

Camera di Commercio
Firenze

dal 1770 la casa delle imprese

Mercato del lavoro

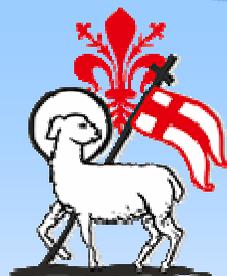
***Fabbisogni delle imprese, criticità
nuovi strumenti d'incontro domanda - offerta***

Camera di commercio di Firenze

8 Luglio 2022

Quadro di sintesi Firenze

Variabile	Fonte e periodo di riferimento	Valori Assoluti	Variazione % su anno precedente
Valore aggiunto	Prometeia 2021	34.789 (ML di €) Valori correnti	+6,4%
Export (valore)	Istat IV trim. 2021	17.499 (ML di €) Valori cumulati correnti	+27,0%
Domanda di lavoro	Prometeia 2021 (stima)	470.191	+8,2%
Occupati	Istat 2021	429.547	+0,1%
Tasso di disoccupazione	Istat 2021	6,2% (livello)	+0,2% (differenza %)
Avviamenti complessivi Regione Toscana	Regione Toscana - OML 4° trim. 2021 (dato cumulato fine anno)	221.007	+28,7%
Produzione industriale	2021 (Firenze)	-	+18,9% +9,9% (a fine 2021 su 2019)
Imprese con sede all'interno della Città Metropolitana di Firenze	Infocamere 1° trimestre 2022	118.458 Unità locali attive 90.765 Sedi attive	-0,6% (per effetto delle cancellazioni d'ufficio)
Imprese artigiane della Città Metropolitana di Firenze	Infocamere 1° trimestre 2022	27.294	--3,3% (per effetto delle cancellazioni d'ufficio)
Prestiti bancari alle imprese	Banca d'Italia 4° trimestre 2021	15.135 (ML di €)	+3,6% (Piccole imprese +1,9%; medio grandi +4,0%)



Camera di Commercio
Firenze

dal 1770 la casa delle imprese

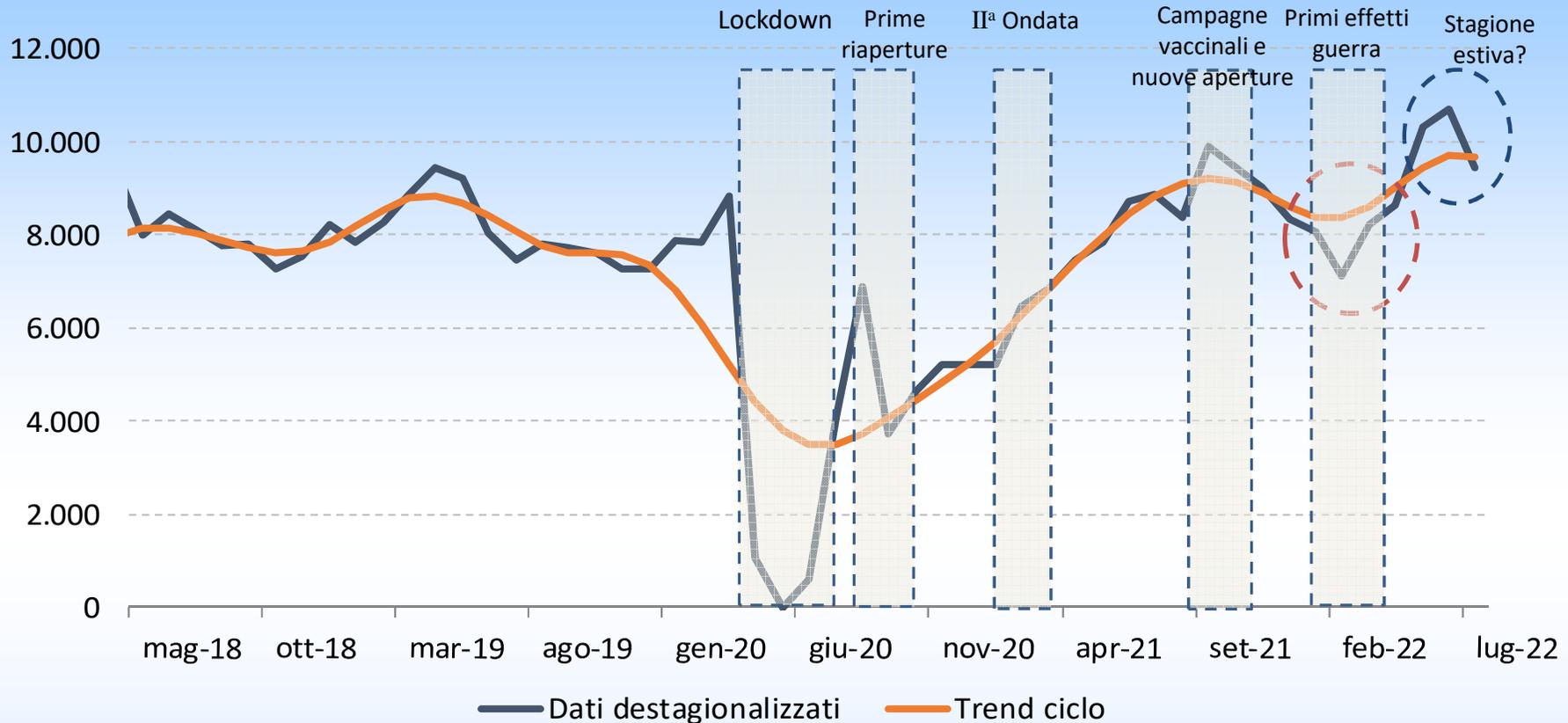
Il sistema informativo Excelsior



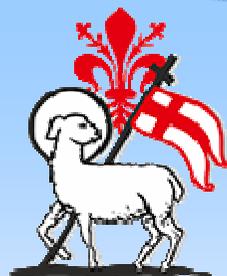
Il sistema informativo Excelsior

- Excelsior è il più ampio sistema informativo sulla domanda di profili professionali delle imprese italiane
- E' tra le indagini ufficiali del Sistema Statistico Nazionale (SISTAN) italiano
- E' promosso da oltre 20 anni da Unioncamere insieme a Ministero del Lavoro/Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL)
- E' fondato sul Registro delle Imprese, integrato con le informazioni occupazionali provenienti da fonte INPS
- E' supportato dalla rete delle Camere di Commercio - coinvolgendo su tutto il territorio nazionale più di 480 funzionari specializzati
- Attualmente ha come campo di osservazione tutte le imprese iscritte ai Registri delle Camere di commercio, con almeno un addetto dipendente dei diversi settori economici (esclusa l'agricoltura e la PA)

La dinamica della domanda di lavoro



Il trend riscontrabile dai dati Excelsior per **Firenze** mostra una netta diminuzione della domanda di lavoro nel corso della pandemia. Mentre nel 2018 e nel 2019 le imprese prevedevano entrate mensili mediamente pari a circa 8mila unità, la media 2020 si è abbassata a 5mila e 300 unità; ciò è corrisposto a un calo medio del 35 per cento. Nei mesi di giugno e luglio 2021 si rileva un orientamento al miglioramento congiunturale emerso fin da marzo; stallo fisiologico ad agosto e netto miglioramento rilevato a partire da settembre. Le aspettative per i prossimi mesi del 2022 rimangono comunque favorevoli con una certa ripresa nell'ultimo trimestre di previsione (mag - lug 22)



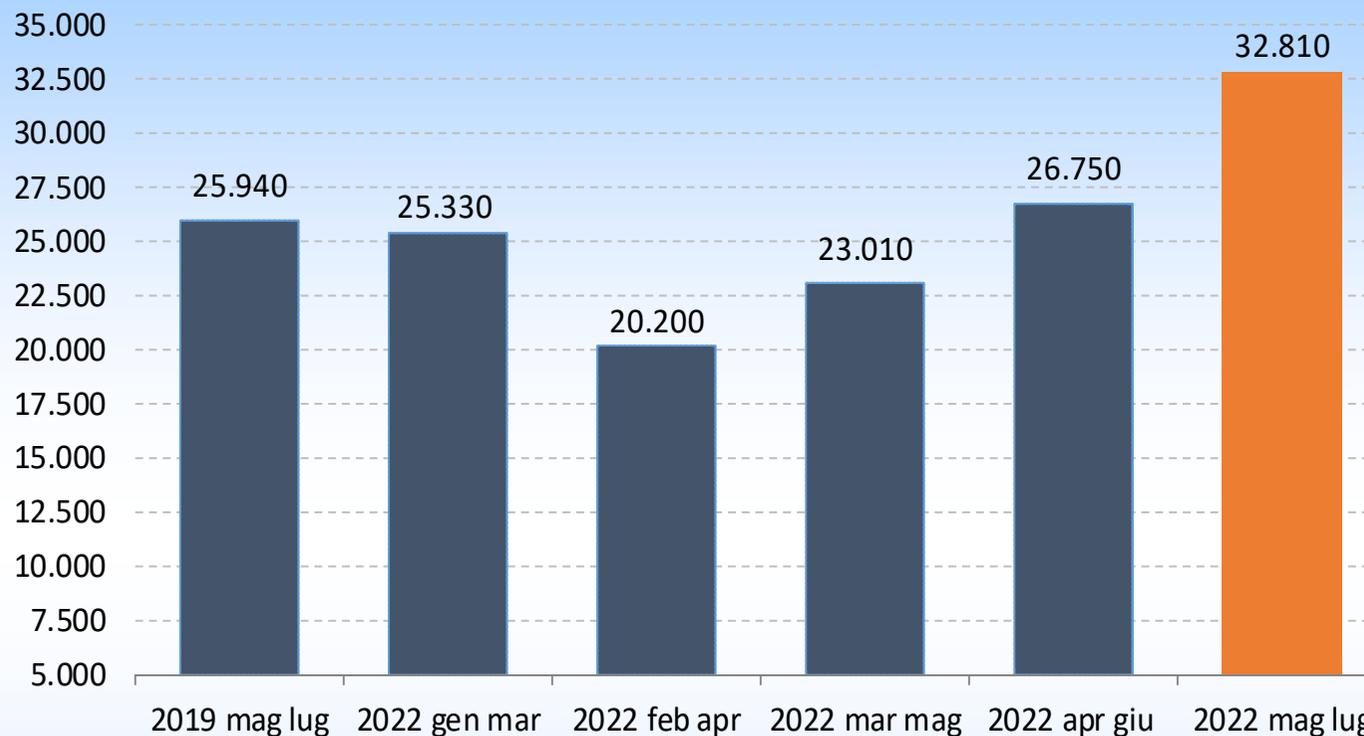
Camera di Commercio
Firenze

dal 1770 la casa delle imprese

Gli ingressi

Ingressi complessivi

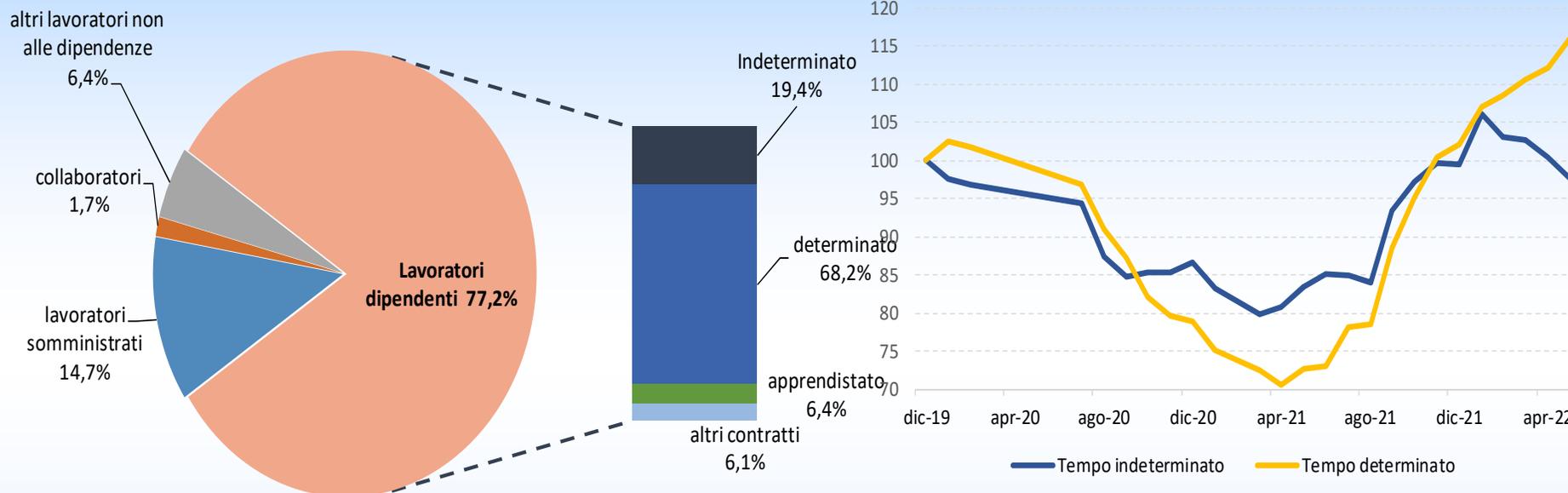
Assunzioni previste per trimestre



Nonostante il proseguimento del conflitto russo ucraino, prospettive di crescita poco incoraggianti e inflazione in aumento, la domanda di lavoro del comparto privato, dopo un immediato assestamento decrescente, tende a confermare comunque **aspettative favorevoli**

Ingressi previsti e tipologia contrattuale

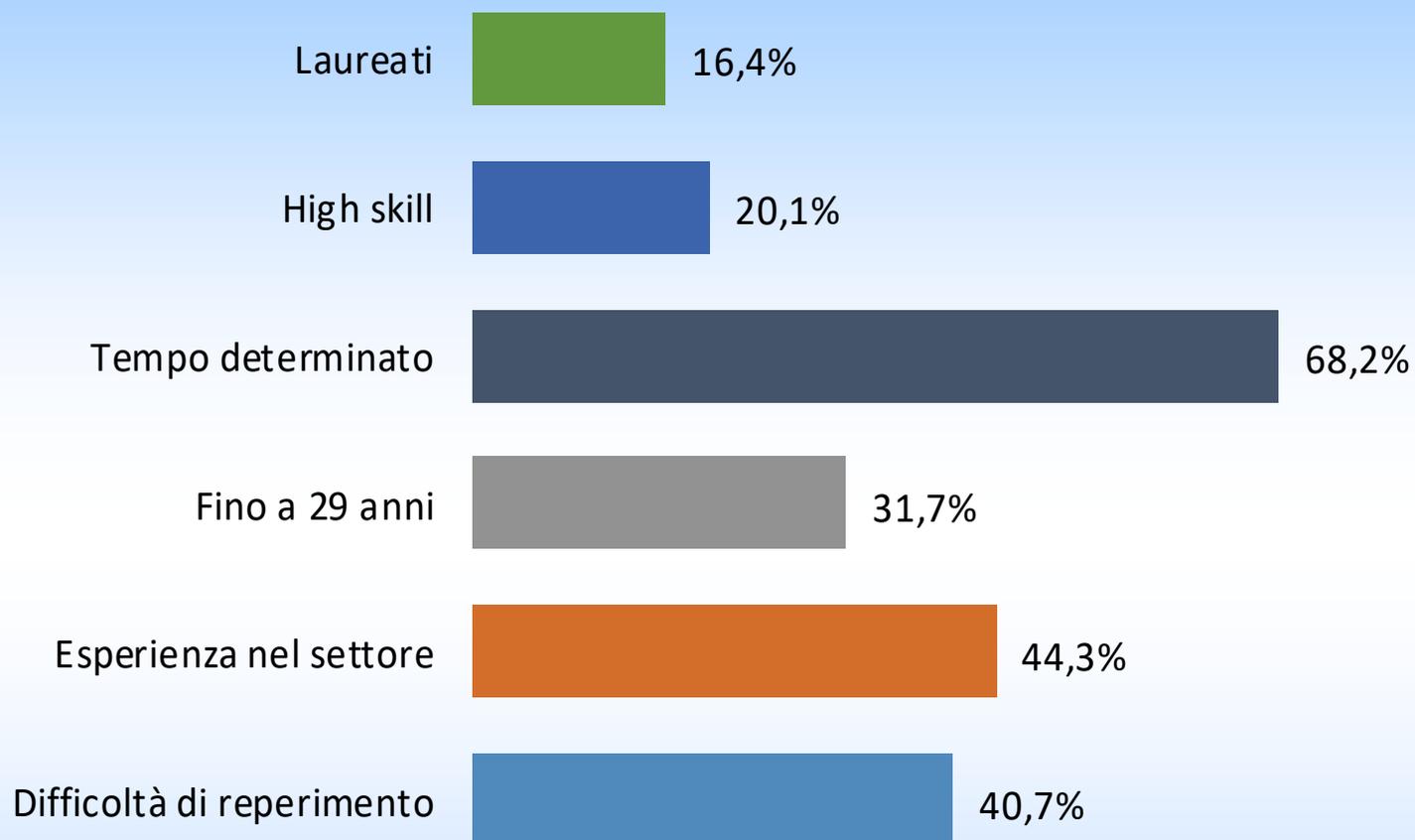
Aumenta solo la componente a termine della domanda di lavoro



...dopo 20 anni la composizione delle assunzioni di dipendenti per tipo di contratto si è capovolta

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
A tempo indeterminato	57,6	51,8	46,4	51,1	40,0	39,1	38,4
A tempo determinato	31,2	40,6	43,8	39,1	47,6	47,4	50,3
Apprendistato	10	6	8,7	8,5	9,8	12,2	10,5
Altri contratti	1,2	1,5	1,1	1,3	2,6	1,2	0,8
Totale	100,0						

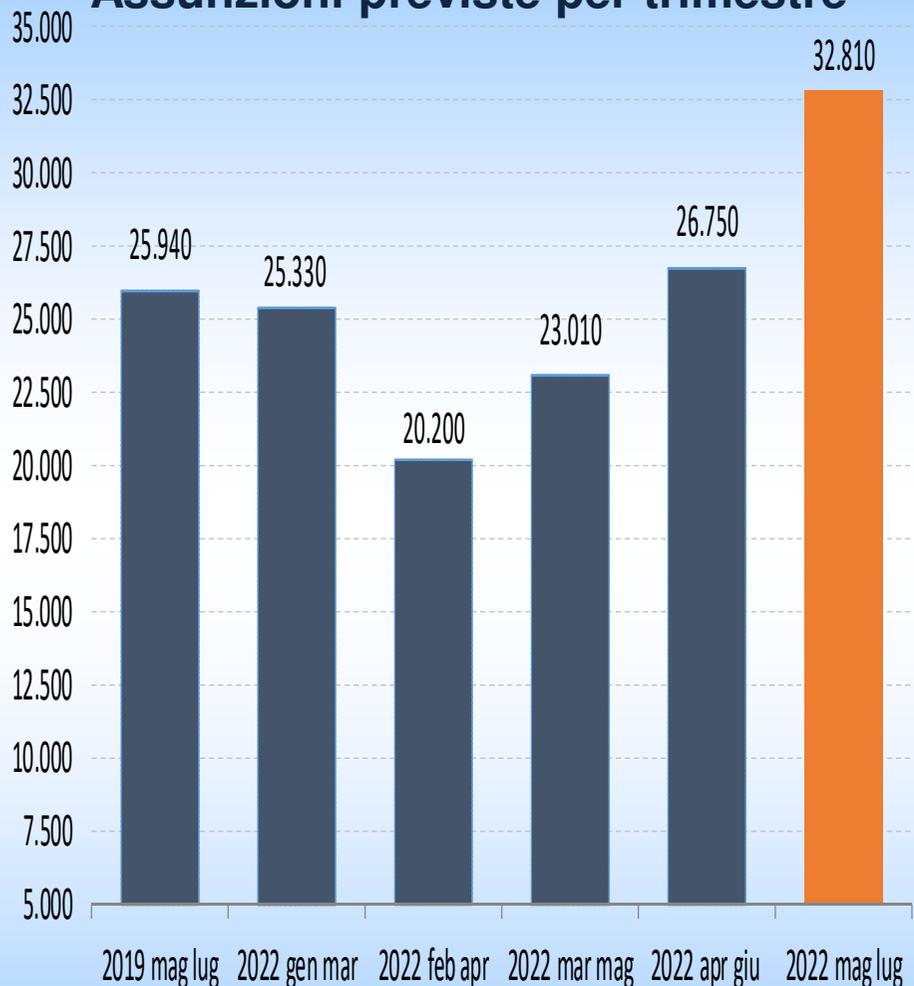
Principali caratteristiche degli ingressi



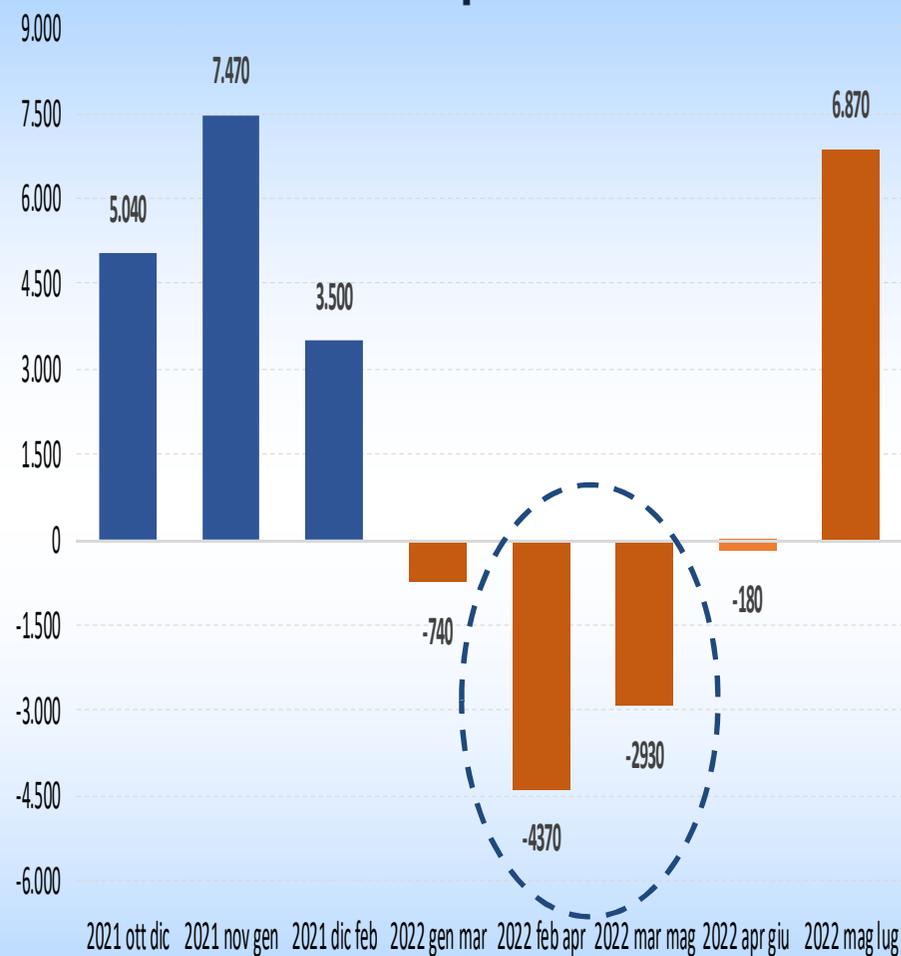
La difficoltà di reperimento si attesta ad un livello elevato (circa 40,7%), segnalando non solo una certa vivacità sul mercato del lavoro, legata ad un maggior interesse da parte degli imprenditori ad acquisire forze nuove, ma anche e soprattutto la presenza di criticità lasciate dalla pandemia, come per esempio la difficoltà di reingresso di lavoratori in età matura espulsi a seguito di un cambio delle competenze di base richieste.

Gli effetti post pandemia

Assunzioni previste per trimestre



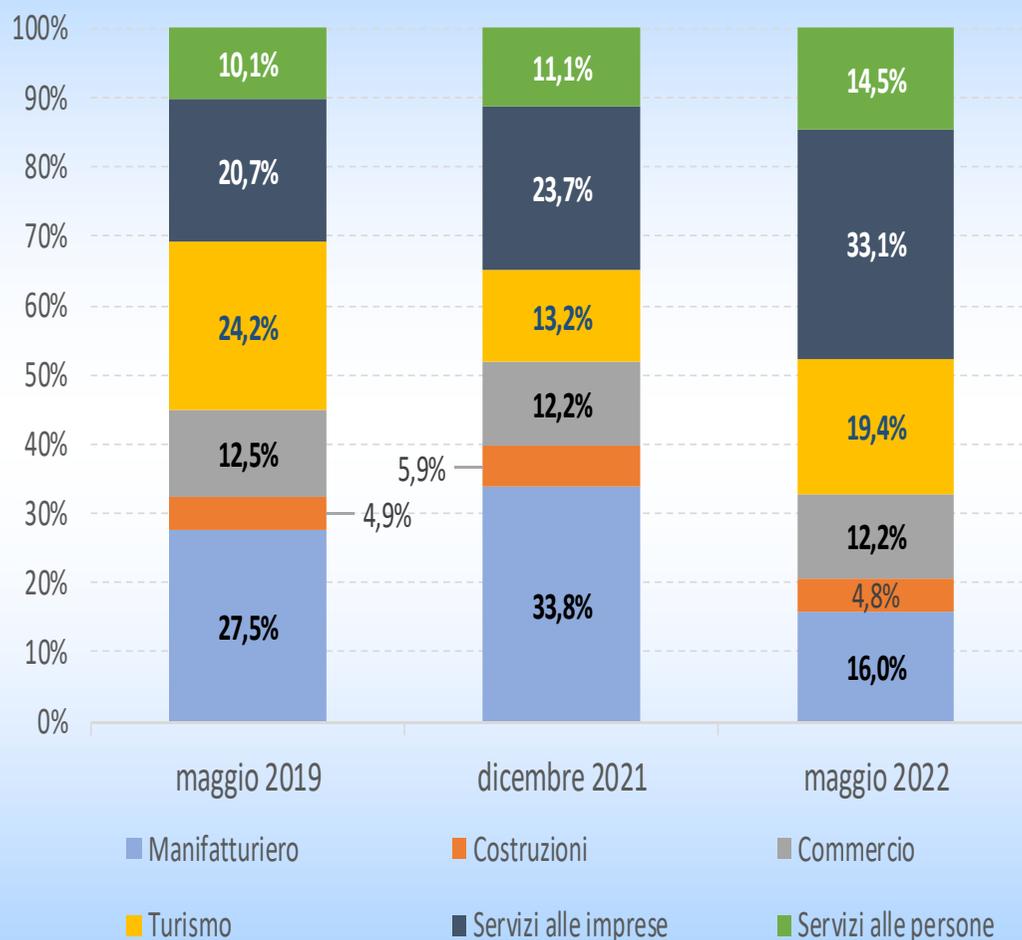
Differenze rispetto al 2019



Nonostante il proseguimento del conflitto russo ucraino, prospettive di crescita poco incoraggianti e inflazione in aumento, la domanda di lavoro del comparto privato, dopo un immediato assestamento decrescente, tende a confermare comunque **aspettative favorevoli**

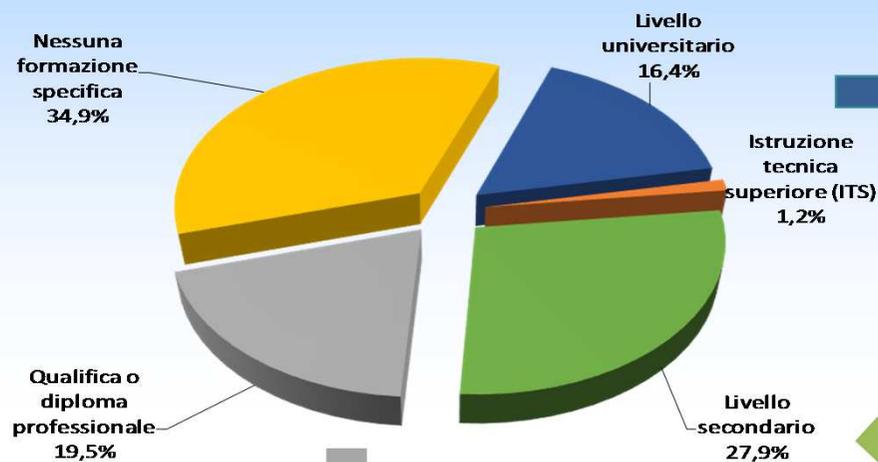
Gli effetti post pandemia

Effetti di composizione settoriale sulle assunzioni



la composizione della domanda di lavoro si caratterizza per la prevalenza non solo di turismo e intrattenimento ma soprattutto per un'ampia crescita relativa ai servizi alle imprese (+77,9%) e a quelli alle persone (+60,5%) dando conto di un cambiamento strutturale, già in atto, che sta portando ad un'importante modifica delle principali caratteristiche della domanda di lavoro

Assunzioni per titoli di studio



Lauree più richieste

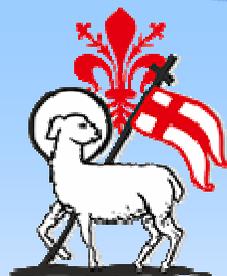


Qualifiche più richieste



Diplomi più richiesti





Camera di Commercio
Firenze

dal 1770 la casa delle imprese

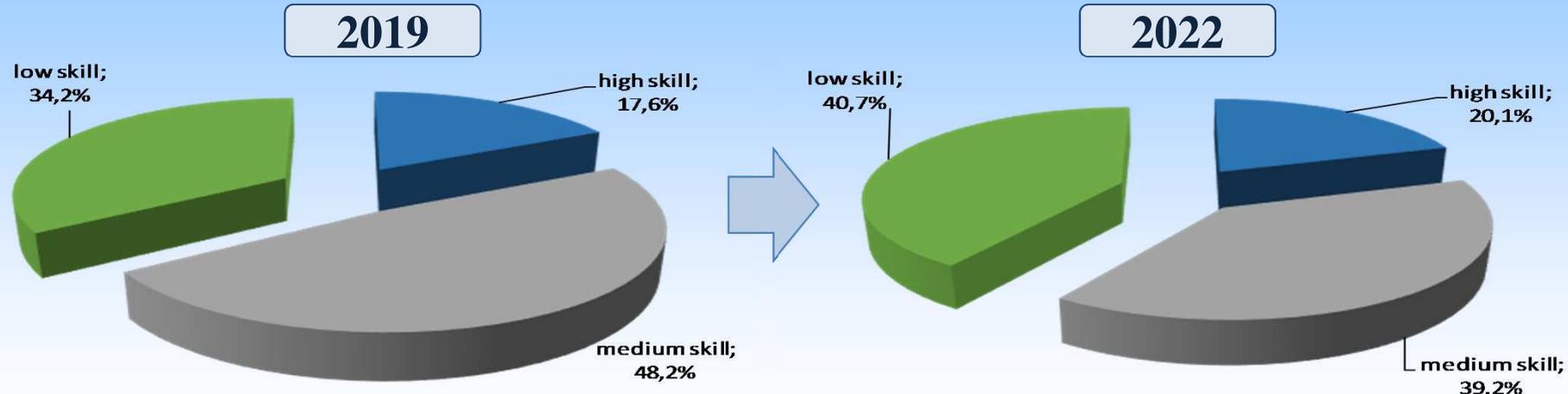
Le figure professionali

Prime 10 figure professionali richieste

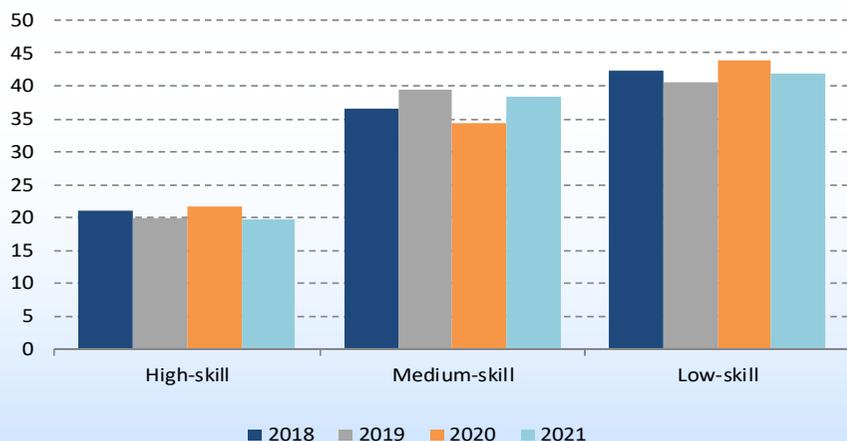


La richiesta di professioni tende a rispecchiare, in prevalenza, l'articolazione settoriale della domanda di lavoro. Svariate di queste figure professionali risentono delle modifiche strutturali legate alla «great resignation»: bilanciamento qualità vita-lavoro, condizioni di lavoro e precarietà della posizione, attrattività generale del profilo professionale.

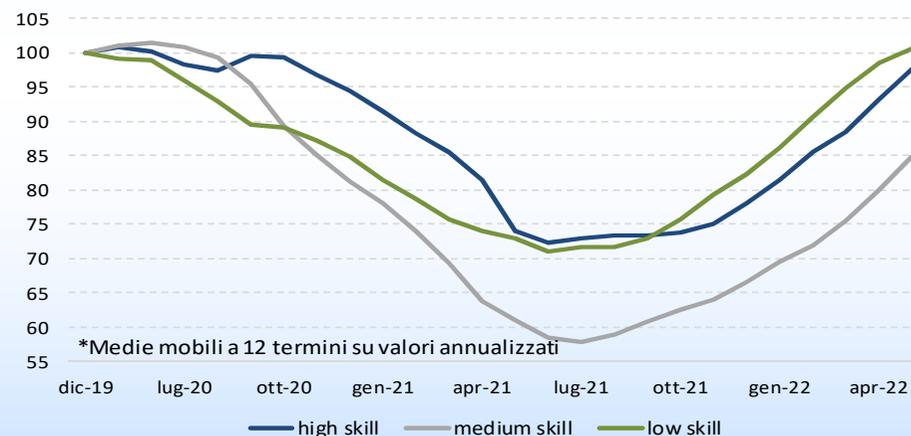
Figure professionali e specializzazione



Livello di specializzazione quote %

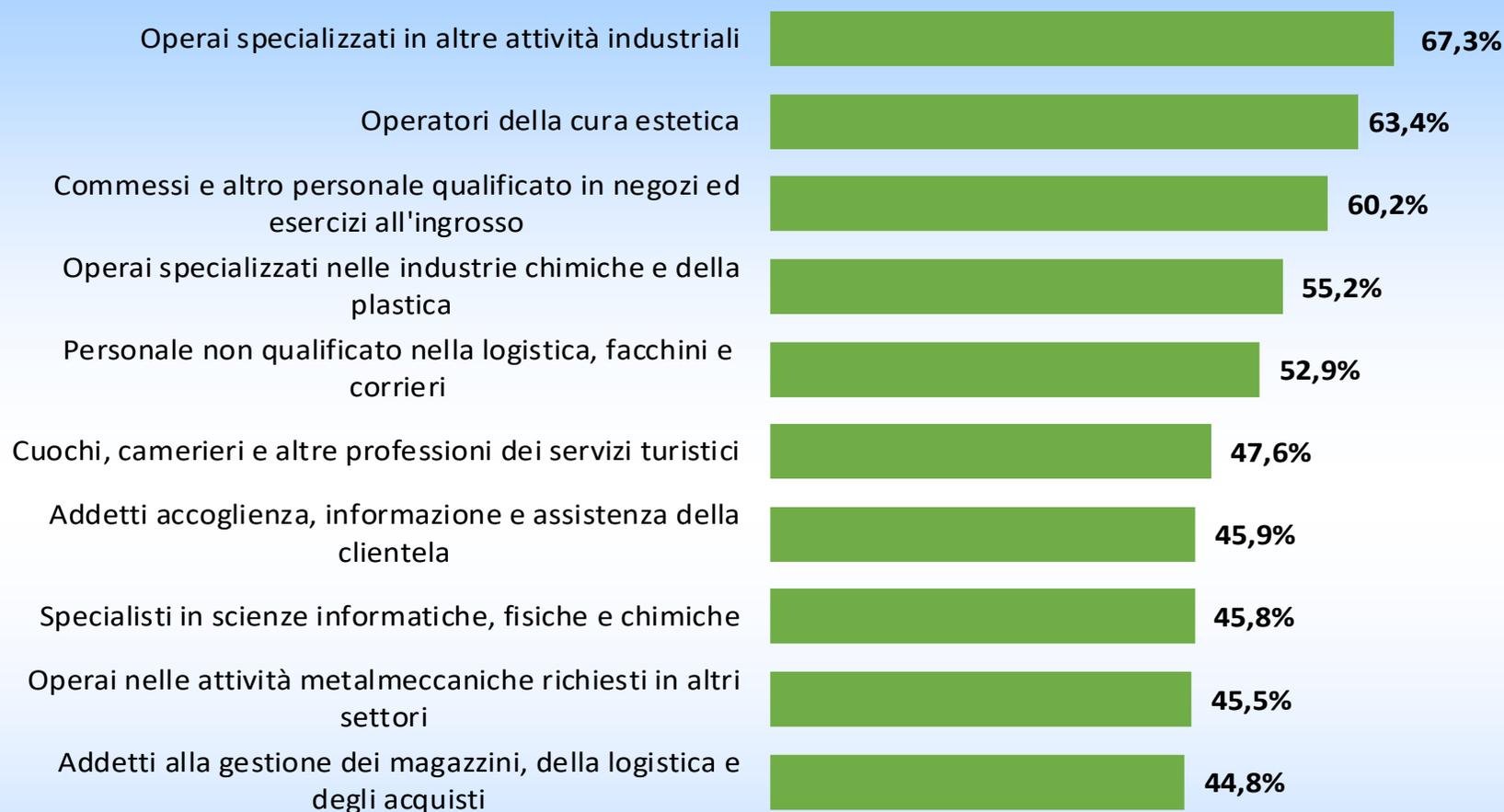


Dinamica entrate per livello specializzazione (2019=100)*



L'orientamento alla polarizzazione, tra *high* e *low skill*, della domanda di figure professionali è una tendenza evolutiva che ha caratterizzato l'ultimo quinquennio: da un lato si dischiudono orizzonti in cui le imprese tendono a ricercare quelle professioni in grado di apportare e/o migliorare un nucleo di competenze interne di livello elevato, come modalità di rilancio post-crisi e come modalità di gestione del cambiamento, dall'altro si segnala anche un certo bisogno di lavoratori in grado di svolgere le attività più strettamente operative, coerentemente con il cambio di struttura nella composizione settoriale

Prime 10 figure giovani fino a 29 anni



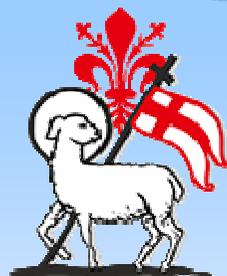
La domanda di giovani in ingresso tende a rimanere stabilmente elevata con un peso risalita sul totale ingressi previsti (da 29,1% a 31,7%): l'interesse delle imprese per i giovani riguarda commessi, operatori della cura estetica, operai specializzati e addetti alle attività turistiche; si segnalano anche professioni con titolo di studio elevato come specialisti informatici

Condizione professionale dei laureati

A 5 anni dalla laurea (corso biennale magistrale) Università di Firenze

Anno di indagine 2021

Gruppo disciplinare	Lavora	Tempo indeterminato	Formazione Universitaria Molto adeguata	Retribuzione mensile netta media (€)
Informatica e Tecnologie ICT	100,0	66,7	100,0	1.792
Scienze motorie e sportive	100,0	25,0	66,7	1.542
Ingegneria industriale e dell'informazione	95,0	80,4	75,0	1.829
Economico	92,9	62,8	66,2	1.647
Architettura e Ingegneria civile	90,3	27,2	70,0	1.602
Agrario-Forestale e Veterinario	88,7	45,3	64,2	1.459
Politico-Sociale e Comunicazione	86,3	65,5	55,8	1.589
Educazione e Formazione	84,7	65,3	67,1	1.322
Psicologico	82,3	21,8	67,2	1.363
Scientifico	81,0	43,4	75,6	1.612
Giuridico	80,8	37,8	61,6	1.665
Arte e Design	80,0	44,6	47,7	1.485
Linguistico	80,0	25,0	40,6	1.528
Letterario-Umanistico	68,1	42,2	46,9	1.411
Medico-Sanitario e Farmaceutico	65,4	63,4	75,1	1.876
MEDIA	81,8	46,4	66,7	1.617



Camera di Commercio
Firenze

dal 1770 la casa delle imprese

La difficoltà di reperimento

Prime 10 figure di difficile reperimento

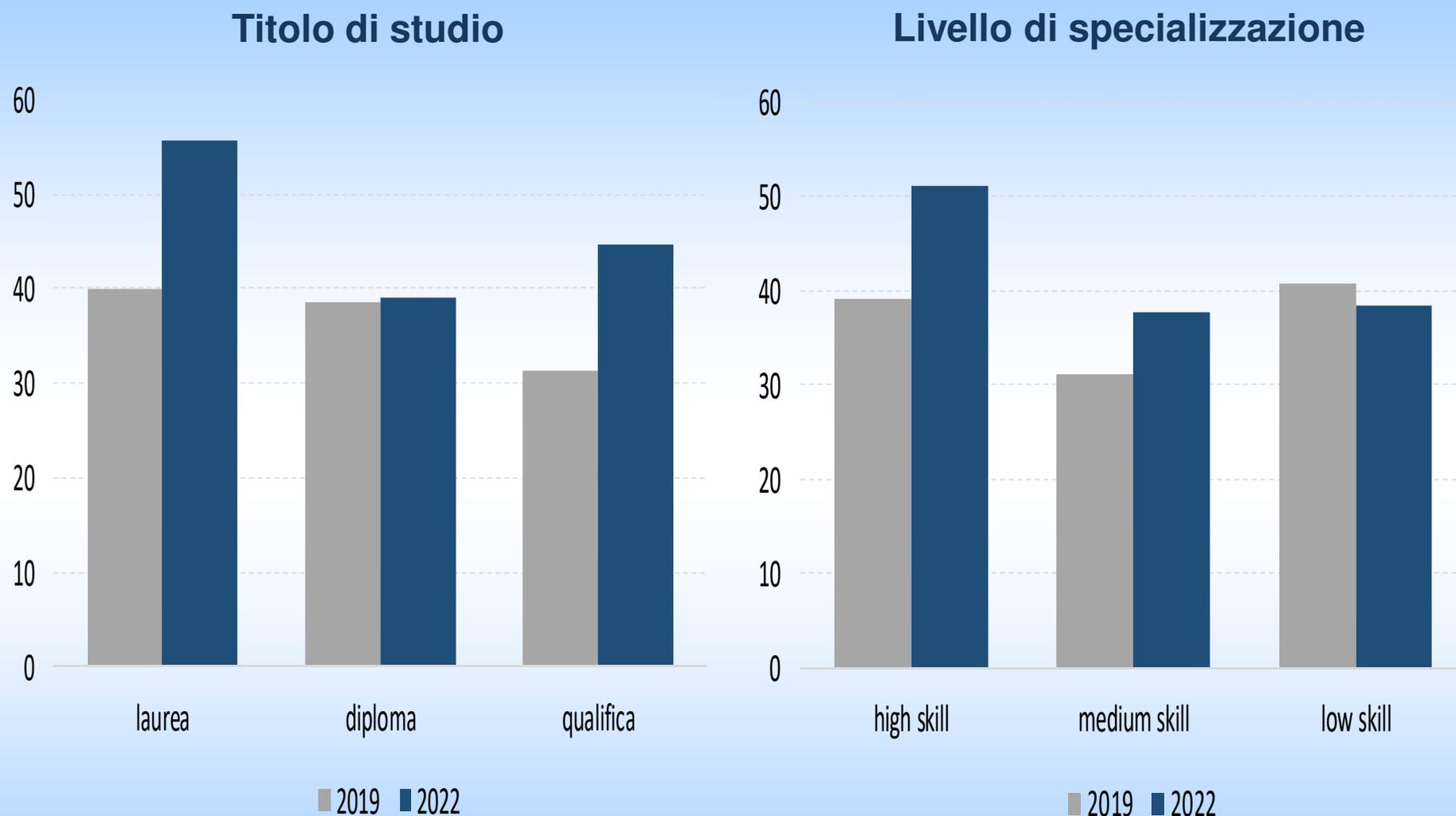


Tendono a prevalere figure professionali maggiormente specializzate. Si evidenzia, in particolare per le figure «high skill» un gap significativo tra mondo della formazione e fabbisogni professionali delle imprese.

Non a caso centri formativi altamente qualificati come Polimoda e Scuola Scienze Aziendali garantiscono ai loro studenti un placement di oltre il 90%.

La pandemia ha modificato la struttura dei processi di produzione, in modo tale da influire su una domanda di lavoro maggiormente orientata verso professioni che non si trovano facilmente sul mercato del lavoro (in termini di competenze specifiche e trasversali); inoltre i settori in crescita sono andati incontro a criticità nel reperimento di manodopera

La difficoltà di reperimento: lato domanda di lavoro



Aumenta il livello di specializzazione/scolarizzazione ricercato dalle imprese

La difficoltà di reperimento

Cosa leggiamo in merito?

«I giovani quando escono da scuola devono trovare un'occupazione, ma non devono aspettare il lavoro ideale, devono attivarsi per entrare e poi migliorare»
(E. Fornero, 2012)



«Non troviamo più personale, nessuno vuole più stare in cucina»
[...] in cerca di collaboratori: «Un problema generazionale: mancano la devozione al mestiere e lo spirito di sacrificio». Una denuncia che si estende a macchia d'olio... (Corriere della Sera, aprile 2022)

Lavoro, l'indagine: «La difficoltà nel reperire personale dipende da salari bassi e dal ricorso massiccio a contratti a tempo determinato» Indagine Legacoop Ipsos

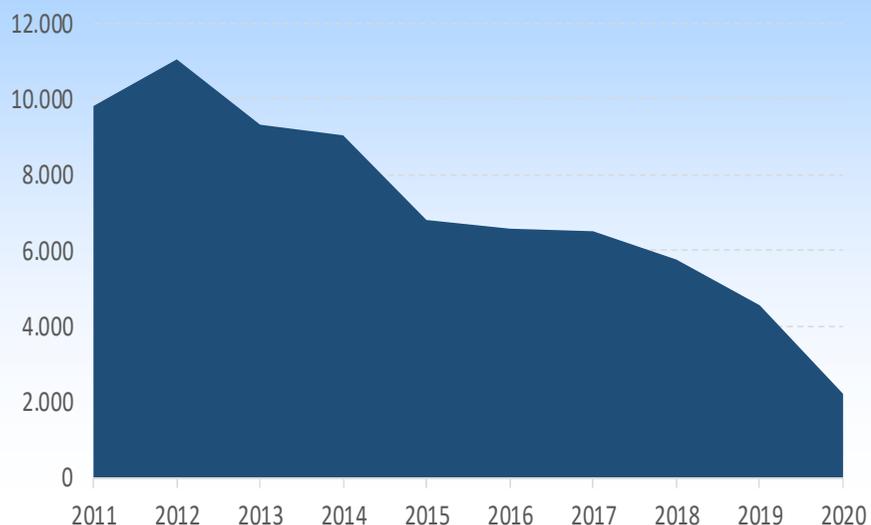
I principali motivi



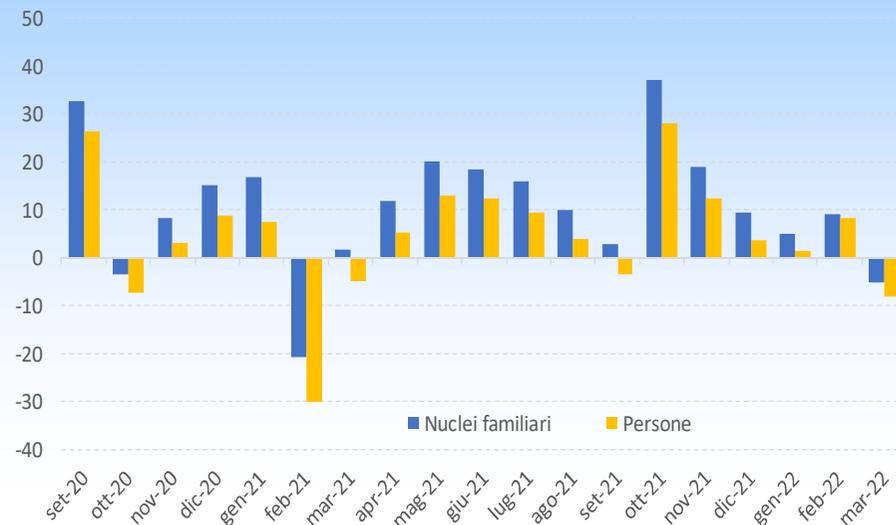
- La domanda di lavoro è cambiata per fattori congiunturali ma anche strutturali, la pandemia ha accelerato tendenze che erano già emerse in precedenza: *mismatch* di competenze, come il rafforzamento di quelle digitali richieste dalle imprese, che non necessariamente i lavoratori disponibili ad un nuovo impiego possiedono
- Madri lavoratrici con contratti a termine, che per seguire i figli in dad hanno subito il mancato rinnovo del contratto o hanno dovuto lasciare il lavoro
- Ricerca di nuove opportunità di lavoro per sfruttare le possibilità offerte dal lavoro da remoto
- Perdita del posto di lavoro di persone in età matura vicine alla pensione (*potrebbero aver scelto di non rientrare nel mercato del lavoro, dando fondo ai risparmi accumulati o sfruttando rendite familiari*)
- Minore disponibilità ad accettare posti con «rischio contagio»
- Difficoltà per lavoratori con effetti di long covid
- Minori arrivi di immigrati (o difficoltà di reingresso) per limiti legati a quarantene e a certificati vaccinali
- I lavoratori fuoriusciti dai settori in blocco nel corso della pandemia hanno trovato lavoro a condizioni migliori in altri settori e non hanno interesse a rientrare

La difficoltà di reperimento: alcuni fattori lato offerta

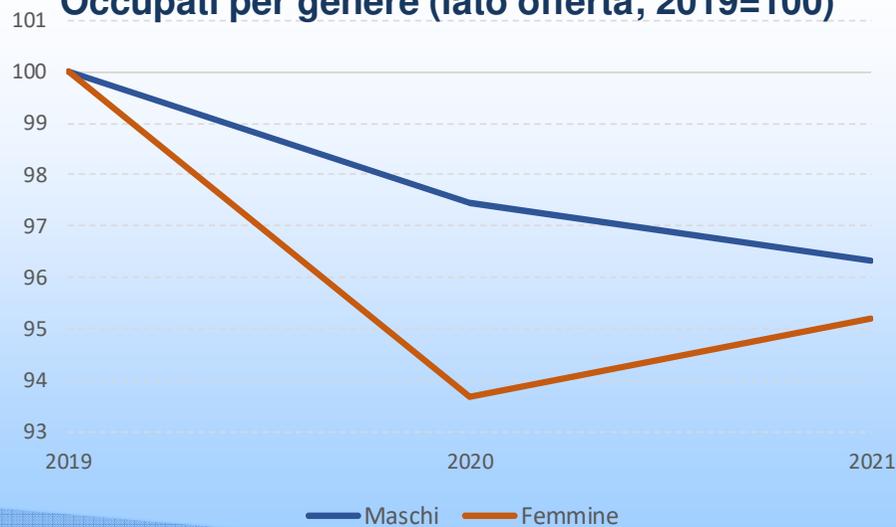
Ingressi nell'anno di cittadini non comunitari a Firenze



Perceptor di reddito di cittadinanza, var%

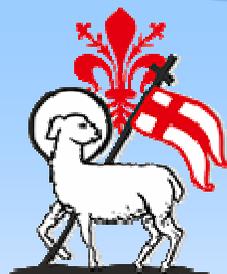


Occupati per genere (lato offerta; 2019=100)



Retribuzione oraria (media tot settori = 100)





Camera di Commercio
Firenze

dal 1770 la casa delle imprese

«La Great Resignation» Il fenomeno delle dimissioni volontarie

«The Great Resignation»

Il termine “Great Resignation” è stato coniato da un professore di management alla A&M University in Texas, che a Maggio 2021 ha previsto l’arrivo di un’ondata di dimissioni volontarie nel mercato del lavoro statunitense man mano che le persone ritornavano alla normalità dopo l’esperienza della pandemia da Covid-19

A wave of people are quitting their jobs in the United States

Job quits in the US stood at 4.4 million in February, still near their all-time high in November 2021.



Note: Seasonally adjusted

Source: US Bureau of Labor Statistics

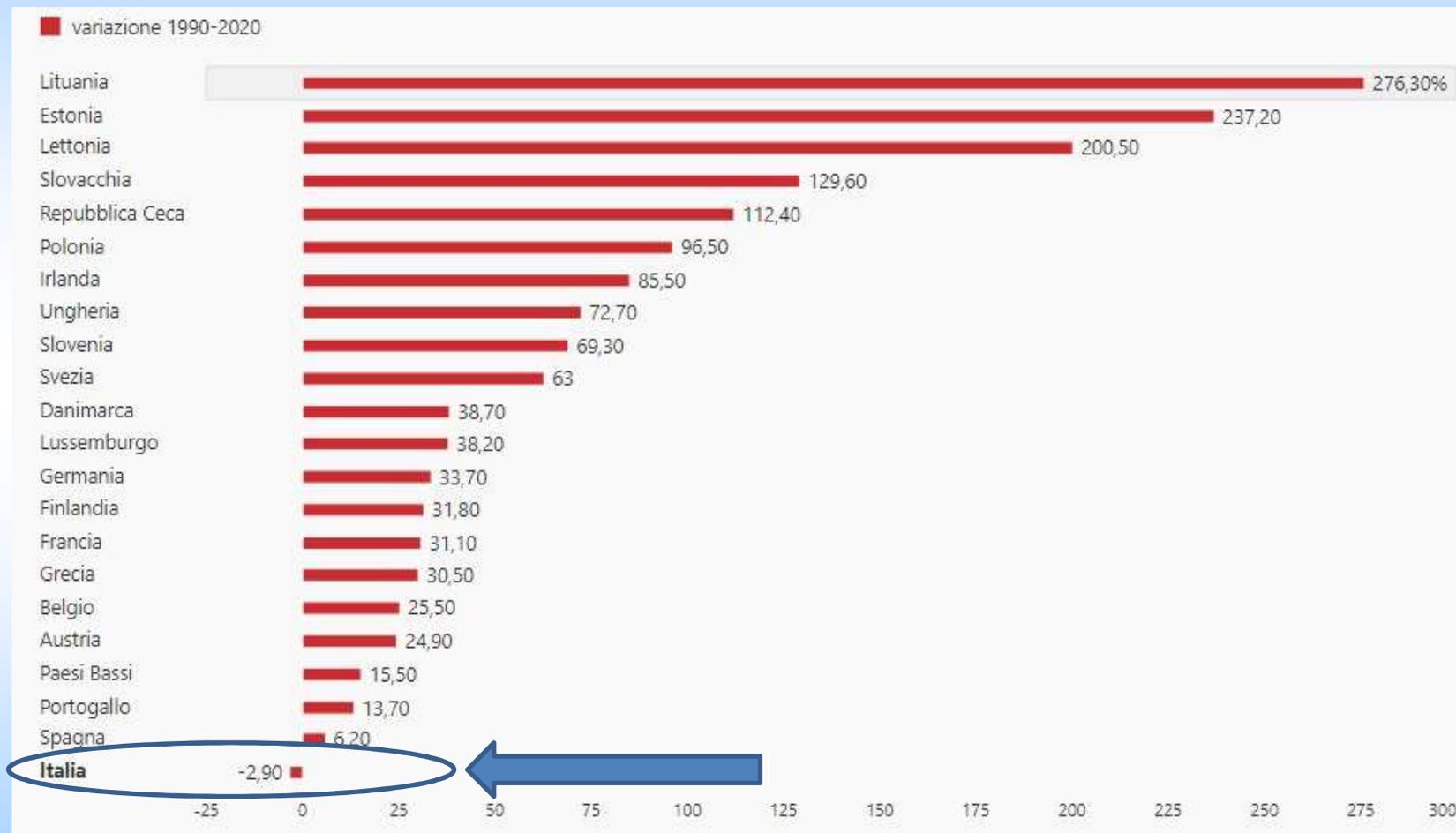
Negli USA la pandemia ha portato molte persone a ripensare la propria carriera ed il bilanciamento vita-lavoro. Cessata l’emergenza, molti lavoratori hanno iniziato a ricercare nuove e migliori opportunità.

Un basso livello di disoccupazione (employee-driven labor market) inoltre reduce il costo/rischio del cambiamento lavorativo per il dipendente.

La medesima tendenza si è registrata in tutti i paesi occidentali e sembra destinata a rimanere strutturale

«The Great Resignation»: la situazione italiana

L'Italia è l'unico paese europeo in cui i salari reali sono diminuiti rispetto al 1990



Fonte: OCSE. Variazione percentuale dei salari nei paesi Ue tra il 1990 ed il 2020.

«The Great Resignation»: la situazione italiana

Sebbene il fenomeno registri livelli di intensità significativi (519.000 in Italia nel primo trimestre di quest'anno, il 23,1% del totale delle cessazioni), NON è un elemento nuovo;

Alcune figure professionali sono già caratterizzate per una scarsa attrattività (es. muratori, badanti etc.)

→ L'elemento retributivo, ovviamente importante, non è necessariamente una soluzione sufficiente (condizioni di lavoro, precarietà etc.)

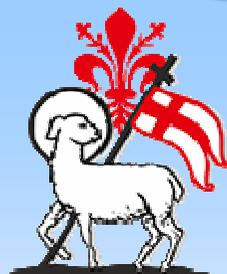
→ Le aziende devono ripensare l'approccio verso il mercato del lavoro

La «Great Resignation» ha dei costi specifici per le imprese:

Employee separation costs - costi che si sostengono quando un dipendente si dimette. Ad esempio costi per la sostituzione temporanea (o straordinari per i colleghi); uscite finanziarie per il TFR etc.

Employee replacement/hiring costs - costi diretti ed indiretti (tempo impiegato) per la ricerca del nuovo personale che andrà a sostituire quello dimessosi.

Employee training costs - costi diretti ed indiretti (tempo impiegato) per la formazione del nuovo dipendente; minore produttività della persona durante il periodo di formazione (rispetto al personale già formato)

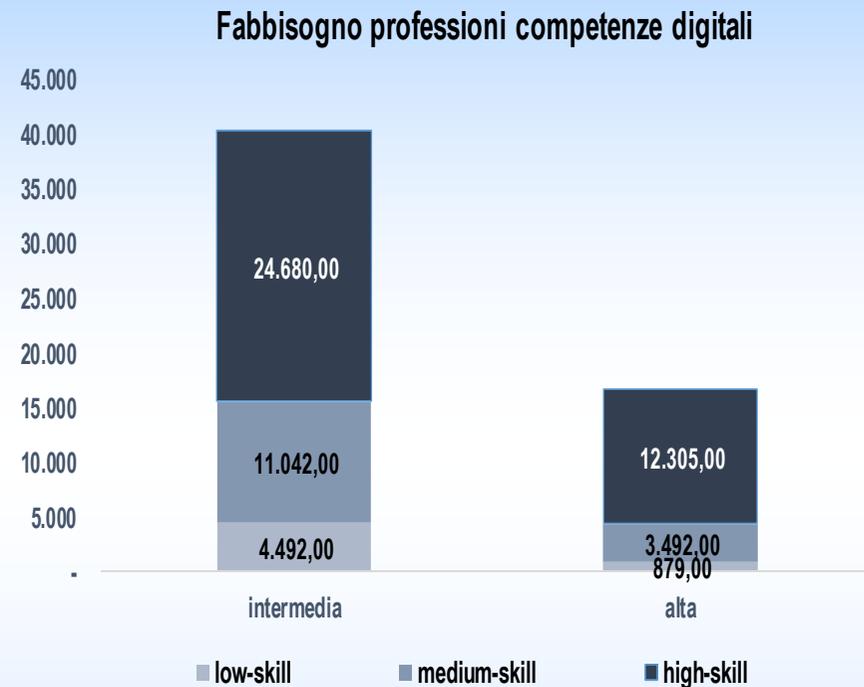
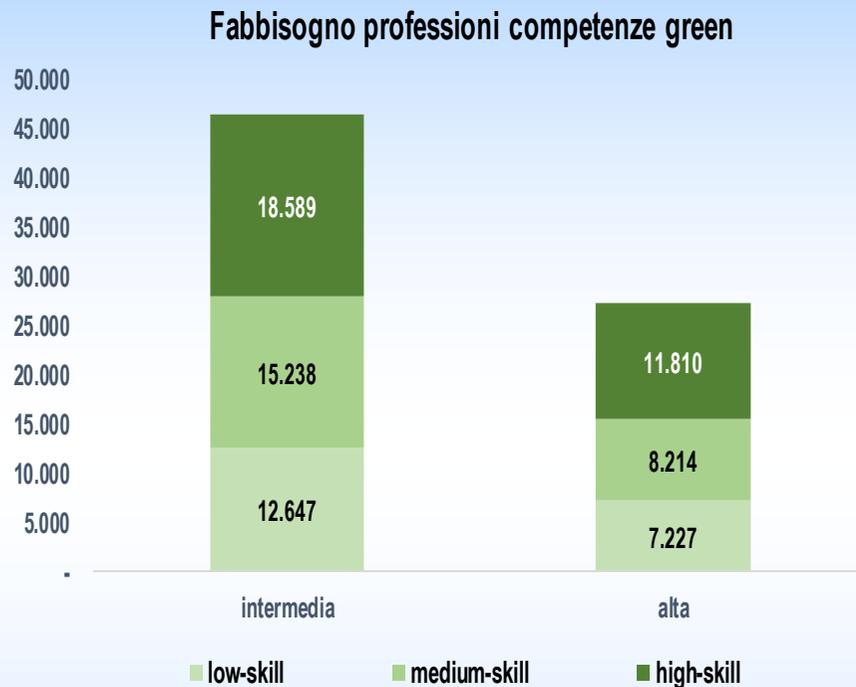


**Camera di Commercio
Firenze**

dal 1770 la casa delle imprese

Le competenze

Fabbisogni competenze per il 2022-2026 a Firenze



In base alle previsioni di medio termine Excelsior risulterebbe una domanda incrementale di personale da inserire in azienda con competenze intermedie sia sui temi **ambientali** (circa il **56% del fabbisogno**) che capacità di utilizzare competenze **digitali** (almeno il **50% del fabbisogno**)

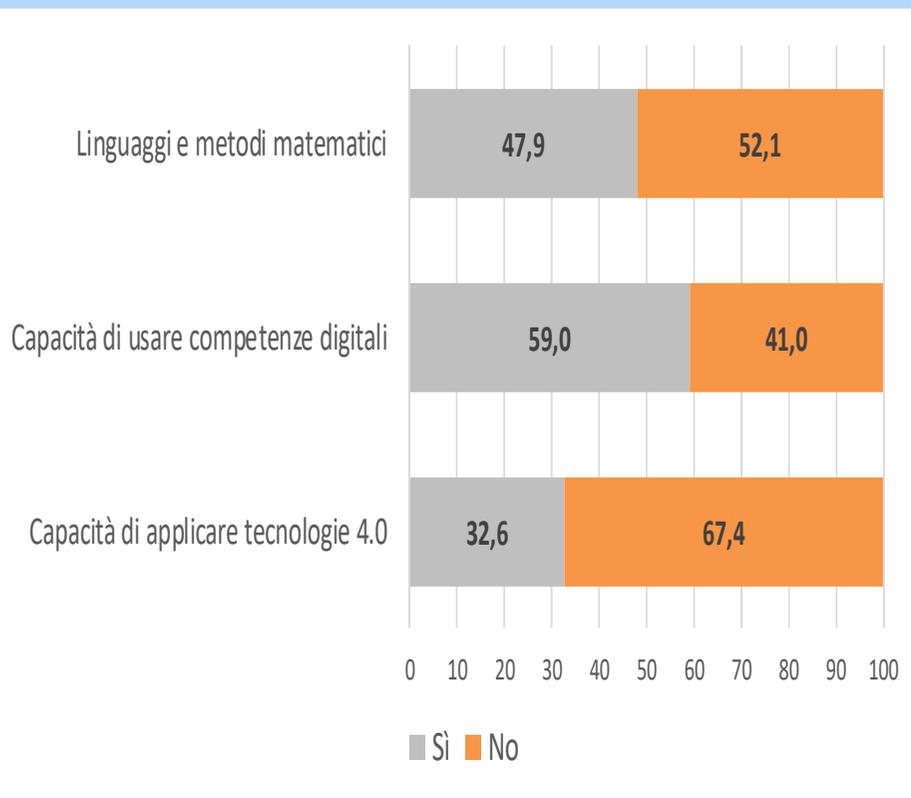
Fabbisogni occupazionali Italia per il periodo 2022-2026

	Fabbisogni (v.a.)* 2022-2026	
	scenario A	scenario B
TOTALE	4.121.700	4.546.800
<i>di cui:</i>		
Indipendenti	1.091.600	1.205.100
Dipendenti privati	2.260.200	2.571.700
Dipendenti pubblici	770.000	770.000
<i>di cui:</i>		
Agricoltura	136.500	154.500
Industria	913.100	1.057.900
Servizi	3.072.200	3.334.400
<i>di cui:</i>		
Agroalimentare	194.000	216.500
Moda	63.700	94.100
Legno e arredo	41.200	46.400
Meccatronica e robotica	157.900	185.600
Informatica e telecomunicazioni	99.400	107.900
Salute	498.200	501.600
Formazione e cultura	515.000	552.600
Finanza e consulenza	490.100	546.900
Commercio e turismo	748.300	860.800
Mobilità e logistica	181.500	205.600
Costruzioni e infrastrutture	339.400	375.700
Altri servizi pubblici e privati	563.400	586.000
Altre filiere industriali	229.800	267.000
<i>di cui:</i>		
Nord-Ovest	1.356.100	1.493.600
Nord-Est	949.000	1.049.000
Centro	789.800	879.000
Sud e Isole	1.026.800	1.125.300

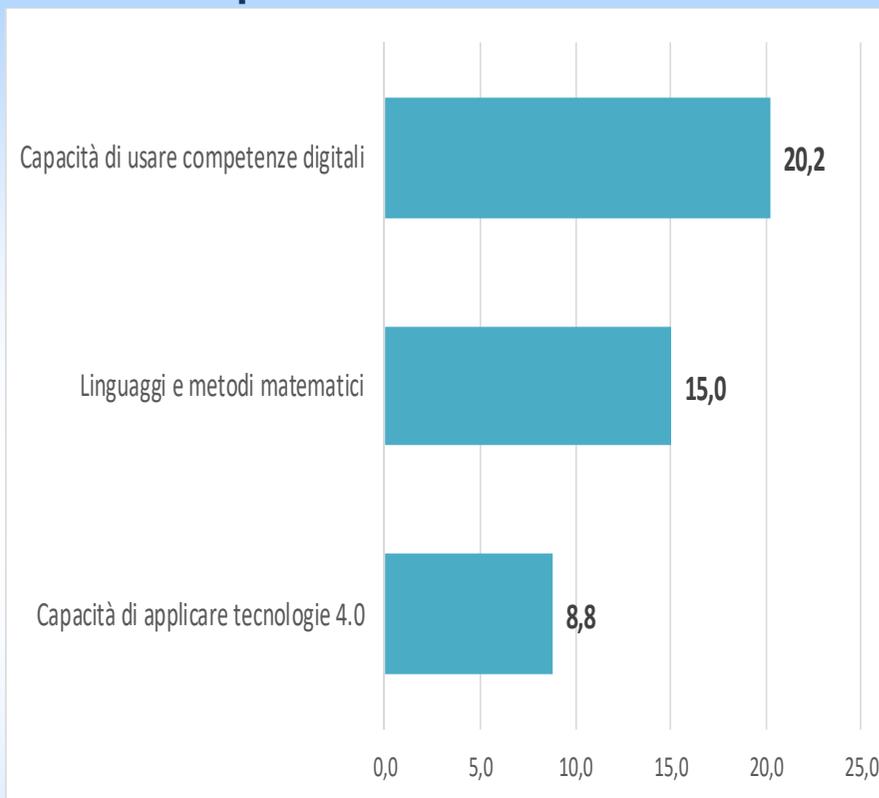
L'analisi individua le principali filiere dove si concentrerà la domanda di lavoro (espansione + sostituzione) nel prossimo quinquennio tenendo conto anche del fatto che il PNRR assegnerà risorse per la riqualificazione dell'offerta e per il potenziamento della domanda sfruttando anche le tecnologie digitali

Ingressi con competenze digitali nel biennio 2021/22 - Italia

Necessità di competenze digitali 2021/22



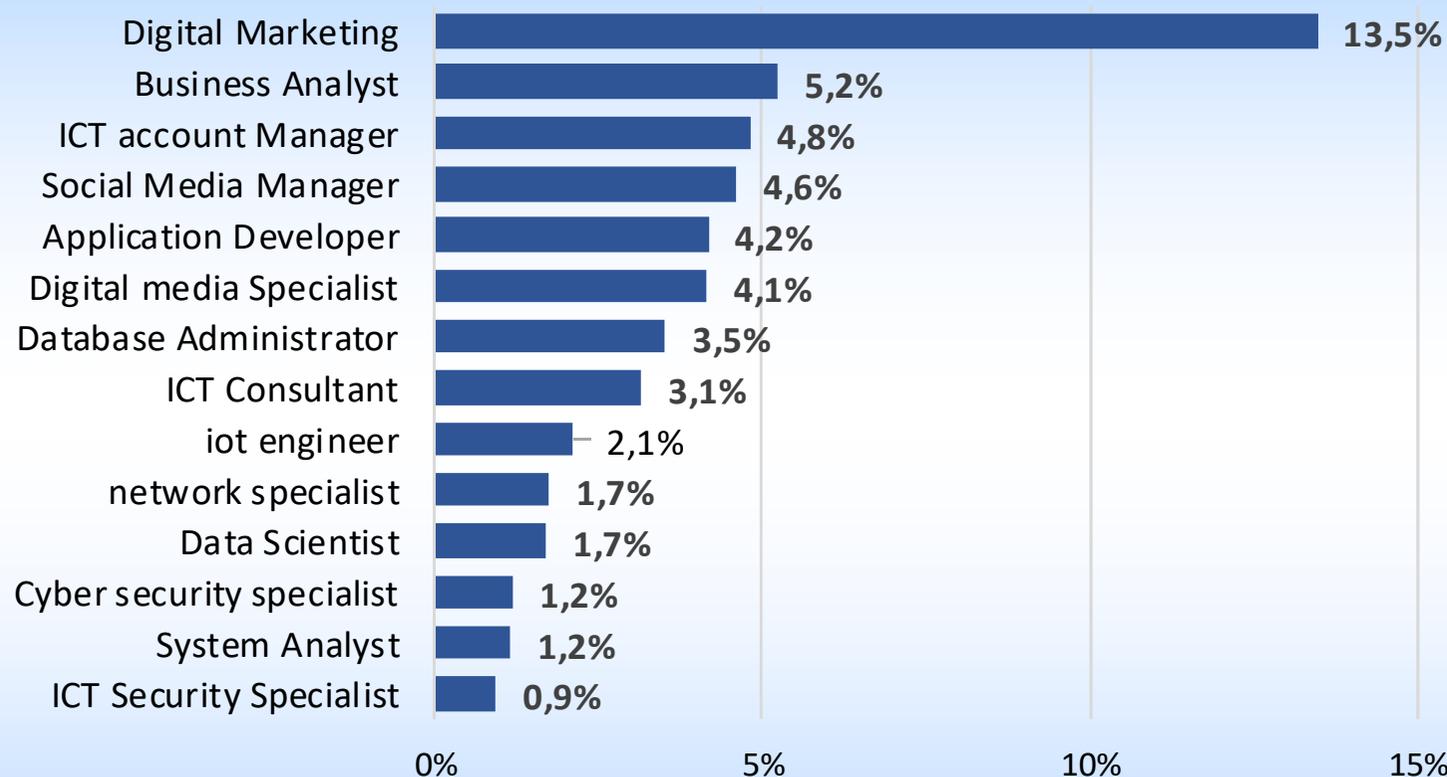
Assunzioni competenze digitali con importanza elevata 2021/22



Le imprese segnalano con quale grado di importanza richiedono alle figure professionali, oltre alle competenze specialistiche legate alla singola professione, le seguenti **competenze per il digitale (media 49%)**: il possesso di competenze digitali, come l'uso di tecnologie Internet, e capacità di gestire e produrre strumenti di comunicazione visiva e multimediale; la capacità di utilizzare linguaggi e metodi matematici e informatici per organizzare e valutare informazioni qualitative e quantitative; la capacità di gestire soluzioni innovative applicando tecnologie (digitali) robotiche, big data analytics, internet of things, ecc. ai processi aziendali, in linea con quanto previsto nel 'Pacchetto Industria 4.0'.

Professioni della trasformazione digitale in base all'indagine Excelsior - Italia

Quote imprese che hanno sostenuto investimenti in risorse umane (=100) a seguito dei processi di trasformazione digitale per profilo professionale richiesto



Si tratta di un cluster di imprese piuttosto importante (circa il 30% del totale) che ci aiuta a comprendere meglio quali siano le dinamiche innovative dell'evoluzione della ricerca di profili professionali digitali. La prevalenza di esperti in digital marketing o ad esso riconducibili, esprime l'esigenza di un ripensamento dei modelli organizzativi e di business delle imprese nella direzione dello sviluppo e di un maggiore utilizzo dei canali digitali per la promozione e la vendita dei propri prodotti e servizi.

31