



Camera di Commercio  
Firenze  
dal 1770 la casa delle imprese



# Rapporti sull'Economia

SISTEMA INFORMATIVO  
EXCELSIOR SINTESI ANNUALE 2023  
CITTA' METROPOLITANA DI  
FIRENZE - *Febbraio 2024*

a cura dell'Ufficio Studi e statistica



---

# MERCATO DEL LAVORO

---

## SISTEMA INFORMATIVO EXCELSIOR CITTA' METROPOLITANA DI FIRENZE

---

### ANNO 2023

---

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 ottobre 2023, utilizzando principalmente la tecnica di compilazione in modalità CAWI attraverso le interviste realizzate presso 275.000 imprese, su scala nazionale, campione rappresentativo delle imprese con dipendenti al 2022 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 al 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 CP2011.

Il complesso delle innovazioni introdotte nel Sistema Informativo Excelsior con la finalità di renderlo sempre più uno strumento a supporto delle politiche attive del lavoro e dell'orientamento professionale e formativo, ha avuto un importante impatto per il dimensionamento dei flussi di entrata rilevati, ora coerenti con quanto registrato dalla fonte amministrativa INPS ed includendo inoltre i rapporti di lavoro con contratto di collaborazione coordinata e continuativa e le attivazioni con contratti di lavoro autonomo previste dalle imprese con dipendenti.

I dati presentati in questo volume si basano sulle indagini realizzate nel corso del 2023 focalizzandosi sulle caratteristiche delle entrate programmate secondo i profili professionali e i livelli di istruzione richiesti.

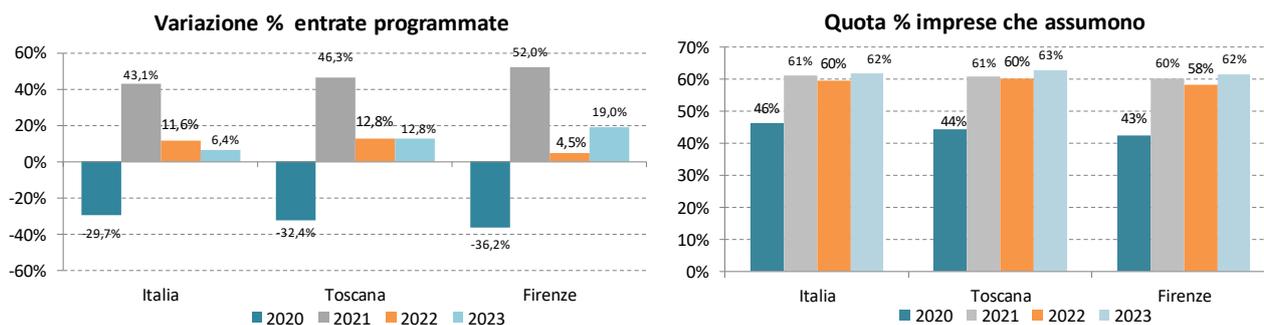
Il sito nazionale è: <http://excelsior.unioncamere.net>

## MERCATO DEL LAVORO

### SISTEMA INFORMATIVO EXCELSIOR ANNO 2023 PROVINCIA DI FIRENZE

#### Uno sguardo generale

I flussi stimati dal sistema informativo Excelsior per la provincia di Firenze nel 2023 rappresentano la sintesi di un anno in cui, nonostante il rallentamento del ciclo economico, il mercato del lavoro ha continuato a creare occupazione, alimentato da una costante crescita della domanda di lavoro, sostenuta nell'ultimo anno anche da una ripresa dell'offerta. Nell'immediato post pandemia quest'ultima era rallentata fortemente, per effetto di vari fattori che hanno anche sostenuto l'accelerazione della difficoltà di reperimento; tuttavia nel corso del 2023 il recupero della partecipazione al lavoro, ha di fatto influito su una maggiore offerta di lavoro che ha contribuito a non far accelerare ulteriormente la difficoltà nel reperire manodopera, la quale rimane comunque su livelli elevati, considerando anche che il rallentamento della popolazione in età da lavoro è ormai un fattore endemico tale da incidere sulla struttura occupazionale e della domanda di lavoro, soprattutto con un indice di difficoltà di reperimento che oltre un certo valore non dovrebbe scendere.

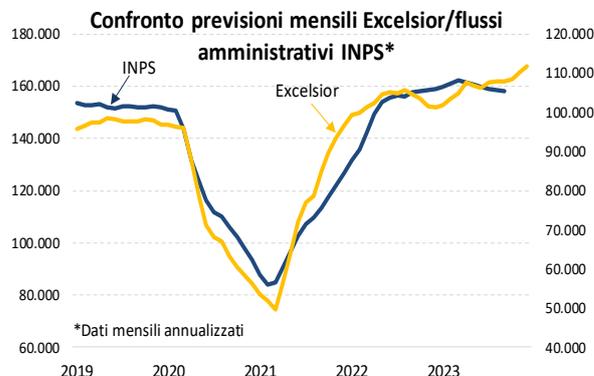
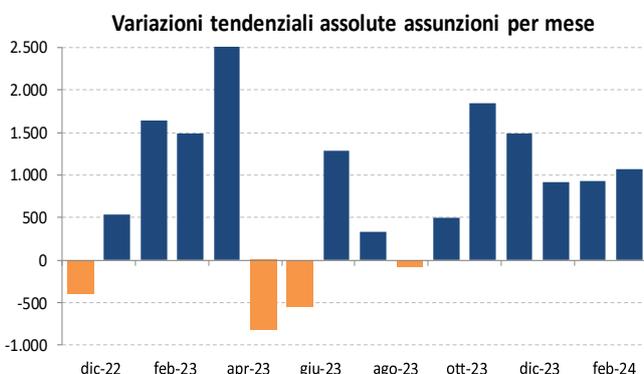


Fonte: elaborazioni su dati Excelsior

La dinamica annuale nel corso del 2023 è apparsa in miglioramento (da +4,5% a +19%), superando di circa 20 mila unità il livello del 2019 e sintetizzando un anno in cui i saldi tendenziali mensili sugli ingressi previsti di personale sono andati oltre il raddoppio, passando da una media di circa 400, a poco meno di 900 unità. Se osserviamo l'andamento nel corso dei mesi del 2023 possiamo notare il passaggio, in media, da circa 8 mila e 400 assunzioni al mese nel 2022 a circa 9 mila e 300 nei mesi del 2023 portando l'ammontare complessivo delle assunzioni praticamente a oltre 116 mila: si tratta di un ammontare superiore di circa 18 mila unità rispetto all'anno precedente. La dinamica tendenziale mensile è risultata piuttosto coerente con il clima di crescita del mercato del lavoro che ha interessato il 2023, con fasi di contrazione stagionali e aventi carattere fisiologico. Sale dal 58% al 62% la quota di imprese che hanno prefigurato assunzioni nell'ambito dei propri assetti organizzativi.

Indubbiamente le criticità nel reperire manodopera hanno influito sull'incremento e sulla tenuta della base occupazionale influenzando su strategie di *labour hoarding* da parte delle imprese finalizzate alla conservazione dei posti di lavoro coperti dalle professionalità necessarie per lo svolgimento dell'attività, limitando il più possibile i problemi di reperimento della manodopera. Il mantenimento della base occupazionale ha riguardato anche i settori più esposti al deterioramento congiunturale del 2023, considerando le difficoltà di reperimento di personale, permettendo alle imprese di essere maggiormente reattive nella nuova fase di ripresa, limitando così i costi di ricerca del personale.

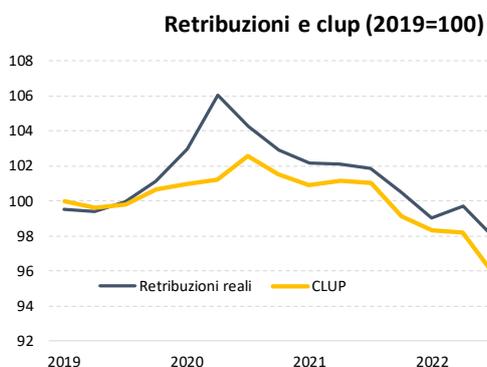
## MERCATO DEL LAVORO



L'unico effetto negativo ha riguardato il calo delle ore lavorate dovuto a un minor ricorso al lavoro straordinario per via della decelerazione ciclica, con un rallentamento anche delle assunzioni INPS, almeno nella seconda metà dell'anno. Quindi la tonicità del mercato del lavoro, indipendentemente dalla direzione della congiuntura, sembrerebbe correlata alla necessità di rafforzare le competenze presenti in azienda, anticipando le possibili uscite per motivi di pensionamento, cercando di migliorare, opportunamente, anche la qualità dei nuovi ingressi sia sotto il profilo della specializzazione che dei contratti in entrata (privilegiando spesso il tempo indeterminato, non solo in termini di stabilizzazione).

Si è rafforzato da parte delle imprese l'orientamento verso la necessità di fortificare le competenze presenti in azienda, anticipando non solo le possibili uscite per motivi di pensionamento, o le necessità legate alla stagionalità, ma anche andando a ricercare le professioni in grado di coprire i fabbisogni aziendali su attività maggiormente specifiche e specializzate, tali da migliorare le competenze distintive interne. È soprattutto quest'ultimo aspetto che si collega a una ripresa delle assunzioni con contratto a tempo indeterminato, come vedremo, elevando il livello qualitativo dei nuovi ingressi sotto il profilo contrattuale.

L'esigenza di ampliamento della base occupazionale aziendale, indipendentemente dall'intonazione ciclica, si è riflessa su una discreta dinamica degli ingressi previsti in azienda. La maggior parte delle assunzioni si è concentrata, nel corso del 2023, nel trimestre aprile-giugno, segnalando l'importanza dei mesi primaverili da parte delle imprese, nel confermare i programmi di assunzione.



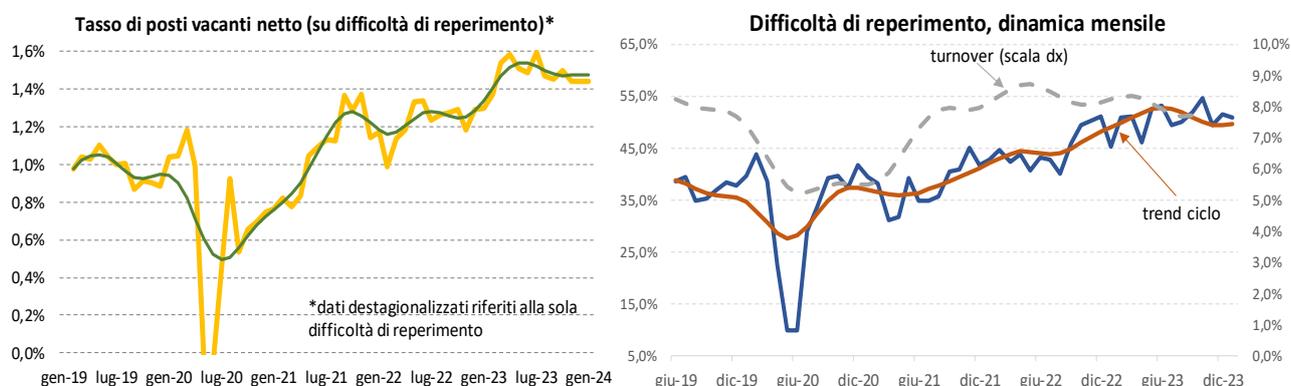
Fonte: elaborazioni su dati Istat

Di pari passo all'aumento degli ingressi di personale ha continuato a salire la difficoltà di reperimento, che sarà oggetto di approfondimento nei paragrafi successivi, che ormai rappresenta

## MERCATO DEL LAVORO

l'indicatore più rilevante e, per certi versi, sta richiamando anche un maggior interesse del tasso di disoccupazione: nell'ultimo anno le professionalità difficili da reperire sono aumentate del 27% arrivando ad un livello pari a circa 54 mila e 500 unità. La quota sulle assunzioni previste complessive è passata dal 43,9% al 46,8% rappresentando un dato medio annuale, con livelli massimi raggiunti a giugno (53,2%) e ad ottobre (54,6%). Nei confronti del 2019 l'aumento è stato del 77% ed è corrisposto in termini assoluti ad una crescita di circa 24 unità in termini assoluti. Riguardo all'effetto sul tasso di posti vacanti destagionalizzato (dato di trend-ciclo calcolato al netto della componente irregolare), calcolato a partire dai dati sulla difficoltà di reperimento, si segnala una tendenza al rialzo su un valore coerente ad una ripresa dell'indicatore di difficoltà di reperimento, il quale si posiziona su un livello piuttosto ampio: tanto per render l'idea di quanto le criticità nel reperimento di personale abbiano inciso sul mercato del lavoro e per le strutture organizzative aziendali rispetto al 2019 il tasso di posti vacanti è aumentato di 6 decimi di punto (da 0,9% a 1,5%) stando a rappresentare un discreto e considerando che negli anni antecedenti al 2019, non sono state riscontrate variazioni significative.

L'occupazione, dal lato offerta di lavoro, è anch'essa aumentata: tale fenomeno sembrerebbe esser influenzato non tanto dalle politiche del lavoro o dagli interventi per sostenere l'economia, ma piuttosto dalle modifiche nella struttura dei comportamenti individuali (aumento dell'età pensionabile e della partecipazione femminile in particolare). Il problema reale riguarda anche la dinamica decrescente del contributo al mercato del lavoro che caratterizzerà i lavoratori con più di 50 anni, con un saldo in via di decelerazione tra i lavoratori più anziani che vanno verso la pensione e quelli più giovani che andranno a sostituirli.

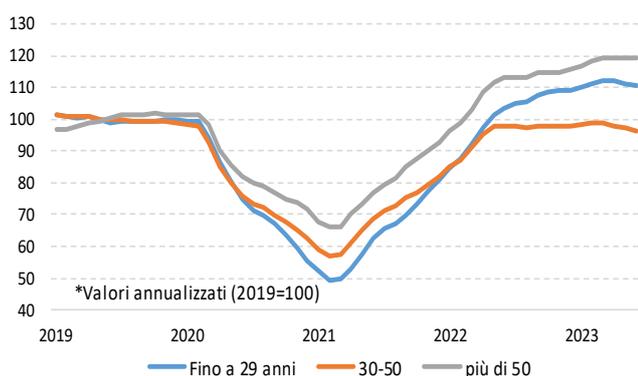


Gli scenari demografici saranno sempre più legati ad un costante calo strutturale della popolazione in età da lavoro, considerando che lo squilibrio domanda/offerta di lavoro già incorpora questi cambiamenti, tanto che la criticità relativa all'innalzamento dell'età della forza lavoro è sostanzialmente attuale ed incide sull'efficienza del reperimento della manodopera nel breve termine. È quindi auspicabile che la mancanza del fattore quantitativo possa venir compensata da un futuro miglioramento della produttività in base anche ad un miglioramento qualitativo dei livelli formativi.

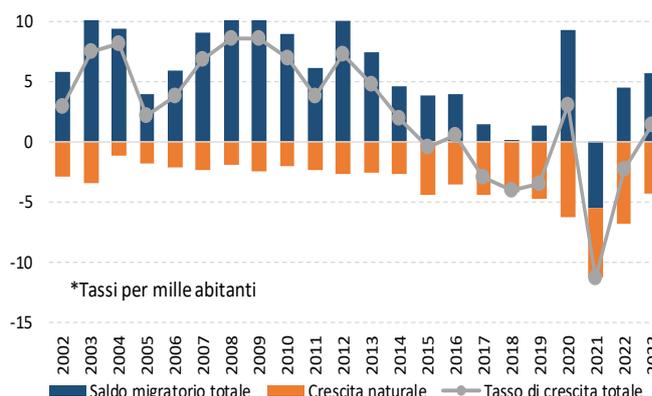
## MERCATO DEL LAVORO

Il mercato del lavoro sembrerebbe dirigersi verso una sorta di “polarizzazione generazionale”, che rappresenta un altro fattore in grado di influire sulla difficoltà di reperimento: ovvero le assunzioni si stanno dirigendo o verso i più giovani o verso i lavoratori maggiormente maturi (o senior), con una minore incidenza delle classi di età centrali. Queste ultime sono quelle che hanno maggiormente risentito delle dinamiche demografiche cedenti per la popolazione in età da lavoro.

Assunzioni per classe di età\*

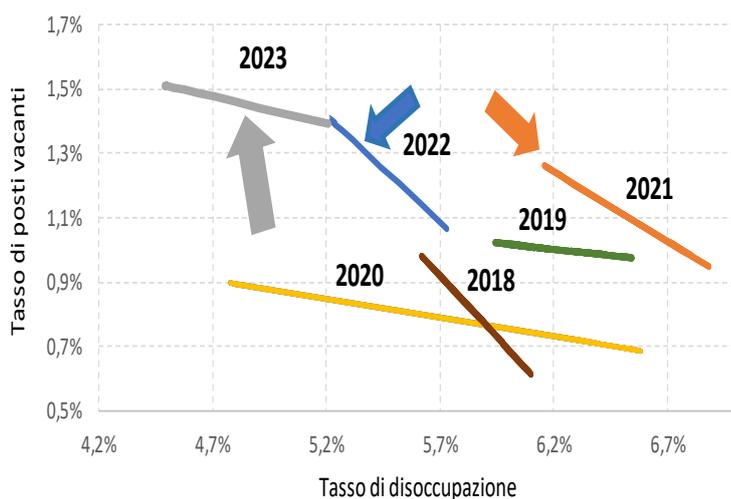


Dinamica della popolazione a Firenze\*



Fonte: elaborazioni su dati INPS e Istat

Curva di Beveridge annuale stimata per Firenze



L'analisi del mismatch tra domanda e offerta di lavoro è ben rappresentata dalla curva di Beveridge che esprime la compresenza di posti di lavoro vacanti in funzione del tasso di disoccupazione. Rispetto al 2022 l'ulteriore salita della difficoltà di reperimento ha determinato uno spostamento verso l'alto della curva di Beveridge che tende anche a convergere verso sinistra, correlandosi ad una graduale decelerazione del tasso di disoccupazione. Siamo ancora in una posizione alterata della curva rispetto al pre-pandemia, se è vero che la curva potrebbe spostarsi verso il basso al costo di una maggior

disoccupazione; non si è tuttavia verificato un peggioramento del *trade off* fra le due variabili, in quanto è anche vero che considerando che buona parte dell'aumento della difficoltà di reperimento è spiegata da fattori straordinari. Il graduale rientro di questi fattori, non strutturali (come comportamenti dei lavoratori o organizzativi riguardanti le imprese), dovrebbe incidere su un contestuale rientro della difficoltà di reperimento e del tasso di posti vacanti con uno spostamento verso il basso della curva di Beveridge, senza correlarsi ad un aumento della disoccupazione e senza la necessità di politiche monetarie eccessivamente restrittive tali da spingere verso una fase

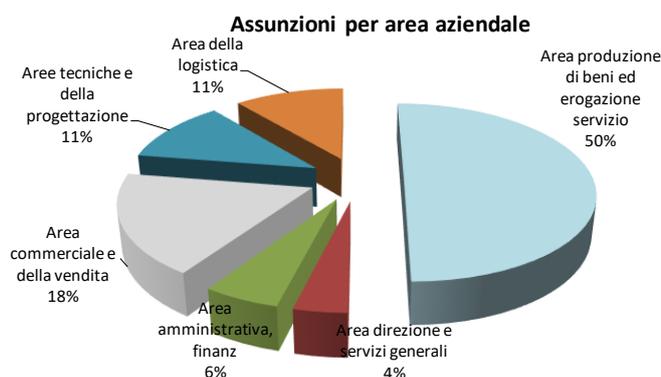
## MERCATO DEL LAVORO

di recessione ed una conseguente salita del tasso di disoccupazione, in grado di influire sulla riduzione del tasso di posti vacanti (ipotesi dell'atterraggio morbido della congiuntura economica alternativa ad un ciclo recessivo; coerente con una transitorietà di buona parte della dinamica inflazionistica).

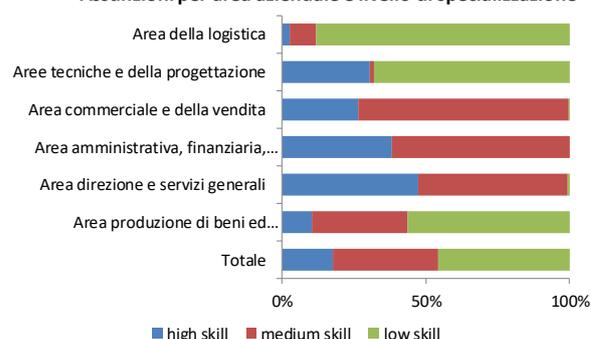
La modesta risposta della dinamica salariale agli aumenti dei prezzi, a parità di tasso di disoccupazione, è anche tra i vari fattori che hanno portato all'aumento della domanda di lavoro. Nel 2024 si avrà una risalita del livello salariale in termini reali, indotto dalla disinflazione piuttosto che da un vero e proprio rafforzamento delle dinamiche salariali. Il recupero dell'offerta di lavoro a partire dal 2022 sta contribuendo a contrastare le criticità legate al reperimento di personale; ed è stato proprio il continuo aumento di fabbisogno di personale ad alimentare anche nel 2023 la costante crescita dell'offerta di lavoro con aspettative occupazionali crescenti, all'opposto di quelle sulla produzione. Chiaramente la crescita dell'occupazione si è correlata ad una contestuale decelerazione della produttività del lavoro e come si è riportato, il mantenimento degli occupati negli assetti organizzativi delle imprese con politiche di *labour hoarding* ha controbilanciato le criticità nella ricerca di personale e servirà anche per il breve termine ad abbassare i costi di ricerca.

Le richiamate difficoltà nel garantire un serbatoio costante di manodopera da parte dell'offerta di lavoro a seguito del ruolo strutturale che sta caratterizzando la diminuzione della popolazione in età da lavoro è in apparente contrasto con la ripresa della partecipazione al mercato del lavoro nell'ultimo anno: quest'ultima ha superato il dato del 2019 di circa un punto (dal 73,8% al 74,7%) rispetto ad un sostanziale rallentamento delle forze di lavoro (con 14 unità in meno dal 2018). L'erosione della popolazione attiva deriva direttamente dal saldo negativo tra lavoratori giovani in entrata sul mercato del lavoro e anziani in uscita per motivi di età (testimoniato dal rallentamento del saldo migratorio). Le criticità demografiche sono maggiormente incisive in ambito nazionale, rispetto alla media dell'Area Euro, se consideriamo che alla riduzione del tasso di disoccupazione nei confronti del 2019 (da 9,9% a 7,7%) si è correlata a un calo delle forze di lavoro dello 0,7% (Area Euro da 7,5% a 6,4% tasso di disoccupazione e +3% le forze di lavoro) segnalando così un processo di invecchiamento più veloce che negli altri paesi di confronto.

Entrando maggiormente nel vivo dei dati della rilevazione, l'area aziendale riguardante la produzione di beni e/o l'erogazione del servizio concentra il 50% delle assunzioni, seguono l'area commerciale e della vendita (18,1%), l'area della progettazione (11,5%) e l'area logistica (11%); di minor incidenza le aree amministrativa (5,5%) e direzione e servizi generali (3,8%). Da notare che rispetto al 2019 si è verificato una rimodulazione del contenuto delle attività aziendali immateriali verso attività più specializzate, con un calo della quota di assunzioni previste destinate all'area commerciale e vendita di circa 2 punti e un contestuale aumento nelle aree amministrazione e finanza, logistica e progettazione con una salita della domanda di figure professionali *high skill*.



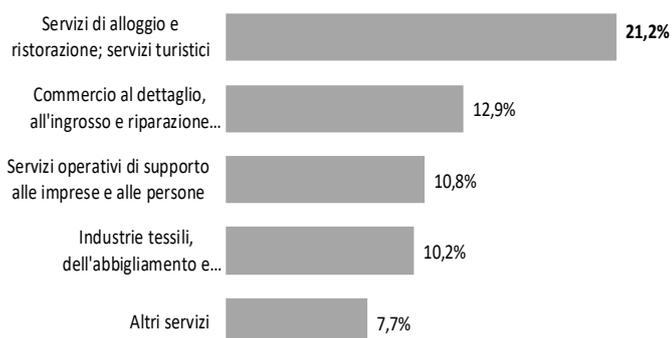
**Assunzioni per area aziendale e livello di specializzazione**



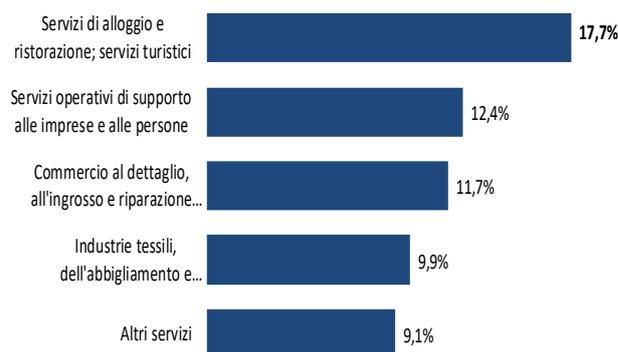
## MERCATO DEL LAVORO

Se articoliamo il dato aggregato per settore possiamo notare una composizione che non risulta alterata rispetto all'anno precedente: certo il turismo sale (da 17,7% a 21,2%) e anche il commercio guadagna quote (da 11,7% a 12,9%), ma ciò si inserisce nell'ambito di una crescita generalizzata delle attività terziarie, rispetto a quelle industriali, nel grosso della fase post riaperture in via di completamento, con un minor acquisto di prodotti rispetto ai rincari, sia con riferimento agli effetti sul personale che sul valore aggiunto. Inoltre sia gli effetti dello shock energetico che dell'aumento dei tassi di interesse hanno inciso meno sulle attività dei servizi che rispetto a quelle industriali. Tuttavia, considerando gli aumenti dei prezzi del periodo, la ricomposizione della domanda interna sta andando nella direzione di un maggior consumo di servizi a svantaggio di quelli di beni, con un aumento del valore aggiunto in volume più contenuto e trattandosi di settori a bassa intensità di capitale, con un livello del valore aggiunto per ora lavorata basso, che si correla ad un rallentamento della produttività e a flussi in ingresso elevati nella ripresa post pandemica. Comunque il ciclo sostenuto di questi settori di attività si sta esaurendo, in cui le attività legate al turismo stanno completando la fase di recupero e con una moderazione della spesa in servizi per un graduale affievolimento dei maggiori risparmi relativi alle famiglie della fascia media di reddito.

I settori con maggiori entrate nel 2023, quote %

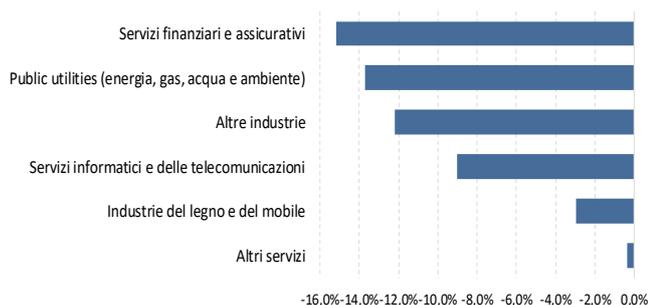


I settori con maggiori entrate nel 2022, quote %



Se osserviamo la dinamica settoriale del 2023 ritroviamo il precedente discorso, con una variazione sostanziale per le entrate nel comparto turismo e ristorazione (+42,5%), seguono quindi l'industria elettronica (+36,6%), le attività commerciali (+30,8%), carta (+28,6% ma poco consistente in termini assoluti), trasporti e logistica (+28,2%) e servizi culturali (+25,7%). Il comparto costruzioni presenta una variazione positiva sottotono (+12%) preannunciando una probabile decelerazione della dinamica, legata alla graduale attenuazione degli incentivi.

Principali settori con dinamica negativa al 2023

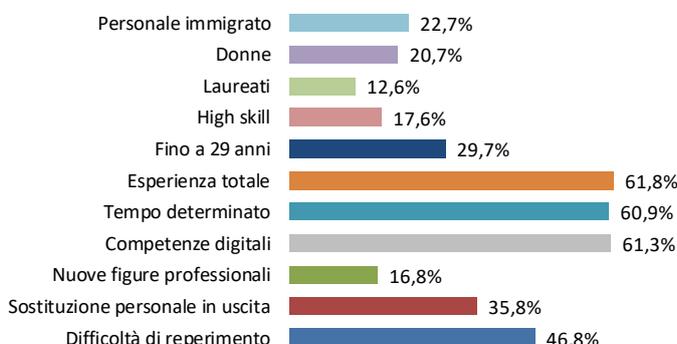


Principali settori con dinamica positiva al 2023



## MERCATO DEL LAVORO

### Principali caratteristiche dei lavoratori richiesti



In diminuzione gli ingressi nei servizi finanziari (-15,2%), nelle utilities (-13,7%), nelle altre attività industriali (-12,2% sostanzialmente gioielleria) e nei servizi informatici (-9%); questi ultimi hanno mostrato una discreta inversione di tendenza dopo l'incremento nel biennio precedente; ciò non sta comunque a significare che c'è stata una perdita di interesse nei confronti di figure professionali legate all'informatica negli altri settori, sia come ricerca che come criticità di reperimento.

Come si è precedentemente riportato la quota di assunzioni previste di difficile reperimento è tuttavia salita al 46,8% (era al 43,9% l'anno precedente); l'esperienza richiesta riguarda poco meno dei due terzi delle assunzioni (di cui più della metà nello stesso settore). Riguardo ai neoassunti, almeno nel 36% dei casi si tratta di sostituire il personale in uscita insieme ad un 17% dei casi in cui l'inserimento in azienda non è finalizzato alla sostituzione di un'analoga figura già presente in organico, ma si tratta dell'inserimento di una nuova figura professionale. In quest'ultimo caso le quote più ampie riguardano professioni qualificate di tipo operaio nell'uso di macchinari agricoli (77,2%), tecnici della distribuzione commerciale (35,4%) e anche tecnici dei servizi culturali (41,8%) e specialisti nelle scienze gestionali e commerciali (41,2%). Il fabbisogno di nuove figure professionali è salito di circa 2 punti nei confronti del 2019. L'orientamento ad assumere giovani under 30 tende a salire (da 27,8% a 29,7%) risultando di poco inferiore a quello nazionale (30%).

### Assunzioni in sostituzione per professione

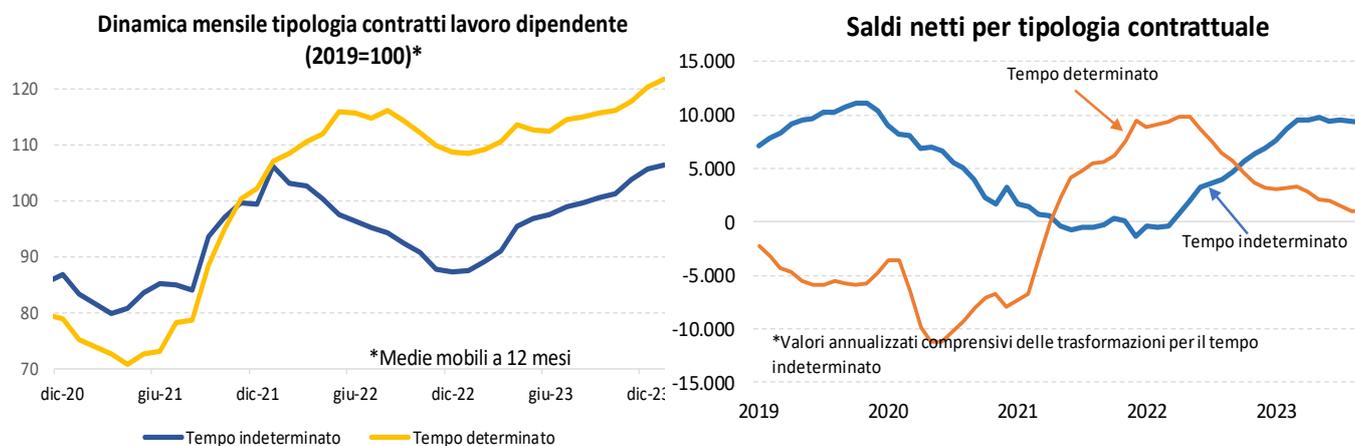


### Assunzioni di nuove figure per professione



Il dato annuale per tipologia contrattuale mostra come le entrate programmate si distribuiscano tra personale dipendente che incide per l'82% (80% nel 2022), personale in somministrazione (10,6% e in calo di 7 decimi di punto in un anno), i collaboratori (2,1%) e gli altri lavoratori non alle dipendenze (5,2%). Il lavoro dipendente sembrerebbe incidere maggiormente nelle attività legate alle costruzioni (90%), nel sistema moda (86,4%), nelle attività delle utilities (86,4%) e nelle attività turistiche (91,9%); i lavoratori somministrati presentano quote maggiori nelle industrie del legno e del mobile (33,4%) e nella chimica-farmaceutica (37,4%). Gli altri lavoratori non alle dipendenze si caratterizzano per una maggior incidenza nei servizi avanzati alle imprese (15,6%), nei servizi finanziari e assicurativi (21,8%) e nel commercio (8,6%). Per quanto riguarda il solo lavoro alle dipendenze, i rapporti di lavoro a termine mostrerebbero un'incidenza del 61% sul totale assunzioni con questa modalità di lavoro, risultando in calo di circa un punto rispetto all'anno precedente riguardando dai contratti a tempo indeterminato (raggiungendo così il 27%).

## MERCATO DEL LAVORO



Fonte: elaborazioni su dati Excelsior e INPS

L'aumento maggiormente intenso della componente a tempo indeterminato (+27% rispetto a +23% del lavoro a termine) non fa nient'altro che confermare il ruolo rilevante del labour hoarding anche per il 2023, con una fase espansiva per questa tipologia contrattuale confermata anche dai flussi in entrata di assunzioni monitorati da INPS: si è rilevato un aumento delle assunzioni, una diminuzione delle cessazioni e una crescita delle trasformazioni generando un saldo positivo che passa da circa 5 mila a oltre 9 mila posizioni nette per il tempo indeterminato, in base ai dati INPS. Si tratta di una tendenza che conferma l'esigenza delle imprese di mantenere una base di lavoro stabile e "di fiducia" con cui intrattenere un rapporto maggiormente duraturo, soprattutto per le figure professionali maggiormente specializzate.

### Previsioni di assunzione annuali Excelsior. Dati di sintesi Firenze

	2019	2020	2021	2022	2023	var% 2022	var% 2023	var% 2023/19
<b>Totale</b>	<b>96.760</b>	<b>61.700</b>	<b>93.780</b>	<b>97.980</b>	<b>116.600</b>	<b>4,5%</b>	<b>19,0%</b>	<b>20,5%</b>
<b>Genere</b>								
Donne	25.366	15.642	21.795	20.141	24.174	-7,6%	20,0%	-4,7%
Uomini	28.301	20.438	26.534	27.303	31.996	2,9%	17,2%	13,1%
Ugualmente adatto	43.093	25.620	45.452	50.536	60.430	11,2%	19,6%	40,2%
<b>Età</b>								
Fino a 29 anni	27.598	16.811	25.069	27.199	34.646	8,5%	27,4%	25,5%
30-44 anni	32.517	22.199	31.258	32.943	37.258	5,4%	13,1%	14,6%
45 e oltre	9.091	6.952	8.594	8.118	10.094	-5,5%	24,3%	11,0%
Età non rilevante	27.554	15.738	28.860	29.719	34.602	3,0%	16,4%	25,6%
<b>Difficoltà di reperimento</b>	<b>30.758</b>	<b>21.456</b>	<b>35.284</b>	<b>42.971</b>	<b>54.537</b>	<b>21,8%</b>	<b>26,9%</b>	<b>77,3%</b>
<b>Tipologie contrattuali</b>								
Tempo indeterminato	22.099	14.549	17.610	20.210	25.671	14,8%	27,0%	16,2%
Tempo determinato	46.793	29.407	49.519	47.580	58.336	-3,9%	22,6%	24,7%
Apprendistato	9.752	5.672	9.970	10.300	11.773	3,3%	14,3%	20,7%
Somministrazione e collab	18.116	12.072	16.682	19.890	20.820	19,2%	4,7%	14,9%

Fonte: elaborazioni su dati Excelsior

## MERCATO DEL LAVORO

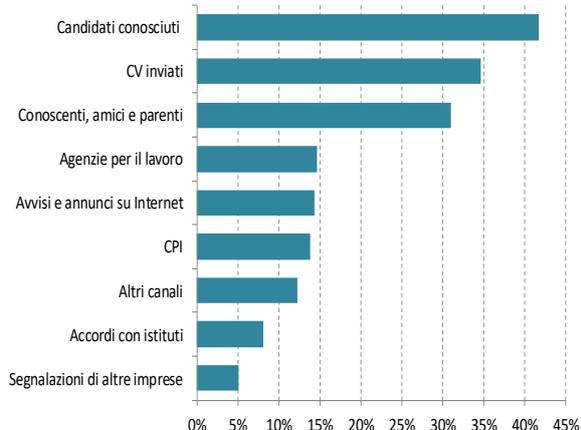
### La qualità del capitale umano richiesto

L'incremento del livello tecnologico richiesto dall'evoluzione postpandemia dei mercati, all'interno di un contesto economico sempre più suscettibile a imprevisti, rende necessario il reclutamento di personale giovane, come indicato dall'aumento di quasi due punti percentuali nella quota di giovani, passando dal 27,8% al 29,7%. Questo personale deve essere altamente specializzato e può essere inserito nelle aziende con contratti stabili o con periodi di "prova" minimizzati attraverso contratti a termine.

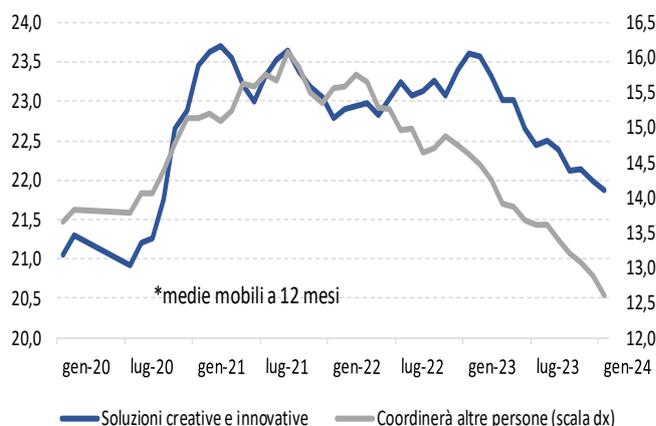
L'aspetto positivo di questa situazione è legato alla crescente domanda di profili altamente specializzati, indispensabili per sostenere la trasformazione digitale e organizzativa. Tuttavia, va notato che la difficoltà nella selezione del personale non è solo dovuta alla carenza di figure specializzate, ma anche a fattori demografici specifici, come la sfida nel rimpiazzare i lavoratori anziani con quelli più giovani.

L'analisi della qualità del capitale umano, come evidenziato nei rapporti precedenti, si articola nella descrizione dei principali titoli di studio, seguita dall'importanza della specializzazione e dalle competenze richieste. Inoltre, la situazione del mercato del lavoro riflette la necessità di professionisti altamente qualificati per sostenere la crescita e l'innovazione, ma anche la richiesta di figure operative in settori specifici, come le consegne o il settore edile, con un minor grado di specializzazione o qualifica.

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



Dinamica quote % competenze trasversali\*

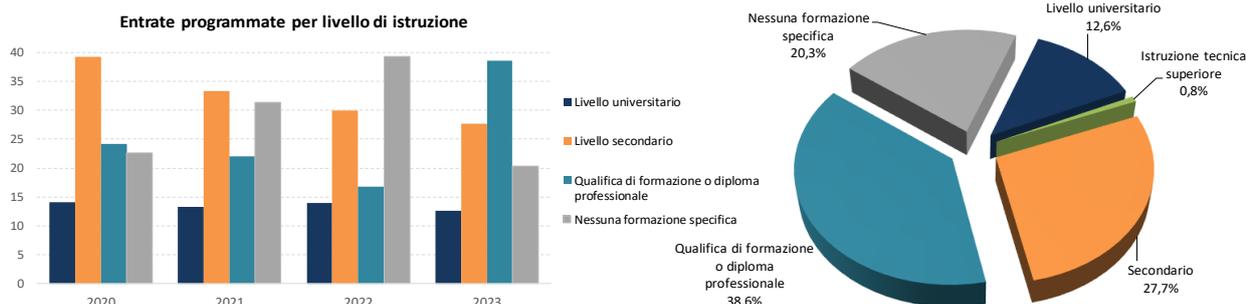


La preferenza accordata dagli imprenditori locali per trovare e selezionare nuovi talenti, riguarda la conoscenza diretta (41,7%), seguita dall'uso dei database aziendali per valutare i curricula inviati spontaneamente (34,7%), che ha superato la raccomandazione da parte di conoscenti, parenti e amici (31%). È interessante notare che c'è un aumento di interesse per le agenzie di somministrazione, i centri per l'impiego e le società di selezione del personale (rispettivamente 14% e 15%). Tuttavia, quando le reti informali non sono efficaci, le imprese devono ricorrere a metodi formali. Ad esempio, l'uso dei curricula inviati direttamente alle imprese è aumentato del 6% rispetto al 2019, diventando il secondo metodo più utilizzato. Questo conferma indirettamente come il problema del *mismatch* professionale stia influenzando anche le pratiche di selezione del personale.

## MERCATO DEL LAVORO

### Il ruolo del titolo di studio

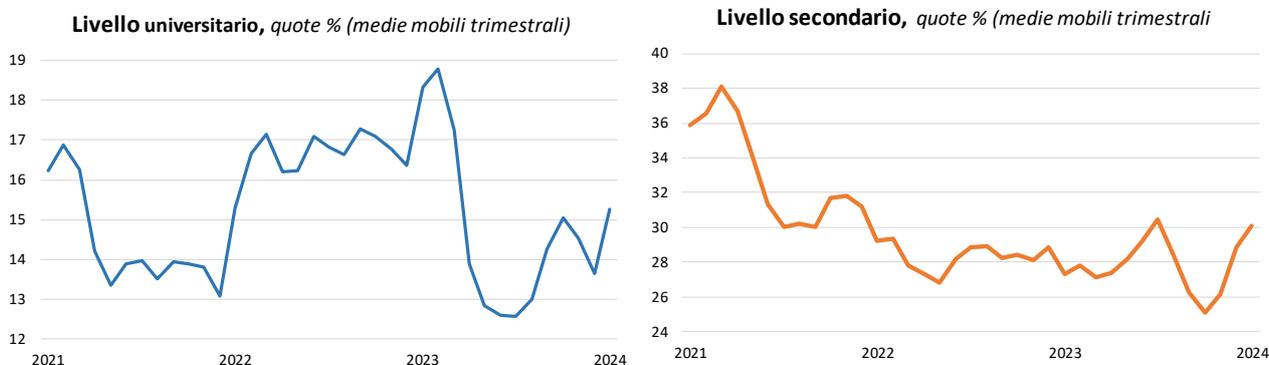
Nel 2023 le imprese fiorentine hanno programmato entrate di personale con laurea per circa 14 mila e 700 unità corrispondenti al 13% degli ingressi programmati complessivi: nonostante la quota tenda a perdere circa un punto, in realtà si riscontra una variazione positiva pari a quasi l'8%. Se si osserva l'andamento mensile nei mesi centrali dell'anno si rileva un calo dell'orientamento ad assumere laureati, per poi recuperare nei mesi finali; Tuttavia nei confronti del 2021 aumenta prevalentemente la quota di entrate previste con la qualifica professionale (da 16,8% a 38,6%); le assunzioni con riferimento all'istruzione tecnica superiore (ITS)<sup>1</sup> rimangono intorno allo 0,8% delle nuove entrate del 2023; scende la quota di diplomati (da 31,9% a 30,5%). Riguardo alle entrate "potenziali", differenziandole da quelle "esplicite" con riferimento a coloro che hanno frequentato corsi di qualifica professionale<sup>2</sup>, le entrate programmate di questi ultimi cambierebbero da un peso del 39,3% a uno del 47,5% mentre per coloro che hanno l'obbligo scolastico il peso cambierebbe dal 20,3% all'11,4%.



<sup>1</sup> Gli I.T.S. costituiscono il segmento di formazione terziaria non universitaria che risponde alla domanda delle imprese di nuove ed elevate competenze tecniche e tecnologiche per promuovere i processi di innovazione. Rappresentano un'opportunità di assoluto rilievo nel panorama formativo italiano in quanto espressione di una strategia nuova fondata sulla connessione delle politiche d'istruzione, formazione e lavoro con le politiche industriali, con l'obiettivo di sostenere gli interventi destinati ai settori produttivi con particolare riferimento ai fabbisogni di innovazione e di trasferimento tecnologico delle piccole e medie imprese. Accedono ai corsi, a seguito di selezione, i giovani e gli adulti in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore e coloro che in possesso di un diploma quadriennale di istruzione e formazione professionale abbiano frequentato un corso annuale IFTS. Una buona conoscenza dell'informatica e della lingua inglese costituisce requisito preferenziale per l'ammissione ai percorsi. Vi è tuttavia la possibilità di frequentare moduli di specifica preparazione, finalizzati a riallineare le competenze mancanti. Almeno il 30% della durata dei corsi è svolto in azienda stabilendo subito un legame molto forte con il mondo produttivo attraverso stage anche all'estero (fonte: MIUR).

<sup>2</sup> Questo perché nel nostro ordinamento, a seguito della riforma del 2006 è obbligatoria l'istruzione impartita per almeno 10 anni e riguarda la fascia di età compresa tra i 6 e i 16 anni. Nel contempo la normativa riguardante l'adempimento dell'obbligo di istruzione è finalizzata al conseguimento di un titolo di studio di scuola secondaria superiore o di una qualifica professionale, di durata almeno triennale, entro il diciottesimo anno di età ovvero, a partire da questi presupposti, la domanda di professioni per cui le imprese richiedono la sola scuola dell'obbligo è stata oggetto di uno specifico approfondimento, verificando i casi in cui tale richiesta è associata a professioni per le quali esistono corsi per la formazione professionale triennale previsti formalmente tra i 26 dell'Accordo Stato-Regioni del 1 Agosto 2019. E' stata così individuata con questa metodologia una ulteriore domanda potenziale di qualifiche o diplomi professionali che sommata alla domanda esplicitamente espressa dalle imprese nell'ambito dell'indagine, fornisce una stima complessiva di quelle che potremmo indicare come "entrate potenziali" previste dalle imprese per le quali è necessaria una qualifica o un diploma professionale. (Fonte: nota metodologica Excelsior).

## MERCATO DEL LAVORO



Riguardo ai titoli universitari le imprese sono prevalentemente orientate verso le lauree in materie economiche (31,3% sul totale lauree), seguite dall'indirizzo in insegnamento e formazione (15%), da sanitario e paramedico (7,8%), insieme a scienze matematiche (7,6%) e a ingegneria elettronica e industriale (6,3%). Le maggiori difficoltà di reperimento sono state segnalate per sanitario - paramedico (73%), ingegneria elettronica e dell'informazione (73%) e per ingegneria civile-architettura (66%). I diplomi caratterizzati dal maggior fabbisogno sono l'amministrativo commerciale (37% sul totale diplomi), turismo-enogastronomia (21%) e meccanica (8,2%); tra i diplomi che risultano di difficile reperimento, in particolare, troviamo quelli relativi a turismo-enogastronomia (65%) insieme all'elettronico (64%) e all'indirizzo costruzioni e territorio (69%). Riguardo ai diplomi ITS sono maggiormente ricercati tecnologie innovative per il made in italy-meccanica (31,5%), tecnologie made in Italy moda (14,1%) e le tecnologie nell'ambito dell'informazione e della comunicazione (23,9%); quelli relativi alle tecnologie per l'ICT e l'efficienza energetica sono i più difficili da reperire. Per le qualifiche professionali sono prevalenti l'indirizzo ristorazione (18,9%), logistica (12,1%), indirizzo amministrativo (11%) e indirizzo tessile-abbigliamento (6,4%); le qualifiche più difficili da reperire sono quelle relative all'indirizzo edile (70%), all'indirizzo meccanica (61%) e all'indirizzo elettrico (65%).

Nel comparto industriale le lauree più ricercate riguardano l'indirizzo ingegneristico (sia industriale che elettronica), economico e l'indirizzo chimico-farmaceutico. Nell'ambito del terziario pesano maggiormente le lauree a indirizzo scienze della formazione, sanitario-paramedico e scienze matematiche/informatiche. Riguardo ai diplomi per l'industria i più ricercati sono meccanica, produzione/manutenzione industriale ed elettronica. Nel terziario i diplomi più richiesti riguardano turismo-enogastronomia, meccanica e indirizzo liceale.

## MERCATO DEL LAVORO

### Indirizzi di studio più richiesti

Lauree		difficoltà reperimento	esperienza
Indirizzo economico	4.600	49,2%	77,3%
Indirizzo insegnamento e formazione	2.190	41,4%	89,4%
Indirizzo sanitario e paramedico	1.140	72,7%	88,9%
Indirizzo scienze matematiche, fisiche e informatiche	1.120	56,9%	71,7%
Indirizzo ingegneria industriale	920	62,9%	88,5%

### Diplomi quinquennali

		difficoltà reperimento	esperienza
Indirizzo amministrazione, finanza e marketing	10.570	35,9%	67,0%
Indirizzo turismo, enogastronomia e ospitalità	6.020	65,1%	57,8%
Indirizzo meccanica, mecatronica ed energia	2.350	63,3%	77,0%
Indirizzo socio-sanitario	2.280	54,8%	67,1%
Indirizzo elettronica ed elettrotecnica	1.750	64,5%	78,4%

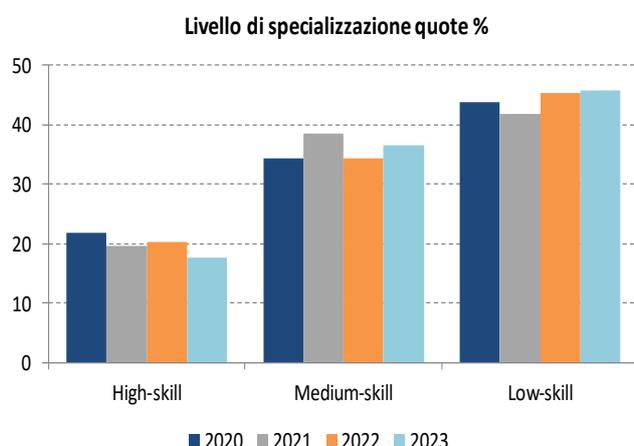
### Qualifica formazione/diploma prof

		difficoltà reperimento	esperienza
Indirizzo ristorazione	8.480	47,4%	51,5%
Indirizzo sistemi e servizi logistici	5.450	32,1%	47,5%
Indirizzo amministrativo segretariale	4.940	25,5%	49,5%
Indirizzo meccanico	4.810	61,0%	55,9%
Indirizzo servizi di vendita	3.310	32,3%	33,2%

## MERCATO DEL LAVORO

### La qualificazione professionale e la domanda di lavoro

Il rapporto fra domanda di lavoro e 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.



Le imprese tendono sempre di più a spostarsi sulle professioni di livello elevato e basso, polarizzando quindi l'orientamento alla specializzazione del personale, anche se per il 2023 la preferenza accordata alle professioni high skill, nel corso dei mesi non è proprio rimasta stabilmente elevata, tanto che le entrate ad alta specializzazione in termini relativi sono aumentate del 3,8% (era +7,5% nel 2022) quelle a bassa del 20%; tuttavia la quota delle professioni ad alta specializzazione è scesa di circa 2 punti posizionandosi al 17,4% mentre quelle a bassa specializzazione sono rimaste

stabili al 45% e quelle di fascia media hanno guadagnato 2 punti mantenendo una quota di circa il 36%. Tuttavia, secondo una visione di medio termine prosegue la crescita tendenziale delle professioni sia ad alta che a bassa specializzazione rispetto a quelle medie. I grafici successivi danno conto di questa apparente contraddizione: nel trend di medio termine si rileva un forte orientamento alla polarizzazione (tra *high* e *low skill*) mentre nel breve termine possiamo osservare come tendano a riguadagnare terreno soprattutto le richieste di professioni a media specializzazione, insieme a quelle *low skill*; ciò si spiega sia per motivi salariali (inquadrate un addetto *low* o *medium skill* costa comunque meno alle imprese) e per motivi di opportunità se consideriamo che se la percezione delle imprese propende per la temporaneità relativa alle difficoltà cicliche, allora diverrebbe maggiormente strategico avere a disposizione manodopera per le attività maggiormente operative quando la ripartenza dell'attività economica sarà più definita. Questo orientamento è sicuramente coerente con l'ipotesi dell'atterraggio morbido (o *soft landing*) della congiuntura economica, di cui si è parlato nel paragrafo iniziale<sup>3</sup>.

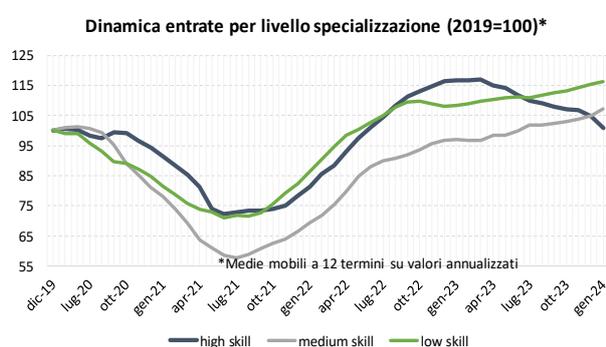
Si conferma la ricerca di personale specializzato e in grado di affrontare le sfide del cambiamento tecnologico contestualizzando le tecnologie digitali negli assetti organizzativi parallelamente all'inserimento di competenze evolute; non si riduce, tuttavia, la necessità di inserire competenze caratterizzanti le attività operative, tanto che se restringiamo il cerchio ai soli operai specializzati si rileva un grado di difficoltà di reperimento ben al di sopra la media (54,8% rispetto al 42% della fascia media e al 47% degli *high skill*).

In primo luogo le imprese incontrano una sfida oggettiva nel trovare personale adatto per ruoli che richiedono competenze di livello basso; in secondo luogo, riteniamo che la distinzione tra competenze elevate e basse sia sempre meno netta, poiché anche i lavoratori con competenze

<sup>3</sup> Krugman P., *Soft Landing, Here We Come?*, "The New York Times", 17 ottobre 2023; Booker S., Wessel D., *What Is a Soft Landing?*, "Brookings-Commentary", settembre 2023; De Novellis F., *Il ritorno dell'inflazione in Europa*, in "Osservatorio Monetario. Inflazione, politica monetaria e settore bancario", Università Cattolica del Sacro Cuore, n.3/2023.

## MERCATO DEL LAVORO

di base devono essere adeguatamente preparati nell'ambito digitale e spesso possiedono un livello formativo elevato. Questo è particolarmente vero per coloro che entrano nel mercato del lavoro per la prima volta, data l'accelerazione dei cambiamenti nelle strutture aziendali degli ultimi tre anni, che hanno modificato significativamente le mansioni professionali. Un numero crescente di professioni richiede ora competenze tecniche specialistiche aggiuntive che in passato sarebbero state impensabili. La valorizzazione delle specializzazioni, sia elevate che di base, avviene sempre più attraverso la combinazione di competenze tradizionali con le nuove tecnologie, allo scopo di generare innovazione nei processi lavorativi.



Le figure ad alta qualifica non tendono a concentrarsi solo su professioni tecniche come ingegneri, informatici o anche specialisti in scienze gestionali e tecnici dei rapporti con i mercati, ma riguardano anche gli esperti in professioni della salute, gli specialisti in scienze gestionali, i tecnici dei rapporti con i mercati e i tecnici dell'organizzazione. L'analisi dell'ordinamento delle principali professioni richieste per grande gruppo professionale evidenzia come le prime tre posizioni riguardino personale a medio-bassa specializzazione facendo anche delle precisazioni: gli addetti alla ristorazione evidenziano un peso ancora elevato e in moderato recupero (da 14,4% a 15,6%); rispetto al 2019 si rileva un notevole aumento della difficoltà di reperimento (da 36,3% a 52,2%) e un livello pari all'11,5% in più rispetto al valore di quell'anno. Troviamo una domanda orientata verso le seguenti figure: personale non qualificato nei servizi di pulizia (12,3%), addetti alle vendite (8,4%), addetti alla logistica (5,7%) e impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali (4,3%); ci sarebbe anche il sistema moda se consideriamo sia gli operai nel sistema pelle che nell'abbigliamento (per un totale di circa il 5%) e gli addetti all'edilizia (2,4%). La richiesta di figure *high skill* non è concentrata ma tende ad essere eterogenea e maggiormente frammentata con riferimento a: tecnici dei rapporti con i mercati; tecnici della salute; tecnici informatici; tecnici in campo ingegneristico; ingegneri e tecnici dell'organizzazione; insegnanti e formatori.

## MERCATO DEL LAVORO

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

Gruppo professionale	VA	Specializz di riferimento	Quota su totale	% difficoltà di reperimento	% esperienza richiesta
Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione	18.150	Medium skill	15,6%	52,2%	64,0%
Personale non qualificato nei servizi di pulizia	14.390	Low skill	12,3%	33,9%	45,4%
Addetti alle vendite	9770	Medium skill	8,4%	26,7%	52,2%
Personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci	6.590	Low skill	5,7%	22,5%	31,5%
Addetti alla segreteria e agli affari generali	5010	Medium skill	4,3%	35,1%	61,4%
Conduuttori di veicoli a motore e a trazione animale	3.790	Low skill	3,3%	64,5%	79,1%
Operai addetti a macchinari dell'industria tessile e delle confezioni	3.610	Low skill	3,1%	62,3%	68,1%
Tecnici dei rapporti con i mercati	2860	High skill	2,5%	39,7%	74,5%
Operai specializzati addetti alle rifiniture delle costruzioni	2.800	Low skill	2,4%	68,1%	71,4%
Operai specializzati addetti alle costruzioni e mantenimento di strutture edili	2.800	Low skill	2,4%	71,4%	71,6%
Operai specializzati della lavorazione del cuoio, delle pelli e delle calzature	2.670	Low skill	2,3%	52,3%	79,0%
Addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela	2190	Medium skill	1,9%	41,8%	61,9%
Tecnici della salute	2070	High skill	1,8%	69,1%	85,6%
Tecnici dell'organizzazione e dell'amministrazione delle attività produttive	2010	High skill	1,7%	56,1%	65,2%
Operai specializzati del tessile e dell'abbigliamento	1.720	Low skill	1,5%	42,3%	62,3%
Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	1.620	Medium skill	1,4%	58,5%	75,5%
Meccanici artigianali, montatori, riparatori, manutentori macchine fisse/mobili	1.600	Low skill	1,4%	70,0%	64,2%
Tecnici informatici, telematici e delle telecomunicazioni	1570	High skill	1,3%	73,4%	78,5%
Operai addetti all'assemblaggio di prodotti industriali	1.460	Low skill	1,3%	49,3%	41,0%
Specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie	1450	High skill	1,2%	52,4%	84,7%
Conduuttori macchine movimento terra, sollevamento e maneggio materiali	1.370	Low skill	1,2%	48,5%	62,1%
Tecnici in campo ingegneristico	1290	High skill	1,1%	70,1%	79,1%
Operatori della cura estetica	1210	Medium skill	1,0%	54,5%	63,0%
Ingegneri	1190	High skill	1,0%	63,1%	90,8%
Operai addetti a macchine confezionatrici di prodotti industriali	1.150	Low skill	1,0%	22,1%	19,4%
Operai specializ. installaz./manutenzione attrezzature elettriche/elettroniche	1.010	Low skill	0,9%	57,0%	66,7%
Tecnici della distribuzione commerciale	980	High skill	0,8%	69,9%	68,4%
Operai macchine automatiche e semiaut. per lavoraz. metalliche e prod. minerali	970	Low skill	0,8%	65,6%	55,6%
Insegnanti nella formazione professionale, istruttori, allenatori, atleti	930	High skill	0,8%	33,3%	90,1%
Fonditori, saldatori, lattonieri, caldaieri, montatori di carpenteria metallica	930	Low skill	0,8%	82,2%	60,8%
Fabbricanti costruttori di utensili	900	Low skill	0,8%	71,8%	53,1%
Addetti alla gestione economica, contabile e finanziaria	890	Medium skill	0,8%	36,2%	80,7%
Addetti alla gestione amministrativa della logistica	880	Medium skill	0,8%	32,5%	72,1%
Professioni qualificate nei servizi personali	800	Medium skill	0,7%	37,1%	84,3%
Tecnici della gestione dei processi produttivi di beni e servizi	710	High skill	0,6%	64,3%	96,9%
Specialisti in discipline artistico-espressive	670	High skill	0,6%	31,3%	99,6%

### Le competenze richieste

In periodi di incertezza come quello attuale, le competenze trasversali, soprattutto quelle di natura digitale, hanno assunto un ruolo cruciale per tutti i tipi di professionisti, indipendentemente dal grado di specializzazione. Questo fenomeno contribuisce a spiegare una parte della disoccupazione. Le competenze trasversali, specialmente quelle digitali e ambientali, sono diventate sempre più importanti nel definire il fondamento di qualsiasi profilo professionale, a prescindere dal livello di specializzazione.

Il differenziale tra le competenze necessarie e quelle possedute dai lavoratori continua a essere significativo, nonostante la pandemia abbia accelerato l'acquisizione autonoma di competenze trasversali fondamentali per molti ruoli d'ufficio, come le competenze digitali (ad esempio nell'utilizzo di strumenti informatici), le competenze relazionali (come l'uso di strumenti di comunicazione a distanza per rapporti aziendali) e la capacità di lavorare in modo autonomo. Molte persone hanno cercato di migliorare la loro flessibilità e adattabilità al cambiamento, nonché le loro abilità di collaborazione e organizzazione. Tuttavia, il divario persistente nelle competenze trasversali rimane un fattore critico che ostacola la ricerca di personale qualificato. L'identificazione e la valutazione delle competenze professionali considerate "molto importanti" dagli imprenditori sono fondamentali per definire il profilo professionale ricercato e per comprendere le difficoltà nel trovare personale adeguato. Questo divario tra domanda e offerta di lavoro è amplificato anche dalla discrepanza tra titoli di studio e livello di specializzazione professionale. Il concetto di competenza è multidimensionale, poiché comprende conoscenze, abilità e comportamenti, ed è stato oggetto di un'analisi approfondita negli ultimi anni,

## MERCATO DEL LAVORO

diventando un elemento cruciale per comprendere la domanda di lavoro nel settore privato, sia industriale che dei servizi.

Le tre declinazioni che risultano maggiormente richieste per gli imprenditori fiorentini nel 2023, evidenziano la prevalenza di competenze sostanzialmente trasversali come flessibilità e adattamento (95,6%), capacità di lavorare in gruppo (86,3%) ma anche capacità di lavorare in autonomia (82,6%). Tutte e tre coincidono anche con le competenze valutate come più importanti per essere assunti; la quarta è la capacità di problem solving. Risulta quindi piuttosto elevato il grado di rilevanza per le cosiddette *soft-skills* (come capacità di lavorare in gruppo, di lavoro in autonomia, di risolvere i problemi o flessibilità-adattamento) che richiedono competenze più complesse di quelle specificamente più tecniche. Non meno importanti risultano comunque le e-skills come l'utilizzo delle competenze digitali (61,3%) o l'utilizzo di metodi informatici e matematici (46,5%) insieme alle competenze trasversali di tipo green (come attitudine al risparmio energetico che riguarda il 77,4% dei nuovi ingressi).

Dall'articolazione delle competenze richieste dalle imprese per professione e titolo di studio, emerge come 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, lavorare in gruppo, insieme ad un'ampia capacità di adattamento e di risolvere i problemi. Per queste figure le competenze trasversali, in particolare, rappresenterebbero un aspetto imprescindibile ai fini dell'ingresso in azienda.

Al personale a media specializzazione sono richieste competenze 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. Sia per le professioni *high* che *medium skill* acquisisce una certa rilevanza anche la sensibilità ambientale, con particolare riferimento agli insegnanti, specialisti in scienze sociali e ai tecnici della salute per le professioni *high skill* e agli addetti alla ristorazione e operatori della cura estetica per quelle a media specializzazione.

Al personale a bassa specializzazione la quota più elevata riguarda la richiesta di competenze di tipo trasversale e con riferimento soprattutto ai lavoratori che si occupano di pulizia e sanificazione insieme ai conduttori di veicoli a motore e per chi si occupa di assemblaggio di prodotti industriali: si segnala, tuttavia, un notevole aumento della richiesta di figure nell'area *low skill* con attitudine al risparmio energetico e sensibilità ambientale (da 75% a 78%) e in particolare per i conduttori di veicoli, ma anche gli operai specializzati nell'industria e nel sistema moda. Da rilevare che per tutti e tre i gruppi di specializzazione acquisisce rilevanza la capacità di utilizzo di competenze digitali con una quota elevata per le richieste di figure a bassa specializzazione (44,2%).

## MERCATO DEL LAVORO

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

	Quota su totale	comunicare in italiano	comunicare in lingue straniere	utilizzare linguaggi e metodi matematici e informatici	utilizzare competenze digitali	applicare tecnologie "4.0" per innovare processi	lavorare in gruppo	problem solving	lavorare in autonomia	flessibilità e adattamento	risparmio energetico e sostenibilità ambientale
<b>Livello universitario</b>	<b>12,6%</b>	<b>82,2%</b>	<b>68,8%</b>	<b>81,6%</b>	<b>93,2%</b>	<b>59,6%</b>	<b>97,8%</b>	<b>97,9%</b>	<b>95,5%</b>	<b>97,8%</b>	<b>84,1%</b>
Indirizzo economico	3,9%	85,2%	76,0%	88,2%	98,3%	63,8%	98,0%	98,2%	92,7%	94,3%	86,8%
Indirizzo insegnamento e formazione	1,9%	71,2%	53,5%	69,9%	83,9%	37,7%	97,6%	97,4%	97,7%	99,9%	79,8%
Indirizzo sanitario e paramedico	1,0%	76,2%	27,1%	65,2%	75,4%	23,6%	94,3%	98,3%	94,9%	98,5%	62,0%
Indirizzo scienze matematiche, fisiche e informatiche	1,0%	86,6%	73,5%	97,6%	100,0%	80,3%	99,7%	99,0%	91,8%	100,0%	86,6%
Indirizzo ingegneria industriale	0,8%	93,3%	84,5%	97,4%	98,6%	85,7%	99,9%	99,9%	99,0%	99,9%	94,5%
<b>Istruzione Tecnologica Superiore (ITS Academy)</b>	<b>0,8%</b>	<b>85,4%</b>	<b>72,7%</b>	<b>83,5%</b>	<b>93,7%</b>	<b>75,3%</b>	<b>96,9%</b>	<b>98,8%</b>	<b>99,0%</b>	<b>98,7%</b>	<b>79,4%</b>
Nuove tecnologie per il made in Italy - meccanica	0,2%	82,7%	56,5%	80,3%	90,8%	70,4%	91,2%	96,3%	97,3%	98,0%	84,6%
Tecnologie della informazione e della comunicazione	0,2%	81,2%	75,2%	99,5%	100,0%	94,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	54,1%
Nuove tecnologie per il made in Italy - moda	0,1%	93,3%	88,8%	84,3%	88,8%	79,1%	99,3%	100,0%	100,0%	100,0%	93,3%
Nuove tecnologie per il made in Italy - marketing e sostenibilità	0,1%	83,5%	95,9%	92,8%	100,0%	70,1%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	92,8%
Tecnologie innovative per i beni e le attività culturali	0,1%	100,0%	85,9%	42,2%	100,0%	39,1%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	89,1%
<b>Livello secondario</b>	<b>27,7%</b>	<b>75,1%</b>	<b>54,0%</b>	<b>60,5%</b>	<b>80,4%</b>	<b>41,5%</b>	<b>94,4%</b>	<b>92,0%</b>	<b>87,8%</b>	<b>97,5%</b>	<b>81,4%</b>
Indirizzo amministrazione, finanza e marketing	9,1%	81,6%	53,3%	65,9%	91,9%	42,9%	96,0%	93,1%	88,9%	98,6%	82,0%
Indirizzo turismo, enogastronomia e ospitalità	5,2%	84,9%	75,1%	56,6%	71,3%	42,4%	95,5%	89,7%	85,4%	95,1%	94,1%
Indirizzo meccanica, mecatronica ed energia	2,0%	67,6%	35,7%	70,3%	77,6%	55,5%	90,4%	94,1%	89,3%	98,3%	86,7%
Indirizzo socio-sanitario	2,0%	44,2%	31,3%	30,2%	51,7%	7,9%	96,0%	91,5%	79,7%	96,1%	65,3%
Indirizzo elettronica ed elettrotecnica	1,5%	67,2%	41,9%	76,0%	82,9%	62,3%	93,3%	92,0%	91,9%	96,8%	83,7%
<b>Qualifica di formazione o diploma professionale</b>	<b>38,6%</b>	<b>53,2%</b>	<b>30,6%</b>	<b>34,9%</b>	<b>47,6%</b>	<b>24,2%</b>	<b>82,9%</b>	<b>76,4%</b>	<b>79,1%</b>	<b>96,8%</b>	<b>75,7%</b>
Indirizzo ristorazione	7,3%	61,8%	48,3%	31,0%	36,4%	13,0%	86,0%	76,9%	76,9%	98,6%	81,6%
Indirizzo meccanico	4,1%	41,5%	13,1%	43,9%	49,9%	36,4%	77,2%	76,5%	82,6%	95,8%	78,1%
Indirizzo sistemi e servizi logistici	4,7%	45,3%	20,4%	34,4%	50,4%	16,5%	79,7%	68,9%	72,9%	92,3%	69,9%
Indirizzo amministrativo segretariale	4,2%	49,7%	28,5%	24,5%	44,7%	21,6%	89,6%	80,4%	72,0%	94,1%	73,1%
Indirizzo tessile e abbigliamento	2,5%	32,5%	12,4%	30,1%	44,2%	30,9%	76,0%	75,9%	83,1%	99,1%	64,9%
<b>Totale</b>	<b>100,0%</b>	<b>62,7%</b>	<b>41,4%</b>	<b>46,5%</b>	<b>61,3%</b>	<b>33,6%</b>	<b>86,3%</b>	<b>81,7%</b>	<b>82,6%</b>	<b>95,6%</b>	<b>77,4%</b>



I laureati, specialmente coloro provenienti dall'area economica e dalle scienze della formazione, ma anche da indirizzi di ingegneria (in particolare elettronica e informatica) e sanitari, sono fortemente richiesti per le loro competenze trasversali. Chi possiede un diploma quinquennale viene valutato soprattutto per la sua capacità di adattamento, di lavorare in gruppo e di risolvere problemi; le competenze comunicative e digitali sono invece richieste ai diplomati in ambito amministrativo, turistico e meccanico. Questa tendenza si estende anche alle figure formate tramite istruzione tecnica superiore (ITS), con una forte enfasi sulle competenze digitali per tutti i diplomi ITS di natura tecnologica. In generale, si osserva un aumento delle competenze legate all'ambiente (competenze green) per tutti i livelli di istruzione rispetto all'anno precedente.

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

	Quota su totale	comunicare in italiano	comunicare in lingue straniere	utilizzare linguaggi e metodi matematici e informatici	utilizzare competenze digitali	applicare tecnologie "4.0" per innovare processi	lavorare in gruppo	problem solving	lavorare in autonomia	flessibilità e adattamento	risparmio energetico e sostenibilità ambientale
<b>Alta specializzazione (HS)</b>	<b>17,6%</b>	<b>82,1%</b>	<b>62,9%</b>	<b>78,9%</b>	<b>92,4%</b>	<b>57,9%</b>	<b>96,6%</b>	<b>96,4%</b>	<b>94,5%</b>	<b>98,4%</b>	<b>81,7%</b>
Tecnici dei rapporti con i mercati	2,5%	92,8%	70,4%	76,2%	98,3%	53,2%	98,9%	98,0%	99,2%	99,6%	79,9%
Tecnici della salute	1,8%	75,5%	28,8%	64,7%	78,5%	23,0%	96,7%	98,9%	95,2%	99,1%	66,1%
Tecnici dell'organizzazione e dell'amministrazione delle attività produttive	1,7%	81,8%	55,0%	88,8%	97,2%	53,9%	94,4%	93,3%	93,0%	99,2%	86,1%
Tecnici informatici, telematici e delle telecomunicazioni	1,3%	85,6%	74,9%	93,5%	100,0%	83,8%	99,2%	99,3%	99,4%	99,9%	85,2%
Specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie	1,2%	94,8%	82,7%	91,3%	98,3%	78,7%	99,9%	99,9%	99,9%	100,0%	77,9%
<b>Media specializzazione (MS)</b>	<b>36,5%</b>	<b>75,1%</b>	<b>59,4%</b>	<b>50,7%</b>	<b>67,7%</b>	<b>31,8%</b>	<b>91,7%</b>	<b>83,5%</b>	<b>85,8%</b>	<b>94,7%</b>	<b>79,4%</b>
Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione	15,6%	71,5%	60,8%	42,0%	49,7%	28,4%	86,6%	75,4%	83,0%	90,1%	82,4%
Addetti alle vendite	8,4%	90,8%	65,4%	47,6%	80,0%	31,9%	95,3%	87,6%	88,8%	99,3%	78,2%
Addetti alla segreteria e agli affari generali	4,3%	75,0%	54,6%	78,0%	96,3%	49,0%	96,6%	95,6%	95,1%	97,3%	81,2%
Addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela	1,9%	88,0%	90,4%	73,0%	91,6%	43,4%	97,8%	97,5%	87,0%	99,5%	79,9%
Professionisti qualificate nei servizi sanitari e sociali	1,4%	51,0%	37,6%	36,5%	57,3%	8,4%	97,7%	94,8%	77,8%	95,9%	61,0%
<b>Bassa specializzazione (LS)</b>	<b>45,8%</b>	<b>45,2%</b>	<b>18,7%</b>	<b>30,8%</b>	<b>44,2%</b>	<b>25,8%</b>	<b>78,0%</b>	<b>74,5%</b>	<b>75,5%</b>	<b>95,3%</b>	<b>74,1%</b>
Personale non qualificato nei servizi di pulizia	12,3%	44,1%	22,4%	11,0%	32,1%	13,4%	80,8%	71,7%	67,1%	97,0%	68,6%
Personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci	5,7%	43,3%	19,8%	30,3%	49,1%	19,8%	82,1%	61,7%	68,5%	93,4%	71,6%
Conduttori di veicoli a motore e a trazione animale	3,3%	52,6%	22,1%	36,1%	66,0%	21,5%	72,7%	81,5%	80,4%	93,7%	78,6%
Operai addetti a macchinari dell'industria tessile e delle confezioni	3,1%	29,4%	15,8%	35,1%	44,9%	33,6%	77,9%	76,1%	81,8%	97,4%	72,3%
Operai addetti all'assemblaggio di prodotti industriali	1,3%	43,8%	22,1%	47,4%	48,0%	39,6%	84,2%	79,2%	84,9%	95,8%	78,9%

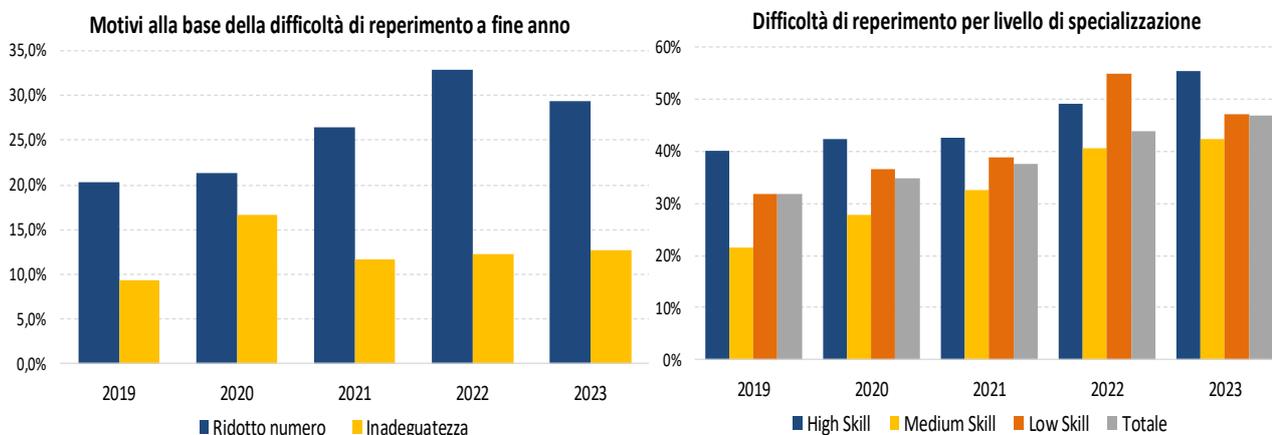


## MERCATO DEL LAVORO

### Le difficoltà di reperimento

L'accelerazione che ha caratterizzato l'indicatore di criticità di reperimento manodopera, come si è già precisato nel paragrafo iniziale, rappresenta ormai una caratteristica rilevante del mercato del lavoro nel post pandemia e se è vero che da un lato è dipesa da fattori che stanno rientrando (come la transizione settoriale dei lavoratori o aspetti organizzativi legati allo smart working) e gradualmente al superamento delle conseguenze della pandemia dovrebbero rientrare i posti vacanti (in parte) e quindi le difficoltà di reperimento, senza un aumento considerevole della disoccupazione; dall'altro lato abbiamo un calo strutturale della popolazione in età da lavoro che indelebilmente andrà a segnare la forza lavoro e i relativi effetti sul reperimento della manodopera, insieme anche ad una modifica nei comportamenti dei lavoratori nel processo di ricerca di lavoro (determinato proprio dalla pandemia). Questi ultimi aspetti andranno sostanzialmente a limitare una discesa eccessiva del tasso di posti vacanti che tenderà sempre ad essere in media superiore al livello del 2019.

In generale si sta profilando un problema dal lato offerta di lavoro, restringendo le possibilità di crescita (attenuazione continua del potenziale demografico relativamente alla fascia in età da lavoro) e confermando un effetto strutturale sulla difficoltà di reperimento, dal lato domanda di lavoro. Il saldo migratorio, dopo essersi ridotto fortemente con la pandemia, è tornato a salire ma rimanendo sui valori modesti e non in grado di compensare il saldo naturale. Inoltre c'è sicuramente un disallineamento fra qualifiche possedute e qualifiche richieste (*skill gap*) che si sovrappone a un generalizzato fenomeno di *skill shortage* per il quale esiste una carenza di competenze interna alle aziende, che non riesce ad essere coperta dall'offerta per esigenze legate o a salari non soddisfacenti che vengono offerti o a condizioni di lavoro non buone (comprendendo anche precarizzazione eccessiva e/o lavoro sommerso).

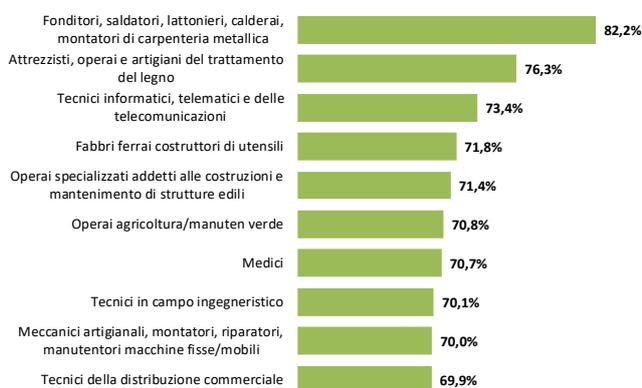


Nel corso degli ultimi cinque anni l'aumento della difficoltà di reperimento ha riguardato principalmente le specializzazioni alte e quelle basse, seguendo ormai un trend generale caratterizzato da una polarizzazione della specializzazione registrata nell'ambito della richiesta di personale. Si conferma quindi un forte orientamento alla specializzazione, se consideriamo che possiamo osservare una prevalenza di figure specializzate a carattere operaio/artigianale (*low skill*) insieme a tecnici della salute (medici), a ingegneri e ad informatici (*high skill*). Da rilevare che le prime 10 figure con maggior criticità, concentrano circa il 15% degli addetti difficili da reperire e il 10% delle figure richieste.

## MERCATO DEL LAVORO

Dall'esame delle motivazioni, rispetto al 2019 si rileva un innalzamento del livello riguardante le motivazioni di ordine prevalentemente quantitativo (da 20,3% a 29,4%) risentendo molto di effetti settoriali, ma anche di quelli legati alla componente demografica; sale anche la quota relativa alla preparazione inadeguata (da 9,3% a 12,7%), correlandosi soprattutto alla scarsità di figure ad alta specializzazione; in quest'ultimo caso i candidati sono considerati inadeguati e valutati come sottoqualificati, ma la quota è minoritaria e la variazione è meno intensa dell'aspetto quantitativo<sup>4</sup>. Da segnalare che le criticità di reperimento di figure high skill sono aumentate in modo intenso nei confronti del 2019, raggiungendo il livello più elevato rispetto agli altri due raggruppamenti (da 40% a 55,4%).

Prime 10 figure per difficoltà di reperimento



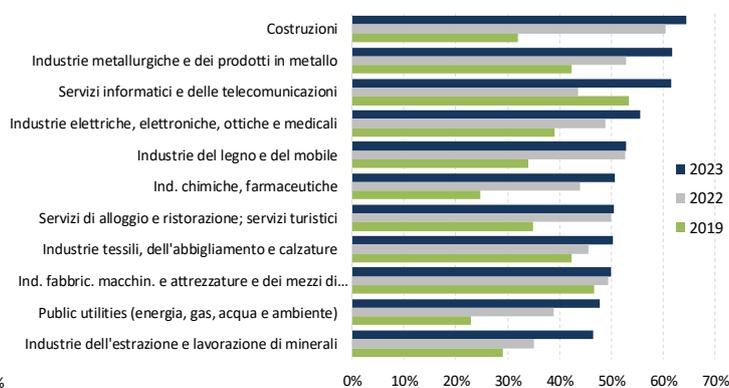
Prime 10 figure per esperienza nel settore



Var % 2022/23 entrate per settore



Difficoltà di reperimento per settore



Riguardo ai titoli di studio si confermano come molto ampie le difficoltà di ricerca nella ricerca di personale laureato (da 44% a 55%) anche se per ora sono maggiori quelle caratterizzanti i lavoratori con qualifica ITS (65%); il maggior livello è collegato anche alla novità della nuova modalità di specializzazione professionale e anche alle sue maggiori connessioni con il mondo del lavoro. Per i lavoratori con diploma quinquennale la difficoltà di reperimento è meno intensa ma comunque in crescita (da 42,2% a 48,3%); in rallentamento le difficoltà di reperimento per le qualifiche professionali (da 51,5% a 47,4%). Le lauree caratterizzate da una maggior criticità di reperimento sono quelle in ingegneria elettronica e dell'informazione (69,5%), in scienze matematiche/informatiche (64,5%) e nell'ambito sanitario (70,8%). Tra i diplomati sono difficili da assumere

<sup>4</sup> Si tratta di una carenza legata alle capacità e al saper fare (oltre che alla disponibilità di competenze distintive e specifiche) che possono essere acquisite con l'esperienza sul lavoro e tramite processi di *learning by doing* e *learning by using*, non codificati e non acquisibili con il sistema educativo, ma che riguardano la conoscenza tacita. In altri casi potrebbero mancare anche le necessarie competenze digitali e/o maggiori competenze trasversali (lingue straniere e capacità di lavorare in gruppo), con peso ambivalente e in grado di spiegare anche una quota di disoccupazione frizionale.

## MERCATO DEL LAVORO

periti a indirizzo turistico/enogastronomico (60,4%), indirizzo elettronica ed elettrotecnica (54,8%) i diplomati nell'indirizzo meccanico (54,4%). Per le qualifiche le maggiori difficoltà riguardano l'indirizzo edile (74,9%), calzature e pelletteria (66,4%), meccanico (63%) ed elettrico (55,6%).

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

Livello universitario		Istruzione Tecnica Superiore (ITS)	
Indirizzo economico	49,2%	Nuove tecnologie per il made in Italy - meccanica	61,9%
Indirizzo insegnamento e formazione	41,4%	Tecnologie della informazione e della comunicazione	89,0%
Indirizzo sanitario e paramedico	72,7%	Nuove tecnologie per il made in Italy - moda	38,8%
Indirizzo scienze matematiche, fisiche e informatiche	56,9%	Nuove tecnologie per il made in Italy - marketing e so	49,5%
Indirizzo ingegneria industriale	62,9%	Tecnologie innovative per i beni e le attività culturali	67,2%

Livello Secondario		Qualifica di formazione o diploma professionale	
Indirizzo amministrazione, finanza e marketing	35,9%	Indirizzo ristorazione	47,4%
Indirizzo turismo, enogastronomia e ospitalità	65,1%	Indirizzo meccanico	61,0%
Indirizzo meccanica, meccatronica ed energia	63,3%	Indirizzo sistemi e servizi logistici	32,1%
Indirizzo socio-sanitario	54,8%	Indirizzo amministrativo segretariale	25,5%
Indirizzo elettronica ed elettrotecnica	64,5%	Indirizzo tessile e abbigliamento	54,8%

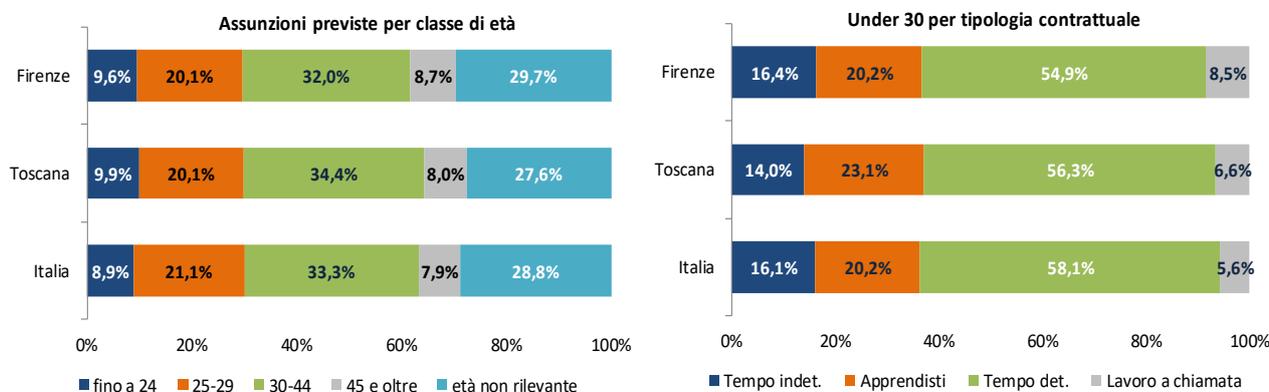
Osservando la distribuzione settoriale per l'ultimo anno di riferimento, relativamente ai principali settori di incidenza, possiamo notare un aumento notevole delle difficoltà nel reperire manodopera nel comparto edile (+19,5%) insieme ai settori manifatturieri (quota criticità del 51%) con riguardo sia ai settori esportatori (meccanica, elettronica, farmaceutica e sistema moda) e sia ai comparti industriali che costituiscono l'indotto dell'edilizia in qualità di fornitori di materie prime o di semilavorati (come legno o prodotti in metallo). Nell'ambito delle attività terziarie, le tensioni rimangono elevate nell'ambito dei servizi informatici, insieme a turismo, servizi culturali e servizi alle imprese.

### Altre caratteristiche

#### I giovani

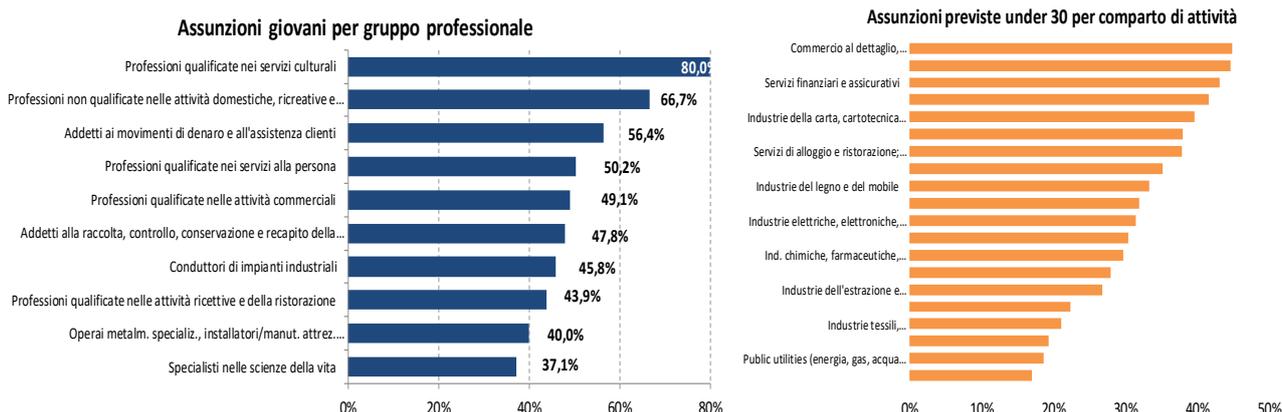
La richiesta di giovani tende a salire moderatamente, rispetto al 2022, passando dal 28,7% al 29,7%; aumenta il livello di specializzazione con cui sono ricercati i lavoratori fiorentini con meno di 30 anni, sono ricercati principalmente in attività professionali maggiormente specializzate dai servizi finanziari, culturali, informatici, fino a quelli turistici; da segnalare anche la ricerca di operai specializzati nella metalmeccanica. Osservando le tipologie contrattuali tendono a prevalere in modo preponderante i rapporti di lavoro a termine con una quota di circa il 55% mentre aumenta la quota degli under 30 a tempo indeterminato (da 15,1% a 16,4%) risultando tuttavia guadagnare quattro punti percentuali nei confronti del 2019 segnalando come per le imprese la manodopera giovane ha una sua importanza nel rigenerare le competenze interne, così come rientra nell'orientamento al labour hoarding che sta interessando il sistema imprenditoriale nel relazionarsi con l'offerta di lavoro.

## MERCATO DEL LAVORO



In termini assoluti la quota di ingressi di giovani lavoratori si traduce in poco più di 34 mila assunzioni valore di poco superiore al 2022 (circa 32 mila). Saper creare reali occasioni di impiego per i più giovani e riuscire a farli crescere gradualmente in azienda, offrendo loro un percorso di specializzazione e motivazionale, permetterebbe alle imprese di garantire un certo ricambio interno finalizzato al rafforzamento della specializzazione, influenzando sulla riduzione della criticità nel reperire personale e sul miglioramento delle aspettative di riproduzione del capitale immateriale interno all'azienda, soprattutto in un contesto economico che ormai si fonda sull'incertezza. Il rischio è quello che venga enfatizzata l'*overeducation*, ovvero il titolo di studio può migliorare la probabilità di stabilizzazione della posizione lavorativa, ma al contempo a ciò potrebbe non corrispondere un giusto livello retributivo, se non viene adeguatamente valorizzato tramite un opportuno percorso di apprendimento.

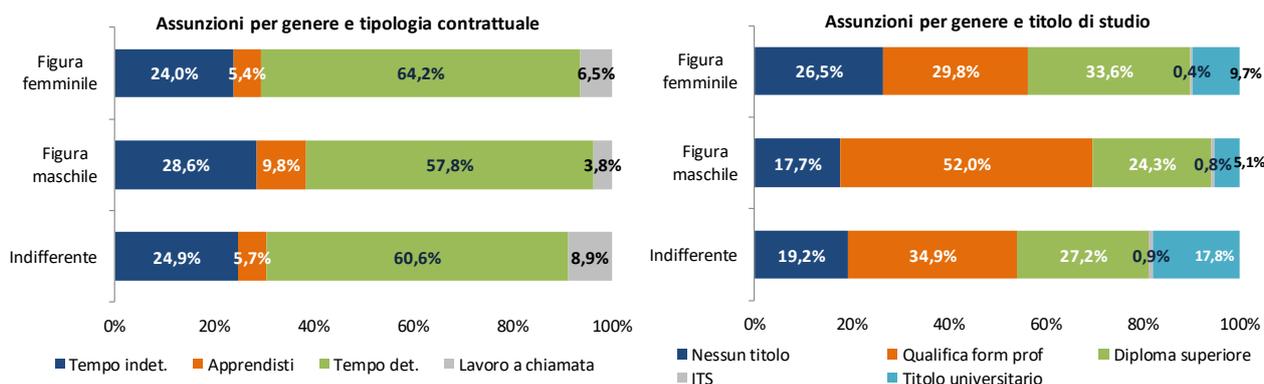
Per quanto riguarda l'articolazione per fascia di età, tende ad aumentare la quota di assunzioni destinate ai più giovani fino a 24 anni (da 8,1% a 9,6%) come aumenta la quota di posti destinati agli over 45 (da 8,3% a 8,7%); in calo i nuovi ingressi nella fascia 30-44 anni (da 33,6% a 32%); in leggero aumento i neoassunti per la classe 25-29 anni (da 19,7% a 20,1%).



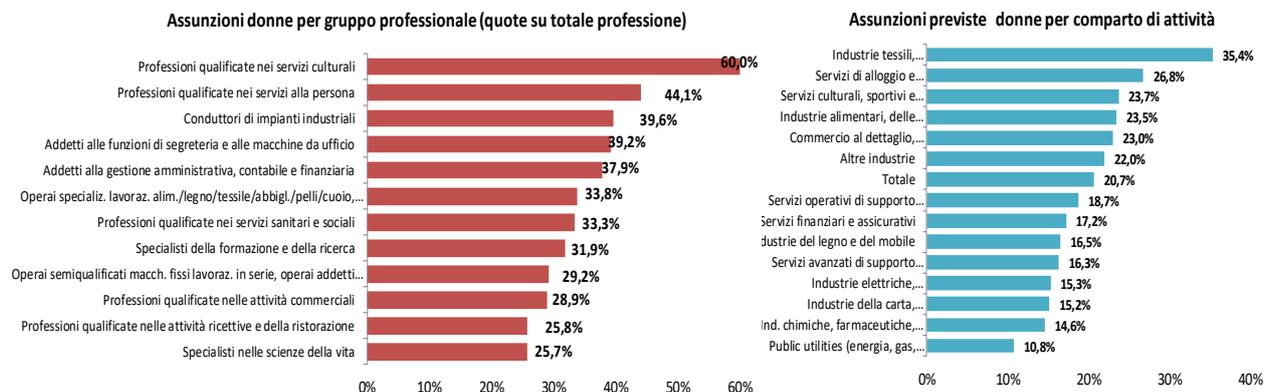
## MERCATO DEL LAVORO

### Genere e personale immigrato

Per le differenze di genere si evidenzia una quota di assunzioni in cui non viene espressa alcuna preferenza piuttosto alta e pari al 51,8% e superiore a quella del 2019 (44,5%; 41,5% nel 2020; 51,6% nel 2022): la percentuale di assunzioni femminili si posiziona intorno al 20,7% (43% riproporzionando il dato al netto delle preferenze non espresse) rispetto al 27,4% di quelle maschili. I settori dove incidono maggiormente le assunzioni previste di genere femminile sono l'industria della moda (35,4%), i servizi turistici (26,8%), i servizi culturali (23,7%), l'industria alimentare (23,5%), il commercio al dettaglio (23%) e i servizi operativi e di supporto (18,7%). Le figure professionali più richieste di genere femminile si concentrano su un livello di specializzazione medio considerando la prevalenza di professioni qualificate nei servizi culturali e nei servizi alla persona, di ruoli impiegatizi nella gestione amministrativa e di segreteria; ci sono anche ruoli più "manuali" come funzioni operaie o artigiane, insieme ad attività più specializzate nei servizi socio-sanitari. Riguardo alle classi dimensionali d'impresa, le quote più elevate delle richieste di personale di genere femminile riguardano le imprese più piccole (fino a 9 dipendenti con una quota del 28,3%) e quelle fino a 49 dipendenti (quota del 22,6%).

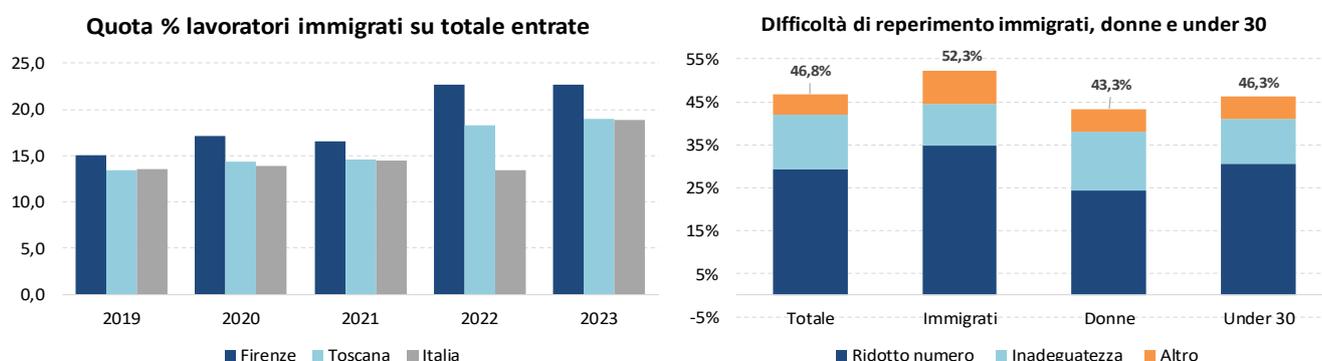


Riguardo alle modalità contrattuali le assunzioni di figure femminili tendono a incidere in misura minore rispetto a quelle maschili per i contratti standard a tempo indeterminato (24% vs 28,6%) così come sui contratti a termine tende a risultare prevalente la quota femminile (64,2%); minore l'incidenza per l'apprendistato femminile (5,4% femmine vs 9,8% maschi); si segnala la prevalenza del lavoro a chiamata per il genere femminile, segnalando una maggior precarizzazione per il genere femminile. In generale vengono richieste figure di genere femminile con un titolo di studio mediamente più elevato rispetto agli uomini se consideriamo che le assunzioni femminili con laurea sono il 9,7% (maschi 5,1%) e quelle con diploma il 33,6% con un differenziale positivo rispettivamente di 4,6 e di 8 punti rispetto agli uomini.

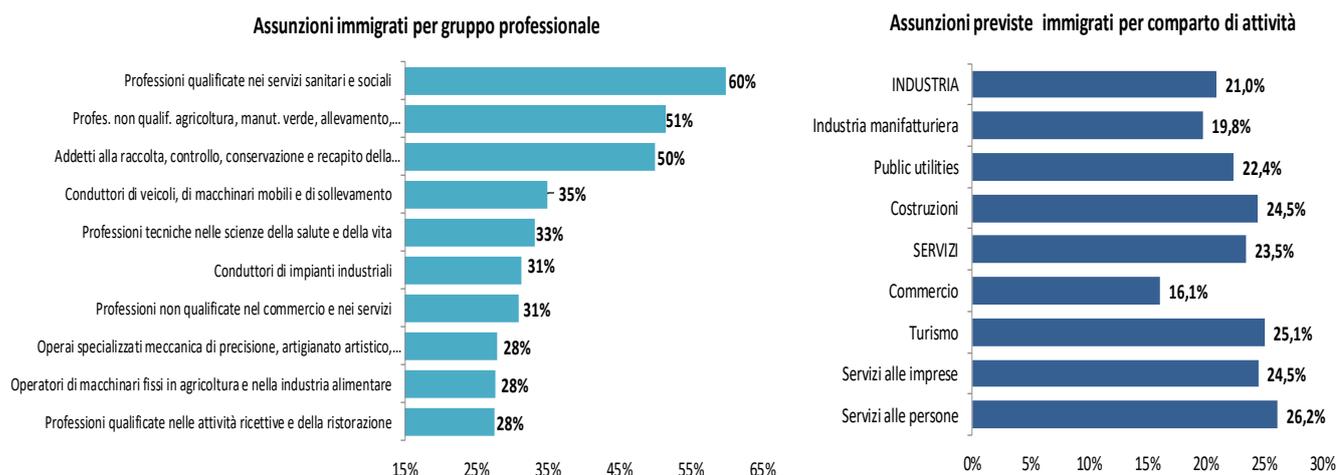


## MERCATO DEL LAVORO

Per quanto riguarda la percentuale di entrate programmate destinate a personale immigrato, si rileva una quota superiore sia nei confronti della media regionale (22,7% rispetto a 19%) che del dato nazionale (19%) oltre a risultare in aumento rispetto ai tre anni precedenti (15,1%). La quota di immigrati con laurea è di poco inferiore alla media, andando quasi al raddoppio in quattro anni (da 5,5% a 10,9%) e risultano più elevate le percentuali relative alla qualifica professionale (27,2%); inferiore alla media le quote di richieste riguardanti immigrati con diploma (da 20,2% a 16,1%). La richiesta di immigrati riguarda prevalentemente figure con qualifiche medio – basse, visto che nei primi tre posti troviamo: professioni qualificate nelle attività socio-sanitarie; professioni non qualificate in agricoltura ma anche addetti ad attività amministrative, insieme ai conduttori di veicoli a motore e impianti. I settori di inserimento vedono la prevalenza dei servizi di logistica e di trasporto (40,5%), dei servizi operativi alle imprese (31,4%), dei servizi turistici (25,1%) e delle costruzioni (24,5%).



La domanda di lavoro per gli immigrati sta sicuramente crescendo in termini assoluti, con una quota di incidenza sulle entrate programmate totali che supera il 20% per Firenze. La difficoltà di reperimento per gli immigrati continua ad aumentare nel corso del 2023 risultando ampiamente al di sopra della media (da 46,3% a 52,3%), per motivi legati sostanzialmente alla ridotta disponibilità.



### I flussi in entrata e le imprese

La percentuale di imprese fiorentine che è disponibile ad inserire personale nel corso del 2023 tende a salire al 61,5 guadagnando circa 3 punti sul 2022 (58,1%): per il settore industriale la percentuale è superiore alla media (63%) con valori più elevati nel settore delle utilities (75,3%), nell'industria chimico-farmaceutica (68,3%), nell'industria delle costruzioni (69,7%), in quella

## MERCATO DEL LAVORO

alimentare (62,5%) e nell'industria metallurgica (61,8%). Il valor medio riguardante l'orientamento ad assumere delle imprese dei servizi si colloca sul 60,7% con quote più ampie per alloggio e ristorazione (77%), trasporti e logistica (76,3%) e servizi avanzati (59,6%). Riguardo alle fasce dimensionali minore è l'incidenza nelle imprese più piccole (tra 1 e 9 addetti con una quota del 50,9% ma in crescita) mentre nelle altre classi di addetti il peso percentuale è al di sopra della media con un livello massimo raggiunto dalla fascia oltre i 250 dipendenti (99,4%).



La quota di imprese che ha investito in attività di formazione (interna/esterna) con corsi nel 2022 è salita al 24,5% (anche se inferiore di circa 4 punti al livello del 2019). Se articoliamo il dato per finalità della formazione: aumentano di un punto, portandosi al 17,1% dei casi le attività formative che hanno riguardato i neoassunti, mentre si sono concentrate principalmente sull'aggiornamento del personale sulle mansioni già svolte (70,7%); in aumento le attività formative finalizzate a svolgere nuove mansioni (da 10,5% a 12,2%). Emerge comunque una crescente esigenza di allineare le competenze possedute dai nuovi entrati ai processi e agli strumenti usati in azienda, in quanto questi lavoratori se da un lato sono in grado di apportare una nuova vitalità all'impresa, dall'altro lato rappresenterebbero un "costo temporaneo" con una minore produttività.

Il ruolo della formazione risulta rilevante per servizi finanziari, servizi informatici, servizi socio-sanitari, costruzioni, industria della moda, industria metallurgica e industria meccanica. La percentuale di imprese che hanno ospitato tirocini o stage è pari al 12,2% (in aumento di circa 2 punti nei confronti del 2021) con percentuali più elevate nei servizi informatici e telecomunicazioni, nei servizi avanzati di supporto alle imprese, nell'industria meccanica e in quella della elettronica.

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.

Con la Legge di Bilancio 2019 (L. 145/2018, art.57, comma 18) all'Alternanza Scuola Lavoro è stata attribuita la denominazione "Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento (PCTO)" 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 si inserisce lungo la direttrice dell'apprendimento permanente. Viene quindi reso effettivo un approccio centrato sulle competenze orientato al miglioramento delle abilità di base, investendo anche in competenze più complesse le cui caratteristiche sono state rimodulate per assicurare resilienza e capacità di adattamento. Sono state riviste le competenze multilinguistiche, le competenze digitali e le competenze imprenditoriali intese come spirito di iniziativa e capacità di trasformare le idee in azione. Si tratta di un approccio maggiormente focalizzato su percorsi esperienziali e sull'apprendimento autonomo degli studenti. Sarà fondamentale l'orientamento: la

## MERCATO DEL LAVORO

finalità è quella di compensare una delle principali criticità rappresentata dal passaggio tra l'istruzione secondaria superiore e quella di livello terziario (in particolare l'università) o verso il mondo del lavoro.

Per il 2023 disponiamo di un dato provvisorio che inquadra le imprese che hanno svolto o che intendono svolgere formazione al personale pari al 49,4%, riferendosi a corsi interni/esterni, affiancamento e altre modalità. Da segnalare che nel 2023 circa il 25% delle imprese ha effettuato o intende effettuare formazione con corsi, in cui prevale l'ambito tematico della digitalizzazione (36%) rispetto alla transizione green (26%). Questo tipo di formazione tende a risultare sempre più rilevante non solo per i neoentrati con meno di 30 anni, ma interessa anche i lavoratori con maggior esperienza e operanti in particolare sia nei settori interessati dal cambiamento strutturale e sia anche negli altri comparti, con un effetto trasversale.

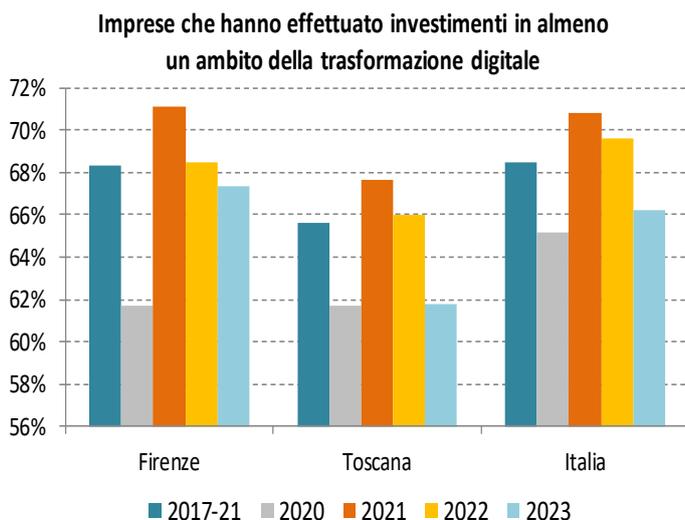
Imprese che hanno effettuato formazione con corsi e principali motivi nel 2022



Imprese che hanno svolto formazione nel 2023 con corsi



La quota di imprese fiorentine che nel 2023 ha effettuato attività di investimento in almeno un ambito della trasformazione digitale è scesa di poco, passando dal 68,5% del 2022 al 67,3%, ma risultando in tenuta rispetto al periodo 2018-22 (67,5%); questi investimenti hanno avuto un certo



impatto sul capitale umano se consideriamo che il 35% ha riguardato l'adeguamento delle competenze del personale presente in azienda per allinearle alle nuove tecnologie e ai nuovi modelli organizzativi e di business; in misura molto minore l'impatto sul reclutamento di nuovo personale con le competenze ricercate (6,3%) anche se per una certa quota di casi (9%) sono stati attivati i servizi di consulenza.

Un aspetto interessante approfondito dalla rilevazione Excelsior è rappresentato dall'analisi dell'evoluzione del processo di digitalizzazione in atto nelle imprese, emerso in misura incisiva con l'emergenza pandemica, rilevazione iniziata nel 2020; i

dati rilevati mostrano che vi è una sorta di consolidamento sia a livello di Area metropolitana che in ambito nazionale, soprattutto in un anno come il 2023. L'entità del coinvolgimento delle imprese cambia significativamente da comparto a comparto: possiamo trovare quote più intense per l'industria elettronica, meccanica, chimico-farmaceutica e dei servizi di pubblica utilità; nell'ambito del terziario troviamo i servizi informatici, quelli finanziari e i servizi avanzati alle imprese.

## MERCATO DEL LAVORO

Considerando gli aspetti specificamente tecnologici, le attività in cui le imprese hanno orientato gli investimenti in modo prevalente nel corso del 2023, attribuendo ad essi elevata importanza (risposte molto e moltissimo) e con aumenti di rilievo rispetto al precedente periodo 2018-2022, riguardano il digital marketing, le attività di analisi di big data per i mercati (con una salita di oltre 10 punti percentuali in entrambi i casi), l'adozione di reti integrate per gestire clienti e fornitori, la sicurezza informatica e le analisi di comportamenti e bisogni dei clienti. Seguono, con percentuali di incremento inferiori, lo sviluppo di tecnologie di comunicazione machine-to-machine e nel campo dell'internet of things, l'adozione di sistemi gestionali evoluti, i processi di realtà aumentata e virtuale a supporto dei processi produttivi e la robotica avanzata.

### Investimenti effettuati dalle imprese nei diversi ambiti della trasformazione digitale

*Livello di importanza elevato (risposte molto e moltissimo)*

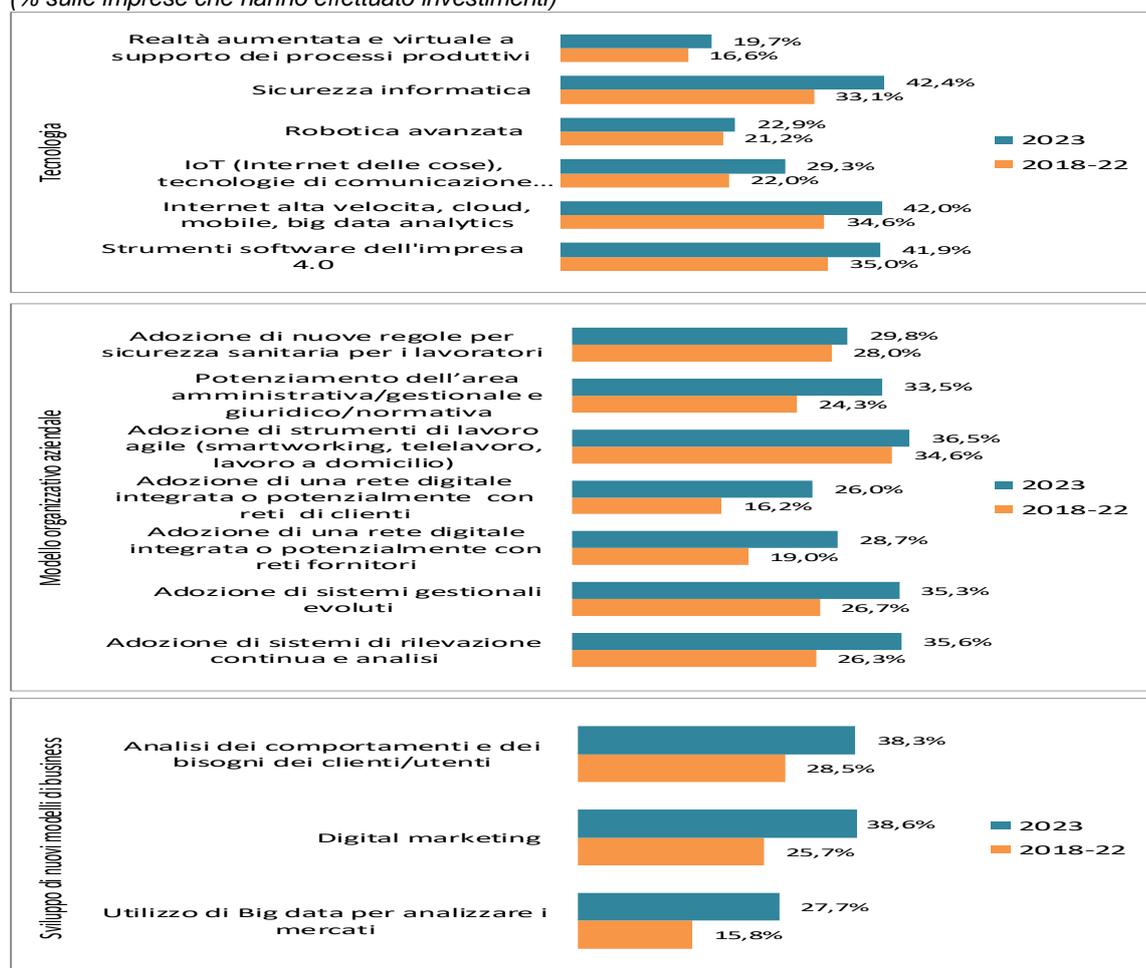
Tecnologia	2018-22	2023	Differenza %
Strumenti software dell'impresa 4.0	35,0%	41,9%	6,8%
Internet alta velocità, cloud, mobile, big data analytics	34,6%	42,0%	7,3%
IoT (Internet delle cose), tecnologie di comunicazione machine-to-machine	22,0%	29,3%	7,4%
Robotica avanzata	21,2%	22,9%	1,7%
Sicurezza informatica	33,1%	42,4%	9,3%
Realtà aumentata e virtuale a supporto dei processi produttivi	16,6%	19,7%	3,1%
Modello organizzativo aziendale	2018-22	2023	Differenza %
Adozione di sistemi di rilevazione continua e analisi	26,3%	35,6%	9,2%
Adozione di sistemi gestionali evoluti	26,7%	35,3%	8,6%
Adozione di una rete digitale integrata o potenzialmente integrabile con reti esterne fornitori	19,0%	28,7%	9,7%
Adozione di una rete digitale integrata o potenzialmente integrabile con reti esterne di clienti	16,2%	26,0%	9,8%
Adozione di strumenti di lavoro agile (smartworking, telelavoro, lavoro a domicilio)	34,6%	36,5%	2,0%
Potenziamento dell'area amministrativa/gestionale e giuridico/normativa	24,3%	33,5%	9,3%
Adozione di nuove regole per sicurezza sanitaria per i lavoratori	28,0%	29,8%	1,7%
Sviluppo di nuovi modelli di business	2018-22	2023	Differenza %
Utilizzo di Big data per analizzare i mercati	15,8%	27,7%	11,8%
Digital marketing	25,7%	38,6%	12,9%
Analisi dei comportamenti e dei bisogni dei clienti/utenti	28,5%	38,3%	9,7%

Alcune attività di investimento confermano l'esistenza di una buona relazione tra il processo di digitalizzazione aziendale e la struttura organizzativa, con percentuali rilevanti di imprese che hanno investito su aspetti come l'adozione di sistemi gestionali evoluti a seguito della trasformazione digitale (35,3%), il potenziamento dell'area amministrativo – gestionale e giuridico-normativa (33,5%), ma soprattutto l'adozione di strumenti di lavoro agile (36,5%) fino all'adozione di nuove regole per la sicurezza dei lavoratori (29,8%). Si è trattato di innovazioni organizzative importanti che hanno evidenziato un discreto guadagno di quote percentuali, derivanti direttamente dagli interventi indotti dalle esigenze riorganizzative innescate dalla pandemia, che hanno avuto e stanno continuando ad avere importanti ricadute nel periodo successivo.

La trasformazione digitale ha anche determinato investimenti, destinati a perdurare e a incidere sulla struttura organizzativa delle imprese, connessi con l'utilizzo di nuovi modelli di business e che in particolare si riferiscono all'analisi dei comportamenti e dei bisogni dei clienti per garantire la personalizzazione del prodotto o servizio offerto (38,3%; in aumento rispetto al 28% del periodo precedente), al *digital marketing* (utilizzo di canali/strumenti digitali per la promozione e la vendita dei prodotti/servizi, con una quota del 38,6%) e all'utilizzo di big data per analizzare i mercati (28%); quest'ultimo si riferisce ad una minor quota di imprese, ma in crescita di almeno 10 punti, in quanto si tratta di un'attività che necessita di un alto livello di specializzazione con competenze piuttosto sofisticate e specifiche, caratterizzate da una difficoltà di reperimento crescente: le figure caratteristiche non riguardano solo la sfera dell'informatica, ma anche figure professionali in grado di integrare più attività come per esempio il *data scientist*.

## MERCATO DEL LAVORO

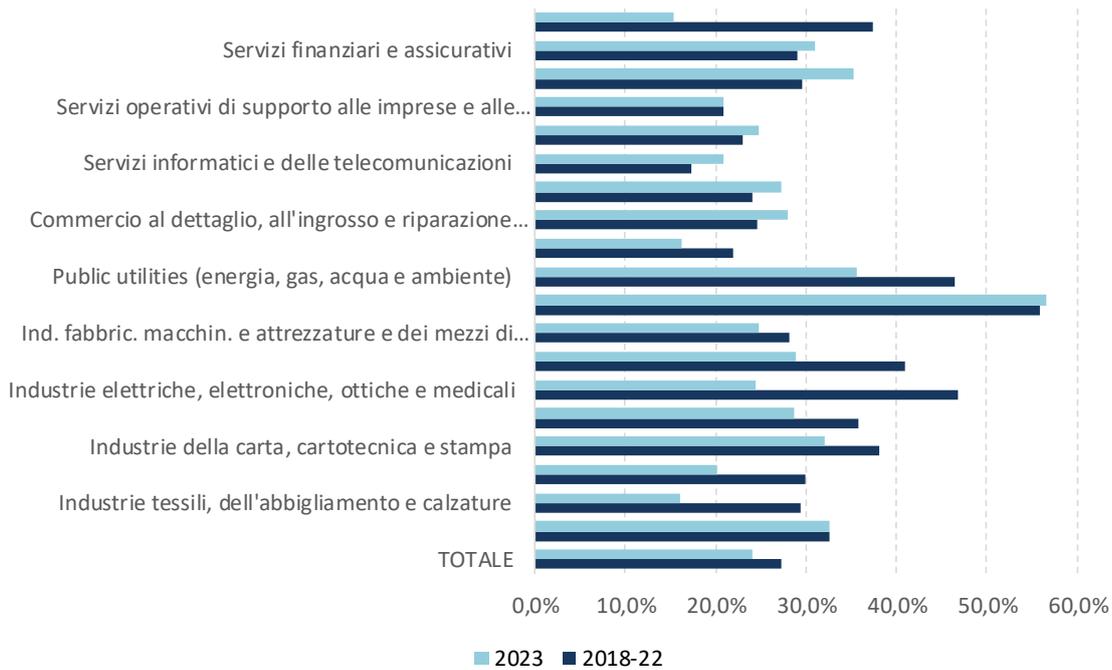
### Ambiti della trasformazione digitale. Investimenti con livello di importanza elevato (% sulle imprese che hanno effettuato investimenti)



Quasi un quarto delle imprese ha investito in prodotti e tecnologie a maggior risparmio energetico e/o minor impatto ambientale nel 2023 con una punta nel comparto chimico-farmaceutico (57%) seguito, dai servizi logistici (35,3%) e dall'alimentare (32,6%) e dalle utilities (35,6%) riflettendo, come nel caso della competenza trasversale richiesta almeno nel 78% dei nuovi ingressi, un crescente interesse delle imprese al tema "ecologico" in generale e più nello specifico alle strategie finalizzate a rendere più efficiente l'uso dell'energia e delle risorse, migliorando la sostenibilità ambientale delle produzioni.

## MERCATO DEL LAVORO

### Imprese che hanno investito in prodotti e tecnologie a maggior risparmio energetico e/o minor impatto ambientale



---

## MERCATO DEL LAVORO

---

**PER INFORMAZIONI:**

Ufficio Studi e Statistica  
Piazza dei Giudici, 3  
50122 Firenze

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

TEL 055/2392.218/219



**Camera di Commercio  
Firenze**

*dal 1770 la casa delle imprese*



**CAMERA DI COMMERCIO DI FIRENZE**

**Ufficio Studi e statistica**

**Piazza dei Giudici, 3**

**Tel. 055.23.92.218 – 219**

**e-mail: [statistica@fi.camcom.it](mailto:statistica@fi.camcom.it)**