



Camera di Commercio
Firenze
dal 1770 la casa delle imprese



Rapporti sull'Economia

SISTEMA INFORMATIVO
EXCELSIOR SINTESI ANNUALE 2020
CITTA' METROPOLITANA DI
FIRENZE

a cura dell'Ufficio Studi e statistica



NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

SISTEMA INFORMATIVO EXCELSIOR CITTA' METROPOLITANA DI FIRENZE

ANNO 2020

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 2020, utilizzando principalmente la tecnica di compilazione in modalità CAWI attraverso le interviste realizzate presso 320.000 imprese, su scala nazionale, campione rappresentativo delle imprese con dipendenti al 201 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 2020, anno in cui le conseguenze dell'emergenza pandemica da Covid-19, tutt'ora in corso, hanno profondamente influenzato i comportamenti delle imprese e il mercato del lavoro. Sulla base dei provvedimenti emanati per il contenimento della diffusione del contagio, nei mesi di marzo e aprile non sono state realizzate le previste rilevazioni mensili, che sono riprese dal mese di maggio. In ogni caso Unioncamere e il sistema camerale hanno rapidamente adattato i modelli di rilevazione, anche valorizzando maggiormente le informazioni derivanti da archivi amministrativi, per mettere a disposizione anche in questa fase particolarmente complessa analisi e informazioni sul mercato del lavoro e sui fabbisogni professionali e formativi utili ai policy maker e agli operatori dei servizi al lavoro e della formazione.

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

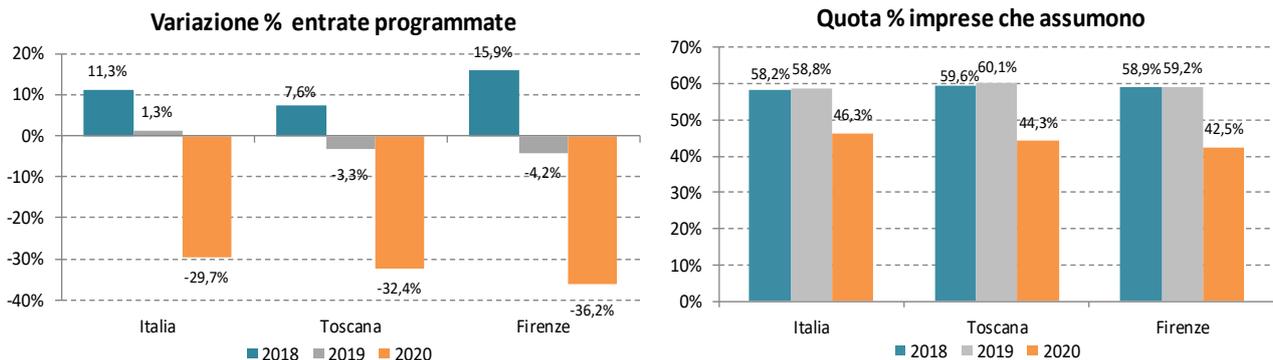
SISTEMA INFORMATIVO EXCELSIOR ANNO 2020 PROVINCIA DI FIRENZE

Uno sguardo generale

I flussi stimati dal sistema informativo Excelsior per la provincia di Firenze nel 2020 risentono fortemente dell'impatto della pandemia da Covid 19 sia dal punto di vista quantitativo in termini di valori rilevati, sia sotto il profilo qualitativo con importanti modifiche nella composizione del mix professioni / settori caratterizzante la domanda del comparto privato.

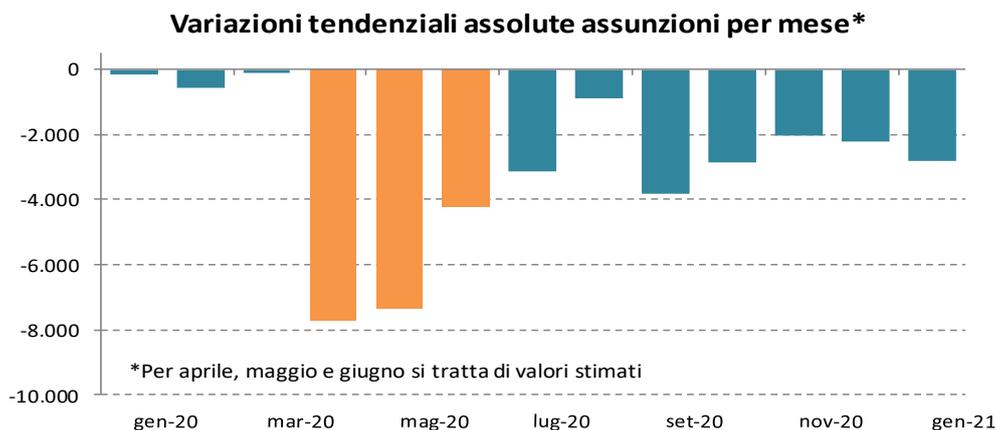
L'effetto dell'emergenza sanitaria è ben evidente nelle circa 35 mila entrate programmate in meno rilevate per Firenze pari ad una contrazione del 36,2% facendo assestare gli ingressi complessivamente previsti al 2020 intorno ad un valore totale pari a 61 mila e 700. La variazione espressa in termini relativi è maggiormente accentuata nei confronti del dato regionale (-32,4%) e anche di quello nazionale (-29,7%).

Circa il 42,5% delle imprese che ha risposto prevede assunzioni, valore nettamente inferiore a quanto risultava l'anno precedente (59,2%), ma di poco al di sotto del dato regionale (44,3%) e anche della percentuale nazionale (46,3%).



Fonte: elaborazioni su dati Excelsior

Osservando le variazioni tendenziali mensili, calcolate sui valori assoluti, possiamo notare come nei mesi interessati dal primo lockdown il calo sia stato maggiormente rilevante, per poi tendere all'attenuazione nella parte centrale dell'anno. Tuttavia negli ultimi mesi del 2020 la "seconda ondata" dell'epidemia ha determinato maggiori criticità sul versante occupazionale, anche se non risulterebbe una contrazione analoga a quella registrata nei mesi più colpiti dall'emergenza pandemica.

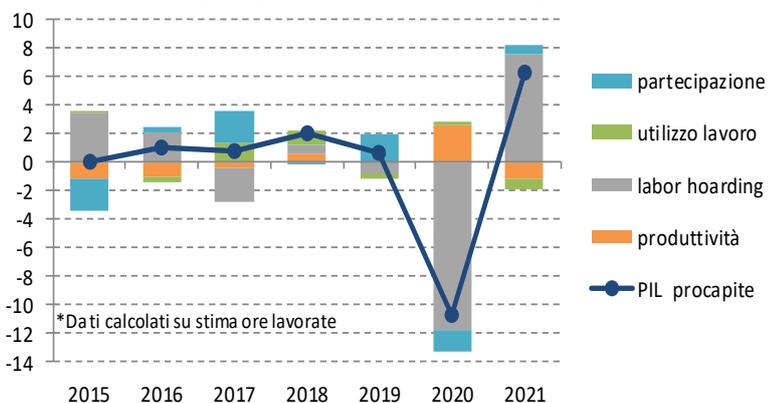


NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

La pandemia ha indotto una forte ripercussione sul tessuto lavorativo, tanto che le stime previsionali Excelsior hanno dato conto di un segmento del mercato del lavoro, caratterizzato prima della crisi da un contesto di base non molto solido e con una fragile fisiologia. Ciò si è correlato ad una reazione piuttosto rapida, in termini di nuove assunzioni, che nella parte centrale del 2020 si sono più che dimezzate se osserviamo le variazioni tendenziali assolute mensili. Il mercato del lavoro tramite i provvedimenti governativi di protezione è rimasto praticamente in stallo per alcuni mesi. Le imprese hanno fatto ampiamente ricorso al *labor hoarding* (tesoreggiamento della manodopera), favorito anche dall'aumento esponenziale della cassa integrazione (insieme al contributo dei fondi di solidarietà e della deroga), preservando tuttavia il "potenziale produttivo" tramite la protezione della base occupazionale, così da avere risorse disponibili per gestire la ripartenza.

L'uso della cassa integrazione e le misure di blocco dei licenziamenti hanno rafforzato il *labor hoarding* e chiaramente evitato un vero e proprio crollo dello stock di occupati, impattando in termini negativi sui flussi occupazionali di nuove entrate di personale. Altri due fattori sono in grado di spiegare il crollo delle assunzioni: uno è rappresentato dall'effetto dei provvedimenti di distanziamento sociale sul calo della partecipazione al lavoro, in quanto una ridotta mobilità, dal lato offerta di lavoro, rende maggiormente costoso e complesso ricercare un lavoro impattando quindi sulla domanda e sulle professionalità disponibili, con un livello della difficoltà di reperimento che è risultato comunque elevato (34,8%). Un altro fattore è costituito dal calo di fiducia delle imprese insieme all'impatto della seconda ondata, anche se meno intenso del previsto, che ha portato a ridimensionare fortemente la propensione ad assumere delle imprese, generando una mancata crescita di posti di lavoro.

Dinamica prodotto procapite e contributi alla crescita per componente*



Fonte: elaborazioni su dati Istat e Prometeia

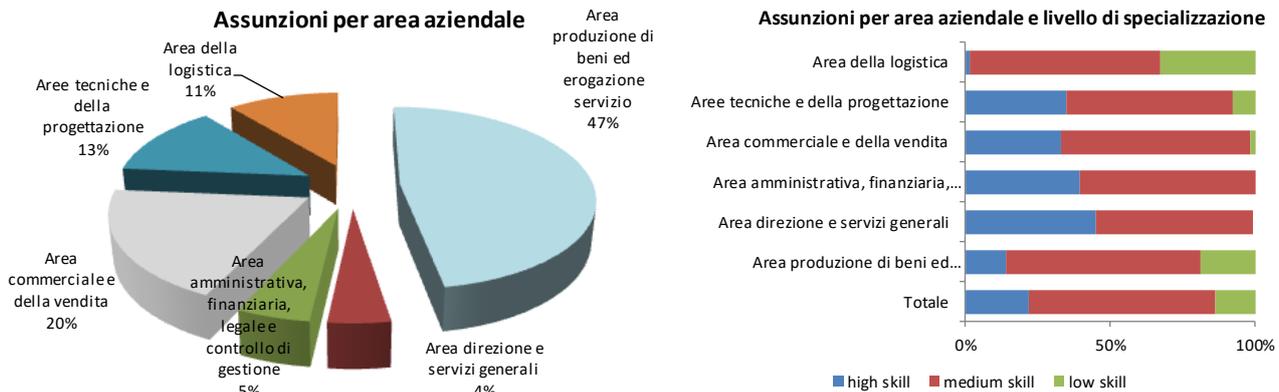
Il grafico riportato a fianco, elaborato con i dati di contabilità locale e stimando le ore lavorate dalle unità di lavoro, consente di evidenziare come la contrazione della domanda di lavoro dipenda da un basso grado di utilizzo del lavoro e da un'ampia contrazione delle ore lavorate per occupato (effetto *labor hoarding*) che diviene positivo proprio nel 2021. Nella scomposizione del prodotto procapite tenendo conto anche delle ore lavorate, si rileva come la produttività diventi positiva per l'ampio calo della domanda di lavoro

insieme ad un effetto positivo, ma molto limitato del grado di utilizzo del lavoro; negativo il contributo della partecipazione al lavoro.

La domanda di lavoro nel corso di questa crisi non ha risposto in modo ritardato rispetto alla contrazione del prodotto, ma proprio l'ingente riduzione delle ore lavorate ha portato ad una reazione immediata delle unità di lavoro a tempo pieno equivalente, impattando quindi anche sul fronte ingressi di personale. La percezione delle pesanti criticità derivanti da questa crisi da parte delle imprese è stata piuttosto rapida senza ritardi per poterla comprendere adeguatamente, come accaduto in altre occasioni. Le restrizioni di fine anno, sono andate ad impattare su un ridimensionamento dell'attività meno marcato e incisivo di quanto è risultato nel corso del primo lockdown. Le prospettive rimangono ancora incerte, con un orientamento maggiormente positivo per la primavera del 2021 o almeno fino a che non sarà avviata e non andrà a regime la campagna vaccinale.

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Tornando ai dati rilevati dall'indagine, l'area aziendale riguardante la produzione di beni e/o l'erogazione del servizio concentra il 47,4% delle assunzioni, seguono l'area commerciale e della vendita (19,5%), l'area della progettazione (12,7%) e l'area logistica (10,9%); di minor incidenza le aree amministrativa (5,1%) e direzione e servizi generali (4,4%).

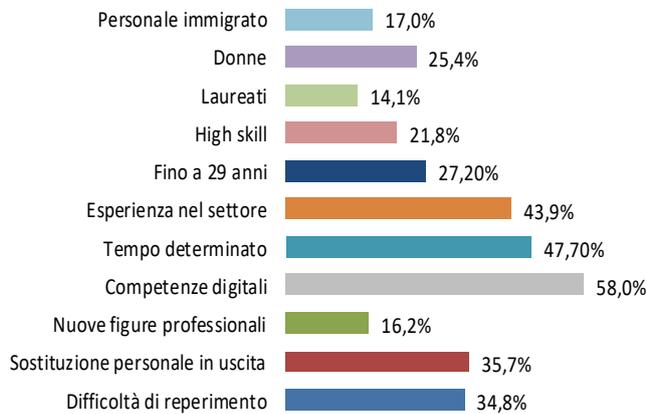


Se osserviamo i macrosettori di attività risulta evidente rispetto all'anno scorso la maggior contrazione delle assunzioni nelle attività turistiche e in quelle commerciali rispetto al calo rilevato nel manifatturiero o nei servizi alle persone e alle imprese, insieme ad una certa tenuta per le costruzioni. Da ciò deriva un cambiamento nella composizione settoriale, nell'arco di un anno, con una caduta della quota del turismo (da 21,2% a 15,3%) un aumento nelle costruzioni (da 4,3% a 6,8%) e nei servizi alle persone (da 10% a 10,5%), insieme ad una lieve risalita per il manifatturiero (da 23% a 23,3%). I maggiori rischi per la riduzione delle assunzioni sembrerebbero riguardare i settori come i servizi di ristorazione, una parte dei servizi alla persona e altre occupazioni nei servizi a maggior incidenza di lavoratori a bassa qualifica. Si tratta di quei settori la cui contrazione è stata legata ad una maggior esposizione agli effetti del *lockdown* primaverile e che purtroppo sono stati oggetto di nuove limitazioni a seguito della seconda ondata, considerando in particolare le attività commerciali e turistiche. Di fatto è cambiata la composizione settoriale delle assunzioni Excelsior nel corso di un anno.



NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Principali caratteristiche dei lavoratori richiesti

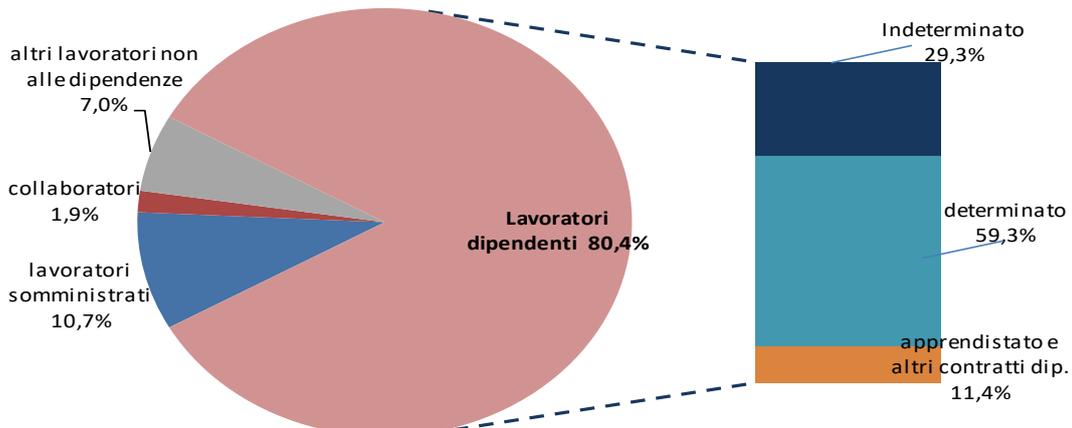


La quota di assunzioni previste di difficile reperimento è tuttavia salita al 34,8% (era al 31,8% l'anno precedente) così come è salita, anche se di poco l'esperienza richiesta, che riguarda poco oltre i due terzi delle assunzioni. Riguardo ai neoassunti, almeno nel 35,7% dei casi si tratta di sostituire il personale in uscita insieme ad un 16,2% dei casi in cui l'inserimento in azienda non è finalizzato alla sostituzione di un'analoga figura già presente in organico, ma si tratta dell'inserimento di una nuova figura professionale. In quest'ultimo caso le quote più ampie riguardano profili ad alta specializzazione come professioni intellettuali e scientifiche

(22,3%) e anche professioni tecniche (21,2%). L'orientamento ad assumere giovani under 30 tende lievemente a scendere (da 28,5% a 27,2%) risultando di poco inferiore a quello nazionale (28%).

Analizzando il dato annuale per tipologia contrattuale; innanzitutto possiamo vedere come le entrate programmate si distribuiscono tra personale dipendente che incide per l'80,4% (81,3% nel 2019), personale in somministrazione (10,7% e in calo di 4 decimi di punto in un anno), i collaboratori (1,9%) e gli altri lavoratori non alle dipendenze (7%). Il lavoro dipendente sembrerebbe incidere maggiormente nelle attività legate alle costruzioni (90,6%) nel sistema moda (88,1%), nell'industria meccanica (86,8%), nei servizi di trasporto e logistici (87,1%) e i servizi alle persone (85,6%); i lavoratori somministrati presentano quote maggiori nelle industrie metallurgiche (30,2%) e nelle industrie del legno (29%). Gli altri lavoratori non alle dipendenze si caratterizzano per una maggior incidenza nei servizi informatici (15%) e in quelli finanziari e assicurativi (16,4%). Considerando il lavoro dipendente il lavoro a termine mostra un'incidenza del 59,3% sul totale assunzioni con questa modalità di lavoro.

Assunzioni per tipologia contrattuale



Il lavoro a termine rimane stabilmente elevato rispetto all'anno scorso; ciò potrebbe apparentemente sembrare un'anomalia visto come prima reazione post pandemica le imprese non hanno rinnovato i contratti a termine, visto il blocco dei licenziamenti, ed è sceso il tasso di trasformazione in rapporti di lavoro più stabili. Tuttavia il lavoro a tempo determinato rimane la

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

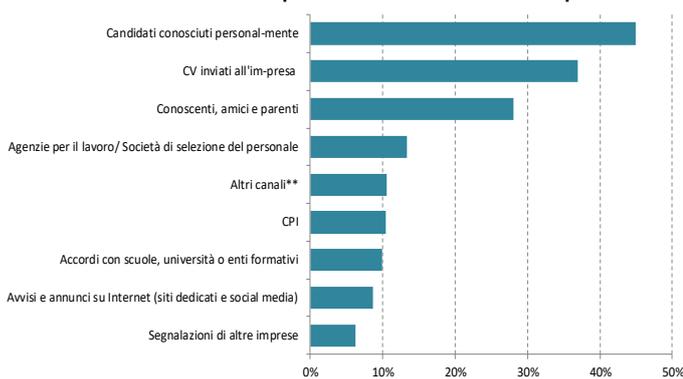
modalità privilegiata per inserire i neoassunti, riducendo tuttavia la durata media dei contratti offerti, spiegata da un orizzonte temporale maggiormente incerto e nonostante sia calata la domanda di lavoro a termine soprattutto nella componente stagionale, in quanto condizionata dal blocco delle attività turistiche e della ristorazione. Il lavoro a tempo indeterminato, tuttavia, evidenzia un peso percentuale che tende a salire rimanendo stabilmente elevato (da 28,1% a 29,3%). La sostanziale tenuta di questa forma contrattuale riflette il ruolo rilevante del *labor hoarding* per le professioni maggiormente specializzate, di difficile reperimento e con esperienza; si tratta di un segnale di come le imprese intendano mantenere il proprio potenziale produttivo, dando fiducia alla base occupazionale interna confermando, in questo modo, anche coloro che avevano un contratto a termine evitando il mancato rinnovo e beneficiando di risorse immediatamente disponibili per la gestione di una fase in cui regna l'incertezza.

La qualità del capitale umano richiesto

La pandemia ha influito in modo rilevante, tramite la diffusione dello smart working, per il lavoro impiegatizio in particolare, su una progressiva digitalizzazione di una fascia rilevante di lavoratori e su una certa crescita delle competenze trasversali collegate all'uso di tecnologie informatiche, se consideriamo la forzata diffusione nelle abitazioni di strumenti di lavoro in rete non solo per questioni professionali, ma anche per la didattica a distanza. Ciò ha acquisito una certa rilevanza nel definire e nell'orientare i programmi di assunzione delle imprese fiorentine, come per esempio alcune pre-selezioni per l'assunzione di nuovo personale, che si svolgono proprio on line.

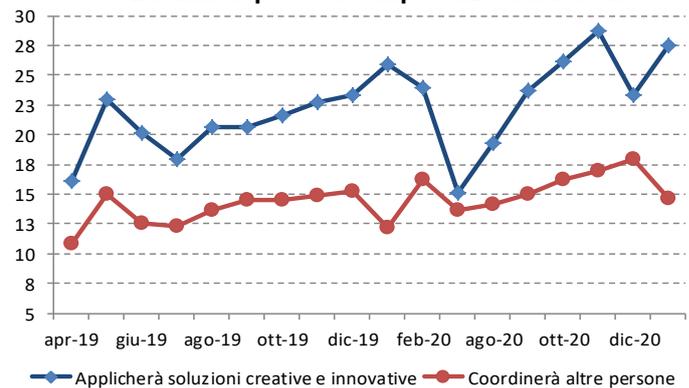
La trasformazione digitale, rappresenta un tema cruciale per la crescita ormai, e in parte la diffusione delle tecnologie digitali, legata alla pandemia, ha sicuramente influito sul grado di qualificazione della forza lavoro; di particolare interesse saranno quindi gli effetti della digitalizzazione per le competenze, le mansioni e per le strategie caratterizzanti le risorse umane derivanti dall'impiego delle tecnologie digitali. Si è avuto quindi uno stimolo esogeno molto rilevante alla digitalizzazione, con un certo peso sulla ridefinizione dei processi produttivi.

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



**Associazioni di categoria/sindacati, avvisi /annunci sui giornali, consulenti del lavoro, altro canale

Dinamica 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

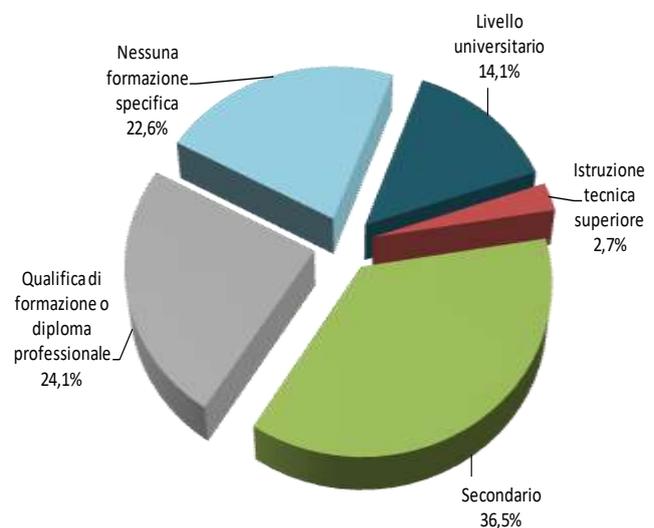
NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

preferito dagli imprenditori locali per trovare e selezionare le figure in entrata (45%) cui fa seguito la selezione del curriculum tramite le banche dati aziendali (37%), canale che ha superato la segnalazione da parte di conoscenti, parenti e amici (28%); 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 (rispettivamente 10,5% e 13,4%). Superiore alla media regionale la percentuale di lavoratori reclutati tramite accordi tra impresa e enti formativi come scuole o università (10%).

L'analisi della qualità del capitale umano come nei precedenti rapporti può essere declinata nella descrizione dei principali titoli di studio, seguita dal ruolo della specializzazione per poi evidenziare l'articolazione delle competenze richieste.

Il ruolo del titolo di studio

Osservando la composizione percentuale delle assunzioni per titolo di studio sale la quota di laureati richiesti rispetto al 2019 collocandosi su un livello abbastanza elevato rispetto agli ultimi anni (da 12,5% a 14,1%) risultando analogo al dato nazionale (12,8%) e migliore della media degli ultimi quattro anni (11,4%); in aumento anche il peso del diploma quinquennale (da 34,9% a 36,5%) superiore al dato di confronto nazionale (35%); scende di poco la quota dei lavoratori richiesti che dovrebbero avere qualifica o diploma professionale (da 29,9% a 24,1%). Da questa indagine sono



inclusi nella rilevazione anche le assunzioni con riferimento all'istruzione tecnica superiore (ITS)¹: circa il 3% delle nuove entrate del 2020 deve essere in possesso del diploma ITS. Riguardo alle entrate "potenziali", differenziandole da quelle "esplicite" con riferimento a coloro che hanno frequentato la scuola dell'obbligo². Fatta la precedente premessa, le

¹ 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).

² 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

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

entrate programmate di lavoratori che hanno frequentato la scuola dell'obbligo cambierebbero da un peso del 22,6% a uno del 9,8%.

Riguardo ai titoli universitari le imprese sono prevalentemente orientate verso le lauree in materie economiche (24% sul totale lauree), seguite dall'indirizzo in insegnamento e formazione (15,2%), da sanitario e paramedico (9,4%), insieme a ingegneria elettronica (9,4%). Le maggiori difficoltà di reperimento sono state segnalate ingegneria industriale (70,7%), ingegneria elettronica (76,7%) e per l'indirizzo storico-umanistico (57,4%). I diplomi caratterizzati dal maggior fabbisogno sono l'amministrativo commerciale (31% sul totale diplomi), il socio-sanitario (10,8%), il meccanico (10,7%) e trasporti/logistica (7,5%); tra i diplomi che risultano di difficile reperimento, in particolare, troviamo quelli relativi a meccanica (60%) insieme all'indirizzo turismo-enogastronomia (57,5%) e sistema moda (55,5%). Riguardo ai diplomi ITS sono maggiormente ricercati tecnologie innovative per i beni culturali (20,5%), mobilità sostenibile (18,1%) e nuove tecnologie per il *made in Italy* nell'ambito della meccanica (15,1%); quelli relativi alle tecnologie per la meccanica e la moda sono i più difficili da reperire. Per le qualifiche professionali sono prevalenti l'indirizzo ristorazione (27,6%), meccanica (14%), abbigliamento (8,8%) e sistemi e servizi logistici (11,3%); le qualifiche più difficili da reperire sono quelle relative all'indirizzo calzature (68,8%), all'indirizzo tessile-abbigliamento (62,7%) e all'indirizzo meccanico (49,7%).

Nel comparto industriale le lauree più ricercate riguardano l'indirizzo ingegneristico (sia industriale che elettronica) e l'indirizzo economico. Nell'ambito del terziario pesano maggiormente le lauree in ingegneria elettronica (64,1%), quelle a indirizzo sanitario e paramedico (46,3%) e con l'indirizzo letterario (56,1%). Riguardo ai diplomi per l'industria i più ricercati sono il sistema moda (55%), meccanica (39%) ed elettronica (34%). Nel terziario i diplomi più richiesti riguardano turismo-enogastronomia (57,4%) e informatica e telecomunicazioni (36,4%). L'esperienza nella professione è richiesta principalmente per le lauree a indirizzo ingegneria industriale e scienze biologiche, per il diploma quinquennale nell'indirizzo sistema moda, per l'ITS nelle nuove tecnologie per la moda e per il diploma professionale nell'indirizzo calzature e in quello abbigliamento.

Indirizzi di studio più richiesti

Lauree	difficoltà reperimento	esperienza	
Indirizzo economico	2.080	33,6%	38,5%
Indirizzo insegnamento e formazione	1.320	25,8%	41,7%
Indirizzo sanitario e paramedico	820	46,0%	57,6%
Indirizzo ingegneria elettronica e dell'informazione	820	76,7%	57,3%
Indirizzo umanistico, filosofico, storico e artistico	730	57,4%	46,7%

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 2019 (Fonte: nota metodologica Excelsior).

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Diplomi quinquennali

		difficoltà reperimento	esperienza
Indirizzo amministrazione, finanza e marketing	6.960	21,6%	19,2%
Indirizzo socio-sanitario	2.420	30,1%	31,7%
Indirizzo meccanica, meccatronica ed energia	2.410	60,0%	19,6%
Indirizzo trasporti e logistica	1.690	33,2%	9,0%
Indirizzo turismo, enogastronomia e ospitalità	1.560	57,5%	26,7%

Istruzione Tecnica Superiore

		difficoltà reperimento	esperienza
Tecnologie innovative per i beni e le attività culturali	340	20,1%	55,3%
Mobilità sostenibile	300	41,8%	48,8%
Nuove tecnologie per il made in Italy - meccanica	250	72,2%	40,4%
Nuove tecnologie per il made in Italy - sistema casa	220	63,0%	14,4%
Tecnologie della informazione e della comunicazione	170	66,5%	45,1%

La qualificazione professionale e la domanda di lavoro

L'orientamento della domanda di lavoro dipendente in base ai programmi degli imprenditori fiorentini, sembrerebbe mostrare un buon recupero delle figure ad alta specializzazione. Ciò suggerisce quindi che le imprese intendano poter disporre di lavoratori qualificati sul piano professionale riducendo in ambito locale, e almeno momentaneamente, le probabilità di sottoutilizzo del capitale umano, anche se ciò rappresenta un fenomeno di non semplice quantificazione usando i dati Excelsior, rispetto alle analisi che possono essere effettuate dal lato offerta di lavoro usando i microdati delle forze di lavoro, per esempio. Probabilmente lo spostamento verso le qualifiche medio-alte che si è verificato in questa annualità dell'indagine Excelsior non risolverà la questione dell'*overskilling*, ma sicuramente costituisce una modalità per poter ricalibrare la domanda di figure professionali verso un miglior profilo qualitativo e ciò vale sia nelle attività terziarie che nel comparto industriale.

Dal momento che si è ristretto il bacino degli ingressi, le imprese ricercano quelle professioni in grado di apportare e/o migliorare un nucleo di competenze interne di livello elevato, come modalità di difesa e di rilancio nei confronti degli effetti della crisi generata dalla pandemia. Questo dato rappresenta un aspetto sicuramente positivo emerso quest'anno dall'indagine, soprattutto perché riguarda i contratti di lavoro non stagionali; purtroppo non si adegua al probabile incremento dell'offerta di lavoro, anche se tende a raccordarsi con le modifiche che nel corso degli ultimi anni hanno riguardato la composizione qualitativa dell'offerta di lavoro. Le imprese hanno accordato una maggiore preferenza ai livelli di specializzazione professionale più elevati proprio per poter beneficiare di un solido bacino di competenze elevate, segnalando un forte interesse da parte degli imprenditori a tutelare e a poter beneficiare di un nucleo di competenze di livello elevato per arginare le ripercussioni negative della crisi. Tuttavia ad un bacino di competenze elevate di cui disporre, gli imprenditori fiorentini accompagnerebbero

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

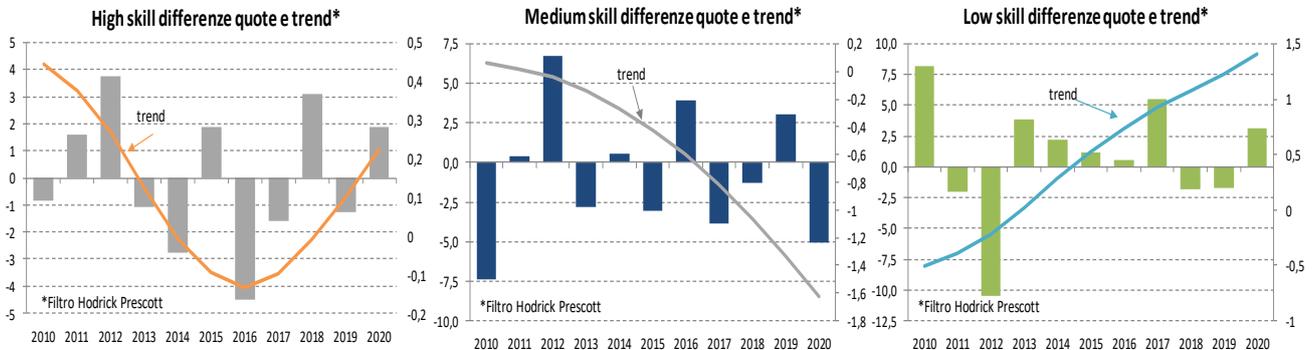
comunque il mantenimento di un gruppo di lavoratori disponibili per le attività più direttamente produttive, classificati come *low skill* (anche se si tratta di operai altamente specializzati come per il sistema moda), confermando la tendenza verso un orientamento alla polarizzazione della specializzazione.

La pandemia ha avuto un certo effetto sui cosiddetti megatrend evolutivi (o fattori di cambiamento strutturale) come riorganizzazione in ambito locale delle catene del valore, avanzamento del processo di digitalizzazione ed effetti negativi sulla demografia della popolazione nei termini di un brusco calo delle nascite. Se solitamente 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, questa volta l'adattamento è stato più repentino, nei termini di un adeguamento più rapido al cambiamento delle "regole del gioco" come per esempio la necessaria e veloce crescita dello *smart working* già previsto, anche se in forma diversa, nei vari contratti ma al quale non era stato fatto un ricorso elevato come nell'ultimo anno. Questo ha comportato un processo di adattamento sociale (famiglie e imprese) da cui ne è derivata un'accelerazione dei processi di digitalizzazione non solo delle imprese ma anche delle famiglie (si pensi per esempio anche alla didattica a distanza) sia nei termini di attrezzature informatiche e di rete, sia riguardo all'ampliamento delle competenze dei singoli; oltre allo *smart working*, e alle attività amministrative e gestionali a distanza, ha preso campo anche il controllo a distanza delle produzioni, con un parallelo cambiamento nei modelli organizzativi delle imprese. Di conseguenza è aumentato il fabbisogno di personale specializzato insieme a quello di competenze digitali (sia come utenti che come professionisti specializzati). In questo caso si è avuto, quindi, un effetto opposto rispetto a ciò che è accaduto durante la precedente recessione provocata dalla crisi finanziaria ovvero in cui la domanda di figure professionali ad alta specializzazione non si è adeguata in modo tempestivo ed efficiente ma si è modificata lentamente, riducendo le occupazioni più qualificate e aumentando quelle meno qualificate.

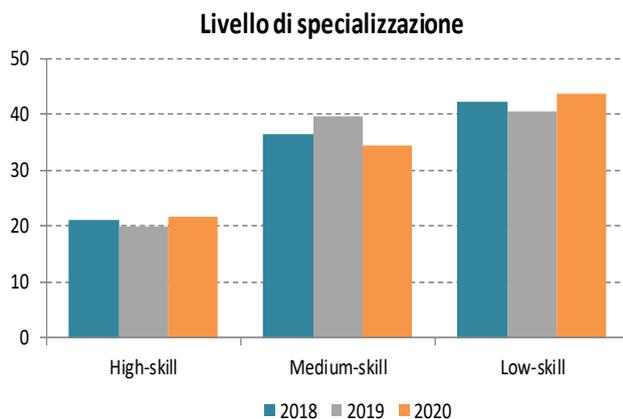
Comunque l'orientamento alla polarizzazione della domanda di figure professionali è una tendenza evolutiva che ha caratterizzato l'ultimo quinquennio: tra il 2016 e il 2020 la quota delle professioni specialistiche ha guadagnato 2 punti percentuali, quelle *low skill* sono salite di 5 punti mentre la media specializzazione ha perso circa 7 punti. Le dinamiche legate alle catene del valore internazionali e il progresso tecnico hanno accordato la preferenza nei confronti delle figure qualificate impiegate in processi a maggior valore aggiunto penalizzando quelle a media qualifica. Per le figure a bassa qualifica la domanda è aumentata anche perché spesso richiedono competenze non sostituibili dalla tecnologia come è il caso delle attività di pulizia o dei servizi di cura alla persona. In ogni caso si è osservata 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.

Si sta verificando un rilevante effetto da parte dei sistemi digitali, anche per le attività più elementari, in termini di sostituzione e di richiesta competenze, facendo emergere importanti 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 2020 la quota di professioni ad elevata qualificazione domandata dalle imprese, risulta pesare per circa un 21,8% dato superiore di circa due punti a quello dell'anno precedente. Le entrate programmate a bassa e a media specializzazione tendono rispettivamente a salire di circa tre punti e a scendere di circa 5 punti in un anno posizionandosi, rispettivamente, al 34,4% e al 43,8%.



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 atte 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 facendo anche delle precisazioni: gli addetti alla ristorazione evidenziano un peso paradossalmente più elevato (11,4%) che tuttavia ha perso 5,4 punti nell'arco dell'anno evidenziando le criticità che riguardano il comparto turistico e quello della ristorazione. Troviamo tuttavia una domanda orientata verso le seguenti figure: personale non qualificato nei servizi di pulizia (8,5%), addetti alle vendite (8,3%), conduttori di veicoli a motore (4,1%) e impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali (4%). 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; insegnanti nella formazione professionale, istruttori, allenatori, atleti e profess.simili; tecnici informatici, telematici e delle telecomunicazioni; specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie; e ingegneri.

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	7060	Medium skill	11,4%	36,8%	66,1%
Personale non qualificato nei servizi di pulizia	5.220	Low skill	8,5%	18,7%	41,1%
Addetti alle vendite	5.120	Medium skill	8,3%	16,6%	62,6%
Conduuttori di veicoli a motore	2.550	Low skill	4,1%	55,6%	70,6%
Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali	2450	Medium skill	4,0%	19,6%	53,5%
Personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci	2.370	Low skill	3,8%	12,4%	39,4%
Artigiani e operai specializzati nella lavor. del cuoio, delle pelli e delle calzature	2.350	Low skill	3,8%	50,0%	87,2%
Operai addetti a macchinari dell'industria tessile, delle confezioni e assimilati	1.790	Low skill	2,9%	72,3%	87,2%
Tecnici dei rapporti con i mercati	1580	High skill	2,6%	36,7%	84,5%
Artigiani e operai specializzati delle costruzioni e nel mantenimento di strutture edili	1.450	Low skill	2,4%	27,8%	85,1%
Conduuttori di macchine movimento terra, sollevamento e maneggio dei materiali	1.440	Low skill	2,3%	18,2%	54,6%
Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	1370	Medium skill	2,2%	30,3%	85,9%
Impiegati addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela	1.270	Medium skill	2,1%	25,5%	50,9%
Artigiani e operai specializzati addetti alle rifiniture delle costruzioni	1.270	Low skill	2,1%	41,1%	90,3%
Tecnici della salute	1210	High skill	2,0%	40,8%	84,5%
Meccanici artigianali, montatori, riparatori e manutentori di macchine fisse e mobili	1.180	Low skill	1,9%	53,9%	69,7%
Tecnici della distribuzione commerciale e professioni assimilate	1130	High skill	1,8%	60,9%	65,5%
Tecnici della gestione dei processi produttivi di beni e servizi	1010	High skill	1,6%	42,3%	93,6%
Tecnici dell'organizzazione e dell'amministrazione delle attività produttive	1010	High skill	1,6%	26,4%	88,3%
Professioni qualificate nei servizi personali e assimilati	960	Medium skill	1,6%	30,4%	92,8%
Insegnanti nella formazione professionale, istruttori, allenatori, atleti e profess.simili	820	High skill	1,3%	21,2%	99,0%
Tecnici informatici, telematici e delle telecomunicazioni	780	High skill	1,3%	59,6%	79,1%
Artigiani e operai specializzati del tessile e dell'abbigliamento	780	Low skill	1,3%	52,7%	84,6%
Specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie	760	High skill	1,2%	32,0%	75,0%
Specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali	680	High skill	1,1%	62,4%	88,5%
Ingegneri e professioni assimilate	640	High skill	1,0%	40,4%	83,0%
Tecnici in campo ingegneristico	640	High skill	1,0%	68,3%	60,7%
Operai addetti all'assemblaggio di prodotti industriali	640	Low skill	1,0%	30,7%	43,2%
Operai addetti a macchine confezionatrici di prodotti industriali	620	Low skill	1,0%	13,3%	26,5%
Professioni qualificate nei servizi di sicurezza, vigilanza e custodia	600	Medium skill	1,0%	29,0%	69,4%
Operatori della cura estetica	590	Medium skill	1,0%	41,4%	55,6%
Artigiani e operai specializzati addetti alla pulizia e all'igiene degli edifici	540	Low skill	0,9%	18,1%	53,4%
Altri specialisti dell'educazione e della formazione	510	High skill	0,8%	53,5%	79,7%
Fabbri ferrai, costruttori di utensili e assimilati	490	Low skill	0,8%	69,0%	67,7%
Altre professioni	460	High skill	0,7%	38,3%	80,7%
Professori di scuola primaria, pre-primaria e professioni assimilate	450	High skill	0,7%	32,8%	91,9%
Impiegati addetti alla gestione economica, contabile e finanziaria	430	Medium skill	0,7%	24,2%	82,3%
Impiegati addetti alla gestione amministrativa della logistica	420	Medium skill	0,7%	17,1%	67,7%

Le competenze richieste

Uno degli aspetti non indifferenti su cui ha influito la pandemia è stato l'aumento dei livelli di digitalizzazione delle imprese, con effetti a catena sulle catene di fornitura e sui relativi organici interni: si è realizzato un effetto binario della recessione e della tecnologia che ne è derivato, che sarà maggiormente incisivo, in termini negativi, per i lavoratori a bassa qualifica considerando che i profili professionali ricercati si sono rapidamente evoluti verso una modalità mista in cui le competenze tecnico specialistiche dovrebbero integrarsi con quelle trasversali, soprattutto digitali, ma anche con le capacità relazionali, con quelle di risoluzione dei problemi e con la flessibilità; quest'ultima sostanzialmente integrata e connessa con l'ascesa dello *smart working*. Le competenze trasversali soprattutto di tipo digitale, hanno quindi acquisito un'importanza fondamentale per tutti i profili professionali, indipendentemente dal livello di specializzazione, contribuendo a spiegare una parte della disoccupazione, che potrebbe divenire di difficile assorbimento nel medio termine, in assenza di interventi di sostegno. La rapida diffusione dello *smart working* ha indotto l'emersione di alcune criticità connesse al benessere dei lavoratori che non sono state ancora adeguatamente prese in considerazione. Nei prossimi mesi, contestualmente alla graduale diffusione dei piani vaccinali e un graduale controllo sull'epidemia, le attività lavorative a distanza potrebbero diminuire, ma non tornare ai livelli precedenti, in quanto sicuramente una quota di attività diverrà sicuramente strutturale,

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

rappresentando un cambiamento parzialmente reversibile. Il differente modo di svolgere alcune mansioni, di interazione e di comunicazione si integrerà con il lavoro "in presenza".

Il divario tra le competenze richieste e quelle possedute dai lavoratori continua comunque a essere ancora ampio anche se la crisi pandemica ha avuto l'effetto di accelerare anche l'autoapprendimento di competenze trasversali necessarie per molti lavori di ufficio in questo periodo come quelle digitali (da utilizzatore), relazionali, come l'uso di strumenti di comunicazione a distanza necessari anche per comunicare la reportistica aziendale e la capacità di lavorare in autonomia. Molti lavoratori hanno cercato di sviluppare una maggior capacità di adeguamento al cambiamento insieme anche ad abilità di collaborazione e di organizzazione.

I divari più rilevanti riguardano tuttora competenze quali la capacità di analisi e di *problem solving*, la capacità di apprendimento, la resilienza, la tolleranza allo stress e la flessibilità. Gli imprenditori fiorentini che hanno effettuato investimenti nel corso del 2020 per affrontare l'emergenza sanitaria, per esempio, ritengono che circa il 37% dei lavoratori avrà necessità di una riqualificazione per adeguare le competenze alle nuove tecnologie e ai nuovi modelli di business emergenti; il 5,5% ha reclutato nuovo personale con le competenze adeguate al contesto attuale dal punto di vista tecnologico. Per le imprese, comunque, sembrerebbe aumentare l'importanza degli investimenti per qualificare o riqualificare il proprio personale: questo orientamento non si riferisce solo alle competenze specifiche di carattere tecnico, ma si estende anche alle competenze più trasversali, denominate anche *soft skills*.

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 professionale³.

Le tre declinazioni che risultano maggiormente richieste per gli imprenditori fiorentini nel 2020, evidenziano la prevalenza di competenze sostanzialmente trasversali come flessibilità e adattamento (95,7%), capacità di lavorare in gruppo (84,9%) e capacità di *problem solving* (81%). Le prime due coincidono anche con le competenze valutate come più importanti per essere assunti, mentre la terza riguarda il lavorare in autonomia. 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.



³ Ricordiamo che 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 dalla la domanda di lavoro privata di industria e servizi.

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

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

Al personale a media specializzazione sono richieste competenze digitali, ferma restando l'importanza di quelle trasversali anche se con una minor incidenza rispetto a quanto risulta per il personale più specializzato: alla fascia di media specializzazione viene richiesta soprattutto la capacità di lavorare in gruppo e flessibilità e adattamento. Sia per le professioni *high* che *medium skill* acquisisce una certa rilevanza anche la sensibilità ambientale.

Al personale a bassa specializzazione la quota più elevata riguarda la richiesta di competenze di tipo trasversale e con riferimento soprattutto ai lavoratori che si occupano di pulizia e sanificazione. Da rilevare che la quota media richiesta riguardo all'applicazione delle tecnologie di industria 4.0 è più elevata per le figure *high skill* (58,4%) rispetto a quelle *low* (40,4%) e *medium skill* (27,6%), ad evidenza della trasversalità crescente, che caratterizza le tecnologie e le innovazioni digitali.

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)	21,8%	87,4%	67,8%	81,8%	93,9%	58,4%	96,4%	96,3%	95,0%	98,7%	82,8%
Tecnici dei rapporti con i mercati	2,6%	94,4%	76,5%	85,5%	97,5%	57,5%	97,8%	95,2%	97,1%	98,9%	75,6%
Tecnici della salute	2,0%	74,6%	41,6%	64,3%	83,0%	31,0%	95,6%	97,6%	87,0%	98,8%	77,3%
Tecnici della distribuzione commerciale e professioni assimilate	1,8%	94,9%	62,7%	77,5%	92,6%	44,9%	98,1%	94,3%	99,6%	99,6%	74,8%
Tecnici della gestione dei processi produttivi di beni e servizi	1,6%	91,9%	50,3%	89,3%	92,3%	76,5%	95,2%	95,5%	95,2%	99,3%	90,9%
Tecnici dell'organizzazione e dell'amministrazione delle attività produttive	1,6%	80,6%	52,2%	77,6%	98,8%	57,2%	92,5%	95,5%	91,9%	97,7%	79,8%
Media specializzazione (MS)	34,4%	78,8%	57,6%	46,1%	63,5%	27,6%	90,8%	84,5%	81,2%	96,6%	79,0%
Addetti nelle attività di ristorazione	11,4%	79,2%	61,2%	29,3%	45,5%	20,7%	90,2%	78,2%	73,3%	95,6%	80,1%
Addetti alle vendite	8,3%	91,2%	68,3%	56,0%	68,9%	25,1%	91,8%	86,3%	88,1%	97,9%	79,9%
Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali	4,0%	76,9%	54,3%	74,7%	91,6%	49,0%	94,4%	94,2%	92,8%	96,7%	80,0%
Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	2,2%	72,9%	21,7%	22,8%	55,1%	17,1%	91,5%	85,3%	73,5%	98,2%	75,1%
Impiegati addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela	2,1%	76,9%	85,8%	63,8%	88,7%	42,4%	91,7%	86,3%	85,7%	90,7%	78,5%
Bassa specializzazione (LS)	43,8%	40,3%	25,8%	36,1%	33,5%	40,4%	71,3%	71,5%	83,1%	86,9%	52,0%
Personale non qualificato nei servizi di pulizia	8,5%	33,1%	17,1%	12,2%	17,5%	9,5%	64,2%	53,1%	57,9%	93,6%	73,9%
Conduuttori di veicoli a motore	4,1%	60,9%	33,8%	31,4%	50,5%	17,6%	62,7%	76,8%	79,7%	97,2%	83,9%
Personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci	3,8%	41,1%	15,3%	28,3%	49,5%	21,5%	71,8%	63,5%	66,7%	89,2%	68,2%
Artigiani e operai specializzati nella lavor. del cuoio, delle pelli e delle calzature	3,8%	31,5%	21,0%	18,7%	28,8%	19,7%	70,6%	62,8%	67,4%	82,4%	59,3%
Operai addetti a macchinari dell'industria tessile, delle confezioni e assimilati	2,9%	53,5%	27,4%	18,5%	15,4%	13,2%	81,2%	64,2%	68,3%	95,2%	73,4%

* 80%-90% 90%-95% Più di 95%

Le competenze trasversali sono richieste in modo incisivo ai laureati, soprattutto a chi proviene dall'area economica e 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, insieme al socio sanitario. Analogamente vale per le figure richieste con istruzione ITS, con la prevalenza delle competenze digitali in modo trasversale per tutti i diplomi ITS di tipo tecnologico.

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

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	14,1%	86,1%	71,5%	83,6%	92,7%	59,3%	96,3%	97,1%	95,2%	98,2%	84,5%
Indirizzo economico	3,4%	89,4%	69,8%	84,0%	94,3%	59,6%	95,4%	96,3%	94,3%	96,9%	84,0%
Indirizzo insegnamento e formazione	2,1%	88,5%	73,8%	86,8%	97,0%	35,7%	99,0%	98,6%	94,8%	99,5%	88,8%
Indirizzo sanitario e paramedico	1,3%	68,0%	42,1%	60,3%	76,0%	37,8%	94,3%	96,0%	85,2%	98,9%	77,3%
Indirizzo ingegneria elettronica e dell'informazione	1,3%	91,4%	81,0%	89,6%	100,0%	86,7%	99,9%	99,6%	98,9%	99,6%	85,7%
Indirizzo umanistico, filosofico, storico e artistico	1,2%	67,5%	85,2%	75,0%	79,4%	58,5%	87,7%	90,3%	95,4%	92,1%	74,9%
Istruzione tecnica superiore (ITS)	2,7%	76,7%	63,9%	76,7%	88,5%	60,3%	94,8%	95,2%	96,8%	99,7%	93,6%
Tecnologie innovative per i beni e le attività culturali	0,6%	67,2%	71,9%	63,0%	95,6%	38,2%	97,9%	100,0%	97,3%	100,0%	94,4%
Mobilità sostenibile	0,5%	67,2%	48,8%	68,2%	84,3%	48,5%	83,3%	87,3%	88,6%	98,3%	89,3%
Nuove tecnologie per il made in Italy - meccanica	0,4%	63,3%	51,4%	89,8%	82,9%	86,9%	96,7%	92,7%	96,7%	100,0%	96,7%
Nuove tecnologie per il made in Italy - sistema casa	0,4%	94,4%	81,9%	93,1%	100,0%	58,3%	99,5%	99,5%	99,5%	100,0%	94,9%
Tecnologie della informazione e della comunicazione	0,3%	85,0%	59,5%	67,6%	100,0%	75,7%	87,9%	87,9%	99,4%	100,0%	87,3%
Livello secondario	36,5%	68,8%	43,0%	46,9%	63,0%	32,1%	85,9%	82,7%	81,2%	96,0%	77,0%
Indirizzo amministrazione, finanza e marketing	11,3%	77,7%	58,2%	62,4%	80,7%	37,2%	90,6%	87,3%	88,6%	98,0%	79,1%
Indirizzo socio-sanitario	3,9%	67,6%	25,1%	22,2%	52,5%	18,3%	89,4%	84,0%	72,1%	98,4%	74,8%
Indirizzo meccanica, mecatronica ed energia	3,9%	56,6%	34,0%	39,0%	51,1%	31,7%	84,6%	84,4%	83,2%	95,5%	79,8%
Indirizzo trasporti e logistica	2,7%	62,1%	25,6%	32,7%	39,8%	18,9%	56,1%	74,7%	72,6%	90,1%	77,9%
Indirizzo turismo, enogastronomia e ospitalità	2,5%	88,0%	56,9%	36,5%	63,9%	34,8%	98,3%	80,6%	82,6%	98,8%	76,0%
Totale	100,0%	66,7%	46,1%	46,2%	57,4%	31,7%	85,3%	78,3%	81,0%	94,7%	76,5%



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.

L'innalzamento della difficoltà di reperimento rispetto al 2019 (da 31,8% a 34,8%) può essere spiegato da un lato, sia da un aumento delle richieste di figure più specializzate e di esperienza e sia, dall'altro lato, dalla ridotta mobilità dell'offerta di lavoro con un effetto negativo sulla partecipazione al lavoro, in quanto i provvedimenti di distanziamento sociale hanno reso maggiormente complesso ricercare un lavoro. L'aumento della difficoltà di reperimento potrebbe sembrare anomalo in una fase di crisi come questa, se consideriamo che nella precedente fase recessiva questo indicatore era sceso ai minimi degli ultimi quindici anni, mostrando una minor capacità di confronto dei dati di questa annata: in realtà i provvedimenti restrittivi hanno determinato un inconsueto calo di persone alla ricerca attiva di lavoro (-8% nel 2020 che tuttavia dovrebbero salire del 10% nel 2021), parallelamente ad una salita degli inattivi in età da lavoro; di conseguenza si è generata una inefficienza nel processo di allineamento tra domanda e offerta di lavoro provocando un innalzamento della difficoltà di reperimento. Questa è comunque una parte della spiegazione; per il resto ipotizziamo anche il ruolo che svolge l'aumento di domanda di professioni sempre più specializzate, determinata dalla attuale fase di crisi, segnalando anche un crescente collo di bottiglia tra sistema formativo e mercato del lavoro in situazioni emergenziali. La ricerca di professionalità elevate e con esperienza in questa fase sovrasta le richieste stagionali per l'offerta potenziale.

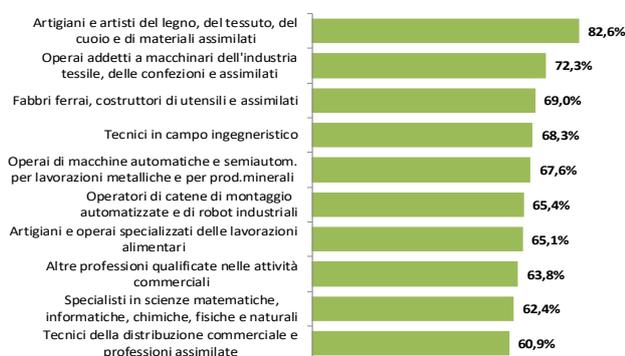
Si evidenzia quindi una distribuzione tra i livelli professionali maggiormente orientata verso figure specializzate, con riferimento a operai specializzati (legno, meccanica e moda), progettisti/ingegneri, ai tecnici/specialisti in scienze informatiche, fino ai tecnici delle vendite e del marketing. Si tratta di un segnale positivo questa necessità di figure specializzate, che induce a valutare come le imprese fiorentine stiano cercando di migliorare le proprie capacità strategiche, ricercando specialisti, difficili da trovare, e che acquisiscono rilievo in momenti come questo, prevalentemente correlati alla ripartenza dei livelli operativi delle attività manifatturiere. Se consideriamo i principali motivi, notiamo che se per un 19,2% delle imprese si tratta di un problema legato alla numerosità (scarsa) dei candidati e quindi meramente quantitativo, per il

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

14,9% dei casi in realtà l'asimmetria è di tipo qualitativo, ovvero i candidati sono considerati inadeguati e valutati come sottoqualificati⁴.

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 intercorrente fra la precedente recessione e l'attuale, si sia ripristinato il livello percentuale delle figure difficili da reperire, assestandosi su valori più "fisiologici", ovvero collegati ad una reale, che poi è tornato a salire proprio per effetto dell'emergenza pandemica.

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 gli artigiani del legno, del tessuto e del cuoio (low skill) seguiti dagli operai specializzati nella moda e nella meccanica (high skill) fino ai tecnici in campo ingegneristico (high skill). La scarsità di offerta di lavoro rispetto alla domanda di competenze, che emerge da Excelsior, si correla anche ad effetti legati alla tecnologia (per le figure high skill) e al basso ricambio generazionale, come risulta dalla dinamica demografica (in particolare per operai ed artigiani).

Per quanto riguarda i profili professionali medium skill, troviamo le professioni generiche nelle attività commerciali e al di fuori dei primi 10 gli operatori della cura estetica.

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

Livello universitario		Istruzione Tecnica Superiore (ITS)	
Indirizzo ingegneria elettronica e dell'informazione	76,7%	Nuove tecnologie per il made in Italy - moda	87,0%
Indirizzo umanistico, filosofico, storico e artistico	57,4%	Nuove tecnologie della vita (biotecnologia/salute)	80,7%
Indirizzo ingegneria civile ed architettura	51,2%	Efficienza energetica	80,0%
Indirizzo ingegneria industriale	49,0%	Nuove tecnologie per il made in Italy - meccanica	72,2%
Indirizzo sanitario e paramedico	46,0%	Tecnologie ICT	66,5%
Livello Secondario		Qualifica di formazione o diploma professionale	
Indirizzo meccanica, mecatronica ed energia	60,0%	Indirizzo calzature e pelletteria	68,8%
Indirizzo turismo, enogastronomia e ospitalità	57,5%	Indirizzo tessile e abbigliamento	62,7%
Indirizzo sistema moda	55,5%	Indirizzo meccanico	49,8%
Indirizzo elettronica ed elettrotecnica	43,8%	Indirizzo benessere	42,0%
Indirizzo informatica e telecomunicazioni	40,6%	Indirizzo elettrico	39,4%

⁴ Si tratta di una carenza legata alle capacità e al saper fare (oltre che alla disponibilità di competenze distintive 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

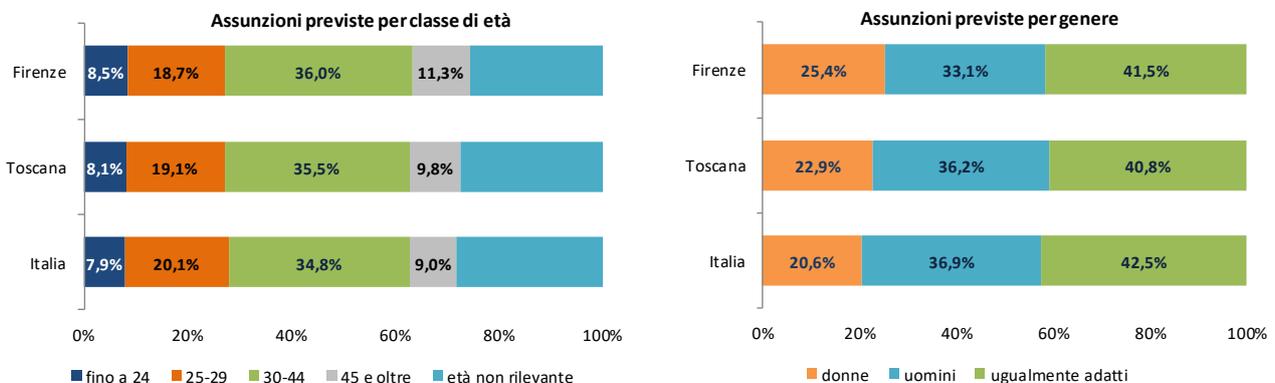
NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Riguardo ai titoli di studio si confermano come molto ampie le difficoltà di ricerca nella ricerca di personale laureato (da 39,4% a 41,1%) anche se per ora sono maggiori quelle caratterizzanti i lavoratori con qualifica ITS (55%); 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 31,4% a 34,4%). Le lauree caratterizzate da una maggior criticità di reperimento sono quelle in ingegneria elettronica e dell'informazione (76,7%), in indirizzo umanistico (57,4%) e in ingegneria civile/architettura (51,2%). Tra i diplomati sono difficili da assumere periti a indirizzo meccanica (60%), indirizzo turistico/enogastronomico (57,5%), indirizzo sistema moda (55,5%) i diplomati nell'indirizzo elettronica (43,8%). Per le qualifiche le maggiori difficoltà riguardano l'indirizzo calzature e pelletteria (68,8%), tessile e abbigliamento (62,7%) e meccanico (49,8%). Per l'istruzione tecnica superiore risultano difficili da reperire coloro che sono specializzati in nuove tecnologie per il made in Italy come moda (87%) e biotecnologie salute (80,7%) insieme alla specializzazione in efficienza energetica (80%).

Altre caratteristiche

I giovani e il lavoro femminile

La richiesta di giovani tende a scendere moderatamente passando da 28,7% a 27,2%: i lavoratori con meno di 30 anni, sono ricercati principalmente in attività professionali specializzate, in cui la difficoltà di reperimento è di almeno il 30% come tecnici in campo informatico e ingegneristico, tecnici amministrativo-gestionali, commessi e personale qualificato in esercizi all'ingrosso e personale di amministrazione e segreteria. La riduzione delle assunzioni insieme al mancato rinnovo dei contratti a termine ricasca proprio sui lavoratori più giovani da poco entrati sul mercato del lavoro: in particolare la contrazione delle assunzioni di giovani è stata nel 2020 pari al 39,6%. Il costo occupazionale della crisi generato dalla pandemia si è quindi scaricato prevalentemente sulla coorte dei giovani. Ciò alla lunga potrebbe comportare un ingresso ritardato sul mercato del lavoro da parte dei lavoratori più giovani, con il rischio di deterioramento del capitale umano, considerando che mediamente hanno un maggior livello di istruzione; senza poi dimenticare che per i giovani anche in precedenza era comunque complesso trovare una occupazione adeguata alle proprie competenze specifiche. In assenza di interventi di sostegno, l'impatto della recessione tende a scaricarsi in modo più pesante sui lavoratori meno qualificati, i lavoratori stagionali e precari, le donne e i giovani.



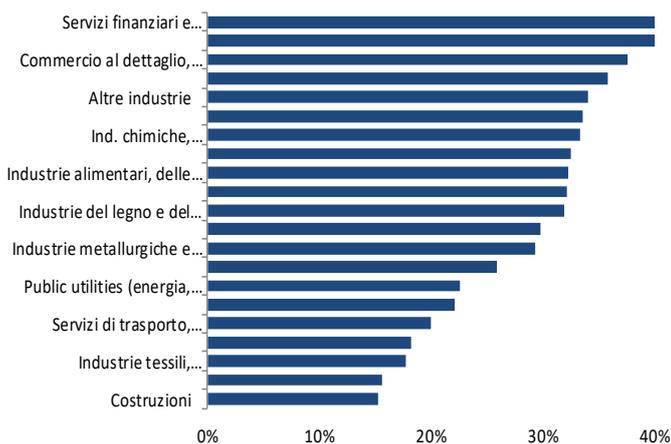
NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

In termini assoluti la quota di ingressi di giovani lavoratori si traduce in poco meno di 17 mila assunzioni (erano poco più di 27 mila quelle previste nel 2019). 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, anche in un periodo difficile e incerto come quello attuale. Un significativo sostegno all'inserimento nel mercato del lavoro dei giovani nei prossimi anni potrebbe derivare dai progetti che saranno finanziati attraverso le risorse stanziata dalla Commissione europea nell'ambito del programma Next Generation EU. In termini di politiche attive del lavoro vi sono interventi finalizzati al rafforzamento dell'occupabilità dei giovani come l'apprendistato formativo e, in generale, tutti i percorsi realizzati nell'ambito del "sistema duale" saranno tra gli strumenti delle politiche attive del lavoro da valorizzare con l'intento di ridurre gli abbandoni scolastici e favorire l'acquisizione di quelle competenze spendibili per migliorare le transizioni tra formazione e mondo del lavoro.

Per quanto riguarda l'articolazione per fascia di età, tende ad attenuarsi la quota di assunzioni destinate ai più giovani fino a 24 anni (da 9,2% a 8,5%) così come si attenua la quota di posti destinati agli over 45 (da 9,4% a 11,3%); aumentano i nuovi ingressi nella fascia 30-44 anni (da 33,6% a 36%) mentre scendono di 1,4 punti per la classe 25-29 anni (da 19,3% a 18,7%).

Considerando i comparti di attività, la percentuale di assunzioni giovanili (fino a 30 anni) risulta particolarmente elevata nelle attività terziarie con riferimento ai servizi finanziari (44%), alle attività turistiche (40,3%), ai servizi avanzati alle imprese (36%) e al commercio (37,6%) rispetto ad una minore incidenza caratterizzante i servizi alle persone (16,1%), l'industria manifatturiera (28,7%) e le costruzioni (15%). Riguardo alle imprese in base alle classi dimensionali per dipendente la propensione ad assumere giovani è maggiormente incisiva per le imprese più grandi (32,9%).

Assunzioni previste under 30 per comparto di attività



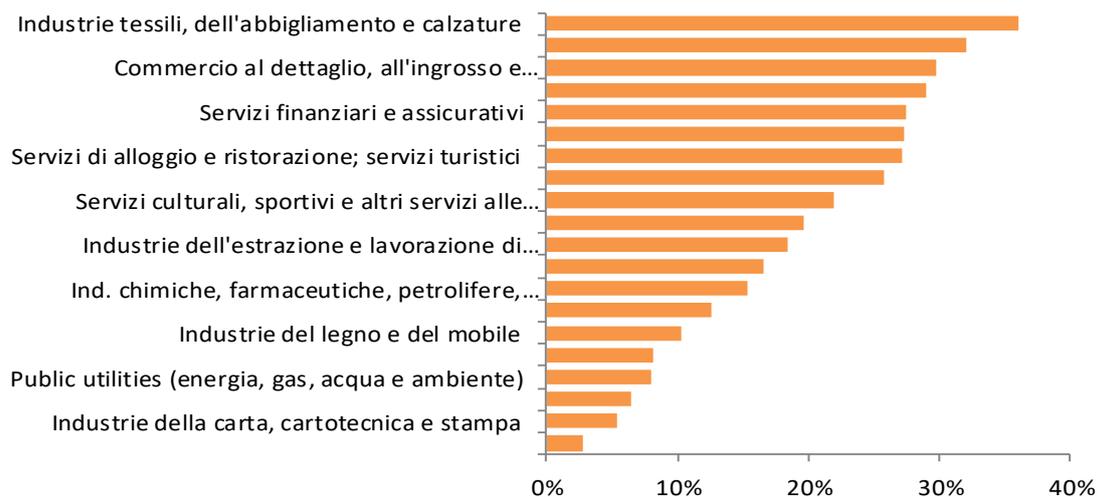
Assunzioni previste under 30 per principale gruppo professionale
valori assoluti



NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Per le differenze di genere si evidenzia una quota di assunzioni in cui non viene espressa alcuna preferenza piuttosto alta e pari al 41,5% ma inferiore a quella dell'anno precedente (44,5%): la percentuale di assunzioni femminili si posiziona intorno al 25,4% (43,4% riproporzionando il dato al netto delle preferenze non espresse) rispetto al 33,1% di quelle maschili. I settori dove incidono maggiormente le assunzioni previste di genere femminile sono l'industria della moda (36,1%), i servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone (32,1%) e il commercio (29,8%). 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. 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 27,8%) e le più grandi (quota del 32,1%).

Assunzioni genere femminile per comparto di attività valori %

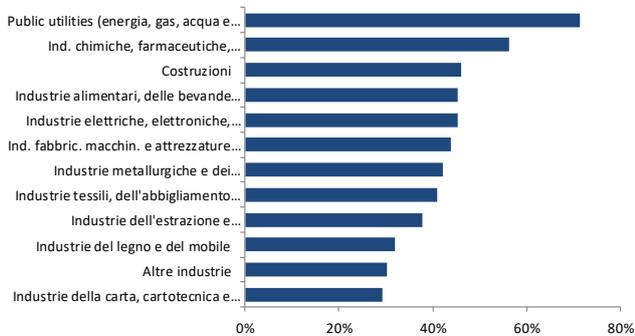


I flussi in entrata e le imprese

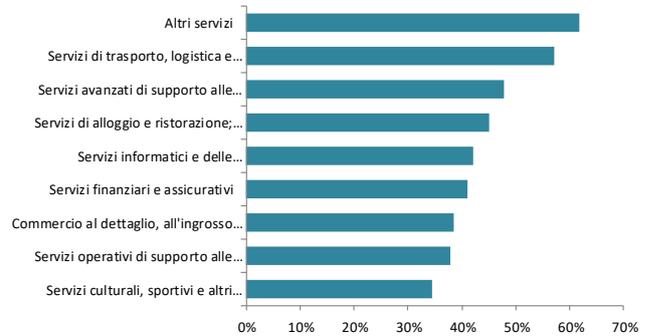
La percentuale di imprese fiorentine che è disponibile ad inserire personale nel corso del 2020 tende a scendere ad una quota pari al 42,5% (l'anno scorso era al 59,2%): per il settore industriale la percentuale è leggermente superiore alla media (43,1%) con valori più elevati nel settore delle utilities (71,3%), nell'industria chimico-farmaceutica (56,2%), nell'industria delle costruzioni (46,2%), in quella alimentare (45,3%) e in quella elettronica (45,3%). In linea con il basso valor medio l'orientamento ad assumere delle imprese dei servizi (42,2%) con quote più ampie per altri servizi (che comprendono in particolare quelli socio-sanitari con una quota del 61,7%), trasporti e logistica (57,1%), servizi avanzati alle imprese (47,8%) e turismo - ristorazione (45%). Riguardo alle fasce dimensionali minore è l'incidenza nelle imprese più piccole (tra 1 e 9 addetti con una quota del 31%) 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 (98,5%).

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Imprese che prevedono assunzioni nei settori industriali

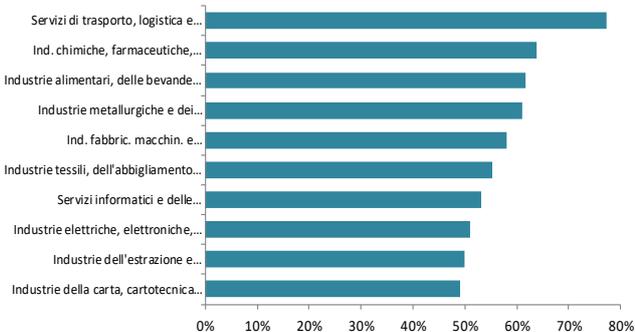


Imprese che prevedono assunzioni nei settori terziari

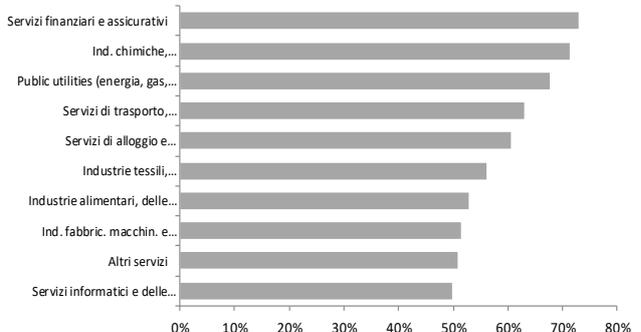


Le imprese maggiormente aperte ai mercati esteri in termini di capacità esportativa e quelle più orientate all'innovazione si caratterizzano per una maggior incidenza dei programmi di assunzione anche se in calo rispetto all'anno scorso (da 65% a 49,4% per le esportatrici, non export da 57,7% a 41,3%; da 74,8% a 49,9% le innovative, non innovative da 54,1% a 41%). 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 nelle attività di trasporto e logistica (77,3%), nell'industria chimico – farmaceutica (63,9%), nell'industria alimentare (61,9%), nell'industria metallurgica (58,1%) e nell'industria della moda (55,3%); per le innovative il maggior peso riguarda i servizi finanziari (73%), l'industria chimico-farmaceutica (71,3%), le utilities (67,6%) e i servizi di trasporto e logistica (63%).

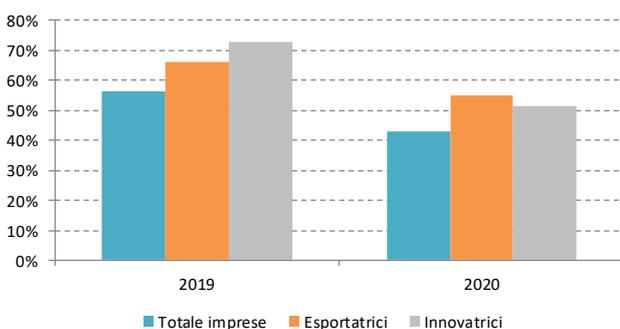
Imprese che prevedono assunzioni secondo la presenza nei mercati esteri



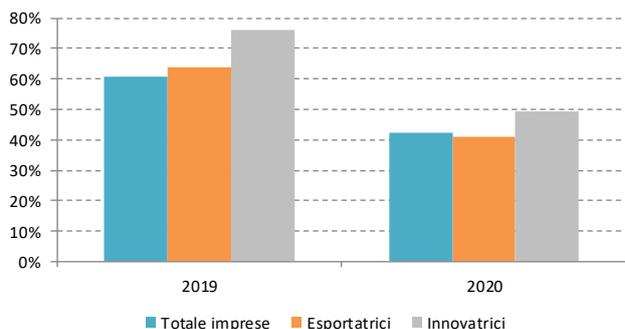
Imprese che prevedono assunzioni secondo le innovazioni realizzate



Imprese che assumono industria (valori %)



Imprese che assumono terziario (valori %)



NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

La quota di imprese che ha investito in attività di formazione (interna/esterna) si riferisce la periodo pre-covid, tanto che nel corso del 2019 si attesta su un valore del 28,4% salendo di 1,5 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 14,1% dei casi le attività hanno riguardato i neoassunti, mentre si sono concentrate principalmente sull'aggiornamento del personale sulle mansioni già svolte (75,4%); in calo le attività formative finalizzate a svolgere nuove mansioni (10,5%). Il ruolo della formazione risulta rilevante per i servizi finanziari, i servizi avanzati di supporto alle imprese, le costruzioni, l'industria elettronica e l'industria meccanica. La percentuale di imprese che hanno ospitato tirocini o stage è pari al 12,6% con percentuali più elevate nei servizi informatici e telecomunicazioni, nei servizi avanzati di supporto alle imprese, nelle public-utilities, nell'industria alimentare e in quella del legno.

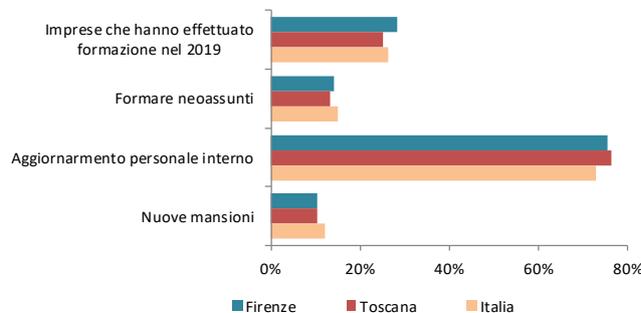
La formazione rappresenta un fattore importante per la crescita professionale sia per i lavoratori più esperti, sia per le nuove generazioni, il cui successo diviene un fattore cardine per favorire l'accumulazione di capitale umano e limitarne l'obsolescenza. Le politiche formative acquisiscono quindi 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. Le attività formative potranno essere rafforzate ed estese tramite l'apporto derivante dalla costituzione del Fondo Nuove Competenze, attivato presso ANPAL con decreto legge 19 maggio 2020 n. 34, indirizzato verso la graduale ripresa dell'attività dopo l'emergenza epidemiologica, con la finalità di incrementare la qualità del capitale umano nel contesto occupazionale, offrendo ai lavoratori l'opportunità di acquisire nuove o maggiori competenze e di dotarsi degli strumenti utili per adattarsi alle nuove condizioni del mercato del lavoro, sostenendo in tal modo le imprese nel processo di adeguamento ai nuovi modelli organizzativi e produttivi determinati dall'emergenza pandemica.

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.

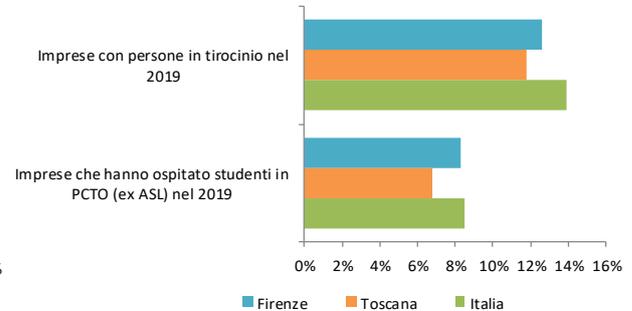
La percentuale di imprese che nel 2019 hanno ospitato studenti in alternanza (PCTO) è stata pari all'8,3% dato lievemente inferiore a quanto rilevato l'anno scorso (10%) ma superiore all'omologo regionale (8,3%). La percentuale appare più alta nell'industria del legno, in quella alimentare e in quella elettronica.

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

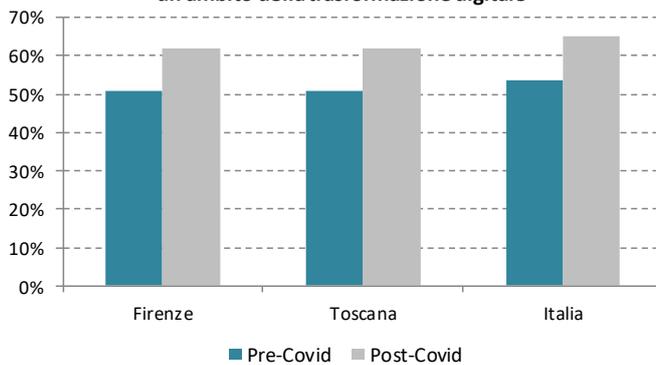
Imprese che hanno effettuato formazione e principali motivi



Imprese che hanno ospitato tirocini e alternanza scuola lavoro (ASL)



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



In chiusura merita rilevare come l'indagine abbia cercato di cogliere l'orientamento delle imprese rispetto agli effetti e all'impatto dell'emergenza pandemica sulla trasformazione digitale e altri aspetti caratterizzanti l'attività di investimento. In generale le imprese fiorentine che hanno effettuato attività di investimento in almeno un ambito della trasformazione digitale a seguito del Covid è stata del 61,7% in netta crescita rispetto al periodo 2015-19 (50,8%); questi investimenti hanno avuto un certo impatto sul capitale umano se consideriamo che il 37% ha riguardato l'adeguamento

delle competenze del personale presente in azienda per allineandole alle nuove tecnologie e ai nuovi modelli organizzativi e di business; in misura molto minore il reclutamento di nuovo personale con le competenze ricercate (5,5%) anche se per una certa quota di casi (10,8%) sono stati attivati i servizi di consulenza.

Un aspetto interessante approfondito dalla rilevazione Excelsior nell'ultima annata è rappresentato dall'analisi dell'evoluzione del processo di digitalizzazione in atto nelle imprese, in base all'emergenza pandemica; i dati rilevati mostrano che vi è stata un'espansione sia a livello di Area metropolitana che in ambito nazionale. Abbiamo osservato come nel 2020, circa il 62% delle imprese ha indicato di avere investito in almeno uno degli ambiti della trasformazione digitale anche se in modo marginalmente inferiore rispetto al dato nazionale (65%). Ciò rappresenta un impulso rilevante tale da far scaturire effetti di rilievo non solo per quanto riguarda le modalità operative caratterizzanti la produzione di beni e servizi, ma anche relativamente alla struttura organizzativa e commerciale delle imprese, generando conseguenze sulla domanda di lavoro che potrebbe tendere ad irrobustirsi nel corso del periodo di ripresa post pandemica. Considerando gli aspetti specificamente tecnologici, le attività in cui le imprese hanno orientato gli investimenti in modo prevalente nel corso del 2020, attribuendo ad essi elevata importanza (risposte molto e moltissimo) e con aumenti di rilievo rispetto al precedente periodo 2015-2019, riguardano i sistemi di accesso ad internet ad alta velocità, l'utilizzo di servizi in cloud, i servizi mobile e le attività di analisi di big data (45% delle imprese e con una salita di 8,8 punti percentuali), la sicurezza informatica (40,1%) e gli strumenti software dell'impresa 4.0 per l'acquisizione e la gestione di dati a supporto delle decisioni, della progettazione e ingegnerizzazione dei prodotti/servizi e dell'analisi dei processi (38,7%). Seguono, con percentuali inferiori, lo sviluppo di tecnologie di comunicazione machine-to-machine e nel campo dell'internet of things (24%), i processi di realtà aumentata e

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

virtuale a supporto dei processi produttivi (20,4%) e la robotica avanzata (ancora 23,7%); queste ultime tematiche interessano soprattutto alcuni settori manifatturieri, come il sistema moda (pelletteria in particolare), la meccanica e la metallurgia.

Investimenti effettuati dalle imprese pre e post emergenza sanitaria covid19 nei diversi ambiti della trasformazione digitale. Livello di importanza elevato (risposte molto e moltissimo)

Tecnologia	Pre covid	Post covid	Differenza %
Strumenti software dell'impresa 4.0	30,4%	38,7%	8,2%
Internet alta velocità, cloud, mobile, big data analytics	36,2%	45,0%	8,8%
IoT (Internet delle cose), tecnologie di comunicazione machine-to-machine	23,5%	24,0%	0,5%
Robotica avanzata	25,0%	23,7%	-1,3%
Sicurezza informatica	33,7%	40,1%	6,4%
Realtà aumentata e virtuale a supporto dei processi produttivi	16,2%	20,4%	4,2%
Modello organizzativo aziendale	Pre covid	Post covid	Differenza %
Adozione di sistemi di rilevazione continua e analisi	21,2%	33,1%	11,9%
Adozione di sistemi gestionali evoluti	24,3%	36,6%	12,3%
Adozione di una rete digitale integrata o potenzialmente integrabile con reti esterne fornitori	18,7%	27,7%	8,9%
Adozione di una rete digitale integrata o potenzialmente integrabile con reti esterne di clienti	19,9%	25,2%	5,2%
Adozione di strumenti di lavoro agile (smartworking, telelavoro, lavoro a domicilio)	21,8%	44,6%	22,8%
Potenziamento dell'area amministrativa/gestionale e giuridico/normativa	22,9%	32,1%	9,2%
Adozione di nuove regole per sicurezza sanitaria per i lavoratori	24,8%	47,8%	22,9%
Sviluppo di nuovi modelli di business	Pre covid	Post covid	Differenza %
Utilizzo di Big data per analizzare i mercati	16,3%	28,3%	11,9%
Digital marketing	23,8%	35,8%	12,0%
Analisi dei comportamenti e dei bisogni dei clienti/utenti	26,4%	38,4%	12,1%

Alcune attività di investimento confermano una buona relazione tra il processo di digitalizzazione aziendale e la struttura organizzativa percentuali incisive rilevanti di imprese che hanno investito su aspetti come il potenziamento dell'area amministrativa/gestionale e giuridico/normativa a seguito della trasformazione digitale (32,1%), l'adozione di sistemi gestionali evoluti per favorire l'integrazione e la collaborazione tra le diverse funzioni aziendali (36,6%), l'adozione di sistemi di rilevazione continua e analisi, in tempo reale, delle "performance" di tutte le aree aziendali (33%), l'adozione di una rete digitale integrata con reti esterne di fornitori di prodotti/servizi (27,7%) o di clienti business (25,2%). Si è trattato di innovazioni organizzative importanti che hanno evidenziato un guadagno di quote percentuali tra gli 8 e gli 11 punti strettamente correlate agli interventi indotti dalle criticità legate alla pandemia, caratterizzate da quote di incidenza prevalenti, come l'adozione di nuove regole per garantire la sicurezza sanitaria per i lavoratori, l'uso di nuovi presidi e di dispositivi di protezione e nuove attività di risk management, che hanno interessato il 48% delle imprese, con un ampio aumento rispetto agli anni precedenti (circa 23 punti in più).

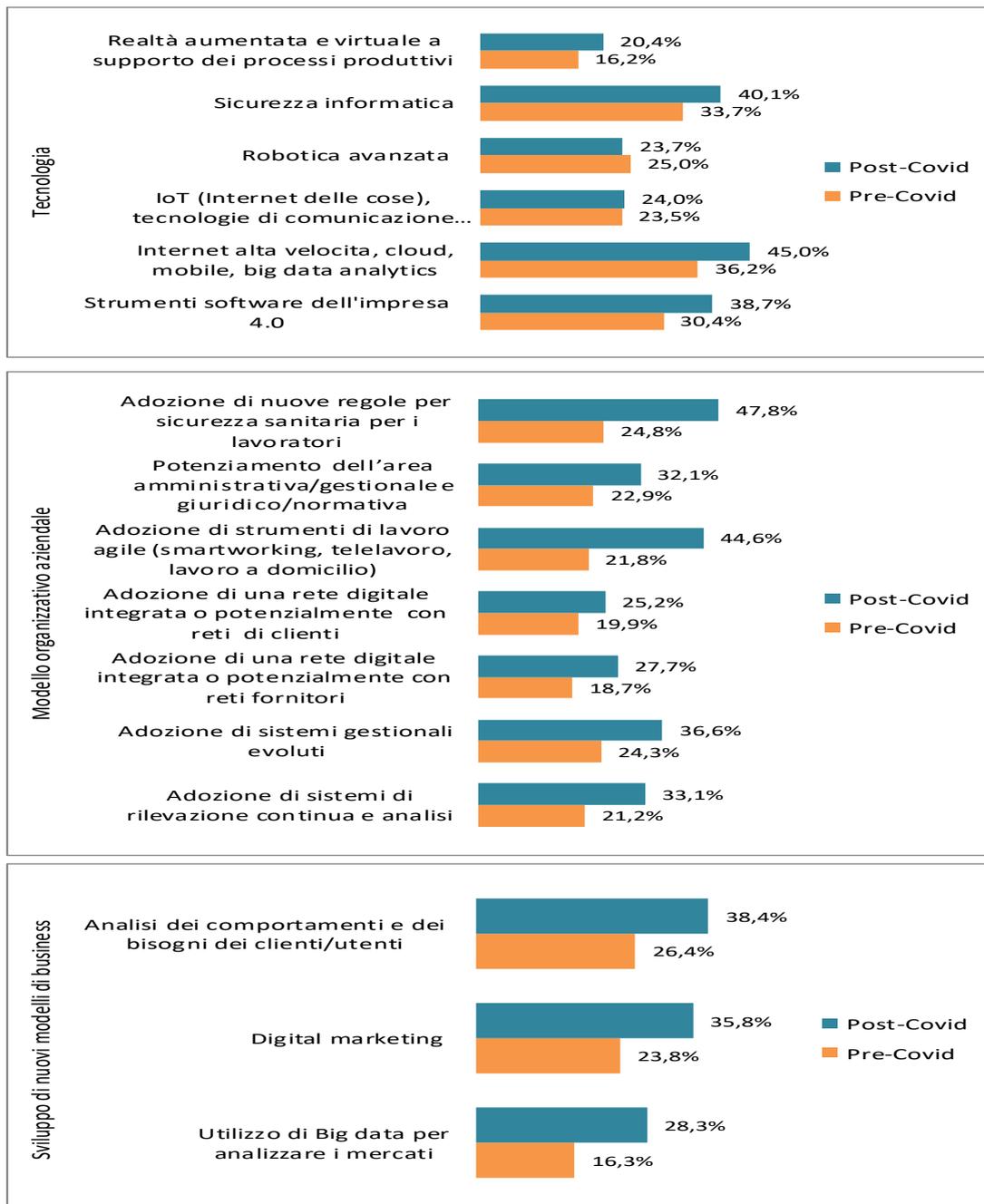
La crisi sanitarie contestualmente all'espansione degli investimenti in digitale precedentemente riportati hanno determinato un'accelerazione del "lavoro agile" e dello *smartworking*, così come rilevato per il 44,6% delle imprese nel 2020, rispetto ad una quota del solo 21,8% nel 2015-2019. Sicuramente lo *smartworking* rappresenterà una modalità di lavoro che ormai tenderà a prendere campo anche una volta usciti dalla pandemia, coerentemente con l'avanzamento di un piano vaccinale efficiente e dovrebbe essere usato in modo alternato con la prestazione lavorativa in presenza, con particolare riferimento alle imprese di medie e grandi dimensioni.

La trasformazione digitale ha anche determinato investimenti connessi con l'utilizzo di nuovi modelli di business e che si in particolare riferiscono all'analisi dei comportamenti e dei bisogni dei clienti per garantire la personalizzazione del prodotto o servizio offerto (38,4%), 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 (28,3%); quest'ultimo si riferisce ad una

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

minor quota di imprese 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.

Ambiti della trasformazione digitale pre e post Covid-19. Investimenti con livello di importanza elevato
(% sulle imprese che hanno effettuato investimenti)



NOTIZIE FLASH SUL 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