



U.O. Statistica e Prezzi

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

**SISTEMA INFORMATIVO EXCELSIOR
PROVINCIA DI FIRENZE**

ANNO 2015

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 2015 sul territorio nazionale la rilevazione annuale è stata condotta su un campione di circa 95.000 imprese, rappresentative dell'universo delle imprese private dell'industria e dei servizi con almeno un dipendente in media nel 2013. 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.

Le professioni e i gruppi professionali riportati dall'indagine fanno riferimento alla classificazione delle professioni Istat 2011.

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

SISTEMA INFORMATIVO EXCELSIOR ANNO 2015 PROVINCIA DI FIRENZE

Le imprese fiorentine del settore privato sembrerebbero intenzionate ad aumentare la numerosità degli organici con un volume di nuove assunzioni previste pari a 14mila e 310 nel 2015 corrispondente a poco meno di 3mila unità di lavoratori dipendenti in più in un anno, tanto da portare il tasso di entrata a 5,8% (un punto in più in un anno); il problema è che la differenza rispetto alle uscite genera ancora un saldo negativo e pari a 2mila e 650 posti di lavoro dipendente in meno, in moderato miglioramento in un anno (era -3.500 nel 2014). Il differenziale ancora negativo deriva da un deciso aumento delle uscite previste (circa 2mila unità in più) che si attestano ad un valore che sfiora i 17mila lavoratori cessati. Tende ulteriormente ad aumentare la percentuale di imprese che assumono (da 14,6% a 17%) con punte ampiamente al di sopra della media per le imprese esportatrici (26,9%) e per quelle che innovano (28,5%). I recenti provvedimenti di riforma del mercato del lavoro oltre ad influenzare il recupero delle assunzioni hanno anche influito su una ripresa della quota delle entrate di personale maggiormente specializzato (da 21,5% a 24,1%) insieme ad un aumento delle figure meno specializzate (da 36,9% a 38,1%) e ad una attenuazione di circa 4 punti del personale *medium skill* (che si attesta a 37,8%). Riprende anche l'ingresso programmato di laureati (la cui quota passa da 14,7% a 17,2%) mentre si riducono in particolare coloro che non hanno nessun titolo (da 30,5% a 26,2%). L'effetto del *jobs act* si fa sentire sulle previsioni riguardanti il tempo indeterminato con una quota di entrate previste che aumenta di più di dieci punti (da 21% a 33%) parallelamente ad una riduzione delle assunzioni di lavoratori stagionali (da 31,1% a 25,6%). Tornano ad aumentare anche le figure difficili da reperire (da 8% a 12,3% quota che sale a 14,7% per le assunzioni non stagionali); si riduce tuttavia la quota prevista per i giovani fino a 29 anni (da 34,1% a 29,6% per le assunzioni totali e da 37,1% a 32% per le assunzioni non stagionali).

Firenze, Settembre 2015

I movimenti occupazionali previsti: uno sguardo generale

Si fa sentire la linea di demarcazione tracciata dal *jobs act* per le entrate previste di nuovo personale da parte delle imprese fiorentine di industria e servizi, come del resto parzialmente preannunciato dai report trimestrali Excelsior, con un aumento degli ingressi programmati per il 2015 di 2.710 unità (+23,4%) e un livello di entrate previste corrispondente a 14mila e 310 neoassunti totali. Dopo un triennio piuttosto debole, la domanda di lavoro privata sembrerebbe aver ripreso vigore, sospinta probabilmente dal *jobs act* e in particolare dall'incentivazione contributiva dei contratti a tempo indeterminato a tutele crescenti, oltre alla precedente misura governativa finalizzata alla deregolamentazione dei vincoli relativi al lavoro a termine*.

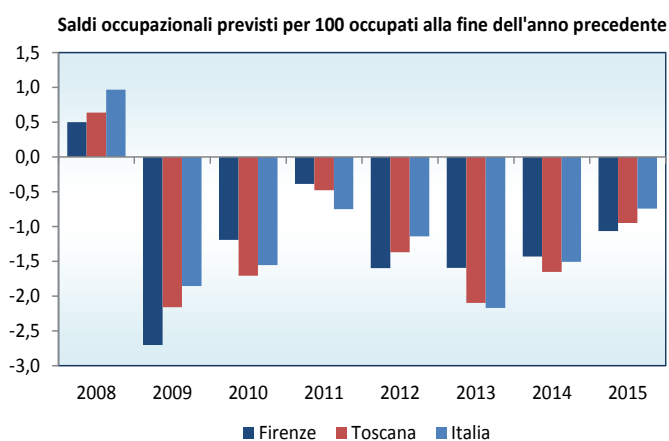
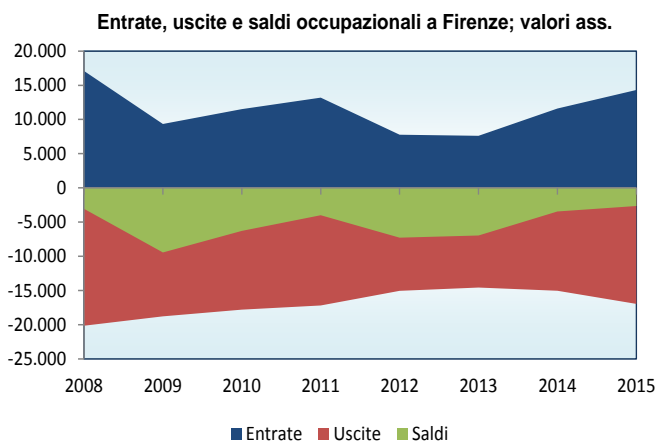
All'espansione della domanda di lavoro ha fatto da controcanto un ulteriore e intenso aumento delle cessazioni di quasi 2mila unità, tale da portarle a un totale che sfiora le 17mila unità con un differenziale rispetto alle entrate che genera ancora un saldo negativo, anche se meno elevato di quello registrato l'anno precedente (da -3.450 a -2.650). Anche il tasso di variazione, pur rimanendo negativo tende ad attenuarsi per la nostra provincia (da -1,4% a -1,1%) confermando la stabilizzazione della dinamica negativa, come già era emerso l'anno precedente; ciò si correla ad un miglioramento del tasso di ingresso di circa un punto (da 4,8% a 5,8%) che rimane ancora al di sotto del tasso di uscita, il quale risulta in moderato deterioramento (da 6,2% a 6,8%).

Questi primi dati illustrano quindi una fase di moderato miglioramento per la domanda di lavoro locale; nel prosieguo di trattazione cercheremo di mostrare come ancora sia prematuro spendere parole in valutazioni "enfaticamente ottimistiche", riguardo ai nuovi provvedimenti emanati dal governo, in tema di mercato del lavoro, nel corso del 2015. La valutazione di merito richiede ancora un po' di tempo affinché il ciclo occupazionale "digerisca" i dati e possa essere possibile operare stime econometriche appropriate, tali da consentire una opportuna valutazione di impatto sulla creazione effettiva di posti di lavoro aggiuntivi (e che siano stabili e duraturi).

* Redazione a cura di Marco Batazzi.

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

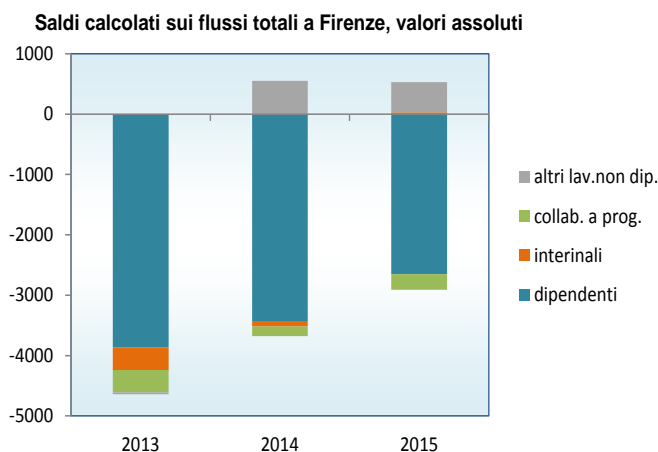
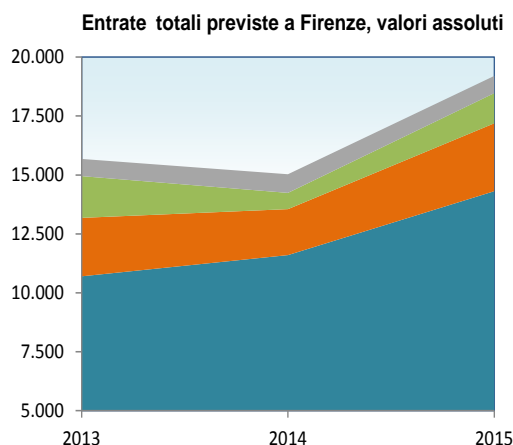
Per la nostra provincia gli effetti immediati dei provvedimenti emanati sicuramente si stanno avvertendo sulle previsioni di assunzione delle imprese attive nell'industria e nei servizi, monitorate dall'indagine Excelsior e nei paragrafi successivi articoleremo meglio come si sta distribuendo il miglioramento di prospettiva della domanda di lavoro; un dato positivo e da non trascurare, che commenteremo meglio più avanti, è rappresentato dall'attenuazione della quota dei lavoratori stagionali di circa 5,5punti (da 31,1% a 25,6%) e dalla contestuale e notevole ripresa del tempo indeterminato (da 21% a 33%). A questi si accompagna anche la ripresa dell'aumento del peso percentuale delle figure di difficile reperimento (da 8% a 12,3%) che rappresenta un po' un indicatore indiretto del tasso di posti vacanti e che indica un certo recupero di vivacità del mercato del lavoro locale e, forse, rappresenta anche l'anticamera dell'assorbimento dell'eccesso di offerta di lavoro causato dalla recessione.



I dati Excelsior, comunque, derivano sempre da stime campionarie estese all'universo d'indagine e quindi risentono sempre di un certo margine di variabilità, soprattutto per l'ambito provinciale. In questo periodo ci sono anche altre fonti da prendere in considerazione per valutare l'andamento del mercato del lavoro, come l'osservatorio del mercato del lavoro della Regione Toscana che dispone anche di dati provinciali, i quali rappresentano dati amministrativi derivanti dal flusso di comunicazioni obbligatorie provenienti dalle imprese ai centri per l'impiego; si tratta di dati disponibili anche per l'ambito temporale trimestrale. I dati regionali si collegano a quelli che presenta mensilmente il Ministero del Lavoro e che hanno fatto recentemente discutere. Abbiamo quindi Istat che per la provincia pubblica i dati di stock sull'occupazione solo annuali, mentre quelli regionali sono trimestrali, arrivando anche a pubblicarli mensilmente, ma solo con riferimento all'ambito nazionale. Infine INPS pubblica da circa tre mesi i dati relativi all'Osservatorio sulla Precarietà e che scendono fino al dettaglio regionale, derivanti dai versamenti contributivi delle imprese e quindi caratterizzati anche da un certo grado di affidabilità. Il sistema Excelsior si inserisce all'interno di quest'ampia disponibilità di fonti sul mercato del lavoro come una fonte complementare, in grado di integrare le altre e di fornire un valido supporto ed orientamento nell'analizzare le tendenze di fondo, con una focalizzazione sul versante domanda di lavoro.

Se osserviamo l'andamento dei movimenti occupazionali totali, andando quindi a ricomprendere anche le collaborazioni e i lavoratori interinali, il saldo negativo tra ingressi e uscite programmate tende ad attenuarsi (anche se non di molto), in quanto si rilevano nel complesso 19mila e 200 assunzioni: le 14mila e 300 assunzioni di dipendenti hanno risentito dell'aumento dei lavoratori somministrati (da 1.950 a 2.880) e anche delle collaborazioni a progetto (da 690 a 1.280). Le cessazioni previste sono tuttavia cresciute passando da poco più di 18mila a 21mila e 500 andando a determinare un saldo complessivo pari a -2mila e 400unità all'incirca; valore lievemente inferiore a quello riferito alle assunzioni del solo lavoro dipendente (-2.650) e a quello dell'anno precedente (-3.130).

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO



Movimenti occupazionali e tassi di variazione annua previsti nella provincia di Firenze Periodo 2001-2015

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
2015*	14.310	5,8	16.960	6,8	-2.650	-1,1	34.120	12,6
Valori Medi								
2001-2008	15.632	6,9	12.286	5,4	3.347	1,5	27.917	12,3
2009-2015	13.053	5,4	16.484	6,8	-3.431	-1,4	29.944	12,2
2001-2015	14.428	6,2	14.245	6,1	184	0,1	28.863	12,3

*Dati comprensivi dei contratti a tempo determinato a carattere stagionale

I flussi in entrata e le imprese

La percentuale di imprese fiorentine che è disponibile ad inserire personale nel corso del 2015 mostra un aumento nei confronti dell'anno precedente (da 14,6% a 16,9%) rappresentando un ulteriore passo avanti, visto che anche nel 2014 la quota era risultata in crescita. Siamo ancora lontani dal picco toccato nel 2008 (25,8%) ma il fatto che l'orientamento alle assunzioni per il sistema imprenditoriale tenda a crescere per il secondo anno consecutivo costituisce sicuramente un elemento positivo da tenere in considerazione, che si correla probabilmente ad un certo miglioramento del clima di fiducia, nonché alle misure finalizzate all'incentivazione delle assunzioni

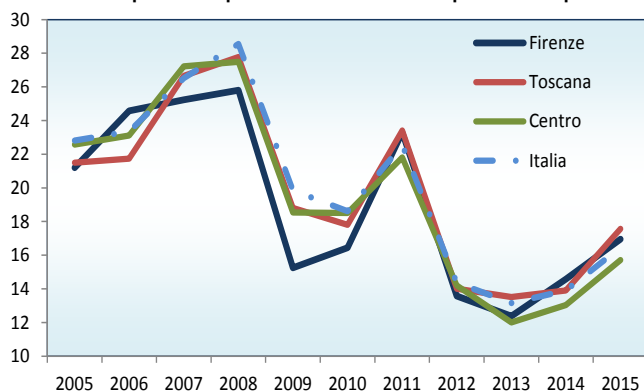
NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

a tempo indeterminato, precedentemente richiamate. Il dato riguardante il miglioramento della propensione ad assumere da parte delle imprese, insieme anche all'aumento delle entrate di nuovo personale, si inserisce nell'ambito di un generale miglioramento del clima di fiducia nazionale di imprese e famiglie, riguardo all'andamento futuro del mercato del lavoro: in particolare l'indagine Istat sulle attese riguardo al tasso di disoccupazione segnala un netto calo delle aspettative delle famiglie riguardo ad un incremento del tasso di disoccupazione. Per Firenze queste aspettative positive sono confermate dal PMI survey, riguardo alla diminuzione della quota di imprenditori che si aspettano un calo occupazionale per il 2015¹.

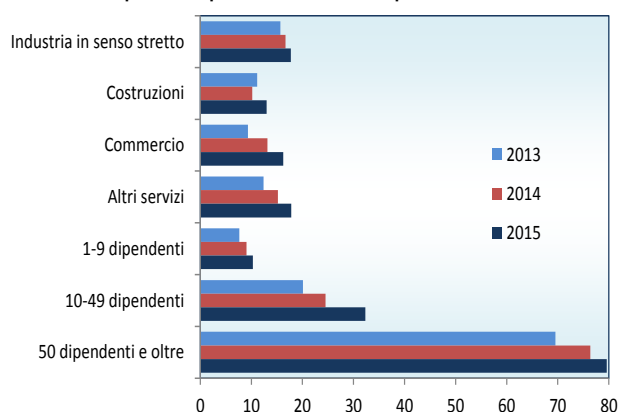
L'aumento delle assunzioni di personale dipendente è prevalentemente ascrivibile alle imprese di fascia media (da 10 a 49 dipendenti), in quanto quelle disposte ad assumere dipendenti passano dal 24,5% al 32,3%. Le imprese di maggiori dimensioni salgono in modo meno consistente (da 76,4% a 79,6%), mentre aumentano lievemente quelle con meno di 10 dipendenti (da 9% a 10,3%). In Toscana la percentuale di imprese che hanno programmato assunzioni ha mostrato un aumento più rilevante che in sede provinciale (da 13,9% a 17,6%) attestandosi comunque su un valore superiore.

Se consideriamo i macrosettori di attività la percentuale di imprese che hanno in programma assunzioni di personale dipendente tende a riprendersi maggiormente nel commercio (da 13,2% a 16,3%) mentre nell'industria in senso stretto migliora in misura meno intensa pur attestandosi sul valore più elevato (da 16,7% a 17,7%). Nelle restanti attività terziarie non commerciali l'incidenza delle imprese che assumono (giunta al 17,8%) evidenzia un differenziale positivo (2,6 punti in più) simile a quanto rilevato per il settore costruzioni (2,8 punti in più) che tuttavia, all'opposto evidenzia la quota più bassa (13%).

Quota % imprese che prevedono assunzioni di personale dipendente



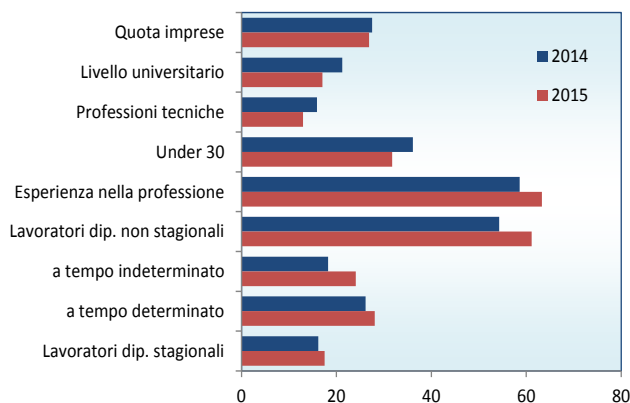
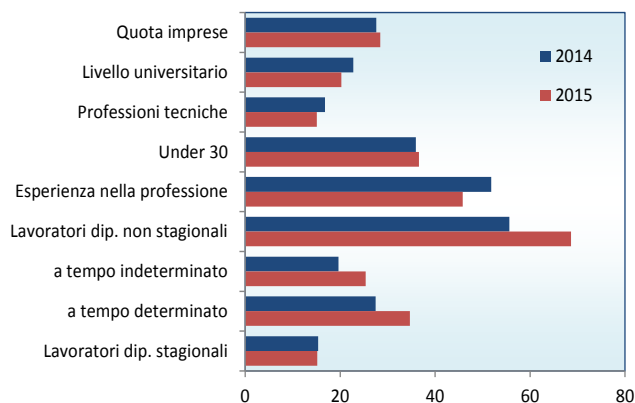
Quota % imprese che prevedono assunzioni per macrosettore e classe dim.



Anche per quest'anno le imprese maggiormente aperte ai mercati esteri in termini di capacità esportativa e quelle più orientate all'innovazione continuano a mostrare una maggior incidenza dei programmi di assunzione (26,9% le esportatrici e 18,5% le innovative). Per queste imprese risulta essere molto elevata la quota di esperienza richiesta nella professione, insieme ad una costante maggior quota sia delle professioni tecniche che dei laureati soprattutto per le innovative (20,3%). Inoltre è importante segnalare anche il maggior spazio concesso agli under 30 caratterizzante in particolare le più innovative (36,6%) rispetto alle esportatrici (31,7%).

¹ Cfr. CCIAA Firenze, *Le condizioni delle PMI fiorentine nel 2014 e le aspettative per il 2015*, a cura dell'Ufficio Statistica e Studi, Nota di approfondimento, luglio 2015 (scaricabile da www.fi.camcom.gov.it)

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Assunzioni nelle imprese esportatrici e principali caratteristiche

Assunzioni nelle imprese innovatrici e principali caratteristiche


Riguardo ai principali motivi di assunzione prevale, come l'anno scorso, la sostituzione dei dipendenti in uscita o di quelli temporaneamente non disponibili (malattia, maternità, aspettativa; quota del 36%); troviamo, successivamente in ordine di rilevanza, la domanda in crescita o in ripresa, la cui quota aumenta di quasi sei punti (da 25,7% a 31,6%). Questo secondo ordine di motivazioni assume un maggior interesse se consideriamo che è direttamente correlato alla ripresa dell'attività produttiva e che spesso sottende la possibilità di creare occupazione aggiuntiva, coerentemente con quanto si è detto poco sopra circa il recupero della fiducia sulla ripresa del mercato del lavoro che sta caratterizzando famiglie e imprese.

Le imprese che non hanno programmato in nessun caso alcuna assunzione sono il 79%; rimane quindi un 4,5% di imprese che orbitano nell'alveo dell'incertezza le quali potrebbero anche essere disposte ad assumere purché vengano "rimossi" alcuni ostacoli che limitano le possibilità di espansione degli organici, i quali sono rappresentati sostanzialmente da motivazioni di ordine generale come l'elevato costo del lavoro, la pressione fiscale e la mancanza di aiuti pubblici. Per le aziende non intenzionate comunque ad assumere (79,2% e un 3,8% che risultano ancora "incerte"), la motivazione che copre la gran maggioranza dei casi (75,6%) riguarda la conformità della struttura occupazionale interna, rispetto alle aspettative sull'andamento del volume di attività.

Principali motivi di assunzione e di non assunzione

Principale motivazione per l'assunzione*	2013		2014		2015	
	Firenze	Toscana	Firenze	Toscana	Firenze	Toscana
Domanda in crescita o in ripresa	23,1	21,3	25,7	24,5	31,6	30,2
Necessità di espandere le vendite-nuove sedi (1)	8,8	8,1	7,8	7,0	6,5	6,2
Sostituzione di dipendenti in uscita (2)	37,5	37,2	36,1	34,8	36,0	32,4
Attività e lavorazioni stagionali	19,7	24,8	18,8	25,5	15,9	21,8
Altri motivi	25,0	21,7	25,7	22,3	27,6	24,2
Motivi principali di non assunzione**						
Attuale dimensione dell'organico è adeguata (3)	69,3	67,6	72,8	71,5	75,6	76,4
Attualmente la domanda è in calo/incerta	22,1	22,8	14,8	16,9	14,4	14,0
Altri motivi	8,6	9,6	12,4	11,5	10,0	9,7
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

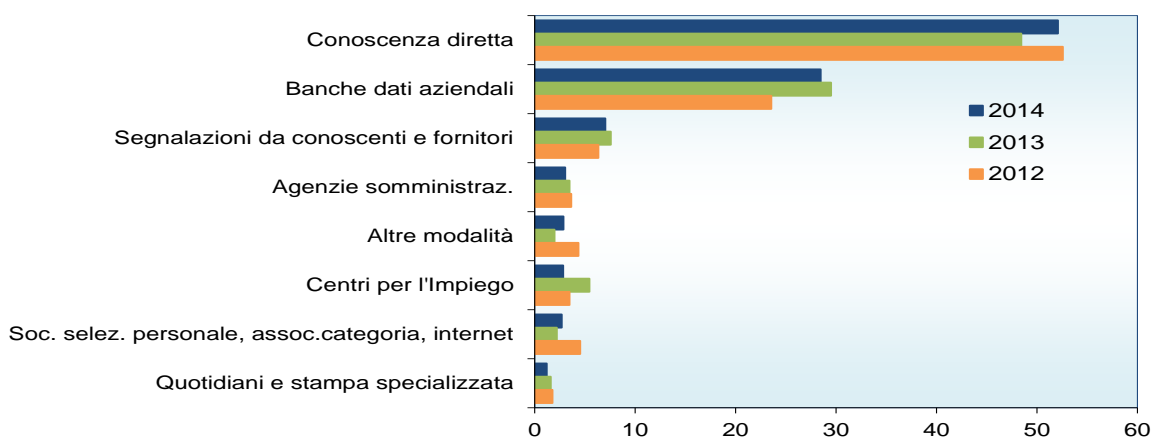
** A questa domanda poteva essere data una sola risposta

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

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Considerando il 2014 la conoscenza diretta si conferma come il canale preferito dagli imprenditori locali per trovare e selezionare le figure in entrata, che risulta anche in aumento (da 48,4% a 52,1%) cui fa seguito il ricorso alle banche dati aziendali (28,4%), canale che ha ormai di gran lunga superato la segnalazione da parte di conoscenti e fornitori (7%); un minore interesse sembrerebbe riguardare gli organismi specializzati (agenzie di somministrazione; centri per l'impiego e società di selezione del personale; con una quota tra il 2,5% e il 3%).

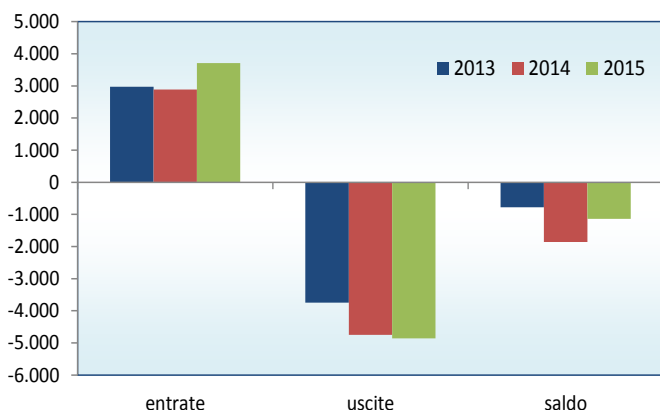
Modalità e canali utilizzati per la ricerca e la selezione di personale



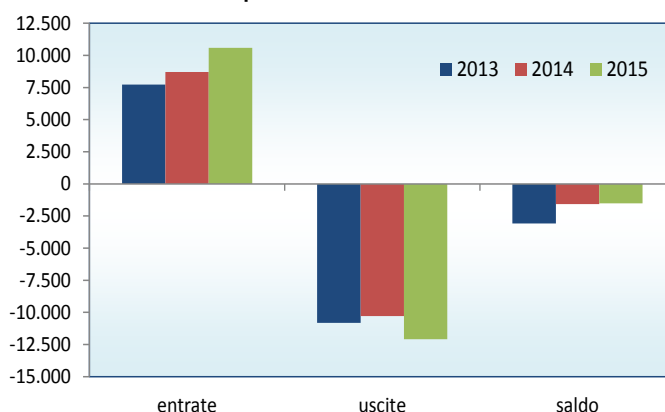
I settori di attività e la dimensione d'impresa

Nel comparto industriale il saldo negativo generale tra la previsione di nuovi ingressi e uscite, dopo essere andato oltre al raddoppio l'anno precedente (da -780 a -1.860) per il 2015 sembrerebbe migliorare, caratterizzandosi per una buona attenuazione (-1.140) risentendo soprattutto dell'aumento delle assunzioni, che salgono da 2.890 a 3.710, e influenzando così sulla generale riduzione del saldo generale. Nei servizi, tuttavia, il bilancio negativo risulta maggiormente accentuato e praticamente tende a migliorare di poco nei confronti del saldo rilevato l'anno precedente (da -1.580 a -1.510) nonostante l'aumento della previsione di nuove entrate (da 8.710 a 10.590) ma considerando il deterioramento delle uscite (da 10.290 a 12.100) e considerando che all'opposto nell'industria le uscite sono aumentate di poco (da 4.750 a 4.860).

Movimenti occupazionali e saldi nell'industria. Valori assoluti



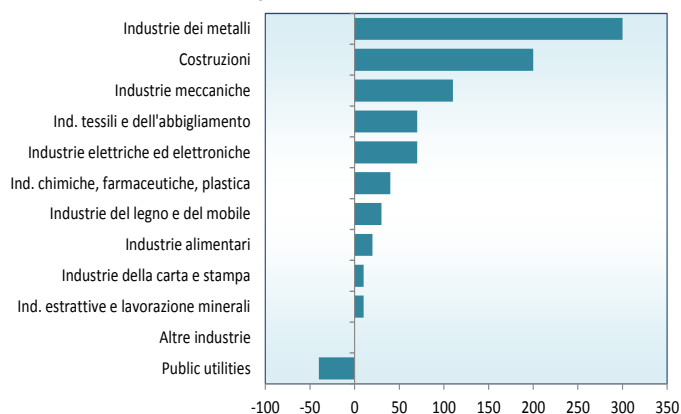
Movimenti occupazionali e saldi nei servizi. Valori assoluti



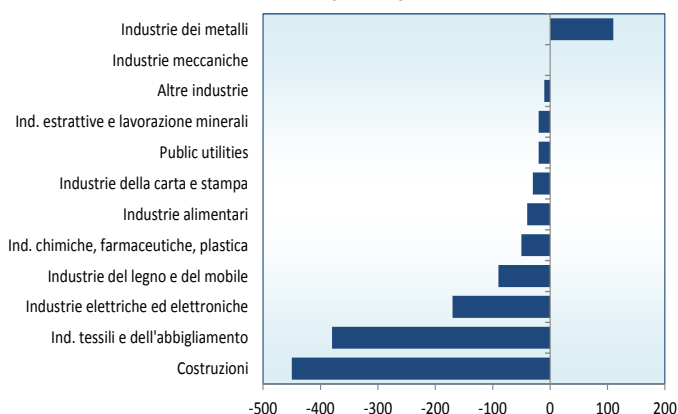
NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Articolando maggiormente in dettaglio i settori afferenti al più ampio settore industriale, notiamo come gli imprenditori fiorentini riguardo al 2015 abbiano prefigurato un generale miglioramento dei flussi in entrata per molti settori con particolare riferimento a metalli (+300unità), costruzioni (+200), meccanica (+110), tessile – abbigliamento (+70) ed elettronica (+70); si tratta di settori che da soli concentrano il 91% dell'aumento complessivo delle entrate dell'industria, nonché il 70,7% delle assunzioni programmate del comparto e il 14,3% di quelle complessive. I saldi tendono a migliorare prevalentemente per i metalli (da -200 a +110), la meccanica (da -100 a 0) e le costruzioni (da -1.000 a -450); riguardo agli altri settori si segnala tuttavia un peggioramento del bilancio occupazionale per il tessile-abbigliamento (da -100 a -380), nonostante il buon andamento delle entrate (da 1.130 a 1.470).

Differenza previsione entrate 2015/2014 nei settori industriali

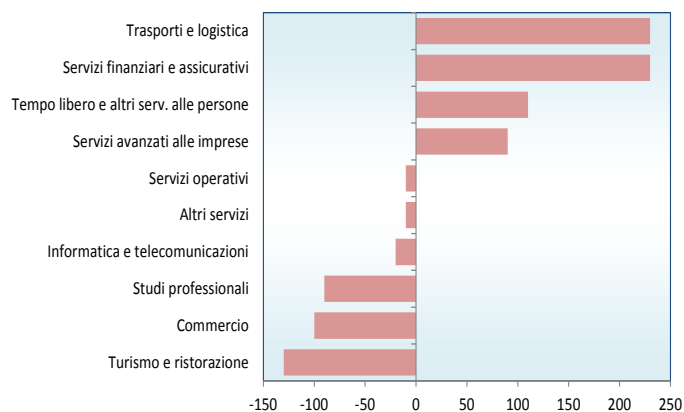


Saldi previsti per il 2015 nei settori industriali

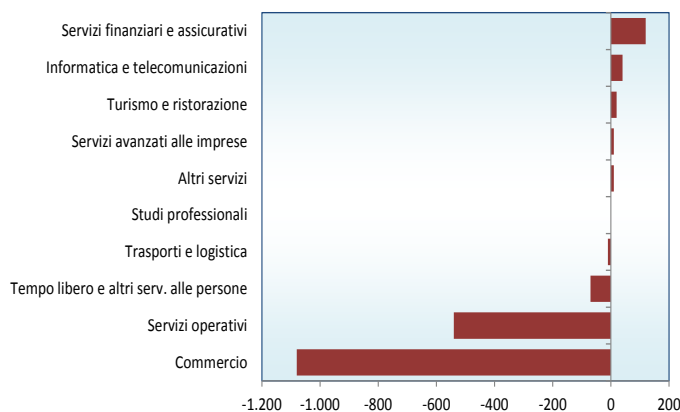


Riguardo alle attività terziarie i settori che presentano il miglior differenziale per le entrate previste nei confronti del 2014 sono: trasporti e logistica (+230), servizi finanziari e assicurativi (+230), servizi alle persone e tempo libero (+110) e servizi avanzati alle imprese (+90). Tuttavia i settori con il maggior volume di entrate previste rimangono sempre quello commerciale (2.330) e quello turistico (2.970) anche se per entrambi si rileva una flessione (rispettivamente -100 e -130); considerando i saldi notiamo un netto deterioramento per il commercio (da -470 a -1.080) e i servizi operativi (da -240 a -540). Al contrario il miglior bilancio tra entrate e uscite nell'ambito del terziario può essere rilevato per servizi finanziari e assicurativi (+120), informatica e telecomunicazioni (+40) e turismo e ristorazione (+20).

Differenza previsione entrate 2015/2014 nei settori terziari



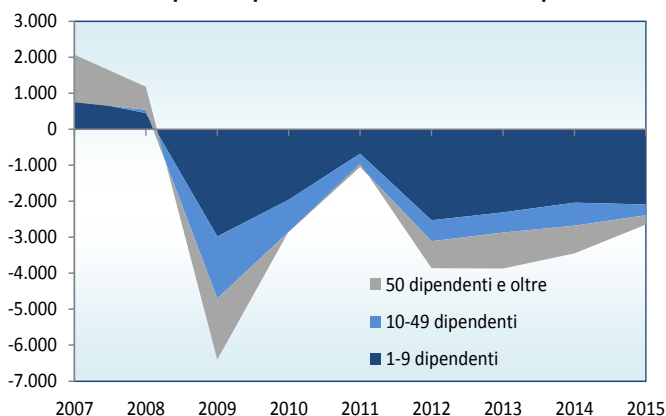
Saldi previsti per il 2015 nelle attività dei servizi



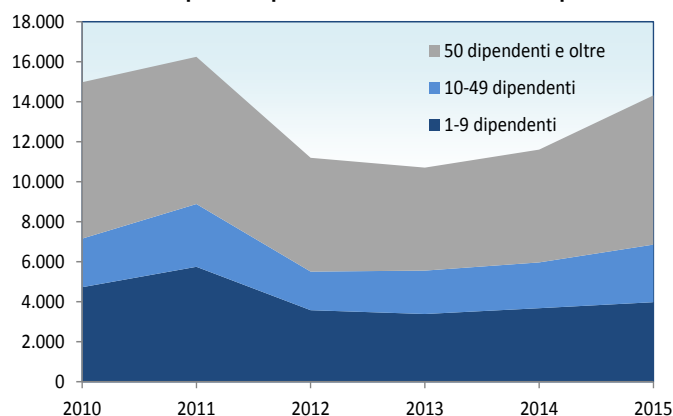
NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Considerando i movimenti occupazionali secondo la fascia di dipendenti si riscontra un andamento dei saldi che tende a distribuirsi tra le diverse classi con alcune differenze sostanziali: le imprese sotto i 10 dipendenti si caratterizzano sempre per il saldo negativo più elevato che tende a rimanere pressoché stabile (da -2.040 a -2090 dipendenti), derivante da un lieve calo delle entrate e da una diminuzione delle uscite quasi speculari; le imprese di fascia media (fino a 50 dipendenti) evidenziano un buon miglioramento delle entrate (da 2.290 a 2.880) cui si accompagna un buon miglioramento del saldo negativo da (-640 a -300), anche se le uscite sono diminuite (da 3.180 a 2.930); le imprese con 50 o più dipendenti evidenziano sia un chiaro e sensibile incremento delle entrate (da 5.640 a 7.460 unità) che un aumento (anche se meno che proporzionale) delle uscite (da 6.410 a 7.720), determinando un saldo in termini assoluti sempre negativo ma in netto recupero (da -770 a -260).

Saldi previsti per classe dimensionale d'impresa



Entrate previste per classe dimensionale d'impresa



Le tipologie contrattuali

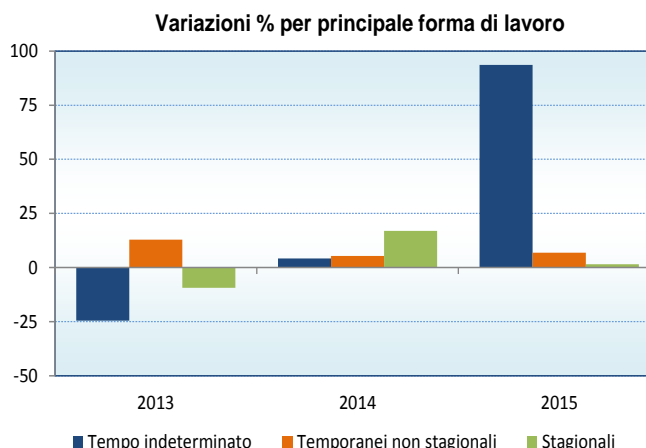
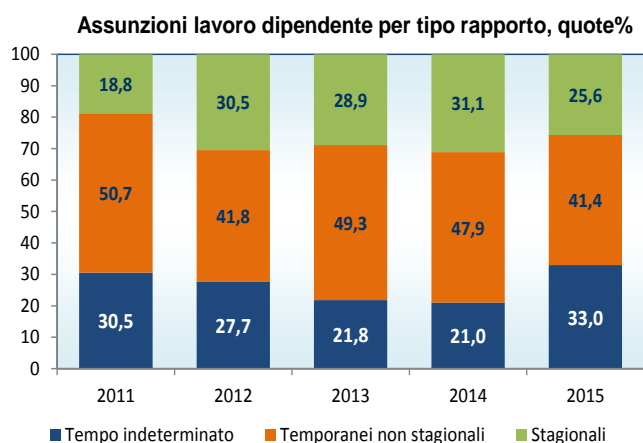
L'anno scorso si era verificata una ripresa delle assunzioni con contratti a termine, in concomitanza con un arresto della crisi e con l'emersione dei primi "timidi" segnali di recupero; quest'anno ci troviamo in una situazione che possiamo ritenere, per certi aspetti, differente: c'è una maggior fiducia, in termini di aspettative di recupero sia occupazionale che della crescita; occorre considerare che l'indagine è stata condotta tra febbraio e aprile, ed è anche probabile che tenda a sottostimare la fase di recupero delle assunzioni. In ogni caso, come già anticipato, nel paragrafo iniziale, l'attivazione dei nuovi provvedimenti in tema di mercato del lavoro, con la preferenza accordata al tempo indeterminato, si è fatta sentire.

La quota di assunzioni programmate dalle imprese con contratto a tempo indeterminato è salita repentinamente al 33% rispetto al 21% rilevato l'anno precedente, con una variazione in termini assoluti corrispondente a circa 2mila e 300 unità in più (circa +94% in termini relativi). In parallelo si riduce l'incidenza percentuale dei programmi di assunzione con contratto stagionale (da 31,1% a 25,6%) e del lavoro a termine non stagionale (da 47,9% a 41,4%) nonostante si rilevi un incremento delle entrate programmate, in termini relativi, per entrambe le tipologie di lavoro, anche se di intensità inferiore nei confronti del tempo indeterminato (a termine +6,8%; stagionale +1,5%). Da segnalare che, tra le motivazioni di utilizzo del lavoro a tempo determinato non stagionale, aumentano le esigenze di selezione e prova (da 9,2% a 10%) e la copertura del picco di attività (da 12,8% a 14,3%) che rappresentano elementi positivi per il percorso verso la stabilizzazione del posto di lavoro. Si riduce la quota dell'apprendistato (da 9,8% a 5,2%); nel 2014 le assunzioni previste a tempo indeterminato erano rimaste stabili con un minor incremento percentuale, così come anche le previsioni trimestrali per l'ultimo trimestre del 2014 avevano evidenziato una attenuazione della quota di incidenza, scontando la decisione, caratterizzante la domanda di

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

lavoro privata, di posticipare al nuovo anno le assunzioni previste, aspettando così l'entrata in vigore degli incentivi, economici e normativi, per i contratti a tempo indeterminato. All'aumento degli ingressi previsti per quest'ultima tipologia contrattuale ha fatto da controcanto un generale spiazzamento delle altre modalità di lavoro, con riferimento soprattutto all'apprendistato e anche alla riduzione della quota percentuale del lavoro a termine (indipendentemente dall'aumento registrato in termini relativi). Da segnalare che il sistema Excelsior monitora anche la ripresa delle collaborazioni (da 1.480 a 2.010), andandole a ricomprendere nelle oltre 19mila assunzioni complessive posizionandosi ad un livello comunque inferiore ai due anni precedenti (circa 2.500). Il viatico che conduce verso impieghi maggiormente stabili è iniziato, ma richiederà del tempo prima di esser completato e prima di avere eventuali effetti strutturali sulle dinamiche del mercato del lavoro, considerando che ciò sarà oggetto di opportuna valutazione *ex post*.

La quota del lavoro *part - time* mostra un moderato recupero riguardo ai contratti non stagionali (da 25% a 28,7%) mentre se comprendiamo anche quelli che durano fino a sei mesi tende ad emergere un moderato calo (da 29,5% a 27,5%).



L'aumento del lavoro a tempo indeterminato quindi non fa nient'altro che risentire dell'entrata in vigore del decreto attuativo del *jobs act* a marzo del corrente anno e del contributo fiscale triennale per le imprese che assumono; occorre aspettare ancora tuttavia alcuni mesi per poter stabilire i meriti dei provvedimenti in questione, tramite appropriate stime econometriche, nello stabilizzare e aumentare l'occupazione. Ad una prima e superficiale valutazione se, in assenza dei provvedimenti in questione, si ipotizzasse che la variazione delle assunzioni previste con contratto a tempo indeterminato sia la stessa di quella rilevata nel 2014 si avrebbero nel complesso circa 2mila e 500 assunzioni previste con questa forma di lavoro (al posto delle circa 4mila e 700 effettivamente stimate): ciò si tradurrebbe quindi con un effetto sulle assunzioni totali rilevate dall'indagine 2015 corrispondente ad un calo delle entrate di circa 2mila e 200 unità. La differenza nei confronti del dato rilevato esprimerebbe l'effetto dell'introduzione degli incentivi sugli ingressi previsti dagli imprenditori fiorentini (che rappresenta anche il 15,2% delle assunzioni di lavoro dipendente totali); chiaramente è una valutazione comunque superficiale e che tende anche a sottostimare il ruolo e l'effetto della crescita economica visto che nel 2014 la crescita prevista del prodotto era orientativamente stagnante.

Il rovescio della medaglia potrebbe essere rappresentato dal fatto che si vada a generare quello che è già accaduto in passato con la legge 30 del 2003, ovvero l'effetto "luna di miele" delle riforme del mercato del lavoro. In altre parole ciò implica che i vantaggi derivanti da una maggior flessibilità in entrata (e nel caso di quest'ultima è stata aumentata anche la flessibilità in uscita) apportati dalle riforme del mercato del lavoro tendano ad essere transitori e relativi al breve termine

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

immediatamente successivo all'entrata in vigore dei provvedimenti. L'evidenza empirica ha mostrato come la creazione di nuovi posti di lavoro tenda a dissolversi nel tempo, soprattutto se non è affiancata da adeguate coperture per i lavoratori meno garantiti e flessibili. Ciò può andare ad incidere, con il tempo, su una riduzione del grado di protezione dell'impiego e sulla volatilità ciclica dello stock di occupati, parallelamente ad una graduale attenuazione degli effetti sulla domanda di lavoro. Un mercato del lavoro dualistico (articolato su due livelli differenti di protezione) è associato ad un aumento temporaneo dell'occupazione e ad una diminuzione del livello di produttività media².

Certo l'intento della legge 30 del 2003 era ben differente rispetto a quello attuale, in quanto aveva portato ad una proliferazione di rapporti di lavoro flessibili "potenziali e possibili" con cui contrattualizzare i neoassunti; allo stato attuale, tuttavia, anche se l'intento del legislatore è ben differente, incentivando l'assunzione con contratto a tempo indeterminato (ritoccando, lo ripetiamo, anche la flessibilità in uscita), rimane sempre la criticità che accanto a lavoratori *insider* con un contratto a tempo indeterminato maggiormente tutelato, si affiancano neoentranti con rapporto di lavoro sempre a tempo indeterminato, ma con minori tutele e quindi sempre flessibili almeno per i primi tre anni di durata del contratto (e in ogni caso lavoratori flessibili assimilabili ad *outsider*).

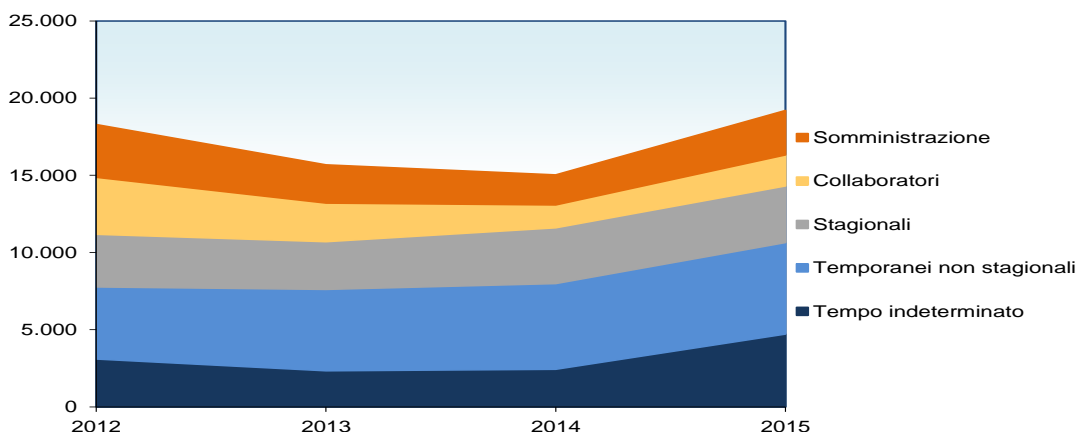
L'assetto occupazionale futuro delle imprese dovrebbe essere orientato ad un uso funzionale delle forme flessibili di lavoro, indipendentemente dal mantenimento degli sgravi per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato. Il lavoro flessibile dovrebbe rappresentare una sorta di "frontiera mobile" delle risorse disponibili per un'impresa, laddove il concetto di flessibilità³ potrebbe andare ad assumere una connotazione ancora più ampia, a nostro parere, andando ad interessare anche il contratto a tempo indeterminato, perlomeno nel triennio di ingresso caratterizzato da minori tutele.

² Cfr. Boeri T., Garibaldi P., *Two Tier Reforms of Employment Protection: a Honeymoon Effect?*, IGIER-Università Bocconi, paper presentato alla IZA Conference Program, dicembre 2005. Nel lavoro citato una rilevante predizione del modello elaborato dagli autori riguarda il calo della produttività media tale da rappresentare una delle ripercussioni della flessibilizzazione come conseguenza di rendimenti marginali decrescenti. In altre parole come l'impresa tende a crescere in momenti di congiuntura positiva, gli occupati tendono ad espandersi lungo una curva di domanda di lavoro decrescente, in cui la produttività marginale del lavoro tende a decrescere. Per l'analisi degli effetti delle riforme precedenti (legge 196/1997 e legge 30/2003) applicata al caso toscano, sia dal lato domanda che dal lato offerta, con risultati simili cfr. Giovani F. (a curadi), *Il lavoro flessibile: opportunità o vincolo?*, Franco Angeli editore, 2005. Si veda anche ISFOL, *Dinamica dei contratti di lavoro e incentivi all'assunzione a tempo indeterminato (Gennaio – maggio 2015)*, Evidenze ricavate dal Sistema informativo sulle comunicazioni obbligatorie del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Luglio 2015.

³ Con questo termine intendiamo riferirci non solo alla flessibilità "tipica" di un contratto a tempo determinato, ma anche a quella "atipica" che caratterizza il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti.

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

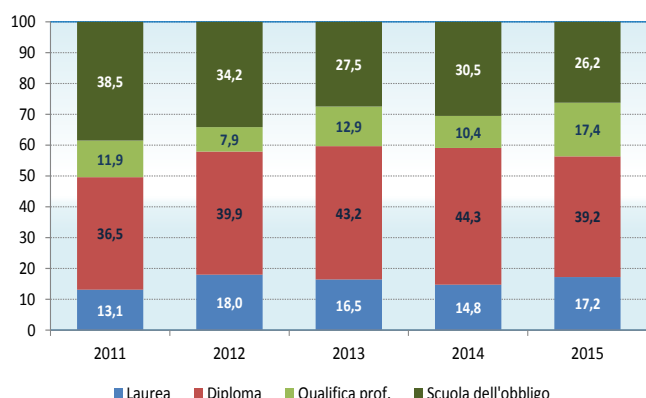
Entrate complessive: dipendenti + atipici in senso stretto - Valori assoluti



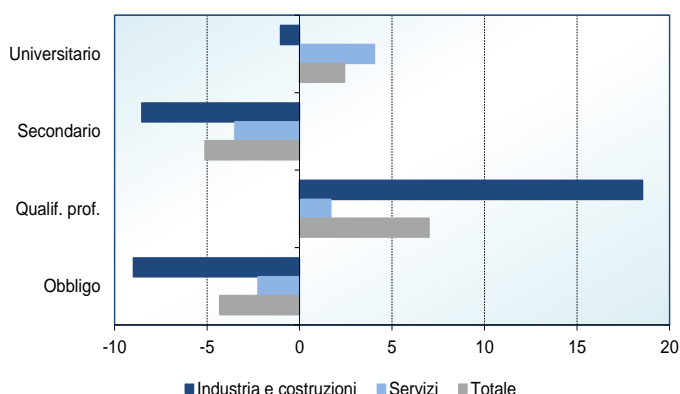
I profili professionali richiesti

Riguardo ai profili professionali e ai titoli di studio l'attenzione si sposta dagli ingressi programmati totali alle assunzioni non stagionali (al netto dei contratti di durata inferiore ai 6 mesi) per poter aver un quadro più significativo dell'orientamento degli ingressi programmati in ambito provinciale. Sembrerebbe invertirsi la tendenza non proprio positiva emersa nel 2014, ovvero si attenua il rischio di dequalificazione del capitale umano, considerando che aumenta sia la quota di laureati che di lavoratori maggiormente specializzati, richiesti dalle imprese. Quindi si dischiudono orizzonti in cui le imprese tendono a ricercare quelle professioni in grado di apportare e/o migliorare un nucleo di competenze interne di livello elevato, come modalità di rilancio post-crisi, oltre anche ad aver bisogno di lavoratori in grado di svolgere le attività più strettamente operative. Questo dato rappresenta un aspetto sicuramente positivo emerso quest'anno dall'indagine, in quanto contribuisce perlomeno ad arrestare il calo caratterizzante il grado di qualificazione delle risorse umane.

Assunzioni non stagionali: quote % per titolo di studio



Differenza fra quote % 2014 - 2015 per titolo di studio



Il ruolo del titolo di studio

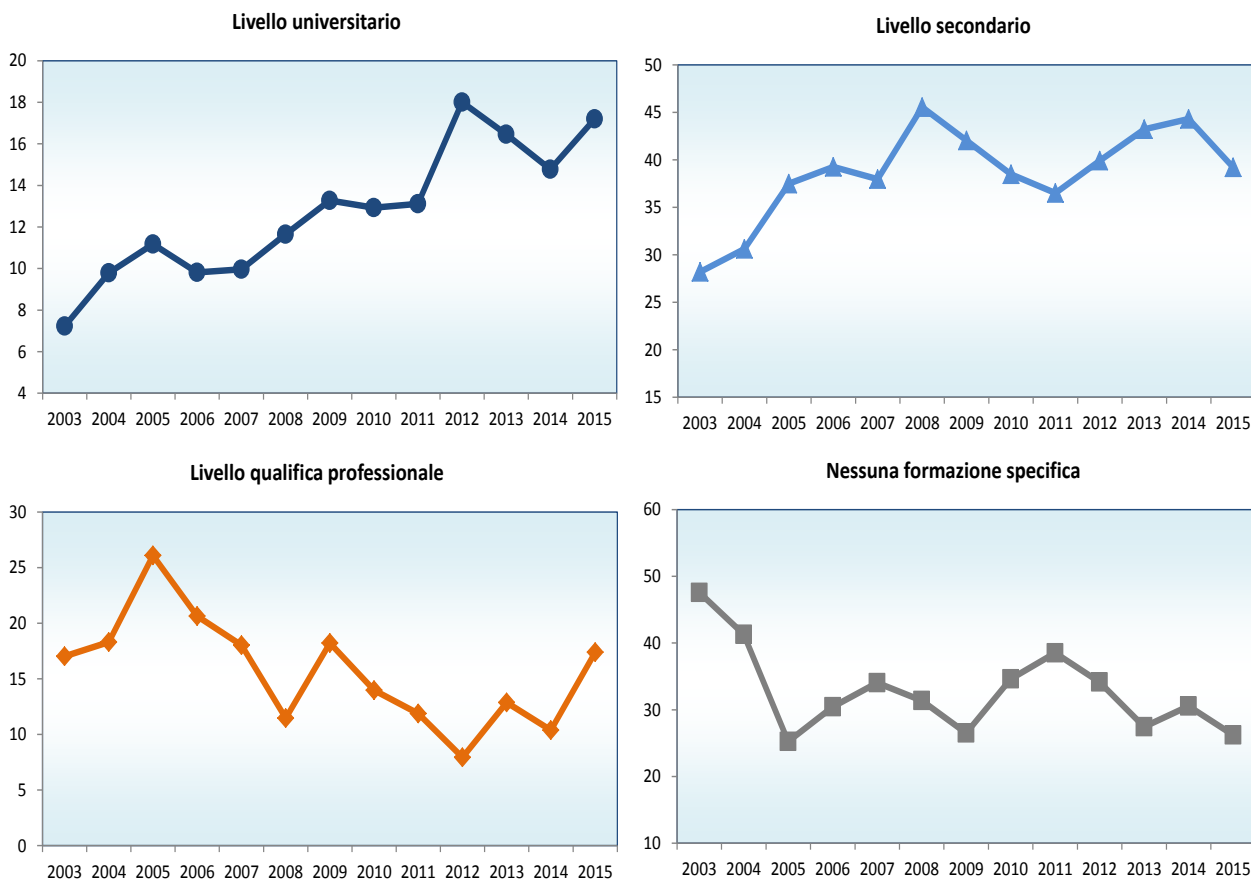
Gli ingressi non stagionali previsti, ripartiti in base al livello di istruzione segnalato dalle imprese, hanno mostrato nel 2015 un cambio di orientamento rispetto all'andamento dell'ultimo biennio, considerando che tende a recuperare la percentuale di laureati (da 14,8% a 17,2%) insieme ad una diminuzione della percentuale di diplomati (quota da 44,3% a 39,2%) e anche di personale

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

senza alcuna formazione specifica (quota da 30,5% a 26,2%). Tende ad aumentare la quota di dipendenti previsti in entrata con qualifica professionale (da 10,4% a 17,4%). Da rilevare che il dato riguardante la percentuale di laureati è quello che più di tutti fa ben sperare, visto che rappresenta il valore più elevato dell'ultimo decennio insieme a quello rilevato nel 2012 (18%).

A livello macrosettoriale la ricerca di profili professionali maggiormente scolarizzati caratterizza le attività terziarie, con il 60,2% delle richieste delle imprese rivolte a laureati e diplomati; questo raggruppamento settoriale ha visto nell'ultimo anno anche incrementare le richieste di laureati (da 15% a 19%), ma nell'industria (comprese le costruzioni) la quota di entrate previste di lavoratori con laurea è calata fino al livello del 2008 (da 14,3% a 13,3%) scontando probabilmente la bassa percentuale di richieste relative al comparto costruzioni (4,3%) mentre all'opposto troviamo settori industriali come meccanica (36,4%), farmaceutica (46,6%) ed elettronica (32,1%) in cui la domanda di laureati è molto alta come del resto nei servizi avanzati alle imprese (46,2%) e in informatica e telecomunicazioni (56,5%). Le richieste di personale con titolo secondario si riducono soprattutto nel raggruppamento industriale (da 43,4% a 34,9%) e in misura meno sostenuta nel terziario (da 44,7% a 41,2%). La percentuale di assunzioni non stagionali previste con qualifica professionale, all'opposto, aumenta sia nell'industria (da 7,8% a 26,3% e in particolare tessile-abbigliamento e alimentari) che nel terziario (da 11,5% a 13,2% con riferimento a turismo-ristorazione e servizi alle persone).

Assunzioni non stagionali: quote % per titolo di studio



NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Aumentano ancora le richieste di giovani in uscita dal sistema formativo (da 47,3% a 49,1%), ma all'opposto di quanto si era verificato l'anno scorso tendono a concentrarsi proprio sui titoli universitari e per il personale non stagionale (da 44,6% a 63,5%): probabilmente in parte ciò è spiegato anche dal contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, visto in termini positivi, che permette ad un'impresa di "scommettere" sulle capacità di un giovane laureato anche se viene valutato come "bisognoso" di formazione aggiuntiva da circa il 90% delle imprese di industria e servizi. Aumentano tuttavia anche le richieste di giovani in uscita con scuola dell'obbligo (da 50,5% a 55,5%) confermando anche la necessità di personale da destinare ad attività operative; mentre per le qualifiche professionali si riducono le richieste di giovani (da 29,4% a 27,2%).

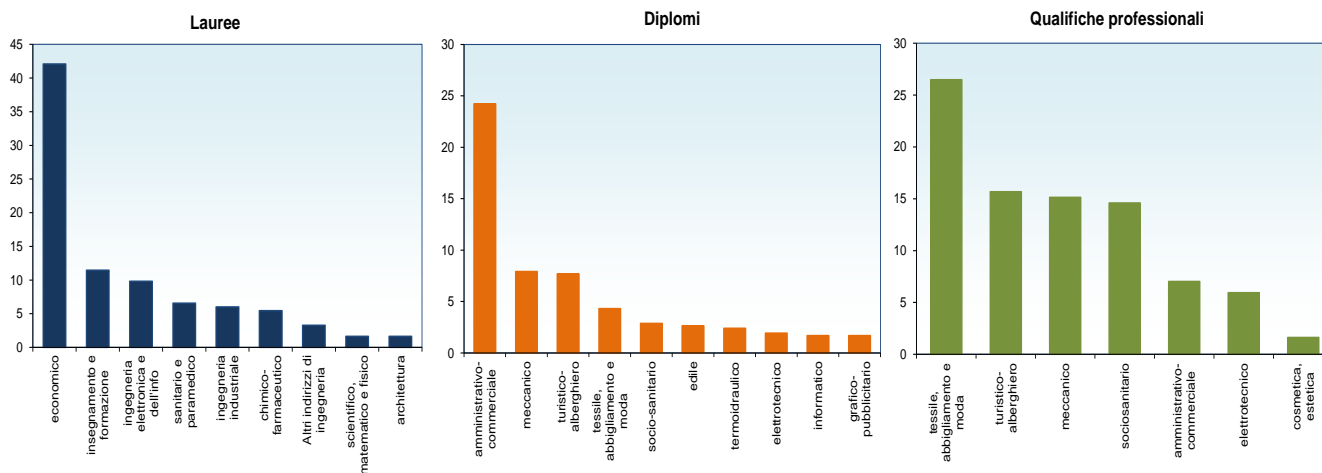
Da segnalare, comunque, che nel 2014 rispetto al 2013 è aumentata la quota di imprese che hanno investito in formazione (interna/esterna) con una percentuale che sale dal 21,5% al 24,1%, con la percentuale di dipendenti formati che è sostanzialmente rimasta stabile al 28,9%.

Si riducono i neoassunti con laurea ed esperienza specifica (da 68,1% a 58,3%) così come diminuiscono anche i diplomati con esperienza (da 63,6% a 57%). Da segnalare che aumentano le figure di difficile reperimento con laurea (da 14,5% a 17,5%; in particolare professioni sanitarie e ingegneria) e qualifica professionale (da 15,3% a 33,8%; in particolare sistema moda, socio-sanitario ed elettrotecnico).

Riguardo all'indirizzo di studio segnalato per le lauree come negli ultimi due anni prevale la ricerca di personale con titolo ad indirizzo economico, scienze della formazione, ingegneristico e sanitario; per i diplomi si registra l'amministrativo-commerciale, il turistico – alberghiero e il meccanico come indirizzi maggiormente richiesti, mentre per la qualifica professionale risultano prevalere sistema-moda, turistico-alberghiero e meccanico.

Se osserviamo le assunzioni stagionali per titolo di studio, risulterebbe un aumento della quota di laureati e diplomati (da 39,9% a 46,2%) ed un aumento dei profili a media specializzazione (da 60% a 67%) insieme ad un netto aumento delle qualifiche professionali (da 17,3% a 25,9%); l'aumento della qualità dei profili ricercati per le entrate programmate stagionali è particolarmente rilevante nelle attività terziarie (trasporti, servizi finanziari e commercio in particolare).

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



NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

La qualificazione professionale e la domanda di lavoro

Dal punto di vista del grado di specializzazione delle figure professionali sembrerebbe riemergere l'orientamento del quinquennio 2008-2012, con un'inversione rispetto al biennio 2013-2014: in particolare negli ultimi due anni si era visto come erano risultate prevalenti le previsioni di assunzione di profili medio bassi atti ad essere direttamente operativi all'interno delle strutture aziendali. Per il 2015 l'orientamento della domanda di lavoro dipendente in base ai programmi per le assunzioni non stagionali degli imprenditori fiorentini, sembrerebbe mostrare una maggior attenzione verso profili più elevati (da 22,2% a 24,1%) e coerentemente con quanto rilevato per i titoli di studio, aumentano anche le figure *low skill* (quota da 36,9% a 38,1%) confermando anche la necessità di figure operative che saranno direttamente impiegate nella riorganizzazione dell'attività produttiva, parallelamente alla riconfigurazione e all'adeguamento degli organici aziendali in base alle aspettative di ripresa della produzione. In termini assoluti aumenterebbero anche le assunzioni previste di figure a media specializzazione (da 3.261 a 4.020) sebbene il loro peso percentuale tenda a ridursi (da 40,8% a 37,7%). È possibile quindi presumere che le imprese intendano poter disporre di lavoratori qualificati sul piano professionale riducendo in ambito locale, e almeno momentaneamente, le probabilità di sottoutilizzo del capitale umano, anche se ciò rappresenta un fenomeno di non semplice quantificazione usando i dati Excelsior.

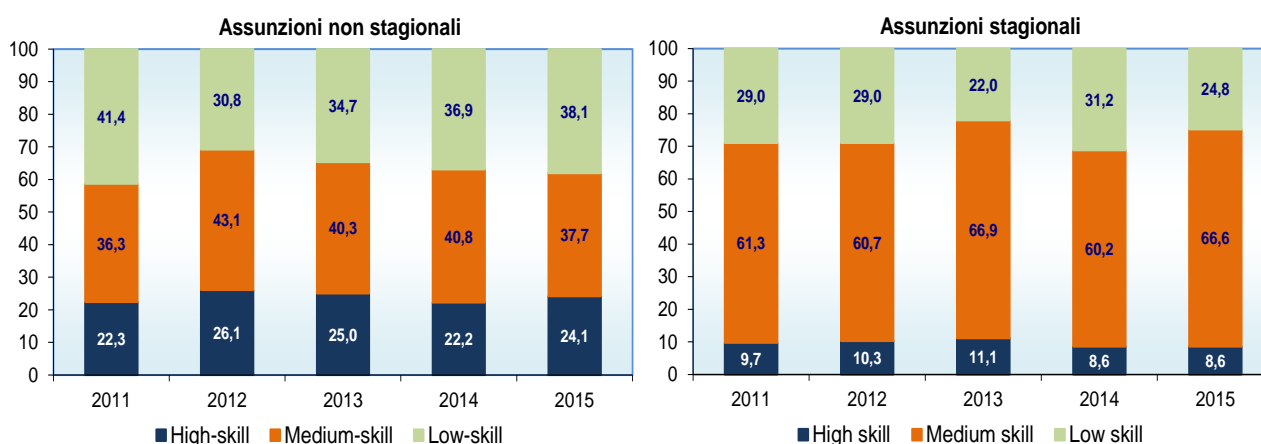
Le imprese quindi, per quest'anno, sembrano orientate ad aumentare il personale in entrata, cercando tuttavia di riqualificare il livello delle risorse umane interne, innalzando il livello di specializzazione dei dipendenti in ingresso, per beneficiare di un solido bacino di competenze elevate cui attingere per rilanciare le attività aziendali; la quota tuttavia è inferiore al livello massimo del 2012 (26,1%) ma superiore al dato medio del periodo 2008-2012 (22,3%).

Le professioni ad alta specializzazione maggiormente richieste sono costituite da tre principali sottogruppi, specialisti in attività finanziarie-assicurative (3,1%), tecnici dell'organizzazione (2,9%) e tecnici dei rapporti con i mercati (2,7%). Per queste ultime due professioni l'esperienza richiesta è un fattore rilevante (quote superiori al 70%) mentre per gli specialisti in attività finanziarie l'esperienza non conta. In termini generali la preferenza accordata dalle imprese alle assunzioni programmate per figura riguarda professioni a media specializzazione come addetti commerciali (12,5%) e alla ristorazione (8,9%) o personale di segreteria (4,3%); tuttavia prima di arrivare alla prima figura *high skill* più ricercata (specialisti in attività finanziarie) troviamo due figure a bassa specializzazione come gli addetti alle pulizie e gli operai addetti ai macchinari nell'ambito delle confezioni.

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Riguardo ai lavoratori stagionali i nuovi ingressi dovrebbero riguardare sostanzialmente le medie qualifiche (67%) con particolare riferimento ai servizi (72,6%); in generale aumentano le medie qualifiche (con una quota che sale di poco più di 6 punti) mentre rimangono costanti le assunzioni stagionali previste ad alta specializzazione (8,6%) e diminuisce la quota di assunzioni stagionali programmate a bassa specializzazione (da 31,2% a 24,8%).

Quote % assunzioni per grado di professionalità



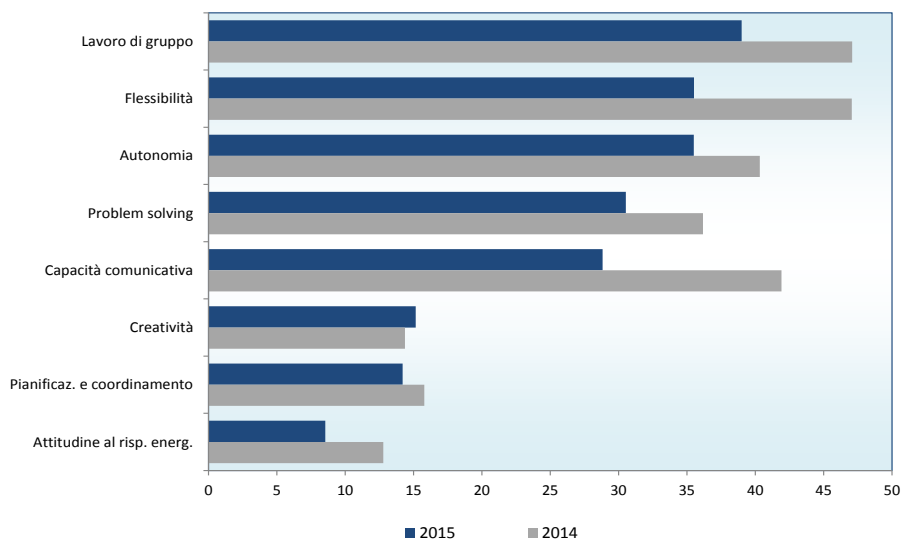
Le competenze richieste

Un tema utile e interessante, monitorato dall'indagine Excelsior negli ultimi anni, è la rilevazione delle competenze professionali, valutate come "molto importanti" dagli imprenditori, 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. Nonostante il concetto, che ha un carattere multidimensionale (definita da conoscenza, abilità e comportamento), non venga trattato dall'indagine in termini molto approfonditi, rappresenta comunque un ingrediente di rilievo nel riuscire a comporre un quadro maggiormente puntuale per la domanda di lavoro di industria e servizi.

Le tre competenze maggiormente rilevanti per gli imprenditori fiorentini per il 2015 sono praticamente analoghe a quelle individuate nel 2014, ma con alcune differenze: prevale sempre il lavoro di gruppo ma con una percentuale inferiore (da 47,1% a 39%), seguito dalla flessibilità (da 47,1% a 35,5%) e poi dall'orientamento all'autonomia (da 40,3% a 35,5%) seguita quindi dalla capacità di *problem solving* (30,5%).

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

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



Considerando i titoli di studio e i gruppi professionali emergono competenze trasversali come autonomia, lavoro di gruppo e capacità comunicativa. Scendendo più nel particolare: ai laureati e con un livello più elevato di specializzazione sono richieste maggiormente competenze come capacità comunicativa, lavoro di gruppo, pianificazione/coordinamento e capacità di risolvere i problemi; per le figure intermedie con diploma o qualifica capacità comunicativa, autonomia e flessibilità; 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	Utilizzo Internet	Lavoro di gruppo	Pianificaz. e coordinamento	Problem solving	Autonomia	Creatività	Flessibilità	Attitudine al risp. energ.
Titolo di studio									
Livello universitario	43,3	19,0	48,7	33,5	44,0	40,9	31,5	37,3	9,8
Livello secondario e post-secondario	36,6	9,8	37,7	11,0	23,3	34,3	13,6	30,9	6,3
Qualifica regionale di istruzione o formazione professionale	18,3	--	49,8	7,9	42,1	47,7	10,1	31,7	12,0
Scuola dell'obbligo	14,7	1,0	27,5	10,4	24,9	25,7	10,1	43,8	8,7
Grande gruppo professionale									
Dirigenti	71,4	35,7	57,1	67,9	75,0	60,7	53,6	60,7	25,0
Professioni ad elevata specializzazione	44,4	19,3	46,0	45,8	45,4	52,1	45,8	44,9	8,1
Professioni tecniche	36,8	15,4	40,8	19,4	33,7	31,3	18,5	28,8	9,5
Impiegati	39,5	14,4	34,1	9,9	25,4	28,5	9,7	30,3	8,9
Profess. commerciali e nei servizi	48,8	6,1	55,1	16,0	38,9	39,6	20,4	49,0	7,8
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	3,6	1,3	21,9	8,2	19,3	29,1	10,3	17,8	9,7
Conduttori di impianti e operai di macchinari fissi e mobili	6,1	--	36,7	2,7	29,5	48,7	--	28,4	6,2
Professioni non qualificate	4,3	--	22,3	--	14,9	20,1	--	38,5	9,5
Totale	28,8	7,5	39,0	14,2	30,5	35,5	15,1	35,5	8,5

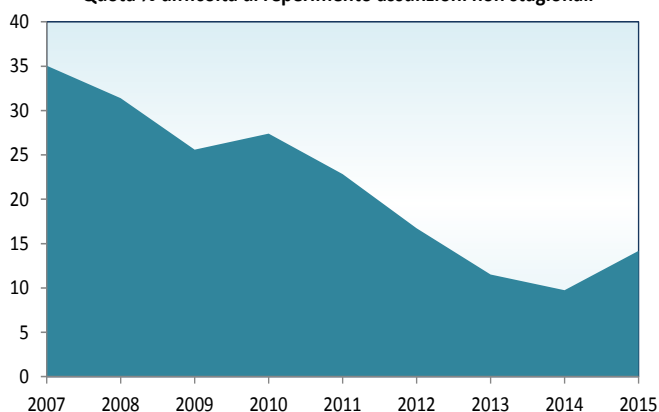
NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Le difficoltà di reperimento

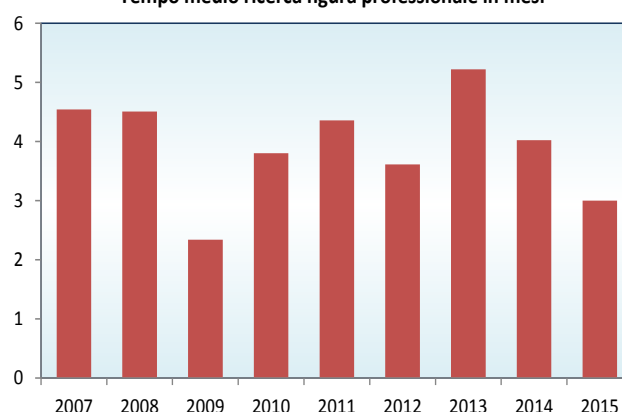
Aumenta la quota complessiva di assunzioni di difficile reperimento che passa dall'8% al 12,3% per le assunzioni complessive e dal 9,7% al 14,2% per le assunzioni non stagionali, evidenziando un orientamento nettamente opposto a quanto è risultato prevalere negli ultimi anni, a seguito dell'intensificazione della crisi. Il clima recessivo aveva determinato una situazione piuttosto critica sul versante offerta di lavoro, negli anni precedenti, portando ad un graduale aumento dei livelli di disoccupazione in particolare a partire dal 2011: l'aumento della proporzione di coloro che sono alla ricerca di un'occupazione ha risentito di una crescita della partecipazione al lavoro, che non ha trovato sfogo nelle capacità di assorbimento della domanda di lavoro. L'eccesso di offerta di lavoro ha portato ad una "drastica" riduzione della percentuale di assunzioni non stagionali relative a personale di difficile reperimento tra il 2011 e il 2014, con la quota che è scesa passando dal 22,8% al 9,7% parallelamente all'aumento dei disoccupati. Almeno riguardo al 2015 questa tendenza sembrerebbe invertita se, come si è già detto, il personale non stagionale di difficile reperimento è tornato ad aumentare, guadagnando 4,5punti percentuali, tanto che anche in termini assoluti il valore è praticamente raddoppiato passando da 780 a 1.510 unità (da 920 a 1.770 per le assunzioni complessive); è anche vero che il tempo di ricerca medio tende a diminuire (da 4,2 a 3mesi) rappresentando, probabilmente, anche un segnale di miglioramento dell'allocazione occupazionale, se letto in termini positivi indipendentemente dall'effetto esercitato dalla persistenza di un livello medio-alto di disoccupazione per una provincia come Firenze (7,7% al 2014).

Il disallineamento tra domanda e offerta è imputabile prevalentemente a motivi di natura quantitativa, visto che per la maggior parte delle assunzioni non stagionali con difficoltà nell'essere reperite, per gli imprenditori fiorentini, poche persone esercitano o hanno interesse ad intraprendere la professione (43,3%); tuttavia almeno nel 42% dei casi i candidati non sono ritenuti adeguati al lavoro offerto, in quanti gli imprenditori hanno segnalato una scarsa preparazione (11,1%), un'esperienza limitata (21,2%) e una carenza delle caratteristiche ricercate (8,8%).

Quota % difficoltà di reperimento assunzioni non stagionali



Tempo medio ricerca figura professionale in mesi



NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Motivi alla base della difficoltà di reperimento segnalata dalle imprese



Considerando le figure professionali per quelle ad alta specializzazione le criticità più rilevanti sono state rinvenute per i tecnici-informatici e delle telecomunicazioni (36,4%) per i quali è importante l'esperienza di lavoro (64,5%) ma si ricercano anche giovani in uscita dal sistema formativo (53,7%). Tra le figure *high skill* risulta difficile reperire anche specialisti in scienze matematiche, chimiche e fisiche (31%) e specialisti in tecnici della salute (24,7%); per questi ultimi aumenta l'esperienza di lavoro richiesta (72,5%) anche se acquisisce una certa importanza poter disporre di giovani in uscita dal sistema formativo (76,4%). Per quanto riguarda i profili professionali *medium skill* diviene difficile riuscire a trovare figure professionali specializzate nei servizi di vigilanza e sicurezza (37,5%), specialisti nei servizi socio-sanitari (22,6%) e addetti alla ristorazione (9,9%); per tutte e tre le figure non è molto elevata la richiesta dei giovani in uscita dal sistema formativo e per i servizi socio-sanitari diviene rilevante l'esperienza di lavoro (92,7%). Tra le figure a bassa specializzazione sono particolarmente difficili da reperire gli operai addetti ai macchinari nel tessile-abbigliamento (86,6%), artigiani e operai specializzati del tessile-abbigliamento (67,3%) e artigiani e operai specializzati nelle rifiniture per il settore edile (35,6%); per gli operai addetti ai macchinari nel tessile-abbigliamento fondamentale è l'esperienza di lavoro (97%) e piuttosto scarsa la preferenza accordata ai giovani in uscita dal sistema formativo (10,4%).

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	36,4	64,5	53,7	93,4	High-skill
Specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali	31,0	62,5	60,3	97,3	High-skill
Tecnici della salute	24,7	72,5	76,4	84,6	High-skill
Tecnici dei rapporti con i mercati	23,5	76,2	34,0	56,8	High-skill
Professioni qualificate nei servizi di sicurezza, vigilanza e custodia	37,5	61,4	23,9	28,4	Medium-skill
Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	22,6	92,7	31,0	88,3	Medium-skill
Esercenti e addetti nelle attività di ristorazione	9,9	66,4	49,7	56,3	Medium-skill
Addetti alle vendite	8,3	48,5	73,7	87,0	Medium-skill
Operai addetti a macchinari dell'industria tessile, delle confezioni e assimilati	86,6	97,0	10,4	10,4	Low-skill
Artigiani e operai specializzati del tessile e dell'abbigliamento	67,3	26,3	7,3	20,0	Low-skill
Artigiani e operai specializzati addetti alle rifiniture delle costruzioni	35,6	61,7	18,9	62,1	Low-skill
Conduttori di veicoli a motore e a trazione animale	32,0	67,6	19,6	63,6	Low-skill

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Riguardo ai settori di attività le figure maggiormente difficili da reperire, all'interno del raggruppamento industriale, si trovano nella meccanica e nel tessile-abbigliamento. Per quanto riguarda le attività terziarie si rilevano difficoltà nel reperire personale per informatica e telecomunicazioni, servizi avanzati alle imprese e trasporti e logistica.

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

	Difficoltà reperimento	Tempo di ricerca (mesi)	Esperienza specifica
TOTALE	14,2	3,0	53,8
INDUSTRIA	23,1	3,1	59,4
Industrie alimentari	--	--	29,5
Ind. tessili e dell'abbigliamento	50,0	2,8	62,2
Industrie del legno e del mobile	--	--	74,4
Industrie della carta e stampa	--	--	28,2
Ind. estrattive e lavorazione minerali	--	--	50,0
Industrie elettriche ed elettroniche	--	--	70,8
Industrie dei metalli	--	--	58,9
Industrie meccaniche	20,6	5,4	76,0
Ind. chimiche, farmaceutiche, plastica	--	--	70,3
Public utilities	--	--	50,5
Altre industrie	--	--	58,8
Costruzioni	15,1	2,0	48,3
SERVIZI	10,0	2,8	51,3
Commercio	7,8	2,9	43,4
Turismo e ristorazione	7,2	2,2	60,2
Informatica e telecomunicazioni	19,2	6,3	56,1
Servizi avanzati alle imprese	22,7	3,0	51,2
Servizi operativi	7,5	2,2	31,8
Trasporti e logistica	16,7	2,0	55,9
Servizi finanziari e assicurativi	--	--	19,3
Tempo libero e altri serv. alle persone	10,2	3,3	72,9
Studi professionali	-	-	100,0
Altri servizi	14,8	2,3	74,3
CLASSE DIMENSIONALE			
1-9 dipendenti	22,9	3,2	46,9
10-49 dipendenti	8,0	3,6	65,4
50 dipendenti e oltre	11,7	2,7	53,6

Relativamente ai titoli di studio, aumenta la percentuale di laureati di difficile reperimento (da 14,5% a 17,5%); risulta piuttosto critico reperire laureati nell'indirizzo sanitario-paramedico, in ingegneria (in particolare elettronica e dell'informazione) e in matematica e fisica. Nell'ambito dei diplomi, considerando che prosegue una certa riduzione del livello di criticità (da 8,6% a 7,8%), si rilevano difficoltà nel riuscire ad assumere dipendenti con diploma nell'indirizzo in telecomunicazioni, elettrotecnico e sistema moda. Per gli ingressi programmati di personale con qualifica professionale, le difficoltà di reperimento risultano in netto aumento (da 15,3% a 33,8%) e riguardano principalmente l'indirizzo sistema moda, elettrotecnico e socio-sanitario.

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	14,2	49,1	72,9
Livello universitario	17,5	63,5	89,1
Indirizzo economico	7,5	73,0	89,9
Indirizzo insegnamento e formazione	1,9	87,0	89,9
Indirizzo di ingegneria elettronica e dell'informazione	32,0	71,3	94,9
Indirizzo sanitario e paramedico	33,1	71,9	86,0
Indirizzo di ingegneria industriale	27,6	52,4	87,6
Indirizzo chimico-farmaceutico	16,0	14,0	97,0
Altri indirizzi di ingegneria	12,1	10,3	89,7
Indirizzo scientifico, matematico e fisico	23,3	80,0	70,0
Indirizzo architettura, urbanistico e territoriale	--	--	--
Indirizzo linguistico, traduttori e interpreti	0,0	--	80,0
Indirizzo giuridico	--	--	--
Indirizzo letterario, filosofico, storico e artistico	--	--	--
Altri indirizzi	23,0	63,9	90,2
Indirizzo non specificato	61,4	19,8	90,1
Livello secondario e post-secondario	7,8	48,3	70,0
Indirizzo amministrativo-commerciale	6,3	35,0	58,8
Indirizzo meccanico	13,8	75,5	92,0
Indirizzo turistico-alberghiero	5,6	42,4	42,7
Indirizzo tessile, abbigliamento e moda	21,9	33,1	69,7
Indirizzo socio-sanitario	1,7	40,5	72,7
Indirizzo edile	3,7	18,5	50,9
Indirizzo termoidraulico	0,0	1,9	5,8
Indirizzo elettrotecnico	23,5	45,7	96,3
Indirizzo informatico	8,7	59,4	87,0
Indirizzo grafico-pubblicitario	4,4	94,1	100,0
Indirizzo chimico	6,8	54,5	77,3
Indirizzo legno, mobile e arredamento	4,7	86,0	46,5
Indirizzo telecomunicazioni	76,3	7,9	97,4
Indirizzo artistico	0,0	8,3	80,6
Indirizzo elettronico	2,9	41,2	64,7
Indirizzo linguistico	17,9	--	89,3
Indirizzo cartario-cartotecnico	0,0	100,0	100,0
Indirizzo agrario-alimentare	--	--	--
Altri indirizzi	--	--	--
Indirizzo non specificato	5,7	57,8	79,7
Qualifica di formazione o diploma professionale	33,8	27,2	58,6
Indirizzo tessile, abbigliamento e moda	83,9	12,8	15,3
Indirizzo turistico-alberghiero	7,6	32,4	51,4
Indirizzo meccanico	4,6	11,4	76,8
Indirizzo socio-sanitario	21,5	42,2	96,7
Indirizzo amministrativo-commerciale	9,2	78,5	83,1
Indirizzo elettrotecnico	77,9	12,4	100,0
Indirizzo cosmetica ed estetica	--	--	100,0
Indirizzo edile	0,0	4,0	--
Indirizzo agrario-alimentare	--	--	--
Altri indirizzi	--	72,1	88,4
Indirizzo non specificato	--	20,8	53,6
Nessuna formazione specifica	8,5	55,5	76,1

Altre caratteristiche: giovani, donne e immigrati

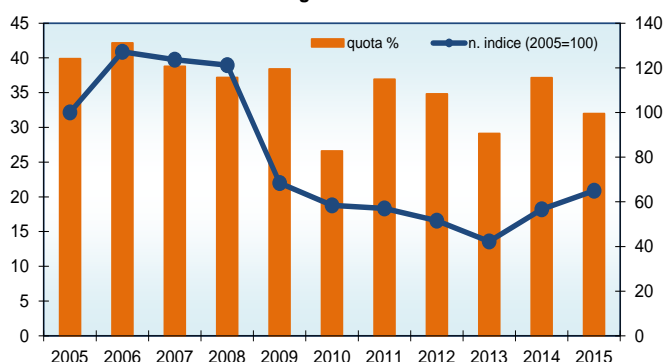
La quota di entrate previste destinata ai giovani al di sotto dei 30 anni tende a moderarsi, passando dal 37,1% al 32% sul totale assunzioni non stagionali; la percentuale è comunque superiore al dato regionale (26,9%) e al valore percentuale calcolata per l'Italia (29,2%). La riduzione dell'incidenza di giovani in entrata è spiegata dall'uscita da una persistente difficoltà del sistema imprenditoriale locale nel creare reali occasioni di impiego, anche se la percentuale non è proprio bassa e l'anno scorso si era verificato un aumento; inoltre per le imprese riuscire a seguire il sentiero del recupero implica anche reperire manodopera specializzata e con maggior esperienza. Tuttavia se passiamo dal peso percentuale al valore assoluto si rileva un aumento ulteriore dei giovani in ingresso, passando dalle circa 2mila e 700 unità a circa 3mila e 500 unità di giovani previsti in ingresso.

Riguardo all'articolazione per fascia di età, si riduce in particolare la quota di assunzioni destinate ai più giovani fino a 24 anni (da 11,1% a 7,8%); scende di poco l'incidenza della classe 24-29 anni (da 26% a 24,1%); anche per le altre due fasce di età si registrano riduzioni di lieve entità. Da segnalare che aumenta notevolmente l'area della non rilevanza dell'età per l'ingresso in azienda (da 42,8% a 50%); e anche questo

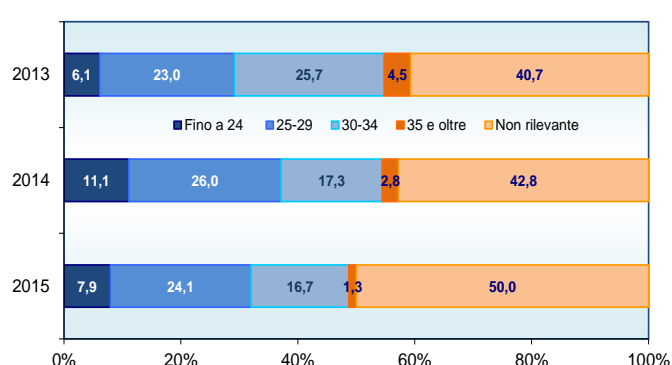
NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

è un dato, probabilmente contano più la specializzazione e il saper fare indipendentemente dall'età⁴; tuttavia il rilancio dell'attività imprenditoriale passa anche dal saper creare reali occasioni di impiego per i più giovani e riuscire a farli crescere gradualmente in azienda, offrendo loro un percorso di specializzazione. La percentuale di assunzioni giovanili risulta particolarmente elevata nell'alimentare (52,4%), nella meccanica (36,7%) e nella chimica-farmaceutica (47,8%) per le attività industriali. Riguardo al terziario i giovani risultano prevalere per commercio (43,1%), nei servizi finanziari e assicurativi (76%) e negli studi professionali (51,7%).

Assunzioni di giovani fino a 29 anni



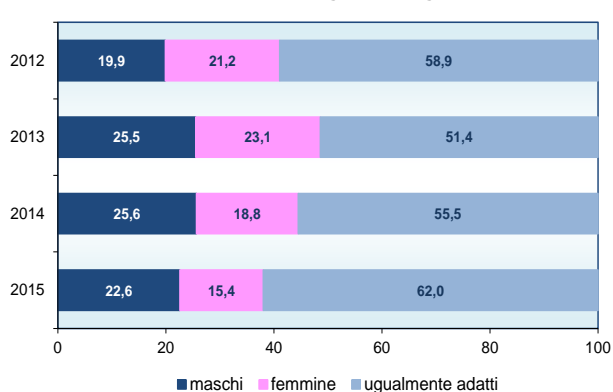
Assunzioni non stagionali per classe di età



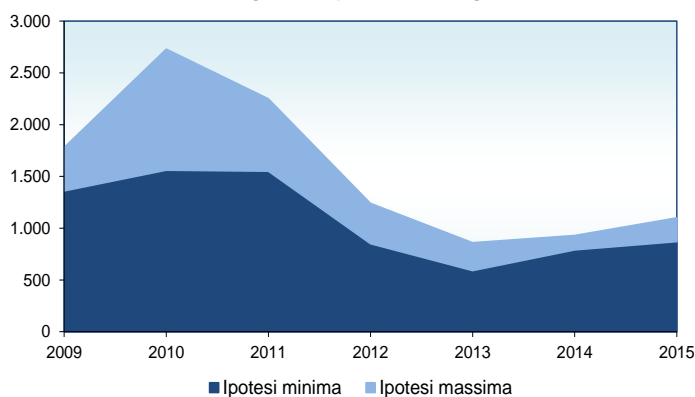
Riguardo alla differenze di genere si evidenzia un aumento della quota di assunzioni in cui non viene espressa alcuna preferenza (da 55,5% a 62%): si riducono entrambe le quote di genere; tuttavia se ricalcoliamo le percentuali al netto della non rilevanza del genere si registrerebbe un aumento della quota dei maschi (da 57,6% a 59,5%) rispetto ad una moderazione delle femmine (da 42,4% a 40,5%).

Torna a crescere il numero massimo di lavoratori immigrati, non stagionali, previsto dalle imprese con un ammontare che passa dai 930 previsti nel 2014 ai mille e 100 di quest'anno; si tratta di un valore in ogni caso inferiore al picco del 2008 (4.100 unità) e pari alla metà di quanti se ne contavano al massimo in entrata nel 2010. È anche probabile che il numero di immigrati in entrata tenda ad essere lievemente sovrastimato, se consideriamo proprio che a partire dai dati Istat, in ambito nazionale, il numero di coloro che hanno lasciato l'Italia è praticamente andato oltre il raddoppio (passando dai circa 65mila nel 2008 a circa 135mila nei primi mesi del 2015): la fuoriuscita di lavoratori immigrati è stata prevalentemente determinata dal peggioramento delle condizioni del mercato del lavoro e dalla perdita del permesso di soggiorno a seguito del prolungamento della durata della disoccupazione.

Assunzioni non stagionali per genere



Assunzioni non stagionali di personale immigrato; valori assoluti



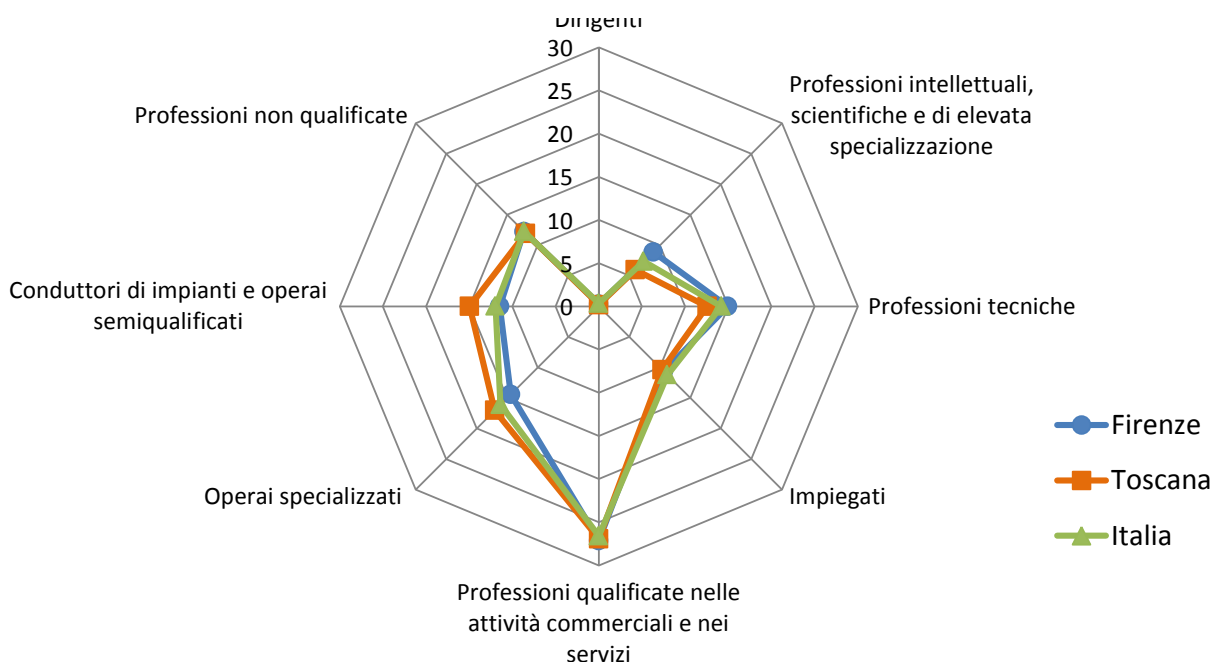
⁴ Val la pena di aggiungere che è anche vero che gli imprenditori tendono a ricercare principalmente competenze come il lavoro di gruppo, l'autonomia e la flessibilità, che in generale risultano meno legate all'età.

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

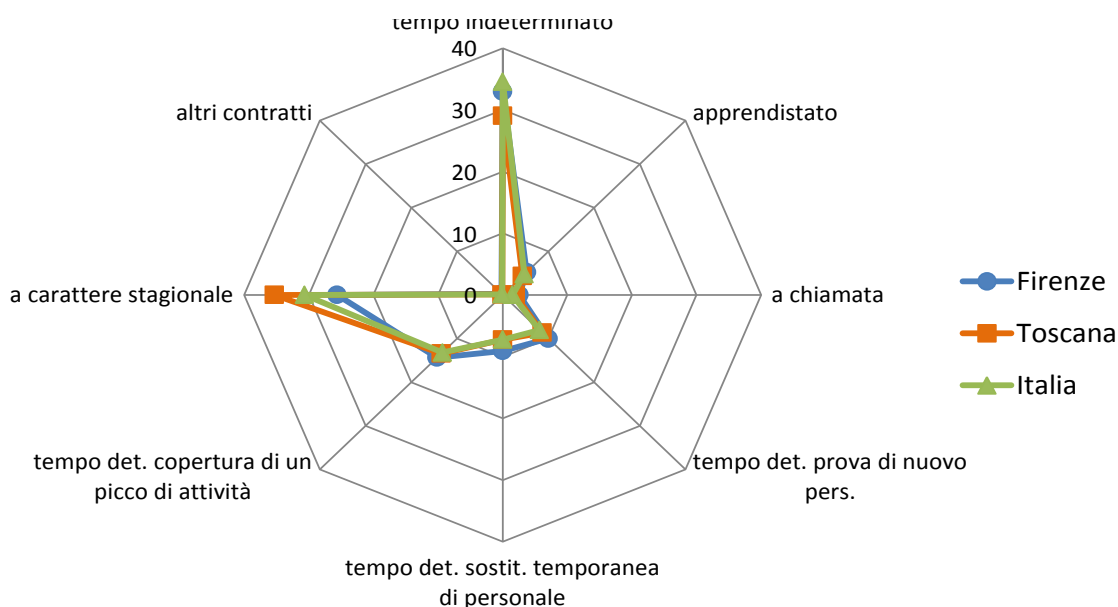
Il confronto nazionale

I grafici successivi confrontano, in termini percentuali, il dato provinciale 2015 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

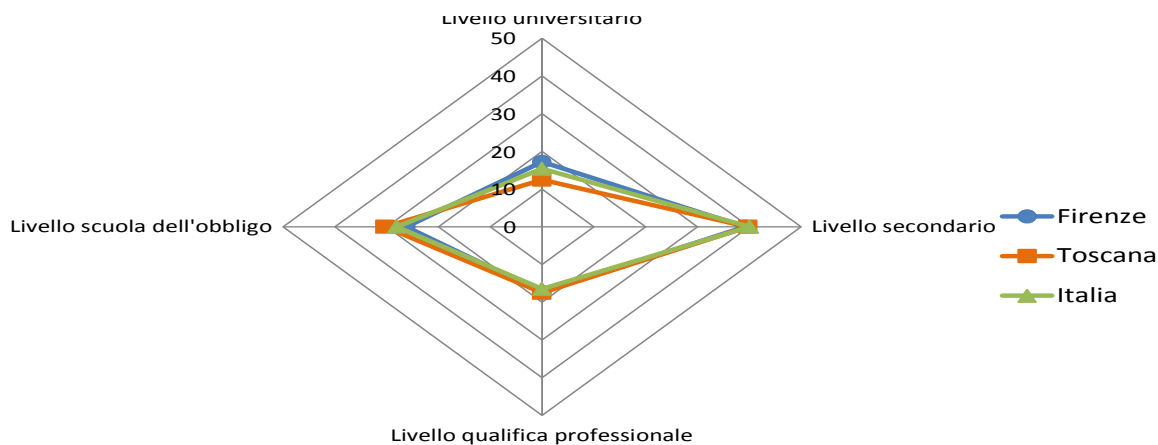


Assunzioni per tipologia contratto

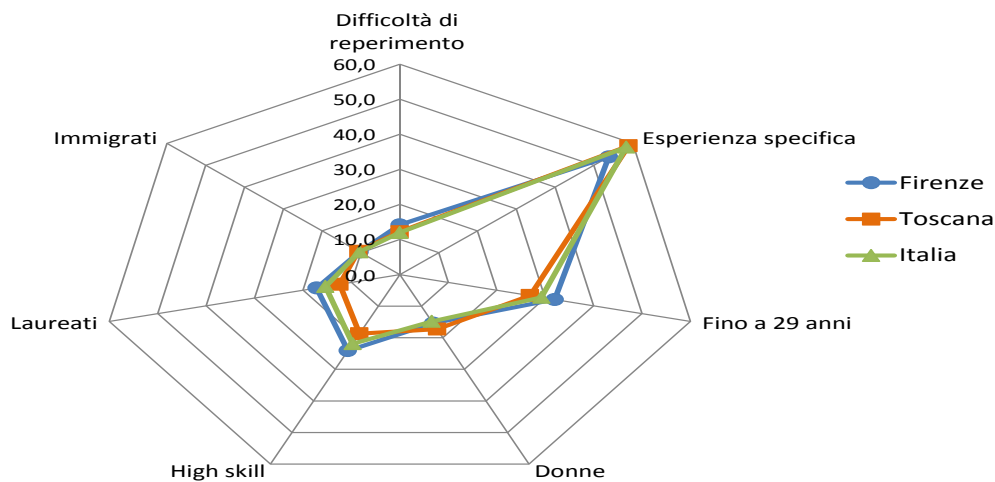


NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

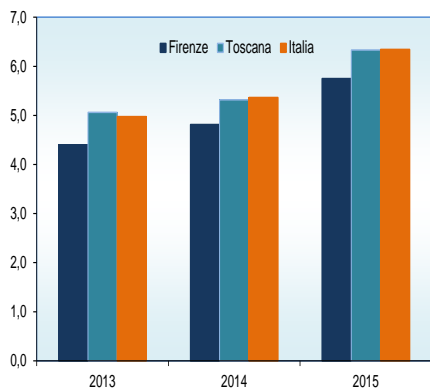
Assunzioni per titolo di studio



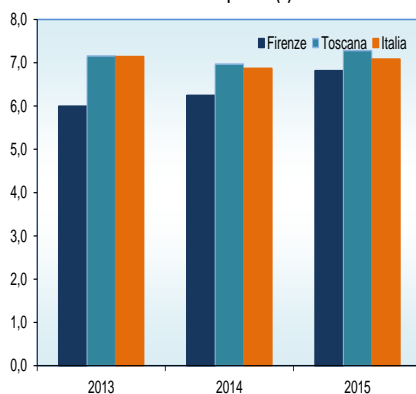
Assunzioni non stagionali: principali caratteristiche



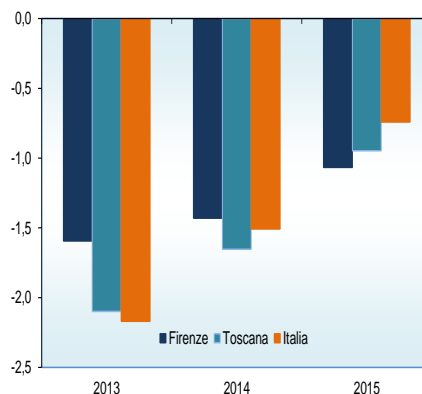
Tassi di entrata previsti (a)



Tassi di uscita previsti (b)



Tassi di variazione occupazionale previsti (a-b)



NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

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