



Camera di Commercio
Firenze
dal 1770 la casa delle imprese



Rapporti sull'Economia

SISTEMA INFORMATIVO
EXCELSIOR SINTESI ANNUALE 2024
CITTA' METROPOLITANA DI
FIRENZE - *Febbraio 2025*

a cura dell'Ufficio Studi e statistica



MERCATO DEL LAVORO

SISTEMA INFORMATIVO EXCELSIOR CITTA' METROPOLITANA DI FIRENZE

ANNO 2024

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.

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 2024, utilizzando principalmente la tecnica di compilazione in modalità CAWI attraverso le interviste realizzate presso 275.000 imprese, su scala nazionale, campione rappresentativo delle imprese con dipendenti al 2022 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 CP2011.

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.

I dati presentati in questo volume si basano sulle indagini realizzate nel corso del 2024 focalizzandosi sulle caratteristiche delle entrate programmate secondo i profili professionali e i livelli di istruzione richiesti.

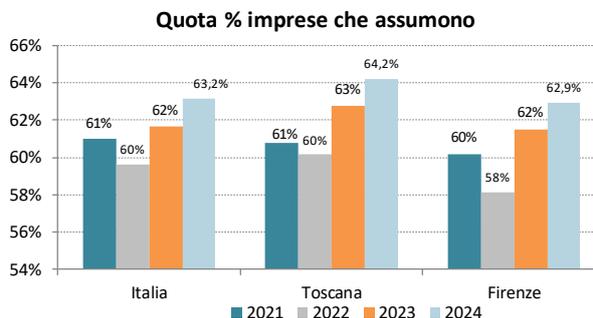
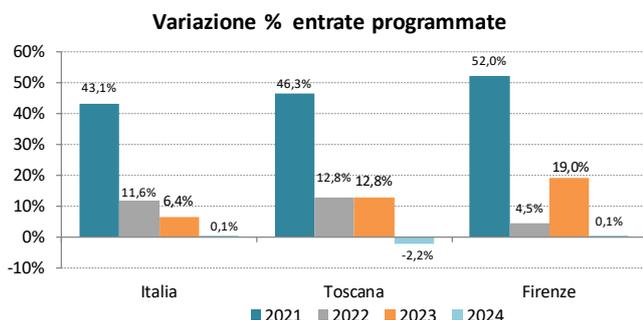
Il sito nazionale è: <http://excelsior.unioncamere.net>

MERCATO DEL LAVORO

SISTEMA INFORMATIVO EXCELSIOR ANNO 2024 PROVINCIA DI FIRENZE

Uno sguardo generale

I flussi stimati dal sistema informativo Excelsior per la provincia di Firenze nel 2024 rappresentano la sintesi di un anno in cui, come per il precedente, il mercato del lavoro ha continuato a creare occupazione, disallineandosi dalla dinamica del prodotto, che ha mostrato una crescita moderata; mentre l'occupazione ha avuto un ampio sostegno da parte della domanda di lavoro. Alla base del mantenimento della crescita occupazionale ci sono vari fattori tra i quali, val la pena segnalare il bisogno di introdurre nuove figure professionali con competenze non presenti in azienda, il cambio di peso da parte dei settori di attività nel contribuire alla crescita occupazionale, la risposta salariale piuttosto modesta e la necessità di affiancare personale per i nuovi assunti. La stagione autunnale ha segnato l'inizio della fase di normalizzazione del mercato del lavoro locale: normalizzazione sta a significare che sia la domanda e sia l'offerta di lavoro dovrebbero tendere a riequilibrarsi, dopo il percorso di adeguamento post pandemia, senza che ciò abbia connotazione negativa in quanto si avrebbe una moderata risalita della disoccupazione nell'ultimo quarto del 2024, dopo aver sfiorato il minimo, insieme ad una fisiologica moderazione delle assunzioni private, come di fatto sta avvenendo; contestualmente possiamo osservare una stabilizzazione dei posti vacanti andando a riagganciare anche il trend moderato della crescita.



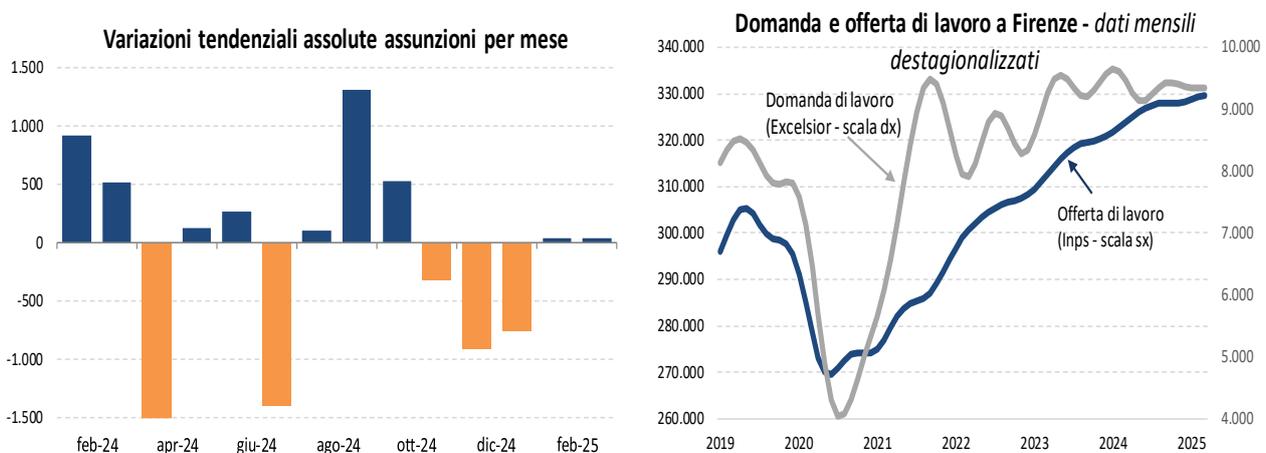
La dinamica annuale nel corso del 2024 è apparsa sostanzialmente stabile (da +19% a +0,1%), superando di circa 20 mila unità il livello del 2019 e sintetizzando un anno in cui i saldi tendenziali mensili sugli ingressi previsti di personale si sono attenuati passando da 900 a circa 500 unità mensili, segnalando proprio l'orientamento alla normalizzazione del mercato del lavoro locale. Se osserviamo l'andamento nel corso dei mesi del 2024 possiamo notare il mantenimento di una media di assunzioni pari a circa 9 mila e 300 il mese come per l'anno precedente. La dinamica tendenziale mensile è risultata piuttosto coerente con la fase di stabilizzazione e di tendenza al riequilibrio tra domanda e offerta di lavoro, alternando fasi di contrazione a fasi di fisiologica decelerazione: la quota di imprese che hanno prefigurato assunzioni nell'ambito dei propri assetti organizzativi si conferma superiore al 60%.

Anche se le assunzioni del comparto privato sono rimaste stabili, le condizioni del mercato del lavoro vanno valutate in positivo, con posti di lavoro ricercati dalle imprese fiorentine che coprono trasversalmente più settori, insieme ad un orientamento ad offrire contratti maggiormente stabili; abbiamo rilevato un certo equilibrio laddove un aumento della domanda di lavoro non implica necessariamente richieste concentrate su settori a bassa specializzazione o su contratti necessariamente precari.

I dati Excelsior ci aiutano a costruire un quadro del mercato del lavoro che sebbene riguardi il lato domanda privata, risulta tuttavia molto aderente alla realtà: la sintesi annuale consente di "tirare le

MERCATO DEL LAVORO

somme” di quella che è stata una costante attenzione lungo l’arco dell’anno della reportistica mensile, monitorando aspetti e punti di osservazione che hanno acquisito un’importanza crescente, come per esempio la difficoltà di reperimento, ma non solo se pensiamo anche all’importanza delle specializzazioni professionali, dei titoli di studio e della valutazione delle competenze. Nel 2024 il mercato del lavoro, in base ai principali indicatori congiunturali, non sembrerebbe aver mostrato segnali negativi con una performance costantemente positiva, fino ad arrivare ad una bassa disoccupazione, compatibile con il livello del trend di medio termine e una risalita nella seconda parte dell’anno del lavoro stabile a tempo indeterminato. Tuttavia alla base di tutto ciò persiste una situazione delle retribuzioni ancora fortemente arretrata, rispetto ai livelli del 2019: l’inflazione non è stata coperta dalla dinamica delle retribuzioni nominali, nonostante l’aumento, determinando una diminuzione dei salari reali. Si è avuto di conseguenza un calo del costo del lavoro, che ha influito sulla tonicità della domanda di lavoro; in altre parole il potere d’acquisto delle retribuzioni tende a rimanere inferiore al livello del 2019 e richiederà del tempo per chiudere il divario, che dovrebbe persistere anche nel corso del 2025. Ciò trova riscontro nei differenziali d’inflazione negativi per l’Italia rispetto all’Area Euro, riguardando soprattutto l’inflazione di fondo, che risente maggiormente dei fattori interni, riferendosi a beni e servizi commercializzati prevalentemente in ambito domestico: in termini competitivi ciò potrebbe apparire come un guadagno, ma in realtà rappresenterebbe maggiormente una indicazione di deterioramento relativo dei redditi reali, nei confronti degli altri paesi dell’Area Euro.



Fonte: elaborazione su dati Unioncamere Excelsior e INPS

Quindi al tasso di disoccupazione basso, fa da contraltare una forte cautela nei comportamenti di consumo, in quanto il mercato del lavoro rappresenta il principale canale di trasmissione fra economia reale e condizioni economiche delle famiglie, tramite i meccanismi di adeguamento salariali: di fatto la perdita di potere d’acquisto delle retribuzioni reali ha filtrato e limitato, per le fasce più deboli, la percezione degli effetti positivi della crescita dell’occupazione; almeno l’8% degli occupati vive in condizioni di povertà (Istat, Rapporto annuale), con una stabilizzazione di questa quota nell’ultimo biennio.

L’offerta di lavoro si è riequilibrata verso il trend pre-pandemia, con un graduale recupero del tasso di attività e una moderata ripresa dei flussi migratori. Il cambio di composizione della struttura settoriale per la domanda di lavoro ha contribuito a mantenere e a consolidare il trend crescente (con un discreto aumento del peso delle attività terziarie in un anno).

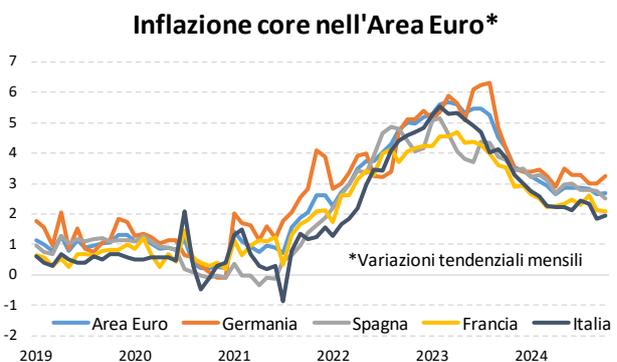
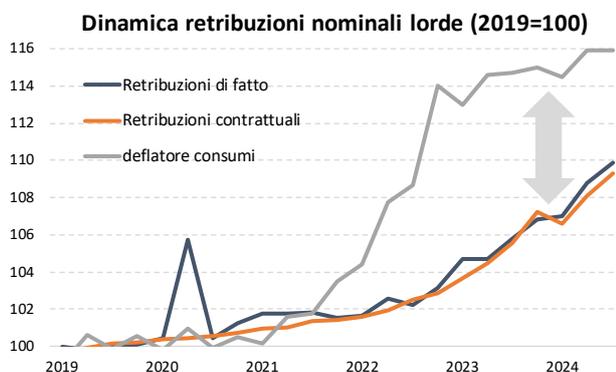
Il differenziale tra la curva di domanda di lavoro e quella di offerta si sta progressivamente riducendo, a partire dalla seconda metà del 2024, stando a segnalare probabili future tensioni sul

MERCATO DEL LAVORO

mercato del lavoro, come il riverbero della crisi del comparto manifatturiero, per ora rimandato per effetto della cassa integrazione, se il settore non riparte e aumentando il rischio saturazione per alcuni segmenti del mercato del lavoro, come per alcune professionalità specializzate nel comparto edilizio o nel sistema moda. Il rallentamento della dinamica delle ore lavorate e la continua crescita dell'offerta di lavoro, di fatto è spiegato dall'aumento della cassa integrazione, che almeno fino ad ora poteva essere inquadrata nell'ambito del *labor hoarding*: sulla domanda di lavoro e sulle assunzioni si è fatta, comunque, sentire la crisi delle attività manifatturiere (prevalentemente concentrata nei settori del sistema moda, ma sta interessando anche segmenti della meccanica e delle materie prime) con una contrazione media del 12%. Alla base del *labor hoarding* (o tesoreggiamento della manodopera) c'è anche una difficoltà di reperimento che rimane sempre su un livello elevato, arrivando a circa il 50%, segnalando come per le imprese sia sempre più rilevante riuscire ad orientare e a collegare le politiche di assunzione a quelle formative e la necessità di tutelare e incentivare la conservazione del posto di lavoro, soprattutto per i dipendenti maggiormente specializzati e in grado di rappresentare una risorsa base e strategicamente rilevante.

Il maggior contributo alla tenuta della domanda di lavoro deriva dalla creazione di posti di lavoro prevalentemente trainata dall'occupazione stabile. Tuttavia, alla fine del 2024, dal lato offerta di lavoro, la risalita degli inattivi è stata più sostenuta di quella degli occupati. A ciò si aggiunge che l'analisi per fasce di età, evidenzerebbe una dinamica tendenziale dell'occupazione sostanzialmente concentrata tra gli over 50, mentre nelle altre coorti aumentano gli inattivi rispetto a occupati stabili o in rallentamento: si potrebbe derivare che il mercato del lavoro è meno solido di quanto risulti a prima vista, e che la tendenza positiva possa essere dovuta almeno in parte al graduale incremento dell'età effettiva di pensionamento. Questi aspetti, insieme al richiamato rallentamento della domanda di lavoro che sta emergendo anche dall'indagine excelsior (più nell'industria che nei servizi), potrebbero indurre a valutare per un aumento del tasso di disoccupazione nei prossimi mesi, probabilmente in modo tale da non compromettere, in pieno, il recupero atteso per i consumi nel 2025, che probabilmente tenderanno a una moderazione.

Da segnalare che la domanda di lavoro ha continuato, tuttavia, a caratterizzarsi per un ritmo di incremento superiore rispetto a quello del prodotto, accompagnandosi ad una attuale fase di recupero salariale, che di certo non chiude il differenziale negativo con il 2019: di conseguenza la produttività del lavoro tende a rimodularsi verso il basso, in parallelo ad un aumento del costo del lavoro per unità di prodotto. Sebbene i salari contrattuali debbano ancora recuperare nei confronti del 2019, sono partiti i rinnovi contrattuali che riescono a tener conto del precedente maggior peso dell'inflazione, dovrebbero consentire una buona tenuta delle retribuzioni (su base annuale) nel corso del 2024/25.

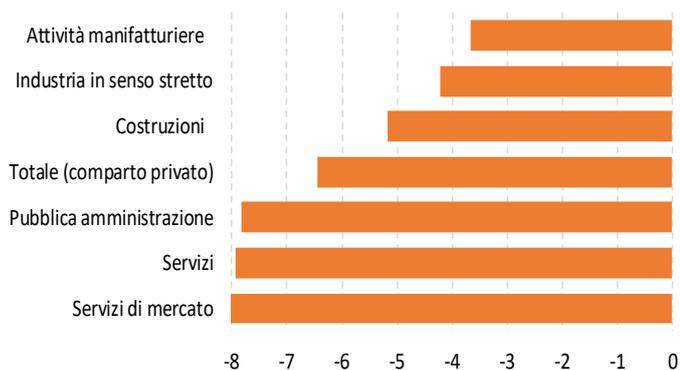


MERCATO DEL LAVORO

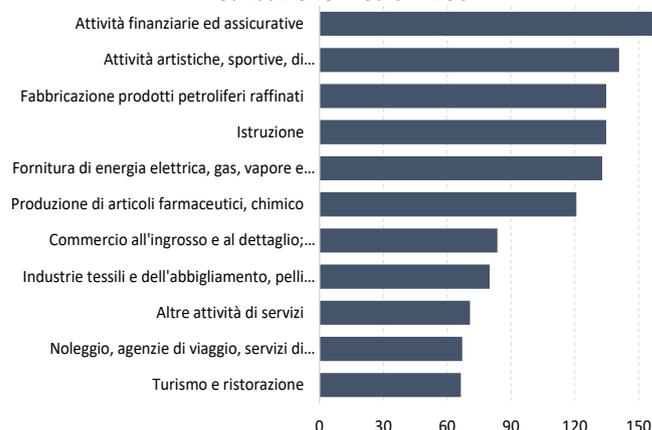
L'intonazione salariale annuale apparirebbe migliore nel corso del 2024, considerando che in termini nominali siamo intorno al +4% circa avendo ricevuto impulso positivo, sul versante del salario netto, dalle riforme fiscali (deduzioni in particolare) e dalla decontribuzione. Tuttavia, il confronto sulla distanza rispetto al 2019 è sempre a svantaggio dei consumatori / lavoratori dipendenti, se consideriamo che l'inflazione alimentare si attesta intorno al 25% confermando un impatto ancora negativo in termini sostanziali per le fasce di consumatori a basso reddito (limitando quindi gli effetti positivi della crescita occupazionale sui redditi familiari), inasprando il disagio sociale e limitando anche una ripresa maggiormente decisa della spesa per consumi: il differenziale salariale, reale, nei confronti del 2019 tende a persistere ancora in molti settori. L'aumento dei prezzi è stato recuperato solo parzialmente dai contratti nazionali, lasciando un divario significativo da colmare, soprattutto nei servizi, e in particolare nel settore pubblico. I settori industriali hanno registrato dinamiche più favorevoli, grazie a minori ritardi nei rinnovi contrattuali e alla presenza in alcuni accordi di meccanismi automatici per compensare la maggior crescita dei prezzi al consumo. Tuttavia, anche nell'industria persiste un certo differenziale rispetto all'aumento dei prezzi e, considerando la recessione che interessa molti comparti industriali, la prossima fase di rinnovi contrattuali si preannuncia particolarmente complessa.

Quindi anche se la dinamica inflazionistica si è moderata rispetto ai massimi del 2022, i consumatori continuano a sentirne gli effetti, modificando le abitudini e comportamenti d'acquisto in termini "strategici"; prevale un orientamento a razionalizzare le spese, approfittando delle promozioni o adottando politiche di "trade-down", accordando la preferenza a prodotti e a marchi commerciali a prezzi più bassi o, più in generale, attenuando i consumi.

Variatione reale delle retribuzioni contrattuali
2019/24 - deflazionate con deflatore consumi



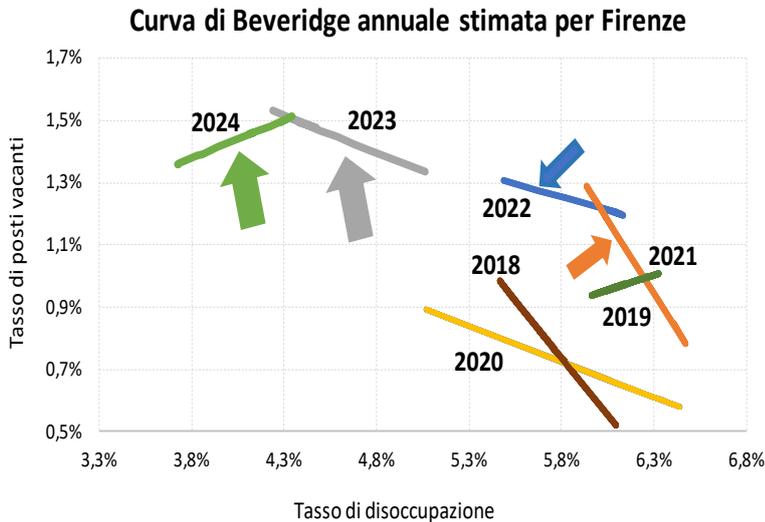
Retribuzione oraria media per settore
retribuzione media = 100



Indubbiamente lo sviluppo dell'occupazione piuttosto sostenuto che ha caratterizzato gran parte dell'anno appena trascorso può essere spiegato da un consolidamento dei cambiamenti nella composizione della struttura dell'occupazione, dal punto di vista settoriale oltre che dal bisogno di ricercare e di introdurre negli organici aziendali nuove figure professionali (con la ripresa del lavoro stabile), precedentemente non presenti; chiaramente un certo impulso lo ha fornito anche la moderata dinamica salariale, rispetto all'ingente aumento dei prezzi rispetto al 2019 (intorno al 18% e oltre il 20% se consideriamo il cosiddetto "carrello della spesa"); occorre anche considerare l'effetto della ripresa delle assunzioni del pubblico impiego (non monitorato da Excelsior) e la necessità di inserire in azienda anche personale da affiancare ai lavoratori più vicini alla pensione e che svolgono attività specializzate.

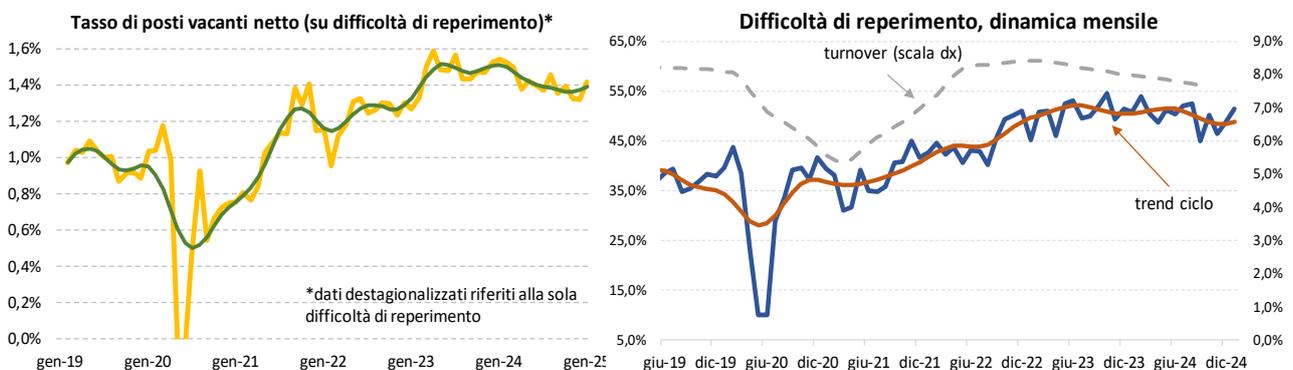
MERCATO DEL LAVORO

La stabilizzazione della difficoltà di reperimento su valori elevati, seppur in decelerazione durante il 2024, si collega anche ad una stima del tasso di posti vacanti¹ che nel corso dei mesi del 2024 è



rallentato ma che rimane comunque strutturalmente elevato, stabilizzandosi a fine anno e riagganciando così il trend moderato della crescita. La relazione con il tasso di disoccupazione della difficoltà di reperimento, espressa tramite il tasso di posti vacanti e illustrata dalla curva di Beveridge ci consente di osservare il passaggio da un periodo, come quello pandemico e immediato postpandemico, in cui si è avuta una accelerazione delle difficoltà di reperimento e dei posti vacanti: nel corso del periodo 2020-22 si è avuto un graduale irrigidimento della curva,

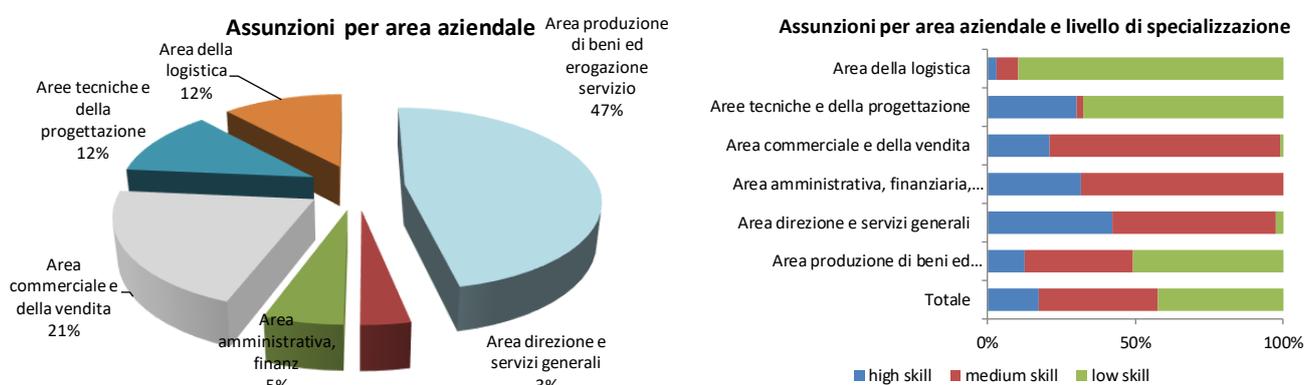
rappresentando una situazione che solitamente descrive un peggioramento del funzionamento del mercato del lavoro (disoccupazione al di sopra del livello di medio termine); nel 2023 / 24 la disoccupazione ha iniziato a scendere fino ad arrivare a determinare un miglioramento delle condizioni generali del mercato del lavoro (anche se il rovescio della medaglia è rappresentato da una ripresa degli inattivi in età da lavoro); in parallelo il tasso di posti vacanti nel corso del periodo autunnale si è moderatamente attenuato, con una inclinazione della curva che è divenuta positiva. Rimane tuttavia elevata la difficoltà di reperimento anche a inizio anno, segnalando ancora la persistenza piuttosto incisiva di problemi di reperimento per le figure professionali maggiormente specializzate, con una risalita a inizio 2025 proprio del tasso di posti vacanti. Come si è precisato più volte la persistenza nel tempo di una tendenza con una difficoltà di reperimento medio-alta concentrata su professioni specializzate e, all'opposto, una domanda di lavoro che tende a schiacciarsi sempre di più verso la richiesta di profili medio bassi: il rischio è quello di arrivare ad avere nel medio termine un livellamento verso il basso della crescita potenziale, con un mercato del lavoro che potrebbe essere eccessivamente sbilanciato su profili medio – bassi (insieme ad una contrazione della produttività e delle capacità innovative).



¹ Si tratta del tasso di posti vacanti destagionalizzato (dato di trend-ciclo stimato al netto della componente irregolare), calcolato a partire dai dati sulla difficoltà di reperimento.

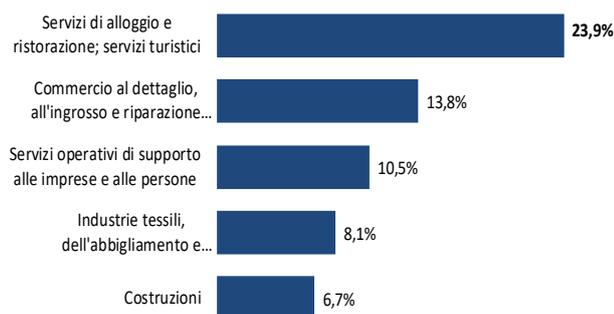
MERCATO DEL LAVORO

Entrando maggiormente nel vivo dei dati della rilevazione, l'area aziendale riguardante la produzione di beni e/o l'erogazione del servizio concentra il 47% delle assunzioni, seguono l'area commerciale e della vendita (20,8%), l'area della progettazione (11,7%) e l'area logistica (11,8%); di minor incidenza le aree amministrativa (5,5%) e direzione e servizi generali (3,8%). Da notare che rispetto al 2019 si è verificato una rimodulazione del contenuto delle attività aziendali immateriali verso attività più specializzate, con un calo della quota di assunzioni previste destinate all'area commerciale e vendita di circa 3 punti e un contestuale aumento nelle aree amministrazione e finanza, logistica e progettazione con una salita della domanda di figure professionali *high skill*.

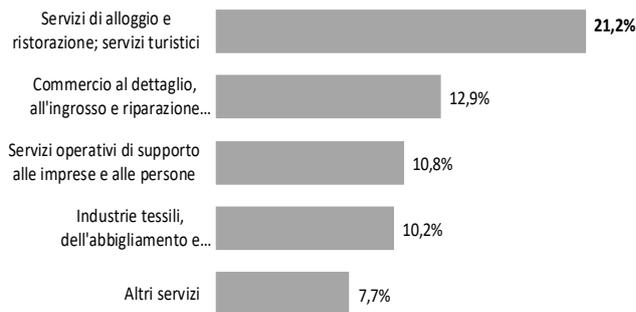


L'analisi per settore evidenzia una composizione che tende a ribilanciarsi a favore delle attività dei servizi (da 69,3% a 73%) rispetto a un rallentamento per il manifatturiero (da 21,7% a 18,9%) maggiormente pesante di quanto rilevato per le costruzioni (da 7,2% a 6,7%); per il manifatturiero la perdita di peso in aggregato è spiegata dalla crisi che sta attraversando il sistema moda che ha fatto osservare una contrazione del 20,7% e che a sua volta ha portato ad una perdita di peso di 2 punti percentuali, scendendo così all'8,1%. I settori manifatturieri che hanno aumentato le assunzioni (come industrie elettriche e cartario) rappresentano attività con un'incidenza marginale rispetto alle altre; in calo anche (tra il 6 e il 7 per cento in meno) settori come la meccanica e il chimico – farmaceutico. Nell'ambito del terziario riguadagnano terreno le attività commerciali (+7,5%) e quelle turistiche (+12,6%), queste ultime portano l'incidenza al 24%; aumentano anche i servizi culturali/sportivi insieme agli altri servizi alle persone (+15,7%) raggiungendo un peso di circa il 5%; le restanti attività dei servizi tendono a caratterizzarsi per una contrazione generale delle assunzioni (servizi informatici in particolare con -22%).

I settori con maggiori entrate nel 2024, quote %

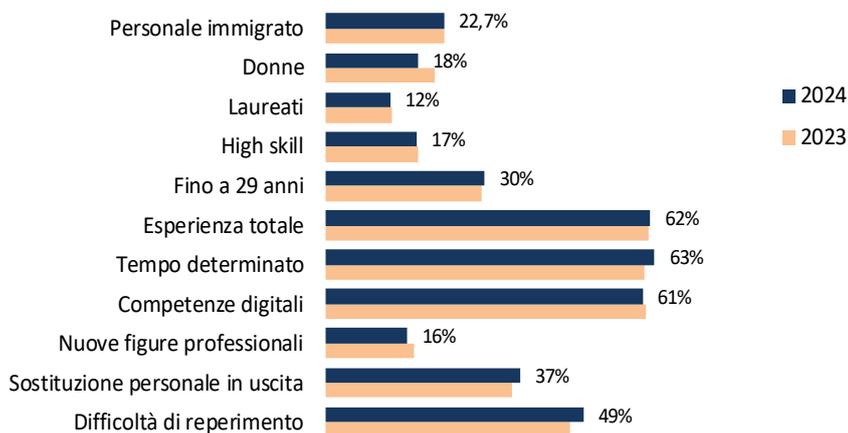


I settori con maggiori entrate nel 2023, quote %



MERCATO DEL LAVORO

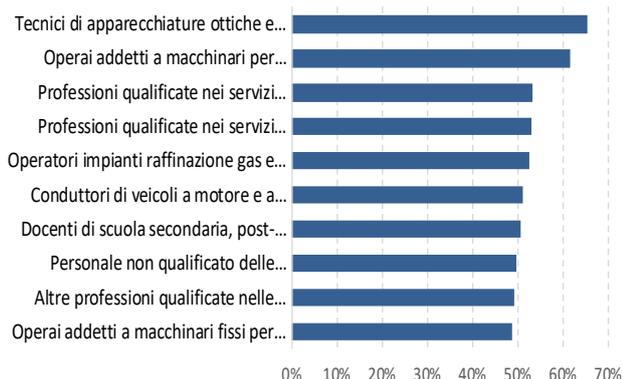
Principali caratteristiche dei lavoratori richiesti



Come si è precedentemente riportato la quota di assunzioni previste di difficile reperimento è tuttavia salita circa il 50% (era al 46,8% l'anno precedente); l'esperienza richiesta riguarda poco meno dei due terzi delle assunzioni (di cui quasi il 70% nello stesso settore). Riguardo ai neoassunti, almeno nel 37% dei casi si tratta di sostituire il personale in uscita insieme ad un 16% dei casi in cui l'inserimento in azienda non è finalizzato alla sostituzione di un'analogha figura già presente in organico, ma si tratta dell'inserimento di una nuova figura

professionale. In quest'ultimo caso le quote più ampie riguardano professioni qualificate di tipo dirigenziale, specialisti in scienze giuridiche, tecnici della gestione dei processi fino ad arrivare personale non qualificato nel manifatturiero. La sostituzione di personale in uscita riguarda in prevalenza professioni specializzate come tecnici per apparecchiature ottiche, operai specializzati nel legno, professioni qualificate nei servizi sociosanitari e nei servizi alla persona. fabbisogno di nuove figure professionali è salito di circa 2 punti nei confronti del 2019. L'orientamento ad assumere giovani under 30 tende a salire (da 29,7% a 30,5%) risultando di poco superiore a quello nazionale (29,5%).

Assunzioni in sostituzione per professione



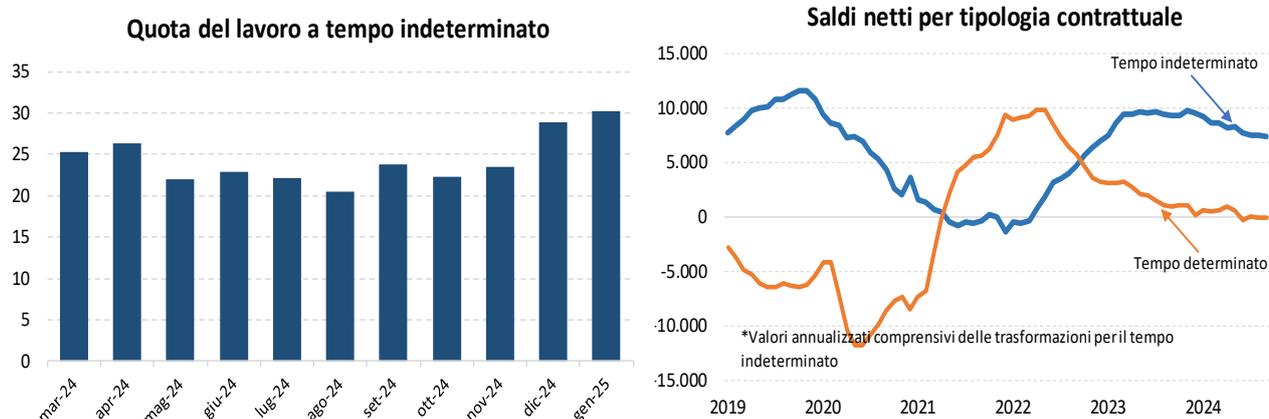
Assunzioni di nuove figure per professione



Il dato annuale per tipologia contrattuale mostra come le entrate programmate si distribuiscano tra personale dipendente che incide per l'81% (82% nel 2023), personale in somministrazione (10,8% e in calo di 2 decimi di punto in un anno), i collaboratori (2,9%) e gli altri lavoratori non alle dipendenze (5%). Il lavoro dipendente sembrerebbe incidere maggiormente nelle attività legate alle costruzioni (90%), nel cartario (89,4%), nelle attività della meccanica (87,3%), nei servizi di trasporto e logistica (93,2%) e nelle attività turistiche (85%); i lavoratori somministrati presentano quote maggiori nelle industrie del legno e del mobile (32,4%) e nella chimica-farmaceutica (32,7%). Gli altri lavoratori non alle dipendenze si caratterizzano per una maggior incidenza nei

MERCATO DEL LAVORO

servizi avanzati alle imprese (16,2%), nei servizi finanziari e assicurativi (24,8%) e nei servizi informatici (8,4%).



Il lavoro a tempo indeterminato, nonostante un rallentamento nella media del 2024, a partire dagli ultimi mesi mostrerebbe una discreta tonicità, che va oltre la semplice conferma a fine anno dei lavoratori in prova. I dati INPS, con saldi relativi al tempo indeterminato costantemente superiori al lavoro a termine a partire dalla seconda metà del 2023, confermano questa tendenza e rafforzano l'ipotesi che dietro alla costante crescita della domanda di lavoro nel corso del 2024 ci sia anche un miglioramento della qualità del lavoro, senza che si sia verificato, come in passato, un aumento della precarietà del lavoro. Ciò si accompagna anche al *labor hoarding*, esprimendo la necessità da parte delle imprese di preservare e non lasciare andare il capitale umano specializzato, anche a costo di sottoutilizzo, nei periodi di congiuntura avversa, ma evitando la dispersione e i maggiori costi di selezione per il nuovo personale, terminata la fase di incertezza.

Previsioni di assunzione annuali Excelsior. Dati di sintesi Firenze

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	var% 2023	var% 2024	var% 2024/19
Totale	96.760	61.700	93.780	97.980	116.600	116.680	4,5%	0,1%	20,6%
Genere									
Donne	25.366	15.642	21.795	20.141	24.174	20.706	-7,6%	-14,3%	-18,4%
Uomini	28.301	20.438	26.534	27.303	31.996	31.658	2,9%	-1,1%	11,9%
Ugualmente adatto	43.093	25.620	45.452	50.536	60.430	64.316	11,2%	6,4%	49,2%
Età									
Fino a 29 anni	27.598	16.811	25.069	27.199	34.646	35.574	8,5%	2,7%	28,9%
30-44 anni	32.517	22.199	31.258	32.943	37.258	35.271	5,4%	-5,3%	8,5%
45 e oltre	9.091	6.952	8.594	8.118	10.094	8.647	-5,5%	-14,3%	-4,9%
Età non rilevante	27.554	15.738	28.860	29.719	34.602	37.187	3,0%	7,5%	35,0%
Difficoltà di reperimento	30.758	21.456	35.284	42.971	54.537	57.568	21,8%	5,6%	87,2%
Tipologie contrattuali									
Tempo indeterminato	22.099	14.549	17.610	20.210	25.671	23.389	14,8%	-8,9%	5,8%
Tempo determinato	46.793	29.407	49.519	47.580	58.336	60.561	-3,9%	3,8%	29,4%
Apprendistato	9.752	5.672	9.970	10.300	11.773	10.906	3,3%	-7,4%	11,8%
Somministrazione e collab	18.116	12.072	16.682	19.890	20.820	21.824	19,2%	4,8%	20,5%
Titolo di studio									
Universitario	12.090	8.710	12.402	13.661	14.698	14.474	10,2%	-1,5%	19,7%
Secondario	33.768	22.508	29.958	28.496	32.336	31.502	-4,9%	-2,6%	-6,7%
Qualifica o diploma prof.	28.913	14.884	20.705	16.471	44.951	47.122	-20,4%	4,8%	63,0%

MERCATO DEL LAVORO

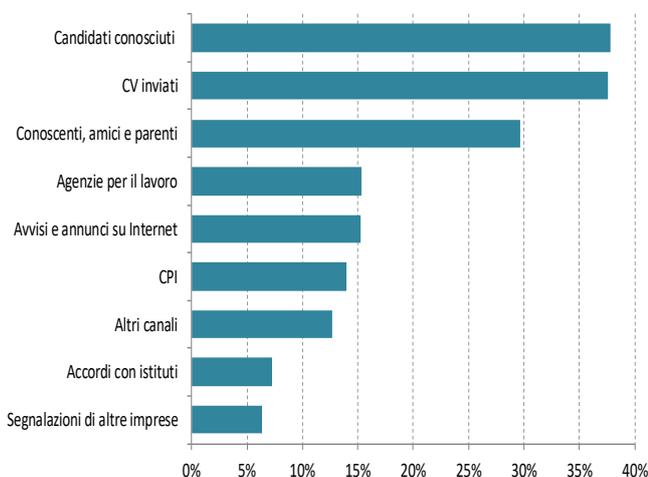
La qualità del capitale umano richiesto

Il personale under 30 ha un'importanza crescente nel definire il livello tecnologico anche alla luce della formazione specifica acquisita tramite il sistema scolastico, con una quota che sale di un punto percentuale arrivando fino al 30,5%. È migliorato l'approccio qualitativo delle imprese alle assunzioni di giovani, per i quali aumenta la quota di contratti a tempo indeterminato e migliora il profilo tecnologico ricercato in termini di competenza. In particolare è emersa una necessità, piuttosto rilevante, nel cercare di attrarre profili multidisciplinari capaci di integrare diverse competenze tecniche che va ad influire sia sull'aumento del livello qualitativo ricercato che sulla difficoltà di reperimento. Per le imprese assumerà un peso ancora superiore e la necessità di richiedere una ridefinizione dell'unione fra competenze tecnologiche altamente specializzate e competenze di matrice umanistica: ciò sarà strategico sia per chi sta per entrare nel mercato del lavoro e sia per coloro che sono già presenti rispondendo non solo ad una richiesta di riqualificazione, ma anche di ridefinizione e ricalibrazione degli *skill* di base.

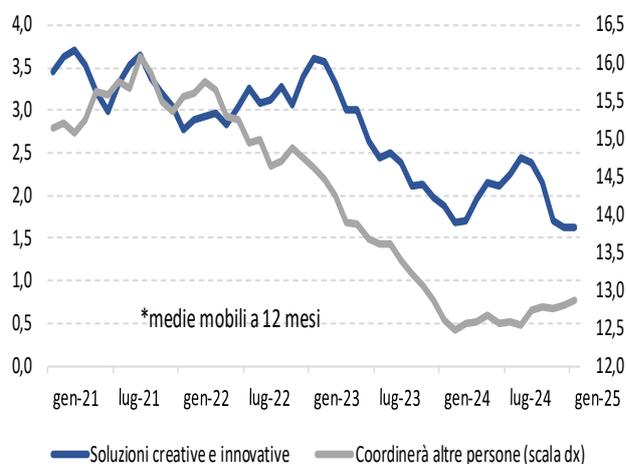
La profonda rivoluzione tecnologica in corso dovrebbe portare a generare processi di trasformazione sempre più pervasivi, accelerati dalla diffusione su larga scala dell'intelligenza artificiale e basati sulla combinazione fra le componenti umana e tecnologica.

L'analisi della qualità del capitale umano, come evidenziato nei rapporti precedenti, si articola nella descrizione dei principali titoli di studio, seguita dall'importanza della specializzazione e dalle competenze richieste.

Modalità e canali utilizzati per la ricerca e la selezione di personale



Dinamica quote % competenze trasversali*



Per la prova e selezione di nuovi candidati prevale la conoscenza diretta (37,8%), seguita dall'uso dei database aziendali per valutare i curricula inviati spontaneamente (37,6%), che ha superato la raccomandazione da parte di conoscenti, parenti e amici (29,7%). È interessante notare che c'è un aumento di interesse per le agenzie di somministrazione, i centri per l'impiego e le società di selezione del personale (rispettivamente 14% e 15%). Tuttavia, quando le reti informali non sono efficaci, le imprese devono ricorrere a metodi formali. Ad esempio, l'uso dei curricula inviati direttamente alle imprese è aumentato del 6% rispetto al 2019, diventando il secondo metodo più utilizzato. Questo conferma indirettamente come il problema del *mismatch* professionale stia influenzando anche le pratiche di selezione del personale. Questo perché il divario tra domanda e offerta di lavoro potrebbe diventare sempre più evidente, aggravando ulteriormente il problema cronico della sottoccupazione: i lavoratori sono diventati più selettivi (soprattutto i giovani) e spesso si trovano nella posizione di poter scegliere, avendo di fronte in molti casi un mercato del

MERCATO DEL LAVORO

lavoro che non è certo più su scala locale, ma neanche nazionale, andando sull'ambito continentale².

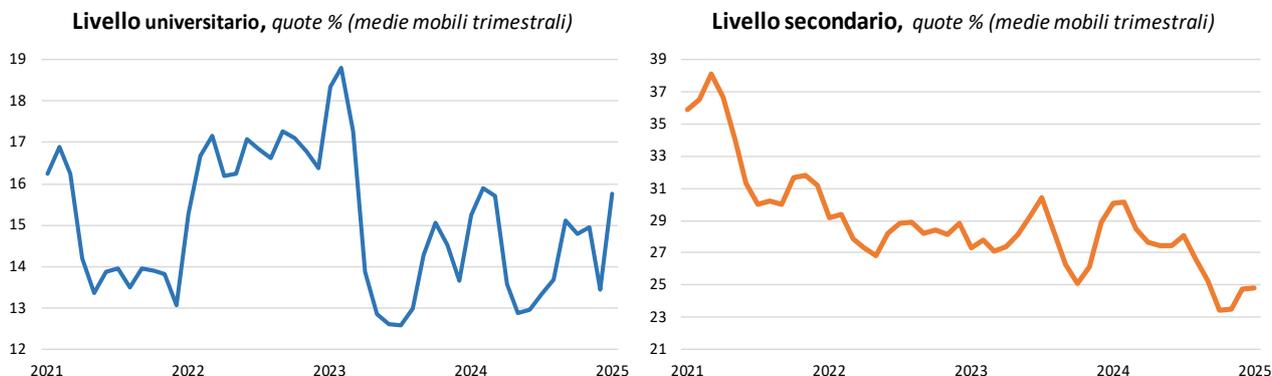
Il ruolo del titolo di studio

Nel 2024 le imprese fiorentine hanno programmato entrate di personale con laurea per circa 14 mila e 500 unità corrispondenti al 12,5% degli ingressi programmati complessivi: nonostante la quota tenda a perdere circa mezzo punto, in termini assoluti il livello rimane quasi stazionario. La quota media di laureati continua a non essere molto elevata, come del resto risulterebbe anche in ambito nazionale; nel corso dell'anno si segnala come nei mesi autunnali si siano raggiunte punte massime. Certo è che il tutto rientrerebbe in un quadro coerente di minori quote di laureati in età da lavoro in un confronto europeo: in base ai dati Istat al 2023 la quota di laureati, nella fascia 25-64 anni, è del 21,6% mentre per la media UE27 è pari al 35,1%; la percentuale sale al 30,6% per la fascia 25-34 anni (UE27 43,1%). Indubbiamente la laurea vale un posto di lavoro più di prima se consideriamo che il tasso di occupazione di chi ha un titolo terziario è intorno all'84% rispetto ad una quota inferiore di 11 punti per i diplomati: rispetto al 2021 la quota è in aumento di 2 punti percentuali, ma non basta a colmare il divario con la media UE. Sicuramente c'è una questione di attivazione/riattivazione/ripristino dei canali di comunicazione tra politiche scolastiche, famiglia, studenti, scuola e mercato del lavoro. È interessante notare come Istat certifichi anche i maggiori rendimenti dell'istruzione terziaria (+46% rispetto a chi ha il diploma di scuola superiore); inutile aggiungere che aumentare il livello qualitativo dell'istruzione va ad avere effetti positivi sulla crescita effettiva e su quella potenziale nel medio termine (come segnalato più volte da OECD nei rapporti sull'istruzione), ma la questione riguarda le politiche attive del lavoro e il collegamento con un sistema dell'istruzione potenziato, come sottolineato più volte da OECD, migliorando gli incentivi finanziari correlati all'assunzione di neolaureati, per esempio.



² Si veda la ricerca della Fondazione NordEst in cui si evidenzia come, su dati Istat, nel periodo 2011-23 il saldo tra cancellazioni e nuove iscrizioni per l'estero di giovani nella fascia 18-34 anni, abbia generato un valore di poco inferiore alle 400 mila unità (di cui 16 mila e 400 in Toscana). La quota di laureati è di poco superiore al 40% rappresentando una percentuale non indifferente. Le motivazioni principali riguardano migliori opportunità di lavoro, migliore qualità della vita e anche migliori possibilità di studio e formazione; minore la quota di coloro che ricercano un salario più elevato. Particolarmente interessante è il fatto che poco meno della metà di chi ha lasciato l'Italia per necessità svolge mansioni per cui le imprese italiane segnalano una maggior intensità di ricerca e anche difficoltà di reperimento (tecnico, qualificato nei servizi, operaio specializzato, operaio semi specializzato, lavoratore non qualificato); FondazioneNordEst, *La fuga dei giovani: fenomeno di massa*, nota 1 - 2025 (www.fnordest.it).

MERCATO DEL LAVORO



Rispetto al 2021 aumenta prevalentemente la quota di entrate previste con la qualifica professionale (da 29,8% a 40,4%): le assunzioni con riferimento all'istruzione tecnica superiore (ITS)³ passano dallo 0,8% all'1,4% delle nuove entrate del 2024; scende la quota di diplomati (da 33,4% nel 2021 a 27%).

Riguardo ai titoli universitari le imprese sono prevalentemente orientate verso le lauree in materie economiche (30% sul totale lauree), seguite dall'indirizzo in insegnamento e formazione (18%), da sanitario e paramedico (7,3%), insieme a indirizzo umanistico (7,1%) e a ingegneria elettronica e industriale (5,5%). Le maggiori difficoltà di reperimento sono state segnalate per sanitario - paramedico (81%), ingegneria elettronica e dell'informazione (68%) e per il tipo linguistico/traduttori (70%). I diplomi caratterizzati dal maggior fabbisogno sono l'amministrativo commerciale (32% sul totale diplomi), turismo-enogastronomia (21%) e meccanica (7,6%); tra i diplomi che risultano di difficile reperimento, in particolare, troviamo quelli relativi a turismo-enogastronomia (67%) insieme alla meccanica (64,6%), al sistema moda (69%) e all'indirizzo costruzioni e territorio (69,5%). Riguardo ai diplomi ITS sono maggiormente ricercati meccatronica (21,7%), i servizi alle imprese (18,6%) e le tecnologie nell'ambito dell'informazione e della comunicazione (18%); quelli relativi alla meccatronica, all'energia e al sistema casa sono i più difficili da reperire. Per le qualifiche professionali sono prevalenti l'indirizzo ristorazione (19,7%), logistica (15,8%), indirizzo meccanico (9,6%) e indirizzo amministrativo (8,1%); le qualifiche più difficili da reperire sono quelle relative all'indirizzo elettrico (76%), all'indirizzo tessile-abbigliamento (72%) e all'indirizzo meccanico (62%).

Nel comparto industriale le lauree più ricercate riguardano l'indirizzo ingegneristico (sia industriale che elettronica), economico e l'indirizzo chimico-farmaceutico. Nell'ambito del terziario pesano

³ Gli I.T.S. costituiscono il segmento di formazione terziaria non universitaria che risponde alla domanda delle imprese di nuove ed elevate competenze tecniche e tecnologiche per promuovere i processi di innovazione. Rappresentano un'opportunità di assoluto rilievo nel panorama formativo italiano in quanto espressione di una strategia nuova fondata sulla connessione delle politiche d'istruzione, formazione e lavoro con le politiche industriali, con l'obiettivo di sostenere gli interventi destinati ai settori produttivi con particolare riferimento ai fabbisogni di innovazione e di trasferimento tecnologico delle piccole e medie imprese. Accedono ai corsi, a seguito di selezione, i giovani e gli adulti in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore e coloro che in possesso di un diploma quadriennale di istruzione e formazione professionale abbiano frequentato un corso annuale IFTS. Una buona conoscenza dell'informatica e della lingua inglese costituisce requisito preferenziale per l'ammissione ai percorsi. Vi è tuttavia la possibilità di frequentare moduli di specifica preparazione, finalizzati a riallineare le competenze mancanti. Almeno il 30% della durata dei corsi è svolto in azienda stabilendo subito un legame molto forte con il mondo produttivo attraverso stage anche all'estero (fonte: MIUR).

MERCATO DEL LAVORO

maggiormente le lauree a indirizzo scienze della formazione, sanitario-paramedico, scienze matematiche/informatiche e anche storico-umanistico. Riguardo ai diplomi per l'industria i più ricercati sono meccanica, sistema moda ed elettronica. Nel terziario i diplomi più richiesti riguardano turismo-enogastronomia, economia/amministrazione/finanza e indirizzo liceale.

Indirizzi di studio più richiesti

Lauree	difficoltà reperimento	esperienza
Indirizzo economico 4.350	53,2%	87,0%
Indirizzo insegnamento e formazione 2.600	48,7%	76,8%
Indirizzo sanitario e paramedico 1.060	45,5%	96,9%
Indirizzo umanistico, filosofico, storico e artistico 1.030	80,9%	93,6%
Indirizzo ingegneria industriale 800	40,8%	99,1%

Diplomi quinquennali	difficoltà reperimento	esperienza
Indirizzo amministrazione, finanza e marketing 9.940	39,6%	63,2%
Indirizzo turismo, enogastronomia e ospitalità 6.740	67,2%	71,8%
Indirizzo meccanica, meccatronica ed energia 2.380	64,6%	68,7%
Indirizzo trasporti e logistica 1.770	29,9%	72,2%
Indirizzo elettronica ed elettrotecnica 1.720	60,2%	76,4%

Qualifica formazione/diploma prof	difficoltà reperimento	esperienza
Indirizzo ristorazione 9.310	48,1%	61,7%
Indirizzo sistemi e servizi logistici 7.440	24,7%	26,9%
Indirizzo meccanico 4.520	61,9%	55,3%
Indirizzo amministrativo segretariale 3.840	39,3%	48,3%
Indirizzo trasformazione agroalimentare 3.320	57,7%	57,2%

MERCATO DEL LAVORO

La qualificazione professionale e la domanda di lavoro

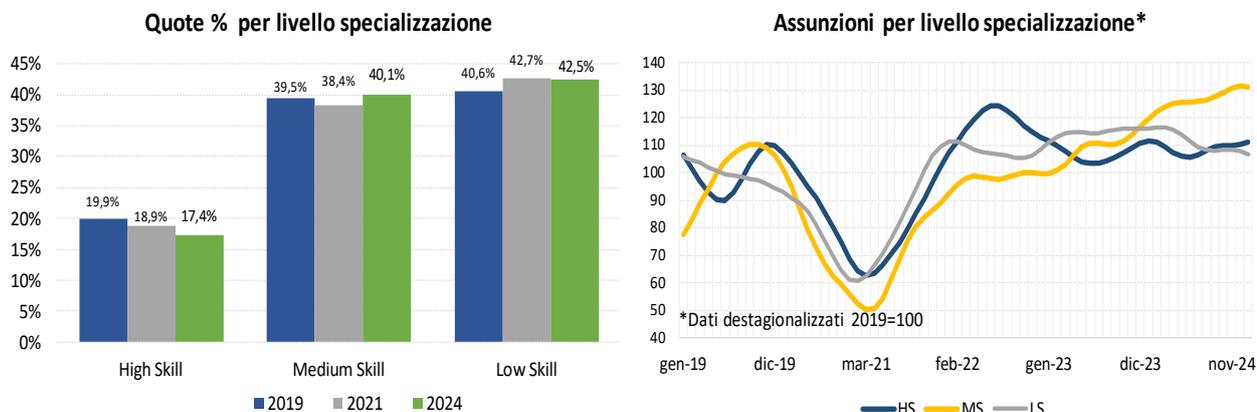
Per avere un quadro completo sui fabbisogni professionali, occorre collocarsi in un'ottica multidimensionale, in cui non conta solo il livello del titolo di studio, ma anche il grado di specializzazione domandato la tipologia di competenze necessarie. Definire il capitale umano tenendo conto di più aspetti deriva dal fatto che l'ambiente economico è sempre più complesso e le strategie competitive delle imprese si evolvono continuamente. Di conseguenza, i lavoratori altamente specializzati devono possedere conoscenze e competenze versatili, che permettano loro di adattarsi a diversi settori e discipline.

Le imprese tendono sempre di più a spostarsi sulle professioni di livello elevato e basso, polarizzando quindi l'orientamento alla specializzazione del personale, anche se vi sono delle eccezioni: nel 2024 la domanda di professioni ad alta specializzazione è rimasta stabile (17,4%) quella per la fascia bassa è diminuita (quota da 45,8% a 42,5%) mentre è aumentata la domanda per le figure a media specializzazione (da 36,5% a 40,1%). Osservando l'evoluzione mensile delle quote, notiamo un aumento delle percentuali per le professioni a media specializzazione a partire dai mesi centrali dell'anno, risentendo dell'aumento delle richieste nel comparto turistico con una quota media che è salita dal 14,5% del 2022 e una difficoltà di reperimento del 52% a una domanda del 18,2% e una difficoltà di reperimento del 57,3% segnalando proprio il cambio di peso nelle richieste a livello settoriale tra attività manifatturiere e terziarie, con la prevalenza, in queste ultime, di turismo e ristorazione e servizi operativi a imprese e persone, come si è visto in precedenza.

La dinamica ristretta delle quote segnala un aumento della tendenza verso i profili a media specializzazione a partire dalla seconda metà del 2024; l'andamento dei profili in termini stagionalizzati permette di osservare una drastica evoluzione in positivo per le medie specializzazioni, con una buona tenuta di quelle alte e una moderazione, nell'ultimo periodo, per i profili low skill.

Si conferma la ricerca di personale specializzato e in grado di affrontare le sfide del cambiamento tecnologico contestualizzando le tecnologie digitali negli assetti organizzativi parallelamente all'inserimento di competenze evolute; non si riduce, tuttavia, in modo netto la necessità di inserire competenze caratterizzanti le attività operative, si registra solo un modesto rallentamento. Questo perché le imprese incontrano una difficoltà oggettiva nel trovare personale adatto per ruoli che richiedono competenze di livello basso; in secondo luogo, riteniamo che la distinzione tra competenze elevate e basse sia sempre meno netta, poiché anche i lavoratori con competenze di base devono essere adeguatamente preparati nell'ambito digitale e spesso possiedono un livello formativo elevato. Questo è particolarmente vero per coloro che entrano nel mercato del lavoro per la prima volta, data l'accelerazione dei cambiamenti nelle strutture aziendali degli ultimi tre anni, che hanno modificato significativamente le mansioni professionali. Un numero crescente di professioni richiede ora competenze tecniche specialistiche aggiuntive che in passato sarebbero state impensabili. La valorizzazione delle specializzazioni, sia elevate che di base, avviene sempre più attraverso la combinazione di competenze tradizionali con le nuove tecnologie, allo scopo di generare innovazione nei processi lavorativi. L'introduzione "obbligatoria" per le imprese delle tecnologie digitali sta influenzando sulla trasformazione di molte professioni, sull'automazione dei processi e sta contribuendo a far emergere nuovi settori o a "ibridare" settori di attività tradizionali che implicano per i lavoratori un'acquisizione o una riconversione del loro set di skill attraverso una formazione rigorosa e continua: ciò chiaramente, si raccorda anche con la carenza di personale specializzato.

MERCATO DEL LAVORO



Le figure ad alta qualifica non tendono a concentrarsi solo su professioni tecniche come ingegneri, informatici o anche specialisti in scienze gestionali e tecnici dei rapporti con i mercati, ma riguardano anche gli esperti in professioni della salute, gli specialisti in scienze gestionali, i tecnici dei rapporti con i mercati e i tecnici dell'organizzazione. L'analisi dell'ordinamento delle principali professioni richieste per grande gruppo professionale evidenzia come le prime tre posizioni riguardino personale a medio-bassa specializzazione facendo anche delle precisazioni: gli addetti alla ristorazione evidenziano un peso ancora elevato e in netto recupero (da 15,6% a 18,4%); rispetto al 2019 si rileva un notevole aumento della difficoltà di reperimento (da 36,3% a 57,8%) che sale anche di 5 punti sull'anno scorso. Troviamo una domanda orientata anche verso le seguenti figure: personale non qualificato nei servizi di pulizia (11%); addetti alle vendite (9,2%); personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci (7%); addetti alla segreteria e agli affari generali (4,4%). Ci sarebbe anche il sistema moda se consideriamo sia gli operai nel sistema pelle che nell'abbigliamento (per un totale di circa il 5% come l'anno scorso) e gli addetti all'edilizia (4,7%). La richiesta di figure *high skill* non è concentrata ma tende ad essere eterogenea e maggiormente frammentata con riferimento a: tecnici dei rapporti con i mercati; tecnici della salute; tecnici informatici; tecnici in campo ingegneristico; ingegneri e tecnici dell'organizzazione; insegnanti e formatori.

MERCATO DEL LAVORO

Graduatoria delle principali assunzioni previste dalle imprese per gruppo professionale

Gruppo professionale	VA	Specializz di riferimento	Quota su totale	% difficoltà di reperimento	% esperienza richiesta
Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione	21420	Medium skill	18,4%	57,8%	65,4%
Personale non qualificato nei servizi di pulizia	12.780	Low skill	11,0%	35,9%	44,5%
Addetti alle vendite	10.740	Medium skill	9,2%	29,9%	54,7%
Personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci	8.110	Low skill	7,0%	25,9%	31,1%
Addetti alla segreteria e agli affari generali	5080	Medium skill	4,4%	37,3%	65,3%
Conduuttori di veicoli a motore e a trazione animale	3.740	Low skill	3,2%	55,6%	64,0%
Operai specializzati addetti alle rifiniture delle costruzioni	2.750	Low skill	2,4%	81,6%	70,0%
Operai addetti a macchinari dell'industria tessile e delle confezioni	2.710	Low skill	2,3%	72,1%	71,4%
Operai specializzati addetti alle costruzioni e mantenimento di strutture edili	2.650	Low skill	2,3%	66,6%	72,8%
Tecnici dei rapporti con i mercati	2600	High skill	2,2%	50,0%	73,6%
Tecnici della salute	2150	High skill	1,8%	70,9%	94,5%
Addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela	1980	Medium skill	1,7%	42,5%	57,5%
Meccanici artigianali, montatori, riparatori, manutentori macchine fisse/mobili	1.960	Low skill	1,7%	73,0%	65,8%
Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	1640	Medium skill	1,4%	60,5%	83,5%
Operai specializzati della lavorazione del cuoio, delle pelli e delle calzature	1.580	Low skill	1,4%	44,7%	77,1%
Operai specializzati del tessile e dell'abbigliamento	1.520	Low skill	1,3%	63,2%	67,8%
Operatori della cura estetica	1.410	Medium skill	1,2%	60,0%	67,9%
Tecnici dell'organizzazione e dell'amministrazione delle attività produttive	1390	High skill	1,2%	55,9%	70,1%
Tecnici in campo ingegneristico	1310	High skill	1,1%	68,7%	80,7%
Specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie	1300	High skill	1,1%	37,7%	89,7%
Operai addetti a macchine confezionatrici di prodotti industriali	1.230	Low skill	1,1%	32,4%	17,7%
Ingegneri	1190	High skill	1,0%	64,1%	91,1%
Insegnanti nella formazione professionale, istruttori, allenatori, atleti	1080	High skill	0,9%	68,7%	90,9%
Operai addetti all'assemblaggio di prodotti industriali	1.030	Low skill	0,9%	51,5%	40,3%
Operai macchine automatiche e semiaut. per lavoraz. metalliche e prod. minerali	990	Low skill	0,8%	67,5%	62,0%
Tecnici informatici, telematici e delle telecomunicazioni	980	High skill	0,8%	68,0%	79,5%
Tecnici della gestione dei processi produttivi di beni e servizi	970	High skill	0,8%	60,9%	94,1%
Addetti alla gestione economica, contabile e finanziaria	970	Medium skill	0,8%	33,3%	86,4%
Specialisti in discipline artistico-espressive	900	High skill	0,8%	25,5%	93,1%
Professioni qualificate nei servizi personali	890	Medium skill	0,8%	49,4%	84,9%
Docenti di scuola primaria, pre-primaria	860	High skill	0,7%	22,8%	98,0%

Le competenze richieste

Il grado di specializzazione di un lavoratore spesso non basta a definire il ruolo e le attività da svolgere, inquanto acquisiscono rilevanza le competenze e non solo quelle caratterizzanti la figura, ma stanno assumendo un peso crescente e rilevante anche la necessità di colmare una serie di competenze trasversali di tipo tecnico/tecnologico oltre che digitali, che si lega con l'importanza di garantire una formazione al passo con l'evoluzione tecnologica da parte delle aziende.



MERCATO DEL LAVORO

Il differenziale tra le competenze necessarie e quelle possedute dai lavoratori continua a essere significativo, nonostante la pandemia abbia accelerato l'acquisizione autonoma di competenze trasversali fondamentali per molti ruoli d'ufficio, come le competenze digitali (ad esempio nell'utilizzo di strumenti informatici), le competenze relazionali (come l'uso di strumenti di comunicazione a distanza per rapporti aziendali) e la capacità di lavorare in modo autonomo. Molte persone hanno cercato di migliorare la loro flessibilità e adattabilità al cambiamento, nonché le loro abilità di collaborazione e organizzazione. Tuttavia, il divario persistente nelle competenze trasversali rimane un fattore critico che ostacola la ricerca di personale qualificato. L'identificazione e la valutazione delle competenze professionali considerate "molto importanti" dagli imprenditori sono fondamentali per definire il profilo professionale ricercato e per comprendere le difficoltà nel trovare personale adeguato. Questo divario tra domanda e offerta di lavoro è amplificato anche dalla discrepanza tra titoli di studio e livello di specializzazione professionale. Il concetto di competenza è multidimensionale, poiché comprende conoscenze, abilità e comportamenti, ed è stato oggetto di un'analisi approfondita negli ultimi anni, diventando un elemento cruciale per comprendere la domanda di lavoro nel settore privato, sia industriale che dei servizi.

Le tre declinazioni che risultano maggiormente richieste per gli imprenditori fiorentini nel 2024, evidenziano la prevalenza di competenze sostanzialmente trasversali come flessibilità e adattamento (96,4%), capacità di lavorare in gruppo (87,9%) ma anche capacità di lavorare in autonomia (83,7%). Tutte e tre coincidono anche con le competenze valutate come più importanti per essere assunti; la quarta è la capacità di *problem solving*. Risulta quindi piuttosto elevato il grado di rilevanza per le cosiddette *soft-skills* (come capacità di lavorare in gruppo, di lavoro in autonomia, di risolvere i problemi o flessibilità-adattamento) che richiedono competenze più complesse di quelle specificamente più tecniche. Non meno importanti risultano comunque le *e-skills* come l'utilizzo delle competenze digitali (61,3%) o l'utilizzo di metodi informatici e matematici (46,5%) insieme alle competenze trasversali di tipo green (come attitudine al risparmio energetico che riguarda il 79,4% dei nuovi ingressi).

Dall'articolazione delle competenze richieste dalle imprese per professione e titolo di studio, emerge come 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, lavorare in gruppo, insieme ad un'ampia capacità di adattamento e di risolvere i problemi. Per queste figure le competenze trasversali, in particolare, rappresenterebbero un aspetto imprescindibile ai fini dell'ingresso in azienda.

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. Sia per le professioni *high* che *medium skill* acquisisce una certa rilevanza anche la sensibilità ambientale, con particolare riferimento agli insegnanti, specialisti in scienze sociali e ai tecnici della salute per le professioni *high skill* e agli addetti alla ristorazione e operatori della cura estetica per quelle a media specializzazione.

Al personale a bassa specializzazione la quota più elevata riguarda la richiesta di competenze di tipo trasversale, ma anche green: si segnala, tuttavia, un notevole aumento della richiesta di figure nell'area *low skill* con attitudine al risparmio energetico e sensibilità ambientale (76%). Da rilevare che per tutti e tre i gruppi di specializzazione acquisisce rilevanza la capacità di utilizzo di competenze digitali con una quota elevata per le richieste di figure a bassa specializzazione (42,5% che sale al 58% per gli operai specializzati).

MERCATO DEL LAVORO

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

	Quota su totale	comunicative		tecnologiche			green		trasversali				
		comunicare in italiano informazioni dell'impresa	comunicare in lingue straniere informazioni dell'impresa	competenze interculturali	utilizzare linguaggi e metodi matematici e	utilizzare competenze digitali	applicare tecnologie digitali per innovare e	risparmio energetico e sostenibilità ambientale	gestire prodotti/ tecnologie green	lavorare in gruppo	problem solving	lavorare in autonomia	flessibilità e adattamento
Alta specializzazione (HS)	17,4%	82,1%	60,2%	84,2%	77,0%	90,6%	53,2%	81,8%	71,4%	95,7%	94,8%	96,0%	99,0%
Tecnici dei rapporti con i mercati	2,2%	92,0%	70,0%	77,7%	71,2%	96,0%	52,5%	74,7%	68,2%	98,8%	99,2%	99,3%	100,0%
Tecnici della salute	1,8%	71,7%	27,5%	86,8%	57,4%	73,9%	23,4%	72,5%	57,0%	90,5%	91,1%	94,9%	99,2%
Tecnici dell'organizzazione e dell'amministrazione delle attività produttive	1,2%	73,7%	46,2%	83,4%	84,5%	97,6%	43,3%	80,5%	59,9%	95,2%	90,6%	93,9%	99,4%
Tecnici informatici, telematici e delle telecomunicazioni	1,1%	80,8%	62,2%	79,9%	84,6%	97,9%	74,8%	80,8%	81,7%	94,4%	96,1%	95,3%	97,5%
Specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie	1,1%	96,5%	87,3%	88,3%	84,7%	97,4%	72,2%	80,7%	68,7%	93,4%	92,8%	99,9%	93,5%
Media specializzazione (MS)	40,1%	76,7%	54,1%	77,9%	47,3%	66,4%	32,5%	82,2%	60,1%	94,0%	83,6%		
Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione	18,4%	75,8%	53,1%	76,7%	34,7%	47,7%	28,8%	83,2%	60,2%	92,1%	76,4%	85,3%	95,7%
Addetti alle vendite	9,2%	89,4%	63,8%	82,0%	53,2%	80,9%	33,5%	83,8%	59,6%	96,7%	89,2%	88,7%	98,8%
Addetti alla segreteria e agli affari generali	4,4%	72,6%	52,8%	73,4%	78,6%	95,8%	46,3%	80,9%	59,7%	97,1%	93,4%	95,9%	97,9%
Addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela	1,7%	87,0%	84,6%	88,9%	66,9%	93,7%	40,7%	83,4%	72,0%	96,8%	97,3%	87,3%	98,8%
Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	1,4%	44,4%	19,1%	73,1%	33,4%	64,9%	21,2%	70,4%	54,4%	90,2%	87,4%	73,8%	94,9%
Bassa specializzazione (LS)	42,5%	42,1%	16,4%	53,3%	31,3%	43,0%	24,1%	75,8%	52,9%	79,1%	73,4%		
Personale non qualificato nei servizi di pulizia	11,0%	35,6%	15,2%	55,7%	17,5%	33,1%	9,1%	74,9%	51,1%	83,3%	73,6%	70,8%	95,1%
Personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci	7,0%	35,0%	13,0%	53,4%	31,4%	43,3%	19,5%	74,2%	42,4%	79,3%	64,2%	73,8%	93,4%
Conducenti di veicoli a motore e a trazione animale	3,2%	45,0%	21,3%	66,3%	26,5%	55,4%	19,4%	79,0%	50,5%	65,1%	70,6%	69,2%	90,2%
Operai specializzati addetti alle rifiniture delle costruzioni	2,4%	58,8%	24,0%	73,0%	52,5%	62,6%	45,8%	93,1%	83,9%	87,1%	79,5%	86,6%	97,4%
Operai addetti a macchinari dell'industria tessile e delle confezioni	2,3%	27,5%	6,9%	21,1%	29,6%	35,0%	20,4%	69,4%	43,9%	75,5%	71,6%	71,9%	98,3%

* 80%-90% 90%-95% Più di 95%

I laureati, specialmente coloro provenienti dall'area economica, dalle scienze della formazione e da quella sanitaria ma anche da indirizzi di ingegneria (in particolare industriale), sono fortemente richiesti per le loro competenze trasversali. Chi possiede un diploma quinquennale viene valutato soprattutto per la sua capacità di adattamento, di lavorare in gruppo e di risolvere problemi; le competenze comunicative e digitali sono invece richieste ai diplomati in ambito amministrativo, turistico e meccanico. Questa tendenza si estende anche alle figure formate tramite istruzione tecnica superiore (ITS), con una forte enfasi sulle competenze digitali per tutti i diplomi ITS di natura tecnologica. In generale, si osserva un aumento delle competenze legate all'ambiente (competenze green) per tutti i livelli di istruzione rispetto all'anno precedente.

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

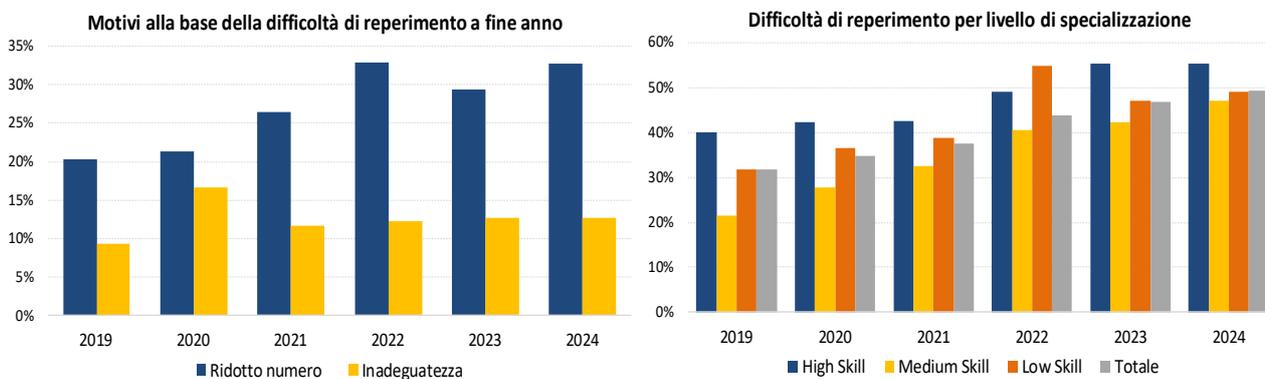
	Quota su totale	comunicative		tecnologiche			green		trasversali				
		comunicare in italiano informazioni dell'impresa	comunicare in lingue straniere informazioni dell'impresa	competenze interculturali	utilizzare linguaggi e metodi matematici e	utilizzare competenze digitali	applicare tecnologie digitali per innovare e	risparmio energetico e sostenibilità ambientale	gestire prodotti/ tecnologie green	lavorare in gruppo	problem solving	lavorare in autonomia	flessibilità e adattamento
Livello universitario	12,4%	82,4%	66,0%	85,4%	80,9%	92,3%	55,8%	82,8%	71,7%	95,5%	95,8%	96,4%	98,5%
Indirizzo economico	3,7%	85,6%	72,5%	86,2%	89,7%	96,4%	58,2%	82,2%	71,5%	98,1%	98,3%	97,5%	98,3%
Indirizzo insegnamento e formazione	2,2%	67,6%	42,1%	86,3%	76,0%	85,1%	38,4%	76,8%	67,3%	92,2%	91,4%	96,7%	100,0%
Indirizzo sanitario e paramedico	0,9%	80,9%	20,3%	86,8%	57,3%	72,1%	31,0%	82,2%	61,7%	94,5%	96,4%	95,5%	98,3%
Indirizzo umanistico, filosofico, storico e artistico	0,9%	81,8%	83,8%	86,6%	50,3%	94,7%	26,3%	87,2%	53,6%	87,6%	87,5%	95,6%	90,2%
Indirizzo ingegneria industriale	0,7%	94,6%	87,4%	90,1%	97,3%	99,6%	88,5%	90,1%	90,3%	95,3%	99,0%	99,5%	99,9%
Istruzione Tecnologica Superiore (ITS Academy)	1,4%	82,6%	66,7%	80,0%	81,4%	92,4%	68,7%	86,7%	72,4%	96,7%	96,6%	95,5%	99,7%
Meccatronica	0,3%	76,4%	63,4%	69,2%	75,2%	90,2%	76,9%	90,5%	69,2%	97,1%	97,4%	98,3%	99,1%
Servizi alle imprese e agli enti senza fine di lucro	0,3%	96,7%	74,6%	97,0%	95,7%	93,1%	80,9%	93,7%	92,1%	99,3%	98,3%	96,7%	99,3%
Tecnologie dell'informazione, della comunicazione e dei dati	0,2%	91,8%	83,2%	88,7%	97,6%	100,0%	89,7%	92,1%	51,4%	100,0%	100,0%	96,2%	100,0%
Energia	0,2%	80,2%	47,6%	81,5%	81,9%	81,5%	67,7%	71,0%	85,5%	83,5%	83,5%	81,9%	100,0%
Sistema Moda	0,1%	60,8%	54,6%	80,0%	71,5%	88,5%	45,4%	87,7%	68,5%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Livello secondario	27,0%	75,2%	50,3%	72,4%	57,7%	79,0%	40,2%	80,3%	59,9%	95,8%	89,8%	90,1%	98,1%
Indirizzo amministrazione, finanza e marketing	8,5%	80,5%	50,5%	79,3%	65,9%	89,7%	36,7%	85,7%	63,2%	96,3%	92,4%	92,5%	99,2%
Indirizzo turismo, enogastronomia e ospitalità	5,8%	82,3%	67,3%	68,2%	41,8%	67,7%	39,9%	78,3%	53,2%	97,2%	83,3%	89,8%	96,6%
Indirizzo meccanica, mecatronica ed energia	2,0%	66,4%	33,8%	67,8%	71,0%	79,0%	55,5%	82,9%	74,1%	92,7%	92,3%	90,2%	98,2%
Indirizzo trasporti e logistica	1,5%	66,3%	38,1%	56,1%	58,5%	78,2%	47,2%	87,6%	53,5%	93,3%	90,1%	83,1%	98,6%
Indirizzo elettronica ed elettrotecnica	1,5%	70,9%	38,4%	74,1%	74,4%	88,4%	53,6%	89,5%	69,8%	97,8%	92,8%	96,0%	99,5%
Qualifica di formazione o diploma professionale	40,4%	55,9%	31,6%	66,7%	37,8%	49,2%	26,1%	79,8%	58,8%	84,6%	74,5%	80,0%	95,1%
Indirizzo ristorazione	8,0%	73,9%	53,3%	83,2%	37,7%	42,0%	21,3%	86,3%	67,9%	90,1%	78,0%	81,8%	95,9%
Indirizzo sistemi e servizi logistici	6,4%	32,7%	14,8%	53,9%	36,5%	46,9%	13,8%	77,5%	40,5%	80,9%	67,8%	75,3%	93,5%
Indirizzo meccanico	3,9%	44,8%	16,1%	53,5%	40,6%	49,6%	36,9%	76,0%	59,4%	72,5%	71,3%	77,1%	95,6%
Indirizzo amministrativo segretariale	3,3%	40,6%	19,3%	69,8%	25,4%	46,1%	18,6%	64,7%	59,1%	85,0%	71,8%	77,4%	90,7%
Indirizzo trasformazione agroalimentare	2,8%	60,3%	34,7%	71,6%	36,4%	29,8%	35,6%	78,9%	73,3%	89,1%	71,4%	88,4%	99,0%
Totale	100,0%	62,9%	39,2%	68,5%	45,6%	60,6%	32,5%	79,4%	59,0%	87,9%	81,2%	83,7%	96,4%

* 80%-90% 90%-95% Più di 95%

MERCATO DEL LAVORO

Le difficoltà di reperimento

La criticità nel reperire personale rimane sempre su un livello elevato arrivando, nella media del 2024 al 50% (corrispondente a poco meno di 60mila assunzioni private), ma andando anche oltre questa quota nel corso dei primi mesi e nel periodo estivo, segnalando come per le imprese sia sempre più rilevante riuscire ad orientare e a collegare le politiche di assunzione a quelle formative e la necessità di tutelare e incentivare la conservazione del posto di lavoro, soprattutto per i dipendenti maggiormente specializzati e in grado di rappresentare una risorsa base e strategicamente rilevante. Sulle difficoltà nel reperire manodopera, come specificato più volte, vi rientrano anche i livelli salariali più bassi, offerti da alcuni settori rispetto ad altri, soprattutto per i lavoratori in ingresso e quindi in grado di esercitare un minor interesse sull'offerta di lavoro. Un aspetto rilevante alla base della difficoltà di reperimento non è solamente rappresentato dall'assottigliamento delle coorti di lavoratori più giovani e specializzati legato al calo demografico della popolazione in età da lavoro, ma anche dal *labor hoarding* (o tesoreggiamento della manodopera) che è divenuto via via sempre più incisivo nel corso degli ultimi anni, che ha fornito un sostegno anche alla domanda di lavoro nel suo complesso. Questo fenomeno è cresciuto in parallelo all'aumento proprio della difficoltà di reperimento e se da un lato viene visto come un aspetto positivo in quanto protegge la base occupazionale, sia per garantirsi un serbatoio di lavoratori specializzati che per esser pronti in vista di un miglioramento ciclico, dall'altro lato aiutando a stabilizzare la domanda di lavoro nelle fasi cicliche negative, nei periodi di ripresa, pur contribuendo ad avere per le imprese manodopera disponibile, potrebbe rappresentare anche una modalità tale da rallentare le capacità di risposta delle imprese stesse, rischiando nei periodi di rapidi cali di domanda di portare le imprese a ridurre il personale. Quest'ultima opzione allo stato attuale ci sembra di difficile realizzazione, considerando la connotazione strutturale che sta acquistando sempre di più la difficoltà di reperimento. L'aumento delle ore di cassa integrazione (soprattutto per il manifatturiero) sembrerebbe consolidare questa ipotesi, confermando un forte orientamento a mantenere i rapporti di lavoro per le imprese, pur dovendo affrontare situazioni di difficoltà (probabilmente temporanea). Il rischio principale è quello di aumentare il grado di sottoutilizzo della forza lavoro, con un effetto potenzialmente peggiorativo sulla dinamica della produttività.



Alla base del mismatching domanda / offerta di lavoro, che si materializza nell'indicatore di difficoltà, sono subentrati vari fattori che ormai hanno acquisito un ruolo strutturale, a seguito della pandemia come la ricerca di un'occupazione in grado di conciliare qualità dello stile di vita e del lavoro (non necessariamente legato all'aspetto salariale), la diffusione di nuovi stili di vita e nuove abitudini di consumo, modifiche nella domanda, fino ad arrivare, da parte dei più giovani, ad una maggior consapevolezza delle proprie capacità e competenze, tali da influenzare un maggior grado di *turn over*. Dall'altro lato, come si è più volte ripetuto, abbiamo la persistenza della componente demografica legata al costante calo della popolazione in età da lavoro e che ha effetti, indipendentemente dagli effetti della pandemia.

Inoltre possiamo notare come nel corso dei degli ultimi cinque anni l'aumento della difficoltà di reperimento abbia riguardato principalmente le specializzazioni alte e quelle basse, con un aumento del divario, a tutto vantaggio delle professioni high skill. Segnaliamo tuttavia la persistenza nel tempo di una tendenza con una difficoltà di reperimento medio-alta concentrata su professioni specializzate e, all'opposto, una domanda di lavoro che tende a schiacciarsi sempre di più verso la richiesta di profili medio bassi: il rischio è quello di arrivare ad avere nel medio termine un livellamento verso il basso della crescita potenziale, con un mercato

MERCATO DEL LAVORO

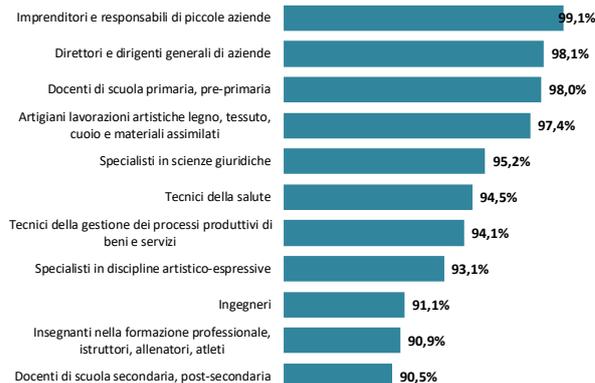
del lavoro che potrebbe essere eccessivamente sbilanciato su profili medio – bassi (insieme ad una contrazione della produttività e delle capacità innovative). Mentre le criticità relative ai profili bassi, sebbene si collochino su livelli inferiori rispetto alle professioni a maggior specializzazione, possono essere spiegate da condizioni di lavoro (comprese anche le retribuzioni) che non incontrano il favore dei potenziali neoassunti come anche dal fatto che per certe professioni despecializzate potrebbe mancare anche l'apporto dei lavoratori immigrati, caratterizzati da un trend decrescente dell'offerta e come conferma il livello mediamente più elevato della difficoltà di reperimento.

In generale il rischio è rappresentato da una ulteriore e maggiore apertura del differenziale tra professionalità difficili da reperire (elevate) e professionalità maggiormente richieste (basse): l'abbassamento dell'offerta di lavoro, sia in quantità (per la difficoltà di sostituire le coorti in uscita da parte delle coorti in ingresso in termini quantitativi) che in termini qualitativi, potrebbe determinare nel tempo una contrazione del prodotto potenziale, abbassando la domanda di lavoro ai livelli dell'offerta. Il miglioramento dei livelli di produttività (sia totale dei fattori che del lavoro) potrebbe essere conseguito con la digitalizzazione (e alle derivate innovazioni nei processi produttivi) ed allontanerebbe l'economia dal rischio di eccessivo livellamento verso il basso del potenziale.

Prime 10 figure per difficoltà di reperimento



Prime 10 figure per esperienza nel settore



Tra le figure maggiormente difficili da inserire negli organici aziendali troviamo la prevalenza di specialisti nelle attività di tipo operaio/artigianale (*low skill*) insieme a specialisti nelle scienze della vita (medici) fino alle professioni nelle attività turistiche. Da rilevare che le prime 10 figure con maggior criticità, concentrano circa il 19% degli addetti difficili da reperire e il 10% delle figure richieste.

Dall'esame delle motivazioni, rispetto al 2019 si rileva un innalzamento del livello riguardante le motivazioni di ordine prevalentemente quantitativo (da 20,3% a 32,8%) risentendo molto di effetti settoriali, ma anche di quelli legati alla componente demografica; sale anche la quota relativa alla preparazione inadeguata (da 9,3% a 13%), correlandosi soprattutto alla scarsità di figure ad alta specializzazione; in quest'ultimo caso i candidati sono considerati inadeguati e valutati come sottoqualificati, ma la quota è minoritaria e la variazione è meno intensa dell'aspetto quantitativo⁴. Da segnalare che le criticità di reperimento di figure high skill sono aumentate in modo intenso nei confronti del 2019, raggiungendo il livello più elevato rispetto agli altri due raggruppamenti (da 40% a 55,4%).

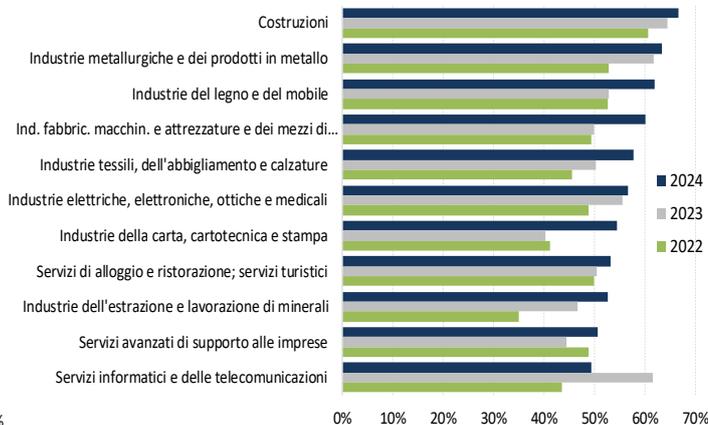
⁴ Si tratta di una carenza legata alle capacità e al saper fare (oltre che alla disponibilità di competenze distinte e specifiche) che possono essere acquisite con l'esperienza sul lavoro e tramite processi di *learning by doing* e *learning by using*, non codificati e non acquisibili con il sistema educativo, ma che riguardano la conoscenza tacita. In altri casi potrebbero mancare anche le necessarie competenze digitali e/o maggiori competenze trasversali (lingue straniere e capacità di lavorare in gruppo), con peso ambivalente e in grado di spiegare anche una quota di disoccupazione frizionale.

MERCATO DEL LAVORO

Var % 2023/24 entrate difficili reperimento per settore



Difficoltà di reperimento per settore



Riguardo ai titoli di studio si confermano come molto ampie le difficoltà di ricerca nella ricerca di personale laureato (53,2%) anche se per ora sono maggiori quelle caratterizzanti i lavoratori con qualifica ITS (57,9%); il maggior livello è collegato anche alla novità della nuova modalità di specializzazione professionale e anche alle sue maggiori connessioni con il mondo del lavoro. Per i lavoratori con diploma quinquennale la difficoltà di reperimento è meno intensa ma comunque in crescita (da 48,3% a 50,7%); stabili le difficoltà di reperimento per le qualifiche professionali (47,8%). Le lauree caratterizzate da una maggior criticità di reperimento sono quelle sanitarie (80,9%), in ingegneria industriale (65,8%) e nell'ambito ingegneristico (68%). Tra i diplomati sono difficili da assumere periti a indirizzo turistico/enogastronomico (67,2%), indirizzo edile (69,5%) i diplomati nell'indirizzo sistema moda (69,3%). Per le qualifiche le maggiori difficoltà riguardano l'indirizzo tessile - abbigliamento (71,7%), elettrico (75,6%) e meccanico (61,9%).

Difficoltà di reperimento nei primi 5 ingressi per indirizzo di studio

Livello universitario		Istruzione Tecnica Superiore (ITS)	
Indirizzo economico	48,7%	Meccatronica	72,6%
Indirizzo insegnamento e formazione	45,5%	Servizi alle imprese e agli enti senza fine di lucro	31,0%
Indirizzo sanitario e paramedico	80,9%	Tecnologie dell'informazione, della comunicazione e	42,8%
Indirizzo umanistico, filosofico, storico e artistico	40,8%	Energia	94,0%
Indirizzo ingegneria industriale	65,8%	Sistema Moda	61,5%

Livello Secondario		Qualifica di formazione o diploma professionale	
Indirizzo amministrazione, finanza e marketing	39,6%	Indirizzo ristorazione	48,1%
Indirizzo turismo, enogastronomia e ospitalità	67,2%	Indirizzo sistemi e servizi logistici	24,7%
Indirizzo meccanica, meccatronica ed energia	64,6%	Indirizzo meccanico	61,9%
Indirizzo trasporti e logistica	29,9%	Indirizzo amministrativo segretariale	39,3%
Indirizzo elettronica ed elettrotecnica	60,2%	Indirizzo trasformazione agroalimentare	57,7%

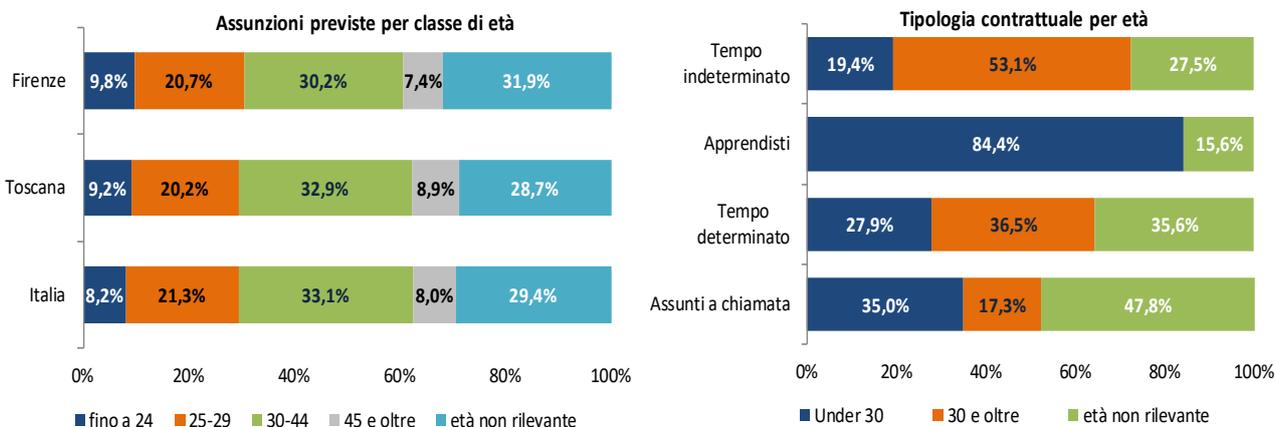
Osservando la distribuzione settoriale per l'ultimo anno di riferimento, relativamente ai principali settori di incidenza, possiamo confermare un aumento notevole del livello della difficoltà nel reperire manodopera nel comparto edile dove sfiora il 70% anche se l'aumento maggiore del personale difficile da reperire si trova nel cartario (ma con un livello di criticità più basso e del 54,4%) insieme agli altri settori manifatturieri (quota criticità media del 55%) con riguardo sia ai settori esportatori (meccanica, elettronica, farmaceutica e sistema moda) e sia ai comparti industriali che costituiscono l'indotto dell'edilizia in qualità di fornitori di materie prime o di semilavorati (come legno o prodotti in metallo). Nell'ambito delle attività terziarie, le tensioni rimangono elevate nell'ambito dei servizi informatici, insieme a turismo, servizi culturali e servizi alle imprese.

MERCATO DEL LAVORO

Altre caratteristiche

I giovani

Moderato aumento per la quota di giovani under 30 che sale dal 29,7% al 30,5%; in termini assoluti la quota di ingressi di giovani lavoratori si traduce in poco più di 35 mila assunzioni valore di poco superiore al 2022 (circa 34 mila). Il livello di specializzazione ricercato tende a salire ma è anche vero che per questa fascia di età la criticità nel reperire figure professionali tende ad essere più pervasiva anche perché non sempre le imprese ricercano profili specializzati e incide soprattutto sui profili medio-bassi. Questo perché i giovani ricercerebbero migliori prospettive di carriera e certi profili richiesti vengono considerati o come poco attrattivi o come poco remunerativi ed ecco che tende a salire la difficoltà di reperimento. Saper creare reali occasioni di impiego per i più giovani e riuscire a farli crescere gradualmente in azienda, offrendo loro un percorso di specializzazione e motivazionale, permetterebbe alle imprese di garantire un certo ricambio interno finalizzato al rafforzamento della specializzazione, influenzando sulla riduzione della criticità nel reperire personale e sul miglioramento delle aspettative di riproduzione del capitale immateriale interno all'azienda, soprattutto in un contesto economico che ormai si fonda sull'incertezza. Il rischio è quello che venga enfatizzata l'*overeducation*, ovvero il titolo di studio può migliorare la probabilità di stabilizzazione della posizione lavorativa, ma al contempo a ciò potrebbe non corrispondere un giusto livello retributivo, se non viene adeguatamente valorizzato tramite un opportuno percorso di apprendimento.

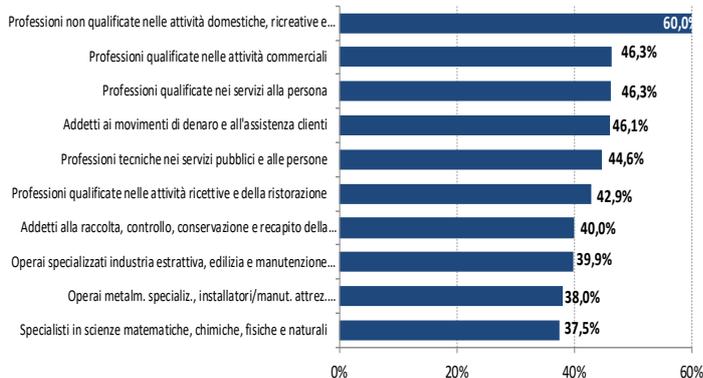


Non è un caso se l'inattività nell'ultimo anno è salita anche tra i giovani; sarebbe quindi utile cercare di capire le condizioni economiche delle famiglie di provenienza e il percorso formativo di riferimento. Le professioni in cui sono più ricercati riguardano servizi turistici, servizi culturali non qualificati, servizi commerciali qualificati, operai metalmeccanici, addetti alle funzioni di segreteria, professioni specializzate nei servizi alla persona, ma anche professioni di tipo ingegneristico.

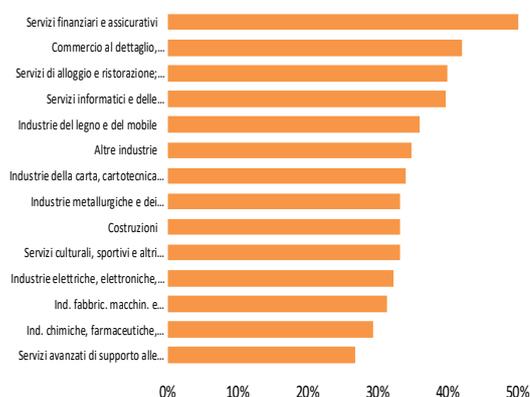
Se guardiamo la ripartizione dei contratti tra le fasce di età il piano in realtà tende a capovolgersi e sembrerebbe un maggior orientamento delle imprese a stabilizzarli in quanto se poniamo pari a 100 il lavoro a termine la maggior quota (36,5%) riguarda gli over 30 mentre per i giovani l'incidenza è più bassa (27,9%) rispetto anche ad un maggior peso delle situazioni per le quali l'età non è rilevante (35,6%). Si rileva una prevalenza forte negli apprendisti. Due giovani su cinque vengono assunti a tempo indeterminato rispetto a circa la metà dei lavoratori con 30 anni o più.

MERCATO DEL LAVORO

Assunzioni giovani per gruppo professionale



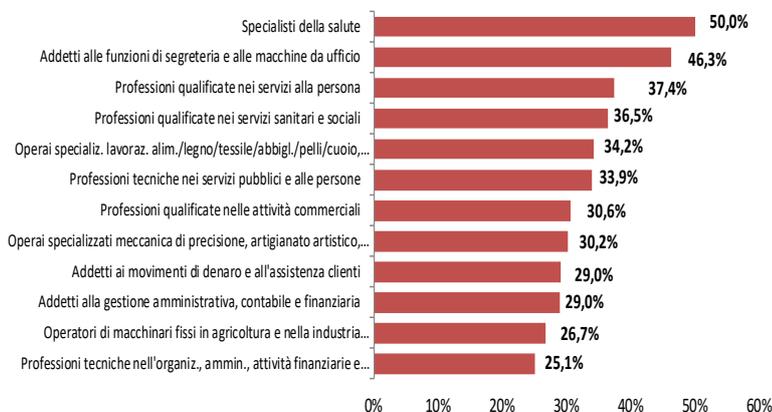
Assunzioni previste under 30 per comparto di attività



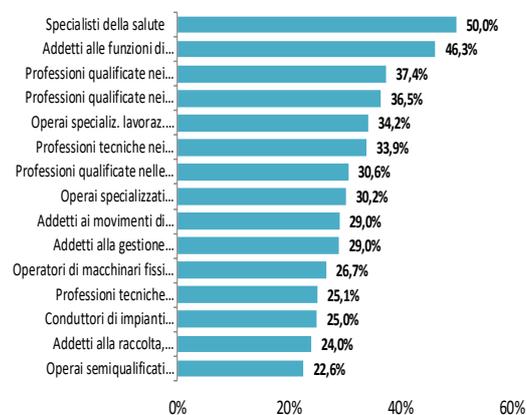
Genere e personale immigrato

Per le differenze di genere si evidenzia una quota di assunzioni in cui non viene espressa alcuna preferenza piuttosto alta e pari al 55,1% e superiore a quella del 2019 (44,5%; 41,5% nel 2020; 51,8% nel 2023): la percentuale di assunzioni femminili si posiziona intorno al 17,7% (39,5% riproporzionando il dato al netto delle preferenze non espresse) rispetto al 27,1% di quelle maschili. I settori dove incidono maggiormente le assunzioni previste di genere femminile sono l'industria della moda (28,4%), i servizi avanzati di supporto alle imprese (26,8%), i servizi culturali (23,7%), l'industria alimentare (23,%) e il commercio al dettaglio (22%). Le figure professionali più richieste di genere femminile si concentrano su un livello di specializzazione medio considerando la prevalenza di professioni qualificate nei servizi culturali e nei servizi alla persona, di ruoli impiegatizi nella gestione amministrativa e di segreteria; ci sono anche ruoli più "manuali" come funzioni operaie o artigiane, insieme ad attività più specializzate nei servizi socio-sanitari. Riguardo alle classi dimensionali d'impresa, le quote più elevate delle richieste di personale di genere femminile riguardano le imprese più piccole (fino a 9 dipendenti con una quota del 28,3%) e quelle fino a 49 dipendenti (quota del 22,6%).

Assunzioni donne per gruppo professionale (quote su totale professione)

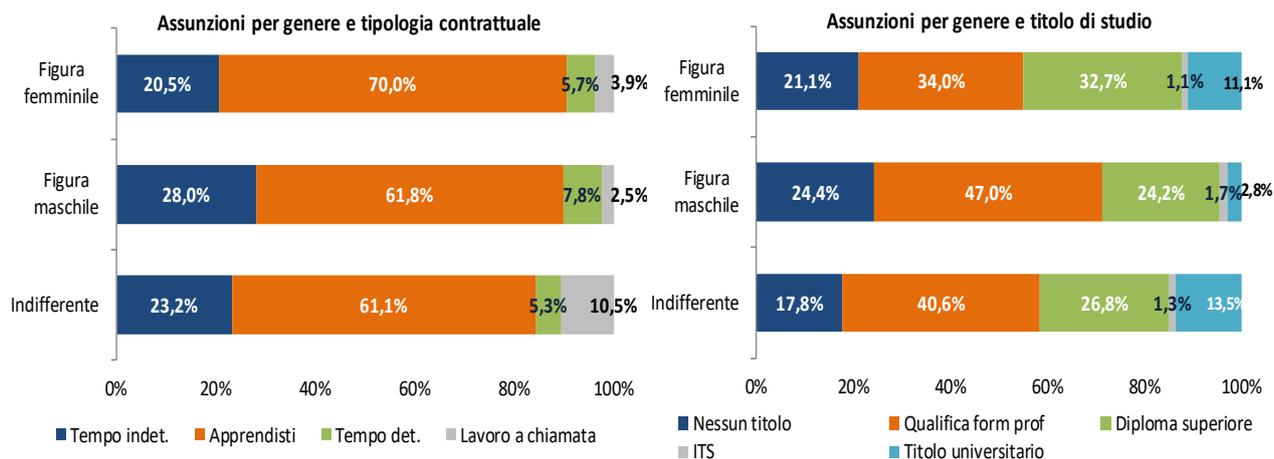


Assunzioni previste donne per comparto di attività

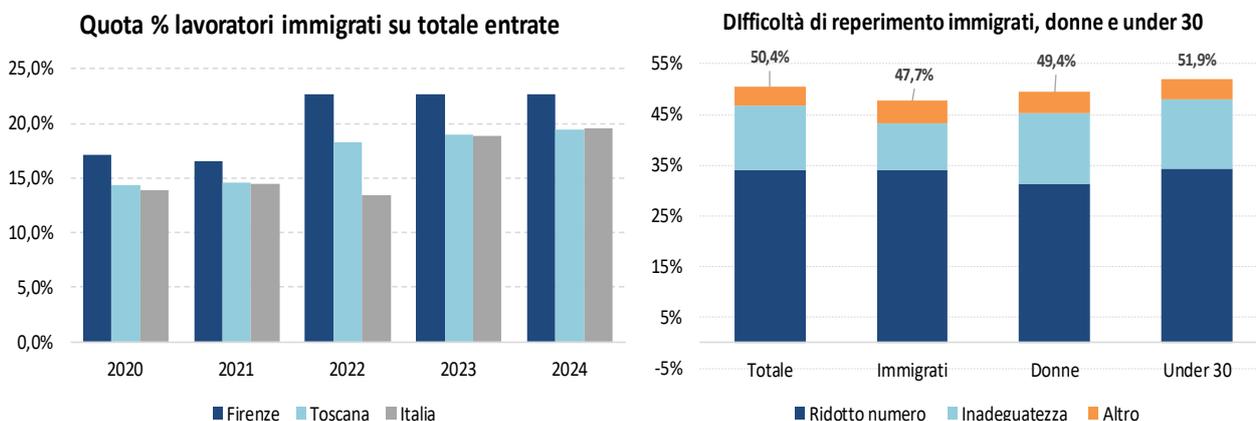


MERCATO DEL LAVORO

Riguardo alle modalità contrattuali le assunzioni di figure femminili tendono a incidere in misura minore rispetto a quelle maschili per i contratti standard a tempo indeterminato (20,5% vs 28%) così come sui contratti a termine tende a risultare prevalente la quota femminile (70%); minore l'incidenza per l'apprendistato femminile (5,7% femmine vs 7,8% maschi); si segnala la prevalenza del lavoro a chiamata per il genere femminile, che evidenzia una maggior precarizzazione per il genere femminile.



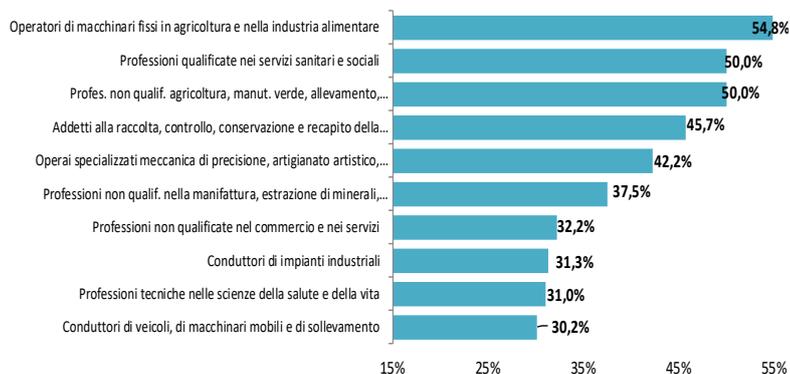
In generale vengono richieste figure di genere femminile con un titolo di studio mediamente più elevato rispetto agli uomini se consideriamo che le assunzioni femminili con laurea sono l'11% (maschi 2,8%) e quelle con diploma il 32,7% con un differenziale positivo rispettivamente di 8,3 e di 8,5 punti rispetto agli uomini.



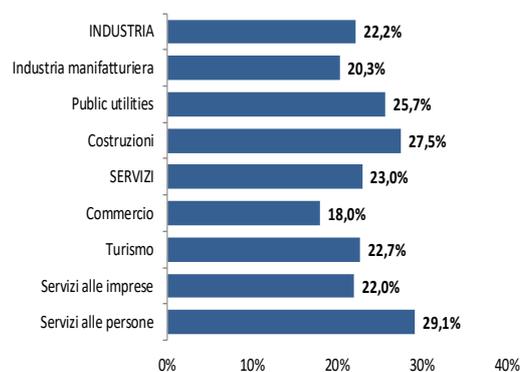
Per quanto riguarda la percentuale di entrate programmate destinate a personale immigrato, si continua a rilevare, per il terzo anno consecutivo, una quota superiore sia nei confronti della media regionale (22,7% rispetto a 19,4%) che del dato nazionale (19,6%) oltre a risultare in aumento rispetto al 2019 (15,1%). La quota di immigrati con laurea è inferiore alla media e pari a circa il 5%; risultano più elevate le percentuali relative alla qualifica professionale (49,4%); inferiore alla media le quote di richieste riguardanti immigrati con diploma (18,1% rispetto a 27%). La richiesta di immigrati riguarda prevalentemente figure con qualifiche medio – basse, visto che nei primi tre posti troviamo: professioni qualificate nelle attività socio-sanitarie; professioni non qualificate in agricoltura ma anche addetti a macchinari fissi nell'industria alimentare ed operai specializzati nella meccanica di precisione; tra le prime dieci posizioni troviamo anche attività ad alta specializzazione come le professioni tecniche nelle scienze della salute. I settori di inserimento vedono la prevalenza dei servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone, dei servizi logistici, delle costruzioni e delle industrie metallurgiche.

MERCATO DEL LAVORO

Assunzioni immigrati per gruppo professionale



Assunzioni previste immigrati per comparto di attività

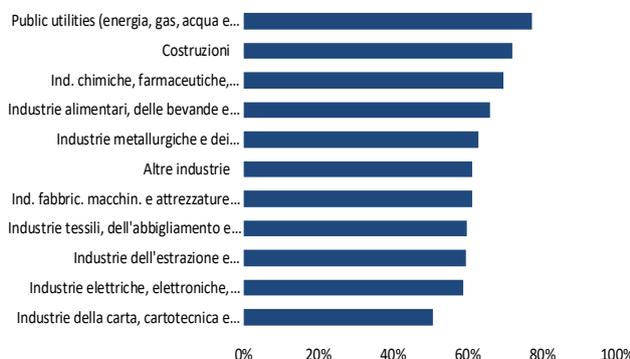


La domanda di lavoro per gli immigrati sta sicuramente crescendo in termini assoluti, con una quota di incidenza sulle entrate programmate totali che supera il 20% per Firenze. La difficoltà di reperimento per gli immigrati continua ad aumentare nel corso del 2024 pur rimanendo ampiamente superiore al livello del 2019 (+16p.p.) rispetto all'anno precedente tende a rallentare (da 52,3% a 47,7%).

I flussi in entrata e le imprese

La percentuale di imprese fiorentine che è disponibile ad inserire personale nel corso del 2024 tende a salire al 63 guadagnando poco più di un punto sul 2023 (61,5%): per il settore industriale la percentuale è superiore alla media (64%) con valori più elevati nel settore delle utilities (77%), nell'industria chimico-farmaceutica (69,4%), nell'industria delle costruzioni (71,8%), in quella alimentare (65,8%) e nel tessile-abbigliamento (59,7%). Il valor medio riguardante l'orientamento ad assumere delle imprese dei servizi si colloca sul 62,3% con quote più ampie per alloggio e ristorazione (79,1%), trasporti e logistica (76,6%) e servizi avanzati (60,8%). Riguardo alle fasce dimensionali minore è l'incidenza nelle imprese più piccole (tra 1 e 9 addetti con una quota del 51,9% ma in crescita) mentre nelle altre classi di addetti il peso percentuale è al di sopra della media con un livello massimo raggiunto dalla fascia oltre i 250 dipendenti (99,6%).

Imprese che prevedono assunzioni nei settori industriali



Imprese che prevedono assunzioni nei settori terziari



La quota di imprese che ha investito in attività di formazione (interna/esterna) con corsi nel 2023 è salita al 29,8% (salendo di circa 4 punti sul livello del 2019). Se articoliamo il dato per finalità della formazione: scendono di due punti, portandosi al 14,6% dei casi le attività formative che hanno riguardato i neoassunti, mentre si sono concentrate principalmente sull'aggiornamento del

MERCATO DEL LAVORO

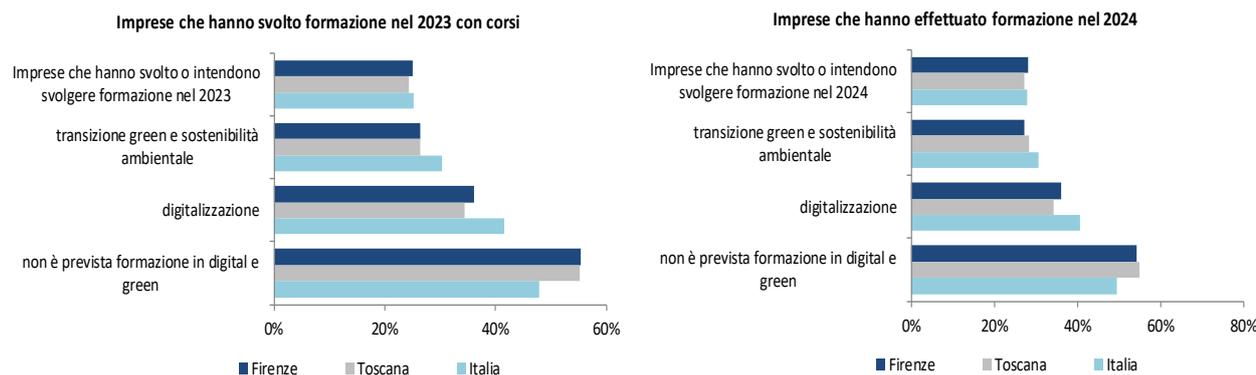
personale sulle mansioni già svolte (73,5%); stabili le attività formative finalizzate a svolgere nuove mansioni (12%). Emerge comunque una crescente esigenza di allineare le competenze possedute dai nuovi entrati ai processi e agli strumenti usati in azienda, in quanto questi lavoratori se da un lato sono in grado di apportare una nuova vitalità all'impresa, dall'altro lato rappresenterebbero un "costo temporaneo" con una minore produttività.

Il ruolo della formazione risulta rilevante per servizi finanziari, servizi informatici, servizi socio-sanitari, costruzioni, industria della moda, industria metallurgica e industria meccanica. La percentuale di imprese che hanno ospitato tirocini o stage è pari all'11,5% con percentuali più elevate nei servizi informatici e telecomunicazioni, nei servizi avanzati di supporto alle imprese, nell'industria meccanica e in quella della elettronica.

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.

Con la Legge di Bilancio 2019 (L. 145/2018, art.57, comma 18) all'Alternanza Scuola Lavoro è stata attribuita la denominazione "Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento (PCTO)" 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. Viene quindi reso effettivo un approccio centrato sulle competenze orientato al miglioramento delle abilità di base, investendo anche in competenze più complesse le cui caratteristiche sono state rimodulate per assicurare resilienza e capacità di adattamento. Sono state riviste le competenze multilinguistiche, le competenze digitali e le competenze imprenditoriali intese come spirito di iniziativa e capacità di trasformare le idee in azione. Si tratta di un approccio maggiormente focalizzato su percorsi esperienziali e sull'apprendimento autonomo degli studenti. Sarà fondamentale l'orientamento: la finalità è quella di compensare una delle principali criticità rappresentata dal passaggio tra l'istruzione secondaria superiore e quella di livello terziario (in particolare l'università) o verso il mondo del lavoro.

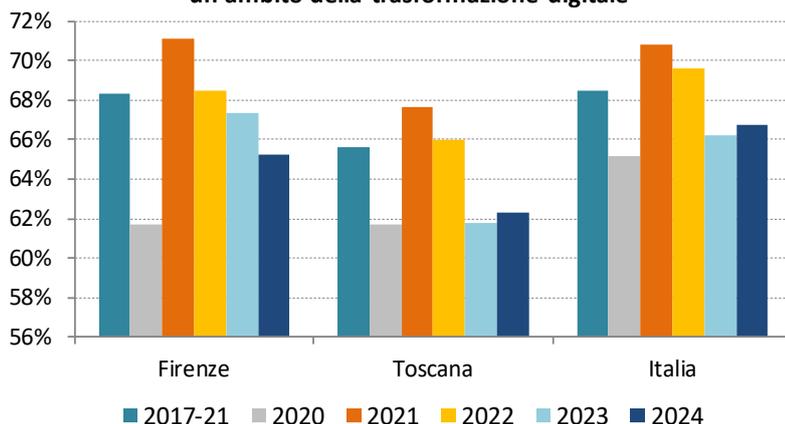
Per il 2024 disponiamo di un dato provvisorio che inquadra le imprese che hanno svolto o che intendono svolgere formazione al personale pari al 50,6%, riferendosi a corsi interni/esterni, affiancamento e altre modalità. Da segnalare che nel 2024 circa il 28% delle imprese ha effettuato o intende effettuare formazione con corsi, in cui prevale l'ambito tematico della digitalizzazione (36%) rispetto alla transizione green (27,1%). Questo tipo di formazione tende a risultare sempre più rilevante non solo per i neoentrati con meno di 30 anni, ma interessa anche i lavoratori con maggior esperienza e operanti in particolare sia nei settori interessati dal cambiamento strutturale e sia anche negli altri comparti, con un effetto trasversale.



MERCATO DEL LAVORO

La quota di imprese fiorentine che nel 2024 ha effettuato attività di investimento in almeno un ambito della trasformazione digitale è scesa di poco, passando dal 67,3% del 2023 al 65,3%, ma risultando in tenuta rispetto al periodo 2019-23 (65,3%); questi investimenti hanno avuto un certo

Imprese che hanno effettuato investimenti in almeno un ambito della trasformazione digitale



impatto sul capitale umano se consideriamo che il 31,4% ha riguardato l'adeguamento delle competenze del personale presente in azienda per allinearle alle nuove tecnologie e ai nuovi modelli organizzativi e di business; in misura molto minore l'impatto sul reclutamento di nuovo personale con le competenze ricercate (5,1%) anche se per una certa quota di casi (9,6%) sono stati attivati i servizi di consulenza.

La rilevazione annuale Excelsior permette di approfondire l'analisi

dell'evoluzione del processo di digitalizzazione in atto nelle imprese, emerso in misura incisiva con l'emergenza pandemica, rilevazione iniziata nel 2020; i dati rilevati mostrano che vi è una sorta di consolidamento sia a livello di Area metropolitana che in ambito nazionale, soprattutto in un anno come il 2023 che è proseguita anche nel 2024. L'entità del coinvolgimento delle imprese cambia significativamente da comparto a comparto: possiamo trovare quote più intense per l'industria elettronica, meccanica, chimico-farmaceutica e dei servizi di pubblica utilità; nell'ambito del terziario troviamo i servizi informatici, quelli finanziari e i servizi avanzati alle imprese. Considerando gli aspetti specificamente tecnologici, le attività in cui le imprese hanno orientato gli investimenti in modo prevalente nel corso del 2024, attribuendo ad essi elevata importanza (risposte molto e moltissimo) e con aumenti di rilievo rispetto al precedente periodo 2019-2023, riguardano Internet alta velocità, cloud, mobile, big data analytics, sicurezza informatica e realtà aumentata e virtuale a supporto dei processi produttivi. Seguono, con percentuali di incremento inferiori, lo sviluppo di tecnologie di comunicazione machine-to-machine e nel campo dell'internet of things, l'adozione di sistemi gestionali evoluti e la robotica avanzata.

MERCATO DEL LAVORO

Investimenti effettuati dalle imprese nei diversi ambiti della trasformazione digitale

Livello di importanza elevato (risposte molto e moltissimo)

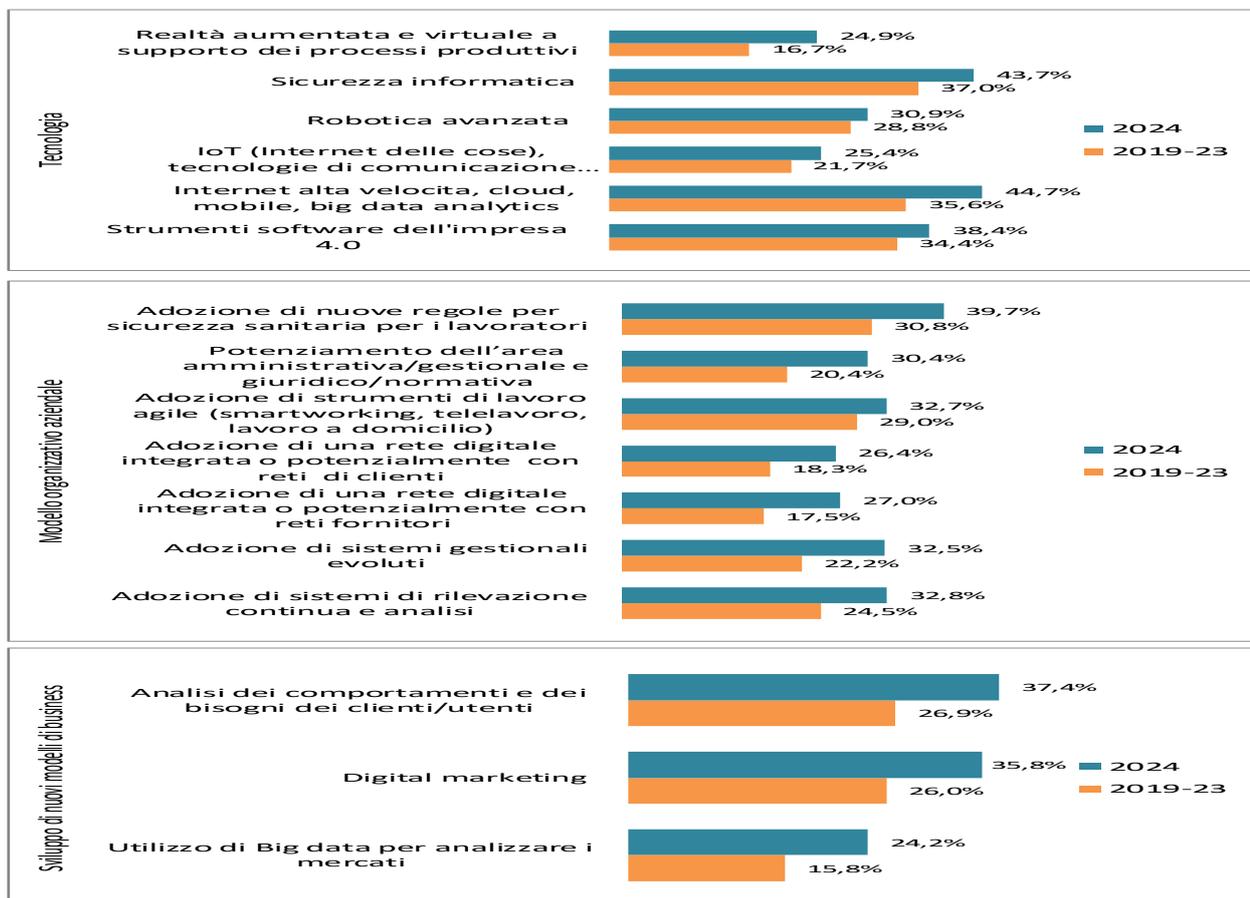
Tecnologia	2019-23	2024	Differenza %
Strumenti software dell'impresa 4.0	34,4%	38,4%	4,0%
Internet alta velocità, cloud, mobile, big data analytics	35,6%	44,7%	9,2%
IoT (Internet delle cose), tecnologie di comunicazione machine-to-machine	21,7%	25,4%	3,7%
Robotica avanzata	28,8%	30,9%	2,1%
Sicurezza informatica	37,0%	43,7%	6,7%
Realtà aumentata e virtuale a supporto dei processi produttivi	16,7%	24,9%	8,2%
Modello organizzativo aziendale	2019-23	2024	Differenza %
Adozione di sistemi di rilevazione continua e analisi	24,5%	32,8%	8,3%
Adozione di sistemi gestionali evoluti	22,2%	32,5%	10,3%
Adozione di una rete digitale integrata o potenzialmente integrabile con reti esterne fornitori	17,5%	27,0%	9,5%
Adozione di una rete digitale integrata o potenzialmente integrabile con reti esterne di clienti	18,3%	26,4%	8,1%
Adozione di strumenti di lavoro agile (smartworking, telelavoro, lavoro a domicilio)	29,0%	32,7%	3,7%
Potenziamento dell'area amministrativa/gestionale e giuridico/normativa	20,4%	30,4%	10,0%
Adozione di nuove regole per sicurezza sanitaria per i lavoratori	30,8%	39,7%	8,8%
Sviluppo di nuovi modelli di business	2019-23	2024	Differenza %
Utilizzo di Big data per analizzare i mercati	15,8%	24,2%	8,4%
Digital marketing	26,0%	35,8%	9,8%
Analisi dei comportamenti e dei bisogni dei clienti/utenti	26,9%	37,4%	10,5%

Alcune attività di investimento confermano l'esistenza di una buona relazione tra il processo di digitalizzazione aziendale e la struttura organizzativa, con percentuali rilevanti di imprese che hanno investito su aspetti come l'adozione di sistemi gestionali evoluti a seguito della trasformazione digitale (32,5%), l'adozione di sistemi di rilevazione continua e analisi (32,8%), l'adozione di strumenti di lavoro agile (32,7%) e soprattutto fino all'adozione di nuove regole per la sicurezza dei lavoratori (39,7%). Si è trattato di innovazioni organizzative importanti che hanno evidenziato un discreto guadagno di quote percentuali, derivanti direttamente dagli interventi indotti dalle esigenze riorganizzative innescate dalla pandemia, che hanno avuto e stanno continuando ad avere importanti ricadute nel periodo successivo.

La trasformazione digitale ha anche determinato investimenti, destinati a perdurare e a incidere sulla struttura organizzativa delle imprese, connessi con l'utilizzo di nuovi modelli di business e che in particolare si riferiscono all'analisi dei comportamenti e dei bisogni dei clienti per garantire la personalizzazione del prodotto o servizio offerto (37,4%; in aumento rispetto al 27% del periodo precedente), al *digital marketing* (utilizzo di canali/strumenti digitali per la promozione e la vendita dei prodotti/servizi, con una quota del 35,8%) e all'utilizzo di big data per analizzare i mercati (24,2%); quest'ultimo si riferisce ad una minor quota di imprese, ma in crescita di almeno 8,4 punti, in quanto si tratta di un'attività che necessita di un alto livello di specializzazione con competenze piuttosto sofisticate e specifiche, caratterizzate da una difficoltà di reperimento crescente: le figure caratteristiche non riguardano solo la sfera dell'informatica, ma anche figure professionali in grado di integrare più attività come per esempio il *data scientist*. Quest'ultimo rappresenta un professionista altamente specializzato nella raccolta, analisi e interpretazione dei dati. Dovrebbe essere in grado di utilizzare tecniche di statistica e machine learning per estrarre informazioni utili dai dati, aiutando le aziende a prendere decisioni strategiche basate su evidenze concrete. La loro capacità di trasformare dati complessi in reportistica comprensibile e intelligibile per essere veicolata ai vari stakeholder è strategica per migliorare le performance aziendali. Chiaramente si tratta di una delle professioni che saranno critiche e cruciali per il futuro, come anche gli esperti in intelligenza artificiale, gli ingegneri robotici fino agli specialisti in cybersecurity, solo per fare alcuni esempi.

MERCATO DEL LAVORO

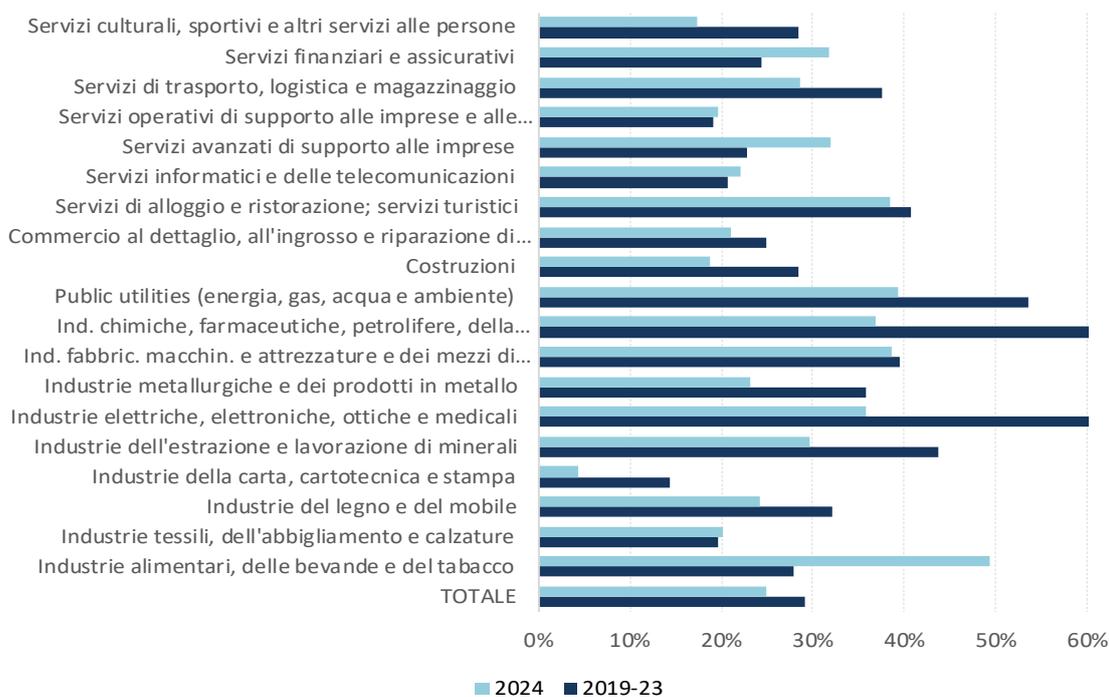
Ambiti della trasformazione digitale. Investimenti con livello di importanza elevato (% sulle imprese che hanno effettuato investimenti)



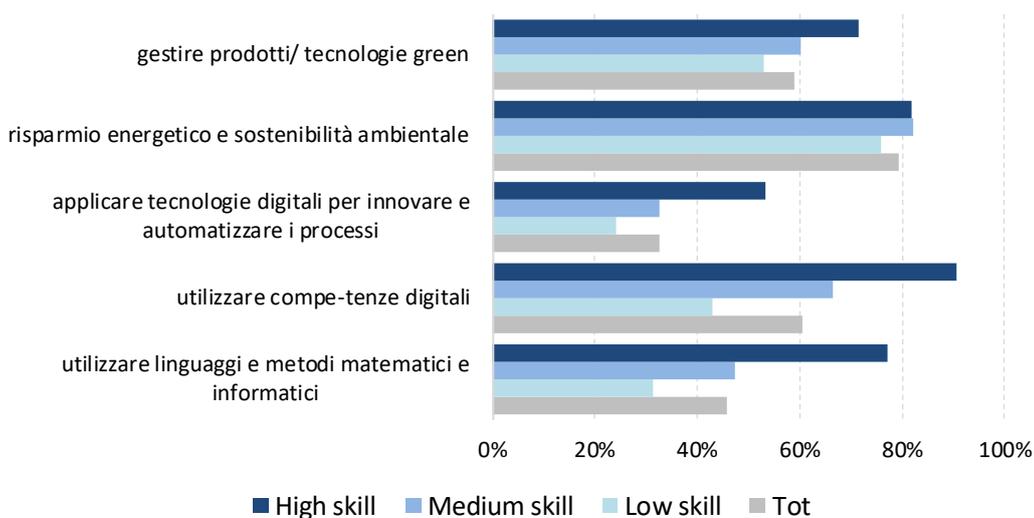
Quasi un quarto delle imprese ha investito in prodotti e tecnologie a maggior risparmio energetico e/o minor impatto ambientale nel 2024, con una punta nel comparto alimentare (49,4%) seguito, dai servizi turistici (38,4%), dall'industria meccanica (38,7%) e dalle utilities (39,3%) riflettendo, come nel caso della competenza trasversale richiesta almeno nell'80% dei nuovi ingressi, un consolidamento dell'interesse delle imprese al tema "ecologico", che negli ultimi anni è aumentato notevolmente in generale e più nello specifico alle strategie finalizzate a rendere più efficiente l'uso dell'energia e delle risorse, migliorando la sostenibilità ambientale delle produzioni.

MERCATO DEL LAVORO

Imprese che hanno investito in prodotti e tecnologie a maggior risparmio energetico e/o minor impatto ambientale



Entrate secondo le competenze (digitali e green) e livello di specializzazione



MERCATO DEL LAVORO

PER INFORMAZIONI:

**Ufficio Studi e Statistica
Piazza dei Giudici, 3
50122 Firenze**

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

TEL 055/2392.218/219



**Camera di Commercio
Firenze**

dal 1770 la casa delle imprese



CAMERA DI COMMERCIO DI FIRENZE

Ufficio Studi e statistica

Piazza dei Giudici, 3

Tel. 055.23.92.218 – 219

e-mail: statistica@fi.camcom.it