



U.O. Statistica e Prezzi

---

## **NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO**

---

### **SISTEMA INFORMATIVO EXCELSIOR PROVINCIA DI FIRENZE**

---

**ANNO 2016**

---

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 2016 PROVINCIA DI FIRENZE

Aumenta nel 2016 il volume di nuove assunzioni previste, dalle imprese fiorentine del comparto privato, con 15mila e 210 unità che saranno attivate nel complesso entro fine anno. In valore si verificherebbe un aumento pari a 900 unità in più, corrispondente ad un +6,3% in termini relativi, rallentando nei confronti della dinamica registrata l'anno precedente (+23,4%): ciò risente del ridimensionamento degli effetti degli sgravi contributivi per le assunzioni a tempo indeterminato, derivante dai riflessi negativi sulle assunzioni a seguito della diminuzione degli incentivi. Occorre anche segnalare che si riducono le uscite programmate di personale (da 16.960 a 14.420) tanto che si genera un saldo positivo pari a 790 unità: il dato è "storico" se consideriamo che lascia alle spalle ben sette anni consecutivi caratterizzati da un differenziale entrate/uscite negativo. Aumenta comunque la quota di imprese che assumono (da 17% a 19,2%) con valori abbastanza pronunciati sia per le imprese maggiormente orientate all'innovazione (29,7%) che per quelle che presidiano i mercati internazionali (28,3%). Tra le assunzioni non stagionali rallenta il recupero delle professioni ricercate ad alta specializzazione con una discesa della quota sul totale (da 24,1% a 19,6%) parallelamente aumenta tuttavia la richiesta di professioni medium skill (da 37,7% a 41,7%) insieme, tuttavia, ad un aumento dell'ingresso programmato di laureati (da 17,2% a 18,8%). Si attenua la percentuale di figure professionali di difficile reperimento (da 12,3% a 10,8%). Nel corso del 2015 il 20% delle imprese ha realizzato corsi di formazione per il personale interno, mentre l'11,2% ha ospitato persone in tirocinio o stage (era 14,1% nel 2014); riguardo all'alternanza scuola lavoro la quota di imprese che hanno ospitato o prevedono di ospitare studenti nel 2016 è pari al 9% circa con la prevalenza delle attività terziarie (9,1%) e in particolare con riferimento al settore turistico (17,4%).

Firenze, novembre 2016

#### ***I movimenti occupazionali previsti: uno sguardo generale***

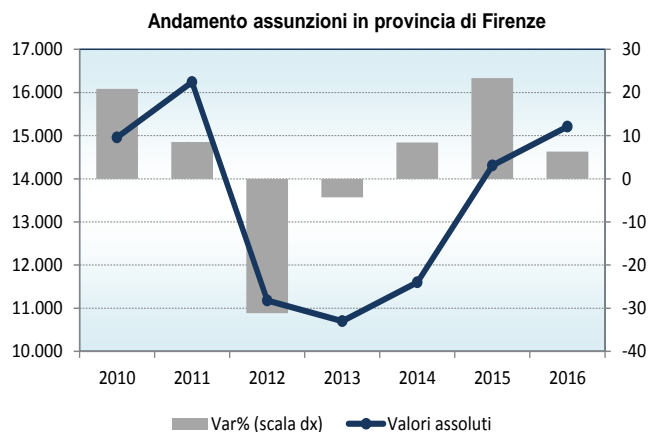
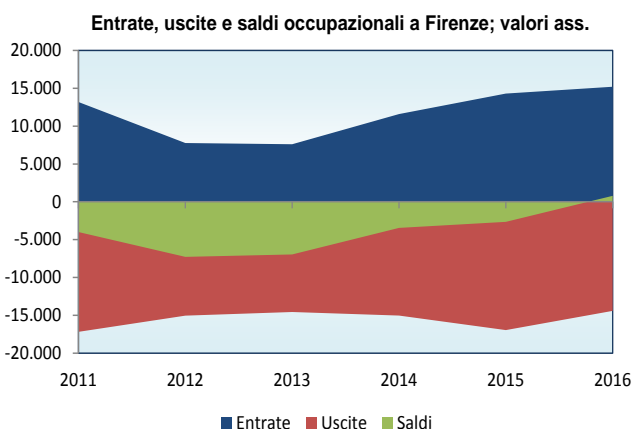
Le stime elaborate in base alla diciannovesima indagine Excelsior per la provincia di Firenze, mostrano come le assunzioni programmate di lavoratori dipendenti nel comparto privato extra-agricolo continuino a migliorare con un passaggio da 14mila e 310 a 15 e 210 entrate previste per il 2016, e un incremento di 900 unità in termini assoluti, per una variazione relativa del 6,3%; si tratta di un dato incrementale migliore della media regionale (+4,9%) e in linea rispetto a quello nazionale (+6,2%). La variazione positiva provinciale, tuttavia, appare in rallentamento se confrontata con la precedente annualità (+23,4%) considerando che l'aumento era fortemente sostenuto dall'effetto degli incentivi per le assunzioni con contratto a tutele crescenti; nel corso del 2016 è venuto meno a seguito del ridimensionamento degli sgravi contributivi per le assunzioni a tempo indeterminato\*.

Parallelamente ad una domanda di lavoro crescente si affianca, all'opposto di quanto rilevato l'anno precedente, una contrazione delle cessazioni di personale di circa 2mila e 500 unità portando il saldo che sintetizza il differenziale tra entrate e uscite su un valore storicamente positivo (+790 unità) dopo sette anni consecutivi di bilancia occupazionale negativa.

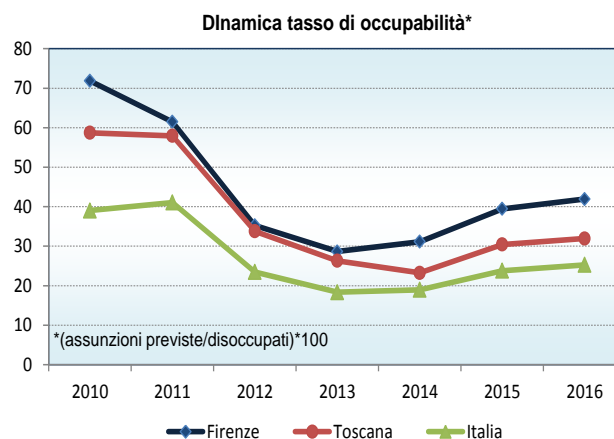
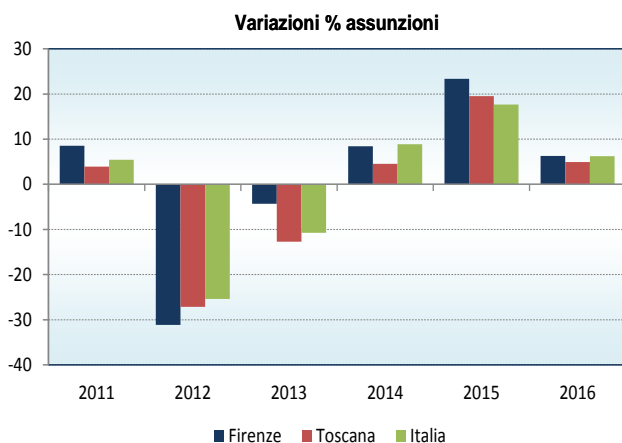
La riforma del mercato del lavoro italiano e gli incentivi hanno sicuramente aumentato il contenuto occupazionale della crescita, agendo sulla riduzione dei costi e sull'aumento del grado di flessibilità dei rapporti di lavoro, con un conseguente aumento dell'input di lavoro per unità di prodotto. È quindi lecito aspettarsi che nel medio termine anche l'andamento dei flussi occupazionali (oltre allo stock) tenda ad essere coerente con la dinamica della crescita e tenda a rallentare, soprattutto considerando le ripercussioni negative, tra il 2015 e il 2016, sull'avviamento di nuovi contratti a tempo indeterminato, a seguito della riduzione degli incentivi per le assunzioni stabili. Il quadro evolutivo del mercato del lavoro locale, come emerge dall'andamento dei flussi previsti in ingresso nel comparto privato, esprime un aumento del livello degli occupati, costituendo uno dei principali elementi positivi dell'attuale fase congiunturale.

\* Redazione a cura di Marco Batazzi.

## NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO



Il ritiro delle acque della recessione ha comunque lasciato sul campo un eccesso di offerta di lavoro che verrà riassorbita piuttosto gradualmente da una domanda di lavoro che trova un limite proprio nella andando a convergere con una crescita del prodotto ancora lenta anche per l'economia provinciale. In generale si nota una moderazione della quota di assunzioni con contratto stabile (da 33% a 30%) e anche una ulteriore riduzione della percentuale di lavoratori stagionali (da 25,6% a 18%) mentre riprendono quota le assunzioni a termine (da 33,4% a 41,1%). Da rilevare che per Firenze, comunque, il tasso di occupabilità, ottenuto pesando le assunzioni previste sui disoccupati (con riferimento al 2015, essendo l'ultimo dato disponibile per la provincia) è abbastanza buono e tende a risalire, risultando pari a 42 assunzioni previste ogni 100 disoccupati, dato peggiore di quanto rilevato nel 2010 (72%) ma migliore di quanto registrato in ambito regionale (32%) e nazionale (25,3%).



## NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

### Movimenti occupazionali nella provincia di Firenze Periodo 2001-2016

Periodo	Entrate	Uscite	Saldi	Gross-turnover
	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.
2001	14.084	7.002	7.082	21.086
2002	14.669	8.000	6.669	22.669
2003	14.724	9.399	5.325	24.123
2004	14.597	12.894	1.703	27.491
2005	13.140	12.080	1.060	25.220
2006	15.810	14.110	1.700	29.920
2007	16.710	14.650	2.070	31.360
2008*	21.320	20.150	1.170	41.470
2009*	12.380	18.780	-6.390	31.160
2010*	14.960	17.800	-2.840	32.760
2011*	16.240	17.190	-950	33.430
2012*	11.180	15.050	-3.870	26.230
2013*	10.700	14.570	-3.870	25.270
2014*	11.600	15.040	-3.450	26.640
2015*	14.310	16.960	-2.650	31.270
2016*	15.210	14.420	790	29.630
<b>Valori Medi</b>				
2001-2008	15.632	12.286	3.347	27.917
2009-2016	13.323	16.226	-2.904	29.549
2001-2016	14.477	14.256	222	28.733

\*Dati comprensivi dei contratti a tempo determinato a carattere stagionale

### I flussi in entrata e le imprese

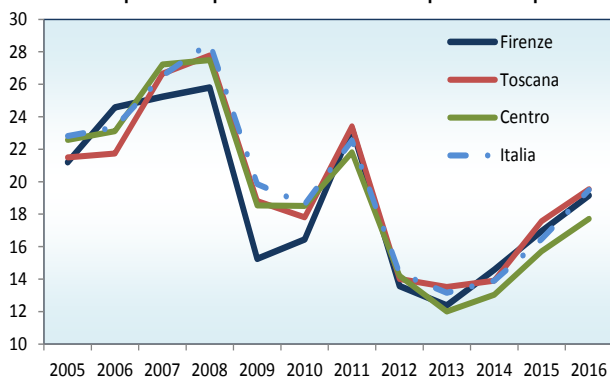
La percentuale di imprese fiorentine che è disponibile ad assumere personale nel corso del 2016 evidenzerebbe un aumento nei confronti dell'anno precedente (da 16,9% a 19,2%) rappresentando una continuazione di quanto registrato prima, visto che anche nel 2015 la quota era risultata in crescita.

Piuttosto forte la correlazione fra dimensioni aziendali e propensione ad assumere, la quale aumenta al crescere delle strutture organizzative, in termini di risorse umane delle imprese: si passa dall'11,5% delle imprese di minori dimensioni, al 37,5% di quelle di fascia media (10 – 49 dipendenti) fino ad arrivare all'84,3% delle imprese strutturalmente più dimensionate. La quota di queste ultime sale, tra l'altro, di 4,7 punti percentuali rispetto a +4,9p.p. per quelle di fascia media e a +1,2p.p. per le più piccole.

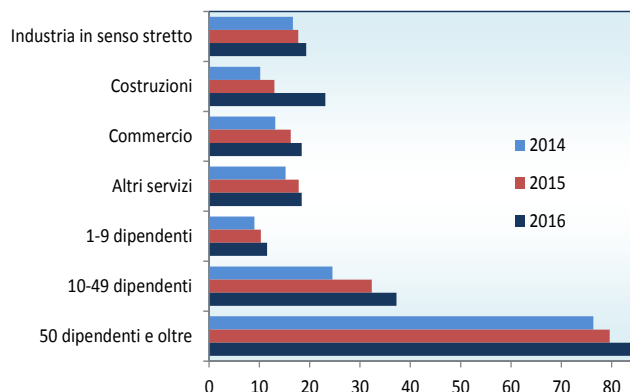
Se consideriamo i macrosettori di attività la percentuale di imprese che hanno in programma assunzioni di personale dipendente, tende a salire in misura più intensa nel comparto edile (da 13% a 23,1%) mentre nell'industria in senso stretto migliora in misura meno intensa pur collocandosi su un valore elevato (da 17,7% a 19,3%). Nelle attività commerciali la percentuale di imprese disposte ad assumere sale di 2,2p.p. portandosi così al 18,4% mentre per le altre attività dei servizi l'aumento è più contenuto (con 6decimi di punto in più) pur posizionandosi sempre al 18,4%.

## NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Quota % imprese che prevedono assunzioni di personale dipendente

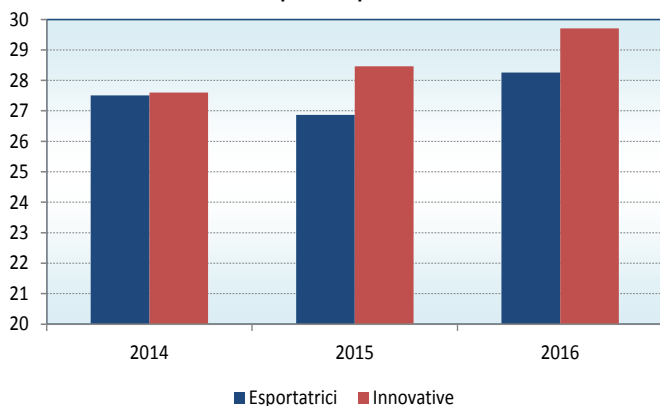


Quota % imprese che prevedono assunzioni per macrosettore e classe dim.

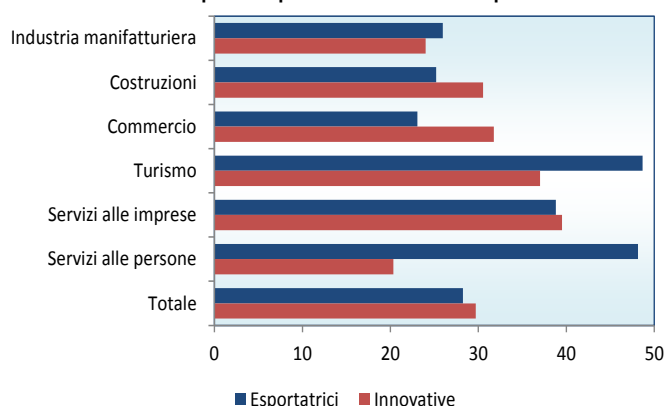


Le imprese maggiormente aperte ai mercati esteri in termini di capacità esportativa e quelle più orientate all'innovazione continuano a mostrare una maggior incidenza dei programmi di assunzione (28,3% le esportatrici e 29,7% le innovative). In tenuta il peso delle imprese esportatrici ed innovative nelle attività manifatturiere (rispettivamente 26% e 24%). Valori maggiori si rilevano nell'ambito del turismo (esportatrici 48,7%; innovative 37%).

Assunzioni nelle imprese esportatrici ed innovative



Assunzioni nelle imprese esportatrici ed innovative per macrosettore

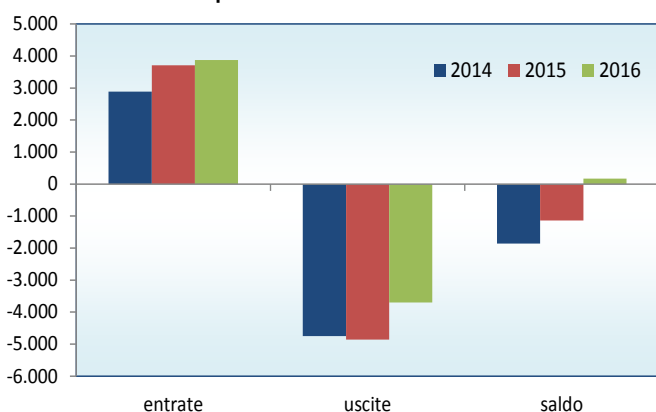


### I settori di attività e la dimensione d'impresa

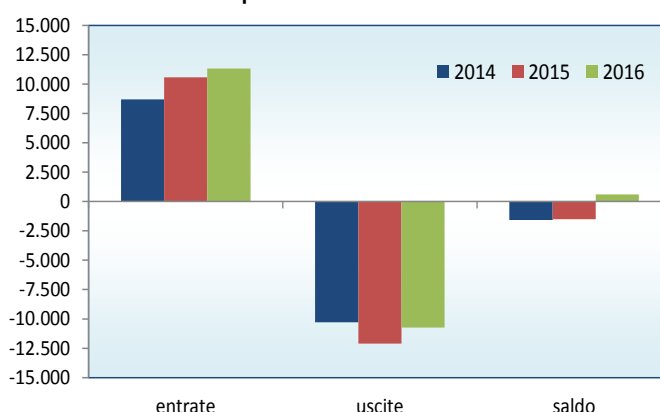
L'industria dopo 5 anni di saldo negativo sembrerebbe presentare un bilancio occupazionale positivo (da -1.140 a +170), in termini di differenza entrate/uscite: la sintesi deriva da un ulteriore miglioramento delle entrate (da 3.710 a 3.870 corrispondente a un +4,3%) e da una attenuazione delle uscite (da -4.860 a -3.700). Nell'ambito delle attività terziarie il bilancio positivo risulta maggiormente pronunciato migliorando abbastanza rispetto all'anno precedente (da -1.510 a +610) e dopo un quinquennio di andamento negativo; il miglioramento del saldo si correla in particolare ad una riduzione sostenuta delle uscite (da 12.100 a 10.730) che perdono circa 1.000 e 300 unità, insieme ad un aumento delle entrate abbastanza interessante (da 10.590 a 11.340 pari a un +7,1%)

## NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Movimenti occupazionali e saldi nell'industria. Valori assoluti

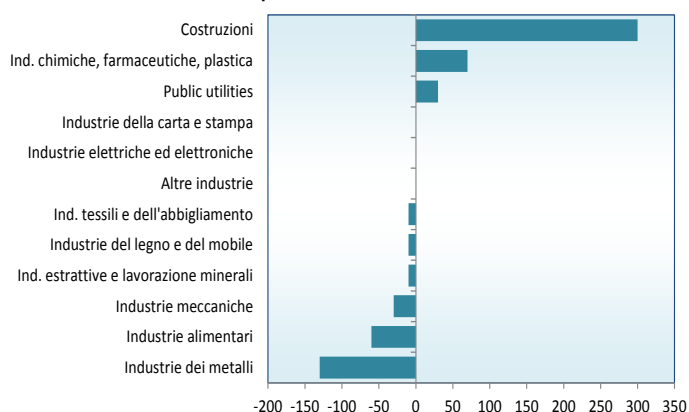


Movimenti occupazionali e saldi nei servizi. Valori assoluti

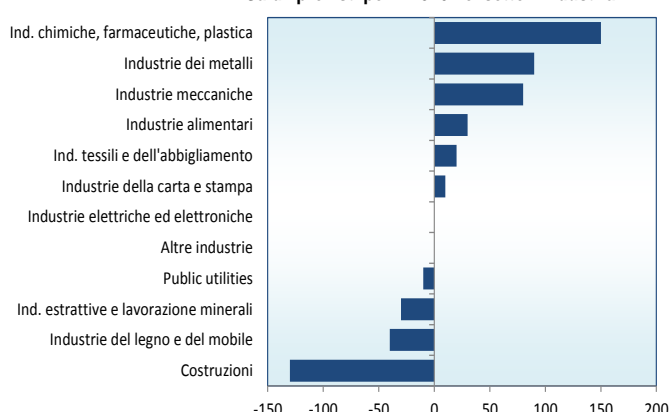


Considerando i settori industriali, emerge come gli imprenditori fiorentini per il 2016 abbiano concentrato i miglioramenti dei flussi in entrata nelle costruzioni (+300unità), nel comparto chimico (+70) e nelle public utilities (+30unità) mentre nel sistema moda e nella meccanica è previsto un calo delle assunzioni. Da rilevare che per la metalmeccanica la quota sul totale assunzioni è scesa dal 5,8% al 4,4% così come anche per il sistema moda si registra una perdita di 5decimi di punto (da 7,7% a 7,2%); all'opposto aumenta il peso delle costruzioni (da 4,9% a 6,6%). I saldi risultano positivi per chimica (+150), metalmeccanica (+170), alimentare (+30) e sistema moda (+20); per le costruzioni il buon andamento delle entrate ha come contraltare anche il deterioramento delle uscite, con un conseguente peggioramento del saldo (-130).

Differenza previsione entrate 2016/2015 nei settori industriali



Saldi previsti per il 2016 nei settori industriali

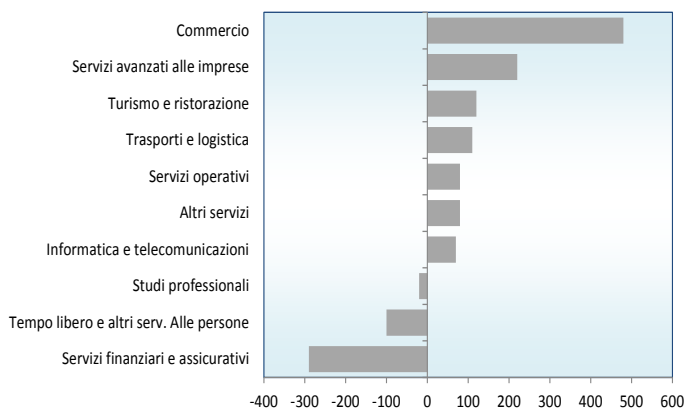


Per quanto riguarda le attività terziarie, possiamo osservare una crescita nelle assunzioni per commercio (+480), servizi avanzati alle imprese (+220), turismo e ristorazione (+120) e trasporti e logistica (+110). Il maggior peso percentuale interessa settori come turismo - ristorazione (20,3%) e commercio (18,5%); di rilievo anche la quota dei servizi operativi (8%) e trasporti e logistica (7%). Relativamente ai saldi occupazionali tra entrate e uscite, quelli più pronunciati interessano in modo eterogeneo più settori come servizi operativi (+180), turismo e ristorazione (+150), trasporti e logistica (+120), servizi avanzati alle imprese (+110) e informatica (+80). Le uscite

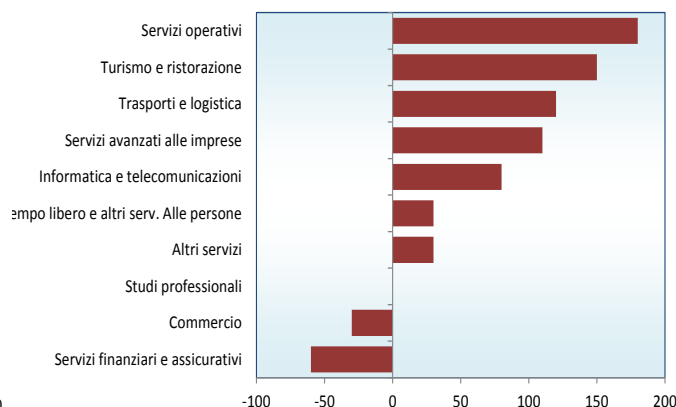
## NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

tendono a sopravanzare le entrate programmate per commercio (-30) e servizi finanziari e assicurativi (-60).

Differenza previsione entrate 2016/2015 nei settori terziari

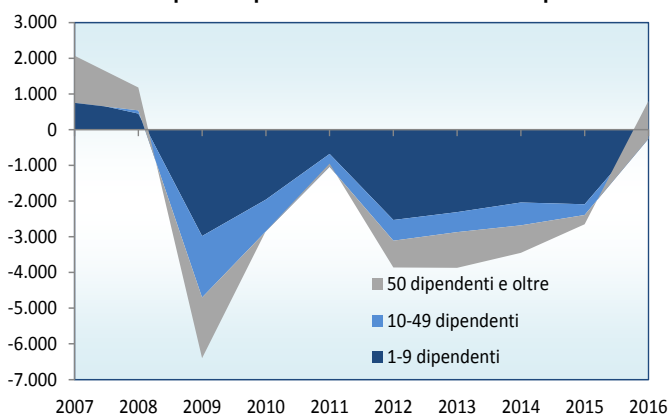


Saldi previsti per il 2016 nelle attività dei servizi

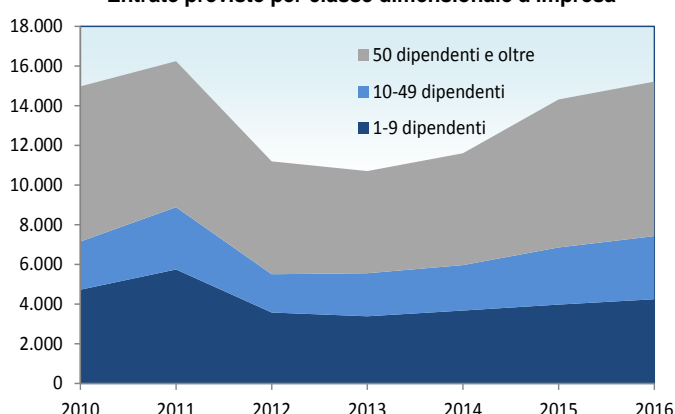


L'orientamento ad assumere per le imprese risulta maggiormente pronunciato per classi dimensionali più ampie considerando che concentrano il 51,2% delle entrate programmate ed evidenziano un aumento pari a 330 unità; le assunzioni per le imprese di grandi dimensioni generano, rispetto alle uscite, l'unico saldo positivo che corrisponde ad un +1.060. Le imprese di fascia media (fino a 50 dipendenti) evidenziano un buon miglioramento delle entrate (da 2.880 a 3.180) cui si accompagna un saldo che persiste su valori negativi (da -300 a -240). Le imprese sotto i 10 dipendenti si caratterizzano per un saldo negativo in via di rientro, che tende ad appiattirsi (da -2.090 a -20) derivante da un recupero delle entrate di un certo rilievo (da 3.970 a 4.240) e da una diminuzione delle uscite abbastanza consistente (da 6.060 a 4.260).

Saldi previsti per classe dimensionale d'impresa



Entrate previste per classe dimensionale d'impresa



### Le tipologie contrattuali

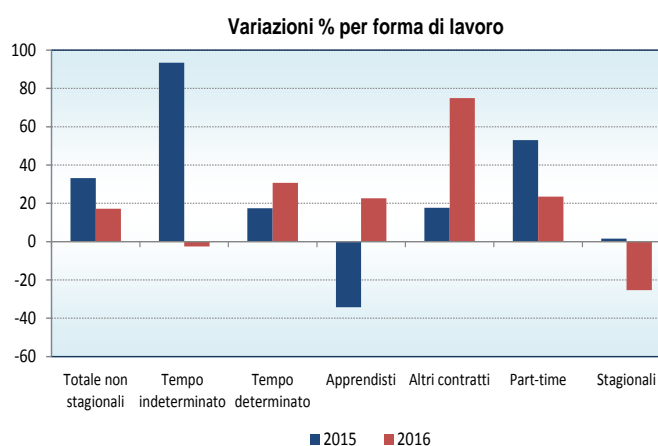
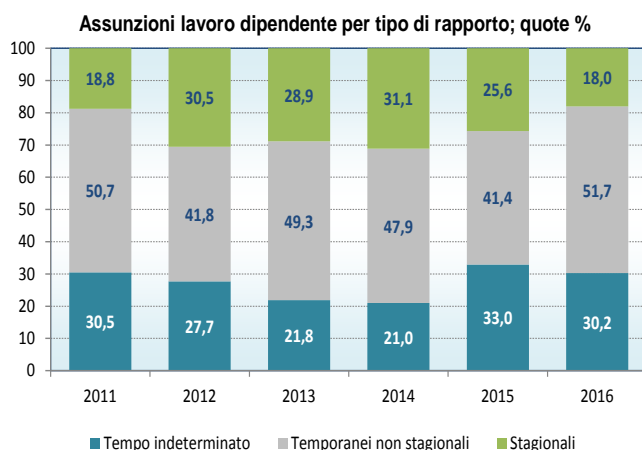
Le previsioni per il 2016 degli imprenditori fiorentini per tipologia contrattuale tendono ad un orientamento in cerca di stabilizzazione per quanto riguarda le forme di lavoro maggiormente stabili: nel 2015 buona parte dell'incremento delle assunzioni di lavoro dipendente previste si concentrava sul lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, che era cresciuto in modo eccezionale (+93%) per effetto degli sgravi contributivi e per l'effetto "luna di miele" legato all'entrata in vigore del Jobs Act. Nel passaggio al 2016, gli incentivi sono stati ridimensionati con un conseguente contraccolpo sulla programmazione degli ingressi con contratto a tempo



## NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

indeterminato, tanto che si è registrata una diminuzione del 2,5%: si è passati da 4mila e 700 a 4mila e 600 assunzioni previste con questo contratto, dato comunque pari a quasi il doppio di quelle programmate nel 2014 (circa 2mila e 400). Quindi il calo che si è verificato potrebbe apparire, per ora, “fisiologico” anche se una dinamica incrementale sui ritmi che si sono verificati nel 2015 per le assunzioni complessive e soprattutto per quelle a tempo indeterminato è ormai impensabile. Dobbiamo aspettarci un assestamento su valori inferiori: l’importante è che il rallentamento della crescita occupazionale non rappresenti l’anticamera di un semplice “effetto statistico” di breve termine, con una lievitazione dei posti offerti dalle imprese senza un vero e proprio consolidamento della base occupazionale, celando probabili comportamenti opportunistici orientati esclusivamente dalla possibilità di beneficiare dell’incentivo contributivo triennale entro fine 2015.

Un dato interessante è rappresentato dall’aumento delle assunzioni previste con contratto di apprendistato (+22,7%; 920 in più), che di fatto è un rapporto di lavoro che va a convogliarsi nel lavoro stabile mentre il lavoro a tempo determinato tende ad aumentare in misura abbastanza consistente (da +17,4% a +30,8%) posizionandosi a 6mila e 250 assunzioni. Viceversa i contratti stagionali (a termine e di durata inferiore ai 6 mesi) si sono caratterizzati per una rilevante contrazione (-25,3%), che ha inciso anche su una perdita di peso non indifferente (da una quota del 25,6% a una del 18%); anche la quota di assunzioni a tempo indeterminato sul totale si è ridotta, ma in termini più contenuti, con una perdita di circa 3punti in un anno, andando a collocarsi al 30,2%. Si tratta di un peso percentuale superiore a quanto rilevato nel 2014, anno in cui forse era sceso ai minimi (21%) ma inferiore, anche se di poco, al dato del 2007 (31,3%). In aumento anche gli altri contratti che, sebbene la variazione sia cospicua (75%) in realtà l’incidenza sul totale è di poco inferiore al 4,6%; si tratta di una categoria “residuale” che comprende quel poco che rimane delle collaborazioni dopo le restrizioni (come l’eliminazione del lavoro a progetto) introdotte con il Jobs Act, insieme al lavoro somministrato<sup>1</sup>.



Discorso a parte meriterebbero i contratti stagionali, che nel complesso appaiono in via di netto ridimensionamento; se da un lato ciò potrebbe apparire come un effetto positivo dell’introduzione del contratto a tutele crescenti, dall’altro lato potrebbe anche essere in realtà lo specchio indiretto dell’utilizzo di altre forme, che sfuggono all’indagine Excelsior come per esempio l’utilizzo del lavoro accessorio, tramite il ricorso ai voucher, i quali hanno evidenziato un forte incremento negli ultimi due anni; l’aumento esponenziale dei voucher sembrerebbe correlato anche all’abrogazione

<sup>1</sup> Nel grafico riportato a sinistra l’aggregato “temporanei non stagionali” comprende sia i contratti a tempo determinato, sia gli apprendisti e sia la voce residuale altri contratti.

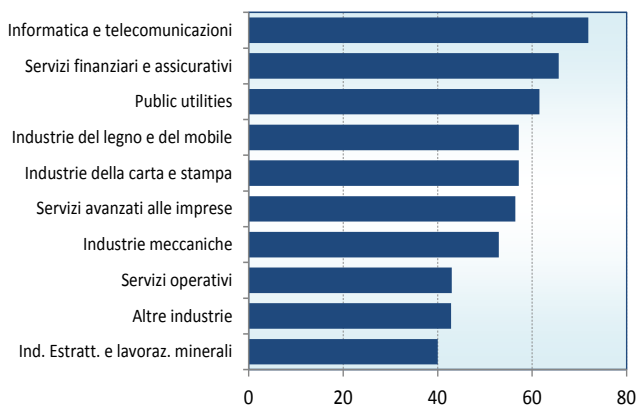
## NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

del lavoro a progetto e alle limitazioni cui sono attualmente assoggettate le collaborazioni (con il D.lgs. n. 81/2015). In particolare INPS ha certificato per la Toscana (dato non disponibile per l'ambito provinciale) un totale di 7 milioni di buoni lavoro venduti nei primi otto mesi del 2016 superando ampiamente il valore rilevato nello stesso periodo dell'anno precedente (circa 5 milioni) e andando oltre il raddoppio rispetto a quanto registrato nel 2014; occorrerebbe valutare quanti dei "fuoriusciti" dai rapporti stagionali e dalle attività di lavoro a progetto siano in realtà transitati in condizioni maggiormente precarie come quelle caratterizzanti il lavoro accessorio, generando una probabile "distorsione" nelle condizioni reali dell'offerta di lavoro.

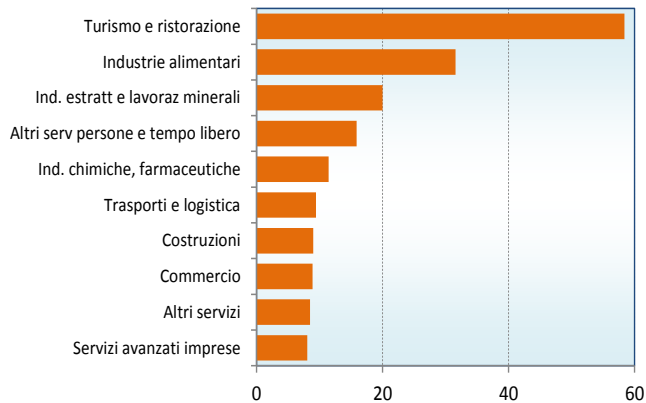
Prosegue, inoltre, in modo abbastanza ampio l'orientamento ad assumere lavoratori con orario ridotto di lavoro dal lato domanda di lavoro, con una forte prevalenza dell'involontarietà da parte dei potenziali neoassunti: le assunzioni non stagionali *part time* sono aumentate del 23,5% e la quota percentuale è salita di 3,5 punti, attestandosi al 24,9%.

In termini settoriali le assunzioni con contratto a tutele crescenti tendono a incidere in misura maggiore nelle attività terziarie e in particolare nell'informatica e telecomunicazioni (71,9%) e nei servizi finanziari (65,6%); piuttosto alta anche la quota nelle attività legate alle *utilities* (61,6%); nell'ambito dei comparti industriali si rilevano quote al di sopra del 50% nell'industria del legno e mobile (57,1%), nell'industria di carta e stampa (57,1%) e nella meccanica (52,9%). Meno incisiva l'incidenza nelle attività commerciali (25,6%) e soprattutto in quelle turistiche (11,6%). Queste ultime si prestano, per definizione del campo di attività, ad un maggior ruolo dei contratti stagionali (58,4%) i quali pesano maggiormente anche nelle industrie alimentari (31,6%) e nei servizi legati al tempo libero e alle persone (15,9%).

Quota % assunzioni con contratto a tutele crescenti



Quota % assunzioni con contratto stagionale



### La qualità del capitale umano richiesto

L'orientamento della domanda di lavoro in termini di qualità del capitale umano, sposta il baricentro dell'analisi dei fabbisogni professionali verso un concetto "multidimensionale" composto non solo dal livello del titolo di studio, ma anche dal grado di specializzazione domandato e dalla tipologia di competenze necessarie. In generale definire il capitale umano in base a più dimensioni deriva dalla crescente complessità dell'ambiente economico e delle strategie di competizione con cui devono operare le imprese, richiedendo ai lavoratori più specializzati il possesso di conoscenze e abilità sufficientemente flessibili in diversi campi di attività e discipline. Il grado di diffusione e di pervasività delle nuove tecnologie, in particolare quelle legate alla comunicazione e all'informazione, generano costi di acquisizione di nuova conoscenza, determinando un appiattimento dei livelli manageriali, portando a forme gerarchiche sempre più orizzontali.

---

## NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

---

Allo stato attuale vedremo come ci sono, tuttavia, delle difficoltà nel favorire l'accumulazione di capitale umano qualificato, con un livello di investimento non elevato e rallentato dalla frenata della produttività. L'aumento dell'intensità dell'investimento in capitale umano è una questione che non riguarda solo il sistema imprenditoriale, ma che coinvolge negli stadi iniziali anche le famiglie; le imprese svolgono, tuttavia, il ruolo maggiore nella valorizzazione del capitale umano. Il rischio è che le criticità di reperimento insieme ad una difficoltà nel ritrovare i ritmi pre-crisi, seguendo la direttrice di una ripresa ancora molto moderata, portino ad una reazione che tenda a comprimere la propensione ad investire nelle nuove tecnologie, limitando di conseguenza anche la domanda di personale specializzato. L'analisi chiaramente riguarderà le assunzioni non stagionali.

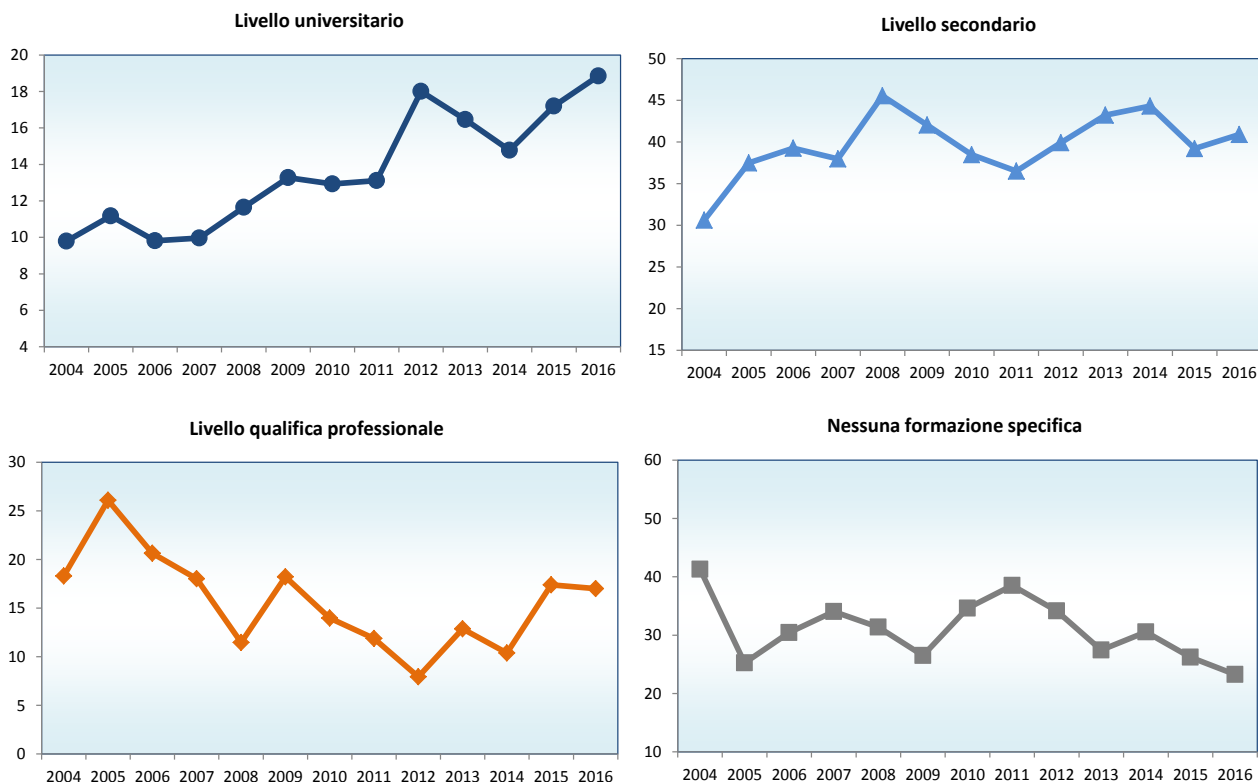
### *Il ruolo del titolo di studio*

Gli ingressi non stagionali previsti, ripartiti in base al livello di istruzione segnalato dalle imprese, per il 2016 si sono caratterizzati per un proseguimento e una conferma di quanto rilevato nel corso dell'anno precedente con un ulteriore aumento della quota di laureati (da 17,2% a 18,8%) una lieve risalita dell'incidenza dei diplomati (da 39,2% a 40,9%) mentre si attenuano le percentuali riguardanti la qualifica professionale (da 17% a 17,4%) e il personale senza alcuna formazione specifica (da 26,2% a 23,3%). La percentuale di richiesta di laureati tende a caratterizzarsi per essere la più elevata dell'ultimo decennio, superando anche il dato rilevato nel 2012.

Relativamente ai macrosettori di attività la ricerca di profili professionali maggiormente scolarizzati riguarda le attività terziarie, che aumentano la quota delle richieste delle imprese rivolte a laureati e diplomati, passando dal 60,2% al 63,4%. E' proprio nell'ambito del terziario che si è riscontrata la crescita più rilevante della percentuale di laureati (da 19% a 21,7%), ma nell'industria (comprese le costruzioni) la quota di entrate previste di lavoratori con laurea è scesa ulteriormente (da 13,2% a 11,9%): ciò risente del peso di settori come carta, lavorazione minerali e l'aggregazione residuale delle altre industrie, in cui non sono previste assunzioni di laureati o altri come metalli (3,1%), sistema moda (4,7%) e costruzioni (2,2%) in cui la quota di ingressi con livello universitario è molto bassa. Al contrario vi sono settori industriali come chimica-farmaceutica (51,6%), meccanica (34,4%) ed elettronica (23,5%) in cui la domanda di laureati è molto alta come risulta, nell'ambito del terziario, anche per i servizi finanziari (75%) e i servizi avanzati alle imprese (70,2%). La domanda di personale dipendente con titolo secondario tende a crescere soprattutto nel comparto industriale (da 34,9% a 41,2%) mentre nel terziario aumenta in modo contenuto (da 41,2% a 41,8%). La percentuale di assunzioni non stagionali previste con qualifica professionale, aumenta sia nell'industria (da 26,4% a 29,6% e in particolare nell'industria dei metalli e nelle costruzioni) mentre si riduce di poco nei servizi (da 13,2% a 12%).

## NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

### Assunzioni non stagionali: quote % per titolo di studio



Se nel 2015 si era verificato un aumento della quota di assunzioni non stagionali di laureati fino a 29 anni, per l'anno in corso gli imprenditori fiorentini hanno ridotto la percentuale di assunzioni non stagionali di giovani laureati (da 44,6% a 31,5%) aumentando in parallelo la percentuale di assunzioni previste di laureati con 30 anni o più (da 19,6% a 29,8%) privilegiando quindi il versante esperienza. La quota di laureati con esperienza specifica richiesta rimane praticamente stabile (58,%) con un aumento riguardante principalmente le richieste di personale senza alcuna formazione specifica (da 32,5% a 46,6%) incidendo su un generale aumento del livello di esperienza richiesto dalle imprese (da 53,8% a 57,7%). Riguardo alla difficoltà di reperimento si riducono le figure professionali con laurea difficili da reperire (da 17,5% a 14%) mentre aumentano i diplomati con difficoltà nell'esser assunti (da 7,8% a 10,4%). Per questi ultimi aumenta anche la percentuale di neoassunti non stagionali che necessitano di formazione aggiuntiva con corsi (da 31,9% a 35,1%) mentre si riduce per i laureati (da 60,1% a 41,7%) segnalando probabilmente come le imprese si orientino ad una attenuazione dei costi aggiuntivi per l'inserimento in azienda, accordando la preferenza al *training on the job*.

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

	Esperienza specifica		Diff reperimento		Formazione aggiuntiva	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Livello universitario	58,3	58,3	17,5	14,0	60,1	41,7
Livello secondario - Diploma	57,0	57,6	7,8	10,4	31,9	35,1
Qualifica di formazione prof. o diploma prof.	74,6	73,1	33,8	17,5	24,3	24,1
Nessuna formazione specifica	32,5	46,6	8,5	5,9	44,8	37,2
<b>Totale</b>	<b>53,8</b>	<b>57,7</b>	<b>14,2</b>	<b>11,1</b>	<b>38,8</b>	<b>34,9</b>

## NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

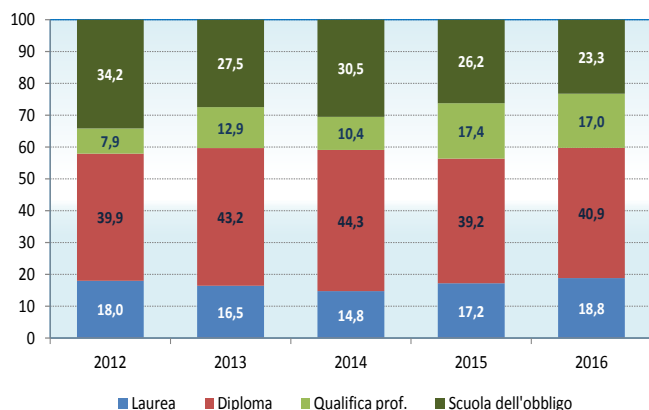
Considerando l'indirizzo di studio segnalato: per le lauree prevale la ricerca di personale con titolo ad indirizzo economico, sanitario-paramedico, chimico-farmaceutico e ingegneristico; per i diplomi si registra l'amministrativo-commerciale, l'area tecnico-industriale, il turistico – alberghiero e il meccanico come indirizzi maggiormente richiesti, mentre per la qualifica professionale risultano prevalere ristorazione, benessere e sistema-moda.

### Assunzioni non stagionali per principale indirizzo di studio nel 2016: quote % su totale

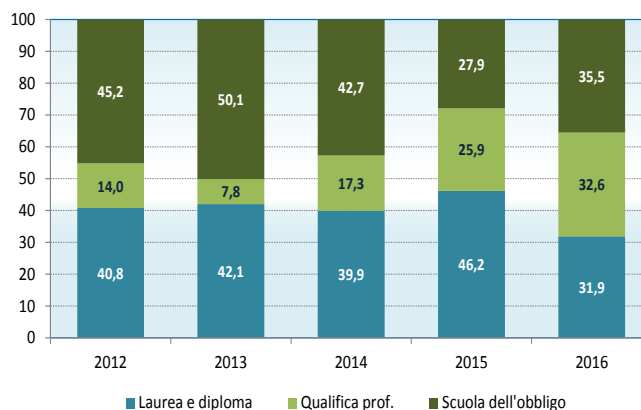
Livello Universitario		Livello secondario e post-secondario		Qualifica di formazione o diploma professionale	
economico	8,4	amministrazione, finanza e marketing	7,9	ristorazione	2,8
sanitario e paramedico	1,6	prod. e manutenzione ind e artig	2,9	benessere	2,7
chimico-farmaceutico	1,3	meccanica, mecatronica ed energia	2,8	abbigliamento	2,2
ingegneria elettronica e dell'informazione	1,3	turismo, enogastronomia e ospitalità	2,5	calzature	1,7
ingegneria industriale	1,0	elettronica ed elettrotecnica	1,5	elettrico	1,5

L'andamento delle assunzioni stagionali per titolo di studio, mostrerebbe una netta riduzione della quota di laureati e diplomati (da 46,2% a 31,9%) ed un aumento dei profili a media specializzazione (da 67% a 73%) insieme ad una risalita delle qualifiche professionali (da 25,9% a 32,6%). La crescita della qualità dei profili ricercati, per le entrate programmate stagionali continua a risultare piuttosto incisivo nell'ambito del terziario.

Assunzioni non stagionali: quote % per titolo di studio



Assunzioni stagionali: quote % per titolo di studio



### Le attività formative

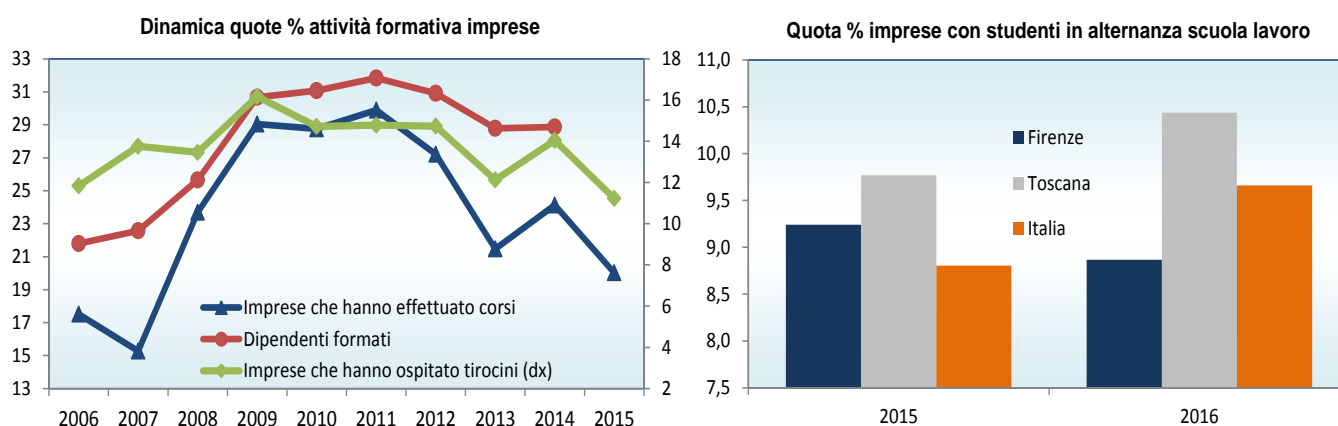
Tende a diminuire la quota di imprese che hanno investito in formazione (interna/esterna) nel corso del 2015 rispetto all'anno precedente con un valore che scende di 4,1 punti e si attesta al 20%. Negli anni precedenti il contesto economico difficile ha limitato la propensione delle imprese a svolgere attività formative e in particolare nel biennio 2012 – 2013; comunque prima della diminuzione registrata nel 2015 si è verificato un moderato recupero nel corso del 2014. Il dato nazionale suggerisce che solo nel 5% dei casi la formazione ha riguardato i neoassunti, mentre l'attività si è concentrata principalmente sull'aggiornamento del personale. Scende anche la percentuale di imprese che hanno ospitato tirocini o stage (da 14,1% a 11,2%).

Piuttosto importante da quest'anno il monitoraggio portato avanti anche dall'indagine Excelsior per quanto riguarda l'alternanza scuola lavoro: la quota di imprese che nel 2015 hanno ospitato studenti in alternanza è stata pari al 9,2% dato lievemente inferiore all'omologo regionale (9,8%) ma superiore a quello nazionale (8,8%). La percentuale tende ad essere più elevata nelle

## NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

attività turistiche (12,5%) e nei servizi alla persona (11,4%). Per il prossimo anno l'incidenza degli imprenditori che prevedono di ospitare studenti in alternanza si riduce di 3 decimi di punto risultando pari all'8,9% apparendo inferiore a quanto rilevato per Toscana (10,4%) e Italia (9,7%); per Firenze l'orientamento settoriale nel 2016 degli imprenditori per l'alternanza scuola lavoro tende a rafforzarsi ulteriormente nell'ambito del turismo (17,4%).

Val la pena di aggiungere il ruolo che la legge di stabilità 2017 prevede un bonus assunzioni per gli studenti che fanno alternanza; in particolare le imprese che assumeranno a tempo indeterminato questi studenti potranno beneficiare di sgravi fiscali<sup>2</sup>. L'incentivo alle imprese che assumono studenti dopo aver svolto un periodo di alternanza, potrebbe aiutare nel corso del tempo avvicinando al mercato del lavoro istituzioni come alcuni tipi di scuole superiori e l'Università, dando un maggiore impulso alla creazione di posti di lavoro. Inoltre l'alternanza scuola lavoro potrebbe ridurre lo "scollamento" tra il risultato del sistema formativo e la domanda di lavoro, contribuendo a ridurre l'incidenza del fenomeno del sottoinquadramento e l'inefficienza che si va a generare per l'utilizzo dell'input di lavoro nei processi produttivi. Dove per sottoinquadramento si intende una mancata corrispondenza tra caratteristiche della forza lavoro impiegata, in particolare il titolo di studio, e quelle della professione svolta.



### La qualificazione professionale e la domanda di lavoro

La distribuzione dei profili professionali richiesti nel 2016, sulla base delle competenze necessarie non segue proprio la ricomposizione della domanda di lavoro espressa dalle imprese secondo il titolo di studio domandato, mostrando una riduzione del livello di specializzazione per le assunzioni previste di personale non stagionale: la percentuale delle professioni *high skill* programmate in entrata passa dal 24,1% al 19,6%, rappresentando un valore nettamente inferiore al dato medio degli ultimi cinque anni (23,4%); il dato corrisponde anche ad una contrazione del valore delle assunzioni con questo livello di specializzazione (-4,7%). Aumenta la quota di richieste di personale a media specializzazione (da 37,7% a 41,7%) e sale lievemente la percentuale di professioni *low skill* (da 38,1% a 38,7%). Nei programmi di assunzione delle imprese per il 2016 risultano quindi prevalere profili medio-bassi, con una riduzione del grado di specializzazione richiesto e nonostante l'aumento della quota delle richieste di laureati: si tratta di un dato che risente della fase di incertezza che ha riguardato la congiuntura economica locale nell'ultimo anno, nonostante il recupero proceda con

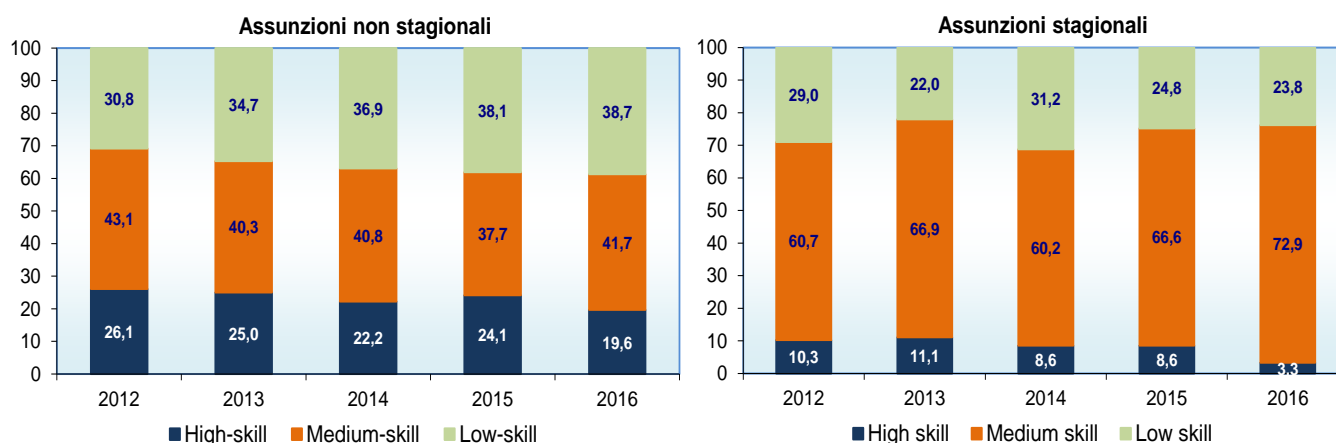
<sup>2</sup> L'assunzione dovrà avvenire gennaio 2017 ed entro il 2018; in particolare per le imprese viene previsto l'esonero dei contributi previdenziali a loro carico per il periodo di 36 mesi, ad eccezione dei premi e contributi dovuti all'INAIL; in termini annuali per l'esonero, è stato fissato un limite di importo pari a 3.250 euro.

## NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

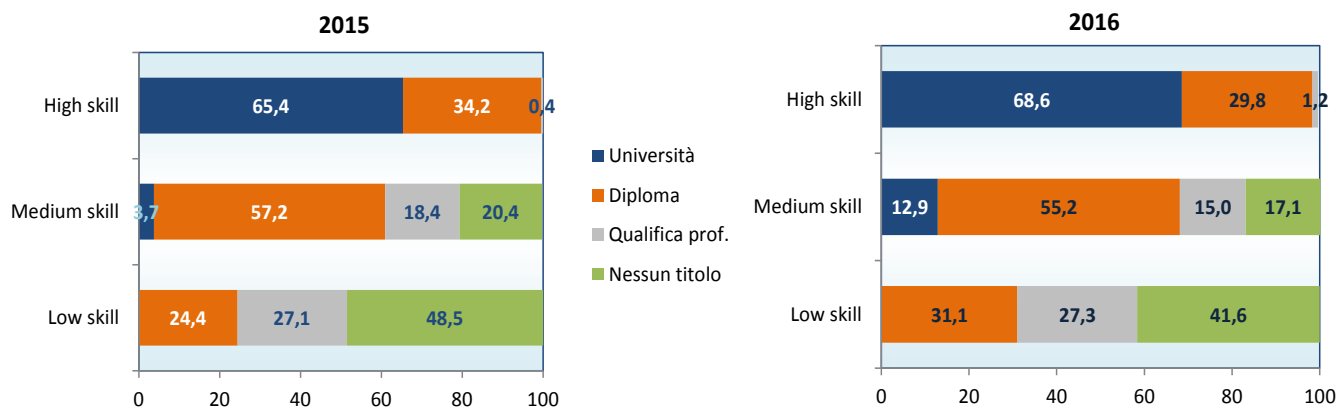
una forte moderazione e che potrebbe suggerire l'emersione una scarsa corrispondenza tra caratteristiche della forza lavoro (in termini di livello formativo) e quelle della professione, segnalando un mancato raccordo tra l'output delle attività formative e la domanda di lavoro, generando un'inefficienza di impiego dell'input di lavoro.

Osservando i livelli professionali in base ai titoli di studio, possiamo notare che se nel 2016 aumenta la quota di professioni *high skill* con livello universitario (da 65,4% a 68,6%) è anche vero che sale la percentuale di richieste di professioni a media specializzazione con titolo universitario (da 3,7% a 12,9%) facendo riferimento a quelle esecutive nel lavoro d'ufficio, insieme ad una crescita della quota di ingressi programmati *low skill* con diploma di scuola superiore (da 24,4% a 31,1%): in particolare si rileva l'aumento dei diplomati tra i conduttori d'impianti e operai (da 24,6% a 38,7%) e soprattutto tra le professioni non qualificate (da 8,5% a 24,9%); nell'ambito coloro che sono in possesso di una qualifica professionale si registra, all'opposto, un aumento della percentuale delle richieste per professioni *high skill*, anche se l'incidenza rimane esigua (da 0,4% a 1,2%).

### Assunzioni previste per livello di specializzazione



### Assunzioni non stagionali previste per livello di specializzazione, secondo il titolo di studio



## NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Le professioni ad alta specializzazione maggiormente richieste sono costituite da tre principali sottogruppi, specialisti in attività amministrative, finanziarie e commerciali (5,8%), tecnici in campo scientifico, ingegneristico e produttivo (3,6%) e specialisti in scienze umane sociali ed artistiche (2,2%). Da rilevare che solo due di queste tre si trovano tra le prime dieci posizioni. In termini generali la preferenza accordata dalle imprese alle assunzioni programmate per figura professionale riguarda professioni a media specializzazione come addetti commerciali qualificati (15,7%) e addetti alla ristorazione (7,4%) o personale di segreteria (7,9%); tuttavia prima di arrivare alla prima figura *high skill* più ricercata (specialisti in attività finanziarie) troviamo due figure a bassa specializzazione come gli addetti non qualificati al commercio e gli artigiani e operai addetti ai macchinari nell'ambito del sistema moda.

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

Gruppo professionale	VA	Specializz di riferimento	Quota su gruppo	Quota su totale
Professioni qualificate nelle attività commerciali	1960	Medium-skill	37,7	15,7
Professioni non qualificate nel commercio e nei servizi	1590	Low-skill	32,9	12,7
Impiegati alle funzioni di segreteria e alle macchine da ufficio	990	Medium-skill	19,0	7,9
Artigiani e operai spec. ind. aliment.,legno,tessile,pelle,spettacolo	950	Low-skill	19,6	7,6
Professioni qualificate nelle attività ricettive e della ristorazione	930	Medium-skill	17,9	7,4
Profess. tecniche in attività amministrative finanziarie e commerciali	730	High-skill	29,7	5,8
Artigiani e operai specializzati in industria estrattiva e in edilizia	690	Low-skill	14,3	5,5
Profess. qualif. nei servizi di sicurezza, di pulizia e alla persona	510	Medium-skill	9,8	4,1
Artigiani e operai specializzati in metalmeccanica ed elettronica	460	Low-skill	9,5	3,7
Professioni tecniche in campo scientifico, ingegneristico e produttivo	450	High-skill	18,3	3,6
Operai semiqualf. di macchinari lavorazione in serie e al montaggio	390	Low-skill	8,1	3,1
Conduttori di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento	390	Low-skill	8,1	3,1
Impiegati addetti ai movimenti di denaro e all'assistenza clienti	370	Medium-skill	7,1	3,0
Specialisti in scienze umane, sociali, artistiche e gestionali	280	High-skill	11,4	2,2
Impiegati alla gestione amministrativa, contabile e finanziaria	280	Medium-skill	5,4	2,2
Professioni tecniche nelle scienze della salute e della vita	230	High-skill	9,3	1,8
Specialisti della formazione e della ricerca	200	High-skill	8,1	1,6
Specialisti in scienze matematiche, informatiche, fisiche e naturali	190	High-skill	7,7	1,5
Professioni tecniche nei servizi pubblici e alle persone	130	High-skill	5,3	1,0
Profess. non qualif. nella manifattura, estraz. minerali e costruzioni	130	Low-skill	2,7	1,0
Ingegneri, architetti e professioni assimilate	110	High-skill	4,5	0,9
Specialisti nelle scienze della vita	100	High-skill	4,1	0,8
Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	100	Medium-skill	1,9	0,8
Conduttori di impianti industriali	80	Low-skill	1,7	0,6
Operatori macchinari fissi in agricoltura e nell'industria alimentare	80	Low-skill	1,7	0,6
Operai specializ. meccanica precisione, stampa e artigiani artistici	70	Low-skill	1,4	0,6
Impiegati raccolta, controllo e conservazione della documentazione	60	Medium-skill	1,2	0,5
Amministratori e direttori di grandi aziende	30	High-skill	1,2	0,2
Specialisti della salute	10	High-skill	0,4	0,1
Profess. non qualif. in agricoltura, silvicoltura e pesca	10	Low-skill	0,2	0,1

Per quanto riguarda i macrosettori di attività le figure professionali in entrata ad alta specializzazione mostrano un arretramento più intenso, della percentuale prevista soprattutto nel comparto terziario (da 26,6% a 20,3%) mentre in quello industriale, inteso in senso ampio, la quota di questo tipo di figure perde 5 decimi di punto (da 18,7% a 18,2%); in quest'ultimo comparto si attenuano in misura maggiore le figure *medium skill* (da 10,5% a 8,6%), trattandosi in particolare di operai specializzati. Le figure a media specializzazione incidono in misura particolare nel terziario risultando in fase ampiamente crescente (da 50,4% a 55,1%). Gli ingressi non stagionali previsti di lavoratori *low skill* pesano particolarmente nel comparto industriale, con una netta crescita (da 70,8% a 73,5%).

Riguardo ai lavoratori stagionali i nuovi ingressi dovrebbero riguardare prevalentemente le medie qualifiche (72,9%) con particolare riferimento ai servizi (78,3%); le medie qualifiche aumentano di circa 6 punti mentre diminuiscono le assunzioni stagionali previste ad alta specializzazione (da 8,6% a 3,3%) e si riduce di poco la quota di assunzioni stagionali programmate a bassa specializzazione (da 24,8% a 23,8%).



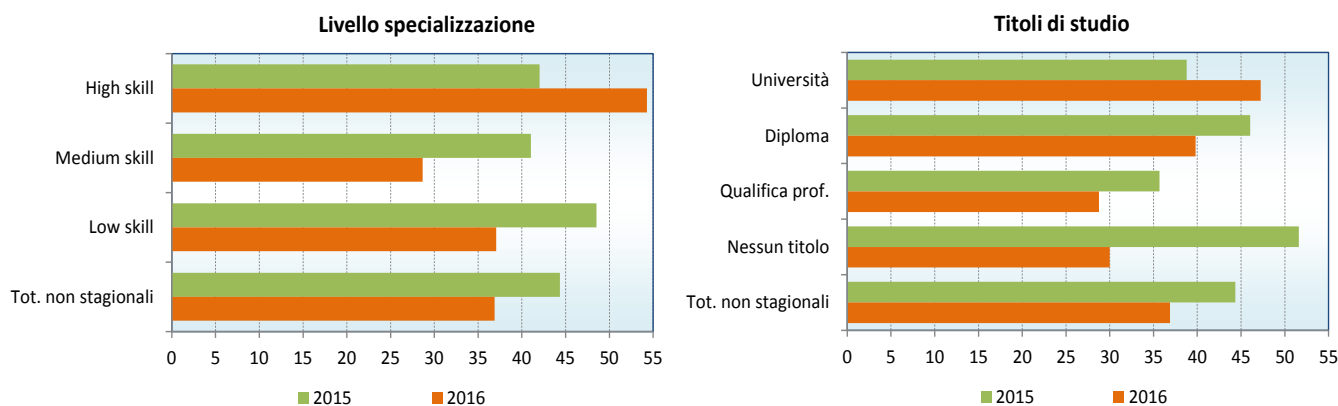
## NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

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

	2015			2016		
	Industria e costruzioni	Servizi	Totale	Industria e costruzioni	Servizi	Totale
Dirigenti e direttori	0,5	0,2	0,3	0,3	0,1	0,2
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	7,8	9,4	8,9	6,6	7,2	7,1
Professioni tecniche	10,4	17,0	14,9	11,3	13,0	12,3
Professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione	8,9	11,5	10,6	7,2	16,1	13,6
Professioni relative alle vendite e ai servizi per le famiglie	1,7	39,0	27,1	1,4	39,0	28,1
Operai specializzati	39,0	3,0	14,4	52,5	3,2	17,4
Conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili	26,1	4,7	11,5	14,9	4,4	7,5
Personale non qualificato	5,7	15,3	12,2	6,1	17,1	13,9
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

E' interessante rilevare che sul totale assunzioni non stagionali il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti incide per il 36,9% nelle previsioni degli imprenditori fiorentini per il 2016 perdendo circa 7 punti rispetto all'anno precedente; tuttavia si segnala un aumento piuttosto sostenuto della quota percentuale di ingressi previsti con questo contratto per le figure ad alta specializzazione (da 42% a 54,3%) e per i laureati (da 38,8% a 47,2%) mentre tale opportunità offerta dalle imprese si riduce per le figure *medium skill* (da 41% a 28,7%) e per chi non ha nessun titolo oltre l'obbligo formativo (da 51,6% a 30%). Quindi indipendentemente dall'orientamento generale a ridurre le entrate di personale ad alta specializzazione, è comunque su questo tipo di figure e sull'alto livello di scolarizzazione che gli imprenditori fiorentini intendono puntare, mostrando una certa propensione ad investire in capitale umano di "qualità" per il futuro a breve/medio termine.

### Incidenza % del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti sulle assunzioni non stagionali



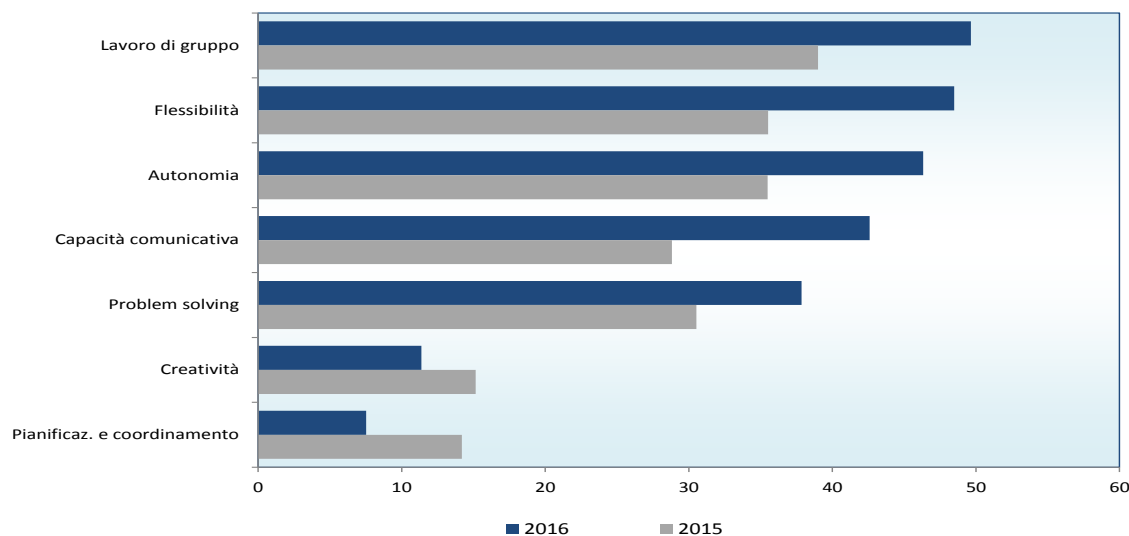
## NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

### Le competenze richieste

La rilevazione delle competenze professionali e trasversali, valutate come “molto importanti” dagli imprenditori, costituisce un elemento analitico aggiuntivo, introdotto nell’ultimo triennio nell’ambito dell’indagine Excelsior. Costituiscono una dimensione rilevante nel definire il profilo professionale ricercato e che ci aiuta a spiegare l’esistenza di difficoltà nella ricerca di personale nonché il margine di asimmetria esistente fra domanda e offerta di lavoro ma anche tra titoli di studio e grado di specializzazione professionale, aiutando a comporre un quadro maggiormente puntuale per la domanda di lavoro di industria e servizi.

Come negli anni precedenti le tre competenze maggiormente rilevanti per gli imprenditori fiorentini per il 2016 sono rappresentate da: prevalenza del lavoro di gruppo, la cui percentuale di incidenza sale in modo pronunciato (da 39% a 49,6%), seguito dalla flessibilità (da 35,5% a 48,5%) e poi dall’orientamento all’autonomia (da 35,5% a 46,3%) seguita quindi dalla capacità di *problem solving* (da 30,5% a 37,9%).

**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, capacità comunicativa e di coordinamento. Ai laureati e con un livello più elevato di specializzazione sono richieste in prevalenza competenze come lavoro di gruppo, autonomia, capacità di svolgere attività complesse e di coordinamento, insieme ad una buona capacità comunicativa. Riguardo alle figure intermedie con diploma o qualifica risultano prevalenti capacità comunicativa, autonomia, ma anche lavoro di gruppo e flessibilità; per le figure a bassa specializzazione vengono ricercati prevalentemente profili che siano orientati al lavoro di gruppo, all’autonomia e alla flessibilità.

Gli item flessibilità e creatività hanno fatto registrare il minor grado di variabilità sia per i titoli di studio che per i gruppi professionali.

## NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

### Competenze ritenute molto importanti dalle imprese per lo svolgimento delle professioni richieste nel 2016

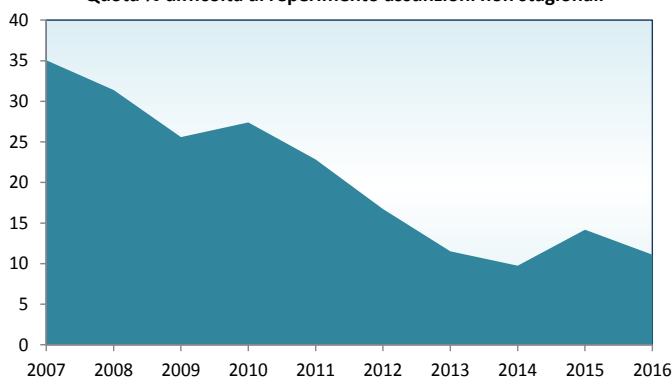
	capacità comunicativa	lavoro di gruppo	problem solving	autonomia	flessibilità	attività complesse	creatività	gestione incertezza	capacità di coordinamento
<b>Titolo di studio</b>									
Livello universitario	52,6	65,7	48,5	57,4	45,2	58,9	20,5	29,4	18,7
Livello secondario e post-secondario	52,0	50,7	40,3	46,7	49,6	23,3	8,5	15,9	6,4
Qualifica di formazione professionale o diploma professionale	34,4	49,2	39,0	53,7	57,5	14,4	14,1	26,2	6,1
Nessuna formazione specifica	28,3	38,4	26,7	33,2	41,9	9,7	8,0	15,8	3,4
<b>Grande gruppo professionale</b>									
Dirigenti	90,0	73,3	90,0	90,0	80,0	100,0	36,7	70,0	96,7
Professioni ad elevata specializzazione	61,3	68,9	64,9	55,2	60,1	66,4	40,8	40,3	24,9
Professioni tecniche	49,3	48,5	50,7	48,7	45,1	61,0	19,1	30,8	13,7
Impiegati	49,0	57,2	31,1	52,3	38,0	28,0	4,5	11,5	10,2
Profess. commerciali e nei servizi	65,0	58,2	41,8	49,5	54,4	10,1	10,7	17,9	5,6
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	13,6	35,2	39,9	41,1	43,7	25,4	14,5	34,4	3,4
Conduttori di impianti e operai di macchinari fissi e mobili	17,8	35,1	29,0	38,0	40,0	28,6	4,0	14,0	4,1
Professioni non qualificate	11,1	37,1	14,2	36,8	49,6	2,2	1,0	3,2	3,0
<b>Totale</b>	<b>42,6</b>	<b>49,6</b>	<b>37,9</b>	<b>46,3</b>	<b>48,5</b>	<b>23,7</b>	<b>11,4</b>	<b>20,0</b>	<b>7,5</b>

### Le difficoltà di reperimento

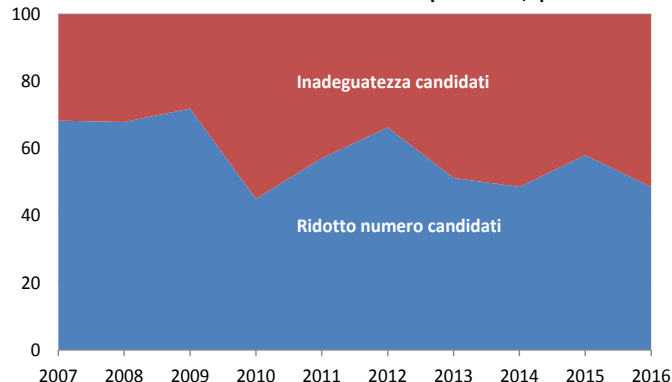
Torna a scendere la quota complessiva di assunzioni (stagionali e non) considerate di difficile reperimento la quale passa dal 12,3% al 10,8% e anche per le sole assunzioni non stagionali si riduce passando dal 14,2% all'11,1% con un riallineamento alla tendenza che ha caratterizzato gli ultimi anni fino al 2014, dopo la parentesi del 2015 in cui si era avuto un aumento connesso anche ad una maggior vivacità dei flussi del mercato del lavoro, dovuta soprattutto all'effetto positivo degli incentivi. Per poco più della metà dei casi la criticità nel reperire personale è imputabile all'inadeguatezza dei candidati piuttosto che al ridotto numero.

Confrontando il dato complessivo risulta per Firenze una percentuale inferiore rispetto a quanto rilevato per Toscana (12,3%) e Italia (11,8%).

Quota % difficoltà di reperimento assunzioni non stagionali



Motivi alla base della difficoltà di reperimento; quote %



Considerando le figure professionali, per quelle ad alta specializzazione le criticità più rilevanti sono state registrate per gli specialisti della salute (100%) per i quali è fondamentale l'esperienza di lavoro (100%); l'anno scorso, si ricorda, era difficile riuscire a disporre di tecnici informatici preparati per le imprese fiorentine. Se c'è l'eccezione della criticità nel trovare figure dirigenziali, nell'ambito delle figure *high skill*, per le altre con maggiori difficoltà di reperimento, vengono confermate le figure del 2015, risultando difficile reperire anche specialisti in scienze matematiche, chimiche e fisiche (31,6%) e specialisti e tecnici in scienze della salute (26,1%); per questi ultimi si attenua l'esperienza di lavoro richiesta anche se risulta elevata (56,5%). Per quanto riguarda i profili professionali *medium skill* si rilevano quote caratterizzate da una minor incidenza delle difficoltà, nonostante risulti difficile trovare impiegati archivisti (16,7%) insieme alle professioni

## NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

qualificate nelle attività di sicurezza e nei servizi alla persona (15,7%), agli impiegati addetti ai movimenti di denaro e assistenza clienti (8,1%) e agli impiegati alla gestione amministrativa contabile e finanziaria (7,1%).

Considerando le figure a bassa specializzazione sono particolarmente difficili da reperire i conduttori di veicoli, macchinari mobili e di sollevamento (25,6%), conduttori di impianti industriali (25%); per i conduttori di veicoli e macchinari mobili l'esperienza di lavoro è piuttosto importante (74,4%); seguono quindi gli artigiani e operai specializzati nei settori industriali di moda, legno e alimentare (22,1%) insieme agli artigiani specializzati in metalmeccanica ed elettronica (19,6%).

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

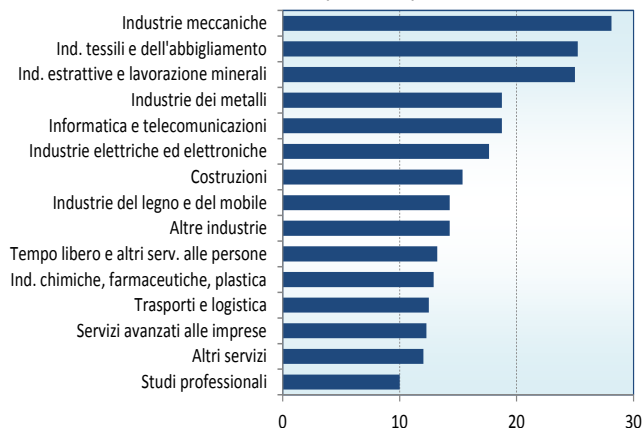
	Di difficile reperimento	con esperienza di lavoro	Gruppo di riferimento
Specialisti della salute	100,0	100,0	High-skill
Amministratori e direttori di grandi aziende	33,3	100,0	High-skill
Specialisti in scienze matematiche, informatiche, fisiche e naturali	31,6	68,4	High-skill
Professioni tecniche nelle scienze della salute e della vita	26,1	56,5	High-skill
Impiegati raccolta, controllo e conservazione della documentazione	16,7	66,7	Medium-skill
Profess. qualif. nei servizi di sicurezza, di pulizia e alla persona	15,7	68,6	Medium-skill
Impiegati addetti ai movimenti di denaro e all'assistenza clienti	8,1	54,1	Medium-skill
Impiegati alla gestione amministrativa, contabile e finanziaria	7,1	46,4	Medium-skill
Conduttori di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento	25,6	74,4	Low-skill
Conduttori di impianti industriali	25,0	37,5	Low-skill
Artigiani e operai spec. ind. aliment., legno, tessile, pelle, spettacolo	22,1	80,0	Low-skill
Artigiani e operai specializzati in metalmeccanica ed elettronica	19,6	76,1	Low-skill

Riguardo ai settori di attività le figure maggiormente difficili da reperire, all'interno del raggruppamento industriale, si trovano nella meccanica, nel tessile-abbigliamento e nei metalli. Per quanto riguarda le attività terziarie si rilevano minori difficoltà rispetto all'industria anche se i settori terziari in cui si rilevano maggiori criticità risultano essere informatica e telecomunicazioni insieme ai servizi legati al tempo libero.

Relativamente ai titoli di studio, cala la percentuale di laureati di difficile reperimento (da 17,5% a 14%); coerentemente con i livelli professionali, risulta piuttosto critico reperire laureati nell'indirizzo medico-sanitario-paramedico, in ingegneria (in particolare elettronica e industriale) e in matematica e fisica. Nell'ambito dei diplomi, considerando che aumenta il livello di criticità (da 7,8% a 10,4%), si rilevano difficoltà nel riuscire ad assumere dipendenti con diploma nell'indirizzo in meccanica-elettronica, chimica e sistema moda. Per gli ingressi programmati di personale con qualifica professionale, le difficoltà di reperimento risultano in diminuzione (da 33,8% a 17,5%) e con particolare riferimento agli indirizzi sistema moda, elettrico ed edile.

## NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Difficoltà di reperimento per settore



Difficoltà di reperimento per titolo di studio

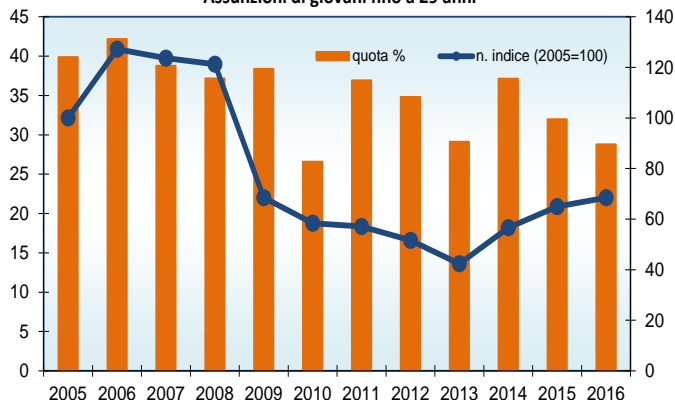


### Altre caratteristiche: giovani, donne e immigrati

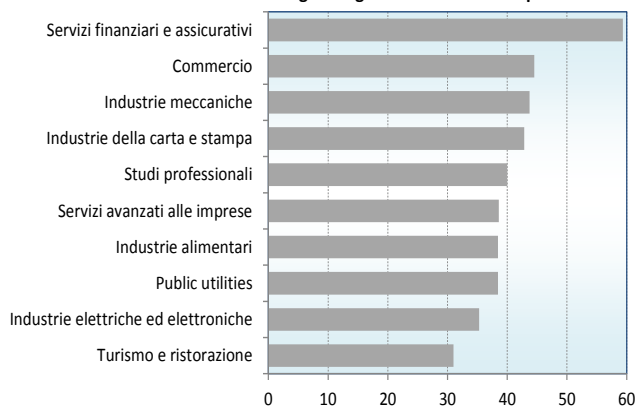
La quota di entrate previste destinata ai giovani al di sotto dei 30 anni continua nell'andamento calante, passando dal 32% al 28,8% sul totale assunzioni non stagionali; la percentuale è inferiore al valore percentuale calcolato per l'Italia (31,4%). Se passiamo dal peso percentuale al valore assoluto si rileva un aumento ulteriore dei giovani in ingresso, passando dalle circa 3mila e 400 unità a circa 3mila e 500 unità di giovani previsti in ingresso non stagionali.

Aumenta la percentuale di assunzioni previste destinate alla fascia 30 o più anni (da 18% a 22,5%); si attenua l'area della non rilevanza dell'età per l'ingresso in azienda (da 50% a 48,7%); e anche questo, in quanto la percentuale non è proprio bassa, è pur sempre un dato, probabilmente contano più la specializzazione e il saper fare indipendentemente dall'età; la quota prevista di neoassunti fino a 29 anni, con contratto a tutela crescente scende di poco (da 34,3% a 32,9%) segnalando un interesse da parte degli imprenditori provinciali ad avere un "vivaio" di giovani da far crescere all'interno dell'organizzazione aziendale, mentre all'opposto diminuisce in misura notevole la percentuale di assunzioni previste con questa tipologia contrattuale per i lavoratori con 30 o più anni (da 43,8% a 33,5%). Nei settori industriali la percentuale di assunzioni giovanili risulta particolarmente elevata nella meccanica (43,8%), nell'alimentare (38,5%) e nella carta (42,9%). Riguardo al terziario i giovani tendono a prevalere per i servizi finanziari e assicurativi (59,4%), il commercio (44,5%) e gli studi professionali (40%).

Assunzioni di giovani fino a 29 anni



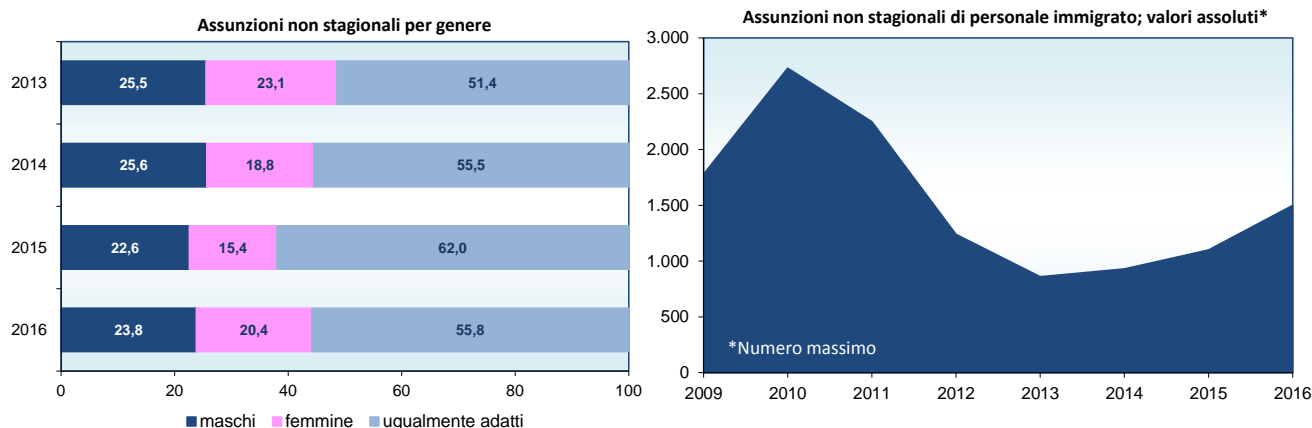
Assunzioni non stagionali giovani fino a 29 anni per settore



## NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Riguardo alla differenze di genere si osserva una riduzione della quota di assunzioni in cui non viene espressa alcuna preferenza (da 62% a 55,8%): aumentano entrambe le quote di genere (uomini da 22,6% a 23,8%; donne da 15,4% a 20,4%); tuttavia se ricalcoliamo le percentuali al netto della non rilevanza del genere si registrerebbe un calo della quota dei maschi (da 59,5% a 53,9%) rispetto ad un recupero di quella delle femmine (da 40,5% a 46,1%).

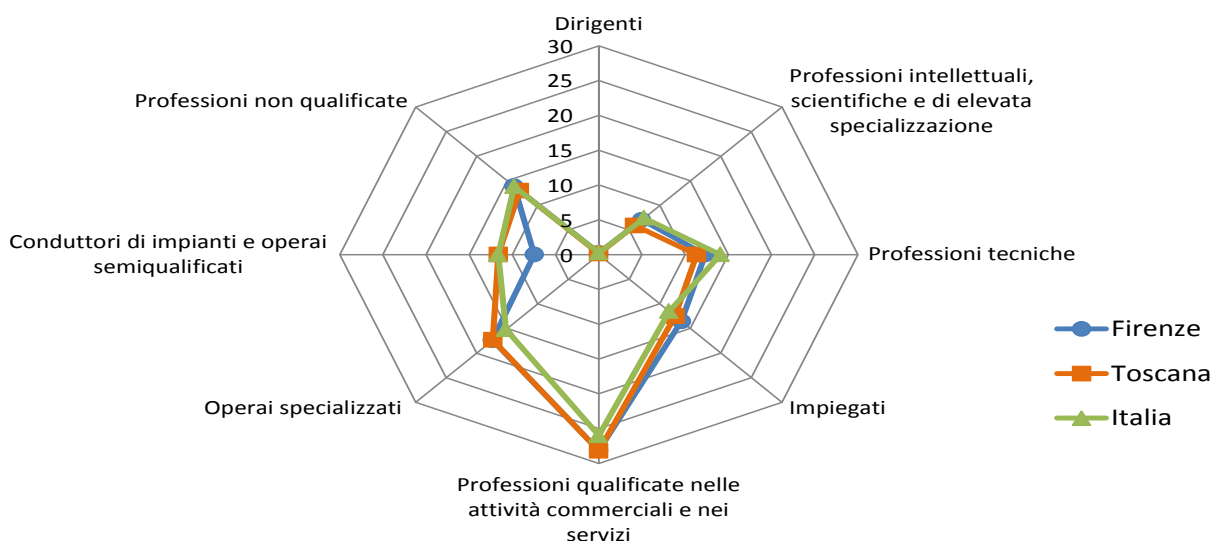
Prosegue la crescita del numero massimo di lavoratori immigrati, non stagionali, previsto dalle imprese con un ammontare che passa dai 1.100 in ingresso previsti nel 2015 ai mille e 500 di quest'anno; si tratta di un valore in ogni caso inferiore al picco del 2008 (4.100 unità) anche se la quota sul totale assunzioni non stagionali sale dal 10,3% al 12%.



### Il confronto nazionale

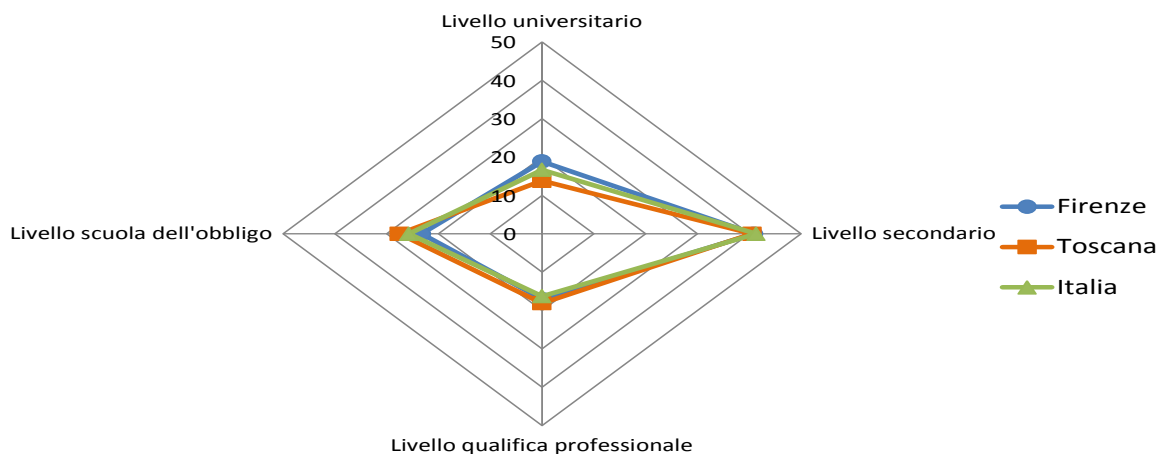
I grafici successivi confrontano, in termini percentuali, il dato provinciale 2016 con quello regionale e nazionale, facendo riferimento a assunzioni / difficoltà di reperimento per grande gruppo professionale, assunzioni per tipologia contratto e titolo di studio.

#### Assunzioni per grande gruppo professionale

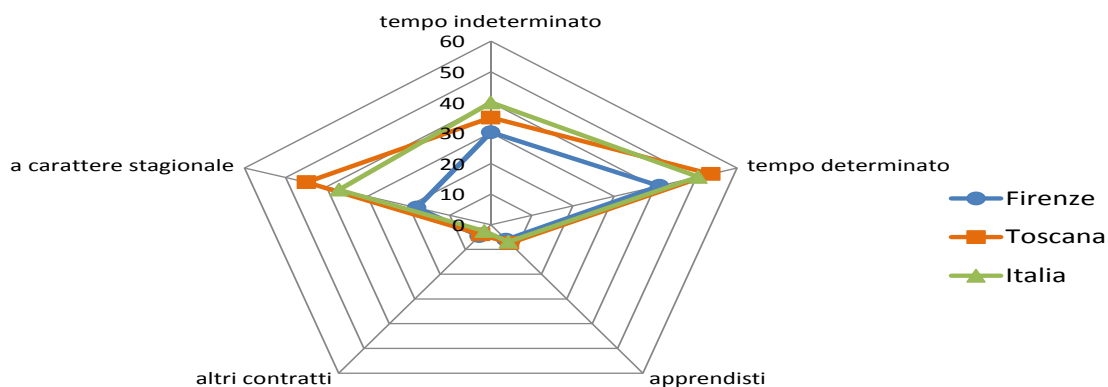


## NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

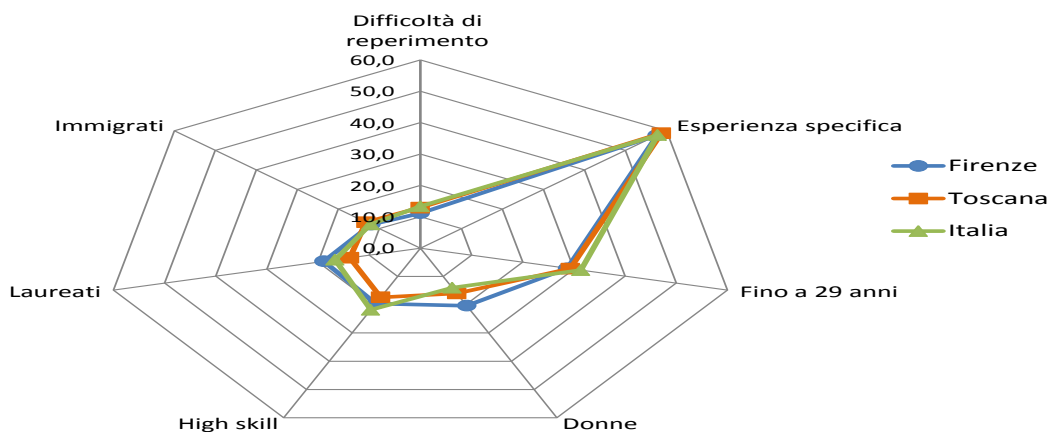
### Assunzioni per titolo di studio



### Assunzioni per tipologia contratto



### Assunzioni non stagionali: principali caratteristiche



---

## NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

---

**PER INFORMAZIONI:**

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

**[www.fi.camcom.gov.it](http://www.fi.camcom.gov.it)  
[statistica@fi.camcom.it](mailto:statistica@fi.camcom.it)**

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