



U.O. Statistica e Prezzi

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

SISTEMA INFORMATIVO EXCELSIOR PROVINCIA DI FIRENZE

ANNO 2014

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 2014 sul territorio nazionale la rilevazione annuale è stata condotta su un campione di circa 100.000 imprese, rappresentative dell'universo delle imprese private dell'industria e dei servizi con almeno un dipendente in media nel 2012. 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 2014 PROVINCIA DI FIRENZE

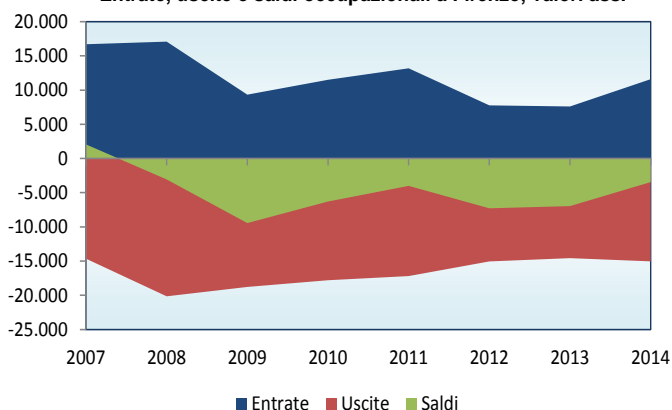
Si ripresenta per il sesto anno consecutivo la contrazione della domanda di lavoro per le imprese provinciali del comparto privato (industria e servizi) con un saldo tra entrate e uscite che evidenzia circa 3mila e 500 posti di lavoro dipendente in meno (-1,4%). Tuttavia a differenza di quanto rilevato per il 2013 il saldo negativo non deriva da minori entrate, che invece aumentano (da 10mila e 700 a 11mila e 600 con un +8,4%) ma da un maggior livello delle uscite che crescono del 3,2% salendo a quota 15mila; quindi sembrerebbero aprirsi spiragli lievemente positivi come conferma anche la modesta salita della percentuale di imprese disposte ad assumere (da 12,4% a 14,6%). La quota di imprese che assumono aumenta ulteriormente per le esportatrici (27,5%) e anche per quelle maggiormente orientate all'innovazione (27,6%). Si riduce la richiesta di personale altamente specializzato (da 25% a 22,2%) e sale la quota di fabbisogno riguardante i profili professionali low skill (da 34,7% a 36,9%; operai specializzati e conduttori d'impianti per intenderci); in parallelo scende anche la percentuale del personale laureato in entrata (da 16,7% a 14,5%). Sembra quindi ripresentarsi in parte il quadro già emerso negli anni precedenti durante la prima crisi in cui si riduce l'orientamento ad assumere personale specializzato e scolarizzato. A ciò si aggiunge il fatto che resta sempre elevata la quota di posti di lavoro offerti con contratti a termine (circa il 79%) nell'ambito dei quali riprendono a crescere quelli stagionali. Si riduce ai minimi storici la percentuale di figure di difficile reperimento (da 11,5% a 9,7%) considerando l'aumento sul lato offerta delle persone in cerca di occupazione; sale la percentuale di figure in entrata con un'età che non supera i 29 anni (da 29,1% a 37,1%).

Firenze, settembre 2014

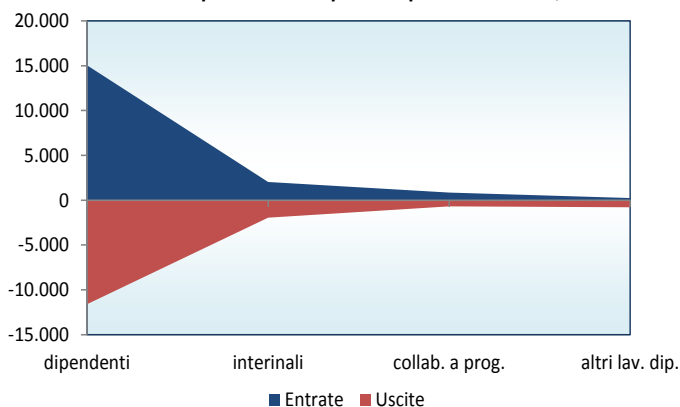
I movimenti occupazionali previsti: uno sguardo generale

I flussi in entrata previsti per il 2014 riguardo alle attività di industria e servizi, in base alle valutazioni degli imprenditori fiorentini, tendono a configurare una domanda di lavoro privata sempre in via di ripiegamento con un saldo fra entrate e uscite di personale dipendente che continua a rimanere negativo, seppur risulti in moderato rientro, in quanto passa da 3.870 a 3.450 posti di lavoro in meno. Ciò rappresenta un effetto derivante dall'aumento delle entrate previste dell'8,4% attestandosi così intorno alle 11mila e 700 assunzioni programmate, insieme ad un ammontare del personale in uscita che continua a rimanere elevato in quanto risulterebbe pari a circa 15mila unità (+3,2%). Il tasso di variazione previsto tende a stabilizzarsi su un valore migliore solo di pochi decimi rispetto a quello dell'anno precedente (da -1,6% a -1,4%) derivando da una differenza tra tasso di entrata (da 4,4% a 4,8%) e tasso di uscita (da 6% a 6,2%) che tende moderatamente a ridursi*.

Entrate, uscite e saldi occupazionali a Firenze; valori ass.



Movimenti occupazionali complessivi previsti al 2014 ; valori ass.



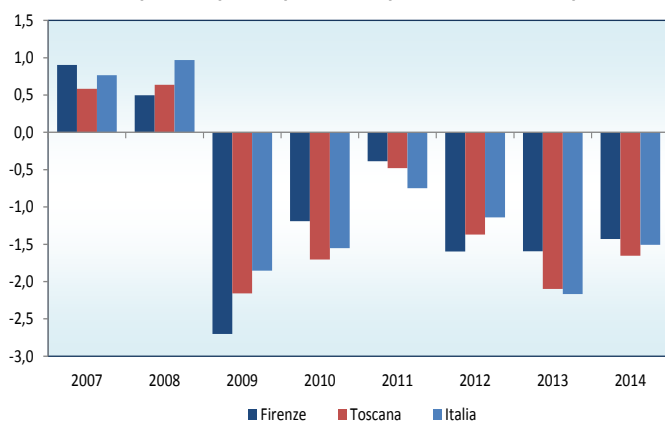
* Redazione a cura di Marco Batazzi.

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

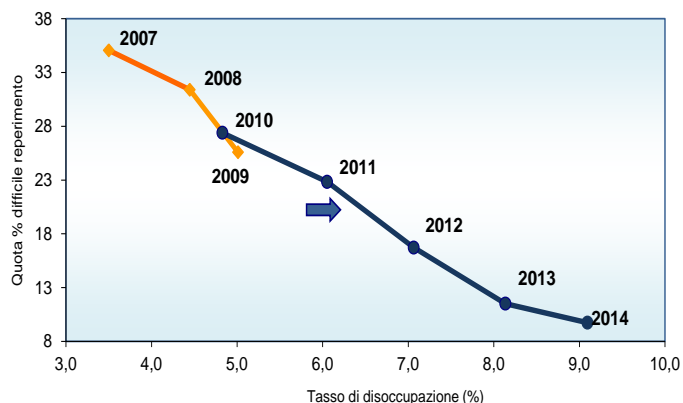
Quindi sembrerebbe emergere una stabilizzazione della dinamica negativa della domanda di lavoro dipendente negli ultimi tre anni con valori che gradualmente si stanno portando intorno al -1% di pari passo con la stabilizzazione del livello dell'attività economica; per il 2014 le stime Prometeia, aggiornate a luglio, evidenzerebbero per la provincia di Firenze una dinamica moderatamente positiva e pari al +0,6%.

Occorre rilevare che se consideriamo i movimenti occupazionali complessivi, ovvero comprese le collaborazioni e i lavoratori interinali si osserva un livello di entrate pari a circa 15mila unità, andando a diminuire di circa 600 unità nei confronti del 2013; ciò vale anche per le uscite programmate di personale, che attestandosi a 18mila e 100 perdono oltre 2mila unità: migliora quindi il saldo complessivo che, pur rimanendo negativo, passa da una perdita di 4mila e 600 posti ad una di poco superiore ai 3mila.

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



Correlazione fra tasso di disoccupazione e difficoltà di reperimento



La domanda di lavoro dipendente delle imprese private appare quindi ancora bloccata e l'asticella entro cui collocare l'orizzonte di recupero sembrerebbe spostarsi gradualmente in avanti, considerando non solo il generale peso della recessione sulle decisioni di assunzione di nuovo personale, ma anche il ruolo di altri fattori come l'ampio ricorso alla cassa integrazione già dai primi mesi del 2014, evidenziando quindi come se da un lato, il mancato reintegro di chi è in CIG innalza i livelli di disoccupazione (come stimato da Prometeia con un tasso di disoccupazione che nel 2014 salirebbe dall'8,1% al 9,1% per Firenze) dall'altro, l'eventuale rientro dei cassintegrati tende ad avere un effetto frenante sulla capacità di creazione di nuovi posti di lavoro e quindi sulla ripresa della domanda di lavoro. Inoltre la possibilità di offrire nuovi posti in ingresso sarebbe limitata anche dai gradualisti rientri dal *part time* involontario, se si materializzerà il lento e auspicato recupero dell'economia. Inoltre si è ridotto notevolmente per il 2014 il peso delle figure di difficile reperimento (da 11,5% a 9,7%) procedendo di pari passo con la stima dell'innalzamento dei livelli di disoccupazione.

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Movimenti occupazionali e tassi di variazione annua previsti nella provincia di Firenze Periodo 2001-2014

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
2014*	11.600	4,8	15.040	6,2	-3.450	-1,4	26.640	11,1
Valori Medi								
2001-2008	15.632	6,9	12.286	5,4	3.347	1,5	27.917	12,3
2009-2014	12.843	5,3	16.405	6,8	-3.562	-1,5	29.248	12,1
2001-2014	14.437	6,2	14.051	6,0	386	0,2	28.488	12,2

*Dati comprensivi dei contratti a tempo determinato a carattere stagionale

I flussi in entrata e le imprese

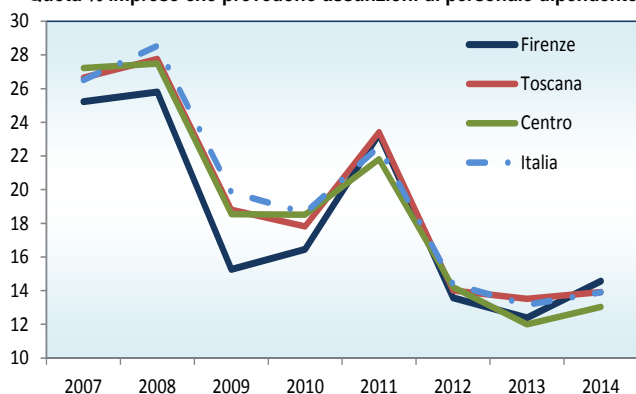
Un dato positivo che emerge nell'ambito di un quadro ancora in via di difficile ricomposizione per la domanda di lavoro è rappresentato dall'aumento della quota di imprese disposte ad assumere personale, che passa dal 12,4% al 14,6% rappresentando un valore non certo elevato rispetto alla media 2007-2010 (20,7%) ma che sicuramente esprime un seppur minimo spiraglio positivo. Occorre considerare comunque che è abbastanza normale per le imprese cercare di limitare le assunzioni nelle fasi iniziali o che anticipano la ripresa, aspettando un successivo ed eventuale rafforzamento del ciclo, coprendo i fabbisogni o con la manodopera interna (ricorrendo al lavoro straordinario) oppure aprendo ai reintegri dalla cassa integrazione. La cautela caratterizzante le imprese sia per le assunzioni, che per l'attività di produzione sembrerebbe dipendere anche da condizioni di liquidità non proprio facili, come evidenzia il recente *PMI survey* di Unioncamere Toscana¹, anche per la nostra provincia, insieme ad un andamento degli impieghi bancari al sistema produttivo che non ha ancora trovato adeguati spazi di miglioramento. Persiste comunque ancora ampia incertezza sui tempi e sui modi riguardanti l'effettiva ripresa della domanda di lavoro, sul ritmo con cui verranno ripristinati i livelli occupazionali e sull'arresto della crescita dei disoccupati (indipendente dalle dimissioni e alimentata dai rientri dal bacino degli scoraggiati in età da lavoro) considerando anche una cornice di sfondo caratterizzata da un basso grado di utilizzo della manodopera. Inoltre l'attività produttiva provinciale si sta riavviando con molta cautela (e anche qualche intoppo come mostra la contrazione della produzione industriale nel primo

¹ Cfr. Unioncamere Toscana, "After the storm": le imprese toscane fra crisi e ripartenza, maggio 2014.

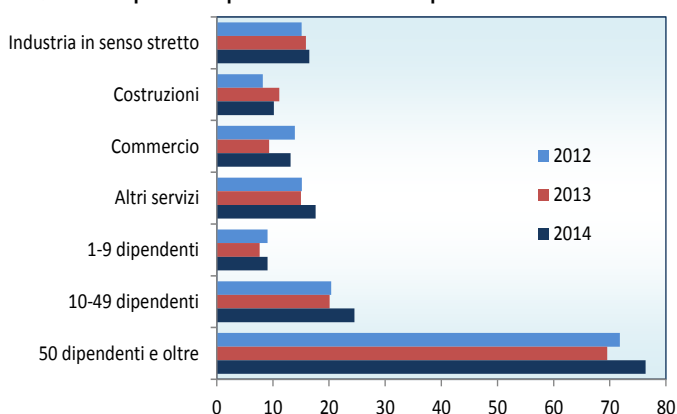
NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

trimestre del 2014) tanto che per le imprese non sarà semplice consolidare la riattivazione della domanda di lavoro in tempi brevi.

Quota % imprese che prevedono assunzioni di personale dipendente

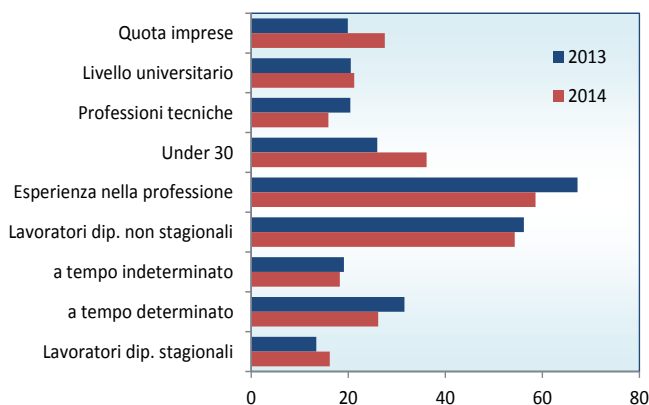


Quota % imprese che prevedono assunzioni per macrosettore e classe dim.



Le imprese maggiormente orientate all'export (27,5%) e quelle più innovative (27,6%) si caratterizzano per una spiccata capacità di assunzione rispetto al valore medio di riferimento e nei confronti di quanto rilevato l'anno precedente (esportatrici 19,9%; innovative 20,3%); le imprese afferenti a queste tipologie si caratterizzano per percentuali di incidenza più elevate con riguardo alle richieste di laureati, di maggior specializzazione e all'offerta di contratti a tempo indeterminato. Nei confronti dell'anno precedente si osserva il mantenimento della quota di laureati, ma una riduzione nella quota di professioni tecniche ricercate, insieme a un aumento dei contratti stagionali e ad una maggior richiesta di giovani.

Assunzioni nelle imprese esportatrici e principali caratteristiche



Assunzioni nelle imprese innovatrici e principali caratteristiche



I motivi alla base delle assunzioni programmate di personale nel 2014 non sembrerebbero tuttavia estremamente negativi o preoccupanti, visto che tende a risalire la percentuale di imprese che intende assumere, in quanto stima una domanda in crescita o in ripresa (da 23,1% a 25,7%). In lieve diminuzione la sostituzione di dipendenti in uscita (da 37,5% a 36,1%). Riguardo alla volontà di "non assumere" da parte delle imprese il calo di domanda tende a rientrare (da 22,1% a 14,8%) mentre prevale l'adeguatezza della dimensione dell'organico (da 69,3% a 72,8%).

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Principali motivi di assunzione e di non assunzione

Principale motivazione per l'assunzione*	2012		2013		2014	
	Firenze	Toscana	Firenze	Toscana	Firenze	Toscana
Domanda in crescita o in ripresa	26,3	26,3	23,1	21,3	25,7	24,5
Necessità di espandere le vendite-nuove sedi (1)	7,3	6,5	8,8	8,1	7,8	7,0
Sostituzione di dipendenti in uscita (2)	40,3	36,7	37,5	37,2	36,1	34,8
Attività e lavorazioni stagionali	18,4	23,4	19,7	24,8	18,8	25,5
Altri motivi	20,6	19,5	25,0	21,7	25,7	22,3
Motivi principali di non assunzione**	Firenze	Toscana	Firenze	Toscana	Firenze	Toscana
Attuale dimensione dell'organico è adeguata (3)	74,6	72,8	69,3	67,6	72,8	71,5
Attualmente la domanda è in calo/incerta	16,6	18,1	22,1	22,8	14,8	16,9
Altri motivi	8,8	9,1	8,6	9,6	12,4	11,5
Totale	100,0	100,0	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

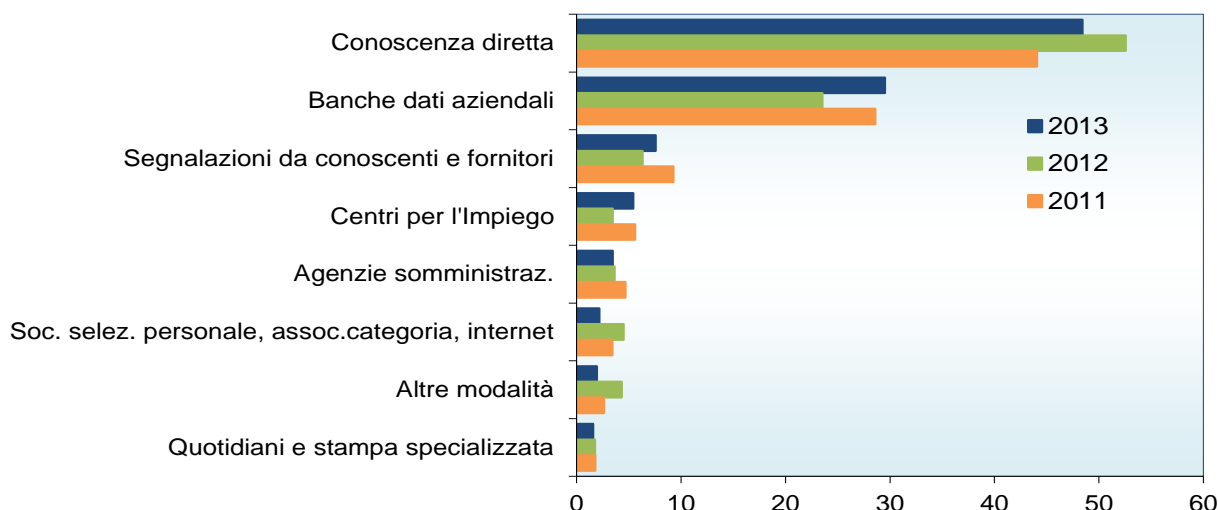
(2) Sostituzione di dipendenti in uscita o in maternità, ferie, malattia, aspettativa

** A questa domanda poteva essere data una sola risposta

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

La ricerca e selezione di personale nel 2013 è risultata principalmente legata, come sempre, al ruolo della conoscenza diretta, anche se in moderata riduzione (da 52,5% a 48,4%); ha ripreso quota tuttavia la necessità di ricorrere alle banche dati aziendali (da 23,5% a 29,5%) insieme a un moderato aumento del ricorso al canale informale delle segnalazioni (da 6,3% a 7,6%) e a quello, invece, maggiormente formalizzato dei centri per l'impiego (da 3,4% a 5,4%).

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



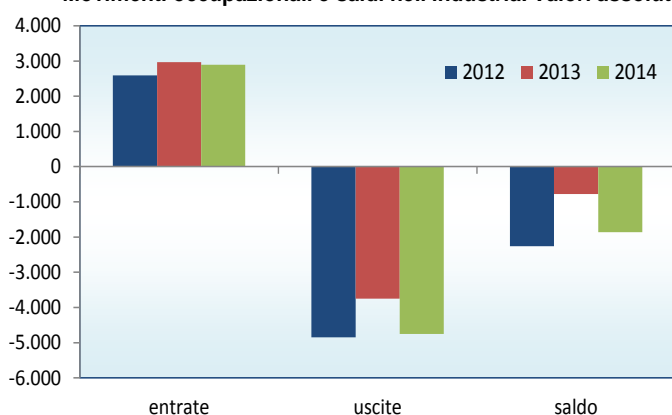
I settori di attività e la dimensione d'impresa

Declinando il profilo delle assunzioni non stagionali per settore di attività risulta una moderata contrazione delle entrate programmate che passano da 2.970 a 2.890 differenza interamente spiegata dal calo di circa 80 ingressi nelle attività edili, tanto che se ci riferiamo all'industria in senso stretto le entrate previste rimarrebbero ferme intorno alle 2mila e 400. Le uscite tuttavia aumentano da 3mila e 750 a 4mila e 750 andando così a determinare un saldo negativo pari a circa mille e 800 unità, risultando peggiore di quanto rilevato l'anno scorso (-780unità); il deflusso

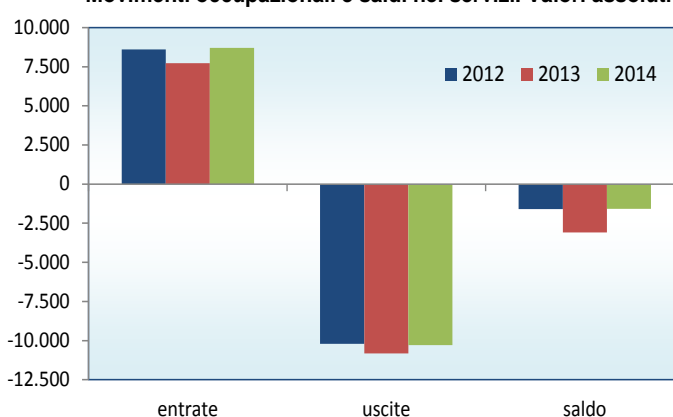
NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

di personale aumenterebbe anche al netto del peso delle costruzioni (da circa 3mila a circa 3mila e 200). Per quanto riguarda i saldi per singolo settore afferente al comparto industriale, allora emerge come il saldo negativo più ampio è rilevabile sempre per il settore costruzioni, in termini assoluti, con un evidente peggioramento nei confronti dell'anno precedente (da -130 a -1.000 unità). Per i comparti più strettamente manifatturieri non si rilevano saldi positivi e i differenziali negativi meno intensi riguardano le altre industrie (-20), le industrie alimentari (-30), la carta-stampa (-30) e la chimica (-70) e l'estrattivo (-70). Negativo anche il saldo per meccanica e tessile-abbigliamento nonostante per quest'ultimo settore si rilevi un valore delle entrate elevato e superiore del 15,7% nei confronti del 2013 (da 890 a 1.030).

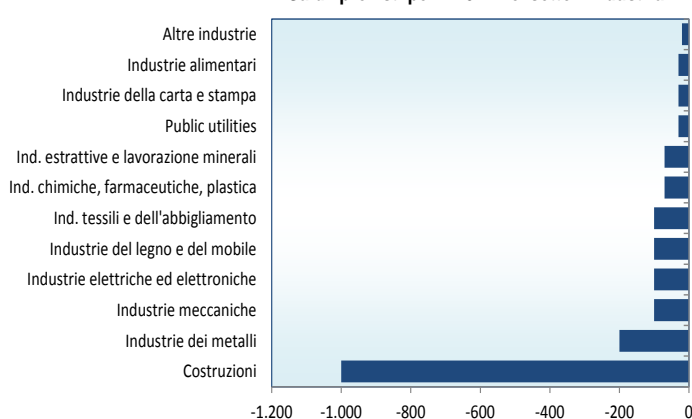
Movimenti occupazionali e saldi nell'industria. Valori assoluti



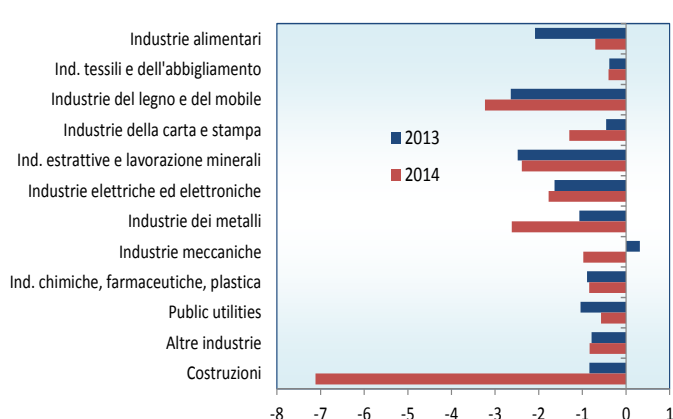
Movimenti occupazionali e saldi nei servizi. Valori assoluti



Saldi previsti per il 2014 nei settori industriali



Variazioni % previste nei settori industriali

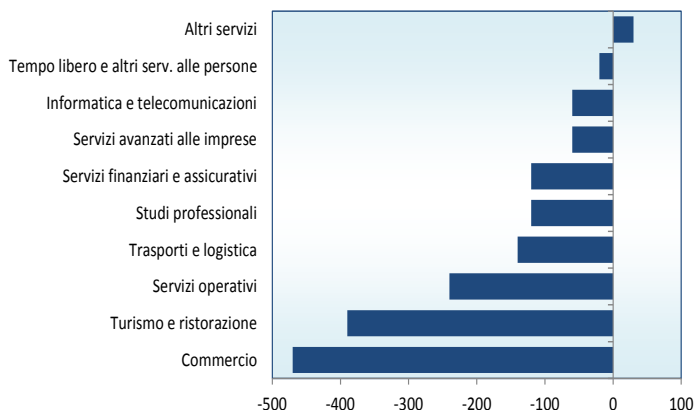


I movimenti prefigurati dagli imprenditori fiorentini per il comparto dei servizi si caratterizzano per un incremento delle entrate del 12,7% che si attestano a circa 8mila e 700 unità parallelamente ad un lieve miglioramento delle uscite (da -10mila e 800 a -10mila e 300 unità); tale andamento del flusso di interscambio di personale in entrata / uscita dovrebbe portare nel 2014 ad un miglioramento del saldo rispetto all'anno scorso (da -3.090 a -1.580). I settori terziari in cui il miglioramento complessivo dei flussi di assunzione in entrata è maggiormente tangibile sono rappresentati, come sempre, da commercio e turismo che insieme concentrano circa il 53% delle entrate non stagionali previste: nelle attività commerciali l'aumento delle entrate dovrebbe essere del 32,4% nel 2014 arrivando ad un livello pari a circa 2mila mentre nel turismo il livello si attesta a circa 2mila e 700 con un aumento tuttavia di minore intensità (+1,5%). Volgendo lo sguardo ai

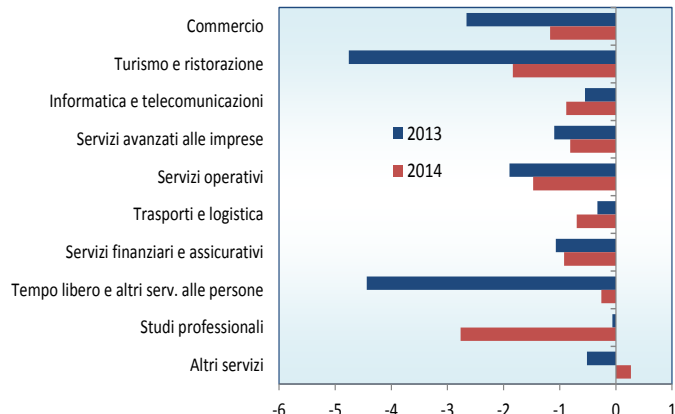
NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

saldi in questi due settori si registra anche un turn over più intenso con le uscite che, anche se in diminuzione, rimangono elevate mantenendo i saldi ancora su valori negativi che rimangono ampi (commercio -470 unità; turismo -390 unità). Per gli altri settori afferenti ai servizi si rilevano saldi entrate / uscite negativi, ma meno intensi con riferimento soprattutto a servizi alle persone (-20unità), informatica (-60unità) e servizi avanzati alle imprese (-60unità).

Saldi previsti per il 2014 nelle attività dei servizi

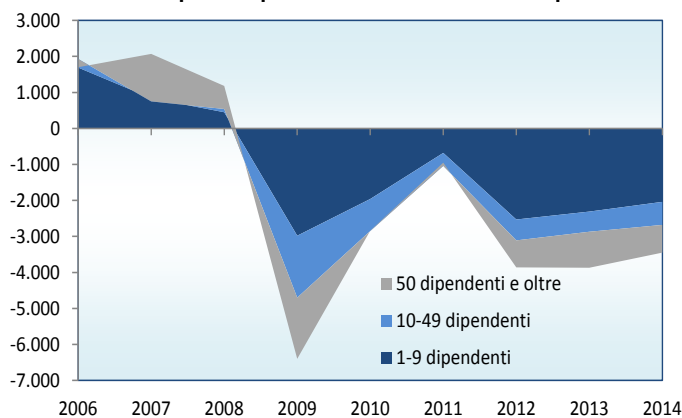


Variazioni % previste nelle attività dei servizi

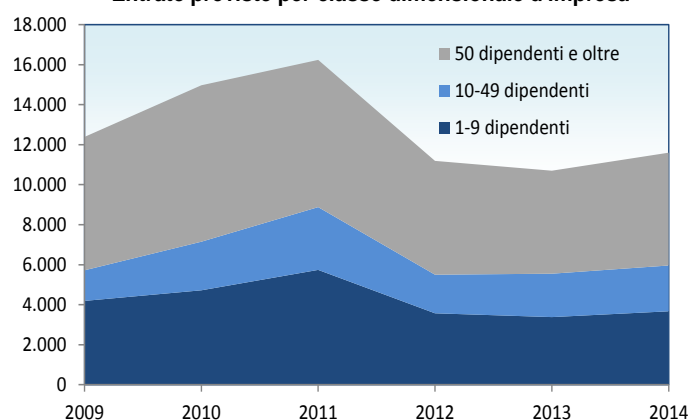


Riguardo ai profili dimensionali la maggior variazione in termini assoluti riguarda la fascia più estesa, ovvero dai 50 dipendenti in su, con un aumento di circa 500unità (da 5.150 a 5.650 unità). Il saldo negativo si riduce di poco per questa fascia di dipendenti pur collocandosi su valori non proprio elevati (da -1000 a -770) e non come la classe da 1 a 9 dipendenti che, considerando il più alto valore delle uscite (5.710 unità in via di probabile dismissione) evidenzia un ammontare del saldo ampio, anche se in riduzione (da -2.310 a -2.040) considerando un buon aumento delle entrate (da 3.380 a 3.670). Per la fascia intermedia di dipendenti si segnala un modesto peggioramento del saldo (da -560 a -640).

Saldi previsti per classe dimensionale d'impresa



Entrate previste per classe dimensionale d'impresa



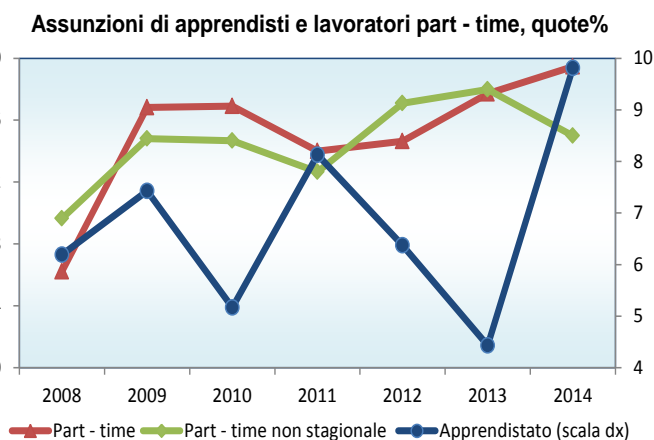
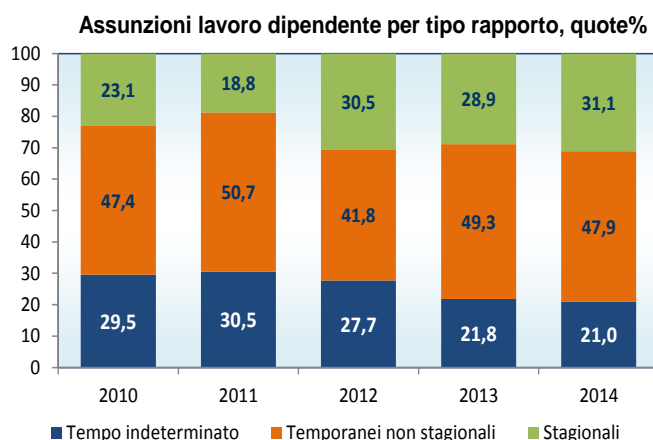
NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Le tipologie contrattuali

Continua ad essere incisivo il grado di flessibilità in entrata caratterizzante la domanda di lavoro delle imprese private con una lieve diminuzione della quota di lavoratori standard a tempo indeterminato (da 21,8% a 21%), un calo del lavoro a termine vero e proprio (da 38,9% a 35,1%) ma con un netto aumento dei rapporti di lavoro stagionali (da 28,9% a 31,1%) quota ben più elevata di quanto registrato nella media del periodo 2009-2012 (24,2%). Come a dire che l'incertezza caratterizzante questo periodo di stagnazione (o non crescita fino a sfociare in un rischio di rientro in recessione) porta ad un ampliamento del carattere duale del mercato del lavoro locale.

Siamo quindi all'interno di una deriva dualistica che non è stata contrastata, almeno fino ad ora, da politiche del lavoro in grado di contemperare e coniugare gli aspetti di tutela e di sicurezza del posto di lavoro con le esigenze di flessibilità; a ciò non ha, inoltre, fatto seguito un livello di spesa pubblica che possa essere definito adeguato. Indipendentemente dai provvedimenti in discussione, come il Jobs Act per esempio e i loro effetti sulla dinamica occupazionale, il sistema di protezione appare ancora asimmetrico, considerando che accanto ai lavoratori meglio tutelati viene incentivato l'ingresso di nuovi lavoratori con un minor livello di sicurezza e di garanzie. E sarà proprio su quest'ultimo punto che vi sarà un confronto serrato fra le parti sociali, ovvero se per sbloccare il mercato del lavoro può aver senso l'introduzione di contratti a tutele crescenti, oppure se ciò può invece andare a creare ulteriori criticità nella gestione del livello di flessibilità in entrata nel mercato del lavoro locale e nazionale.

Dai dati di quest'ultima rilevazione Excelsior emerge come vi sia stato un graduale assorbimento degli effetti della legge 92/2012 con una sostanziale inefficacia sia sul ripristino dei contratti stabili che sul ruolo del lavoro a termine non stagionale e quindi maggiormente tutelato: gli effetti generati dal provvedimento di riforma del mercato del lavoro varato nel 2012, sono stati sostanzialmente assorbiti nel corso del tempo. Su questo andamento vi ha influito, comunque, anche il ruolo della congiuntura avversa, oltre a fattori stagionali; l'effetto maggiormente evidente è la ricomposizione e l'attenuazione delle assunzioni con le forme che il provvedimento in questione intendeva disincentivare come il lavoro a chiamata (che sulle entrate di lavoro dipendente riducono il peso passando dal 4,4% al 2,6%) e le collaborazioni (il cui peso sulle entrate complessive si riduce passando dal 15,9% al 9,8%).

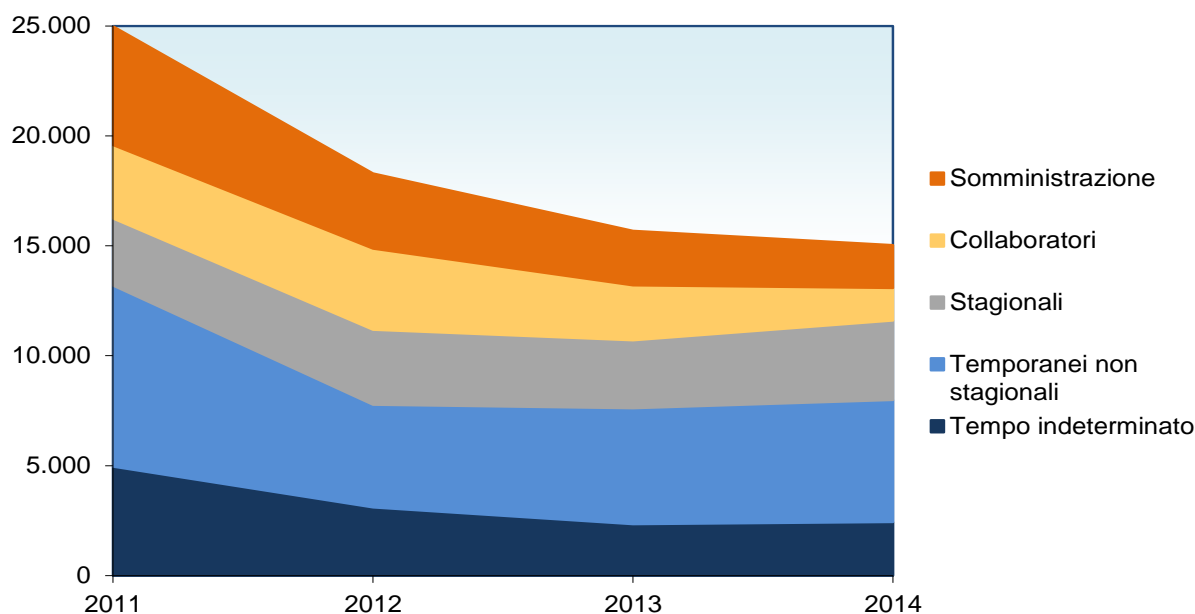


Una nota positiva deriva dall'apprendistato che sembrerebbe abbia ripreso un certo vigore nelle previsioni di assunzione degli imprenditori con una percentuale che sale dal 4,4% al 9,6% e un livello che va oltre il raddoppio se consideriamo il valore assoluto (da circa 500 a 1.100 unità in totale).

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Quindi il maggior ricorso ai contratti stagionali e il minor peso del lavoro a termine non stagionale, non fanno che segnalare come le imprese siano ancora poco orientate alle nuove assunzioni e nei casi in cui possono essere ben disposte prevale la preferenza accordata a contratti di durata inferiore ai sei mesi. Le entrate previste con lavoro a tempo parziale, tuttavia, continuano ad aumentare sia in termini assoluti (da 2.970 a 3.420) che relativi con una quota che passa dal 27,7% al 29,5%. Ciò deriva dalle attività messe in atto dalle imprese per fronteggiare gli effetti della recessione, tanto che sul lato offerta di lavoro (ovvero le persone occupate e quelle in cerca di lavoro) il *part time* tende ad essere non volontario. Da rilevare inoltre che i lavoratori a tempo parziale con contratto non stagionale mostrano una riduzione della quota (da 27,9% a 24,9%) segnalando come gli imprenditori intendono ottenere il massimo vantaggio dalle forme di lavoro flessibile, ovvero va bene il *part time*, ma con riferimento a contratti di minor durata temporale, nei limiti del possibile. L'opportunità che hanno gli imprenditori di ricorrere a questo tipo di contratti (stagionali e *part-time*), a nostro parere, potrebbe frenare la capacità di creare veri e nuovi posti di lavoro da parte delle imprese.

Entrate complessive: dipendenti + atipici in senso stretto - Valori assoluti



I profili professionali richiesti

Arriviamo al paragrafo per certi versi più importante, ma anche il più articolato, perché è quello che ci dice come si muovono le richieste degli imprenditori rispetto a quanto il mercato del lavoro può offrire in termini di specializzazioni disponibili e rispetto all'evoluzione del sistema imprenditoriale. Purtroppo dai dati che andremo a commentare sembrerebbe che siano i fattori esogeni e le condizioni economico-finanziarie delle imprese a guidare le ricerche di personale: si cerca di affrontare questo momento in modalità difensiva e quindi se si assume, l'orientamento riguarda figure poco specializzate e scolarizzate, con il minor impatto possibile sui bilanci aziendali. Ci chiediamo quanto questo fenomeno, se portato avanti nel tempo, possa andare ad inficiare la riproducibilità del capitale umano, abbassando il livello di qualificazione fino ad arrivare a deteriorare, già più di quanto lo siano attualmente, i margini di produttività fino a livellare verso il basso le capacità innovative e competitive. Ovviamente questo è ciò che accadrebbe se portiamo all'estremo questo orientamento, ma il fatto che l'economia tenda ancora a non ripartire, con una

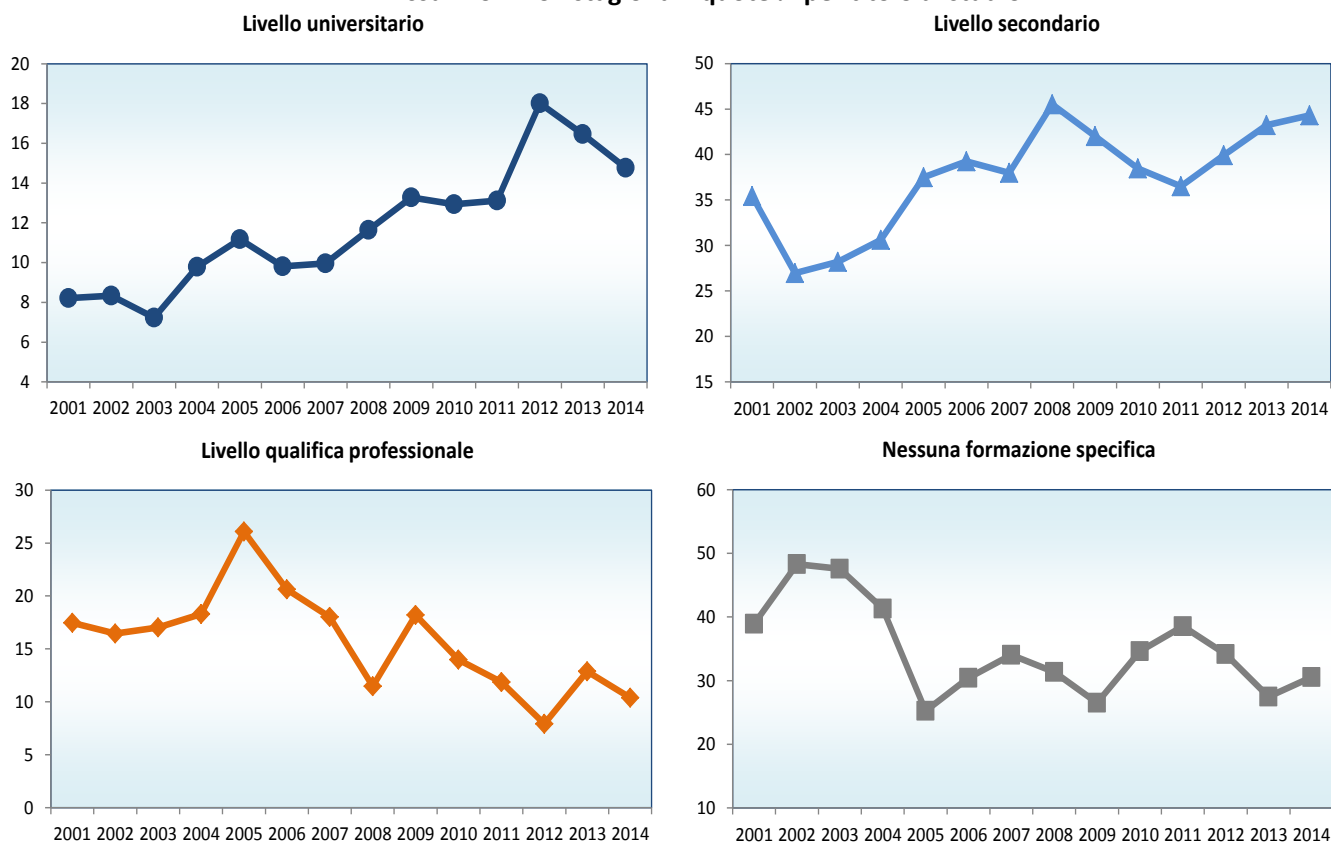
NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

ripresa che si materializzerà con difficoltà e il quadro che sta emergendo, ci fanno capire che il 2014 probabilmente ha deluso le attese di famiglie e imprese, laddove queste ultime stanno mostrando una elevata cautela (forse eccessiva, ma visto il momento anche condivisibile) nel procedere all'inserimento negli organici aziendali orientando il livello di scolarizzazione e di qualifica richiesti.

Il ruolo del titolo di studio

Per il 2014 gli imprenditori fiorentini sembrerebbero confermare la tendenza già emersa l'anno precedente circa il livello di scolarizzazione richiesto alla forza lavoro entrante, ovvero continua ad abbassarsi la quota di laureati sia per le assunzioni complessive (da 13,8% a 11,5%) che per quelle non stagionali (da 16,5% a 14,7%); con riferimento a queste ultime aumentano di poco i diplomati (da 43,2% a 44,3%) si riduce la percentuale di figure con qualifica professionale (da 12,9% a 10,4%) mentre aumentano le richieste per coloro che non hanno alcun livello di scolarizzazione che non superi l'obbligo scolastico (da 27,5% a 30,5%). Anche se in ribasso la quota di assunzioni di laureati con contratto non stagionale tende comunque a risultare in linea con la media degli ultimi cinque anni (14,7%).

Assunzioni non stagionali: quote % per titolo di studio



Da questi primi dati sembrerebbe che, forse, un titolo di studio più alto, nel corso di una recessione, potrebbe aiutare, se estendiamo l'orizzonte temporale di riferimento, considerando che i laureati rispetto al 2007 sono quelli che hanno perso meno punti percentuali: -29,1% rispetto al -44,2% dei diplomati e al -72,4% di chi ha una qualifica professionale. Tuttavia per gli imprenditori fiorentini continua a prevalere un'ottica "cautelativa" come già si era scritto nella

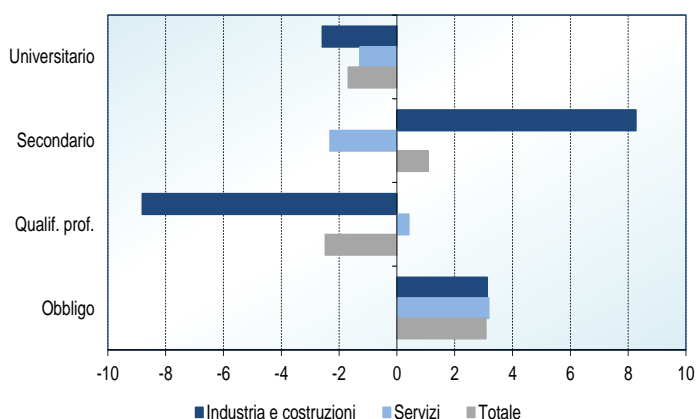
NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

nota dell'anno scorso e considerando anche che forse comincia ad emergere la questione della sovraistruzione rispetto ai posti di lavoro offerti e al livello di istruzione ricercato: ciò dovrebbe portare anche chi ha una laurea ad accettare posti di lavoro a minor qualifica e con salari bassi, determinando un mancato rendimento dall'investimento in istruzione superiore. Anticipando quanto emergerà dalla parte sulla specializzazione professionale, vedremo come una domanda di lavoro debole porta i lavoratori più scolarizzati e specializzati ad accettare non solo lavori a basso salario, ma tali da richiedere anche un minor livello di competenza e qualificazione rispetto a quanto acquisito. Alla lunga ciò non è sostenibile, in quanto si genera una obsolescenza delle competenze con conseguente deterioramento del livello del capitale umano ed effetti "deleterii" sul rilancio della produttività e sulle capacità innovative delle imprese.

Assunzioni non stagionali per titolo di studio e alcune caratteristiche, quote %

	Esperienza specifica		Diff reperimento		Formazione aggiuntiva	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Livello universitario	71,6	68,1	18,1	14,5	84,3	83,2
Livello secondario - Diploma	63,9	63,6	11,2	8,6	75,5	75,3
Qualifica di formazione prof. o diploma prof.	60,1	80,7	6,8	15,3	53,0	84,7
Nessuna formazione specifica	45,3	36,9	10,2	7,1	79,4	79,0
Totale	59,6	57,9	11,5	9,7	75,1	78,6

Differenza fra quote % 2013 - 2014 per titolo di studio



Da segnalare che aumentano le richieste di giovani in uscita dal sistema formativo (da 41,8% a 47,3%) per le assunzioni non stagionali, insieme all'aumento delle richieste di personale fino a 29 anni di età (da 29,1% a 37,1%): in realtà questo dato preoccupa leggermente, in quanto le entrate programmate di giovani in uscita dal sistema formativo, riguardano in parte i diplomati e (da 47,6% a 50,2%) e si concentrano prevalentemente su giovani con nessuna formazione specifica, che appaiono in netto aumento (da 34,1% a 50,5%); mentre per i laureati si riducono (da 49,8% a 44,6%); probabilmente ci potrebbe essere l'eventuale interesse a far crescere il neoassunto in seguito (sia in termini formativi che professionali) oppure è un modo per segnalare che il titolo di studio non è rilevante, per le attuali esigenze, o è un segno di (un momentaneo?) disinteresse nei confronti dell'alta formazione e questo, lo ripetiamo, preoccupa per i motivi riportati in precedenza. Senza poi considerare che nel 2013 si sono ridotte le imprese che hanno effettuato corsi di formazione (interni/esterni) per il personale (da 27,2% a 21,5%) così come si sono ridotti i dipendenti che ne hanno beneficiato (da 30,9% a 28,8%): sono sicuramente gli effetti della recessione che hanno indotto gli imprenditori a ridurre il peso dei costi della formazione, privilegiando l'operatività del personale in entrata, con formazione effettuata direttamente "sul campo".

Aumenta tuttavia per il 2014 la percentuale di ingressi non stagionali che necessita di interventi formativi aggiuntivi (da 75,1% a 78,6%) e ciò vale soprattutto per chi ha la qualifica professionale (da 53% a 84,7%); mentre per i laureati si registra una attenuazione (da 84,3% a 83,2%) e per i diplomati una sostanziale stabilità (da 75,5% a 75,3%). Si riduce il livello di esperienza richiesto (da 59,6% a 57,9%) e ciò vale soprattutto per chi non ha alcuna formazione specifica (da 45,3% a 36,9%); mentre per chi ha una qualifica professionale sembrerebbe importante proprio il fattore esperienza (da 60,1% a 80,7%).

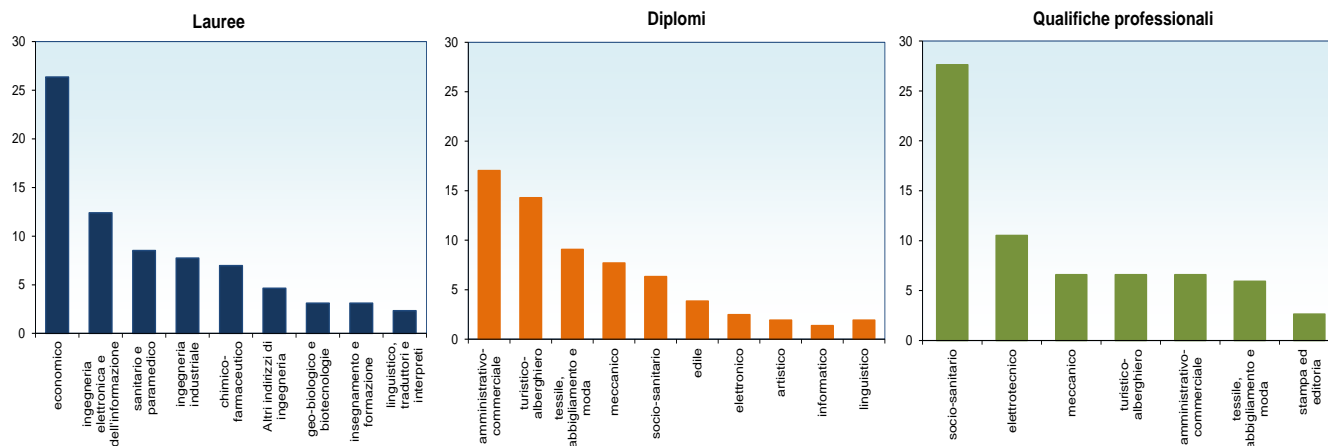
NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Riguardo ai settori di attività i laureati con contratto non stagionale nel terziario tendono a ridurre il loro peso percentuale (da 16,2% a 15%) meno che nell'industria allargata (da 16,9% a 14,3%); in quest'ultimo comparto tuttavia si rileva un'ampia risalita dell'incidenza dei diplomati (da 35,2% a 43,4%) e delle richieste relative a chi non ha alcuna formazione specifica (da 31,3% a 34,4%); è proprio nel terziario che aumenta la domanda di questi ultimi (da 25,6% a 28,8%).

Considerando l'indirizzo di studio prevalente, le lauree più ricercate continuano ad essere quelle ad indirizzo economico (26,4%) seguite da: ingegneria elettronica e dell'informazione (12,4%), sanitario paramedico (8,5%) e ingegneria industriale (7,8%). Per i diplomi i più ricercati sono amministrativo-commerciale (17%), turistico – alberghiero (14,3%) e moda (9,1%). Per le qualifiche professionali risulta prevalente il socio-sanitario (27,6%) seguito dal meccanico (6,6%) e dal turistico alberghiero (6,6%).

Per quanto riguarda le assunzioni stagionali si osserva una riduzione della quota di richieste per diplomati e laureati (da 42,1% a 39,9%; in particolare turismo – ristorazione e logistica) che riguarda soprattutto il terziario (da 45,1% a 40,5%) mentre aumentano nell'industria (da 27,6% a 35,9%). All'opposto aumentano le richieste di contratti stagionali per le qualifiche professionali (da 7,8% a 17,3%) e in particolare nelle attività terziarie (da 7,3% a 18,6%; commercio e turismo in particolare). In calo l'incidenza delle entrate programmate di coloro che risultano senza formazione specifica (da 50,1% a 42,7%).

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

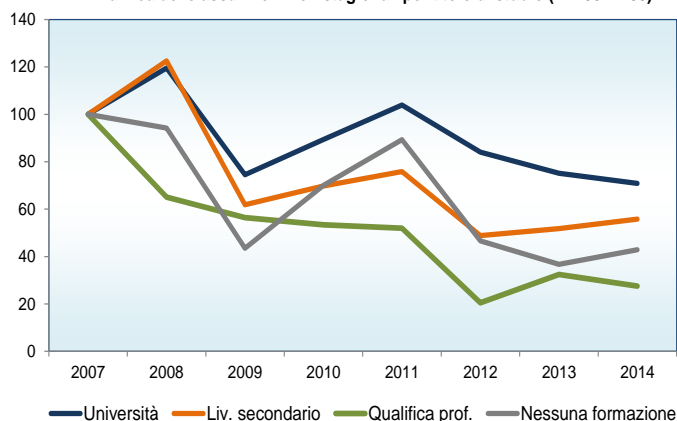


La qualificazione professionale e la domanda di lavoro

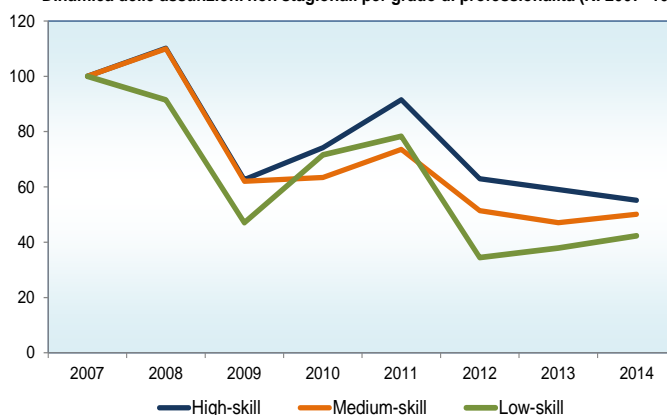
Si riduce ulteriormente il livello di specializzazione per le assunzioni in entrata di personale non stagionale, con una percentuale che passa dal 25% al 22,2% per le professioni ad alta specializzazione, rappresentando un valore che risulta lievemente inferiore al dato medio degli ultimi cinque anni (23,2%); sale di poco la quota di neoentranti *medium skill* (da 40,3% a 40,8%) mentre aumenta l'incidenza degli ingressi di lavoratori con un basso livello di specializzazione (da 34,7% a 36,9%). Per certi aspetti è una situazione quasi simile a quella rilevata per i livelli di scolarizzazione se consideriamo che le entrate non stagionali di lavoratori *high skill* sembrerebbero aver perso meno degli altri livelli nei confronti del 2007 come mostra il grafico di seguito riportato a destra; persiste tuttavia la questione della costante attenuazione della specializzazione / scolarizzazione ricercata dagli imprenditori.

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Dinamica delle assunzioni non stagionali per titolo di studio (NI 2007=100)



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



Come rilevato per l'anno precedente sembrerebbe che, essendo sempre all'interno di un periodo perennemente transitorio (cerniera fra recessione e l'ignoto prospettato dalla stagnazione perpetua), per gli imprenditori fiorentini sia divenuta una priorità strategica la possibilità di poter disporre di personale che sia comunque formato anche sugli aspetti operativi e che non costi quanto un laureato ad elevata specializzazione; che dire? Le conclusioni non sono semplici: è ovvio che in questi anni di crisi non solo si è investito poco in istruzione, ma è anche vero che il sistema imprenditoriale ha abbassato la propria propensione ad assumere personale scolarizzato e specializzato, deprimendo ancor di più i rendimenti dell'istruzione sia in termini di competenze, che retributivi; probabilmente la domanda non elevata di personale specializzato e con laurea potrebbe, in realtà, nascondere l'esigenza di assumere comunque laureati e farli crescere nel tempo, scontando un periodo di tempo (probabilmente breve) di sottoinquadramento in termini di competenze richieste e salari.

Se guardiamo comunque i dati sin qui presentati, riguardo al 2014, la bassa incidenza della domanda di personale *high skill* non è un dato proprio positivo, indipendentemente dalla dinamica degli ultimi sette anni, ma rappresenta una inefficienza piuttosto evidente e critica del nostro mercato del lavoro. Ciò segnala una criticità nel riuscire a posizionare adeguatamente le competenze e nel garantire un ritorno del capitale umano non solo per gli occupati e le loro famiglie, ma anche per le imprese; il rischio è quello di deprimere ulteriormente il potenziale lavorativo di queste figure professionali con un deterioramento delle competenze possedute.

Un rendimento migliore dell'istruzione in termini di competenze e retribuzioni non implica solo una migliore produttività, ma anche un effetto benefico sui consumi. La situazione attuale non solo disincentiva i giovani diplomati ad affrontare il percorso universitario, ma porta anche i giovani laureati ad andare via non solo dal sistema locale ma anche dall'Italia, cercando paesi che garantiscano un miglior riconoscimento per il loro livello di preparazione.

Se proviamo a stilare una semplice graduatoria delle principali professioni richieste per grande gruppo professionale, non cambia molto rispetto all'anno scorso per le prime tre posizioni in quanto le imprese sono sempre orientate verso una maggior preferenza agli addetti alla ristorazione, alle vendite e a personale non qualificato nei servizi di pulizia; risale la domanda di professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali e degli addetti specializzati nelle attività del sistema pelle. Tuttavia occorre "scendere" fino alla decima posizione per trovare le figure ad alta specializzazione più richieste come appunto i tecnici dei rapporti con i mercati; quindi dopo tre figure a bassa specializzazione, comunque rilevanti come i meccanici e manutentori, troviamo un nutrito gruppo di figure *high skill* dagli specialisti in scienze generali (dalla

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

matematica alla chimica) fino ad arrivare agli ingegneri e ai tecnici informatici e specialisti delle scienze gestionali.

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	830	Medium-skill	25,5	10,4
Addetti alle vendite	810	Medium-skill	24,8	10,1
Personale non qualificato nei servizi di pulizia	580	Low-skill	19,7	7,3
Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	440	Medium-skill	13,5	5,5
Artigiani e operai specializzati nella lavor. del cuoio, delle pelli e delle calzature	370	Low-skill	11,3	4,6
Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali	340	Medium-skill	19,1	4,3
Artigiani e operai specializzati del tessile e dell'abbigliamento	320	Low-skill	9,8	4,0
Artigiani e operai specializzati addetti alle rifiniture delle costruzioni	280	Low-skill	9,5	3,5
Impiegati addetti alla gestione amministrativa della logistica	230	Medium-skill	12,9	2,9
Tecnici dei rapporti con i mercati	220	High-skill	12,4	2,8
Meccanici artigianali, montatori, riparatori e manutentori di macchine fisse e mobili	220	Low-skill	7,5	2,8
Personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci	220	Low-skill	7,5	2,8
Artigiani e operai specializzati delle costruzioni e nel mantenimento di strutture edili	190	Low-skill	6,4	2,4
Specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali	160	High-skill	9,0	2,0
Tecnici della salute	160	High-skill	9,0	2,0
Professioni qualificate nei servizi personali e assimilati	150	Medium-skill	4,6	1,9
Ingegneri e professioni assimilate	130	High-skill	7,3	1,6
Tecnici della distribuzione commerciale e professioni assimilate	120	High-skill	6,7	1,5
Tecnici dell'organizzazione e dell'amministrazione delle attività produttive	110	High-skill	6,2	1,4
Impiegati addetti agli sportelli e ai movimenti di denaro	110	Medium-skill	3,4	1,4
Specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie	100	High-skill	5,6	1,3
Tecnici informatici, telematici e delle telecomunicazioni	100	High-skill	5,6	1,3
Impiegati addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela	100	Medium-skill	3,1	1,3
Altre professioni	90	Medium-skill	2,8	1,1
Operatori della cura estetica	90	Medium-skill	2,8	1,1
Altri specialisti dell'educazione e della formazione	80	High-skill	4,5	1,0
Tecnici delle attività finanziarie e assicurative	80	High-skill	4,5	1,0
Tecnici della gestione dei processi produttivi di beni e servizi	80	High-skill	4,5	1,0
Artigiani e operai specializz. di installazione e manut. attrezz. elettriche e elettron.	80	Low-skill	2,7	1,0
Artigiani e operai specializzati delle lavorazioni alimentari	70	Low-skill	2,4	0,9
Conduttori di veicoli a motore e a trazione animale	60	Low-skill	2,0	0,8
Operai addetti a macchinari dell'industria tessile, delle confezioni e assimilati	60	Low-skill	2,0	0,8
Operai addetti a macchine confezionatrici di prodotti industriali	60	Low-skill	2,0	0,8
Operai addetti all'assemblaggio di prodotti industriali	50	Low-skill	1,7	0,6
Personale non qualificato nei servizi di istruzione e sanitari	30	Low-skill	1,0	0,4
Conduttori di macchinari per tipografia e stampa su carta e cartone	20	Low-skill	0,7	0,3
Operai di macchine per lavorazioni metalliche e per prod.minerali	20	Low-skill	0,7	0,3
Personale non qualificato addetto ai servizi di custodia di edifici, attrezzature e beni	20	Low-skill	0,7	0,3

Riguardo ai macrosettori di attività le figure high skill si riducono maggiormente nell'industria (da 22,7% a 18%) che nel terziario (da 26,1% a 24,1%) mentre quelle a media specializzazione tendono ad aumentare solo nelle attività dei servizi (da 53,2% a 54,6%) e i livelli più bassi fanno registrare un accrescimento notevole della loro incidenza nel comparto industriale (da 64,5% a 72,6%).

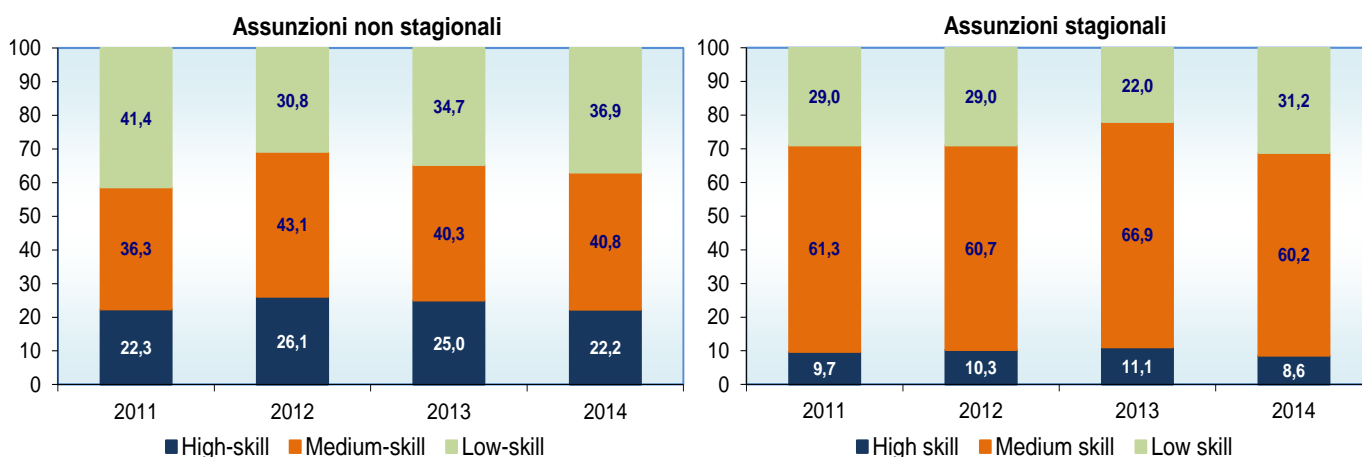
NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Previsioni di assunzione non stagionali per grande gruppo professionale; valori %

	2013			2014		
	Industria e costruzioni	Servizi	Totale	Industria e costruzioni	Servizi	Totale
Dirigenti e direttori	0,5	0,3	0,4	0,5	0,1	0,3
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	7,6	8,3	8,1	7,5	8,4	8,2
Professioni tecniche	14,6	17,4	16,5	10,0	15,5	13,8
Professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione	10,4	12,7	12,0	6,7	12,6	10,8
Professioni relative alle vendite e ai servizi per le famiglie	2,4	40,5	28,3	2,6	42,1	30,0
Operai specializzati	41,1	1,8	14,4	57,6	5,9	21,7
Conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili	14,1	3,1	6,6	11,9	1,0	4,3
Personale non qualificato	9,3	15,8	13,7	3,1	14,4	11,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Le figure professionali in entrata con contratto stagionale evidenziano una riduzione della quota di professioni ad alta specializzazione (da 11,1% a 8,6%) e anche a media specializzazione (da 66,9% a 60,2%) mentre vengono privilegiati gli ingressi di personale *low skill* (da 22,0% a 31,2%). Le assunzioni stagionali sembrerebbero quindi maggiormente orientate nei confronti di personale direttamente operativo, anche se, come abbiamo visto dai titoli di studio, non viene posto in secondo piano il fatto di possedere una qualifica professionale, che assume una certa rilevanza e in ogni caso, i profili professionali richiesti con contratto stagionale continuano ad essere "schiacciati" sugli ingressi a media specializzazione.

Quote % assunzioni per grado di professionalità



Le competenze richieste

La multidimensionalità del concetto di competenza viene declinata nell'ambito dell'indagine Excelsior secondo nove attributi, quest'anno; laddove la competenza viene definita da tre macrodimensioni: conoscenze, abilità e comportamento. In generale derivano da una capacità di creazione, costruzione e combinazione personale di più risorse, in cui la formazione è un elemento importante, ma assumono rilievo anche l'esperienza e le varie attività o situazioni

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

lavorative. Per le nostre finalità il concetto è da sempre trattato dall'indagine in termini non eccessivamente approfonditi, ma aiuta ad avere un quadro più puntuale della domanda di lavoro; per il 2014 gli imprenditori fiorentini sembrerebbero preferire che i nuovi entrati si caratterizzino per capacità di lavoro di gruppo (47,1%), flessibilità-adattamento (47,1%) e capacità comunicativa (41,9%); una minoranza ha segnalato anche un orientamento positivo in termini di attitudine al risparmio energetico (12,8%).

La capacità comunicativa sembra essere richiesta ai laureati (67,1%) e alle professioni a media specializzazione; ai dirigenti è richiesta una sostanziale capacità di sintesi (90,5%) e di pianificazione (85,7%) insieme a una buona dose di creatività (42,9%); il lavoro di gruppo riguarda le professioni tecniche (63,6%), gli artigiani e operai specializzati (48,8%) insieme ai conduttori di impianti (44,6%); per le professioni intellettuali ad alta specializzazione prevale il *problem solving* (59,9%); il lavoro in autonomia è maggiormente rilevante per le professioni esecutive d'ufficio (46,6%); l'adattamento e la flessibilità riguardano principalmente le professioni non qualificate (45,7%).

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

	Capacità comunicativa	Sintesi e analisi info	Lavoro di gruppo	Pianificaz. e coordinamento	Problem solving	Autonomia	Creatività	Flessibilità	Attitudine al risp. energ.
Titolo di studio									
Livello universitario	67,1	50,7	65,8	32,6	59,5	44,0	34,8	53,2	14,7
Livello secondario e post-secondario	43,6	27,4	48,1	11,7	28,4	37,0	15,0	42,3	15,7
Qualifica regionale di istruzione o formazione professionale	58,3	52,3	61,6	22,7	60,8	69,0	7,1	63,3	12,1
Scuola dell'obbligo	25,4	23,3	34,2	12,5	28,7	32,5	9,4	44,8	8,9
Grande gruppo professionale									
Dirigenti	85,7	90,5	81,0	85,7	85,7	76,2	42,9	66,7	28,6
Professioni ad elevata specializzazione	58,1	52,8	55,2	39,8	59,9	48,1	36,3	43,4	9,7
Professioni tecniche	60,5	43,6	63,6	24,4	46,7	40,3	23,8	50,5	12,7
Impiegati	52,2	37,1	45,6	22,5	38,4	46,6	9,2	46,7	13,0
Profess. commerciali e nei servizi	53,5	37,2	45,0	13,2	37,8	43,4	13,8	51,7	13,8
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	23,0	18,9	48,8	6,4	34,6	39,0	12,9	39,2	11,5
Conduttori di impianti e operai di macchinari fissi e mobili	10,9	20,7	44,6	17,7	18,8	34,7	--	42,6	17,5
Professioni non qualificate	11,4	11,5	31,4	10,0	14,1	24,4	6,2	45,7	11,1
Totale	41,9	31,8	47,1	15,8	36,2	40,3	14,4	47,1	12,8

Le difficoltà di reperimento

La quota di figure di difficile reperimento rimane sempre piuttosto bassa e tende a diminuire ancora passando dall'11,5% al 9,7% per le assunzioni non stagionali (da 12,1% a 8% per il totale) considerando un'offerta di lavoro ancora su livelli elevati, con probabile aumento delle file dei disoccupati. Questo perché mano a mano che il miglioramento dello scenario economico sembrava materializzarsi, è aumentata la velocità con cui gli scoraggiati sono tornati a cercare attivamente un lavoro, con ovvie ripercussioni sia sulla riduzione delle figure di difficile reperimento che sul rallentamento delle capacità di assorbimento dei lavoratori disoccupati, contestualmente ad una maggior crescita della forza lavoro, ma non del grado di utilizzo del lavoro. Quindi il dato sulla riduzione delle difficoltà di reperimento se da un lato potrebbe segnalare minori frizioni sul mercato del lavoro, in realtà, in periodi come quello attuale va a correlarsi e a segnalare un quadro di accentuata debolezza del mercato del lavoro locale.

Tuttavia il tempo di ricerca, sul totale assunzioni, per una figura professionale, tende mediamente a ridursi passando da 5,2 a 4 mesi; in termini assoluti si passa da circa 1.300 figure a circa 900 figure di difficile reperimento. Le principali motivazioni risulterebbero dipendere dal fatto che sono poche le persone che svolgono la professione ricercata, anche se la percentuale è in calo (da 26,5% a 24,1%) mentre aumenta la percentuale relativa al fatto che mancherebbe la necessaria esperienza (da 15,4% a 19,5%) e si riduce la quota riguardante la mancanza di candidati con un'adeguata formazione (da 21,9% a 14,6%).

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Motivi alla base della difficoltà di reperimento segnalata dalle imprese



Per le professioni ad alta specializzazione le principali criticità nel reperire personale sono relative a ingegneri (31,3%) e a specialisti in scienze matematiche e informatiche (21,3%) e in entrambi i casi risulta cruciale l'esperienza di lavoro (rispettivamente 77,3% e 78,7%). Nell'ambito delle professioni a media specializzazione non sembrerebbe semplice trovare addetti al comparto socio-sanitario come le professioni qualificate nei servizi personali (29,3%) e le professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali (9,8%). Tra le professioni *low skill* è difficile reperire operai specializzati nel settore tessile-abbigliamento (70%) e nel sistema pelle (12,9%).

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
Ingegneri e professioni assimilate	31,3	77,3	47,7	83,6	High-skill
Specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali	21,3	78,7	39,4	97,4	High-skill
Tecnici della gestione dei processi produttivi di beni e servizi	20,0	92,0	53,3	76,0	High-skill
Tecnici della salute	18,9	50,0	64,0	89,0	High-skill
Professioni qualificate nei servizi personali e assimilati	29,3	80,0	52,7	74,0	Medium-skill
Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	9,8	98,6	11,6	96,3	Medium-skill
Esercenti e addetti nelle attività di ristorazione	8,9	59,6	73,3	63,1	Medium-skill
Addetti alle vendite	8,7	41,6	71,0	96,8	Medium-skill
Operai addetti a macchinari dell'industria tessile, delle confezioni e assimilati	70,0	75,0	31,7	96,7	Low-skill
Artigiani e operai specializzati nella lavor. del cuoio, delle pelli e delle calzature	12,9	22,3	72,8	94,1	Low-skill
Meccanici artigianali, montatori, riparatori e manutentori di macchine fisse e mobili	9,7	52,1	47,0	90,8	Low-skill
Artigiani e operai specializz. di installazione e manut. attrez. elettriche e elettron.	9,6	47,0	53,0	54,2	Low-skill

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

In termini settoriali le figure di difficile reperimento dovrebbero trovarsi nel comparto metalmeccanico e metalli, riguardo ai settori industriali; mentre considerando le attività dei servizi le principali criticità nel reperire personale tendono a manifestarsi nell'informatica e telecomunicazioni e nei servizi avanzati alle imprese.

Difficoltà di reperimento ed esperienza specifica secondo il settore di attività su assunzioni totali

	Difficoltà reperimento	Tempo di ricerca (mesi)	Esperienza specifica
TOTALE	8,0	4,0	54,6
INDUSTRIA	12,1	5,9	60,0
Industrie alimentari	--	--	38,9
Ind. tessili e dell'abbigliamento	14,8	6,1	56,1
Industrie del legno e del mobile	--	--	33,3
Industrie della carta e stampa	--	--	56,4
Ind. estrattive e lavorazione minerali	--	--	33,3
Industrie elettriche ed elettroniche	--	--	52,6
Industrie dei metalli	18,7	5,4	51,6
Industrie metalmeccaniche	19,7	9,5	66,8
Ind. chimiche, farmaceutiche, plastica	13,1	2,1	61,4
Public utilities	--	--	36,2
Altre industrie	--	--	54,1
Costruzioni	--	--	91,4
SERVIZI	6,6	2,9	52,8
Commercio	6,6	5,2	54,2
Turismo e ristorazione	4,3	1,9	49,4
Informatica e telecomunicazioni	12,7	4,9	65,4
Servizi avanzati alle imprese	10,1	1,5	51,9
Servizi operativi	8,3	2,8	38,0
Trasporti e logistica	--	--	41,5
Servizi finanziari e assicurativi	--	--	38,8
Tempo libero e altri serv. alle persone	9,0	1,4	54,2
Studi professionali	--	--	25,0
Altri servizi	9,2	1,6	78,1
CLASSE DIMENSIONALE			
1-9 dipendenti	6,7	5,5	47,1
10-49 dipendenti	7,8	6,2	59,8
50 dipendenti e oltre	8,8	2,5	57,3

Riguardo ai titoli di studio, per le assunzioni non stagionali, si registra una riduzione della difficoltà di reperimento relativa a lauree (da 18,1% a 14,5%) e diplomi (da 11,2% a 8,6%) mentre aumentano con riferimento alle qualifiche professionali (da 6,8% a 15,3%). Considerando le lauree si segnala, in coerenza con le figure professionali, un ampio livello di difficoltà nel reperire ingegneri industriali (36,6%) e anche laureati formati in ambito sanitario e paramedico (29%). Tra i diplomi si evidenziano l'indirizzo elettrotecnico (23,5%) e meccanico (19,2%); per le qualifiche professionali invece si segnala una forte criticità riguardante l'indirizzo meccanico (75,7%) seguito, ma con un livello di criticità minore, dall'indirizzo socio-sanitario (13,7%).

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

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	9,7	47,3	78,6
Livello universitario	14,5	44,6	83,2
Indirizzo economico	7,7	58,7	91,3
Indirizzo di ingegneria elettronica e dell'informazione	17,4	58,7	96,1
Indirizzo sanitario e paramedico	29,0	56,0	86,0
Indirizzo di ingegneria industriale	36,6	52,7	87,1
Indirizzo chimico-farmaceutico	5,7	13,6	90,9
Altri indirizzi di ingegneria	19,4	37,1	100,0
Indirizzo geo-biologico e biotecnologie	2,7	97,3	94,6
Indirizzo insegnamento e formazione	13,9	41,7	77,8
Indirizzo linguistico, traduttori e interpreti	15,2	33,3	--
Indirizzo scientifico, matematico e fisico	--	20,0	--
Indirizzo letterario, filosofico, storico e artistico	--	--	--
Altri indirizzi	22,4	37,9	82,8
Indirizzo non specificato	3,8	14,1	56,8
Livello secondario e post-secondario	8,6	50,2	75,3
Indirizzo amministrativo-commerciale	6,4	41,7	73,2
Indirizzo turistico-alberghiero	12,1	79,8	53,5
Indirizzo tessile, abbigliamento e moda	6,5	36,3	97,2
Indirizzo meccanico	19,2	46,4	87,0
Indirizzo socio-sanitario	2,1	65,3	85,8
Indirizzo edile	5,8	4,3	100,0
Indirizzo elettronico	1,1	63,2	89,5
Indirizzo artistico	8,4	41,0	73,5
Indirizzo informatico	8,2	50,7	83,6
Indirizzo linguistico	7,7	75,4	96,9
Indirizzo agrario-alimentare	0,0	1,9	1,9
Indirizzo elettrotecnico	23,5	--	73,5
Indirizzo stampa ed editoria	3,3	10,0	70,0
Indirizzo generale (licei)	0,0	96,2	96,2
Indirizzo chimico	8,3	--	95,8
Altri indirizzi	20,5	43,6	84,6
Indirizzo non specificato	8,8	50,5	71,4
Qualifica di formazione o diploma professionale	15,3	29,4	84,7
Indirizzo socio-sanitario	13,7	12,4	95,3
Indirizzo tessile, abbigliamento e moda	0,0	88,3	85,7
Indirizzo meccanico	75,7	9,5	54,1
Indirizzo turistico-alberghiero	3,1	66,2	95,4
Indirizzo cosmetica ed estetica	3,0	21,2	24,2
Indirizzo amministrativo-commerciale	--	--	--
Indirizzo elettrotecnico	--	--	--
Indirizzo stampa ed editoria	--	--	--
Indirizzo termoidraulico	--	--	--
Indirizzo edile	--	--	--
Indirizzo agrario-alimentare	--	--	--
Altri indirizzi	--	--	--
Indirizzo non specificato	--	38,9	75,9
Nessuna formazione specifica	7,1	50,5	79,0

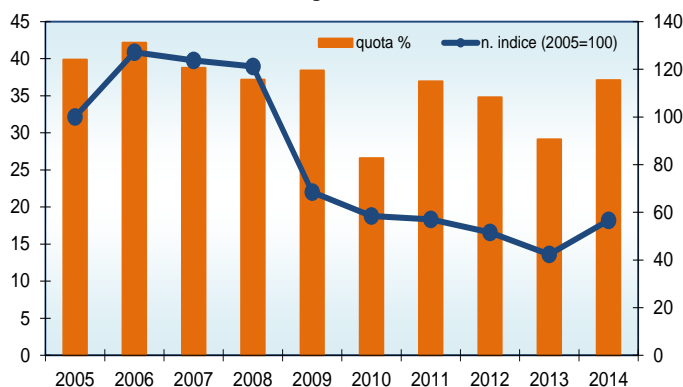
NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Altre caratteristiche: giovani, donne e immigrati

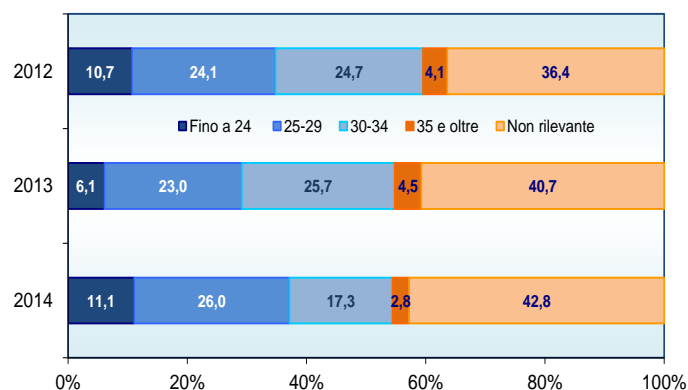
Riprendono vigore le assunzioni non stagionali di giovani aventi un'età fino a 29 anni con una percentuale che sale dal 29,1% al 37,1%: questo, parzialmente inaspettato, aumento delle assunzioni di giovani si ricollega ad un orientamento da parte delle imprese volto a ricercare sì persone con meno di 30 anni ma con un minor livello di scolarizzazione e un minor grado di specializzazione; l'aspetto positivo riguarderebbe la possibilità di inserimento e di crescita graduale in azienda fino alla stabilizzazione; il rovescio della medaglia è valutare fino a che punto in realtà gli imprenditori ricercano personale da destinare ad attività a bassa specializzazione, limitando, inoltre, le possibilità di garantire un percorso interno di stabilizzazione.

Semberebbero aumentare le entrate di personale più giovane sia con riferimento a coloro che hanno fino a 24 anni (da 6,1% a 11,1%) e alla fascia 25-29 anni (da 23% a 26%) mentre si riduce l'incidenza dei nuovi assunti con 30 o più anni (da 30,2% a 20,1%). In termini settoriali i giovani fino a 29 anni risultano particolarmente richiesti nel tessile-abbigliamento (61,3%), nella meccanica (49,8%), nei servizi avanzati alle imprese (44%) e nei servizi finanziari e assicurativi (43,8%).

Assunzioni di giovani fino a 29 anni



Assunzioni non stagionali per classe di età



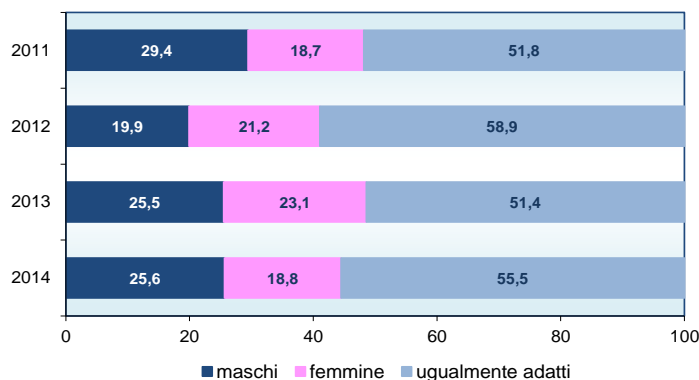
Riguardo al genere nei confronti dell'anno scorso si rileva una costanza della quota maschile (da 25,5% a 25,6%) rispetto ad un calo delle femmine (da 23,1% a 18,8%) legato all'aumento del livello di non rilevanza del genere nelle procedure di assunzione (da 51,4% a 55,5%); al netto del ruolo dell'irrelevanza del genere si avrebbe un netto aumento della quota maschile (da 52,5% a 57,6%). L'accrescimento del peso della componente maschile dipende in particolare da un aumento dell'incidenza nel comparto industriale (da 42,8% a 46,6%) e a un calo di quella femminile nel terziario (da 24,2% a 20,7%) parallelamente ad un lieve calo del peso degli uomini (da 17,4% a 16,5%) e ad un aumento, nel terziario del peso di chi è valutato come ugualmente adatto (da 58,4% a 62,8%).

Il livello massimo ipotizzato di lavoratori immigrati con contratto non stagionale aumenta di 70 unità (da 860 a 930) con una quota sulle assunzioni totali che sale di pochi decimi (da 11,3% a 11,6%); tale quota risale di poco nell'industria (da 9,6% a 11%) e si riduce lievemente nel terziario (da 12,2% a 11,9%). Se per il 2014 si registra una domanda di lavoratori stranieri in moderato aumento, il livello tende a non essere elevato e non in linea con la media del periodo 2005-2010 (25,2%). Anche per quest'anno quindi il livello della domanda di lavoratori stranieri tende a risultare basso; ciò si inserisce in un generale calo di domanda che ha riguardato gli immigrati in questi ultimi anni, rispecchiando una graduale diminuzione del loro grado di occupabilità, come risulta dalla progressiva riduzione del tasso di occupazione rilevata per l'ambito nazionale, soprattutto negli ultimi due anni (da 62,3% a 58,1% tra 2011 e 2013). Il costante ridimensionamento della manodopera straniera in questi anni di crisi è dipeso soprattutto dal peso della recessione su settori in cui tradizionalmente lavorano gli immigrati come per esempio le attività terziarie a basso

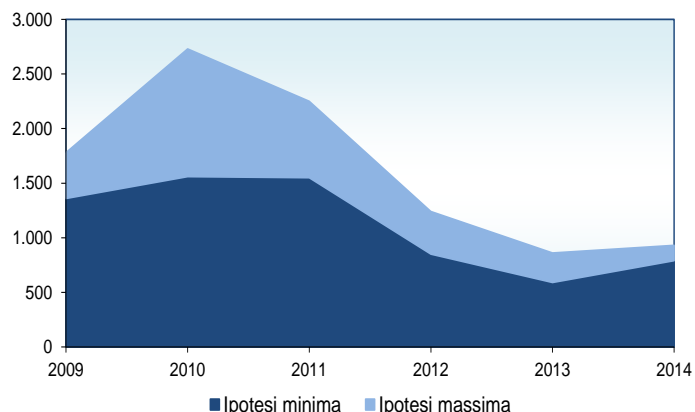
NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

valore aggiunto (servizi operativi: da un'incidenza sul totale del 43,4% al 18,2% tra il 2010 e il 2014).

Assunzioni non stagionali per genere



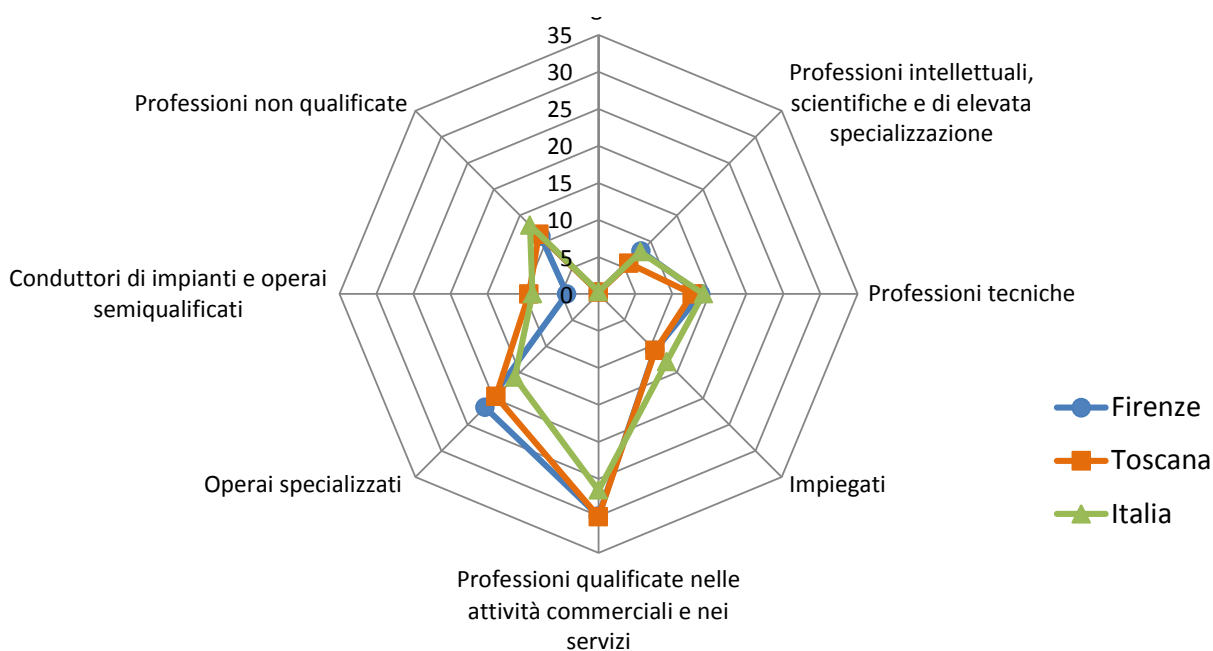
Assunzioni non stagionali di personale immigrato; valori assoluti



Il confronto nazionale

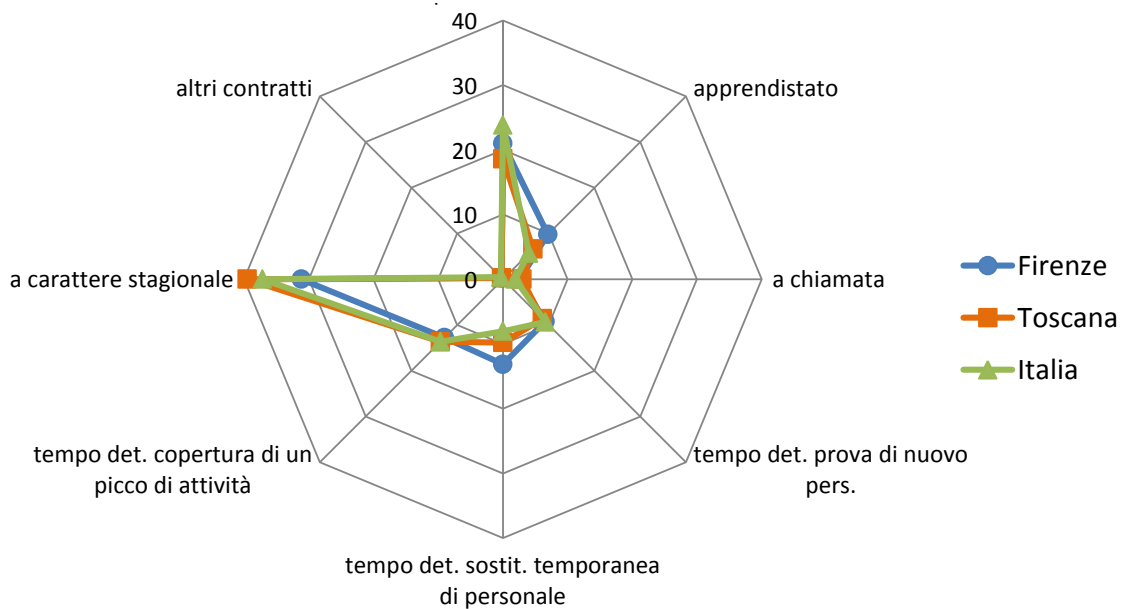
Si riporta di seguito il confronto del dato provinciale 2014 con quanto risulta in ambito regionale e nazionale, con riferimento a assunzioni / difficoltà di reperimento per grande gruppo professionale, assunzioni per tipologia contratto e titolo di studio.

Assunzioni per grande gruppo professionale

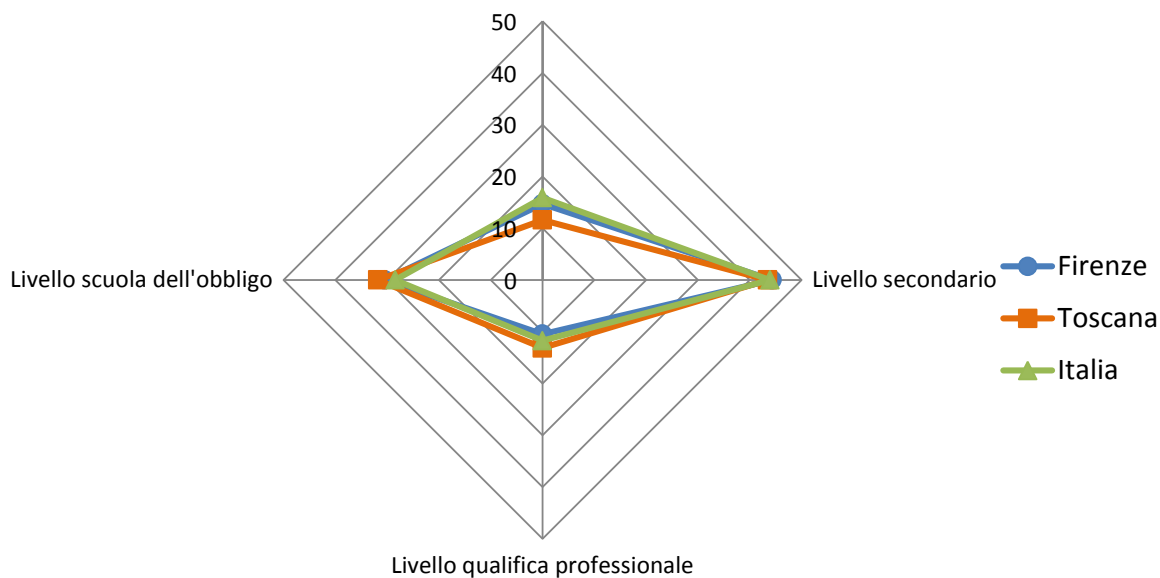


NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Assunzioni per tipologia contratto

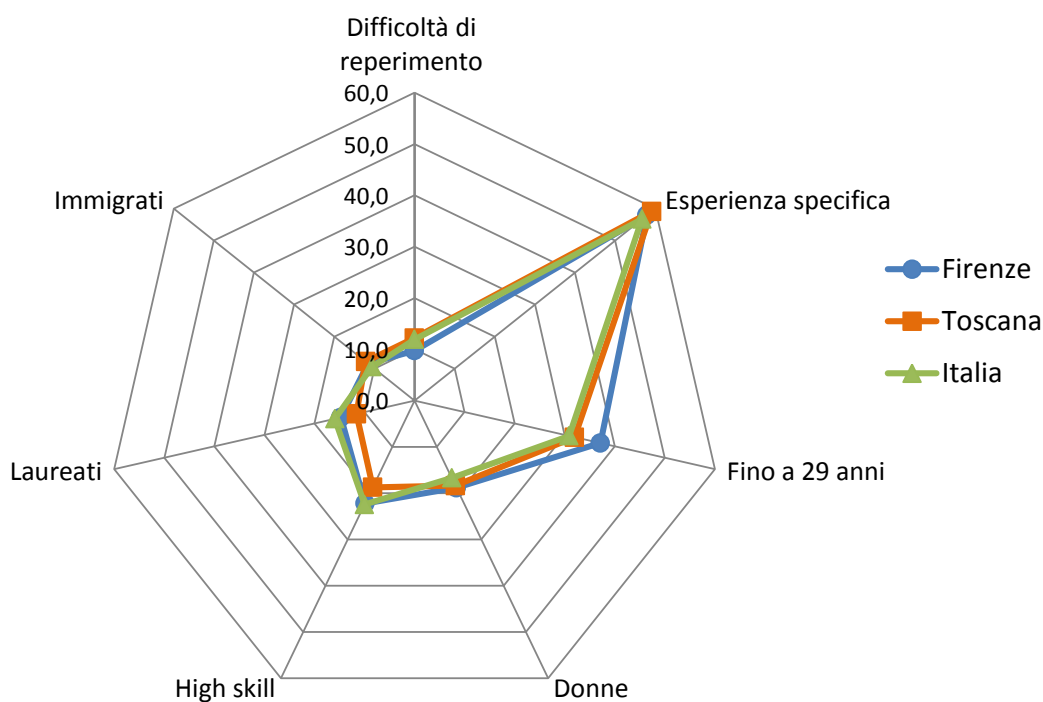


Assunzioni per titolo di studio

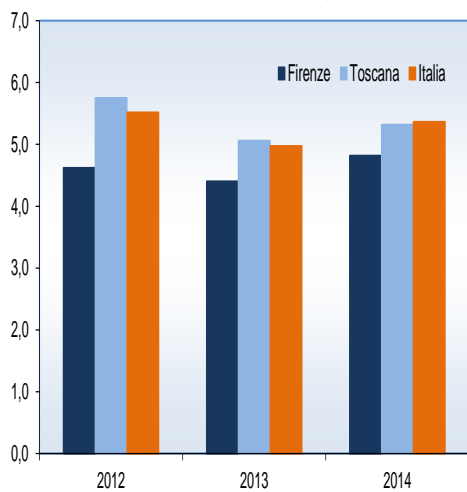


NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

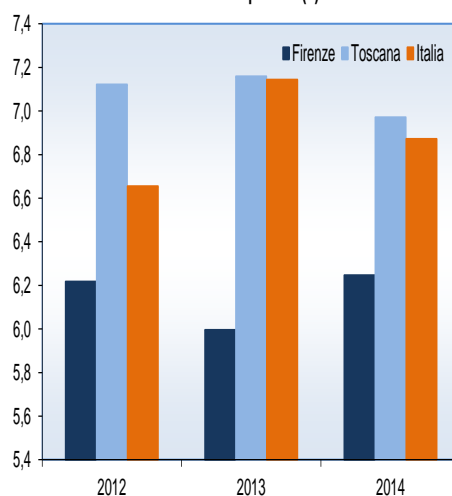
Assunzioni non stagionali: principali caratteristiche



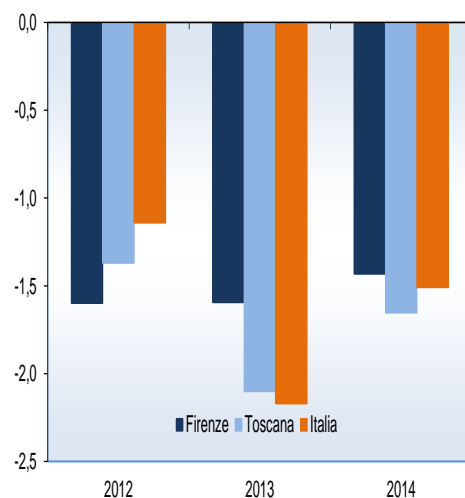
Tassi di entrata previsti (a)



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