8	15,4	10,5	14,6	55,4	23,3
Sri Lanka	74,4	48,1	62,5	12,0	16,7	13,7	15,6	42,2	27,6
Tunisia	66,5	27,6	52,1	17,2	17,4	17,2	20,3	66,4	37,4
Ucraina	67,5	61,1	62,8	8,8	11,7	11,0	26,3	30,1	29,1

*valore non significativo a causa della scarsa numerosità campionaria.

Fonte: elaborazioni Servizio Statistico di Sviluppo Lavoro Italia su microdati RCFL – ISTAT

Se si osservano alcuni indicatori del mercato del lavoro, le principali comunità Non UE presentano livelli di partecipazione al mercato del lavoro molto differenziati, con divari di genere che in alcuni casi incidono sui tassi di occupazione e inattività.

Tra le comunità più numerose, cinesi, peruviani e moldavi mostrano gli indicatori più favorevoli. La comunità cinese registra uno dei più elevati tassi di occupazione (73,7%) e il più basso tasso di disoccupazione (3,8%), accompagnato da un contenuto livello di inattività (23,4%). Valori particolarmente positivi si osservano anche tra i peruviani (70,3% di occupazione) e i moldavi (69,7%), caratterizzati da una consistente partecipazione al mercato del lavoro e da livelli di disoccupazione relativamente contenuti.

Alcune comunità presentano maggiori difficoltà occupazionali. In particolare, la comunità marocchina evidenzia uno dei più bassi tassi di occupazione (47,7%) associato a un'elevata inattività (44,1%), mentre la comunità tunisina registra uno dei tassi di disoccupazione più elevati (17,2%). Criticità significative emergono anche per i cittadini nigeriani e brasiliani che presentano livelli di disoccupazione pari rispettivamente al 19,2% e al 17,6%. In numerose comunità il tasso di occupazione femminile risulta molto inferiore a quello maschile, con divari particolarmente accentuati tra egiziani (7,3% contro 75,4%), bangladesi (12,8% contro 77,6%), pakistani (14,4%

contro 79,9%) e indiani (21,3% contro 86,8%). Tali differenze si riflettono nei corrispondenti livelli di inattività femminile, che raggiungono valori particolarmente elevati tra le donne egiziane (88,9%), bangladesi (86,5%) e pakistane (80,8%).

La lettura complessiva dei dati restituisce un quadro che evidenzia come le differenze tra le comunità Non UE siano determinate non solo dalle condizioni occupazionali, ma soprattutto dai diversi livelli di partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

4 \ LA DINAMICA DI ASSUNZIONI E CESSAZIONI: I DATI DI FLUSSO

Nel 2025 i dati del *Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie (SISCO)* confermano un trend in crescita rispetto all'anno precedente per la sola componente straniera Non Ue (+4,6%). Una flessione si registra invece per la componente straniera comunitaria (-5,2%) ed in misura più lieve, per quella nativa (-1,2%).

4.1 I rapporti di lavoro attivati

Nel 2025 il *Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie* ha registrato un volume di attivazioni di rapporti di lavoro che hanno interessato cittadini stranieri pari a 2.750.125 unità (un quinto del totale delle attivazioni), di cui 558.132 hanno riguardato lavoratori comunitari (20,3%) e 2.191.993 cittadini Non UE (79,7%; Tabella 4.1).

Rispetto al 2024, il numero di contrattualizzazioni destinate agli stranieri è complessivamente cresciuto del 2,5%, incremento dovuto alla sola componente Non UE (+4,6%) mentre, come detto, cala la componente comunitaria (-5,2%), confermando le stesse dinamiche tendenziali già osservate nel 2024 rispetto al 2023.

A livello ripartizionale si conferma una contrazione delle assunzioni di lavoratori UE in tutte le macroaree, in misura più marcata per il Centro (-5,9%). Nel caso dei cittadini Non UE invece il numero delle contrattualizzazioni è in aumento in tutte le aree territoriali, con l'incremento maggiore registrato nel Mezzogiorno (+10,4%).

Tabella 4.1. Rapporti di lavoro attivati per ripartizione geografica(a) e cittadinanza dei lavoratori interessati (v.a. e %). Anno 2025

RIPARTIZIONE GEOGRAFICA	V.a.					Var. % 2025/2024					
	Italiani	Stranieri				Tot. ^(b)	Italiani	Stranieri			Tot. ^(b)
		Tot.	di cui:		Tot. ^(b)			Tot.	di cui:		
			UE	Non UE					UE	Non UE	
Nord Ovest	2.259.811	738.332	118.227	620.105	2.998.150	-2,2	0,9	-5,3	2,2	-1,5	
Nord Est	1.901.080	742.417	198.971	543.446	2.643.501	-1,8	0,2	-5,0	2,2	-1,2	
Centro	2.607.452	603.636	114.935	488.701	3.211.097	0,3	2,3	-5,9	4,4	0,7	
Mezzogiorno	3.696.280	665.329	125.806	539.523	4.361.618	-1,4	7,2	-4,8	10,4	-0,1	
Totale ^(b)	10.467.443	2.750.125	558.132	2.191.993	13.217.597	-1,2	2,5	-5,2	4,6	-0,5	

(a) Si intende la ripartizione geografica della sede in cui si svolge l'attività lavorativa. (b) Il Totale comprende i rapporti di lavoro con sede di svolgimento Estero e gli N.d.

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Il consolidamento della domanda ha riguardato entrambi i sessi della sola forza lavoro Non UE (Tabella 4.2). In particolare, nel caso degli uomini Non UE si registra una variazione positiva del numero dei rapporti di lavoro

attivati pari al +6,2%, mentre risulta più contenuto, pari al +0,7%, l'aumento registrato per la componente femminile non comunitaria. Per gli stranieri comunitari, invece, la flessione registrata risulta pari al -5,5% per gli uomini e al -4,9% per le donne.

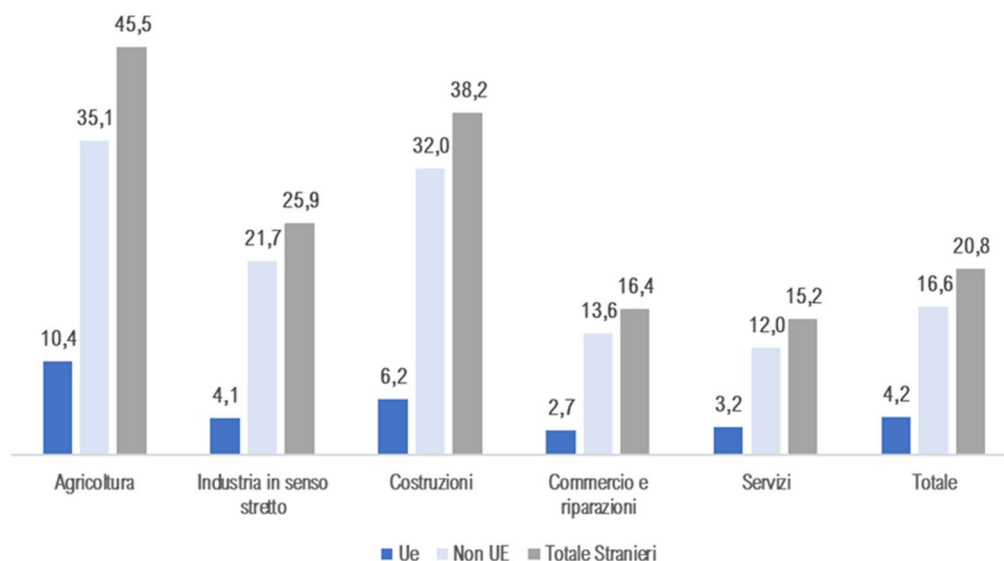
Con riferimento all'età dei cittadini stranieri, le classi dei più anziani, *da 55 a 64 anni* e *65 anni ed oltre* sono le uniche per le quali si conferma un trend in crescita anche per i cittadini stranieri comunitari. Risulta pari al +5,4% l'incremento per i più giovani Non UE (sia dei giovani fino a 24 anni sia di quelli con età compresa tra i 25 e i 34 anni).

Tabella 4.2. Variazione tendenziale dei rapporti di lavoro attivati per cittadinanza del lavoratore interessato, genere e classe d'età (v.a. e %). Anno 2025

GENERE E CLASSE D'ETA'	Var. ass. 2025/2024				Var. % 2025/2024			
	Italiani	UE	Non UE	Totale	Italiani	UE	Non UE	Totale
Maschi	-53.483	-15.588	92.019	22.973	-1,0	-5,5	6,2	0,3
Femmine	-76.477	-14.939	4.381	-87.031	-1,5	-4,9	0,7	-1,4
Fino a 24	9.479	-5.010	18.406	22.883	0,5	-7,0	5,4	0,9
Da 25 a 34	-84.198	-8.576	35.951	-56.811	-3,3	-7,8	5,4	-1,7
Da 35 a 44	-58.512	-11.868	23.330	-47.045	-2,9	-7,9	4,3	-1,7
Da 45 a 54	-62.772	-7.124	11.919	-57.974	-2,9	-4,6	3,5	-2,2
Da 55 a 64	33.381	974	3.701	38.057	2,3	1,1	2,3	2,2
65 ed oltre	32.662	1.077	3.093	36.832	9,9	7,2	9,1	9,7
Totale	-129.960	-30.527	96.400	-64.058	-1,2	-5,2	4,6	-0,5

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Il comparto nel quale si rileva la più alta concentrazione di attivazioni di lavoratori stranieri è l'Agricoltura (45,5%) cui seguono, nell'ordine, Costruzioni (38,2%), Industria in senso stretto (25,9%), Commercio e riparazioni (16,4%) e Altre attività nei Servizi (15,2% del totale; Figura 4.1).

Figura 4.1. Incidenza percentuale del numero di rapporti di lavoro attivati che hanno interessato lavoratori stranieri sul totale dei rapporti di lavoro attivati per settore di attività economica. Anno 2025

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Tra il 2024 e il 2025, con riferimento ai cittadini stranieri Non UE, tutti i settori economici risultano in crescita: aumenta in particolare il numero di assunzioni nelle Costruzioni (+11,0%); per i cittadini comunitari si registra, invece, una contrazione in tutti i settori, più marcata nelle Costruzioni (-8,0%) e nell'Industria in senso stretto (-6,4%), calo che interessa anche i cittadini nativi (le cui assunzioni diminuiscono in Agricoltura, nel Commercio e riparazioni e nei Servizi, seppur in misura più lieve, Tabella 4.3).

Tabella 4.3. Rapporti di lavoro attivati per settore di attività economica e cittadinanza dei lavoratori interessati (v.a. e %). Anno 2025

SETTORE DI ATTIVITA' ECONOMICA	V.a.					Var. % 2025/2024				
	Italiani	Stranieri			Tot. (a)	Italiani	Stranieri			Tot.(a)
		Tot.	di cui:				Tot.	di cui:		
			UE	Non UE				UE	Non UE	
Agricoltura	820.901	685.401	157.115	528.286	1.506.315	-3,9	1,7	-5,2	3,9	-1,4
Industria in senso stretto	671.691	234.261	37.584	196.677	905.955	-3,2	2,5	-6,4	4,4	-1,8
Costruzioni	470.402	290.781	47.221	243.560	761.184	-3,0	7,4	-8,0	11,0	0,7
Commercio e riparazioni	747.134	146.180	24.530	121.650	893.315	-3,5	3,3	-4,2	5,0	-2,5
Altre attività nei Servizi	7.757.315	1.393.502	291.682	1.101.820	9.150.828	-0,4	1,8	-4,6	3,6	-0,1
Totale(a)	10.467.443	2.750.125	558.132	2.191.993	13.217.597	-1,2	2,5	-5,2	4,6	-0,5

(a) Il Totale è comprensivo degli N.d.

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Con riferimento alla distribuzione di genere, la composizione percentuale mostra come la quota di assunzioni di lavoratori e lavoratrici cambi in base all'attività economica considerata (Tabella 4.4). Il settore delle Costruzioni, ad esempio, assorbe quasi esclusivamente forza lavoro maschile (98,3% dei rapporti attivati), così come l'Agricoltura (82,2%) e l'Industria in senso stretto (79,2%), mentre risulta cospicua la presenza della componente femminile in Altre attività nei Servizi (48,5%) e in Commercio e riparazioni (31,1%). Da rilevare come nel caso della componente comunitaria, in Altre attività nei Servizi, su 100 attivazioni destinate ai cittadini UE, circa 69 abbiano interessato lavoratrici.

Tabella 4.4. Rapporti di lavoro attivati che hanno interessato lavoratori stranieri per settore di attività economica e genere del lavoratore interessato (v. %). Anno 2025

SETTORE DI ATTIVITA' ECONOMICA	UE			Non UE			Totale		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Agricoltura	59,0%	41,0%	100,0%	89,1%	10,9%	100,0%	82,2%	17,8%	100,0%
Industria in senso stretto	69,9%	30,1%	100,0%	81,0%	19,0%	100,0%	79,2%	20,8%	100,0%
Costruzioni	96,6%	3,4%	100,0%	98,6%	1,4%	100,0%	98,3%	1,7%	100,0%
Commercio e riparazioni	41,9%	58,1%	100,0%	74,4%	25,6%	100,0%	68,9%	31,1%	100,0%
Altre attività nei Servizi	31,4%	68,6%	100,0%	56,8%	43,2%	100,0%	51,5%	48,5%	100,0%
Totale	47,7%	52,3%	100,0%	72,4%	27,6%	100,0%	67,4%	32,6%	100,0%

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Considerando le principali comunità Non UE maggiormente presenti in Italia, i dati delle Comunicazioni Obbligatorie rilevano anche per il 2025 un numero elevato di attivazioni destinate a cittadini marocchini (241.651 rapporti di lavoro), bangladesi (209.019), albanesi (153.496), indiani (152.807), egiziani (143.111), pakistani (139.572; Tabella 4.5).

Tra il 2024 e il 2025 le cittadinanze che hanno fatto registrare gli incrementi maggiori del numero di rapporti attivati, in termini percentuali, sono: Bangladesh (+20,3%), Egitto (+14,9%), Perù (+14,5%), India (+12,4%), Tunisia (+12,3%), mentre le cittadinanze per le quali si rileva un decremento delle assunzioni sono in particolare: Moldova (-11,1%), Ghana (-7,6%), Albania (-6,9%), Ucraina (-6,6%) e Federazione russa (-6,0%).

Con riferimento all'articolazione settoriale, i dati mostrano come nel 2025:

- nell'Agricoltura (il settore che registra la minore crescita dopo il forte incremento osservato nel 2024 rispetto all'anno precedente) siano soprattutto i cittadini bangladesi (+36,4%) a far registrare l'incremento di assunzioni più cospicuo rispetto all'anno precedente;
- nell'Industria in senso stretto siano aumentate in particolare le assunzioni di indiani (+20,1%), egiziani (+16,6%), tunisini (+12,5%) e bangladesi (+12,2%);

- nelle Costruzioni siano aumentate soprattutto le contrattualizzazioni di cittadini cinesi (+42,3%), indiani (+39,8%), tunisini (+23,5%), egiziani (+21,0%) e peruviani (+20,7%);
- nel Commercio e riparazioni il trend positivo della domanda di lavoro sia sostenuto soprattutto nel caso di peruviani (+22,6%), indiani (+22,4%), egiziani (+16,8%), bangladesi (+15,7%) e tunisini (+15,3%);
- nelle Altre attività nei Servizi l'aumento maggiore si sia registrato per i cittadini tunisini (+17,6%), bangladesi (+16,9%), indiani (15,1%) e peruviani (+14,3%).

Tabella 4.5. Rapporti di lavoro attivati per cittadinanza del lavoratore interessato e settore di attività economica (v.a. e var. %). Anno 2025

CITTADINANZA	Var. % 2025/2024						Tot. Rapporti attivati (v.a.)
	Agricoltura	Industria in senso stretto	Costruzioni	Commercio e riparazioni	Altre attività nei Servizi	Totale	
UE	-5,2	-6,4	-8,0	-4,2	-4,6	-5,2	558.132
Non UE	3,9	4,4	11,0	5,0	3,6	4,6	2.191.993
di cui: Albania	-9,5	-6,6	-7,3	-3,5	-5,4	-6,9	153.496
Bangladesh	36,4	12,2	18,5	15,7	16,9	20,3	209.019
Brasile	-3,2	2,7	7,9	-5,7	5,2	4,1	22.400
Rep. Pop. Cinese	3,7	2,5	42,3	1,1	1,8	2,4	100.622
Ecuador	-3,6	-6,6	-0,4	-1,6	-3,0	-3,0	23.208
Egitto	-2,7	16,6	21,0	16,8	7,0	14,9	143.111
Filippine	-16,2	-6,5	-29,1	-13,5	-4,6	-5,4	45.742
Ghana	-11,0	-3,1	-5,9	-11,5	-6,2	-7,6	18.771
India	8,3	20,1	39,8	22,4	15,1	12,4	152.807
Macedonia, ex-Rep. Jugoslavia	-1,1	-12,6	-13,9	-7,6	-6,0	-5,8	16.782
Marocco	4,0	5,3	12,8	13,5	6,7	6,7	241.651
Moldova	-18,1	-8,8	-7,9	-10,7	-11,0	-11,1	29.675
Nigeria	-4,8	-3,3	-3,7	-4,1	-4,6	-4,5	60.982
Pakistan	4,7	2,3	6,7	-2,1	2,2	3,0	139.572
Perù	7,7	9,3	20,7	22,6	14,3	14,5	70.504
Russa, Federazione	-4,3	-11,2	-20,5	-11,4	-5,1	-6,0	12.076
Senegal	1,5	1,9	5,2	8,0	2,6	2,4	86.486
Sri Lanka	-12,6	-2,7	-9,1	1,7	6,8	5,1	53.466
Tunisia	1,2	12,5	23,5	15,3	17,6	12,3	105.163
Ucraina	-1,3	-10,7	0,8	-10,1	-7,0	-6,6	103.438
Totale	1,7	2,5	7,4	3,3	1,8	2,5	2.750.125

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Nel biennio considerato, si è verificata una contrazione delle attivazioni con contratto a tempo indeterminato per i cittadini stranieri pari al -2,3%, decremento dovuto soprattutto alla componente comunitaria (-7,3%,; Tabella 4.6).

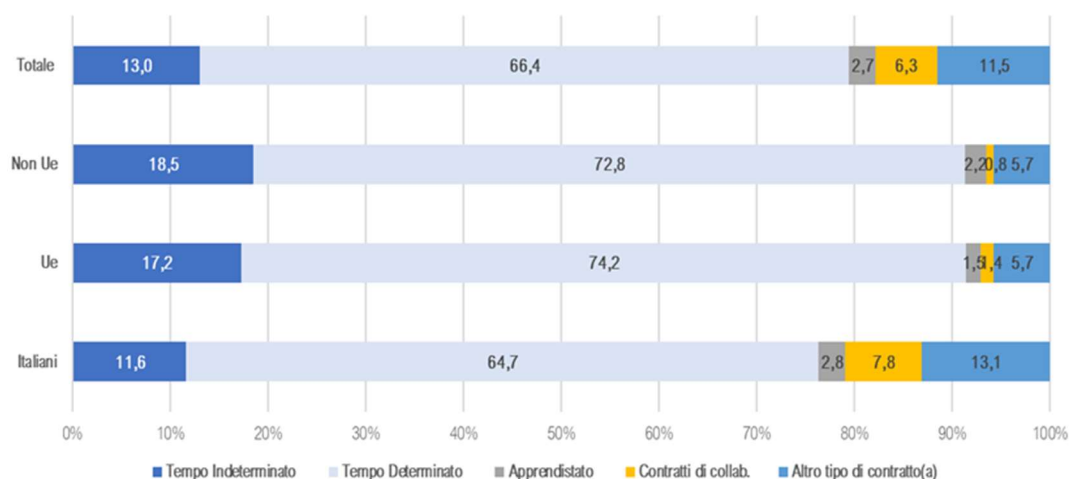
Tabella 4.6. Rapporti di lavoro attivati per tipologia di contratto e cittadinanza dei lavoratori interessati (v.a. e %). Anno 2025

TIPOLOGIA DI CONTRATTO	V.a.					Var. % 2025/2024				
	Italiani	Stranieri				Italiani	Stranieri			
		Tot.	di cui:		Tot. ^(b)		Tot.	di cui:		Tot. ^(b)
			UE	Non UE				UE	Non UE	
Tempo Indeterminato	1.217.444	502.843	96.274	406.569	1.720.289	-3,3	-2,3	-7,3	-1,0	-3,0
Tempo Determinato	6.772.666	2.008.870	414.052	1.594.818	8.781.556	-1,3	3,8	-4,7	6,2	-0,2
Apprendistato	293.905	56.638	8.271	48.367	350.545	-6,5	-1,3	-14,0	1,2	-5,7
Contratti di collaborazione	814.083	24.736	7.874	16.862	838.819	-7,0	-10,8	-15,6	-8,3	-7,1
Altro tipo di contratto ^(a)	1.369.345	157.038	31.661	125.377	1.526.388	6,5	5,4	0,6	6,7	6,4
Totale	10.467.443	2.750.125	558.132	2.191.993	13.217.597	-1,2	2,5	-5,2	4,6	-0,5

(a) La tipologia contrattuale "altro" include: contratto di formazione lavoro (solo P.A.); contratti di inserimento lavorativo; contratto di agenzia a Tempo Determinato e Indeterminato; contratto Intermittente a Tempo Determinato e Indeterminato; lavoro autonomo nello spettacolo. (b) il Totale è comprensivo degli N.d.

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Nel caso dei cittadini Non UE l'incidenza percentuale del contratto a tempo indeterminato sul totale delle assunzioni (pari al 18,5%) risulta leggermente più alta rispetto a quanto osservato per i lavoratori UE (17,2%) e, in misura ancora più marcata, per i cittadini italiani (11,6%). Oltre il 70% dei contratti sottoscritti dai cittadini stranieri è a tempo determinato, circa 8 punti percentuali in più rispetto ai cittadini italiani (64,7%), per i quali risulta invece maggiore la quota relativa di contratti di collaborazione (7,8%; Figura 4.2).

Figura 4.2. Composizione percentuale del numero di rapporti di lavoro attivati per tipo contratto e cittadinanza dei lavoratori interessati. Anno 2025

(a) La tipologia contrattuale "altro" include: contratto di formazione lavoro (solo P.A.); contratti di inserimento lavorativo; contratto di agenzia a Tempo Determinato e Indeterminato; contratto Intermittente a Tempo Determinato e Indeterminato; lavoro autonomo nello spettacolo. (b) il Totale è comprensivo degli N.d.

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

I dati riportati in Tabella 4.7 sono relativi alle prime quindici professioni per numerosità. Si registra, nel caso degli stranieri Non UE, un elevato volume di rapporti di lavoro attivati per Braccianti agricoli (493.341), Camerieri e professioni assimilate (140.960), Addetti all'assistenza personale (136.858), Manovali e personale non qualificato dell'edilizia civile e professioni assimilate (136.414); nel caso degli UE si ravvisa un numero elevato di assunzioni con riferimento a: Braccianti agricoli (150.124), Addetti all'assistenza personale (53.703), Camerieri e professioni assimilate (44.215).

Tabella 4.7. Rapporti di lavoro attivati che hanno interessato lavoratori stranieri per professione (prime quindici per numerosità) e variazione tendenziale (v.a. e %). Anno 2025

PROFESSIONE	V.a.	Var. 2025/2024	
		V.a.	V.%
UE			
Braccianti agricoli	150.124	-7.110	-4,5
Addetti all'assistenza personale	53.703	-5.536	-9,3
Camerieri e professioni assimilate	44.215	-1.695	-3,7
Manovali e personale non qualificato dell'edilizia civile e professioni assimilate	19.946	-2.696	-11,9
Conduuttori di mezzi pesanti e camion	18.239	-594	-3,2
Personale non qualificato addetto alla pulizia nei servizi di alloggio e nelle navi	15.503	-2.261	-12,7
Collaboratori domestici e professioni assimilate	14.811	-3.426	-18,8
Personale non qualificato nei servizi di ristorazione	11.122	1.028	10,2
Baristi e professioni assimilate	10.353	134	1,3
Cuochi in alberghi e ristoranti	10.093	-1.037	-9,3
Operai addetti ai servizi di igiene e pulizia	9.614	3.531	58,0
Commessi delle vendite al minuto	8.803	-740	-7,8
Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia di uffici ed esercizi commerciali	8.558	-3.000	-26,0
Muratori in pietra, mattoni, refrattari	6.802	-1.015	-13,0
Marinai di coperta	6.327	142	2,3
Non UE			
Braccianti agricoli	493.341	33.323	7,2
Camerieri e professioni assimilate	140.960	3.573	2,6
Addetti all'assistenza personale	136.858	79	0,1
Manovali e personale non qualificato dell'edilizia civile e professioni assimilate	136.414	13.553	11,0
Personale non qualificato nei servizi di ristorazione	130.758	10.194	8,5
Cuochi in alberghi e ristoranti	84.891	-2.015	-2,3
Collaboratori domestici e professioni assimilate	75.253	-6.366	-7,8
Operai addetti ai servizi di igiene e pulizia	70.567	31.171	79,1
Facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati	61.069	-3.491	-5,4
Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia di uffici ed esercizi commerciali	56.430	-12.539	-18,2
Commessi delle vendite al minuto	47.246	-1.904	-3,9
Personale non qualificato addetto alla pulizia nei servizi di alloggio e nelle navi	37.948	-4.024	-9,6
Personale non qualificato addetto all'imballaggio e al magazzino	34.008	758	2,3
Addetti alla preparazione, alla cottura e alla distribuzione di cibi	29.008	8.069	38,5
Muratori in pietra, mattoni, refrattari	28.833	1.439	5,3

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Analizzando le variazioni registrate tra il 2024 e il 2025, si osserva per i lavoratori comunitari una flessione delle contrattualizzazioni per 11 delle 15 principali professioni ad eccezione, in particolare, degli Operai addetti ai Servizi di igiene e pulizia (+58,0%) e del Personale non qualificato nei servizi di ristorazione (+10,2%).

Con riferimento ai cittadini non comunitari, al contrario, si registra una variazione positiva rispetto al 2024 per la maggior parte delle principali professioni, in misura più marcata per gli Operai addetti ai Servizi di igiene e pulizia (+79,1%) e per gli Addetti alla preparazione, alla cottura e alla distribuzione di cibi (+38,5%). I decrementi più significativi riguardano, invece, il Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia di uffici e di esercizi commerciali (-18,2%) e il Personale non qualificato addetto alla pulizia nei servizi di alloggio e nelle navi (-9,6%).

BOX 1 - Le trasformazioni dei rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato

Nel computo totale dei rapporti di lavoro registrati dal *Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie* è necessario tener conto anche delle trasformazioni dei contratti a tempo determinato in rapporti a tempo indeterminato¹; queste, pertanto, devono essere sommate alle attivazioni dirette per ottenere il numero totale di nuovi contratti stabili instaurati nel corso dell'anno. Nel 2025 si rilevano 730.857 trasformazioni, stabili rispetto al 2024 (Tabella I). Nel caso dei cittadini stranieri – per i quali si registrano circa di 175mila trasformazioni – si evidenzia un incremento del 5,8%, dovuto alle trasformazioni che hanno interessato i soli lavoratori non comunitari (+8,9%), a fronte di una riduzione registrata per i comunitari (-6,8%). È da evidenziare come su 100 rapporti a tempo determinato che hanno interessato cittadini stranieri e che sono stati trasformati, 83 abbiano interessato lavoratori non comunitari.

Tabella I. Rapporti di lavoro a tempo determinato trasformati a tempo indeterminato per ripartizione geografica^(a) e cittadinanza del lavoratore interessato (v.a. e %). Anno 2025

RIPARTIZIONE GEOGRAFICA	V.a.				Var. % 2025/2024					
	Italiani	Stranieri			Totale ^(a)	Italiani	Stranieri			Totale ^(b)
		Tot.	di cui:				Tot.	di cui:		
			UE	Non UE				UE	Non UE	
Nord Ovest	151.361	67.655	9.569	58.086	219.016	-4,2	3,7	-7,0	5,7	-1,9
Nord Est	123.104	48.197	9.372	38.825	171.302	-3,5	3,2	-8,6	6,5	-1,7
Centro	109.277	38.139	7.532	30.607	147.416	-3,1	8,4	-6,4	12,8	-0,4
Mezzogiorno	171.800	21.242	3.554	17.688	193.042	2,3	15,1	-2,4	19,3	3,6
Totale ^(b)	555.592	175.264	30.039	145.225	730.857	-1,9	5,8	-6,8	8,9	-0,1

(a) Si intende la ripartizione geografica della sede in cui si svolge l'attività lavorativa. (b) Il Totale comprende i rapporti di lavoro con sede di svolgimento Estero e gli N.d.

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Con riferimento al settore di attività economica, la crescita del numero dei contratti trasformati che hanno interessato i cittadini stranieri ha riguardato i settori *Costruzioni* (+12,2%), *Commercio e riparazioni* (+9,2%), incremento dovuto alla sola componente non comunitaria, mentre per l'Agricoltura la crescita è stata del 10,8% e ha riguardato entrambe le componenti straniere (Tabella II).

Tabella II. Rapporti di lavoro a tempo determinato trasformati a tempo indeterminato per settore di attività economica e cittadinanza del lavoratore interessato (v.a. e comp. %). Anno 2025

SETTORE DI ATTIVITA' ECONOMICA	V.a.				Var. % 2025/2024					
	Italiani	Stranieri			Totale ^(a)	Italiani	Stranieri			Totale ^(a)
		Tot.	di cui:				Tot.	di cui:		
			UE	Non UE				UE	Non UE	
Agricoltura	5.071	1.942	286	1.656	7.013	5,4	10,8	13,5	10,3	6,9
Industria in senso stretto	90.991	28.638	4.640	23.998	119.629	-6,2	0,2	-12,4	3,0	-4,8
Costruzioni	57.964	33.196	5.318	27.878	91.160	-0,6	12,2	-4,9	16,2	3,7
Commercio e riparazioni	105.127	15.406	2.560	12.846	120.533	-2,2	9,2	-3,3	12,1	-0,9
Altre attività nei Servizi	296.439	96.082	17.235	78.847	392.522	-0,7	4,9	-6,6	7,8	0,6
Totale	555.592	175.264	30.039	145.225	730.857	-1,9	5,8	-6,8	8,9	-0,1

(a) Il Totale è comprensivo degli N.d.

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

¹ Si ha una trasformazione quando il prolungamento del rapporto iniziale di lavoro comporta una trasformazione legale dello stesso da contratto a termine a contratto a tempo indeterminato, da tempo parziale a tempo pieno, da apprendistato a contratto a tempo indeterminato, da contratto di inserimento a contratto a tempo indeterminato. Nel presente rapporto sono presi in esame le sole trasformazioni di contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato. L'obbligo di comunicazione della trasformazione da contratto di apprendistato a contratto a tempo indeterminato permane per i contratti in essere alla data di entrata in vigore del T.U. 167/2011 e D.Lgs. 81/2015. I contratti di apprendistato instaurati secondo il T.U. non sono soggetti alla comunicazione di trasformazione.

BOX 2 - Le attivazioni dei rapporti di lavoro domestico

Tra le varie tipologie contrattuali presenti nel sistema informativo statistico delle Comunicazioni Obbligatorie è prevista anche una tipologia di contratto ad hoc, specifica per il lavoro domestico. Nel corso del 2025 sono stati attivati 375.530 rapporti di lavoro domestico, in flessione rispetto all'anno precedente (-1,7%), di cui circa il 70% ha interessato lavoratori stranieri. Le attivazioni hanno riguardato soprattutto la componente Non UE che rappresenta oltre la metà (52,6%) del totale dei contratti attivati nell'anno ed ha interessato soprattutto donne, per le quali si è registrato circa l'88% delle attivazioni complessive, di cui il 44% (165.656 unità) è costituito da lavoratrici non comunitarie. La componente Non UE è l'unica che presenta una variazione positiva (+1%) rispetto all'anno precedente (Tabella I).

Tabella I. Rapporti di lavoro domestico attivati per genere e macro-cittadinanza del lavoratore interessato (v.a. e %). Anno 2025

GENERE	V.a.					Var. % 2025/2024				
	Italiani	Stranieri			Totale ^(a)	Italiani	Stranieri			Totale ^(b)
		Tot.	di cui:				Tot.	di cui:		
			UE	Non UE				UE	Non UE	
Femmine	102.583	227.677	62.021	165.656	330.262	-1,4	-2,1	-8,5	0,5	-1,9
Maschi	11.800	33.468	1.629	31.839	45.268	-6,5	2,5	-9,0	3,1	0,0
Totale	114.383	261.145	63.650	197.495	375.530	-1,9	-1,5	-8,5	1,0	-1,7

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

È interessante osservare che quasi 8 contratti sottoscritti su 10 (78,7%) sono a tempo indeterminato, con un calo (-1,3%) rispetto al 2024. La quota relativa di contratti di lavoro domestico a carattere permanente per la componente Non UE (82,4%) risulta maggiore rispetto a quella comunitaria (76,8%) e ancor di più rispetto a quella dei cittadini italiani (73,6%) ed è l'unica per la quale la variazione tendenziale risulta positiva, seppur di lieve entità (+0,4%, Tabella II).

Tabella II. Rapporti di lavoro domestico attivati per tipologia di contratto e macro-cittadinanza del lavoratore interessato (v.a. e %). Anno 2025

TIPO CONTRATTO	V.a.					Var. % 2025/2024				
	Italiani	Stranieri			Totale	Italiani	Stranieri			Totale 1,31,3
		Tot.	di cui:				Tot.	di cui:		
			UE	Non UE					UE	
Tempo Indeterminato	84.215	211.514	48.841	162.673	295.731	0,1	-1,9	-8,7	0,4	-1,3
Tempo Determinato	30.168	49.631	14.809	34.822	79.799	-7,1	0,0	-8,0	3,7	-2,8
Totale	114.383	261.145	63.650	197.495	375.530	-1,9	-1,5	-8,5	1,0	-1,7

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Circa il 60% dei cittadini stranieri con contratto di lavoro domestico attivato nel 2025 ha un'età compresa tra 45 e 64 anni (con una sostanziale equidistribuzione tra le due classi di età 45-54 e 55-64 anni), con un calo rispetto a quanto osservato nell'anno precedente. Rispetto al 2024 risultano invece in aumento le attivazioni dei cittadini più giovani, fino ai 24 anni (soprattutto Non UE) e dei più anziani, con oltre 65 anni. Queste due classi di età "estreme" costituiscono tuttavia le due classi di età meno rappresentate, risultando rispettivamente pari al 2,9% e 10% per i cittadini stranieri (Tabella III).

Tabella III. Rapporti di lavoro domestico attivati classe di età e macro-cittadinanza del lavoratore interessato (v.a. e %). Anno 2025

CLASSE DI ETA'	V.a.					Var. % 2025/2024				
	Italiani	Stranieri			Totale	Italiani	Stranieri			Totale 1,31,3
		Tot.	di cui:				Tot.	di cui:		
			UE	Non UE				UE	Non UE	
fino a 24	4.572	6.259	339	5.920	10.831	-6,9	12,8	-17,5	15,2	3,5
25-34	9.835	26.004	1.975	24.029	35.839	-12,0	4,1	-22,1	7,0	-0,9
35-44	16.333	48.080	7.715	40.365	64.414	-5,7	-3,7	-16,4	-0,9	-4,2
45-54	34.047	74.374	19.172	55.202	108.421	-5,3	-4,3	-12,8	-0,9	-4,6
55-64	40.958	77.482	26.291	51.191	118.441	3,4	-2,7	-5,1	-1,4	-0,7
65 e oltre	8.638	28.946	8.158	20.788	37.584	13,3	5,6	5,6	5,6	7,3
Totale	114.383	261.145	63.650	197.495	375.530	-1,9	-1,5	-8,5	1,0	-1,7

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Considerando le principali comunità Non UE maggiormente presenti in Italia, si osserva un numero elevato di attivazioni con contratto di lavoro domestico destinate a cittadini ucraini (37.328), che rappresentano il 14,3% del totale delle attivazioni di lavoratori stranieri per questa specifica tipologia contrattuale e che risultano costituite quasi esclusivamente da donne (97,7%). Seguono le contrattualizzazioni dei cittadini peruviani (22.368 rapporti di lavoro attivati), filippini (18.487), srilankesi (15.316), marocchini (13.303) e moldavi (9.144) per le quali anche in questo caso risulta fortemente prevalente la componente femminile. Le comunità per le quali risulta invece maggioritaria la quota di attivazioni maschili sono soprattutto quella bangladese (81,8%), egiziana (80,8%) e pakistana (74,3%; Tabella IV).

Tabella IV. Rapporti di lavoro domestico attivati per cittadinanza e genere del lavoratore interessato (v.a. e %). Anno 2025

CITTADINANZA	V.a.			V.%		
	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale
	V.a.			V.%		
Albania	6.028	436	6.464	93,3	6,7	100
Bangladesh	525	2.360	2.885	18,2	81,8	100
Brasile	1.689	113	1.802	93,7	6,3	100
Rep. Pop. Cinese	412	125	537	76,7	23,3	100
Ecuador	5.153	617	5.770	89,3	10,7	100
Egitto	332	1.398	1.730	19,2	80,8	100
Filippine	14.528	3.959	18.487	78,6	21,4	100
Ghana	691	244	935	73,9	26,1	100
India	3.583	4.232	7.815	45,8	54,2	100
Macedonia, ex-Rep. Jugoslavia	246	23	269	91,4	8,6	100
Marocco	11.126	2.177	13.303	83,6	16,4	100
Moldavia	8.946	198	9.144	97,8	2,2	100
Nigeria	2.255	446	2.701	83,5	16,5	100
Pakistan	336	973	1.309	25,7	74,3	100
Perù	19.198	3.170	22.368	85,8	14,2	100
Russa, Federazione	2.115	49	2.164	97,7	2,3	100
Senegal	2.248	582	2.830	79,4	20,6	100
Sri Lanka (Ceylon)	9.882	5.434	15.316	64,5	35,5	100
Tunisia	1.762	1.405	3.167	55,6	44,4	100
Ucraina	36.461	867	37.328	97,7	2,3	100

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

4.2 I rapporti di lavoro cessati

Nel 2025, rispetto ai 12 mesi precedenti, il numero complessivo dei rapporti di lavoro cessati ha fatto registrare un lieve incremento (+1%) che riguarda i lavoratori Non UE (+7,2%). Nel caso dei lavoratori comunitari si è invece verificata una contrazione del 4,9%. La variazione dei rapporti di lavoro cessati per i lavoratori Non UE è positiva in tutte le ripartizioni, mentre per i lavoratori comunitari si registra un calo delle cessazioni dei rapporti di lavoro in tutte le macroaree (Tabella 4.8)

Tabella 4.8. Rapporti di lavoro cessati per ripartizione geografica^(a) e cittadinanza dei lavoratori interessati (v.a. e %). Anno 2025

RIPARTIZIONE GEOGRAFICA	V.a.					Var. % 2025/2024				
	Italiani	Stranieri				Italiani	Stranieri			
		Tot.	di cui:		Totale ^(b)		Tot.	di cui:		Totale ^(b)
			UE	Non UE				UE	Non UE	
Nord Ovest	2.216.066	686.930	116.835	570.095	2.902.998	-0,2	2,0	-4,9	3,6	0,3
Nord Est	1.857.199	711.554	198.049	513.505	2.568.756	-0,1	2,5	-4,1	5,3	0,6
Centro	2.561.425	571.482	113.790	457.692	3.132.912	1,8	4,3	-6,4	7,4	2,2
Mezzogiorno	3.598.096	643.384	124.875	518.509	4.241.489	-0,6	9,3	-4,8	13,3	0,7
Totale ^(b)	10.235.717	2.613.808	553.762	2.060.046	12.849.544	0,2	4,4	-4,9	7,2	1,0

(a) Si intende la ripartizione geografica della sede in cui si svolge l'attività lavorativa. (b) Il Totale comprende i rapporti di lavoro con sede di svolgimento Estero e gli N.d.

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Come si osserva dai dati presentati in Tabella 4.9, i settori a più forte concentrazione di cessazioni che hanno coinvolto i lavoratori stranieri sono soprattutto le Altre attività nei Servizi e l'Agricoltura: tali settori raccolgono rispettivamente il 69% e il 12% dei rapporti di lavoro giunti a termine o interrotti anzitempo. Rispetto al 2024 l'incremento delle cessazioni ha interessato tutti i settori economici, in particolare il settore Commercio e riparazioni e l'Agricoltura (+8,2% e 5,7% rispettivamente) ed è dovuto esclusivamente alla componente Non UE, a fronte delle riduzioni registrate per la componente UE.

Tabella 4.9. Rapporti di lavoro cessati per settore di attività economica e cittadinanza dei lavoratori interessati^(a) (v.a. e %). Anno 2025

V.a.						Var. % 2025/2024						
SETTORE DI ATTIVITA' ECONOMICA	Italiani	Stranieri				Totale ^(a)	Italiani	Stranieri				Totale ^(a)
		Tot.	di cui:		Totale ^(a)			Tot.	di cui:			
			UE	Non UE					UE	Non UE		
Agricoltura	817.194	696.128	157.250	538.878	1.513.333	-4,1	5,7	-5,4	9,4	0,1		
Industria in senso stretto	674.204	212.404	36.495	175.909	886.611	-1,9	3,2	-6,8	5,5	-0,7		
Costruzioni	451.219	263.140	46.184	216.956	714.360	-3,5	5,6	-9,9	9,6	-0,4		
Commercio e riparazioni	722.389	129.474	23.355	106.119	851.863	0,1	8,2	-2,0	10,8	1,3		
Altre attività nei Servizi	7.570.711	1.312.662	290.478	1.022.184	8.883.377	1,1	3,3	-3,8	5,5	1,4		
Totale	10.235.717	2.613.808	553.762	2.060.046	12.849.544	0,2	4,4	-4,9	7,2	1,0		

(a) Il Totale è comprensivo del N.d.

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Nel corso dell'ultimo anno, per i cittadini stranieri si assiste ad un aumento del numero delle cessazioni dei contratti per tutte le tipologie considerate; tale aumento ha interessato esclusivamente i lavoratori non comunitari con una prevalenza di cessazioni di contratti a tempo determinato e di collaborazione (8,7% e 8,3% rispettivamente; Tabella 4.10).

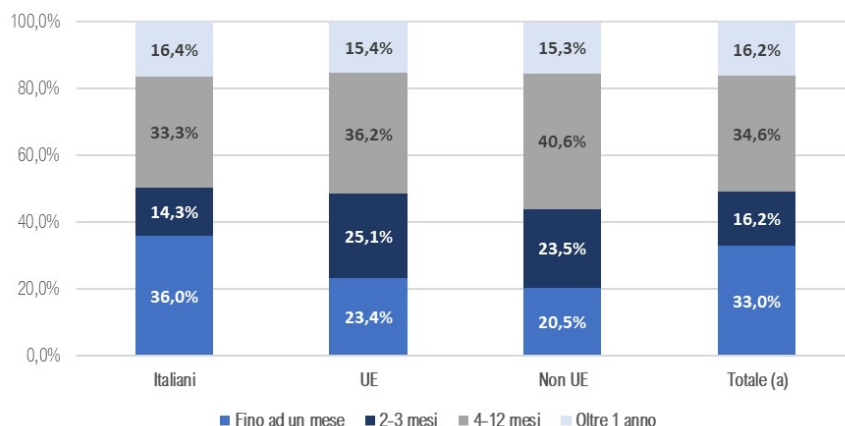
Tabella 4.10. Rapporti di lavoro cessati per tipologia di contratto e cittadinanza dei lavoratori interessati (v.a. e %). Anno 2025

TIPOLOGIA DI CONTRATTO	V.a.					Var. % 2025/2024					
	Italiani	Stranieri				Italiani	Stranieri				Totale ^{b)}
		Tot.	di cui:		Totale ^{b)}		Tot.	di cui:			
			UE	Non UE				UE	Non UE		
Tempo Indeterminato	1.568.271	568.647	120.707	447.940	2.136.921	-0,8	0,7	-5,6	2,6	-0,4	
Tempo Determinato	6.249.980	1.824.192	386.301	1.437.891	8.074.187	-0,8	5,5	-4,9	8,7	0,5	
Apprendistato	225.988	41.772	6.930	34.842	267.760	-3,8	0,4	-9,8	2,7	-3,2	
Contratti di collaborazione	835.041	26.286	8.383	17.903	861.327	0,2	3,2	-6,4	8,3	0,3	
Altro tipo di contratto ^(a)	1.356.437	152.911	31.441	121.470	1.509.349	7,0	6,1	-0,1	7,8	6,9	
Totale	10.235.717	2.613.808	553.762	2.060.046	12.849.544	0,2	4,4	-4,9	7,2	1,0	

(a) La tipologia contrattuale "altro" include: contratto di formazione lavoro (solo P.A.); contratti di inserimento lavorativo; contratto di agenzia a Tempo Determinato e Indeterminato; contratto Intermittente a Tempo Determinato e Indeterminato; lavoro autonomo nello spettacolo. (b) Il Totale è comprensivo del N.d.

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Un terzo del totale dei rapporti cessati nel 2025 ha avuto una durata inferiore al mese (23,4% nel caso della componente UE e 20,5% nel caso di quella Non UE; Figura 4.3 e Tabella 4.11). In particolare, il 13,2% è cessato dopo appena 1 giorno, percentuale che scende al 4,4% del totale delle cessazioni dei lavoratori UE e al 3,9% dei Non UE. Il 16,2%, inoltre, si è concluso dopo 2-3 mesi (circa una cessazione su quattro nel caso dei lavoratori comunitari) e il 34,6% dopo 4-12 mesi (40,6% nel caso dei rapporti che hanno riguardato i lavoratori non comunitari).

Figura 4.3. Distribuzione percentuale dei rapporti di lavoro cessati per classe di durata effettiva e cittadinanza dei lavoratori interessati. Anno 2025

(a) Il Totale è comprensivo del N.d.

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Il restante 16% del totale dei rapporti di lavoro cessati ha invece avuto una durata superiore a 1 anno, senza differenziali significativi per la tre macro-componenti della cittadinanza.

L'incremento dei contratti cessati in riferimento ai cittadini stranieri interessa tutte le classi di durata effettiva, ad eccezione di quella di 4-30 giorni (in calo dello 0,2%) e di quella che va oltre un anno (-3,8%). Rispetto ai 12 mesi precedenti, la variazione tendenziale positiva più consistente si rileva per i contratti di 4-12 mesi (+9%; Tabella 4.11).

Tabella 4.11. Rapporti di lavoro cessati per classe di durata effettiva e cittadinanza dei lavoratori interessati (v.a. e %). Anno 2025

CLASSE DI DURATA EFFETTIVA	V.a.					Var. % 2025/2024				
	Italiani	Stranieri			Totale ^(a)	Italiani	Stranieri			Totale ^(a)
		Tot.	di cui:				Tot.	di cui:		
			UE	Non UE				UE	Non UE	
Fino ad un mese	3.682.090	552.066	129.507	422.559	4.234.165	0,8	1,6	-4,5	3,7	0,9
1 giorno	1.586.148	103.774	24.353	79.421	1.689.922	3,9	5,5	2,7	6,4	4,0
2-3 giorni	654.679	58.541	13.355	45.186	713.221	3,2	7,8	-0,6	10,5	3,5
4-30 giorni	1.441.263	389.751	91.799	297.952	1.831.022	-3,5	-0,2	-6,8	2,0	-2,8
2-3 mesi	1.464.317	623.632	138.774	484.858	2.087.955	-3,1	5,0	-5,1	8,3	-0,8
4-12 mesi	3.410.801	1.036.920	200.189	836.731	4.447.724	7,7	9,1	-3,0	12,4	8,0
Oltre 1 anno	1.678.509	401.190	85.292	315.898	2.079.700	-11,0	-3,8	-9,2	-2,2	-9,7
Totale	10.235.717	2.613.808	553.762	2.060.046	12.849.544	0,2	4,4	-4,9	7,2	1,0

(a) Il Totale è comprensivo del N.d.

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Con riferimento alle principali cause di cessazione, le dimissioni rappresentano circa un quinto del totale dei contratti cessati relativi ai cittadini Non UE, (16% nel caso dei comunitari); la quota di licenziamenti che hanno

interessato i cittadini Non UE e UE si attesta, rispettivamente, al 9,6% e al 9,3%, più del doppio rispetto alla corrispondente quota di licenziati italiani (4,2%; Tabella 4.12).

Tabella 4.12. Distribuzione percentuale dei rapporti di lavoro cessati per motivo di cessazione e cittadinanza dei lavoratori interessati. Anno 2025

MOTIVO DI CESSAZIONE	Italiani	Stranieri			Totale ^(b)
		Tot.	di cui:		
			UE	Non UE	
Cessazione promossa dal datore di lavoro	5,7%	12,8%	11,8%	13,0%	7,2%
<i>Licenziamento</i>	4,2%	9,5%	9,3%	9,6%	5,3%
Cessazione richiesta dal lavoratore	16,6%	18,5%	16,1%	19,1%	17,0%
<i>Dimissioni</i>	15,8%	18,4%	16,0%	19,0%	16,3%
Cessazione al Termine	73,0%	59,2%	59,2%	59,1%	70,2%
Altre cause	4,6%	9,6%	12,9%	8,8%	5,6%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

(a) Il Totale è comprensivo del N.d.

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Nel 2025 si registra un generale decremento tendenziale delle cessazioni dovute a licenziamento, più marcato per i lavoratori comunitari (-12,3%) rispetto a quello dei Non UE (-1,5%). Le dimissioni conoscono un incremento pari all'8,3% nel caso dei lavoratori Non UE, mentre calano per i cittadini Ue (-3,5%) e per quelli italiani (-3,4%). Infine, aumenta il numero di cessazioni al termine che hanno interessato i cittadini Non UE (+9,6%) e risulta in decrescita quello riferito ai lavoratori UE (-3,1%; Tabella 4.13).

Tabella 4.13. Rapporti di lavoro cessati per motivo di cessazione e cittadinanza dei lavoratori interessati (v.a. e %). Anno 2025

MOTIVO DI CESSAZIONE	V.a.					Var. % 2025/2024				
	Italiani	Stranieri			Totale ^(a)	Stranieri				Totale(a)
		Tot.	di cui:			Italiani	Tot.	di cui:		
			UE	Non UE				UE	Non UE	
Cessazione promossa dal datore di lavoro	587.846	333.346	65.281	268.065	921.193	-4,8	-6,2	-14,2	-4,0	-5,3
Licenziamento	429.423	248.391	51.534	196.857	677.815	2,1	-4,0	-12,3	-1,5	-0,2
Cessazione richiesta dal lavoratore	1.703.966	482.297	89.195	393.102	2.186.267	-3,5	5,9	-3,4	8,3	-1,6
Dimissioni	1.619.556	480.273	88.700	391.573	2.099.833	-3,4	5,9	-3,5	8,3	-1,4
Cessazione al Termine	7.477.022	1.546.117	327.849	1.218.268	9.023.152	1,6	6,6	-3,1	9,6	2,4
Altre cause	466.883	252.048	71.437	180.611	718.932	-2,0	3,2	-5,4	7,1	-0,2
Totale	10.235.717	2.613.808	553.762	2.060.046	12.849.544	0,2	4,4	-4,9	7,2	1,0

(a) Il Totale è comprensivo del N.d.

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

4.3 Le esperienze di lavoro: i tirocini extracurricolari

Tra le forme contrattuali soggette ad obbligo di comunicazione è presente anche il tirocinio extracurricolare. Benché l'attivazione e la cessazione di tale tipologia di contratto siano comunicate mediante il cosiddetto modello UNILAV, il tirocinio non costituisce un rapporto di lavoro. Infatti, esso è una misura di politica attiva finalizzata a creare un contatto diretto tra un soggetto ospitante e il tirocinante. Il tirocinio consiste in un periodo di orientamento al lavoro e di formazione che ha l'obiettivo di preparare l'ingresso nel mondo del lavoro. Per questo motivo, i tirocini extracurricolari vengono svolti al di fuori di un percorso di studio o di formazione e sono destinati a inoccupati, disoccupati e a giovani che hanno concluso il loro percorso di istruzione o formazione¹¹.

4.3.1 Le attivazioni dei tirocini extracurricolari

Nel 2025 i tirocini extracurricolari attivati e registrati dal Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie e che hanno interessato cittadini stranieri sono stati complessivamente 32.056, il 4% in più rispetto all'anno precedente. Di questi, 4.278 hanno interessato cittadini comunitari e 27.778 cittadini non comunitari, con un decremento per i comunitari pari al -5% e un aumento per i non comunitari pari al +5,5% rispetto al 2024 (Tabella 4.14).

Con riferimento alla ripartizione territoriale, l'aumento più consistente si registra nel Mezzogiorno (+18,8%), dovuto alla sola componente non comunitaria (+21,8%) rispetto a una contrazione della componente comunitaria (-3,1%); seguono il Nord Est (+3,1%) e il Centro (+0,3%), in flessione invece il Nord Ovest (-0,3%).

Tabella 4.14. Tirocini extracurricolari attivati per ripartizione geografica^(a) e cittadinanza degli individui interessati (v.a. e %). Anno 2025

RIPARTIZIONE GEOGRAFICA	V.a.			Var. % 2025/2024		
	Stranieri			Stranieri		
	di cui:		Totale	di cui:		Totale
	UE	Non UE		UE	Non UE	
Nord Ovest	1.564	10.383	11.947	-7,6	0,9	-0,3
Nord Est	1.135	7.218	8.353	-2,2	4,0	3,1
Centro	961	4.529	5.490	-4,9	1,5	0,3
Mezzogiorno	618	5.647	6.265	-3,1	21,8	18,8
Totale	4.278	27.778	32.056	-5,0	5,5	4,0

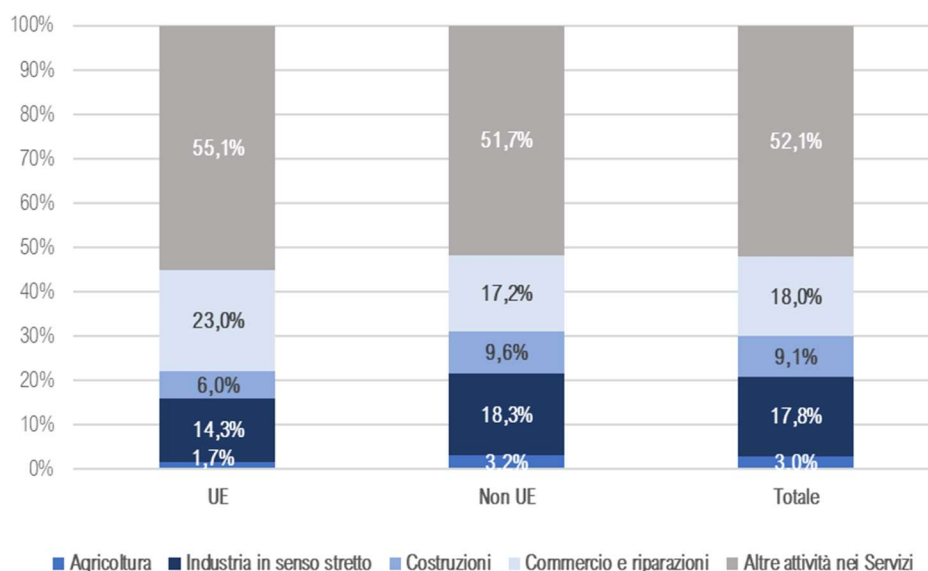
(a) Si intende la ripartizione geografica della sede in cui si svolge il tirocinio.

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

¹¹ Nel 2023 la normativa vigente per i tirocini extracurricolari è quella delle linee guida emanate che risalgono al 2017 a cui si aggiungono alcuni vincoli introdotti dalla Legge di Bilancio 2022 e a cui si affiancano eventuali regole stabilite da ogni singola Regione o Provincia Autonoma.

Nel 2025 il settore che assorbe la maggior parte dei tirocini attivati che hanno interessato cittadini stranieri è quello delle Altre attività nei Servizi che, con 16.707 attivazioni, rappresenta il 52,1% del totale (Figura 4.4). Seguono il Commercio e riparazioni (18%), l'Industria in senso stretto (17,8%), le Costruzioni (9,1%) e l'Agricoltura (3%).

Figura 4.4. Distribuzione percentuale dei tirocini extracurricolari attivati per cittadini stranieri per settore di attività economica e cittadinanza degli individui interessati. Anno 2025



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Il confronto tra il 2024 ed il 2025 mostra un aumento dei tirocini attivati che hanno interessato cittadini stranieri in tutti i settori, con il valore più alto registrato nelle Costruzioni (+8,4%). Tale aumento ha coinvolto i cittadini non comunitari in tutti i settori considerati, mentre per i comunitari si registra una flessione dei tirocini nei settori dell'Industria in senso stretto e nelle Altre attività nei Servizi (-12,9% e -6,4% rispettivamente). Da rilevare l'aumento del 10,6% dei tirocini attivati per i cittadini UE in Agricoltura (Tabella 4.15).

Tabella 4.15. Tirocini extracurricolari attivati per settore di attività economica e cittadinanza degli individui interessati (v.a. e %). Anno 2025

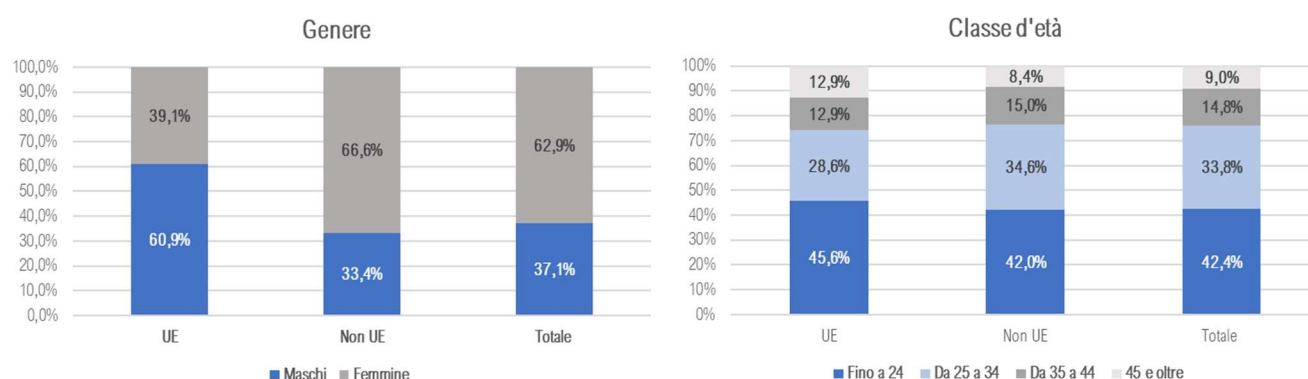
SETTORE ECONOMICO	V.a.			Var. % 2025/2024		
	Stranieri			Stranieri		
	di cui:		Totale	di cui:		Totale
	UE	Non UE		UE	Non UE	
Agricoltura	73	878	951	10,6	3,2	3,7
Industria in senso stretto	610	5.092	5.702	-12,9	5,2	2,9
Costruzioni	256	2.668	2.924	6,2	8,6	8,4
Commercio e riparazioni	983	4.789	5.772	0,7	4,7	4,0
Altre attività nei Servizi	2.356	14.351	16.707	-6,4	5,5	3,6
Totale	4.278	27.778	32.056	-5,0	5,5	4,0

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

La componente femminile assorbe una quota di attivazioni più cospicua tra i comunitari (66,6%); tra i non comunitari, di contro, maggioritaria è la componente maschile (60,9%).

La distribuzione per classe d'età si mostra coerente con la natura del tirocinio extracurricolare, finalizzata ad agevolare l'inserimento professionale degli individui alla prima esperienza di lavoro: più del 40% degli individui interessati ha, infatti, meno di 24 anni (Figura 4.5).

Figura 4.5. Distribuzione percentuale dei tirocini extracurricolari attivati per cittadini stranieri per classe d'età, genere e cittadinanza degli individui interessati. Anno 2025



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Con riferimento alle qualifiche professionali, i tirocini che hanno interessato gli UE hanno riguardato in particolare Commessi delle vendite al minuto (11,9% del totale), Addetti a funzioni di segreteria (6,8%), Camerieri e professioni assimilate (3,8%), Addetti agli affari generali (3,2%), Baristi e professioni assimilate (2,9%), Addetti alla preparazione, alla cottura e alla distribuzione di cibi (2,3%; Tabella 4.16).

Nel caso degli stranieri Non UE le professioni su cui si sono concentrate maggiormente le attivazioni sono state: Commessi delle vendite al minuto (7,1%), Personale non qualificato nei servizi di ristorazione (4,6%), Cuochi in alberghi e ristoranti (4,6%), Addetti alla preparazione, alla cottura e alla distribuzione di cibi (4,6%), Camerieri e professioni assimilate (3,9%), e Operai addetti ai servizi di igiene e pulizia (3%).

Tabella 4.16. Tirocini extracurricolari attivati per professione (prime quindici per numerosità) e cittadinanza degli individui interessati (v.a. e %). Anno 2025

PROFESSIONE	UE	
	V.a.	Comp. %
Commessi delle vendite al minuto	509	11,9
Addetti a funzioni di segreteria	292	6,8
Camerieri e professioni assimilate	163	3,8
Addetti agli affari generali	139	3,2
Baristi e professioni assimilate	125	2,9
Addetti alla preparazione, alla cottura e alla distribuzione di cibi	97	2,3
Operai addetti ai servizi di igiene e pulizia	81	1,9
Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia di uffici ed esercizi commerciali	79	1,8
Personale non qualificato addetto all'imballaggio e al magazzino	71	1,7
Addetti alla contabilità	69	1,6
Tecnici del marketing	66	1,5
Cuochi in alberghi e ristoranti	64	1,5
Addetti alla gestione dei magazzini e professioni assimilate	64	1,5
Analisti e progettisti di software	63	1,5
Disegnatori industriali e professioni assimilate	60	1,4
Altre professioni	2.336	54,6
Totale	4.278	100

	Non UE	
	V.a.	Comp. %
Commessi delle vendite al minuto	1.976	7,1
Personale non qualificato nei servizi di ristorazione	1.290	4,6
Cuochi in alberghi e ristoranti	1.285	4,6
Addetti alla preparazione, alla cottura e alla distribuzione di cibi	1.269	4,6
Camerieri e professioni assimilate	1.096	3,9
Operai addetti ai servizi di igiene e pulizia	832	3
Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia di uffici ed esercizi commerciali	789	2,8
Manovali e personale non qualificato dell'edilizia civile e professioni assimilate	772	2,8
Personale non qualificato addetto all'imballaggio e al magazzino	763	2,7
Addetti a funzioni di segreteria	743	2,7
Baristi e professioni assimilate	622	2,2
Meccanici artigianali, riparatori e manutentori di automobili e professioni assimilate	612	2,2
Personale non qualificato addetto alla manutenzione del verde	544	2
Muratori in pietra, mattoni, refrattari	480	1,7
Addetti alla gestione dei magazzini e professioni assimilate	459	1,7
Altre professioni	14.246	51,3
Totale	27.778	100

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

4.3.2 Le cessazioni dei tirocini extracurricolari

Nel 2025 le cessazioni di tirocini extracurricolari che hanno interessato cittadini stranieri sono state 31.890, di queste 4.342 hanno riguardato cittadini UE e 27.548 cittadini Non UE (Tabella 4.17). La maggior parte dei contratti cessati ha avuto una durata di 4-12 mesi (il 68,3% delle cessazioni nel caso dei comunitari ed il 71,5% nel caso dei non comunitari).

Poco meno del 7% del volume delle cessazioni che hanno coinvolto sia i cittadini UE che quelli Non UE è di durata non superiore a un mese. Infine, i tirocini con durata superiore all'anno rappresentano circa il 3% del totale¹².

Tabella 4.17. Tirocini extracurricolari cessati per classe di durata effettiva e cittadinanza degli individui interessati (v.a. e %). Anno 2025

CLASSE DI DURATA EFFETTIVA	UE		Non UE		Totale stranieri	
	V.a.	Comp.%	V.a.	Comp.%	V.a.	Comp.%
Fino ad un mese	300	6,9	1.685	6,1	1.985	6,2
1 giorno	11	0,3	73	0,3	84	0,3
2-3 giorni	22	0,5	123	0,4	145	0,5
4-30 giorni	267	6,1	1.489	5,4	1.756	5,5
2-3 mesi	950	21,9	5.379	19,5	6.329	19,8
4-12 mesi	2.965	68,3	19.701	71,5	22.666	71,1
Oltre 1 anno	127	2,9	783	2,8	910	2,9
Totale	4.342	100	27.548	100	31.890	100

Fonte Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Il 70% circa dei tirocini è cessato al termine del periodo di orientamento/formazione, mentre quelli conclusi su richiesta del tirocinante rappresentano il 12,8% delle cessazioni che hanno riguardato i cittadini comunitari e l'11,5% i non comunitari (Tabella 4.18).

¹² Secondo l'accordo sottoscritto tra Stato e Regioni per l'adozione di linee guida comuni in materia di tirocini extracurricolari possono durare al massimo 12 mesi a eccezione dei tirocini di orientamento e formazione o di inserimento/reinserimento in favore di soggetti disabili possono avere una durata massima pari a 24 mesi. Secondo le linee guida, inoltre, il tirocinio non può durare meno di due mesi, a eccezione di quello svolto presso soggetti ospitanti che operano stagionalmente, per i quali la durata minima è ridotta a un mese. Si veda a tal proposito: *Rapporto annuale sulle Comunicazioni Obbligatorie 2023. Le dinamiche del mercato del lavoro dipendente e parasubordinato*, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Roma.

Tabella 4.18. Distribuzione percentuale dei tirocini extracurricolari cessati per motivo di cessazione e cittadinanza degli individui interessati. Anno 2025

MOTIVO DI CESSAZIONE	Stranieri		
	Totale	di cui:	
		UE	Non UE
Cessazione promossa dal datore	0,7%	0,6%	0,7%
Cessazione richiesta dal tirocinante	11,7%	12,8%	11,5%
Cessazione al termine	68,7%	69,1%	68,6%
Altre cause	18,9%	17,5%	19,2%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Pochi, di contro, i tirocini cessati su iniziativa del datore (0,7%). Le cessazioni attribuite ad altre cause (risoluzione consensuale, decesso, ecc.) interessano, infine, quasi il 20% dei tirocini in cui il tirocinante è straniero.

4.4 I rapporti di lavoro in somministrazione

Il Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie registra, oltre ai rapporti di lavoro dipendente e parasubordinato e ai tirocini (mediante il modulo UNILAV), anche i contratti in somministrazione attraverso uno specifico modello di comunicazione ad uso delle agenzie private per il lavoro denominato UNISOMM. La specificità di questa comunicazione consiste nell'includere tutte le informazioni relative al contratto che lega il lavoratore all'agenzia di somministrazione, nonché le informazioni relative alla missione, ossia all'azienda presso la quale il lavoratore presta la sua attività lavorativa (c.d. ditta utilizzatrice). In questa sede verranno analizzati i movimenti di attivazione e cessazione che hanno interessato i rapporti di lavoro stipulati tra lavoratori stranieri e agenzie di somministrazione, e le cosiddette missioni che tracciano la destinazione dei rapporti di lavoro in somministrazione, ovvero registrano il settore economico della ditta utilizzatrice. Pertanto, i dati presentati nei paragrafi precedenti e relativi alle assunzioni comunicate mediante il modulo UNILAV, sommati ai dati del lavoro somministrato analizzati nel presente paragrafo, costituiscono l'insieme della domanda di lavoro che interessa i cittadini stranieri regolarmente presenti sul territorio italiano.

4.4.1 Attivazioni e cessazioni di rapporti di lavoro in somministrazione

Nel corso del 2025 sono stati attivati oltre 1,350 milioni rapporti di lavoro in somministrazione, di cui circa un quarto ha interessato lavoratori stranieri (il 21,2% cittadini Non UE). Rispetto ai 12 mesi precedenti il numero di assunzioni in somministrazione è diminuito del -0,9%; il decremento risulta più marcato per i lavoratori UE (-5,8%), rispetto a quello osservato per i cittadini italiani (-1,6%), mentre per i cittadini non comunitari si registra un incremento pari al +2,4% (Tabella 4.19).

Tabella 4.19. Rapporti di lavoro attivati in somministrazione per cittadinanza del lavoratore interessato (v.a. e %). Anno 2025

CITTADINANZA	V.a.	Comp. %	Var. % 2025/2024
Italiani	1.018.014	75,4	-1,6
Stranieri	332.420	24,6	1,2
UE	46.319	3,4	-5,8
Non UE	286.101	21,2	2,4
Totale	1.350.448	100,0	-0,9

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

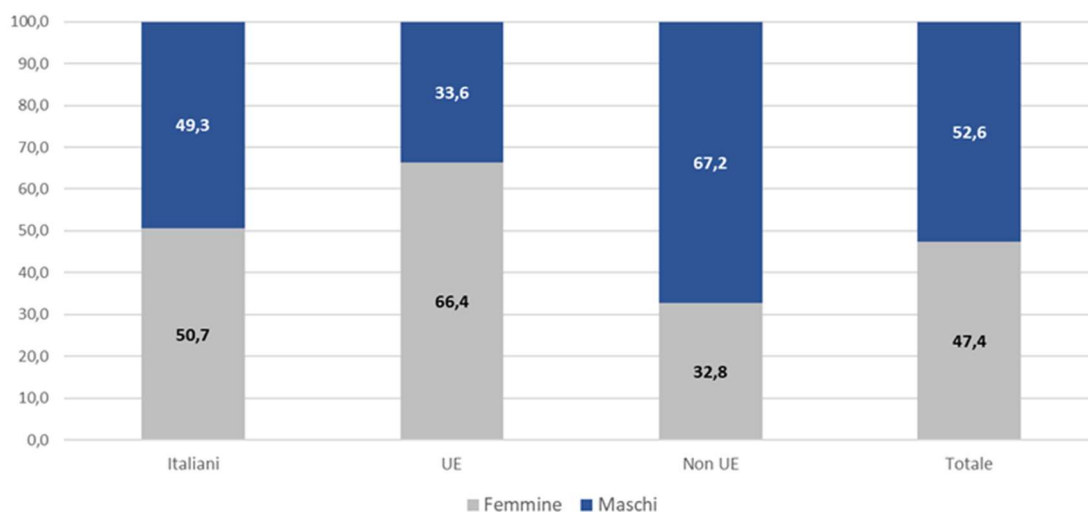
La distribuzione percentuale delle attivazioni per classe di età mostra una cospicua presenza di under 35, poiché più della metà di tutti i rapporti in somministrazione che hanno interessato i cittadini stranieri riguarda proprio i lavoratori giovani; in particolare, il 37,2% dei cittadini Non UE ha un'età compresa tra 25 e 34 anni. Per i cittadini UE risultano invece prevalenti i 35-44enni, con una quota pari al 26,5% (Tabella 4.20).

Tabella 4.20. Distribuzione percentuale dei rapporti di lavoro attivati in somministrazione per classe d'età e cittadinanza del lavoratore interessato. Anno 2025

CLASSE D'ETA'	Italiani	Stranieri			Totale
		Tot.	di cui:		
			UE	Non UE	
Fino a 24	32,7	17,6	14,0	18,2	29,0
Da 25 a 34	24,7	35,1	22,1	37,2	27,3
Da 35 a 44	15,2	26,0	26,5	25,9	17,9
Da 45 a 54	16,4	15,5	24,9	14,0	16,2
Da 55 a 64	10,0	5,1	11,2	4,1	8,8
65 ed oltre	0,9	0,8	1,3	0,7	0,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Il 53% circa delle attivazioni complessive interessa lavoratori uomini. Nel caso dei lavoratori non comunitari la componente maschile della forza lavoro contrattualizzata è pari al 67,2%; di contro, nel caso dei comunitari le proporzioni si invertono: la componente femminile è maggioritaria e assorbe, infatti, il 66,4% delle attivazioni in somministrazione (Figura 4.6).

Figura 4.6. Distribuzione percentuale dei rapporti di lavoro attivati in somministrazione per genere e cittadinanza del lavoratore interessato. Anno 2025

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Con riferimento alle cessazioni, nel 2025 si registrano circa 1,364 milioni di rapporti in somministrazione giunti a conclusione, di cui il 21,0% ha interessato lavoratori non comunitari ed il 3,4% lavoratori comunitari. Tra i motivi di cessazione, anche in ragione della preponderanza della tipologia di contratto a tempo determinato tra le forme del lavoro somministrato, la cessazione al termine del contratto è la causa principale (87,4% del totale per i lavoratori non comunitari e l'83,0% per i comunitari). I motivi legati alle dimissioni rappresentano l'11,9% del totale rilevato per i lavoratori UE e l'8,1% per i cittadini Non UE; residuale la quota di licenziamenti (appena l'1,8% e l'1,2% rispettivamente per comunitari e non comunitari; Tabella 4.21).

Tabella 4.21. Rapporti di lavoro in somministrazione cessati per motivo di cessazione e cittadinanza del lavoratore interessato (v.a. e %). Anno 2025

MOTIVO DI CESSAZIONE	Italiani		UE		Non UE		Totale	
	V.a.	Comp. %	V.a.	Comp. %	V.a.	Comp. %	V.a.	Comp. %
Cessazione promossa dal datore di lavoro	22.187	2,2	1.759	3,7	9.856	3,4	33.803	2,5
<i>Licenziamento</i>	7.622	0,7	826	1,8	3.434	1,2	11.882	0,9
Cessazione al termine	899.496	87,3	39.030	83,0	250.863	87,4	1.189.400	87,2
Cessazione richiesta dal lavoratore	102.009	9,9	5.588	11,9	23.202	8,1	130.800	9,6
<i>Dimissioni</i>	101.978	9,9	5.587	11,9	23.201	8,1	130.767	9,6
Altre cause	6.585	0,6	668	1,4	3.119	1,1	10.372	0,8
Totale	1.030.277	100,0	47.045	100,0	287.040	100,0	1.364.375	100,0

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

La durata dei rapporti cessati in somministrazione nel 60,3% dei casi non supera i 30 giorni effettivi; la quota ammonta per gli UE al 50,9% del totale, per i Non UE al 55,8%. Oltre un contratto su quattro ha una durata di

appena 1 giorno (una quota pari a circa il 16% nel caso dei lavoratori stranieri sia comunitari che Non UE). Solo il 4,0% dei rapporti cessati supera la soglia dei 12 mesi (5,3% per gli UE e 3,2% per i Non UE; Tabella 4.22).

Tabella 4.22. Distribuzione percentuale dei rapporti di lavoro in somministrazione cessati per classe di durata effettiva e cittadinanza del lavoratore interessato. Anno 2025

CLASSE DI DURATA EFFETTIVA	Italiani	UE	Non UE	Totale
Fino ad un mese	62,0	50,9	55,8	60,3
1 giorno	29,6	16,4	15,6	26,2
2-3 giorni	11,1	8,4	10,4	10,8
4-30 giorni	21,3	26,1	29,8	23,3
2-3 mesi	16,2	22,8	23,1	17,8
4-12 mesi	17,8	21,0	17,9	17,9
Oltre 1 anno	4,1	5,3	3,2	4,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

4.4.2 Attivazioni e cessazioni delle missioni dei rapporti di lavoro in somministrazione

Nel caso delle missioni, la dimensione di analisi di maggior interesse è quella settoriale. La Tabella 4.23 mostra i settori che maggiormente ricorrono alle missioni in somministrazione. Del volume totale di 1,376 milioni di missioni attivate nel 2025, un quarto ha riguardato lavoratori stranieri (il 3,5% cittadini UE e il 21,3% Non UE). Considerando questa sub-popolazione, la quota prevalente di missioni (oltre la metà) si concentra in Altre attività nei Servizi, settore in leggera crescita rispetto al 2024 (+1,3%), aumento dovuto alla sola componente Non Ue (+2,3%) mentre calano di 5 punti percentuali quelle che riguardano i lavoratori comunitari. Un terzo delle missioni risulta attivato nell'Industria in senso stretto, con un lieve aumento del +0,7% rispetto a quanto registrato nel corso dell'anno precedente dovuto alla sola componente Non UE (+1,8%), mentre risulta in calo (-5,2%) per i cittadini stranieri comunitari. Aumentano le missioni attivate nel Commercio e riparazioni (+1,6%), settore che nel 2025 assorbe circa l'8% del totale delle missioni, incremento dovuto, anche in questo caso, alla sola componente Non UE (+3,0%) mentre calano quelle riferite ai lavoratori comunitari (-5,2%). Le missioni attivate nel settore delle Costruzioni, che rappresentano circa il 2% del totale, risultano in aumento (+15,9%) per i cittadini Non UE, mentre calano sensibilmente per i comunitari (-23,8%). Una quota analoga di missioni è stata attivata nel settore agricolo, dove si registra un incremento significativo sia per i cittadini UE (+17,9%), sia per quelli Non UE (+23,5%).

Tabella 4.23. Missioni attivate di rapporti di lavoro in somministrazione per settore di attività economica e cittadinanza del lavoratore interessato (v.a. e %). Anno 2025

SETTORE DI ATTIVITA' ECONOMICA	V.a.					Var. 2025/2024				
	Italiani	Stranieri			Totale ^(a)	Italiani	Stranieri			Totale ^(a)
		Tot.	di cui:				Tot.	di cui:		
			UE	Non UE				UE	Non UE	
Agricoltura	8.092	8.050	1.105	6.945	16.142	0,7	22,7	17,9	23,5	10,6
Industria in senso stretto	260.903	111.259	16.084	95.175	372.163	-4,0	0,7	-5,2	1,8	-2,6
Costruzioni	16.131	7.947	1.170	6.777	24.078	-3,4	7,7	-23,8	15,9	0,0
Commercio e riparazioni	185.916	28.613	4.522	24.091	214.529	0,9	1,6	-5,2	3,0	1,0
Altre attività nei Servizi	563.885	185.356	25.053	160.303	749.254	-1,2	1,3	-5,0	2,3	-0,6
Totale	1.034.927	341.225	47.934	293.291	1.376.166	-1,6	1,7	-5,3	2,9	-0,8

(a) Il Totale è comprensivo del N.d.

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

A fronte di un volume, come si è visto, di missioni attivate nel 2025 pari a più di 1,376 milioni di unità, se ne registrano più di 1,365 milioni cessate, con un decremento del -1,1% rispetto al 2024 (Tabella 4.24).

Tabella 4.24. Missioni cessate di rapporti di lavoro in somministrazione per settore di attività economica e cittadinanza del lavoratore interessato (v.a. e %). Anno 2025

SETTORE DI ATTIVITA' ECONOMICA	V.a.					Var. 2025/2024				
	Italiani	Stranieri				Italiani	Stranieri			Totale
		Tot.	di cui:		Totale		Tot.	di cui:		
			UE	Non UE				UE	Non UE	
Agricoltura	8.116	8.001	1.098	6.903	16.117	1,0	22,2	16,9	23,1	10,5
Industria in senso stretto	254.322	109.003	15.784	93.219	363.325	-6,4	-1,5	-7,1	-0,4	-4,9
Costruzioni	15.687	7.395	1.117	6.278	23.082	-5,0	0,1	-28,8	8,0	-3,4
Commercio e riparazioni	184.129	28.169	4.461	23.708	212.298	0,9	2,4	-4,9	3,9	1,1
Altre attività nei Servizi	564.410	186.263	25.228	161.035	750.685	-0,9	3,3	-4,4	4,6	0,1
Totale	1.026.664	338.831	47.688	291.143	1.365.507	-2,1	1,9	-5,7	3,3	-1,1

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Nel caso dei cittadini stranieri, le missioni cessate sono state 338.831 con un tasso di variazione tendenziale positivo di circa 2 punti percentuali (-5,7% per i cittadini comunitari e +3,3% per i Non UE).

La scomposizione per settore è pressoché speculare a quella osservata nel caso delle missioni attivate: laddove più consistente è la concentrazione del numero di attivazioni dei cittadini stranieri, altresì elevato è il volume delle cessazioni. Anche nel caso delle cessazioni, le variazioni percentuali rispetto al 2024 rispecchiano quelle osservate nel caso delle missioni attivate con l'unica eccezione che riguarda il settore dell'Industria in senso stretto che fa registrare un leggero calo delle missioni cessate anche per i cittadini Non UE (-0,4%).

5 \ I LAVORATORI NON COMUNITARI DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO

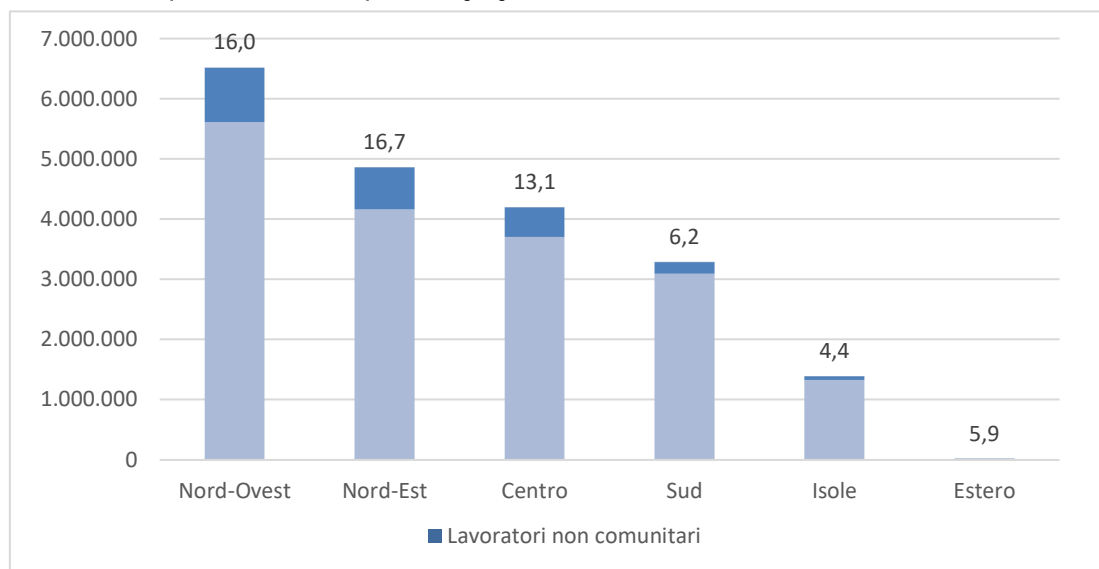
5.1 I lavoratori dipendenti da aziende

L'analisi svolta riguarda i lavoratori dipendenti iscritti alle gestioni pensionistiche dell'INPS con almeno una giornata retribuita nell'anno, distinti per cittadinanza, classe d'età, sesso, regione di lavoro e tipologia contrattuale. Il periodo osservato è il biennio 2024-2025.

I dati statistici derivano dall'elaborazione delle informazioni contenute negli archivi delle denunce retributive che i datori di lavoro con dipendenti sono tenuti a presentare mensilmente (dichiarazioni UNIMENS). Si tratta quindi della quasi totalità dei lavoratori dipendenti del settore privato (con esclusione dei lavoratori domestici e degli operai agricoli) e di una quota di lavoratori dipendenti del settore pubblico per i quali è previsto il versamento delle sole contribuzioni minori alla gestione prestazioni temporanee (come, ad esempio, i supplenti della scuola). Il fenomeno è stato analizzato sia per il complesso dei lavoratori sia per gli appartenenti alle varie tipologie contrattuali: tempo determinato, tempo indeterminato e lavoro stagionale.

Nel 2025 il numero di lavoratori con cittadinanza non comunitaria è stato pari a 2.329.754 a fronte di un totale di 17.907.121. In termini percentuali i non comunitari rappresentano il 13% del totale dei lavoratori (15,4% uomini e 9,8% donne) in linea con il 2024. Nel 2025 il numero di non comunitari è aumentato del +6,3% rispetto al 2024; nello stesso periodo, il totale dei lavoratori dipendenti è aumentato del +1,0%.

Grafico 5.1.1 Distribuzione territoriale dei lavoratori dipendenti da aziende e percentuale di lavoratori non comunitari rispetto al totale della ripartizione geografica – Anno 2025



Fonte INPS: Coordinamento Generale Statistico Attuariale

Nel 2025, prendendo in considerazione congiuntamente le variabili luogo di lavoro e sesso, si conferma l'andamento dell'anno precedente; infatti, l'incidenza percentuale di non comunitari è massima per gli uomini che lavorano nel Nord-Est con il 19,7%, ed è minima per le lavoratrici delle Isole (2,7%). Nella distribuzione territoriale l'incidenza dei lavoratori non comunitari risulta più accentuata in Emilia-Romagna (21,2% uomini; 14% donne), in Trentino-Alto Adige (19,8% uomini; 14,5% donne), in Lombardia (20,9% uomini; 12,8% donne) e in Toscana (20,3% uomini; 13,7% donne).

Le regioni Lombardia, Emilia-Romagna, Veneto e Toscana assommano i quasi 2/3 dei lavoratori non comunitari, il 28,5% dei quali nella sola Lombardia.

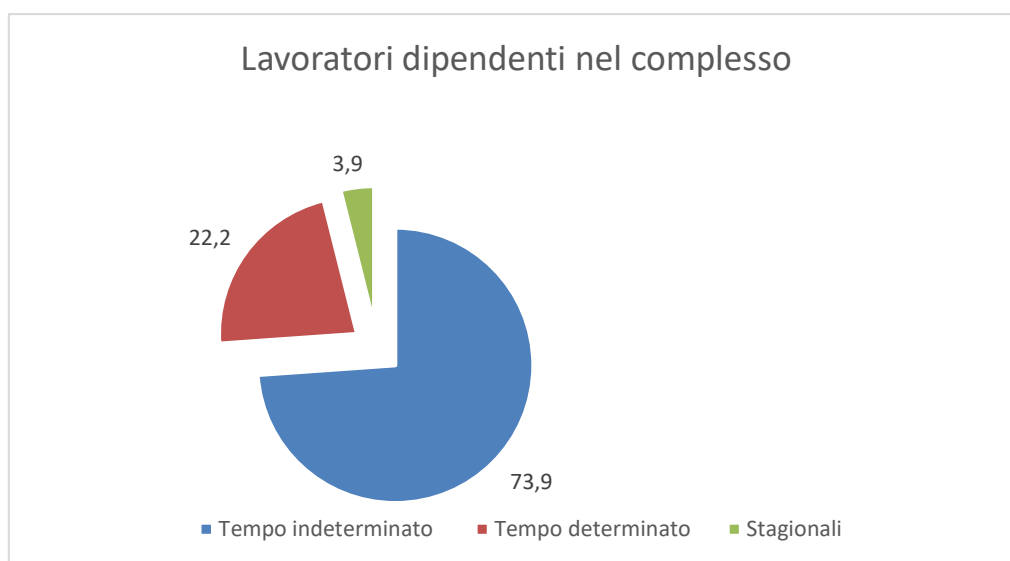
La retribuzione media annua nel 2025 dei lavoratori non comunitari è inferiore del 30% rispetto a quella del complesso dei lavoratori (17.769 euro e 25.387 euro) e ciò può essere dovuto al minor numero di giornate lavorate e all'avere qualifiche relative a professioni con retribuzioni più basse.

La distribuzione per età dei lavoratori non comunitari nel 2025, analogamente all'anno precedente, presenta una maggiore concentrazione nelle classi d'età più giovani: al di sotto dei 40 anni, infatti, sono presenti circa il 53,8% dei lavoratori non comunitari. Per la generalità dei lavoratori, invece, la quota dei giovani sotto i 40 anni nel 2025 è il 43,3%. Sempre nel 2025, la classe d'età con maggiore frequenza tra i non comunitari è quella "30-39 anni" con il 26,6% di lavoratori, mentre per la generalità dei lavoratori la classe d'età più consistente è quella successiva, "40-49 anni" con il 23% del totale.

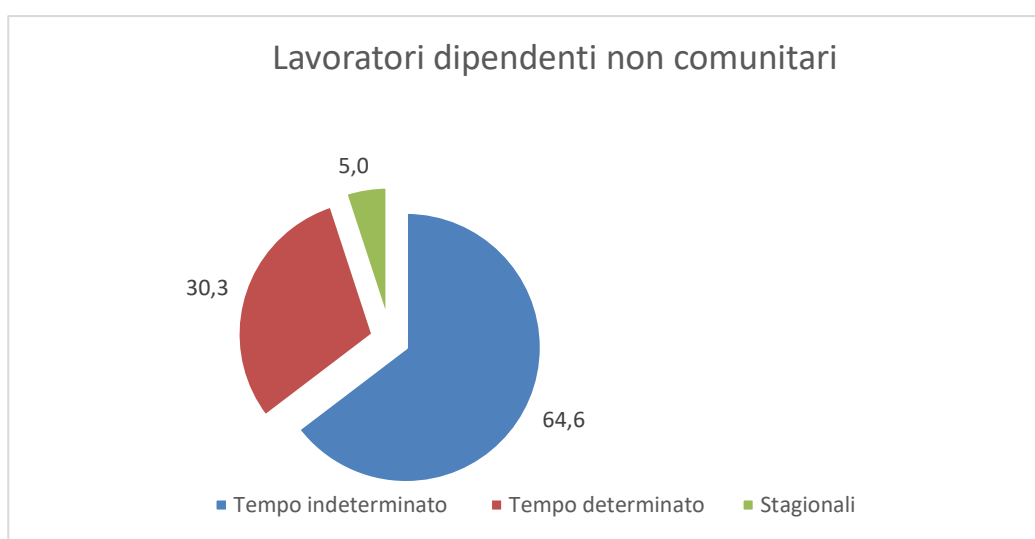
La retribuzione media annua negli anni analizzati è crescente al crescere dell'età, tranne che per la classe "60 e oltre", sia per i lavoratori non comunitari sia per la generalità dei lavoratori.

Con riferimento alla cittadinanza, nel 2025 il 30,7% di tutti i lavoratori non comunitari proviene da tre Paesi: Albania con il 13,2%, Marocco con il 10,3% e Cina con il 7,3%. I lavoratori non comunitari maschi sono, negli anni considerati, più dei 2/3 del totale, tranne nel caso della Cina, dove c'è una equità tra i sessi (come anche in Moldova, Perù ed Ecuador) e si riscontra anche la retribuzione media annua più bassa, 12.717 euro rispetto a 17.769 euro del totale Paesi Non Comunitari. Il rapporto tra sessi si capovolge nel caso delle lavoratrici non comunitarie dell'Ucraina e del Brasile (rispettivamente 60,8% e 62,1%).

Grafico 5.1.2 Distribuzioni percentuali dei lavoratori dipendenti nel complesso e dei lavoratori dipendenti non comunitari per tipologia di contratto – Anno 2025



Fonte INPS: Coordinamento Generale Statistico Attuariale



Fonte INPS: Coordinamento Generale Statistico Attuariale

Lavoratori a tempo indeterminato

Nell'anno 2025 i lavoratori non comunitari dipendenti a tempo indeterminato sono stati 1.505.995, pari all'11,4% dei 13.229.556 lavoratori complessivi, in linea con l'anno precedente (10,8% nel 2024). Nel 2025 si osserva un aumento dei lavoratori extracomunitari dipendenti a tempo indeterminato rispetto al 2024 pari a +7,2% superiore rispetto a quello rilevato sul totale dei lavoratori a tempo indeterminato che hanno avuto un aumento del +1,8%. Rispetto alla classe di età, i lavoratori non comunitari a tempo indeterminato registrano la frequenza più alta nella classe di età "40-49 anni" (27%), in linea con la totalità dei lavoratori a tempo indeterminato (24,6%).

Con riferimento al Paese di cittadinanza si può notare che nel 2025, i lavoratori non comunitari a tempo indeterminato provenienti dall'Albania sono il 14,9%, seguiti dai cinesi (9,7%) e dai marocchini (9,6%).

La retribuzione media annua dei lavoratori non comunitari dipendenti a tempo indeterminato nel 2025 è stata pari a 21.711 euro, quella del totale dei lavoratori a tempo indeterminato è stata pari a 30.560 euro.

Lavoratori a tempo determinato

Tra i lavoratori dipendenti a tempo determinato nel 2025 i non comunitari sono stati 706.608 con una incidenza sul totale dei lavoratori pari al 17,8%, in linea rispetto all'anno precedente (16,8% nel 2024). A livello regionale l'incidenza di non comunitari sul totale dei lavoratori a tempo determinato è risultata maggiore in Lombardia (27,3%), Trentino-Alto Adige (26,1%), Emilia-Romagna (25,4%), e Veneto (23%).

La retribuzione media annua dei lavoratori non comunitari dipendenti a tempo determinato nel 2025 è stata pari a 10.596 euro, inferiore del -4% rispetto a quella del totale dei lavoratori a tempo determinato, che è stata pari a 11.034 euro.

Per i lavoratori a tempo determinato nel 2025 la classe di età con maggiore frequenza è "30-39 anni", 27,6% per i non comunitari e 22,6% per il totale dei lavoratori.

Con riferimento al Paese di cittadinanza si può notare che nel 2025, i lavoratori non comunitari a tempo determinato provengono prevalentemente da Marocco (11,5%) e Albania (9,6%) seguiti da Bangladesh (8,2%), Pakistan (6,7%), Egitto (6,3%), Senegal e Tunisia (4,1%). La componente femminile risulta maggiore tra i lavoratori provenienti da Brasile (66,1%), Ucraina (64,6%) e Moldavia (61,4%).

Si rileva l'andamento crescente nel 2025 dei lavoratori dipendenti a tempo determinato con riferimento ai soli non comunitari (+4%), mentre nel complesso i lavoratori a termine registrano una diminuzione (-1,7%).

Lavoratori stagionali

Nel 2025 i lavoratori dipendenti stagionali non comunitari ammontano a 117.151 pari al 16,7% del totale dei lavoratori stagionali (700.062); tale incidenza è massima per gli uomini del Nord-Est (24,3%). La variazione tra il 2024 e il 2025 è positiva con +2,2% per il totale dei lavoratori dipendenti stagionali e con +8,6% per i non comunitari.

Le regioni in cui l'incidenza dei lavoratori non comunitari sul totale degli stagionali è maggiore sono la Liguria (25,4%), il Veneto (22,9%), l'Emilia-Romagna e il Piemonte (22,8%). Il Trentino-Alto Adige con il 15,2%, il Veneto con il 13,3% e l'Emilia-Romagna con il 12,7% sono le regioni che occupano il maggior numero di lavoratori stagionali non comunitari. Nella distribuzione per età, la classe a cui appartiene il maggior numero di lavoratori stagionali è quella tra i 20 e i 24 anni con un peso del 18,3%, mentre per i lavoratori non comunitari la stessa classe ha un peso del 13,2%.

Nell'analizzare, infine, i lavoratori stagionali non comunitari per Paese di provenienza, si può constatare che per il 2025 la maggior parte proviene dall'Albania (12,4%; con l'8,1% per gli uomini ed il 17,2% per le donne), dal Marocco (11,5%; con 11,8% per gli uomini e 11,1% per le donne), dall'Ucraina (8,2%; con 3% per gli uomini e 14,1% per le donne), dal Bangladesh (7%; con 12,5% per gli uomini e 0,9% per le donne), dal Senegal (6,2%; con 8,3% per gli uomini 3,9% per le donne) e dal Pakistan (4,2%; con 7,5% per gli uomini e 0,5% per le donne), quest'ultimo paese insieme all'Egitto e al Bangladesh, presentano le percentuali più basse di presenza femminile tra tutte le cittadinanze, situazione non dissimile da quella degli anni precedenti.

5.2 I lavoratori domestici

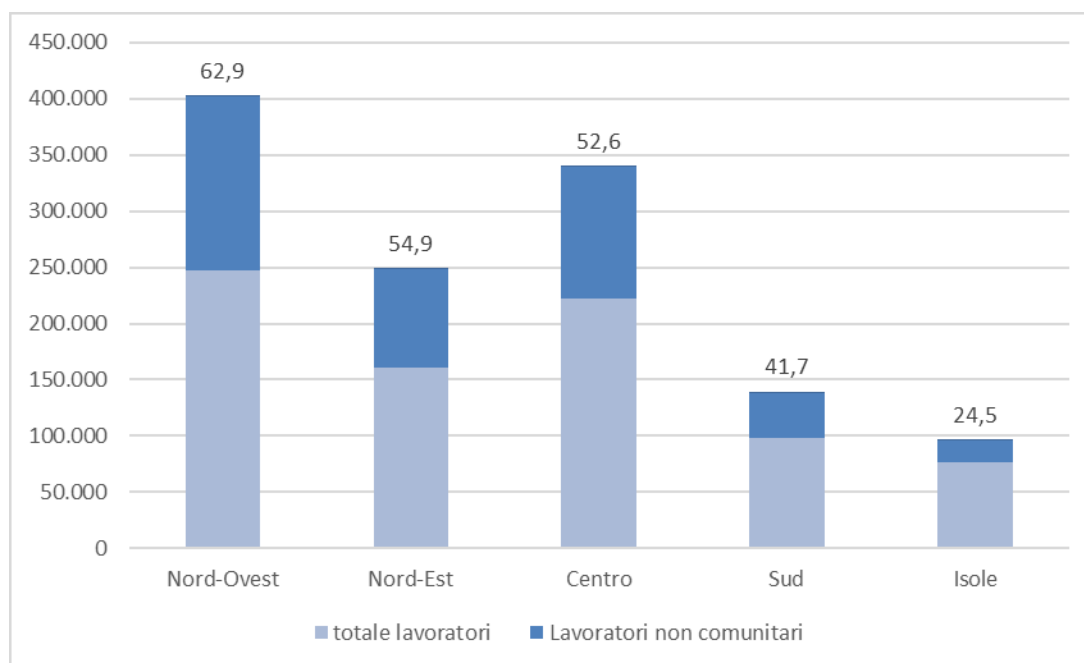
I dati statistici dei lavoratori domestici derivano dagli archivi delle comunicazioni obbligatorie e dei versamenti contributivi effettuati dai datori di lavoro. L'unità di rilevazione è rappresentata dal lavoratore domestico che ha ricevuto almeno un versamento contributivo nel corso dell'anno; l'analisi riguarda gli anni 2023, 2024, 2025.

Nel 2025 poco più della metà dei lavoratori domestici è costituita da non comunitari: se ne osservano 419.779 su un totale di 804.464 (52,2%). Tale percentuale è in diminuzione rispetto a quelle del 2023 e del 2024, in cui rispettivamente si riscontra il 53,3% e il 53,1% dei lavoratori non comunitari sul totale.

In questa categoria di lavoratori nel 2025 si conferma, come già visto nel biennio precedente, la netta prevalenza delle donne (86,6%); tuttavia si fa rilevare che la percentuale di uomini non comunitari è più alta rispetto al complesso dei lavoratori (13,4%, contro il 11,3%).

A livello territoriale i lavoratori domestici non comunitari sono maggiormente concentrati nel Nord-Ovest (37,0%) e al Centro (27,9%); nel Nord-Est ne troviamo il 21,0%, mentre al Sud e nelle Isole rispettivamente il 9,7% e il 4,4%. Una distribuzione simile si riscontra anche per gli anni 2023 e 2024. La regione con la massima concentrazione di lavoratori domestici non comunitari è la Lombardia (26,2%), seguita dal Lazio (14,9%), dall'Emilia Romagna (10,0%), dalla Toscana (8,6%) e dal Veneto (7,6%).

Grafico 5.2.1 Distribuzione territoriale dei lavoratori domestici e percentuale di lavoratori domestici non comunitari rispetto al totale della ripartizione geografica – Anno 2025



Fonte: INPS – Coordinamento Generale Statistico Attuariale

La retribuzione media annua nel 2025 dei lavoratori non comunitari è superiore del 13,4% a quella della generalità dei lavoratori (9.092 euro e 8.019 euro) e ciò può essere dovuto al maggior numero di ore lavorate per settimana; inoltre, la retribuzione media annua delle donne è superiore a quella degli uomini del 9,9%, nell'insieme dei lavoratori non comunitari, mentre per la generalità dei lavoratori quella delle donne è superiore del 4,5%.

Più della metà dei lavoratori domestici non comunitari nel 2025, come nel 2024, ha un'età superiore ai 50 anni (60,4%). Il complesso dei lavoratori presenta un'analoga distribuzione per età.

La retribuzione media annua, in tutti gli anni analizzati, è crescente al crescere dell'età, sia per i lavoratori non comunitari, che per la generalità dei lavoratori.

Con riferimento alla cittadinanza, quasi il 60% dei lavoratori domestici sono provenienti da cinque Paesi: Ucraina (20,4%), Filippine (14,5%), Perù (8,9%), Moldova (7,4%) e Sri Lanka (7,1%). Lo stesso si riscontra per gli anni precedenti.

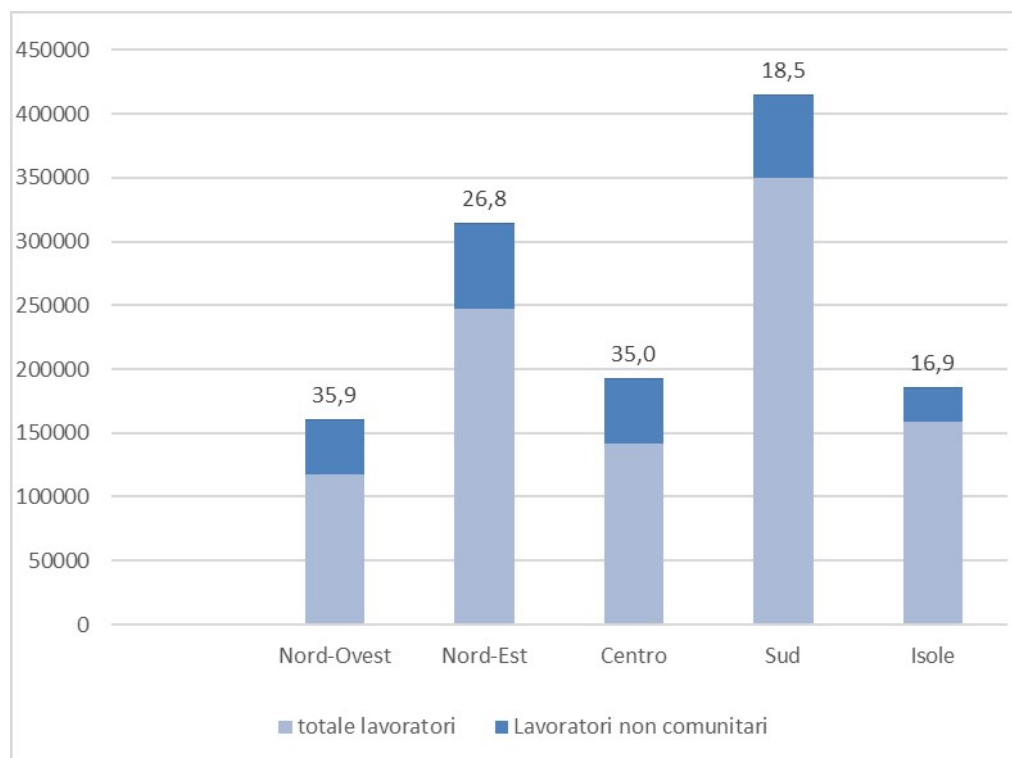
5.3 I lavoratori dipendenti in agricoltura

Nel 2025 in Italia si registrano 267.522 operai agricoli dipendenti non comunitari, pari al 26,3% del totale.

Nel Sud si concentra il 26,5% dei lavoratori non comunitari (contro il 34,2% del complesso dei lavoratori agricoli dipendenti), nel Nord-Est il 26,2% (a fronte del 24,4% del complesso), nel Centro il 19,4% (a fronte del 13,9% del complesso), nel Nord-Ovest il 16,6% (contro il 11,8% del complesso) e nelle isole il 11,3% (contro il 15,7% del complesso). La regione Emilia-Romagna ha il maggior numero di lavoratori non comunitari (13,2%). Rispetto al complesso dei lavoratori dipendenti in agricoltura, le regioni che presentano la maggiore incidenza di non comunitari sono la Liguria (46,6%), il Lazio (41,8%) e il Piemonte (39,0%).

La retribuzione media annua nel 2025 dei lavoratori non comunitari è superiore del +3,8% a quella della generalità dei lavoratori (10.205 euro e 9.827 euro) e ciò può essere dovuto ad una lieve differenza del numero di giornate lavorate nell'anno.

Grafico 5.3.1 Distribuzione territoriale dei lavoratori agricoli dipendenti e percentuale di lavoratori non comunitari rispetto al totale della ripartizione geografica -Anno 2025



Fonte: INPS – Coordinamento Generale Statistico Attuariale

Con riferimento al sesso, tra i lavoratori non comunitari gli uomini risultano più numerosi, con una percentuale pari all'82,7% (contro il 70,4% del totale dei dipendenti agricoli).

La retribuzione media annua nel 2025 degli uomini è superiore del 10,8% per i lavoratori non comunitari, mentre per la generalità dei lavoratori del 26,9%.

La classe d'età "30-39 anni" è quella con la maggior frequenza tra i non comunitari (28,8%), mentre per il complesso dei dipendenti agricoli la classe di maggior frequenza è la "40-49 anni" (20,7%). Solamente il 6,3% dei non comunitari ha un'età pari o superiore ai 60 anni e solo il 10,3% ha un'età inferiore a 25 anni. Per quanto riguarda invece la distribuzione per classi d'età, distinta tra uomini e donne, non si riscontrano differenze significative per i lavoratori non comunitari, ad eccezione della classe modale che per le donne è "40-49 anni", mentre per i maschi, è "30-39 anni".

Nell'analizzare la classificazione per cittadinanza si osserva che il maggior numero di lavoratori agricoli dipendenti non comunitari proviene dall'India con il 16,2%, dal Marocco con il 15,5% e dall'Albania con il 12,6%; queste tre nazionalità assommano quasi la metà dei lavoratori. Nel biennio 2024-2025 si è registrata una diminuzione del numero degli operai agricoli dipendenti non comunitari pari a -4,9%, il corrispondente dato nazionale è quasi invariato, infatti si riscontra una diminuzione del -0,1%.

6 \ I LAVORATORI NON COMUNITARI AUTONOMI PER TIPOLOGIA PROFESSIONALE

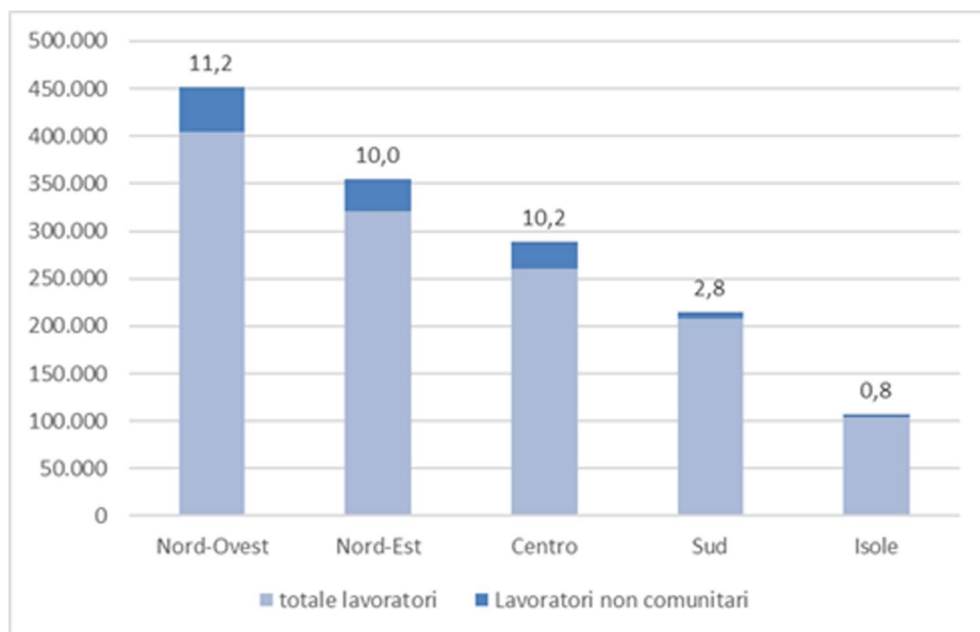
6.1 Gli artigiani

L'analisi svolta riguarda gli artigiani iscritti al relativo fondo pensionistico gestito dall'INPS. L'unità di rilevazione è costituita dal soggetto che risulta iscritto alla gestione nell'anno di riferimento (anche per una frazione d'anno). Nel 2025 l'8,5% degli artigiani è non comunitario: 110.912 su un totale di 1.297.710. La percentuale era dell'8,7% nel 2024 e del 8,8% nel 2023.

L'attività artigiana conferma una forte connotazione maschile sia in generale (79,4%) che tra i non comunitari (82,9%).

Anche dal punto di vista della distribuzione territoriale non si osservano significative differenze rispetto agli anni precedenti: la maggior parte degli artigiani non comunitari ha la propria azienda ubicata nelle regioni del Nord (69,9%), mentre per il complesso degli artigiani la prevalenza al Nord è meno netta (55,9%). Al Centro sono localizzate il 24,0% delle aziende artigiane di non comunitari (contro il 20,1% del complesso), mentre è esigua la percentuale con sede al Sud e nelle Isole (6,1% contro il 24,0% del totale degli artigiani). Come nel biennio precedente, nel 2025 le regioni con la massima concentrazione di artigiani non comunitari sono la Lombardia (25,1%), l'Emilia-Romagna (15,5%) e la Toscana (13,8%).

Grafico 6.1.1 Distribuzione territoriale degli artigiani e percentuale di artigiani non comunitari rispetto al totale della ripartizione geografica – Anno 2025



Fonte: INPS – Coordinamento Generale Statistico Attuariale

Gli artigiani non comunitari sono sensibilmente più giovani rispetto al totale degli artigiani: nel 2025 il 23,3% ha un'età inferiore a 40 anni (contro il 13,9% del totale), mentre solo il 21,9% degli artigiani non comunitari ha un'età superiore ai 55 anni rispetto a un dato nazionale pari al 46,2%.

Con riferimento al Paese di cittadinanza, si riscontra che gli albanesi sono la comunità maggiormente presente tra gli artigiani (29,2%), seguiti dai cinesi (11,1%), dai marocchini (9,1%), dagli egiziani (8,9%) e dai tunisini (4,6%). Da sole, queste cinque nazionalità rappresentano il 62,8% di tutti gli artigiani non comunitari presenti nel territorio nazionale. Tali percentuali non subiscono variazioni di rilievo rispetto agli anni precedenti.

6.2 I commercianti

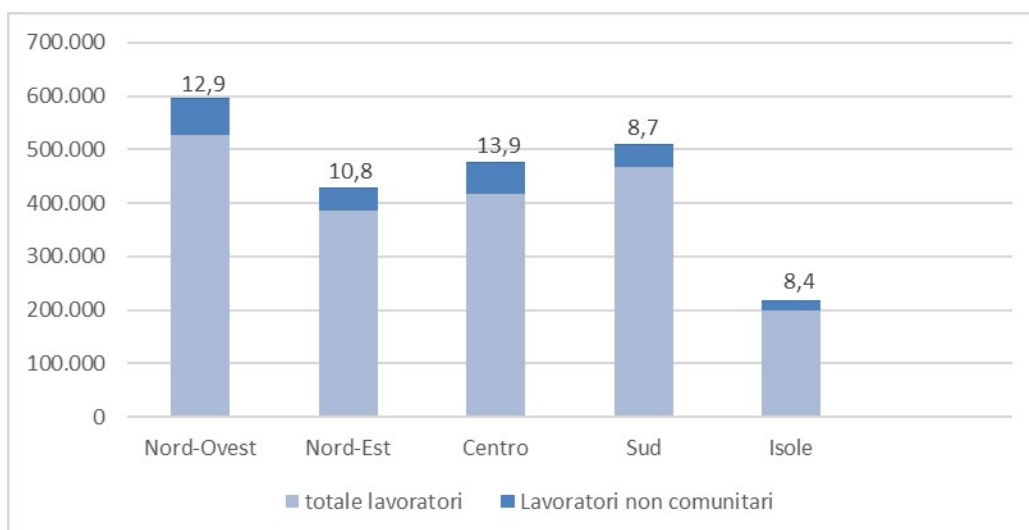
I dati statistici analizzati riguardano i commercianti iscritti al relativo fondo pensionistico gestito dall'INPS. L'unità di rilevazione è costituita dal soggetto che risulta iscritto alla gestione nell'anno di riferimento (anche per una frazione d'anno).

Nel 2025 l'11,3% del totale dei commercianti è non comunitario: 224.636 lavoratori su un totale di 1.993.391 iscritti, tale percentuale è in lieve crescita sia rispetto al 2024 (11,0%), che al 2023 (10,7%).

Tra i commercianti si conferma una forte connotazione maschile, più evidente tra i non comunitari (69,9%), rispetto al dato nazionale (65,5%).

Nel 2025, senza significative differenze per gli anni precedenti, quasi la metà dei non comunitari ha la propria azienda ubicata nelle regioni del Nord (48,7%), dato leggermente superiore rispetto a quello nazionale (45,7%). Al Centro sono localizzate il 25,8% delle aziende commerciali di non comunitari (contro il 20,9% del complesso), mentre al Sud e nelle Isole riscontriamo il 25,5% dei commercianti non comunitari contro il 33,4% del totale. La regione con la massima prevalenza di commercianti non comunitari è la Lombardia (19,2%), seguita dal Lazio (14,4%) e dalla Toscana (8,6%). A livello nazionale invece, troviamo in Lombardia una percentuale del 15,5%, in Campania il 10,2% e il 9,7% nel Lazio. Questa distribuzione era pressoché analoga nel 2024 e nel 2023.

Grafico 6.2.1 Distribuzione territoriale dei commercianti e percentuale dei commercianti non comunitari rispetto al totale della ripartizione geografica – Anno 2025 –



Fonte: INPS – Coordinamento Generale Statistico Attuariale

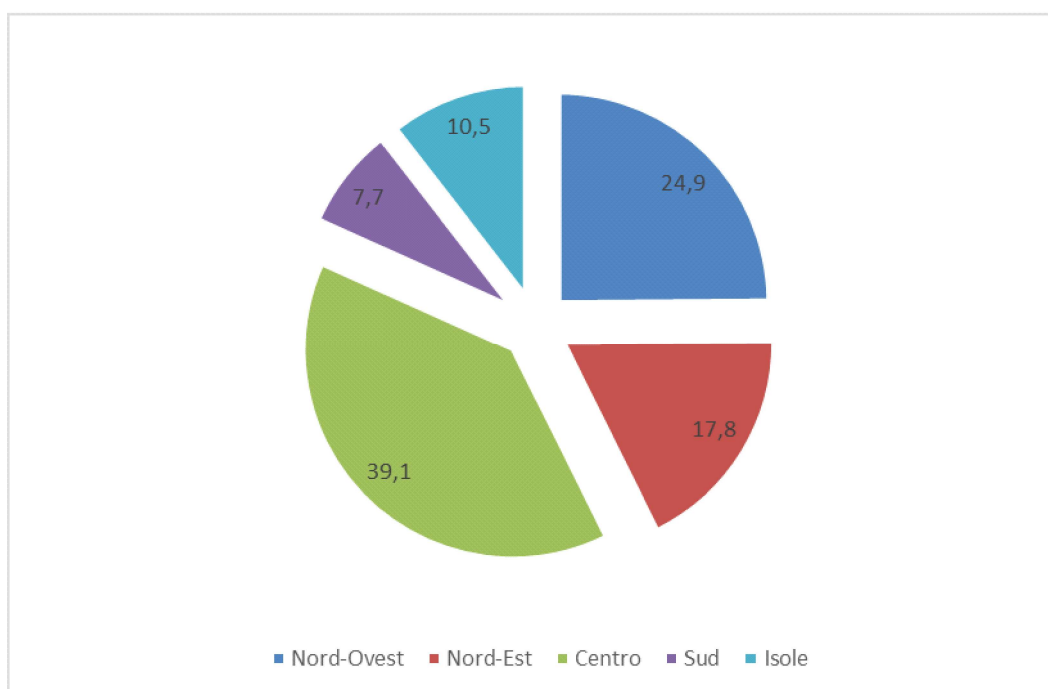
I non comunitari sono mediamente più giovani del complesso dei commercianti, infatti le fasce d'età "25-29 anni" (6,3% vs 4,2%) e "30-39 anni" (24,2% vs 15,2%) sono più rappresentate. Di converso, nelle età più elevate, oltre i 60 anni, i non comunitari sono meno presenti (10,8% vs 25,6%). I valori indicati si riferiscono al 2024, ma una distribuzione simile si rileva anche per gli anni precedenti.

Con riferimento al Paese di cittadinanza si riscontra che, per l'anno 2024, cinesi e marocchini sono le nazionalità più rappresentative dei commercianti non comunitari (rispettivamente 22,0% e 16,9%). Seguono Bangladesh (12,6%), Pakistan (6,1%), Senegal e Nigeria (5,2%). Tali percentuali non subiscono variazioni di rilievo rispetto agli anni precedenti.

6.3 I lavoratori agricoli autonomi

Nel 2025 in Italia si registrano 406.580 lavoratori agricoli autonomi di cui 3.704 non comunitari, pari allo 0,9% del totale. Il 19,7% dei lavoratori agricoli autonomi non comunitari si concentra in Toscana, mentre la regione in cui si registra il valore più alto del totale dei lavoratori agricoli autonomi è il Piemonte (10,4%).

Grafico 6.3.1 Distribuzione territoriale dei lavoratori agricoli autonomi non comunitari–Anno 2025–



Fonte: INPS – Coordinamento Generale Statistico Attuariale

La presenza femminile tra i lavoratori agricoli autonomi non comunitari è nettamente superiore (51,4%) a quella della media nazionale per questa tipologia di lavoratori (32,0%). Il 34,5% dei non comunitari appartiene alla classe d'età "40-49 anni", che è quella di massima frequenza, mentre per il complesso dei lavoratori agricoli autonomi la classe con maggior frequenza è "60 e oltre", la cui percentuale è pari al 38,9%.

Nell'analizzare la classificazione per cittadinanza si evidenzia che l'Albania è il paese da cui proviene il maggior numero di lavoratori agricoli autonomi, con una percentuale pari al 26,4%, seguono poi l'India con il 13,1%, la Tunisia con il 6,3%, l'Ucraina con il 5,8% e il Marocco con il 4,7%. Nel biennio 2024-2025 si è registrato un aumento del numero dei lavoratori agricoli autonomi non comunitari pari al 5,8%, mentre il corrispondente dato nazionale è diminuito del -1,9%.

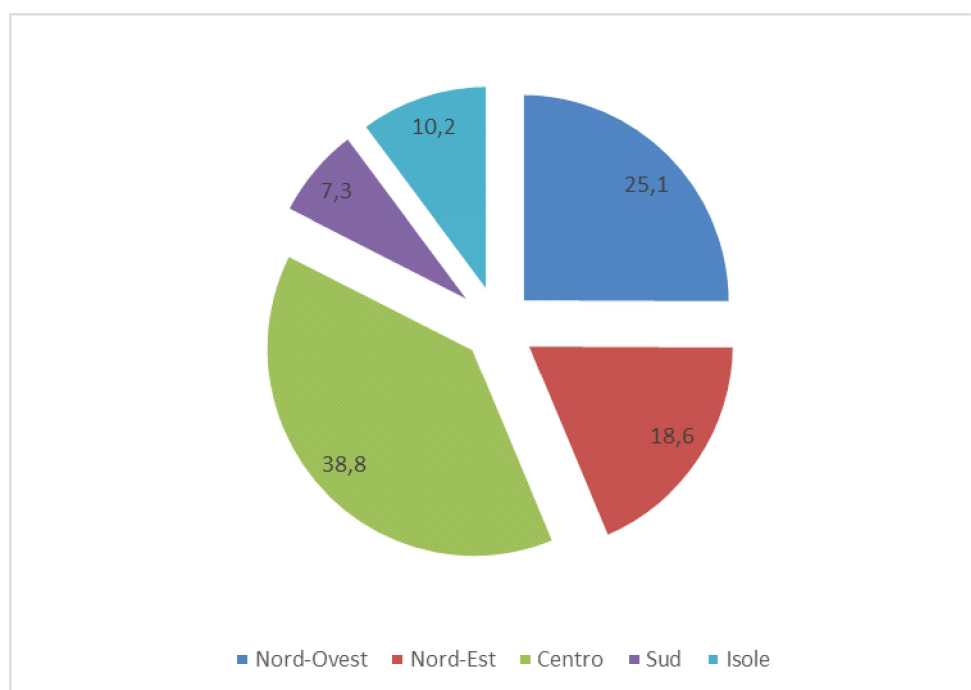
6.4 I parasubordinati

I lavoratori parasubordinati sono classificati in base alla tipologia di versamento dei contributi che riflette la natura del rapporto di lavoro. Il contribuente è classificato come “collaboratore” se il versamento dei contributi è effettuato dal committente. Se, invece, il versamento dei contributi è effettuato dal lavoratore stesso, con il meccanismo degli acconti e saldi con le stesse tempistiche e negli stessi termini previsti per i versamenti IRPEF, il contribuente è classificato come “professionista”.

La media annua dei lavoratori parasubordinati con cittadinanza di un Paese non comunitario, nel triennio 2023-2025, è pari rispettivamente a 44.987, 51.679, 48.621 (il dato del totale parasubordinati del 2025 è provvisorio, in quanto ancora incompleto).

Nell'ultimo anno in esame, i lavoratori parasubordinati con cittadinanza di un Paese non comunitario rappresentano il 4,7% del totale dei lavoratori parasubordinati, che è pari a 1.032.967. Il 62,7% dei lavoratori parasubordinati non comunitari risiede nelle regioni del Nord, il 27,9% in quelle del Centro e solo il 9,3% nelle regioni del Sud e nelle Isole. Le regioni con maggiore incidenza di lavoratori non comunitari sono la Liguria (6,9%), la Toscana (6,4%) e l'Umbria (5,9%).

Grafico 6.4.1 Distribuzione territoriale dei lavoratori parasubordinati non comunitari -Anno 2025-



Fonte: INPS – Coordinamento Generale Statistico Attuariale

Nel 2025, su 48.621 parasubordinati non comunitari, 21.946 sono donne e 26.675 uomini; la quota femminile è quindi pari al 45,1%, mentre tra il complesso dei lavoratori parasubordinati è del 38,3%. Tale proporzione è abbastanza stabile nel tempo.

La distribuzione per classi d'età mostra una collettività di parasubordinati non comunitari più giovane del complesso dei parasubordinati. In particolare, il 49,9% dei non comunitari ha un'età inferiore a 40 anni mentre tale valore scende a 34,8% per il totale dei lavoratori.

Oltre un parasubordinato non comunitario su due proviene da uno dei seguenti otto Paesi: Albania (15,3%), Cina (11,3%), Marocco (4,5%), Ucraina (4,3%) Federazione russa (4,1%), Iran (4,0%), Pakistan (3,8%), Egitto (3,7%), Regno Unito (3,7%), India (3,2%). In particolare, i primi cinque Paesi rappresentano il 39,4% del totale dei parasubordinati non comunitari.

La distribuzione per genere presenta differenze rilevanti a seconda del Paese di provenienza: la percentuale di donne è infatti massima tra i parasubordinati della Federazione Russa (77,1%) e minima tra i parasubordinati di cittadinanza egiziana (13,2%).

7 \ I FABBISOGNI DI LAVORATORI STRANIERI DELLE IMPRESE ITALIANE

7.1 Le assunzioni di personale immigrato programmate nel 2025

Per il 2025 le attivazioni di contratti di lavoro che le imprese italiane hanno programmato di destinare a lavoratori stranieri superano di quasi 359mila unità il milione (cfr. Figura 7.1), su un complesso di oltre 5,8 milioni di entrate totali¹³.

Ancora una volta, gli scenari demografici dell'Italia si impongono come sfida cruciale per le aziende, chiamate nei prossimi anni ad affrontare il processo di ricambio generazionale delle folte generazioni nate nei decenni del secondo dopoguerra e, al tempo stesso, a gestire situazioni di disallineamento tra le proprie necessità e le caratteristiche dei lavoratori che faranno il loro ingresso nel mercato occupazionale.

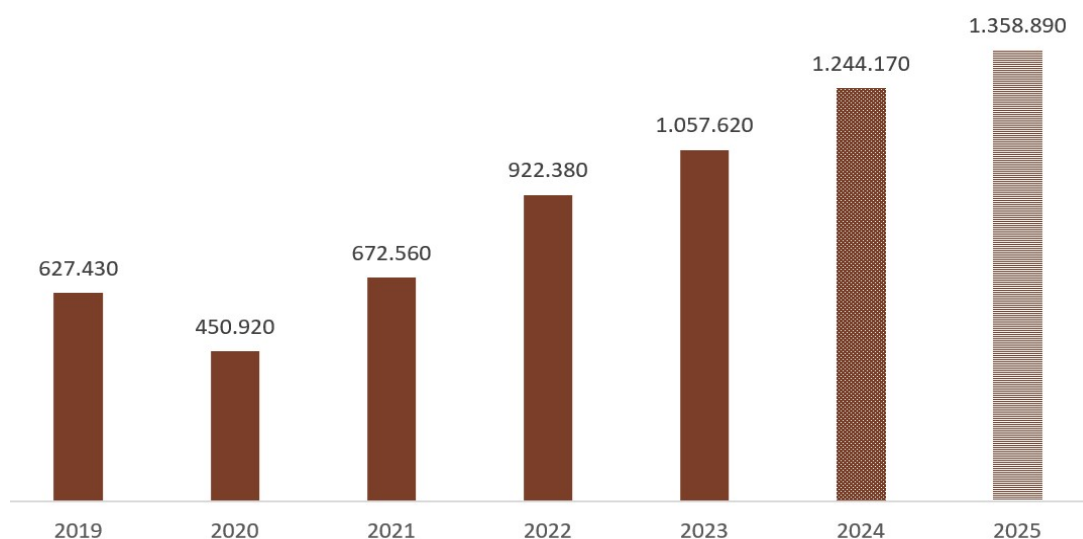
Anche se non è possibile un confronto diretto con gli anni precedenti, il numero di assunzioni di immigrati¹⁴ previste contrassegna un massimo storico, confermando la rilevanza strutturale della manodopera straniera per il sistema produttivo nazionale.

A partire dal 2025, infatti, è stata introdotta una nuova metodologia di calcolo per la stima degli immigrati richiesti dalle imprese; pertanto, il dato relativo agli immigrati – anche se presentato in serie storica – non è direttamente confrontabile con quelli degli anni precedenti.

¹³ Si intendono i contratti della durata di almeno 20 giorni lavorativi (in genere corrispondente ad 1 mese solare) che le imprese dei settori industriali e dei servizi con addetti dipendenti prevedono di stipulare; nel corso dell'anno questi possono essere anche più di uno per singolo lavoratore. Si ricorda, inoltre, che le indagini mensili del Sistema Informativo Excelsior non riguardano le attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro mentre il settore primario è presente stabilmente dal 2025 con una ricostruzione per il solo 2024.

¹⁴ Nel testo si userà il termine "immigrato" come sinonimo di "straniero" pur considerando che il 90% delle entrate di immigrati programmate dalle aziende italiane fanno riferimento a persone già residenti in Italia.

Figura 7.1 – Entrate programmate di personale straniero (valori assoluti*, anni 2019-2025)

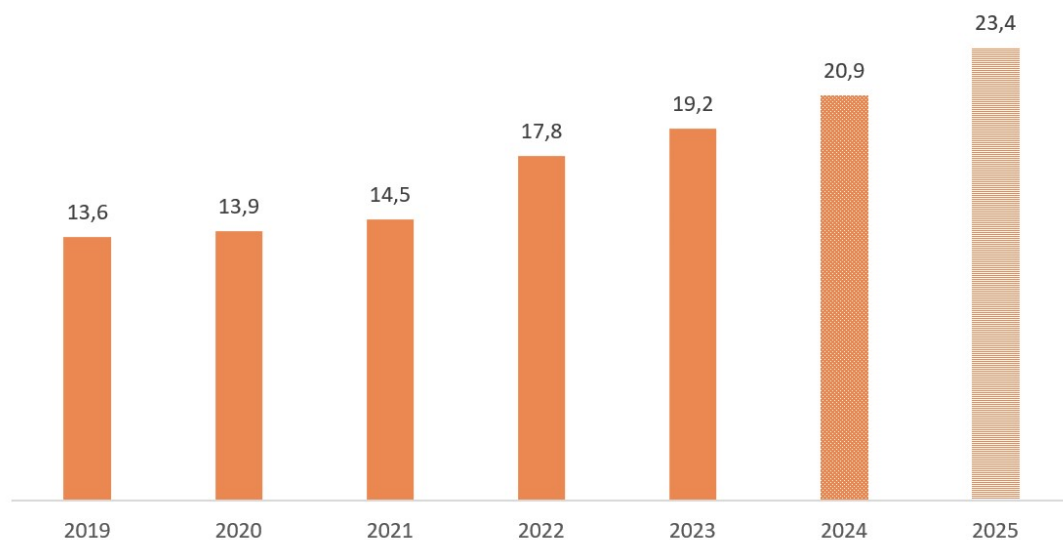


* Valori assoluti arrotondati alle decine.

Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior, vari anni

Anche dal punto di vista dell'incidenza delle entrate programmate la quota del 23,4% relativo al personale straniero segna un record storico (cfr. Figura 7.2) confermando, al di là del relativo campo d'osservazione che rimane coerente all'interno di ciascun anno, il trend crescente dell'impiego di lavoratori stranieri.

Figura 7.2 - Incidenza del personale immigrato sulla domanda delle imprese (valori percentuali, anni 2019-2025)



Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior, vari anni

Nel dettaglio, per il 2025, a livello di grandi gruppi professionali questo valore medio d'incidenza del 23,4% varia da un minimo del 9,5% fra i dirigenti e nelle professioni intellettuali, scientifiche e con elevata specializzazione a un massimo del 31,6% nelle professioni non qualificate (cfr. Tabella 7.1).

Tabella 7.1 – Entrate totali ed entrate di personale straniero previste dalle imprese nel 2025 per grande gruppo professionale

	Entrate previste nel 2025 (v.a.)	Entrate di personale immigrato nel 2025 (v.a.)	% entrate di personale immigrato su entrate previste	composizione %	
				entrate previste	entrate di personale immigrato
TOTALE	5.807.270	1.358.890	23,4	100,0	100,0
Dirigenti, impiegati con elevata specializzazione e tecnici	937.680	106.170	11,3	16,1	7,8
1.-2. Dirigenti e prof. intellettuali, <u>scientifici</u> e con <u>elev.</u> special.	320.490	30.520	9,5	5,5	2,2
3. Professioni tecniche	617.190	75.650	12,3	10,6	5,6
Impiegati, professioni commerciali e nei servizi	2.139.980	421.850	19,7	36,9	31,0
4. Impiegati	450.140	71.490	15,9	7,8	5,3
5. Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	1.689.840	350.360	20,7	29,1	25,8
Operai specializzati e conduttori di impianti e macchine	1.597.840	472.990	29,6	27,5	34,8
6. Operai specializzati	960.480	294.790	30,7	16,5	21,7
7. Conduttori di impianti e operai di macchinari fissi e mobili	637.360	178.200	28,0	11,0	13,1
Professioni non qualificate	1.131.770	357.880	31,6	19,5	26,3

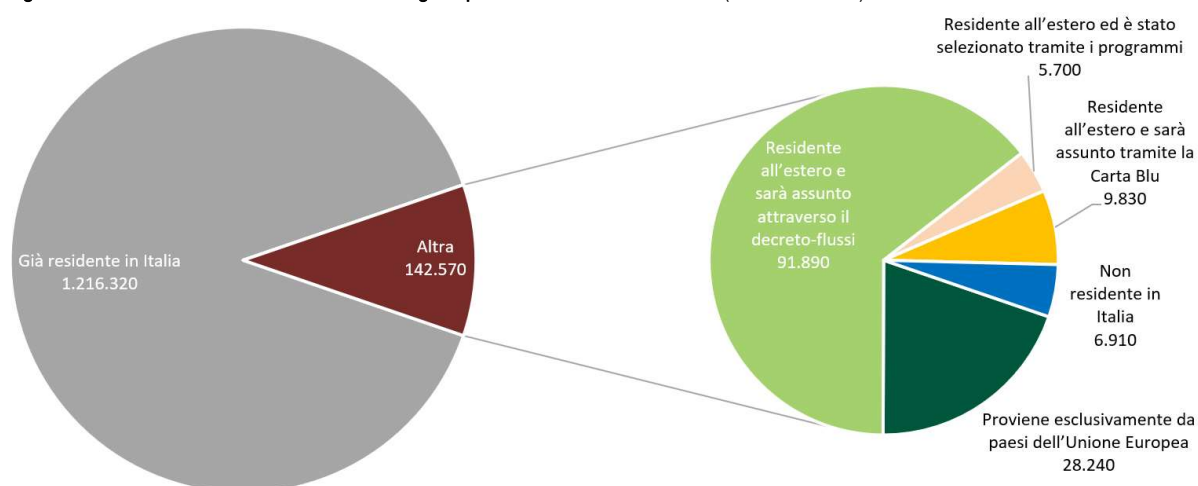
Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior, 2025.

Già tale distribuzione delle incidenze evidenzia una chiara polarizzazione: le professioni ad alta qualificazione presentano percentuali più basse di stranieri al proprio interno, mentre la tendenza a ricorrere a personale immigrato cresce man mano che si scende nella scala professionale, ribadendo i noti caratteri della partecipazione degli immigrati al mercato del lavoro italiano, nel quale la maggioranza dei lavoratori stranieri tende a concentrarsi in posizioni a bassa o media qualificazione, caratterizzate da maggiori rischi di infortunio e da limitate opportunità di mobilità professionale.

Un dato da sottolineare è che il 90% delle entrate di immigrati programmate dalle aziende italiane fanno riferimento a persone già residenti in Italia: del milione e 359mila entrate previste di stranieri, ben un milione e 216mila sono relative a lavoratori che già vivono in Italia e dai quali in molti casi ci si attende che abbiano maturato una specifica esperienza di lavoro. Specularmente, sono solo 143mila le entrate per le quali le aziende ipotizzano di ricorrere a un immigrato reclutato all'estero, e dunque ancora meno le persone fisiche potenzialmente coinvolte.¹⁵

¹⁵ È bene ricordare che le stime di Excelsior riguardano le attivazioni di contratti nelle intenzioni delle imprese che sono spesso a carattere stagionale o comunque temporaneo, e non di "teste".

Figura 7.3 - Provenienza dei lavoratori immigrati previsti in entrata nel 2025 (valori assoluti)



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior, 2025.

Nel dettaglio (cfr. Figura 7.3), i potenziali ingressi dall'estero, nelle previsioni delle imprese, risultano essere costituiti per la quota preponderante (circa 92mila entrate¹⁶) da arrivi da Paesi extra-UE, nell'ambito delle quote fissate dai "decreti flussi"; in 28.240 casi da arrivi da Paesi dell'Unione Europea, per loro natura affrancati dal sistema di contingentamento degli ingressi; poco meno di 10mila casi di lavoratori richiamati grazie alla "Carta Blu" che, com'è noto, consente l'ingresso di personale altamente qualificato senza limitazioni numeriche, purché si rispettino determinati requisiti in termini di istruzione e qualifiche professionali; in soli 5.700 casi, infine, da lavoratori selezionati attraverso la loro partecipazione a programmi di formazione professionale e civico-linguistica all'estero, ossia uno dei canali più interessanti per aziende alle prese con difficoltà di reclutamento particolarmente accentuate per profili quali, ad esempio, gli operai specializzati.

¹⁶ Si ricorda ancora una volta che si tratta di attivazioni contrattuali che possono essere ripetute più volte nel corso di un anno e non corrispondono a persone fisiche potenzialmente coinvolte.

7.2 L'impiego dei lavoratori stranieri nei settori d'attività economica

È proprio quello primario¹⁷ il settore in cui la quota di stranieri sul totale delle entrate programmate dalle imprese registra il valore più elevato raggiungendo quasi il 43% delle attivazioni contrattuali. Una misura piuttosto evidente della rilevanza strutturale dell'impiego¹⁸ di lavoratori stranieri in attività essenziali come quelle che garantiscono l'approvvigionamento alimentare (cfr. Tabella 7.2).

Rilevante la quota d'incidenza degli stranieri sul totale di entrate nel settore delle Costruzioni, pari al 33,6%, seguita dal valore dell'industria che si attesta a poco meno del 30%, mentre nei servizi il contributo relativo dei lavoratori stranieri è pari a poco meno del 20%.

Se il comparto primario viene esposto come un corpo unico, è possibile fare diverse considerazioni rispetto il contributo settoriale alle quote di impiego dei lavoratori immigrati, ciò a partire dal macro-settore con il maggior numero di attivazioni contrattuali in valore assoluto, ovvero quello dei Servizi che con 762mila unità assorbe ben il 56,1% del totale delle attivazioni.

Nell'ambito del terziario i valori massimi delle quote (cfr. Figura 7.4), pari al 26,7%, sono raggiunti dai “Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone” e da quelli di “Trasporto, logistica e magazzinaggio” che, insieme ai servizi relativi ad “Alloggio, ristorazione e servizi turistici” (24,8%), sono i settori più rappresentativi, sempre in termini di quote sul totale. Più a distanza seguono il commercio all'ingrosso (18,8%), quello di autoveicoli (17,8%), la cultura, sport e altri servizi (15,1%), il commercio al dettaglio (13,4%), i servizi socio-sanitari (12,6%), i servizi avanzati alle imprese (11,7%), l'ICT (10,3%), l'istruzione e formazione (9,2%). Chiudono la graduatoria i servizi finanziari e assicurativi (5,5%) e quelli dei media e delle comunicazioni (4,5%). Dopo il terziario è l'industria il macrosettore con il numero più ampio di entrate in valore assoluto, con 412mila unità assorbe poco meno di 1/3 delle attivazioni complessive (30,3% del totale).

¹⁷ Incluso per la prima volta nella rilevazione Excelsior nel 2025.

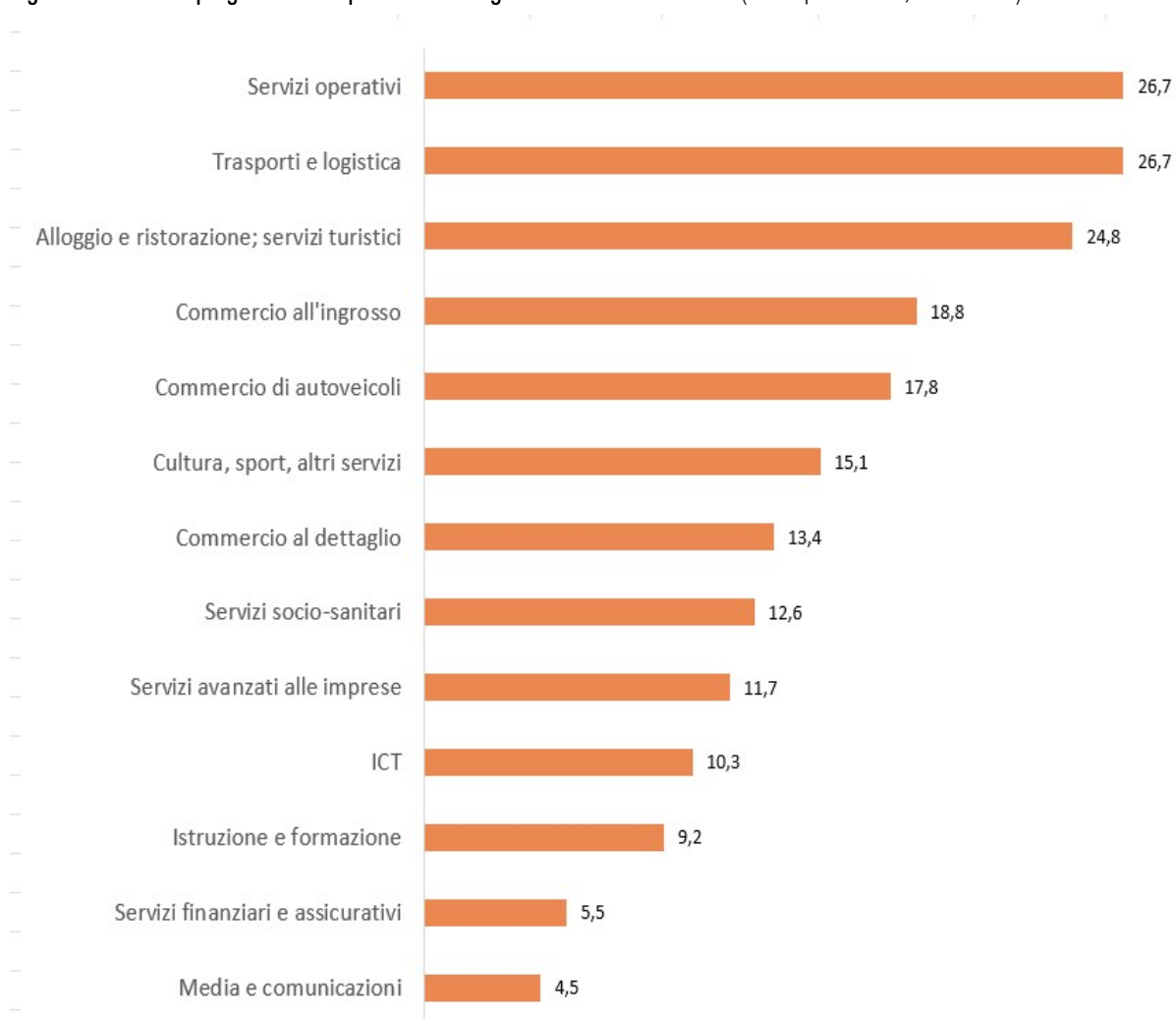
¹⁸ La situazione si ribalta completamente considerando le entrate di manodopera immigrata in valore assoluto con i servizi che con 762mila unità assorbono il 56,1% del totale delle attivazioni seguite dall'industria con 412mila (30,3% del totale) e infine, il settore primario con 185mila ingressi (13,6% del totale).

Tabella 7.2 - Entrate di personale immigrato previste dalle imprese nel 2025 per settore di attività e grande gruppo professionale (quote % sul totale)

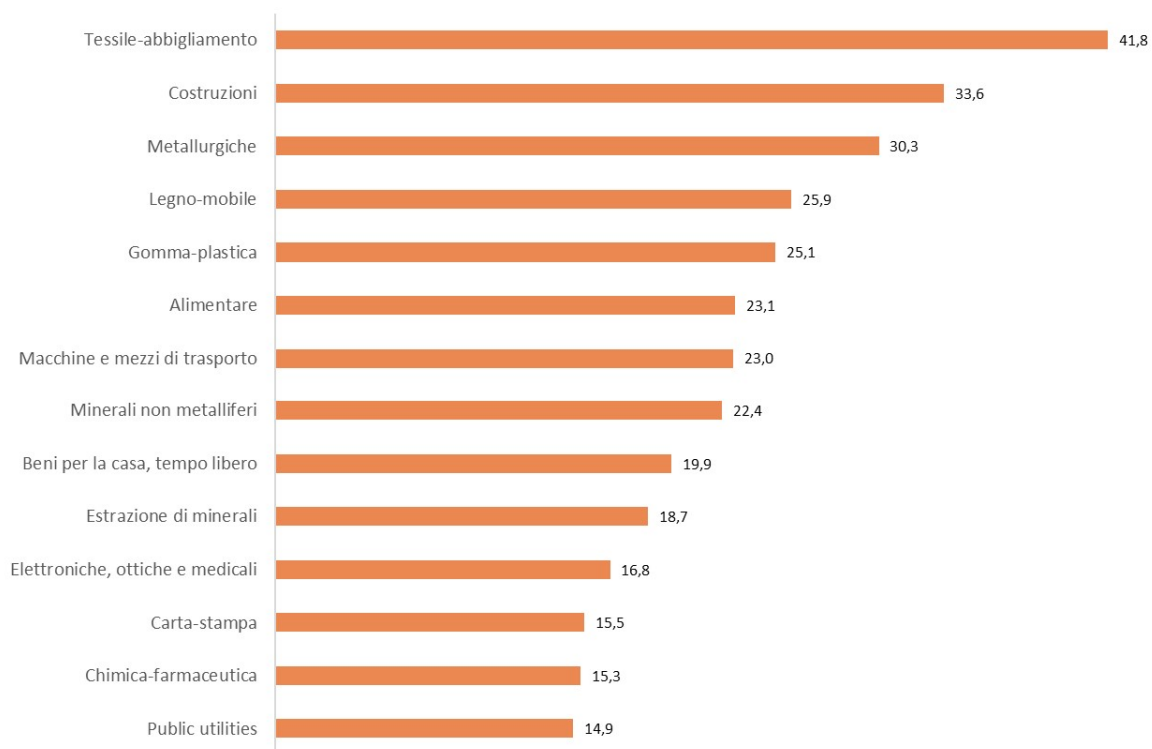
	Entrate previste		per grandi gruppi professionali (%)			
	v.a.	% su totale assunzioni	dirigenti, professioni specializzate e tecnici	impiegati, addetti vendita e servizi	operai specializzati e conduttori impianti	professioni non qualificate
TOTALE	1.358.890	23,4	7,8	31,0	34,8	26,3
SETTORE PRIMARIO	184.990	42,9	1,3	2,3	37,9	58,5
INDUSTRIA	411.720	28,2	8,4	5,3	75,9	10,5
Industria manifatturiera	218.550	25,7	9,3	6,0	74,1	10,6
Estrazione di minerali	2.320	18,7	12,0	4,3	56,6	27,0
Ind. alimentari, bevande e tabacco	40.720	23,1	4,3	8,7	77,7	9,3
Ind. tessili, dell'abbigliamento e calzature	39.790	41,8	8,5	5,4	77,2	8,8
Industrie del legno e del mobile	10.650	25,9	10,0	4,1	73,0	12,9
Ind. della carta, cartotecnica e stampa	4.360	15,5	10,3	6,2	66,6	16,8
Ind. chimiche, farmaceutiche e petrolif.	5.760	15,3	17,4	4,2	61,8	16,5
Ind. della gomma e materie plastiche	10.100	25,1	7,7	6,4	76,0	9,8
Ind. lavorazione minerali non metalliferi	6.220	22,4	13,0	3,4	75,9	7,7
Ind. metallurgiche e prodotti in metallo	50.030	30,3	8,1	5,0	77,5	9,4
Ind. fabbr. macch. e attr. e mezzi trasp.	37.350	23,0	12,3	6,0	71,2	10,5
Ind. elettr., elettron., ottiche e medicali	9.150	16,8	19,9	5,9	57,1	17,1
Ind. beni per casa, t. libero e altre man.	2.100	19,9	11,0	12,1	51,3	25,7
Public utilities (energia, gas, acqua, ecc.)	9.330	14,9	6,6	5,6	31,4	56,3
Costruzioni	183.840	33,6	7,5	4,4	80,2	8,0
SERVIZI	762.190	17,5	9,1	51,9	11,9	27,1
Commercio	117.710	15,2	9,1	61,2	14,7	14,9
Comm. e ripar. di autoveicoli e motocicli	13.540	17,8	4,4	24,2	60,6	10,9
Commercio all'ingrosso	37.660	18,8	13,8	35,8	20,8	29,6
Commercio al dettaglio	66.510	13,4	7,4	83,2	1,9	7,5
Turismo	289.720	24,8	0,9	84,0	1,4	13,7
Servizi alle imprese	263.540	20,8	12,2	10,0	24,1	53,7
Serv. trasporto, logistica e magazzinaggio	100.130	26,7	2,5	6,7	53,3	37,4
Servizi dei media e della comunicazione	2.670	4,5	69,8	21,7	1,9	6,5
Serv. informatici e telecomunicazioni	11.880	10,3	66,5	28,6	2,2	2,7
Servizi avanzati di supporto alle imprese	25.840	11,7	50,1	21,1	7,0	21,9
Servizi finanziari e assicurativi	2.450	5,5	48,8	39,1	2,9	9,2
Serv. operat. di supp. a imprese e pers.	120.570	26,7	4,7	7,6	6,6	81,1
Servizi alle persone	91.210	13,0	26,1	59,3	6,1	8,4
Istruzione e servizi formativi privati	11.460	9,2	44,6	44,8	0,0	10,6
Sanità, assist. sociale e serv. sanit. priv.	37.440	12,6	39,5	58,7	0,1	1,7
Serv culturali, sportivi e altri serv. a pers.	42.310	15,1	9,3	63,9	13,0	13,8

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior, 2025.

Figura 7.4 - Entrate programmate di personale immigrato nei settori dei servizi (valori percentuali, anno 2025)



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior, 2025.

Figura 7.5 - Entrate programmate di personale immigrato nei settori dell'industria (valori percentuali, anno 2025)

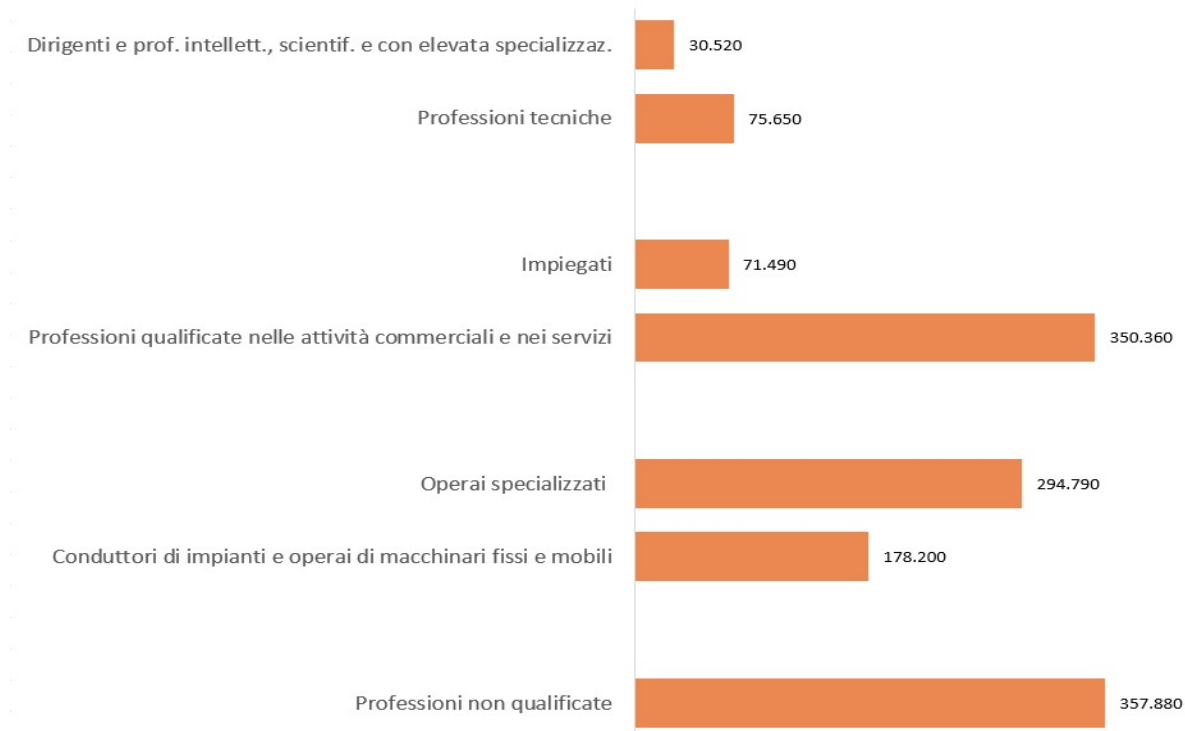
Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior, 2025.

Nel macrosettore industriale, l'incidenza (cfr. Figura 7.5) più elevata di entrate di immigrati sul totale si raggiunge nell'industria tessile, dell'abbigliamento e delle calzature (oltre il 41,8%) seguito dalle costruzioni (33,6%). Successivamente si collocano, nell'ordine, il settore metallurgico con il 30,3% d'entrate di immigrati previste sul totale comprensivo degli italiani per il 2025; poi quello del legno e del mobile con un'incidenza del 25,9%, l'ambito della gomma e della plastica al 25,1%, l'alimentare al 23,1%, il settore delle macchine e dei mezzi di trasporto al 23,0%, e poi ancora quelli dei beni per la casa e del tempo libero (al 19,9% d'incidenza), dell'estrazione di minerali (18,7%), dell'elettronica, ottica e dell'area medica (16,5%) e della carta-stampa (15,5%), i valori minimi si registrano nell'industria chimica, farmaceutica e petrolifera (15,3%) e nelle public utilities (14,9%).

7.3 Un'analisi dei fabbisogni di personale straniero per tipologia professionale e difficoltà di reperimento

Per il 2025, oltre la metà (52,1%) delle entrate che riguardano immigrati sono riferite a professioni non qualificate (358mila, pari al 26,3% del totale) oppure qualificate, ma nelle attività commerciali o nei servizi (ulteriori 351mila, pari al 25,8% del totale). Seguono gli operai specializzati (295mila, pari al 21,7%) e i conduttori di impianti e operai di macchinari (178mila, pari al 13,1%). Decisamente in numero minore le entrate programmate di immigrati a copertura di professioni tecniche (meno di 76mila, pari al 5,6% del totale degli ingressi richiesti per gli stranieri), impiegatizie (71mila, pari al 5,3%) e ancor meno per ruoli dirigenziali e nelle professioni intellettuali, scientifiche e con elevata specializzazione (meno di 31mila unità, pari al 2,2% del totale (cfr. Figura 7.6).

Figura 7.6 - Entrate programmate di personale immigrato per grandi gruppi professionali (valori assoluti, anno 2025)



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior, 2025.

Nonostante i differenti profili richiesti per gli stranieri – generalmente meno qualificati e quindi sul piano teorico di più semplice reperibilità – rispetto a quelli per i non immigrati, la quota di entrate programmate ritenute di difficile reperimento è superiore tra i primi che non tra i secondi, al 53,7% contro il 44,9%, ossia rispettivamente sopra e sotto la media del 47% (cfr Tabella 7.3).

Peraltro, il rapporto tra l'intensità delle difficoltà di reclutamento incontrate dalle imprese e il loro orientamento a ricorrere a personale immigrato non è così lineare come si potrebbe pensare: la quota di difficoltà nel loro

reperimento supera la percentuale di maggioranza assoluta all'interno di quasi tutti i grandi gruppi professionali, rimanendone al di sotto solo tra gli impiegati, al 41,5%, e soprattutto nelle professioni non qualificate, al 43,1% dove essi sono peraltro molto presenti.

Tabella 7.3 - Entrate programmate di personale previste dalle imprese secondo la nazionalità per gruppo professionale e principali caratteristiche (valori assoluti e percentuali, 2025)

	PERSONALE IMMIGRATO				PERSONALE NON IMMIGRATO			
	Entrate previste	% su tot.	Principali caratteristiche		Entrate previste	% su tot.	Principali caratteristiche	
			% con esper.	% di difficile reperim.			% con esper.	% di difficile reperim.
TOTALE	1.358.890	100,0	59,7	53,7	4.448.378	100,0	64,9	44,9
1. 2. Dirig. e prof. intell., scient. e con elev. spec.	30.522	2,2	92,1	53,7	289.967	6,5	91,4	48,9
Ingegneri industriali e gestionali	2.520	0,2	94,2	50,2	19.450	0,4	93,4	60,9
Specialisti nei rapporti con il mercato	2.420	0,2	93,2	60,2	16.390	0,4	92,9	59,6
Specialisti in scienze economiche	2.300	0,2	87,2	8,5	9.690	0,2	80,7	31,6
Analisti e progettisti di software	1.890	0,1	86,4	82,7	22.450	0,5	84,8	67,9
Farmacisti	1.740	0,1	91,4	85,7	16.990	0,4	90,0	87,9
3. Professioni tecniche	75.651	5,6	83,9	59,6	541.539	12,2	83,6	54,2
Tecnici della vendita e della distribuzione	16.650	1,2	75,1	46,0	91.160	2,0	78,1	51,1
Tecnici della gestione di cantieri edili	6.730	0,5	96,9	71,5	20.690	0,5	95,5	74,3
Prof. sanitarie infermieristiche ed ostetriche	5.530	0,4	85,7	87,0	30.570	0,7	86,4	67,3
Professioni sanitarie riabilitative	5.210	0,4	92,8	61,1	60.690	1,4	92,9	56,6
Contabili	4.820	0,4	81,3	46,9	37.550	0,8	81,1	49,8
4. Impiegati	71.489	5,3	59,4	41,5	378.650	8,5	56,4	31,1
Addetti agli affari generali	24.460	1,8	64,6	42,1	108.580	2,4	62,2	34,3
Addetti accoglienza servizi alloggio e ristoraz.	11.420	0,8	79,5	60,9	39.830	0,9	78,7	40,1
Add. accoglienza e informaz. in imprese e enti	7.630	0,6	41,2	40,2	59.420	1,3	42,4	28,3
Addetti a funzioni di segreteria	6.500	0,5	42,0	25,0	35.530	0,8	43,8	27,7
Addetti alla contabilità	4.280	0,3	74,0	35,0	22.330	0,5	79,3	35,9
5. Prof. qual. in attività commerciali e nei servizi	350.358	25,8	64,2	54,8	1.339.485	30,1	63,5	42,8
Camerieri	99.380	7,3	67,1	60,9	321.570	7,2	64,4	49,7
Commessi delle vendite al minuto	65.030	4,8	49,6	33,7	363.120	8,2	54,0	28,4
Cuochi in alberghi e ristoranti	64.580	4,8	83,8	67,5	175.030	3,9	82,6	56,7
Baristi	42.450	3,1	58,8	57,4	160.360	3,6	58,5	45,9
Add. preparazione, cottura e distribuzione cibi	24.940	1,8	36,4	36,6	50.560	1,1	53,3	25,3
6. Operai specializzati	294.790	21,7	69,6	64,0	665.685	15,0	71,3	60,5
Muratori in pietra, mattoni, refrattari	65.670	4,8	81,6	59,2	121.420	2,7	83,9	59,3
Elettricisti nelle costruzioni civili	30.510	2,2	70,4	75,2	79.950	1,8	71,4	69,6
Agric. e operai agric. spec. colt. legnose agrarie	20.210	1,5	57,9	41,5	38.340	0,9	64,6	34,2
Idraulici e posatori tubazioni idrauliche e gas	14.780	1,1	70,9	80,9	29.330	0,7	65,4	75,6
Meccanici e montatori di macchinari industriali	14.720	1,1	71,0	69,3	48.850	1,1	72,7	65,7
7. Cond. impianti e operai macchin. fissi e mobili	178.201	13,1	60,4	58,1	459.160	10,3	62,6	47,8
Conduttori di mezzi pesanti e camion	63.100	4,6	76,7	67,6	169.240	3,8	79,1	52,7
Operai addetti macchine conf. prod. industriali	18.300	1,3	23,5	35,0	43.890	1,0	34,7	24,9
Op. add. macch. utens. aut./semiautomat. ind.	9.650	0,7	61,9	68,4	21.640	0,5	59,8	62,5
Cond. macch. tratt./conserv. frutta/mand./ecc.	7.220	0,5	17,1	31,0	14.290	0,3	25,2	31,3
Conduttori macchinari per il movimento terra	6.140	0,5	89,7	72,1	19.340	0,4	92,7	61,4
8. Professioni non qualificate	357.879	26,3	38,9	43,1	773.892	17,4	44,2	32,2
Pers. non qual. add. serv. pulizia uff./es. comm.	105.790	7,8	47,8	46,8	243.570	5,5	49,3	35,6
Braccianti agricoli	100.570	7,4	32,9	46,7	114.960	2,6	44,0	34,3
Pers. non qual. add. imballaggio e magazzino	67.480	5,0	32,3	30,6	176.880	4,0	42,9	28,6
Pers. non qual. add. pulizia serv. alloggio e navi	16.390	1,2	56,7	44,4	41.310	0,9	52,3	38,6
Pers. non qualificato nei servizi di ristorazione	10.280	0,8	23,7	55,1	22.540	0,5	25,1	45,1

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior, 2025.

Fra i non immigrati, tuttavia, in quest'ultimo gruppo professionale la difficoltà di reperimento raggiunge solamente il 32,2% e in generale in tutte le grandi categorie di cui si dà conto nella Tabella 3 gli ingressi previsti di immigrati registrano un'incidenza di entrate giudicate di difficile reperimento addirittura superiore a quella che si rileva per i non immigrati. Più nel dettaglio, scendendo a livello micro, sono solamente 10 i gruppi professionali nei quali risulta mediamente più difficile il reperimento di non immigrati piuttosto che di stranieri, mentre al contrario sono ben 25 quelli dove vale il contrario con un rapporto "favorevole" a questi ultimi.

Nel complesso, il quadro suggerisce che le imprese incontrano più spesso maggiori difficoltà nel reclutamento degli immigrati rispetto ai non immigrati, se considerati a parità di gruppo professionale. Queste difficoltà più marcate stanno verosimilmente a segnalare anche condizioni di lavoro poco attrattive, un'esigenza di turnover che è divenuta sempre più sostenuta e complessa da gestire (ricordiamo che la quota preponderante di assunzioni corrisponde all'esigenza di sostituire una figura in uscita), e una limitata disponibilità di profili con esperienza specifica nelle mansioni tecnico-operative più richieste (ricordiamo che molte assunzioni prevedono il requisito dell'esperienza). Ne deriva che proprio nei profili professionali dove gli stranieri sono comparativamente più ricercati – in particolare operai specializzati, tecnici e conduttori di impianti – il reclutamento di personale risulta più problematico e l'esperienza richiesta mediamente più elevata¹⁹.

Mettendo in relazione regressiva i dati medi percentuali all'interno dei diversi gruppi professionali del personale straniero, si ottiene, con una discreta stabilità di correlazione dei dati, che ogni tre punti percentuali di richiesta di esperienza in più aumenta di due punti il tasso di difficoltà di reperimento.

Un'osservazione di carattere generale e riassuntivo dei gruppi professionali che, nel 2025, cumulano maggiori richieste (con almeno 10mila ingressi previsti) da parte delle imprese italiane per quanto concerne i lavoratori immigrati si può riassumere con un'analisi interna ai grandi gruppi:

- tra le **"Professioni tecniche"** si segnalano solamente i tecnici della vendita e della distribuzione (17mila), a cui è richiesta molto spesso esperienza, in più di tre casi su quattro (75,1%), eppure con una difficoltà di reperimento complessiva inferiore alla media, in meno di un'occasione ogni due (46,0%);
- tra gli **"Impiegati"** si segnalano gli addetti agli affari generali (24mila) e, meno in valore assoluto, gli addetti all'accoglienza nei servizi di alloggio e ristorazione (11mila), con questi secondi richiesti in misura maggiore dei primi con esperienza (nel 79,5% dei casi, quattro volte su cinque, a fronte del 64,6%, meno di due su tre, per gli addetti agli affari generali) e molto più spesso di difficile reperimento (nel 60,9% dei casi contro il 42,1%);

¹⁹ Considerando tutti i gruppi professionali, infine, si può notare una correlazione abbastanza ricorrente all'interno di essi tra richiesta di esperienza pregressa e, conseguentemente, difficoltà di reperimento di personale, anche se molto più tra i non immigrati che fra gli stranieri: fra i primi il coefficiente di correlazione lineare è abbastanza buono e risulta pari a 0,68, in ogni caso non è affatto trascurabile anche tra gli immigrati (0,54).

- tra le **“Professioni qualificate nel commercio e nei servizi”** si individuano nell'ordine: 99mila camerieri, 65mila commessi delle vendite al minuto, altrettanti cuochi in alberghi e ristoranti, 42mila baristi e 25mila addetti alla preparazione, cottura e distribuzione dei cibi. Entro questo grande gruppo professionale, per i cuochi si segnala la massima incidenza sia di richiesta di esperienza, in oltre cinque casi su sei (83,8%), sia di difficoltà di reperimento, in più di due occasioni ogni tre (67,5%, come già evidenziato precedentemente nel testo). Al contrario, i valori minimi rispetto a questi due indicatori sono per i commessi delle vendite al minuto (richiesti con esperienza pregressa in meno della metà dei casi, il 49,6%, e con difficoltà di reperimento per una posizione ogni tre, il 33,7%) e gli addetti alla preparazione, cottura e distribuzione dei cibi (richiesti con esperienza pregressa solamente in poco più di un caso su tre, il 36,4%, e con difficoltà di reperimento nel 36,6% delle occasioni);
- fra gli **“Operai specializzati”** si individuano soprattutto muratori in pietra, mattoni, refrattari (66mila) e più a distanza elettricisti nelle costruzioni civili (31mila), agricoltori e operai agricoli specializzati di coltivazioni legnose agrarie (20mila), idraulici e posatori di tubazioni idrauliche e di gas (15mila), meccanici e montatori di macchinari industriali (altrettanti 15mila). Entro questo grande gruppo professionale, i muratori sono richiesti con esperienza in addirittura l'81,6% dei casi, ma il loro tasso di difficoltà di reperimento si ferma al 59,2%, poco sopra la media generale. Ciò indica come, nonostante la richiesta di esperienza pregressa sul campo, essi registrano difficoltà di reperimento inferiori a quelle riportate per i muratori italiani. Gli idraulici, ad esempio, da questo punto di vista, seppure meno spesso richiesti con esperienza (nel 70,9% dei casi), rappresentano figure difficili da reperire in particolare tra gli immigrati in addirittura quattro casi su cinque, come già rilevato. Di contro, gli agricoltori rappresentano decisamente il gruppo professionale di operai specializzati con l'incidenza minore di richiesta d'esperienza pregressa da parte delle aziende, con un valore (57,4%) inferiore alla media generale; e, allo stesso tempo, anche decisamente quello con la minor incidenza di difficoltà di reperimento (riportata “solo” per il 41,5% delle entrate);
- tra i **“Conduttori di impianti e operai di macchinari fissi e mobili”** emergono sicuramente quelli di mezzi pesanti e camion (63mila), insieme agli operai addetti a macchine confezionatrici di prodotti industriali (18mila). Per questi due gruppi professionali le differenze sono particolarmente marcate sia per quanto riguarda la necessità di esperienza pregressa, in più di tre casi su quattro per il primo profilo (76,7%) e in meno di uno su quattro per il secondo (23,5%), sia per ciò che concerne la difficoltà di reperimento, presente in due casi su tre fra i conduttori di mezzi pesanti e camion (67,6%) e solamente in uno su tre fra gli operai addetti a macchine confezionatrici di prodotti industriali (35,0%);

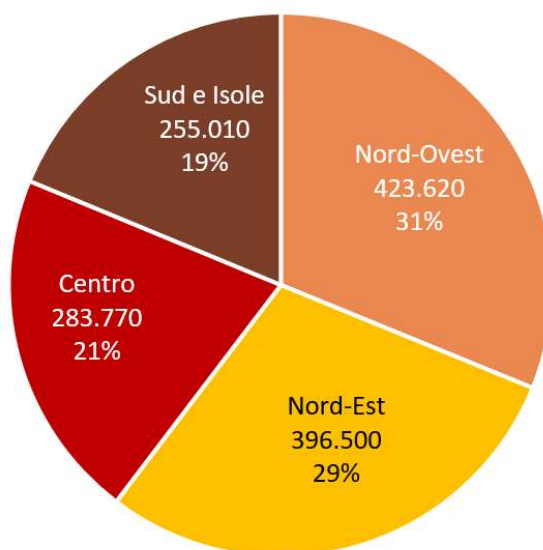
- nelle **“Professioni non qualificate”**, infine, si segnalano ben 106mila entrate previste di personale immigrato non qualificato addetto ai servizi di pulizia di uffici o esercizi commerciali e 101mila braccianti agricoli, ma anche 67mila ingressi come personale non qualificato addetto all'imballaggio e al magazzino, oltre a un numero comunque significativo di addetti alla pulizia nei servizi di alloggio e navi (16mila) o alla ristorazione (10mila). Nonostante una quota di posizioni con il requisito di esperienza pregressa al minimo, in meno di un caso su quattro (23,7%), permangono difficoltà di reperimento di personale non qualificato nei servizi di ristorazione per ben il 55,1% delle entrate. Per quanto riguarda il personale non qualificato addetto all'imballaggio e al magazzino, ad esempio, l'esperienza pregressa è richiesta più spesso, in un caso ogni tre (32,3%), eppure il tasso di difficoltà di reperimento è molto più basso (30,6%, come già segnalato); ma anche, sul fronte opposto, entro il personale non qualificato addetto alla pulizia nei servizi di alloggio e navi per cui si richiede esperienza pregressa in più di metà dei casi (il 56,7%), il tasso di difficoltà di reperimento è pari “solamente” al 44,4%.

Nel complesso, quindi, i dati evidenziano che, pur osservando una relazione generale *mismatch-experience*, la difficoltà di reperimento non dipende solo dall'esperienza richiesta, ma anche dal tipo di professione e dalle specificità del mercato del lavoro per ciascun gruppo professionale.

7.4 La domanda nei territori

A livello geografico, il 60% delle entrate di personale immigrato programmate dalle aziende italiane per il 2025 è concentrato nelle sole regioni del Nord e, all'interno di tale macroarea, poco di più entro la sub-ripartizione occidentale (424mila unità, pari al 31% sul totale nazionale) rispetto a quella orientale (396mila, pari al 29%). Il restante 40% è invece riferibile complessivamente, in due parti anch'esse quasi uguali, al Centro (284mila unità, pari al 21% del totale nazionale) e al Sud comprensivo delle Isole (255mila, pari al 19%) (cfr. Figura 7.7).

Figura 7.7 - Entrate programmate di personale immigrato per macroaree (valori assoluti e percentuali, 2025)

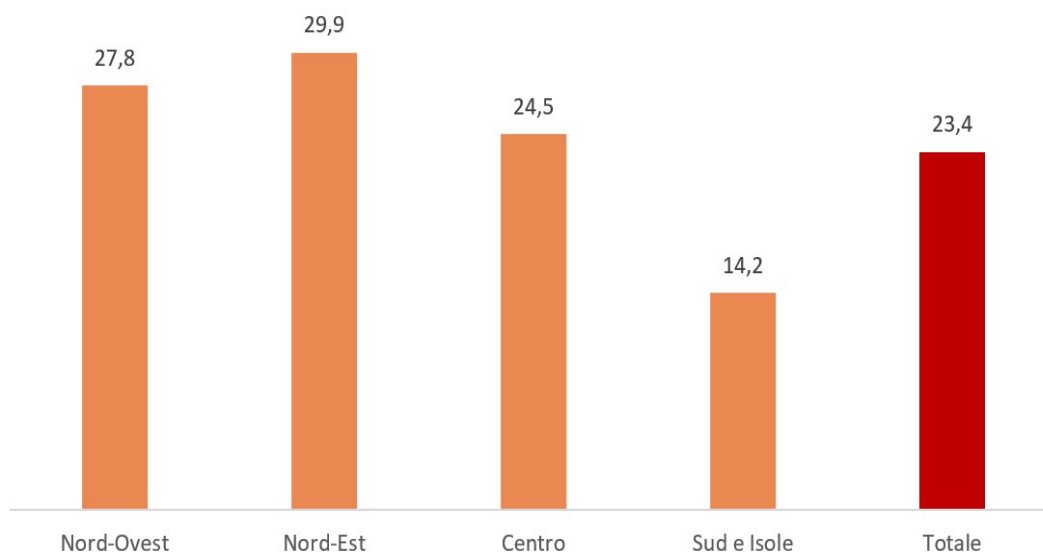


Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior, 2025.

Non si tratta, peraltro, di una prevalenza settentrionale dovuta solamente a una maggior richiesta complessiva di manodopera, compresa quella non immigrata, poiché anche in termini relativi il Nord-Ovest e il Nord-Est primeggiano con le incidenze maggiori di ingressi in azienda di stranieri previsti nel 2025 sui totali complessivi, rispettivamente pari al 29,9% e al 27,8% (cfr. Figura 7.8), a indicare differenti livelli di “familiarità” con questa manodopera, oltre che di dinamismo complessivo dei mercati del lavoro locali.

Da questo punto di vista, però, il Centro Italia si colloca su un valore non molto distante, pari al 24,5% e superiore alla media nazionale, ed è in particolare la ripartizione del Sud e delle Isole che mostra un dato molto più basso, limitato al 14,2%, con quindi un ingresso di immigrati ogni sette complessivi, vale a dire meno della metà di quanto si registra mediamente nel Nord.

Figura 7.8 - Incidenza di personale immigrato sulla domanda di lavoro delle imprese per macroaree (valori percentuali, 2025)



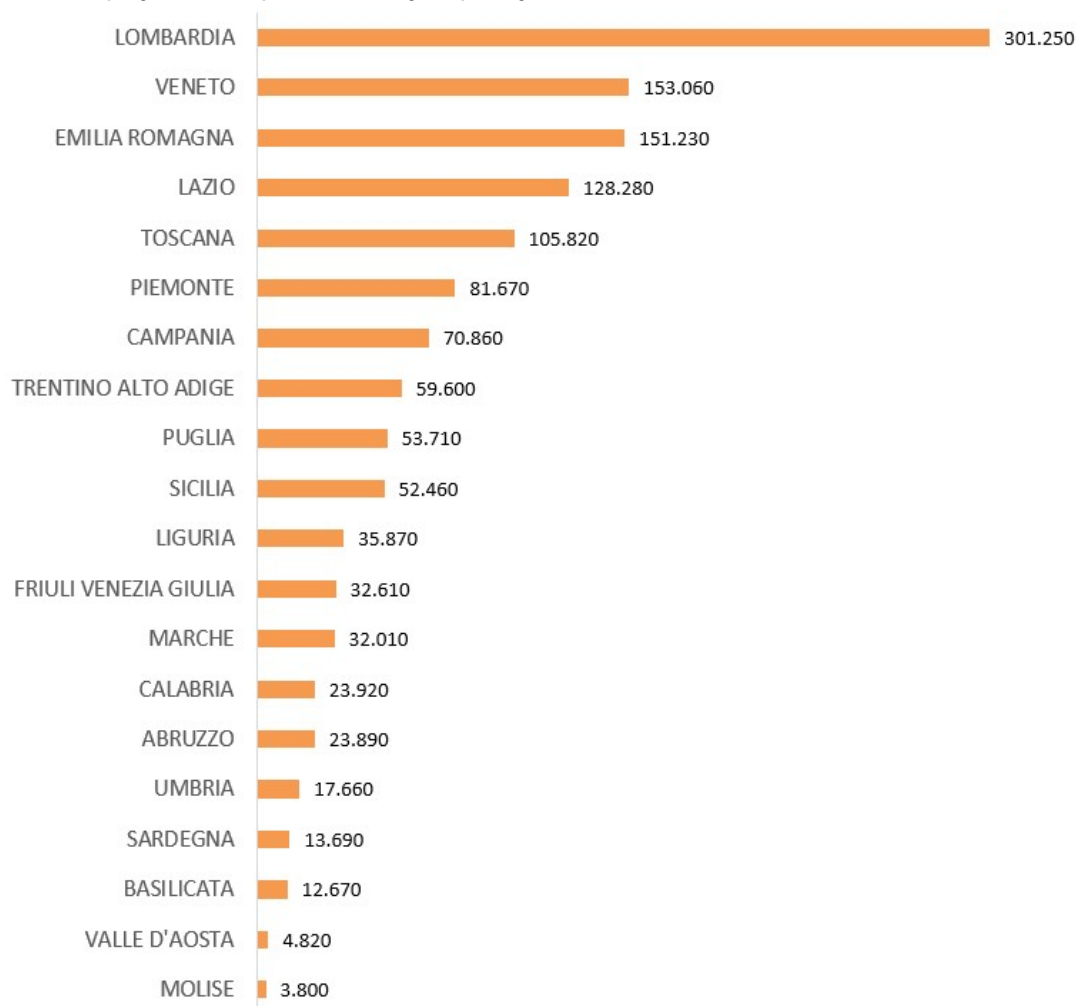
Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior, 2025.

La prevalenza del Nord si nota nitidamente anche osservando i dati distinti per regioni nella Figura 7.9: la sub-ripartizione occidentale vede il primato della Lombardia, con oltre 301mila ingressi previsti di personale straniero, pari da soli al 22,2% del totale in tutta Italia e quasi quanti la somma di Veneto (153mila) ed Emilia-Romagna (151mila), che seguono in graduatoria e sono le prime rappresentanti della sub-ripartizione Nord-Est. Alle loro spalle, poi, troviamo il Lazio (128mila ingressi di immigrati previsti) e la Toscana (106mila), che invece rappresentano le prime due regioni del Centro Italia; mentre solo dietro anche al Piemonte (al sesto posto con 82mila ingressi previsti), in settima posizione, si colloca la prima regione del Sud, che è la Campania, con 71mila entrate programmate di immigrati per il 2025.

Seguono, nell'ordine, il Trentino-Alto Adige (60mila entrate programmate di personale immigrato per il 2025), la Puglia (54mila), la Sicilia (52mila) e più a distanza la Liguria (36mila), il Friuli-Venezia Giulia (33mila), le Marche (32mila), la Calabria (24mila), l'Abruzzo (pure 24mila), l'Umbria (18mila), la Sardegna (14mila), la Basilicata (13mila) e in ultimo la Valle d'Aosta (5mila) e il Molise (4mila).

Anche guardando all'incidenza di personale immigrato sul totale delle entrate programmate per regione, in prima posizione troviamo sempre regioni del Nord, seppure in un ordine differente rispetto al precedente per valori assoluti, per sua natura fortemente condizionato dalle diverse dimensioni dei mercati del lavoro regionali: il Trentino-Alto Adige e l'Emilia-Romagna in primis, dove quasi un ingresso in azienda su tre è pensato per personale immigrato nel 2025 (rispettivamente il 31,5% e il 30,6%); poi ancora la Lombardia (con il 29,2%) e il Veneto (il 29,1%) davanti, nell'ordine, alla Toscana (al 28,6%), al Friuli-Venezia Giulia (27,9%) e alla Liguria (26,2%).

Figura 7.9 - Entrate programmate di personale immigrato per regione (valori assoluti, anno 2025)

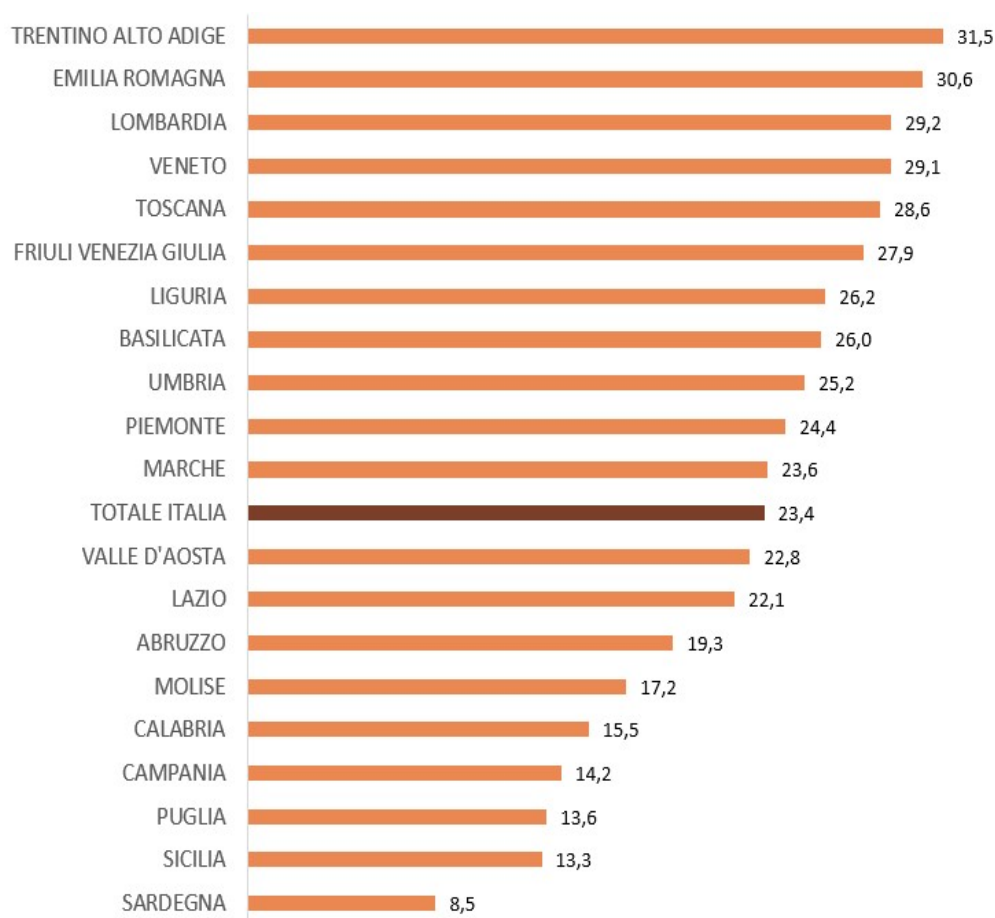


Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior, 2025.

Da questo punto di vista è piuttosto rilevante l'ottavo posto in graduatoria della Basilicata (26,0%), prima rappresentante del Sud Italia, che precede l'Umbria (col 25,2%), il Piemonte (24,4%), le Marche (23,6%) e, con valori al di sotto della media nazionale, la Valle d'Aosta (22,8%) e soprattutto il Lazio (22,1%), che invece si collocava in quarta posizione per numero assoluto di ingressi previsti.

Infine, chiudono la classifica nelle ultime sette posizioni le rimanenti cinque regioni su sei del Sud – esclusa la sola Basilicata di cui si è detto – e le due Isole: Abruzzo (con un'incidenza di personale immigrato sulla domanda di lavoro complessiva nel 2025 pari al 19,3%) e Molise (al 17,2%), che sono peraltro anche quelle più a Nord all'interno del compartimento meridionale; e, a seguire, nell'ordine Calabria (15,5%), Campania (14,2%), Puglia (13,6%), Sicilia (13,3%) e a distanza la Sardegna (8,5%), dove solamente un ingresso ogni dodici è previsto per immigrati nel 2025 (cfr. Figura 7.10).

Figura 7.10 - Incidenza di personale immigrato sulla domanda di lavoro delle imprese per regione (valori percentuali, 2025)



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior, 2025.

Quattro regioni, ciascuna con più di 100mila ingressi previsti dalle imprese, primeggiano contemporaneamente sia per quanto riguarda il valore assoluto della domanda che per la quota relativa richiesta:

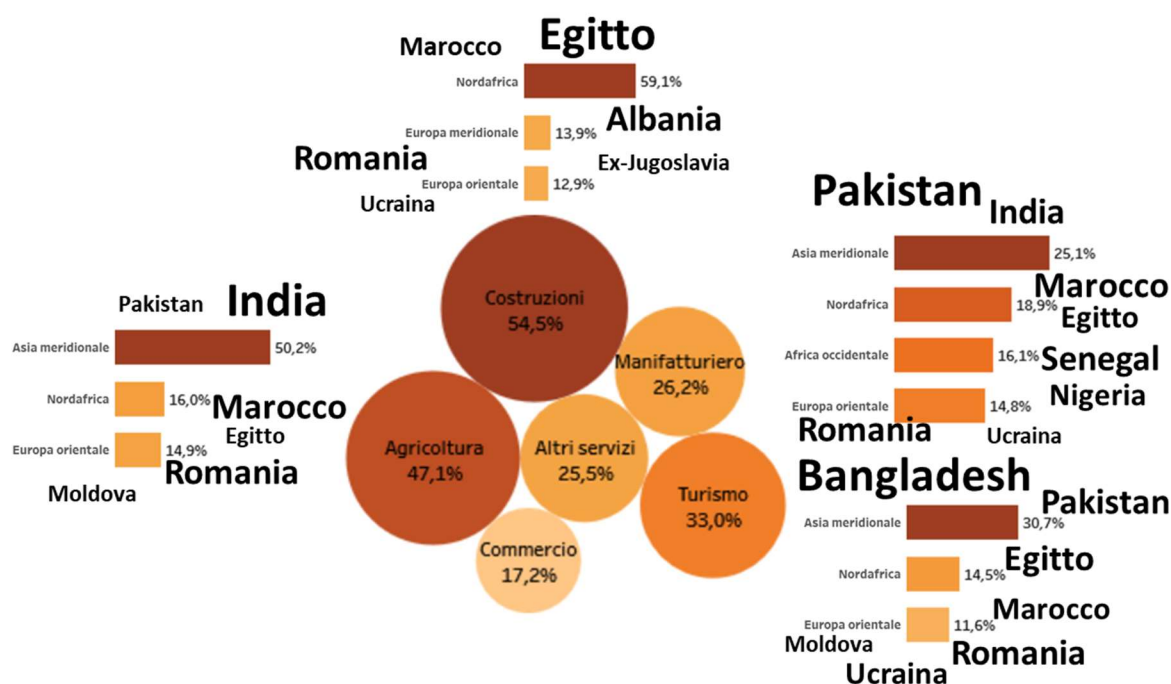
- Lombardia (301mila ingressi - 29,2% delle entrate totali);
- Veneto (153mila ingressi - 29,1% delle entrate totali);
- Emilia-Romagna (151mila - 30,6% delle entrate totali);
- Toscana (106mila - 28,6% delle entrate totali).

Il Lazio, pur avendo un valore assoluto di entrate particolarmente rilevante (con 128mila entrate è quarto nella classifica delle assunzioni) ha una quota di personale straniero in entrata al di sotto della media italiana. Di contro, il Trentino-Alto Adige, che detiene la quota di assunzioni straniere più rilevante, con ben il 31,5% delle attivazioni contrattuali, si pone poco al di sopra della metà classifica (solo 8° posto) per quanto riguarda il numero complessivo delle assunzioni.

Complessivamente queste 4 regioni cumulano più della metà del totale delle entrate di personale straniero in Italia e possono rappresentare un parziale esempio di come le comunità di stranieri si collocano nel tessuto

economico locale, per il quale, all'interno di ciascuna regione, verranno analizzati i principali macro-settori di inserimento di personale straniero ovvero: il settore primario, le costruzioni, la manifattura ed il settore turistico²⁰. La Lombardia, prima per numero di assunzioni, è l'esempio più rilevante di integrazione di manodopera estera.

Figura 7.11 – Lombardia – Distribuzione di personale immigrato sulla domanda di lavoro delle imprese per settore e relativa quota per area geografica di provenienza (valori percentuali, 2025)



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior, 2025.

La Lombardia è la regione con la più elevata presenza di stranieri sul territorio italiano: secondo l'ISTAT ammonta a 1,26 milioni la popolazione straniera residente al 1° gennaio 2026²¹, più di un quinto del totale. Non stupisce quindi che, parallelamente, ammonta al 22,2% la quota dei contratti attivati dalle imprese lombarde sul totale di quelli riservati agli stranieri su tutto il territorio italiano. È possibile osservare in Lombardia (cfr. Figura 7.11), così come potremo vedere anche in altre regioni, un fenomeno di “etnicizzazione” delle mansioni o, più precisamente in questo caso, una concentrazione settoriale. Determinate aree geografiche di provenienza, che si declinano in comunità nazionali, tendono a prevalere in specifici settori produttivi; questo fenomeno non indica una predisposizione naturale, quanto piuttosto la risposta a dinamiche di accoglienza gestite da reti sociali informali²² e la necessità di inserimento rapido.

²⁰ Anche il commercio e gli altri servizi hanno un numero non trascurabile di attivazioni, tuttavia per motivi di esposizione ci si limiterà all'analisi dei principali macro-settori. Per un approfondimento su tutti i settori è possibile consultare la nuova dashboard Unioncamere e MLPS sul lavoro straniero in Italia <https://excelsior.unioncamere.net/>.

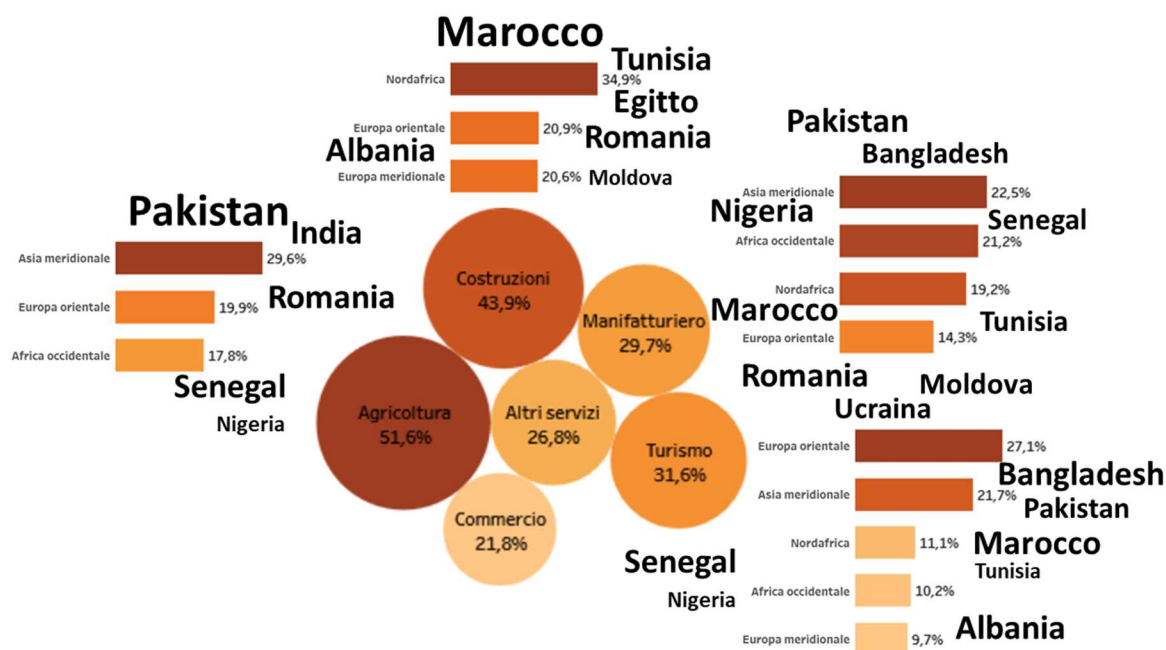
²¹ ISTAT - Demografia in cifre.

²² Le catene migratorie agiscono in modo non ufficiale attraverso un welfare informale fiduciario che riduce i rischi ed i costi di un “investimento” migratorio. Ciò avviene attraverso una prima ospitalità, lo scambio di preziose informazioni per l'integrazione nel nuovo contesto e, soprattutto, attraverso una forma di Endorsement in cui la

Avviene così che nel settore delle costruzioni, che riserva al personale straniero il 54,5% delle assunzioni complessive, le comunità più presenti sono quelle nordafricane con una quota del 59% (egiziani e marocchini), seguita dalle comunità dell'Europa meridionale con il 14% (albanesi e Paesi dell'ex Jugoslavia) e dell'Europa orientale con il 13% (romeni e ucraini). Nel settore primario, che riserva agli stranieri il 47,1% dei contratti attivati, primeggiano le comunità dell'Asia meridionale con una quota del 50,2% (soprattutto indiani, ma anche pakistani), seguite dai nordafricani con il 16% (in ordine marocchini ed egiziani) e dai lavoratori dell'Europa orientale con il 15% (romeni e in minor numero moldavi). Nel settore turistico, comprendente accoglienza, ristorazione e bar, ben il 33% delle entrate sono di stranieri, con una forte componente proveniente dall'Asia meridionale, il 31% (bangladesi, seguiti dai pakistani), a seguire i nordafricani con il 14,5% (egiziani e marocchini) e per finire i lavoratori dell'area dell'Europa orientale con l'11,6% (romeni, ma anche, in minor numero, ucraini e moldavi rispettivamente). Nel manifatturiero, nel quale le entrate di stranieri pesano per il 26,2%, le componenti di provenienza estera hanno una distribuzione meno concentrata in specifiche aree di provenienza territoriale, anche perché il macro-settore è maggiormente variegato, essendo formato al suo interno da svariate produzioni industriali. Ad ogni modo, le aree di provenienza più presenti sono: Asia meridionale 25% (Pakistan e in misura minore India), Nord Africa 19% (Marocco ed Egitto), Africa occidentale 16,1% (Senegal e Nigeria) ed Europa orientale 14,8% (Romania e in misura minore Ucraina).

comunità già presente e lavorativamente attiva, si fa "garante" presso il mondo datoriale che, in molti casi e non solo per gli stranieri, utilizza questo canale di passaparola informale per il reclutamento.

Figura 7.12 – Emilia-Romagna – Distribuzione di personale immigrato sulla domanda di lavoro delle imprese per settore e relativa quota per area geografica di provenienza (valori percentuali, 2025)

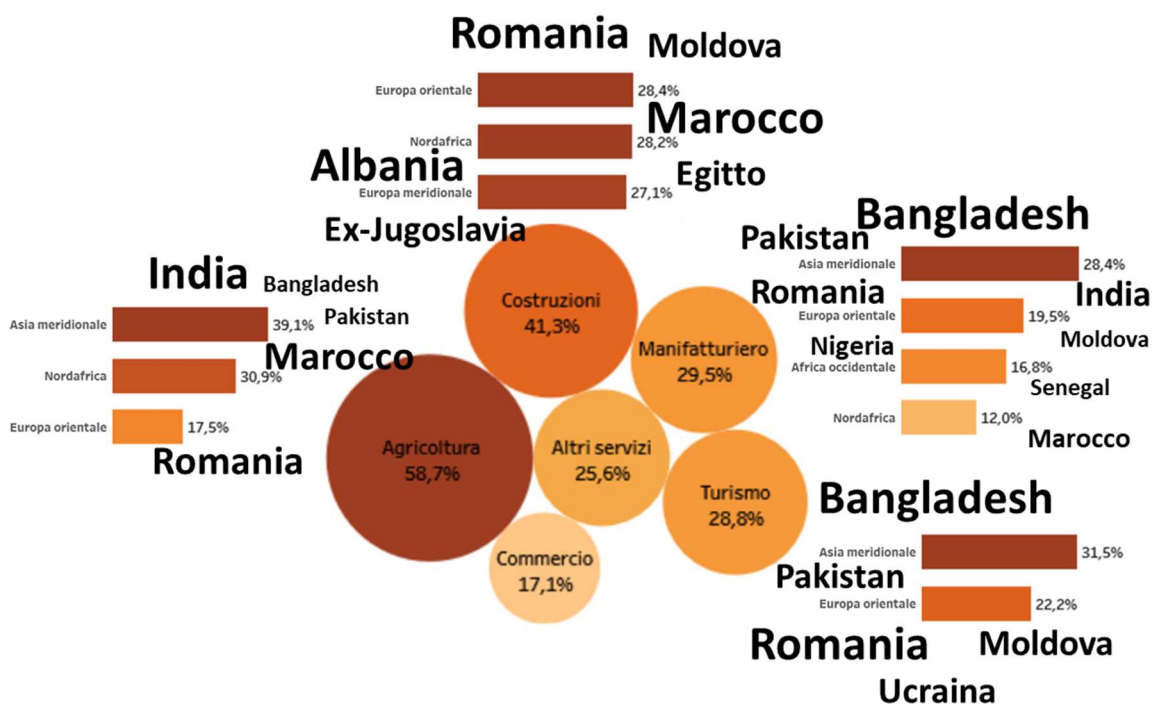


Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior, 2025.

Dopo Lombardia e Lazio, quest'ultima non presente nella breve classifica in analisi per i motivi già evidenziati, è l'Emilia-Romagna (cfr. Figura 7.12) la terza regione con la più elevata presenza di stranieri sul territorio italiano (0,58 milioni – 10,4% del totale). Parimenti, la quota sul totale Italia delle attivazioni di stranieri della regione risulta pari all'11,1%. In questa regione è ancora il settore primario che riserva al personale straniero la quota più elevata, ben il 51,6% delle assunzioni complessive. Le comunità più presenti nel settore sono quelle dell'Asia meridionale 29,6% (pakistani e in minor numero indiani), seguite da quelle dell'Europa orientale 20% (in maggioranza romeni) e dell'Africa occidentale 18% (senegalesi e nigeriani). A seguire, in termini di quota, il settore delle costruzioni che, con il 44% dei contratti riservati a stranieri, vede primeggiare le comunità dei nordafricani 35% (in maggioranza marocchini, seguiti da tunisini ed egiziani), seguiti dai lavoratori originari dell'Europa orientale 21% (romeni e in minor numero moldavi) e infine, con una quota molto simile, le comunità dell'Europa meridionale 20,6% (soprattutto albanesi). Nel settore turistico, che riserva agli stranieri una quota pari al 31,6%, le comunità più presenti provengono per il 27,1% dell'Europa orientale (romeni, e in minor numero moldavi e ucraini rispettivamente), a seguire l'Asia meridionale 22% (bangladesi seguiti dai pakistani), poi i nordafricani 11,1% (marocchini innanzitutto, ma anche tunisini), quindi le comunità dell'Africa occidentale 10,2% (soprattutto senegalesi, ma anche nigeriani) e per finire vi è una presenza di comunità provenienti dall'area dell'Europa meridionale 9,7% (principalmente albanesi). Anche in Emilia-Romagna il settore manifatturiero (29,7% di entrate straniere), si presenta con una distribuzione meno concentrata in specifiche aree di provenienza territoriale. Le prime comunità presenti sono quelle provenienti dall'Asia meridionale 22,5%

(pakistani e bangladesi), a seguire dall'Africa occidentale 21,2% (nigeriani e senegalesi), poi i nordafricani 19,2% (marocchini e tunisini) e per finire le comunità dell'Europa orientale 14,3% (romeni, moldavi e ucraini).

Figura 7.13 – Veneto – Distribuzione di personale immigrato sulla domanda di lavoro delle imprese per settore e relativa quota per area geografica di provenienza (valori percentuali, 2025)



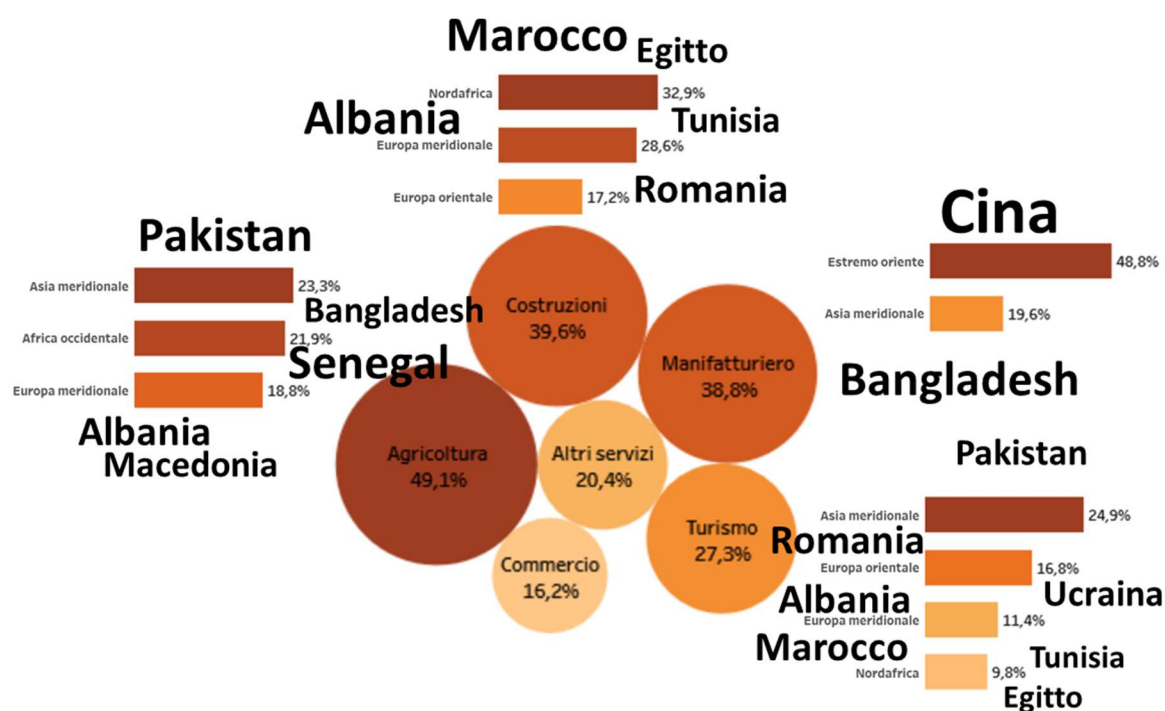
Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior, 2025.

La terza regione in classifica è il Veneto (cfr. Figura 7.13) con una presenza di stranieri sul territorio italiano simile all'Emilia Romagna (0,52 milioni – 9,3% del totale), mentre per la quota dei contratti attivati riservati agli stranieri sul totale Italia risulta di poco superiore (11,3%). Anche qui è il settore primario che riserva al personale straniero la quota più elevata di assunzioni (58,7%), con una concentrazione molto elevata delle comunità dell'Asia meridionale 39,1% (soprattutto indiani e in quote minori bangladesi e pakistani), a seguire le comunità nordafricane 31% (in maggioranza marocchini) e poi l'Europa orientale 17,5% (per lo più romeni). In termini settoriali seguono per attivazioni in quota le costruzioni con il 41,3% dei contratti "stranieri" attivati. Le comunità più presenti sono, con quote abbastanza simili tra loro, quelle dell'Europa orientale 28,4% (romeni e moldavi), i nordafricani 28,2% (marocchini, seguiti dagli egiziani) e infine i lavoratori dell'Europa meridionale 27,1% (soprattutto albanesi ma anche Paesi dell'ex Jugoslavia). Nel Veneto il settore manifatturiero (29,5% di entrate straniere) supera di poco il settore turistico e, come per le altre regioni, non presenta particolari concentrazioni nella distribuzione in specifiche aree di provenienza territoriale dei lavoratori. Le comunità maggiormente presenti sono quelle provenienti dall'Asia meridionale 28,4% (bangladesi seguiti da pakistani e indiani), quindi

l'area dell'Europa orientale 19,5% (romeni e in misura minore moldavi), poi l'Africa occidentale 16,8% (nigeriani e senegalesi) e infine i nordafricani 12% (soprattutto marocchini).

Il settore turistico riserva agli stranieri una quota pari al 28,8% e le comunità più presenti provengono per il 31,5% dall'Asia meridionale (bangladesi e in misura minore pakistani) e quindi dall'Europa orientale 22,2% (per lo più romeni, ma anche moldavi e ucraini).

Figura 7.14 – Toscana- Distribuzione di personale immigrato sulla domanda di lavoro delle imprese per settore e relativa quota per area geografica di provenienza (valori percentuali, 2025)



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior, 2025.

Chiude la classifica delle regioni che presentano contemporaneamente le più elevate quote di personale straniero ed il numero assoluto più elevato di attivazioni la regione Toscana (cfr. Figura 7.14). Quest'ultima registra una presenza di stranieri sul territorio italiano relativamente inferiore rispetto alle prime tre (0,45 milioni – 8,1% del totale) che si riflette anche sulla quota dei contratti attivati nei confronti di stranieri (7,8%).

Pur se in maniera meno rilevante rispetto a Veneto ed Emilia-Romagna, anche qui è il settore primario a dominare la quota di assunzioni di stranieri (49,1%) con una distribuzione abbastanza equilibrata delle aree geografiche di provenienza. Si rileva una presenza consistente delle comunità dell'Asia meridionale 23,3% (soprattutto pakistani e bangladesi), seguono le comunità dell'Africa occidentale 22% (in maggioranza senegalesi) e per finire quelle dell'Europa meridionale 19% (albanesi e macedoni). Il successivo settore per attivazioni in quota a stranieri è quello delle costruzioni con il 39,6%.

Le comunità più presenti in questo caso sono quelle nordafricane 33% (in maggioranza marocchini, seguiti dagli egiziani e dai tunisini), a seguire quelle dell'area europea meridionale 28,6% (soprattutto albanesi) e infine i lavoratori provenienti dall'Europa orientale 17,2% (principalmente romeni). Il manifatturiero, terzo settore per l'intensità in quota di attivazioni straniere, in Toscana si presenta in modo piuttosto differente rispetto le regioni sin qui analizzate. Innanzitutto, all'interno del quartetto considerato la Toscana è la regione che presenta la quota più elevata di attivazioni riservate a stranieri per il manifatturiero (39%), in secondo luogo è la regione in cui la presenza di stranieri nel manifatturiero è più sbilanciata verso due sole principali aree di provenienza: l'estremo oriente 49% (praticamente a totalità cinese) e l'Asia meridionale 20% (prevalentemente Bangladesh, ma anche Pakistan).

Come già evidenziato, generalmente questo macro-settore è il più eterogeneo in termini di rappresentanza straniera proprio perché è composto al suo interno da svariate tipologie produttive; in questo caso la concentrazione dei lavoratori di cittadinanza cinese si deve alla presenza dei distretti industriali del settore moda. Chiude l'analisi il settore turistico che attiva una quota di contratti a favore dei lavoratori stranieri pari al 27,3%.

Le comunità più presenti sono quelle provenienti dall'Asia meridionale 25% (bangladesi e in misura minore pakistani), a seguire troviamo i lavoratori provenienti dall'Europa orientale 17% (romeni e ucraini), poi ancora le nazionalità dell'area europea meridionale 11,4% (principalmente albanesi) ed infine i nordafricani 10% (marocchini, seguiti dagli egiziani e dai tunisini).

Questa analisi, pur con i suoi limiti di parzialità territoriale e generalizzazione settoriale²³, soprattutto per il macro-settore manifatturiero, cerca di evidenziare qualitativamente e numericamente il fenomeno di “etnicizzazione delle mansioni” che porta ad una concentrazione di manodopera straniera in specifici segmenti occupazionali (settoriali e professionali) legato alle catene migratorie territoriali.

Questo fenomeno porta con sé dei lati negativi: le già evidenziate “gabbie” occupazionali caratterizzate da bassi livelli di qualifica, salari ridotti e condizioni di instabilità, ma, se gestito adeguatamente, il legame con il territorio può trasformare la presenza di comunità residenti in un canale geopolitico, attraverso lo sviluppo di corridoi migratori qualificati, e conseguentemente rendere più appetibile il nostro paese anche per le risorse più

²³ Per maggiori dettagli è possibile consultare la nuova dashboard interattiva (febbraio 2026) di Unioncamere e MLPS che monitora il lavoro straniero in Italia analizzando oltre 1,3 milioni di attivazioni contrattuali previste per il 2025 (da parte delle imprese con dipendenti) e i dati di stock 2024 di 508mila imprese (con dipendenti) che impiegano personale con cittadinanza straniera su <https://excelsior.unioncamere.net/>.

qualificate che possono trovare nel nostro paese comunità residenti di compatrioti. Ciò ovviamente può più semplicemente avvenire in un contesto di effettiva integrazione e creazione di relazioni di scambio con i paesi d'origine anche per quanto riguarda i programmi di formazione di lavoratori all'estero che più facilmente possono seguire traiettorie di sviluppo di competenze meno tattiche e più strategiche.

8 \ IL MODELLO DI GLOBAL SKILL PARTNERSHIP TRA ITALIA E TUNISIA: DALLA PROGETTAZIONE ALL'OPERAZIONALIZZAZIONE

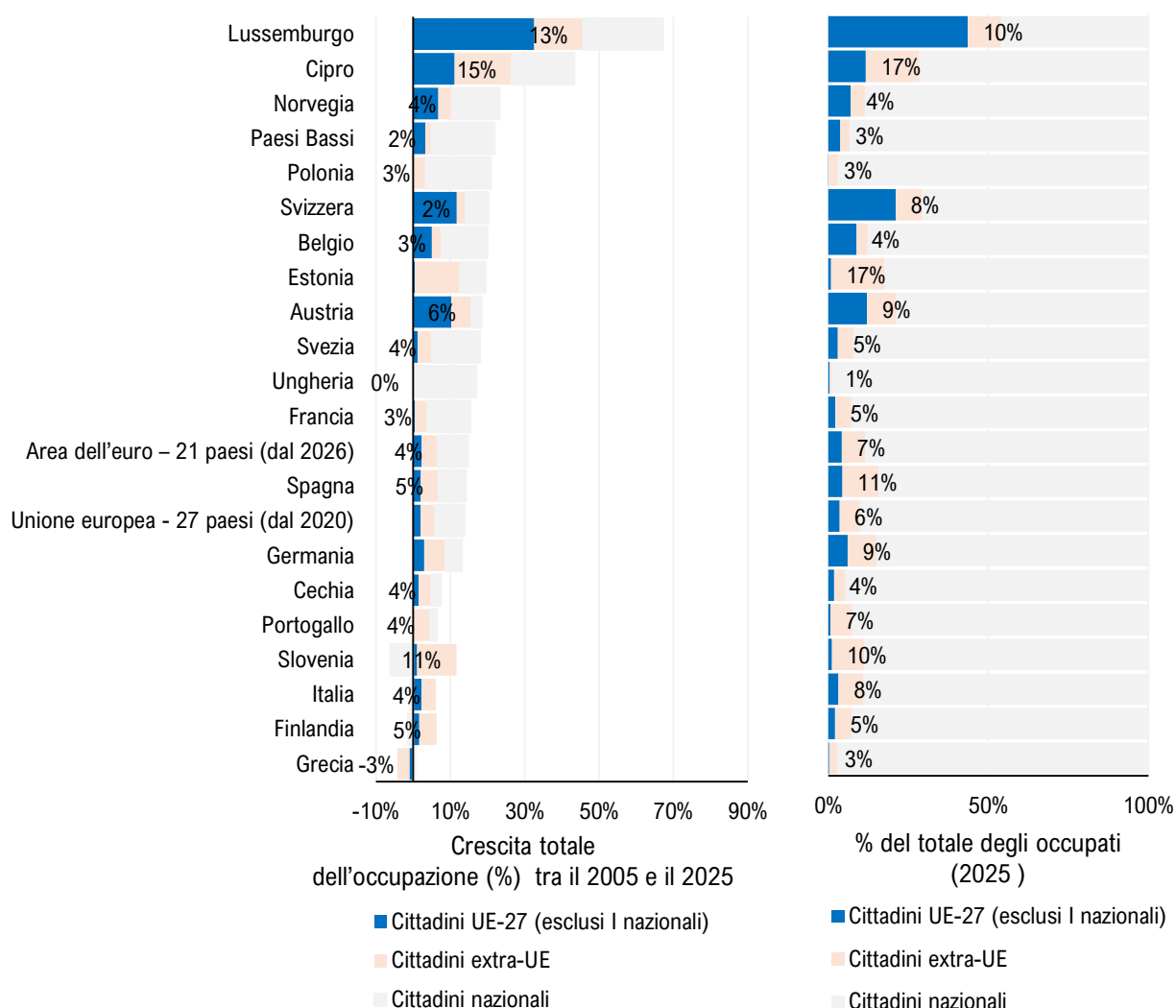
8.1 Dinamiche demografiche e del mercato del lavoro a supporto del Global Skills Partnership

Tra il 2005 e il 2025, i lavoratori provenienti da paesi extra-UE hanno contribuito in misura significativa alla crescita dell'occupazione totale nei paesi europei. Questo contributo è stato particolarmente rilevante nei contesti caratterizzati da una dinamica occupazionale più sostenuta, dove la crescita dell'occupazione si è accompagnata a un aumento marcato del peso dei lavoratori stranieri.

Tuttavia, la relazione tra contributo alla crescita dell'occupazione e distribuzione per cittadinanza (Figura 8.1) evidenzia una chiara eterogeneità tra i paesi. Nei contesti in cui i lavoratori stranieri — in particolare extra-UE — hanno contribuito in misura rilevante alla crescita dell'occupazione, si osserva anche una maggiore incidenza di questi lavoratori sul totale degli occupati nel 2025. Al contrario, nei paesi in cui la crescita occupazionale è stata più contenuta, la quota di lavoratori stranieri rimane relativamente più bassa. Nel complesso, all'interno dell'Unione Europea si osserva una forte correlazione positiva tra la crescita dell'occupazione e l'incidenza dei lavoratori stranieri sull'occupazione totale, pari a 0,82. Questo dato suggerisce che la crescita occupazionale è strettamente associata alla presenza di lavoratori stranieri e che il loro contributo non rappresenta un fenomeno puramente congiunturale, ma riflette una trasformazione strutturale della composizione della forza lavoro.

In questo quadro, l'Italia rappresenta un caso particolarmente emblematico. Tra il 2005 e il 2025, l'occupazione complessiva è cresciuta in misura contenuta (circa il 5%), ma tale incremento è interamente attribuibile alla componente straniera della forza lavoro. Nello stesso periodo, l'occupazione dei cittadini italiani ha registrato una lieve contrazione, mentre i lavoratori stranieri, sia UE sia extra-UE, hanno sostenuto integralmente la crescita occupazionale. Ne consegue che, in assenza del contributo dei lavoratori stranieri, l'Italia avrebbe registrato una riduzione dell'occupazione complessiva (Basso et Al., 2025). Questo risultato è particolarmente rilevante se si considera che, pur rappresentando una quota relativamente contenuta degli occupati nel 2025, i lavoratori stranieri spiegano la quasi totalità della crescita osservata nel periodo.

Figura 8.1. Contributo dei lavoratori stranieri alla crescita dell'occupazione e loro incidenza sull'occupazione totale nei paesi europei.



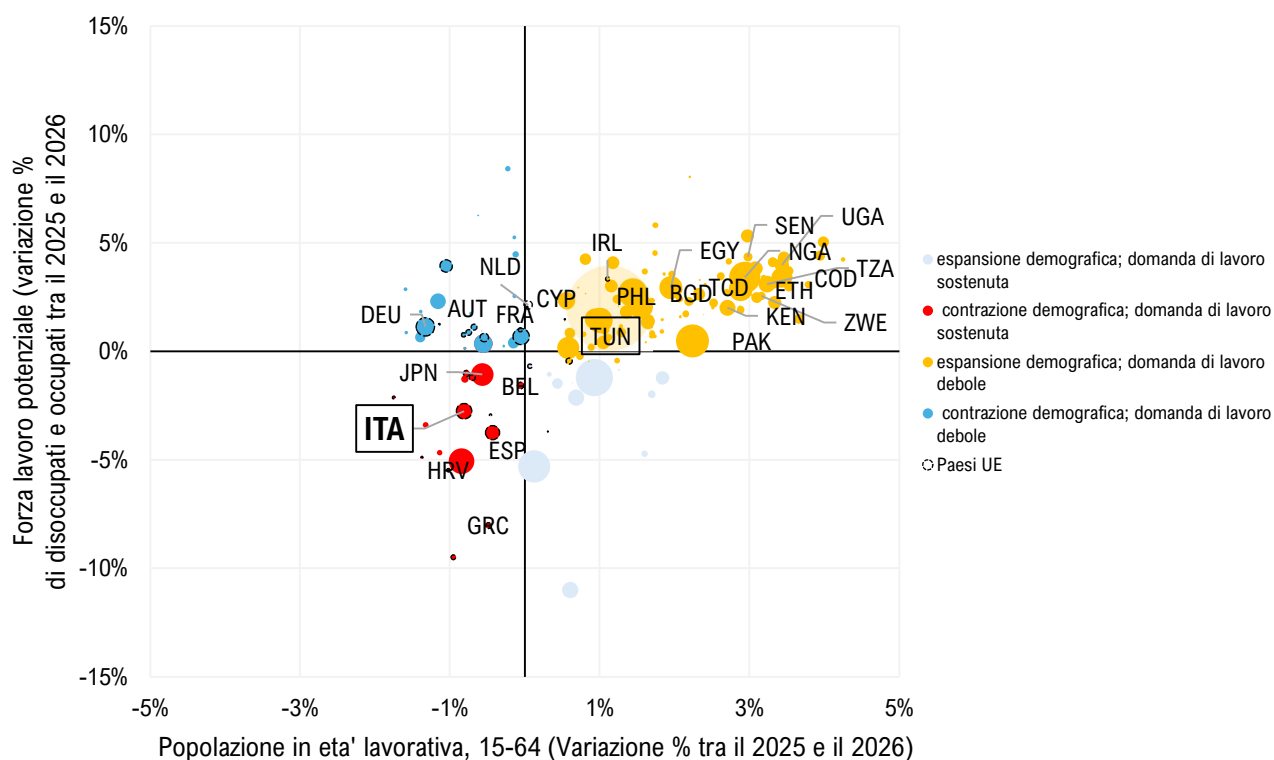
Fonte: Elaborazione Banca Mondiale su dati Eurostat 2026

Per comprendere se questa dinamica sia destinata a persistere nel medio periodo, è necessario considerare i fattori strutturali che influenzano l'evoluzione dei mercati del lavoro, in particolare le tendenze demografiche e la disponibilità di forza lavoro inutilizzata. In molti paesi europei, l'invecchiamento della popolazione e la contrazione della popolazione in età lavorativa riducono progressivamente il bacino dell'offerta di lavoro nazionale. Al tempo stesso, la riduzione della forza lavoro inutilizzata segnala una crescente capacità dei mercati del lavoro di assorbire le risorse disponibili.

Queste dinamiche sono analizzate congiuntamente nella Figura 8.2, che mette in relazione la variazione della popolazione in età lavorativa con quella della forza lavoro potenziale inutilizzata, misurata come somma di

disoccupati e sottoccupati²⁴. Quest'ultima rappresenta un indicatore del grado di utilizzo della forza lavoro, ovvero del margine residuo di forza lavoro disponibile non ancora pienamente assorbita.

Figura 8.2. Dinamiche congiunte della popolazione in età lavorativa e della forza lavoro potenziale inutilizzata (2025–2026).



Fonte: Elaborazione Banca Mondiale su dati ILOSTAT (2025)

La Figura 8.2 consente di distinguere quattro tipologie del mercato del lavoro:

- (I) **Contrazione demografica e domanda di lavoro sostenuta (quadrante in basso a sinistra):** la popolazione in età lavorativa diminuisce o ristagna, mentre si riduce anche la forza lavoro inutilizzata. Questa configurazione, osservabile in diversi paesi europei come Italia (ITA), Spagna (ESP), Portogallo (PRT) e Belgio (BEL), segnala crescenti tensioni dal lato dell'offerta di lavoro a fronte di una domanda sostenuta.
- (II) **Contrazione demografica e domanda di lavoro debole (quadrante in alto a sinistra):** la popolazione in età lavorativa diminuisce, ma aumenta la forza lavoro inutilizzata. Esempi includono paesi come Croazia

²⁴ La forza lavoro inutilizzata o sottoutilizzata include i disoccupati e i sottoccupati, ossia individui non (pienamente) assorbiti dal mercato del lavoro. Un suo aumento segnala una domanda di lavoro insufficiente rispetto all'offerta disponibile: il mercato non genera abbastanza opportunità occupazionali per assorbire la forza lavoro attiva o potenzialmente attiva. Nei paesi in via di sviluppo, includere i sottoccupati è particolarmente rilevante, poiché la debolezza della domanda di lavoro si manifesta spesso meno attraverso la disoccupazione aperta e più attraverso forme di sottoccupazione, informalità e occupazione vulnerabile.

(HRV) e Russia (RUS), dove alle sfide demografiche si sommano difficoltà di assorbimento della forza lavoro.

(III) **Crescita demografica e domanda di lavoro sostenuta (quadrante in basso a destra):** la popolazione in età lavorativa aumenta e la forza lavoro inutilizzata si riduce, indicando un mercato del lavoro dinamico. Questa configurazione caratterizza diversi paesi emergenti e in via di sviluppo, tra cui il Brasile (BRA), dove la crescita della domanda di lavoro è accompagnata da una capacità relativamente elevata di assorbimento.

(IV) **Crescita demografica e domanda di lavoro debole (quadrante in alto a destra):** la popolazione in età lavorativa cresce insieme alla forza lavoro inutilizzata. Questa configurazione è diffusa in numerosi paesi africani, come Nigeria (NGA), Niger (NER), Etiopia (ETH) e Uganda (UGA), dove la rapida espansione della popolazione attiva non è accompagnata da una sufficiente creazione di posti di lavoro, aumentando il bacino della forza lavoro inutilizzata e sottoutilizzata. La Tunisia (TUN) si colloca in una posizione intermedia, caratterizzata da una moderata crescita della popolazione in età lavorativa e da livelli relativamente stabili di forza lavoro inutilizzata.

Nel complesso, emerge una forte eterogeneità tra paesi, ma anche una tendenza ricorrente: nei mercati europei, la contrazione dell'offerta di lavoro si accompagna a una crescente difficoltà nel soddisfare la domanda delle imprese, mentre in molti paesi africani in via di sviluppo si osserva una dinamica opposta, con un'eccedenza di offerta di lavoro non pienamente assorbita. Questo divario riflette una potenziale complementarità tra contesti caratterizzati da carenze di manodopera e contesti con una forza lavoro in espansione ma limitate opportunità occupazionali.

In questo quadro, il modello di Global Skill Partnership (GSP)²⁵ tra Italia e Tunisia si configura come uno strumento volto a trasformare tale complementarità in un meccanismo di cooperazione strutturata. Attraverso investimenti congiunti in formazione, sistemi di matching e canali di mobilità regolare, il GSP mira ad allineare i fabbisogni di competenze nei paesi di destinazione con la disponibilità di forza lavoro nei paesi di origine. In tal

²⁵ Il modello GSP, sviluppato dal Center for Global Development, prevede un accordo bilaterale tra un paese di origine e un paese di destinazione per formare lavoratori nelle competenze richieste in entrambi i mercati. Una parte dei partecipanti resta nel paese di origine, contribuendo al capitale umano locale (*home track*), mentre un'altra parte migra verso il paese di destinazione (*away track*). Il paese di destinazione contribuisce al finanziamento, alla tecnologia e al rafforzamento del sistema formativo, beneficiando dell'arrivo di lavoratori già formati e più facilmente da integrare nel tessuto socio-lavorativo di arrivo. Vedi anche <https://www.cgdev.org/impacts-and-influence/global-skill-partnerships>

modo, esso consente di rispondere alle carenze di manodopera nei mercati europei, rafforzando al contempo l'occupabilità e le prospettive lavorative nei paesi partner, e contribuendo a una gestione più efficiente e sostenibile dei flussi migratori.

8.1.1 Il modello GSP e le sue fasi di implementazione

In questo contesto, il modello di GSP rappresenta un potenziale cambio di paradigma rispetto ai tradizionali canali di reclutamento internazionale della forza lavoro. A differenza degli approcci convenzionali, il GSP non si limita a facilitare la mobilità di lavoratori già qualificati, ma mira ad ampliare la base stessa di competenze disponibili, attraverso la formazione di nuovi profili professionali a beneficio sia dei paesi di origine sia dei paesi di destinazione.

Un approccio fondato esclusivamente sulla mobilità di lavoratori già formati — e spesso già occupati nei paesi di origine — presenta tre limiti principali. Primo, può contribuire al depauperamento del capitale umano nei paesi di origine, soprattutto nei settori già caratterizzati da carenze di competenze. Secondo, è difficilmente sostenibile nel medio-lungo periodo anche per i paesi di destinazione: se più mercati di destinazione attingono allo stesso bacino limitato di lavoratori qualificati, la disponibilità di tali profili tende progressivamente a ridursi, senza generare nuova offerta di competenze. Terzo, questa competizione può penalizzare i paesi meno attrattivi in termini di salari e condizioni di lavoro, che incontrano maggiori difficoltà ad attrarre lavoratori già formati rispetto ad altri paesi di destinazione che offrono condizioni contrattuali più vantaggiose.

Il risultato è una doppia tensione: nei paesi di destinazione, dove i fabbisogni di lavoro restano elevati ma sempre più difficili da soddisfare; e nei paesi di origine, dove la perdita di lavoratori qualificati può aggravare le carenze esistenti e rallentare i processi di sviluppo economico.

Il valore aggiunto del GSP consiste nell'ampliare il bacino complessivo di lavoratori qualificati, investendo nella formazione di individui che, nei paesi di origine, si trovano in condizioni di disoccupazione, inattività, accesso limitato al mercato del lavoro, inclusi i giovani NEET²⁶, o in occupazioni che non valorizzano le loro competenze.

²⁶ Per NEET (Not in Employment, Education or Training) si intendono i giovani che non sono occupati, né inseriti in percorsi di istruzione o formazione. Questo indicatore è comunemente utilizzato per misurare il grado di esclusione dei giovani dal sistema educativo e dal mercato del lavoro.

Per questi gruppi, un percorso formativo collegato a concrete opportunità occupazionali, anche all'estero, può rappresentare un'opzione particolarmente rilevante. Il costo opportunità della mobilità internazionale risulta infatti generalmente più contenuto rispetto a quello dei lavoratori già formati e occupati, i quali tendono a valutare la mobilità del lavoro confrontando le opportunità offerte nel paese di destinazione con una posizione lavorativa già disponibile, oltre che con i costi economici, sociali e familiari associati allo spostamento. Al contrario, per gli individui ai margini del mercato del lavoro, l'accesso a formazione qualificante e a canali regolari di inserimento lavorativo può generare benefici più significativi, sia in termini di occupabilità individuale sia di ampliamento dell'offerta complessiva di competenze.

In questo senso, il GSP non si limita a redistribuire competenze già esistenti, ma contribuisce a crearne di nuove.

La formazione, progettata sulla base dei fabbisogni sia del paese di destinazione sia di quello di origine, consente di sostenere la mobilità internazionale in modo più equilibrato, riducendo le pressioni sui mercati del lavoro locali e attenuando la competizione tra paesi di destinazione. Questo aspetto è particolarmente rilevante nel caso italiano. In un contesto caratterizzato da crescita occupazionale contenuta, invecchiamento della popolazione e persistenti carenze di manodopera, il GSP può contribuire a costruire canali di mobilità più sostenibili, ampliando l'offerta di competenze disponibili, migliorando il matching tra domanda e offerta di lavoro e riducendo la competizione intra-europea per un bacino limitato di lavoratori qualificati.

Il modello GSP si fonda su un unico strumento — la formazione tecnico-professionale — utilizzato per perseguire una pluralità di obiettivi interconnessi, secondo una logica di beneficio condiviso ("quadruple win") che coinvolge quattro attori principali:

1. **i lavoratori**, per i quali si ampliano le opportunità di accesso a un'occupazione di qualità, sia nel mercato locale sia attraverso canali di mobilità internazionale;
2. **le imprese**, sia nel paese di origine che in quello di destinazione, che beneficiano di un ampliamento del bacino di lavoratori qualificati, contribuendo ad attenuare le carenze di manodopera;
3. **i paesi di destinazione**, per i quali il GSP rappresenta uno strumento per rispondere a fabbisogni strutturali legati all'invecchiamento della popolazione e al rallentamento della crescita della forza lavoro, e quindi al sostentamento della crescita economica;
4. **i paesi di origine**, che vedono rafforzato il proprio stock di capitale umano, con effetti positivi sullo sviluppo e sulla crescita economica nel medio-lungo periodo.

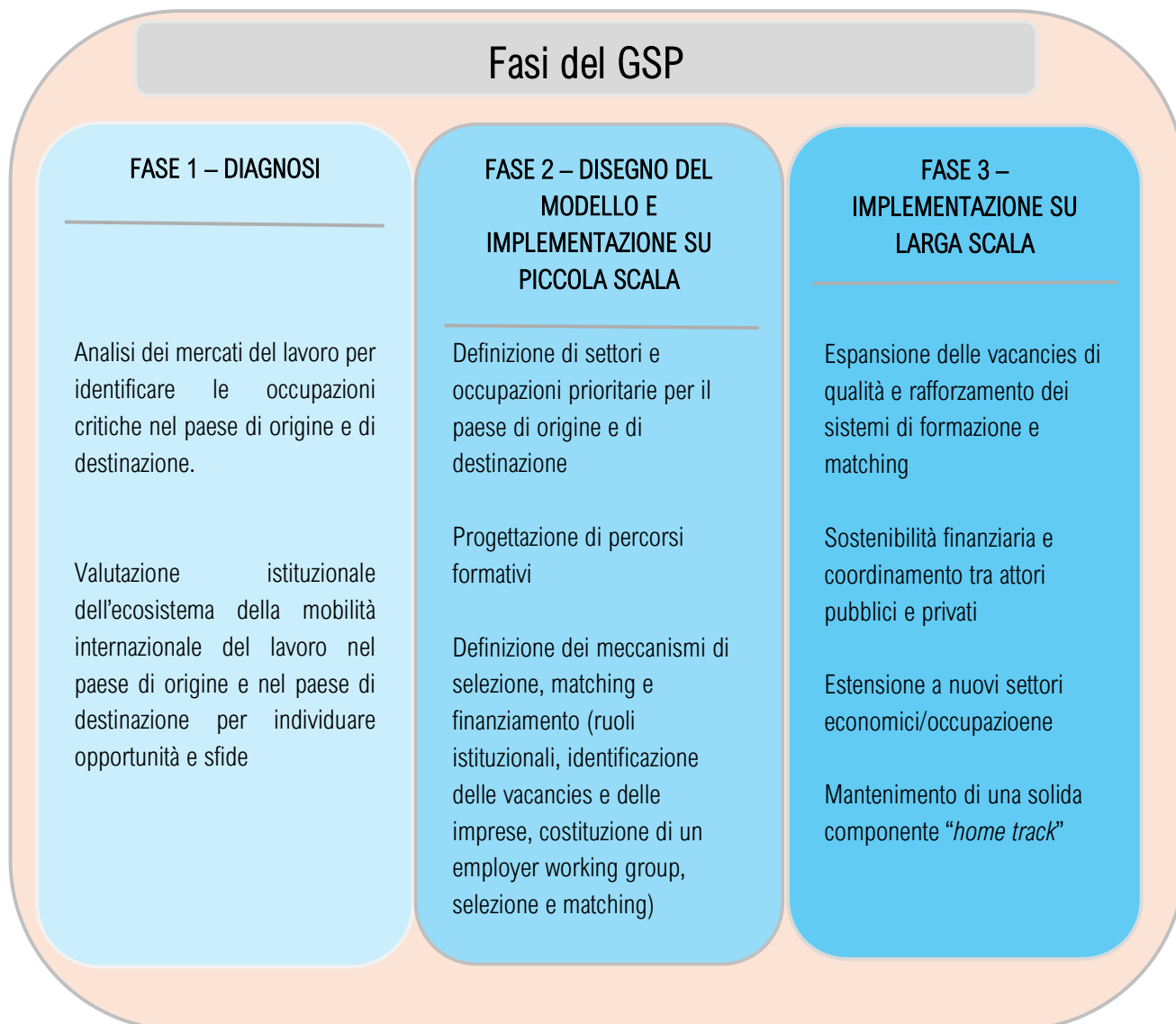
Il GSP opera attraverso canali formali e legali di mobilità lavorativa ed è concepito per essere finanziariamente sostenibile e vantaggioso per entrambe le parti. La formazione si svolge principalmente nel paese di origine e si articola in un approccio a doppio percorso: il primo, il **percorso di origine (*home track*)**, è destinato agli individui che restano nel paese di origine e accedono al mercato del lavoro locale dopo la formazione; il secondo, il **percorso di destinazione (*away track*)**, riguarda gli individui che migrano attraverso canali strutturati e legali di mobilità lavorativa, sempre dopo essere stati formati (Acosta et al., 2025).

L'approccio adottato dalla Banca Mondiale prevede un modello di GSP articolato in tre fasi sequenziali e interdipendenti. Ciascuna fase fornisce elementi analitici e operativi necessari per orientare, strutturare, rafforzare ed ampliare quella successiva.

Fase 1 – Diagnosi. La prima fase serve a costruire la base informativa per il disegno del GSP. Comprende le analisi del mercato del lavoro per identificare le occupazioni critiche in carenza strutturale di lavoratori, i fabbisogni di competenze nei paesi di origine e destinazione e il profilo dei potenziali beneficiari, sia nel mercato di origine che in quello di destinazione. Include, inoltre, la valutazione dell'ecosistema istituzionale nel paese di origine e nel paese di destinazione, individuando opportunità ed eventuali ostacoli a livello amministrativo, normativo e operativo per implementare un partenariato per la mobilità internazionale del lavoro.

Fase 2 – Disegno del modello e implementazione su piccola scala. La seconda fase traduce le evidenze diagnostiche in un modello operativo. In questa fase, per il paese di origine e di destinazione, si definiscono i settori e le occupazioni prioritarie, si progettano i percorsi formativi, si stabiliscono i ruoli degli attori coinvolti e si definiscono i meccanismi di selezione, matching e finanziamento. L'obiettivo è preparare e implementare una prima sperimentazione pilota.

Fase 3 – Implementazione su larga scala. La terza fase riguarda l'attuazione e il progressivo ampliamento del GSP. Ciò include l'espansione di posizioni vacanti di qualità, il rafforzamento dei sistemi di formazione e matching, la sostenibilità finanziaria e il coordinamento tra attori pubblici e privati. Nel tempo, il modello può essere esteso a nuovi settori, competenze e corridoi migratori, mantenendo una solida componente di **home track** per ridurre il rischio di brain drain.

Figura 8.3. Fasi per l'implementazione di un GSP secondo l'approccio adottato dalla Banca Mondiale

8.2 Il modello GSP tra Italia e Tunisia

La Banca Mondiale, in collaborazione con il Ministero del Lavoro italiano, la sua agenzia *in-house* Sviluppo Lavoro Italia (SLI) e il Ministero dell'Occupazione e della Formazione Professionale tunisino, ha avviato l'implementazione di un GSP tra Italia e Tunisia. Il partenariato ha recentemente completato la Fase 1 ed è attualmente in procinto di avviare la Fase 2, in linea con la struttura sequenziale del modello GSP.

Nella Fase 1 (diagnosi), volta a definire la base informativa per orientare la progettazione del partenariato, sono state condotte le analisi dei mercati del lavoro nei due paesi con l'obiettivo di identificare le occupazioni critiche caratterizzate da carenze di manodopera condivise tra Italia e Tunisia, ovvero quelle aree in cui la creazione congiunta di competenze può generare benefici simultanei per entrambi i mercati. Parallelamente, sono stati analizzati gli ecosistemi istituzionali per la mobilità internazionale del lavoro in entrambi i paesi, con particolare attenzione agli aspetti normativi, amministrativi e operativi che possono influenzare la fattibilità e l'efficacia del partenariato. I risultati delle analisi sono riportati nelle sezioni 8.2.1 e 8.2.2²⁷.

Sulla base di queste evidenze, il partenariato sta ora entrando nella Fase 2 (disegno del modello), che rappresenta il passaggio dalla diagnosi alla definizione operativa del GSP. Questa fase prevede una serie di attività volte ad implementare un progetto pilota tra Tunisia e Italia – in particolare nella Regione Emilia-Romagna – che applica il modello GSP. Ciò include la definizione, insieme ai principali attori istituzionali di entrambi i paesi, dei settori e delle occupazioni prioritarie, la progettazione di percorsi formativi allineati ai fabbisogni dei due mercati, nonché lo sviluppo dei meccanismi di selezione, matching e finanziamento. Le attività previste in questa fase sono descritte in dettaglio nella sezione 8.4.

8.2.1 Principali risultati dalle analisi istituzionali condotte in Italia e Tunisia

Le valutazioni istituzionali condotte in Italia e Tunisia evidenziano la presenza di un quadro normativo e istituzionale complessivamente favorevole alla mobilità internazionale del lavoro in entrambi i paesi, incluso un *Memorandum of Understanding* firmato nel 2023 per facilitare la mobilità dei lavoratori attraverso canali regolari e contrastare l'immigrazione irregolare. L'Italia dispone di uno strumento rilevante, l'art. 23 del Testo Unico sull'Immigrazione, che consente l'ingresso fuori quota²⁸ per lavoro non stagionale di lavoratori stranieri formati

²⁷ I rapporti completi dell'analisi del mercato del lavoro e dell'analisi istituzionale per l'Italia sono disponibili a questo link: <https://www.lavoro.gov.it/notizie/pagine/mlps-banca-mondiale-online-i-rapporti-sulla-partnership-italia-tunisia>

²⁸ In Italia la migrazione per lavoro è regolata principalmente dal sistema delle quote (Decreto Flussi); sono inoltre previsti ingressi "fuori quota", non soggetti a limiti numerici del Decreto Flussi, tra cui quelli dei lavoratori formati all'estero ai sensi dell'art. 23.

all'estero attraverso programmi autorizzati dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Questo canale riflette alcuni principi chiave del modello GSP, poiché collega lo sviluppo delle competenze alle esigenze del mercato del lavoro e a canali regolamentati di mobilità. La Tunisia, dal canto suo, vanta una lunga esperienza nella stipula di accordi bilaterali per la mobilità del lavoro e ha partecipato a diverse iniziative pilota con partner europei, tra cui l'Italia.

A queste solide basi normative si affiancano elementi di forza e alcuni di criticità riscontrati negli ecosistemi dedicati alla mobilità del lavoro dei due paesi, in particolare nel: 1) l'identificazione delle posizioni vacanti, la selezione dei candidati e il conseguente processo di incontro domanda-offerta; 2) la formazione e il riconoscimento delle competenze; 3) la mobilità del lavoratore formato e l'integrazione socio-lavorativa. Il modello di GSP propone delle indicazioni operative che, valorizzando i punti di forza e affrontando alcune delle criticità emerse, possono favorire lo sviluppo delle competenze allineate ai fabbisogni del mercato del lavoro e garantire la tutela dei lavoratori in tutte le fasi del percorso migratorio.

Entrambi i paesi hanno sistemi istituzionali strutturati per l'identificazione delle posizioni vacanti, la selezione dei candidati e l'incontro tra domanda e offerta. Il potenziamento di questi strumenti e una maggiore visibilità ne accrescerebbero l'efficacia e l'accessibilità per i datori di lavoro. In Italia, l'identificazione del fabbisogno di manodopera è supportata da sistemi avanzati di analisi del mercato del lavoro e da strumenti di previsione della domanda delle imprese, ma è caratterizzata dall'assenza di una Lista delle Occupazioni Critiche che può informare sistematicamente processi decisionali di attrazione di lavoratori stranieri. Inoltre, le potenzialità dell'art. 23 sono ancora poco sfruttate dalle imprese le quali, a causa di informazioni frammentate e delle tempistiche amministrative prolungate e complesse, possono essere poco interessate o disincentivate ad essere coinvolte in un programma di formazione all'estero per il reclutamento di lavoratori stranieri. In Tunisia, i servizi pubblici per l'impiego svolgono un ruolo attivo nell'*outreach* dei potenziali candidati; vantano, inoltre, esperienze nella mobilità internazionale e nella preselezione dei candidati. Tuttavia, le procedure di profilazione, preselezione e incontro domanda-offerta si basano principalmente su meccanismi manuali, rischiando di rallentare il processo di preselezione e renderlo poco trasparente agli occhi dei datori di lavoro.

L'Italia ha un certo grado di flessibilità nella progettazione dei percorsi formativi professionali e civico-linguistici consentiti dalle Linee Guida dedicate alle modalità di predisposizione e valutazione dei programmi di formazione professionale e civico-linguistica rivolti a cittadini di paesi terzi residenti all'estero di cui all'art. 23 TUI, mentre la Tunisia vanta un sistema vasto per la formazione professionale. Tuttavia, ad oggi, tra i due paesi non esistono ancora quadri comuni di riferimento per l'identificazione e il riconoscimento reciproco delle competenze, con il

rischio di compromettere l'efficacia del *matching* e di non soddisfare le esigenze del lavoratore e del datore di lavoro. Ciò potrebbe richiedere una formazione intensiva nel paese di origine, allungando i tempi dell'intero processo di mobilità, oppure un'ulteriore formazione dopo l'ingresso in Italia. La limitata portabilità e spendibilità delle competenze acquisite formalmente e/o con l'esperienza lavorativa, inoltre, potrebbe avere conseguenze sull'inserimento della persona nel tessuto sociale e nel mercato del lavoro del paese di destinazione nel lungo periodo.

I tempi lunghi e la complessità burocratica delle procedure amministrative - soprattutto legati al nulla osta e alla ricerca di un alloggio idoneo - restano un importante fattore di frizione per le imprese italiane, riducendo gli incentivi alla partecipazione ai programmi di formazione art. 23. Una volta entrato in Italia, il lavoratore straniero si trova di fronte ad un'ampia gamma di servizi per l'integrazione forniti da regioni, comuni, organizzazioni della società civile e della diaspora. Tuttavia, i ritardi nel rilascio del permesso di soggiorno e la frammentazione di tali servizi ne limita l'accesso precoce e la continuità del supporto. La Tunisia, da parte sua, contribuisce al processo di integrazione e alla protezione dei lavoratori attraverso le sue rappresentanze istituzionali in Italia, quali gli *attachés sociaux* dell'Ufficio per i Tunisini all'estero (*OIE*), ma una collaborazione più strutturata con la comunità diasporica potrebbe rendere ancora più efficace il supporto ai nuovi arrivati, e anche a coloro che fanno ritorno. Questi ultimi, inoltre, possono beneficiare dell'accordo bilaterale di sicurezza sociale tra Tunisia e Italia, sebbene ancora poco utilizzato, che garantisce la portabilità di diritti pensionistici e benefici sanitari.

Sulla base di queste analisi, il progetto pilota GSP (Fase 2) Italia-Tunisia propone una serie di interventi concreti che, valorizzando i punti di forza dei sistemi di entrambi i Paesi, mirano a rispondere alle sfide individuate e ad allineare la gestione migratoria agli obiettivi di sviluppo.

8.2.2 Principali risultati dall'analisi dei mercati del lavoro in Italia e Tunisia

Le analisi dei mercati del lavoro in Italia e Tunisia evidenziano dinamiche opposte e complementari, che rafforzano la rilevanza di un approccio alla mobilità internazionale del lavoro fondata su un modello GSP. A livello macro, l'Italia si confronta con una progressiva contrazione della popolazione in età lavorativa, accompagnata da una domanda di lavoro sostenuta in diversi settori. La Tunisia, al contrario, presenta una popolazione attiva ancora in crescita, seppur a ritmi decrescenti, e un'offerta di lavoro che il mercato interno fatica ad assorbire pienamente.

In Italia, questa dinamica di ormai lungo periodo sta ampliando il divario tra i fabbisogni delle imprese e la disponibilità di lavoratori sul mercato interno. L'invecchiamento demografico e la riduzione della popolazione giovanile rendono sempre più difficile coprire le posizioni vacanti, soprattutto nei settori caratterizzati da carenze strutturali di manodopera.

In Tunisia, invece, la crescita dell'occupazione non è stata sufficiente ad assorbire l'espansione della forza lavoro, contribuendo a mantenere elevati i livelli di disoccupazione, in particolare tra i giovani, e lasciando una quota significativa di capitale umano inattiva o sottoutilizzata. Allo stesso tempo, anche in un contesto di domanda aggregata relativamente debole, alcuni settori continuano a generare opportunità occupazionali e a registrare difficoltà nel reperimento di candidati.

Questa complementarità a livello macro — carenze di manodopera in Italia e disponibilità di capitale umano in Tunisia — crea le condizioni per l'implementazione di un GSP orientato alla formazione di competenze rilevanti per entrambi i mercati. Tuttavia, affinché tale complementarità possa tradursi in un partenariato operativo, è necessario identificare con precisione i settori e le occupazioni in cui i fabbisogni dei due paesi si sovrappongono.

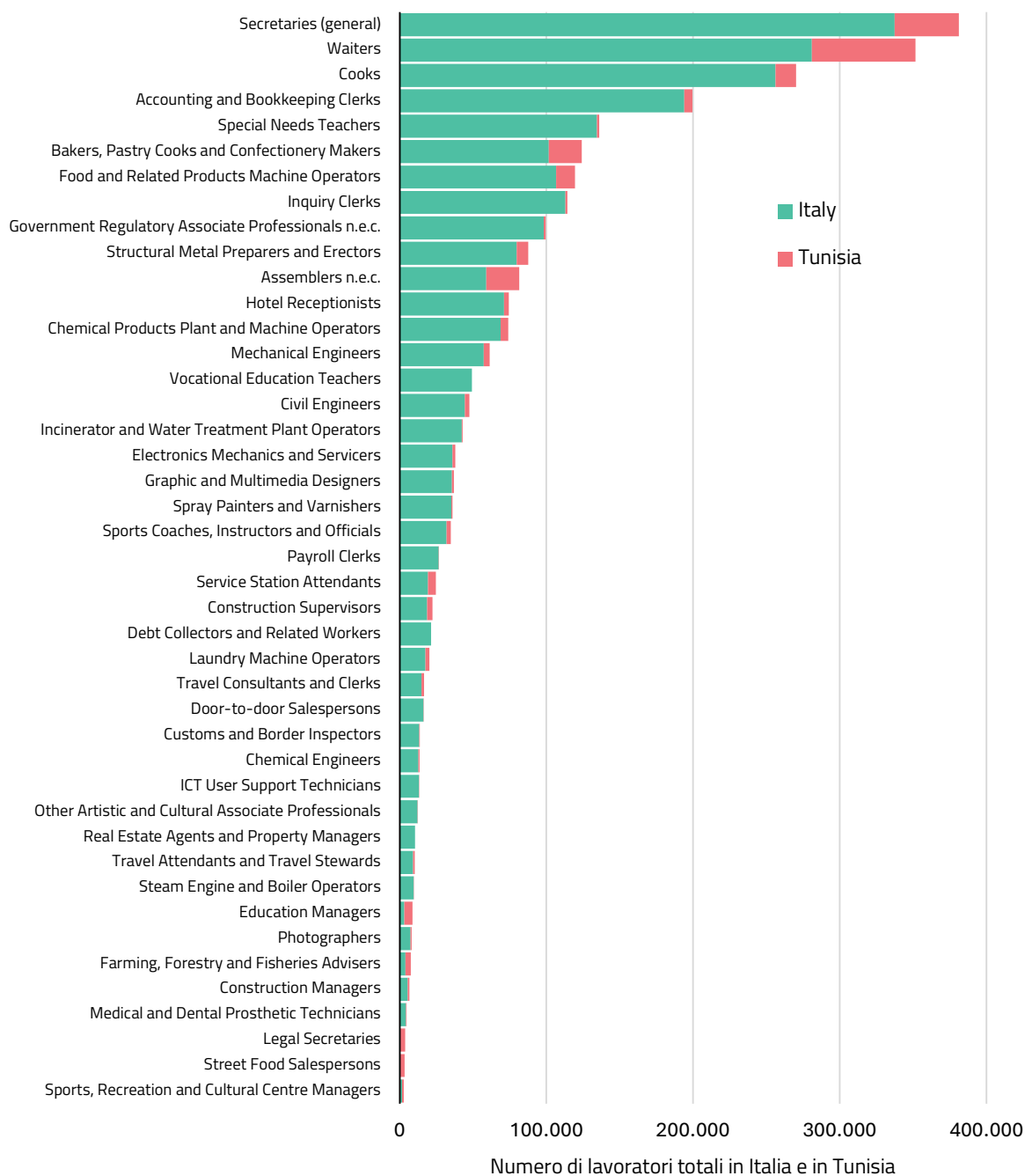
Le analisi mostrano infatti che le carenze di manodopera riflettono strutture economiche in parte differenti. In Tunisia, la domanda di lavoro del settore privato si concentra prevalentemente nella manifattura, nelle costruzioni e nel sistema agroalimentare. La creazione di occupazione è trainata da attività produttive che richiedono principalmente profili a bassa e media qualificazione, in particolare occupazioni tecniche. La manifattura mantiene un ruolo centrale, soprattutto nei comparti tessile, abbigliamento, pelle e in alcuni segmenti della logistica e trasporto. Anche il sistema agroalimentare genera una domanda significativa, in particolare nei servizi alimentari e nella trasformazione di alimenti e bevande, mentre le costruzioni continuano a rappresentare un importante motore di occupazione.

In Italia, la domanda di lavoro è sempre più trainata dai servizi e dal commercio, mentre il peso relativo della manifattura tende a ridursi. La crescita occupazionale è particolarmente rilevante nel commercio al dettaglio, nei servizi di alloggio e ristorazione, nella sanità e nell'assistenza sociale, anche in risposta all'invecchiamento della popolazione. Le costruzioni rimangono un settore dinamico, mentre la manifattura continua a generare fabbisogni in specifici comparti, tra cui la trasformazione alimentare, i prodotti in metallo e l'industria chimico-farmaceutica.

Di conseguenza, le carenze di manodopera si concentrano soprattutto tra lavoratori dei servizi e delle vendite, tecnici e operai specializzati.

Nonostante queste differenze, le analisi hanno identificato 48 occupazioni critiche comuni a Italia e Tunisia (Figura 8.4). Una quota significativa di queste si concentra nel settore agroalimentare, che emerge quindi come un ambito prioritario per l'avvio del GSP. In questo settore, il partenariato può contribuire a sviluppare profili professionali in grado di rispondere simultaneamente ai fabbisogni dei due paesi, rafforzando il capitale umano in Tunisia e attenuando le carenze di manodopera in Italia. Questo allineamento rappresenta una base concreta per la costruzione di un partenariato operativo, in cui la formazione diventa il principale strumento di integrazione tra domanda e offerta di lavoro a livello transnazionale.

Figura 8.4. Occupazione critiche comuni in Italia e Tunisia.



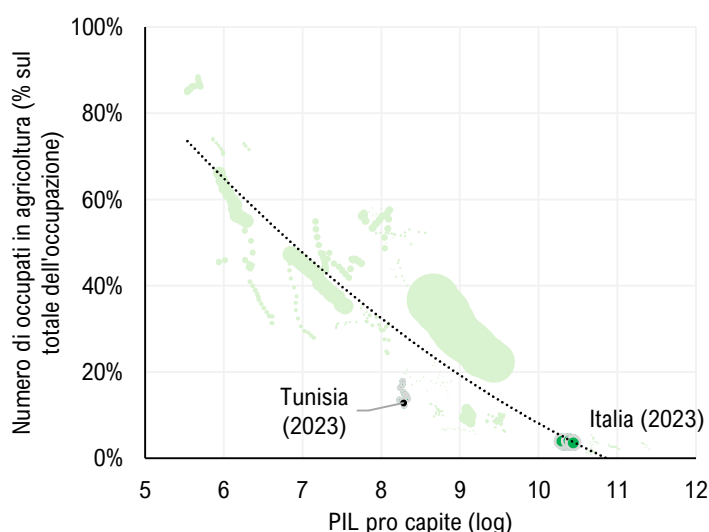
Fonte: Elaborazione Banca Mondiale su dati da indagini sulle forze di lavoro di Italia e Tunisia (2025 e 2023)

L'importanza strategica dello sviluppo delle competenze nel settore agroalimentare

Il settore agroalimentare resta strategico sia per la Tunisia sia per l'Italia perché può agire come motore di crescita, sviluppo economico e creazione di lavoro. In particolare, l'aumento della produttività agricola consente di produrre di più impiegando meno lavoro nelle attività primarie e, per estensione, può accelerare i processi di trasformazione strutturale dei mercati del lavoro (Christiaensen et. Al, 2021). L'aumento della produttività agricola genera due effetti complementari. Da un lato, favorisce la progressiva riduzione del surplus di lavoratori impiegati in attività agricole a bassa produttività, creando le condizioni per una riallocazione della forza lavoro verso settori più produttivi.

Questo processo può contribuire anche alla riduzione della povertà, che tende a essere più concentrata nelle aree rurali e tra gli occupati agricoli. Dall'altro lato, l'aumento della produzione agricola genera nuova domanda di lavoro lungo la filiera agroalimentare, in particolare nella trasformazione alimentare, nella logistica, nella distribuzione, nel commercio, nella ristorazione e nei servizi collegati.

Figura 8.5. Relazione tra quota di lavoratori occupati in agricoltura e PIL pro capite nei paesi considerati.



Lo sviluppo delle competenze nel settore agroalimentare resta centrale sia per accompagnare

Fonte: Elaborazione Banca Mondiale su dati ILOSTAT e World Bank

il processo di trasformazione strutturale in Tunisia sia per rispondere ai fabbisogni dell'economia italiana. In Tunisia, la quota di occupati in agricoltura si è ridotta di circa 5 punti percentuali, passando dal 18% nel 2010 al 13% nel 2023. In Italia, invece, la quota di occupati in agricoltura è pari a circa il 3,8% ed è rimasta sostanzialmente stabile nello stesso periodo. Questo riflette un processo di trasformazione strutturale ormai maturo, in cui il peso dell'occupazione agricola diretta ha raggiunto una condizione relativamente stazionaria, mentre una quota crescente di lavoratori si concentra nelle attività a valle delle filiere agroalimentari.

La figura 8.6 mostra la distribuzione dell'occupazione lungo la filiera agroalimentare — dalla produzione primaria ai segmenti a valle — per gruppi di paesi e per Italia e Tunisia, espressa come quota percentuale dell'occupazione totale. Emergono due evidenze principali. In primo luogo, nei paesi a basso e medio-basso reddito l'occupazione resta fortemente concentrata nella produzione primaria (fino al 64%), riflettendo una struttura economica ancora poco diversificata. Al contrario, nei paesi a reddito più elevato il peso dell'agricoltura si riduce drasticamente (intorno al 9%), mentre aumentano i segmenti a valle della filiera, più produttivi e ad alto valore aggiunto.

In questo contesto, la Tunisia occupa una posizione intermedia ma dinamica: la quota di occupazione nel settore agroalimentare si attesta intorno al 21% del totale, con un peso relativamente più contenuto della produzione primaria rispetto ai paesi a basso reddito e una maggiore incidenza dei segmenti. Questo suggerisce che il paese ha già

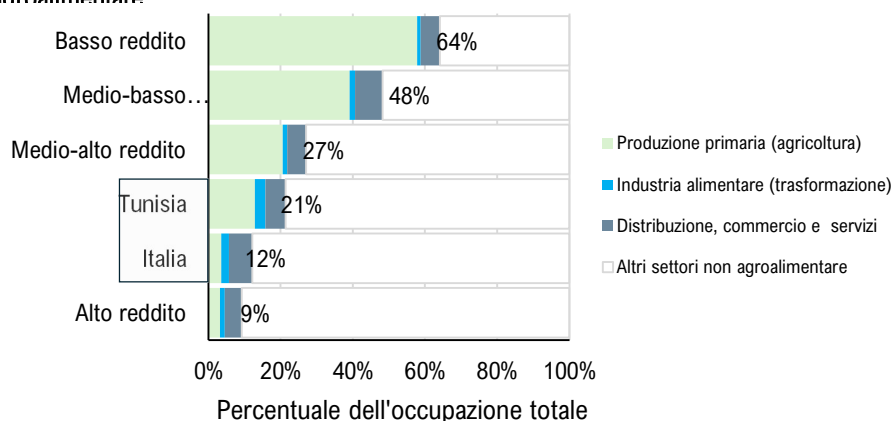
avviato un processo di trasformazione strutturale, in cui il rilascio di lavoro dall'agricoltura è accompagnato da un crescente assorbimento nelle attività di trasformazione, distribuzione e servizi collegati. Proprio questi segmenti rappresentano oggi uno dei principali canali di creazione di lavoro più produttivo.

L'Italia si colloca invece tra le economie avanzate, con una quota complessiva dell'occupazione agroalimentare pari a circa il 12% del totale. Pur avendo una quota molto ridotta di occupati nella produzione primaria, il paese si distingue per una forte concentrazione nei segmenti a valle della filiera — in particolare trasformazione alimentare, commercio e distribuzione — che assorbono una quota di occupazione superiore alla media dei paesi ad alto reddito. Questo riflette la specializzazione del sistema produttivo italiano nel settore agroalimentare e il ruolo centrale delle filiere integrate.

Nel complesso, la figura 8.6 evidenzia come il settore agroalimentare resti strategico per entrambi i paesi, seppure con funzioni diverse e complementari. In Tunisia, il settore può svolgere un ruolo centrale nell'accompagnare la trasformazione strutturale del mercato del lavoro, favorendo il passaggio da occupazioni agricole a bassa produttività verso attività più qualificate e produttive lungo la filiera

agroalimentare. In Italia, invece, l'agroalimentare rappresenta un settore maturo ma ancora fortemente rilevante per sostenere crescita e occupazione, soprattutto nei segmenti a valle della filiera — trasformazione alimentare, logistica, distribuzione, commercio e servizi collegati — dove la domanda di competenze tecniche e specializzate rimane elevata.

Figura 8.6. Distribuzione del numero degli occupati nei settori della filiera agroalimentare



Fonte: Elaborazione Banca Mondiale su dati ILOSTAT e World Bank

8.3 Dalle analisi e progettazione all'implementazione del progetto pilota in Emilia-Romagna

L'implementazione di un pilota GSP (Fase 2) richiede lo sviluppo di un insieme di elementi operativi volti a migliorare l'efficienza e il coordinamento tra sistemi di formazione e processi di mobilità del lavoro, sia a livello internazionale sia domestico. In questo contesto, il GSP tra Italia e Tunisia è orientato allo sviluppo e alla sperimentazione di alcune componenti chiave di tale sistema, testate attraverso una fase pilota a livello territoriale.

Le componenti proposte — tra cui l'identificazione continuativa dei posti vacanti e dei lavoratori Tunisini, la costituzione di Employer Working Group e lo sviluppo delle qualifiche professionali, nonché il supporto a una strategia di comunicazione efficace — sono concepite per rispondere direttamente a tre principali fonti di inefficienza nei sistemi di mobilità del lavoro: i) le asimmetrie informative tra lavoratori e imprese; ii) i problemi di coordinamento tra gli attori coinvolti; e iii) il disallineamento degli incentivi lungo le diverse fasi del processo. In questa prospettiva, ciascuna componente contribuisce a un obiettivo operativo specifico. L'identificazione continuativa dei posti vacanti e dei profili dei lavoratori tunisini consente di ancorare la formazione a una domanda di lavoro reale e aggiornata. L'Employer Working Group rafforza il coordinamento con il settore privato e favorisce una migliore definizione dei profili professionali richiesti. La standardizzazione dei processi di riconoscimento, validazione e sviluppo delle competenze tra i paesi partner agevola i candidati nel presentare le proprie qualifiche e abilità, favorendo, al contempo, una valutazione accurata dei profili professionali da parte dei datori di lavoro. La strategia di comunicazione, infine, contribuisce a rendere più trasparenti le opportunità, i requisiti e le aspettative del percorso GSP per lavoratori, imprese e istituzioni coinvolte.

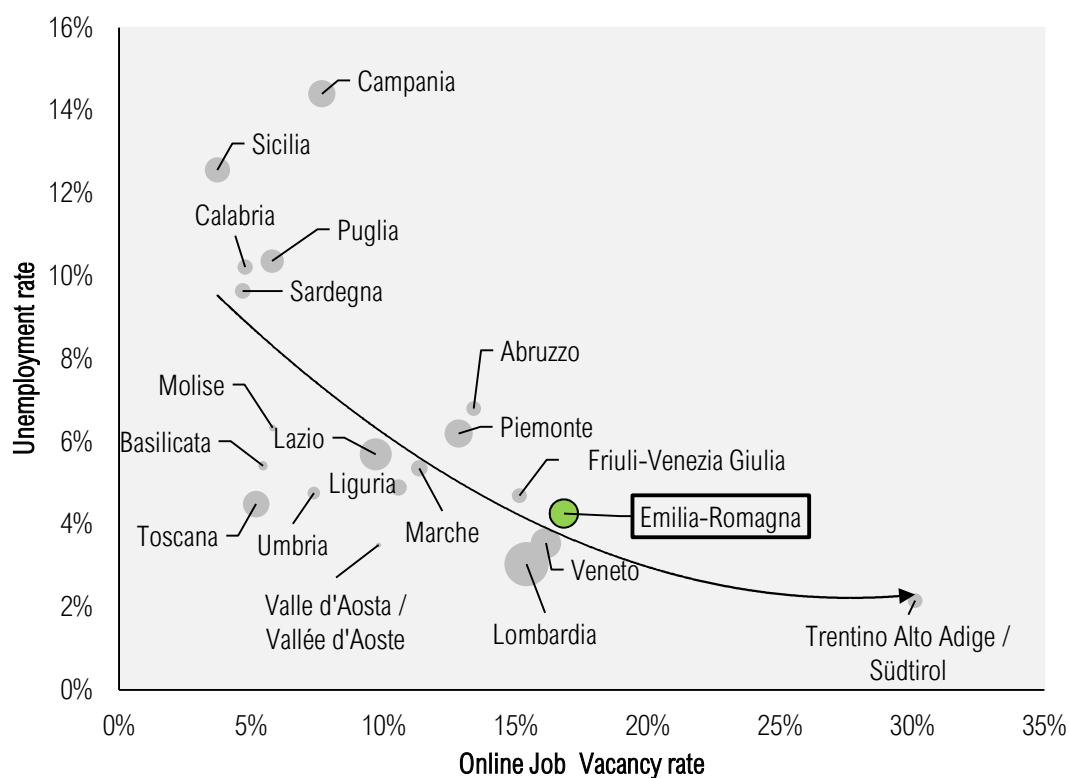
La selezione del territorio di implementazione rappresenta un passaggio cruciale, in quanto il pilota deve essere collocato in un contesto in grado di garantire sia condizioni favorevoli alla sperimentazione sia la replicabilità del modello in altri contesti regionali. Considerate le forti eterogeneità che caratterizzano i mercati del lavoro regionali in Italia, le differenze nei sistemi di governance delle politiche attive e della formazione, nonché la distribuzione territoriale della diaspora tunisina, l'Emilia-Romagna emerge come una delle regioni più idonee per l'implementazione del progetto pilota della Fase 2 del GSP.

8.3.1 Fattori alla base della selezione della regione in Italia

L'Emilia-Romagna presenta un insieme di condizioni abilitanti che la rendono un contesto particolarmente favorevole alla fase operativa del GSP: i) una domanda di lavoro sostenuta e diversificata, anche nei settori rilevanti per il partenariato; ii) un assetto istituzionale consolidato nella programmazione e attuazione delle politiche attive del lavoro e della formazione professionale, che facilita il coordinamento tra attori pubblici e privati; e iii) la presenza di una comunità tunisina radicata, che può rappresentare un elemento di supporto nei percorsi di integrazione, accompagnamento e inserimento territoriale.

i) **Domanda di lavoro sostenuta.** Come mostrato nella Figura 8.7, l'Emilia-Romagna si colloca tra le regioni italiane con il più alto tasso di posti vacanti pubblicati online, seconda solo al Trentino-Alto Adige. Questo dato segnala una domanda di lavoro particolarmente dinamica, trainata da imprese che continuano a ricercare personale ma incontrano crescenti difficoltà nel reperire candidati. Tale criticità è confermata dal contenuto tasso di disoccupazione regionale, pari a circa il 4%, che indica un bacino limitato di lavoratori immediatamente disponibili e attivabili.

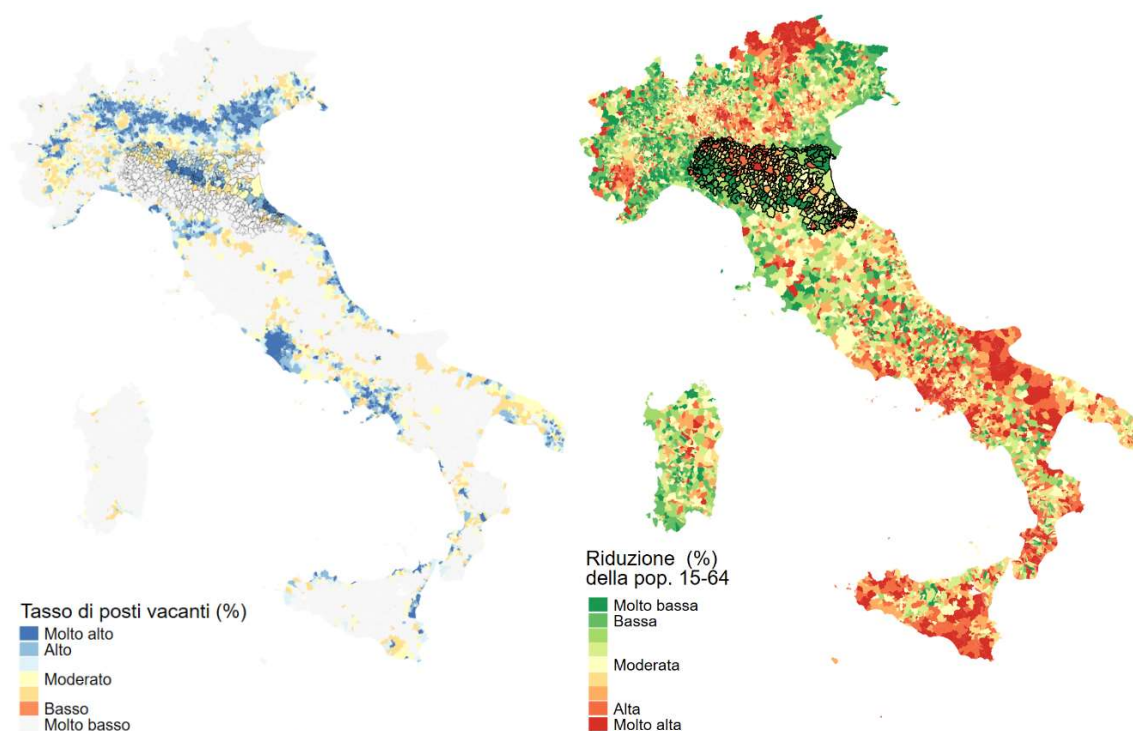
Figura 8.7. Relazione tra tasso di disoccupazione e tasso dei posti vacanti pubblicati online a livello Regionale



Fonte: Elaborazione Banca Mondiale su dati ISTAT e Lightcast

La combinazione tra elevata domanda di lavoro e ridotta disponibilità di offerta inutilizzata in Emilia-Romagna non riflette una fase espansiva del ciclo occupazionale, bensì una condizione di tensione strutturale, determinata dalla progressiva contrazione della forza lavoro potenziale. La figura 8.8 illustra chiaramente questa dinamica. La mappa a sinistra evidenzia un'elevata incidenza di posti vacanti in diversi comuni dell'Emilia-Romagna, segnalando una domanda di lavoro sostenuta. Quella a destra mostra, nelle stesse aree geografiche, una riduzione significativa della popolazione in età lavorativa nei prossimi anni.

Figura 8.8. Tasso di posti vacanti pubblicati online e variazione della popolazione in età lavorativa



Fonte: Elaborazione Banca Mondiale su dati WorldPop (mappa a sinistra) e dati regionali ISTAT stimati a livello comunale (mappa a destra).

Tra i comuni in cui questa tensione appare particolarmente evidente figurano alcuni poli produttivi e urbani rilevanti della regione, come Bologna (-27,9% di popolazione in età lavorativa; vacancy rate 13,2%), Modena (-27,2%; 13,8%), Parma (-27,6%; 13,7%), Reggio Emilia (-27,7%; 13,7%), Piacenza (-27,0%; 13,6%), Rimini (-25,8%; 13,8%) e Forlì (-26,3%; 13,3%). A questi si aggiungono comuni manifatturieri e distretti produttivi come Sassuolo (-26,5%; 13,8%), Carpi (-26,8%; 13,3%), Maranello (-26,8%; 13,6%), Formigine (-26,3%; 13,8%) e Castelnuovo Rangone (-26,4%; 13,8%), dove l'elevata domanda di lavoro rischia di scontrarsi con una forte riduzione della popolazione potenzialmente attiva.

ii) **Assetto istituzionale consolidato nella programmazione e attuazione delle politiche attive del lavoro e della formazione professionale.** L'Emilia-Romagna è stata la prima regione in Italia a dotarsi di un quadro giuridico-istituzionale esplicitamente orientato all'attrazione e alla valorizzazione di competenze qualificate, anche in risposta alle sfide demografiche e alla carenza di manodopera. Con la legge regionale 2/2023, "Attrazione, permanenza e valorizzazione dei talenti ad elevata specializzazione in Emilia-Romagna", sono stati introdotti strumenti per rafforzare la skills intelligence, migliorare l'incontro tra competenze e lavoro, facilitare le procedure di ingresso legale e integrare l'accesso ai servizi attraverso un sistema coordinato di attori pubblici e privati, attivo a livello regionale, nazionale, europeo e internazionale. Questo assetto è supportato da strumenti operativi già consolidati, tra cui ORIENT-ER, che collega in modo sistematico fabbisogni professionali, competenze richieste, qualifiche e percorsi formativi disponibili sul territorio.

iii) **Presenza di una comunità tunisina radicata.** In questo contesto, la presenza di comunità straniere già radicate rappresenta un ulteriore elemento rilevante. La comunità tunisina, in particolare, figura tra le prime dieci comunità straniere nella regione. Al 1° gennaio 2025, i cittadini stranieri residenti in Emilia-Romagna erano 579.414 (12,9% della popolazione regionale, rispetto a una media nazionale del 9,1%). I cittadini tunisini rappresentano circa il 4% dei residenti stranieri (22.759 persone, di cui il 38,5% donne), con una crescita del 12,8% dal 2023 e del 28,3% dal 2019 (Regione Emilia-Romagna, 2026).

8.3.2 Superare le frizioni informative nel matching transnazionale tra imprese e lavoratori

L'informazione necessaria per rendere possibile l'incontro tra domanda e offerta di lavoro — dove si trovano le *vacancies*, quali imprese hanno fabbisogni occupazionali non soddisfatti e per quali competenze, e quali lavoratori sono disponibili e idonei — è spesso frammentata, incompleta e difficilmente comparabile. Questa frammentazione rappresenta una delle principali frizioni del mercato del lavoro. Il problema è ancora più rilevante nei processi di mobilità internazionale, dove imprese e lavoratori operano in sistemi diversi, caratterizzati da standard professionali, qualifiche, canali informativi e aspettative non sempre allineati. **In questo quadro, la raccolta sistematica delle vacancies online consente di organizzare l'informazione sul lato della domanda e di identificare le imprese con fabbisogni occupazionali potenzialmente non soddisfatti.** Allo stesso modo, l'utilizzo di un registro dei job seekers, accompagnata da un successivo processo di profiling, permette di strutturare l'informazione sul lato dell'offerta, rendendo più leggibili le competenze, le esperienze e la disponibilità dei candidati.

Questi strumenti si inseriscono in un processo sequenziale, continuo e progressivamente esteso alla formazione, volto a ridurre le asimmetrie informative che caratterizzano il matching tra domanda e offerta di lavoro in contesti di mobilità internazionale. In assenza di un'infrastruttura informativa strutturata, le imprese non sono in grado di distinguere con precisione tra candidati più o meno qualificati. Questo genera rischi di *adverse selection*, portando le imprese ad irrigidire i criteri di selezione o a ridurre la domanda di lavoro per i potenziali lavoratori tunisini. Parallelamente, i lavoratori più qualificati, incapaci di segnalare efficacemente il proprio valore, rischiano di essere esclusi o di auto-selezionarsi fuori dal processo. A ciò si aggiunge il rischio di *moral hazard*, legato all'incertezza sul comportamento futuro delle parti — ad esempio sull'effettivo impegno del lavoratore o sul rispetto delle condizioni contrattuali da parte dell'impresa — che riduce la fiducia ex ante e può scoraggiare il matching, in assenza di informazioni dettagliate non solo sulle vacancies ma anche sulle condizioni contrattuali.

Il processo interviene su queste frizioni lungo più dimensioni. Sul lato della domanda, l'identificazione e l'aggregazione sistematica delle vacancies in Emilia-Romagna, integrate con informazioni dettagliate sulle caratteristiche delle posizioni e delle imprese, consentono di migliorare la qualità e l'affidabilità delle informazioni disponibili. Sul lato dell'offerta, il registro dei job seekers e il successivo profiling permettono di organizzare e rendere comparabili le caratteristiche dei candidati, introducendo un primo livello di screening. Inoltre, i percorsi di training tecnico, congiuntamente a quello civico-linguistico svolgono una funzione cruciale di *signalling*, rendendo osservabile e credibile il passaggio da competenze potenziali a competenze effettivamente acquisite e spendibili nel mercato del lavoro di destinazione.

8.3.3 Dall'identificazioni delle vacancies e candidati alla formazione e inserimento lavorativo

Sul lato della domanda, il processo prende avvio con l'identificazione del fabbisogno di lavoro in Emilia-Romagna, attraverso l'integrazione tra i dati sui posti vacanti pubblicati online e le informazioni sulle imprese che hanno espresso tale domanda. Questa attività consente di costruire una prima mappatura delle vacancies, individuando dove si concentra la domanda di lavoro non soddisfatta e quali imprese sono alla ricerca di personale.

A partire da questa base informativa, la Camera di Commercio avvia un'attività di *outreach* presso le imprese, attraverso un'indagine standardizzata volta a raccogliere informazioni più precise sulle vacancies. Questa fase non costituisce una duplicazione dell'analisi iniziale, ma un passaggio complementare essenziale, poiché

consente di acquisire informazioni non disponibili nei dati online. In particolare, l'*outreach* permette di verificare se le posizioni identificate siano ancora attive, accertare la disponibilità delle imprese ad assumere lavoratori stranieri formati all'estero nell'ambito dei programmi di cui all'art.23 del Testo Unico Immigrazione e raccogliere indicazioni dettagliate sulle competenze richieste, sulle caratteristiche delle posizioni, sui profili ideali dei candidati e sulle condizioni contrattuali. Inoltre, l'attività consente di includere anche imprese che non pubblicano vacancies online, ampliando così il bacino di opportunità disponibili per la forza lavoro tunisina. Le informazioni raccolte vengono quindi armonizzate e integrate in un database strutturato, che alimenta lo strumento di *job-matching*.

Il coinvolgimento delle imprese e la condivisione di esperienze generano maggiore consapevolezza, permettono loro di valutare le opportunità di reclutamento all'estero e i relativi costi-benefici. Particolare attenzione va posta, quindi, sulle strategie di partecipazione delle piccole e medie imprese (PMI), perché potrebbero necessitare di supporto aggiuntivo per valutare i fabbisogni nel medio-lungo periodo in termini di manodopera e competenze, comprendere le procedure amministrative per l'assunzione e gestire l'integrazione dei lavoratori migranti.

Una rappresentanza delle imprese interessate è direttamente coinvolta attivamente nel processo, attraverso la creazione di *Employer Working Group*. All'interno dei gruppi di lavoro, organizzati per occupazione e territorio con il supporto delle camere di commercio territoriali e altri *stakeholders* rilevanti, le imprese validano i fabbisogni occupazionali emersi, esprimono ulteriori fabbisogni e segnalano tempestivamente eventuali difficoltà. Ciò contribuisce a rafforzare la fiducia dei datori di lavoro verso il canale di mobilità dell'art. 23 TUI ed espandere nel lungo periodo il bacino di imprese interessate.

In particolare, nei gruppi di lavoro le imprese concordano sulle competenze necessarie per le occupazioni individuate per il pilota, orientando la strategia sulle competenze tecnico-professionali – al centro del modello GSP. All'interno dei gruppi di lavoro, infatti, le imprese contribuiscono a scegliere strumenti per analizzare e riconoscere le competenze pregresse acquisite dal potenziale lavoratore in Tunisia, promuovere la portabilità delle stesse. In questo modo, la formazione e l'accertamento delle competenze nel processo di preselezione potranno basarsi effettivamente sui bisogni del mercato di lavoro.

Sul lato dell'offerta, l'agenzia pubblica per l'impiego tunisina inserisce nel *job-matching tool* la lista dei *job seekers*, comprensiva di profili, esperienze e competenze. Il *matching tool* elabora le informazioni disponibili su domanda e offerta e genera una prima selezione di candidati con elevato punteggio di compatibilità rispetto alle

caratteristiche delle *vacancies* identificate. L'agenzia verifica quindi la disponibilità dei candidati selezionati a lavorare in Italia. I candidati preselezionati e disponibili alla mobilità vengono successivamente sottoposti a un processo di *profiling*, che consente di classificarli in tre gruppi in base al livello di preparazione: candidati immediatamente occupabili, candidati che necessitano di formazione e candidati che richiedono una formazione più intensiva.

Le imprese procedono quindi ai colloqui e alla selezione dei candidati. La definizione di uno standard delle competenze professionali (a cui contribuiscono anche i gruppi di lavoro delle imprese come descritto precedentemente) consente ai datori di lavoro di identificare e reclutare lavoratori qualificati basandosi su credenziali trasparenti e reciprocamente riconosciute. Il riconoscimento di tali credenziali prende avvio con la valutazione dell'apprendimento pregresso del candidato e l'individuazione di eventuali lacune, che saranno successivamente colmate con un percorso di formazione tecnico -professionale mirato.

Questo approccio del GSP pone al centro le competenze e le abilità, andando oltre la semplice erogazione della formazione. La verifica rapida delle effettive abilità possedute dal lavoratore, secondo quanto richiesto e riconosciuto dai datori di lavoro, combinata ad una formazione tecnica modulare, focalizzata sulle eventuali lacune emerse, migliora l'incontro della domanda-offerta, riduce il rischio per il lavoratore di svolgere un'occupazione meno qualificata rispetto al suo profilo e contribuisce alla creazione di sistemi sostenibili per il riconoscimento delle competenze.

In base al suo profilo, il candidato selezionato potrà quindi procedere con una formazione tecnica ridotta o più intensiva in termini di contenuti e durata. I candidati che opteranno per il percorso di mobilità lavorativa internazionale verso l'Italia seguiranno anche la formazione linguistica e civica (di almeno 100 e 10 ore rispettivamente) secondo quanto riportato dalle Linee Guida sulla predisposizione e valutazione dei programmi ex. art. 23 TUI. Al termine della formazione sono possibili due scenari: se le *vacancies* iniziali sono ancora disponibili, i candidati selezionati vengono avviati all'inserimento lavorativo e alle relative procedure amministrative; qualora le *vacancies* inizialmente identificate non siano più disponibili, il processo prevede l'individuazione di nuove *vacancies*, consentendo ai candidati di rientrare nel *matching* e di valorizzare la formazione già completata.

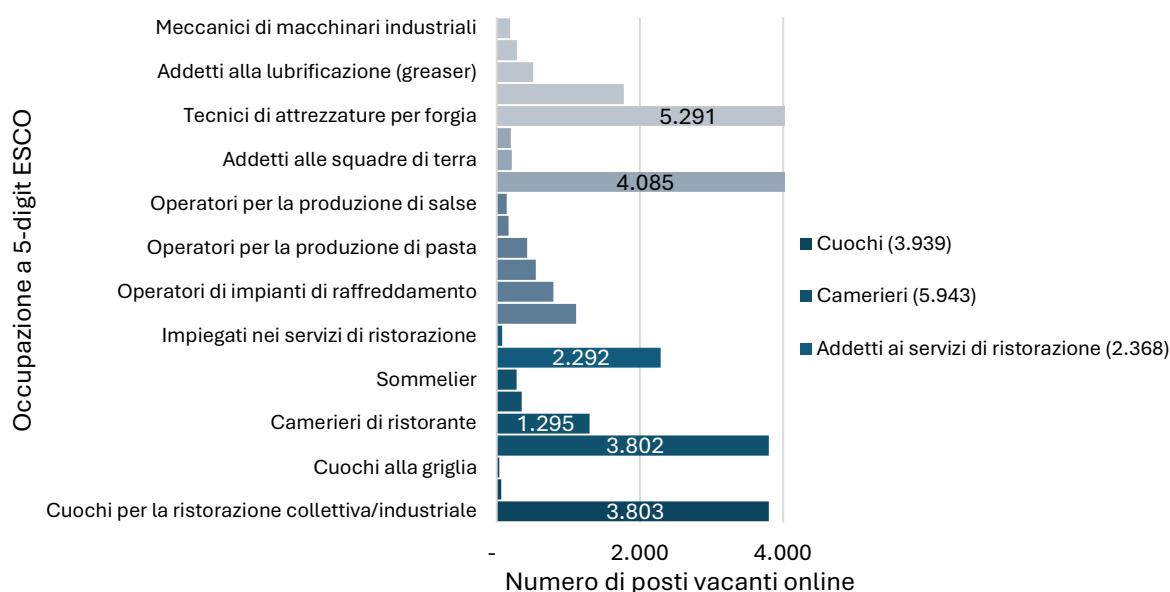
Il processo è concepito come iterativo e continuo: viene progressivamente reiterato per identificare nuove *vacancies*, ampliare il coinvolgimento delle imprese e formare un numero crescente di candidati, rafforzando nel tempo l'efficacia e la scalabilità del sistema di mobilità internazionale del lavoro.

Applicazione del processo: il caso Emilia-Romagna–Tunisia

L'analisi delle *vacancies* online evidenzia come l'Emilia-Romagna si collochi tra le regioni italiane con la più alta domanda di lavoro, con oltre 200.000 posizioni lavorative vacanti pubblicate online nel 2025, seconda solo alla Lombardia e seguita dal Veneto. Questo conferma il ruolo della regione come uno dei principali poli di attrazione per iniziative di mobilità internazionale del lavoro.

All'interno di questo quadro, il grafico mostra una domanda particolarmente rilevante per profili riconducibili alla filiera agroalimentare, alla ristorazione e ad alcune occupazioni tecniche e industriali. Le *vacancies* si concentrano soprattutto nei servizi di ristorazione, con una forte domanda per cuochi per la ristorazione collettiva e industriale, addetti all'accoglienza e ai servizi di ristorazione e camerieri. Al tempo stesso, emergono fabbisogni significativi anche in occupazioni più tecniche, quali montatori, giuntisti di cavi, tecnici di attrezzature per forgia, tecnici agrari e meccanici di macchinari agricoli e industriali.

Figura 8.9. Flusso di posti vacanti pubblicati online in Emilia-Romagna (2025)



Nota al grafico: la legenda riporta le categorie occupazionali aggregate secondo la classificazione ISCO a 4 digit, mentre l'asse verticale presenta le occupazioni a un livello più dettagliato, corrispondente alla classificazione ESCO a 5 digit.

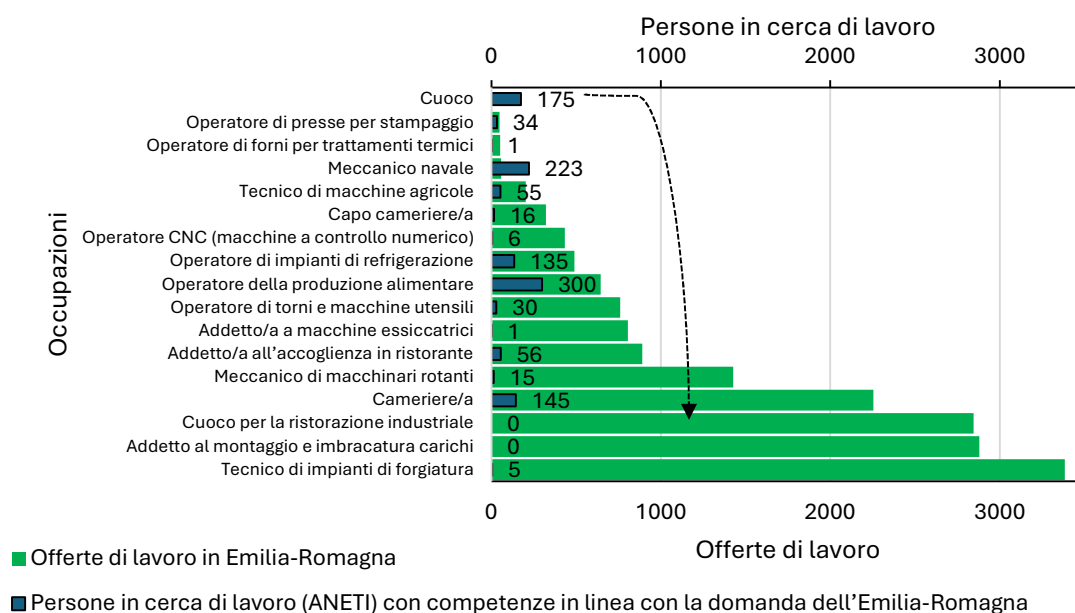
Fonte: Elaborazione Banca Mondiale su dati Lightcast

Il processo di *matching*, alimentato dalle informazioni sulle caratteristiche delle *vacancies* e dai profili dei lavoratori nel registro dell'agenzia per l'impiego Tunisina (ANETI), consente di costruire uno score teorico di compatibilità tra domanda e offerta di lavoro. Questo approccio permette di identificare in modo sistematico le aree di maggiore allineamento — e di disallineamento — tra competenze disponibili e fabbisogni delle imprese.

I risultati in Figura 8.10 mostrano che circa 1.200 lavoratori potenziali presentano un livello di compatibilità elevato con le competenze richieste dalle imprese in Emilia-Romagna. Questo dato suggerisce l'esistenza di un bacino concreto di lavoratori che potrebbe essere assorbito attraverso canali di mobilità mirata. Tuttavia, il grafico evidenzia anche come tale potenziale non sia distribuito uniformemente tra le occupazioni. In alcuni casi, il numero di *vacancies* disponibili non è sufficiente ad assorbire tutti i profili compatibili, mentre in altri segmenti si osserva una domanda insoddisfatta che potrebbe essere colmata attraverso un adeguato riallineamento delle competenze.

Il settore culinario rappresenta un esempio emblematico di questo disallineamento. Da un lato, il numero di candidati con competenze di base è superiore rispetto alle *vacancies* direttamente compatibili; dall'altro, tali profili non risultano sempre pienamente allineati alle esigenze specifiche della ristorazione industriale in Emilia-Romagna, che richiede competenze tecniche più standardizzate e specifiche. Per i profili legati alla cucina, il grafico evidenzia un disallineamento importante ma potenzialmente colmabile: a fronte di un bacino relativamente ampio di candidati con competenze culinarie di base, la domanda delle imprese in Emilia-Romagna si concentra soprattutto su cuochi per la ristorazione industriale e collettiva. Questo suggerisce che molti profili non richiedono una riqualificazione completa, ma un percorso mirato di adattamento tecnico alle esigenze della ristorazione industriale, inclusi standard di produzione, igiene, organizzazione del lavoro e preparazione su larga scala.

Figura 8.10 Risultati del processo di matching tra vacancies in Emilia-Romagna e profili di lavoratori disponibili (2025)



In questo contesto, il principale valore aggiunto del GSP risiede proprio nella possibilità di colmare questi gap. Il sistema di *matching* consente infatti di individuare un gruppo di candidati con elevato potenziale di inserimento, che potrebbero essere resi occupabili attraverso rapidi percorsi di formazione tecnica mirata di breve durata, integrati da formazione linguistica e civica. In questo modo, il processo non solo facilita il matching tra *vacancies* e candidati, ma consente anche di trasformare una disponibilità di competenze generiche in una forza lavoro qualificata e immediatamente impiegabile, migliorando l'allineamento tra domanda e offerta e aumentando l'efficacia del *placement*.

8.3.4 La comunicazione

Mettere a disposizione delle imprese e dei lavoratori migranti informazioni chiare e dettagliate sui requisiti e le procedure previste per il reclutamento è essenziale per promuovere scelte consapevoli e superare eventuali incertezze. Trasversale all'intero processo del progetto pilota GSP (Fase 2) è lo sviluppo di una strategia di comunicazione per promuovere la mobilità internazionale di lavoratori stranieri in Italia tramite il canale dell'art. 23 TUI, favorendo ingressi regolari che garantiscano dignità e tutele ai lavoratori, e far conoscere a coloro interessati a nuove opportunità lavorative la possibilità di percorsi formativi professionali per acquisire competenze spendibili sia nel mercato del lavoro domestico sia in quello internazionale.

Attraverso la creazione di una pagina multilingue secondo il modello del “percorso del cittadino”, cioè adottando un approccio *human-centered*, si forniranno informazioni con uno stile informativo adattato all'utente e che faciliti l'accesso ai servizi, aumentando la partecipazione e la creazione di fiducia. La pagina sarà configurata come una mappa di tre percorsi distinti – (1) per i soggetti proponenti, (2) per le imprese e (3) per i potenziali lavoratori stranieri – che guidino “passo dopo passo” coloro interessati a realizzare e accedere ai percorsi di formazione all'estero tramite l'art. 23 TUI. Ogni percorso, a seconda dell'utente, fornirà informazioni dettagliate e intuitive sulle procedure da seguire (compreso leggi, regolamenti, rapporti e documenti pubblici), opportunità, risorse disponibili, strumenti e servizi di supporto attivi. Saranno anche segnalate e condivise buone pratiche per creare una narrazione positiva, potenziando il dialogo istituzionale tra l'Italia e i Paesi di origine e favorendo la cooperazione pubblico-privata (es. aziende, enti di formazione).

Parallelamente, del materiale informativo in altre lingue sarà condiviso con la Tunisia al fine di permettere ai potenziali lavoratori di conoscere la possibilità di formazione tecnica collegata sia ad opportunità lavorative certe nel mercato del lavoro domestico, sia alla possibilità di intraprendere un percorso di mobilità internazionale per lavoro in Italia. Il supporto di attori locali in Tunisia, per esempio della Camera Tunisino-Italiana di Commercio e Industria, potrebbe contribuire ulteriormente a diffondere informazioni chiare e ufficiali, riducendo il rischio potenziale di frodi o di utilizzo di canali non ufficiali per partecipare ai programmi di formazione all'estero.

9 \ IMPRENDITORIA STRANIERA

Il Capitolo 9 è dedicato all'analisi dei dati forniti dal *Centro Studi Unioncamere* e relativi agli stranieri nati in paesi extracomunitari titolari di imprese individuali.

Considerando l'anno 2025, il numero di cittadini Non UE titolari di imprese – complessivamente 389.472, pari al 13,4% del totale – risulta stabile rispetto al 2024 (Tabella 9.1). Rappresentano il 21,4% del totale dei titolari in Liguria, in Toscana il 20,1%, in Lombardia il 18,8% e in Emilia-Romagna il 16,7%.

Tabella 9.1. Titolari di imprese di nazionalità Extra UE, per regione (v.a. e %). Anni 2024 e 2025

REGIONE	2024		2025		Var. ass. 2025/2024	Var. % 2025/2024
	V.a.	Inc. % sul totale	V.a.	Inc. % sul totale		
Abruzzo	7.828	10,2	7.539	10,1	-289	-3,7
Basilicata	1.324	3,6	1.342	3,7	18	1,4
Calabria	10.487	9,3	9.847	9,0	-640	-6,1
Campania	40.059	13,5	40.833	13,9	774	1,9
Emilia-Romagna	35.698	16,7	35.057	16,8	-641	-1,8
Friuli-Venezia Giulia	7.755	15,0	7.907	15,4	152	2,0
Lazio	38.673	16,6	35.756	15,9	-2.917	-7,5
Liguria	17.691	21,4	18.201	22,1	510	2,9
Lombardia	74.520	18,8	73.349	19,0	-1.171	-1,6
Marche	7.090	9,5	7.481	10,0	391	5,5
Molise	1.147	5,6	1.126	5,6	-21	-1,8
Piemonte	31.241	13,3	32.107	13,8	866	2,8
Puglia	13.557	6,1	13.690	6,2	133	1,0
Sardegna	6.293	6,7	6.272	6,7	-21	-0,3
Sicilia	18.225	7,0	18.386	7,1	161	0,9
Toscana	39.739	20,1	39.535	20,4	-204	-0,5
Trentino-Alto Adige	4.878	7,6	5.236	8,2	358	7,3
Umbria	5.360	11,9	5.465	12,2	105	2,0
Valle D'Aosta	503	7,5	483	7,6	-20	-4,0
Veneto	30.683	13,3	29.860	13,3	-823	-2,7
Totale	392.751	13,3	389.472	13,4	-3.279	-0,8

Fonte: Unioncamere-InfoCamere

Con riferimento alla variazione percentuale registrata tra il 2024 e il 2025, gli aumenti più cospicui si ravvisano in Trentino-Alto Adige (+7,3%) e nelle Marche (+5,5%); in termini assoluti si tratta, nel primo caso, di un incremento pari a +358 nuove imprese individuali con titolare extracomunitario, nel secondo pari a +391 unità. Decrementi si osservano nel Lazio (-7,5%), in Calabria (-6,1%), in Valle d'Aosta (-4%).

Gli imprenditori non comunitari sono prevalentemente concentrati in *Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli etc.* (il 35,1% del totale) e nelle *Costruzioni* (il 24,9%), mentre la restante quota si distribuisce fra gli altri settori e prevalentemente nelle *Attività manifatturiere* (7,5%), nel settore delle *Attività dei*

servizi di alloggio e di ristorazione (6,9%) e in Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese (6,2%).

Come si è visto, il peso che le imprese individuali con titolari extracomunitari hanno sul totale delle imprese individuali è pari al 13,4%; un'incidenza superiore al 10% si registra per i settori *Costruzioni (22,1%), Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese (21,8%), Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli etc. (18,6%), Attività manifatturiere (15,8%), Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione (14,2%), Altre attività di servizi (11,5%)*. Nel settore *Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro*, le imprese con titolati Non UE rappresentano il 63,6%, ovvero 14 delle 22 totali registrate nel 2025 (Tabella 9.2).

Tabella 9.2. Titolari di imprese di nazionalità Extra UE, per settore di attività economica (v.a. e %). Anni 2024 e 2025

SETTORE DI ATTIVITA' ECONOMICA	2024		2025		Var. ass. 2025/2024	Var. % 2025/2024	Inc. % sul tot. dei titolari (Anno 2025)
	V.a.	Comp. %	V.a.	Comp. %			
Agricoltura, silvicoltura, pesca	11.053	2,8	11.507	3,0	454	4,1	2,1
Estrazione di minerali da cave e miniere	n.d.		n.d.				
Attività manifatturiere	29.994	7,6	29.176	7,5	-818	-2,7	15,8
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condiz. etc.	56	0,0	81	0,0	25	44,6	3,3
Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione etc.	127	0,0	129	0,0	2	1,6	7,8
Costruzioni	96.552	24,6	97.093	24,9	541	0,6	22,1
Comm. all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di aut. etc.	145.957	37,2	136.823	35,1	-9.134	-6,3	18,6
Trasporto e magazzinaggio	7.355	1,9	7.732	2,0	377	5,1	10,0
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	26.041	6,6	26.743	6,9	702	2,7	14,2
Servizi di informazione e comunicazione	3.612	0,9	3.622	0,9	10	0,3	8,5
Attività finanziarie e assicurative	1.949	0,5	2.043	0,5	94	4,8	2,3
Attività immobiliari	1207	0,3	1320	0,3	113	9,4	3,3
Attività professionali, scientifiche e tecniche	5.925	1,5	6.042	1,6	117	2,0	7,2
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supp. alle imp...	24.227	6,2	24.153	6,2	-74	-0,3	21,8
Amministrazione pubblica e difesa etc..	-	-	n.d.	-	-	-	
Istruzione	495	0,1	532	0,1	37	7,5	5,7
Sanità e assistenza sociale	474	0,1	544	0,1	70	14,8	10,6
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e diver...	1.182	0,3	1.202	0,3	20	1,7	5,3
Altre attività di servizi	24.022	6,1	28.505	7,3	4.483	18,7	11,5
Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro etc,...	14	0,0	14	0,0	0	0,0	63,6
Imprese non classificate	12.507	3,2	12.208	3,1	-299	-2,4	19,9
Totale	392.751	100	389.472	100	-3.279	-0,8	13,4

Fonte: Unioncamere-InfoCamere

Dall'analisi della variazione tendenziale si riscontra una diminuzione nei settori *Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli etc.* (-9.134 unità), *Attività manifatturiere* (-818) e *Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese* (-74).

Con riferimento alla nazionalità dei titolari di imprese (Tabella 9.3), in valori assoluti il numero più cospicuo di aziende si rileva nel caso di marocchini (54.435 unità), cinesi (48.842), albanesi (43.469), bangladesi (29.667).

Da una lettura di genere dei dati disponibili si delinea una cospicua presenza di donne nel caso di alcune nazionalità. Ad esempio, la componente femminile è molto elevata tra i titolari di impresa provenienti da Ucraina (49,5% del totale), Cina (47,8% del totale), Brasile (44,5%), Nigeria (36,8%).

Tabella 9.3. Titolari di imprese secondo lo stato di nascita Non UE e genere. Prime 20 nazionalità Extra UE (v.a. e %). Anno 2025

STATO DI NASCITA	Valori assoluti			Composizione %		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Marocco	47.106	7.329	54.435	86,5	13,5	100
Cina	25.590	23.252	48.842	52,4	47,6	100
Albania	37.250	6.219	43.469	85,7	14,3	100
Bangladesh	26.195	3.472	29.667	88,3	11,7	100
Pakistan	21.446	1.230	22.676	94,6	5,4	100
Egitto	19.325	1.343	20.668	93,5	6,5	100
Nigeria	10.135	5.856	15.991	63,4	36,6	100
Senegal	12.565	1.865	14.430	87,1	12,9	100
Svizzera	9.654	4.432	14.086	68,5	31,5	100
Tunisia	10.827	1.396	12.223	88,6	11,4	100
Moldavia	6.895	2.873	9.768	70,6	29,4	100
India	6.938	1.519	8.457	82,0	18,0	100
Ucraina	3.874	3.749	7.623	50,8	49,2	100
Brasile	3.261	2.661	5.922	55,1	44,9	100
Macedonia	3.093	1410	4.503	68,7	31,3	100
Ghana	3.106	1364	4.470	69,5	30,5	100
Sri Lanka	3.657	549	4.206	86,9	13,1	100
Perù	3.504	470	3.974	88,2	11,8	100
Argentina	2.822	1.031	3.853	73,2	26,8	100
Ecuador	2.498	1167	3.665	68,2	31,8	100
Altri stati	40.093	16.451	56.544	70,9	29,1	100
Totale Non UE	299.834	89.638	389.472	77,0	23,0	100

Fonte: Unioncamere-InfoCamere

Con riferimento alla classe dimensionale, circa l'80% delle imprese con titolare straniero Non UE ha tra 0 e 1 addetto, il 16,2% tra 2 e 5 addetti, il 2,3% tra 6 e 9 addetti (Tabella 9.4). Si tratta, pertanto, di aziende in cui è presente prevalentemente un solo dipendente o solo l'imprenditore che gestisce l'attività.

Tabella 9.4. Titolari di imprese secondo la nazionalità, per classe di addetti delle imprese (comp. %). Anno 2025

CLASSE DI ADDETTI	Italiani	UE	Non UE	Totale
0 addetti	15,7	12,7	12,7	15,3
1 addetto	62,3	71,4	67,6	63,3
2-5 addetti	19,2	14,0	16,2	18,7
6-9 addetti	1,9	1,3	2,3	1,9
10-19 addetti	0,7	0,5	1,1	0,7
20-49 addetti	0,1	0,1	0,2	0,1
50 addetti e oltre	0,0	0,0	0,0	0,0
Totale	100	100	100	100

Fonte: Unioncamere-InfoCamere

Se si considera la natura giuridica, su 534.819 imprese di stranieri non comunitari registrate nel 2025, il 72,8% sono *imprese individuali* (Tabella 9.5).

Inoltre, nell'ultimo anno disponibile si ravvisano anche 30.508 cessazioni a fronte di 54.363 iscrizioni, per un saldo pari a +23.845 unità.

Tabella 9.5. Imprese di stranieri Non UE*. Iscrizioni, cessazioni e saldi per classi di natura giuridica. Anni 2024 e 2025

NATURA GIURIDICA	Registrate	Iscrizioni	Cessazioni non d'ufficio	Saldi
Anno 2024				
Società di capitale	101.453	11.997	2.052	9.945
Società di persone	30.136	1.717	1171	546
Imprese individuali	392.751	39.808	28.041	11.767
Cooperative	3.226	103	128	-25
Consorzi	227	7	10	-3
Altre forme	732	46	18	28
Totale	528.525	53.678	31.420	22.258
Anno 2025				
Società di capitale	111.797	12.667	1.993	10.674
Società di persone	30.087	1.691	1.048	643
Imprese individuali	389.469	39.824	27.325	12.499
Cooperative	2.460	93	114	-21
Consorzi	236	10	3	7
Altre forme	770	68	25	43
Totale	534.819	54.353	30.508	23.845

*Per imprese di stranieri si intende l'insieme delle imprese in cui la partecipazione di persone non nate in Italia risulta complessivamente superiore al 50% mediando le composizioni di quote di partecipazione e cariche attribuite.

Fonte: Unioncamere-InfoCamere

Rispetto ai 12 mesi precedenti si osserva altresì un aumento delle imprese registrate equivalente a +6.294 unità e del numero delle iscritte (+675), a fronte di una diminuzione delle imprese cessate (-912).

10 \ LA POVERTÀ

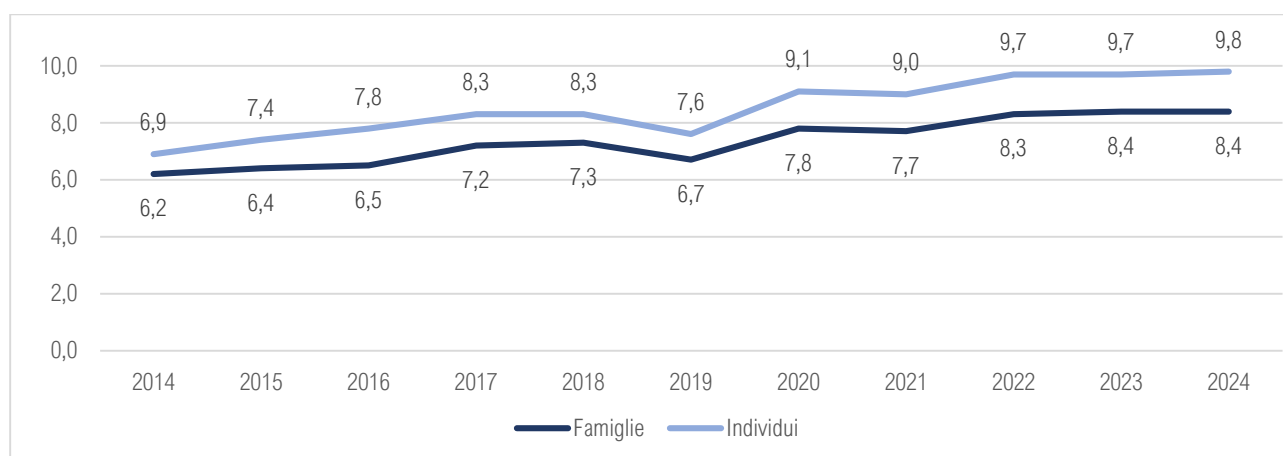
10.1 Uno sguardo d'insieme

Le stime di povertà assoluta per l'anno 2024 sono caratterizzate, rispetto al 2023, da una sostanziale stabilità degli indicatori; le famiglie in condizione di povertà assoluta sono oltre 2,2 milioni - l'8,4% delle famiglie residenti – costituite da 5,7 milioni di individui, il 9,8% dei residenti (entrambe le incidenze risultano stabili rispetto al 2023, quando erano pari rispettivamente a 8,4% e 9,7%).

La serie storica 2014-2024 mostra come l'incidenza della povertà assoluta a livello familiare sia cresciuta dal 6,2 % all'8,4%, e quella individuale dal 6,9% al 9,8%. Complessivamente, rispetto al 2014, le famiglie in povertà sono aumentate di 672mila unità (erano 1 milione e 552 mila) e gli individui in povertà di circa 1,6 milioni (erano 4 milioni e 149 mila) (Figura10.1).

Le incidenze di povertà assoluta familiare e individuale continuano a registrare il loro massimo valore nel Mezzogiorno (rispettivamente 11,2% e 13,4%), mentre il Centro mostra i valori più bassi (rispettivamente 6,5% e 7,6%). Il Nord si conferma come seconda ripartizione territoriale per incidenza familiare ed individuale (7,9% e 8,8%), con il Nord-ovest che registra valori familiari e individuali (rispettivamente 8,1% e 9,2%) superiori a quelli del Nord-est (7,6% e 8,1%). Guardando alla composizione delle famiglie in povertà per ripartizione territoriale si nota come il Nord da solo rappresenti il 44,5% del totale delle famiglie povere, il Mezzogiorno rappresenta il 39,8% delle famiglie in povertà.

Figura 10.1. Incidenza di povertà assoluta familiare e individuale - Anni 2014 – 2024 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Indagine sulle spese delle famiglie

10.2 Lo studio per cittadinanza dei componenti

Le stime disponibili per il 2024, disaggregate in base alla cittadinanza dei componenti, ci forniscono un quadro specifico del fenomeno; le famiglie in povertà assoluta sono nel 67% dei casi famiglie di soli italiani (oltre 1 milione e 490mila, con una incidenza pari al 6,2%) e per il restante 33% sono famiglie con almeno uno straniero pur rappresentando queste ultime solamente il 9,2% del totale delle famiglie residenti. Nel 2024 l'incidenza di povertà assoluta per le famiglie dove è presente almeno uno straniero è pari al 30,4% (si contano oltre 733mila famiglie), si registrano differenze nei valori dell'incidenza fra le ripartizioni territoriali: dal 24,9% del Centro si passa al 37,3% del Mezzogiorno. Segnali più preoccupanti di disagio economico si ravvisano per le famiglie composte esclusivamente da stranieri: l'incidenza arriva al 35,2%, coinvolgendo oltre 600mila famiglie. Per le famiglie di soli italiani i valori dell'incidenza di povertà sono decisamente inferiori i valori minimi si registrano nel Centro (4,2%) e quelli massimi nel Mezzogiorno (8,9%).

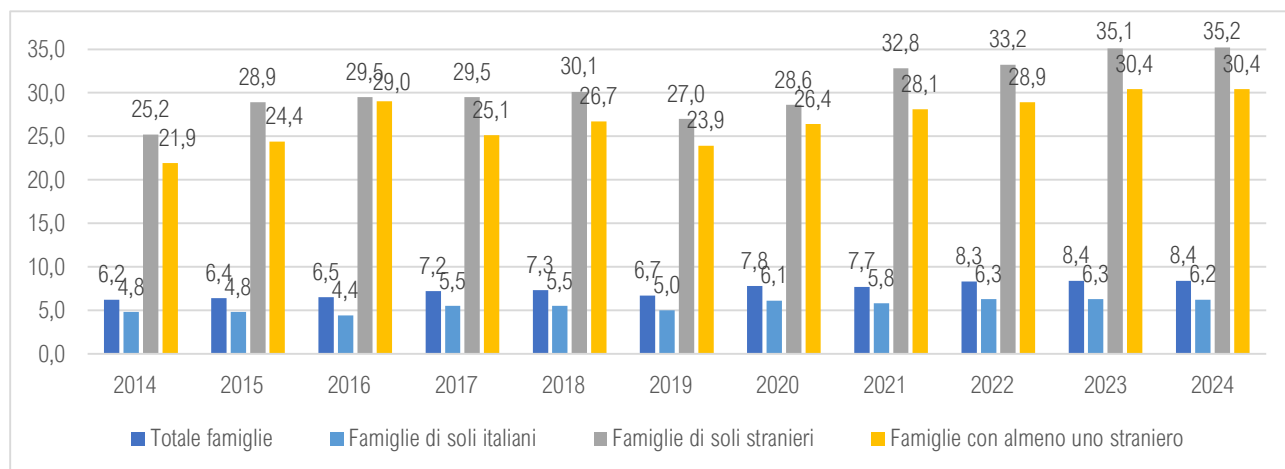
Tabella 10.1. Incidenza di povertà assoluta familiare per ripartizione geografica e cittadinanza - Anni 2023-2024 (valori percentuali)

PRESENZA DI STRANIERI IN FAMIGLIA	Nord		Centro		Mezzogiorno		Italia	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Famiglie di soli italiani	5,5	5,2	4,1	4,2	8,8	8,9	6,3	6,2
Famiglie miste	16,0	15,2	19,3	20,2	27,3	26,3	19,0	18,8
Famiglie di soli stranieri	35,0	36,3	32,4	27,0	39,5	42,5	35,1	35,2
Famiglie con stranieri	29,4	30,4	28,5	24,9	35,8	37,3	30,4	30,4
Famiglie nel complesso	7,9	7,9	6,7	6,5	10,2	10,5	8,4	8,4

Fonte: Istat, Indagine sulle spese delle famiglie

Analizzando i dati in serie storica (Figura 10.2), possiamo notare come nel periodo considerato le incidenze siano cresciute tutte in generale, sebbene in maniera più eclatante quelle delle famiglie composte esclusivamente da stranieri che passano dal 25,2% del 2014 (386 mila famiglie) al 35,2% del 2024 (600 mila famiglie). Le famiglie povere di soli italiani, che superavano appena il milione nel 2014 (con una incidenza pari al 4,8%) arrivano nel 2024 a oltre 1,49 milioni con una incidenza pari al 6,2%.

Figura 10.2. Incidenza di povertà assoluta per presenza di stranieri in famiglia e ripartizione geografica - Anni 2014-2024 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Indagine sulle spese delle famiglie

Analizzando la distribuzione delle famiglie povere per cittadinanza e ampiezza del comune di residenza, è palese la criticità per le famiglie di soli stranieri, più marcata nei comuni fino a 50.000 abitanti (diversi dai comuni periferia dell'area metropolitana) e nei comuni centro dell'area metropolitana: rispettivamente 37,9% e 35,3%; le famiglie di soli italiani mostrano valori più contenuti e pari rispettivamente a 7% e 4,7%, sebbene anche i comuni periferia dell'area metropolitana e comuni con 50.001 abitanti e più presentano valori dell'incidenza pari al 5,7%.

Guardando alla composizione delle famiglie in povertà, le famiglie dove sono presenti stranieri mostrano un maggior peso di questa tipologia nei comuni più piccoli fino a 50mila abitanti e diversi dai comuni situati nella periferia dell'area metropolitana, pari al 15,2% rispetto al totale delle famiglie povere; anche per le famiglie di soli italiani il peso maggiore ricade in questa tipologia di comune (40,1% delle famiglie rispetto al totale). (Tabella 10.2).

Tabella 10.2 Famiglie in povertà assoluta per cittadinanza e tipo di comune (valori percentuali) -Anni 2023-2024

PRESENZA DI STRANIERI IN FAMIGLIA	Centro area metropolitana		Periferia area metropolitana e comuni con 50.001 abitanti e più		Altri comuni fino a 50.000 abitanti (diversi dai comuni periferia area metropolitana)		Totale	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Famiglie di soli italiani	5,2	4,7	5,7	5,7	7,0	7,0	6,3	6,2
Famiglie miste	*	*	23,9	18,2	18,5	20,3	19,0	18,8
Famiglie di soli stranieri	37,0	35,3	29,9	32,1	38,5	37,9	35,1	35,2
Famiglie con stranieri	30,2	31,0	28,2	28,4	32,3	31,7	30,4	30,4
Famiglie nel complesso	8,1	7,8	7,9	8,0	8,8	8,9	8,4	8,4

*valore non significativo a motivo della scarsa numerosità campionaria.

Fonte: Istat, Indagine sulle spese delle famiglie

In generale, le famiglie con stranieri in povertà assoluta hanno una persona di riferimento (ossia titolare della scheda anagrafica), mediamente più giovane rispetto alle famiglie di soli italiani (nel 2024 l'età media è pari rispettivamente a 46 anni contro 61 anni), sebbene l'ampiezza media sia molto simile (2,8 componenti per le famiglie dove sono presenti stranieri contro 2,5 componenti per le famiglie di soli italiani). Più in generale, gli individui stranieri in povertà assoluta mostrano un'età media più bassa degli individui italiani (nel 2024 è pari rispettivamente a 32 e 43 anni), inoltre nel 2024 oltre 1,8 milioni di individui stranieri sono in povertà assoluta, più di uno su tre (l'incidenza è pari al 35,6%), una quota quasi cinque volte superiore a quella degli italiani (7,4%). L'incidenza per gli stranieri raggiunge il valore massimo nel Mezzogiorno (46,4%, contando 388mila individui), a seguire il Nord (35,1%) e poi il Centro (29,3%) (Tabella 10.3). Per gli individui minorenni i valori dell'incidenza di povertà assoluta sono pari al 13,8%, con un grande divario fra minori italiani e stranieri (rispettivamente 9,4% e 43,3%); si contano infatti oltre 522mila minori stranieri in povertà assoluta, che rappresentano il 40,7% di tutti i minori in povertà assoluta.

Tabella 10.3 Individui in povertà assoluta per cittadinanza e ripartizione geografica - Anni 2023-2024 (valori assoluti in migliaia e incidenza percentuale)

CITTADINANZA	Nord		Centro		Mezzogiorno		Italia	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
valori assoluti								
Individui italiani	1.417	1.334	532	521	2.018	2.085	3.967	3.941
Individui stranieri	995	1.053	386	363	346	388	1.727	1.804
Totale	2.412	2.387	918	884	2.363	2.473	5.694	5.744
incidenza %								
Individui italiani	5,8	5,5	5,1	5,0	10,7	11,0	7,4	7,4
Individui stranieri	34,0	35,1	32,3	29,3	43,7	46,4	35,1	35,6
Totale	8,9	8,8	7,9	7,6	12,0	12,5	9,7	9,8

Fonte: Istat, Indagine sulle spese delle famiglie

Analizzando la tipologia familiare si nota come, coerentemente con il dato generale, le famiglie più numerose siano maggiormente esposte al disagio; le famiglie con stranieri più numerose (con 5 o più componenti) mostrano valori oltre tre volte superiori dell'incidenza di povertà assoluta rispetto a quelle di soli italiani (41,3% contro 12,6%); inoltre, fra le famiglie costituite da coppie con tre o più figli l'incidenza raggiunge il 45,1% tra quelle con almeno uno straniero, contro il 10,9% per le famiglie di soli italiani. Fra le famiglie con stranieri in povertà assoluta, 338mila sono famiglie con minori e registrano nel 2024 una incidenza del 33,6%, contro l'8% delle famiglie con minori di soli italiani in povertà assoluta. Quando è presente un figlio minore, l'incidenza di povertà assoluta tra le famiglie con stranieri arriva al 36,1% (contro il 6,6% delle famiglie di soli italiani); se i

figli minori presenti sono tre o più, l'incidenza arriva al 41,7% per le famiglie con stranieri, contro il 13,1% delle famiglie di soli italiani.

Tabella 10.4 Famiglie in povertà assoluta per tipologia familiare e cittadinanza - Anno 2024 (valori percentuali)

TIPOLOGIA FAMILIARE	Famiglie di soli italiani	Famiglie di soli stranieri	Famiglie con stranieri	Totale
1 componente	5,3	32,9	32,9	7,5
2 componenti	5,4	29,2	20,4	6,3
3 componenti	6,5	30,3	26,4	8,6
4 componenti	8,6	42,8	32,2	11,2
5 o più componenti	12,6	47,8	41,3	21,2
Persona sola con meno di 65 anni	4,4	33,2	33,2	8,4
Persona sola con 65 anni o più	6,2	30,4	30,4	6,6
Coppia con p.r. (a) con meno di 65 anni	4,8	31,8	19,6	6,4
Coppia con p.r. (a) con 65 anni o più	4,3	*	*	4,4
Coppia con 1 figlio	5,1	28	26,6	7,2
Coppia con 2 figli	7,8	42,6	32,3	10,3
Coppia con 3 o più figli	10,9	47,9	45,1	19,4
Monogenitore	10,2	34,8	28,8	11,8
Altre tipologie (con membri aggregati)	11,7	36,4	28,2	15,7
Famiglie con 1 figlio minore	6,6	31,6	28,2	9,8
Famiglie con 2 figli minori	7,9	46,6	36,1	12,4
Famiglie con 3 o più figli minori	13,1	49,4	41,7	22,3
Totale	6,2	35,2	30,4	8,4

* valore non significativo a causa della scarsa numerosità campionaria

(a) p.r. persona di riferimento.

Fonte: Istat, Indagine sulle spese delle famiglie

L'approfondimento sul lavoro, che studia la condizione e la posizione professionale della persona di riferimento (ossia l'intestatario della scheda anagrafica), mostra valori elevati dell'incidenza quando la persona è in cerca di occupazione, pari al 44,3% nelle famiglie con stranieri, al 15,3% se la persona appartiene ad una famiglia di soli italiani (Tabella 10.5). Invece nelle famiglie in cui la persona di riferimento possiede un lavoro, i valori dell'incidenza per le famiglie con stranieri si attestano al 29,1%, mentre nelle famiglie di soli italiani al 4,5%. Naturalmente per le famiglie di occupati dipendenti in cui la persona di riferimento è inquadrata nelle posizioni più basse, i valori dell'incidenza di povertà assoluta sono più elevati: per gli operai o assimilati i valori vanno dal 33,5% per le famiglie composte da soli stranieri, all'8,7% delle famiglie di soli italiani. Stessa situazione si registra per gli occupati indipendenti dove, nelle famiglie in cui la persona di riferimento è inquadrata come altro indipendente (per lo più lavoratori in proprio), i valori dell'incidenza variano dal 24,8% per le famiglie dove sono presenti stranieri al 5,4% per le famiglie di soli italiani. Più contenuti i valori dell'incidenza nelle famiglie in cui

la persona di riferimento è ritirata dal lavoro: pari al 20,7% per le famiglie dove sono presenti stranieri, al 5,6% nelle famiglie composte esclusivamente da italiani.

Tabella 10.5 Famiglie in povertà assoluta per cittadinanza e condizione e posizione professionale della persona di riferimento (a) - Anno 2024 (valori percentuali)

CONDIZIONE E POSIZIONE PROFESSIONALE	Famiglie di soli italiani	Famiglie di soli stranieri	Famiglie con stranieri	Totale
OCCUPATO	4,5	34,0	29,1	7,9
-DIPENDENTE	4,7	34,2	30,3	8,7
<i>Dirigente, quadro e impiegato</i>	<i>2,2</i>	<i>27,3</i>	<i>16,5</i>	<i>2,9</i>
<i>Operaio e assimilato</i>	<i>8,7</i>	<i>35,3</i>	<i>33,5</i>	<i>15,6</i>
-INDIPENDENTE	3,8	31,9	21,4	5,2
<i>Imprenditore e libero professionista</i>	<i>1,1</i>	<i>*</i>	<i>*</i>	<i>*</i>
<i>Altro indipendente</i>	<i>5,4</i>	<i>34,6</i>	<i>24,8</i>	<i>7,4</i>
NON OCCUPATO	7,9	40,4	35	9,1
<i>In cerca di occupazione</i>	<i>15,3</i>	<i>44,7</i>	<i>44,3</i>	<i>21,3</i>
<i>Inattivo: Ritirato dal lavoro</i>	<i>5,6</i>	<i>*</i>	<i>20,7</i>	<i>5,8</i>
Totale	6,2	35,2	30,4	8,4

* valore non significativo a causa della scarsa numerosità campionaria

(a) La definizione di occupato e di persona in cerca di occupazione segue la classificazione ILO.

Fonte: Istat, Indagine sulle spese delle famiglie

Risultati analoghi si ottengono analizzando la situazione lavorativa degli individui per cittadinanza, nel 2024 si confermano valori più elevati dell'incidenza di povertà per gli individui che sono in cerca di occupazione (20,2%); se l'individuo è italiano tale incidenza scende al 15,7%, se straniero arriva fino al 43,7%. Per gli individui occupati, il divario dell'incidenza di povertà assoluta fra coloro che sono stranieri e gli italiani è notevole: 29,9% contro 4,9%.

11 \ GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

11.1 La Cassa Integrazione Guadagni

L'istituto dell'integrazione salariale rappresenta un intervento di tutela e sostegno dei lavoratori e delle aziende, caratteristico del sistema previdenziale italiano. L'intervento consiste nell'integrazione della retribuzione persa dal lavoratore a causa della sospensione o riduzione dell'attività produttiva.

L'intervento ordinario (CIGO) è rivolto alle aziende industriali non edili e alle aziende industriali ed artigiane dell'edilizia e del settore lapideo che sospendono o riducono l'attività aziendale a causa di eventi temporanei e transitori quali ad esempio la mancanza di commesse, le avversità atmosferiche.

L'intervento straordinario (CIGS) può essere richiesto per crisi, riorganizzazione aziendale, contratti di solidarietà. Possono usufruire dell'integrazione salariale gli operai, gli impiegati, i quadri e gli apprendisti mentre sono esclusi i dirigenti.

Durante gli anni di crisi (dal 2009 al 2014) ci furono numerosissime autorizzazioni di CIG in deroga (CIGD), a beneficio dei lavoratori di tutte le piccole imprese che per la loro forma giuridica non rientravano nella disciplina della cassa integrazione.

Alla fine della crisi, con il D.lgs. 148/2015 si è cercata la definizione di un sistema inteso a garantire adeguate forme di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro, per i lavoratori dei comparti ove non trovava applicazione la normativa in materia di integrazione salariale, con la costituzione dei fondi di solidarietà bilaterali. In particolare, al fine di rispondere all'esigenza di ampliare la platea dei lavoratori tutelati dai fondi di solidarietà, il decreto ha stabilito che l'istituzione dei fondi è obbligatoria per tutti i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione della cassa integrazione guadagni, in relazione alle imprese che occupano mediamente più di cinque dipendenti.

Successivamente si sono susseguiti vari decreti tesi al riordino degli ammortizzatori sociali, fino ad arrivare alla riforma del 2022 (L. 30 dicembre 2021, n. 234 e successivo D.L. 27 gennaio 2022 n.4).

In estrema sintesi, le principali novità sono le seguenti:

- a) la CIGO, il cui ambito di applicazione non è stato modificato dalla riforma, resta destinata a supportare datori di lavoro e lavoratori appartenenti a settori produttivi storicamente tutelati, quali quello industriale;
- b) i Fondi di Solidarietà intervengono per i datori di lavoro non coperti dalla CIGO a partire anche da un solo dipendente (non più da cinque). In caso di mancata adesione dell'impresa o adeguamento dei Fondi alla nuova disciplina, opera in via residuale il FIS;

- c) la CIGS, in una logica di residualità rispetto ai Fondi, riservata alle imprese con un requisito dimensionale con più di 15 dipendenti e non coperte da nessuna delle tre tipologie di Fondi di Solidarietà (bilaterali, alternativi e quelli territoriali intersettoriali delle Province autonome di Trento e Bolzano) sia perché non costituiti sia per eventuale mancanza di disponibilità finanziaria degli stessi.

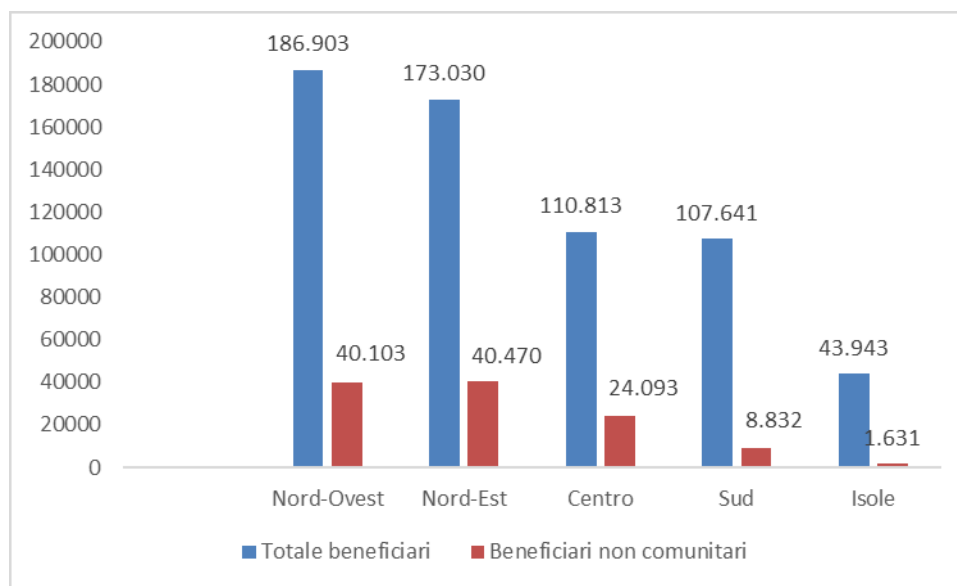
Sono di conseguenza estese le tutele della CIGS e quindi il relativo obbligo contributivo a tutte le imprese che occupano più di 15 dipendenti, indipendentemente dal settore produttivo di appartenenza, per le quali non è stato costituito un Fondo.

Avendo esteso la platea delle aziende assicurate alla quasi totalità, un effetto è che gli interventi in deroga (CIGD) sono diventati veramente residuali.

Ciò premesso, passiamo alla analisi dei dati.

Nel 2025 il numero di beneficiari²⁹ di trattamenti di **integrazione salariale ordinaria** con cittadinanza in Paesi non comunitari è stato di 115.129 unità. Essi rappresentano il 18,5% del totale di beneficiari (622.330).

Grafico 11.1.1 Distribuzione territoriale dei beneficiari di integrazione salariale ordinaria – Anno 2025



Fonte:

INPS – Coordinamento Generale Statistico Attuariale

La maggior incidenza percentuale di beneficiari non comunitari è presente nel Nord-Est e nel Centro, con rispettivamente il 23,4% ed il 21,7%.

Su 115.129 beneficiari non comunitari di integrazione salariale ordinaria, 107.130 sono uomini e 7.999 donne; la quota maschile è del 93,1% mentre nel complesso dei beneficiari è pari al 83,9%, con una differenza di circa 11 punti percentuali.

²⁹ Nel corso dell'anno uno stesso lavoratore può beneficiare sia di interventi ordinari che di interventi straordinari per cui può essere conteggiato come beneficiario in entrambe le tipologie di integrazione salariale.

La distribuzione per età dei beneficiari non comunitari di integrazione salariale ordinaria privilegia, sia per gli uomini che per le donne, le età che vanno dai 30 ai 49 anni più di quanto si osservi nella distribuzione del complesso dei beneficiari. Le classi d'età 30-39 e 40-49 infatti, racchiudono il 51,2% della distribuzione contro il 42,4% rilevato per il totale dei beneficiari.

L'analisi dei dati per cittadinanza mostra che i primi tre Paesi - Albania, Marocco ed Egitto - assommano il 44,8% dei beneficiari non comunitari di integrazione salariale ordinaria.

Passando ad esaminare gli **interventi straordinari**, nel 2025 i beneficiari con cittadinanza in Paesi non comunitari sono 10.438 e rappresentano il 5,5% del totale di beneficiari (189.512).

La ripartizione geografica con la maggior incidenza di beneficiari non comunitari è il Nord-Est (11,6%), seguito dal Nord-Ovest (7,9%), e dal Centro (5,9%).

Il 78,3% dei beneficiari non comunitari è costituito da uomini mentre nel complesso la componente maschile rappresenta il 70,2%, cioè circa 7 punti percentuali di differenza.

Il 61,4% dei beneficiari non comunitari ha un'età inferiore a 50 anni mentre per il totale dei beneficiari tale valore è del 43,7%.

La distribuzione per cittadinanza mostra che i primi cinque Paesi di provenienza dei beneficiari non comunitari sono Marocco, Albania, Senegal, India, e Pakistan ed assommano circa il 50,2% dei beneficiari non comunitari.

La cassa integrazione in deroga è stata la misura adottata durante la pandemia, per sostenere i lavoratori dipendenti da aziende non coperte da altre misure di sostegno al reddito.

Dopo la riforma della cassa integrazione del 2022 la CIGD di fatto non esiste più, essendo ormai quasi la totalità le aziende assicurate.

Nel 2024 i beneficiari di CIG in deroga con cittadinanza in Paesi non comunitari presentano valori residuali.

Nel corso del 2025 sono stati 3.594 i lavoratori con cittadinanza in Paesi non comunitari che hanno beneficiato **dell'assegno ordinario dei fondi di solidarietà**, pari al 13,3% del totale di beneficiari (27.019).

La ripartizione geografica con la maggior incidenza di beneficiari non comunitari è il Nord-Est (20,1%), seguito dal Nord-Ovest (17,3%) e dal Centro (8,8%).

Il 68,3% dei beneficiari non comunitari è costituito da uomini, mentre nel complesso la quota maschile rappresenta il 47,0%, cioè circa 19 punti percentuali di differenza.

Il 74,6% dei beneficiari non comunitari ha un'età inferiore a 50 anni mentre per il totale dei beneficiari tale valore è del 63,2%.

La distribuzione per cittadinanza mostra che i primi cinque Paesi di provenienza dei beneficiari non comunitari sono Albania, Marocco, Nigeria, India e Pakistan ed assommano circa il 44,7% dei beneficiari non comunitari.

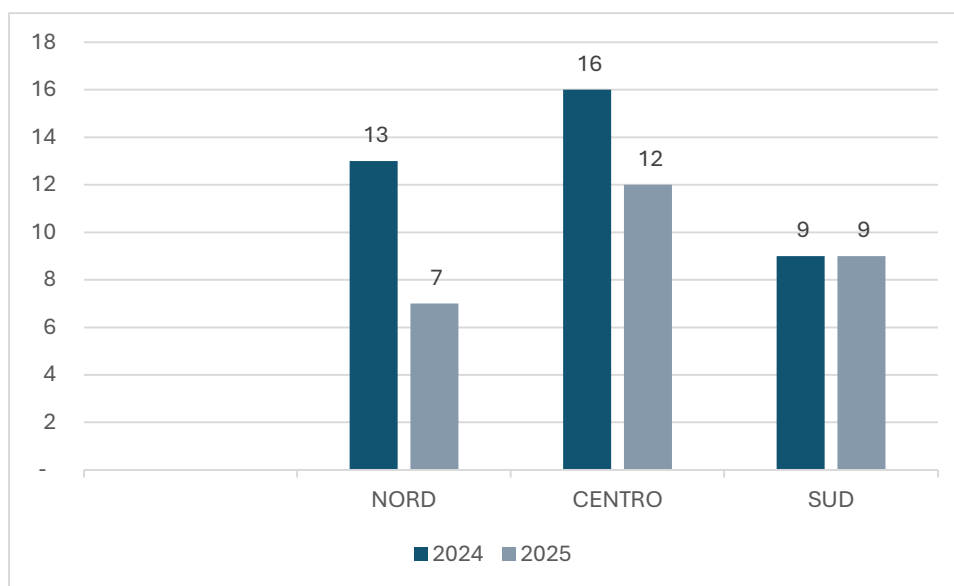
11.2 L'indennità di mobilità

Nel 2025 i lavoratori che hanno usufruito di indennità di mobilità, trattamento ormai residuale poiché abrogato dal 1^a gennaio 2017 (Legge n°92/2012), sono pari 1.885 unità, di cui solo l'1,5% (28 soggetti) con cittadinanza non comunitaria.

Rispetto al 2024, si conferma la diminuzione iniziata già dal 2016 sia del numero globale dei beneficiari di tale prestazione sia del numero di lavoratori non comunitari (-22% per i lavoratori totali, -26% per quelli non comunitari) e la notevole prevalenza degli uomini rispetto alle donne sia fra i beneficiari non comunitari (61%), sia per il complesso dei beneficiari (73%).

Nel 2025 il Centro risulta l'area del Paese in cui maggiormente si concentrano i lavoratori non comunitari che fruiscono del sussidio di mobilità (12 unità), mentre in termini complessivi la maggiore concentrazione di percettori del sussidio si trova al Sud (1.040 unità).

Grafico 11.2.1 Distribuzione territoriale dei beneficiari di mobilità –Anni 2024 e 2025



Fonte: INPS - Coordinamento Generale Statistico Attuariale

Con riferimento all'età si osserva che per il 2025 i beneficiari non comunitari con meno di 55 anni sono il 39% contro il 27% del complesso dei beneficiari. La classe modale per l'insieme dei non comunitari è quella dei 60 anni e oltre (39% del totale), ed anche per il complesso dei beneficiari il maggior numero di soggetti si trova nella classe di età più elevata (45% del totale).

I dati di composizione rispetto alla cittadinanza rilevano che i Paesi più interessati nel 2025 sono il Marocco (39%), l'Albania (25%) e il Senegal (11%) che rappresentano il 75% dei Paesi non comunitari nell'ultimo anno di rilevazione.

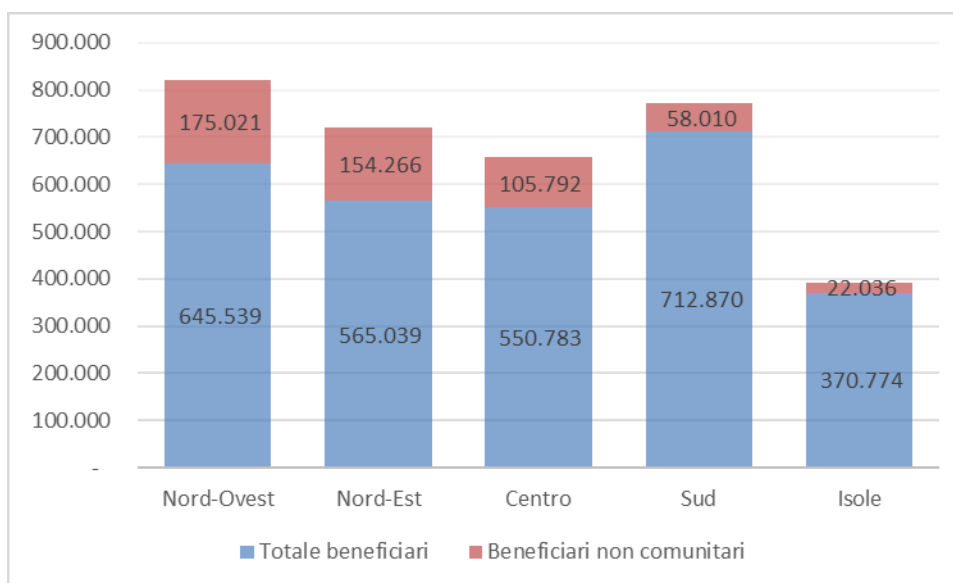
11.3 I trattamenti di disoccupazione

L'analisi riguarda distintamente i beneficiari dei trattamenti di NASpl, e di disoccupazione agricola. I dati sono relativi al biennio 2024-2025 per la NASpl, e al biennio 2023-2024 per la disoccupazione agricola, che si riferisce per quest'ultima al periodo in cui si è verificato l'evento.

NASpl

L'indennità di disoccupazione NASpl, entrata in vigore dal 1° maggio 2015 (D.lgs. 22/2015) ha registrato un complesso di 2.845.005 beneficiari nel 2025, con un minimo incremento rispetto al valore 2024 (+0,4%), dei quali 515.125 con cittadinanza non comunitaria pari al 18% del totale.

Grafico 11.3.1 Numerosità dei beneficiari di NASpl non comunitari e non per ripartizione geografica - Anno 2025



Fonte: INPS - Coordinamento Generale Statistico Attuariale

Rispetto alla composizione per genere la componente femminile dei beneficiari non comunitari si attesta intorno al 47% nel 2025, contro il 48% del 2024. Osservando invece la distribuzione per area geografica, nel 2025 le regioni di residenza con una maggiore presenza di beneficiari non comunitari risultano essere la Lombardia (22%), l'Emilia-Romagna (12%) ed il Veneto (11%).

I beneficiari non comunitari presentano una distribuzione per classi d'età simile a quella del totale dei beneficiari. Per entrambi la classe modale è "30-39 anni" (nel 2025 la percentuale per i non comunitari è pari al 25% mentre

per il totale è del 23%) e, inoltre, poco meno della metà dei beneficiari che usufruisce delle prestazioni di disoccupazione ha un'età compresa tra i 30 e i 49 anni.

Con riferimento alla cittadinanza nel 2025 il Marocco, l'Albania, l'Ucraina, e il Bangladesh sono i quattro Paesi in cui si concentra il 38% dei beneficiari non comunitari che percepiscono l'indennità di disoccupazione. In particolare, è prevalente la componente femminile tra i beneficiari dell'Ucraina (86%) e dell'Albania (55%), a differenza di quelli provenienti dal Marocco dove risulta maggiore la componente maschile (63% vs 37%) e di quelli provenienti dal Bangladesh dove la componente femminile è irrisoria (6%).

Disoccupazione agricola

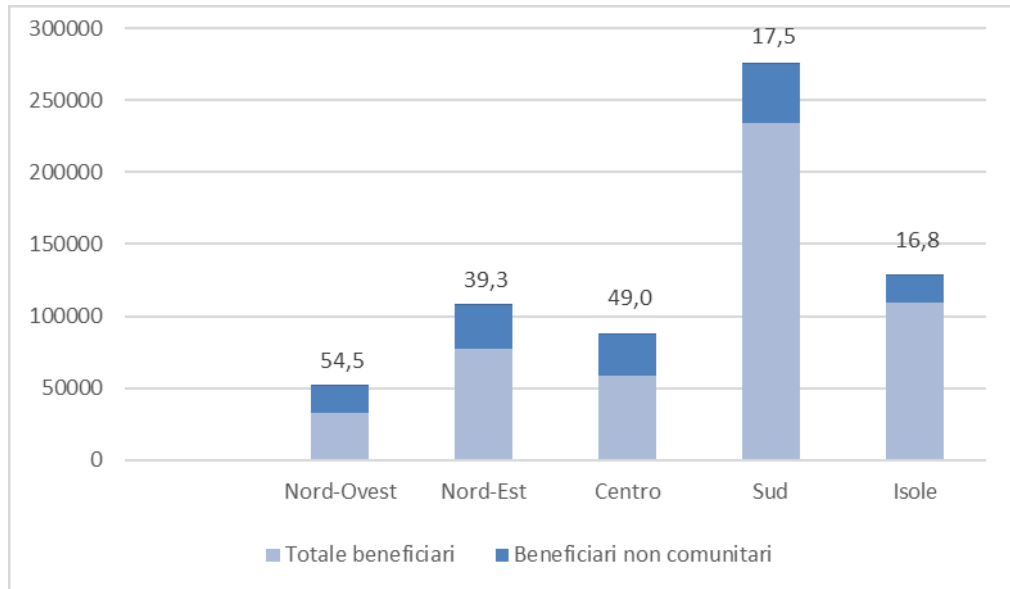
Per l'anno 2024 i beneficiari di disoccupazione agricola sono 512.309, di cui il 26,6%, pari a 136.439 unità, con cittadinanza non comunitaria (80,8% uomini e 19,2% donne). Tale percentuale è in lieve crescita rispetto all'anno precedente (25% nel 2023).

Con riferimento all'area di residenza, il Nord-Ovest presenta l'incidenza maggiore di beneficiari non comunitari nel biennio di osservazione, con un valore che per il 2024 è pari a 54,5%; in particolare, in Liguria si rileva una percentuale del 61,1%, seguita dal Piemonte (55,1%), dal Lazio (54,1%) e dalla Lombardia (54%). Al Sud invece, dove per il 2024 si concentra il 45,7 % della totalità dei percettori di disoccupazione agricola, solo il 17,5% sono non comunitari. L'Emilia-Romagna, la Sicilia, la Puglia, il Lazio e la Campania sono le regioni in cui si concentra il maggior numero di beneficiari non comunitari (circa il 56% del totale).

Dalla distribuzione per età si nota la maggiore presenza di beneficiari di disoccupazione agricola con età al di sotto dei 50 anni, il 75,1% per i beneficiari non comunitari e circa il 60% per i beneficiari nel complesso. La classe modale per i non comunitari risulta essere quella dei "30-39" anni (29%) mentre, per il totale dei beneficiari, la classe modale è "40-49" con il 25%.

Con riferimento alla cittadinanza, il Marocco, l'Albania e l'India si confermano i tre Paesi in cui si concentra il più alto numero di disoccupati agricoli non comunitari (complessivamente il 48,9% per il 2024).

Grafico 11.3.2 Distribuzione territoriale dei beneficiari di Disoccupazione agricola e percentuale di beneficiari non comunitari rispetto al totale della ripartizione geografica –Anno 2024



Fonte: INPS - Coordinamento Generale Statistico Attuariale

12 \ INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI DEI LAVORATORI STRANIERI

La Costituzione italiana garantisce a tutti i cittadini il diritto alla salute sui luoghi di lavoro. Lo Stato stabilisce l'obbligo per i datori di lavoro di assicurare i lavoratori addetti ad attività pericolose dal rischio di possibili infortuni sul lavoro e di malattie professionali, causate cioè dalla attività lavorativa stessa. Sono altresì assicurati gli artigiani e i lavoratori autonomi dell'Agricoltura sui quali ricade direttamente l'obbligo di pagamento del premio. L'Inail (Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro e le Malattie Professionali) è l'ente che si occupa in modo esclusivo e obbligatorio dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. All'Istituto è attribuita la funzione di garantire una tutela completa al lavoratore, assumendo non solo la responsabilità dell'indennizzo per il danno subito, ma anche quella della cura e del reinserimento del soggetto lesionato a seguito di eventi di natura professionale. Tale attività implica l'assunzione in carico del lavoratore e, laddove sussistano i requisiti previsti, l'erogazione di prestazioni economiche, sanitarie e sociosanitarie finalizzate sia al recupero dell'integrità psicofisica della persona sia a favorirne il ritorno in famiglia, nella società e sul lavoro.

La tutela assicurativa opera nei riguardi dei lavoratori, sia italiani che stranieri, garantendo a chi è colpito da infortunio o malattia professionale l'erogazione delle prestazioni economiche, sanitarie e riabilitative previste dalla legge. Il lavoratore straniero è, infatti, equiparato al cittadino italiano nel godimento degli specifici diritti legati al lavoro, e dunque: salute e sicurezza sul lavoro. Per lavoratori stranieri, si intendono tutti i nati all'estero inclusi i cittadini italiani nati all'estero e le persone di origine straniera che hanno acquisito la cittadinanza italiana. Per infortunio sul lavoro si intende ogni incidente avvenuto per "causa violenta in occasione di lavoro" dal quale derivi la morte, l'inabilità permanente o l'inabilità temporanea assoluta che comporti l'astensione dal lavoro per più di tre giorni.

I lavoratori durante lo svolgimento della propria attività, oltre al rischio di incorrere in un infortunio, possono essere esposti anche a quello di contrarre delle malattie, nell'esercizio dell'attività lavorativa o a causa delle mansioni svolte.

La malattia professionale è una patologia contratta nell'esercizio e a causa delle lavorazioni rischiose, si distingue dall'infortunio in quanto la causa, che deve essere diretta e predominante, agisce lentamente e progressivamente sull'organismo, ed è capace di produrre l'infermità in modo esclusivo e prevalente. Il rischio può essere

provocato sia dall'attività lavorativa svolta dall'assicurato, che dall'ambiente in cui la lavorazione stessa si svolge (cosiddetto "rischio ambientale").

Per la natura stessa della tecnopatia, che si sviluppa nel tempo a causa dell'esposizione prolungata ad un fattore di rischio, può accadere che dall'esposizione alla manifestazione possono passare anche molti anni e, in particolare per i lavoratori stranieri, ciò potrebbe rendere più difficile la valutazione o il riconoscimento della malattia, a causa degli svariati fattori di rischio caratterizzanti i diversi rapporti di lavoro avuti precedentemente e da ricondursi anche al Paese di provenienza. L'elevata mobilità del migrante, insieme al ritorno nel proprio Paese di origine, non consente inoltre di fare maturare le condizioni per la denuncia di una malattia professionale.

12.1 Dati infortunistici 2025³⁰

I dati relativi agli andamenti infortunistici dell'anno 2025 riportano una prima fotografia degli infortuni denunciati e avvenuti tra gennaio e dicembre, rilevati al 31.12.2025 e confrontati, per omogeneità, con i dati dell'analogo periodo dell'anno precedente. Il confronto temporale sulle denunce di infortunio rilevate mensilmente richiede particolare cautela in considerazione della provvisorietà dei dati soggetti a consolidamento nelle rilevazioni successive, soprattutto in merito agli infortuni con esito mortale, soggetti all'effetto distorsivo di picchi occasionali e dei tempi di trattazione delle pratiche. Per un confronto più corretto e puntuale dei dati sarà quindi necessario attendere il consolidamento di questi, con la conclusione dell'iter amministrativo e sanitario relativo a ogni denuncia. Tali dati sono disponibili successivamente alla Relazione annuale dell'Inail, in occasione della quale vengono diffusi tutti i dati relativi agli eventi lesivi del quinquennio 2021-2025, con rilevazione al 30 aprile 2026.

Le denunce di infortunio sul lavoro pervenute all'Inail per il 2025 risultano, in via provvisoria, circa 598mila, con un incremento dell'1,4% rispetto alle 590mila dell'anno precedente, 8mila casi in più.

Si evidenzia che tutti i dati statistici presentati escludono le denunce di infortunio degli studenti, differenti per contesti, dinamiche e caratteristiche, concentrando, quindi, l'attenzione sui soli casi riguardanti i lavoratori in senso stretto. Gli infortuni sono analizzati per le due modalità di accadimento: in occasione di lavoro (ovvero nello svolgimento dell'attività lavorativa) e in itinere (nel tragitto casa-lavoro), per meglio valorizzare le diverse circostanze in cui si sono verificati gli eventi nonché la tipologia di rischio interessata, nel primo caso connessa all'attività lavorativa e nel secondo ai pericoli della circolazione stradale.

³⁰ Fonte: Open data - Tabelle nazionali con cadenza mensile - dati provvisori rilevati al 31 dicembre di ciascun anno

Ciò premesso, le denunce di infortunio dei lavoratori pervenute all'Inail nel periodo gennaio-dicembre 2025 sono state 516.839, in aumento dell'1,0% rispetto alle 511.688 dell'analogo periodo del 2024. Sempre nello stesso periodo di riferimento le denunce di infortunio con esito mortale dei lavoratori presentate all'Istituto entro il mese di dicembre 2025, pur nella provvisorietà dei numeri, sono state 1.085, in aumento rispetto al pari periodo del 2024 (1.077; +8 casi).

Gli infortuni occorsi ai lavoratori stranieri sono stati 122.928, il 24% circa del totale; in particolare 103.163 casi hanno riguardato lavoratori provenienti da paesi extra UE e 19.765 quelli dell'Unione Europea. Le denunce registrate dai colleghi italiani sono state quasi 394mila (76,2%).

L'analisi degli infortuni verificatisi ai nati all'estero mostra un incremento del 4,1% rispetto ai 118.072 casi del periodo gennaio-dicembre 2024. L'aumento riguarda principalmente i lavoratori provenienti da Paesi extra UE (+5,2%), mentre si osserva un calo dell'1,3% tra i lavoratori dell'Unione. Per gli italiani si segnala un lieve aumento dello 0,07% rispetto al 2024.

Nello stesso periodo dell'anno 2025 sono stati denunciati dai lavoratori stranieri 251 decessi sul lavoro (23,1% del totale), in crescita di 25 casi rispetto a gennaio-dicembre 2024; l'incremento ha riguardato i lavoratori extra-UE (+29 casi; da 173 a 202) mentre per i lavoratori dell'UE si è avuto un calo (-4; da 53 a 49). In diminuzione le denunce di infortunio mortale dei colleghi italiani (da 851 a 834; 17 casi in meno).

Tabella 12.1 - Denunce di infortunio per luogo di nascita del lavoratore. Periodo Gennaio-Dicembre 2024-2025

Luogo di nascita del lavoratore	Gennaio - Dicembre 2024		Gennaio - Dicembre 2025	
	In complesso	di cui esito mortale	In complesso	di cui esito mortale
Italia	393.616	851	393.911	834
Unione Europea (esclusa Italia)	20.018	53	19.765	49
Extra Unione Europea	98.054	173	103.163	202
Totale	511.688	1.077	516.839	1.085

Fonte: Open Data Inail, tabella con cadenza mensile

NOTA:

- *L'interpretazione del confronto tra i dati di periodo mensili richiede cautele. I dati confrontati riguardano le denunce mensili del periodo gennaio-dicembre rilevate al 31 dicembre di ciascun anno. Si fa presente che i dati mensili di gennaio-dicembre 2024, differiscono da quelli presenti nei paragrafi successivi (a partire dalla tavola 3) che fanno invece riferimento all'anno 2024 con la rilevazione semestrale al 31/10/2025.*
- *Nel numero complessivo delle denunce di infortunio sono incluse anche le comunicazioni obbligatorie effettuate ai soli fini statistici e informativi da tutti i datori di lavoro e i loro intermediari, compresi i datori di lavoro privati di lavoratori assicurati presso altri enti o con polizze private, degli infortuni che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento.*

Le denunce di infortunio dei lavoratori in occasione di lavoro presentate all'Inail entro il mese di dicembre 2025 sono state 416.900, in aumento dello 0,5% rispetto alle 414.853 dello stesso periodo del 2024. Di queste, poco più del 24% (101.200) ha riguardato i nati all'estero e nel confronto con lo stesso periodo dell'anno precedente, si osserva un aumento del 3,7% rispetto ai 97.600. Al contrario, si rileva una flessione dello 0,5% tra i lavoratori italiani, passando da poco più di 317mila a oltre 315mila.

Per quanto riguarda gli infortuni in itinere, nel 2025 sono stati registrati 99.939 casi, in crescita del 3,2% rispetto ai 96.835 dello stesso periodo del 2024. L'aumento ha interessato sia i lavoratori stranieri (+6,1%, da 20.472 a 21.728 casi) sia quelli italiani (+2,4%, da 76.363 a 78.211).

Tabella 12.2. Denunce di infortunio per luogo di nascita del lavoratore e modalità di accadimento - Gennaio - Dicembre 2024-2025

Luogo di nascita del lavoratore	Modalità di accadimento	Gennaio-Dicembre 2024	Gennaio-Dicembre 2025
Italia	In occasione di lavoro	317.253	315.700
	<i>Senza mezzo di trasporto</i>	305.628	303.815
	<i>Con mezzo di trasporto</i>	11.625	11.885
	In itinere	76.363	78.211
	<i>Senza mezzo di trasporto</i>	29.915	30.171
	<i>Con mezzo di trasporto</i>	46.448	48.040
	Totale	393.616	393.911
Unione Europea (esclusa Italia)	In occasione di lavoro	16.868	16.576
	<i>Senza mezzo di trasporto</i>	16.359	16.095
	<i>Con mezzo di trasporto</i>	509	481
	In itinere	3.150	3.189
	<i>Senza mezzo di trasporto</i>	1.211	1.210
	<i>Con mezzo di trasporto</i>	1.939	1.979
	Totale	20.018	19.765
Extra Unione Europea	In occasione di lavoro	80.732	84.624
	<i>Senza mezzo di trasporto</i>	78.552	82.321
	<i>Con mezzo di trasporto</i>	2.180	2.303
	In itinere	17.322	18.539
	<i>Senza mezzo di trasporto</i>	6.323	6.755
	<i>Con mezzo di trasporto</i>	10.999	11.784
	Totale	98.054	103.163
Totale		511.688	516.839

Fonte: Open Data Inail, tabelle con cadenza mensile.

12.2 Dati infortunistici 2023–2024

L'analisi degli infortuni occorsi ai lavoratori stranieri è stata effettuata con riferimento al biennio 2023-2024 in quanto ultimi anni disponibili e consolidati. Come già detto precedentemente, i dati infortunistici di seguito elaborati sono sempre al netto degli studenti delle scuole pubbliche e private.

Alla data di aggiornamento del 31 ottobre 2025, gli infortuni sul lavoro denunciati all'Inail nel 2024 sono stati 514.982 e poco più del 23% (119.020) ha riguardato lavoratori nati all'estero, in aumento del 3,0% rispetto ai 115.539 casi registrati nell'anno precedente. Tra questi, l'83,0% dei casi ha interessato lavoratori provenienti da Paesi non comunitari (98.829, +4,6% rispetto al 2023), mentre il restante 17,0% ha coinvolto cittadini dell'Unione Europea (20.191, -4,2%). In confronto, gli infortuni denunciati dai lavoratori italiani sono diminuiti del 2,0%, passando da 403.881 nel 2023 a 395.962 nel 2024.

I casi mortali sono stati in complesso 1.215, in lieve aumento rispetto ai 1.200 decessi dell'anno precedente. Questo incremento ha riguardato i lavoratori nati all'estero, con 25 eventi in più (+19 tra i provenienti da Paesi extra UE e +6 tra gli Ue) mentre per gli italiani si registra un calo di 10 casi rispetto al 2023.

Tabella 12.3. Denunce di infortunio dei lavoratori per luogo di nascita del lavoratore – Anni di accadimento 2023–2024

Luogo di nascita del lavoratore	In complesso		di cui esito mortale	
	2023	2024	2023	2024
Italia	403.881	395.962	971	961
Paesi Esteri	115.539	119.020	229	254
di cui:				
Paesi U.E.	21.080	20.191	55	61
Paesi extra U.E.	94.459	98.829	174	193
Totale	519.420	514.982	1.200	1.215

Fonte: archivi Banca dati Statistica Inail, dati aggiornati al 31.10.2025

Gli infortuni che coinvolgono uomini costituiscono il 65,1% del totale, percentuale che sale al 72,9% tra gli stranieri (76% circa per i provenienti da Paesi extra UE e oltre il 58% per gli Ue), mentre per gli italiani la quota si attesta al 62,8%.

Nel 2024, l'analisi suddivisa per genere evidenzia che la popolazione maschile registra il numero più elevato di denunce con oltre 335mila casi, rispetto ai circa 180mila delle donne. Gli infortuni maschili rappresentano il 65,1% del totale, percentuale che sale al 72,9% tra gli stranieri (circa il 76% tra i non comunitari e superiore al 58% per gli Ue), mentre fra gli italiani la quota dei casi maschili si attesta al 62,8%.

Predominante la componente maschile anche per i decessi sul lavoro sia per i lavoratori italiani che per i nati all'estero (mediamente 92%).

Tabella 12.4. Denunce di infortunio dei lavoratori per luogo di nascita e genere - Anno di accadimento 2024

Luogo di nascita del lavoratore	Infortuni in complesso			di cui casi mortali		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Italia	147.229	248.733	395.962	78	883	961
Paesi Esteri	32.252	86.768	119.020	19	235	254
<i>di cui:</i>						
Paesi U.E.	8.293	11.898	20.191	7	54	61
Paesi extra U.E.	23.959	74.870	98.829	12	181	193
Totale	179.481	335.501	514.982	97	1.118	1.215

Fonte: archivi Banca dati Statistica Inail, dati aggiornati al 31.10.2025

Poco più del 50% degli infortunati stranieri ha un'età compresa tra i 30 e i 49 anni, seguono le classi 50-69 (27,0%), quella fino ai 30 anni (22,3%) e a distanza gli over 69 con lo 0,2%.

Dal confronto con i colleghi italiani emerge che quasi il 49% di coloro che sono nati in Italia ha un'età tra i 45 e i 64 anni mentre solo il 38,5% degli immigrati rientra in questa fascia. Al contrario, i giovani immigrati infortunati rappresentano circa il 60%, contro il 48% registrato tra i nati in Italia. Un elemento significativo è anche il dato relativo degli over 69: tra gli italiani sono lo 0,9%, mentre tra gli stranieri si scende allo 0,2%. L'età media degli stranieri è pari a 41 anni contro i 44 anni riscontrati tra i lavoratori italiani. Le differenze osservate possono essere attribuite alla tendenza dei lavoratori stranieri a iniziare la loro attività lavorativa in età più giovane rispetto ai nati in Italia.

Nel 2024, poco più del 53% degli infortuni mortali (135 casi) ha coinvolto immigrati di età compresa tra i 45 e i 64 anni (124 uomini e 11 donne) in aumento di 18 casi rispetto all'anno precedente. Tra gli under 45 si sono registrati 108 decessi (quasi tutti di genere maschile), in calo di 2 casi mentre per gli over 65 si sono avuti 11 eventi (7 uomini e 4 donne) in crescita di cinque morti sul 2023. L'età media dei deceduti sul lavoro per gli stranieri è di 46 anni mentre per gli italiani sale a 52 anni.

Tabella 12.5. Denunce di infortunio dei lavoratori stranieri per classe di età e genere - Anni di accadimento 2023-2024

Infortuni in complesso

Classe di età	2023			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Fino a 24 anni	2.048	9.497	11.545	2.078	10.112	12.190
Da 25 a 34 anni	5.229	21.798	27.027	5.388	23.083	28.471
Da 35 a 44 anni	7.591	22.742	30.333	7.835	22.828	30.663
Da 45 a 54 anni	9.875	19.108	28.983	9.927	19.042	28.969
Da 55 a 64 anni	5.813	10.137	15.950	6.187	10.671	16.858
65 anni e oltre	742	959	1.701	837	1.032	1.869
Totale	31.298	84.241	115.539	32.252	86.768	119.020

di cui casi mortali

Classe di età	2023			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Fino a 24 anni	-	15	15	-	13	13
Da 25 a 34 anni	2	35	37	1	42	43
Da 35 a 44 anni	5	49	54	3	49	52
Da 45 a 54 anni	3	56	59	5	61	66
Da 55 a 64 anni	5	53	58	6	63	69
65 anni e oltre	2	4	6	4	7	11
Totale	17	212	229	19	235	254

Fonte: archivi Banca dati Statistica Inail, dati aggiornati al 31.10.2025

Nel 2024, escludendo l'Italia, poco più del 39% degli infortunati nati all'estero è di provenienza europea: principalmente nati in Romania (28,0%) ed Albania (circa 25%) di cui il 68% di genere maschile. Seguono con il 31,7% i nativi africani soprattutto lavoratori del Marocco (circa 37%), della Tunisia, Egitto e Senegal (complessivamente 33,8%; poco più di 4.000 denunce ciascuna).

I lavoratori provenienti dall'Asia e dall'America registrano rispettivamente il 15,9% e il 12,9% dei casi (in media 17mila casi); gli infortunati asiatici provengono principalmente dal Pakistan (28,8%), dal Bangladesh e dall'India (mediamente 20%), mentre per gli americani, uno su quattro ha coinvolto i nativi del Perù, quasi un sesto quelli dell'Ecuador e più di un ottavo quelli del Brasile. Il restante 0,2% ha riguardato gli oceaniani, la quasi totalità di origine australiana. Anche per i decessi sul lavoro è l'Europa a registrare il maggior numero (118 casi) e di questi il 64% circa romeni e albanesi (complessivamente 75 morti); seguono i marocchini con 23 casi.

Tabella 12.6. Denunce di infortunio dei lavoratori stranieri per gruppo Paese di nascita - Anni di accadimento 2023–2024

<i>In complesso</i>				<i>di cui esito mortale</i>		
Gruppo Paese di nascita	2023	2024	Var % 2024/2023	2023	2024	Var % 2024/2023
Europa (<i>esclusa Italia</i>)	47.806	46.718	-2,3%	119	118	-0,8%
Africa	36.033	37.771	4,8%	56	68	21,4%
Asia	17.245	18.969	10,0%	32	45	40,6%
America	14.261	15.363	7,7%	22	22	0,0%
Oceania	194	199	2,6%	-	1	-
Totale	115.539	119.020	3,0%	229	254	10,9%

Fonte: archivi Banca dati Statistica Inail, dati aggiornati al 31.10.2025

I tre quarti degli infortuni occorsi ai lavoratori nati all'estero (89.056) si verificano nel Nord Italia (54,7% nel solo Nord-Est), il 18,4% (oltre 21mila) nel Centro e il resto nel Mezzogiorno (8.011 denunce di cui il 72% circa nel solo Sud).

L'analisi dei dati evidenzia che i cittadini provenienti da Paesi extra UE hanno riportato il numero più elevato di denunce su tutto il territorio nazionale, con una quota pari all'85% nell'area settentrionale mentre al Centro e nel Mezzogiorno le percentuali risultano più basse attestandosi rispettivamente al 78,9% e al 72,2%.

Rispetto all'anno precedente, si registra un aumento delle denunce per lavoratori extra Ue in tutto il Paese, mentre tra i comunitari si nota una diminuzione in tutte le zone, fatta eccezione per le Isole che mostrano un lieve incremento dell'1,0%.

In termini assoluti le regioni con il maggior numero di casi denunciati nel 2024 sono, come consolidato negli anni, la Lombardia (27.449), l'Emilia-Romagna (21.157) e il Veneto (17.944) che rappresentano complessivamente il 56% circa delle denunce, lievemente in aumento (+1,1%) rispetto all'anno precedente.

Per gli infortuni mortali, è l'area settentrionale ad aver registrato il maggior numero di decessi (141), in calo di 3 unità sul 2023; seguono il Centro con 59 casi (+16) e il Mezzogiorno con 54 (+12 sul 2023); si osserva in particolare una crescita di 9 morti sul lavoro nelle Isole (+5 in Sicilia e +4 in Sardegna).

Tabella 12.7. Denunce di infortunio dei lavoratori stranieri per ripartizione geografica/regione e genere - Anni di accadimento 2023-2024

Ripartizione geografica/Regione	2023			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Nord- Ovest	10.740	28.326	39.066	11.120	29.179	40.299
Piemonte	2.376	5.888	8.264	2.555	6.016	8.571
Valle D'Aosta	72	182	254	83	195	278
Lombardia	7.206	19.560	26.766	7.378	20.071	27.449
Liguria	1.086	2.696	3.782	1.104	2.897	4.001
Nord-Est	12.548	35.638	48.186	12.760	35.997	48.757
Provincia Autonoma di Bolzano	850	2.359	3.209	934	2.544	3.478
Provincia Autonoma di Trento	559	1.428	1.907	591	1.526	2.117
Veneto	4.406	13.528	17.934	4.299	13.645	17.944
Friuli-Venezia Giulia	1.096	2.840	3.936	1.171	2.890	4.061
Emilia-Romagna	5.637	15.483	21.120	5.765	15.392	21.157
Centro	5.886	14.971	20.857	6.255	15.698	21.953
Toscana	2.737	7.018	9.755	2.811	7.331	10.142
Umbria	465	1.490	1.955	550	1.561	2.111
Marche	878	2.535	3.413	912	2.556	3.468
Lazio	1.806	3.928	5.734	1.982	4.250	6.232
Sud	1.522	3.874	5.396	1.513	4.251	5.764
Abruzzo	508	1.208	1.716	436	1.279	1.715
Molise	61	96	157	59	103	162
Campania	303	832	1.135	283	967	1.250
Puglia	403	1.107	1.510	471	1.255	1.726
Basilicata	84	211	295	95	221	316
Calabria	163	420	583	169	426	595
Isole	602	1.432	2.034	604	1.643	2.247
Sicilia	393	1.050	1.443	419	1.192	1.611
Sardegna	209	382	591	185	451	636
Italia	31.298	84.241	115.539	32.252	86.768	119.020

Fonte: archivi Banca dati Statistica Inail, dati aggiornati al 31.10.2025

Quasi l'82% degli infortuni occorsi ai lavoratori stranieri nel 2024 si è verificato durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, la quasi totalità senza l'utilizzo di mezzi di trasporto. Rispetto all'anno precedente si registra un lieve aumento dell'1,5%, riscontrabile sia per il genere maschile che femminile. Il restante 18,4% dei casi è avvenuto in itinere, ovvero nel tragitto casa-lavoro-casa, e in tale ambito oltre i due terzi hanno coinvolto un mezzo di trasporto.

Nel 2024 sono stati registrati 254 decessi sul lavoro di cui 194 avvenuti durante l'attività lavorativa (l'85% dei quali non ha coinvolto mezzi di trasporto), con un incremento di 18 casi rispetto al 2023. Tale aumento riguarda il genere maschile, con 23 casi in più, mentre per la componente femminile si è osservata una diminuzione di

cinque unità. Per quanto riguarda i decessi avvenuti in itinere (60 nel 2024), tra le donne si è registrato un aumento significativo (+7 casi), mentre la situazione per gli uomini è rimasta stabile.

La quasi totalità degli infortuni occorsi a lavoratori stranieri è concentrata nella gestione assicurativa Inail dell'Industria e servizi (94,2%); i pochi casi residuali in Agricoltura (4,8%) e nella gestione Dipendenti Conto Stato (0,01%).

Secondo la classificazione Ateco Istat 2007, nel 2024 i settori che hanno registrato il maggior numero di infortuni tra i lavoratori immigrati, escludendo i casi non codificati, sono risultati il Manifatturiero (27,2%), le Costruzioni (15,5%), il Trasporto e magazzinaggio (14,0%), i Servizi di supporto alle imprese (10,3%) e la Sanità (8,5%). Rispetto al 2023, questi comparti - ad eccezione del Manifatturiero e della Sanità che hanno segnato una flessione rispettivamente del 2,7% e del 6,2% - hanno evidenziato un aumento medio delle denunce di infortunio pari al 4,7%.

Nel settore manifatturiero, poco più del 53% degli infortuni si concentra esclusivamente nei comparti della fabbricazione di prodotti in metallo, delle industrie alimentari e della produzione di macchinari.

A livello di genere il 69% circa delle denunce dei lavoratori stranieri di genere maschile sono avvenute nei settori Manifatturiero, Trasporto e magazzinaggio e Costruzioni e le comunità maggiormente coinvolte sono quella marocchina, albanese, romena, pakistana e quella tunisina che complessivamente rappresentano il 47% circa dei casi. Per le donne, invece, è il comparto della Sanità quello che registra il maggior numero di denunce, seguito dai servizi di supporto alle imprese e dall'alloggio e ristorazione complessivamente con il 63% circa degli infortuni alle donne. Di particolare interesse il settore della Sanità con la più alta percentuale di infortuni (86,0%) rispetto al totale del comparto e di esse il 43% sono lavoratrici provenienti dalla Romania, Perù, Albania e Marocco.

Tabella 12.8. Denunce di infortunio dei lavoratori per gestione/settore di attività economica, luogo di nascita - Anno di accadimento 2024

Gestione/Settore Istat Ateco 2007	Infortuni in complesso					di cui casi mortali				
	Italia	Ue	Extra -Ue	Totale Stranieri	Complesso Lavoratori	Italia	Ue	Extra -Ue	Totale Stranieri	Compless o Lavoratori
Agricoltura	20.469	1.023	4.636	5.659	26.128	98	11	34	45	143
Industria e servizi	348.890	18.810	93.351	112.161	461.051	838	50	159	209	1.047
<i>di cui:</i>										
Agricoltura, silvicoltura e pesca	971	67	307	374	1.345	8	-	-	-	8
Estrazione di minerali da cave e miniere	298	7	53	60	358	2	-	1	1	3
Attività manifatturiere	64.198	3.744	21.741	25.485	89.683	147	7	22	29	176
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	883	14	31	45	928	6	-	-	-	6
Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	11.185	332	1.471	1.803	12.988	22	-	6	6	28
Costruzioni	30.248	2.281	12.226	14.507	44.755	165	14	41	55	220
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	40.030	1.252	5.412	6.664	46.694	87	3	14	17	104
Trasporto e magazzinaggio	31.847	2.188	10.966	13.154	45.001	138	12	23	35	173
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	21.758	1.229	7.835	9.064	30.822	45	5	7	12	57
Servizi di informazione e comunicazione	3.576	66	719	785	4.361	17	-	5	5	22
Attività finanziarie e assicurative	3.095	36	97	133	3.228	9	-	-	-	9
Attività immobiliari	972	44	219	263	1.235	2	-	1	1	3
Attività professionali, scientifiche e tecniche	4.764	175	674	849	5.613	15	1	1	2	17
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	20.497	1.271	8.415	9.686	30.183	60	2	10	12	72
Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria	9.722	109	235	344	10.066	22	-	-	-	22
Istruzione	3.881	131	504	635	4.516	3	1	-	1	4
Sanità e assistenza sociale	42.119	2.149	5.839	7.988	50.107	26	-	5	5	31
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	4.069	401	712	1.113	5.182	10	1	-	1	11
Altre attività di servizi	4.220	142	684	826	5.046	12	-	-	-	12
Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico; Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	16	1	9	10	26	-	-	-	-	0
	55	12	14	26	81	1	-	-	-	1
Non determinato	50.486	3.159	15.188	18.347	68.833	41	4	23	27	68
Per conto dello Stato	26.603	358	842	1.200	27.803	25	-	-	-	25
Totale	395.962	20.191	98.829	119.020	514.982	961	61	193	254	1.215

Fonte: archivi Banca dati Statistica Inail, dati aggiornati al 31.10.2025

Le mansioni maggiormente interessate dal fenomeno infortunistico per le lavoratrici straniere sono quelle del settore sanitario (operatrici sociosanitarie e socioassistenziale, infermiere, ausiliarie ospedaliere, assistenti

sanitarie), le addette ai servizi e alla pulizia di uffici ed esercizi commerciali, le badanti, colf e le addette all'assistenza personale e collaboratrici domestiche, provenienti principalmente dalla Romania, dal Perù, dal Marocco, dall'Albania e dall'Ucraina.

Gli infortunati di genere maschile sono principalmente facchini e addetti allo scarico, carico e spostamento merci provenienti principalmente da Marocco e Pakistan, il personale operante nell'edilizia, in particolare manovali edili, muratori in pietra e mattoni e carpentieri con predominanza di lavoratori di origine albanese, marocchina, romena, egiziana e tunisina; seguono conducenti di furgoni per trasporto/consegna di merci con predominanza di lavoratori di origine romena, marocchina, albanese, moldava e tunisina.

Nella gestione Agricoltura, una prevalenza di infortuni è stata registrata dai braccianti agricoli senza particolare distinzione di genere e da agricoltori e operai agricoli specializzati in colture miste (marocchini, indiani, romeni, albanesi le comunità maggiormente coinvolte).

Nel 2024 le denunce con esito mortale sono state 209 nella gestione assicurativa Industria e servizi, in aumento di 12 casi (+7 per gli extra-Ue e +5 per i comunitari) rispetto all'anno precedente e i rimanenti 45 casi in Agricoltura (+13 di cui +12 non comunitari e +1 per gli Ue). Per i lavoratori italiani nel biennio considerato si è avuto un aumento di 8 casi nell'Industria e servizi e una diminuzione di 18 decessi complessivamente nell'Agricoltura e per i Dipendenti Conto Stato.

Per quanto riguarda i lavoratori stranieri, anche per il 2024, il settore delle Costruzioni si conferma come quello più rischioso con circa un terzo di infortuni mortali (55 casi), seguono Trasporto e magazzinaggio (35) e Attività manifatturiere con 29 eventi verificatisi principalmente nel comparto della fabbricazione di prodotti in metallo e nell'industria alimentare (complessivamente con il 57% circa dei decessi). Le comunità maggiormente coinvolte nei tre comparti sono quella romena, albanese, marocchina e senegalese di genere maschile.

Poco più del 64% degli infortuni denunciati da lavoratori nati all'estero sono definiti positivamente (76.486), poco più del 17% risultano negativi (per essi si ferma l'iter di riconoscimento in quanto mancante dei presupposti per una tutela da parte dell'Inail o dell'occasione di lavoro) e il 15,5% in franchigia (trasmessi cautelativamente sotto la soglia dell'indennizzabilità).

Quasi l'87% dei sinistri riconosciuti ha riguardato lavoratori dipendenti, quota più alta rispetto agli italiani (84,5%); il 7,1% gli interinali e - a distanza - autonomi e apprendisti rispettivamente con il 3,1% e il 2,4%. Si osserva che per i nati in Italia la quota degli autonomi sale al 9,0% mentre quella degli interinali scende al 3,2%. Soffermando l'attenzione sulle conseguenze dell'infortunio in occasione di lavoro si evince che per il genere maschile, le parti del corpo maggiormente lese, con esclusione dei casi non codificati, sono gli arti inferiori, la mano, la colonna vertebrale e il cranio complessivamente con il 49% circa dei casi definiti positivamente mentre per le donne risultano la colonna vertebrale e le caviglie con il 41%. Il cranio, con più del 50% degli eventi,

risulta essere la prima parte anatomica con lesioni che ha avuto come conseguenza il decesso del lavoratore straniero.

Secondo la diagnosi medica registrata, contusioni, ferite e lussazioni rappresentano il 75% dei casi totali, se si escludono quelli in cui non è stata chiarita la natura della lesione. Questo dato si riflette anche tra gli uomini; per le donne, invece, oltre a contusioni e lussazioni, le fratture portano la percentuale complessiva all'80,2%. Nello specifico, le contusioni da sole costituiscono poco più del 38% delle lesioni riportate.

Analizzando le principali cause e circostanze che hanno determinato l'evento infortunistico emerge che il 46% dei casi riconosciuti in occasione di lavoro si sono verificati come conseguenza di movimenti del corpo con o senza sforzo fisico, seguono la perdita di controllo di un macchinario o attrezzatura (22%) e lo scivolamento/inciampamento con caduta di persona (19%).

Un 20% circa dei casi accade mentre il lavoratore è in movimento, in particolare camminando, correndo, salendo o scendendo anche le scale, un 10% mentre sta manipolando oggetti (prendendoli in mano, afferrandoli o deponendoli) e un 9% durante le lavorazioni con utensili tenuti nella mano.

Gli esiti mortali hanno invece evidenziato la guida di un mezzo di trasporto o di un'attrezzatura di movimentazione (circa un terzo) e il movimento (26%).

Tabella 12.9. Denunce di infortunio dei lavoratori stranieri per luogo di nascita e tipo definizione - Anno di accadimento 2024 e definiti al 31/10/2025

Luogo di nascita	Positivi	Franchigie	Negativi	Definiti	In istruttoria	Totale denunce
Paesi Ue	13.409	3.019	3.219	19.647	544	20.191
Paesi extra Ue	63.077	15.483	17.162	95.722	3.107	98.829
Totale Stranieri	76.486	18.502	20.381	115.369	3.651	119.020

Fonte: archivi Banca dati statistica Inail, dati aggiornati al 31.10.2025

12.3 Dati tecnopatici 2025³¹

I dati provvisori (riferiti al periodo gennaio-dicembre 2025 e rilevati al 31.12.2025 delle denunce di malattie professionali pervenute all'Inail, sono pari a 98.463, circa 10mila in più rispetto allo stesso periodo del 2024. L'aumento ha riguardato sia le denunce dei lavoratori italiani, passate da 80.847 a 89.388 (+10,6%), sia quelle degli stranieri, da 7.652 a 9.075 (+18,6%): i non comunitari da 5.293 a 6.159 (+16,4%), i comunitari, da 2.359 a 2.916(+23,6%).

In ottica di genere si rilevano 7.840 denunce in più per i lavoratori, da 65.377 a 73.217 (+12,0%), e 2.124 in più per le lavoratrici, da 23.122 a 25.246 (+9,2%). L'incremento ha riguardato in particolare le denunce dei

³¹ Fonte: Open data - Tabelle nazionali con cadenza mensile - dati provvisori rilevati al 31 dicembre di ciascun anno

lavoratori stranieri sia di genere maschile che femminile rispettivamente del 18,4% e del 19,1% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente.

Per gli immigrati, le patologie del sistema osteo-muscolare e del tessuto connettivo, quelle del sistema nervoso e dell'orecchio continuano a rappresentare, anche nel 2025, le prime tre tipologie di malattie professionali denunciate, seguite dalle patologie del sistema respiratorio, dai disturbi psichici e comportamentali e dai tumori.

Tabella 12.10. Denunce di malattie professionali dei lavoratori per luogo di nascita del tecnopatico. Gennaio-Dicembre 2024-2025

Luogo di nascita del tecnopatico	Gennaio - Dicembre 2024	Gennaio - Dicembre 2025
Italia	80.847	89.388
Unione Europea (esclusa Italia)	2.359	2.916
Extra Unione Europea	5.293	6.159
Totale	88.499	98.463

Fonte: Open Data Inail, tabella con cadenza mensile.

12.4 Dati tecnopatici 2023-2024

Nel 2024 sono state registrate complessivamente 88.353 tecnopatie presso l'Inail. Di queste, 7.656 casi hanno riguardato lavoratori stranieri, rappresentando l'8,7% del totale, e in crescita del 27,3% rispetto ai 6.012 casi dell'anno precedente: si rileva un incremento pari al 28,1% tra i lavoratori provenienti da paesi extra UE (da 4.137 a 5.300 casi) e al 25,7% tra quelli appartenenti all'Unione Europea (da 1.875 a 2.356 casi). Anche tra i lavoratori italiani è stato riscontrato un aumento di poco superiore al 21% (da 66.565 a 80.697 casi).

Poiché un lavoratore può sviluppare più patologie a seguito dello stesso evento e presentare contestualmente diverse denunce di malattia professionale, con conseguenti istruttorie amministrative distinte, nel 2024 i lavoratori stranieri che hanno segnalato almeno una tecnopatia sono stati poco più di 5mila, registrando un incremento di circa il 25% rispetto all'anno precedente (quando erano oltre 4mila). Per quanto riguarda i lavoratori italiani, si contano quasi 53mila casi, in aumento del 18,4% rispetto al 2023.

Tabella 12.11. Denunce di malattie professionali dei lavoratori per luogo di nascita del tecnopatico e genere - Anni di protocollo 2023-2024

Luogo di nascita del tecnopatico	2023			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Italia	17.087	49.478	66.565	20.557	60.140	80.697
Paesi Esteri	2.023	3.989	6.012	2.539	5.117	7.656
<i>di cui:</i>						
Paesi U.E.	765	1.110	1.875	942	1.414	2.356
Paesi extra U.E.	1.258	2.879	4.137	1.597	3.703	5.300
Totale	19.110	53.467	72.577	23.096	65.257	88.353

Fonte: archivi Banca dati statistica Inail, dati aggiornati al 31.10.2025

Circa il 74% del complesso delle malattie professionali protocollate riguarda i lavoratori di genere maschile; la percentuale sale al 75% tra gli italiani e scende al 67% tra chi è nato all'estero (70% tra i non comunitari e 60% tra i comunitari). Nel confronto con l'anno precedente, si è registrato un aumento delle denunce per entrambi i generi, pari in media a oltre il 21%. Tra i lavoratori nati all'estero, la crescita è salita mediamente al 27%, e per quelli provenienti da Paesi non comunitari, l'incremento ha raggiunto mediamente circa il 28% (29% per gli uomini e 27% per le donne). Per i lavoratori originari dell'Unione Europea, gli uomini hanno mostrato un aumento del 27,4%, mentre le donne si sono fermate al 23,1%. Nel 2024, il settore Industria e servizi ha riportato la percentuale più elevata di malattie professionali sia tra i lavoratori stranieri che tra quelli italiani, più alta per gli immigrati, pari al 92,9%, rispetto a quella degli italiani pari all' 82,4%. Contrariamente i settori Agricoltura e Conto Stato presentano percentuali superiori per gli italiani (rispettivamente 16,7% e 0,9%) rispetto a quelle più basse degli stranieri (7,0% e 0,1%).

Rispetto all'anno precedente, per entrambe le nazionalità si è avuto un aumento del numero di casi in tutte le gestioni ad eccezione del Conto Stato che ha registrato solo per i nati all'estero un importante calo (da 20 casi a 9) imputabile ai lavoratori dell'UE.

Entrando nel dettaglio dei settori di attività economica, oltre un terzo delle malattie professionali dei nati all'estero (al netto dei casi non codificati) si concentra nel settore Manifatturiero (in particolare nel comparto dell'industria alimentare e nella fabbricazione di prodotti in metallo). Seguono il settore delle Costruzioni (circa il 27%), la Sanità e il Trasporto e magazzinaggio e Commercio complessivamente con il 22%.

La distribuzione occupazionale di lavoratori stranieri, distinti per genere, nei vari settori produttivi evidenzia una maggiore concentrazione maschile nelle mansioni caratterizzate da elevato rischio fisico e meccanico; tale scenario si riflette verosimilmente anche nella ripartizione dei casi di malattie denunciate. Per il genere maschile, il comparto delle Costruzioni risulta quello con una maggiore incidenza di tecnopatie, superando il 40%, seguito dal settore Manifatturiero che rappresenta il 33,3%, soprattutto nella produzione di articoli metallici, e dal Trasporto e magazzinaggio che raggiunge l'8,4%. Per quanto riguarda le lavoratrici, circa due terzi delle segnalazioni si concentrano sul Manifatturiero (quasi il 37%), con una predominanza dell'Industria alimentare che supera il 44%, e il settore Sanitario che arriva al 27%. Nei settori economici analizzati, oltre il 40% dei tecnopatici stranieri di genere maschile lavora come muratore, autista di mezzi pesanti, operaio non qualificato, facchino o addetto allo spostamento merci. Due tecnopatiche straniere su cinque sono occupate nei servizi sociosanitari, pulizia, assistenza personale, infermieristica, ostetricia e ristorazione. L'occupazione straniera rimane prevalentemente concentrata nelle attività edilizie e meccaniche per gli uomini, e nei servizi di cura e domestici per le donne.

Relativamente alle tre tipologie di gestione assicurativa, si osserva che circa l'83% dei tecnopatici stranieri è costituito da lavoratori dipendenti; seguono i lavoratori autonomi con poco più del 15%, senza una significativa differenza tra cittadini comunitari e non comunitari. La restante quota (1,6%) comprende interinali, parasubordinati e apprendisti. Tra i lavoratori dipendenti e autonomi, oltre due terzi sono di nazionalità extra UE ; la prevalenza di nazionalità extra UE si riscontra anche tra interinali e apprendisti, rappresentando quattro quinti dei casi. Per i pochi casi di parasubordinati, invece, il 75% risulta essere di origine dell'UE . Per i lavoratori italiani, la quota di dipendenti si attesta al 65,9%, mentre quella degli autonomi raggiunge il 32,1%.

La maggior parte delle lavoratrici straniere, oltre l'89%, è assunta con un contratto di lavoro dipendente, mentre tra gli uomini stranieri tale percentuale scende di circa 10 punti (poco più del 79%). Al contrario, i lavoratori autonomi sono più numerosi tra gli uomini (18,6%) rispetto alle donne (8,8%). Rispetto ai colleghi italiani, invece, si registra una quota inferiore di dipendenti (circa 66%) e una maggiore incidenza di lavoratori autonomi (32,8%).

L'analisi della distribuzione per classe d'età evidenzia che circa due terzi delle patologie tra i soggetti nati all'estero si concentra nella fascia 50-64 anni (a fronte di oltre il 68% riscontrato tra i nati in Italia). La classe d'età immediatamente precedente (under 50) rappresenta circa il 29% dei casi tra gli stranieri, rispetto al 14% osservato tra gli italiani. Al contrario, tra i tecnopatici stranieri over 64 anni l'incidenza si attesta al 7,6%, notevolmente inferiore rispetto a quella rilevata tra gli italiani (17,6%).

L'analisi per genere evidenzia che, nella fascia di età compresa tra i 50 e i 64 anni – quella con il maggior numero di malattie professionali – il 67% delle tecnopatie viene segnalato da lavoratori di sesso maschile. Tale

percentuale risulta superiore negli ultra 64enni (circa 73%) e inferiore nei soggetti di età inferiore ai 50 anni (65%).

Tabella 12.12. Denunce di malattie professionali dei lavoratori stranieri per classe di età e genere del tecnopatico - Anni di protocollazione 2023–2024

Classe di età	2023			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
da 17 a 34 anni	22	92	114	32	98	130
da 35 a 49 anni	609	1.149	1.758	739	1.336	2.075
da 50 a 64 anni	1.292	2.472	3.764	1.608	3.259	4.867
oltre i 64 anni	100	276	376	160	424	584
Totale	2.023	3.989	6.012	2.539	5.117	7.656

Fonte: archivi Banca dati statistica Inail, dati aggiornati al 31.10.2025

A livello territoriale, considerando la competenza delle sedi Inail, la macroregione maggiormente coinvolta dal fenomeno delle malattie professionali tra i lavoratori stranieri è il Nord, che registra poco più del 45% delle denunce, con circa tre su quattro concentrate nel Nord-Est. Tale distribuzione riflette la presenza significativa nelle suddette aree delle principali aziende operanti nei settori della metallurgia, dell'industria alimentare e della lavorazione delle pelli. Seguono il Centro, con circa il 38% delle protocollazioni, e il Mezzogiorno, che si attesta al 17%, di cui oltre l'88% registrate nell'area Sud. Rispetto all'anno precedente, tutte le macroaree hanno segnato una crescita intorno al 26% per l'area settentrionale e centrale e più elevata per quella meridionale arrivando al 36%, senza rilevanti differenze tra lavoratori comunitari e non comunitari.

Toscana (1.269), Emilia-Romagna (1.261), Marche (864) e Veneto (733) hanno registrato oltre il 50% delle malattie professionali, con un aumento di poco più del 29% rispetto al 2023. Il 72% dei casi riguarda lavoratori provenienti da Paesi extra Ue, con una prevalenza maschile pari a due terzi del totale. Le uniche regioni che hanno registrato una diminuzione delle denunce per i lavoratori nati all'estero, nel biennio 2023-2024, sono Basilicata (7 casi in meno), Valle D'Aosta e Provincia autonoma di Trento (-5 casi). Nel 2024, le tecnopatie sono state protocollate in prevalenza da lavoratori nati in Albania (17,5%), Romania (15,5%), Svizzera (9,2%) e Marocco (7,6%).

Oltre il 53% delle patologie denunciate dai lavoratori albanesi si concentra nell'area centrale del Paese, più del 35% nel Nord e la quota restante nel Mezzogiorno. Per i lavoratori romeni, le malattie risultano uniformemente

distribuite tra Nord e Centro (circa il 44%), con la parte residua localizzata nel Mezzogiorno. All'interno della comunità marocchina, il 70% circa delle tecnopatie risulta denunciato nell'area settentrionale, poco più del 28% nell'area centrale e la quota residua nel Mezzogiorno. Diversamente dalle altre comunità evidenziate, la maggioranza delle denunce relative ai lavoratori svizzeri (38,4%) proviene dal Mezzogiorno, seguita dal Centro (32,3%) e dal Settentrione (29%).

Tabella 12.13. Denunce di malattie professionali dei lavoratori stranieri per ripartizione geografica/regione e genere. Anni di protocollo 2023-2024

Ripartizione geografica/Regione	2023			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Nord- Ovest	212	528	740	298	666	964
Piemonte	31	114	145	57	142	199
Valle D'Aosta	2	4	6	1		1
Lombardia	145	343	488	200	372	572
Liguria	34	67	101	40	152	192
Nord-Est	844	1.169	2.013	1.062	1.445	2.507
Provincia Autonoma Di Bolzano	9	18	27	10	20	30
Provincia Autonoma di Trento	9	33	42	17	20	37
Veneto	231	343	574	251	482	733
Friuli-Venezia Giulia	142	260	402	160	286	446
Emilia-Romagna	453	515	968	624	637	1.261
Centro	668	1.636	2.304	842	2.044	2.886
Toscana	303	716	1.019	329	940	1.269
Umbria	97	316	413	122	325	447
Marche	201	433	634	283	581	864
Lazio	67	171	238	108	198	306
Sud	272	549	821	311	830	1.141
Abruzzo	152	320	472	151	489	640
Molise	8	12	20	14	38	52
Campania	24	50	74	29	64	93
Puglia	69	116	185	95	188	283
Basilicata	3	16	19	4	8	12
Calabria	16	35	51	18	43	61
Isole	27	107	134	26	132	158
Sicilia	5	36	41	11	35	46
Sardegna	22	71	93	15	97	112
Italia	2.023	3.989	6.012	2.539	5.117	7.656

Fonte: archivi Banca dati statistica Inail, dati aggiornati al 31.10.2025

La maggior parte dei tecnopatici, oltre il 70%, proviene dall'Europa (esclusa l'Italia). Gli asiatici rappresentano circa il 17% e gli americani il 9%. I casi residui, quasi il 4%, sono ripartiti tra africani e oceaniani. Tra i Paesi europei, le comunità con il maggior numero di casi sono quelle albanese e romena, che insieme costituiscono circa il 47%. Per quanto riguarda gli asiatici, circa il 55% dei casi coinvolge persone originarie di Pakistan, India e Bangladesh. Tra gli americani, oltre il 44% proviene da Argentina, Venezuela e Perù. Fra i pochi tecnopatici africani e oceaniani, la maggioranza degli africani è di origine marocchina, tunisina o senegalese, mentre quasi tutti gli oceaniani sono australiani. Per tutti e cinque i gruppi di Paesi la maggior parte dei lavoratori che denunciano una malattia professionale è di genere maschile, ad eccezione dell'America in cui le lavoratrici raggiungono il 53%.

Tabella 12.14. Denunce di malattie professionali dei lavoratori stranieri per gruppo Paese di nascita - Anni di protocollo 2023-2024

Gruppo Paese di nascita	2023			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Europa (<i>esclusa Italia</i>)	1.430	2.728	4.158	1.826	3.580	5.406
Africa	54	169	223	49	166	215
Asia	245	758	1.003	283	1.004	1.287
America	283	287	570	365	321	686
Oceania	11	47	58	16	46	62
Totale	2.023	3.989	6.012	2.539	5.117	7.656

Fonte: archivi Banca dati statistica Inail, dati aggiornati al 31.10.2025

Stando alla classificazione ICD-10, circa il 78% delle malattie riscontrate tra gli stranieri riguarda il sistema osteo-muscolare e il tessuto connettivo (5.935 casi), con una marcata predominanza di patologie professionali che colpiscono soprattutto i tessuti molli e la schiena; queste hanno interessato per oltre il 65% uomini, in particolare nei settori sanità, trasporti e edilizia. Le malattie del sistema nervoso rappresentano l'11,6% dei casi, quasi esclusivamente sindrome del tunnel carpale. Seguono le patologie dell'orecchio (ipoacusie da rumore e sordità) con il 4,9%. Il 2,5% comprende le malattie respiratorie croniche delle basse vie, causate da agenti esterni, i tumori (a carico delle vie respiratorie, della pelle e mesoteliomi) e i disturbi psichici. Sono invece poco rilevanti i numeri relativi ad altre condizioni denunciate, come malattie della pelle, del sistema circolatorio, digerente, degli occhi e del sangue. Tra le affezioni dei tessuti molli si osservano prevalentemente le sindromi della cuffia dei rotatori, le lesioni alla spalla, l'epicondilite mediale e laterale; nelle dorsopatie, si riscontrano soprattutto disturbi a carico dei dischi intervertebrali, nonché ernie e fenomeni degenerativi dei dischi stessi. Tali patologie risultano principalmente correlate a condizioni di sovraccarico, sforzi intensi, movimenti improvvisi o non corretti

e posture inadeguate mantenute per periodi prolungati. Le problematiche muscolo-scheletriche rilevate hanno coinvolto in egual misura sia le lavoratrici sia i colleghi di genere maschile. Le malattie del sistema nervoso sono distribuite equamente tra uomini (480) e donne (410), mentre quelle dell'orecchio riguardano quasi esclusivamente lavoratori di genere maschile (358 su 374), soprattutto nei settori con elevata esposizione al rumore. Anche malattie respiratorie e tumori sono segnalati principalmente da lavoratori di genere maschile. Sebbene il numero di casi sia limitato, nel 2024 sono state registrate 40 denunce relative a disturbi psichici e comportamentali, di cui 22 relative a donne e 18 a uomini, con un incremento di 5 unità rispetto all'anno precedente (nel biennio antecedente si era osservato un aumento di 6 casi). La quasi totalità dei disturbi è correlata a adattamento, stress e ansia; situazioni pressanti per i migranti che risultano particolarmente esposti a problematiche derivanti dalla migrazione, quali l'inserimento in nuovi contesti sociali, condizioni lavorative, instabilità abitativa e difficoltà nel riconoscimento delle qualifiche accademiche o professionali.

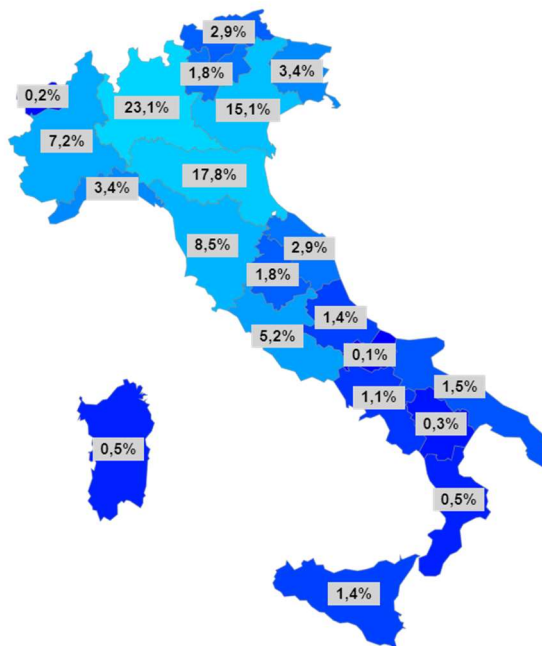
Tabella 12.15. Malattie professionali denunciate dai lavoratori stranieri per ICD-10 - Anni di protocollo 2023-2024

ICD-10 Denunciato	2023			2024			Var 2024/2023
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	
In complesso	1.978	3.898	5.876	2.479	4.970	7.449	26,8%
<i>di cui:</i>							
<i>Malattie del sistema osteomuscolare e del tessuto connettivo</i>	1.599	3.095	4.694	1.993	3.942	5.935	26,4%
<i>Malattie del sistema nervoso</i>	319	357	676	410	480	890	31,7%
<i>Malattie dell'orecchio e dell'apofisi mastoide</i>	12	289	301	16	358	374	24,3%
<i>Malattie del sistema respiratorio</i>	8	70	78	17	75	92	17,9%
<i>Tumori</i>	5	40	45	2	56	58	28,9%
<i>Disturbi psichici e comportamentali</i>	18	17	35	22	18	40	14,3%
<i>Malattie della cute e del tessuto sottocutaneo</i>	10	9	19	10	21	31	63,2%
<i>Malattie del sistema circolatorio</i>	4	10	14	5	9	14	-
<i>Malattie dell'apparato digerente</i>	1	5	6	-	8	8	33,3%

Fonte: archivi Banca dati Statistica Inail, dati aggiornati al 31.10.2025

Grafico 12.1. Infortuni sul lavoro denunciati e malattie professionali manifestatesi ai lavoratori stranieri per Regione. Anno 2024

Infortuni sul lavoro



Malattie professionali

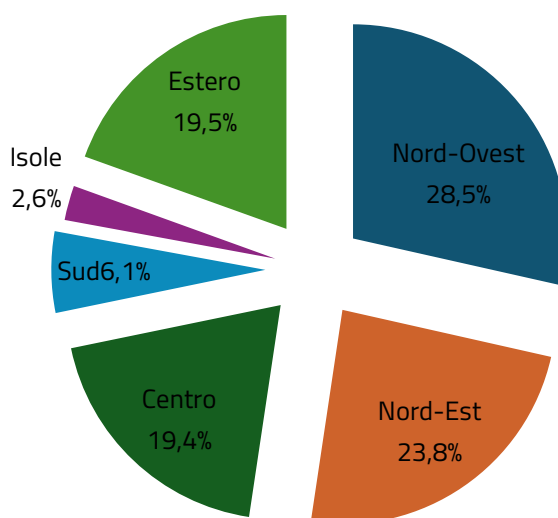


13 \ PREVIDENZA E ASSISTENZA SOCIALE

13.1 Pensioni previdenziali del settore privato

Le pensioni IVS³² erogate dall'INPS a cittadini non comunitari alla fine del 2025 sono 160.794, pari allo 0,95% del totale delle pensioni INPS dello stesso tipo (16.840.238); di esse 56.104 (34,9%) vengono erogate a uomini e 104.690 (65,1%) a donne. Tra il 2023 e 2024 il numero di pensioni erogate a cittadini di nazionalità extra UE ha avuto un incremento del 18,3%; tra il 2024 e il 2025 del 16,1% e complessivamente, nel triennio, del 37,3%. L'80,5% delle pensioni erogate a cittadini di nazionalità extra UE è destinato a beneficiari residenti nel territorio italiano. Si tratta di 129.446 pensioni, delle quali il 62,3% sono erogate a donne.

Grafico 13.1.1 Distribuzione territoriale delle pensioni previdenziali erogate a cittadini non comunitari
-Anno 2025 -



Fonte: INPS - Coordinamento Generale Statistico Attuariale

Dall'esame territoriale si evidenzia che il maggior numero di pensioni IVS viene erogato a cittadini di nazionalità extra UE nel Nord-Ovest (28,5%), seguito dal Nord-Est (23,8%), dal Centro (19,4%) e infine dal Sud (6,1%) e dalle Isole (2,6%). Le regioni con una maggior presenza di pensioni erogate a stranieri non comunitari sono la Lombardia, l'Emilia - Romagna e il Lazio rispettivamente con il 24,7%, il 14,5% e il 10,7%. Quelle con minor

³² IVS: Invalidità, Vecchiaia e Superstiti

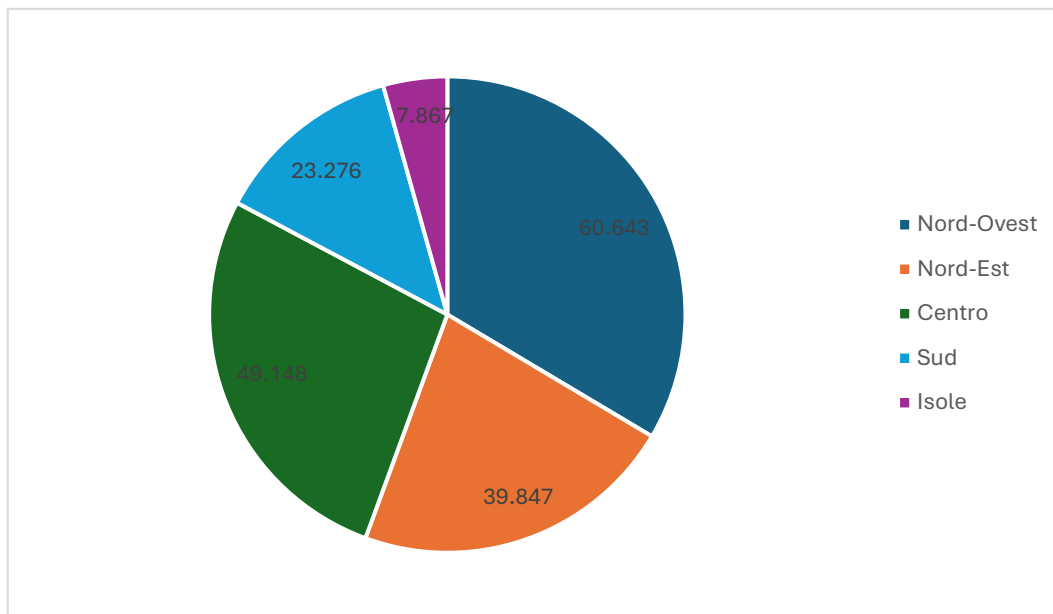
presenza sono invece la Valle d'Aosta, la Basilicata e il Molise (complessivamente 0,5%). In Campania, Sardegna e Calabria si osserva una presenza femminile decisamente più marcata.

Dall'analisi per classi d'età si nota una netta prevalenza di pensioni erogate a stranieri di nazionalità extra UE nelle classi d'età più giovani rispetto al complesso delle pensioni vigenti al 31/12/2025. Infatti, mentre nel complesso solo il 3,2% delle pensioni di tipo IVS è erogato a beneficiari con età inferiore ai 60 anni, tra i cittadini di nazionalità extra UE tale percentuale arriva al 18,7%. Approfondendo l'analisi anche per sesso si osserva che mentre nel complesso delle pensioni la percentuale dei pensionati uomini con età inferiore ai sessanta anni è pressoché uguale a quella rilevata per le donne, nell'ambito dei pensionati di nazionalità extra UE si evidenzia una concentrazione più marcata per le donne 22,0%, contro il 12,4% per gli uomini. Dall'analisi per cittadinanza si riscontra che il numero maggiore di pensioni è percepito dai cittadini dell'Ucraina (31.298), seguono quelli dell'Albania (14.754), del Marocco (13.758) e delle Filippine (12.143). Nell'esaminare, infine, le pensioni IVS per tipo di prestazione e Paese di cittadinanza si osserva che in alcuni Paesi prevalgono le pensioni di vecchiaia (Regno Unito, Ucraina e Filippine), in altri le pensioni ai superstiti (Brasile, Repubblica Dominicana e Federazione russa); inoltre si può osservare come in alcuni Paesi le pensioni di invalidità fanno rilevare una percentuale molto più alta della media (Tunisia, Macedonia e India).

13.2 Pensioni assistenziali

Alla fine del 2025 l'INPS ha erogato a cittadini di nazionalità extra UE 180.781 pensioni assistenziali, pari all'4,1% del totale (4.417.761); di esse 86.973 (48,1%) vengono erogate a uomini e 93.808 (51,9%) a donne.

Gráfico 13.2.1 Distribuzione territoriale delle pensioni assistenziali erogate a cittadini non comunitari - Anno 2025



Fonte: INPS - Coordinamento Generale Statistico Attuariale

La ripartizione geografica con maggior presenza di pensioni assistenziali erogate a cittadini di nazionalità extra UE è il Nord-Ovest (33,5%) seguita dal Centro (27,2%), dal Nord-Est (22,0%), e infine dal Sud (12,9%) e dalle Isole (4,4%). Il 7,8% delle prestazioni assistenziali a stranieri non UE viene erogata in Lombardia (39.891), seguono Lazio (21.915) ed Emilia-Romagna (20.048). Nel Nord-Est le prestazioni assistenziali ai non comunitari costituiscono il 7,7% del totale con un picco in Emilia-Romagna dove si raggiunge una percentuale del 9,3%; al Sud e nelle isole, tale percentuale è molto più bassa (mediamente l'1,4%), il valore più basso viene riscontrato in Sardegna dove la consistenza di tali prestazioni è dello 0,8%.

La presenza femminile per le prestazioni assistenziali ai non UE è in generale più alta di quella maschile in tutte le regioni italiane eccetto che in Sicilia, Sardegna e Lombardia. I valori percentuali variano dal 45% della Sardegna al 68% del Trentino -Alto-Adige con una media nazionale del 52%.

Dall'analisi per classe d'età si evidenzia che le prestazioni assistenziali ai non UE di età inferiore ai 60 anni sono circa la metà del complesso (51,2%) con un discreto divario per genere (60,6% gli uomini, 42,4% le donne). Tale percentuale risulta essere sostanzialmente superiore a quella riscontrata nel complesso delle prestazioni

assistenziali (31,5%) dove si rivela un divario per genere più marcato rispetto ai non UE (42,1% gli uomini, 24,1% le donne).

Per quanto riguarda la cittadinanza si osserva che le prestazioni assistenziali più numerose si riferiscono ai cittadini dell'Albania (37.509) e del Marocco (26.671); la presenza femminile è molto accentuata per le pensioni erogate a cittadini ucraini, russi e brasiliani.

Nell'osservare, infine, le prestazioni di tipo assistenziale per tipo e Paese di cittadinanza si evidenzia che in Albania prevalgono pensioni e assegni sociali, nei restanti Paesi sono preponderanti le prestazioni di invalidità civile che costituiscono in media il 65,3% del complesso delle prestazioni assistenziali. È comunque interessante notare che la percentuale di prestazioni assistenziali legate al reddito (pensioni sociali, assegni sociali e pensioni di invalidità civile) erogata a cittadini di nazionalità extra UEi risulta essere complessivamente molto più elevata di quella nazionale (62,4% contro 44,9%).

13.3 Trasferimenti monetari alle famiglie

I trasferimenti monetari alle famiglie attengono all'indennità di maternità obbligatoria, all'indennità per il congedo parentale e agli assegni per il nucleo familiare.

Maternità obbligatoria

Il numero di beneficiarie di indennità di maternità obbligatoria con cittadinanza di un Paese extra UE nel 2025 è pari a 31.178; su un totale di 274.789 beneficiarie, le non UE rappresentano una quota del 11,3%. La ripartizione geografica con la maggiore incidenza di lavoratrici di nazionalità extra UE è il Nord-Est (16,7% delle beneficiarie della ripartizione geografica), seguito dal Nord-Ovest (14,8%), dal Centro (10,6%) e infine dal Sud (3,8%) e dalle Isole (3,6%). Le regioni con maggiore incidenza di lavoratrici di nazionalità extra UE rispetto al totale regionale sono l'Emilia-Romagna (20,6%), la Liguria (17,4%), la Lombardia (15,5%), la Toscana e il Trentino-Alto Adige (14,5%), mentre quelle in cui l'incidenza è minima sono la Calabria e la Sardegna (2,8%). Dall'analisi per cittadinanza emerge che delle 31.178 beneficiarie di nazionalità extra UE il 22,1% proviene dall'Albania, il 9,6% dal Marocco, il 5,2% dall'Ucraina, il 4,6% dalla Moldova e il 4,4% dal Perù. Questi cinque Paesi rappresentano il 45,9% delle lavoratrici di nazionalità extra UE che nel 2025 hanno beneficiato dell'indennità di maternità obbligatoria.

Congedo parentale

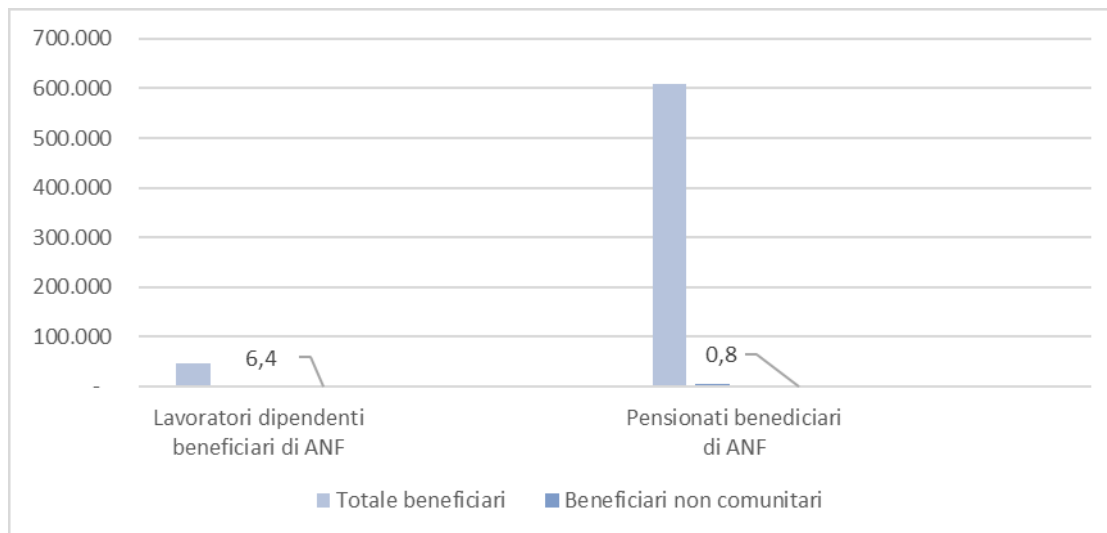
Nel 2025 il numero di beneficiari di congedo parentale con cittadinanza in un Paese extra UE è stato pari a 52.781; su un totale di 454.132 beneficiari, gli stranieri di nazionalità extra UE rappresentano una quota del 11,6%. Le zone geografiche con la maggiore incidenza di lavoratori non UE sono il Nord-Est con l'18,2% e il Nord-Ovest con il 15,4%; seguono il Centro con il 7,3%, le Isole con il 2,5% e le regioni del Sud con il 2,4%. Le regioni con maggiore incidenza di lavoratori non UE rispetto al totale regionale sono l'Emilia-Romagna (21,2%), il Trentino-Alto Adige (17,2%), la Lombardia (17,0%), e il Veneto (16,2%), mentre le regioni in cui l'incidenza è minima sono la Campania con l'1,8%, e la Sardegna (1,1%). Per la prima volta nel 2025 il numero di beneficiari di sesso maschile è superiore a quello di sesso femminile, infatti su 52.781 beneficiari dell'indennità di congedo parentale 27.237 sono uomini e 25.544 sono donne. La quota di donne di nazionalità extra UE tra le beneficiarie dell'indennità è dell'8,4% mentre per gli uomini è del 18,2%. Dall'analisi per Paese di cittadinanza emerge che il 16,5 % dei beneficiari proviene dal Marocco, il 15,3%, dall'Albania, il 6,5% dal Senegal, il 4,4% dal Pakistan e il 4,2% dal Perù. Questi cinque Paesi rappresentano il 46,9% dei lavoratori di nazionalità extra UE che nel 2025 hanno beneficiato dell'indennità di congedo parentale.

Assegno per il nucleo familiare (ANF)

L'assegno per il nucleo familiare è una prestazione a sostegno delle famiglie senza figli³³ dei lavoratori dipendenti e dei titolari di prestazione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria, che abbiano un reddito complessivo al di sotto delle fasce stabilite ogni anno per legge. La sussistenza del diritto e l'importo dell'assegno dipendono dal numero dei componenti, dal reddito e dalla tipologia del nucleo familiare.

³³ Il decreto legislativo 230/2021 ha introdotto a partire dal 1° marzo 2022 l'Assegno unico universale, prestazione a sostegno delle famiglie con figli minorenni a carico, ovvero figli maggiorenni che non abbiano compiuto i 21 anni di età se studenti o disoccupati, oltre che figli disabili senza limiti di età. Pertanto, l'assegno per il nucleo familiare è rimasto soltanto per i nuclei familiari senza figli.

Grafico 13.3.1 Lavoratori dipendenti e pensionati delle gestioni del settore privato beneficiari di assegno al nucleo familiare e percentuali di incidenza sul totale della categoria – Anno 2025



Fonte: INPS - Coordinamento Generale Statistico Attuariale

Su un totale di 45.910 lavoratori dipendenti beneficiari di assegni al nucleo familiare nell'anno 2025, 2.954 sono di nazionalità extra UE, pari al 6,4% del totale, con un'incidenza del 22,5% nel Nord-Est, del 19,2% nel Nord-Ovest, del 12,4% al Centro, del 2,1% al Sud e dell'1,7% nelle Isole. Le regioni caratterizzate da una maggior incidenza di lavoratori dipendenti di nazionalità extra UE beneficiari rispetto al totale regionale sono la Valle d'Aosta (33,3%), l'Umbria (27,0%), il Friuli-Venezia Giulia (26,7%) e le Marche (24,5%). Il 54,7% dei lavoratori dipendenti di nazionalità extra UE svolge la propria attività prevalentemente al Nord; la percentuale di beneficiari che lavora al Sud e nelle Isole è pari al 22,0%, mentre al Centro è pari al 23,3%. Da un punto di vista territoriale si osserva che la Lombardia detiene il primato con 708 beneficiari extra UE di ANF, pari al 24,0% del totale, seguita dal Veneto con il 9,7% e dall'Emilia Romagna con l'8,5%. Il 55,6% dei lavoratori extra UE percettori di ANF ha un'età superiore ai 54 anni (molto probabilmente quelli di età inferiore hanno figli e sono usciti dal collettivo perché beneficiano dell'assegno unico). Inoltre, il 18,1% dei beneficiari non UE ha meno di 40 anni mentre se si considera il complesso dei beneficiari tale valore è pari a 9,3%. Dall'analisi per cittadinanza, infine, si nota che cinque Paesi raggruppano il 55,7% dei lavoratori dipendenti di nazionalità extra UE beneficiari di assegni al nucleo familiare: Albania (20,9%), Marocco (14,2%), India (7,3%), Tunisia (6,9%) ed Ex Repubblica Jugoslava di Macedonia (6,4%). Nell'anno 2025 su un totale di 609.504 pensionati beneficiari di assegni al nucleo soltanto 4.651 sono di nazionalità extra UE pari allo 0,8% del totale. Da un punto di vista territoriale la Lombardia, l'Emilia-Romagna e il Veneto sono le regioni che concentrano il 42,9% di non UE pensionati che

percepiscono l'assegno al nucleo familiare. Quasi la totalità dei pensionati non UE beneficiari di assegni al nucleo familiare (98,1%) ha un'età superiore ai 54 anni. Dall'analisi per cittadinanza, infine, si nota che il 59,1% dei beneficiari non comunitari provengono da quattro Paesi: Marocco (24,4%), Albania (21,4%), Tunisia (8,5%) ed Ex Repubblica Jugoslava di Macedonia (4,8%).

NOTA METODOLOGICA

Nelle elaborazioni della sezione del rapporto dedicata alla popolazione e ai flussi migratori (cfr. Capitolo 1) sono presenti:

- ✓ dati sullo stock dei cittadini stranieri residenti in Italia e negli altri Paesi dell'UE;
- ✓ dati sullo stock di permessi di soggiorno rilasciati in Italia a cittadini di Paesi non comunitari (*regolarmente soggiornanti*);
- ✓ dati sui flussi anagrafici/trasferimenti di residenza in entrata (iscrizioni) *dall'estero* ed in uscita (cancellazioni) in Italia;
- ✓ dati sui flussi dei permessi di soggiorno rilasciati in un determinato anno dal nostro Ministero dell'interno.

Il cittadino straniero nato all'estero che risiede in Italia è per definizione un immigrato. I cittadini italiani, nati all'estero e trasferitisi in Italia, oppure trasferitisi all'estero e successivamente rientrati in Italia, non sono contabilizzati tra gli immigrati, ma rientrano tuttavia nei flussi migratori e contribuiscono a determinare il saldo migratorio complessivo. I cittadini stranieri immigrati possono successivamente acquisire la cittadinanza italiana. Le popolazioni straniera e immigrata non sono concetti intercambiabili: un immigrato non è necessariamente (più) uno straniero, e uno straniero residente può essere nato in Italia.

Non tutti i *regolarmente soggiornanti* sono iscritti alle anagrafi comunali, e quindi alcuni di essi non risultano tra i residenti in Italia. A partire dai dati diffusi nel 2012 relativi ai flussi di nuovi ingressi in Italia, il Ministero dell'Interno ha reso disponibile l'informazione relativa a tutti i permessi di soggiorno rilasciati durante un determinato anno, anche se il permesso è scaduto prima del 31 dicembre e anche se si tratta di permessi plurimi concessi a uno stesso individuo.

Il Capitolo 3 è stato redatto utilizzando dati campionari di fonte Rilevazione Continua sulle Forze Lavoro (RCFL) di Istat. La Rilevazione Continua sulle Forze Lavoro (RCFL), che, come noto, è un'indagine, condotta su un campione trimestrale di circa 180mila individui residenti iscritti presso le liste anagrafiche comunali, fornisce una serie di indicatori *standard* comparabili a livello internazionale nonché informazioni in particolar modo sugli occupati, dunque sull'offerta di lavoro. In quest'ultimo caso, l'indagine Istat è nella condizione di stimare il c.d. *stock* di lavoratori, fornendo altresì informazioni sulle principali caratteristiche contrattuali, settoriali, territoriali nonché socio-anagrafiche. La RCFL di Istat non rileva però informazioni sugli stranieri in possesso del solo permesso di soggiorno, nonché sui cosiddetti "irregolari". Ciò significa che l'universo di osservazione riguarda solo la parte regolare della popolazione straniera iscritta alle liste anagrafiche comunali, non potendo rientrare nell'indagine di Istat la quota di cittadini presenti irregolarmente o, seppur regolari, non residenti nel territorio italiano.

Con riferimento al Capitolo 4, sono stati utilizzati dati amministrativi di fonte SISCO (Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie) del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. SISCO gestisce il flusso informativo di dati amministrativi che, attraverso i sistemi periferici di competenza regionale delegati alla raccolta delle informazioni, giungono a un nodo di coordinamento nazionale. Il Sistema raccoglie i dati sui flussi

occupazionali relativi ai rapporti di lavoro³⁴ subordinato e parasubordinato, di tirocini e di altre esperienze professionali previste dalla normativa vigente³⁵ che interessano cittadini italiani e stranieri anche solo temporaneamente presenti nel Paese, in possesso di regolare permesso di soggiorno (lavoro stagionale). Il Sistema non registra i rapporti di lavoro delle forze armate e quelli che interessano le figure apicali quali, ad esempio, presidenti e amministratori delegati di società pubbliche e private.

I dati utilizzati riportano un set di statistiche limitatamente alle informazioni presenti nei modelli Unificato LAV. L'universo di riferimento esclude tutti i rapporti di lavoro che coinvolgono i soggetti iscritti alle liste della Gente di Mare e le informazioni dedotte dalle comunicazioni relative al modulo Unificato Variazione Datori Lavoro utilizzato dai datori di lavoro nei casi di variazione della ragione sociale, di trasferimento d'azienda o cessione di ramo o cessione di contratto.

Il paragrafo 4.4, "I rapporti di lavoro in somministrazione", è stato redatto utilizzando i dati riferiti alle informazioni contenute nel modulo Unificato Somm. Il modulo Unificato Somm consente la gestione delle comunicazioni inerenti a: a) inizio del rapporto di lavoro non contestuale alla missione; b) inizio contestuale del rapporto di lavoro e della missione; c) proroga del rapporto di lavoro o della missione; d) trasformazione del rapporto di lavoro; e) trasferimento del lavoratore; f) cessazione del rapporto di lavoro o della missione. Nel caso in cui venga instaurato un rapporto di lavoro di somministrazione, in assenza di missione, è comunicata la sola instaurazione del rapporto di lavoro. Nel caso in cui intervengano più tipologie di trasformazione del rapporto di lavoro, le stesse devono essere comunicate con l'invio di un modulo per ogni tipologia di trasformazione.

La cessazione del rapporto di lavoro in assenza di missione viene comunicata se il rapporto è a tempo indeterminato o, se a termine, qualora la data di cessazione sia antecedente a quella precedentemente comunicata. Nella presente pubblicazione sono state considerate anche le missioni che rappresentano, nello specifico, l'aggregato di maggiore interesse poiché descrivono la destinazione dei rapporti di lavoro in somministrazione da parte delle aziende utilizzatrici. Nell'analizzare le missioni si è preso in considerazione, come luogo di lavoro, la sede della ditta utilizzatrice, come attivazione l'inizio della missione presso la ditta utilizzatrice, come settore economico quello della ditta utilizzatrice.

Il Capitolo 5, "I lavoratori immigrati dipendenti per tipologia di contratto" e il Capitolo 6, "I lavoratori immigrati autonomi per tipologia professionale", sono stati redatti sulla base di dati statistici che riguardano i lavoratori iscritti ai fondi pensionistici di pertinenza, gestiti dall'INPS. I dati di natura amministrativa raccolti negli archivi previdenziali, relativi ai lavoratori assicurati presso l'INPS, permettono di inquadrare in modo organico l'andamento del mercato occupazionale italiano.

Il criterio di definizione di lavoratore non comunitario è la cittadinanza estera, desunta dall'archivio dei permessi di soggiorno fornito dal Ministero dell'Interno, normalizzato per fini statistici.

Infine, va ricordato che l'INPS gestisce quattro diversi archivi (fondi previdenziali), che di riflesso rappresentano le principali categorie occupazionali cui vengono ricondotti i lavoratori assicurati: l'archivio dei lavoratori dipendenti dalle aziende del Paese, che include in un'apposita sezione anche gli interinali; quello dei lavoratori domestici, dipendenti dalle famiglie presso le quali prestano servizio (anche se composte da una sola persona);

³⁴ Attivazioni, cessazioni, trasformazioni e proroghe di rapporti di lavoro.

³⁵ Art. 4-bis del D.Lgs. 181/2000, così come modificato dall'art. 1, comma 1184 della L. 296/2006.

l'archivio dei lavoratori autonomi, distinti in artigiani e commercianti (suddivisi al loro interno in titolari e collaboratori familiari), e coltivatori diretti, coloni, mezzadri e imprenditori agricoli professionali; quello degli operai agricoli (addetti alla coltivazione di fondi e all'allevamento del bestiame o altra attività di sostegno alla produzione agricola), dipendenti di un'azienda del settore o di un agricoltore autonomo, distinti in operai a tempo determinato (per lo più stagionali) e operai a tempo indeterminato.

I dati degli archivi INPS si riferiscono ai lavoratori assicurati che abbiano versato almeno un contributo nel corso dell'anno, ma non ai loro versamenti contributivi.

Il Capitolo 11 "Gli ammortizzatori sociali" contiene dati di fonte INPS. I dati sono relativi, inoltre, ai lavoratori di un Paese esterno all'Unione Europea, fruitori dei sussidi di disoccupazione (non agricola, edile e agricola), delle prestazioni di mobilità e della cassa integrazione guadagni, Aspi e Mini-Aspi. Si tratta di tutte quelle prestazioni a carattere assicurativo che presuppongono la costituzione in tempi precedenti di una posizione contributiva. Si tratta, quindi, di ammortizzatori sociali finanziati dai beneficiari stessi e dai loro datori di lavoro attraverso i versamenti contributivi.

Il Capitolo 12 "Infortuni e malattie professionali" contiene dati di fonte INAIL (Gestioni: Agricoltura, Industria e Servizi, Dipendenti conto Stato). L'area Infortuni/Malattie professionali della banca dati INAIL contiene i dati sugli infortuni sul lavoro denunciati (di cui mortali), definiti e indennizzati dall'INAIL per le gestioni Industria e Servizi, Agricoltura e Conto Stato e i dati sulle malattie professionali per le gestioni Industria e Servizi, Agricoltura, Dipendenti Conto Stato.

Il Capitolo 13 "Previdenza e assistenza sociale" è stato redatto utilizzando dati di fonte INPS. Le tutele di competenza dell'INPS riguardano la sfera familiare (tutela della maternità, della paternità, dei familiari disabili, dei nuclei familiari numerosi a basso reddito), i lavoratori in caso di invalidità, vecchiaia, superstiti, malattia, disabilità e i lavoratori in situazioni di difficoltà legate alla cessazione o alla sospensione del rapporto di lavoro, vale a dire alla diminuzione della capacità lavorativa.



www.sviluppolavoroitalia.it