



Camera di Commercio  
Firenze  
dal 1770 la casa delle imprese



# Rapporti sull'Economia

SISTEMA INFORMATIVO  
EXCELSIOR SINTESI ANNUALE 2023  
CITTA' METROPOLITANA DI  
FIRENZE - *Maggio 2024*

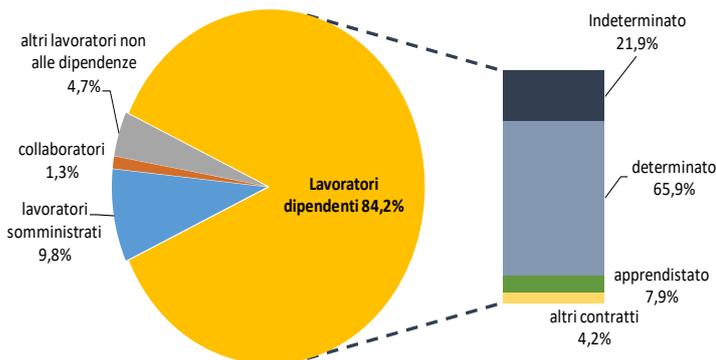
a cura dell'Ufficio Studi e statistica



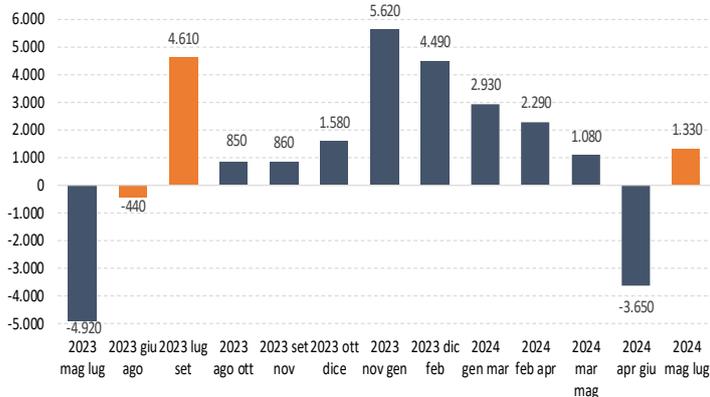
## NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

### SISTEMA INFORMATIVO EXCELSIOR MAGGIO 2024 CITTA' METROPOLITANA DI FIRENZE

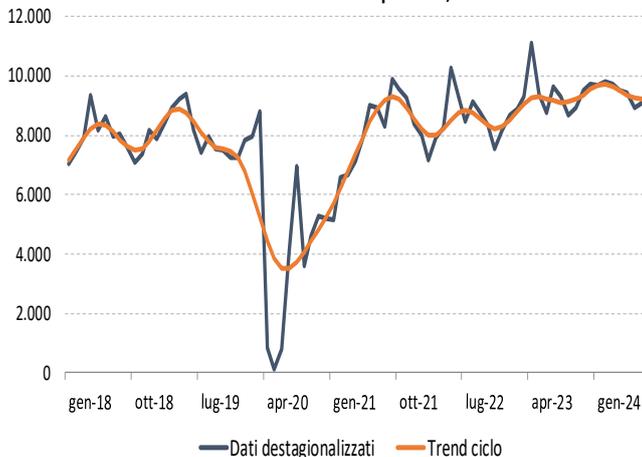
#### Domanda di lavoro privata in aumento



#### Assunzioni: differenze tendenziali per trimestre



#### Andamento mensile entrate previste, valori assoluti



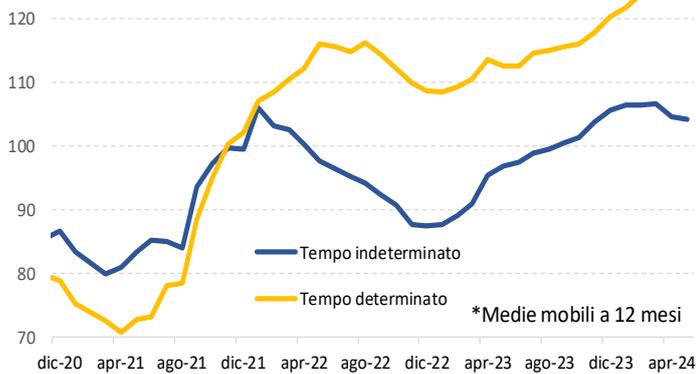
Nel mese di maggio 2024 gli ingressi programmati sembrerebbero evidenziare una cauta ripresa congiunturale, passando da circa 8 mila e 700 ingressi rilevati ad aprile a circa 9 mila e 800. Rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente si è in realtà rilevata una variazione dell'1,3%; il dato congiunturale destagionalizzato illustrerebbe una lieve contrazione sul mese precedente (-0,5%). La proiezione trimestrale (periodo maggio-luglio 2024) con circa 29 mila e 900 assunzioni previste, evidenzerebbe un aumento di poco

meno di mille unità sul trimestre precedente, con circa mille e 400 assunzioni in più sullo stesso periodo dell'anno precedente. Sembrerebbe la conferma che le assunzioni programmate per il periodo estivo siano state in parte convogliate verso questo periodo di riferimento quando negli passati solitamente era aprile-maggio mentre l'anno scorso furono anticipate al periodo marzo-aprile. Di fatto l'aumento è sostanzialmente coperto con il ricorso a contratti a tempo determinato come risulta dal guadagno di circa 3 punti percentuali, posizionandosi al 66% e come vedremo, richiesti dal comparto turistico-ricettivo.

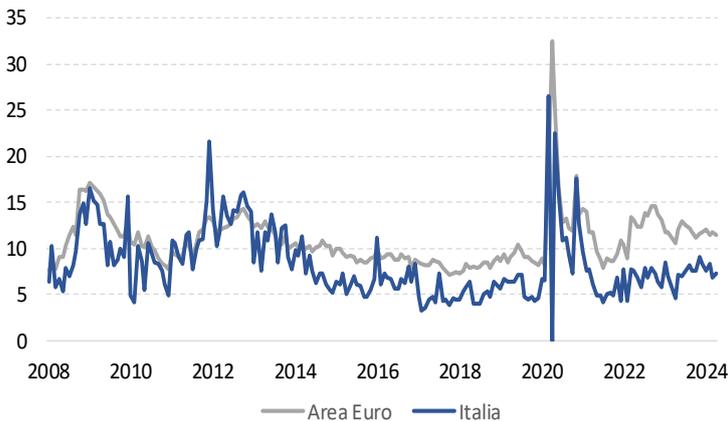
Sicuramente persistono condizioni del mercato del lavoro ancora positive in cui i posti di lavoro ricercati dalle imprese fiorentine, con contratti temporanei hanno una valenza legata alla copertura contingente dei posti offerti; indubbiamente non ci sono solo esigenze di domanda, ma anche un costo del lavoro per unità di prodotto che non è cresciuto di molto, nonostante l'inflazione e che per certe tipologie di mansioni permette assunzioni tali da non incidere pesantemente sui bilanci aziendali,

## NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

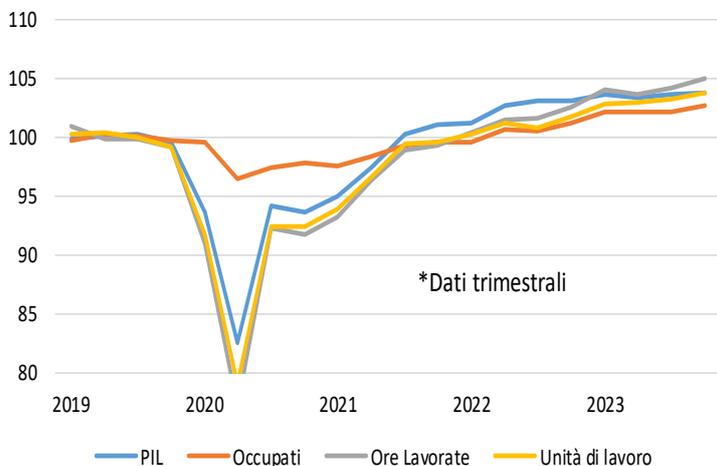
Dinamica mensile tipologia contratti lavoro dipendente (2019=100)\*



Labor hoarding in Italia e Area Euro



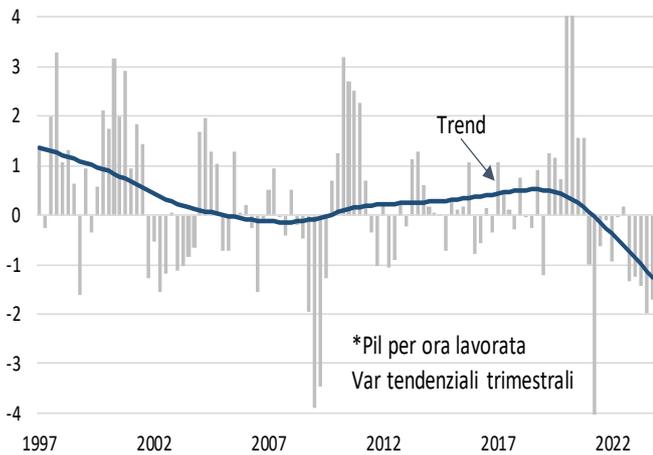
PIL e misure del lavoro (2019=100)\*



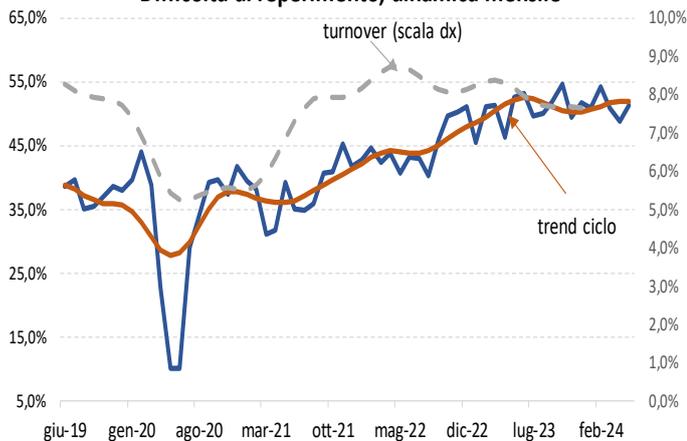
deprimendo in parte la riqualificazione verso l'alto della specializzazione professionale. Non c'è in realtà stato un maggior grado di utilizzo del meccanismo salariale come strumento motivazionale, se consideriamo che i divari salariali persistono e spingono i lavoratori più giovani ad aumentare il *turn over* e a cercare anche all'estero nuovi sbocchi occupazionali. Quindi dopo l'apporto della componente permanente nei mesi precedenti, il mercato del lavoro locale continua a creare occupazione, ma più spostata a favore del lavoro a termine e dell'apporto stagionale e settoriale legato esclusivamente a commercio e turismo. La domanda di lavoro tende ad avere anche un effetto congiunturale positivo sulla riduzione dei soggetti inattivi da un lato e dall'altro tende ad essere sostenuta dal *labor hoarding*, che aumenta in parallelo all'aumento 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, ma 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 l'aspetto strutturale che sta acquistando sempre di più la difficoltà di reperimento. Il rischio principale è quello di aumentare il grado di sottoutilizzo della forza lavoro, con un effetto potenzialmente peggiorativo sulla dinamica della produttività.

## NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

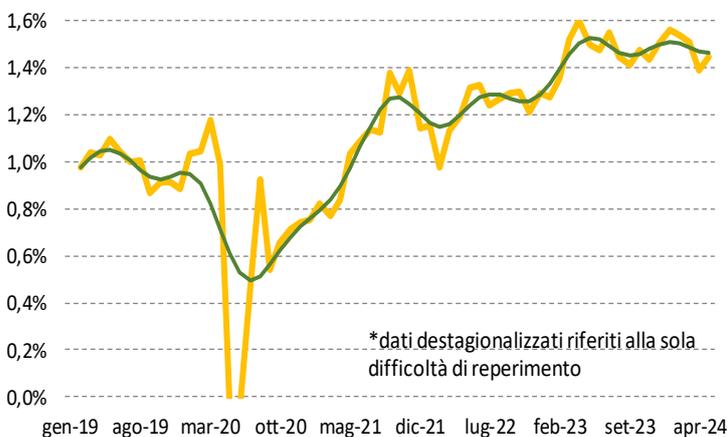
### Dinamica di lungo termine della produttività\*



### Difficoltà di reperimento, dinamica mensile



### Tasso di posti vacanti netto (su difficoltà di reperimento)\*

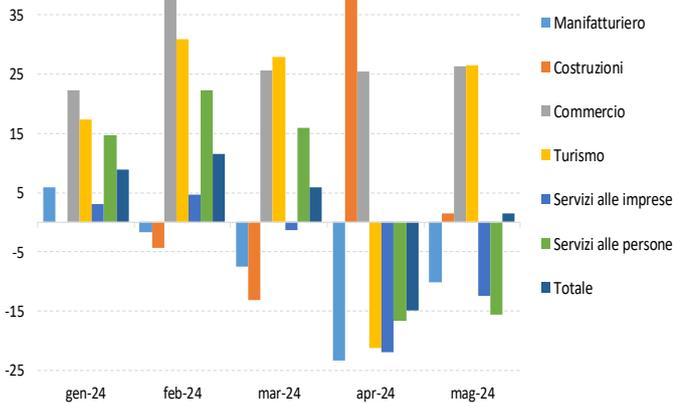


Segnaliamo l'indicatore di labor hoarding recentemente elaborato dalla Commissione Europea in base ai dati raccolti nell'indagine multisettoriale sul clima di fiducia (industria, costruzioni, servizi e retail). Viene rilevato un indicatore dicotomico: con aspettative di peggioramento della produzione e di contestuale miglioramento degli addetti si ha labor hoarding (1; 0 altrimenti); il dato viene quindi pesato per gli addetti e il valore aggiunto arrivando ad avere un indice aggregato. L'indicatore dopo gli alti livelli rilevati tra pandemia e postpandemia, è rientrato su valori maggiormente coerenti con le medi pre pandemia: nella formulazione della Commissione Europea questo indicatore assume maggiormente un orientamento più adatto a monitorare le vulnerabilità del mercato del lavoro, apparso comunque in crescita nell'ultimo periodo monitorato. Nei periodi recessivi l'indicatore tende infatti a salire. Il riscontro dell'aumento del labor hoarding lo troviamo anche nei dati di contabilità macro sul mercato del lavoro in cui possiamo osservare un rallentamento delle ore lavorate rispetto ad una divaricazione (crescente degli occupati) e a una produttività del lavoro cedente.

Per la difficoltà di reperimento (che a maggio sale dal 48,8% al 51,3%) quindi oltre alle solite motivazioni, occorre anche segnalare il collegamento con l'esigenza di rafforzare e adeguare il sistema e i percorsi scolastici e formativi per cercare di attenuare nel tempo lo skill gap in quanto nel medio termine, in relazione ad un sistema formativo poco dinamico (bassa quota di laureati nella fascia 25-34 nel confronto europeo) contribuisce ad affievolire la produttività. Tra le difficoltà del sistema scolastico, soprattutto dell'istruzione superiore, segnaliamo la difficoltà a tenere il passo con la le dinamiche di cambiamento dei

## NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Variazioni tendenziali per settore



Dinamica entrate per livello specializzazione (2019=100)\*

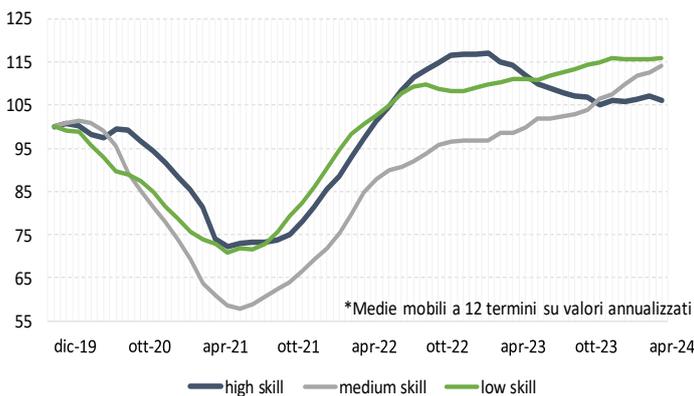
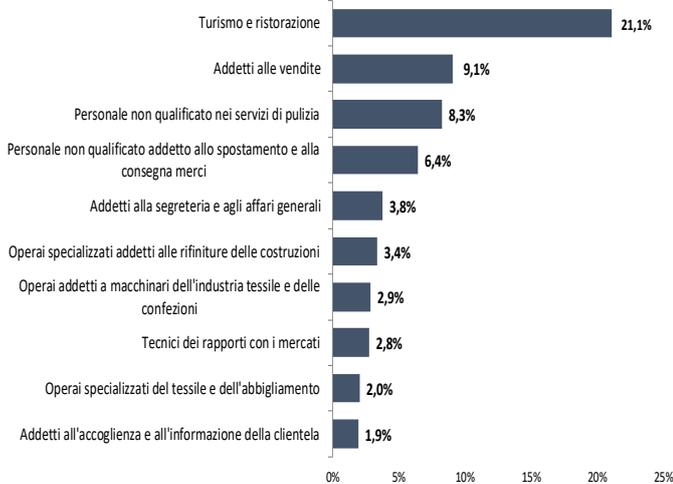


Figure più richieste



mercati del lavoro e dell'economia. Per migliorare la reattività delle istituzioni educative alle esigenze emergenti del mercato del lavoro, sarebbe opportuno promuovere uno scambio sistematico di informazioni tra il sistema scolastico, le imprese e le istituzioni del mercato del lavoro migliorando l'orientamento professionale e aggiornando/adequando (senza necessariamente appesantire) i programmi di studio. Negli ultimi rapporti del CNEL sul mercato del lavoro viene evidenziato come le aziende abbiano intensificato le convenzioni con istituti tecnici e università per poter inserire gradualmente studenti più vicini ai loro fabbisogni di competenze. questo viene fatto con l'intento di assumerli in varie modalità, principalmente attraverso l'apprendistato, e di offrire loro una formazione mirata a completare le competenze richieste e rafforzando le strutture formative interne aziendali, spesso in collaborazione con le scuole e università. Si tratterebbe di una modalità collaborativa in grado di anticipare i nuovi fabbisogni di compenze.

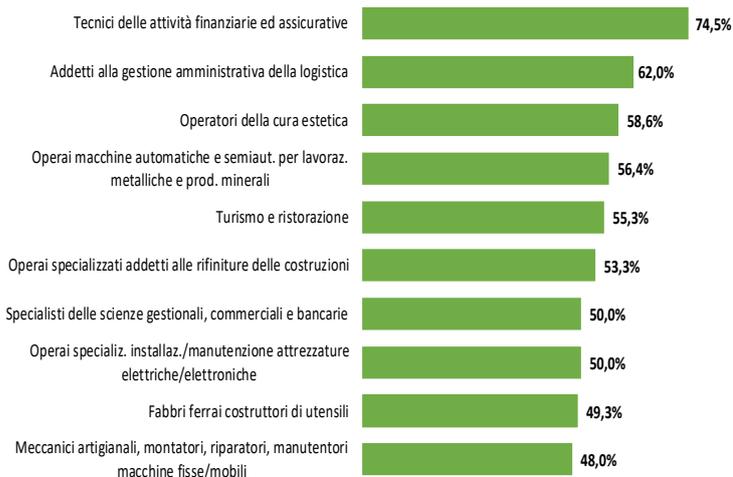
Riguardo alla produttività vari sono i fattori sottostanti che hanno contribuito a determinarne una dinamica lenta, soprattutto nei confronti internazionali, a partire dagli accordi di luglio 1992 (e successivamente nel 1993 con riforma del sistema contrattuale su due livelli), con la politica di moderazione salariale per migliorare la competitività, passando per la deregolamentazione e la crescente proliferazione di rapporti di lavoro differenti dal laovoro standard a tempo indeterminato. Si è affievolita l'accumulazione di capitale e i salari si sono posizionati su livelli inferiori a quelli di trent'anni fa, caratterizzati da una dinamica decrescente. Ecco perché si arriva maggiormente stremati, in termini di potere d'acquisto dei salari, alla fase attuale ed ecco perché un eccessivo sbilanciamento nella

## NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

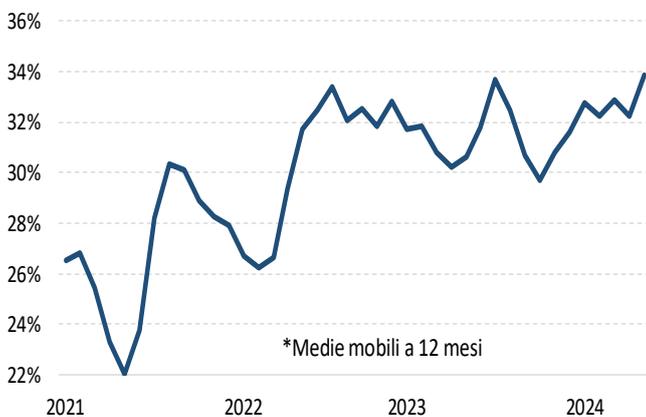
### Figure di difficile reperimento



### Prime 10 figure giovani fino a 29 anni



### Dinamica quota assunzioni giovani\*



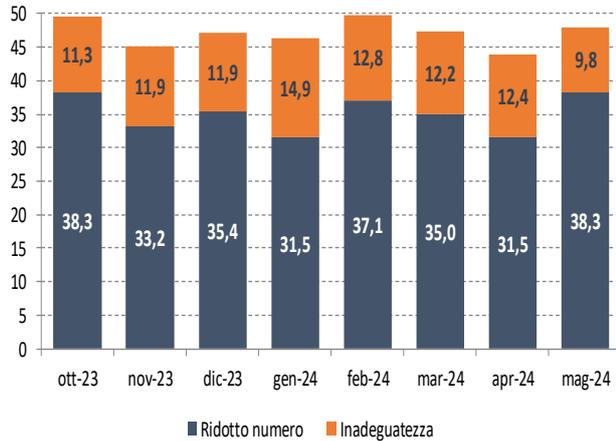
difficoltà di reperimento a medio – lungo termini non arreca benefici al mercato del lavoro. In sintesi la crescita dell'occupazione è stata caratterizzata da contratti temporanei, da moderazione salariale, e da un rallentamento generalizzato degli investimenti e della produttività. La caduta dei salari reali ne è l'inevitabile conseguenza e proseguendo lungo questa direttrice il mercato del lavoro potrebbe indebolirsi sempre di più. Il solo aumento dell'occupazione non può certo portare ad una maggiore produttività del lavoro. Con la produttività del lavoro invariata, i salari non cambierebbero con il solo aumento dell'occupazione. Dal momento che la produttività e i salari dipendono anche dalle caratteristiche della curva di domanda di lavoro, come gli investimenti e la tecnologia, senza i quali (o perlomeno considerando uno sviluppo moderato nel tempo), un ulteriore aumento dell'occupazione determinerebbe necessariamente una diminuzione della produttività e dei salari.

Tornando ai dati Excelsior i contratti a tempo indeterminato tendono a scendere, in termini congiunturali, rispetto ad aprile (da 26% a 22%) dopo che a inizio anno erano andati oltre il 30%: gli ingressi previsti risentono fortemente della programmazione stagionale delle assunzioni, con una stretta connotazione settoriale.

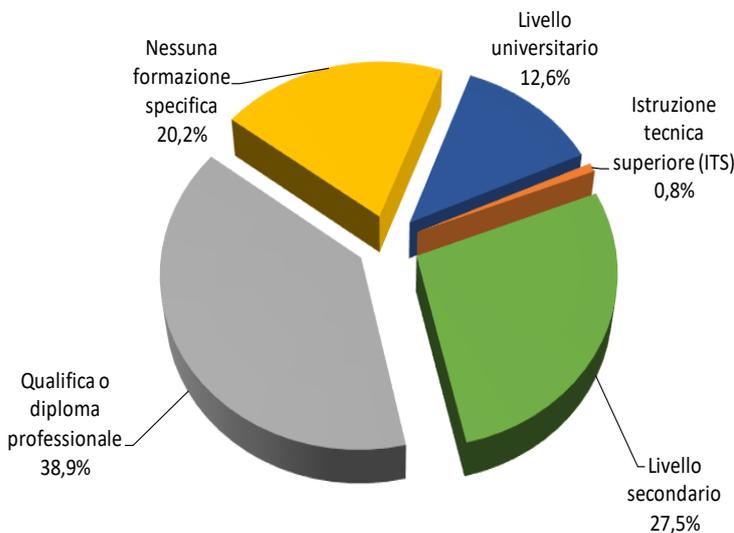
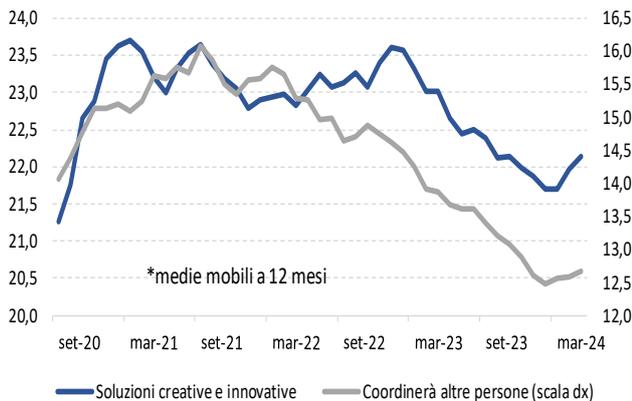
La difficoltà di reperimento rimane sempre su un livello elevato (circa 51% guadagnando circa due punti percentuali) segnalando come per le imprese sia sempre più rilevante riuscire ad orientare e a collegare sempre più le politiche di assunzione a quelle formative e la necessità di tutelare e incentivare la conservazione del posto di lavoro, soprattutto per i dipendenti maggiormente specializzati e in grado di rappresentare una risorsa base e strategicamente rilevante. L'impressione è che

## NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

### Motivi difficoltà di reperimento



### Dinamica quote% competenze trasversali\*



la componente strutturale della difficoltà nel reperire personale stia continuando a guadagnare terreno. La rigidità dell'indicatore di difficoltà nel rimanere elevato dipende soprattutto dall'innalzamento della tensione generata dagli effetti demografici, visto che le criticità nel reperire personale cominciano a risultare trasversali tra le professioni maggiormente specializzate. Di conseguenza, è probabile che il divario tra domanda e offerta di lavoro diventi 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 lavoro che non è certo più su scala locale, ma neanche nazionale, andando sull'ambito continentale.

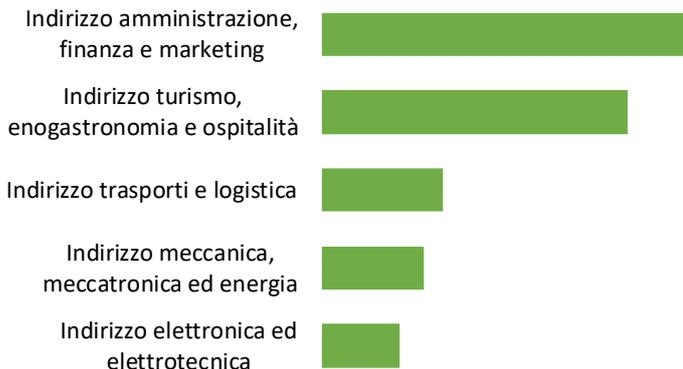
Come si è riportato in precedenza la buona tonicità del mercato del lavoro si collega anche ad una divergenza sostanziale fra prezzi e salari nominali, rischiando anche di portare ad un cambio permanente delle aspettative delle famiglie che si collocano nei quintili più bassi della distribuzione del reddito. Le divergenze salariali in Italia hanno radici strutturali che vengono da lontano negli anni (si pensi ai richiamati accordi di luglio 1992/93) e il recente shock inflazionistico non ha fatto nient'altro che acuirle. Le politiche di deregolamentazione del mercato del lavoro, iniziate alla fine degli anni novanta, hanno delegato direttamente al mercato il compito di allocare e redistribuire le risorse, centrandosi sulla flessibilità in entrata, in modo tale da ampliare il numero dei contratti non standard a disposizione dei potenziali datori di lavoro. Nel corso degli anni, l'impatto di queste trasformazioni sugli investimenti e sulla produttività è stato complessivamente negativo, con salari reali in diminuzione e una distribuzione del reddito

## NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

### Lauree più richieste



### Diplomi più richiesti



### Qualifiche più richieste



nazionale sempre più diseguale, con effetti di decelerativi anche sulla dinamica economica interna.

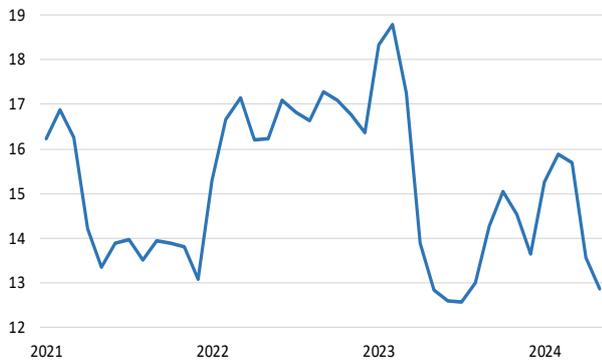
Il tasso di posti vacanti destagionalizzato (dato di trend-ciclo calcolato al netto della componente irregolare) manterrebbe un valore elevato, coerentemente ad un mantenimento della difficoltà di reperimento intorno ad una media trimestrale del 50% per un totale di circa 5 mila profili professionali difficili da reperire nel mese e 14 mila e 700 nel trimestre. La difficoltà di reperimento continua a rappresentare un indicatore fondamentale nel caratterizzare il mercato del lavoro sia locale che nazionale: mancanza di candidati e scarsità di manodopera fanno persistere l'indicatore su livelli ancora elevati. Rispetto al mese di marzo sale al 38,3% la quota di assunzioni relativa a cause di ordine prevalentemente quantitativo nel reperire manodopera; di minore incidenza, e in calo rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente la percentuale relativa alla preparazione inadeguata (da 12,4% a 9,8%), contestualmente ad una quota rilevante di figure ad alta specializzazione difficilmente reperibili per le imprese intorno al 56%.

Riguardo alla richiesta di professioni, si rileva una forte caratterizzazione di quelle legate al turismo (21,1%), insieme agli addetti alle vendite (9,1%) seguito dal personale non qualificato nei servizi di pulizia (8,3%) insieme al personale addetto alla logistica (6,4%). Tra le prime dieci figure professionali si rileva un maggior bilanciamento fra alta, media specializzazione e low skill.

La domanda di giovani in ingresso tende a salire dal 32% al 37%. L'interesse delle imprese per i giovani riguarda figure di livello specialistico per le prime 5 posizioni: tecnici delle attività finanziarie; addetti alla gestione amministrativa della logistica; operatori della cura estetica; operai specializzati in macchine automatiche; addetti alle attività turistiche.

## NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Livello universitario, quote % (medie mobili trimestrali)



Livello secondario, quote % (medie mobili trimestrali)



Le figure più difficili da reperire riguardano, in prevalenza, professioni maggiormente specializzate come gli operai specializzati nella gestione dei macchinari, gli operai specializzati nel sistema moda, fabbri, gli ingegneri e gli specialisti della distribuzione commerciale.

L'incidenza delle professioni high skill tende a scendere moderatamente (da 17% a 15%) parallelamente all'aumento anche di quelle a media specializzazione (da 39% a 42%) mentre scendono di poco le professioni low skill (da 44% a 43%). Riguardo alle competenze trasversali, almeno il 22,3% dei nuovi ingressi dovrà essere in grado di applicare soluzioni innovative e il 13,2% dovrà essere in grado di coordinare altre persone. Il peso dei laureati in ingresso si mantiene al 12,6% (lontano dal massimo di dicembre 2023 in cui era al 19%). Tra le lauree più richieste si conferma la decisa prevalenza per l'indirizzo economico, insegnamento e formazione, ingegneria industriale e chimico-farmaceutico; mentre i diplomi più richiesti (30,5%) riguardano l'indirizzo amministrazione finanza e marketing, turismo/enogastronomia, l'indirizzo logistico e l'indirizzo meccanico; per le qualifiche professionali segnaliamo ristorazione, sistemi e servizi logistici e meccanica.

### Principali professioni: quadro di sintesi maggio 2024

	Specializzaz.	va	% su tot assunzioni	% fino a 29 anni	% difficoltà di reperimento	% esperienza nel settore	% laurea	% diploma	% qualifica
Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione	Medium skill	2.070	21,1	55,3	63,5	63,6	-	26,9	59,5
Addetti alle vendite	Medium skill	890	9,1	43,1	20,5	65,4	2,0	51,9	37,4
Personale non qualificato nei servizi di pulizia	Low skill	810	8,3	6,7	65,7	37,3	-	46,3	38,8
Personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci	Low skill	630	6,4	38,3	33,5	42,3	-	3,6	32,9
Addetti alla segreteria e agli affari generali	Medium skill	370	3,8	33,6	43,5	64,2	32,5	52,4	14,5
Operai specializzati addetti alle rifiniture delle costruzioni	Low skill	330	3,4	53,3	48,4	72,3	-	8,1	44,8
Operai addetti a macchinari dell'industria tessile e delle confezioni	Low skill	280	2,9	19,6	79,4	73,9	-	21,5	74,5
Tecnici dei rapporti con i mercati	High skill	270	2,8	16,9	47,7	77,4	36,5	57,9	1,9
Operai specializzati del tessile e dell'abbigliamento	Low skill	200	2,0	27,7	86,5	58,5	-	1,1	49,8
Addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela	Medium skill	190	1,9	37,4	31,0	66,8	13,9	59,9	24,1

## NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

### NOTA METODOLOGICA (a cura di Unioncamere Nazionale)

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 2017, 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. Le analisi del presente bollettino si focalizzano sulle principali caratteristiche delle entrate programmate per il mese di maggio 2024, con uno sguardo sulle tendenze occupazionali per il periodo di maggio-luglio 2024.

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. La rilevazione condotta, utilizzando principalmente la tecnica di compilazione in modalità CAWI, attraverso le interviste realizzate presso 108.000 imprese (rilevazione condotta tra il 18 marzo e il 3 aprile 2024), 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, ma focalizzano l'analisi esclusivamente sulle principali caratteristiche delle entrate programmate nel mese di maggio 2024, 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 sito nazionale è: <http://excelsior.unioncamere.net>

### PER INFORMAZIONI:

UO Statistica e studi  
Piazza dei Giudici, 3  
50122 Firenze

[www.fi.camcom.gov.it](http://www.fi.camcom.gov.it)  
[statistica@fi.camcom.it](mailto:statistica@fi.camcom.it)

TEL 055/2392218/219



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](mailto:statistica@fi.camcom.it)**