



Camera di Commercio
Firenze



Rapporti sull'Economia

**SISTEMA INFORMATIVO
EXCELSIOR SINTESI ANNUALE 2019
CITTA' METROPOLITANA DI
FIRENZE**

a cura dell'U.O. Statistica e studi



NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

SISTEMA INFORMATIVO EXCELSIOR PROVINCIA DI FIRENZE

ANNO 2019

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 agosto 2019, utilizzando principalmente la tecnica di compilazione in modalità CAWI attraverso le interviste realizzate presso 418.000 imprese, su scala nazionale, campione rappresentativo delle imprese con dipendenti al 2018 dei diversi settori industriali e dei servizi. La proiezione mensile dei dati di indagine e il potenziamento dell'integrazione tra questi e i dati amministrativi, attraverso un modello previsionale, non consentono confronti con i periodi precedenti al 2017, secondo i profili professionali e i livelli di istruzione richiesti. I risultati dell'indagine sono disponibili a livello provinciale e regionale secondo un numero variabile di settori economici, ottenuti quale accorpamento di codici di attività economica della classificazione ATECO2007. La ripartizione delle entrate previste per "gruppo professionale" fa riferimento ad opportune aggregazioni dei codici della classificazione ISTAT.

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

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

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

Redazione a cura di Marco Batazzi

Ufficio Statistica e Studi - CCIAA Firenze

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

SISTEMA INFORMATIVO EXCELSIOR ANNO 2018 PROVINCIA DI FIRENZE

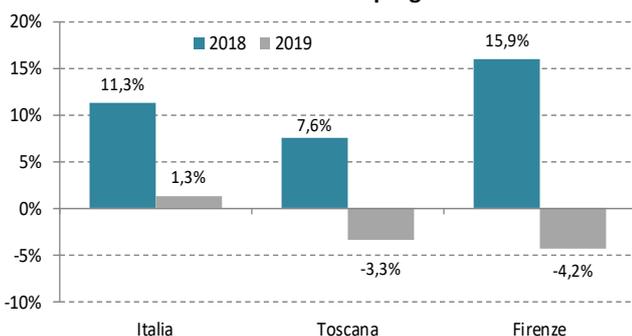
Uno sguardo generale

Il sistema informativo Excelsior per la provincia di Firenze evidenzia al 2019 un totale di poco meno di 100 mila flussi occupazionali programmati dalle imprese, caratterizzandosi per un decremento del 4,2%; calano anche in Toscana (-3,2%) mentre in Italia aumentano in termini piuttosto moderati (+1,3%). Circa il 59,2% delle imprese che ha risposto prevede assunzioni, valore lievemente superiore a quanto risultava l'anno precedente (58,9%), ma di poco al di sotto del dato regionale (60,1%) e moderatamente più elevata della percentuale nazionale (58,8%).

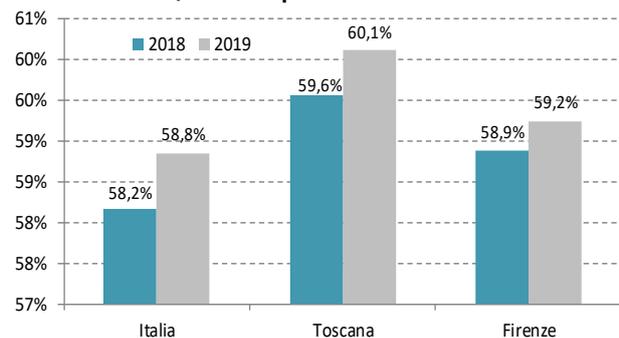
Il livello delle entrate programmate si è mantenuto comunque al di sopra del dato del 2017 ed è diminuito anche sulla scorta di aspettative meno positive, insieme ad una maggior incertezza, che ha riguardato l'intero 2019. In generale i flussi di assunzione si sono caratterizzati per toni piuttosto moderati in base anche a quanto era stato previsto dalle precedenti proiezioni, considerando anche il generale calo di fiducia che ha riguardato il sistema imprenditoriale locale a seguito del deterioramento del quadro economico nazionale, soprattutto con riferimento al rallentamento dell'attività industriale per fattori ciclici di natura esterna.

Tuttavia la prima parte dell'anno ha mostrato un'intonazione crescente e piuttosto positiva, influenzando sul miglioramento delle aspettative occupazionali dal lato domanda di lavoro e portando di conseguenza ad un aumento delle assunzioni programmate, anche se nel mese di giugno vi è stata una certa decelerazione (osservando i dati mensili). Piuttosto importante è stato anche l'effetto delle stabilizzazioni che hanno interessato la parte finale del 2019. In particolare si è registrato una quota stabilmente elevata degli ingressi previsti a tempo indeterminato che ha risentito sia della crescita delle trasformazioni da lavoro a termine sia dell'introduzione dell'esonero "strutturale" per i giovani con meno di 35 anni, confermata con la legge 96/2018 (conversione del Decreto Dignità) che lo proroga per gli anni 2019 e 2020. All'opposto l'incidenza del lavoro a termine, sebbene elevata, tende comunque a risentire proprio delle trasformazioni a tempo indeterminato ma di un minor apporto, quindi, della componente non stagionale che implica una netta riduzione dei rinnovi; si segnala all'opposto un maggior peso della componente stagionale del lavoro a termine legata sia ad effetti settoriali ma anche al vuoto lasciato da alcune tipologie di lavoro di minor durata (come i voucher o i maggiori vincoli per le collaborazioni).

Variazione % entrate programmate

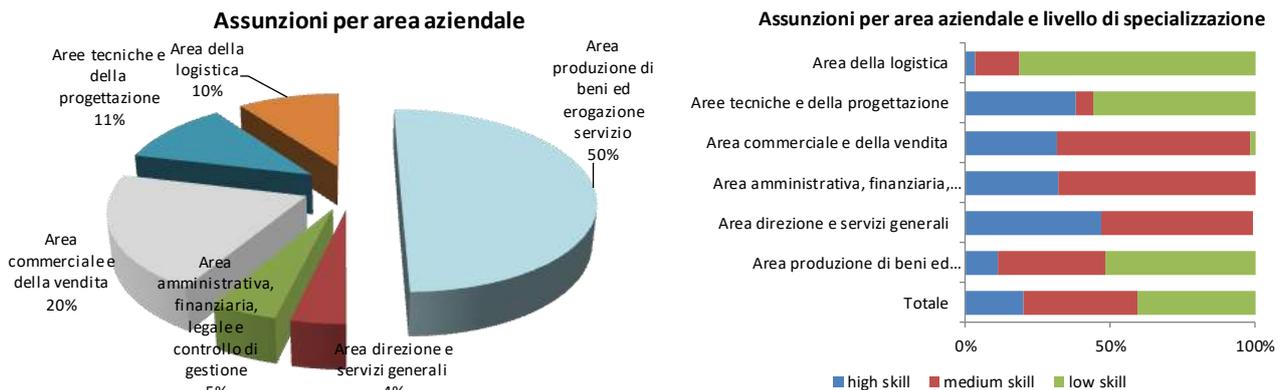


Quota % imprese che assumono



NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

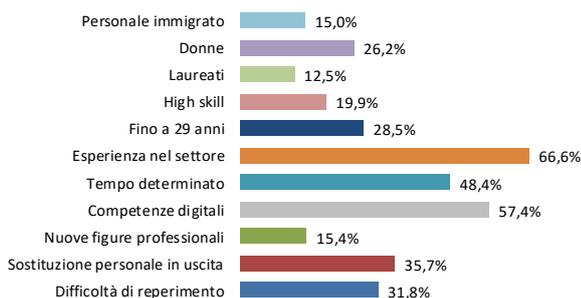
L'area aziendale riguardante la produzione di beni e/o l'erogazione del servizio concentra il 50% delle assunzioni, seguono l'area commerciale e della vendita (20,3%), l'area della logistica (10,6%) e l'area progettazione (11,3%); di minor incidenza le aree amministrativa (4,7%) e direzione e servizi generali (3,8%).



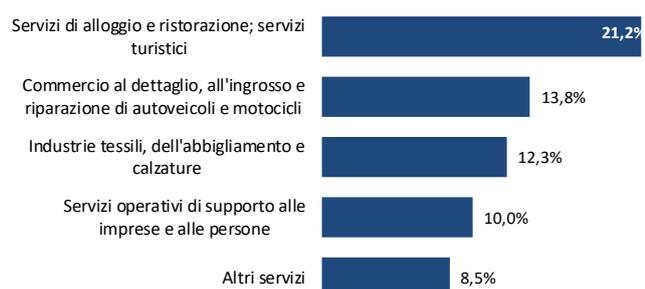
Riguardo ai settori di attività si registra la prevalenza di richieste di figure afferenti ai servizi turistici, compresa la ristorazione (21,2%) cui fanno seguito commercio (13,8%), commercio (12,4%), sistema moda (12,3%) e servizi operativi (10%). Si tratta di una configurazione che tende a connotare la declinazione delle entrate programmate per settore, riflettendo la composizione delle attività imprenditoriali locali e il ruolo dei settori di specializzazione. L'ultimo settore indicato, tra quelli a incidenza più elevata, è rappresentato dagli altri servizi, il quale include le entrate nei servizi alle famiglie, in correlazione con la specificità del modello di *welfare* familistico italiano, in cui la carenza dei servizi pubblici è stata compensata con il lavoro domestico (non rilevato da Excelsior) ma anche con le attività di cura effettuate in centri di assistenza sociale residenziale privati negli ultimi anni, acquistati sul mercato da parte delle famiglie per i quali sono richiesti prevalentemente lavoratori stranieri.

La quota di assunzioni previste di difficile reperimento si colloca al 31,8% (in lieve calo di circa 6 decimi di punto) così come l'esperienza richiesta riguarda almeno due terzi delle assunzioni; per i neoassunti almeno nel 35,7% dei casi si tratta di sostituire il personale in uscita insieme ad un 15,4% dei casi in cui l'inserimento in azienda non è finalizzato alla sostituzione di un'analogia figura già presente in organico, ma si tratta dell'inserimento di una nuova figura professionale. In quest'ultimo caso le quote più ampie riguardano profili ad alta specializzazione come professioni intellettuali e scientifiche (21,4%) e anche professioni tecniche (22,2%). L'orientamento ad assumere giovani under 30 tende lievemente a scendere (da 28,9% a 28,5%) rimanendo comunque superiore a quello nazionale (27,3%).

Principali caratteristiche dei lavoratori richiesti

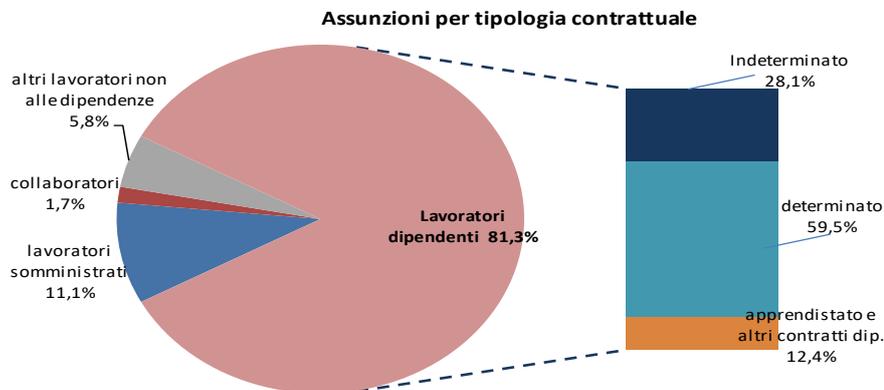


I settori che prevedono maggiori entrate



NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Per quanto riguarda l'articolazione del dato annuale per tipologia contrattuale; innanzitutto possiamo vedere come le entrate programmate si distribuiscono tra personale dipendente che incide per il 81,3% (77,3% nel 2018), personale in somministrazione (11,1% e in calo di 5 punti in un anno), i collaboratori (1,7%) e gli altri lavoratori non alle dipendenze (5,8%). Il lavoro dipendente sembrerebbe incidere maggiormente nelle attività legate alle costruzioni (89,1%) nel sistema moda (88,1%), nei servizi turistici (87,8%) e nei servizi di trasporto e logistici (87,7%); i lavoratori somministrati presentano quote maggiori nelle industrie alimentari (34,4%) e nei servizi informatici (39,8%). Gli altri lavoratori non alle dipendenze si caratterizzano per una maggior incidenza nei servizi informatici (20%) e in quelli finanziari e assicurativi (16,4%). Considerando il lavoro dipendente il lavoro a termine mostra un'incidenza del 48,4% sul totale assunzioni (che sale al 59,5% se pesata sul solo lavoro dipendente).



Emerge in particolare un ruolo piuttosto incisivo della componente stagionale, come testimoniato dalla quota elevata dei contratti a termine legata ai settori di attività caratterizzati da una certa stagionalità, come per i servizi turistici o le attività commerciali, insieme al sistema moda.

Il lavoro a tempo indeterminato, tuttavia, evidenzia un peso percentuale che rimane stabilmente elevato (28,1%) contribuendo a controbilanciare l'effetto dei lavoratori stagionali; si tratta di un valore medio-alto che sembrerebbe rispecchiare anche una reazione positiva delle imprese agli sgravi concessi dalla legge di bilancio per le assunzioni di giovani under 35 insieme agli effetti sull'aumento del tempo indeterminato derivanti dal Decreto Dignità (disincentivazione del lavoro a termine per periodi prolungati).

La qualità del capitale umano richiesto

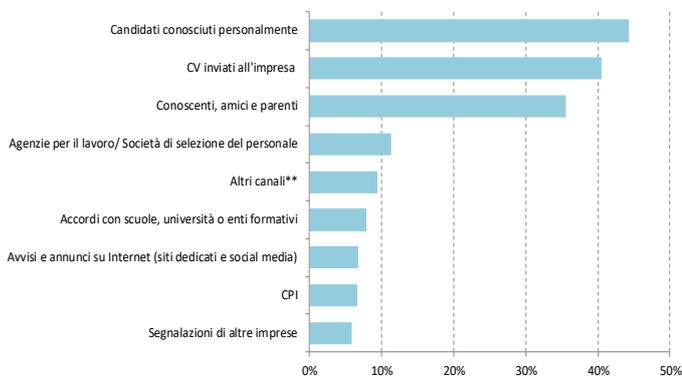
L'identificazione della qualità del capitale umano richiesto dalle imprese richiede più dimensioni e quelle "tradizionalmente" disponibili tramite l'indagine Excelsior sono rappresentate dal titolo di studio e dal livello di specializzazione ricercati dalle imprese. Il differenziale che preoccupa è in realtà rappresentato da quello esistente fra domanda di lavoro (poco qualificata anche se a Firenze stiamo al di sopra della media nazionale) e offerta di lavoro (maggiormente qualificata): inutile ripetere che il livello formativo è un fattore chiave nel determinare la prospettiva di lungo termine di un paese e un sistema locale. I risultati dell'indagine, dall'anno scorso, consentono di concentrare l'attenzione sul ruolo delle competenze e su come esse abbiano acquisito una certa rilevanza nel definire e nell'orientare i programmi di assunzione delle imprese fiorentine.

La trasformazione digitale, rappresenta un tema cruciale per la crescita ormai, e la scarsa diffusione delle tecnologie digitali è alla base sia della scarsa qualificazione della forza lavoro, che del declino della produttività in Italia: di particolare interesse saranno quindi gli effetti della

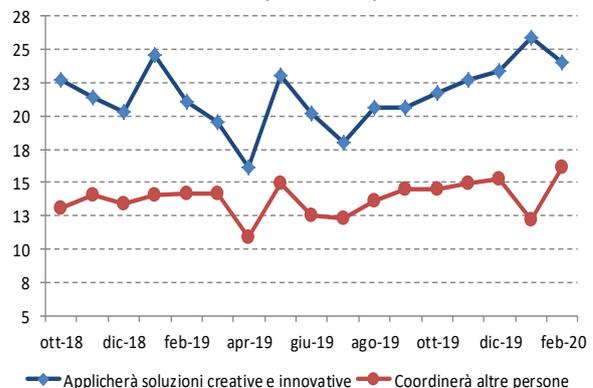
NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

digitalizzazione per le competenze, le mansioni e per le strategie caratterizzanti le risorse umane derivanti dall'impiego delle tecnologie digitali. E' implicito, quindi, che al parallelo stimolo alla digitalizzazione delle imprese derivante da fattori endogeni ed esogeni, vengano ridefiniti i processi produttivi e venga posta dagli imprenditori una maggior attenzione alla qualità del capitale umano. Ci aspettiamo una propensione crescente allo sviluppo e all'inserimento di nuove competenze digitali da parte degli imprenditori locali, con effetti gradualmente più incisivi sulla domanda di lavoro.

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



Dinamica mensile quote % competenze trasversali



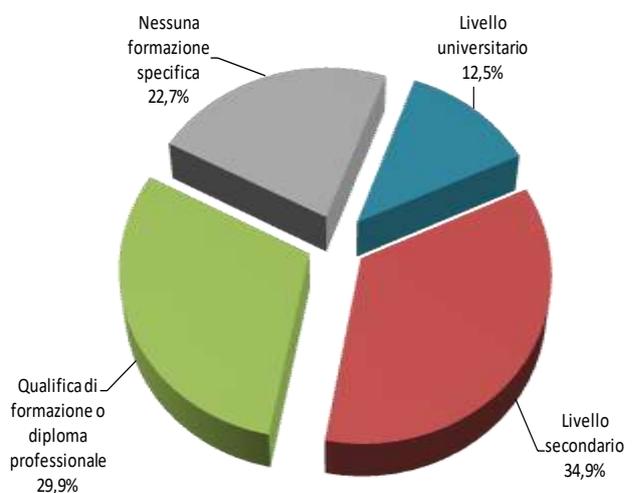
La prevalenza del canale informale con cui i lavoratori si offrono alle imprese, tramite autocandidature, caratteristica piuttosto incisiva sul mercato del lavoro italiano, monitorata da Excelsior, tende a influire indirettamente sul livello di qualificazione del personale. Questo aspetto incide sull'aumento dei costi di ricerca da parte di imprese e lavoratori, generando situazioni di "cattiva allocazione" delle risorse umane, andando a pesare in negativo sulle difficoltà di reperimento. Non solo, ma i meccanismi di reclutamento informali limitano le opportunità di scelta del singolo lavoratore, impedendo di fatto che possano essere attivati percorsi professionali realmente qualificanti e coincidenti con la specializzazione del lavoratore, limitando quindi lo sviluppo del capitale umano. In particolare la conoscenza diretta si conferma come il canale preferito dagli imprenditori locali per trovare e selezionare le figure in entrata (44,3%) cui fa seguito la selezione del curriculum tramite le banche dati aziendali (40,4%), canale che ha superato la segnalazione da parte di conoscenti, parenti e amici (35,5%); acquisisce un certo interesse la quota riguardante gli organismi specializzati come le agenzie di somministrazione i centri per l'impiego e società di selezione del personale (circa 11,3%). Analoga alla media regionale la percentuale di lavoratori reclutati tramite accordi tra impresa e enti formativi come scuole o università (7,9%).

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Il ruolo del titolo di studio

Osservando la composizione percentuale delle assunzioni per titolo di studio la quota di laureati richiesti non risulterebbe molto elevata (12,5%) risultando di poco inferiore al dato nazionale (12,8%) ma superiore alla media degli ultimi quattro anni (11,4%); stabile in un anno il peso del diploma quinquennale (da 34,7 a 34,9%) parificandosi al dato di confronto nazionale (35%); scende di poco la quota dei lavoratori richiesti che dovrebbero avere qualifica o diploma professionale (da 31% a 30%).

C'è da precisare che in questa indagine Unioncamere ha rilevato anche le entrate "potenziali", differenziandole da quelle "esplicite" con riferimento a coloro che hanno frequentato la scuola dell'obbligo: *questo perché nel nostro ordinamento, a seguito della riforma del 2006 è obbligatoria l'istruzione impartita per almeno 10 anni e riguarda la fascia di età compresa tra i 6 e i 16 anni.* Nel contempo la normativa riguardante l'adempimento dell'obbligo di istruzione è finalizzata al conseguimento di un titolo di studio di scuola secondaria superiore o di una qualifica professionale, di durata almeno triennale, entro il diciottesimo anno di età ovvero



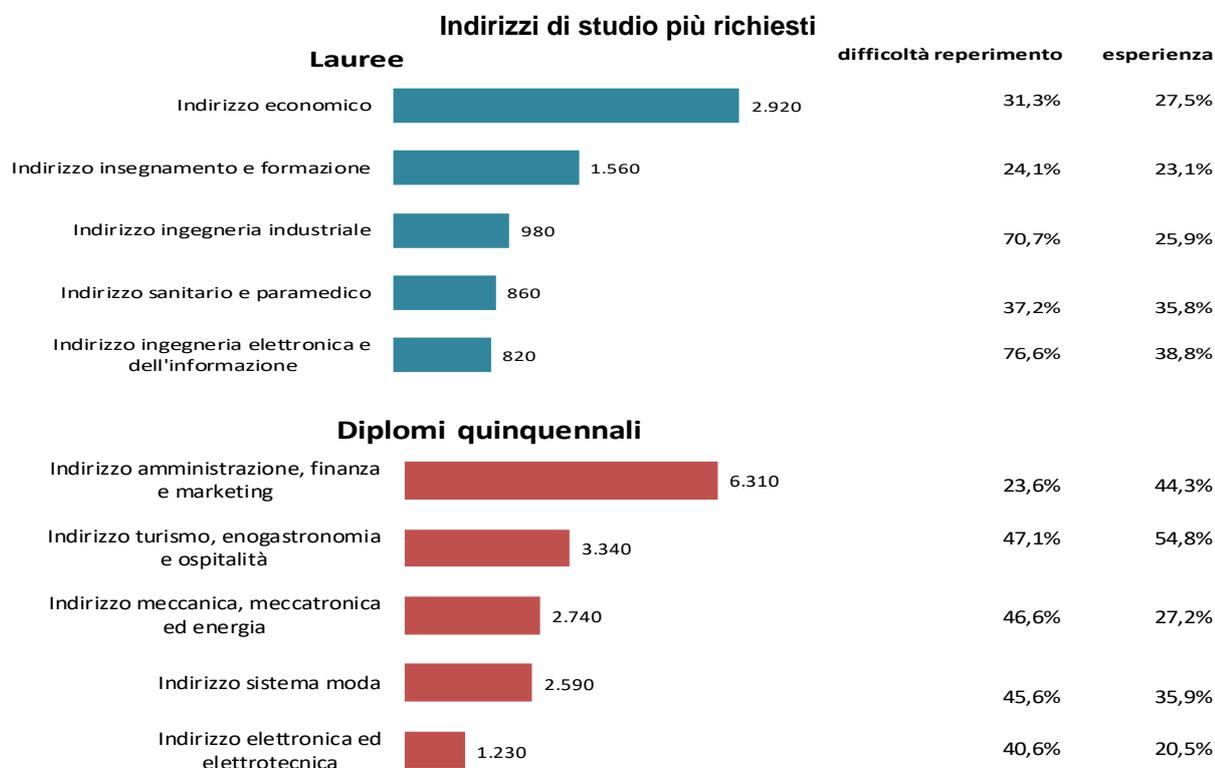
A partire da questi presupposti, la domanda di professioni per cui le imprese richiedono la sola scuola dell'obbligo è stata oggetto di uno specifico approfondimento, verificando i casi in cui tale richiesta è associata a professioni per le quali esistono corsi per la formazione professionale triennale previsti formalmente tra i 26 dell'Accordo Stato-Regioni del 1 Agosto 2019¹. Fatta la precedente premessa, le entrate programmate di lavoratori che hanno frequentato la scuola dell'obbligo cambierebbero da un peso del 22,7% a uno dell'8,6%.

Riguardo ai titoli universitari le imprese sono prevalentemente orientate verso le lauree in materie economiche (24,2% sul totale lauree), seguite dall'indirizzo in insegnamento e formazione (12,9%), da ingegneria industriale (8,1%), insieme a sanitario e paramedico (7,1%). Le maggiori difficoltà di reperimento sono state segnalate ingegneria industriale (70,7%), ingegneria elettronica (76,2%) e per l'indirizzo linguistico (53,7%). I diplomi caratterizzati dal maggior fabbisogno sono l'amministrativo commerciale (18,7% sul totale diplomi), il turistico-alberghiero (9,9%), il sistema moda (7,7%) e la meccanica (8,1%); tra i diplomi che risultano di difficile reperimento, in particolare, troviamo quelli relativi a informatica e telecomunicazioni (57,6%) insieme all'indirizzo turistico (47,1%). Riguardo alle qualifiche professionali sono prevalenti l'indirizzo ristorazione (28,9%), meccanica (10,4%), abbigliamento (8,8%) e benessere (10%); le qualifiche più difficili da reperire sono quelle relative all'indirizzo abbigliamento (54,4%), all'indirizzo riparazione veicoli (57,6%) e all'indirizzo elettrico (44,7%).

¹ Fonte: nota metodologica Excelsior.

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Nel comparto industriale le lauree più ricercate riguardano l'indirizzo chimico – farmaceutico (34,2%) l'ingegneria industriale (45%) e l'indirizzo economico (22,9%). Nell'ambito del terziario pesano maggiormente le lauree in insegnamento e formazione (100%), quelle a indirizzo sanitario e paramedico (100%) e con l'indirizzo letterario (96%). Riguardo ai diplomi per l'industria i più ricercati sono il sistema moda (96,9%), chimica (95,2%) e meccanica (78,5%). Nel terziario i diplomi più richiesti riguardano turismo-enogastronomia (99%) e informatica e telecomunicazioni (91,8%). L'esperienza nella professione è richiesta principalmente per le lauree a indirizzo ingegneria industriale (62,3%), per il diploma quinquennale nell'indirizzo turistico (77,1%) e per il diploma professionale nell'indirizzo edile (77,7%).



La qualificazione professionale e la domanda di lavoro

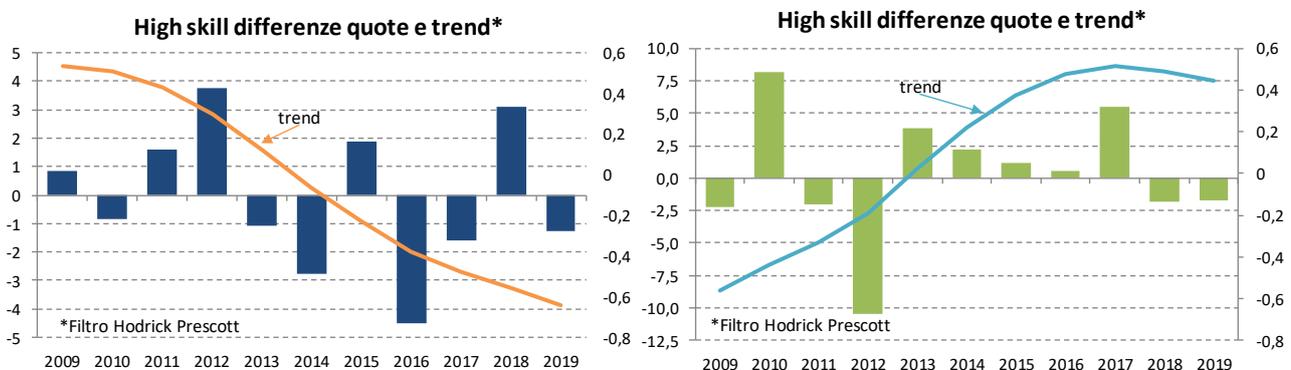
La domanda di figure professionali ad alta specializzazione non sempre si adegua in modo tempestivo ed efficiente al cambio di paradigma tecnologico e tende a modificarsi più lentamente; inoltre la domanda di lavoro in l'Italia ha reagito all'attuale crisi riducendo le occupazioni più qualificate e aumentando quelle meno qualificate. La domanda di lavoro dovrebbe tendere a polarizzarsi, nel medio periodo, sulle figure ad alta e a bassa specializzazione, riducendo l'interesse per i profili medium *skill*.

Il differenziale che preoccupa è in realtà rappresentato da quello esistente fra domanda di lavoro (poco qualificata anche se a Firenze stiamo al di sopra della media nazionale) e offerta di lavoro (maggiormente qualificata): inutile ripetere che il livello formativo è un fattore chiave nel determinare la prospettiva di lungo termine di un paese e un sistema locale.

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Nonostante decelerazione dell'attività economica nel corso del 2019, l'industria ha comunque bisogno di personale e inoltre sembrerebbe mancare proprio il personale specializzato, dando corpo all'effetto polarizzazione determinato dallo sviluppo repentino delle nuove tecnologie.

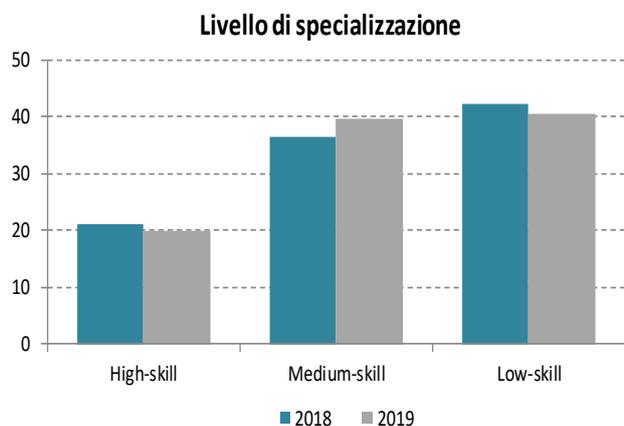
La trasformazione digitale, rappresenta un tema cruciale per la crescita ormai, e la scarsa diffusione delle tecnologie digitali è alla base sia della scarsa qualificazione della forza lavoro, che del declino della produttività in Italia: di particolare interesse saranno quindi gli effetti della digitalizzazione per le competenze, le mansioni e per le strategie caratterizzanti le risorse umane derivanti dall'impiego delle tecnologie digitali. E' implicito, quindi, che al parallelo stimolo alla digitalizzazione delle imprese derivante da fattori endogeni ed esogeni, vengano ridefiniti i processi produttivi e venga posta dagli imprenditori una maggior attenzione alla qualità del capitale umano. Ci aspettiamo una propensione crescente allo sviluppo e all'inserimento di nuove competenze digitali da parte degli imprenditori locali, con effetti gradualmente più incisivi sulla domanda di lavoro. Si dovrebbe quindi avere un'evoluzione che tende a comprimere i profili medi, agevolando lo sviluppo di quelli più elevati, insieme ai low skill. Nella realtà fiorentina abbiamo più un assestamento verso l'alto dei profili a bassa specializzazione, mentre quelli maggiormente specializzati sebbene siano cresciuti nell'ultimo quinquennio, mostrerebbero un profilo evolutivo di fondo tendenzialmente decrescente. Si evidenzia quindi la tendenza ad un riequilibrio "polarizzato asimmetrico" della specializzazione della domanda di lavoro, in cui l'aumento della quota di figure low skill nel medio termine tende a salire più velocemente di quelle ad alta specializzazione.



Occorre considerare alcuni fattori come l'emergere di catene del valore internazionali, e la frammentazione dei processi produttivi che ne è conseguita ha rafforzato i legami tra i settori, amplificando l'impatto del commercio internazionale sulla domanda di competenze e influenzando la specializzazione (bassa o alta) su specifiche attività (a media o bassa tecnologia): quindi va adeguatamente pesato l'effetto delle catene del valore globali, anche se recentemente la tendenza è quella di riportare nei paesi avanzati gli stadi del processo produttivo maggiormente specializzati ed evoluti, per controllare meglio la filiera (cosiddetto *reshoring*).

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

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO



Nel corso del 2019 la quota di professioni ad elevata qualificazione domandata dalle imprese, risulta pesare per circa un 20% dato inferiore di circa un punto a quello dell'anno precedente e analoga a quanto risulta in ambito nazionale. Le entrate programmate a bassa e a media specializzazione tendono rispettivamente a scendere di quasi due punti e a salire di circa 3 punti in un anno posizionandosi, rispettivamente, al 39,5% e al 40,4%.

Le figure ad alta qualifica tendono a concentrarsi in professioni tecniche con un ampio orientamento alla digitalizzazione

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

Osservando l'ordinamento delle principali professioni richieste per grande gruppo professionale, le prime tre posizioni riguardano personale a medio-bassa specializzazione in quanto le imprese tendono ad essere orientate, come l'anno precedente, verso una maggior preferenza agli addetti alla ristorazione (16,8%), agli addetti alle vendite (9,2%) e a personale non qualificato nei servizi di pulizia (8,9 %); piuttosto interessante è anche la quota di richieste riguardanti gli artigiani e operai specializzati in pelletteria (3,8%). Quest'ultima professione riguarda un lavoro piuttosto importante, specializzato e vitale per il sistema imprenditoriale fiorentino, considerando che la pelletteria è uno dei settori manifatturieri di tradizione e trainanti per il nostro sistema di produzione locale. Scorrendo verso il basso fino alla settima e alla quattordicesima posizione, troviamo le figure ad alta specializzazione più richieste come i tecnici dei rapporti con i mercati (3,3%) e i tecnici della salute (1,6%); successivamente dopo alcune figure a media specializzazione, comunque rilevanti come gli addetti qualificati ai servizi alla persona, insieme agli artigiani specializzati, troviamo due gruppi di figure *high skill* come gli ingegneri elettronici e i tecnici informatici (1,3%) insieme a tecnici della distribuzione commerciale e a tecnici specializzati in gestione dei processi produttivi (1,3%).

NOTIZIE FLASH SUL 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
Addetti nelle attività di ristorazione	16.270	Medium skill	16,8%	36,3%	70,6%
Addetti alle vendite	8870	Medium skill	9,2%	15,9%	62,5%
Personale non qualificato nei servizi di pulizia	8.620	Low skill	8,9%	19,7%	41,7%
Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali	3840	Medium skill	4,0%	15,1%	64,8%
Artigiani e operai specializzati nella lavor. del cuoio, delle pelli e delle calzature	3.720	Low skill	3,8%	42,0%	75,9%
Conduuttori di veicoli a motore	3.330	Low skill	3,4%	38,0%	71,8%
Tecnici dei rapporti con i mercati	3160	High skill	3,3%	35,2%	81,7%
Personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci	3.030	Low skill	3,1%	12,5%	29,6%
Operai addetti a macchinari dell'industria tessile, delle confezioni e assimilate	2.180	Low skill	2,3%	45,3%	74,0%
Artigiani e operai specializzati del tessile e dell'abbigliamento	1.900	Low skill	2,0%	60,4%	84,5%
Conduuttori di macchine movimento terra, sollevamento e maneggio dei materiali	1.750	Low skill	1,8%	16,2%	39,8%
Meccanici artigianali, montatori, riparatori e manutentori di macchine fisse e mobili	1.740	Low skill	1,8%	38,3%	69,5%
Impiegati addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela	1.730	Medium skill	1,8%	32,9%	50,9%
Tecnici della salute	1590	High skill	1,6%	34,4%	89,5%
Artigiani e operai specializzati delle costruzioni e nel mantenimento di strutture edili	1.560	Low skill	1,6%	19,9%	90,9%
Professioni qualificate nei servizi personali e assimilate	1.360	Medium skill	1,4%	30,7%	95,8%
Ingegneri e professioni assimilate	1300	High skill	1,3%	59,5%	86,8%
Tecnici informatici, telematici e delle telecomunicazioni	1250	High skill	1,3%	65,3%	82,1%
Tecnici della distribuzione commerciale e professioni assimilate	1240	High skill	1,3%	51,2%	64,3%
Tecnici della gestione dei processi produttivi di beni e servizi	1220	High skill	1,3%	38,6%	95,5%
Impiegati addetti alla gestione amministrativa della logistica	1200	Medium skill	1,2%	22,3%	56,8%
Tecnici dell'organizzazione e dell'amministrazione delle attività produttive	1170	High skill	1,2%	17,1%	78,7%
Artigiani e operai specializzati addetti alle rifiniture delle costruzioni	1.130	Low skill	1,2%	53,9%	82,3%
Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	1040	Medium skill	1,1%	33,0%	82,8%
Specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie	1030	High skill	1,1%	44,9%	97,1%
Fabbri ferrai, costruttori di utensili e assimilate	1.020	Low skill	1,1%	56,5%	71,0%
Insegnanti nella formazione professionale, istruttori, allenatori, atleti e profess.simili	1000	High skill	1,0%	16,1%	97,9%
Altre professioni	990	Medium skill	1,0%	25,2%	65,5%
Tecnici in campo ingegneristico	950	High skill	1,0%	53,3%	73,5%
Personale non qualificato nella manifattura	910	Low skill	0,9%	17,9%	18,3%
Operatori della cura estetica	850	Medium skill	0,9%	40,0%	66,6%
Impiegati addetti agli sportelli e ai movimenti di denaro	840	Medium skill	0,9%	21,5%	49,5%
Operai addetti all'assemblaggio di prodotti industriali	830	Low skill	0,9%	29,8%	47,1%
Professori di scuola primaria, pre-primaria e professioni assimilate	800	High skill	0,8%	22,8%	98,6%
Professioni qualificate nei servizi di sicurezza, vigilanza e custodia	780	Medium skill	0,8%	17,2%	70,7%
Specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali	710	High skill	0,7%	70,5%	88,6%
Operai di macchine automatiche e semiautom. per lavorazioni metallliche e per prod.mi	710	Low skill	0,7%	50,4%	50,6%
Operai addetti a macchine confezionatrici di prodotti industriali	700	Low skill	0,7%	12,6%	27,8%

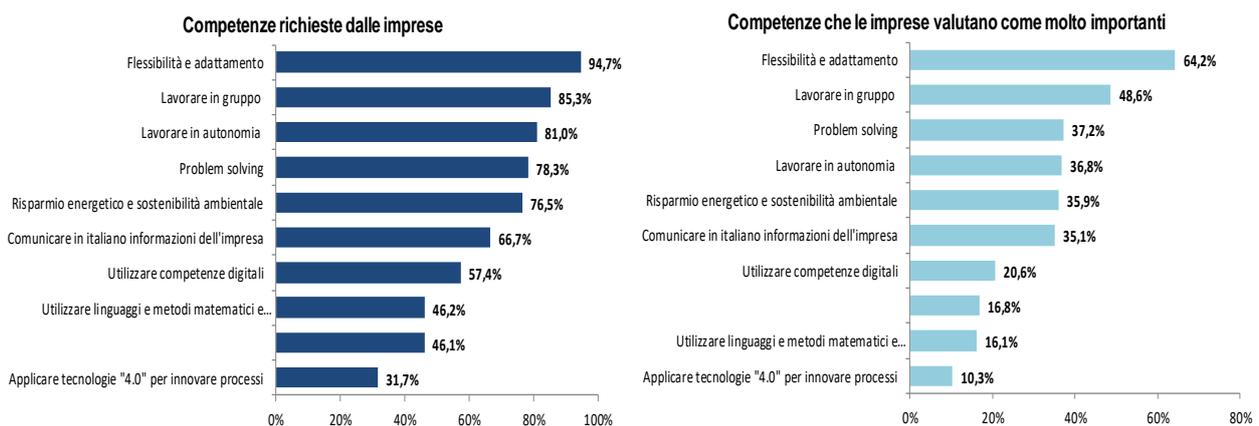
NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Le competenze richieste

I profili professionali si stanno modificando, gradualmente, e stanno evolvendo verso una modalità mista in cui le competenze tecnico specialistiche dovrebbero integrarsi con quelle trasversali, non solo digitali, ma anche con le capacità relazionali, con quelle di risoluzione dei problemi e con la flessibilità. Le competenze trasversali soprattutto di tipo digitale, hanno acquisito nel tempo un'importanza fondamentale per tutti i profili professionali, indipendentemente dal livello di specializzazione, contribuendo a spiegare una parte della disoccupazione, che può divenire di difficile assorbimento se non adeguatamente diffuse e sviluppate.

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

Le tre declinazioni che risultano maggiormente richieste per gli imprenditori fiorentini nel 2019, evidenziano la prevalenza di competenze sostanzialmente trasversali come flessibilità e adattamento (94,7%), capacità di lavorare in gruppo (85,3%) e capacità di lavorare in autonomia (81%). Le prime due coincidono anche con le competenze valutate come più importanti per essere assunti, mentre la terza riguarda il *problem solving*. Risulta quindi piuttosto elevato il grado di rilevanza per le cosiddette *soft-skills* (come capacità di lavorare in gruppo, di *problem-solving*, o flessibilità-adattamento) che richiedono competenze più complesse di quelle specificamente più tecniche.



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

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

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

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

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

	Quota su totale	comunicare in italiano	comunicare in lingue straniere	utilizzare linguaggi e metodi matematici e informatici	utilizzare competenze digitali	applicare tecnologie "4.0" per innovare processi	lavorare in gruppo	problem solving	lavorare in autonomia	flessibilità e adattamento	risparmio energetico e sostenibilità ambientale
Alta specializzazione (HS)	19,9%	87,3%	67,8%	80,6%	93,2%	58,9%	96,3%	95,9%	94,7%	98,7%	81,7%
Tecnici dei rapporti con i mercati	3,3%	94,3%	74,1%	81,4%	95,8%	58,9%	96,5%	96,7%	97,1%	98,5%	80,5%
Tecnici informatici, telematici e delle telecomunicazioni	1,6%	76,4%	35,7%	63,6%	85,7%	32,3%	98,3%	96,9%	85,2%	99,5%	75,2%
Ingegneri e professioni assimilate	1,3%	84,9%	78,3%	96,6%	99,6%	83,3%	99,7%	99,7%	98,8%	99,8%	93,0%
Tecnici dell'organizzazione e dell'amministrazione delle attività produttive	1,3%	87,0%	68,6%	92,8%	100,0%	87,8%	97,4%	99,6%	93,7%	97,8%	85,2%
Tecnici della salute	1,3%	98,6%	67,3%	76,9%	91,5%	45,2%	94,8%	95,2%	98,5%	98,1%	72,5%
Media specializzazione (MS)	39,5%	77,6%	56,6%	43,6%	57,4%	25,6%	90,7%	79,6%	80,8%	95,4%	76,3%
Addetti nelle attività di ristorazione	16,8%	73,5%	51,9%	27,5%	35,2%	16,0%	89,7%	68,6%	72,3%	93,4%	74,7%
Addetti alle vendite	9,2%	90,0%	71,6%	55,1%	66,8%	27,0%	91,8%	84,9%	88,1%	96,8%	78,4%
Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali	4,0%	75,4%	53,2%	76,2%	92,7%	51,3%	94,8%	94,7%	93,1%	97,7%	80,0%
Impiegati addetti alla gestione amministrativa della logistica	1,8%	81,4%	90,2%	57,0%	87,1%	38,4%	90,1%	88,8%	86,5%	91,4%	73,2%
Operatori della cura estetica	1,4%	62,4%	28,6%	15,9%	49,0%	21,0%	96,1%	90,3%	74,9%	99,5%	78,0%
Bassa specializzazione (LS)	40,6%	45,9%	25,3%	32,0%	39,9%	24,4%	74,6%	68,5%	74,5%	92,0%	74,3%
Personale non qualificato nei servizi di pulizia	8,9%	39,4%	18,3%	11,9%	24,3%	9,2%	69,2%	59,3%	65,1%	86,7%	74,7%
Artigiani e operai specializzati nella lavor. del cuoio, delle pelli e delle calzature	3,8%	42,7%	20,6%	20,2%	27,0%	27,3%	63,4%	66,1%	75,9%	89,0%	68,9%
Conduttori di veicoli a motore	3,4%	59,9%	37,9%	34,6%	64,8%	23,7%	70,5%	73,3%	74,8%	95,7%	84,7%
Personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci	3,1%	34,9%	14,6%	25,2%	41,5%	13,2%	74,3%	56,5%	62,3%	90,5%	64,9%
Conduttori di macchine movimento terra, sollevamento e maneggio dei materiali	2,3%	38,4%	22,6%	33,0%	30,8%	21,0%	76,8%	70,5%	74,2%	91,1%	71,2%

* 80%-90% 90%-95% Più di 95%

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

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

	Quota su totale	comunicare in italiano	comunicare in lingue straniere	utilizzare linguaggi e metodi matematici e informatici	utilizzare competenze digitali	applicare tecnologie "4.0" per innovare processi	lavorare in gruppo	problem solving	lavorare in autonomia	flessibilità e adattamento	risparmio energetico e sostenibilità ambientale
Livello universitario	12%	85,7%	71,1%	82,1%	93,8%	58,7%	97,0%	97,0%	94,6%	98,5%	83,7%
Indirizzo economico	3%	88,7%	73,3%	86,7%	94,9%	59,8%	95,9%	96,5%	94,3%	97,5%	82,0%
Indirizzo insegnamento e formazione	2%	89,5%	66,9%	73,8%	93,8%	27,6%	99,0%	98,8%	93,3%	99,8%	84,9%
Altri indirizzi	1%	84,9%	66,5%	82,8%	93,6%	67,6%	94,3%	97,0%	93,6%	99,4%	81,1%
Indirizzo ingegneria industriale	1%	80,8%	78,0%	95,2%	97,8%	84,9%	99,8%	98,8%	98,7%	100,0%	93,1%
Indirizzo non specificato	1%	93,3%	71,7%	92,0%	97,5%	58,2%	98,3%	98,0%	97,0%	98,9%	87,2%
Livello secondario e post-secondario	35%	69,9%	49,9%	50,6%	65,6%	33,9%	86,6%	81,3%	84,9%	95,0%	76,9%
Indirizzo non specificato	13%	65,7%	49,6%	34,7%	57,3%	23,2%	79,2%	71,9%	78,0%	92,6%	73,0%
Indirizzo amministrazione, finanza e marketing	7%	84,6%	58,9%	72,4%	90,3%	47,1%	95,5%	95,4%	94,6%	98,6%	82,0%
Indirizzo turismo, enogastronomia e ospitalità	3%	71,2%	54,3%	37,0%	52,8%	14,2%	90,2%	78,9%	87,9%	94,6%	82,9%
Indirizzo meccanica, mecatronica ed energia	3%	54,5%	37,1%	61,6%	67,1%	49,9%	85,9%	83,6%	88,4%	99,1%	79,6%
Indirizzo sistema moda	3%	56,6%	30,3%	34,9%	30,0%	17,9%	87,8%	82,6%	82,7%	91,7%	75,4%
Totale	100%	66,7%	46,1%	46,2%	57,4%	31,7%	85,3%	78,3%	81,0%	94,7%	76,5%

* 80%-90% 90%-95% Più di 95%

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Le difficoltà di reperimento

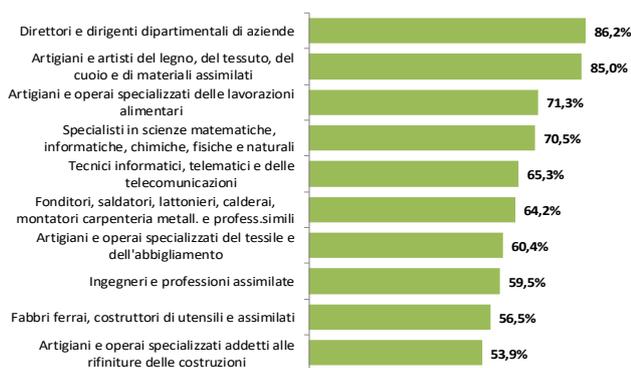
La difficoltà di reperimento di manodopera costituisce in misura crescente un indicatore di carattere qualitativo che cerca di rendere tangibile (tramite un valore numerico) quella che in realtà sarebbe la percezione degli imprenditori circa la scarsità di certe professionalità. In condizioni di ripresa le difficoltà di reperimento dal lato domanda di lavoro potrebbero essere associate anche a criticità legate ai bassi salari, offerti dalle imprese per figure altamente specializzate, che, in realtà, ricercerebbero salari di mercato più elevati. Viceversa nelle fasi maggiormente critiche del ciclo economico l'indicatore tende a scendere in quanto vi saranno più persone, che per uno stesso profilo professionale, si offrono alla ricerca di un'occupazione e per le poche imprese che decidono di assumere sarà meno complicato trovare la figura adatta alle esigenze operative.

Al 2019 la percentuale di figure di difficile reperimento ha raggiunto un valore del 31,8% circa 6 decimi punti percentuali in meno rispetto al livello dell'anno scorso; le caratteristiche di fondo del mercato del lavoro italiano incidono sulle difficoltà di reperimento come i meccanismi informali di reclutamento e selezione privilegiati dalle imprese, richiamati in precedenza, determinando una allocazione inefficiente del capitale umano, andando a limitare le opportunità di lavoro per il singolo lavoratore e ostacolando fortemente l'incontro tra il posto di lavoro offerto, le aspirazioni individuali e il percorso formativo del lavoratore. Il livello rimane comunque elevato anche in lieve attenuazione nel corso di un anno. Questo perché da un lato si cercano persone di esperienza e con professionalità elevata (come per esempio riguardo ai cuochi) dall'altro l'impiego stagionale per l'offerta potenziale (per esempio studenti o chi è alla ricerca di un impiego con titolo di studio elevato) non è più appetibile o di interesse, in parte per la riduzione del sussidio Naspì per gli stagionali (a partire dal 2015) e in parte anche per le condizioni di lavoro (è presto per parlare dell'effetto di una misura come il reddito di cittadinanza). Inoltre se consideriamo i principali motivi, notiamo che se per poco più di un 15% della difficoltà di reperimento si tratta di un problema legato alla numerosità (scarsa) dei candidati, meramente quantitativo, ma che potrebbe dipendere anche dalla necessità di nuove figure caratterizzate da competenze digitali e/o legate all'innovazione di processo. Si posiziona al 13,2% il differenziale qualitativo, ovvero i candidati sono considerati inadeguati e valutati come sottoqualificati, 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.

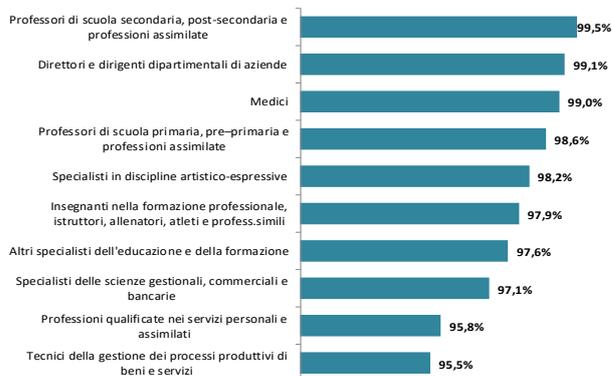
Nel breve termine l'aumento delle difficoltà di reperimento tende a collocarsi entro limiti fisiologicamente compatibili con il mantenimento di una certa efficienza allocativa, dal punto di vista occupazionale. Questo dato consente di "approssimare", di fatto, l'effetto dei posti vacanti nel comparto privato in ambito locale e il peso delle inefficienze e del *mismatch* domanda-offerta esistente sul mercato del lavoro. Sarebbe che nel periodo post-crisi si sia ripristinato il livello percentuale delle figure difficili da reperire, assestandosi su valori più "fisiologici", ovvero collegati ad una reale e naturale esistenza di frizioni sul mercato del lavoro che ostacolano l'incontro tra domanda e offerta di lavoro,

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Prime 10 figure per difficoltà di reperimento



Prime 10 figure per esperienza nel settore



Riguardo alle figure più difficili da reperire la distribuzione tra livelli di specializzazione tende ad essere alquanto polarizzata, se consideriamo che al primo posto troviamo i direttori dipartimentali di azienda (high skill) seguiti dagli artigiani del legno, del tessuto e del cuoio (low skill) passando per gli specialisti in scienze matematiche e informatiche (high skill) fino ai tecnici informatici e telecomunicazioni (high skill) insieme agli artigiani specializzati in lavorazioni alimentari (low skill). La scarsità di offerta di lavoro rispetto alla domanda di competenze, che emerge da Excelsior, si correla anche ad effetti legati alla tecnologia (per le figure high skill) e al basso ricambio generazionale, come risulta dalla dinamica demografica (in particolare per operai ed artigiani). Nonostante la decelerazione dell'attività economica, l'industria ha comunque bisogno di personale e inoltre sembrerebbe mancare proprio il personale specializzato, dando corpo all'effetto polarizzazione determinato dallo sviluppo repentino delle nuove tecnologie.

Per quanto riguarda i profili professionali medium skill, sebbene non siano fra i primi dieci più difficili da reperire, diviene difficile riuscire a trovare figure professionali specializzate nella cura estetica, nei servizi socio-sanitari e nelle attività di ristorazione.

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

Livello universitario		Livello secondario e post-secondario		Qualifica di formazione o diploma professionale	
Indirizzo ingegneria elettronica e dell'informaz	76,6%	Indirizzo informatica e telecomunicazioni	57,6%	indirizzo elettronico	75,0%
Indirizzo ingegneria industriale	70,7%	Indirizzo turismo, enogastronomia e ospital	47,1%	indirizzo riparazione dei veicoli a moto	58,8%
Indirizzo linguistico, traduttori e interpreti	53,7%	Indirizzo meccanica, mecatronica ed energ	46,6%	indirizzo agricolo	57,1%
Indirizzo ingegneria civile e ambientale	52,4%	Indirizzo sistema moda	45,6%	indirizzo lavorazioni artistiche	57,1%
Altri indirizzi	41,1%	Indirizzo elettronica ed elettrotecnica	40,6%	indirizzo abbigliamento	54,3%

Riguardo ai titoli di studio si confermano come molto ampie le difficoltà di ricerca nella ricerca di personale laureato (da 40,7% a 39,4%) seguiti dai lavoratori con qualifica (da 35,6% a 35,3%) e dai lavoratori con diploma quinquennale (da 30,7% a 31,4%). Le lauree caratterizzate da una maggior criticità di reperimento sono quelle in ingegneria elettronica e dell'informazione (76,6%), in ingegneria industriale (70,7%) e in indirizzo linguistico (53,7%). Tra i diplomati sono difficili da assumere periti a indirizzo informatica (57,6%), indirizzo turistico (47,1%), i diplomati nell'indirizzo meccanica (46,6%) e in quello della moda (45,6%). Per le qualifiche le maggiori difficoltà riguardano l'indirizzo elettronico (75%), riparazione veicoli (58,8%) e agricolo (57,1%).

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Altre caratteristiche

I giovani

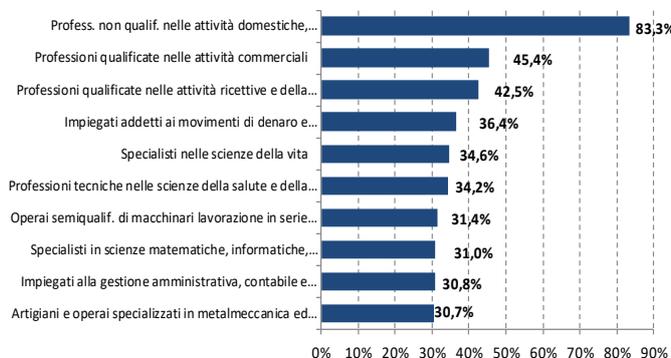
L'analisi dei nuovi ingressi nel 2019 per classe di età consente di isolare la quota di entrate previste destinata ai giovani al di sotto dei 30 anni, la quale si posiziona su un valore lievemente inferiore a quanto rilevato nel corso dell'anno precedente (da 28,9% a 28,5%), percentuale superiore rispetto al dato regionale (26,9%) e anche nei confronti di quello nazionale (27,3%). In termini assoluti la quota di ingressi di giovani lavoratori si traduce in poco più di 27 mila assunzioni; si tratta di un valore comunque elevato (l'anno scorso erano pari a 29 mila) che si collega ai provvedimenti governativi finalizzati a migliorarne l'inserimento professionale, come il ruolo non indifferente degli sgravi contributivi riconosciuti ai datori di lavoro privati, confermati dalla legge di bilancio 2019, che assumono lavoratori under 30 con contratto di lavoro a tempo indeterminato, per un periodo massimo di trentasei mesi, nel limite di 3.000 euro l'anno e per giovani non occupati in precedenza con contratto a tempo indeterminato. Saper creare reali occasioni di impiego per i più giovani e riuscire a farli crescere gradualmente in azienda, offrendo loro un percorso di specializzazione, permetterebbe alle imprese di garantire un certo ricambio interno finalizzato al rafforzamento della specializzazione, influenzando sul miglioramento delle aspettative di ricavo.

Il miglioramento dei livelli di occupazione giovanile e delle tipologie dei posti offerti passa anche dall'accrescimento della qualità del lavoro, con politiche attive che siano svincolate da un'ottica di breve termine. In ogni caso possiamo notare come un minimo orientamento ad assumere figure tecniche con meno di 30 anni stia iniziando, timidamente, a trasparire nei piani di assunzione delle imprese fiorentine.

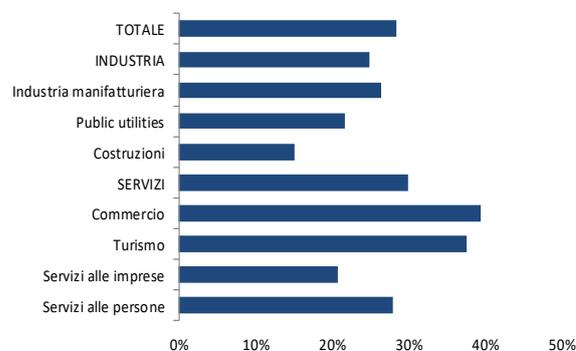
Per quanto riguarda l'articolazione per fascia di età, rimane stabile la quota di assunzioni destinate ai più giovani fino a 24 anni (9,2%) così come si attenua la quota di posti destinati agli over 45 (da 10% a 9,4%); aumentano i nuovi ingressi nella fascia 30-44 anni (da 29,5% a 33,6%) mentre scendono di appena 3 decimi di punto per la classe 25-29 anni (da 19,6% a 19,3%).

Per i primi 10 gruppi professionali, troviamo come i giovani fino a 29 anni non siano ricercati solo in attività non qualificate di tipo domestico (83%), ma la domanda delle imprese riguarda anche professioni più specializzate e qualificate come attività commerciali qualificate (45,4%) l'addetto specializzato nel settore turistico (42,5%), gli addetti ai movimenti di denaro (36,6%) o gli specialisti nelle scienze della vita (34,6%). Nell'ambito delle lauree e degli indirizzi di studio universitario più richiesti troviamo l'indirizzo scienze motorie, l'indirizzo statistico e quello in architettura; mentre i diplomi più richiesti riguardano turismo-enogastronomia e riparazioni veicoli a motore.

Assunzioni giovani per gruppo professionale

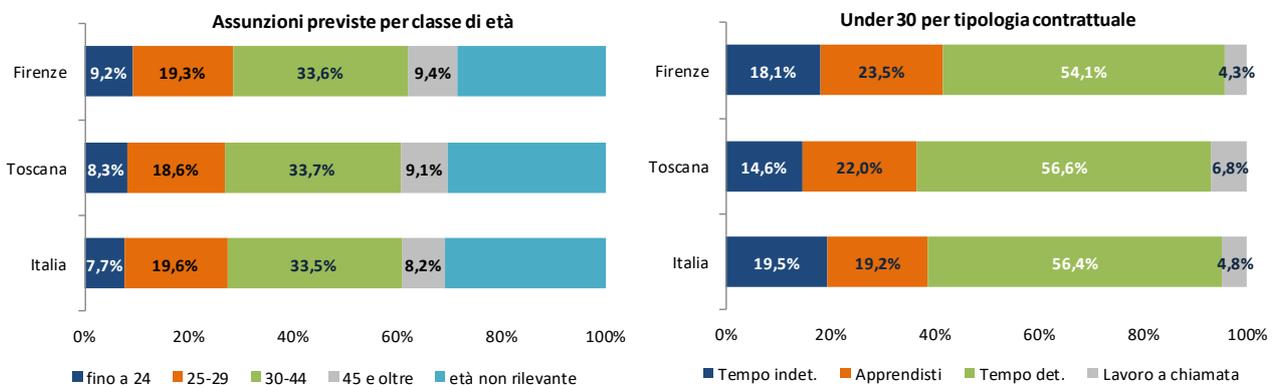


Assunzioni previste under 30 per comparto di attività



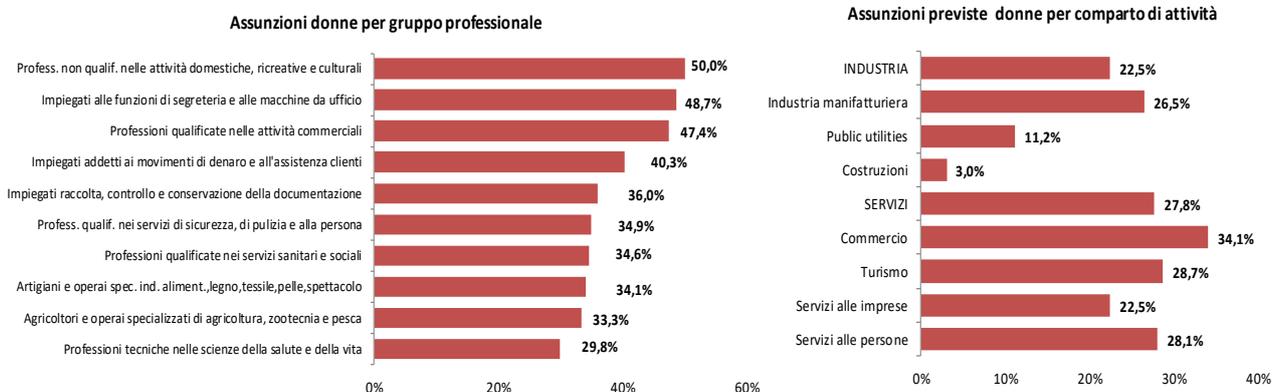
NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Considerando i comparti di attività, la percentuale di assunzioni giovanili (fino a 30 anni) risulta particolarmente elevata nelle attività terziarie con riferimento al commercio (39,5%) e al turismo (37,6%) rispetto ad una minore incidenza caratterizzante i servizi alle persone (28,1%), l'industria manifatturiera (26,5%) e le costruzioni (15,1%). Riguardo alle imprese in base alle classi dimensionali per dipendente la propensione ad assumere giovani è maggiormente incisiva per le imprese più grandi (32,3%). Riguardo ai contratti si segnala una quota più elevata rispetto alla media di giovani assunti con contratto di apprendistato (23,5%), nonostante incida maggiormente il lavoro a termine (54,1%) e la quota del tempo indeterminato risulti di poco inferiore al 18,1%.



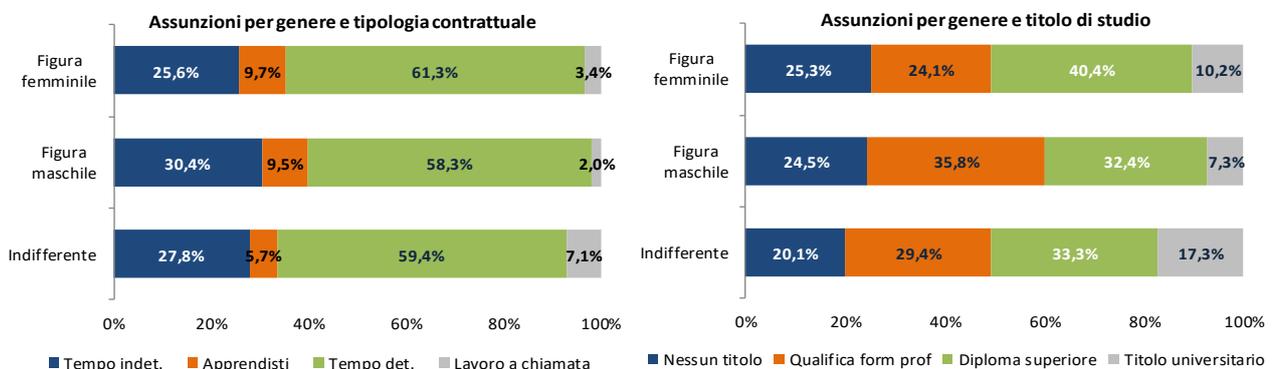
Genere e personale immigrato

Per le differenze di genere si evidenzia una quota di assunzioni in cui non viene espressa alcuna preferenza piuttosto alta e pari al 44,5%: la percentuale di assunzioni femminili si posiziona intorno al 26,2% (47,3% riproporzionando il dato al netto delle preferenze non espresse) rispetto al 29,2% di quelle maschili. I settori dove incidono maggiormente le assunzioni previste di genere femminile sono il commercio (34,1%), i servizi alle persone (28,1%) e il turismo (28,7%). Le figure professionali più richieste di genere femminile si concentrano su un livello di specializzazione medio considerando la prevalenza di professioni nelle attività commerciali, di ruoli impiegatizi nell'assistenza alla clientela o in attività di segreteria; ci sono anche ruoli più "manuali" come funzioni operaie o artigiane, insieme ad attività più specializzate nei servizi sanitari o nelle attività commerciali.

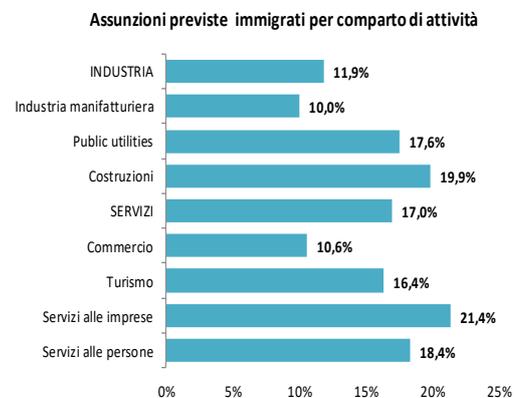
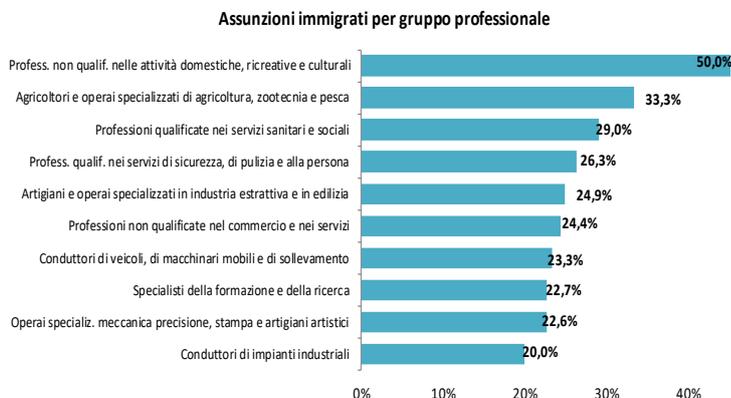


NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Le assunzioni di figure maschili sembrerebbero prevalere, rispetto a quelle femminili sui contratti a tempo indeterminato (30,4% vs 25,6%) mentre risulta l'opposto sui contratti a termine (61,3% femmine vs 58,3% maschi) mentre minore risulta l'incidenza sull'apprendistato (9,7% femmine vs 9,5% maschi). In generale vengono richieste figure di genere femminile con un titolo di studio mediamente più elevato rispetto agli uomini se consideriamo che le assunzioni femminili con laurea sono il 10,2% e quelle con diploma il 40,4% con un differenziale positivo rispettivamente di 3 e di 8 punti rispetto agli uomini.



La percentuale di entrate programmate destinate a personale immigrato risulta superiore sia nei confronti della media regionale (15,5% rispetto a 13,8%) che del dato nazionale (13,9%). La quota di immigrati con laurea è inferiore alla media (5,5%) ma risultano più elevate le percentuali relative alla qualifica professionale (36,6%) e al diploma (33,5%). La richiesta di immigrati riguarda prevalentemente figure con qualifiche medio – alte, visto che nei primi tre posti troviamo i responsabili di piccole imprese, insieme al personale socio-sanitario e agli operatori qualificati di macchinari; vengono richiesti anche artigiani ed operai specializzati nell'edilizia, insieme agli specialisti in formazione e ricerca e al personale qualificato nei servizi di sicurezza e polizia. I settori di inserimento vedono la prevalenza delle attività edili e dei servizi alle imprese (18,5% al loro interno per le attività di trasporto e magazzinaggio) e alle persone (18,4% sostanzialmente di carattere socio-sanitario).

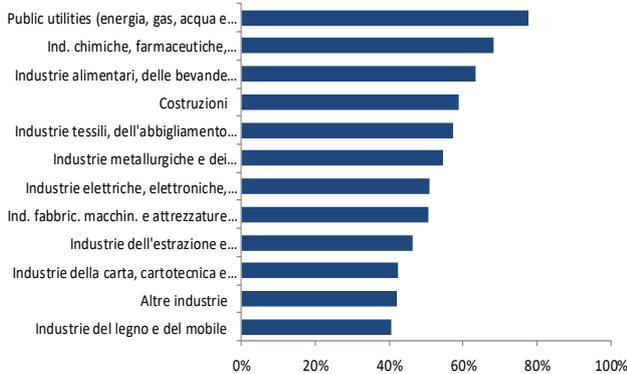


NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

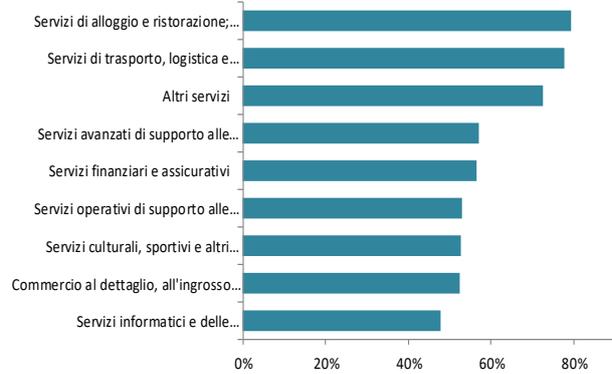
I flussi in entrata e le imprese

La percentuale di imprese fiorentine che è disponibile ad inserire personale nel corso del 2019 è pari ad un 59,2% praticamente analoga alla quota dell'anno precedente: per il settore industriale la percentuale è inferiore alla media (56,3%) nonostante vi siano valori più alti nell'industria alimentare (63,4%) e nel sistema moda (57,3%). Più elevato l'orientamento ad assumere delle imprese dei servizi (60,8%) con quote più ampie per turismo e ristorazione (79,3%) insieme a trasporti e logistica (77,7%). Riguardo alle fasce dimensionali minore è l'incidenza nelle imprese più piccole (tra 1 e 9 addetti con quota del 48,3%) mentre nelle altre classi di addetti il peso percentuale è elevato con un livello massimo raggiunto dalla fascia oltre i 250 dipendenti.

Imprese che prevedono assunzioni nei settori industriali

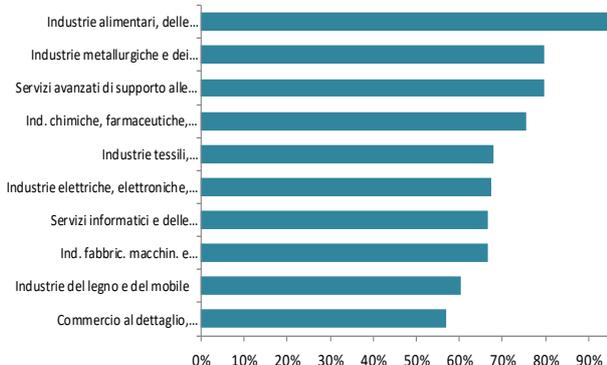


Imprese che prevedono assunzioni nei settori terziari

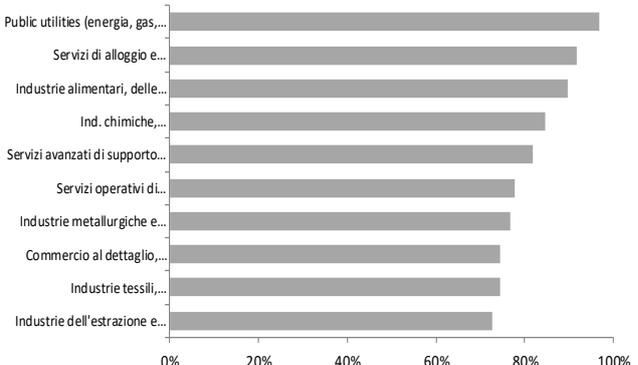


Le imprese maggiormente aperte ai mercati esteri in termini di capacità esportativa e quelle più orientate all'innovazione si caratterizzano per una maggior incidenza dei programmi di assunzione (65% le esportatrici, non export 57,7%; 72,7% le innovative, non innovative 54,1%). Solitamente per questo tipo di imprese tende ad essere prevalente la quota sia delle professioni tecniche che dei laureati soprattutto per le innovative con un maggior spazio concesso ai giovani. Nelle imprese esportatrici gli ingressi di personale dovrebbero concentrarsi nell'industria alimentare (96,9%), nell'industria metallurgica (79,8%) e nei servizi di supporto alle imprese (79,8%); per le innovative il maggior peso riguarda le public utilities (96,8%), i servizi di alloggio e ristorazione (91,6%) e l'industria alimentare (89,7%).

Imprese che prevedono assunzioni secondo la presenza nei mercati esteri



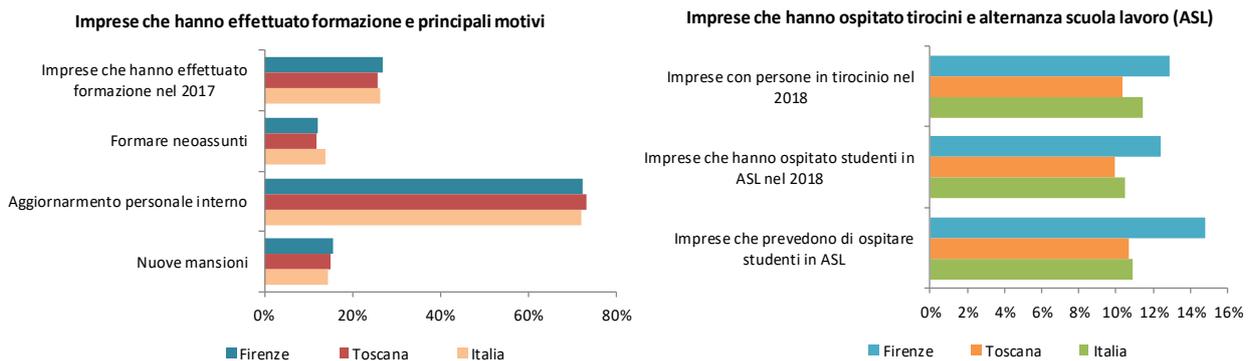
Imprese che prevedono assunzioni secondo le innovazioni realizzate



NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

La quota di imprese che ha investito in attività di formazione (interna/esterna) nel corso del 2018 si attesta su un valore del 26,9% salendo di 1,4 punti percentuali rispetto all'anno precedente. Ciò rappresenta comunque un buon dato, se si considera che negli anni precedenti il contesto economico difficile aveva limitato la propensione delle imprese a svolgere attività formative, come evidenziato dalle precedenti indagini Excelsior. Se articoliamo il dato per finalità della formazione: nel 12,1% dei casi le attività hanno riguardato i neoassunti, mentre si sono concentrate principalmente sull'aggiornamento del personale sulle mansioni già svolte (72,4%); stabili le attività formative finalizzate a svolgere nuove mansioni (15,5%). Il ruolo della formazione risulta rilevante per i servizi finanziari (60,3%), l'industria elettronica (46,3%) e la chimica-farmaceutica (41,4%). La percentuale di imprese che hanno ospitato tirocini o stage è pari al 12,9% con percentuali più elevate nei servizi avanzati di supporto alle imprese (32,9%), nei servizi informatici e telecomunicazioni (29,4%), nelle public-utilities (26,9%) e nell'industria chimica-farmaceutica (25,9%).

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.



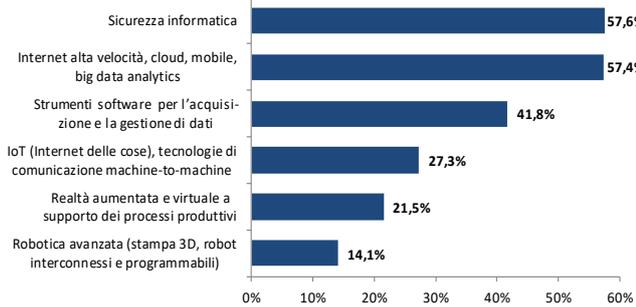
L'alternanza scuola lavoro si focalizza sull'occupabilità e sulla competitività del sistema economico; la formazione non riguarda solamente il giovane, ma si collega anche ad un'esigenza di miglioramento competitivo delle imprese. L'integrazione scuola-lavoro costituisce una modalità formativa prioritaria che si inserisce lungo la direttrice dell'apprendimento permanente. Acquisisce quindi una certa rilevanza il monitoraggio portato avanti ormai dal 2015. La percentuale di imprese che nel 2018 hanno ospitato studenti in alternanza è stata pari al 10,3% dato lievemente superiore a quanto rilevato l'anno scorso (9,3%) e all'omologo regionale (9,9%). La percentuale appare più alta nell'industria elettronica (32%) e nella meccanica (17,6%). Per il prossimo anno la quota degli imprenditori che prevede di ospitare studenti in alternanza aumenta di circa un punto risultando pari all'11,4%; il valore risulta comunque più elevato rispetto a quanto rilevato per la Toscana (10,5%) e per l'Italia (10,9%). I settori che dovrebbero essere maggiormente interessati a Firenze dall'alternanza scuola lavoro per il 2019 confermano quelli del 2018 insieme anche ai servizi di alloggio e ristorazione, ai servizi avanzati alle imprese e ai servizi informatici.

In chiusura merita rilevare come l'indagine abbia cercato di cogliere l'orientamento delle imprese rispetto agli effetti e all'impatto della trasformazione digitale in termini molto semplici, ma rilevanti, con riferimento alla direzione caratterizzante gli investimenti negli aspetti tecnologici e organizzativi negli ultimi quattro anni. Riguardo ai primi risultano prevalere la sicurezza informatica (57,6%), l'analisi dei Big Data, Internet ad alta velocità (57,4%) e gli strumenti software per l'acquisizione e la gestione dei dati (41,8%). Riguardo agli aspetti organizzativi la trasformazione digitale ha orientato prevalentemente lo sviluppo di nuovi modelli di business come l'analisi dei comportamenti e dei bisogni dei clienti per garantire la personalizzazione del prodotto o

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

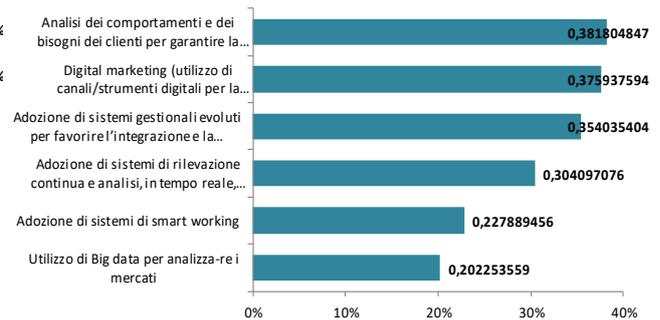
servizio offerto (38,2%) insieme al digital marketing (37,6%) insieme all'adozione di sistemi digitali finalizzati a favorire l'integrazione e la collaborazione fra le diverse funzioni aziendali.

Aspetti tecnologici trasformazione digitale*



*Quota imprese che ha investito nel periodo 2014-18

Aspetti organizzativi della trasformazione digitale*



*Quota imprese che ha investito nel periodo 2014-18



NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

PER INFORMAZIONI:

UO Statistica e prezzi
Piazza dei Giudici, 3
50122 Firenze

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

TEL 055/2392.218/219



**Camera di Commercio
Firenze**



CAMERA DI COMMERCIO DI FIRENZE

U.O. Statistica e studi

Piazza dei Giudici, 3

Tel. 055.23.92.218 - 219

e-mail: statistica@fi.camcom.it