



U.O. Statistica e Prezzi

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

**SISTEMA INFORMATIVO EXCELSIOR
PROVINCIA DI FIRENZE**

ANNO 2013

Il Sistema Informativo Excelsior, promosso e realizzato da Unioncamere in accordo con il Ministero del Lavoro e l'Unione Europea, si colloca stabilmente, a partire dal 1997, tra le maggiori fonti informative disponibili in Italia sui temi del mercato del lavoro e della formazione ed è inserito tra le indagini con obbligo di risposta previste dal Programma Statistico Nazionale.

Per il 2013 sul territorio nazionale la rilevazione è stata condotta su un campione di oltre 94.000 imprese, rappresentative dell'universo delle imprese private dell'industria e dei servizi con almeno un dipendente in media nel 2010. Tale universo ricostruito a partire dal Registro Imprese è stato integrato con i dati di altre fonti (in particolare INPS e ISTAT). Non sono oggetto di rilevazione imprese che hanno iniziato ad avere dipendenti in un periodo temporale successivo, salvo nel caso di un limitato numero di imprese di significativa dimensione che è stato possibile inserire nelle liste di indagine.

I dati raccolti mettono a disposizione degli utenti una serie di informazioni sulla domanda di lavoro delle imprese in Italia e sulle principali caratteristiche (età, livello di istruzione, esperienza, difficoltà di reperimento, necessità di ulteriore formazione ecc.) delle figure professionali richieste. Attraverso il Sistema Informativo Excelsior è possibile quantificare in modo puntuale il fabbisogno occupazionale e di professionalità per il breve e medio periodo distinto per le province italiane. L'ampiezza e la ricchezza dei dati raccolti direttamente presso le imprese costituisce, in tal modo, un utile patrimonio informativo di supporto a coloro che devono orientare e facilitare l'incontro diretto tra l'offerta di lavoro e la domanda da parte delle imprese, ai decisori istituzionali in materia di politiche della formazione scolastica e professionale, nonché agli operatori della formazione a tutti i livelli.

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

SISTEMA INFORMATIVO EXCELSIOR ANNO 2013 PROVINCIA DI FIRENZE

Si stabilizza il ridimensionamento della domanda di lavoro per le imprese di industria e servizi se consideriamo che il saldo tra entrate e uscite ha determinato circa 4mila posti di lavoro dipendente in meno (-1,6%), proprio come rilevato l'anno scorso. Quindi non varia l'entità del saldo fra entrate e uscite ma per certi versi si rafforza e per altri cambia la composizione interna delle entrate previste: queste ultime sono circa 11mila, con un'entità del ridimensionamento maggiormente attenuata (da -31,2% a -4,3%) anche se siamo comunque ancora al di sotto di circa il 50% rispetto al livello del 2008. Scende di 1,2p.p. la quota delle imprese non agricole disposte ad assumere posizionandosi al 12,4%; tuttavia l'orientamento ad assumere diviene più elevato per le imprese esportatrici (19,9%) e per quelle più innovative (20,3%). L'esigenza di mantenere maggiormente vive le attività operative incide su una parziale attenuazione della qualità dei posti offerti in termini di qualifiche e titoli di studio ricercati visto che per gli imprenditori si riduce di 1 punto la percentuale di assunzioni ad alta specializzazione e di 3 punti la quota di lavoratori medium skill ricercati; cala di circa 1,5p.p. l'incidenza dei laureati, ma aumentano in parallelo i dipendenti diplomati e con qualifica; tuttavia la percentuale di richieste di dipendenti ad alta specializzazione, anche se si riduce, rimane tra le più elevate dell'ultimo decennio (25%). Per quanto riguarda i contratti offerti diminuiscono le assunzioni a tempo indeterminato, ma aumentano quelle a tempo determinato non stagionali (maggiormente stabili) a scapito di una riduzione degli ingressi stagionali del 9,4%. Cala anche la percentuale di neoassunti previsti fino a 29 anni (da 34,8% a 29,1%) e in accordo con l'aumento dei livelli di disoccupazione anche l'incidenza delle figure di difficile reperimento (da 16,7% a 12,1%). In termini assoluti le previsioni di assunzione tendono a calare maggiormente nelle imprese più strutturate e nelle attività turistiche e commerciali.

Firenze, settembre 2013

I movimenti occupazionali previsti: uno sguardo generale

Per il 2013 prosegue la fase di contrazione della domanda di lavoro dipendente caratterizzante il comparto privato, considerando che a fronte di quasi 11mila entrate le imprese prevedono una fuoriuscita di circa 15mila lavoratori, generando un saldo pari a poco meno di 4mila posti di lavoro in meno, cui corrisponde un tasso di variazione pari al -1,6%*. Se ai 10mila e 700 ingressi andiamo a sommare anche le entrate di lavoratori somministrati (o interinali), collaboratori e altri lavoratori non alle dipendenze¹ si rilevano in tutto circa 16mila entrate, ma le uscite lievitano tuttavia a oltre 20mila per un saldo negativo pari a 4mila e 640 lavoratori in meno. Si attenua comunque l'intensità della contrazione degli ingressi di nuovo personale rispetto all'anno scorso (da -31,2% a -4,3%) e il dato assoluto si posiziona al valore più basso dell'ultimo decennio; le uscite invece risulterebbero in moderata attenuazione di circa 500unità, come confermato anche dal tasso di uscita che scende cautamente (da 6,2% a 6%); all'opposto il tasso di entrata si colloca, come le entrate, al livello più basso degli ultimi dieci anni (da 4,6% a 4,4%).

Nei confronti del 2008 le assunzioni tendono essere inferiori di circa il 50%. Questi dati, ad un primo sguardo, mostrano un 2013 critico per il mercato del lavoro fiorentino, come è indicato anche dalle stime Prometeia sull'offerta di lavoro che danno conto di una disoccupazione in crescita e di un calo occupazionale che dovrebbe raggiungere il -2,4% (circa 10mila posti in meno). I dati Excelsior dal canto loro segnalano una situazione in cui la domanda di lavoro presenta notevoli difficoltà nel riuscire ad assorbire questo eccesso di offerta di lavoro che alimenta le file dei disoccupati, cui si correla, dal lato domanda, anche un prosieguo della diminuzione della quota di figure di difficile reperimento (da 16,7% al 12,1%) che conferma quanto il clima recessivo abbia determinato un aumento della partecipazione al lavoro, prevalentemente orientata da coloro che sono alla ricerca attiva di un'occupazione. Nel 2013 per Firenze i disoccupati dovrebbero raggiungere le 36mila unità (+10,1%) con un tasso di disoccupazione al 7,9% che si discosta di ben 3,4punti dalla media del periodo 2005-2010 (4,5%). Per la Toscana e l'Italia peggiorano i tassi di variazione occupazionale previsti (rispettivamente da -1,4% a -2,1% e da -1,1% a -2,2%) anche se per l'ambito regionale il tasso di entrata risulterebbe maggiore di quello rilevato in provincia di Firenze (5,1% rispetto a 4,4%).

L'analisi della domanda di lavoro tramite i dati Excelsior, come vedremo, fornisce il quadro di un mercato del lavoro che risulterebbe ancora rigidamente orientato in termini non positivi e difficilmente la tendenza

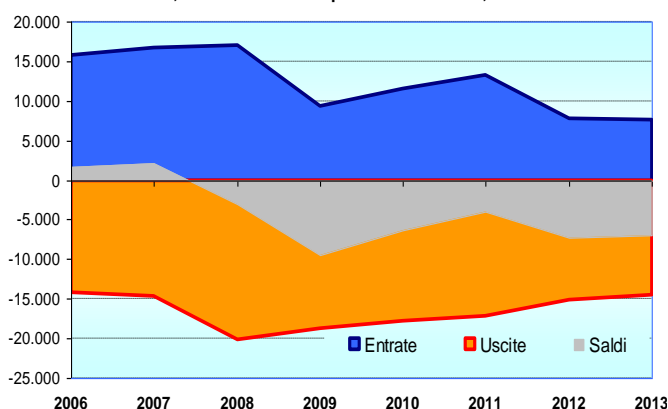
* Redazione a cura di Marco Batazzi

¹ Collaboratori a partita IVA e occasionali.

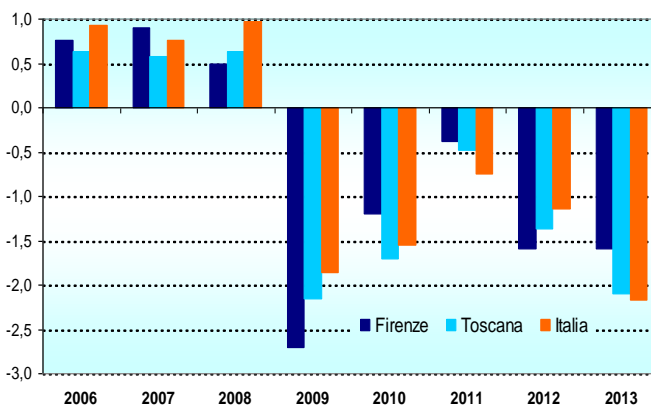
NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

negativa potrà essere sbloccata e invertita nel breve termine, soprattutto se consideriamo le modalità con cui si attuerà la ripresa. Quest'ultima dopo essersi materializzata sugli indicatori finanziari internazionali e solo parzialmente è passata nei primi mesi dell'anno sugli indicatori di fiducia, trasferendosi infine, in modo molto cauto, sugli indicatori reali con una moderata inversione della produzione industriale e del commercio internazionale. La questione è che la ripresa non ha ancora intaccato il mercato del lavoro per l'Italia e per quanto riguarda la produzione si è solo verificato un rimbalzo che dovrebbe indicare un probabile superamento del punto di minimo, a partire dalla primavera 2013: non è semplice preconizzare un recupero dell'occupazione, anche se consideriamo un pieno dispiegamento del recupero nel terzo e quarto trimestre dell'anno come previsto (o forse auspicato) dai vari istituti di analisi economica governativi e non. Stante il ritardo temporale con cui si muove la domanda di lavoro sia verso il basso (nelle fasi di crisi) che verso l'alto (nelle fasi di recupero) ci risulta molto difficile aspettarci una risalita dell'occupazione entro il 2014. La provincia di Firenze dovrebbe perdere circa 4,4 punti di PIL nel biennio 2012-2013, tanto che difficilmente la domanda di lavoro potrà riattivarsi in tempi ridotti e in modo tale da riassorbire l'ampio stock di disoccupati che si è creato con la crisi in pochi anni anche per Firenze.

Entrate, uscite e saldi occupazionali a Firenze; valori assoluti

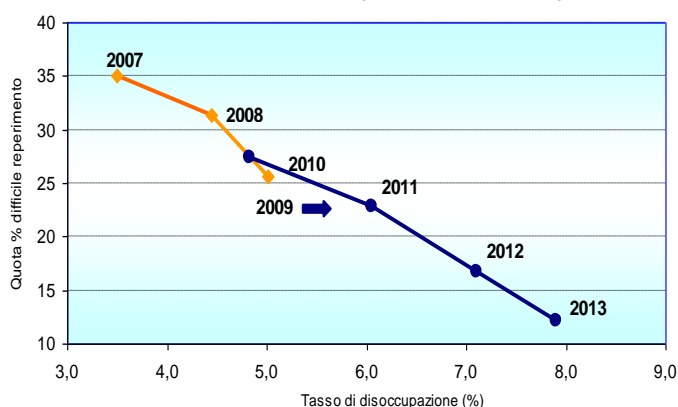


Saldi occupazionali previsti per 100 occupati alla fine dell'anno precedente

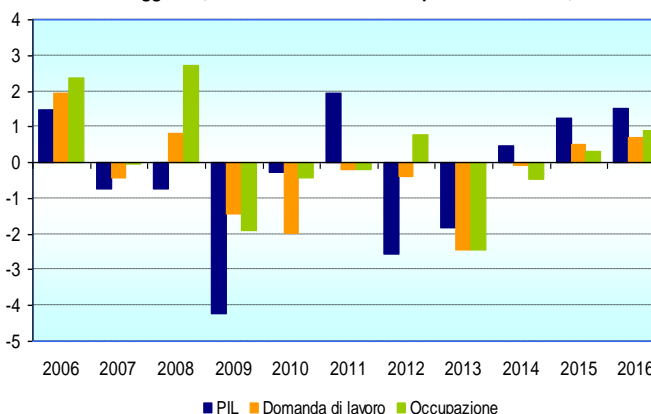


Occorre pure considerare, in termini cautelativi, che l'indagine è stata effettuata nel corso dei primi sei mesi del 2013, periodo durante il quale l'economia non ha mostrato chiari segnali inversione, raggiungendo il punto di minimo (misurato dalla produzione industriale) proprio nei primi tre mesi del 2013 (-3,6%); quindi le previsioni sulla domanda di lavoro nel comparto privato non agricolo che presenteremo in questa nota risentono fortemente delle aspettative ancora fortemente incerte e negativamente orientate riguardo agli sviluppi del ciclo economico, tali da influenzare i giudizi espressi dagli imprenditori circa le assunzioni di personale.

Correlazione fra tasso di disoccupazione e difficoltà di reperimento



Valore aggiunto, domanda di lavoro e occupazione a Firenze; var. %



NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Movimenti occupazionali e tassi di variazione annua previsti nella provincia di Firenze. Periodo 2001-2013

Periodo	Entrate		Uscite		Saldi		Gross-turnover	
	v.a.	tasso di entrata %	v.a.	tasso di uscita %	v.a.	tasso di var. %	v.a.	tasso di turn over
2001	14.084	6,5	7.002	3,2	7.082	3,3	21.086	9,7
2002	14.669	6,6	8.000	3,6	6.669	3,0	22.669	10,2
2003	14.724	6,4	9.399	4,1	5.325	2,3	24.123	10,4
2004	14.597	6,4	12.894	5,7	1.703	0,7	27.491	12,1
2005	13.140	6,0	12.080	5,5	1.060	0,5	25.220	11,5
2006	15.810	7,1	14.110	6,3	1.700	0,8	29.920	13,4
2007	16.710	7,3	14.650	6,4	2.070	0,9	31.360	13,7
2008*	21.320	9,1	20.150	8,6	1.170	0,5	41.470	17,7
2009*	12.380	5,2	18.780	7,9	-6.390	-2,7	31.160	13,2
2010*	14.960	6,3	17.800	7,5	-2.840	-1,2	32.760	13,7
2011*	16.240	6,6	17.190	7,0	-950	-0,4	33.430	13,6
2012*	11.180	4,6	15.050	6,2	-3.870	-1,6	26.230	10,8
2013*	10.700	4,4	14.570	6,0	-3.870	-1,6	25.270	10,4
Valori Medi								
2001-2008	15.632	6,9	12.286	5,4	3.347	1,5	27.917	12,3
2009-2013	13.092	5,4	16.678	6,9	-3.584	-1,5	29.770	12,3
2001-2013	14.655	6,3	13.975	6,0	681	0,3	28.630	12,3

*Dati comprensivi dei contratti a tempo determinato a carattere stagionale

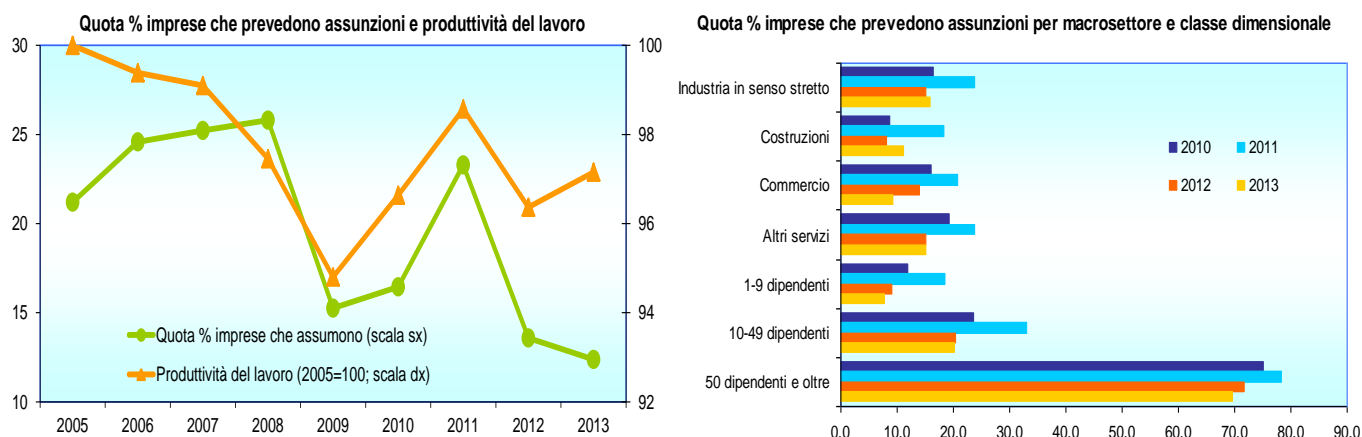
I flussi in entrata e le imprese

La percentuale di imprese che intendono effettuare assunzioni si riduce ulteriormente anche per questa annualità dell'indagine (da 13,6% a 12,4%) rappresentando la quota più bassa dell'ultimo decennio e discostandosi in peggio dai dati di riferimento regionale (13,5%) e nazionale (13,2%). Il deterioramento dello scenario economico di riferimento insieme ad aspettative non molto forti e un clima di fiducia relativamente stabile spiegano le titubanze delle imprese nell'acquisire nuovo personale, insieme ad un rafforzamento del *labour hoarding* (tesoreggiamento della manodopera) in cui le imprese trattengono, in condizioni congiunturali avverse, i lavoratori specializzati (ma non solo) all'interno della struttura, in eccesso rispetto ai fabbisogni effettivi in termini di produzione. Le decisioni di assunzione vengono rimandate o al momento in cui cominciano a dischiudersi gli orizzonti positivi o a periodi più favorevoli: questo modo di procedere può andar bene per le fasi in cui la crisi si è acuita, ma non può essere portato avanti in termini prolungati, altrimenti vi è il rischio di generare effetti negativi sulla dinamica della produttività, in quanto ciò genera distorsioni nell'allocazione efficiente di manodopera nell'ambito del sistema produttivo. Il calo di produttività deriva sia dalla riduzione dell'orario medio di lavoro e sia da una diminuzione della produttività per ora lavorata. Per la nostra provincia si nota una certa correlazione fra calo della quota di imprese che assumono e andamento cedente della produttività del lavoro nell'aggregato industria e servizi.

La quota di imprese che nel 2013 effettueranno assunzioni tende ulteriormente a diminuire nel commercio (da 13,9% a 9,3%) mentre rimane più o meno stabile negli altri settori con un moderato aumento nelle costruzioni (da 8,2% a 11,1%): si tratta di un recupero fisiologico considerando il tracollo che ha caratterizzato la percentuale di imprese disposte ad assumere in questo settore l'anno scorso (da 18,4% a 8,2%). Nell'ambito dell'industria in senso stretto le quote più elevate riguardano il sistema moda (18,5%), l'elettronica (19%), la chimica-farmaceutica (23,3%) e le utilities (29,9%). Nel terziario spiccano turismo e ristorazione (16,5%), trasporti e logistica (23%) e servizi finanziari e assicurativi (22,7%).

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Riguardo alle fasce dimensionali la percentuale di imprese disposte ad assumere tende a mantenersi stabile per le classi maggiormente dimensionate (20,1%), si attenua per la fascia centrale di dipendenti (da 71,8% a 69,6%) ma si contrae in modo più ampio per le imprese fino a 9 dipendenti (da 9,1% a 7,7%).



Fonte: elaborazioni su dati Unioncamere e Prometeia

Le imprese esportatrici evidenziano una maggior propensione ad assumere (19,9%) così come anche quelle innovative (20,3%): questo tipo di imprese si caratterizzano per una maggior quota di laureati e di professioni ad alta specializzazione, insieme ad una maggior incidenza del lavoro non stagionale alle dipendenze e dei contratti a tempo indeterminato. Le esportatrici tuttavia si caratterizzano per una minor quota di assunzioni al di sotto dei trent'anni rispetto alle innovatrici.

Assunzioni di personale dipendente per tipologia d'impresa; principali caratteristiche quote %

	Esportatrici	Non esportatrici	Innovatrici	Non innovatrici
Imprese che prevedono assunzioni	19,9	11,0	20,3	11,1
Quota assunzioni				
Livello universitario	20,5	11,9	22,8	11,0
Professioni tecniche	20,4	12,6	21,1	12,2
Under 30	26,0	35,3	35,0	32,7
Esperienza nella professione	67,2	57,3	60,3	59,3
Lavoratori dip. non stagionali	56,2	46,4	55,2	46,5
<i>a tempo indeterminato</i>	<i>19,1</i>	<i>13,8</i>	<i>23,5</i>	<i>12,3</i>
<i>a tempo determinato</i>	<i>31,6</i>	<i>25,2</i>	<i>26,4</i>	<i>26,6</i>
Lavoratori dip. stagionali	13,4	21,4	14,6	21,2

Se guardiamo ai motivi sottostanti le assunzioni, espressi dalle imprese risulterebbe un modesto aumento dell'incidenza di quelle situazioni in cui vi è necessità di espandere le vendite e/o aprire nuove sedi (da 7,3% a 8,8%) così come aumentano anche i motivi dipendenti dalle lavorazioni stagionali (da 18,4% a 19,7%): si tratta di due aspetti che tutto sommato possono essere letti in positivo ovvero da un lato emerge un fattore di natura maggiormente espansiva e dall'altro la stagionalità costituisce l'unico fattore che consente di effettuare un minimo di programmazione in una situazione incerta come quella attuale, anche se ciò si correla principalmente a richieste di personale con contratto a termine. Certo la percentuale più elevata riguarda sempre la sostituzione di personale assente o in uscita ma tuttavia il valore è decrescente (da 40,3% a 37,5%); così come la fase di crisi spiega abbastanza bene la preoccupante riduzione del livello percentuale delle assunzioni legate all'incremento di domanda (da 26,3% a 23,1%). Al contrario il calo di domanda è in grado di spiegare abbastanza bene le motivazioni che sottendono le mancate assunzioni da parte delle imprese (da 16,6% a 22,1%); rimane elevata comunque la quota delle imprese che ha ritenuto

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

adeguata la configurazione dell'organico (69,6%) e ciò si ricollega al *labour hoarding* precedentemente richiamato.

Principali motivi di assunzione e di non assunzione

Principale motivazione per l'assunzione*	2012		2013	
	Firenze	Toscana	Firenze	Toscana
Domanda in crescita o in ripresa	26,3	26,3	23,1	21,3
Necessità di espandere le vendite-nuove sedi (1)	7,3	6,5	8,8	8,1
Sostituzione di dipendenti in uscita (2)	40,3	36,7	37,5	37,2
Attività e lavorazioni stagionali	18,4	23,4	19,7	24,8
Altri motivi	20,6	19,5	25,0	21,7
Motivi principali di non assunzione**	Firenze	Toscana	Firenze	Toscana
Attuale dimensione dell'organico è adeguata (3)	74,6	72,8	69,3	67,6
Attualmente la domanda è in calo/incerta	16,6	18,1	22,1	22,8
Altri motivi	8,8	9,1	8,6	9,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

* A questa domanda potevano essere date una o due risposte, pertanto il totale delle risposte può superare il 100%.

(1) Necessità di espandere le vendite in Italia o all'estero - Nuove aziende in espansione - Apertura di nuove sedi o reparti

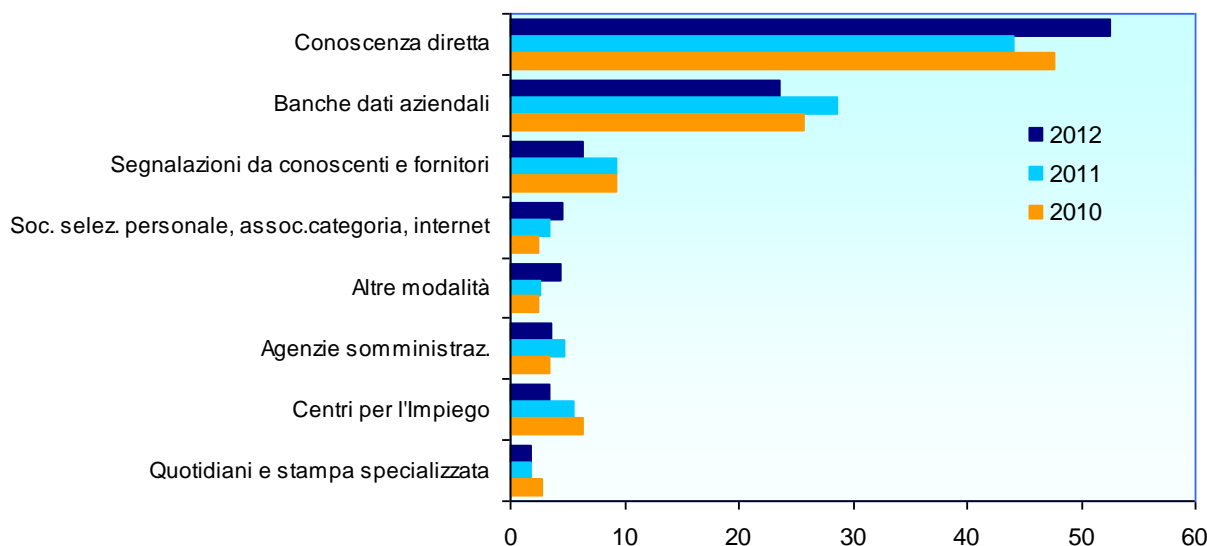
(2) Sostituzione di dipendenti in uscita o in maternità, ferie, malattia, aspettativa

** A questa domanda poteva essere data una sola risposta

(3) Dimensione attuale d'impresa adeguata alle aspettative - Dipendenti presenti in azienda sufficienti.

Riguardo ai canali utilizzati dalle imprese per la ricerca e selezione di personale è ormai da quattro anni che la conoscenza diretta si caratterizza per il principale canale utilizzato per la ricerca di personale, in grado probabilmente di minimizzare le asimmetrie informative esistenti sul mercato; prerogativa che riguarda anche un altro canale che riveste una certa importanza come la segnalazione da conoscenti e fornitori e le banche dati aziendali. Minore è la preferenza accordata a soggetti terzi, anche se comincia ad aumentare di rilevanza il ruolo assegnato al web rispetto agli anni precedenti.

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

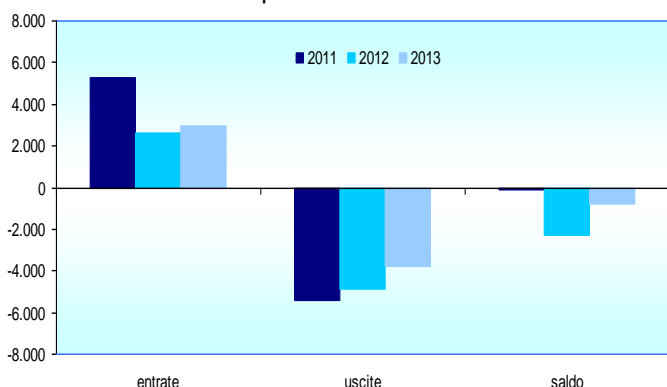


NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

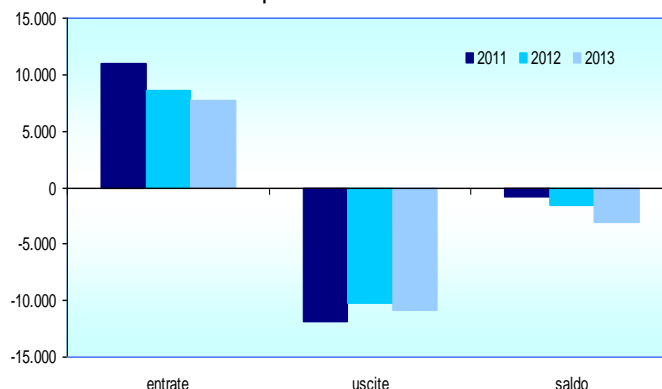
I settori di attività e la dimensione d'impresa

Guardando ai macrosettori di attività e concentrandoci sulle 10mila e 700 assunzioni totali (stagionali e non stagionali) risulterebbe un comparto industriale in moderato miglioramento sotto il profilo degli ingressi con un ammontare che, in base a quanto prefigurato dagli imprenditori, passerebbe da 2.590 ingressi a 2.970 con un differenziale positivo pari a 380unità. Il rovescio della medaglia è rappresentato da un prosieguo del trend delle dimissioni di personale che comunque sembrerebbe in rallentamento (da -4.850 a -3.750): migliora anche il saldo che pur rimanendo negativo passa ad un valore più "accettabile" (da -2.260 a -780). Si tratta di una risalita che sarà ancora molto lenta visto il dimezzamento delle assunzioni registrato nel 2012 rispetto al 2011 (da 5.300 a 2.590) e un comparto costruzioni che si sta mostrando tuttavia abbastanza reattivo in termini di saldo, con una differenza entrate / uscite pari a -130, dopo che l'anno precedente era stato rilevato un valore pari a mille unità in meno. Il comparto manifatturiero, al netto delle costruzioni, evidenzia un aumento del 6,7% delle assunzioni nel complesso (da 2.150 a 2.300) e una attenuazione delle uscite di personale con un dimezzamento del saldo negativo (da -1.140 a -600). I settori manifatturieri che dovrebbero evidenziare i migliori saldi e contribuire maggiormente al miglioramento dell'aggregato sarebbero rappresentati da metalmeccanica (+40), carta e stampa (-10), chimica-farmaceutica (-70) e sistema moda (-90); da rilevare che per quest'ultimo nonostante il saldo negativo si segnala il volume di ingressi programmati più elevato (890 unità) seguito dalla metalmeccanica (360unità) e dall'alimentare (300unità).

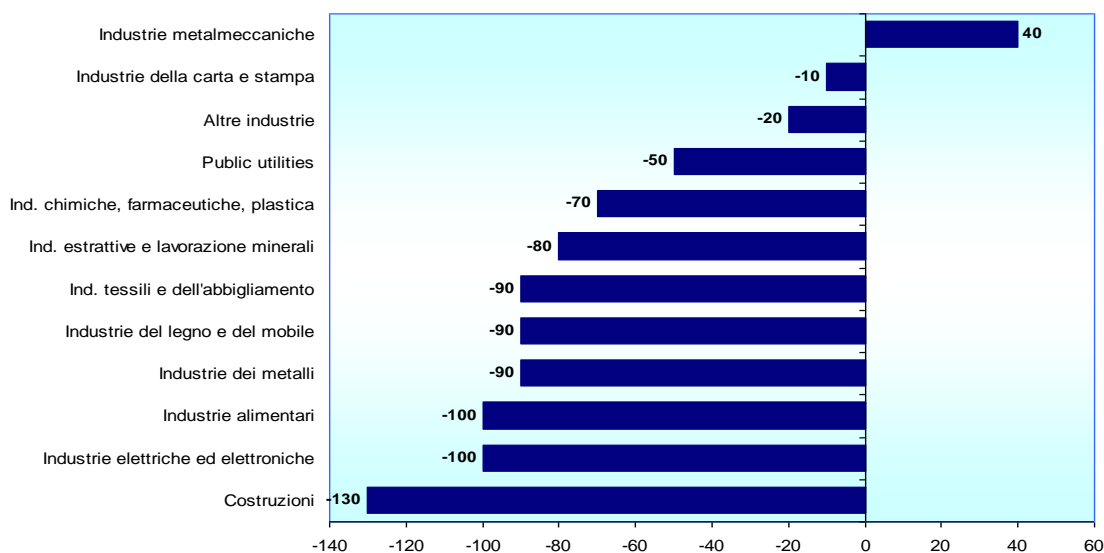
Movimenti occupazionali e saldi nell'industria. Valori assoluti



Movimenti occupazionali e saldi nei servizi. Valori assoluti



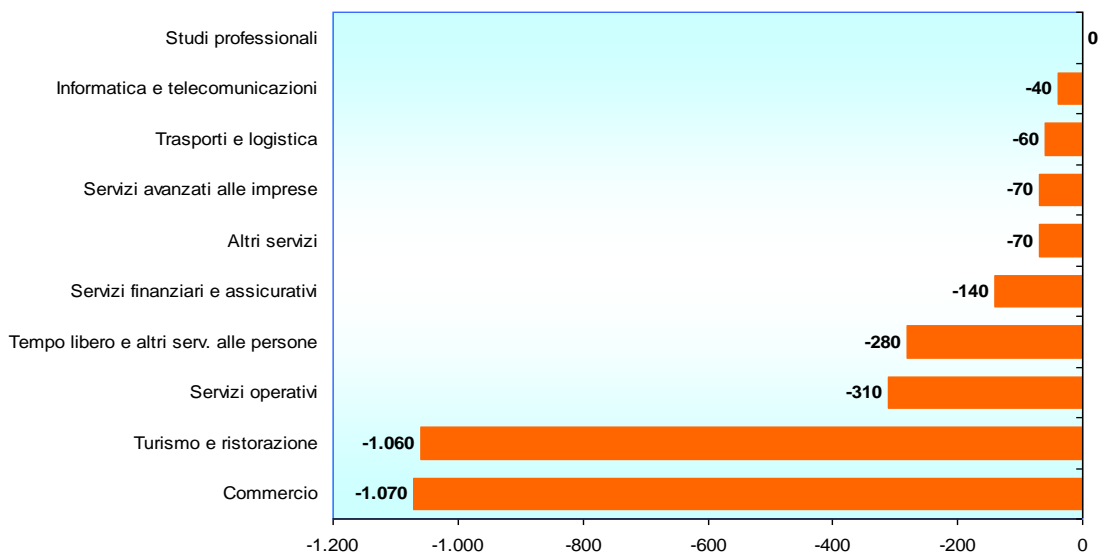
Saldi previsti per il 2013 nei settori industriali



NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Le attività terziarie hanno evidenziato movimenti dei flussi previsti di entrate e uscite, nei confronti del 2012, opposti all'industria: le entrate si riducono del 10,1% (da 8.600 a 7.730) mentre le uscite peggiorano di 620 unità, portandosi a un valore pari a 10mila e 800 e andando così a determinare un saldo che si deteriora ulteriormente scendendo da mille e 600 a poco oltre 3mila. Il deterioramento del comparto dei servizi si distribuisce tra le varie componenti settoriali a partire dal commercio e da turismo e ristorazione i quali rappresentano due rami di attività in grado di coprire il 54% delle assunzioni del terziario, ma che si sono caratterizzati per un ampio calo degli ingressi programmati (commercio -24,1% e turismo e ristorazione -7,9%) e il contributo negativo più ampio al peggioramento del saldo complessivo (intorno alle mille unità in meno in entrambi i casi). La differenza tra entrate e uscite risulta piuttosto deteriorata anche per i servizi operativi (-310), per le altre attività dei servizi alla persona (-280) e per i servizi finanziari (-140). Tengono con un saldo negativo meno intenso informatica e telecomunicazioni (-40) e i servizi avanzati alle imprese (-70); in pareggio il settore degli studi professionali.

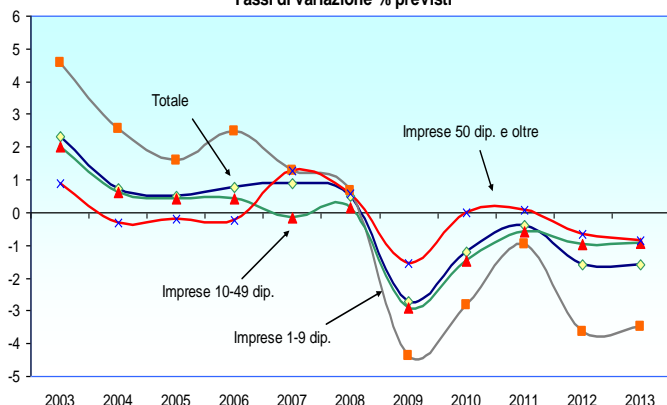
Saldi previsti per il 2013 nei settori terziari



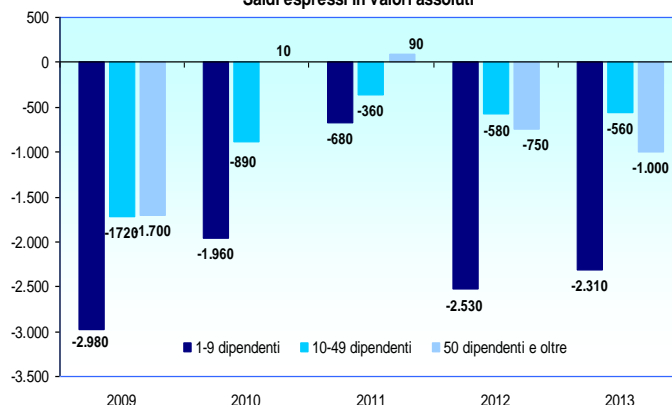
Per quanto riguarda la dimensione d'impresa si segnala un aumento delle entrate programmate di nuovo personale per la fascia intermedia (10-49 dipendenti) con un aumento del 12,4% (da 1.930 a 2.170) ma un saldo negativo che rimane più o meno stabile al livello dell'anno precedente (-560 unità). Le imprese più dimensionate evidenziano circa 500 nuovi ingressi di personale in meno scendendo così ad un'incidenza del 48,1% (era del 50,8% l'anno precedente); le imprese più piccole perdono in tutto circa 200 unità e si portano ad un peso percentuale del 51,9% insieme alla classe dimensionale centrale; tuttavia rimane ancora pesante il saldo occupazionale generato dalle piccole imprese, con circa duemila e 300 posti di lavoro in meno.

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Assunzioni in provincia per classe dimensionale d'impresa.
Tassi di variazione % previsti



Andamento delle assunzioni in provincia per classe dimensionale d'impresa.
Saldi espressi in valori assoluti

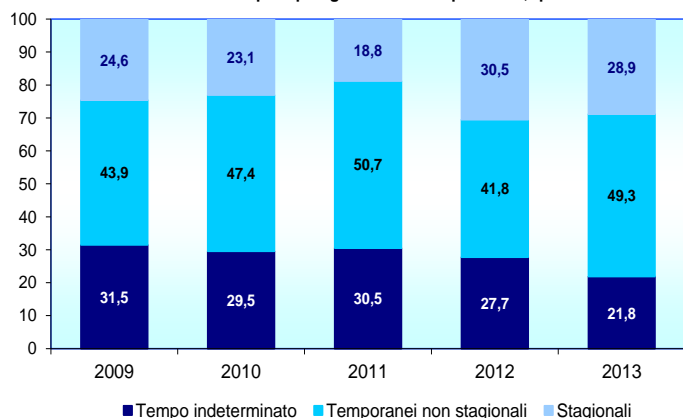


Le tipologie contrattuali

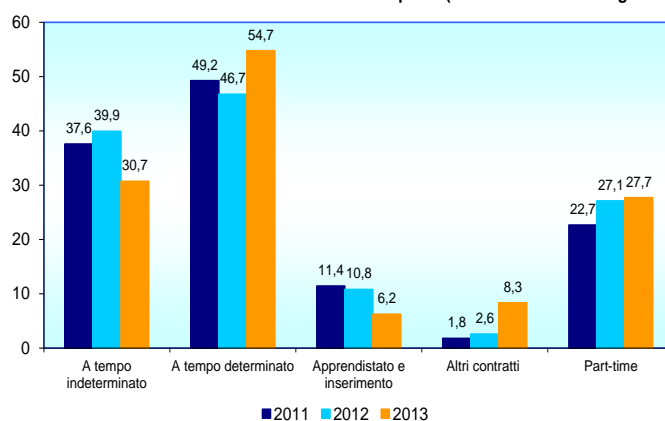
L'analisi delle previsioni di assunzione per forma di lavoro non è semplice soprattutto in un periodo transitorio come questo considerando che è ormai trascorso poco più di un anno dall'entrata in vigore della legge n. 92/2012 che "forse" dovrebbe aver completato il processo di flessibilizzazione del mercato del lavoro iniziato nel 1997 con il "pacchetto Treu". Si è passati dall'introduzione in modo piuttosto massiccio della flessibilità in entrata nel nostro mercato del lavoro fino ad arrivare all'ultimo provvedimento legislativo maggiormente orientato in termini restrittivi, che ha introdotto alcune forme di flessibilità in uscita, cercando di ridurre il grado di incidenza della flessibilità al margine e cercando di spostare la "piega" dualistica che ha caratterizzato in maniera crescente l'occupazione della nostra economia (nazionale ma anche locale negli ultimi anni).

Le politiche del lavoro non sono riuscite tuttavia a contemperare e a coniugare gli aspetti di tutela e di sicurezza del posto di lavoro con le esigenze di flessibilità: alla crescente flessibilizzazione del mercato del lavoro non ha fatto seguito un livello di spesa pubblica adeguato e richiesto da politiche del lavoro atte a contrastare la deriva dualistica determinata dalla flessibilità al margine (ovvero un sistema di protezione asimmetrico in cui accanto ai lavoratori meglio tutelati viene incentivato l'ingresso di nuovi lavoratori con un minor livello di sicurezza e di garanzie).

Assunzioni di lavoratori per tipologia contratto in provincia; quote % su totale



Quota delle forme contrattuali richieste dalle imprese (su assunzioni non stagionali)

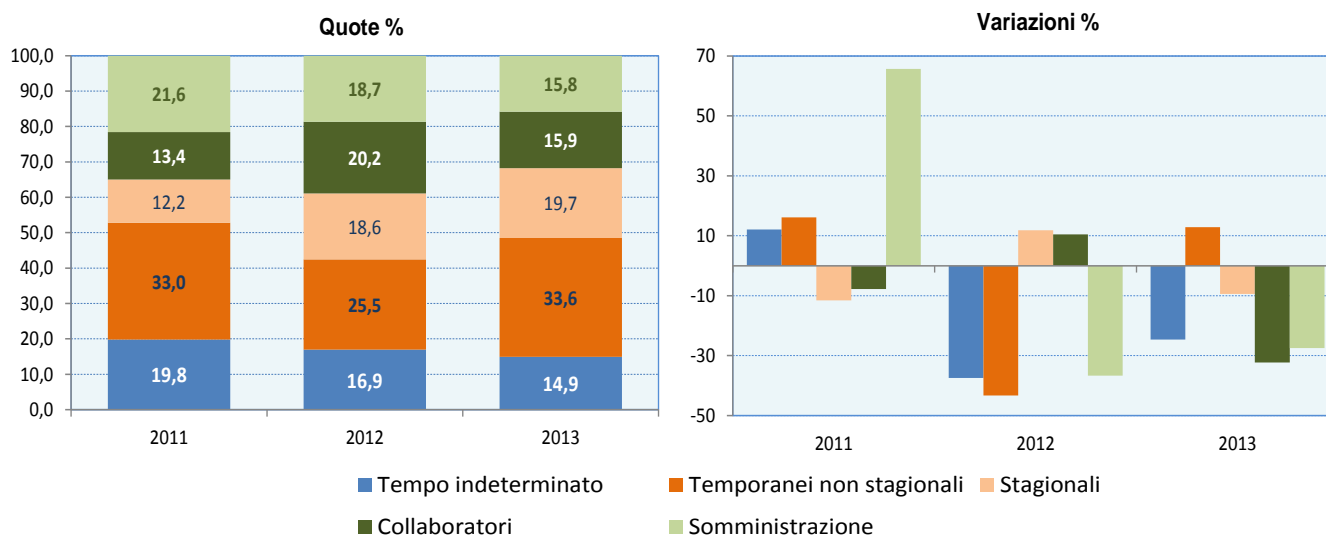


NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Con riferimento alle 10mila e 700 assunzioni programmate si evidenziano due fenomeni paralleli ma opposti: la diminuzione della quota dei contratti a tempo indeterminato (da 27,7% a 21,8%) ma anche dei rapporti di lavoro stagionali (da 30,5% a 28,9%); chiaramente migliora il peso del lavoro a tempo determinato inteso in senso stretto, ovvero non stagionale e con maggiori tutele rispetto a forme più flessibili (da 41,8% a 49,3%). Se restringiamo il campo alle sole assunzioni non stagionali allora il lavoro a termine sale a circa il 70% guadagnando circa 8 punti rispetto all'anno scorso. Sui rapporti di lavoro dipendente, stagionali e non stagionali, comincia ad affiorare quindi un primo effetto della legge n.92 di giugno 2012 con un ridimensionamento delle tipologie maggiormente precarie (lavoro stagionale) e un aumento di modalità di lavoro maggiormente durature, come quelle non stagionali, anche se solo a tempo determinato.

Possiamo tuttavia spiegare meglio il cambiamento nell'articolazione delle tipologie contrattuali se allarghiamo il bacino di riferimento delle assunzioni. Ampliando quindi l'insieme delle entrate programmate includendo anche i rapporti di lavoro non alle dipendenze, andiamo così ad inquadrare un totale di 15mila e 700 ingressi con una perdita del 14,3% (circa 2mila e 600 entrate in meno) allora risulta in modo abbastanza netto ed evidente come il calo complessivo delle assunzioni si sia concentrato in particolare su una contrazione più accentuata delle forme di lavoro più flessibili: profonda contrazione per i collaboratori (-32,2%), i lavoratori somministrati (-27,5%) e anche gli stagionali (-9,4%). Aumentano all'opposto le previsioni di assunzione con contratto a termine non stagionale (+12,9%); si tratta di effetti diretti della riforma di giugno 2012 con particolare riguardo alle collaborazioni, caratterizzate proprio da nuovi criteri maggiormente stringenti e restrittivi per quanto riguarda l'impiego di questi contratti da parte delle imprese.

Entrate complessive per tipologia rapporto di lavoro: quote % e variazioni %



Il crescente utilizzo di contratti a termine non stagionali indicherebbe un sentiero opposto rispetto a quanto rilevato l'anno scorso, ovvero l'adozione di contratti sempre flessibili ma meglio garantiti per quanto riguarda la durata (in quanto non stagionali) e le tutele (trattandosi di lavoro dipendente). Nel 2012 a fronte di un totale di 18mila e 300 ingressi programmati (dipendenti+atipici in senso stretto) era stata rilevata una diminuzione del -31,2% per i dipendenti e del -18,6% per gli atipici in senso stretto; per il 2013 la contrazione degli ingressi programmati con contratti di lavoro dipendente risulta fortemente moderata rispetto all'anno scorso (-4,3%) mentre si approfondisce il calo delle entrate con contratto maggiormente flessibile (-30%). Dal punto di vista dei macrosettori di attività il peso dei contratti a termine non stagionali dovrebbe aumentare soprattutto nel commercio e nelle altre attività terziarie, insieme ad una crescita meno intensa nell'industria in senso stretto e a una moderata riduzione nelle costruzioni.

Tuttavia non sembrerebbe che l'auspicato processo di sostituzione di lavoro precario con quello stabile, voluto dal legislatore per mezzo della riforma di giugno 2012, abbia preso campo. Non vi è stato un consolidamento delle informazioni a riguardo e gli effetti del clima congiunturale avverso hanno determinato,

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

nonché orientato anche una significativa riduzione dei contratti a tempo indeterminato che perdono il 24,6%; in moderata attenuazione rispetto ad una contrazione più profonda registrata nel 2012 (-37,4%). Sul calo di domanda di lavoro stabile (e non solo) si è fatta sentire soprattutto l'interruzione dell'espansione dell'offerta di lavoro, sempre per effetto della congiuntura avversa, che dovrebbe protrarsi per tutto il 2013 (-1,5% in base alle stime Prometeia).

Aumenta ulteriormente anche la quota di lavoratori a tempo parziale (da 27,1% a 27,7% per un totale di circa 3mila assunzioni con contratto di lavoro dipendente). La continuazione dell'aumento del *part time* sembrerebbe dipendere da due fattori principali: da un lato risente dell'aumento del *part time* involontario (non misurabile con Excelsior), ovvero la mancanza di occupazioni a tempo pieno porta i lavoratori ad accettare anche lavori a tempo parziale sebbene non incontrino le loro aspettative in termini di remunerazione; dall'altro lato è riconducibile al graduale aumento dell'incidenza degli ingressi riferibili al genere femminile, che a sua volta segue il parallelo aumento della partecipazione al lavoro delle donne che ha riguardato Firenze dal lato offerta di lavoro.

I dati Excelsior non permettono certo di esprimere una valutazione approfondita degli effetti della legge n. 92 e della sua riuscita ma possono comunque mostrare quanto le previsioni degli imprenditori ne siano state influenzate, potendo derivare alcune semplici considerazioni, riportate in precedenza, e che danno conto comunque di una parziale riuscita, per ora, del provvedimento legislativo in questione. È ancora presto per esprimere valutazioni maggiormente circoscritte in base ai dati occupazionali (sia flussi che stock); per esempio alcuni degli incentivi previsti fin dall'inizio del 2013, dalla normativa in questione, hanno richiesto del tempo prima di prendere campo e aver influito sulle assunzioni e/o sulle trasformazioni a tempo indeterminato. Probabilmente già dalla prossima rilevazione o anche dai dati del quarto trimestre potremo derivare giudizi maggiormente circostanziati.

I profili professionali richiesti

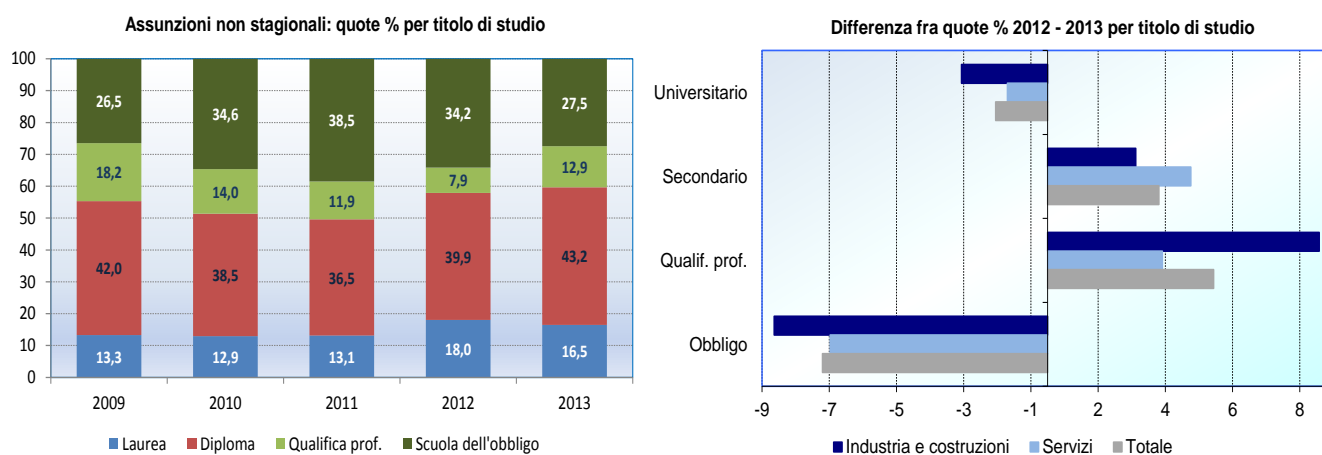
La domanda di lavoro delle imprese operanti nel comparto privato non agricolo per il 2013 non mostrerebbe una chiara direzione circa la propensione a richiedere personale di qualità e specializzato nel senso che, come spiegheremo fra breve, si ridurrebbero le richieste di laureati e dei lavoratori ad alta specializzazione, con uno "schiacciamento" sulle richieste di personale diplomato ma una attenuazione delle medie qualifiche. Tuttavia, come vedremo, la quota di assunzioni di personale high e medium skill rimane elevata, anche se la tendenza per quest'anno non consente di consolidare l'orientamento emerso l'anno scorso, ovvero una forte propensione verso la ricerca e l'inserimento di personale non stagionale altamente specializzato e scolarizzato; probabilmente, a costo di sembrare scontati, è l'effetto dell'incertezza imperante nella fase congiunturale avversa che ha imperversato nel periodo in cui sono stati somministrati i questionari che ha esercitato una certa influenza sulle modalità di risposta. È anche vero che indipendentemente dall'incertezza di fondo, se già nel periodo primaverile, passato il punto di minimo, vi erano segnali di ripresa, ciò potrebbe voler anche dire che per affrontare un periodo transitorio, che faccia da cerniera tra recessione e pieno dispiegamento del recupero, è nell'interesse degli imprenditori disporre di personale che sia comunque formato anche sugli aspetti operativi e che non costi quanto un laureato ad elevata specializzazione. Questi aspetti verranno articolati di seguito con riferimento a tre macrodimensioni fondamentali nel definire un profilo professionale: il titolo di studio; la qualificazione professionale; le competenze.

Il ruolo del titolo di studio

Le entrate non stagionali previste, articolate in base al livello di istruzione segnalato dalle imprese, si sono caratterizzate nel 2013 per un cambio di indirizzo rispetto al titolo di studio, considerando che si riduce la percentuale di laureati (da 18% a 16,5%) e i punti persi dal titolo più elevato vengono più che compensati da un aumento delle richieste di diplomati (quota da 39,9% a 43,2%) e soprattutto di personale con qualifica professionale (quota da 7,9% a 12,9%). Si riduce la quota di previsioni relative a dipendenti senza alcuna formazione specifica (da 34,2% a 27,5%).

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Nonostante negli anni dal 2006 al 2011 (ad eccezione del 2010) sia emersa una graduale tendenza alla ricomposizione delle quote a favore dei livelli più elevati; per l'ultimo biennio sembrerebbe non emergere un orientamento univoco circa la preferenza accordata dalle imprese al grado di istruzione delle figure in entrata. Probabilmente il grado di incertezza da un lato e i sentori seppur minimi di ripresa per la fine dell'anno in corso dall'altro, possono aver portato gli imprenditori fiorentini a privilegiare un'ottica cautelativa assumendo chi è formato in maniera adeguata anche per le attività operative cercando quindi di non gravare eccessivamente sui costi del personale dal momento che inserire chi ha un diploma o una qualifica ha minori costi di gestione rispetto a un laureato, indipendentemente dall'esperienza; è anche vero che la percentuale di laureati richiesta dalle aziende, seppur in calo, si mantiene a di sopra del livello medio dell'ultimo triennio (13,1%).



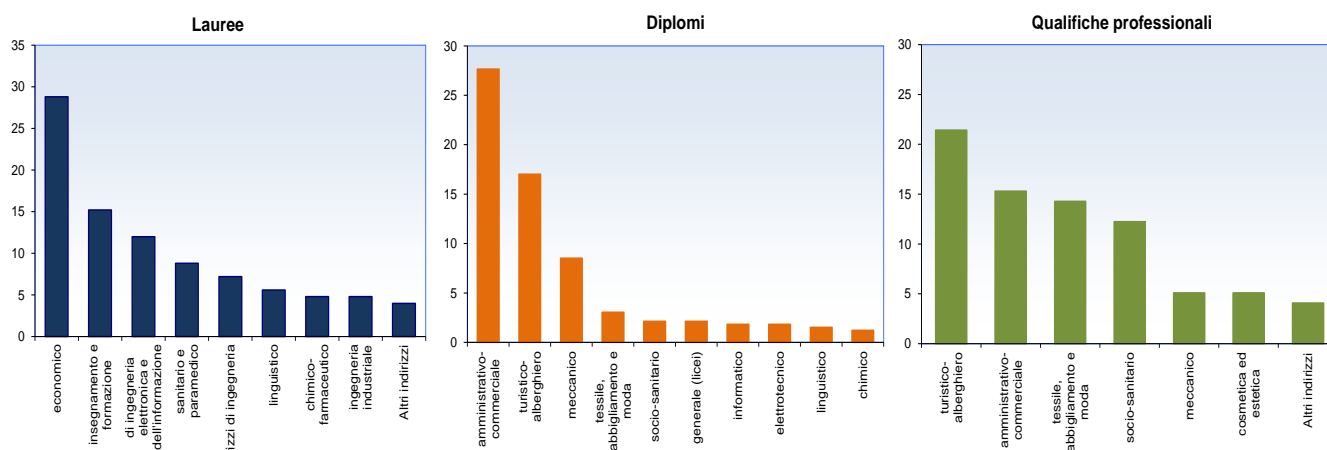
La percentuale di laureati che verranno assunti con contratto non stagionale sembrerebbe ridursi in particolare modo nelle attività industriali (da 19,5% a 16,9%) mentre si riduce in misura minore nel terziario (da 17,4% a 16,2%). I diplomati tendono a crescere in particolare nel comparto industriale (da 32,5% a 35,2%) e in misura maggiore nel terziario (da 42,7% a 47%) in cui invece si riduce la percentuale di incidenza degli ingressi di dipendenti senza alcuna formazione specifica (da 32,1% a 25,6%) insieme anche ad un aumento delle qualifiche professionali (da 7,7% a 11,1%). Abbiamo già un ulteriore tassello che spiega come in realtà nei comparti terziari vi sia un maggior orientamento verso titoli medio alti con una crescita della percentuale di personale in ingresso con laurea e diploma (da 60,2% a 63,2%) rispetto ad una stabilità rilevabile nell'industria (da 52% a 52,1%).

Per quanto riguarda le assunzioni stagionali si rileva un aumento del peso percentuale di laureati e diplomati (da 40,8% a 42,1%) con un aumento che riguarda in particolare il comparto terziario (da 42,9% a 45,1%); all'opposto delle assunzioni maggiormente stabili scende la quota di lavoratori con qualifica (da 14% a 7,8%) e aumenta chi non ha alcuna formazione specifica (da 45,2% a 50,1%). Il cambio di orientamento, anche se su valori moderati, riguardo alle assunzioni stagionali potrebbe voler anche dire che sicuramente è rilevabile l'intenzione di elevare il livello dei propri dipendenti, ma con molta probabilità gli imprenditori vogliono esser sicuri di poter valutare se tenere o meno il dipendente con un titolo più elevato, in base all'evoluzione delle condizioni caratterizzanti lo scenario economico. È sempre l'incertezza che guida la scelta degli imprenditori: in altre parole servono anche dipendenti con laurea ma per decidere se tenerli o meno occorre valutare l'evoluzione della domanda e della congiuntura, affinché possano dischiudersi possibilità di contratti maggiormente stabili per i livelli formativi che comportano un maggior costo.

Diminuisce il livello percentuale degli ingressi previsti di dipendenti non stagionali che necessitano di interventi formativi aggiuntivi (da 79,6% a 75,1%); ciò vale per tutti i livelli formativi e in particolare per laureati (da 91,4% a 84,3%) e diplomati (da 81,4% a 71,5%): si conferma quanto si è detto poco sopra ovvero si cerca di risparmiare sui costi del personale, compreso anche le attività formative come mostra anche il fatto che sale la quota percentuale di assunzioni con esperienza specifica (da 54,7% a 59,6%) e in particolare modo per laureati (da 69,5% a 71,6%) e diplomati (da 51,4% a 63,9%). È importante quindi avere

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Assunzioni non stagionali secondo l'indirizzo di studio (Valori %)

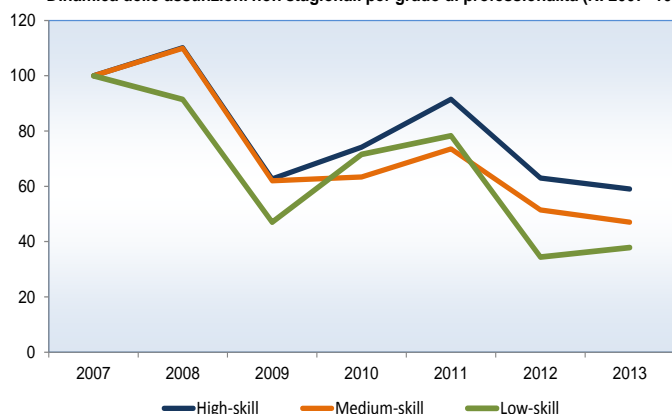


La qualificazione professionale e la domanda di lavoro

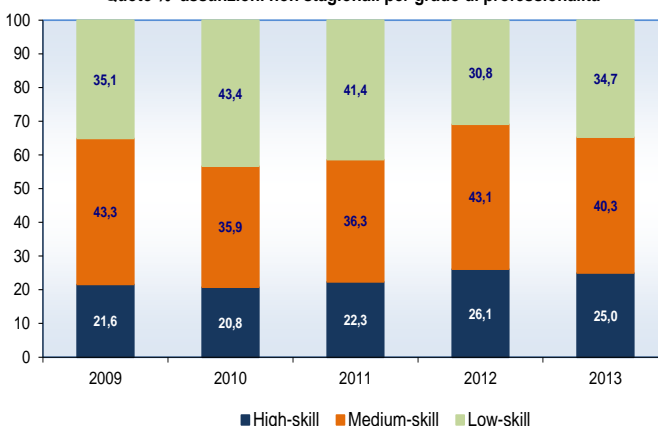
Riguardo il grado di specializzazione ricercato la questione è per certi versi simile a quanto risulta per i titoli di studio, riproponendosi una situazione simile al 2010 in cui erano molto più evidenti i segnali di ripresa del ciclo rispetto all'indagine 2013: ovvero le stime per il 2010 avevano evidenziato una necessità di arruolare all'interno delle strutture aziendali personale prevalentemente a medio-bassa qualifica per un corretto adeguamento dell'attività operativa ad un ciclo economico meno avverso, garantendo una maggior rapidità di riconfigurazione e di adeguamento degli organici aziendali in base alle aspettative di ripresa della produzione. Tuttavia siamo in un contesto per certi versi differente rispetto a tre anni fa in cui il recupero procede lentamente e in modo non lineare; le previsioni di assunzioni di personale non stagionale per livello di specializzazione professionale non sono nette, nel senso che non è che prevalga una tendenza forte ad assumere personale meno qualificato.

Ad un primo sguardo abbiamo un moderato calo della percentuale di personale ad alta (da 26,1% a 25%) e a media specializzazione (da 43,1% a 40,3%); al contempo le professioni *low skill* guadagnano circa 4 punti posizionandosi al 34,7%, rappresentando tuttavia, insieme al dato del 2012, il livello percentuale più basso degli ultimi dieci anni. Nonostante si siano persi alcuni punti, per il 2013, la propensione nei confronti della necessità di acquisire personale *medium* e *high skill* rimane piuttosto alta considerando che le percentuali di incidenza sono abbastanza elevate, visto che decelerano di poco e si collocano sui valori più alti dell'ultimo decennio.

Dinamica delle assunzioni non stagionali per grado di professionalità (NI 2007=100)



Quote % assunzioni non stagionali per grado di professionalità



NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Quindi sarebbe riduttivo e semplicistico precisare che c'è una tendenza a ricercare profili professionali meno specializzati. Come l'anno scorso, e questa è una nota positiva, persiste l'esigenza di beneficiare di personale con specializzazione professionale alta come modalità di risposta alla pervasività della recessione: ad un bacino di competenze elevate di cui disporre, gli imprenditori fiorentini accompagnerebbero comunque il mantenimento di un gruppo di lavoratori disponibili per le attività più direttamente produttive.

Graduatoria delle principali assunzioni non stagionali previste dalle imprese per gruppo professionale

Gruppo professionale	VA	Specializz di riferimento	Quota su gruppo	Quota su totale
Esercenti e addetti nelle attività di ristorazione	1.010	Medium-skill	33,0	13,3
Addetti alle vendite	750	Medium-skill	24,5	9,9
Personale non qualificato nei servizi di pulizia	740	Low-skill	27,9	9,7
Tecnici dell'organizzazione e dell'amministrazione delle attività produttive	370	High-skill	19,4	4,9
Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali	310	Medium-skill	10,1	4,1
Artigiani e operai specializzati nella lavor. del cuoio, delle pelli e delle calzature	290	Low-skill	10,9	3,8
Artigiani e operai specializzati delle costruzioni e nel mantenimento di strutture edili	250	Low-skill	9,4	3,3
Tecnici dei rapporti con i mercati	200	High-skill	10,5	2,6
Tecnici della salute	200	High-skill	10,5	2,6
Professori di scuola primaria, pre-primaria e professioni assimilate	180	High-skill	9,4	2,4
Artigiani e operai specializzati del tessile e dell'abbigliamento	160	Low-skill	6,0	2,1
Conduttori di veicoli a motore e a trazione animale	150	Low-skill	5,7	2,0
Impiegati addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela	140	Medium-skill	4,6	1,8
Impiegati addetti alla gestione amministrativa della logistica	140	Medium-skill	4,6	1,8
Specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali	120	High-skill	6,3	1,6
Impiegati addetti agli sportelli e ai movimenti di denaro	120	Medium-skill	3,9	1,6
Operai addetti all'assemblaggio di prodotti industriali	120	Low-skill	4,5	1,6
Tecnici in campo ingegneristico	110	High-skill	5,8	1,4
Professioni qualificate nei servizi personali e assimilati	110	Medium-skill	3,6	1,4
Personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci	110	Low-skill	4,2	1,4
Tecnici informatici, telematici e delle telecomunicazioni	100	High-skill	5,2	1,3
Ingegneri e professioni assimilate	90	High-skill	4,7	1,2
Specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie	90	High-skill	4,7	1,2
Operatori della cura estetica	90	Medium-skill	2,9	1,2
Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	90	Medium-skill	2,9	1,2
Meccanici artigianali, montatori, riparatori e manutentori di macchine fisse e mobili	90	Low-skill	3,4	1,2
Tecnici delle attività finanziarie e assicurative	80	High-skill	4,2	1,1
Artigiani e operai specializzati addetti alle rifiniture delle costruzioni	80	Low-skill	3,0	1,1
Fabbricanti costruttori di utensili e assimilati	60	Low-skill	2,3	0,8
Artigiani e operai specializz. di installazione e manut. attrezz. elettriche e elettron.	60	Low-skill	2,3	0,8
Tecnici della distribuzione commerciale e professioni assimilate	50	High-skill	2,6	0,7
Operatori di catene di montaggio automatizzate e di robot industriali	50	Low-skill	1,9	0,7
Personale non qualificato nei servizi di istruzione e sanitari	50	Low-skill	1,9	0,7
Personale non qualificato addetto ai servizi di custodia di edifici, attrezzature e beni	50	Low-skill	1,9	0,7
Conduttori di macchine movimento terra, sollevamento e maneggio dei materiali	40	Low-skill	1,5	0,5
Operai addetti a macchine confezionatrici di prodotti industriali	30	Low-skill	1,1	0,4
Conduttori convogli ferroviari e altri manovratori di veicoli su rotaie e impianti a fune	20	Low-skill	0,8	0,3
Conduttori di macchinari per la fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	20	Low-skill	0,8	0,3

Per le figure *high skill* si segnala una maggior preferenza per tecnici di amministrazione e organizzazione (19,5%), seguiti dagli esperti di rapporti con i mercati (10,5%) e tecnici della salute (infermieri e paramedici principalmente; quota su totale *high skill* del 10,5%); riguardo ai macrosettori la percentuale di entrate di figure ad alta specializzazione tende ad aumentare nel terziario (da 25,2% a 26,1%) e si riduce nel comparto industriale (da 28,3% a 22,7%). I dipendenti a media specializzazione maggiormente richiesti sono rappresentati da addetti alle attività di ristorazione (33%), addetti alle vendite (24,5%) e personale di segreteria e affari generali (10,1%) con un aumento della quota rilevato per le attività terziarie (da 52,4% a 53,2%), mentre nell'industria la richiesta di queste figure declina pesantemente (da 19,2% a 12,8%). Considerando le figure *low skill* emerge un ampio aumento della quota nelle attività industriali (da 52,5% a 64,5%) con riferimento a professioni riguardanti addetti, con un certo grado di qualifica e competenza e che a nostro parere si collocano a cavallo fra il gruppo dei *low skill* e quello dei *medium skill*: si tratta di operai specializzati nella lavorazione di pelle e calzature (10,9%), nella costruzione e mantenimento di strutture edili (9,4%) e nel tessile-abbigliamento (6%).

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Riguardo alle assunzioni di dipendenti stagionali per specializzazione professionale risulterebbe un aumento delle figure *high skill* (da 9,7% a 11,1%) e soprattutto *medium skill* (da 61,3% a 66,9%) rispetto ad una diminuzione della quota di *low skill* (da 29% a 22%). Si tratta di un dato che rafforza l'ipotesi che le imprese in realtà ricerchino personale ben specializzato e formato, proprio perché può fornire un valido supporto strategico soprattutto al rilancio delle attività nei momenti di ripresa del ciclo; tuttavia a seguito del clima incerto e poco chiaro circa il pieno dispiegamento della ripresa, gli imprenditori preferiscono aspettare un maggior consolidamento dei segnali di recupero, prima di inserire stabilmente queste figure all'interno delle strutture organizzative aziendali.

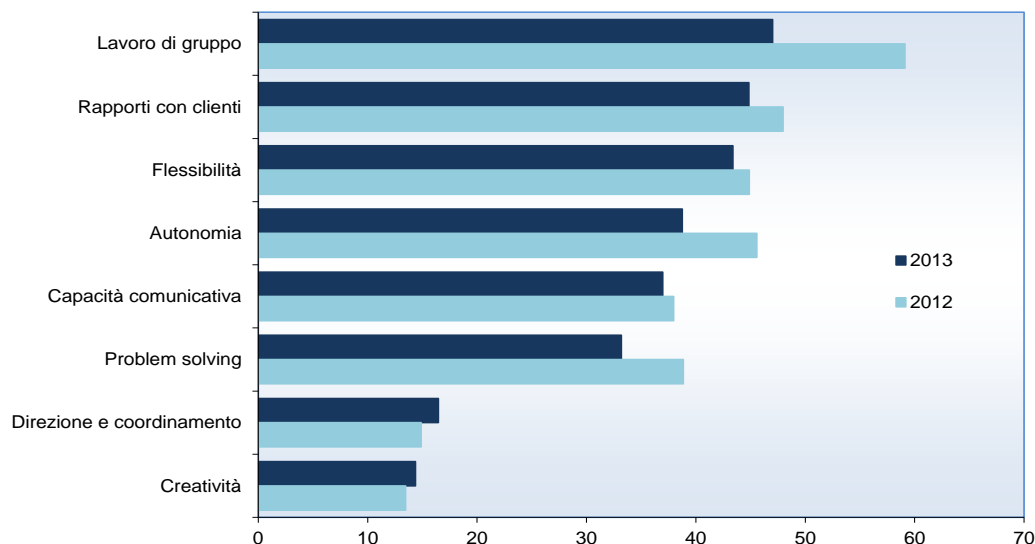
Previsioni di assunzione per gruppo professionale; dati riferiti ad entrate aventi carattere "non stagionale"

	2011			2012			2013		
	Industria e costruzioni	Servizi	Totale	Industria e costruzioni	Servizi	Totale	Industria e costruzioni	Servizi	Totale
Dirigenti e direttori	0,4	0,2	0,2	1,2	0,7	0,8	0,5	0,3	0,4
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	7,9	4,3	5,6	12,5	10,0	10,7	7,6	8,3	8,1
Professioni tecniche	15,7	17,0	16,5	14,6	14,4	14,5	14,6	17,4	16,5
Professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione	4,9	14,8	11,2	15,7	15,9	15,8	10,4	12,7	12,0
Professioni relative alle vendite e ai servizi per le famiglie	1,3	38,6	25,1	3,4	36,5	27,3	2,4	40,5	28,3
Operai specializzati	46,8	3,4	19,1	38,1	2,5	12,4	41,1	1,8	14,4
Conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili	17,1	4,3	8,9	10,6	6,1	7,3	14,1	3,1	6,6
Personale non qualificato	5,9	17,5	13,3	3,8	14,0	11,1	9,3	15,8	13,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Le competenze richieste

Uno degli aspetti interessanti e innovativi inseriti nel questionario Excelsior negli ultimi anni è il monitoraggio delle competenze professionali che rappresentano una dimensione rilevante nel definire il profilo professionale ricercato e che ci aiuta a spiegare l'esistenza di difficoltà nella ricerca di personale e il margine di asimmetria esistente fra domanda e offerta di lavoro ma anche tra titoli di studio e grado di specializzazione professionale. Le tre competenze maggiormente rilevanti per gli imprenditori fiorentini per il 2013 sono quasi analoghe a quelle individuate nel 2012, ma con alcune differenze: prevale sempre il lavoro di gruppo ma con una percentuale inferiore (da 59,1% a 47%), seguito dal rapporto con i clienti (44,8%) e poi dall'orientamento alla flessibilità (43,4%) la quale "scavalca" la capacità di lavorare in autonomia (38,7%) a sua volta seguita dalla capacità comunicativa (37%).

Competenze che le imprese ritengono molto importanti per lo svolgimento delle professioni richieste



NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Considerando i titoli di studio e i gruppi professionali emergono competenze trasversali come autonomia, lavoro di gruppo, capacità comunicativa e rapporti con i clienti. Scendendo più nel particolare ai laureati e con un livello più elevato di specializzazione sono richieste maggiormente competenze come capacità comunicativa, lavoro di gruppo, direzione/coordinatione e rapporti con i clienti; per le figure intermedie con diploma o qualifica i rapporti con i clienti, il lavoro di gruppo, l'autonomia e il *problem solving*; per le figure a bassa specializzazione vengono ricercati prevalentemente profili che siano orientati al lavoro di gruppo, all'autonomia e al *problem solving*.

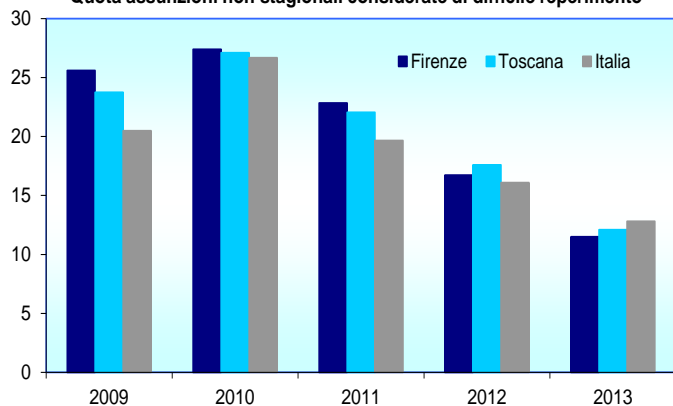
Competenze che le imprese ritengono molto importanti per lo svolgimento delle professioni richieste

	Capacità comunicativa	Rapporti con clienti	Lavoro di gruppo	Direzione e coordinamento	Problem solving	Autonomia	Creatività	Flessibilità
Titolo di studio								
Livello universitario	61,7	59,8	69,6	35,1	61,2	45,4	25,2	53,4
Livello secondario e post-secondario	41,0	50,3	46,4	18,2	34,1	43,6	19,5	43,8
Qualifica regionale di istruzione o formazione professionale	44,1	45,9	40,2	19,1	14,4	25,2	8,0	25,5
Scuola dell'obbligo	12,4	26,8	37,5	1,3	23,8	33,4	2,7	45,1
Grande gruppo professionale								
Dirigenti	85,7	67,9	46,4	78,6	53,6	60,7	25,0	39,3
Professioni ad elevata specializzazione	53,3	55,6	75,5	45,5	60,9	49,1	44,7	54,1
Professioni tecniche	43,2	48,7	45,5	17,1	42,1	31,3	11,7	33,5
Impiegati	41,5	45,3	36,7	6,0	25,6	33,4	5,7	36,4
Profess. commerciali e nei servizi	57,8	81,6	70,1	28,2	36,9	48,5	22,1	56,8
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	14,5	9,0	24,7	5,0	20,0	34,4	6,9	19,3
Conduttori di impianti e operai di macchinari fissi e mobili	8,6	9,0	28,3	--	43,5	53,9	6,8	38,3
Professioni non qualificate	8,7	11,9	25,6	--	13,4	22,9	2,5	55,1

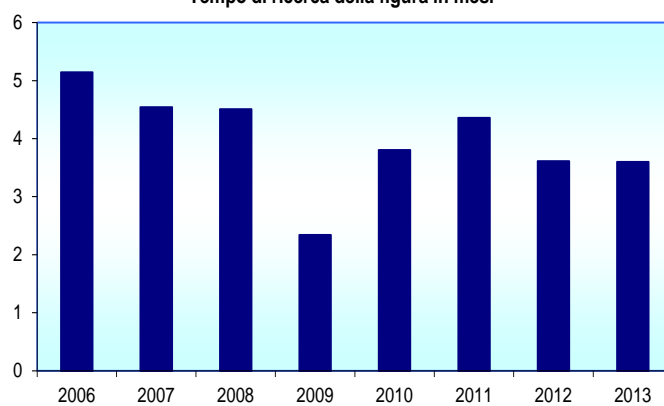
Le difficoltà di reperimento

Abbiamo già spiegato nel paragrafo iniziale come l'incedere della recessione abbia portato ad un aumento dei livelli di disoccupazione in connessione ad un aumento della partecipazione sul mercato del lavoro che non ha trovato sfogo nelle capacità di assorbimento della domanda di lavoro. La cartina di tornasole di questo ragionamento è il rapporto esistente tra tasso di disoccupazione e tasso di posti vacanti (disponibile solo per l'Italia) in cui l'aumento dei senza lavoro si correla ad un drastico abbassamento dei posti vacanti. Tanto la riduzione dei posti vacanti, quanto la diminuzione della quota di figure di difficile reperimento (da 16,7% a 11,5%) dipendono sia da una maggior propensione dei lavoratori ad offrirsi per occupazioni meno appetibili (lato offerta), sia da minori opportunità offerte dalle imprese (lato domanda). Tutto questo potrebbe andare ad influire in negativo sull'aumento della disoccupazione strutturale con rischio "isteresi" e una conseguente difficoltà a ritornare sui livelli pre-crisi nel medio termine.

Quota assunzioni non stagionali considerate di difficile reperimento



Tempo di ricerca della figura in mesi



NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Per la provincia di Firenze le assunzioni di difficile reperimento, in valori assoluti, passano da 1.300 a circa 900 (erano 3.000 nel 2011); il tempo di ricerca rimane stabile intorno ai 3,6mesi, valore inferiore alla media del periodo 2005-2008 (5,1mesi). Per l'industria le figure maggiormente difficili da reperire riguarderebbero il sistema moda e la metalmeccanica, mentre per il terziario i servizi alle persone, i servizi operativi e informatica e telecomunicazioni. Riguardo alle dimensioni d'impresa le difficoltà di reperimento incidono maggiormente per le imprese più grandi (12,3%) anche se il tempo di ricerca più elevato è stato segnalato dalle imprese di minori dimensioni con 5,4mesi, a fronte di 2,6 dichiarati dalle imprese più dimensionate e 3,8 da quelle di fascia media.

L'analisi delle motivazioni sottostanti alla difficoltà di reperimento mostra un aumento della quota di candidati ritenuti inadeguati (da 31,5% a 48,9%) rispetto a una minor disponibilità di persone interessate a svolgere il lavoro (da 68,5% a 51,1%). L'inadeguatezza dipende principalmente dalla presenza candidati con una formazione carente e con poca esperienza: ciò spiega quindi anche l'aumento della quota di assunzioni programmate con esperienza (da 54,7% a 59,6%).

Tra le professioni *high skill* risulterebbero criticità nel reperire tecnici informatici e delle telecomunicazioni (32,7%) ai quali è richiesto un livello medio di esperienza (69,2%) con una forte propensione nei confronti dei giovani in uscita dal sistema formativo (61,5%); difficoltà verrebbero incontrate anche nel reperire insegnanti (29,5%), esperti in gestione d'impresa (25,9%) e ingegneri (24,4%); per questi ultimi e per i docenti è fondamentale l'esperienza lavorativa. Per le professioni con una specializzazione media le più critiche afferiscono principalmente ai servizi alle persone, considerando che non risulta semplice assumere professionisti qualificati per la cura della persona (42,9%), per i servizi personali (42,6%) e quelli socio-sanitari (27,1%); piuttosto elevata la preferenza per i giovani riguardo ai servizi personali e assimilati. Per le professioni *low skill* piuttosto difficile risulterebbe reperire gli addetti agli impianti di automazione (95,7%) ma anche gli addetti specializzati nell'installazione e manutenzione di apparecchiature elettroniche (61,8%).

Motivi alla base della difficoltà di reperimento segnalata dalle imprese



NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Riguardo ai titoli di studio aumentano le difficoltà nella ricerca di personale laureato (da 17,1% a 18,1%) che si caratterizza anche per la quota più elevata rispetto ai diplomati (11,2%), lavoratori con qualifica (6,8%) o senza alcuna formazione (10,8%). Le lauree caratterizzate da una maggior criticità di reperimento, coerentemente con le figure professionali, sono quelle in ingegneria elettronica e dell'informazione (29%), in scienze della formazione (28,4%) e ingegneria con indirizzi diversi dall'elettronica e dall'industriale (14,2%). Tra i diplomati sono difficili da assumere i meccanici, i diplomati del tessile-abbigliamento e i periti chimici. Per le qualifiche le maggiori difficoltà riguardano l'indirizzo socio-sanitario e il meccanico.

Difficoltà di reperimento ed esperienza specifica secondo il settore di attività

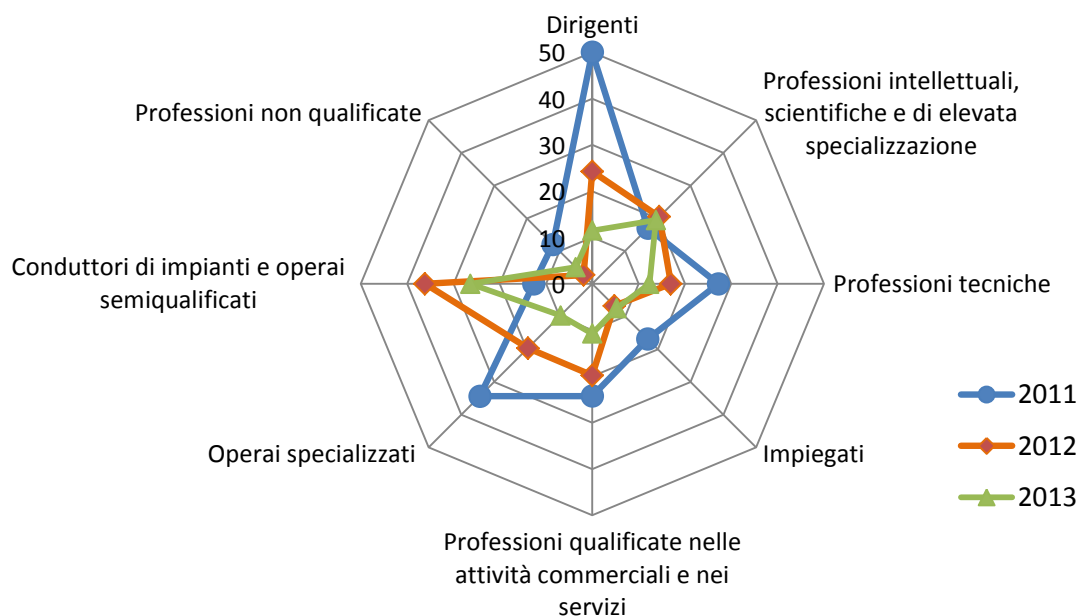
	Difficoltà reperimento	Tempo di ricerca (mesi)	Esperienza specifica
TOTALE	11,5	3,6	59,6
INDUSTRIA	12,4	5,0	62,4
Industrie alimentari	--	--	62,6
Ind. tessili e dell'abbigliamento	11,7	3,7	68,4
Industrie del legno e del mobile	--	--	55,8
Industrie della carta e stampa	--	--	36,6
Ind. estrattive e lavorazione minerali	--	--	50,0
Industrie elettriche ed elettroniche	--	--	60,0
Industrie dei metalli	--	--	51,7
Industrie metalmeccaniche	29,8	5,8	92,0
Ind. chimiche, farmaceutiche, plastica	--	--	53,1
Public utilities	--	--	49,0
Altre industrie	--	--	76,3
Costruzioni	--	--	47,9
SERVIZI	11,1	2,8	58,2
Commercio	5,7	2,1	35,1
Turismo e ristorazione	9,2	2,5	79,9
Informatica e telecomunicazioni	21,6	3,5	63,5
Servizi avanzati alle imprese	11,6	2,2	66,7
Servizi operativi	12,7	2,0	40,1
Trasporti e logistica	9,4	7,0	57,7
Servizi finanziari e assicurativi	--	--	43,4
Tempo libero e altri serv. alle persone	18,8	3,6	60,5
Studi professionali	-	-	47,5
Altri servizi	18,7	2,0	75,4
CLASSE DIMENSIONALE			
1-9 dipendenti	10,6	5,4	58,8
10-49 dipendenti	10,9	3,8	62,9
50 dipendenti e oltre	12,3	2,6	58,8

Graduatoria delle principali assunzioni non stagionali in base alla difficoltà di reperimento: primi quattro gruppi professionali per ambito di specializzazione (valori %)

	Di difficile reperimento	con esperienza di lavoro	Preferenza giovani in uscita sist. formativo	con necessità formazione (corsi interni/esterni)	Gruppo di riferimento
Tecnici informatici, telematici e delle telecomunicazioni	32,7	69,2	61,5	95,2	High-skill
Professori di scuola primaria, pre-primaria e professioni assimilate	29,5	99,5	39,9	79,2	High-skill
Specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie	25,9	75,3	43,5	83,5	High-skill
Ingegneri e professioni assimilate	24,4	87,2	23,3	72,1	High-skill
Operatori della cura estetica	42,9	7,7	49,5	50,5	Medium-skill
Professioni qualificate nei servizi personali e assimilate	42,6	92,6	63,0	69,4	Medium-skill
Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	27,1	94,1	30,6	100,0	Medium-skill
Impiegati addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela	16,0	72,2	41,0	57,6	Medium-skill
Operatori di catene di montaggio automatizzate e di robot industriali	95,7	95,7	2,2	4,3	Low-skill
Artigiani e operai specializz. di installazione e manut. attrezz. elettriche e elettron.	61,8	78,2	5,5	92,7	Low-skill
Personale non qualificato addetto ai servizi di custodia di edifici, attrezzature e beni	34,0	48,9	51,1	100,0	Low-skill
Operai addetti all'assemblaggio di prodotti industriali	29,9	70,9	35,0	65,0	Low-skill

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Difficoltà di reperimento per grande gruppo professionale



Assunzioni non stagionali secondo il titolo di studio e la difficoltà di reperimento

	Di difficile reperimento	Preferenza giovani in uscita sist. formativo	con necessità formazione (corsi interni/esterni)
TOTALE	11,5	41,8	75,1
Livello universitario	18,1	49,8	84,3
Indirizzo economico	11,2	46,2	84,3
Indirizzo insegnamento e formazione	28,4	52,6	83,2
Indirizzo di ingegneria elettronica e dell'informazione	29,0	70,3	98,6
Indirizzo sanitario e paramedico	14,2	68,1	97,3
Altri indirizzi di ingegneria	3,2	7,5	97,8
Indirizzo linguistico, traduttori e interpreti	2,7	86,5	33,8
Indirizzo chimico-farmaceutico	8,2	31,1	78,7
Indirizzo di ingegneria industriale	31,7	31,7	75,0
Indirizzo letterario, filosofico, storico e artistico	--	--	--
Altri indirizzi	44,9	14,3	67,3
Indirizzo non specificato	12,8	56,4	91,5
Livello secondario e post-secondario	11,2	47,6	75,5
Indirizzo amministrativo-commerciale	6,8	30,8	78,5
Indirizzo turistico-alberghiero	3,0	82,8	95,2
Indirizzo meccanico	31,0	31,3	57,7
Indirizzo tessile, abbigliamento e moda	32,3	39,6	65,6
Indirizzo socio-sanitario	4,2	59,2	78,9
Indirizzo generale (licei)	4,5	34,8	80,3
Indirizzo informatico	10,0	55,0	98,3
Indirizzo elettrotecnico	1,7	17,2	79,3
Indirizzo linguistico	21,6	86,3	100,0
Indirizzo chimico	0,0	54,8	61,9
Indirizzo elettronico	0,0	38,1	92,9
Indirizzo artistico	0,0	0,0	--
Indirizzo legno, mobile e arredamento	--	--	--
Indirizzo edile	--	--	--
Indirizzo telecomunicazioni	--	--	--
Indirizzo termoidraulico	--	--	--
Altri indirizzi	2,9	28,6	42,9
Indirizzo non specificato	13,7	50,8	65,0
Qualifica di formazione o diploma professionale	6,8	28,2	53,0
Indirizzo turistico-alberghiero	0,0	9,5	14,7
Indirizzo amministrativo-commerciale	1,4	30,8	92,5
Indirizzo tessile, abbigliamento e moda	0,0	5,1	8,0
Indirizzo socio-sanitario	30,6	51,6	98,4
Indirizzo meccanico	21,2	25,0	92,3
Indirizzo cosmetica ed estetica	2,2	97,8	100,0
Indirizzo agrario-alimentare	--	--	--
Indirizzo edile	--	--	--
Indirizzo artistico	--	--	--
Altri indirizzi	35,0	15,0	82,5
Indirizzo non specificato	0,0	29,6	37,4
Nessuna formazione specifica	10,2	34,1	79,4

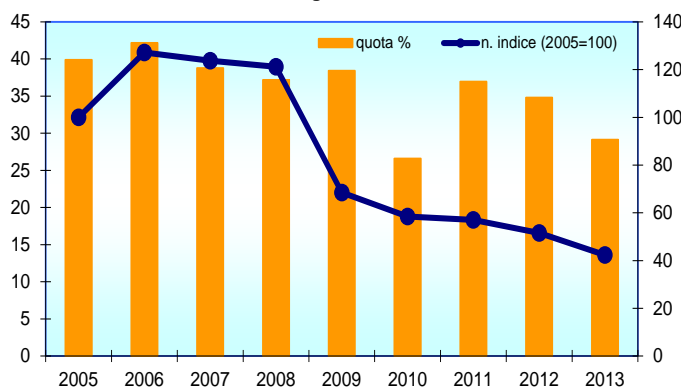
NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Altre caratteristiche: giovani, donne e immigrati

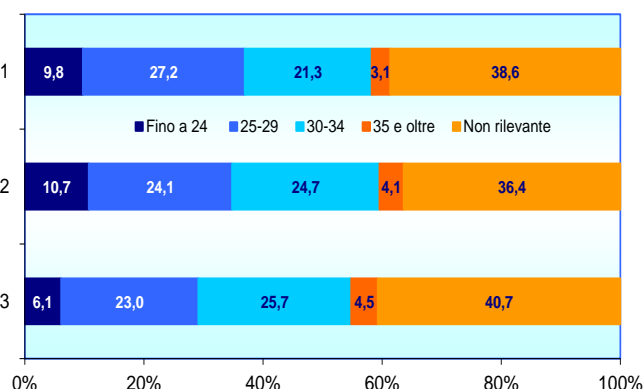
Ulteriore attenuazione della quota di assunzioni destinata ai giovani al di sotto dei 30 anni che passa dal 34,8% al 29,1% sul totale assunzioni non stagionali; la quota è analoga al dato regionale, ma inferiore all'omologa percentuale calcolata per l'Italia (32,7%). Il livello rilevato è comunque ancora superiore al minimo storico registrato nel 2010 (26,6%). La riduzione della percentuale di giovani in entrata è spiegata sicuramente dal periodo, considerando che le imprese per riuscire a riagganciare la ripresa del ciclo ricercano lavoratori che abbiano la giusta esperienza (da 54,7% a 59,6%); inoltre potrebbe risentire dei provvedimenti di modifica del sistema previdenziale, finalizzati all'aumento dell'età pensionabile e quindi generare difficoltà di ricambio, ma segnala anche la mancanza di capacità di creare nuova occupazione da parte del sistema imprenditoriale locale.

Scendendo ulteriormente nel dettaglio, riguardo alla fascia di età, si riduce in particolare la quota di assunzioni destinate ai più giovani fino a 24 anni (da 10,7% a 6,1%); scende di poco l'incidenza della classe 24-29 anni (da 24,1% a 23%); le altre fasce di età rimangono più o meno stabili e aumenta l'area della non rilevanza (da 36,4% a 40,7%). La percentuale di assunzioni giovanili non risulta molto elevata per le attività manifatturiere (23,7%) e per le costruzioni (23,6%) settori dove è richiesta per le attività più specializzate anche una certa esperienza di lavoro. Per il terziario l'incidenza degli under 30 è più elevata (31,7%) con particolare riferimento ai servizi alla persona (55,6%) e alle attività commerciali (33,6%).

Assunzioni di giovani fino a 29 anni



Assunzioni non stagionali per classe di età



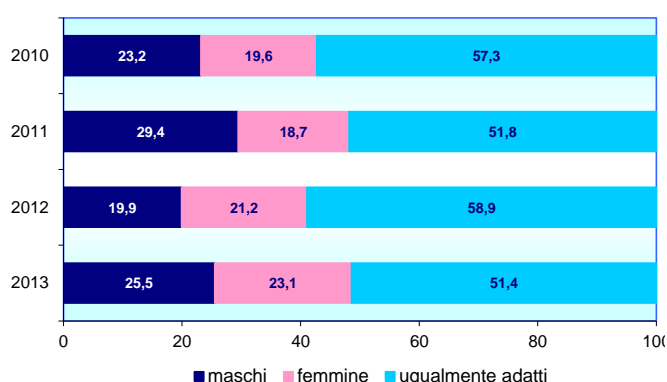
Riguardo alla differenze di genere si evidenzia un calo della quota di assunzioni in cui non viene espressa alcuna preferenza (da 58,9% a 51,4): si rileva uno spostamento delle preferenze prevalentemente sulla componente maschile (da 19,9% a 25,5%) rispetto a quella femminile (da 21,2% a 23,1%). In ogni caso l'orientamento delle imprese ad assumere personale di genere femminile rimane sostenuto anche perché la quota di uomini nel 2009 era più o meno analoga all'attuale, mentre quella delle donne corrispondeva al 17,5%. Gli uomini si concentrano prevalentemente nei settori industriali (42,8%; donne 20,7%) e in particolare metalli, elettronica e metalmeccanica, anche se nel sistema moda risulterebbe maggiore l'incidenza delle donne. Al contrario nelle attività dei servizi continua a prevalere la componente femminile (da 24,2%; uomini 17,4%); i principali settori terziari in cui è più elevata la richiesta di personale di genere femminile sono: commercio, turismo e ristorazione, servizi operativi e studi professionali.

Il grado di ricorso a personale immigrato tende ancora a diminuire, incanalandosi lungo una tendenza che persiste ormai da alcuni anni: in valori assoluti l'ammontare richiesto va quasi a dimezzarsi passando 1.240 a 860 ingressi non stagionali massimi ipotizzati; la diminuzione risulta essere del 30,6%. Si riduce la quota sulle assunzioni non stagionali totali (da 15,9% a 11,3%) e in particolare nell'industria (da 16,9% a 9,6%); minore il ridimensionamento dell'incidenza di assunzioni non stagionali nel terziario (da 15,6% a 12,2%). Nel biennio 2008-2009 si era verificato una drastica contrazione della quota di immigrati sulle assunzioni totali (da 30,6% a 19,1%) per poi riprendersi nel 2010 (23,7%) e tornando su un sentiero discendente a partire dal 2011. Le spiegazioni potrebbero essere molteplici come l'affievolimento del processo di regolarizzazione iniziato nel 2002-2003; inoltre vi è una divergenza rispetto all'indagine Istat sulle forze di lavoro (lato offerta). Ciò si spiega perché nella rilevazione Istat vengono prese come riferimento anche le

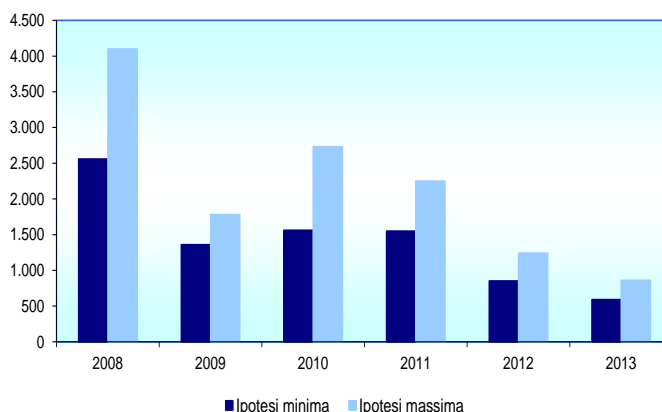
NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

famiglie che rappresentano potenziali datori di lavoro per il lavoro domestico, che si caratterizza per un'alta incidenza di manodopera straniera; inoltre occorre considerare anche il ridimensionamento di contratti come il lavoro intermittente, utilizzato anche per i lavoratori stranieri, che ha risentito degli effetti della riforma del mercato del lavoro. Infine va la pena anche richiamare la difficile collocazione del lavoratore immigrato sul mercato del lavoro che spesso si trova a lavorare in situazioni di lavoro "grigio" e che spesso sconfinano nel sommerso; questo rappresenta tuttavia un aspetto "oscuro" che risulta di difficile stima.

Assunzioni non stagionali per genere



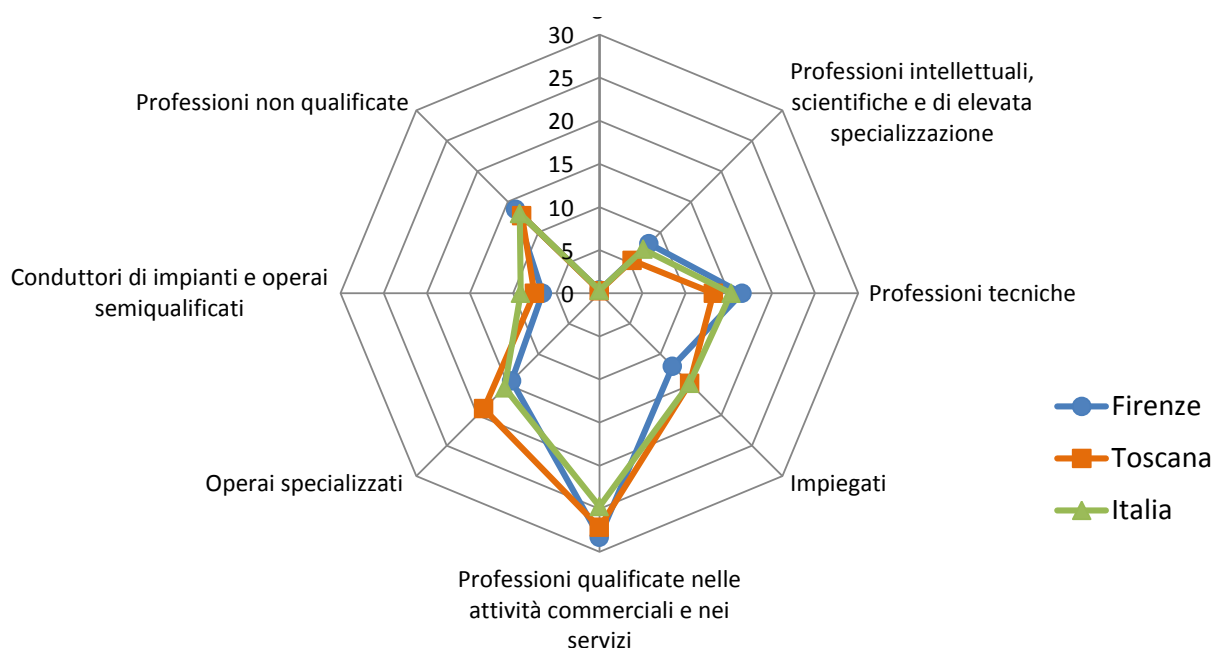
Assunzioni non stagionali di personale immigrato; valori assoluti



Il confronto nazionale

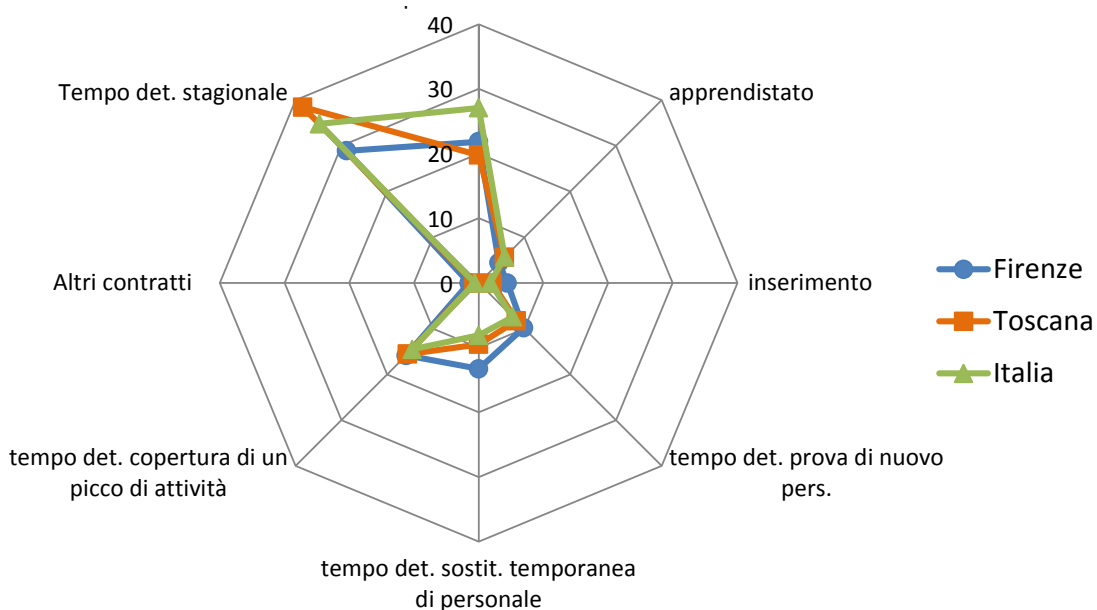
I grafici successivi confrontano, in termini percentuali, il dato provinciale 2012 con quello regionale e nazionale, facendo riferimento a assunzioni / difficoltà di reperimento per grande gruppo professionale, assunzioni per tipologia contratto e titolo di studio.

Assunzioni per grande gruppo professionale

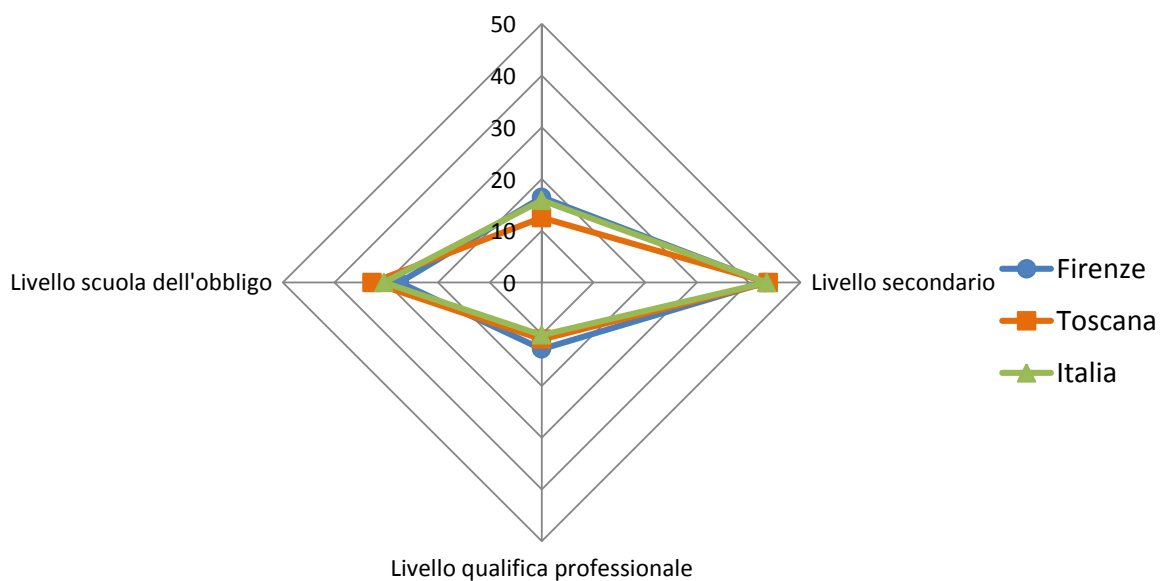


NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Assunzioni per tipologia contratto

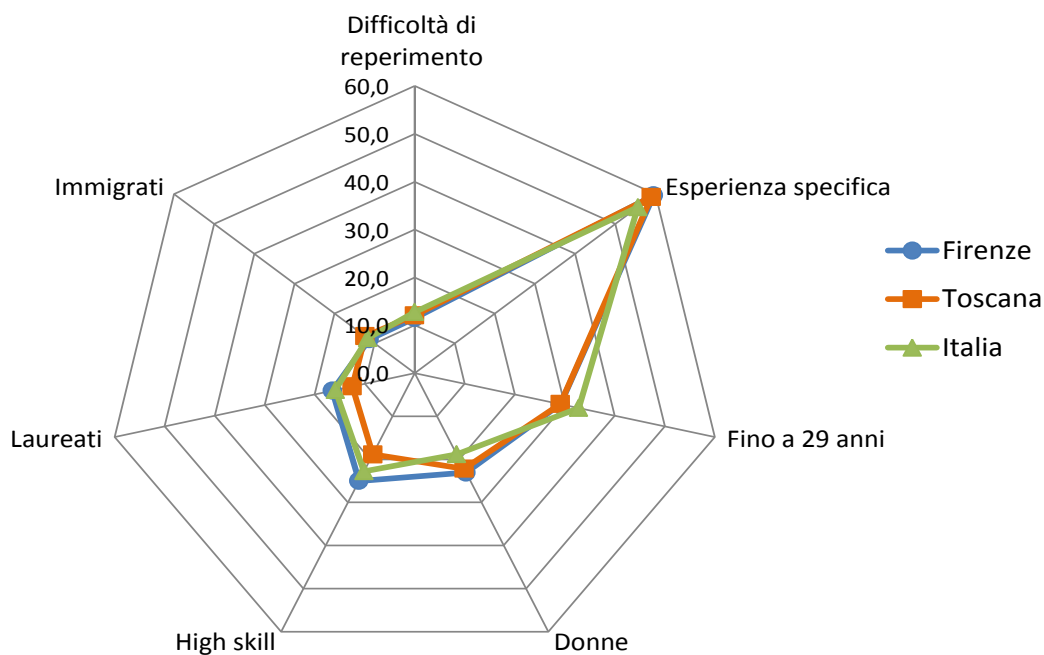


Assunzioni per titolo di studio

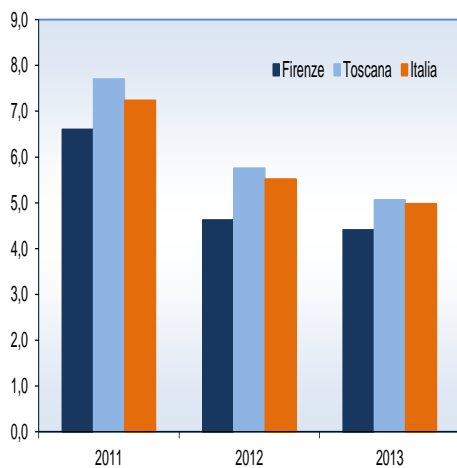


NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

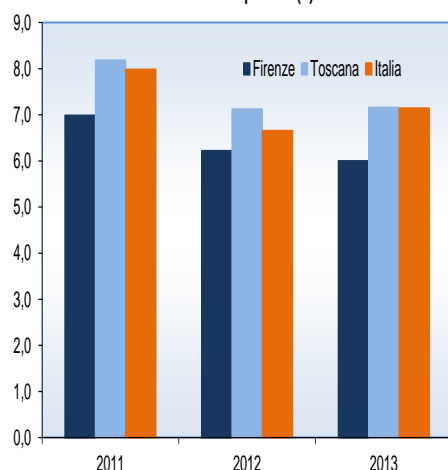
Assunzioni non stagionali: principali caratteristiche



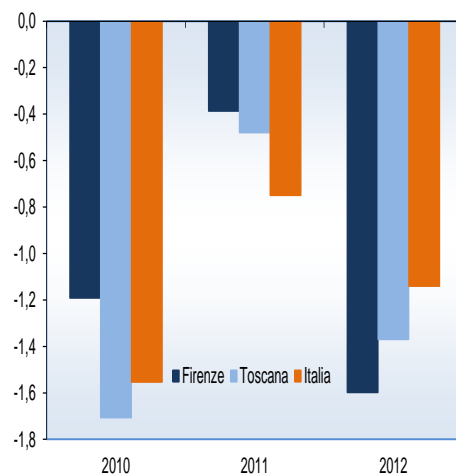
Tassi di entrata previsti (a)



Tassi di uscita previsti (b)



Tassi di variazione occupazionale previsti (a-b)



NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

PER INFORMAZIONI:

**UO Statistica e prezzi
Volta dei Mercanti, 1
50122 Firenze**

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

**TEL 055/2981213/214
FAX 055/2981209**