



Camera di Commercio  
Firenze  
*dal 1770 la casa delle imprese*



# Rapporti sull'Economia

SISTEMA INFORMATIVO  
EXCELSIOR SINTESI ANNUALE 2022  
CITTA' METROPOLITANA DI  
FIRENZE

a cura dell'Ufficio Studi e statistica



---

# MERCATO DEL LAVORO

---

## SISTEMA INFORMATIVO EXCELSIOR CITTA' METROPOLITANA DI FIRENZE

---

**ANNO 2022**

---

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

I dati presentati derivano dall'indagine Excelsior realizzata da Unioncamere in accordo con l'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro. L'indagine, che è inserita nel Programma Statistico Nazionale (UCC-00007) tra quelle che prevedono l'obbligo di risposta, dal 2017 è svolta con cadenza mensile. Le informazioni contenute nella presente nota sono state acquisite impiegando tutte le indagini mensili svolte fino al mese di agosto 2022, utilizzando principalmente la tecnica di compilazione in modalità CAWI attraverso le interviste realizzate presso 285.000 imprese, su scala nazionale, campione rappresentativo delle imprese con dipendenti al 2021 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 2022 focalizzandosi sulle caratteristiche delle entrate programmate secondo i profili professionali e i livelli di istruzione richiesti.

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

**Redazione a cura di Marco Batazzi**

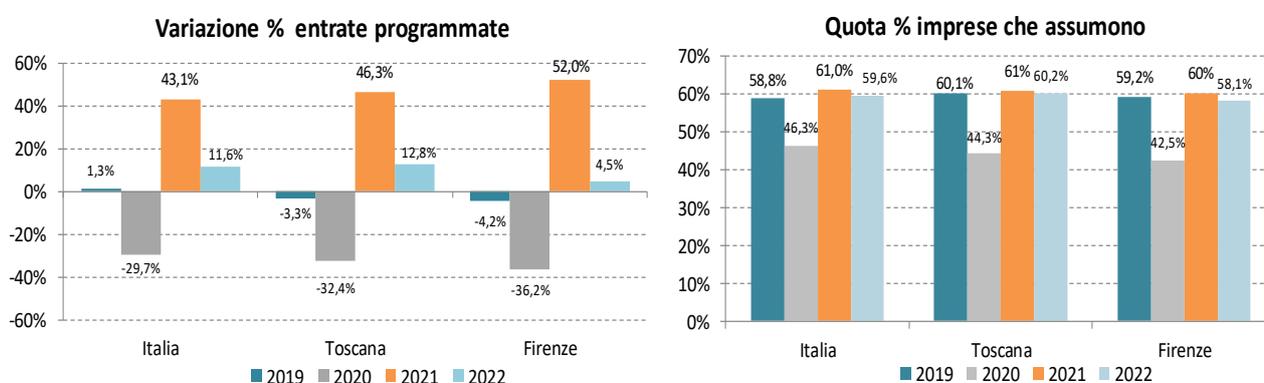
**Ufficio Statistica e Studi - CCIAA Firenze**

## MERCATO DEL LAVORO

### SISTEMA INFORMATIVO EXCELSIOR ANNO 2022 PROVINCIA DI FIRENZE

#### Uno sguardo generale

I flussi stimati dal sistema informativo Excelsior per la provincia di Firenze nel 2022 rappresentano la sintesi di un anno non semplice che dopo un inizio incerto nei primi tre mesi, legati alla probabilità di recrudescenza della pandemia e all'incertezza del conflitto russo-ucraino, la domanda di lavoro si è orientata verso una discreta tenuta nel corso dei vari mesi dell'anno, tanto che la dinamica annuale è comunque risultata positiva (+4,5%) come anche è stato ripristinato il livello del 2019 (+1,3%).



Fonte: elaborazioni su dati Excelsior

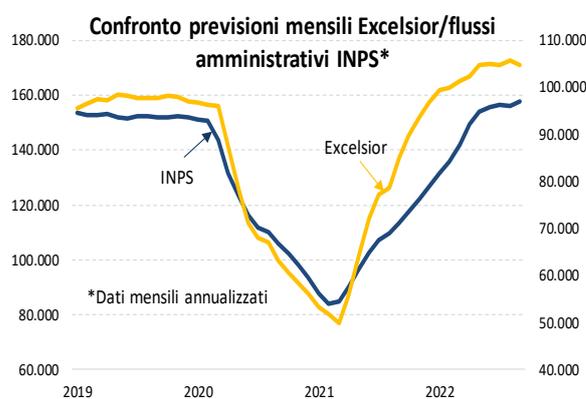
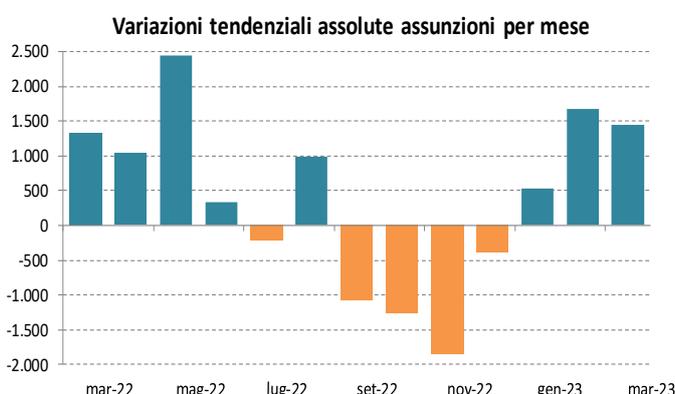
Osservando l'andamento nel corso dei mesi del 2022 possiamo notare il passaggio, in media, da circa 8 mila assunzioni al mese nel 2021 a circa 8 mila e 400 nei mesi del 2022 portando l'ammontare complessivo delle assunzioni praticamente a 98 mila: si tratta di un ammontare superiore di 4 mila e 200 unità rispetto al 2021 e di mille e 200 nei confronti del 2019. Nei vari mesi dell'anno la dinamica tendenziale mensile è apparsa in forte recupero nel periodo primaverile, per poi calare nei mesi autunnali e riprendersi nello scorcio dell'anno, via via che il margine di incertezza su inflazione, guerra e tassi di interesse tendeva a stabilizzarsi; l'intonazione della fiducia dei consumatori e delle famiglie tende comunque ad essere influenzata dal generale clima di incertezza legato alla guerra e al rientro dell'eccesso di risparmio, maturato nel periodo pandemico, per finanziare i consumi. Il grado di predizione e di approssimazione delle stime Excelsior tende a risultare abbastanza coerente con i flussi amministrativi riguardanti le assunzioni INPS.

Scende di poco la quota di imprese che prevede assunzioni (da 60% a 58,1%) anche se risulta moderatamente migliore del dato del 2019 (29,2%).

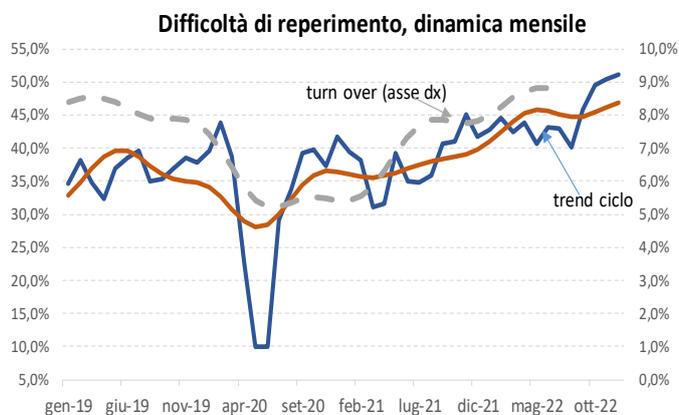
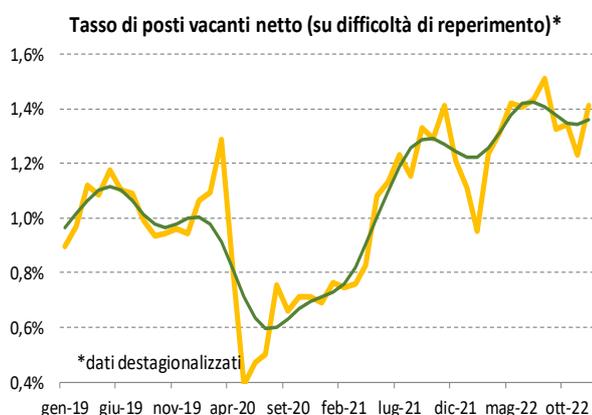
In generale il mercato del lavoro ha mostrato un generale orientamento positivo degli ingressi previsti dalle imprese negli organici aziendali, segnalando un'esigenza di ampliamento della base occupazionale aziendale slegata dal tono del ciclo economico. Ciò sembrerebbe dipendere sia dalla necessità di acquisire personale stabile e specializzato all'interno dell'impresa, considerando l'aumento della quota di assunzioni di high skill con contratto a tempo indeterminato e sia rispondere ad una necessità di sostituire i flussi di lavoratori in uscita (pensionamento e non solo se pensiamo all'impatto delle grandi dimissioni), che appaiono già ampi allo stato attuale e che potrebbero aumentare nei prossimi anni.

## MERCATO DEL LAVORO

La difficoltà di reperimento, che sarà oggetto di approfondimento nei paragrafi successivi, ha rappresentato l'indicatore dell'indagine Excelsior costantemente tenuto sotto controllo nel breve termine post pandemia, consentendo di seguire piuttosto da vicino le difficoltà emerse in tema di carenza di forza lavoro. In particolare nel 2019 il livello del personale previsto in entrata di difficile reperimento era del 31,8% quota che nel 2022 è aumentata fino al 43,9% (con una punta del 50,3% e del 51,1% nei mesi di novembre e di dicembre) e in valori assoluti ciò si traduce in una crescita di ben 12 mila e 200 unità nell'arco di un triennio portando la difficoltà di reperimento su un valore di circa 43 mila entrate previste.



A partire dalla difficoltà di reperimento, i dati sugli ingressi previsti Excelsior consentono tuttavia, se adeguatamente trattati, di approssimare il tasso di posti vacanti (rapportati alle posizioni lavorative occupate) in termini lordi e netti (con riferimento alle sole difficoltà di reperimento). Tuttavia i dati Excelsior riportano previsioni di entrata, ma non esprimono direttamente i posti vacanti, i quali misurano le ricerche di personale che, alla data di riferimento (l'ultimo giorno del mese o del trimestre), sono iniziate e non ancora concluse. In altre parole, si tratta di posti di lavoro retribuiti (nuovi o già esistenti, purché liberi o in procinto di liberarsi) per i quali il datore di lavoro cerca attivamente un candidato adatto al di fuori dell'impresa ed è disposto a fare sforzi supplementari per trovarlo. Si segnala quindi una moderata risalita su base congiunturale del tasso di posti vacanti calcolato per Firenze, a partire dalla difficoltà di reperimento.

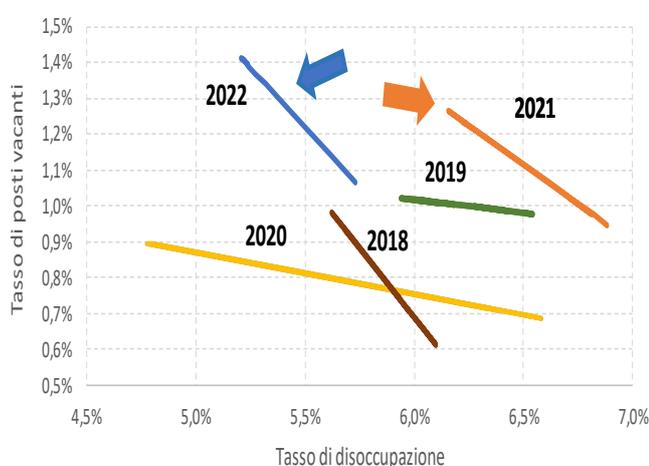


La salita della difficoltà di reperimento su base annuale con un'accentuazione nei mesi finali dell'anno, parallelamente ad una disoccupazione che dovrebbe rallentare, segnalerebbe un problema di inefficienza senza pressioni dirette sulle persone in cerca di occupazione, ben illustrato dallo spostamento della curva di Beveridge (tasso di posti vacanti espresso in funzione

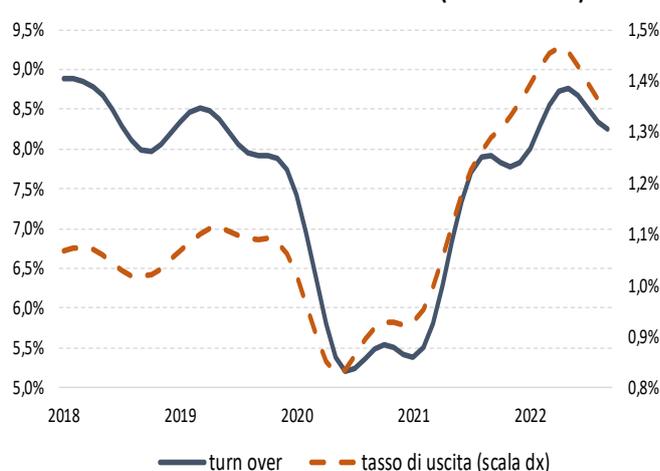
## MERCATO DEL LAVORO

del tasso di disoccupazione) in alto a sinistra nel 2022, come possiamo vedere dal grafico successivo, stando a significare come ad un rientro della disoccupazione non è necessariamente corrisposto un rallentamento della difficoltà di reperimento e un minor livello di posti vacanti. Il posizionamento migliore della curva sarebbe più in basso e maggiormente vicina all'origine, segnalando una minore accentuazione delle frizioni sul mercato del lavoro locale. La derivazione della curva di Beveridge per Firenze viene effettuata su periodicità annuale a partire dalla relazione negativa tra tasso di posti vacanti e tasso di disoccupazione su base mensile.

Curva di Beveridge annuale stimata per Firenze



Tasso di turn over e tasso di uscita (su dimissioni)

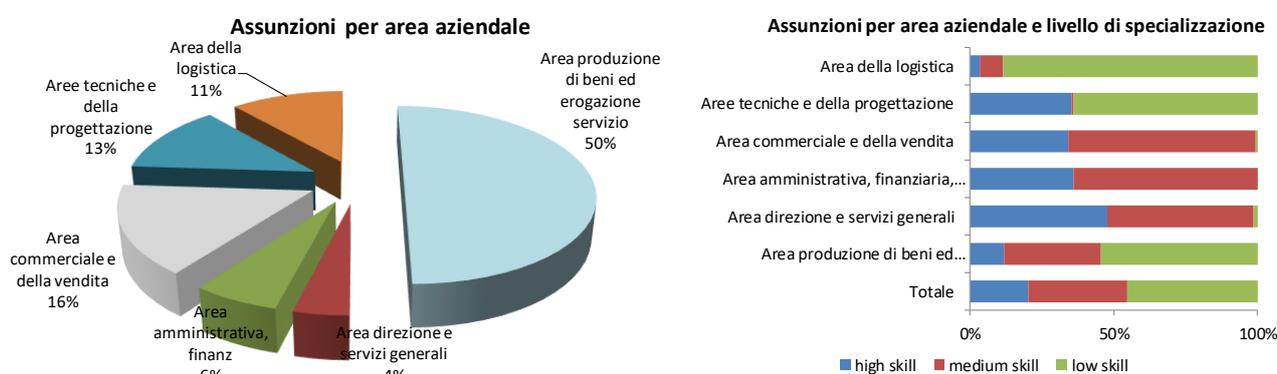


Fonte: elaborazioni su dati Excelsior e INPS

Anche se il mercato del lavoro ha tenuto nel 2022 e ha recuperato il livello del 2019, osservando il punto di vista del profilo dinamico dei flussi è ben evidente come a partire dalla seconda metà dell'anno si è verificata una decelerazione del trend di ripresa delle previsioni di assunzione, che poi ha iniziato a rientrare a partire da dicembre e dovrebbe assestarsi su valori migliori nei primi tre mesi del 2023. Se da un lato è vero che un rallentamento tende ad essere fisiologico, è anche vero che ha risentito sostanzialmente dell'aumento del clima di incertezza soprattutto nei settori industriali, dove è stato maggiormente avvertito l'effetto del caro energia sull'aumento dei costi di produzione, influenzando sulla compressione della marginalità. Ci sono anche i dati INPS sulla continua crescita delle cessazioni e delle dimissioni volontarie in particolare: questo fenomeno se, in parte si collega con la difficoltà di reperimento, nella misura in cui le dimissioni volontarie interessano gli over 50, è anche vero che il dato va letto in termini positivi in quanto la ripresa delle cessazioni è spiegata soprattutto da un'intensificazione della mobilità in entrata e in uscita dal mercato del lavoro dopo che vi era stato un forte irrigidimento economico e normativo a causa della pandemia. Comunque l'aumento dell'indicatore di difficoltà di reperimento, unito alla discesa della disoccupazione e al recupero dei livelli occupazionali (lato offerta e lato domanda), insieme ad un "irrigidimento" della curva di Beveridge che si spiega, tuttavia, con un mancato ripristino dell'assetto del mercato del lavoro ante pandemia e quindi con una configurazione ben differente da quella del 2019, con un'emersione di maggiori segnali di tensione maggiormente avvertiti dalle imprese che richiedono personale, ma che derivano da criticità caratterizzanti prevalentemente l'offerta di lavoro (come vedremo nella sezione sulla difficoltà di reperimento) a partire dal ruolo determinante della componente demografica.

## MERCATO DEL LAVORO

Riguardo ai dati rilevati dall'indagine, l'area aziendale riguardante la produzione di beni e/o l'erogazione del servizio concentra il 50,1% delle assunzioni, seguono l'area commerciale e della vendita (15,9%), l'area della progettazione (12,6%) e l'area logistica (11,4%); di minor incidenza le aree amministrativa (6,2%) e direzione e servizi generali (3,9%). Da notare che rispetto al 2021 si è verificato una rimodulazione del contenuto delle attività aziendali immateriali verso attività più specializzate, con un calo della quota di assunzioni previste destinate all'area commerciale e vendita di circa 4 punti e un contestuale aumento nelle aree amministrazione e finanza, logistica e progettazione con una salita della domanda di figure professionali *high skill*.

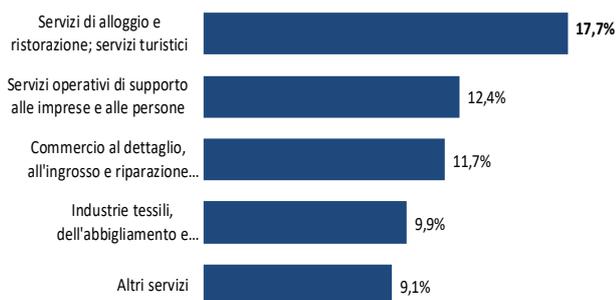


Nel postpandemia la struttura della domanda di lavoro sta assumendo un'impostazione e una configurazione ben differenti dagli anni precedenti e ciò è ben visibile in quest'ultimo biennio, con i dati Excelsior che permettono non solo di valutare il peso e il ruolo della difficoltà di reperimento rispetto alla domanda di lavoro delle imprese, ma anche come le professionalità che non si trovano vanno ad impattare sul profilo dell'assetto strutturale caratterizzante la composizione settoriale, che praticamente si è modificata. Se articoliamo il dato aggregato (che ha superato il valore del 2019) possiamo notare come se da un lato vi sono alcuni settori che hanno realizzato anche incrementi significativi della domanda di lavoro, mentre altri si mantengono tutt'ora al di sotto dei livelli pre-pandemia. In primo luogo abbiamo ancora il 30% dei settori per i quali nel 2022 la domanda di lavoro privata si è collocata al di sotto dei livelli di richieste del 2019, e la differenza complessiva è dovuta soprattutto al peso decisivo dell'edilizia, dei servizi avanzati (di supporto alle imprese e informatici) e di alcuni dei principali settori manifatturieri (chimica-farmaceutica e meccanica), tranne il sistema moda. Quest'ultimo rappresenta uno dei comparti che più di ogni altro ha dovuto affrontare criticità derivanti non tanto e solo dalla crisi energetica, ma anche dall'interruzione delle catene del valore e dal cambio di orientamento negli acquisti dei prodotti come scarpe e abbigliamento da parte dei consumatori.

Emerge in parte come il recupero e consolidamento della domanda di lavoro privata monitorata con le previsioni di assunzione Excelsior, tenda a risultare in parte dipendente dal recupero del ciclo delle costruzioni, rappresentando di fatto un aspetto rischioso, in quanto il settore è stato notevolmente legato agli incentivi fiscali del superbonus. La riduzione degli incentivi per i prossimi anni, dovrebbe essere compensata all'effettiva realizzazione dei programmi per le opere pubbliche dipendenti sostanzialmente dal PNRR. Vi sono anche comparti manifatturieri, che, nonostante le avversità sembrano solidi, insieme ad alcune attività dei servizi avanzati alle imprese.

## MERCATO DEL LAVORO

I settori con maggiori entrate nel 2022, quote %

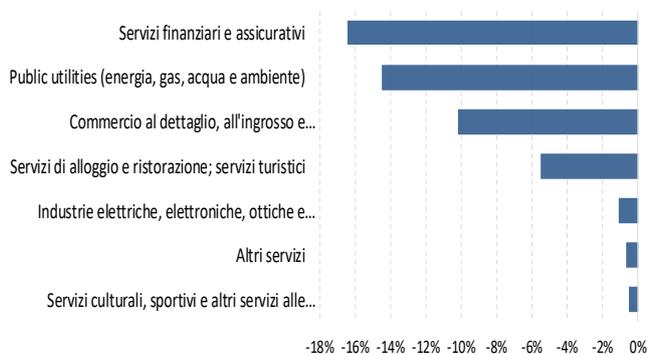


Assunzioni nei settori principali rispetto al 2019 (=100)



È piuttosto evidente, quindi, rispetto al 2019 la ripresa degli ingressi programmati di personale nelle attività delle costruzioni (+80,3%), servizi di informatici (+23,6%), nei servizi operativi a famiglie e imprese (+25,7%), nelle industrie chimiche-farmaceutiche (+31,9%), nell'industria meccanica (+24,5%) e nei servizi avanzati alle imprese (+14,3%). Da notare che il settore delle attività turistiche pur mantenendo la quota di incidenza maggiore (17,7%) rispetto all'anno scorso si caratterizza per una diminuzione delle assunzioni previste del 15,4% influenzando anche sul calo della quota percentuale di 2 punti mentre per le costruzioni il peso sale di 1,7 punti percentuali.

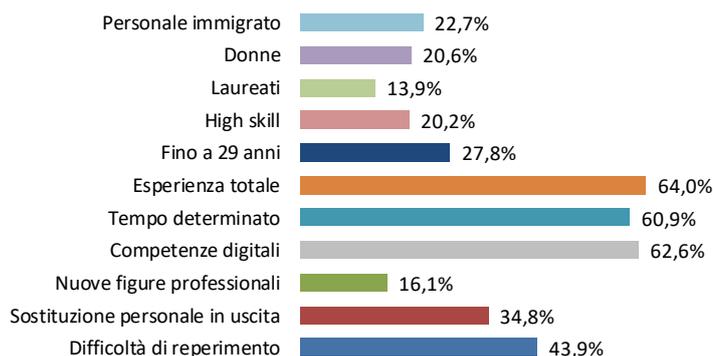
Principali settori con dinamica negativa al 2022 sul 2021



Principali settori con dinamica positiva al 2021



Principali caratteristiche dei lavoratori richiesti

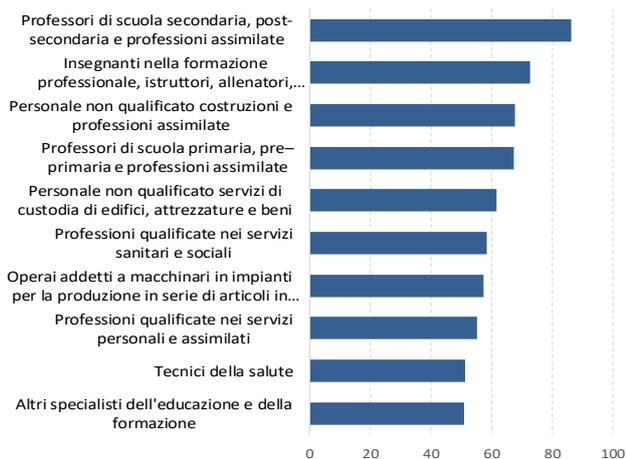


Come si è precedentemente riportato la quota di assunzioni previste di difficile reperimento è tuttavia salita al 43,9% (era al 37,6% l'anno precedente); scende di poco l'esperienza richiesta, che riguarda poco meno dei due terzi delle assunzioni (di cui più della metà nello stesso settore). Riguardo ai neoassunti, almeno nel 35% dei casi si tratta di sostituire il personale in uscita insieme ad un 16% dei casi in cui l'inserimento in azienda non è finalizzato alla sostituzione di un'analogo figura già presente in organico, ma si tratta dell'inserimento di una nuova figura

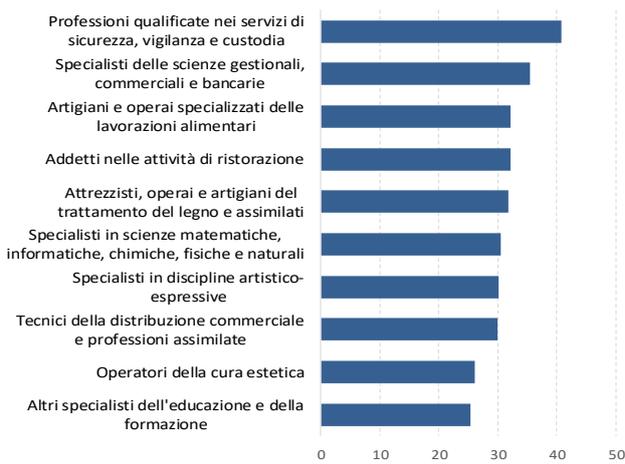
## MERCATO DEL LAVORO

professionale. In quest'ultimo caso le quote più ampie riguardano professioni qualificate nei servizi di sicurezza e vigilanza (40,9%), specialisti in scienze gestionali (35,4%) e anche artigiani (32,2%) e addetti alle attività di ristorazione (32,1%). L'orientamento ad assumere giovani under 30 tende a salire (da 26,7% a 27,8%) risultando di poco inferiore a quello nazionale (28,7%).

**Assunzioni in sostituzione per professione**

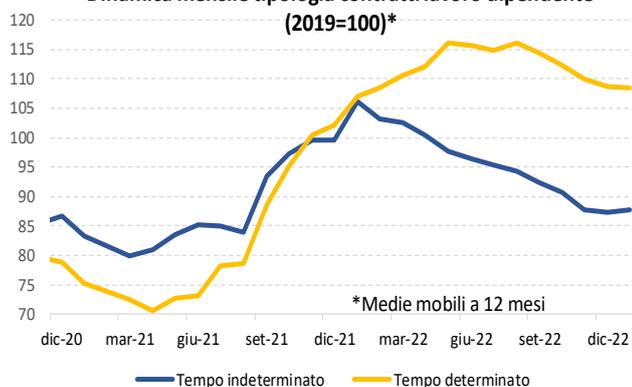


**Assunzioni di nuove figure per professione**

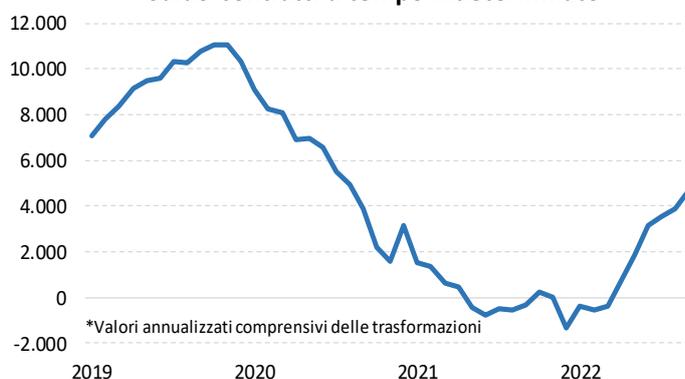


Analizzando il dato annuale per tipologia contrattuale; innanzitutto possiamo vedere come le entrate programmate si distribuiscono tra personale dipendente che incide per l'80% (82,2% nel 2021), personale in somministrazione (11,3% e in aumento di 2,8 punti in un anno), i collaboratori (2,4%) e gli altri lavoratori non alle dipendenze (6,7%). Il lavoro dipendente sembrerebbe incidere maggiormente nelle attività legate alle costruzioni (86,4%) nel sistema moda (90,4%), nelle altre industrie meccanica (86,5%), nei servizi di trasporto e logistici (90,8%) e nelle attività turistiche (93,3%); i lavoratori somministrati presentano quote maggiori nelle industrie del legno e del mobile (37,5%) e nella chimica-farmaceutica (34,4%). Gli altri lavoratori non alle dipendenze si caratterizzano per una maggior incidenza nei servizi avanzati alle imprese (14,1%), nei servizi informatici (18,6%) e in quelli finanziari e assicurativi (45,6%). Per quanto riguarda il solo lavoro alle dipendenze, i rapporti di lavoro a termine mostrerebbero un'incidenza del 61% sul totale assunzioni con questa modalità di lavoro, risultando in calo di 4 punti rispetto all'anno precedente. In parallelo sono aumentati i contratti a tempo indeterminato (quota da 22,8% a 25,9%).

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



**Saldo contratti a tempo indeterminato\***

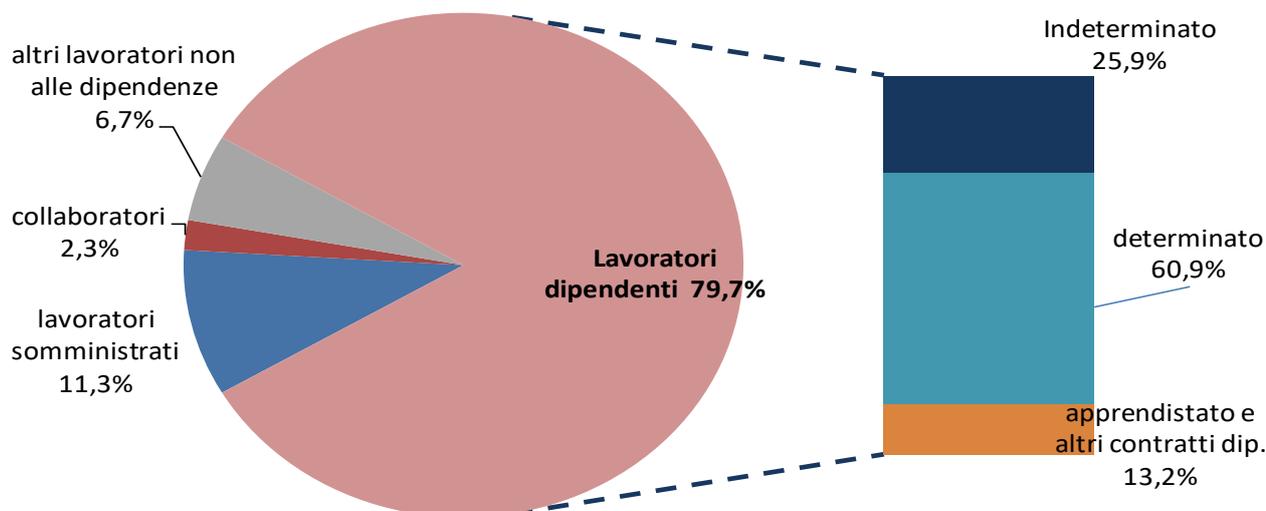


Fonte: elaborazioni su dati Excelsior e INPS

## MERCATO DEL LAVORO

Il discreto aumento dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, è imputabile prevalentemente agli ultimi mesi del 2022 risultando correlato alla necessità di rafforzare le competenze presenti in azienda, finalizzate alle possibili uscite per motivi di pensionamento, migliorando opportunamente, anche la qualità dei nuovi ingressi sia sotto il profilo della specializzazione che dei contratti in entrata (privilegiando spesso il tempo indeterminato, non solo in termini di stabilizzazione). Se da un lato è fisiologico che negli ultimi mesi dell'anno le imprese tendano a stabilizzare i contratti a termine scaduti alla fine dei 12 mesi precedenti, dall'altro lato ciò tende anche a riflettere il più volte richiamato fenomeno del *labor hoarding* in cui gli imprenditori intendono mantenere il proprio potenziale produttivo, dando fiducia alla base occupazionale interna confermando, in questo modo, soprattutto coloro che avevano un contratto a termine evitando il mancato rinnovo e beneficiando di risorse immediatamente disponibili per la gestione di una fase delicata come quella attuale, puntando sul miglioramento interno della qualità del lavoro. Ne fanno tuttavia le spese i lavoratori a termine (che molto hanno contribuito nel recupero occupazionale post pandemico), la cui quota tende a ridursi e considerando che il contratto a tempo determinato, proprio per le caratteristiche intrinseche di flessibilità risulta piuttosto flessibile e vulnerabile rispetto ai momenti di incertezza. Significativo quindi è stato il ruolo delle trasformazioni, riconducibili all'ampia quota dei contratti a termine.

### Assunzioni per tipologia contrattuale



### La qualità del capitale umano richiesto

L'uscita dalla pandemia e l'interruzione della fase di pieno dispiegamento della ripresa nei primi mesi del 2022 a causa dell'innesto di un nuovo shock, rappresentato dalla guerra Russia – Ucraina, ha portato le imprese a cercare di migliorare e consolidare le capacità strategiche. Dopo una prima parte dell'anno in cui erano sostanzialmente tornati a regime i contratti a tempo determinato la ricerca di personale si è orientata verso professioni più specializzate e da inserire in azienda con contratti più stabili. Questo perché sembrerebbe che l'orientamento strategico delle imprese nella definizione dei profili professionali da inserire in organico sia più sbilanciato verso il medio termine e quindi viene richiesto personale più giovane, preferibilmente con un livello di istruzione e/o specializzazione medio-alto. L'innalzamento del livello tecnologico richiesto dall'evoluzione dei mercati nel postpandemia, nell'ambito di un contesto economico sempre più

## MERCATO DEL LAVORO

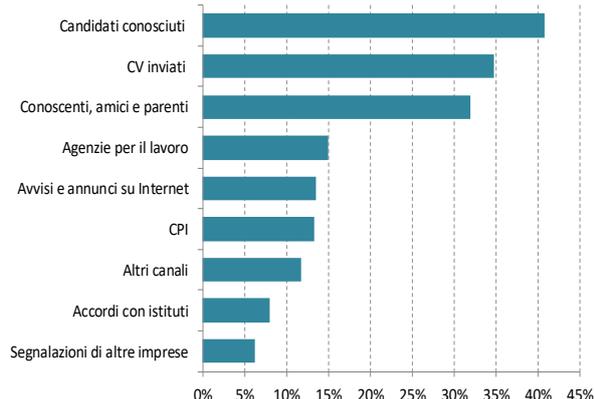
vulnerabile a shock imprevisti, richiederà sempre di più personale giovane (come testimoniato dall'aumento della quota di giovani di un punto, che va al 27,8%) e specializzato da inserire in azienda con contratti stabili, o ridurre al minimo il periodo di "prova" con un contratto a termine.

La situazione può apparire positiva perché la ricerca di profili sempre più specializzati in grado di dare supporto alla trasformazione digitale e organizzativa, si collega in parte all'innalzamento della difficoltà di reperimento, considerando tuttavia anche un aumento delle richieste di figure maggiormente operative e con un minor grado di specializzazione/qualifica, in quanto operanti o nelle consegne o nel settore edile (figure come manovali o operai generici) e nel suo indotto; Tuttavia le difficoltà nel selezionare personale non sono solo direttamente collegate alla mancanza di figure specializzate, ma anche a specifici fattori demografici di offerta, come per esempio la difficoltà nel compensare i lavoratori in uscita, con quelli più giovani.

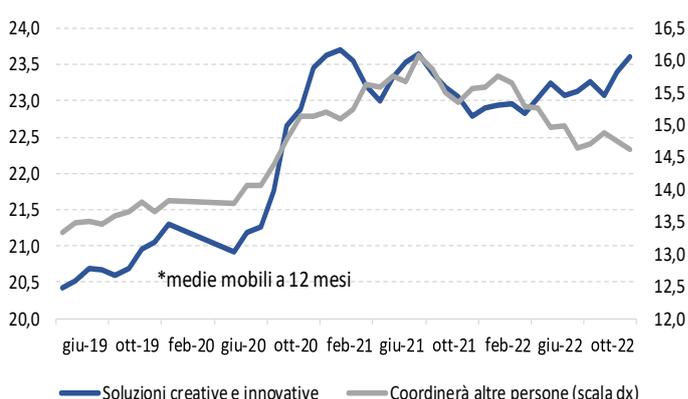
L'analisi della qualità del capitale umano come nei precedenti rapporti può essere declinata nella descrizione dei principali titoli di studio, seguita dal ruolo della specializzazione per poi evidenziare l'articolazione delle competenze richieste.

La conoscenza diretta si conferma come il canale preferito dagli imprenditori locali per trovare e selezionare le figure in entrata (41%) cui fa seguito la selezione del curriculum tramite le banche dati aziendali (35%), canale che ha superato la segnalazione da parte di conoscenti, parenti e amici (32%); acquisisce un certo interesse la quota riguardante gli organismi specializzati come le agenzie di somministrazione i centri per l'impiego e le società di selezione del personale (rispettivamente 13% e 15%). Di fatto l'ottimo negli incontri tra *job seekers* e posti vacanti si verifica ricorrendo prevalentemente alle reti di conoscenze informali e quando i cosiddetti reticoli informali non funzionano, le imprese devono usare modalità formali; per esempio il grado di ricorso al curriculum inviato presso l'impresa è aumentato di 5 punti percentuali rispetto al 2019 divenendo il secondo metodo più usato, a testimonianza indiretta di quanto il *mismatch* professionale legato all'emersione di problemi di reperimento stia influenzando anche le modalità di selezione del personale.

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



Dinamica quote % competenze trasversali\*

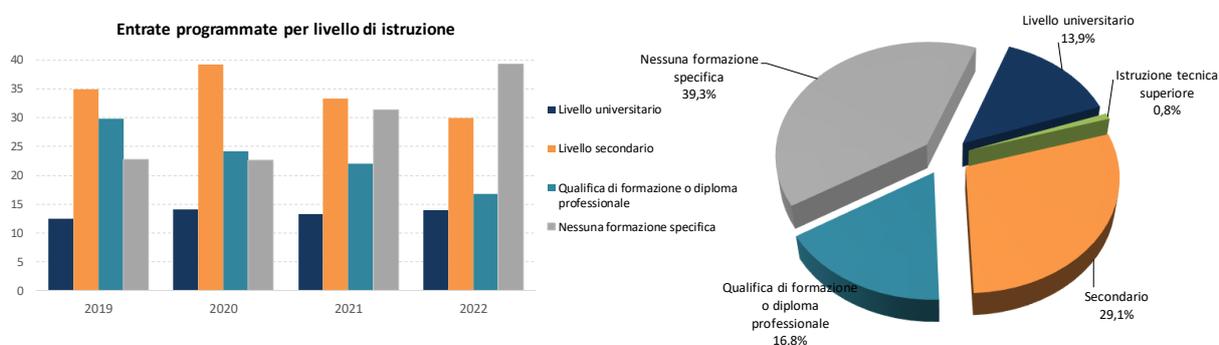


### Il ruolo del titolo di studio

Nel 2022 le imprese fiorentine hanno programmato entrate di personale con laurea per circa 14 mila unità corrispondenti al 13,9% degli ingressi programmati complessivi: la percentuale tende a salire in un anno di circa 1 punto percentuale, parallelamente ad un aumento dei lavoratori con livelli di istruzione più contenuti, riflettendo così sia la composizione settoriale che la forma contrattuale. Dal punto di vista dei settori di attività, i comparti in cui sono aumentate maggiormente le richieste e le difficoltà di reperimento non sono solo quelli correlati alla filiera dell'edilizia e quindi con un minor impatto della

## MERCATO DEL LAVORO

formazione di base, ma anche nel manifatturiero più specializzato e nel terziario avanzato, e quindi con riferimento a un maggior livello di conoscenze acquisite con la formazione di base, insieme ad un recupero dei contratti a tempo indeterminato. Tuttavia nei confronti del 2021 aumenta prevalentemente la quota di entrate previste con la sola scuola dell'obbligo (da 31,3% a 39,3%); da rilevare che nei confronti del 2019 aumenta sia l'incidenza di coloro che hanno il solo obbligo scolastico che dei laureati, confermando comunque il ruolo che ha un grado di istruzione più elevato nel qualificare il livello di specializzazione professionale insieme ad una tendenza alla polarizzazione della specializzazione professionale, in atto da almeno un quinquennio, con un adeguamento parallelo anche dei livelli di istruzione. Dall'indagine 2020 sono stati inclusi nella rilevazione anche le assunzioni con riferimento all'istruzione tecnica superiore (ITS)<sup>1</sup>: circa lo 0,8% delle nuove entrate del 2022 deve essere in possesso del diploma ITS.



Riguardo alle entrate "potenziali", differenziandole da quelle "esplicitate" con riferimento a coloro che hanno frequentato la scuola dell'obbligo<sup>2</sup>, le entrate programmate di questi

<sup>1</sup> 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).

<sup>2</sup> Questo perché nel nostro ordinamento, a seguito della riforma del 2006 è obbligatoria l'istruzione impartita per almeno 10 anni e riguarda la fascia di età compresa tra i 6 e i 16 anni. Nel contempo la normativa riguardante l'adempimento dell'obbligo di istruzione è finalizzata al conseguimento di un titolo di studio di scuola secondaria superiore o di una qualifica professionale, di durata almeno triennale, entro il diciottesimo anno di età ovvero A partire da questi presupposti, la domanda di professioni per cui le imprese richiedono la sola scuola dell'obbligo è stata oggetto di uno specifico approfondimento, verificando i casi in cui tale richiesta è associata a professioni per le quali esistono corsi per la formazione professionale triennale previsti formalmente tra i 26 dell'Accordo Stato-Regioni del 1 Agosto 2019. E' stata così individuata con questa metodologia una ulteriore domanda potenziale di qualifiche o diplomi professionali che sommata alla domanda esplicitamente espressa dalle imprese nell'ambito dell'indagine, fornisce una stima complessiva di quelle che potremmo indicare come "entrate potenziali" previste dalle imprese per le quali è necessaria una qualifica o un diploma professionale. (Fonte: nota metodologica Excelsior).

## MERCATO DEL LAVORO

ultimi cambierebbero da un peso del 39,3% a uno del 19,8% mentre per coloro che hanno la qualifica o il diploma professionale il peso cambierebbe dal 16,8% al 36,4%.

Riguardo ai titoli universitari le imprese sono prevalentemente orientate verso le lauree in materie economiche (26% sul totale lauree), seguite dall'indirizzo in insegnamento e formazione (16%), da sanitario e paramedico (11,5%), insieme a ingegneria elettronica e industriale (14%). Le maggiori difficoltà di reperimento sono state segnalate per sanitario - paramedico (70,8%), ingegneria elettronica e dell'informazione (70%) e per scienze matematiche (65%). I diplomi caratterizzati dal maggior fabbisogno sono l'amministrativo commerciale (33% sul totale diplomi), turismo-enogastronomia (15,4%) e meccanica (8,5%); tra i diplomi che risultano di difficile reperimento, in particolare, troviamo quelli relativi a turismo-enogastronomia (61%) insieme all'elettronico (55%) e meccanico (54%). Riguardo ai diplomi ITS sono maggiormente ricercati tecnologie innovative per il made in italy-meccanica (30,1%), efficienza energetica (11,7%) e le tecnologie nell'ambito dell'informazione e della comunicazione (13,8%); quelli relativi alle tecnologie per l'ICT e l'efficienza energetica sono i più difficili da reperire. Per le qualifiche professionali sono prevalenti l'indirizzo ristorazione (21,1%), meccanica (15,8%), sistemi logistici (9,4%) e indirizzo elettrico (8,5%); le qualifiche più difficili da reperire sono quelle relative all'indirizzo meccanica (63%), all'indirizzo benessere (66,4%) e all'indirizzo ristorazione (53,5%).

Nel comparto industriale le lauree più ricercate riguardano l'indirizzo ingegneristico (sia industriale che elettronica) e l'indirizzo chimico-farmaceutico. Nell'ambito del terziario pesano maggiormente le lauree a indirizzo sanitario e paramedico (99% delle entrate previste con questo tipo di laurea), e scienze matematiche/informatiche (96%). Riguardo ai diplomi per l'industria i più ricercati sono il sistema moda (81%), meccanica (75%) ed elettronica (79%). Nel terziario i diplomi più richiesti riguardano turismo-enogastronomia (99%), socio-sanitario (99,4%) e informatica – telecomunicazioni (88%).

### Indirizzi di studio più richiesti

Lauree		difficoltà reperimento	esperienza
Indirizzo economico	3.570	44,4%	80,4%
Indirizzo insegnamento e formazione	2.140	47,1%	95,7%
Indirizzo sanitario e paramedico	1.570	70,8%	85,1%
Indirizzo ingegneria industriale	1.000	57,9%	89,8%
Indirizzo ingegneria elettronica e dell'informazione	910	69,5%	88,3%

## MERCATO DEL LAVORO

Diplomi quinquennali		difficoltà reperimento	esperienza
Indirizzo amministrazione, finanza e marketing	9.390	32,6%	61,0%
Indirizzo turismo, enogastronomia e ospitalità	4.400	60,4%	79,0%
Indirizzo meccanica, mecatronica ed energia	2.420	54,4%	62,7%
Indirizzo socio-sanitario	2.300	47,9%	79,0%
Indirizzo trasporti e logistica	1.880	27,8%	51,5%

Qualifica formazione/diploma prof		difficoltà reperimento	esperienza
Indirizzo ristorazione	3.470	53,5%	54,3%
Indirizzo meccanico	2.600	63,0%	62,8%
Indirizzo sistemi e servizi logistici	1.540	27,9%	32,3%
Indirizzo elettrico	1.400	55,6%	70,7%
Indirizzo servizi di vendita	1.230	41,0%	58,5%

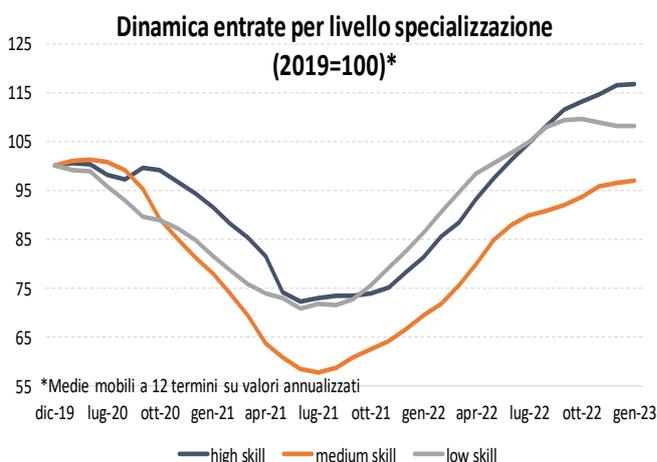
### La qualificazione professionale e la domanda di lavoro

Il rapporto fra domanda di lavoro e qualità del capitale umano, sposta il baricentro dell'analisi dei fabbisogni professionali verso un concetto "multidimensionale" composto non solo dal livello del titolo di studio, ma anche dal grado di specializzazione domandato e dalla tipologia di competenze necessarie. In generale definire il capitale umano in base a più dimensioni deriva dalla crescente complessità dell'ambiente economico e delle strategie di competizione con cui devono operare le imprese, richiedendo ai lavoratori più specializzati il possesso di conoscenze e abilità sufficientemente flessibili in diversi campi di attività e discipline.

Le imprese tendono sempre di più a spostarsi sulle professioni di livello elevato e basso, polarizzando quindi l'orientamento alla specializzazione del personale tanto che le entrate ad alta specializzazione aumentano del 3%, quelle a bassa del 13,2% mentre le professioni di livello medio perdono il 12%. Quindi in un'ottica di medio termine prosegue la crescita delle professioni sia ad alta che a bassa specializzazione rispetto a quelle medie, se consideriamo che queste ultime hanno ridotto la quota di incidenza di quattro punti percentuali in un anno e non è poco: si conferma la ricerca di personale specializzato e in grado di affrontare le sfide del cambiamento tecnologico contestualizzando le tecnologie digitali negli assetti organizzativi parallelamente all'inserimento di competenze evolute; non si riduce, tuttavia, la necessità di inserire competenze caratterizzanti le attività operative, tanto che se restringiamo il cerchio ai soli operai specializzati si rileva un grado di difficoltà di reperimento ben al di sopra la media (50% rispetto a 44% e al 49% degli *high skill*). Da un lato si rinviene una oggettiva difficoltà di reperimento per le imprese di personale da inserire che afferisce al bacino delle professionalità *low skill*; dall'altro lato, a nostro parere, il confine tra *high* e *low skill* è riduttivo e tende ad essere sempre più sfumato, visto che anche agli addetti con bassa qualifica viene richiesto un adeguamento di base alle competenze digitali, insieme ad un livello formativo spesso elevato che caratterizza chi entra sul mercato del lavoro per la prima volta e all'accelerazione nel cambiamento delle strutture organizzative aziendali, indotta nell'ultimo triennio e che di fatto ha

## MERCATO DEL LAVORO

modificato il contenuto professionale dei singoli mestieri. Un numero crescente di professioni richiede sempre più conoscenze tecnico specialistiche aggiuntive nella definizione base del profilo professionale, che fino a qualche anno fa erano impensabili. La valorizzazione delle specializzazioni elevate e non che siano, si sta sempre più sviluppando tramite la complementarità delle competenze con le nuove tecnologie atte a generare processi innovativi.



Nel corso del 2022 la quota di professioni ad elevata qualificazione domandata dalle imprese, risulta pesare per circa un 20,2% dato superiore quello del 2019 di circa due punti. Le entrate programmate a bassa e a media specializzazione tendono rispettivamente a scendere di circa quattro punti e a salire di circa tre punti in un anno posizionandosi, rispettivamente, al 34,4% e al 45,4%.

Le figure ad alta qualifica non tendono a concentrarsi solo su professioni tecniche con un ampio come ingegneri, informatici o anche specialisti in scienze gestionali e tecnici dei rapporti con i mercati, ma riguardano anche gli esperti in professioni della salute. L'analisi dell'ordinamento delle principali professioni richieste per grande gruppo professionale evidenzia come le prime tre posizioni riguardino personale a medio-bassa specializzazione facendo anche delle precisazioni: gli addetti alla ristorazione evidenziano un peso ancora più elevato ma in discesa (da 15,9% a 14,4%) che nonostante evidenzi sul 2019 un notevole aumento della difficoltà di reperimento (da 36,3% a 53,5%) risulta il 13,4% in meno rispetto al livello di quell'anno. Troviamo una domanda orientata verso le seguenti figure: personale non qualificato nei servizi di pulizia (11,1%), addetti alle vendite (7,5%), addetti alla logistica (5,6%) e impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali (4,5%); ci sarebbe anche il sistema moda se consideriamo sia gli operai nel sistema pelle che nell'abbigliamento (5%) e gli addetti all'edilizia (3%). La richiesta di figure *high skill* non è concentrata ma tende ad essere eterogenea e maggiormente frammentata con riferimento a: tecnici dei rapporti con i mercati; tecnici della salute; tecnici informatici; tecnici in campo ingegneristico; ingegneri e tecnici dell'organizzazione; insegnanti e formatori.

## MERCATO DEL LAVORO

### Graduatoria delle principali assunzioni previste dalle imprese per gruppo professionale

Gruppo professionale	VA	Specializz di riferimento	Quota su totale	% difficoltà di reperimento	% esperienza richiesta
Addetti nelle attività di ristorazione	14.090	Medium skill	14,4%	53,1%	63,0%
Personale non qualificato nei servizi di pulizia	10.920	Low skill	11,1%	30,3%	42,9%
Addetti alle vendite	7.310	Medium skill	7,5%	24,3%	56,9%
Personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci	5.470	Low skill	5,6%	19,7%	27,6%
Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali	4.440	Medium skill	4,5%	34,6%	65,8%
Conduuttori di veicoli a motore	3.440	Low skill	3,5%	54,9%	74,2%
Artigiani e operai specializzati addetti alle rifiniture delle costruzioni	2.640	Low skill	2,7%	67,2%	74,1%
Tecnici dei rapporti con i mercati	2.520	High skill	2,6%	37,7%	68,6%
Operai addetti a macchinari dell'industria tessile, delle confezioni e assimilati	2.480	Low skill	2,5%	41,4%	78,1%
Artigiani e operai specializzati delle costruzioni e nel mantenimento di strutture edili	2.240	Low skill	2,3%	63,5%	87,4%
Tecnici della salute	2.210	High skill	2,3%	68,0%	87,5%
Artigiani e operai specializzati nella lavor. del cuoio, delle pelli e delle calzature	2.080	Low skill	2,1%	67,0%	87,8%
Meccanici artigianali, montatori, riparatori e manutentori di macchine fisse e mobili	1.740	Low skill	1,8%	70,4%	72,2%
Tecnici dell'organizzazione e dell'amministrazione delle attività produttive	1.700	High skill	1,7%	46,6%	59,0%
Tecnici informatici, telematici e delle telecomunicazioni	1.670	High skill	1,7%	57,6%	71,0%
Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	1.610	Medium skill	1,6%	48,4%	78,4%
Impiegati addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela	1.510	Medium skill	1,5%	25,1%	54,3%
Conduuttori di macchine movimento terra, sollevamento e maneggio dei materiali	1.500	Low skill	1,5%	49,7%	68,9%
Operai addetti all'assemblaggio di prodotti industriali	1.420	Low skill	1,4%	49,3%	41,6%
Ingegneri e professioni assimilate	1.340	High skill	1,4%	58,1%	88,7%
Artigiani e operai specializzati del tessile e dell'abbigliamento	1.340	Low skill	1,4%	65,3%	70,1%
Tecnici in campo ingegneristico	1.310	High skill	1,3%	53,9%	87,8%
Operai addetti a macchine confezionatrici di prodotti industriali	1.220	Low skill	1,2%	17,4%	23,5%
Operatori della cura estetica	1.160	Medium skill	1,2%	48,4%	67,0%
Insegnanti nella formazione professionale, istruttori, allenatori, atleti e profess.simili	1.080	High skill	1,1%	25,6%	98,1%
Specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie	1.010	High skill	1,0%	35,3%	80,8%
Tecnici della distribuzione commerciale e professioni assimilate	990	High skill	1,0%	65,9%	77,1%
Artigiani e operai specializz. di installazione e manut. attrezz. elettriche e elettron.	890	Low skill	0,9%	53,0%	71,6%
Impiegati addetti alla gestione economica, contabile e finanziaria	860	Medium skill	0,9%	29,1%	78,5%
Operai di macchine automatiche e semiautom. per lavorazioni metalliche e per prod.minerali	860	Low skill	0,9%	63,1%	51,5%
Tecnici della gestione dei processi produttivi di beni e servizi	820	High skill	0,8%	45,0%	97,8%
Fonditori, saldatori, lattonieri, calderai, montatori carpenteria metall. e profess.simili	800	Low skill	0,8%	62,9%	82,5%
Impiegati addetti alla gestione amministrativa della logistica	780	Medium skill	0,8%	35,4%	62,8%
Professioni qualificate nei servizi personali e assimilati	770	Medium skill	0,8%	39,5%	84,6%
Specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali	650	High skill	0,7%	64,8%	91,4%
Fabbri ferrai, costruttori di utensili e assimilati	640	Low skill	0,7%	53,0%	48,3%
Tecnici delle attività finanziarie e assicurative	600	High skill	0,6%	62,7%	80,1%
Professori di scuola primaria, pre-primaria e professioni assimilate	580	High skill	0,6%	35,8%	91,7%

### Le competenze richieste

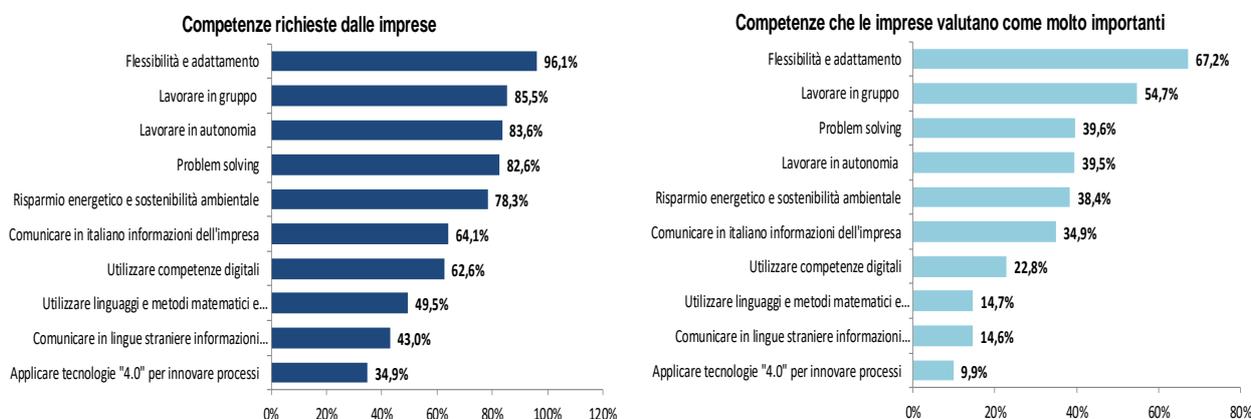
In periodi turbolenti come quello attuale le competenze trasversali soprattutto di tipo digitale, hanno quindi acquisito un'importanza fondamentale per tutti i profili professionali, indipendentemente dal livello di specializzazione, contribuendo a spiegare una parte della disoccupazione. Le competenze trasversali (digitali e green in particolare) indipendentemente dal livello di specializzazione, sono diventate sempre più rilevanti nel definire la base di qualsiasi profilo professionale.

Il divario tra le competenze richieste e quelle possedute dai lavoratori continua comunque ad avere un certo peso, anche se la crisi pandemica ha avuto l'effetto di accelerare l'autoapprendimento di competenze trasversali necessarie per molti lavori di ufficio, 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. Il divario che

## MERCATO DEL LAVORO

persiste ancora nell'ambito delle competenze trasversali, costituisce ancora un fattore alla base delle criticità caratterizzanti la difficoltà nel reperire manodopera.

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



Le tre declinazioni che risultano maggiormente richieste per gli imprenditori fiorentini nel 2022, evidenziano la prevalenza di competenze sostanzialmente trasversali come flessibilità e adattamento (96,1%), capacità di lavorare in gruppo (85,5%) ma anche capacità di lavorare in autonomia (83,6%). Le prime due coincidono anche con le competenze valutate come più importanti per essere assunti; la terza è la capacità di problem solving. Risulta quindi piuttosto elevato il grado di rilevanza per le cosiddette *soft-skills* (come capacità di lavorare in gruppo, di lavoro in autonomia, di risolvere i problemi o flessibilità-adattamento) che richiedono competenze più complesse di quelle specificamente più tecniche. Non meno importanti risultano comunque le e-skills come l'utilizzo delle competenze digitali (63%) o l'utilizzo di metodi informatici e matematici (50%) insieme alle competenze trasversali di tipo green (come attitudine al risparmio energetico che riguarda il 78% dei nuovi ingressi).

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

Al personale a media specializzazione sono richieste competenze digitali, ferma restando l'importanza di quelle trasversali anche se con una minor incidenza rispetto a quanto risulta per il personale più specializzato: alla fascia di media specializzazione viene richiesta soprattutto la capacità di lavorare in gruppo e flessibilità e adattamento. Sia per le professioni *high* che *medium skill* acquisisce una certa rilevanza anche la sensibilità ambientale, con particolare riferimento agli insegnanti, specialisti in scienze sociali e ai tecnici della salute per le professioni *high skill* e agli addetti alla ristorazione e operatori della cura estetica per quelle a media specializzazione.

## MERCATO DEL LAVORO

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 insieme ai conduttori di veicoli a motore: si segnala, tuttavia, un notevole aumento della richiesta di figure nell'area low skill con attitudine al risparmio energetico e sensibilità ambientale (da 52% a 69,8%) e in particolare per i conduttori di veicoli, ma anche gli operai specializzati nell'edilizia e nel sistema moda. Da rilevare che per tutti e tre i gruppi di specializzazione acquisisce rilevanza la capacità di utilizzo di competenze digitali con un aumento delle richieste in particolare per le figure a bassa specializzazione (da 33,5% a 46%).

### 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
<b>Alta specializzazione (HS)</b>	<b>20,2%</b>	<b>83,7%</b>	<b>61,9%</b>	<b>79,3%</b>	<b>94,1%</b>	<b>57,2%</b>	<b>98,4%</b>	<b>97,7%</b>	<b>95,2%</b>	<b>99,1%</b>	<b>84,6%</b>
Tecnici dei rapporti con i mercati	2,6%	92,5%	70,7%	84,9%	98,5%	69,4%	99,3%	99,6%	99,0%	98,8%	87,0%
Tecnici della salute	2,3%	76,5%	32,8%	63,2%	80,9%	28,0%	99,0%	98,6%	95,4%	99,7%	77,8%
Tecnici dell'organizzazione e dell'amministrazione delle attività produttive	1,7%	79,1%	29,2%	84,7%	99,9%	35,3%	97,0%	94,7%	86,4%	97,8%	91,3%
Tecnici informatici, telematici e delle telecomunicazioni	1,7%	77,5%	75,7%	89,7%	100,0%	87,9%	99,8%	98,9%	98,1%	99,9%	85,0%
Ingegneri e professioni assimilate	1,4%	88,1%	81,6%	93,1%	100,0%	81,8%	99,0%	99,4%	99,0%	100,0%	93,1%
<b>Media specializzazione (MS)</b>	<b>34,4%</b>	<b>73,4%</b>	<b>58,3%</b>	<b>50,2%</b>	<b>62,9%</b>	<b>32,6%</b>	<b>90,7%</b>	<b>82,9%</b>	<b>87,0%</b>	<b>97,2%</b>	<b>79,2%</b>
Addetti nelle attività di ristorazione	14,4%	68,4%	62,2%	37,2%	43,9%	28,6%	86,1%	74,5%	86,4%	96,2%	78,5%
Addetti alle vendite	7,5%	88,6%	65,6%	57,3%	74,4%	34,6%	93,1%	88,2%	89,0%	98,6%	84,1%
Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali	4,5%	76,0%	53,6%	79,3%	94,0%	45,8%	95,0%	95,6%	95,5%	97,6%	79,3%
Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	1,6%	54,6%	37,7%	30,1%	47,5%	10,1%	94,6%	85,3%	70,9%	96,1%	72,5%
Impiegati addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela	1,5%	91,3%	79,5%	66,8%	92,9%	40,0%	98,8%	95,3%	86,0%	99,2%	83,9%
<b>Bassa specializzazione (LS)</b>	<b>45,4%</b>	<b>48,4%</b>	<b>23,1%</b>	<b>35,6%</b>	<b>48,3%</b>	<b>26,7%</b>	<b>75,7%</b>	<b>75,6%</b>	<b>75,7%</b>	<b>94,0%</b>	<b>74,9%</b>
Personale non qualificato nei servizi di pulizia	11,1%	46,3%	29,5%	24,0%	42,4%	19,0%	75,5%	75,0%	71,3%	96,1%	78,9%
Personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci	5,6%	47,2%	24,2%	44,8%	57,4%	22,2%	82,3%	69,3%	73,1%	94,0%	73,7%
Conduttori di veicoli a motore	3,5%	48,9%	23,7%	36,0%	66,3%	30,2%	71,6%	77,8%	76,8%	94,7%	83,1%
Artigiani e operai specializzati addetti alle rifiniture delle costruzioni	2,7%	76,9%	27,7%	63,0%	63,5%	49,7%	93,5%	89,3%	87,8%	98,1%	93,3%
Operai addetti a macchinari dell'industria tessile, delle confezioni e assimilate	2,5%	25,6%	21,2%	28,0%	41,6%	27,7%	67,4%	71,6%	80,3%	87,5%	69,4%



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 (elettronica e informazione) e sanitari. A chi ha il diploma quinquennale viene richiesta soprattutto capacità di adattamento, di lavoro di gruppo e di risolvere i problemi; competenze comunicative e digitali vengono ricercate nei diplomati a indirizzo amministrativo, insieme al turistico e meccanico. 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. Per tutti i livelli di istruzione si segnala un aumento delle competenze *green* rispetto all'anno scorso.

## MERCATO DEL LAVORO

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

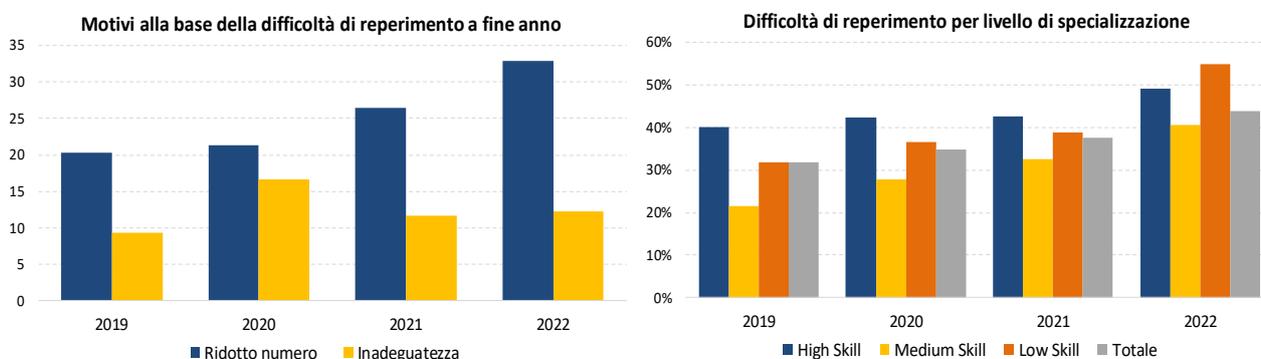
	Quota su totale	comunicare in italiano	comunicare in lingue straniere	utilizzare linguaggi e metodi matematici e informatici	utilizzare competenze digitali	applicare tecnologie "4.0" per innovare processi	lavorare in gruppo	problem solving	lavorare in autonomia	flessibilità e adattamento	risparmio energetico e sostenibilità ambientale
<b>Livello universitario</b>	<b>13,9%</b>	<b>83,7%</b>	<b>68,2%</b>	<b>79,8%</b>	<b>93,1%</b>	<b>57,4%</b>	<b>99,0%</b>	<b>98,2%</b>	<b>96,0%</b>	<b>98,8%</b>	<b>86,1%</b>
Indirizzo economico	3,6%	86,7%	73,0%	84,0%	97,4%	55,2%	99,2%	97,8%	92,8%	96,0%	83,7%
Indirizzo insegnamento e formazione	2,2%	82,9%	61,5%	70,9%	88,3%	34,6%	98,7%	98,8%	97,9%	100,0%	88,8%
Indirizzo sanitario e paramedico	1,6%	74,3%	33,4%	68,6%	82,6%	30,2%	98,8%	98,0%	96,0%	99,6%	77,7%
Indirizzo ingegneria industriale	1,0%	93,5%	85,2%	94,3%	98,5%	83,8%	99,6%	97,6%	96,9%	99,6%	95,4%
Indirizzo ingegneria elettronica e dell'informazione	0,9%	87,0%	84,4%	94,1%	99,2%	93,2%	100,0%	100,0%	99,8%	100,0%	88,2%
<b>Istruzione tecnica superiore (ITS)</b>	<b>0,8%</b>	<b>90,2%</b>	<b>75,6%</b>	<b>81,3%</b>	<b>88,9%</b>	<b>68,1%</b>	<b>92,4%</b>	<b>98,6%</b>	<b>96,7%</b>	<b>100,0%</b>	<b>89,2%</b>
Nuove tecnologie per il made in Italy - meccanica	0,3%	91,7%	63,4%	75,2%	75,9%	66,9%	79,0%	98,3%	99,3%	100,0%	78,3%
Tecnologie della informazione e della comunicazione	0,1%	88,8%	76,0%	92,8%	100,0%	80,8%	100,0%	100,0%	99,2%	100,0%	92,8%
Efficienza energetica	0,1%	90,7%	80,4%	68,2%	90,7%	57,9%	99,1%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Tecnologie innovative per i beni e le attività culturali	0,1%	82,1%	72,6%	100,0%	100,0%	70,2%	100,0%	100,0%	71,4%	100,0%	100,0%
Nuove tecnologie per il made in Italy - moda	0,1%	97,5%	96,3%	90,0%	87,5%	85,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	97,5%
<b>Livello secondario</b>	<b>29,1%</b>	<b>73,9%</b>	<b>51,8%</b>	<b>62,3%</b>	<b>77,0%</b>	<b>44,0%</b>	<b>92,3%</b>	<b>90,3%</b>	<b>87,5%</b>	<b>97,5%</b>	<b>81,6%</b>
Indirizzo amministrazione, finanza e marketing	9,6%	80,8%	48,7%	70,3%	88,5%	43,3%	94,6%	92,4%	88,3%	98,0%	80,0%
Indirizzo turismo, enogastronomia e ospitalità	4,5%	80,4%	73,8%	54,1%	66,0%	51,7%	86,5%	86,3%	87,3%	96,5%	86,7%
Indirizzo meccanica, mecatronica ed energia	2,5%	63,3%	39,7%	70,1%	77,1%	53,8%	92,7%	92,3%	88,1%	99,1%	86,4%
Indirizzo socio-sanitario	2,3%	53,9%	36,3%	27,3%	41,6%	9,9%	94,9%	83,2%	72,1%	97,2%	70,9%
Indirizzo trasporti e logistica	1,9%	67,0%	54,7%	58,0%	72,5%	38,0%	90,1%	92,4%	91,7%	98,9%	81,8%
<b>Qualifica di formazione o diploma professionale</b>	<b>16,8%</b>	<b>92,3%</b>	<b>90,3%</b>	<b>87,5%</b>	<b>97,5%</b>	<b>81,6%</b>	<b>67,3%</b>	<b>38,5%</b>	<b>48,0%</b>	<b>58,6%</b>	<b>32,7%</b>
Indirizzo ristorazione	3,5%	94,6%	92,4%	88,3%	98,0%	80,0%	70,3%	58,7%	37,8%	45,0%	18,9%
Indirizzo meccanico	2,7%	86,5%	86,3%	87,3%	96,5%	86,7%	61,6%	17,2%	50,7%	54,1%	41,3%
Indirizzo tessile e abbigliamento	0,5%	92,7%	92,5%	88,1%	99,1%	86,4%	29,2%	15,1%	13,9%	29,5%	28,6%
Indirizzo servizi di vendita	1,3%	94,9%	83,2%	72,1%	97,2%	70,9%	88,9%	59,6%	63,4%	88,5%	19,1%
Indirizzo trasformazione agroalimentare	1,1%	90,1%	92,4%	91,7%	98,9%	81,8%	56,3%	39,1%	31,9%	46,2%	19,5%
<b>Totale</b>	<b>100,0%</b>	<b>64,1%</b>	<b>43,0%</b>	<b>49,5%</b>	<b>62,6%</b>	<b>34,9%</b>	<b>85,5%</b>	<b>82,6%</b>	<b>83,6%</b>	<b>96,1%</b>	<b>78,3%</b>



### Le difficoltà di reperimento

Nel periodo successivo alla pandemia e in un contesto economico sempre più turbolento ed esposto a shock esterni come quello attuale, ha acquisito una notevole rilevanza l'indicatore che consente di delineare quanto per le imprese è critico riuscire a reperire personale, rendendo tangibile (tramite un valore numerico) quella che in realtà sarebbe la percezione degli imprenditori circa la scarsità di certe professionalità. Il classico schema associato a questo indicatore per il quale in fase di ripresa aumenta e nelle fasi di deterioramento ciclico diminuisce, non trova applicazione diretta a seguito degli eventi che si sono susseguiti nell'ultimo triennio: abbiamo cercato di spiegare nei report mensili e nel precedente i vari fattori che stanno caratterizzando la dinamica evolutiva crescente di questo indicatore.

Nel 2019 il livello del personale previsto in entrata di difficile reperimento era del 31,8%, dopo tre anni, a fine 2022 è salito al livello massimo, raggiungendo il 51% per poi assestarsi intorno al 45,4% nel mese di gennaio 2023; in ogni caso in tre anni la carenza di manodopera ha fatto osservare un aumento di ben 12 mila unità in provincia di Firenze (+39,7%) portando il livello complessivo delle entrate previste con criticità a circa 43 mila.

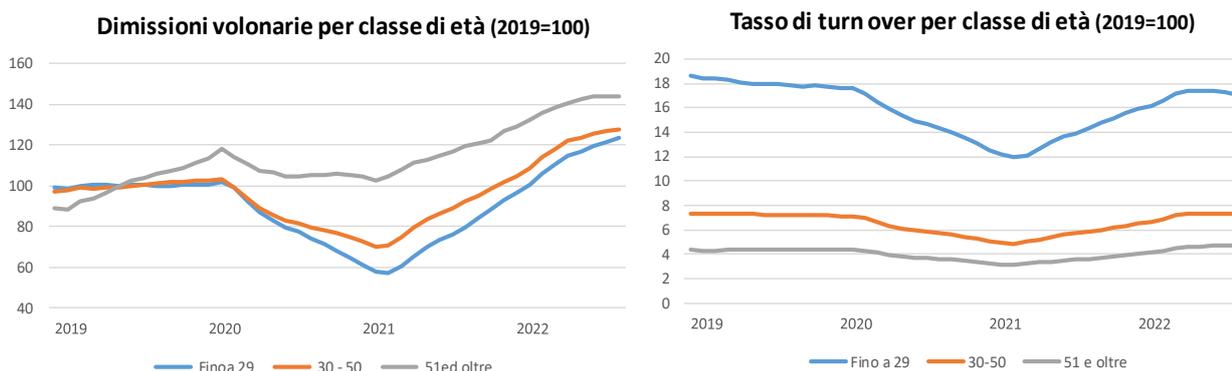


La persistenza di un certo grado di tensione sul mercato del lavoro, per la ricerca di personale, come abbiamo già illustrato nelle precedenti note è stata associata a vari fattori alla base del mismatch di manodopera, imputando la carenza di manodopera non solo agli effetti di long covid, ma anche ad un certo impatto delle componenti demografiche (questione giovani, immigrati e lavoro femminile), insieme ai

## MERCATO DEL LAVORO

differenziali locali di sviluppo e anche ad un difficile raccordo tra sistema dell'istruzione/formazione e mondo del lavoro/sistema imprenditoriale.

Rimane a parte il discorso sulle "grandi dimissioni", da ponderare adeguatamente con le dovute cautele prima di correlarlo realmente con la rigidità della difficoltà di reperimento, in quanto spesso si è trattato di dimissioni posticipate nel corso del periodo pandemico o di dimissioni dipendenti da transizioni tra un lavoro e un altro nell'ambito di uno stesso settore di attività e quindi spiegabili con una fisiologica accelerazione del turn over: comunque il livello delle dimissioni volontarie, monitorato con i dati INPS, continua a salire al terzo trimestre in provincia di Firenze; e se osserviamo la classe di età emerge una maggior tendenza alla salita delle dimissioni volontarie per gli over 50 rispetto agli under 30, i quali tuttavia si caratterizzano per un maggior turn over, sganciando quindi i più giovani dalla classica motivazione legata alla volontà di trovarsi un lavoro; per i lavoratori più giovani ricercando migliori condizioni salariali è normale che il turn over sia più vivace, tuttavia anche questo gruppo di lavoratori ha una certa incidenza sulla difficoltà di reperimento per questioni legate proprio alle retribuzioni. Abbiamo anche inserito un altro fattore che potrebbe essere rappresentato dal lavoro sommerso, il quale potrebbe essere aumentato nel periodo post-pandemico; occorre aggiungere come la componente demografica potrebbe incidere nel tempo sull'aumento delle difficoltà di reperimento se andiamo a prefigurare un calo della popolazione in età da lavoro per i prossimi anni (come emerge del resto dalle stime Istat sulla popolazione). L'aspetto che potrebbe apparire rischioso e pericoloso è che la carenza di forza lavoro con le competenze ricercate dalle imprese si correli ad una perdita di potenzialità di crescita.



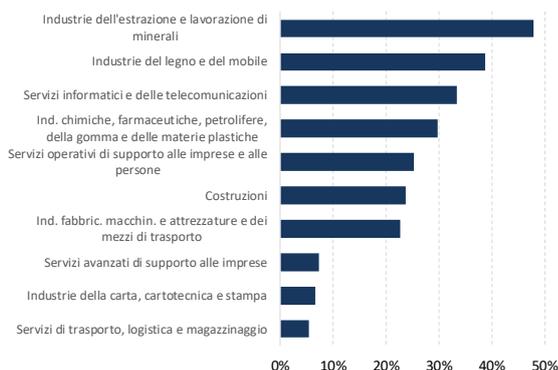
Fonte: elaborazioni su dati INPS

Sicuramente la discreta predisposizione della domanda di lavoro e l'aumento del *turnover* hanno influito sulla salita della difficoltà di reperimento di personale; ciò rappresenta, tuttavia, una parte della spiegazione con connotazione sostanzialmente positiva. Ci sono sicuramente maggiori opportunità di inserimento per i lavoratori se consideriamo alcuni fattori di offerta come: il pensionamento dei lavoratori più anziani, non appena maturati i requisiti nei settori maggiormente digitalizzati nel postpandemia, a seguito dell'emersione di un *mismatch* di competenze e favorendo quindi l'assunzione di lavoratori più giovani; oppure gli effetti settoriali derivanti sempre dallo spostamento di lavoratori, che avevano perso il lavoro (sostanzialmente con contratti a termine) dai settori colpiti dalla pandemia, come turismo e ristorazione, verso settori di attività in tenuta o espansione (come l'edilizia). La struttura caratterizzante la composizione settoriale della crescita occupazionale si è sostanzialmente modificata, come possiamo osservare dalla dinamica delle previsioni di assunzione Excelsior nel corso del 2022, con un apporto positivo delle costruzioni, ma anche una buona tenuta del manifatturiero e un ampliamento dei servizi alle imprese e alle persone; ed è proprio nell'ambito di questo macrosettore che sono emerse le maggiori criticità nel trovare il personale adeguato, oltre a un certo ruolo avuto anche dalle costruzioni. Tuttavia se consideriamo che la spinta derivante da quest'ultimo settore andrà ad esaurirsi con la graduale attenuazione degli incentivi, il mantenimento del serbatoio occupazionale, che fino ad ora ha fatto anche da *buffer* nel corso della pandemia troverà spazio nell'effettiva realizzazione delle opere pubbliche afferenti ai programmi del PNRR. Sicuramente la ripresa della domanda di lavoro da parte delle imprese nel comparto turistico, a seguito di un repentino recupero delle presenze e dei consumi turistici, ha influito sull'aumento delle difficoltà di reperimento in questo settore, se consideriamo che parte degli occupati sono transitati in altri settori, rimanendoci nel corso del periodo postpandemico. Per

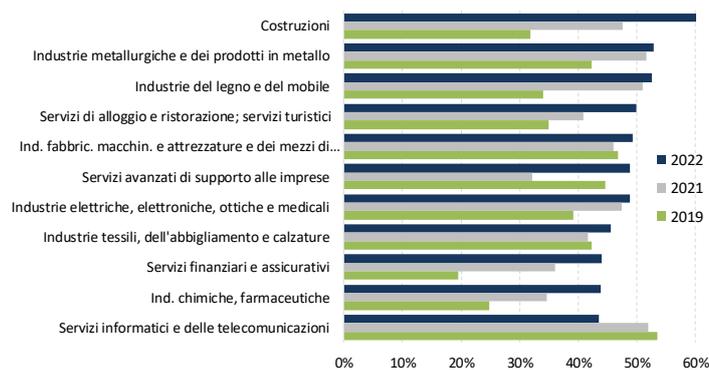
## MERCATO DEL LAVORO

quest'ultimo settore nonostante la dinamica mensile sia stata crescente, in realtà il dato di fine 2022 sembrerebbe in lieve contrazione rispetto ad un netto aumento della difficoltà di reperimento: questo apparente controsenso è spiegato proprio dal cedimento del lato offerta di lavoro.

Var % 2021/22 entrate per settore



Difficoltà di reperimento per settore



Quello che preoccupa maggiormente è il calo dell'offerta legato soprattutto all'evoluzione della componente demografica: possiamo rilevare un certo mix di apporti da vari fattori, in quanto stiamo osservando un calo della popolazione in età da lavoro, che dipende da vari fattori come l'apporto in decelerazione della natalità, insieme a un contributo non più in grado di compensare dei lavoratori stranieri, insieme a un maggior orientamento degli italiani ad andare all'estero. Tali tendenze sono maggiormente rilevanti nelle fasce di lavoratori più giovani, tanto che se osserviamo i differenziali salariali, in base ai dati Istat, le retribuzioni dei lavoratori più giovani si posizionano ancora ad un livello molto basso. Occorre tuttavia pesare anche la quota di giovani tra i 18 e i 24 anni che non sono occupati e non in istruzione e formazione (NEET) che in Toscana almeno al 2021 erano circa il 20% della popolazione di riferimento (fonte Eurostat).

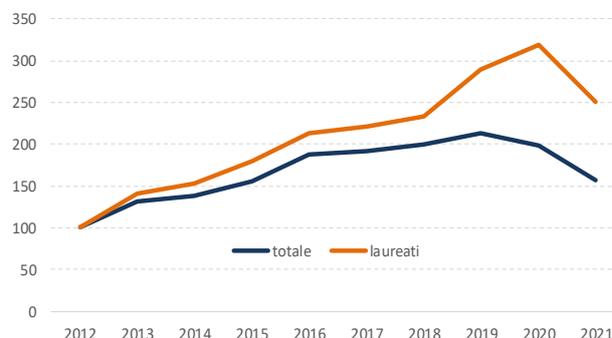
Abbiamo anche osservato in base ai dati trimestrali Istat una discesa della disoccupazione, che si correla ad un livello ancora elevato della scarsità di manodopera: segno che il mercato del lavoro potrebbe generare un vincolo rischioso per il sistema imprenditoriale, se i posti lavoro offerti rimangono vacanti e non vengono occupati si potrebbe avere una perdita di efficienza tale da limitare il potenziale di crescita dell'economia.

Il successivo set di grafici da conto proprio dell'effetto attuale e prospettico (per le previsioni sulla popolazione in età da lavoro) di questi fattori.

Tasso di natalità



Espatri cittadini italiani 25-34 anni (2012=100)

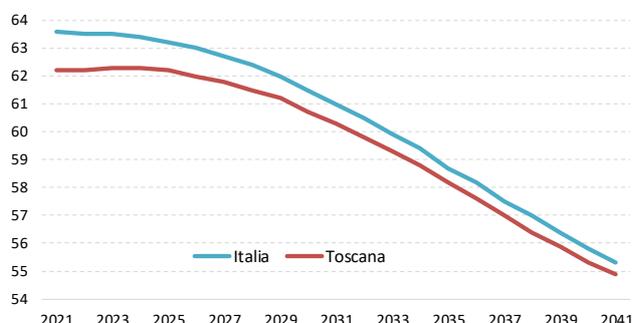


## MERCATO DEL LAVORO

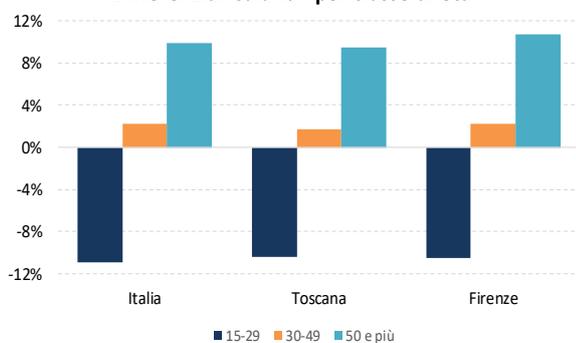
Ingressi nell'anno di cittadini non comunitari a Firenze



Quota % popolazione mediana in età da lavoro



Differenziali salariali per classe di età\*



\*Scarti % dalla mediana salari orari medi settore privato

Differenziali salariali per macrosettore - Italia\*



Fonte: elaborazioni su dati Istat

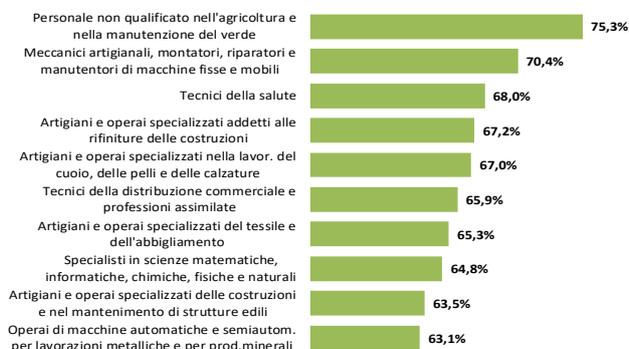
Per alcune professioni è decisamente cambiata la struttura della domanda di lavoro, come per quelle legate all'informatica, o al lavoro artigianale/manuale, con un eccesso di domanda per i lavoratori in possesso di competenze specifiche; in altre parole la pandemia ha modificato la struttura della produzione, in modo tale da influire su una domanda di lavoro maggiormente indirizzata verso professioni che non si trovano facilmente sul mercato del lavoro: è anche vero che altre professioni hanno ripreso ad esser richieste con la ripresa. Dall'esame delle motivazioni, rispetto al 2019 si rileva un innalzamento del livello riguardante le motivazioni di ordine prevalentemente quantitativo (da 20,3% a 33%) risentendo molto di effetti settoriali, ma anche di quelli legati alla componente demografica, come abbiamo visto; sale anche la quota relativa alla preparazione inadeguata (da 9,3% a 12,3%), correlandosi soprattutto alla scarsità di figure ad alta specializzazione; in quest'ultimo caso i candidati sono considerati inadeguati e valutati come sottoqualificati, ma la quota è minoritaria e la variazione è meno intensa dell'aspetto quantitativo<sup>3</sup>.

Riguardo alle figure più difficili da reperire la distribuzione tra livelli di specializzazione si conferma un forte orientamento alla specializzazione, se consideriamo che possiamo osservare una prevalenza di figure specializzate a carattere operaio/artigianale (*low skill*) insieme a tecnici della salute e ad informatici (*high skill*). Da rilevare che le prime 10 figure con maggior criticità, concentrano circa un quarto degli addetti difficili da reperire.

<sup>3</sup> 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.

## MERCATO DEL LAVORO

### Prime 10 figure per difficoltà di reperimento



### Prime 10 figure per esperienza nel settore



Riguardo ai titoli di studio si confermano come molto ampie le difficoltà di ricerca nella ricerca di personale laureato (da 41,4% a 43,9%) anche se per ora sono maggiori quelle caratterizzanti i lavoratori con qualifica ITS (47,7%); 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 38,9% a 42,2%); in netto aumento anche le difficoltà per le qualifiche professionali (da 42,7% a 51,5%). Le lauree caratterizzate da una maggior criticità di reperimento sono quelle in ingegneria elettronica e dell'informazione (69,5%), in scienze matematiche/informatiche (64,5%) e nell'ambito sanitario (70,8%). Tra i diplomati sono difficili da assumere periti a indirizzo turistico/enogastronomico (60,4%), indirizzo elettronica ed elettrotecnica (54,8%) i diplomati nell'indirizzo meccanico (54,4%). Per le qualifiche le maggiori difficoltà riguardano l'indirizzo edile (74,9%), calzature e pelletteria (66,4%), meccanico (63%) ed elettrico (55,6%).

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

Livello universitario		Istruzione Tecnica Superiore (ITS)	
Indirizzo sanitario e paramedico	70,8%	Nuove tecnologie - marketing e sostenibilità	69,4%
Indirizzo ingegneria elettronica e dell'informazione	69,5%	Efficienza energetica	66,4%
Indirizzo scienze matematiche, fisiche e informatiche	64,5%	Tecnologie della informazione e della comunicazione	64,0%
Indirizzo ingegneria industriale	57,9%	Nuove tecnologie - meccanica	42,4%
Indirizzo politico-sociale	55,3%	Tecnologie innovative per i beni e le attività culturali	23,8%
Livello Secondario		Qualifica di formazione o diploma professionale	
Indirizzo turismo, enogastronomia e ospitalità	60,4%	Indirizzo edile	74,9%
Indirizzo elettronica ed elettrotecnica	54,8%	Indirizzo calzature e pelletteria	66,4%
Indirizzo meccanica, mecatronica ed energia	54,4%	Indirizzo meccanico	63,0%
Indirizzo produzione e manutenzione industriale e artigianal	53,7%	Indirizzo elettrico	55,6%
Indirizzo costruzioni, ambiente e territorio	50,6%	Indirizzo ristorazione	53,5%

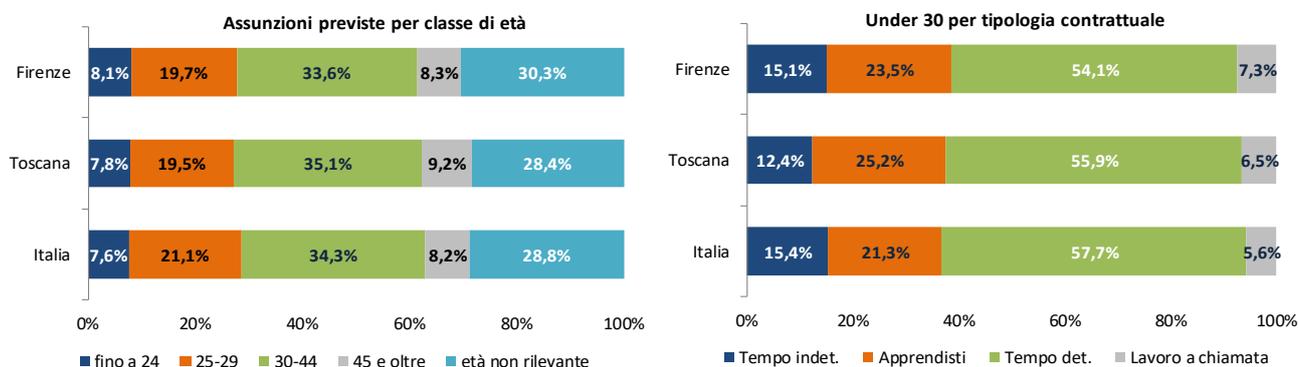
## MERCATO DEL LAVORO

Riguardo alle entrate difficili da reperire per settore per l'ultimo anno disponibile, per i principali settori di incidenza possiamo notare un aumento notevole, rispetto al 2019, nel comparto edile insieme ai settori manifatturieri con riguardo sia ai settori esportatori (meccanica, elettronica e sistema moda) e sia ai comparti industriali che costituiscono l'indotto dell'edilizia in qualità di fornitori di materie prime o di semilavorati (come legno o prodotti in metalli). Nell'ambito delle attività terziarie, le tensioni si acuiscono in settori che già in precedenza erano interessati da criticità come attività turistiche (dopo l'effetto delle riaperture in particolare), l'informatica, servizi finanziari, ma anche servizi avanzati di supporto alle imprese.

### Altre caratteristiche

#### I giovani

La richiesta di giovani tende a salire moderatamente, rispetto al 2021, passando dal 26,7% a 28,7%; aumenta il livello di specializzazione con cui sono ricercati i lavoratori fiorentini con meno di 30 anni, sono ricercati principalmente in attività professionali maggiormente specializzate dai servizi finanziari a quelli commercial, fino a quelli turistici. Osservando le tipologie contrattuali tendono a prevalere in modo preponderante i rapporti di lavoro a termine con una quota di circa il 54% mentre il tempo indeterminato riguarda il 15% degli under 30 risultando tuttavia guadagnare tre punti percentuali nei confronti del 2021.



In termini assoluti la quota di ingressi di giovani lavoratori si traduce in poco più di 27 mila assunzioni valore di poco superiore al 2021 (circa 25 mila) riuscendo ad eguagliare il livello del 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 e motivazionale, permetterebbe alle imprese di garantire un certo ricambio interno finalizzato al rafforzamento della specializzazione, influenzando sulla riduzione della criticità nel reperire personale e sul miglioramento delle aspettative di riproduzione del capitale immateriale interno all'azienda, soprattutto in un contesto economico che ormai si fonda sull'incertezza. Il rischio è quello che venga enfatizzata l'*overeducation*, ovvero il titolo di studio può migliorare la probabilità di stabilizzazione della posizione lavorativa, ma al contempo a ciò potrebbe non corrispondere un giusto livello retributivo, se non viene adeguatamente valorizzato tramite un opportuno percorso di apprendimento.

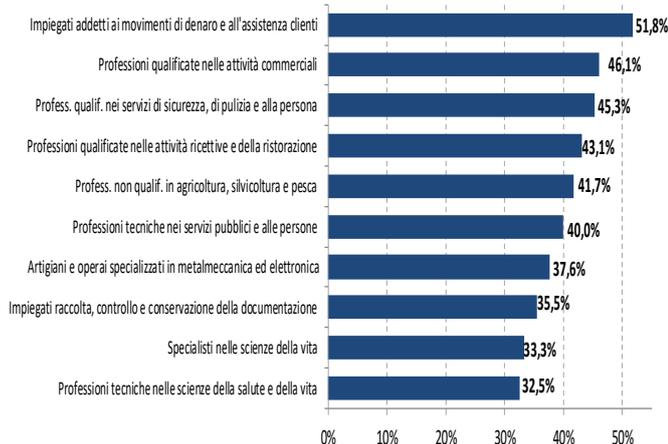
Per quanto riguarda l'articolazione per fascia di età, tende ad attenuarsi la quota di assunzioni destinate ai più giovani fino a 24 anni (da 7,2% a 8,1%) mentre si attenua la quota di posti destinati agli over 45 (da 9,2% a 8,3%); stabili i nuovi ingressi nella fascia 30-44 anni (33,6%) così come rimangono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

Considerando i comparti di attività, la percentuale di assunzioni giovanili (fino a 30 anni) risulta particolarmente elevata nelle attività terziarie con riferimento ai servizi commerciali (41,6%), ai

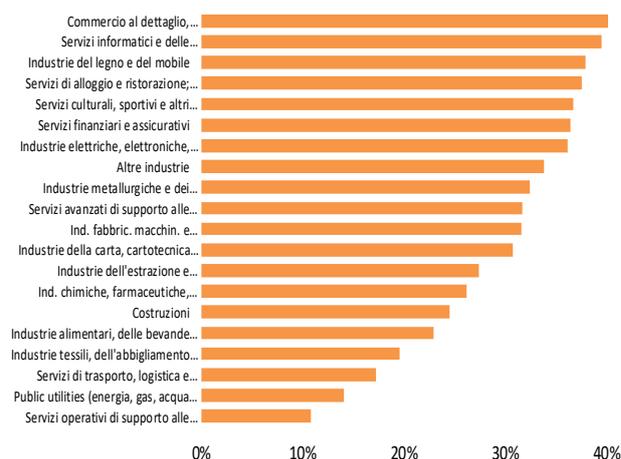
## MERCATO DEL LAVORO

servizi informatici (39,6%), ai servizi di alloggio e ristorazione (37,6%) e ai servizi finanziari (36,5%); nelle attività industriali la richiesta di giovani è meno intensa.

Assunzioni giovani per gruppo professionale



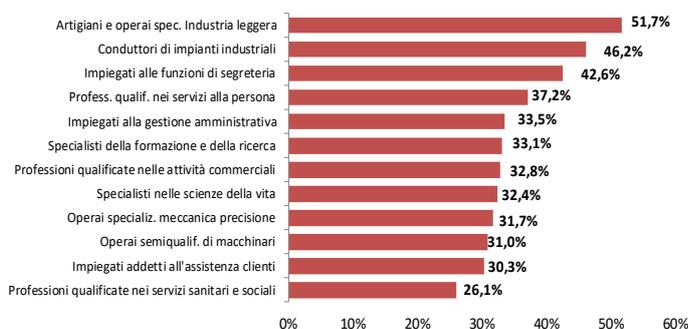
Assunzioni previste under 30 per comparto di attività



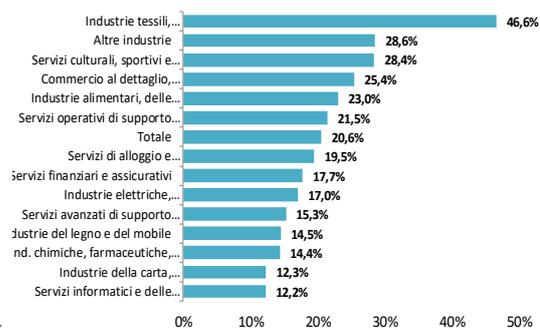
### Genere e personale immigrato

Per le differenze di genere si evidenzia una quota di assunzioni in cui non viene espressa alcuna preferenza piuttosto alta e pari al 51,6% e superiore a quella del 2019 (44,5%; 41,5% nel 2020; 48,5% nel 2021): la percentuale di assunzioni femminili si posiziona intorno al 20,6% (42,4% riproporzionando il dato al netto delle preferenze non espresse) rispetto al 27,9% di quelle maschili. I settori dove incidono maggiormente le assunzioni previste di genere femminile sono l'industria della moda anche se in rallentamento (da 48% a 46,6%), l'industria alimentare (da 27,2% a 23%), i servizi operativi alle persone (28,4%) e il commercio al dettaglio (25,4%) e alloggio/ristorazione (20%). 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 nella gestione amministrativa e di segreteria; ci sono anche ruoli più "manuali" come funzioni operaie o artigiane, insieme ad attività più specializzate nei servizi socio-sanitari. Riguardo alle classi dimensionali d'impresa, le quote più elevate delle richieste di personale di genere femminile riguardano le imprese più piccole (fino a 9 dipendenti con una quota del 28%) e quelle fino a 49 dipendenti (quota del 22,5%).

Assunzioni donne per gruppo professionale (quote su totale professione)

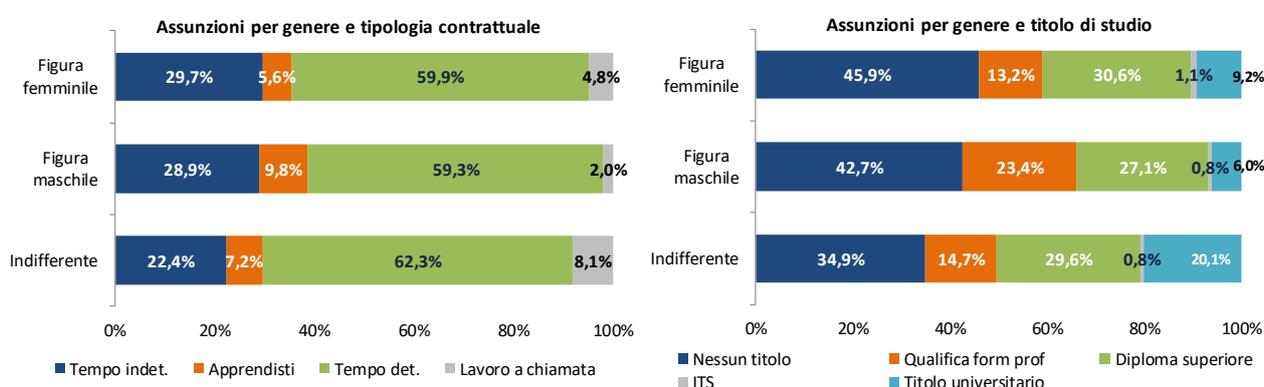


Assunzioni previste donne per comparto di attività

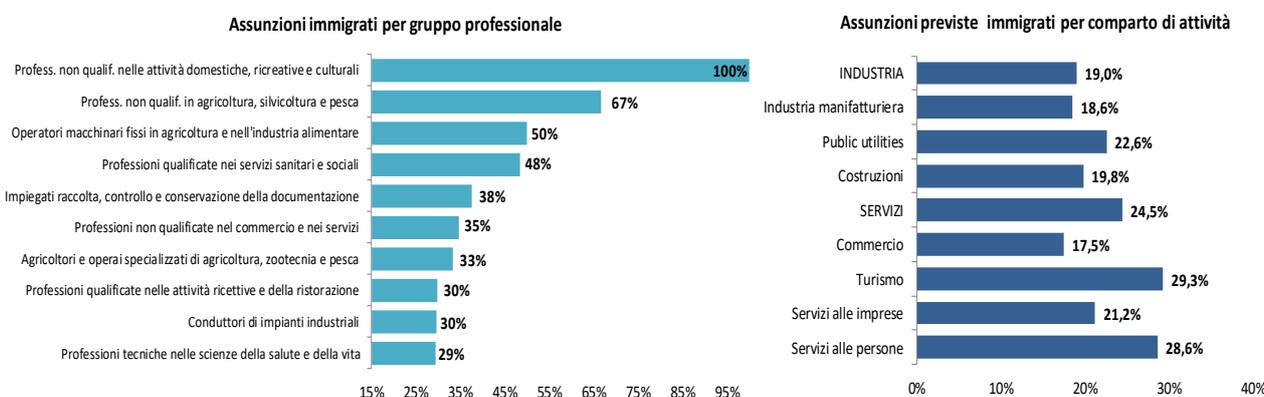


## MERCATO DEL LAVORO

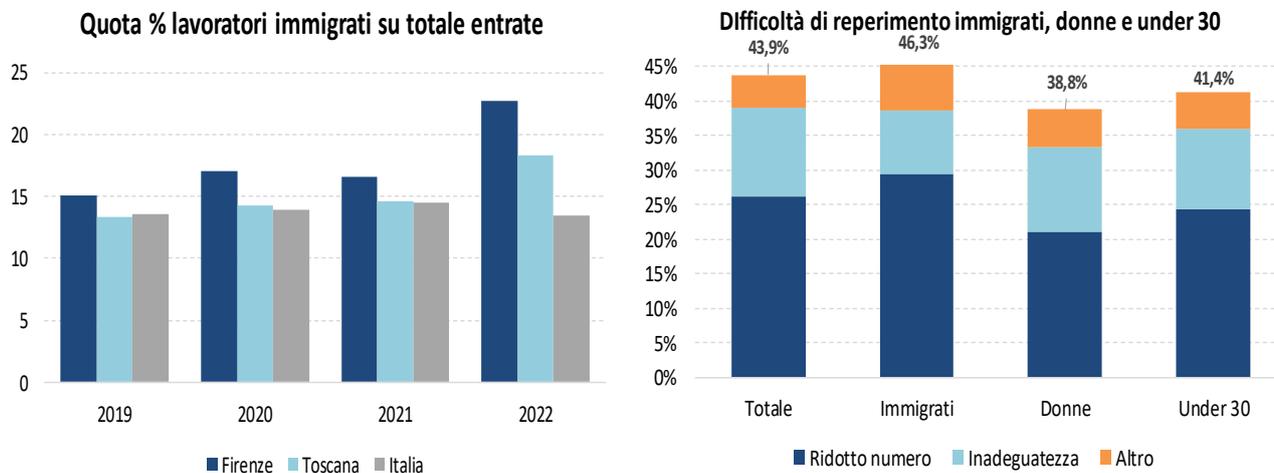
Riguardo alle modalità contrattuali sembrerebbe capovolgersi il fronte con le assunzioni di figure femminili che tendono a prevalere rispetto a quelle maschili per i contratti standard a tempo indeterminato (29,7% vs 28,9%) così come sui contratti a termine tende a persistere un maggior bilanciamento (intorno al 60%); minore l'incidenza per l'apprendistato (5,6% femmine vs 9,8% maschi); si segnala la prevalenza del lavoro a chiamata per il genere femminile, segnalando una minima precarizzazione per il genere femminile. In generale vengono richieste figure di genere femminile con un titolo di studio mediamente più elevato rispetto agli uomini se consideriamo che le assunzioni femminili con laurea sono il 9,2% (maschi 6%) e quelle con diploma il 30,6% con un differenziale positivo rispettivamente di 3 e di un punto rispetto agli uomini.



Per quanto riguarda la percentuale di entrate programmate destinate a personale immigrato, si rileva una quota superiore sia nei confronti della media regionale (22,2% rispetto a 18,3%) che del dato nazionale (13,4%) oltre a risultare in aumento rispetto ai tre anni precedenti (15,1%). La quota di immigrati con laurea è ancora inferiore alla media, ma in aumento in tre anni (da 5,5% a 7,3%) e risultano più elevate le percentuali relative alla qualifica professionale (17,1%) e alla mancanza di formazione specifica, che risulta anche in aumento (da 43,2% a 55,3%); inferiore alla media le quote di richieste riguardanti immigrati con diploma (da 25,3% a 20,1%). La richiesta di immigrati riguarda prevalentemente figure con qualifiche medio – basse, visto che nei primi tre posti troviamo professioni non qualificate nelle attività domestiche e in agricoltura ma anche operatori specializzati nei macchinari per l'industria agro-alimentare insieme al personale qualificato socio-sanitario; vengono richiesti anche professioni qualificate nelle scienze della vita e nel turismo. I settori di inserimento vedono la prevalenza delle attività edili (19,8%) e dei servizi turistici (29,3%) e alle persone (28,6% sostanzialmente di carattere socio-sanitario).



## MERCATO DEL LAVORO



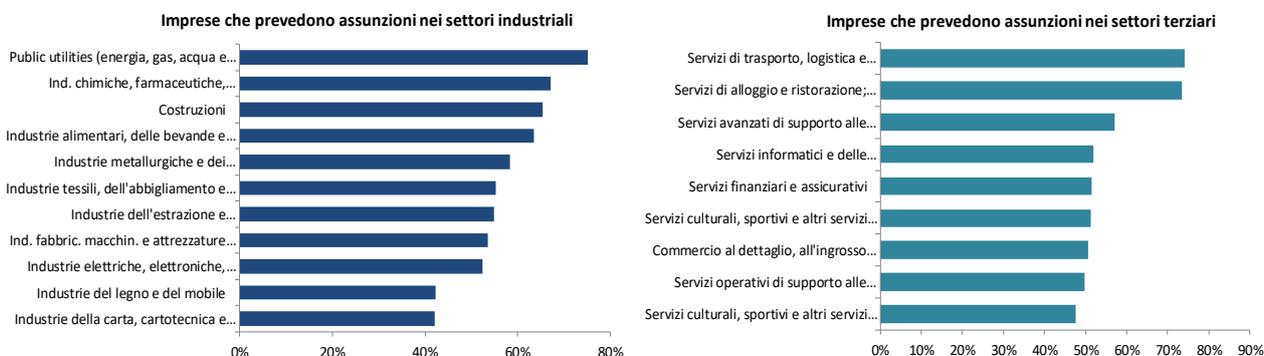
La domanda di lavoro per gli immigrati sta sicuramente crescendo in termini assoluti, con una quota di incidenza sulle entrate programmate totali che supera il 20% per Firenze; resta comunque una parte della manodopera immigrata che sfugge alle statistiche ufficiali da sempre, pur rappresentando un importante segmento del mercato del lavoro presente nei settori in crescita nel periodo pandemico (consegne a domicilio ed edilizia) come anche in quelli in recupero (terziario turistico, manifattura ed edilizia). La difficoltà di reperimento per gli immigrati continua a risultare in aumento nel corso del 2022 e ampiamente al di sopra della media (da 43,4% a 46,3%), con una prevalenza nelle attività industriali (meccanica in particolare) e nei servizi avanzati alle imprese.

### ***I flussi in entrata e le imprese***

La percentuale di imprese fiorentine che è disponibile ad inserire personale nel corso del 2022 tende a scendere al 58,1% perdendo circa 2 punti sul 2021 (60,2%) tornando quasi al livello del 2019: per il settore industriale la percentuale è di poco superiore alla media (58,6%) con valori più elevati nel settore delle utilities (75,1%), nell'industria chimico-farmaceutica (67,2%), nell'industria delle costruzioni (65,4%), in quella alimentare (63,5%) e nell'industria metallurgica (58,4%). Il valor medio riguardante l'orientamento ad assumere delle imprese dei servizi si colloca sul 58% con quote più ampie per alloggio e ristorazione (che risentono soprattutto della fase di riaperture con un 74%), trasporti e logistica (74,2%) e servizi avanzati (57%). Riguardo alle fasce dimensionali minore è l'incidenza nelle imprese più piccole (tra 1 e 9 addetti con una quota del 47,5% ma in crescita) mentre nelle altre classi di addetti il peso percentuale è al di sopra della media con un livello massimo raggiunto dalla fascia oltre i 250 dipendenti (99,1%)<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> Si segnala che anche per il 2022 non sono stati resi disponibili i dati relativi alla suddivisione delle imprese che assumono tra esportatrici ed innovatrici.

## MERCATO DEL LAVORO



La quota di imprese che ha investito in attività di formazione (interna/esterna) nel corso del 2021 è salita al 21% (anche se inferiore di circa 4 punti al livello del 2019. Se articoliamo il dato per finalità della formazione: aumentano di due punti, portandosi al 16% dei casi le attività formative che hanno riguardato i neoassunti, mentre si sono concentrate principalmente sull'aggiornamento del personale sulle mansioni già svolte (74%); in discesa le attività formative finalizzate a svolgere nuove mansioni (da 15,8% a 10,5%). Emerge comunque una crescente esigenza di allineare le competenze possedute dai nuovi entrati ai processi e agli strumenti usati in azienda, in quanto questi lavoratori se da un lato sono in grado di apportare una nuova vitalità all'impresa, dall'altro lato rappresenterebbero un "costo temporaneo" con una minore produttività.

Il ruolo della formazione risulta rilevante per servizi finanziari, servizi informatici, servizi socio-sanitari, costruzioni, industria della moda, industria metallurgica e industria meccanica. La percentuale di imprese che hanno ospitato tirocini o stage è pari al 10,5% (in calo di circa 4 punti nei confronti del 2019) con percentuali più elevate nei servizi informatici e telecomunicazioni, nei servizi avanzati di supporto alle imprese, nell'industria chimico-farmaceutica e in quella della elettronica.

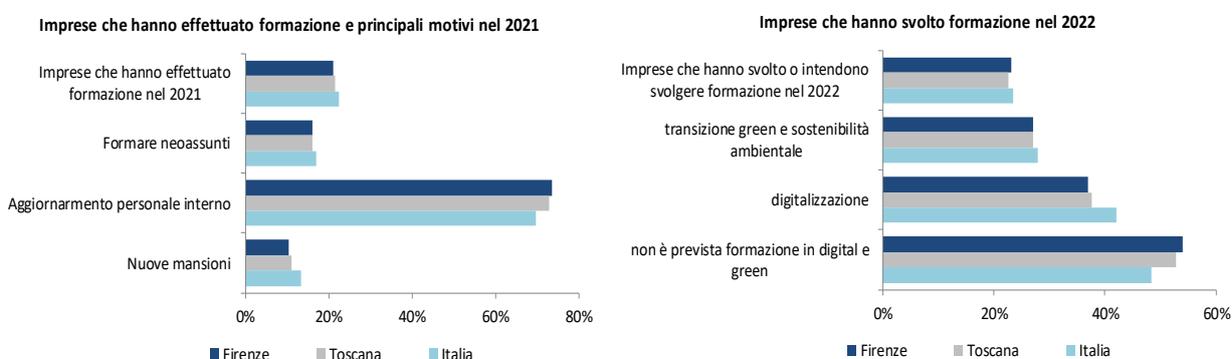
La formazione rappresenta un fattore importante per la crescita professionale sia per i lavoratori più esperti, sia per le nuove generazioni, il cui successo diviene un fattore cardine per favorire l'accumulazione di capitale umano e limitarne l'obsolescenza. Le politiche formative acquisiscono quindi un ruolo importante nel definire il quadro di regole entro cui gli attori del processo si muovono e indicano le risorse finanziarie destinate all'investimento in formazione.

Con la Legge di Bilancio 2019 (L. 145/2018, art.57, comma 18) all'Alternanza Scuola Lavoro è stata attribuita la denominazione "Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento (PCTO)" si focalizza sull'occupabilità e sulla competitività del sistema economico; la formazione non riguarda solamente il giovane, ma si collega anche ad un'esigenza di miglioramento competitivo delle imprese. L'integrazione scuola-lavoro costituisce una modalità formativa prioritaria che si inserisce lungo la direttrice dell'apprendimento permanente. Viene quindi reso effettivo un approccio centrato sulle competenze orientato al miglioramento delle abilità di base, investendo anche in competenze più complesse le cui caratteristiche sono state rimodulate per assicurare resilienza e capacità di adattamento. Sono state riviste le competenze multilinguistiche, le competenze digitali e le competenze imprenditoriali intese come spirito di iniziativa e capacità di trasformare le idee in azione. Si tratta di un approccio maggiormente focalizzato su percorsi esperienziali e sull'apprendimento autonomo degli studenti. Sarà fondamentale l'orientamento: la finalità è quella di compensare una delle principali criticità rappresentata dal passaggio tra l'istruzione secondaria superiore e quella di livello terziario (in particolare l'università) o verso il mondo del lavoro.

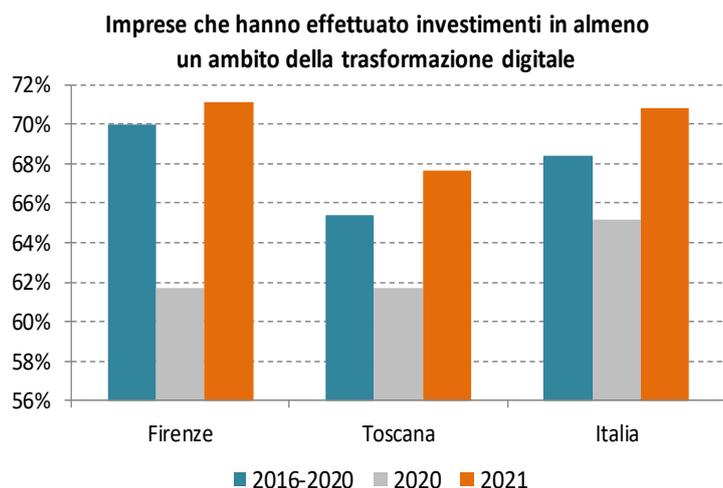
Per il 2022 disponiamo di un dato provvisorio che inquadra le imprese che hanno svolto o che intendono svolgere formazione al personale con un dato piuttosto elevato e pari al 48,4%: riguardo alla tipologia le attività formative in affiancamento hanno una quota elevata (21,7%; era 21% nel

## MERCATO DEL LAVORO

2021). Da segnalare che nel 2022 circa il 23% delle imprese ha effettuato o intende effettuare formazione con corsi, in cui prevale l'ambito tematico della digitalizzazione (36,9% 24,7%) rispetto alla transizione green (27,1%); anche se quest'ultima tematica ha fatto registrare un aumento della quota di ben 16 punti rispetto alla digitalizzazione (+12p.p.). Il fatto che questo tipo di formazione sia in aumento non fa che segnalare quanto ciò sia sempre più rilevante non solo per i neoentrati con meno di 30 anni, ma che interessa anche i lavoratori con maggior esperienza e operanti in particolare sia nei settori interessati dal cambiamento strutturale e sia in modo trasversale anche negli altri comparti. Per il finanziamento delle attività formative, prevale l'autofinanziamento, ma una certa incidenza è rilevabile anche per i fondi interprofessionali e per il contributo degli enti bilaterali.



Le imprese fiorentine che nel 2022 hanno effettuato attività di investimento in almeno un ambito della trasformazione digitale è salita dal 61,7% del 2020 al 68,5% in tenuta rispetto al periodo 2017-21 (68,3%) ma in attenuazione sul 2021 (71%); questi investimenti hanno avuto un certo



impatto sul capitale umano se consideriamo che il 30% 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 (5,2%) anche se per una certa quota di casi (10,8%) sono stati attivati i servizi di consulenza. Un aspetto interessante approfondito dalla rilevazione Excelsior è rappresentato dall'analisi dell'evoluzione del processo di digitalizzazione in atto nelle imprese, emerso in misura incisiva con l'emergenza pandemica, rilevazione

iniziata nel 2020; i dati rilevati mostrano che vi è una sorta di consolidamento sia a livello di Area metropolitana che in ambito nazionale, soprattutto in un anno come il 2022 in cui nella seconda parte sono emersi chiari segnali di rallentamento. L'entità del coinvolgimento delle imprese cambia significativamente da comparto a comparto: possiamo trovare quote più intense per l'industria elettronica, meccanica, chimico-farmaceutica e dei servizi di pubblica utilità; nell'ambito del terziario troviamo i servizi informatici, quelli finanziari e i servizi avanzati alle imprese. Considerando gli aspetti specificamente tecnologici, le attività in cui le imprese hanno orientato gli

## MERCATO DEL LAVORO

investimenti in modo prevalente nel corso del 2022, attribuendo ad essi elevata importanza (risposte molto e moltissimo) e con aumenti di rilievo rispetto al precedente periodo 2017-2021, 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 (40% delle imprese e con una salita di circa 10 punti percentuali), la sicurezza informatica (37,3%) 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 (39,2%). Seguono, con percentuali inferiori, lo sviluppo di tecnologie di comunicazione machine-to-machine e nel campo dell'internet of things (30%), i processi di realtà aumentata e virtuale a supporto dei processi produttivi (23,5%) e la robotica avanzata (23%); queste ultime tematiche interessano soprattutto alcuni settori manifatturieri, come chimica-farmaceutica, industria del legno e industrie elettriche/elettroniche.

### Investimenti effettuati dalle imprese nei diversi ambiti della trasformazione digitale

*Livello di importanza elevato (risposte molto e moltissimo)*

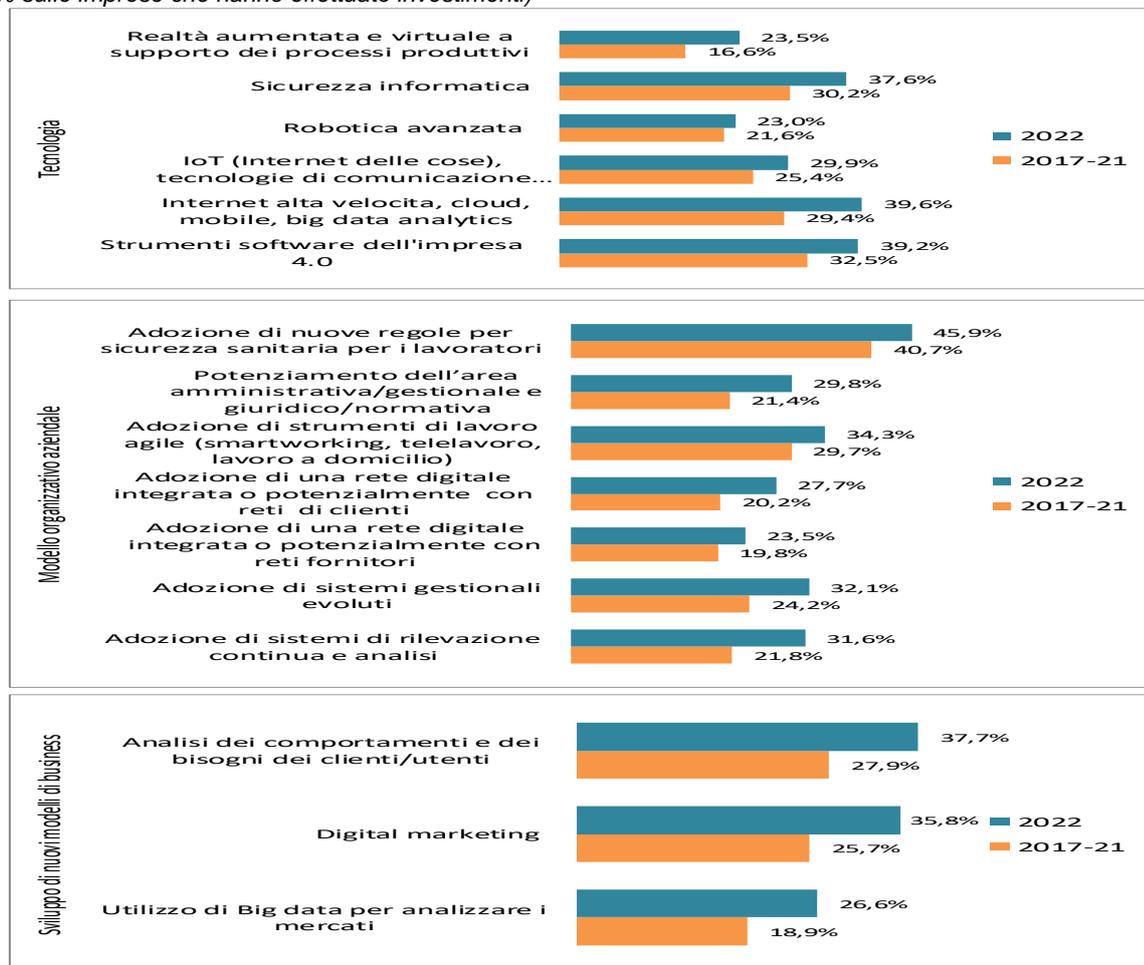
Tecnologia	2017-21	2022	Differenza %
Strumenti software dell'impresa 4.0	32,5%	39,2%	6,7%
Internet alta velocità, cloud, mobile, big data analytics	29,4%	39,6%	10,2%
IoT (Internet delle cose), tecnologie di comunicazione machine-to-machine	25,4%	29,9%	4,6%
Robotica avanzata	21,6%	23,0%	1,4%
Sicurezza informatica	30,2%	37,6%	7,4%
Realtà aumentata e virtuale a supporto dei processi produttivi	16,6%	23,5%	6,9%
Modello organizzativo aziendale	2017-21	2022	Differenza %
Adozione di sistemi di rilevazione continua e analisi	21,8%	31,6%	9,8%
Adozione di sistemi gestionali evoluti	24,2%	32,1%	7,9%
Adozione di una rete digitale integrata o potenzialmente integrabile con reti esterne fornitori	19,8%	23,5%	3,7%
Adozione di una rete digitale integrata o potenzialmente integrabile con reti esterne di clienti	20,2%	27,7%	7,4%
Adozione di strumenti di lavoro agile (smartworking, telelavoro, lavoro a domicilio)	29,7%	34,3%	4,5%
Potenziamento dell'area amministrativa/gestionale e giuridico/normativa	21,4%	29,8%	8,3%
Adozione di nuove regole per sicurezza sanitaria per i lavoratori	40,7%	45,9%	5,3%
Sviluppo di nuovi modelli di business	2017-21	2022	Differenza %
Utilizzo di Big data per analizzare i mercati	18,9%	26,6%	7,7%
Digital marketing	25,7%	35,8%	10,1%
Analisi dei comportamenti e dei bisogni dei clienti/utenti	27,9%	37,7%	9,9%

Alcune attività di investimento confermano l'esistenza di una buona relazione tra il processo di digitalizzazione aziendale e la struttura organizzativa, con percentuali rilevanti di imprese che hanno investito su aspetti come l'adozione di sistemi gestionali evoluti a seguito della trasformazione digitale (32,1%), il potenziamento dell'area amministrativa – gestionale e giuridico-normativa (30%), ma soprattutto l'adozione di strumenti di lavoro agile (34,3%) l'adozione di nuove regole per la sicurezza dei lavoratori (46%). Si è trattato di innovazioni organizzative importanti che hanno evidenziato un discreto guadagno di quote percentuali, derivanti direttamente dagli interventi indotti dalle esigenze riorganizzative innescate dalla pandemia, che hanno avuto e stanno continuando ad avere importanti ricadute nel periodo successivo.

La trasformazione digitale ha anche determinato investimenti, destinati a perdurare e a incidere sulla struttura organizzativa delle imprese, connessi con l'utilizzo di nuovi modelli di business e che in particolare si riferiscono all'analisi dei comportamenti e dei bisogni dei clienti per garantire la personalizzazione del prodotto o servizio offerto (38%), al *digital marketing* (utilizzo di canali/strumenti digitali per la promozione e la vendita dei prodotti/servizi, con una quota del 36%) e all'utilizzo di big data per analizzare i mercati (27%); quest'ultimo si riferisce ad una 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.

## MERCATO DEL LAVORO

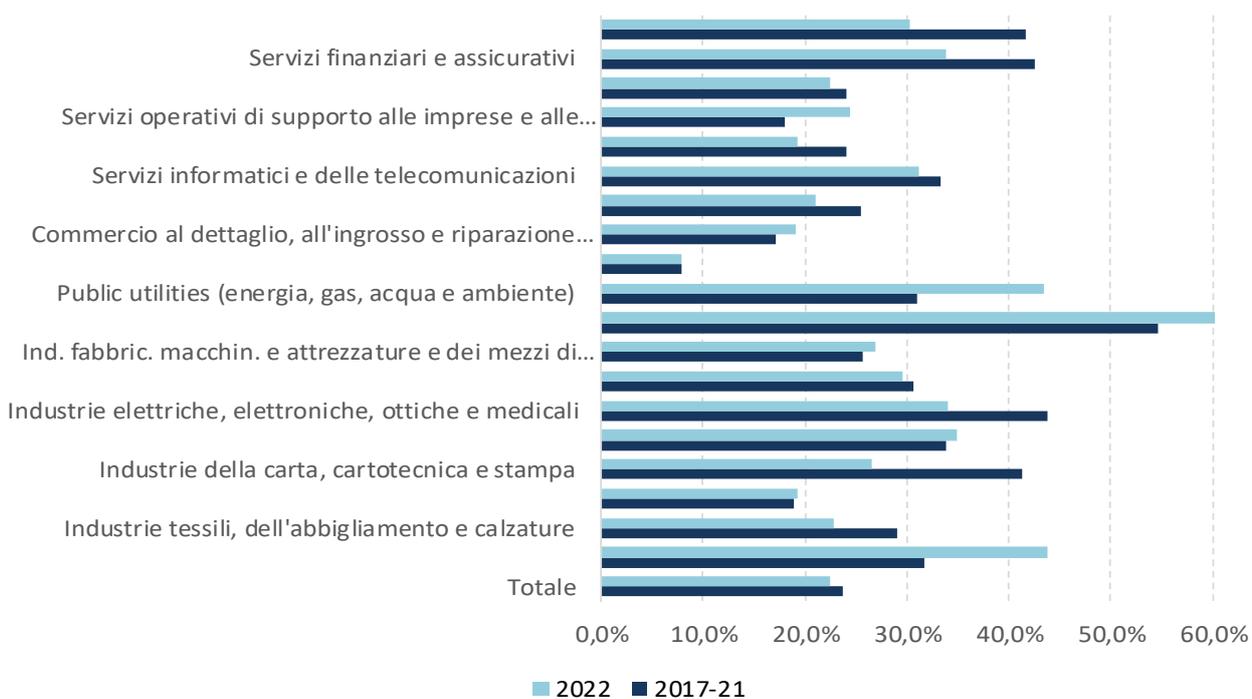
### Ambiti della trasformazione digitale. Investimenti con livello di importanza elevato (% sulle imprese che hanno effettuato investimenti)



Poco più di un quinto delle imprese ha investito in prodotti e tecnologie a maggior risparmio energetico e/o minor impatto ambientale nel 2022 con una punta nel comparto chimico-farmaceutico (65%) seguito dall'alimentare (35%) e dalle utilities (45%) riflettendo, come nel caso della competenza trasversale richiesta almeno nel 78% dei nuovi ingressi, un crescente interesse delle imprese al tema "ecologico" in generale e più nello specifico alle strategie finalizzate a rendere più efficiente l'uso dell'energia e delle risorse, migliorando la sostenibilità ambientale delle produzioni.

## MERCATO DEL LAVORO

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



---

## MERCATO DEL LAVORO

---

**PER INFORMAZIONI:**

Ufficio Studi e Statistica  
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 055/2392.218/219



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