



U.O. Statistica e Prezzi

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

SISTEMA INFORMATIVO EXCELSIOR PROVINCIA DI FIRENZE

ANNO 2017

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

I dati presentati derivano dall'indagine Excelsior realizzata da Unioncamere in accordo con l'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro. L'indagine, che è inserita nel Programma Statistico Nazionale (UCC-00007) tra quelle che prevedono l'obbligo di risposta, dal 2017 è svolta con cadenza mensile. Le informazioni contenute nella presente nota sono state acquisite impiegando tutte le indagini mensili svolte fino al mese di settembre 2017, utilizzando principalmente la tecnica di compilazione in modalità CAWI attraverso le interviste realizzate presso 304.000 imprese, su scala nazionale, campione rappresentativo delle imprese con dipendenti al 2016 dei diversi settori industriali e dei servizi. La proiezione mensile dei dati di indagine e il potenziamento dell'integrazione tra questi e i dati amministrativi, attraverso un modello previsionale, non consentono confronti con i periodi precedenti, ma **focalizzano l'analisi esclusivamente sulle principali caratteristiche delle entrate programmate nell'anno 2017**, secondo i profili professionali e i livelli di istruzione richiesti. I risultati dell'indagine sono disponibili a livello provinciale e regionale secondo un numero variabile di settori economici, ottenuti quale accorpamento di codici di attività economica della classificazione ATECO2007. La ripartizione delle entrate previste per "gruppo professionale" fa riferimento ad opportune aggregazioni dei codici della classificazione ISTAT.

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

Redazione a cura di Marco Batazzi

Ufficio Statistica e Studi - CCIAA Firenze

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

SISTEMA INFORMATIVO EXCELSIOR ANNO 2017 PROVINCIA DI FIRENZE

Uno sguardo generale

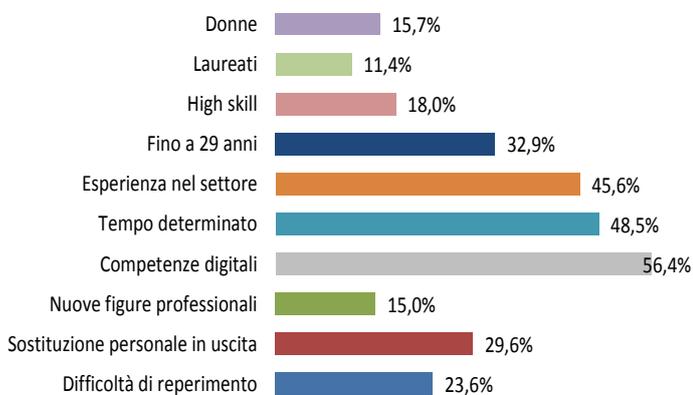
Il rinnovamento che ha riguardato il sistema previsivo Excelsior consente di cifrare un totale di 87 mila e 180 flussi occupazionali programmati dalle imprese fiorentine per il 2017. Si tratta di un dato ben differente rispetto a quanto risultava dalle precedenti indagini Excelsior su scala provinciale, in quanto derivante da un processo di cambiamento metodologico piuttosto invasivo, che ha portato ad una rilevazione di carattere continuo ed ancorata ad una integrazione ed armonizzazione con gli archivi INPS. L'obiettivo principale è stato quello di rendere il Sistema Excelsior uno strumento sempre più collegato alle politiche attive del lavoro e dell'orientamento professionale e formativo. Circa il 61% delle imprese che hanno risposto prevede assunzioni, quota in linea con il dato regionale e moderatamente più elevata di quello nazionale.

L'area aziendale riguardante la produzione di beni e/o l'erogazione del servizio concentra il 51,8% delle assunzioni, seguono l'area commerciale e della vendita (16,6%), l'area della logistica (11,3%) e l'area progettazione (11,2%); di minor incidenza le aree amministrativa (5,1%) e direzione e servizi generali (3,9%).

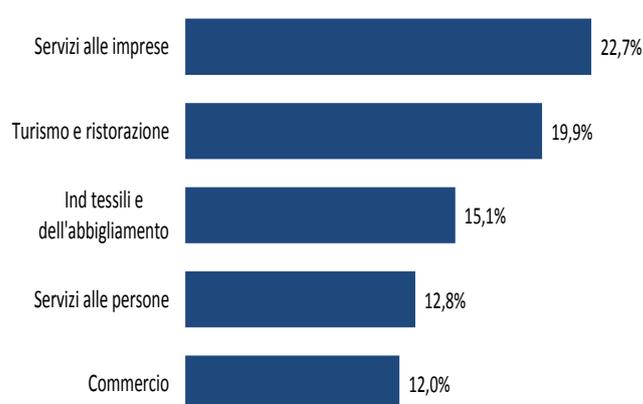
Riguardo ai settori di attività si registra la prevalenza di richieste di figure afferenti ai servizi alle imprese (22,7%) e ai servizi di turismo e ristorazione (19,9%) cui fanno seguito tessile-abbigliamento (15,1%), commercio (12%) e servizi alle persone (12,8%).

La quota di assunzioni previste di difficile reperimento si colloca al 23,6% così come l'esperienza richiesta riguarda almeno due terzi delle assunzioni: almeno nel 30% dei casi si tratta di sostituire il personale in uscita insieme ad un 15% dei casi in cui l'inserimento in azienda non è finalizzato alla sostituzione di un'analogo figura già presente in organico.

Principali caratteristiche dei lavoratori richiesti

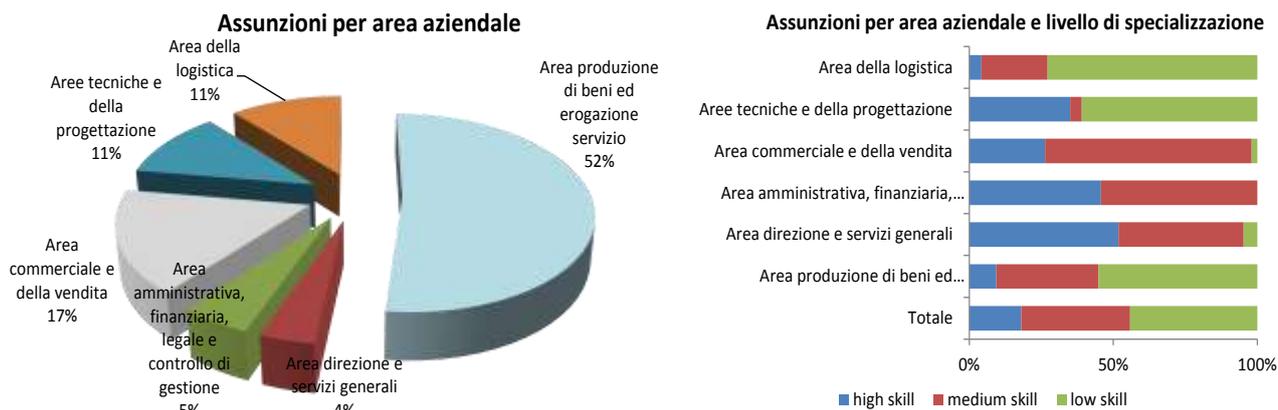


I settori che prevedono maggiori entrate



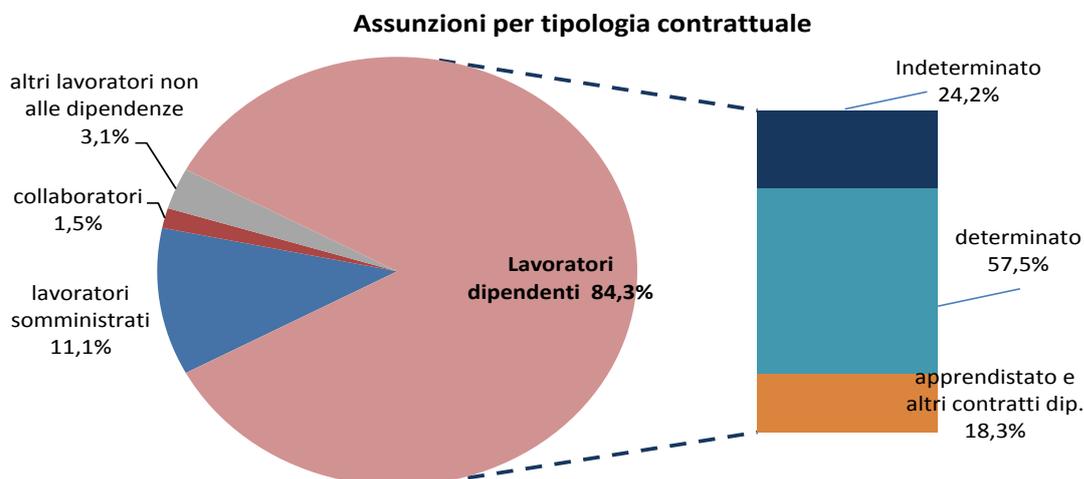
NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Nel prosieguo di trattazione si cercherà di approfondire anche l'orientamento al lavoro giovanile (32,9% dei casi e mediamente più basso che in Italia con il 33,6%) la propensione ad assumere personale di genere femminile (17,8%) e ad assumere personale immigrato.



Da segnalare l'articolazione del dato annuale per tipologia contrattuale; innanzitutto possiamo vedere la distribuzione tra personale dipendente che incide per l'84,3% il personale in somministrazione (11,1%), i collaboratori (1,5%) e gli altri lavoratori non alle dipendenze (3,1%). Il lavoro dipendente sembrerebbe incidere maggiormente nelle attività legate alle costruzioni (92,5%) e nei servizi turistici (87,3%); i lavoratori somministrati presentano quote maggiori nelle attività riguardanti i servizi di pubblica utilità (16,9%) e nei servizi alle imprese (15,6%). Gli altri lavoratori non alle dipendenze si caratterizzano per una maggior incidenza nei servizi alle persone (8,6%). Considerando il lavoro dipendente il lavoro a termine mostra un'incidenza del 48,5% sul totale assunzioni (che sale al 58% se pesata sul solo lavoro dipendente) risultando così inferiore sia al dato regionale (55,3%) che a quello nazionale (49,8%); il lavoro a tempo indeterminato pesa per poco più del 20%. Inoltre abbiamo un ulteriore 15,7% che riguarda gli altri contratti di lavoro dipendente dove un ruolo preponderante è svolto soprattutto dall'apprendistato. Il lavoro a termine nell'arco del 2017 ha acquisito un'importanza crescente, soprattutto come contratto di riferimento per gli ingressi in azienda di nuovo personale, come testimoniato dai report mensili pubblicati a partire dal mese di luglio del corrente anno, dopo gli effetti di ricomposizione della domanda di lavoro caratterizzanti soprattutto il tempo indeterminato, derivanti dai provvedimenti normativi e dalla decontribuzione per le nuove assunzioni. I report mensili hanno tuttavia mostrato come tra luglio e dicembre il lavoro a tempo indeterminato abbia ripreso vigore in connessione sia alla ripresa delle attività produttive, riguardante il periodo autunnale e sia con riferimento ad un generale miglioramento del clima caratterizzante la congiuntura economica.

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO



La qualità del capitale umano richiesto

Nel definire la qualità del capitale umano richiesto dalle imprese, come sappiamo, occorre considerare più dimensioni e le più rilevanti sono rappresentate dal titolo di studio e dal livello di specializzazione ricercati dalle imprese; tuttavia occorre precisare come i risultati dell'indagine Excelsior quest'anno focalizzino molto l'attenzione sul ruolo delle competenze e su come esse abbiano acquisito una certa rilevanza nel definire e nell'orientare i programmi di assunzione delle imprese fiorentine.

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.

Sulla qualificazione del capitale umano pesa anche la prevalenza del canale informale con cui i lavoratori si offrono alle imprese, tramite autocandidature, caratteristica piuttosto incisiva sul mercato del lavoro italiano; ciò determina sia un aumento dei costi di ricerca da parte per imprese e lavoratori, generando situazioni di "cattiva allocazione" delle risorse umane, andando a pesare in negativo sulle difficoltà di reperimento. Non solo, ma i meccanismi di reclutamento informali limitano le opportunità di scelta del singolo lavoratore, impedendo di fatto che possano essere attivati percorsi professionali realmente qualificanti e coincidenti con la specializzazione del lavoratore, limitando lo sviluppo del capitale umano.

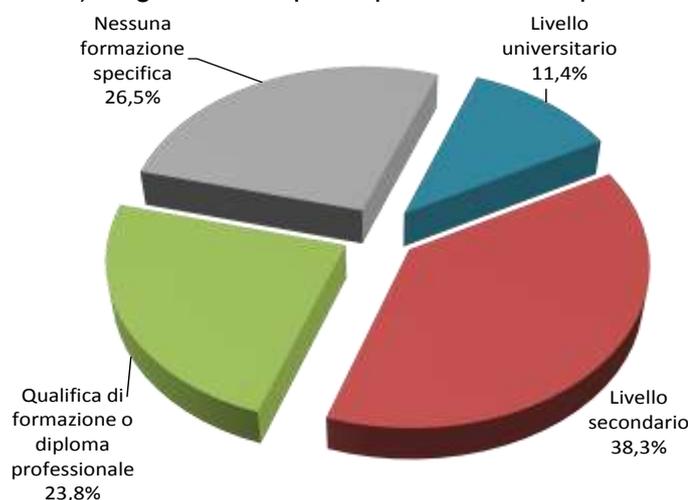
Per le imprese si dischiudono comunque orizzonti in cui tendono a ricercare quelle professioni in grado di apportare e/o migliorare un nucleo di competenze interne di livello elevato, come modalità di rilancio post-crisi, oltre anche ad aver bisogno di lavoratori in grado di svolgere le attività più strettamente operative.

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Il ruolo del titolo di studio

Osservando la composizione percentuale delle assunzioni per titolo di studio la quota di laureati richiesti risulterebbe poco brillante (11,4%) anche se allineata all'omologo dato nazionale; piuttosto elevato il peso del diploma quinquennale (38,3%) e maggiore del corrispettivo valore di confronto nazionale (35%); circa un quarto dei lavoratori richiesti dovrebbero avere qualifica o diploma professionale (23,8%). Riguardo ai titoli universitari le imprese sono prevalentemente orientate verso le lauree in materie economiche (21%), seguite dall'indirizzo in insegnamento e formazione (13,9%), da ingegneria elettronica e dell'informazione (11%), insieme al ramo sanitario e paramedico (6,3%). Le maggiori difficoltà di reperimento sono state segnalate per gli indirizzi ingegneria elettronica (67,8%), ingegneria industriale (56,7%) e per l'indirizzo scientifico (41,2%). I diplomi caratterizzati dal maggior fabbisogno sono l'amministrativo commerciale (36,1%), il turistico-alberghiero (7,3%) e il meccanico (4,1%); nel 36% dei casi non è stato specificato alcun indirizzo (posto pari a 100 il totale dei diplomi richiesti); tra i diplomi risultano di difficile reperimento in particolare troviamo quelli relativi a informatica e telecomunicazioni (53%) insieme al sistema moda (41,3%). Riguardo alle qualifiche professionali sono prevalenti l'indirizzo ristorazione (19%), il benessere (11,8%) la meccanica (11%) e l'abbigliamento (9,4%); le qualifiche più difficili da reperire sono quelle relative all'indirizzo abbigliamento (60,1%), alle calzature (52,2%) e ai servizi di custodia e accoglienza (47%).

Nel comparto industriale le lauree più ricercate riguardano l'ingegneria industriale (60,4%) gli altri indirizzi di ingegneria (57%) e il chimico-farmaceutico (46,8%). Nell'ambito del terziario pesano maggiormente le lauree in insegnamento e formazione (99,9%) a indirizzo sanitario e paramedico (99,7%) e con l'indirizzo politico-sociale (97,7%). Riguardo ai diplomi per l'industria i più ricercati sono il sistema moda (90,1%) e l'agrario, agroalimentare (89,9%). Nel terziario i diplomi più richiesti riguardano turismo-enogastronomia (99,5%) e amministrazione e finanza (83%). Per i diplomi professionali nell'industria prevale l'abbigliamento (99,7%) e nei servizi il benessere (98,2%). L'esperienza è richiesta principalmente per le lauree in scienze della formazione (74,6%), per il diploma quinquennale nel sistema moda (63,6%) e per il diploma professionale nell'indirizzo ristorazione (74,4%).



NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Indirizzi di studio più richiesti

Lauree	difficoltà reperimento	esperienza
Indirizzo economico	27,6%	36,1%
Indirizzo insegnamento e formazione	25,5%	74,6%
Indirizzo ingegneria elettronica e dell'informazione	67,8%	21,4%
Indirizzo sanitario e paramedico	36,5%	30,2%
Indirizzo ingegneria industriale	56,7%	25,0%

Diplomi quinquennali	difficoltà reperimento	esperienza
Indirizzo amministrazione, finanza e marketing	11,4%	44,7%
Indirizzo turismo, enogastronomia e ospitalità	24,2%	47,3%
Indirizzo meccanica, mecatronica ed energia	32,0%	24,7%
Indirizzo sistema moda	41,3%	63,6%
Indirizzo trasporti e logistica	9,3%	31,5%

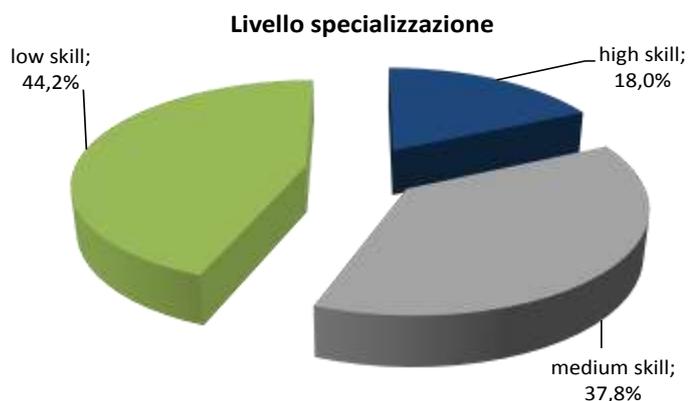
La qualificazione professionale e la domanda di lavoro

Il 2017 è stato l'anno in cui la ripresa non ha disatteso le aspettative ed è andata oltre queste ultime sorprendendo in positivo: ciò è tanto più importante se consideriamo che l'economia fiorentina proviene da un periodo perennemente transitorio (cerniera fra recessione e l'ignoto prospettato dalla stagnazione perpetua), in cui per gli imprenditori la possibilità di poter disporre di personale che sia comunque formato anche sugli aspetti operativi e che non costi quanto un laureato ad elevata specializzazione rappresenta una priorità strategica. Negli anni di crisi non solo si è investito poco in istruzione, ma è anche vero che il sistema imprenditoriale ha abbassato la propria propensione ad assumere personale scolarizzato e specializzato, deprimendo ancor di più i rendimenti dell'istruzione sia in termini di competenze, che retributivi. Nelle fasi iniziali della crisi, le imprese si sono orientate ad un ridimensionamento del personale, ma cercando tuttavia di riqualificare il livello delle risorse umane interne, innalzando il livello di specializzazione dei dipendenti in entrata anche se in numero inferiore rispetto agli anni passati. Per poter beneficiare di un solido bacino di competenze elevate cui attingere per rilanciare le attività aziendali o anche come "fortezza" su cui arroccarsi per arginare le ripercussioni negative

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

dell'inizio della recessione, le imprese hanno accordato una maggiore preferenza ai livelli di specializzazione professionale più elevati.

Successivamente nelle fasi più "mature" del periodo recessivo, la propensione a richiedere personale di qualità specializzato tende ad attenuarsi nel senso che si sarebbero ridimensionate le richieste di laureati e dei lavoratori ad alta specializzazione, con uno "schiacciamento" sulle richieste di personale. Probabilmente la domanda non elevata di personale specializzato e con laurea potrebbe, in realtà, nascondere l'esigenza di assumere comunque laureati e farli crescere nel tempo, scontando un periodo di tempo (probabilmente breve) di sottoinquadramento in termini di competenze richieste e salari. In generale la bassa incidenza della domanda di personale *high skill* non è un dato proprio positivo, indipendentemente dalla dinamica degli ultimi sette anni, ma rappresenta una inefficienza piuttosto evidente e critica del nostro mercato del lavoro. Ciò segnala una criticità nel riuscire a posizionare adeguatamente le competenze e nel garantire un ritorno del capitale umano non solo per gli occupati e le loro famiglie, ma anche per le imprese; il rischio è quello di deprimere ulteriormente il potenziale lavorativo di queste figure professionali con un deterioramento delle competenze possedute. Un rendimento migliore dell'istruzione in termini di competenze e retribuzioni non implica solo una migliore produttività, ma anche un effetto benefico sui consumi.



La quota di professioni ad elevata qualificazione domandata dalle imprese, sulle assunzioni non stagionali, nel 2017 risulta pesare per un 18% dato sostanzialmente allineato a quanto risulta in ambito nazionale. Le entrate programmate a media specializzazione tendono ad essere superiori al valor medio registrato in base alle rilevazioni mensili dell'ultimo semestre con una percentuale di incidenza pari a circa il

38%. È auspicabile quindi che le imprese aumentino la possibilità di 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.

Se proviamo a stilare una semplice graduatoria delle principali professioni richieste per grande gruppo professionale, le prime tre posizioni riguardano personale a medio-bassa specializzazione in quanto le imprese tendono ad essere orientate verso una maggior preferenza agli addetti alla ristorazione (15,4%), a personale non qualificato nei servizi di pulizia (8,9%) e artigiani e operai specializzati in pelletteria (7,8%). Sebbene quest'ultima professione sia classificata come low skill in realtà riguarda un lavoro piuttosto importante, specializzato e vitale per il sistema imprenditoriale fiorentino, considerando che la pelletteria è uno dei settori manifatturieri di tradizione e trainanti per il nostro sistema di produzione locale. Tuttavia occorre "scendere" fino alla settima e alla dodicesima posizione per trovare le figure ad alta specializzazione più richieste come appunto i tecnici dei rapporti con i mercati (3,1%); successivamente dopo alcune figure a media specializzazione, comunque rilevanti come gli addetti alla segreteria, gli impiegati addetti alla logistica e gli addetti all'accoglienza e all'informazione, troviamo due gruppi di figure high skill come i tecnici informatici (1,9%) e i tecnici dell'organizzazione e dell'amministrazione delle attività produttive (1,8%). Oltre a quelle

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

che abbiamo già richiamato, le professioni ad alta specializzazione maggiormente richieste riguardano anche i tecnici della salute e gli ingegneri.

Graduatoria delle principali assunzioni previste dalle imprese per gruppo professionale

Gruppo professionale	VA	Specializz di riferimento	Quota su totale	% difficoltà di reperimento	% esperienza richiesta
Addetti nelle attività di ristorazione	13.390	Medium skill	15,4%	16,7%	75,9%
Personale non qualificato nei servizi di pulizia	7.780	Low skill	8,9%	7,6%	45,8%
Artigiani e operai specializzati nella lavor. del cuoio, delle pelli e delle calzature	6.780	Low skill	7,8%	31,6%	75,0%
Addetti alle vendite	6.580	Medium skill	7,5%	14,0%	63,3%
Personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci	3.910	Low skill	4,5%	6,9%	33,6%
Conduuttori di veicoli a motore	2.700	Low skill	3,1%	37,9%	74,2%
Tecnici dei rapporti con i mercati	2.670	High skill	3,1%	32,0%	82,3%
Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali	2.530	Medium skill	2,9%	13,1%	59,7%
Artigiani e operai specializzati del tessile e dell'abbigliamento	2.290	Low skill	2,6%	52,8%	73,6%
Impiegati addetti alla gestione amministrativa della logistica	2.200	Medium skill	2,5%	18,1%	53,2%
Impiegati addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela	1.890	Medium skill	2,2%	15,4%	48,6%
Tecnici informatici, telematici e delle telecomunicazioni	1.630	High skill	1,9%	60,1%	69,1%
Tecnici dell'organizzazione e dell'amministrazione delle attività produttive	1.550	High skill	1,8%	17,3%	71,9%
Artigiani e operai specializzati addetti alle rifiniture delle costruzioni	1.490	Low skill	1,7%	25,6%	75,8%
Meccanici artigianali, montatori, riparatori e manutentori di macchine fisse e mobili	1.360	Low skill	1,6%	37,7%	68,7%
Artigiani e operai specializzati delle costruzioni e nel mantenimento di strutture edili	1.220	Low skill	1,4%	15,5%	81,4%
Tecnici della salute	1.200	High skill	1,4%	38,5%	90,7%
Operatori della cura estetica	1.200	Medium skill	1,4%	38,4%	62,2%
Conduuttori di macchine movimento terra, sollevamento e maneggio dei materiali	1.170	Low skill	1,3%	41,1%	51,9%
Personale non qualificato nella manifattura	1.170	Low skill	1,3%	18,0%	45,3%
Altre professioni	1.110	Medium skill	1,3%	5,4%	60,3%
Professioni qualificate nei servizi personali e assimilati	1.110	Medium skill	1,3%	7,4%	94,9%
Ingegneri e professioni assimilate	1.020	High skill	1,2%	46,4%	82,6%
Operai addetti a macchine confezionatrici di prodotti industriali	1.010	Low skill	1,2%	47,0%	19,2%
Operai addetti a macchinari dell'industria tessile, delle confezioni e assimilati	950	Low skill	1,1%	50,5%	81,6%
Tecnici della gestione dei processi produttivi di beni e servizi	900	High skill	1,0%	19,1%	82,9%
Fonditori, saldatori, lattonieri, calderai, montatori carpenteria metall. e profess.simili	830	Low skill	1,0%	37,9%	85,7%
Professori di scuola primaria, pre-primaria e professioni assimilate	760	High skill	0,9%	24,0%	99,5%
Tecnici in campo ingegneristico	760	High skill	0,9%	43,0%	62,9%
Impiegati addetti agli sportelli e ai movimenti di denaro	760	Medium skill	0,9%	7,7%	37,7%
Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	760	Medium skill	0,9%	22,1%	80,1%
Altre professioni qualificate nelle attività commerciali	730	Medium skill	0,8%	15,8%	56,6%
Specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali	620	High skill	0,7%	56,2%	71,0%
Fabbricanti ferrai, costruttori di utensili e assimilati	610	Low skill	0,7%	61,1%	66,5%
Tecnici della distribuzione commerciale e professioni assimilate	600	High skill	0,7%	40,3%	69,5%
Specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie	560	High skill	0,6%	26,9%	77,9%
Artigiani e operai specializz. di installazione e manut. attrezza. elettriche e elettron.	550	Low skill	0,6%	34,2%	61,6%
Specialisti in discipline artistico-espressive	530	High skill	0,6%	26,4%	99,3%

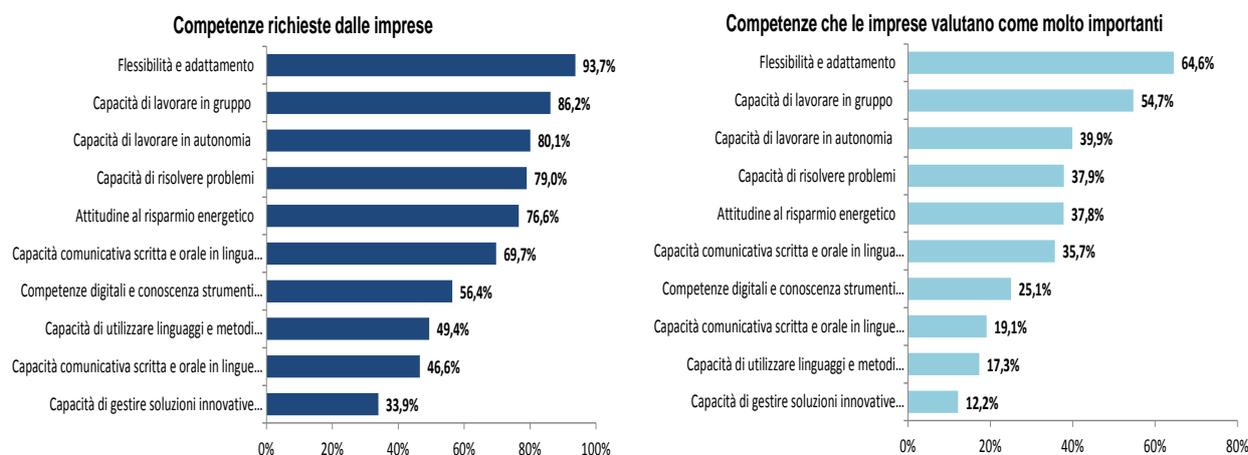
NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Le competenze richieste

Un tema utile e interessante, monitorato dall'indagine Excelsior negli ultimi anni, è la rilevazione delle competenze professionali sia richieste e sia valutate come "molto importanti" dagli imprenditori, le quali costituiscono una dimensione rilevante nel definire il profilo professionale ricercato, che ci aiuta a spiegare l'esistenza di criticità nella ricerca di personale e il margine di asimmetria esistente fra domanda e offerta di lavoro ma anche tra titoli di studio e grado di specializzazione professionale.

Il concetto di competenza ha un carattere multidimensionale (in quanto definita da conoscenza, abilità e comportamento) ed è stato oggetto di un approfondimento graduale nel corso degli ultimi anni di indagine, rappresentando un ingrediente di rilievo nel riuscire a comporre un quadro maggiormente puntuale per la domanda di lavoro privata di industria e servizi.

Le tre declinazioni che risultano maggiormente richieste per gli imprenditori fiorentini nel 2017, evidenziano la prevalenza di competenze sostanzialmente trasversali come flessibilità e adattamento (93,7%), capacità di lavorare in gruppo (86,2%) e capacità di lavorare in autonomia (80,1%). Coincidono anche con le tre competenze valutate come più importanti per essere assunti.



Dall'articolazione delle competenze richieste dalle imprese per professione e titolo di studio emerge come le quelle trasversali debbano essere necessariamente presenti nel personale ad alta specializzazione in entrata e con titolo di studio elevato. In particolare le figure high skill devono padroneggiare non solo la capacità di comunicare, scritta e orale, ma conoscere bene anche la dimensione relativa all'informatica e al digitale. Al personale a media specializzazione sono richieste competenze comunicative e digitali, ferma restando l'importanza di quelle trasversali anche se con una minor incidenza rispetto a quanto risulta per il personale più specializzato: alla fascia di media specializzazione viene richiesta soprattutto la capacità di lavorare in gruppo e flessibilità e adattamento. Al personale a bassa specializzazione la quota più elevata riguarda la richiesta di competenze di tipo trasversale e con riferimento soprattutto ai lavoratori specializzati nel tessile-abbigliamento. Da segnalare che l'attitudine al risparmio energetico è richiesta soprattutto a questi ultimi (artigiani/ operai specializzati e conduttori di veicoli).

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

La richiesta di competenze secondo le principali professioni (prime 5) per livello di specializzazione*

	Quota su totale	Comunicativa in lingua italiana	Comunicativa in lingue straniere	Matematiche e informatiche	Competenze digitali	Capacità di applicare tecnologie "4.0"	Lavorare in gruppo	Risolvere problemi	Lavorare in autonomia	Flessibilità e adattamento	Attitudine risparmio energetico
Alta specializzazione (HS)	18,0%	87,6%	68,8%	81,7%	89,3%	58,4%	96,5%	94,4%	93,7%	98,7%	80,7%
Tecnici dei rapporti con i mercati	3,1%	92,6%	78,5%	82,1%	92,5%	61,1%	99,7%	90,5%	93,1%	99,7%	79,2%
Tecnici informatici, telematici e delle telecomunicazioni	1,9%	90,7%	71,1%	92,7%	96,8%	82,9%	98,0%	98,2%	97,0%	99,0%	84,1%
Tecnici dell'organizzazione e dell'amministrazione delle attività produttive	1,8%	75,0%	44,1%	82,9%	84,3%	49,5%	77,8%	89,7%	84,7%	94,6%	78,2%
Tecnici della salute	1,4%	72,7%	36,5%	52,1%	82,2%	25,5%	99,8%	98,5%	97,3%	100,0%	71,8%
Ingegneri e professioni assimilate	1,2%	87,5%	87,3%	99,6%	96,6%	67,3%	100,0%	98,8%	98,5%	100,0%	80,4%
Media specializzazione (MS)	37,8%	80,0%	63,2%	57,4%	64,5%	35,8%	91,7%	80,6%	82,3%	93,8%	75,8%
Addetti nelle attività di ristorazione	15,4%	75,7%	66,8%	47,4%	44,0%	35,3%	87,8%	68,1%	73,6%	90,3%	73,4%
Addetti alle vendite	7,5%	90,1%	72,1%	63,1%	80,4%	37,5%	96,6%	88,3%	93,9%	94,0%	77,5%
Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali	2,9%	85,5%	50,2%	85,0%	90,5%	48,4%	90,3%	98,5%	92,7%	97,0%	82,4%
Impiegati addetti alla gestione amministrativa della logistica	2,5%	70,3%	58,2%	70,0%	70,9%	43,3%	97,8%	80,2%	82,0%	100,0%	74,2%
Impiegati addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela	2,2%	93,1%	85,9%	81,6%	92,5%	30,2%	96,6%	96,7%	90,9%	98,9%	87,6%
Bassa specializzazione (LS)	44,2%	53,6%	23,2%	29,3%	36,0%	22,4%	77,2%	71,3%	72,6%	91,7%	75,6%
Personale non qualificato nei servizi di pulizia	8,9%	43,6%	19,0%	14,0%	18,3%	9,3%	71,1%	52,2%	69,7%	87,0%	74,3%
Artigiani e operai specializzati nella lavor. del cuoio, delle pelli e delle calzature	7,8%	55,1%	14,9%	9,3%	18,8%	14,2%	69,8%	86,0%	65,1%	92,9%	81,1%
Personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci	4,5%	40,4%	13,9%	25,6%	36,8%	13,4%	80,5%	60,2%	63,9%	88,0%	60,9%
Conduttori di veicoli a motore	3,1%	74,4%	52,3%	44,3%	58,3%	27,3%	90,7%	79,9%	83,4%	90,3%	90,9%
Artigiani e operai specializzati del tessile e dell'abbigliamento	2,6%	83,2%	32,9%	34,8%	56,8%	32,6%	96,8%	96,7%	97,0%	97,0%	90,5%
		*		80%-90%			90%-95%				Più di 95%

Le competenze trasversali sono richieste in modo incisivo ai laureati, ad eccezione dell'attitudine al risparmio energetico che riguarda prevalentemente chi ha il diploma o qualifica professionale (calzature, meccanico e ristorazione). Ai laureati ad indirizzo economico e ingegneristico vengono richieste soprattutto competenze digitali e matematiche. Competenze comunicative e digitali vengono ricercate nei diplomati a indirizzo amministrativo; la capacità comunicativa è richiesta soprattutto alle figure con diploma secondario o professionale nell'ambito del turismo-ristorazione.

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

	Quota su totale	Comunicativa in lingua italiana	Comunicativa in lingue straniere	Matematiche e informatiche	Competenze digitali	Capacità di applicare tecnologie "4.0"	Lavorare in gruppo	Risolvere problemi	Lavorare in autonomia	Flessibilità e adattamento	Attitudine risparmio energetico
Livello universitario	11%	87,2%	66,3%	80,1%	90,9%	52,4%	98,0%	96,0%	94,7%	98,9%	79,7%
Indirizzo economico	2%	92,7%	68,3%	90,4%	96,1%	57,3%	95,7%	97,7%	97,3%	99,0%	83,6%
Indirizzo insegnamento e formazione	2%	82,8%	35,6%	57,7%	90,3%	25,7%	98,8%	99,4%	97,5%	100,0%	68,2%
Indirizzo ingegneria elettronica e dell'informazione	1%	91,0%	75,5%	94,5%	95,9%	78,6%	97,6%	96,7%	96,3%	98,7%	85,2%
Indirizzo sanitario e paramedico	1%	76,9%	50,7%	54,5%	79,1%	35,5%	99,5%	97,5%	95,3%	100,0%	79,3%
Indirizzo ingegneria industriale	1%	87,2%	67,0%	96,5%	91,5%	60,4%	99,0%	95,7%	95,5%	98,1%	74,0%
Livello secondario e post-secondario	38%	71,1%	52,4%	55,7%	63,7%	37,1%	89,5%	82,3%	81,7%	91,1%	76,4%
Indirizzo amministrazione, finanza e marketing	6%	86,9%	61,5%	83,4%	89,8%	50,9%	91,8%	92,8%	91,8%	96,1%	81,0%
Indirizzo turismo, enogastronomia e ospitalità	6%	74,9%	65,5%	52,4%	54,9%	33,5%	91,8%	84,1%	78,7%	78,0%	77,8%
Indirizzo meccanica, mecatronica ed energia	2%	71,1%	33,9%	55,1%	62,8%	40,3%	89,8%	79,8%	84,6%	98,7%	80,6%
Indirizzo sistema moda	2%	56,0%	36,5%	10,1%	43,8%	8,8%	79,0%	89,2%	68,4%	99,9%	72,4%
Indirizzo trasporti e logistica	1%	39,5%	29,5%	37,9%	37,9%	26,9%	67,5%	44,8%	45,6%	75,5%	44,9%
Qualifica di formazione o diploma professionale	24%	69,8%	41,2%	44,4%	46,8%	32,8%	87,4%	75,9%	80,4%	94,8%	77,8%
Indirizzo ristorazione	5%	79,5%	75,6%	57,6%	48,4%	55,3%	91,6%	64,6%	81,0%	98,9%	81,7%
Indirizzo benessere	3%	70,8%	41,3%	28,5%	53,7%	19,1%	93,6%	89,9%	80,9%	99,1%	68,0%
Indirizzo meccanico	3%	67,5%	28,4%	45,5%	47,6%	39,3%	69,8%	47,9%	63,1%	96,6%	80,6%
Indirizzo abbigliamento	2%	67,1%	33,7%	34,7%	31,9%	34,3%	92,5%	92,5%	91,0%	81,4%	67,2%
Indirizzo calzature	2%	57,9%	2,6%	12,0%	5,7%	2,6%	81,2%	78,2%	88,1%	91,4%	90,6%
Scuola dell'obbligo	26%	60,0%	34,4%	31,5%	39,5%	22,4%	75,1%	69,6%	71,1%	94,4%	74,5%
		*		80%-90%			90%-95%				Più di 95%

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Le difficoltà di reperimento

Un aspetto interessante e innovativo, caratterizzante da sempre l'indagine Excelsior è rappresentato dalla difficoltà di reperimento: un dato che consente di "approssimare" di fatto l'effetto dei posti vacanti nel comparto privato in ambito locale e il peso delle inefficienze e del *mismatch* domanda-offerta esistente sul mercato del lavoro. L'andamento di questo indicatore rilevato dalla precedente indagine Excelsior ha contribuito a capire meglio il contesto del mercato del lavoro fiorentino, durante il periodo recessivo in quanto ha indirettamente espresso i movimenti della forza lavoro, nel comparto privato, rispetto anche al livello della disoccupazione. Il funzionamento è semplice: l'aumento dei senza lavoro si è correlato ad un drastico abbassamento dei posti vacanti. La riduzione dei posti vacanti si è riflessa sulla diminuzione della quota di figure di difficile reperimento in relazione sia ad una maggior propensione dei lavoratori ad offrirsi per occupazioni meno appetibili (lato offerta), sia a minori opportunità offerte dalle imprese (lato domanda). Tutto questo è andato ad influire in negativo sull'aumento della disoccupazione "strutturale" e una conseguente difficoltà a ritornare sui livelli pre-crisi nel medio termine.

Nel corso degli anni precedenti il clima recessivo aveva determinato una situazione piuttosto critica sul versante offerta di lavoro, 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 relative a personale di difficile reperimento tra il 2011 e il 2014, con la quota che è scesa fino al 9,7% parallelamente all'aumento dei disoccupati. La riduzione delle difficoltà di reperimento se da un lato potrebbe segnalare minori frizioni sul mercato del lavoro, in realtà, nelle fasi recessive tende a correlarsi e a segnalare un quadro di accentuata debolezza del mercato del lavoro locale.

La tendenza, tuttavia, si è invertita a partire dal 2015 con il personale di difficile reperimento che è tornato ad aumentare, rappresentando, probabilmente, un segnale di graduale 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). Quindi mano a mano che il miglioramento dello scenario economico si è materializzato, è anche aumentata la velocità con cui gli scoraggiati sono tornati a cercare attivamente un lavoro, con ovvie ripercussioni sia sulla riduzione delle figure di difficile reperimento che sul rallentamento delle capacità di assorbimento dei lavoratori disoccupati, contestualmente ad una maggior crescita della forza lavoro, ma non del grado di utilizzo del lavoro.

Sembrerebbe che nel periodo post-crisi si sia ripristinato il livello percentuale delle figure difficili da reperire, assestandosi su valori più "fisiologici" ovvero collegati ad una reale e fisiologica esistenza di frizioni sul mercato del lavoro che ostacolano l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, dopo aver raggiunto un pavimento di poco inferiore al 10% durante la crisi: al 2017 la difficoltà di reperimento è stata del 23,6%; tuttavia anche le caratteristiche di fondo del mercato del lavoro italiano incidono sulle difficoltà di reperimento come i meccanismi informali di reclutamento e selezione privilegiati dalle imprese e richiamati in precedenza, determinando una allocazione inefficiente del capitale umano, andando a limitare le opportunità di lavoro per il singolo lavoratore e limitando fortemente l'incontro tra il posto di lavoro offerto e le aspirazioni individuali e percorso formativo del lavoratore.

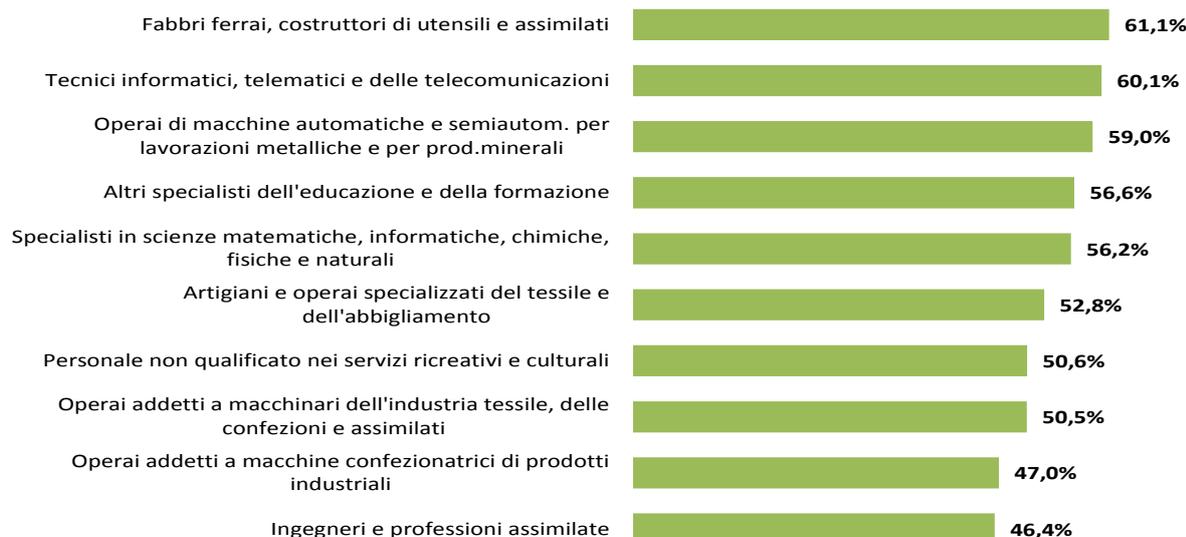
Il disallineamento tra domanda e offerta è ascrivibile sia a motivi di natura quantitativa, che per ragioni più qualitative collegate alle capacità professionali valutate come poco adeguate: per quasi la metà delle assunzioni con difficoltà nell'essere reperite, per gli imprenditori fiorentini, poche persone esercitano o hanno interesse ad intraprendere la professione; parallelamente un'altra metà dei potenziali candidati non viene considerata adeguata al lavoro offerto, per motivi legati a scarsa preparazione, esperienza limitata e carenza delle caratteristiche ricercate.

Considerando le figure professionali per quelle ad alta specializzazione le criticità più rilevanti sono state rinvenute per i tecnici-informatici e delle telecomunicazioni (60,1%) per i quali è importante l'esperienza di lavoro (69,1%). Tra le figure high skill risulta difficile reperire anche specialisti in scienze matematiche, chimiche e fisiche (56,2%) e specialisti in scienze dell'educazione (56,6%); per questi ultimi è molto elevata l'esperienza di lavoro richiesta (90,3%). Per quanto riguarda i profili professionali medium skill diviene difficile riuscire a trovare figure professionali specializzate nella cura estetica (38,4%) nei servizi di vigilanza e sicurezza (23,8%) e specialisti nei servizi socio-sanitari (22,1%); per i servizi socio-sanitari e gli operatori della cura estetica diviene rilevante l'esperienza di lavoro (rispettivamente 80,1% e 62,2%). Tra le figure a

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

bassa specializzazione sono particolarmente difficili da reperire i fabbri e costruttori di utensili (61,1%) gli operai addetti alle macchine automatiche per lavorare i metalli (58,9%), artigiani e operai specializzati del tessile-abbigliamento (52,8%); in tutti e tre i casi è basilare l'esperienza professionale.

Prime 10 figure per difficoltà reperimento



Riguardo ai titoli di studio piuttosto elevate le difficoltà di ricerca nella ricerca di personale laureato (36,7%) seguiti dai lavoratori con qualifica (25,8%) e dai lavoratori con diploma quinquennale (20,1%). Le lauree caratterizzate da una maggior criticità di reperimento sono quelle in ingegneria elettronica e dell'informazione (67,8%), in ingegneria industriale (56,7%) e in indirizzo scientifico-matematico (41,2%). Tra i diplomati sono difficili da assumere periti in informatica e telecomunicazioni (53%), i diplomati nell'indirizzo sistema moda (41,3%) e in quello edile (37,7%). Per le qualifiche le maggiori difficoltà riguardano l'indirizzo abbigliamento (60,1%), calzature (52,2%) e servizi di custodia (28,6%).

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

Livello universitario		Livello secondario e post-secondario		Qualifica di formazione o diploma professionale	
Indirizzo ingegneria elettronica e dell'informazione	67,8%	Indirizzo informatica e telecomunicazioni	53,0%	Indirizzo abbigliamento	60,1%
Indirizzo ingegneria industriale	56,7%	Indirizzo sistema moda	41,3%	Indirizzo calzature	52,2%
Indirizzo scientifico, matematico e fisico	41,2%	Indirizzo costruzioni, ambiente e territorio	37,7%	Indirizzo servizi di custodia e accoglienza	47,0%
Altri indirizzi di ingegneria	40,6%	Indirizzo elettronica ed elettrotecnica	32,1%	Indirizzo elettrico	42,4%
Indirizzo linguistico, traduttori e interpreti	39,6%	Indirizzo meccanica, mecatronica ed energia	32,0%	Indirizzo edile	30,0%

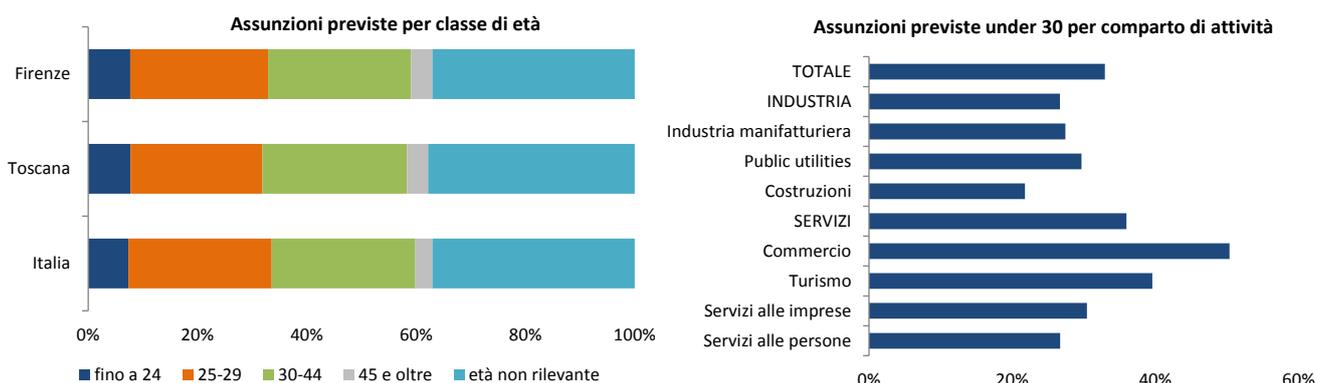
NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Altre caratteristiche

La quota di entrate previste destinata ai giovani al di sotto dei 30 anni si posiziona su un valore mediamente elevato risultando pari al 32,9%, percentuale superiore rispetto al dato regionale (31,8%) e moderatamente inferiore nei confronti del confronto nazionale (33,6%). In termini assoluti la quota di ingressi di giovani lavoratori si traduce in 28mila e 700 assunzioni. Nonostante l'introduzione di varie modalità di agevolazione all'impiego di giovani negli ultimi anni, tende comunque a persistere una certa difficoltà del sistema imprenditoriale locale nel creare reali occasioni di impiego, anche se la percentuale non è proprio bassa; inoltre per le imprese riuscire a seguire il sentiero del recupero implica anche reperire manodopera specializzata e con maggior esperienza. Tuttavia il 2017 ha rappresentato l'anno in cui la ripresa ha mostrato ritmi "inaspettatamente" sostenuti, aprendo ad un 2018 che potrebbe consolidare o portare anche a migliori stime di crescita: ciò potrebbe indurre le imprese a valutare più in positivo il futuro di breve termine, migliorando le aspettative sui ricavi e sulla possibilità e l'interesse degli imprenditori anche di investire in capitale umano più giovane. 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.

Per quanto riguarda l'articolazione per fascia di età, piuttosto bassa la quota di assunzioni destinate ai più giovani fino a 24 anni (7,7%) anche se più ampia dei posti destinati agli over 45 (3,9%); ferma restando una percentuale non proprio bassa di assunzioni per cui l'età non è rilevante (37%) si segnala come i nuovi ingressi si concentrino nelle fasce 25-29 anni (25,2%) e 30-44 anni (26,2%).

Considerando i comparti di attività, la percentuale di assunzioni giovanili (fino a 30 anni) risulta particolarmente elevata nelle attività terziarie (36%) con riferimento al commercio (50,4%) e al turismo (39,6%) rispetto ad una minore incidenza caratterizzante i servizi alle persone (26,7%), l'industria manifatturiera (27,4%) e le costruzioni (21,8%). Considerando le imprese in base alle classi dimensionali per dipendente la propensione ad assumere giovani è maggiormente incisiva per le imprese più piccole (36,4%).



Per le differenze di genere si evidenzia una quota di assunzioni in cui non viene espressa alcuna preferenza piuttosto: la percentuale di assunzioni femminili si posiziona intorno al 15,7% (39,5% riproporzionando il dato al netto delle preferenze non espresse) rispetto al 24% di quelle maschili. I settori dove incidono maggiormente le assunzioni previste di genere femminile sono il commercio (20,6%), il turismo (15,7%) e i servizi alle persone (24,4%).

La percentuale di entrate programmate destinate a personale immigrato risulta in linea con la media regionale (14,4% rispetto a 14,6%) e maggiore del dato nazionale (13,9%). Le province con una maggiore incidenza di lavoratori immigrati sono Prato (19,5%), Pisa (17,4%) e Siena (16,2%).

NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

Entrate previste per provincia ed età, genere e quota immigrati

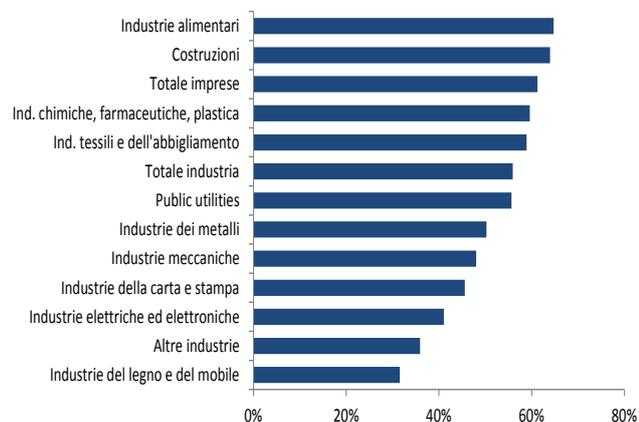
	fino 29 anni	età non rilevante	donne	genere non rilevante	di difficile reperimento	personale immigrato
REGIONE TOSCANA	31,8%	37,8%	17,8%	51,0%	22,2%	14,6%
Massa	33,9%	38,4%	18,2%	42,9%	25,3%	13,3%
Lucca	35,8%	33,6%	18,9%	47,1%	17,8%	12,3%
Pistoia	32,6%	37,0%	19,4%	48,5%	22,1%	15,0%
Firenze	32,9%	37,0%	15,7%	60,3%	23,6%	14,4%
Livorno	28,2%	41,3%	17,7%	53,8%	16,6%	10,4%
Pisa	30,4%	39,9%	12,1%	51,3%	25,2%	17,4%
Arezzo	30,9%	33,3%	22,2%	45,9%	24,2%	12,1%
Siena	31,1%	40,3%	18,2%	55,4%	22,8%	16,2%
Grosseto	33,9%	45,3%	19,7%	50,4%	18,3%	15,0%
Prato	28,1%	36,5%	22,6%	29,2%	24,0%	19,5%
Centro	32,9%	38,0%	15,6%	55,1%	20,8%	14,1%
ITALIA	33,6%	37,0%	15,0%	53,3%	21,5%	13,9%

I flussi in entrata e le imprese

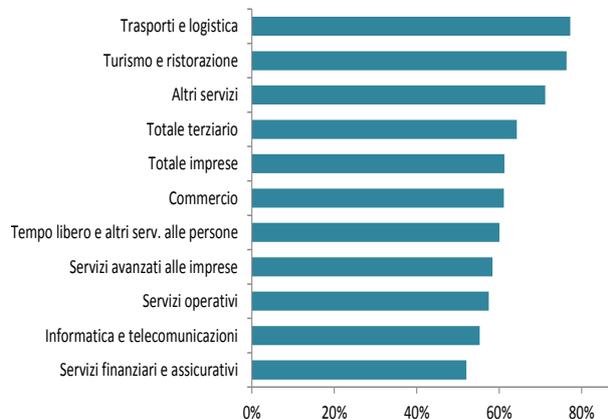
La percentuale di imprese fiorentine che è disponibile ad inserire personale nel corso del 2017 è pari ad un 61,3%: per il settore industriale la quota è inferiore alla media (55,9%) nonostante vi siano valori più alti nell'industria alimentare (64,7%) nelle costruzioni (64%) e nella chimica-farmaceutica (59,6%). Più elevato l'orientamento ad assumere delle imprese dei servizi (64,3%) con quota più ampie per turismo e ristorazione (76,4%) insieme a trasporti e logistica (77,3%) e commercio (61,1%). Riguardo alle fasce dimensionali minore è l'incidenza nelle imprese più piccole (tra 1 e 9 addetti con quota del 51,8%) mentre nelle altre classi di addetti il peso percentuale è elevato con un livello massimo raggiunto dalla fascia oltre i 250 dipendenti.

Le imprese maggiormente aperte ai mercati esteri in termini di capacità esportativa e quelle più orientate all'innovazione si caratterizzano per una maggior incidenza dei programmi di assunzione (64,3% le esportatrici e 82,1% le innovative). Solitamente per questo tipo di imprese tende ad essere prevalente la quota sia delle professioni tecniche che dei laureati soprattutto per le innovative con un maggior spazio concesso agli under 30 caratterizzante in particolare le più innovative. Nelle più innovative le assunzioni dovrebbero concentrarsi nell'industria alimentare (83,7%), nel tessile-abbigliamento (85%) nei metalli e nella meccanica (80%); per le esportatrici il maggior peso riguarda l'alimentare (74%), l'industria dei metalli (80,7%) e la meccanica (65,8%).

Imprese che prevedono assunzioni nei settori industriali



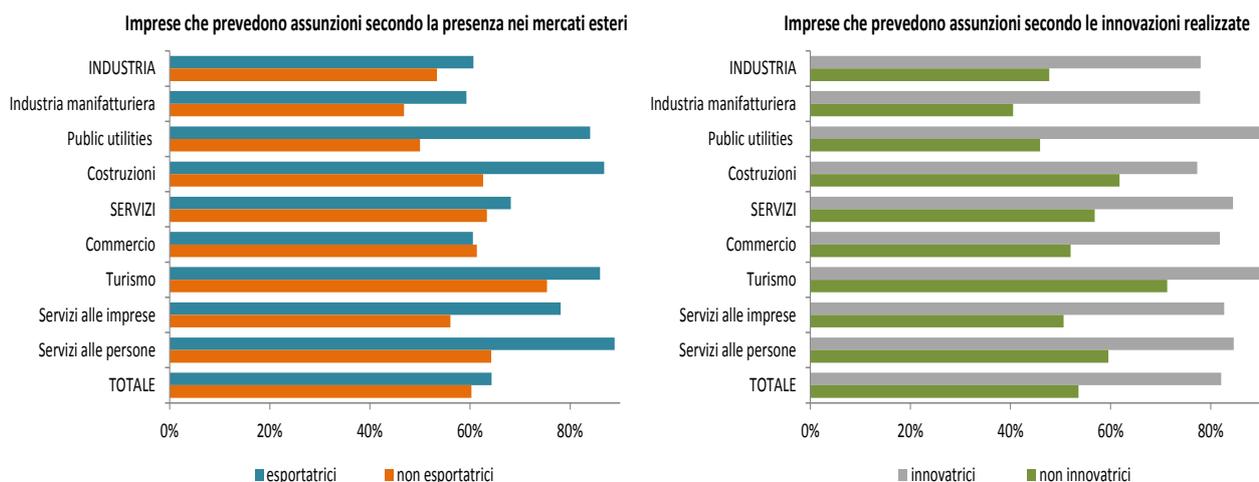
Imprese che prevedono assunzioni nei settori terziari



NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

La quota di imprese che ha investito in attività di formazione (interna/esterna) nel corso del 2016 rispetto all'anno precedente si attesta su un valore del 28,4%; si tratta di un buon dato se si considera che negli anni precedenti il contesto economico difficile ha limitato la propensione delle imprese a svolgere attività formative, come evidenziato dalla precedente indagine. Se articoliamo il dato per finalità della formazione: nell'11,5% dei casi le attività hanno riguardato i neoassunti, mentre si sono concentrate principalmente sull'aggiornamento del personale sulle mansioni già svolte (77,6%); intorno all'11% la formazione finalizzata a svolgere nuove mansioni. Il ruolo della formazione risulta rilevante per i servizi alle imprese (33,7%), i servizi alle persone (40,5%) il manifatturiero (26,1%) e l'edilizia (45,6%). La percentuale di imprese che hanno ospitato tirocini o stage (è pari al 15,2%) con percentuali più elevate nei servizi di pubblica utilità (25,3%), nei servizi alle imprese (18,5%), nei servizi alle persone (20,8%) e nelle attività commerciali (16,5%).

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



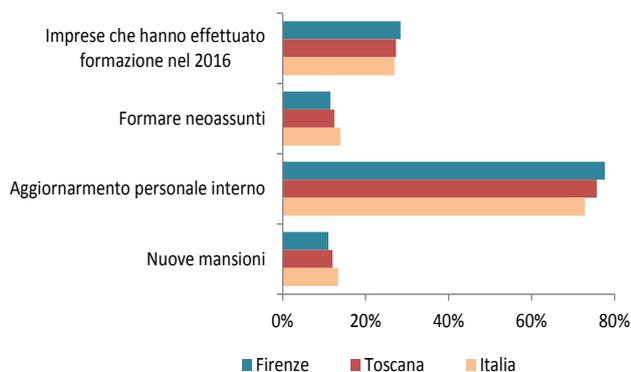
L'alternanza scuola lavoro, per esempio, si focalizza sull'occupabilità e sulla competitività del sistema economico; la formazione non riguarda solamente il giovane, ma si collega anche ad un'esigenza di miglioramento competitivo delle imprese. L'integrazione scuola-lavoro costituisce una modalità formativa prioritaria che consente di inserirsi lungo la direttrice dell'apprendimento permanente. Viene di fatto stabilito anche un maggiore raccordo tra il mondo imprenditoriale, il sistema della formazione professionale e quello dell'istruzione con particolare attenzione all'ambito territoriale e produttivo di riferimento con la possibilità di realizzare filiere settoriali per l'occupabilità e l'occupazione. 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.

Acquisisce quindi una certa rilevanza il monitoraggio portato avanti, dall'anno scorso dell'alternanza scuola lavoro. La percentuale di imprese che nel 2016 hanno ospitato studenti in alternanza è stata pari all'8,9% dato lievemente inferiore all'omologo regionale (9,4%) e anche a quello nazionale (9,7%). La percentuale appare più alta nelle attività turistiche (13,1%) e nei servizi

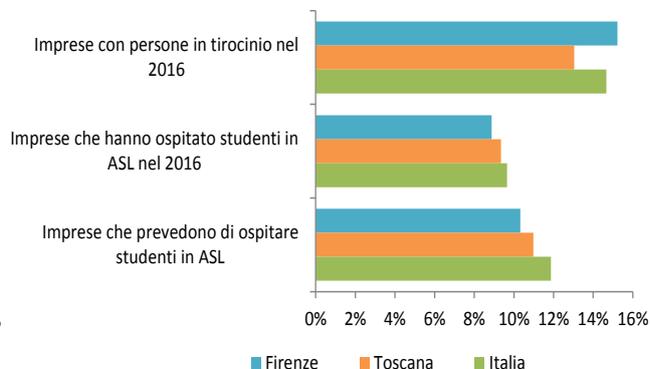
NOTIZIE FLASH SUL MERCATO DEL LAVORO

alla persona (13,6%). Per il prossimo anno la quota degli imprenditori che prevede di ospitare studenti in alternanza aumenta di 4 decimi di punto risultando pari al 10,3%; il valore risulta comunque a quanto rilevato per Toscana (11%) e Italia (11,9%). I settori che dovrebbero essere maggiormente interessati a Firenze dall'alternanza scuola lavoro per il 2017 confermano quelli del 2016 insieme anche ai servizi alle imprese e ai servizi di pubblica utilità (energia, gas acqua e ambiente).

Imprese che hanno effettuato formazione e principali motivi



Imprese che hanno ospitato tirocini e alternanza scuola lavoro (ASL)



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 055/2392.218/219