Camera di Commercio
Firenze

Rapporti sull'Economia

SISTEMA INFORMATIVO EXCELSIOR SINTESI ANNUALE 2018 CITTA' METROPOLITANA DI FIRENZE

a cura dell'U.O. Statistica e studi

Camera di Commercio
Firenze

U.O. Statistica e Studi

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

SISTEMA INFORMATIVO EXCELSIOR
PROVINCIA DI FIRENZE

ANNO 2018

Nel 2017 il Sistema Informativo Excelsior si è innovato sia sotto l'aspetto metodologico che organizzativo per fornire indicazioni tempestive a supporto delle Politiche attive del lavoro. A partire da maggio, infatti, vengono realizzate indagini mensili sulle imprese adottando prioritariamente la tecnica di rilevazione CAWI (Computer Assisted Web Interviewing) e somministrando un questionario incentrato sui profili professionali e i livelli di istruzione richiesti dalle imprese. Un maggiore coinvolgimento della rete delle Camere di commercio e di InfoCamere - società di informatica del sistema camerale - assicura la specifica attività di supporto alle imprese intervistate. L'universo di riferimento del sistema informativo è costituito, come per il passato, dalle imprese dei settori industriali e dei servizi con addetti dipendenti. Tra le innovazioni del Sistema informativo che hanno avuto maggiore impatto nel trattamento delle informazioni sono da evidenziare quelle relative all'adozione di un nuovo metodo di rilevazione dei dati presso le imprese interamente basato sul WEB e di un più stretto collegamento con i flussi dei dati derivanti dalle fonti amministrative ufficiali, in particolare dalla fonte INPS, ormai integrata nel Registro imprese da diversi anni. Una procedura di armonizzazione di questi dati ricondotti al campo d'osservazione Excelsior ha consentito di ricostruire una stima delle attivazioni rilevate dal Sistema informativo a livelli più contenuti rispetto a quelli comunicati ufficialmente dall'INPS, che ha un campo d'osservazione più ampio sia settorialmente che per la brevità dei contratti considerati, cogliendone però la parte più stabile e strutturata.
Una procedura di armonizzazione di questi dati ricondotti al campo d'osservazione Excelsior ha consentito di ricostruire una stima delle attivazioni rilevate dal Sistema informativo a livelli più contenuti rispetto a quelli comunicati ufficialmente dall'INPS, che ha un campo d'osservazione più ampio sia settorialmente che per la brevità dei contratti considerati, cogliendone però la parte più stabile e strutturata.

I dati presentati derivano dall'indagine Excelsior realizzata da Unioncamere in accordo con l'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro. L'indagine, che è inserita nel Programma Statistico Nazionale (UCC-00007) tra quelle che prevedono l'obbligo di risposta, dal 2017 è svolta con cadenza mensile. Le informazioni contenute nella presente nota sono state acquisite impiegando tutte le indagini mensili svolte fino al mese di ottobre 2018, utilizzando principalmente la tecnica di compilazione in modalità CAWI attraverso le interviste realizzate presso 440.000 imprese, su scala nazionale, campione rappresentativo delle imprese con dipendenti al 2017 dei diversi settori industriali e dei servizi. La proiezione mensile dei dati di indagine e il potenziamento dell'integrazione tra questi e i dati amministrativi, attraverso un modello previsionale, non consentono confronti con i periodi precedenti al 2017, secondo i profili professionali e i livelli di istruzione richiesti. I risultati dell'indagine sono disponibili a livello provinciale e regionale secondo un numero variabile di settori economici, ottenuti quale accorpamento di codici di attività economica della classificazione ATECO2007. La ripartizione delle entrate previste per "gruppo professionale" fa riferimento ad opportune aggregazioni dei codici della classificazione ISTAT.

Il complesso delle innovazioni introdotte nel Sistema Informativo Excelsior con la finalità di renderlo sempre più uno strumento a supporto delle politiche attive del lavoro e dell'orientamento professionale e formativo, ha avuto un importante impatto per il dimensionamento dei flussi di entrata rilevati, ora coerenti con quanto registrato dalla fonte amministrativa INPS ed includendo inoltre i rapporti di lavoro con contratto di collaborazione coordinata e continuativa e le attivazioni con contratti di lavoro autonomo previste dalle imprese con dipendenti.

Pur con una riduzione del campo d'osservazione, data la natura fortemente ancorata al dato amministrativo INPS, i flussi risultano superiori rispetto a quelli rilevati sino a due anni fa.

Il sito nazionale è: http://excelsior.unioncamere.net

Redazione a cura di Marco Batazzi

Ufficio Statistica e Studi - CCIAA Firenze

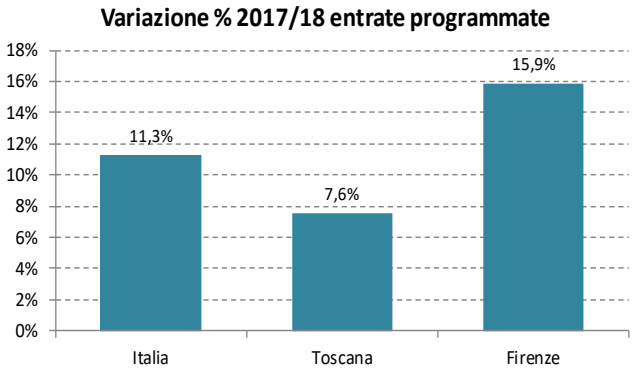
NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

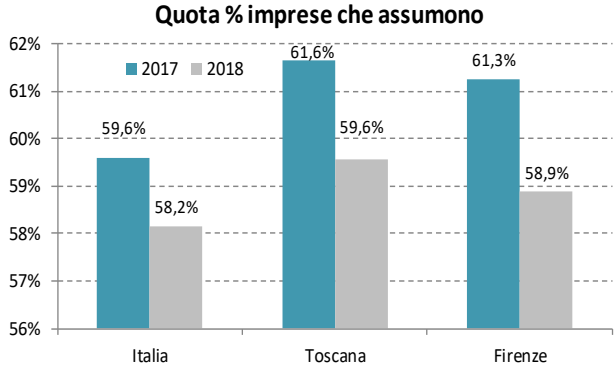
SISTEMA INFORMATIVO EXCELSIOR ANNO 2018
PROVINCIA DI FIRENZE

Uno sguardo generale

Il sistema informativo Excelsior per la provincia di Firenze evidenzia al 2018 un totale di poco più di 100 mila flussi occupazionali programmati dalle imprese, caratterizzandosi per un incremento del 15,9%; ben più ampio di quanto rilevato in ambito nazionale (+11%). Circa il 59% delle imprese che ha risposto prevede assunzioni, valore di poco inferiore a quanto risultava l'anno precedente (61%), ma in linea con il dato regionale (59,6%) e moderatamente più elevata della percentuale nazionale (58,2%).

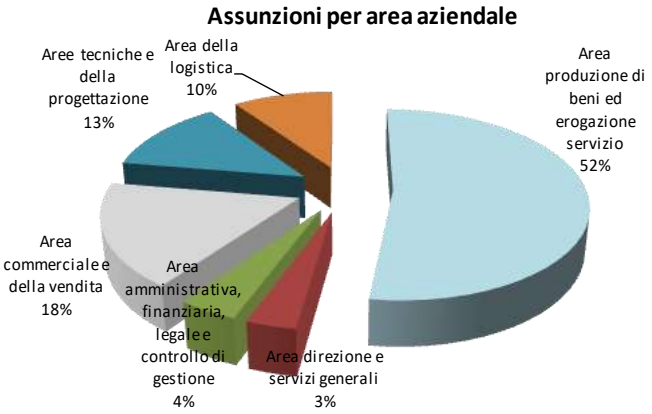
Si evidenzia, in particolare, un orientamento maggiormente positivo da parte delle imprese nel corso dell'anno, nonostante l'inizio della fase di decelerazione del ciclo economico dalla primavera del 2018, a causa delle rinnovate tensioni finanziarie nei paesi in via di sviluppo, di una maggiore instabilità geopolitica internazionale, insieme alla minaccia di barriere commerciali. Tuttavia la prima parte dell'anno ha mostrato un'intonazione crescente e piuttosto positiva, influendo sul miglioramento delle aspettative occupazionali dal lato domanda di lavoro e portando di conseguenza ad un aumento delle assunzioni programmate. Inoltre c'è anche il ruolo non indifferente degli sgravi contributivi riconosciuti ai datori di lavoro privati, in base alla legge di bilancio 2018, che, a partire dal primo gennaio 2018, potevano assumere lavoratori under 35 con contratto di lavoro a tempo indeterminato (solo under 30 a partire da gennaio 2019), per un periodo massimo di trentasei mesi, nel limite di 3.000 euro l'anno e per giovani non occupati in precedenza con contratto a tempo indeterminato. Piuttosto importante è stato anche l'effetto delle stabilizzazioni che hanno interessato la prima parte del 2018.

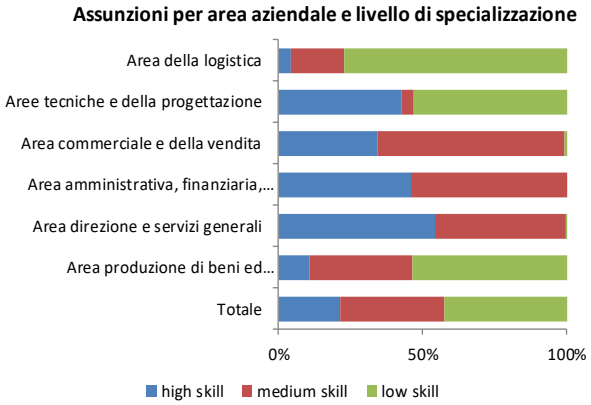




L'area aziendale riguardante la produzione di beni e/o l'erogazione del servizio concentra il 52,3% delle assunzioni, seguono l'area commerciale e della vendita (17,5%), l'area della logistica (12,6%) e l'area progettazione (12,6%); di minor incidenza le aree amministrativa (4,2%) e direzione e servizi generali (3,5%). Da segnalare un aumento della quota di personale in ingresso ad alta specializzazione nell'area tecnica e progettazione (da 35,1% a 42,7%) e nell'area commerciale (da 26,3% a 34,3%).

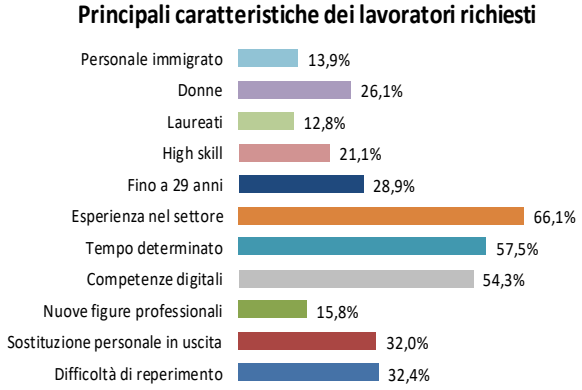
NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO





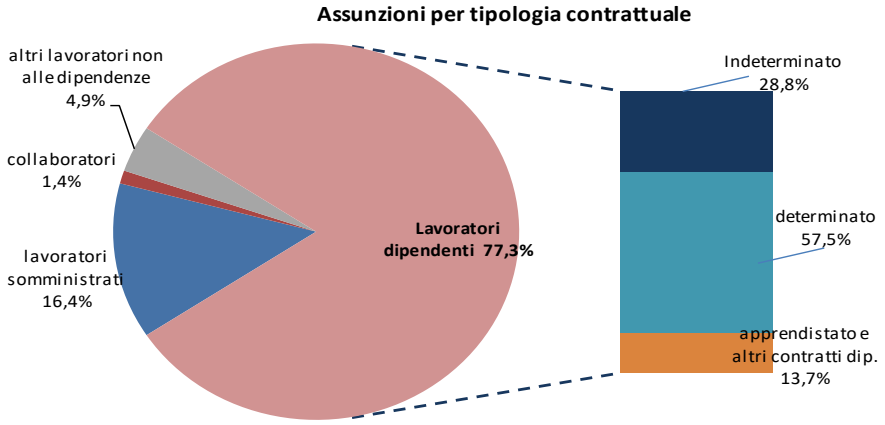
Riguardo ai settori di attività si registra la prevalenza di richieste di figure afferenti ai servizi turistici, compresa la ristorazione (19%) cui fanno seguito sistema moda (14,1%), commercio (12,4%), servizi operativi (9,6%) e altri servizi (8,5%). Si tratta di una configurazione che tende a connotare la declinazione delle entrate programmate per settore, riflettendo la composizione delle attività imprenditoriali locali e il ruolo dei settori di specializzazione. L'ultimo settore indicato, tra quelli a incidenza più elevata, è rappresentato dagli altri servizi, il quale include le entrate nei servizi alle famiglie, in correlazione con la specificità del modello di *welfare* familistico italiano, in cui la carenza dei servizi pubblici è stata compensata con il lavoro domestico (non rilevato da Excelsior) ma anche con le attività di cura effettuate in centri di assistenza sociale residenziale privati negli ultimi anni, acquistati sul mercato da parte delle famiglie per i quali sono richiesti prevalentemente lavoratori stranieri.

La quota di assunzioni previste di difficile reperimento si colloca al 32,4% (in aumento di quasi 9 p.p.) così come l'esperienza richiesta riguarda almeno due terzi delle assunzioni; per i neoassunti almeno nel 32% dei casi si tratta di sostituire il personale in uscita insieme ad un 15,8% dei casi in cui l'inserimento in azienda non è finalizzato alla sostituzione di un'analoga figura già presente in organico, ma si tratta dell'inserimento di una nuova figura professionale. In quest'ultimo caso le quote più ampie riguardano profili ad alta specializzazione come professioni intellettuali e scientifiche (27,4%) e anche professioni tecniche (21,1%). L'orientamento ad assumere giovani under 30 tende lievemente a scendere (da 32,9% a 28,9%) rimanendo comunque superiore a quello nazionale (27,8%).



NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Per quanto riguarda l'articolazione del dato annuale per tipologia contrattuale; innanzitutto possiamo vedere come le entrate programmate si distribuiscano tra personale dipendente che incide per il 77,3% (84,3% nel 2017), personale in somministrazione (16,4% e in aumento di 5 punti in un anno), i collaboratori (1,4%) e gli altri lavoratori non alle dipendenze (4,9%). Il lavoro dipendente sembrerebbe incidere maggiormente nelle attività legate alle costruzioni (90,1%) e nei servizi di trasporto e logistici (85,8%); i lavoratori somministrati presentano quote maggiori nelle industrie alimentari (39,9%) e nei servizi alle imprese (39,8%). Gli altri lavoratori non alle dipendenze si caratterizzano per una maggior incidenza nei servizi informatici (14,9%) e in quelli finanziari e assicurativi (18,5%). Considerando il lavoro dipendente il lavoro a termine mostra un'incidenza del 44,5% sul totale assunzioni (che sale al 57,5% se pesata sul solo lavoro dipendente). Inoltre abbiamo un ulteriore 8,4% di assunzioni che riguarda l'apprendistato; il lavoro a termine continua ad evidenziare un peso preponderante. Se consideriamo le assunzioni totali, si nota il mantenimento di una quota elevata anche della somministrazione, con un orientamento alla riduzione della durata media del rapporto di lavoro; ciò dipende parzialmente dallo spostamento delle preferenze degli imprenditori verso i rapporti a termine e di somministrazione, come alternativa rispetto all'abrogazione dei voucher e alle restrizioni poste sulle collaborazioni, insieme ad un effetto ciclico e, al contempo, all'incremento del peso della stagionalità.



Emerge in particolare un ruolo piuttosto incisivo della componente stagionale, come testimoniato dalla quota elevata dei contratti a termine legata ai settori di attività caratterizzati da una certa stagionalità, come per i servizi turistici o le attività commerciali, insieme al sistema moda. Sembrerebbe che le peculiarità del mercato del lavoro locale vadano ad impattare su un'ampia incidenza dei contratti a termine, insieme agli effetti normativi e a quelli più strettamente correlati al ciclo. In quest'ultimo caso ci riferiamo all'alto grado di sensibilità in termini positivi rispetto al ciclo economico, che riguarda lavoro a termine e la somministrazione, permettendo alle imprese di aggiustare con minori vincoli (e anche costi) la domanda di input di lavoro. In un secondo tempo le imprese potrebbero inserire i lavoratori in organico ricorrendo all'occupazione a tempo indeterminato: ciò dovrebbe influire sulla diminuzione delle aspettative di disoccupazione, contestualmente alla risalita dei livelli di fiducia delle imprese, nonché sul consolidamento del ciclo positivo. Inoltre considerando il peso dei settori ciclicamente correlati a contratti temporanei, sarebbero auspicabili politiche attive del lavoro finalizzate ad agevolare la mobilità degli occupati e la formazione continua, orientata al miglioramento dell'occupabilità.
Il lavoro a tempo indeterminato, tuttavia, evidenzia un peso percentuale in aumento rispetto al 2017 (da 24,2% a 28,8%) contribuendo a controbilanciare l'effetto dei lavoratori stagionali; si tratta

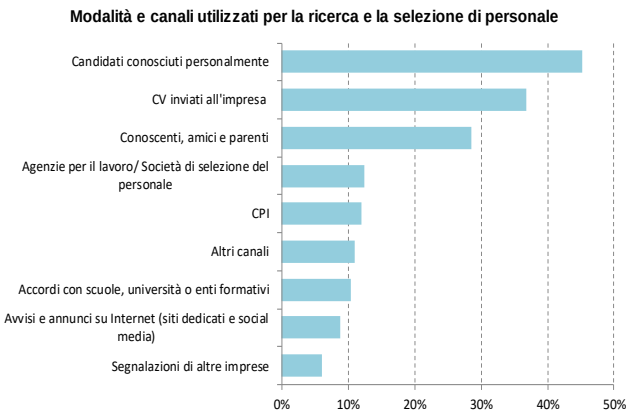
NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

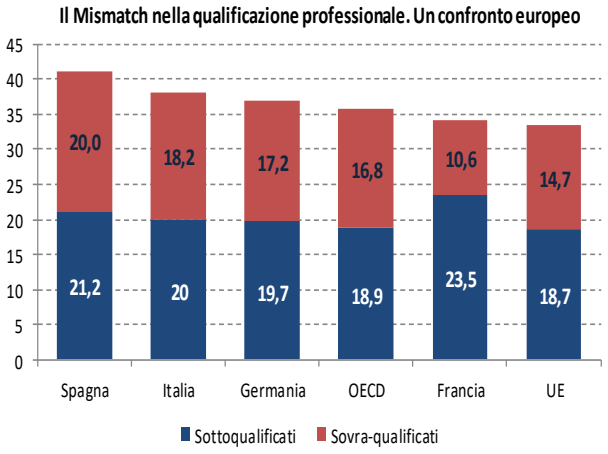
di un valore medio-alto che non riflette solo la migliore predisposizione della congiuntura economica nella prima parte dell'anno, ma che sembrerebbe rispecchiare anche una reazione positiva delle imprese agli sgravi concessi dalla legge di bilancio per le assunzioni di giovani under 35; occorre anche considerare gli effetti sull'aumento del tempo indeterminato derivanti dal Decreto Dignità (disincentivazione del lavoro a termine per periodi prolungati). Inoltre l'attivazione di un alto volume di contratti di lavoro a tempo determinato nel corso del 2017 ha portato ad un successivo aumento del tempo indeterminato nel 2018, collegato in prevalenza alle trasformazioni (se osserviamo i dati sulle comunicazioni di avviamento INPS disponibili a livello regionale). Inoltre dalla seconda metà del 2018 anche il Decreto Dignità che ha scoraggiato l'utilizzo del tempo determinato ha avuto effetti, portando le imprese ad anticipare le trasformazioni.

La qualità del capitale umano richiesto

L'identificazione della qualità del capitale umano richiesto dalle imprese richiede più dimensioni e quelle "tradizionalmente" disponibili tramite l'indagine Excelsior sono rappresentate dal titolo di studio e dal livello di specializzazione ricercati dalle imprese. Inoltre i risultati dell'indagine, dall'anno scorso, consentono di concentrare l'attenzione sul ruolo delle competenze e su come esse abbiano acquisito una certa rilevanza nel definire e nell'orientare i programmi di assunzione delle imprese fiorentine.

In generale il nostro paese si caratterizza per un alto livello di squilibrio tra offerta di lavoro potenziale, in termini di quota di laureati sulla popolazione e domanda di lavoro qualificato, misurata proprio come incidenza degli occupati nelle professioni intellettuali e tecniche. Si tratta di una considerazione che si collega ad una propensione non elevata verso la ricerca di personale ad alta specializzazione riguardante le imprese italiane: Firenze tende ad evidenziare una quota più elevata, pur restando ai margini delle comparazioni internazionali. Inoltre una domanda di lavoro non adeguata rispetto al generale innalzamento del livello di istruzione, per la mancata corrispondenza tra le competenze specialistiche richieste dalle aziende e quelle possedute dagli individui, genera il fenomeno della sovraistruzione riguardante sia laureati (inquadrati per esempio come contabili o personale di segreteria) che diplomati (in qualità di baristi o camerieri per esempio).





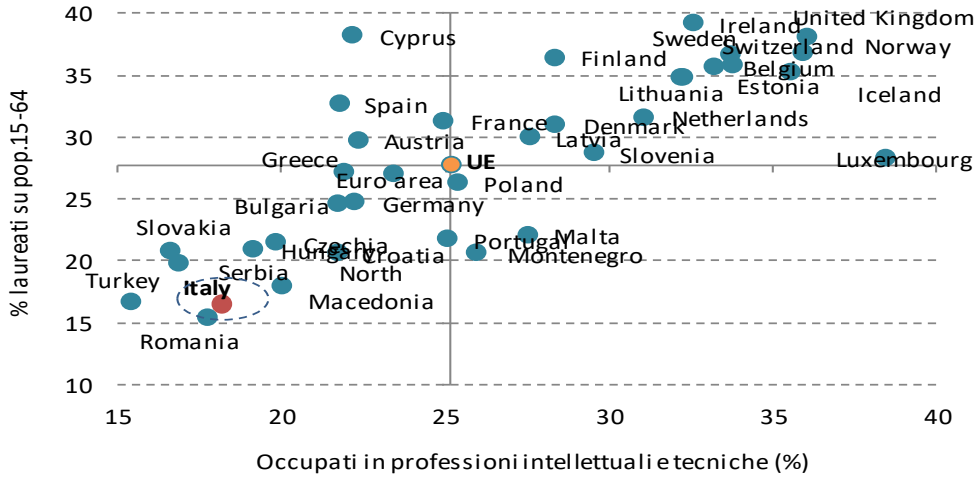
Fonte: elaborazione su dati Unioncamere e OECD-Skill for jobs web tool

La prevalenza del canale informale con cui i lavoratori si offrono alle imprese, tramite autocandidature, caratteristica piuttosto incisiva sul mercato del lavoro italiano, monitorata da Excelsior, tende a influire indirettamente sul livello di qualificazione del personale. Questo aspetto incide sull'aumento dei costi di ricerca da parte di imprese e lavoratori, generando situazioni di

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

"cattiva allocazione" delle risorse umane, andando a pesare in negativo sulle difficoltà di reperimento. Non solo, ma i meccanismi di reclutamento informali limitano le opportunità di scelta del singolo lavoratore, impedendo di fatto che possano essere attivati percorsi professionali realmente qualificanti e coincidenti con la specializzazione del lavoratore, limitando quindi lo sviluppo del capitale umano[1].

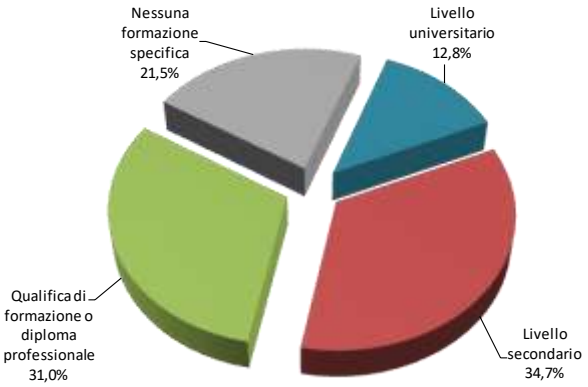
Laureati di 15-64 anni e occupati in professioni intellettuali e tecniche. Anno 2017 (valori %)



Fonte: elaborazioni su dati Eurostat

Il ruolo del titolo di studio

Osservando la composizione percentuale delle assunzioni per titolo di studio la quota di laureati richiesti non risulterebbe molto elevata (12,8%) risultando di poco superiore al dato nazionale (12%) e alla media degli ultimi quattro anni (11%); si riduce in un anno il peso del diploma quinquennale (da 38,3 a 34,7%) parificandosi al dato di confronto nazionale (35%); aumenta la quota dei lavoratori richiesti che dovrebbero avere qualifica o diploma professionale (da 23,8% a 31%). Riguardo ai titoli universitari le imprese sono prevalentemente orientate verso le lauree in materie economiche (22,8% sul totale lauree), seguite dall'indirizzo in insegnamento e formazione (13,9%), da ingegneria elettronica e dell'informazione (12,9%), insieme a ingegneria elettronica e dell'informazione (10,1%). Le maggiori

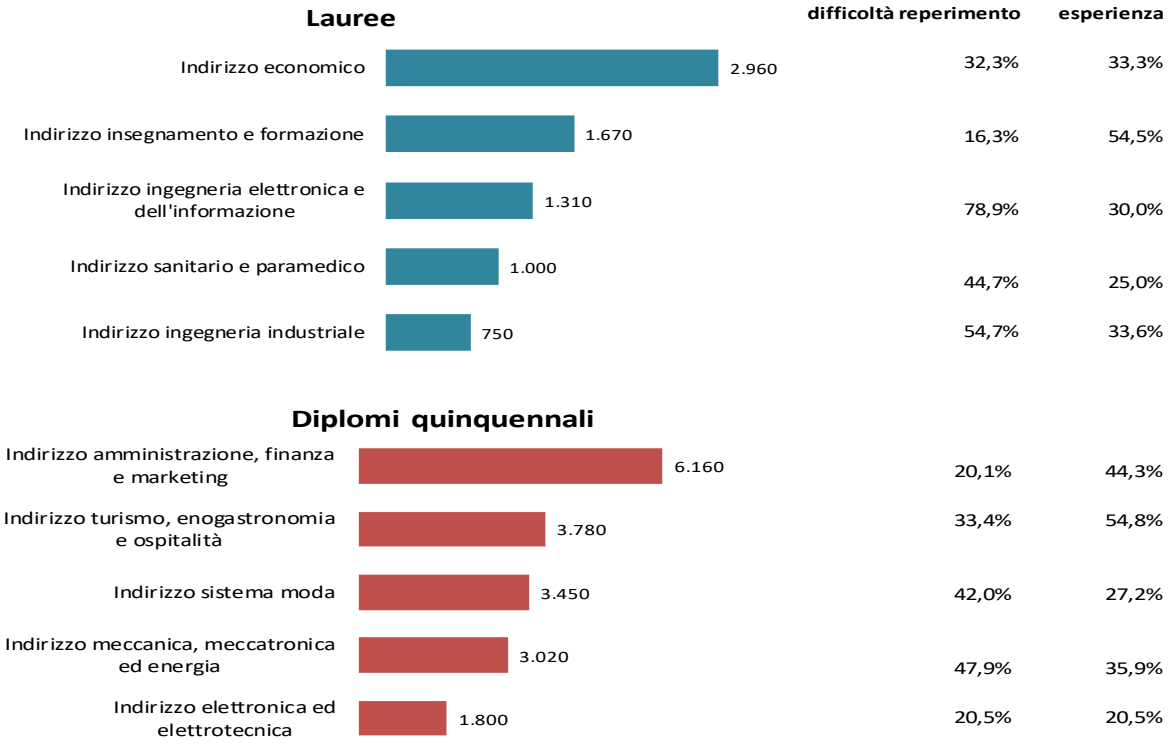


[1] la conoscenza diretta si conferma come il canale preferito dagli imprenditori locali per trovare e selezionare le figure in entrata (45,3%) cui fa seguito la selezione del curriculum tramite le banche dati aziendali (36,8%), canale che ha superato la segnalazione da parte di conoscenti, parenti e amici (28,6%); acquisisce un certo interesse la quota riguardante gli organismi specializzati come le agenzie di somministrazione i centri per l'impiego e società di selezione del personale (circa 12%). Superiore alla media regionale la percentuale di lavoratori reclutati tramite accordi tra impresa e enti formativi come scuole o università (10,5% rispetto a 8,7%).

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

difficoltà di reperimento sono state segnalate proprio per quest'ultimo indirizzo di studi (78%), ingegneria industriale (54,7%) e per l'indirizzo linguistico (55,2%). I diplomi caratterizzati dal maggior fabbisogno sono l'amministrativo commerciale (17,6% sul totale diplomi), il turistico-alberghiero (10,8%), il sistema moda (9,8%) e la meccanica (8,6%); tra i diplomi che risultano di difficile reperimento, in particolare, troviamo quelli relativi a informatica e telecomunicazioni (48,9%) insieme all'indirizzo meccanico (47,9%). Riguardo alle qualifiche professionali sono prevalenti l'indirizzo ristorazione (26,1%), meccanica (10,5%), abbigliamento (10,4%) e benessere (10,5%); le qualifiche più difficili da reperire sono quelle relative all'indirizzo abbigliamento (49%), alla ristorazione (43,4%) e all'indirizzo meccanico (42,1%).
Nel comparto industriale le lauree più ricercate riguardano l'indirizzo chimico – farmaceutico (51,7%) l'ingegneria industriale (45,5%) e l'ingegneria civile (33,9%). Nell'ambito del terziario pesano maggiormente le lauree in insegnamento e formazione (100%), quelle a indirizzo sanitario e paramedico (100%) e con l'indirizzo linguistico (93,7%). Riguardo ai diplomi per l'industria i più ricercati sono il sistema moda (96,1%) e chimica (86,8%). Nel terziario i diplomi più richiesti riguardano turismo-enogastronomia (98%) e informatica e telecomunicazioni (93,1%). Per le qualifiche professionali nell'industria prevale l'abbigliamento (98,4%) e l'edilizia (96,1%); nei servizi si registra la maggior incidenza per quelli al benessere (99,7%) e la ristorazione (98,1%). L'esperienza è richiesta principalmente per le lauree a indirizzo politico-sociale (59,8%), per il diploma quinquennale nell'indirizzo produzione e manutenzione (55,6%) e per il diploma professionale nell'indirizzo abbigliamento (75,8%).

Indirizzi di studio più richiesti

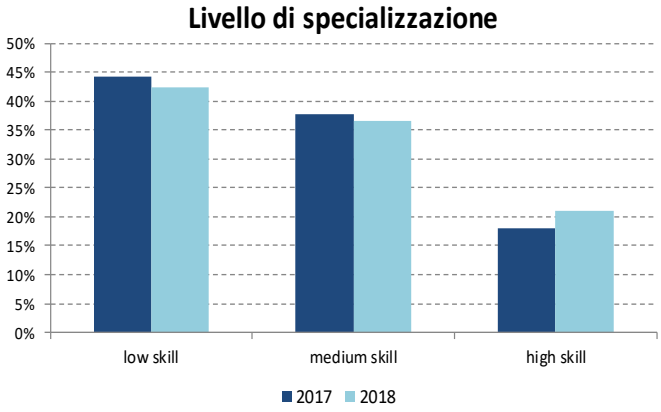


NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

La qualificazione professionale e la domanda di lavoro

La domanda di figure professionali ad alta specializzazione non sempre si adegua in modo tempestivo ed efficiente al cambio di paradigma tecnologico e tende a modificarsi più lentamente; inoltre la domanda di lavoro in l'Italia ha reagito all'attuale crisi riducendo le occupazioni più qualificate e aumentando quelle meno qualificate. La domanda di lavoro dovrebbe tendere a polarizzarsi, nel medio periodo, sulle figure ad alta e a bassa specializzazione, riducendo l'interesse per i profili medium *skill*. Occorre considerare alcuni fattori: in primo luogo l'emergere di catene del valore internazionali, e la frammentazione dei processi produttivi che ne è conseguita ha rafforzato i legami tra i settori, amplificando l'impatto del commercio internazionale sulla domanda di competenze e influenzando la specializzazione (bassa o alta) su specifiche attività (a media o bassa tecnologia): quindi va adeguatamente pesato l'effetto delle catene del valore globali, anche se recentemente la tendenza è quella di riportare nei paesi avanzati gli stadi del processo produttivo maggiormente specializzati ed evoluti, per controllare meglio la filiera (cosiddetto *re-shoring*).

In secondo luogo anche per le attività più elementari è ipotizzabile, un pesante effetto da parte dei sistemi digitali, in termini di sostituzione e di richiesta competenze, facendo emergere rilevanti esigenze di riqualificazione professionale. Le tecnologie digitali dovrebbero impattare su cambiamenti rilevanti dal punto di vista organizzativo e culturale, tanto che se saranno correttamente contestualizzate da parte delle organizzazioni (non solo aziende private, ma anche enti pubblici) potranno anche essere adeguatamente assorbite all'interno del mercato del lavoro, limitando le sperequazioni salariali.



Nel corso del 2018 la quota di professioni ad elevata qualificazione domandata dalle imprese, risulta pesare per un 21% dato che supera di tre punti quello dell'anno precedente e di due punti percentuali quanto risulta in ambito nazionale. Le entrate programmate a bassa e a media specializzazione tendono a scendere di quasi due punti in un anno posizionandosi, rispettivamente, al 36,5% e al 42,4%.

Le figure ad alta qualifica tendono a concentrarsi in professioni tecniche con un ampio orientamento alla digitalizzazione (come ingegneri, informatici e anche tecnici dei rapporti con i mercati) considerando la valorizzazione delle specializzazioni elevate, tramite la complementarità delle competenze con le nuove tecnologie atta a generare processi innovativi. Ciò lo ritroviamo parzialmente anche nelle competenze a bassa specializzazione: ovvero vanno in questa direzione le richieste di manodopera per impianti di produzione nel sistema moda, o anche a chi è addetto ai sistemi di gestione della logistica, nella misura in cui i nuovi processi di produzione richiedono l'impiego di macchinari che incorporano le ultime innovazioni; in parte, tuttavia, notiamo che un'ampia quota di richieste *low skill* è concentrata su professioni avulse dalla componente digitale (come il personale non qualificato nei servizi di pulizia).

Osservando l'ordinamento delle principali professioni richieste per grande gruppo professionale, le prime tre posizioni riguardano personale a medio-bassa specializzazione in quanto le imprese tendono ad essere orientate, come l'anno precedente, verso una maggior preferenza agli addetti alla ristorazione (16%), agli addetti alle vendite (8%) e a personale non qualificato nei servizi di pulizia

(7,2%); piuttosto interessante è anche la quota di richieste riguardanti gli artigiani e operai specializzati in pelletteria (5,2%). Quest'ultima professione riguarda un lavoro piuttosto importante, specializzato e vitale per il sistema imprenditoriale fiorentino, considerando che la pelletteria è uno dei settori manifatturieri di tradizione e trainanti per il nostro sistema di produzione locale. Scorrendo verso il basso fino alla quinta e alla dodicesima posizione, troviamo le figure ad alta specializzazione più richieste come i tecnici dei rapporti con i mercati (3,3%) e i tecnici in campo ingegneristico (1,7%); successivamente dopo alcune figure a media specializzazione, comunque rilevanti come gli impiegati addetti alla logistica e gli addetti all'accoglienza e all'informazione, insieme agli artigiani specializzati, troviamo due gruppi di figure *high skill* come i tecnici della salute (1,6%) insieme a ingegneri ed attività assimilate (1,5%).

Graduatoria delle principali assunzioni previste dalle imprese per gruppo professionale

Gruppo professionale	VA	Specializz di riferimento	Quota su totale	% difficoltà di reperimento	% esperienza richiesta
Addetti nelle attività di ristorazione	16.130	Medium skill	16,0%	36,9%	65,7%
Addetti alle vendite	8.060	Medium skill	8,0%	13,9%	65,9%
Personale non qualificato nei servizi di pulizia	7.320	Low skill	7,2%	18,7%	45,9%
Artigiani e operai specializzati nella lavor. del cuoio, delle pelli e delle calzature	5.220	Low skill	5,2%	35,9%	82,9%
Tecnici dei rapporti con i mercati	3.340	High skill	3,3%	35,9%	80,5%
Conduttori di veicoli a motore	3.340	Low skill	3,3%	38,1%	73,7%
Personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci	3.300	Low skill	3,3%	13,5%	30,5%
Operai addetti a macchinari dell'industria tessile, delle confezioni e assimilati	2.980	Low skill	2,9%	62,8%	82,2%
Artigiani e operai specializzati del tessile e dell'abbigliamento	2.960	Low skill	2,9%	48,0%	79,6%
Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali	2.810	Medium skill	2,8%	19,8%	66,9%
Meccanici artigianali, montatori, riparatori e manutentori di macchine fisse e mobili	1.860	Low skill	1,8%	54,4%	61,5%
Tecnici in campo ingegneristico	1.760	High skill	1,7%	42,1%	39,7%
Artigiani e operai specializzati addetti alle rifiniture delle costruzioni	1.760	Low skill	1,7%	43,0%	77,1%
Artigiani e operai specializzati delle costruzioni e nel mantenimento di strutture edili	1.750	Low skill	1,7%	19,8%	89,0%
Impiegati addetti alla gestione amministrativa della logistica	1.740	Medium skill	1,7%	24,6%	62,5%
Tecnici della salute	1.650	High skill	1,6%	38,5%	87,0%
Impiegati addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela	1.640	Medium skill	1,6%	30,7%	59,0%
Ingegneri e professioni assimilate	1.560	High skill	1,5%	42,1%	73,6%
Tecnici dell'organizzazione e dell'amministrazione delle attività produttive	1.470	High skill	1,5%	22,6%	75,0%
Professioni qualificate nei servizi personali e assimilati	1.470	Medium skill	1,5%	26,1%	86,0%
Tecnici informatici, telematici e delle telecomunicazioni	1.370	High skill	1,4%	49,2%	83,1%
Personale non qualificato nella manifattura	1.290	Low skill	1,3%	33,7%	25,4%
Tecnici della gestione dei processi produttivi di beni e servizi	1.260	High skill	1,2%	42,1%	71,4%
Operatori della cura estetica	1.180	Medium skill	1,2%	36,0%	70,1%
Conduttori di macchine movimento terra, sollevamento e maneggio dei materiali	1.160	Low skill	1,1%	21,1%	52,0%
Altre professioni	1.040	Medium skill	1,0%	22,5%	58,7%
Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	990	Medium skill	1,0%	33,3%	73,0%
Fonditori, saldatori, lattonieri, calderai, montatori carpenteria metall. e profess.simili	970	Low skill	1,0%	51,4%	80,6%
Tecnici della distribuzione commerciale e professioni assimilate	960	High skill	1,0%	48,4%	59,2%
Altre professioni	940	High skill	0,9%	37,4%	81,6%
Specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie	900	High skill	0,9%	34,1%	85,4%
Professori di scuola primaria, pre–primaria e professioni assimilate	880	High skill	0,9%	14,0%	98,6%
Operai addetti a macchine confezionatrici di prodotti industriali	870	Low skill	0,9%	13,6%	27,4%
Operai addetti all'assemblaggio di prodotti industriali	840	Low skill	0,8%	23,3%	46,1%
Fabbri ferrai, costruttori di utensili e assimilati	810	Low skill	0,8%	53,2%	61,9%
Artigiani e operai specializz. di installazione e manut. attrezz. elettriche e elettron.	760	Low skill	0,8%	54,0%	73,1%
Specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali	730	High skill	0,7%	73,0%	89,3%
Insegnanti nella formazione professionale, istruttori, allenatori, atleti e profess.simili	720	High skill	0,7%	11,0%	96,9%

Scendendo maggiormente in dettaglio possiamo osservare l'articolazione per singola professione dei livelli di specializzazione: tra quelle più specializzate si rileva la prevalenza di tecnici della vendita e della distribuzione con un ruolo rilevante esercitato dall'esperienza (preferenza per chi ha più di 30 anni) mentre i giovani incidono per le professioni sanitarie; nelle figure professionali di fascia media i settori di attività orientano la domanda con la prevalenza di camerieri (giovani ma con esperienza), commessi e cuochi; è interessante notare come tra le professioni operaie specializzate (impropriamente classificate tra le *low skill*) i più ricercati (e anche i più difficili da reperire) siano valigiai insieme anche ai conciatori di pelli, ai tagliatori, professioni in cui l'esperienza richiesta è fondamentale, che risultano strettamente correlati al ruolo sistema pelle per Firenze. La quota di giovani che vengono prevalentemente richiesti tende a incidere maggiormente per le professioni a media specializzazione.

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Prime 5 professioni richieste in provincia per livello di specializzazione

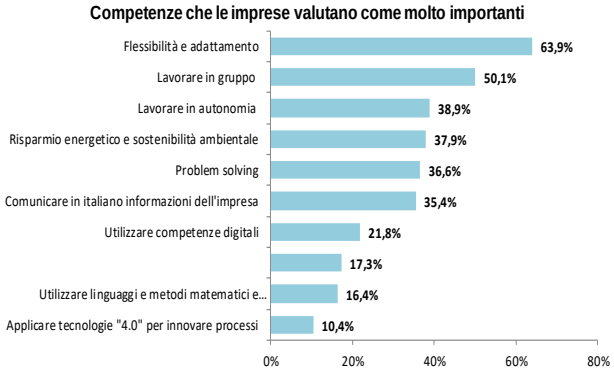
	TOTALE ENTRATE	Under 30	Over 30	Esperienza richiesta
Professioni tecnico-specialistiche				
Tecnici della vendita e della distribuzione	2.440	22,1%	61,5%	82,0%
Contabili e professioni assimilate	1.230	28,5%	45,5%	74,8%
Disegnatori industriali e professioni assimilate	1.130	38,1%	52,2%	31,0%
Professioni sanitarie riabilitative	760	44,7%	35,5%	92,1%
Tecnici programmatori	710	28,2%	63,4%	78,9%
Professioni impiegatizie e dei servizi				
Camerieri e professioni assimilate	7.670	48,1%	10,0%	65,7%
Commessi delle vendite al minuto	7.060	50,7%	32,7%	67,6%
Cuochi in alberghi e ristoranti	5.140	33,9%	37,4%	77,6%
Baristi e professioni assimilate	2.200	60,0%	9,1%	43,6%
Addetti agli affari generali	1.980	27,3%	57,6%	73,2%
Professioni operaie specializzate				
Valigiai, borsettieri e professioni assimilate	3.580	15,6%	52,5%	89,7%
Conduttori di mezzi pesanti e camion	1.780	7,3%	57,9%	83,1%
Conciatori di pelli e di pellicce	1.370	32,1%	29,9%	70,8%
Sarti e tagliatori artigianali, modellisti	1.280	5,5%	46,1%	91,4%
Operai addetti macchinari confezioni	1.150	23,5%	47,8%	92,2%
Professioni non qualificate				
Personale non qualif. servizi pulizia uffici	6.090	7,9%	50,2%	45,0%
Personale non qualificato addetto all'imballaggio	1.860	27,4%	33,3%	22,0%
Personale non qualificato attività industriali	1.290	27,9%	31,0%	25,6%
Facchini, addetti allo spostamento merci	1.170	23,1%	28,2%	36,8%
Pers. non qualif. addetto pulizia servizi alloggio	490	14,3%	75,5%	75,5%

Le competenze richieste

La rilevazione delle competenze professionali sia richieste e sia valutate come "molto importanti" dagli imprenditori, rappresenta una dimensione rilevante nel definire il profilo professionale ricercato, che ci aiuta a spiegare l'esistenza di criticità nella ricerca di personale e il margine di asimmetria esistente fra domanda e offerta di lavoro parallelamente al differenziale esistente tra titoli di studio e grado di specializzazione professionale. Il concetto di competenza ha un carattere multidimensionale (in quanto definita da conoscenza, abilità e comportamento) ed è stato oggetto di un approfondimento graduale nel corso degli ultimi anni di indagine, costituendo una componente importante nel riuscire a costruire un quadro maggiormente articolato, ma definito della la domanda di lavoro privata di industria e servizi.

Le tre declinazioni che risultano maggiormente richieste per gli imprenditori fiorentini nel 2018, evidenziano la prevalenza di competenze sostanzialmente trasversali come flessibilità e adattamento (95,7%), capacità di lavorare in gruppo (83,7%) e capacità di lavorare in autonomia (79,2%). Coincidono anche con le tre competenze valutate come più importanti per essere assunti. Risulta quindi piuttosto elevato il grado di rilevanza per le cosiddette *soft-skills* (come capacità di lavorare in gruppo, di *problem-solving*, o flessibilità-adattamento) che richiedono competenze più complesse di quelle specificamente più tecniche.

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO



Dall'articolazione delle competenze richieste dalle imprese per professione e titolo di studio, emerge come le quelle trasversali debbano essere necessariamente presenti nel personale ad alta specializzazione in entrata e con titolo di studio elevato. In particolare le figure *high skill* devono padroneggiare non solo la capacità di comunicare, scritta e orale, ma conoscere bene anche la dimensione relativa all'informatica e al digitale, insieme ad un'ampia capacità di adattamento.

Al personale a media specializzazione sono richieste competenze digitali, ferma restando l'importanza di quelle trasversali anche se con una minor incidenza rispetto a quanto risulta per il personale più specializzato: alla fascia di media specializzazione viene richiesta soprattutto la capacità di lavorare in gruppo e flessibilità e adattamento.

Al personale a bassa specializzazione la quota più elevata riguarda la richiesta di competenze di tipo trasversale e con riferimento soprattutto ai lavoratori specializzati nel sistema pelle. Da rilevare che la quota media richiesta riguardo all'applicazione delle tecnologie di industria 4.0 è più elevata per le figure *low skill* rispetto alle *medium skill*, ad evidenza della trasversalità crescente, che caratterizza le tecnologie e le innovazioni digitali: spesso è proprio la difficoltà di adeguamento alle maggiori competenze digitali richieste per tutti i livelli di specializzazione a spiegare la persistenza di disoccupazione, piuttosto che il calo di domanda di lavoro.

La richiesta di competenze secondo le principali professioni (prime 5) per livello di specializzazione*

	Quota su totale	comunicare in italiano	comunicare in lingue straniere	utilizzare linguaggi e metodi matematici e informatici	utilizzare competenze digitali	applicare tecnologie "4.0" per innovare processi	lavorare in gruppo	problem solving	lavorare in autonomia	flessibilità e adatta-mento	risparmio energetico e sostenibilità ambientale
Alta specializzazione (HS)	**21,1%**	**82,5%**	**68,2%**	**76,0%**	**87,0%**	**57,4%**	**94,5%**	**94,3%**	**91,7%**	**98,5%**	**82,4%**
Tecnici dei rapporti con i mercati	3,3%	89,4%	77,4%	84,0%	91,0%	64,4%	95,2%	94,6%	94,3%	96,9%	82,5%
Tecnici informatici, telematici e delle telecomunicazioni	1,7%	64,9%	59,8%	70,6%	76,6%	63,7%	97,4%	97,5%	77,3%	99,3%	85,1%
Tecnici dell'organizzazione e dell'amministrazione delle attività produttive	1,6%	68,4%	38,7%	55,9%	83,7%	29,0%	97,7%	97,6%	84,8%	99,1%	67,8%
Ingegneri e professioni assimilate	1,5%	89,5%	81,8%	91,7%	91,9%	80,4%	92,8%	92,7%	93,5%	99,9%	85,5%
Tecnici della salute	1,5%	78,3%	50,4%	81,7%	81,5%	54,1%	88,2%	93,2%	88,4%	94,6%	82,5%
Media specializzazione (MS)	**36,5%**	**81,9%**	**59,3%**	**47,7%**	**56,4%**	**26,8%**	**88,5%**	**80,8%**	**79,7%**	**97,2%**	**74,9%**
Addetti nelle attività di ristorazione	16,0%	84,0%	66,0%	34,6%	36,8%	22,8%	85,4%	72,7%	74,1%	96,6%	70,8%
Addetti alle vendite	8,0%	87,9%	64,3%	56,9%	69,1%	26,8%	91,0%	87,3%	84,7%	98,6%	77,4%
Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali	2,8%	83,4%	55,4%	80,0%	92,4%	52,7%	96,4%	93,2%	91,8%	98,3%	83,1%
Impiegati addetti alla gestione amministrativa della logistica	1,7%	68,2%	43,1%	72,9%	80,5%	37,2%	95,2%	90,8%	91,7%	98,5%	82,3%
Impiegati addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela	1,6%	82,1%	74,6%	66,2%	85,5%	38,4%	87,3%	90,3%	85,3%	92,4%	78,6%
Bassa specializzazione (LS)	**42,4%**	**51,0%**	**27,0%**	**36,6%**	**36,3%**	**29,1%**	**74,1%**	**67,0%**	**72,6%**	**92,9%**	**75,2%**
Personale non qualificato nei servizi di pulizia	7,2%	49,1%	21,1%	20,1%	27,7%	14,4%	67,8%	64,5%	69,5%	91,6%	74,7%
Artigiani e operai specializzati nella lavor. del cuoio, delle pelli e delle calzature	5,2%	43,7%	15,9%	28,5%	18,0%	35,7%	70,6%	52,3%	62,5%	92,4%	77,9%
Conduttori di veicoli a motore	3,3%	60,7%	39,7%	34,2%	52,3%	20,9%	70,1%	75,2%	74,4%	94,7%	78,7%
Personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci	3,3%	45,4%	23,3%	35,3%	35,7%	23,4%	73,7%	56,3%	69,8%	89,8%	64,0%
Conduttori di macchine movimento terra, sollevamento e maneggio dei materiali	2,9%	56,0%	23,9%	30,5%	19,6%	21,1%	75,7%	73,7%	71,3%	91,3%	64,9%

* 80%-90% 90%-95% Più di 95%

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Le competenze trasversali sono richieste in modo incisivo ai laureati, soprattutto a chi proviene da scienze della formazione, ma anche da indirizzi di ingegneria e sanitari. A chi ha il diploma quinquennale viene richiesta soprattutto capacità di adattamento e di lavoro di gruppo; competenze comunicative e digitali vengono ricercate nei diplomati a indirizzo amministrativo. Analogamente vale per le figure richieste con qualifica o diploma professionale, con la prevalenza delle competenze comunicative per i diplomi di tipo commerciale e turistico.

La richiesta di competenze secondo i principali indirizzi di studio (primi 5)

	Quota su totale	comunicare in italiano	comunicare in lingue straniere	utilizzare linguaggi e metodi matematici e informatici	utilizzare competenze digitali	applicare tecnologie "4.0" per innovare processi	lavorare in gruppo	problem solving	lavorare in autonomia	flessibilità e adatta-mento	risparmio energetico e sostenibilità ambientale
Livello universitario	**13%**	**83,9%**	**70,7%**	**80,8%**	**90,3%**	**60,0%**	**94,3%**	**94,8%**	**93,5%**	**98,0%**	**83,1%**
Indirizzo economico	3%	86,2%	68,5%	86,9%	87,0%	63,2%	92,6%	94,2%	90,4%	95,7%	81,6%
Indirizzo insegnamento e formazione	2%	80,5%	64,2%	62,1%	93,1%	31,9%	99,9%	98,6%	91,9%	99,9%	80,9%
Indirizzo ingegneria elettronica e dell'informazio	1%	91,2%	91,3%	98,5%	99,5%	88,9%	98,4%	98,8%	99,5%	100,0%	92,2%
Indirizzo sanitario e paramedico	1%	66,6%	44,8%	62,2%	80,6%	30,1%	96,2%	96,5%	85,7%	98,7%	77,9%
Indirizzo ingegneria industriale	1%	81,6%	83,9%	88,3%	88,8%	83,0%	90,3%	90,0%	91,1%	99,9%	79,6%
Livello secondario e post-secondario	**35%**	**70,6%**	**46,7%**	**50,8%**	**58,5%**	**35,1%**	**81,9%**	**81,6%**	**79,5%**	**95,5%**	**75,7%**
Indirizzo amministrazione, finanza e marketing	6%	82,7%	57,9%	79,0%	84,9%	49,0%	90,3%	89,7%	89,8%	98,4%	79,1%
Indirizzo turismo, enogastronomia e ospitalità	4%	85,0%	81,1%	40,6%	44,3%	30,8%	94,2%	85,7%	76,6%	95,4%	82,5%
Indirizzo sistema moda	3%	47,8%	18,4%	36,5%	22,1%	30,2%	65,2%	63,9%	65,9%	86,8%	60,0%
Indirizzo meccanica, meccatronica ed energia	3%	58,4%	40,6%	64,7%	64,5%	47,8%	83,4%	79,5%	87,9%	99,3%	79,3%
Indirizzo elettronica ed elettrotecnica	2%	59,5%	47,2%	58,4%	64,7%	50,9%	96,7%	96,3%	66,9%	98,6%	86,8%
Qualifica di formazione o diploma professionale	**31%**	**64,8%**	**41,0%**	**39,5%**	**42,6%**	**26,6%**	**82,0%**	**69,6%**	**74,6%**	**94,3%**	**73,6%**
Indirizzo ristorazione	8%	79,7%	62,6%	30,7%	38,4%	19,4%	85,0%	66,3%	72,8%	95,6%	67,3%
Indirizzo meccanico	3%	50,2%	24,3%	50,0%	40,7%	37,8%	72,9%	72,5%	74,8%	95,5%	77,6%
Indirizzo benessere	3%	67,7%	30,0%	29,8%	44,3%	15,3%	91,5%	80,4%	74,0%	98,1%	76,7%
Indirizzo abbigliamento	3%	40,3%	18,5%	26,5%	21,8%	35,8%	77,7%	47,4%	66,9%	88,4%	69,6%
Indirizzo servizi di vendita	2%	92,6%	72,8%	65,9%	77,1%	33,6%	96,5%	91,9%	89,3%	99,4%	86,2%
Scuola dell'obbligo	**22%**	**63,4%**	**44,1%**	**40,9%**	**43,0%**	**28,6%**	**82,6%**	**73,2%**	**77,0%**	**96,5%**	**78,6%**

* 80%-90% 90%-95% Più di 95%

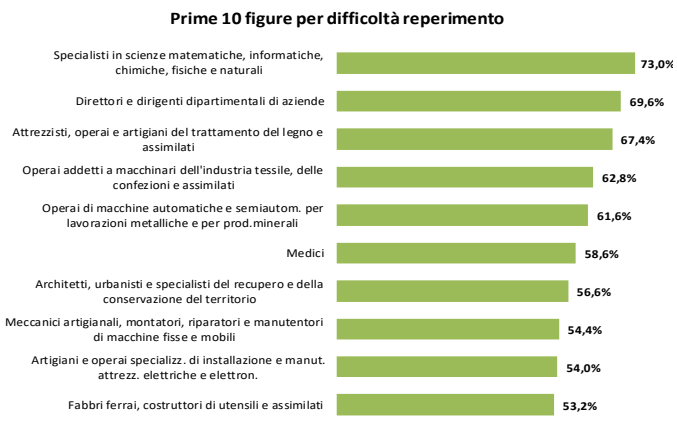
Le difficoltà di reperimento

La difficoltà di reperimento di manodopera costituisce in misura crescente un indicatore di carattere qualitativo che cerca di rendere tangibile (tramite un valore numerico) quella che in realtà sarebbe la percezione degli imprenditori circa la scarsità di certe professionalità. In condizioni di ripresa le difficoltà di reperimento dal lato domanda di lavoro potrebbero essere associate anche a criticità legate ai bassi salari, offerti dalle imprese per figure altamente specializzate, che, in realtà, ricercherebbero salari di mercato più elevati.

Nel breve termine l'aumento delle difficoltà di reperimento tende a collocarsi entro limiti fisiologicamente compatibili con il mantenimento di una certa efficienza allocativa, dal punto di vista occupazionale. Questo dato consente di "approssimare", di fatto, l'effetto dei posti vacanti nel comparto privato in ambito locale e il peso delle inefficienze e del *mismatch* domanda-offerta esistente sul mercato del lavoro. Sembrerebbe che nel periodo post-crisi si sia ripristinato il livello percentuale delle figure difficili da reperire, assestandosi su valori più "fisiologici", ovvero collegati ad una reale e naturale esistenza di frizioni sul mercato del lavoro che ostacolano l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, dopo aver raggiunto un pavimento di poco inferiore al 10% durante la crisi: al 2018 la difficoltà di reperimento è salita al 32,4% (era del 23,6% nel 2017). Le caratteristiche di fondo del mercato del lavoro italiano incidono sulle difficoltà di reperimento come i meccanismi informali di reclutamento e selezione privilegiati dalle imprese, richiamati in precedenza, determinando una allocazione inefficiente del capitale umano, andando a limitare le opportunità di lavoro per il singolo lavoratore e ostacolando fortemente l'incontro tra il posto di lavoro offerto, le aspirazioni individuali e il percorso formativo del lavoratore.

Il disallineamento tra domanda e offerta è ascrivibile sia a motivi di natura quantitativa, che per ragioni più qualitative collegate alle capacità professionali valutate come poco adeguate: per quasi la metà delle assunzioni con difficoltà nell'essere reperite, per gli imprenditori fiorentini, poche persone esercitano o hanno interesse ad intraprendere la professione; parallelamente un'altra metà dei potenziali candidati non viene considerata adeguata al lavoro offerto, per motivi legati a scarsa preparazione, esperienza limitata e carenza delle caratteristiche ricercate.

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO



Riguardo alle figure più difficili da reperire la distribuzione tra livelli di specializzazione tende ad essere alquanto polarizzata, se consideriamo che al primo posto troviamo gli specialisti in scienze informatiche e fisiche (high skill) seguiti dai dirigenti e operai specializzati nel tessile-abbigliamento (low skill) passando per medici e architetti (high skill) fino ad artigiani e meccanici (low skill). La scarsità di offerta di lavoro rispetto alla domanda di competenze, che emerge da Excelsior, si correla anche ad effetti legati alla tecnologia (per le figure high skill) e al basso ricambio generazionale, come risulta dalla dinamica demografica (in particolare per operai ed artigiani).
Per quanto riguarda i profili professionali medium skill, sebbene non siano fra i primi dieci più difficili da reperire, diviene difficile riuscire a trovare figure professionali specializzate nella cura estetica, nei servizi di vigilanza e sicurezza e specialisti nei servizi socio-sanitari.

Primi 5 ingressi per difficoltà di reperimento e gli indirizzi di studio segnalati

Livello universitario		Livello secondario e post-secondario		Qualifica di formazione o diploma professionale	
Indirizzo ingegneria elettronica e dell'informaz	78,9%	Indirizzo prod. e manutenzione industriali e	57,4%	Indirizzo abbigliamento	49,0%
Indirizzo linguistico, traduttori e interpreti	55,2%	Indirizzo informatica e telecomunicazioni	48,9%	Indirizzo ristorazione	43,4%
Indirizzo ingegneria industriale	54,7%	Indirizzo meccanica, meccatronica ed energ	47,9%	Indirizzo meccanico	42,1%
Indirizzo scientifico, matematico e fisico	52,8%	Indirizzo costruzioni, ambiente e territorio	47,3%	Indirizzo elettrico	34,0%
Indirizzo sanitario e paramedico	44,7%	Indirizzo sistema moda	42,0%	Indirizzo servizi di custodia	31,5%

Riguardo ai titoli di studio si confermano come molto ampie le difficoltà di ricerca nella ricerca di personale laureato (da 36,7% a 40,7%) seguiti dai lavoratori con qualifica (da 25,8% a 35,6%) e dai lavoratori con diploma quinquennale (da 20,1% a 30,7%). Le lauree caratterizzate da una maggior criticità di reperimento sono quelle in ingegneria elettronica e dell'informazione (78,9%), in ingegneria industriale (54,7%) e in indirizzo linguistico (55,2%). Tra i diplomati sono difficili da assumere periti a indirizzo produzione e manutenzione industriale (57,4%), periti in informatica e telecomunicazioni (48,9%), i diplomati nell'indirizzo meccanica (47,9%) e in quello edile (47,3%). Per le qualifiche le maggiori difficoltà riguardano l'indirizzo abbigliamento (49%), ristorazione (43,4%) e meccanico (42,1%).

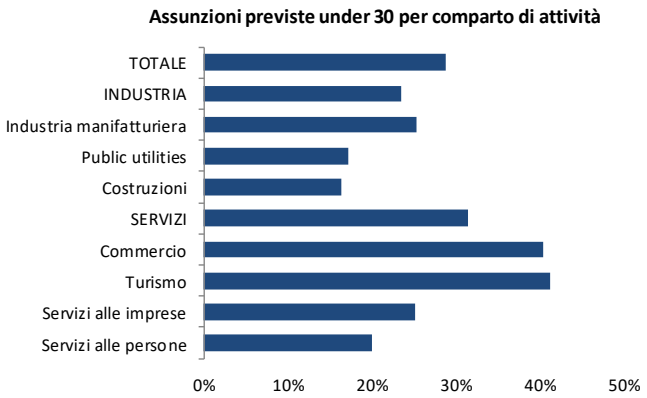
Altre caratteristiche

I giovani

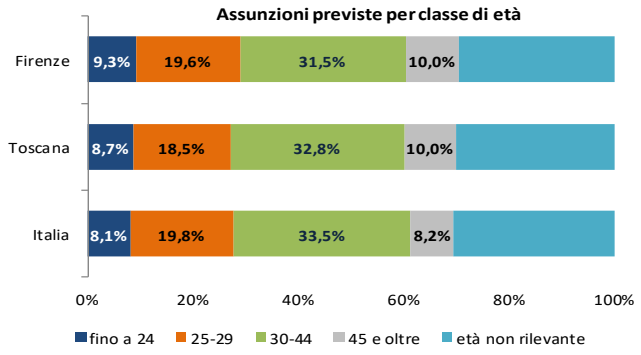
L'analisi dei nuovi ingressi nel 2018 per classe di età consente di isolare la quota di entrate previste destinata ai giovani al di sotto dei 30 anni, si posiziona su un valore mediamente inferiore a quanto rilevato nel corso dell'anno precedente (da 32,9% a 28,9%), percentuale superiore rispetto al dato regionale (27,3%) e moderatamente inferiore nei confronti del confronto nazionale (27,8%). In termini assoluti la quota di ingressi di giovani lavoratori si traduce in poco più di 29mila assunzioni; si tratta di un valore comunque elevato che si collega ai recenti provvedimenti governativi finalizzati a migliorarne l'inserimento professionale, come il ruolo non indifferente degli sgravi contributivi riconosciuti ai datori di lavoro privati, in base alla legge di bilancio 2018, che, a partire dal primo gennaio 2018, assumono lavoratori under 35 con contratto di lavoro a tempo

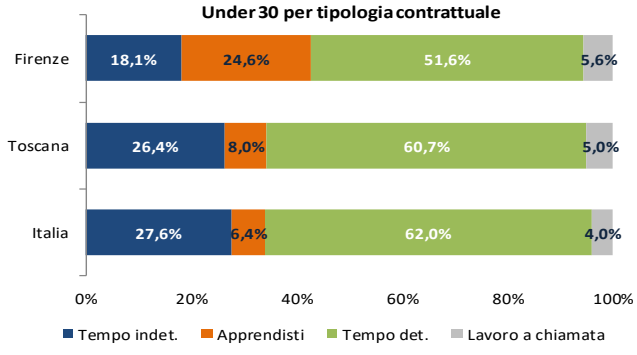
NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

indeterminato (solo under 30 a partire da gennaio 2019), per un periodo massimo di trentasei mesi, nel limite di 3.000 euro l'anno e per giovani non occupati in precedenza con contratto a tempo indeterminato. Saper creare reali occasioni di impiego per i più giovani e riuscire a farli crescere gradualmente in azienda, offrendo loro un percorso di specializzazione, permetterebbe alle imprese di garantire un certo ricambio interno finalizzato al rafforzamento della specializzazione, influendo sul miglioramento delle aspettative di ricavo.



Per quanto riguarda l'articolazione per fascia di età, in aumento la quota di assunzioni destinate ai più giovani fino a 24 anni (da 7,7% a 9,3%) così come aumentano i posti destinati agli over 45 (da 3,9% a 10%); aumentano i nuovi ingressi nella fascia 30-44 anni (da 26,2% a 29,5%) mentre si riducono per la classe 25-29 anni (da 25,2% a 19,6%).
Per i primi 10 gruppi professionali, troviamo i giovani fino a 29 anni non sono ricercati solo in attività non qualificate di tipo ricreativo (80%), ma la domanda delle imprese riguarda anche professioni più specializzate e qualificate come il responsabile di piccola azienda (60%) l'addetto specializzato nel settore turistico (45,6%), gli operai metalmeccanici specializzati (36,6%) o gli specialisti della formazione e della ricerca (34%).
Nell'ambito delle lauree e degli indirizzi di studio universitario più richiesti troviamo l'indirizzo scienze motorie, l'indirizzo agrario e quello medico; mentre i diplomi più richiesti riguardano turismo-enogastronomia, elettronica e informatica.



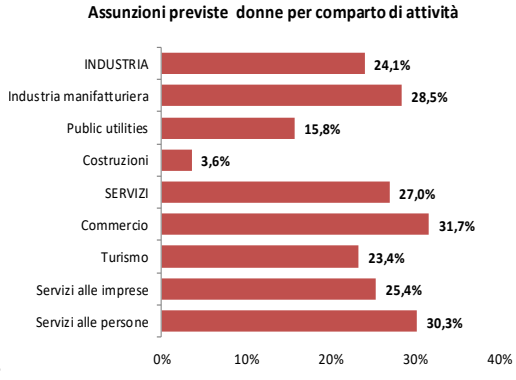


Considerando i comparti di attività, la percentuale di assunzioni giovanili (fino a 30 anni) risulta particolarmente elevata nelle attività terziarie con riferimento al commercio (40,5%) e al turismo (41,2%) rispetto ad una minore incidenza caratterizzante i servizi alle persone (20%), l'industria manifatturiera (25,3%) e le costruzioni (16,3%). Riguardo alle imprese in base alle classi dimensionali per dipendente la propensione ad assumere giovani è maggiormente incisiva per le

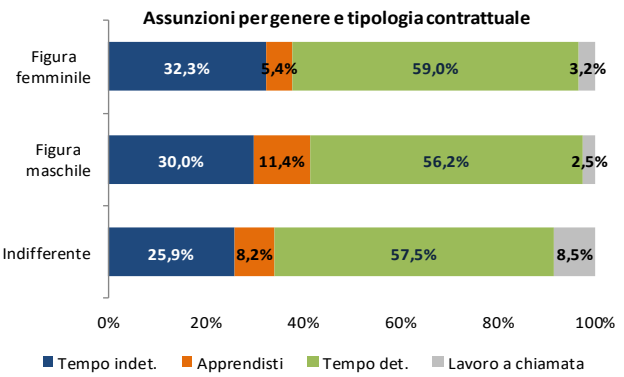
imprese più piccole (36,4%). Riguardo ai contratti si segnala una quota più elevata rispetto alla media di giovani assunti con contratto di apprendistato (24,6%), nonostante incida maggiormente il lavoro a termine (51,6%) e la quota del tempo indeterminato risulti di poco inferiore al 20%.

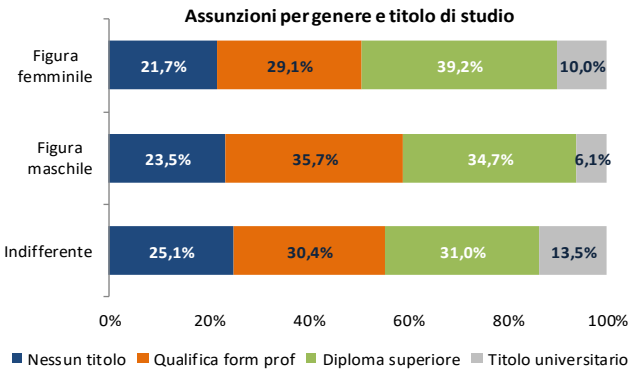
Genere e personale immigrato

Per le differenze di genere si evidenzia una quota di assunzioni in cui non viene espressa alcuna preferenza piuttosto alta e pari al 42,4%: la percentuale di assunzioni femminili si posiziona intorno al 26,1% (45,2% riproporzionando il dato al netto delle preferenze non espresse) rispetto al 31,5% di quelle maschili. I settori dove incidono maggiormente le assunzioni previste di genere femminile sono il commercio (31,7%), i servizi alle persone (30,3%) e l'industria manifatturiera (28,5%). Le figure professionali più richieste di genere femminile si concentrano su un livello di specializzazione medio considerando la prevalenza di professioni nelle attività commerciali, di ruoli impiegatizi nell'assistenza alla clientela o in attività di segreteria; ci sono anche ruoli più "manuali" come funzioni operaie nella lavorazione in serie o nell'industria alimentare, insieme ad attività più specializzate nella formazione e ricerca e nei servizi sanitari.



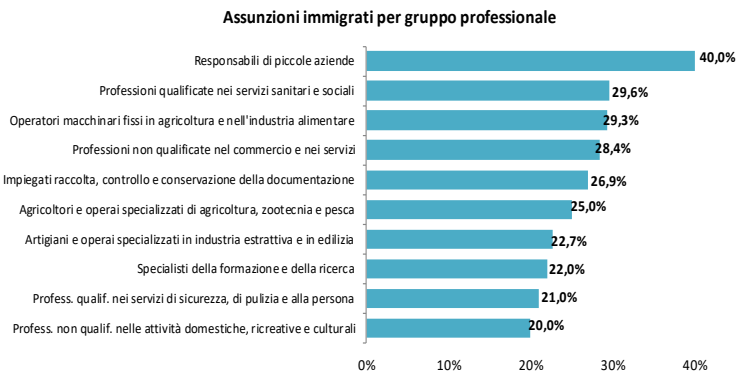
Le assunzioni di figure femminili sembrerebbero prevalere, rispetto a quelle maschili sui contratti a tempo indeterminato (32,3% vs 30%) e anche sui contratti a termine (59% vs 56,2%) mentre minore risulta l'incidenza sull'apprendistato (5,4% vs 11,4%). In generale vengono richieste figure di genere femminile con un titolo di studio mediamente più elevato rispetto agli uomini se consideriamo che le assunzioni femminili con laurea sono il 10% e quelle con diploma il 39,2% con un differenziale positivo rispettivamente di 4 e di 5 punti rispetto agli uomini.

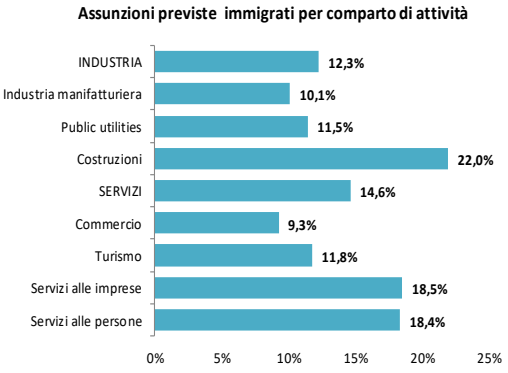




NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

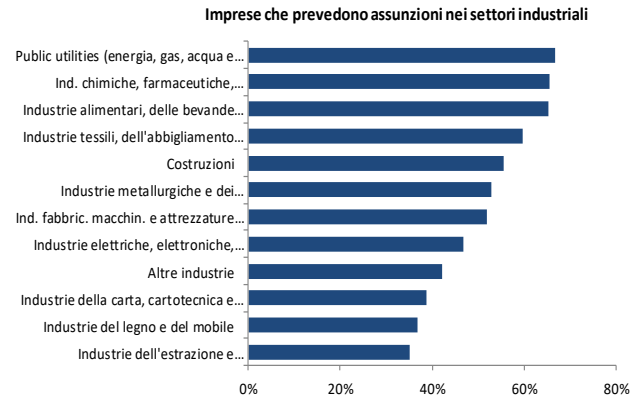
La percentuale di entrate programmate destinate a personale immigrato risulta superiore sia nei confronti della media regionale (13,9% rispetto a 12,3%) che del dato nazionale (13%). La quota di immigrati con laurea è inferiore alla media (5,5%) ma risultano più elevate le percentuali relative alla qualifica professionale (36,6%) e al diploma (33,5%). La richiesta di immigrati riguarda prevalentemente figure con qualifiche medio – alte, visto che nei primi tre posti troviamo i responsabili di piccole imprese, insieme al personale socio-sanitario e agli operatori qualificati di macchinari; vengono richiesti anche artigiani ed operai specializzati nell'edilizia, insieme agli specialisti in formazione e ricerca e al personale qualificato nei servizi di sicurezza e polizia. I settori di inserimento vedono la prevalenza delle attività edili e dei servizi alle imprese (18,5% al loro interno per le attività di trasporto e magazzinaggio) e alle persone (18,4% sostanzialmente di carattere socio-sanitario).

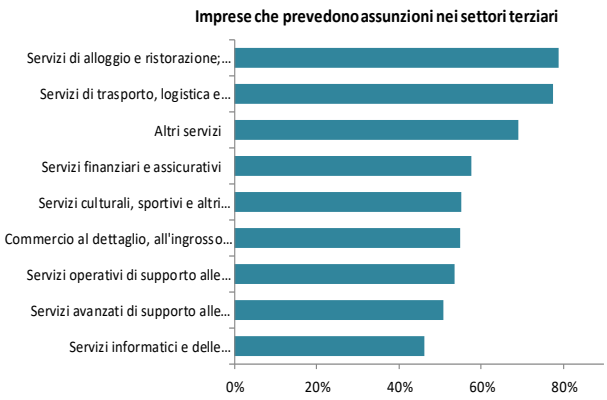




I flussi in entrata e le imprese

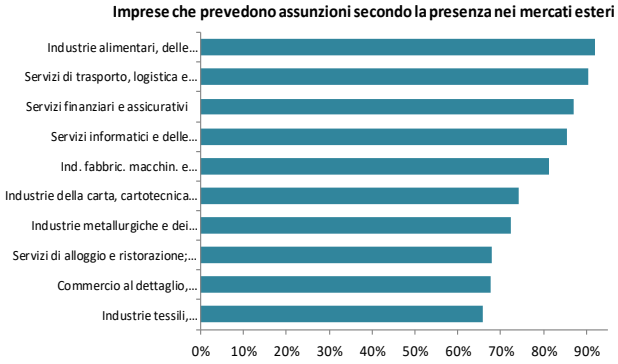
La percentuale di imprese fiorentine che è disponibile ad inserire personale nel corso del 2018 è pari ad un 59% inferiore di due punti alla quota dell'anno precedente: per il settore industriale la percentuale è inferiore alla media (55,1%) nonostante vi siano valori più alti nell'industria alimentare (65,4%) e nel sistema moda (59,6%). Più elevato l'orientamento ad assumere delle imprese dei servizi (60,9%) con quote più ampie per turismo e ristorazione (78,9%) insieme a trasporti e logistica (77,7%). Riguardo alle fasce dimensionali minore è l'incidenza nelle imprese più piccole (tra 1 e 9 addetti con quota del 48%) mentre nelle altre classi di addetti il peso percentuale è elevato con un livello massimo raggiunto dalla fascia oltre i 250 dipendenti.

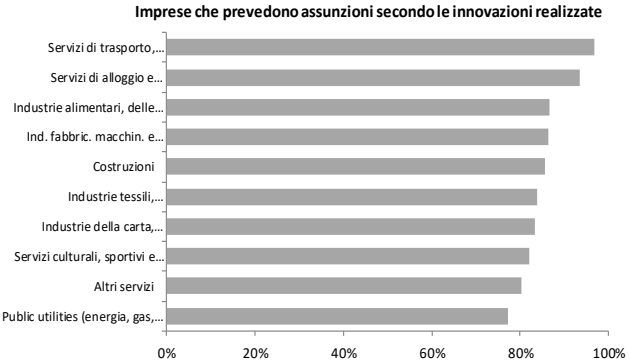




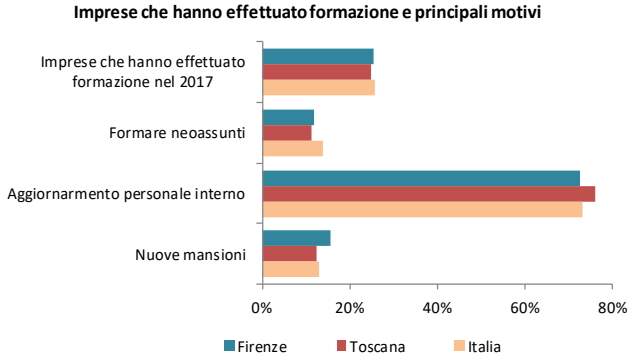
NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

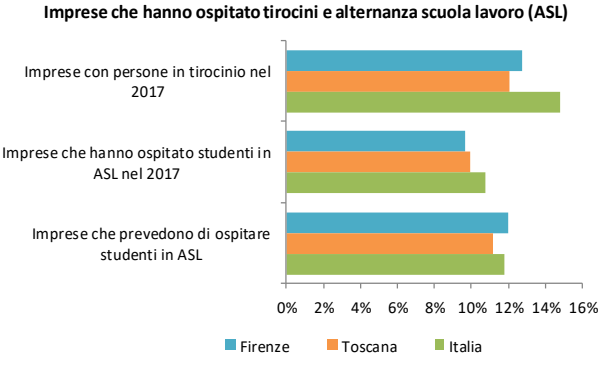
Le imprese maggiormente aperte ai mercati esteri in termini di capacità esportativa e quelle più orientate all'innovazione si caratterizzano per una maggior incidenza dei programmi di assunzione (67,6% le esportatrici, non export 56,8%; 76,2% le innovative, non innovative 52,8%). Solitamente per questo tipo di imprese tende ad essere prevalente la quota sia delle professioni tecniche che dei laureati soprattutto per le innovative con un maggior spazio concesso ai giovani. Nelle più innovative gli ingressi di personale dovrebbero concentrarsi nell'industria alimentare (86,5%), nei servizi di trasporto e logistica (96,6%) e nei servizi di alloggio e ristorazione (93,4%); per le esportatrici il maggior peso riguarda l'alimentare (92%), i servizi di trasporto e logistica (90,3%) e i servizi finanziari (87,1%).





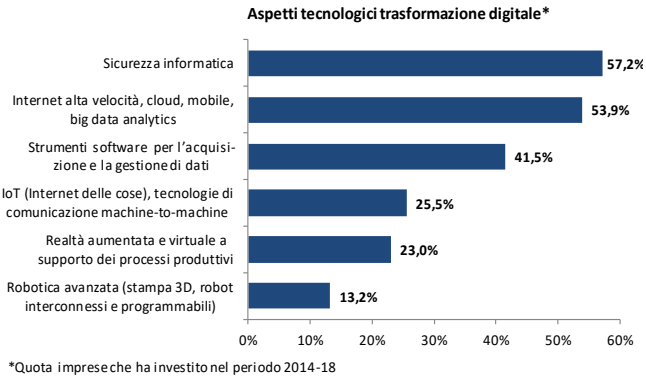
La quota di imprese che ha investito in attività di formazione (interna/esterna) nel corso del 2017 si attesta su un valore del 25,5% scendendo di circa 3 punti percentuali rispetto all'anno precedente. Ciò rappresenta comunque un buon dato, se si considera che negli anni precedenti il contesto economico difficile ha limitato la propensione delle imprese a svolgere attività formative, come evidenziato dalle precedenti indagini Excelsior. Se articoliamo il dato per finalità della formazione: nel 12% dei casi le attività hanno riguardato i neoassunti, mentre si sono concentrate principalmente sull'aggiornamento del personale sulle mansioni già svolte (72,5%); in crescita le attività formative finalizzate a svolgere nuove mansioni (da 11% a 15,7%). Il ruolo della formazione risulta rilevante per i servizi finanziari (62,5%), i servizi di pubblica utilità (39,2%) e l'edilizia (37,9%); nel manifatturiero risulta rilevante per l'alimentare e l'industria elettronica. La percentuale di imprese che hanno ospitato tirocini o stage è pari al 12,8%) con percentuali più elevate nei servizi di pubblica utilità (30,8%), nei servizi avanzati alle imprese (32%), nelle industrie elettriche-elettroniche (30%) e nei servizi informatici (30%).
La formazione rappresenta un fattore importante per la crescita professionale sia per i lavoratori più esperti, sia per le nuove generazioni, il cui successo diviene un fattore cardine per favorire l'accumulazione di capitale umano e limitarne l'obsolescenza. Le politiche formative acquisiscono quindi un ruolo importante nel definire il quadro di regole entro cui gli attori del processo si muovono e indicano le risorse finanziarie destinate all'investimento in formazione.



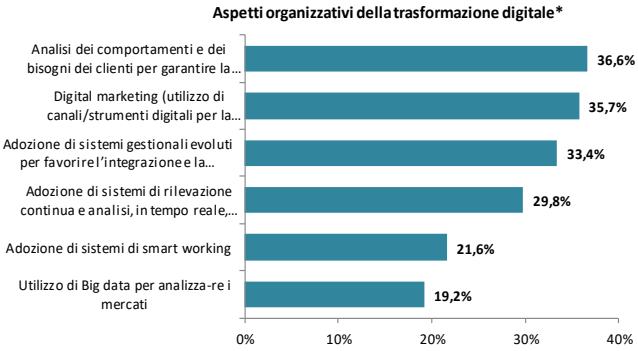


NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

L'alternanza scuola lavoro si focalizza sull'occupabilità e sulla competitività del sistema economico; la formazione non riguarda solamente il giovane, ma si collega anche ad un'esigenza di miglioramento competitivo delle imprese. L'integrazione scuola–lavoro costituisce una modalità formativa prioritaria che si inserisce lungo la direttrice dell'apprendimento permanente. Acquisisce quindi una certa rilevanza il monitoraggio portato avanti dal 2015 dell'alternanza scuola lavoro. La percentuale di imprese che nel 2017 hanno ospitato studenti in alternanza è stata pari al 9,6% dato lievemente inferiore all'omologo regionale (10%) e anche a quello nazionale (10,8%). La percentuale appare più alta nell'industria elettronica (31,5%) e nella meccanica (17,7%). Per il prossimo anno la quota degli imprenditori che prevede di ospitare studenti in alternanza aumenta di 2,4 punti risultando pari al 12%; il valore risulta comunque più elevato rispetto a quanto rilevato per la Toscana (11,2%) e per l'Italia (11,8%). I settori che dovrebbero essere maggiormente interessati a Firenze dall'alternanza scuola lavoro per il 2018 confermano quelli del 2017 insieme anche ai servizi di alloggio e ristorazione e ai servizi informatici.
In chiusura merita rilevare come l'indagine abbia cercato di cogliere l'orientamento delle imprese rispetto agli effetti e all'impatto della trasformazione digitale in termini molto semplici, ma rilevanti, con riferimento alla direzione caratterizzante gli investimenti negli aspetti tecnologici e organizzativi negli ultimi quattro anni. Riguardo ai primi risultano prevalere la sicurezza informatica (57,2%), l'analisi dei Big Data, Internet ad alta velocità (53,9%) e gli strumenti software per l'acquisizione e la gestione dei dati (41,5%). Riguardo agli aspetti organizzativi la trasformazione digitale ha orientato prevalentemente lo sviluppo di nuovi modelli di business come l'analisi dei comportamenti e dei bisogni dei clienti per garantire la personalizzazione del prodotto o servizio offerto (36,6%)insieme al digital marketing (35,7%).



*Quota imprese che ha investito nel periodo 2014-18



*Quota imprese che ha investito nel periodo 2014-18

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

PER INFORMAZIONI:

UO Statistica e prezzi
Piazza dei Giudici, 3
50122 Firenze

www.fi.camcom.gov.it
statistica@fi.camcom.it

TEL 055/2392.218/219

Camera di Commercio
Firenze

CAMERA DI COMMERCIO DI FIRENZE

U.O. Statistica e studi
Piazza dei Giudici, 3
Tel. 055.23.92.218 - 219
e-mail: statistica@fi.camcom.it