

ANALISI
DEI FABBISOGNI FORMATIVI E OCCUPAZIONALI
DEL SETTORE SERVIZI
IN PROVINCIA DI FIRENZE

Data 18 maggio 2022
Redatto da Manuela Carboni

Indice

- 1. Presentazione dell'organizzazione**
- 2. Analisi del contesto di riferimento**
- 3. Le proposte formative**
- 4. Conclusioni**

1. PRESENTAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE

L'Istituto di Istruzione Superiore "Morante-Ginori Conti" costituisce per il territorio una risorsa essenziale ai fini dello sviluppo civile, culturale ed economico; da qui la necessità di rapporti stretti, istituzionali e progettuali con la realtà locale, le forze sociali ed economiche che vi operano, le componenti più attive e vive della società civile.

L'Istituto con i suoi indirizzi è collocato nel territorio fiorentino, caratterizzato dallo sviluppo culturale turistico ed economico. Il tessuto sociale del bacino di utenza è relativamente omogeneo; negli ultimi anni si è verificato un incremento di iscrizioni di alunni provenienti da Paesi comunitari e non, con studenti provenienti da oltre trenta scuole diverse, in particolare dal Valdarno e dal Mugello.

L'Istituto offre all'utenza i seguenti indirizzi di istruzione:

- Istruzione Liceale (Liceo delle Scienze Umane, con opzione economico sociale);
- Istruzione Tecnica (Biotecnologie Ambientali, Biotecnologie Sanitarie);
- Istruzione Professionale (Servizi per la Sanità e l'Assistenza Sociale);
- Istruzione e Formazione Professionale (Estetica, Acconciatura);
- Istruzione degli adulti ed apprendimento permanente (corsi serali).

In particolare, i settori Socio Sanitario e Socio Assistenziale, Biotecnologie Ambientali e Sanitarie, e il Settore dei Servizi alla persona sono oggetto di indagine. I corsi di IeFP (Istruzione e Formazione Professionale) di Estetica e Acconciatura attivati, e, a seguito del protocollo d'intesa tra Miur e Regione Toscana, Settore Sanità i corsi di qualifica OSS (Operatore Socio Sanitario), l'Istituto si è voluto confrontare con il mondo del lavoro, analizzando i settori economici nel territorio (Firenze e provincia) per individuarne quelli maggiormente trainanti e verificare se le scelte operate andassero nell'ottica di favorire un inserimento lavorativo per i propri studenti.

2. ANALISI DEL CONTESTO DI RIFERIMENTO

- PREMESSA

Il biennio 2020-21 è stato fortemente condizionato dall'epidemia da Covid-19. In tutti i Paesi l'economia ha risentito delle eccezionali misure di carattere sanitario e degli interventi di politica economica adottati dai Governi per fronteggiare la crisi, e questo a sua volta ha necessariamente avuto delle conseguenze sulle tendenze del mercato del lavoro.

Accanto agli effetti di breve periodo, legati al quadro congiunturale, hanno iniziato a manifestarsi alcuni fenomeni di carattere più strutturale, in atto già prima della crisi, e che si sono intensificati con l'insorgere della pandemia.

Tuttavia, all'interno del quadro attuale non è immediato distinguere i trend che si affermeranno dopo la fine della crisi dai cambiamenti indotti transitoriamente dall'azione di contrasto alla pandemia. Le analisi dei fenomeni in corso devono quindi cercare di cogliere quegli elementi di discontinuità che rappresentano i primi passi di trasformazioni di natura più strutturale, destinate a consolidarsi negli anni a venire, con l'obiettivo di fornire un supporto alle decisioni dei policy maker e di individuare opportuni ed efficaci filoni di intervento per sostenere le scelte delle imprese.

Il tema del cambiamento strutturale del mercato del lavoro è d'altra parte uno snodo fondamentale in una fase che pur, configurando una ripresa per l'economia nel complesso, non consentirà a tutti i settori di recuperare i livelli produttivi pre-crisi. Alcuni comparti resteranno indietro, mentre altri invece continueranno a guadagnare posizioni.

Facendo riferimento ai dati Excelsior di marzo 2022, le analisi si focalizzano sulle principali caratteristiche delle entrate programmate nel mese di marzo 2022, con uno sguardo sulle tendenze occupazionali per il periodo marzo - maggio 2022.

ENTRATE PREVISTE		IMPRESE CHE ASSUMONO	GIOVANI	DIFF. REPERIMENTO
MARZO	MARZO - MAGGIO 2022	MARZO	MARZO	MARZO
359.000	1.133.600	11%	28%	41%

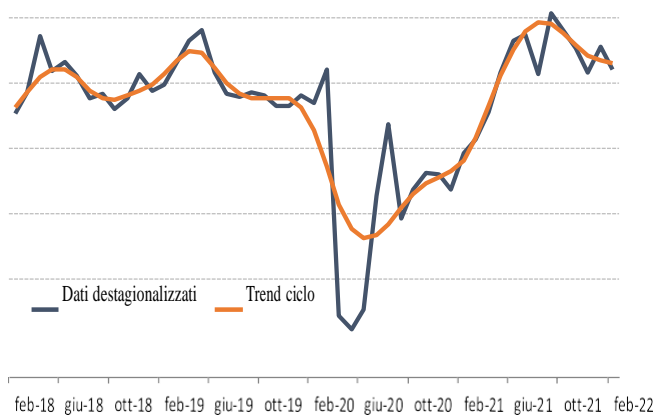
Con riferimento alla Città Metropolitana di Firenze e al bollettino Exelsior dicembre 2021, si può avere un quadro della situazione nel territorio.

Nel mese di dicembre 2021 gli ingressi programmati evidenzerebbero una tendenza ad un fisiologico rallentamento passando da un valore di poco meno di 10 mila assunzioni a circa 7 mila; tale scostamento congiunturale non desta preoccupazione, in quanto dicembre è un mese in cui, storicamente, è rilevabile un calo fisiologico, considerando che il reale effetto delle assunzioni si concentra nei primi mesi dell'anno. Il dato è comunque in miglioramento sia rispetto a dicembre 2020, rappresentando un effetto base (visto che erano 3.710) e sia anche nei confronti di dicembre 2019 (pari a 5.920 con un +14%) segnalando, indipendentemente dalla risalita dell'incertezza, il proseguimento di un momento ciclico favorevole riguardante il mercato del lavoro locale. Se confrontiamo la proiezione cumulata di breve termine per il periodo dicembre – febbraio con quella precedente di novembre – gennaio possiamo osservare come il livello tenda quindi a scendere passando da un valore pari a 31.090 unità a circa 26 mila e 500, con un fisiologico rallentamento.

In ogni caso si tratta di un dato comunque migliore rispetto a quello dei due anni precedenti (con 23.040 unità); almeno il 25% di questi nuovi ingressi dovrebbe avvenire a dicembre mentre nel corso del mese di gennaio 2022 la quota dovrebbe essere ben più elevata e pari al 44% confermando la percentuale rilevata a novembre e l'importanza del primo mese dell'anno nell'impostare, da parte delle imprese, i piani di assunzione per il nuovo anno. Nonostante il rallentamento congiunturale mensile, anche se legato all'eccezionale aumento dei mesi precedenti, si confermano comunque aspettative favorevoli delle imprese circa il ripristino dei livelli

FIGURA 1

Dinamica mensile delle entrate previste, valori assoluti



occupazionali, nel corso del periodo invernale, con un proseguimento delle assunzioni che andrebbero quindi intensificarsi agli inizi del 2022.

Nel mese di dicembre continua a calare il peso dei rapporti di lavoro a termine, la cui incidenza scende dal 62,5% al 58,4% insieme ad un ulteriore recupero dei rapporti a tempo indeterminato (con una quota che passa dal 27,6% al 28,7%). Aumenta anche il peso delle altre forme contrattuali non dipendenti o se dipendenti caratterizzate da una maggior frammentazione della prestazione e dell'orario e con un maggior grado di flessibilità (o atipicità) contrattuale e un minor contenuto di lavoro. Risale il peso degli ingressi previsti nei servizi alle imprese e in quelli alle persone (sommando entrambi da circa 31% a 34,9%). Scende il peso delle attività turistiche (da 20% a 13,2%) e aumenta quello del manifatturiero (da 28,3% a 33,8%); molto bene anche la ripresa delle assunzioni nel settore edilizio la cui quota continua a salire nei confronti del 2019 (da 4,1% a 5,9%).

Il maggior peso delle assunzioni manifatturiere potrebbe spiegare il proseguimento della ripresa dei contratti a tempo indeterminato, nonostante la risalita delle costruzioni, che richiedono forza lavoro in tempi brevi e per periodi spesso frammentati, incidendo quindi su un maggior grado di flessibilizzazione dei contratti di lavoro.

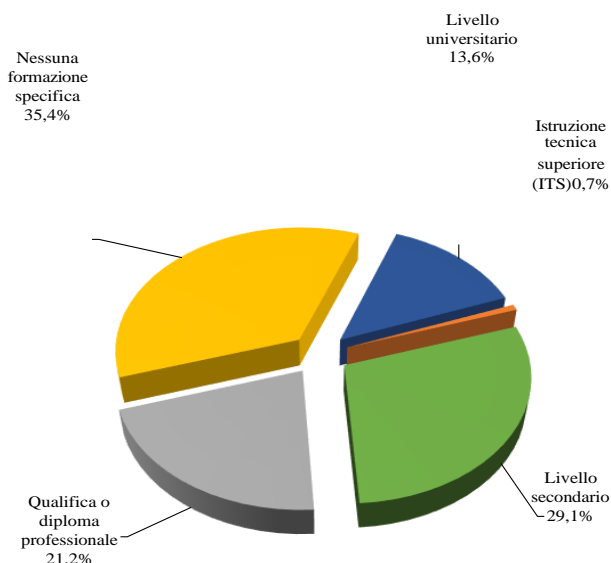
Riguardo all'effetto sul tasso di posti vacanti destagionalizzato (dato di trend-ciclo calcolato al netto della componente irregolare), si segnala una lievissima attenuazione, dopo aver toccato il livello più elevato l'ultimo mese, confermando anche una certa vivacità sul mercato del lavoro locale, in connessione con la decelerazione della difficoltà di reperimento (da 45,2% a 41,7%).

La relazione negativa tra tasso di posti vacanti e tasso di disoccupazione, da cui si deriva la curva di Beveridge per Firenze (stimata sull'anno a partire dai dati mensili), si collega all'aumento del differenziale tra competenze/abilità richieste dalle imprese e quelle disponibili da parte della forza lavoro, consentendone una valutazione: possiamo osservare, nel corso del 2021, uno spostamento verso l'alto, da leggere in termini positivi nella misura in cui ad un tasso di posti vacanti in aumento (sintomo di vivacità) si collega tuttavia un livello crescente di disoccupazione frizionale, dipendente dalle attuali inefficienze alla base dello squilibrio tra domanda e offerta di lavoro e che dovrebbe avere quindi carattere transitorio. Il tasso di disoccupazione con la ripresa del lavoro ha riacquisito il valore segnaletico che aveva perso nel periodo pandemico, se consideriamo che l'aumento degli inattivi in età da

lavoro aveva praticamente sterilizzato la contrazione dei posti di lavoro; con la ripartenza, il mercato del lavoro ha recuperato vivacità.

Diconseguenza una quota di coloro che erano confuiti nell'inattività sono passati o nell'insieme degli occupati o in quello delle persone in cerca di occupazione; il tasso di disoccupazione in Italia nel 2021 si colloca al 9,8% (in aumento di circa 5 decimi in un anno) mentre per Firenze si dovrebbe rilevare un 6,6% con un aumento di circa 6 decimi di punto rispetto al 2020. In ambito nazionale rimane comunque al di sopra dei livelli pre crisi l'incidenza degli inattivi in età da lavoro, spiegando quindi, in parte, le difficoltà sul versante offerta di lavoro nel riuscire a stare al passo alla ripresa della domanda e quindi rappresentando anche una parte di spiegazione dell'aumento delle difficoltà di reperimento.

La difficoltà di reperimento tende a scendere dopo aver toccato il suo massimo nel mese di novembre 2021 posizionandosi comunque su un valore elevato (41,7%).

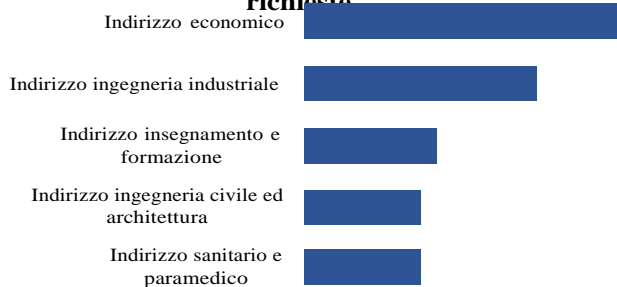


La domanda di giovani in ingresso tende a rimanere

stabilmente elevata con un peso che scende di poco sul totale ingressi previsti (da 28,5% a 28%): l'interesse delle imprese per i giovani riguarda operai specializzati nei settori manifatturieri non di specializzazione, insieme a operatori della cura estetica, operai specializzati in attività metalmeccaniche e commessi.

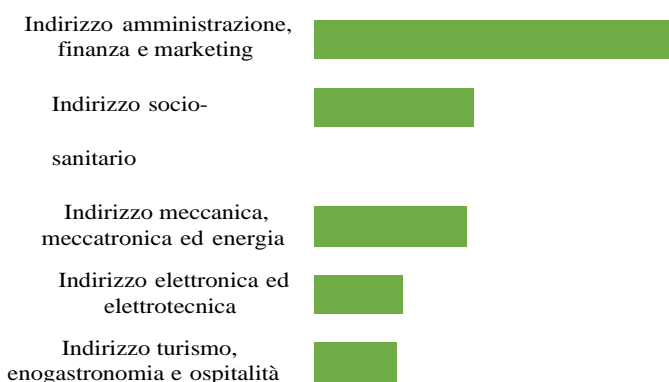
Per le figure più difficili da reperire, si evidenzia come tendano a prevalere figure professionali piuttosto specializzate come farmacisti/biologi,

Lauree più richieste



specialisti in scienze informatiche/fisiche/chimiche, operai nelle attività metalmeccaniche e specialisti in scienze della formazione.

Diplomi più richiesti



Rimane elevata l'incidenza delle professioni high skill che risulta anche in aumento (da 17,4% a 21,2%) mentre aumentano di poco quelle a media specializzazione (da 30,9% a 31,4%), così come scende anche se si ferma su un valore elevato quella delle low skill (da 50,9% a 47,5%). Riguardo alle competenze trasversali, almeno il 22% dei nuovi ingressi dovrà essere in grado di applicare soluzioni innovative e il 16,3% dovrà essere in grado di coordinare altre persone. Sale di poco il peso dei laureati in ingresso (da 12,1% a 13,6%); tra le lauree più richieste tendono a prevalere l'indirizzo istruzione e formazione, quello economico e l'indirizzo ingegneristico; mentre i diplomi più richiesti (29%) riguardano l'indirizzo marketing, meccanico, socio-sanitario ed elettronica/elettrotecnica.

Principali professioni: quadro di sintesi

	Specializzaz.	va	% su tot assunzioni	% fino a 29 anni	% difficoltà di reperimento	% esperienza nel settore	% laurea	% diploma	% qualifica
Operai specializzati e condutt. di impianti nelle ind. tessili, abbigl. calzature	Low skill	910	14,0	11,6	37,2	57,5	-	7,7	31,6
Cuochi, camerieri e altre professioni dei servizi turistici	Medium skill	710	10,9	40,7	60,4	58,9	-	15,3	45,1
Commessi e altro personale qualificato in negozi ed esercizi all'ingrosso	Medium skill	470	7,2	59,6	19,0	49,5	3,0	60,0	4,2
Personale non qualificato nei servizi di pulizia e in altri servizi alle persone	Low skill	430	6,6	6,8	41,5	52,7	-	3,7	15,6
Tecnici in campo informatico, ingegneristico e della produzione	High skill	350	5,4	20,0	51,3	22,9	32,2	58,0	8,1
Operai nelle attività metalmeccaniche ed elettromeccaniche	Low skill	340	5,2	34,0	63,6	46,7	-	24,6	51,5
Operai specializzati nell'edilizia e nella manutenzione degli edifici	Low skill	330	5,1	20,9	55,4	62,5	-	9,5	29,5
Operai nelle attività metalmeccaniche richiesti in altri settori	Low skill	270	4,1	59,1	40,5	23,4	-	60,2	29,0
Personale non qualificato nella logistica, facchini e corrieri	Low skill	270	4,1	30,0	13,0	24,1	-	12,2	5,2
Tecnici delle vendite, del marketing e della distribuzione commerciale	High skill	250	3,8	18,7	40,2	58,2	43,4	47,8	6,0

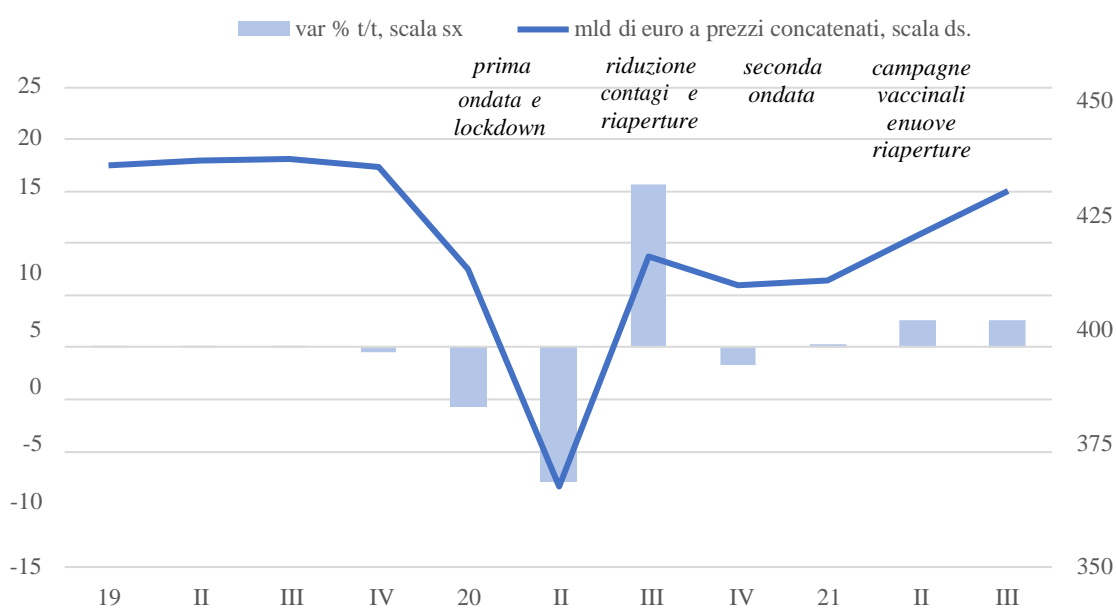
TENDENZE DEL MERCATO DEL LAVORO E PRINCIPALI RISULTATI DELL'INDAGINE EXCELSIOR 2021

Il quadro economico

Dal punto di vista dell'attività economica, le tendenze degli ultimi due anni, in Italia come nelle altre economie avanzate, sono state dominate dal succedersi di interventi per garantire il controllo della pandemia. Dopo un pesante crollo nella prima metà del 2020, legato all'adozione delle prime misure di lockdown, e un rimbalzo nel terzo trimestre, coinciso con l'esaurimento della prima ondata, l'economia ha registrato una fase interlocutoria a cavallo fra la fine del 2020 e l'inizio del 2021. L'arrivo della seconda ondata del Covid-19 ha portato all'adozione di misure di distanziamento di carattere selettivo, rivolte a un numero circoscritto di settori, prevalentemente dei servizi privati. Questo ha determinato quindi una interruzione della ripresa, con una stabilizzazione del Pil poco al di sotto dei valori toccati nell'estate del 2020.

I primi mesi del 2021 hanno anche visto l'avvio delle campagne vaccinali. La copertura di una quota crescente della popolazione ha rappresentato l'elemento di discontinuità di maggiore rilievo rispetto allo scenario del 2020. Il secondo trimestre ha quindi registrato un graduale allentamento delle misure di distanziamento, con la riapertura di diverse attività nei settori che erano stati più limitati nei mesi precedenti. Alle riaperture è corrisposto l'inizio di una fase di vivace ripresa dell'economia e di recupero della domanda di lavoro, protrattasi anche nel terzo trimestre, quando la distanza dai livelli del Pil pre-crisi sarebbe risultata inferiore al 2%.

FIGURA 2 – PRODOTTO INTERNO LORDO (VALORI ASSOLUTI E VAR. %, DATI TRIMESTRALI 2019-2021)



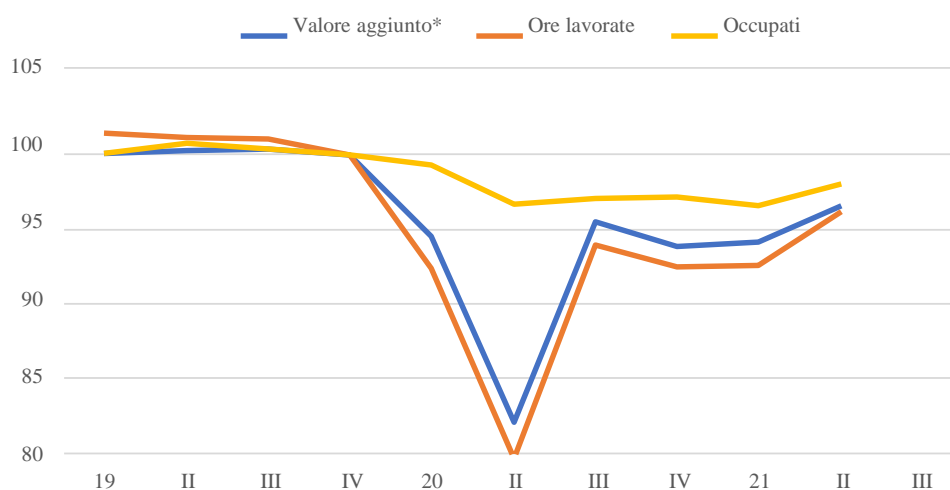
Fonte: Istat, Conti economici nazionali

L'occupazione nel corso della crisi e gli effetti sugli andamenti settoriali

La domanda di lavoro ha seguito le oscillazioni dei livelli produttivi. Il confronto fra i dati di contabilità nazionale relativi alle ore lavorate e al valore aggiunto evidenzia una sostanziale coincidenza nell'evoluzione delle due variabili. Tale consonanza è stata assecondata anche dall'ampio finanziamento della Cassa integrazione guadagni (Cig). Questo strumento, consentendo di non interrompere il rapporto fra lavoratore e azienda, determina l'opportunità per le imprese di contenere i costi di produzione, riducendo la domanda di ore lavorate in corrispondenza con il calo dell'attività economica, senza andare incontro ai costi di licenziamento e quindi ai successivi costi delle riassunzioni nella fase di ripresa.

Il largo ricorso alla Cig concorre d'altronde a spiegare la caduta delle ore lavorate per occupato nel periodo di recessione, e quindi la relativa tenuta dei livelli occupazionali a fronte della caduta delle ore lavorate. Questo risultato ha anche riflesso la contestuale introduzione di una norma eccezionale di divieto dei licenziamenti in vigore sino alla metà del 2021, e parzialmente prorogata per alcuni settori in maggiore difficoltà.

FIGURA 3- VALORE AGGIUNTO, ORE LAVORATE E OCCUPATI (NUMERI INDICI IV TRIM 2019 = 100, DATI TRIMESTRALI 2019-2021)



* Valori concatenati

Fonte: Istat, Conti economici nazionali

Le politiche economiche hanno quindi avuto un buon successo nel limitare le cessazioni dei rapporti di lavoro, e hanno contenuto la caduta del numero di occupati nei trimestri durante i quali la recessione è stata più pesante. Questo tipo di comportamento accomuna le economie dell'area euro, che hanno utilizzato schemi di lavoro a orario ridotto, simili alla Cig italiana. Diversamente, i Paesi che hanno fatto minore ricorso a questo genere di strumenti, utilizzando principalmente i sussidi ai

disoccupati – come nel caso degli Stati Uniti - hanno visto cali molto più marcati del numero di occupati nel periodo di recessione.

Il disaccoppiamento fra andamento delle ore lavorate evidenziato dai dati di contabilità nazionale, e del numero di occupati, secondo i risultati della Rilevazione continua sulle forze di lavoro, comporta anche che in questa fase la lettura dei trend del mercato del lavoro sulla base dei dati di occupazione è parzialmente fuorviante.

Se l'andamento dell'occupazione è una misura non corretta delle condizioni del mercato del lavoro nel corso della crisi, anche l'andamento dell'offerta di lavoro è stato condizionato da diversi fattori anomali, che sono andati prevalentemente nella direzione di scoraggiare la partecipazione. Le forze di lavoro si sono difatti ridotte in misura significativa nel corso della fase più acuta della crisi, a seguito del passaggio di numerose persone nella condizione di inattività.

Nel complesso, la relativa tenuta del numero di occupati e l'abbassamento dell'offerta di lavoro a seguito dell'aumento dell'inattività hanno anche limitato l'aumento del numero di disoccupati. Difatti, nel corso della crisi il tasso di disoccupazione non è aumentato molto.

La riduzione della forza lavoro è risultata più blanda con il trascorrere dei trimestri; tuttavia, la partecipazione al mercato del lavoro non è tornata sui livelli pre-crisi, evidenziando un andamento in linea con quello osservato anche in altri Paesi.

Si tratta di un fenomeno che è ancora oggetto di dibattito. Le analisi su questo aspetto hanno messo in luce alcuni comportamenti emersi contemporaneamente in diversi Paesi, e evidenziato alcune concause, che avrebbero in qualche misura ostacolato l'aumento dell'offerta di lavoro.

In estrema sintesi i punti segnalati dalle diverse analisi sono i seguenti:

- difficoltà lavorative per le donne con figli piccoli in Dad, che quindi avrebbero ridotto le azioni di ricerca nell'incertezza relativa all'evoluzione della pandemia;
- perdita del posto di lavoro da parte di persone anziane prossime alla maturazione del diritto alla pensione, che avrebbero deciso di non rientrare al momento delle riaperture date le incertezze sui rischi della presenza nei luoghi di lavoro;
- minori arrivi di immigrati in alcuni Paesi, per i limiti legati alle quarantene prima e ai certificati vaccinali più di recente;
- minore disponibilità dei lavoratori ad accettare posti nei quali il rischio di contagio è più elevato data la condivisione di spazi con molte persone (è ad esempio il caso dei camerieri nei ristoranti);
- difficoltà a riprendere l'attività da parte di lavoratori che non sono ancora guariti completamente dalla malattia, per i cosiddetti effetti di long Covid;
- effetti di aumento del salario di riserva nei Paesi che hanno temporaneamente aumentato l'assegno per la disoccupazione o rafforzato altre forme di ammortizzatori. Peraltro, come precedentemente osservato, nei Paesi europei dove sono stati adottati schemi di lavoro a orario ridotto la flessione della domanda di lavoro si materializza attraverso la flessione delle ore lavorate pro-capite, senza dare luogo a espulsione di manodopera, il che evidentemente non induce i lavoratori a offrirsi sul mercato;

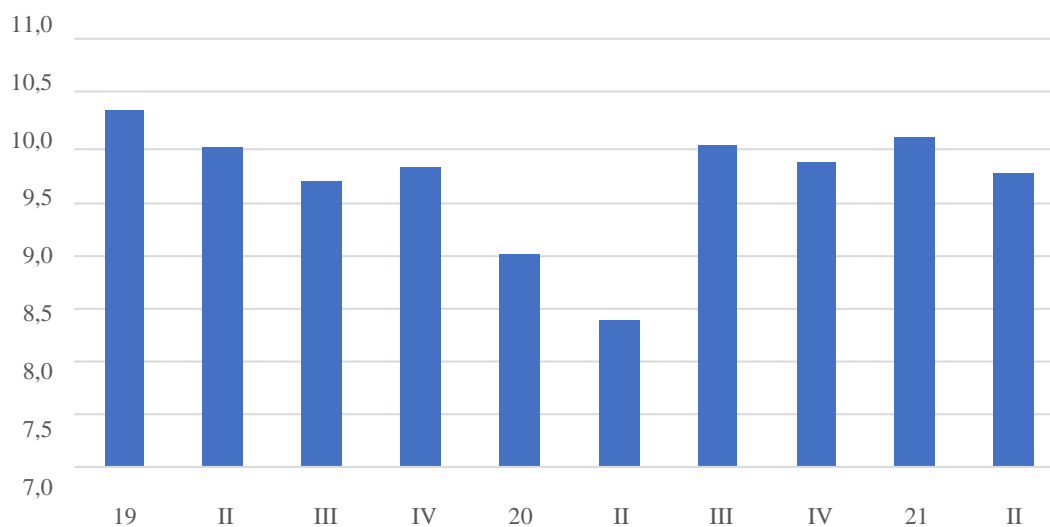
- a tali motivazioni si aggiunge, per il caso italiano, il passaggio di molti lavoratori verso l'inattività all'interno delle statistiche ufficiali sul mercato del lavoro come riflesso dei nuovi criteri di classificazione, che non includono fra gli occupati i cassintegrati a zero ore da oltre tre mesi.

Una delle eredità che la crisi del Covid-19 sembra trasmettere alla fase di ripresa che si sta consolidando da alcuni trimestri è dunque rappresentata dal fatto che l'eccesso di offerta sul mercato del lavoro sembra essersi ridimensionato rapidamente.

D'altra parte, vi è evidentemente un potenziale di offerta di lavoro attivabile, rappresentato dalla quota dei lavoratori che si sono spostati nel segmento degli inattivi, ma che potrebbero rientrare nel mercato nei prossimi trimestri, oltre che dall'incremento delle ore lavorate potenzialmente attivabili dagli stessi occupatiche, beneficiando della Cig, stanno lavorando a orario ridotto.

E' questo un segmento dell'offerta di lavoro potenziale che per ora non si sta manifestando sul mercato, determinando l'esito apparentemente paradossale di un mercato del lavoro che sembra già evidenziare eccessi di domanda di lavoro quando i livelli del Pil non si sono neanche riposizionati sui valori precedenti l'inizio della crisi.

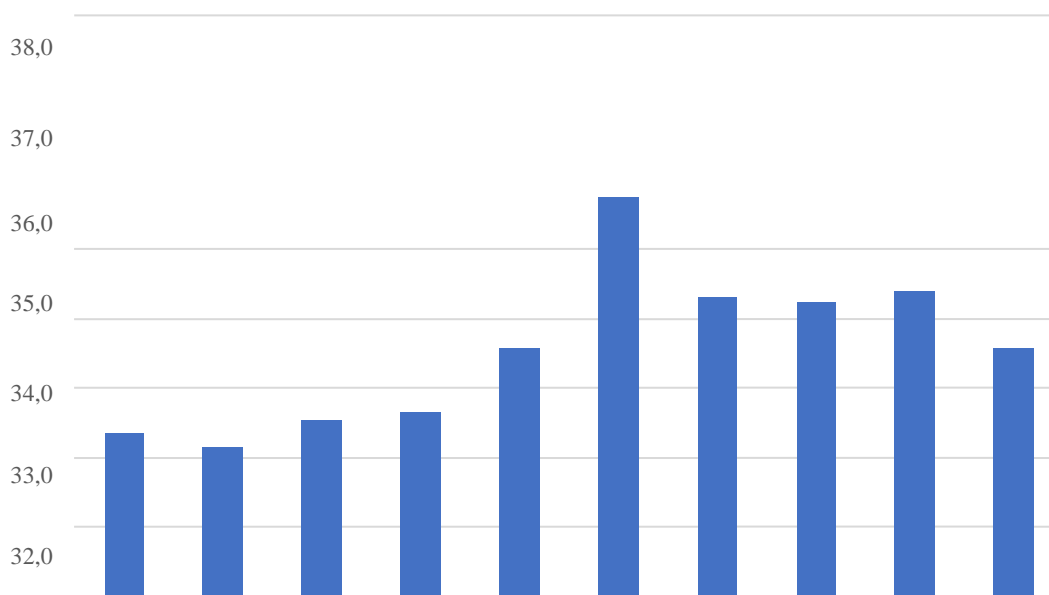
FIGURA 4 - TASSO DI DISOCCUPAZIONE* (VALORI %, DATI TRIMESTRALI 2019-2021)



* Dati destagionalizzati

Fonte: Istat, Rilevazione Continua Forze di lavoro

FIGURA 5 - TASSO DI INATTIVITÀ* (VALORI %, DATI TRIMESTRALI 2019-2021)



* Dati destagionalizzati

Fonte: Istat, Rilevazione Continua Forze di lavoro

Un tratto distintivo della crisi del biennio 2020-21 è stato rappresentato dal fatto che gli andamenti settoriali sono stati molto diversi rispetto alle recessioni tradizionali.

La ragione delle differenze sta evidentemente nella diversa natura della crisi: se normalmente le recessioni inducono famiglie e imprese a posticipare gli acquisti procrastinabili, determinando ampie riduzioni della domanda di durevoli e di beni di investimento, nel caso dell'ultima crisi l'effetto preponderante è stato quello delle misure di distanziamento, che hanno scoraggiato, quando non del tutto impedito, determinati acquisti (servizi di alloggio e ristorazione, servizi ricreativi, trasporto aereo e ferroviario). La domanda di altri settori ha subito gli effetti indiretti dell'epidemia (soprattutto abbigliamento e calzaturiero a seguito della diffusione dello *smartworking*): ne deriva anche che la crisi si è abbattuta con particolare gravità su determinate filiere, mentre altre ne sono state interessate molto meno. In alcuni casi, la crisi del Covid-19 ha avuto un impatto addirittura positivo: emblematico il caso dell'informatica e dei servizi connessi, con l'impennata della domanda innescata dal lavoro da remoto, dalla didattica a distanza, ma anche dall'incremento della diffusione degli acquisti on line così come lo spostamento di altre attività, specialmente nei servizi, su piattaforme digitali. Più in generale, tutti i settori dell'industria, ad eccezione della filiera del tessile-abbigliamento - hanno evidenziato un recupero vivace dopo il lockdown della primavera del 2020, con una ripresa che ha accomunato la maggior parte dei Paesi. Infine, un altro aspetto importante è stato rappresentato dalle politiche economiche, che in Italia, più che in altri Paesi, sono state rivolte a sostenere con particolare vigore la crescita delle costruzioni e dei settori dell'indotto. Grazie agli interventi di incentivo alle ristrutturazioni in ottica di riqualificazione ed ecosostenibilità, con i vari bonus fiscali a favore del comparto, e al riavvio delle opere pubbliche, il cui recupero si intensificherà grazie agli effetti degli investimenti previsti nell'ambito del PNRR.

Naturalmente, la divaricazione negli andamenti settoriali in termini di attività produttiva ha pieno riscontro nei dati di contabilità nazionale relativi alle ore lavorate. Nella maggior parte dei settori le ore lavorate a metà 2021 presentavano una contrazione superiore a quella del valore aggiunto. La produttività del lavoro evidenzia quindi un leggero aumento in aggregato, e piuttosto consistente nel settore delle costruzioni. Il fenomeno della caduta delle ore lavorate per occupato è d'altra parte condiviso nella totalità dei settori, e nel secondo trimestre risultava ancora molto ampio nella filiera turistica e dell'intrattenimento, che erano nella fase iniziale di superamento delle misure di distanziamento.

TABELLA 1 - VALORE AGGIUNTO E DOMANDA DI LAVORO (VARIAZIONE % II TRIMESTRE 2021 SU IV TRIMESTRE 2019)

	Valore aggiunto	Ore lavorate	Occupati	Produttività oraria	Ore lavorate per occupato	Valore aggiunto per occupato
Totale economia	-3,4	-3,9	-1,1	0,5	-2,9	-2,4
Agricoltura	-3,8	3,3	4,9	-6,8	-1,6	-8,3
Manifattura	-0,8	-1,4	-0,4	0,6	-0,9	-0,4
Costruzioni	12,2	6,0	6,5	5,8	-0,5	5,3
Commercio, trasporto, alloggio ristorazione	-9,4	-10,7	-5,7	1,4	-5,3	-4,0
Servizi di informazione e comunicazione	6,8	4,4	4,4	2,3	0,0	2,3
Attività finanziarie e assicurative	-2,0	-3,9	-2,3	1,9	-1,6	0,3
Attività immobiliari	-3,6	4,8	6,3	-8,0	-1,5	-9,3
Attività professionali	-4,2	-0,6	1,2	-3,6	-1,8	-5,4
Amministrazione pubblica, istruzione, sanità	-2,2	-2,8	-0,5	0,7	-2,4	-1,7
Intrattenimento, altri servizi	-14,4	-10,0	-2,8	-4,9	-7,4	-11,9

Fonte: Istat, Rilevazione Continua Forze di lavoro

Se la caduta delle ore lavorate nei diversi settori ha rispecchiato soprattutto la profondità della crisi, l'andamento settoriale del numero di occupati è stato anche il riflesso delle norme introdotte a difesa dei posti di lavoro. Queste hanno in genere limitato le perdite occupazionali favorendo la riduzione delle ore lavorate per occupato.

La gestione della fase delle riaperture

Il recupero dell'attività economica e i segnali di rafforzamento del mercato del lavoro emersi nel corso dell'ultimo anno costituiscono un esito certamente positivo, soprattutto se si considerano le attese molto caute che prevalevano a inizio anno.

D'altra parte, la ripresa del 2021 presenta dei tratti del tutto peculiari, che si riflettono negli andamenti del mercato del lavoro, rendendo non immediata la lettura delle tendenze in corso.

Innanzitutto, come già analizzato, la fase delle riaperture porta a un recupero dell'attività economica, e quindi

a una ripresa delle ore lavorate, con effetti sull'occupazione molto differenziati a seconda dei settori. Da un lato, è abbastanza normale che le imprese che hanno conservato i rapporti di lavoro (*"hoarded labour"*) nonostante la crisi, nella fase di ripresa realizzino un numero limitato di assunzioni perché sono in grado di assecondare la maggiore domanda aumentando le ore lavorate degli occupati. Viceversa, le imprese che durante la recessione hanno ridotto gli organici si ritrovano nella condizione di dovere aumentare le assunzioni in tempi rapidi. Per queste imprese il compito non è semplice

proprio perché l'inversione del ciclo legata alle riaperture è molto più veloce rispetto a quanto accade nelle normali fasi di ripresa. Difatti, in condizioni normali i cambiamenti delle fasi cicliche si esplicano nel giro di alcuni trimestri, mentre in questo caso si sono presentate variazioni nei livelli della domanda legate a decisioni di carattere amministrativo, che dunque si compiono nel giro di pochi giorni.

La riattivazione in tempi rapidi di settori che hanno sperimentato forti limitazioni e situazioni critiche per il proseguimento dell'attività è un processo che può andare incontro a limiti di carattere organizzativo. In alcuni casi è necessario ricostruire gli staff; d'altra parte, se tutte le imprese dello stesso settore riprendono ad assumere contemporaneamente personale con professionalità specifiche è verosimile che ne possano derivare problemi di reperimento di mano d'opera.

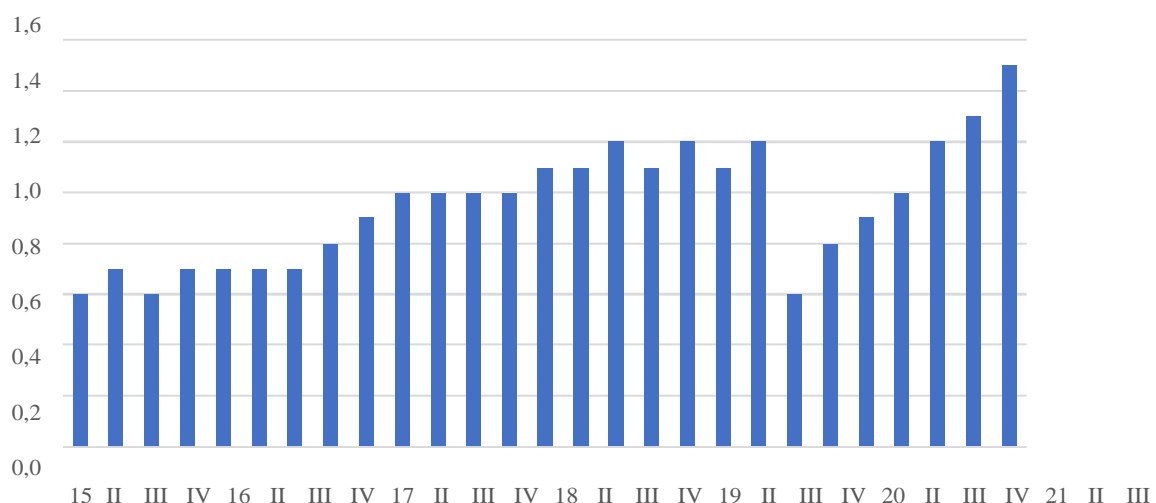
Se questo poi accade in un contesto in cui alcuni segmenti della popolazione si sono allontanati dal mercato

del lavoro, confluendo nell'area dell'inattività, le difficoltà di reperimento possono anche accentuarsi.

E' quindi possibile che le riaperture si confrontino con problemi di strozzature dal lato dell'offerta di lavoro, un tema sul quale si è concentrata l'attenzione nel corso del 2021 in molti Paesi.

Una prima informazione di interesse è quella fornita dalla stima dei posti di lavoro vacanti prodotta dall'Istat. Come si osserva dal relativo grafico, l'incidenza dei posti vacanti è aumentata in misura significativa in concomitanza con il recupero dell'attività economica, riportandosi quindi in prossimità dei livelli massimi pre- crisi. Il fatto che i posti vacanti si siano riportati sui livelli precedenti l'inizio della recessione quando ancora il Pil si posiziona su un livello inferiore potrebbe indurre a ritenere che la crisi abbia ridotto il livello del prodotto potenziale dell'economia. Tuttavia, si deve ricordare che il fenomeno dei posti vacanti può riflettere tanto carenze strutturali nell'offerta di lavoro, quanto problemi di aggiustamento del mercato riferiti strettamente al breve periodo; potrebbe cioè dipendere dalle difficoltà di carattere organizzativo legate alle riaperture. In questo caso, si tratterebbe prevalentemente di un fenomeno di carattere transitorio.

FIGURA 6 - TASSO DI POSTI VACANTI, INDUSTRIA E SERVIZI* (VALORI %, DATI TRIMESTRALI 2015-2021)



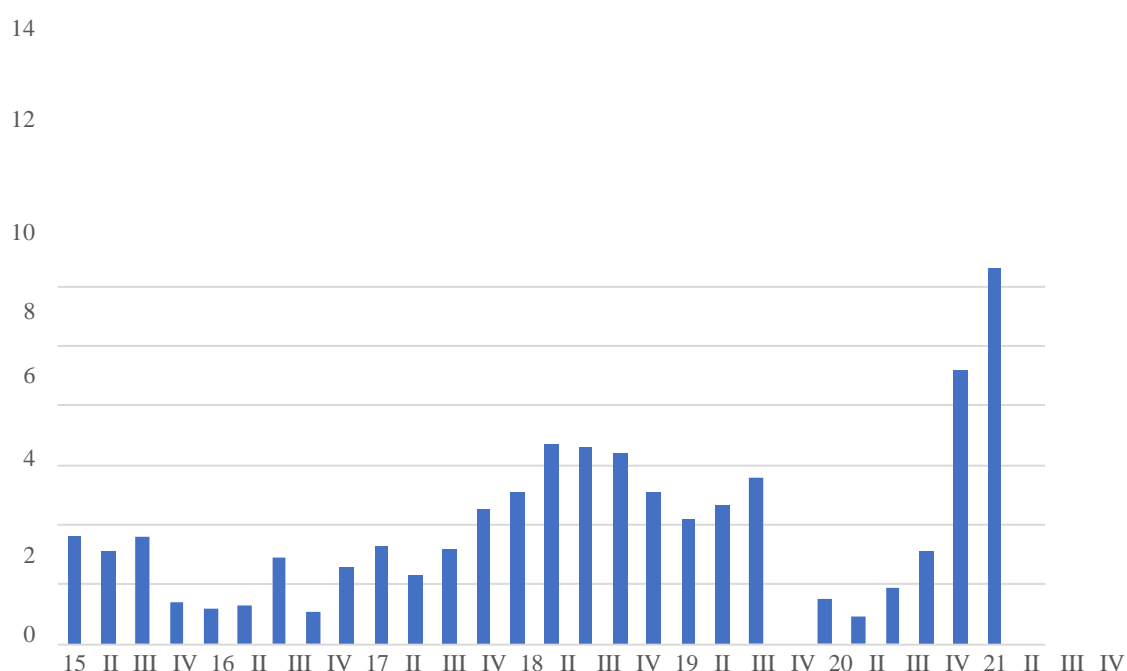
* Dati destagionalizzati

Fonte: Istat

Informazioni relative alla presenza di strozzature dal lato dell'offerta di manodopera possono essere anche tratte dalle indagini congiunturali condotte dall'Istat presso le imprese. In particolare, l'indicatore più appropriato è costituito dalla percentuale di imprese che, indicando di incontrare ostacoli alla produzione, segnalano fra questi la "scarsità di manodopera".

Come si osserva dai due grafici, l'indicatore di scarsità di manodopera aumenta in misura significativa con le riaperture tanto nei servizi quanto nelle attività manifatturiere. In concomitanza con le riaperture si evidenzia quindi una situazione di difficoltà per le imprese, che si ritrovano a sperimentare addirittura problemi dal lato della disponibilità di forza lavoro. E' utile segnalare come questo andamento non sia un tratto peculiare al caso italiano, accomunando tutte le maggiori economie europee.

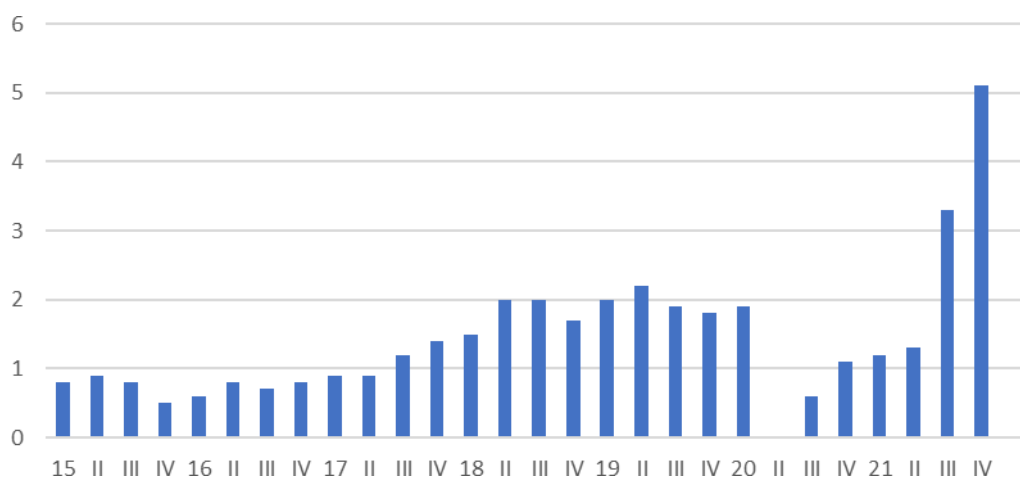
FIGURA 7 - IMPRESE DEI SERVIZI, OSTACOLI ALLA PRODUZIONE: SCARSITÀ DI MANODOPERA* (VALORI %, DATI TRIMESTRALI 2015-2021)



* Dati destagionalizzati

Fonte: Istat

FIGURA 8 - IMPRESE INDUSTRIALI, OSTACOLI ALLA PRODUZIONE: SCARSITÀ DI MANODOPERA* (VALORI %, DATI TRIMESTRALI 2015-2021)



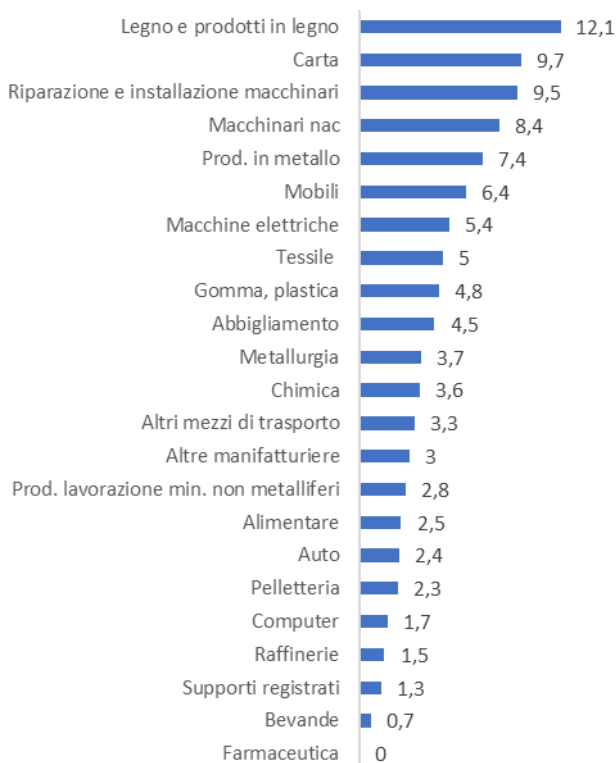
* Dati destagionalizzati

Fonte: Istat

Alcuni spunti di interesse emergono se si analizza l'andamento di tale indicatore secondo un dettaglio di tipo settoriale¹. Difatti, secondo le survey il fenomeno della scarsità di manodopera non è trasversale a tutti i settori produttivi. Si presenta peraltro con frequenze nettamente maggiori nei comparti dei servizi rispetto all'industria. Guardando ai settori più importanti, livelli elevati dell'indicatore si riscontrano nella "produzione di software e attività legate all'informatica" e questo non è motivo di sorpresa considerando i cambiamenti nell'organizzazione produttiva legati alla crescente diffusione della digitazione in molte attività indotta dalla pandemia. Un altro settore dove le survey segnalano ostacoli alla produzione legati a scarsità di manodopera è rappresentato dalle "attività di supporto per i servizi di ufficio"; infine, si registra un incremento significativo nei "servizi di trasporto" (che già prima della crisi del Covid-19 evidenziavano problemi da questo punto di vista, acuiti con il boom delle consegne di beni venduti on-line e l'aumento della complessità della logistica). Un aumento significativo è emerso negli "studi di architettura e di ingegneria", con un andamento del tutto coerente con le tendenze della congiuntura, che hanno mostrato una fase di accelerazione degli investimenti nelle attività edili e nelle infrastrutture. Dalla metà dell'anno sono poi emersi problemi di scarsità di manodopera nei servizi alberghieri.

Nell'industria la percentuale di imprese che vede nella scarsità di manodopera un limite alla propria attività è inferiore rispetto ai servizi. Si osservano comunque dei valori significativi in alcuni comparti dell'indotto dell'edilizia e nei settori produttori di macchinari.

FIGURA 9 - IMPRESE INDUSTRIALI, OSTACOLI ALLA PRODUZIONE PER SETTORE: SCARSITÀ DI MANODOPERA* (VALORI %, IV TRIMESTRE 2021)



* Dati destagionalizzati

Fonte: Commissione UE classificazione settoriale NACE Rev. 2

Tuttavia, le politiche hanno inciso diversamente in base alle caratteristiche dei settori. E' difatti importante anche la diffusione delle diverse forme contrattuali che regolano i rapporti di lavoro. Un aspetto determinante è stato rappresentato dall'incidenza dell'occupazione a termine: i settori dove questa è elevata hanno mostrato una relativa reattività del numero di occupati rispetto all'alternarsi delle diverse fasi del ciclo, tanto nella fase di crisi, quanto nella fase di successiva ripresa. di lavoro abbia portato a differenze negli impatti occupazionali nei diversi settori, si può fare riferimento alla tabella

2. I principali settori sono posizionati nei riquadri sulla base sia dell'esposizione alle misure di distanziamento, sia dell'incidenza dei lavoratori atipici, e quindi meno raggiungibili dalle misure di protezione.

TABELLA 2 - UNA TASSONOMIA DEI SETTORI SULLA BASE DEL GRADO DI ESPOSIZIONE DEI LAVORATORI ALLA CRISI DEL COVID-19

	settori con incidenza bassa di lavoro flessibile	settori con incidenza elevata di lavoro flessibile
settori oggetto di misure di distanziamento	Trasporti aerei, ferroviari	Alberghi, ristorazione, spettacoli, eventi. Commercio non alimentare.
settori che hanno subito effetti indiretti dalle misure di distanziamento	Abbigliamento, ind pelli, trasporto pubblico locale	
settori con ricorso significativo al lavoro da remoto	Attività di servizi professionali, consulenza, servizi bancari, servizi alle imprese. Scuola.	
settori non sottoposti a misure di distanziamento	Principali settori manifatturieri (al netto della filiera dell'abbigliamento). Sanità. Commercio alimentare.	Agricoltura, edilizia, E-commerce

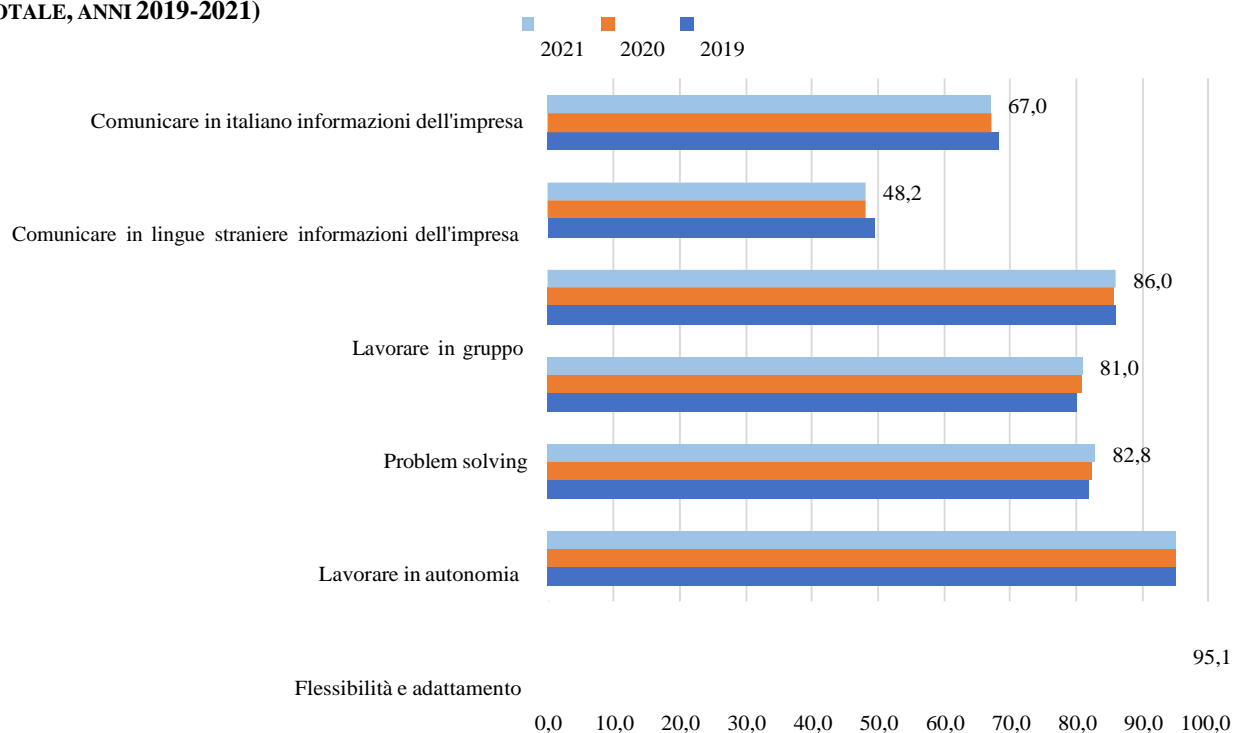
Seguendo questa tassonomia, si comprende come gli impatti occupazionali della crisi, così come il successivo recupero, siano stati concentrati in un gruppo ristretto di settori, collocati in alto a destra nella figura, che sono stati assoggettati alle misure di distanziamento, e che presentavano molti occupati a termine a causa dell'elevata stagionalità che ne caratterizza l'attività.

Le competenze richieste: e-skills, soft skills e green skills

Il tema delle competenze è un altro aspetto significativo per cogliere l'evoluzione delle caratteristiche delle professioni richieste dalle imprese. L'indagine Excelsior fornisce informazioni sulle competenze trasversali o *soft skills* (capacità comunicativa, di lavorare in gruppo, flessibilità, *problem solving*, ecc.), sulle cosiddette *e- skills* (la capacità di utilizzare linguaggi e metodi informatici e matematici, il possesso di competenze digitali, la capacità di gestire applicazioni di robotica, Big Data Analytics, Internet of Things e processi di Impresa 4.0) e sulle competenze *green* (attitudine al risparmio energetico e alla sostenibilità ambientale), distinguendo anche il grado di importanza attribuito a ciascuna di esse.

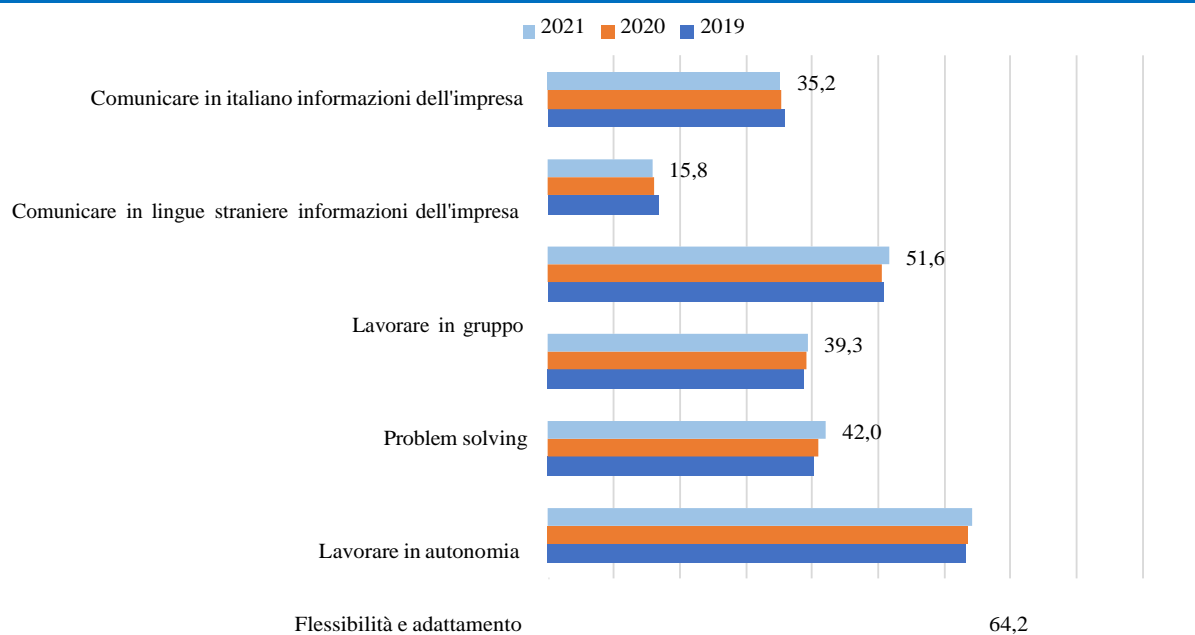
La richiesta di competenze trasversali da parte delle imprese appare diffusa e sostanzialmente costante nel tempo. Al personale in entrata viene richiesta soprattutto flessibilità e capacità di adattamento, la capacità di lavorare in gruppo e in autonomia, il *problem solving*. L'attenzione delle imprese verso queste competenze-chiave si mantiene inoltre sempre elevata.

FIGURA 10 – ENTRATE PROGRAMMATE PER CUI LE IMPRESE RICHIEDONO LE COMPETENZE INDICATE (QUOTE % SUL TOTALE, ANNI 2019-2021)



Fonte: Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2021

FIGURA 11 – ENTRATE PROGRAMMATE PER CUI LE IMPRESE RICHIEDONO CON GRADO DI IMPORTANZA ELEVATO LE COMPETENZE INDICATE (QUOTE % SUL TOTALE, ANNI 2019-2021)



Fonte: Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2021

Nel 2021 i dati indicano che subito dopo le cosiddette *soft skills*, ciò che le imprese ricercano nel personale da assumere sono soprattutto competenze tecnico-scientifiche come le *e-skills* che stanno diventando sempre più pervasive sia tra le professioni altamente qualificate che tra quelle a bassa qualifica, e fanno quindi parte del *know-how* di base richiesto dalle imprese.

Si tratta di competenze che in realtà erano già ampiamente ricercate oramai da alcuni anni, ben prima che la pandemia imprimesse un'ulteriore spinta al processo di digitalizzazione della nostra economia. Del resto, il diffondersi della pandemia da Covid-19 ha portato a un'accelerazione senza precedenti nella digitalizzazione dei processi; improvvisamente le competenze digitali, perlomeno quelle di base, sono diventate un requisito indispensabile. L'esperienza generalizzata di didattica a distanza e dello *smartworking* sperimentata in questaparticolare fase storica ha peraltro portato a un incremento nell'utilizzo di piattaforme e strumenti di interazione e condivisione digitali, rafforzando le competenze in questi ambiti nei docenti e negli studenti a tutti i livelli scolastici, con ricadute positive nei prossimi anni per chi entrerà nel mondo del lavoro.

Se per gli ultimi tre anni si confrontano le entrate a cui le imprese richiedono competenze informatiche, digitali e relative a "tecnologie 4.0" per il totale delle professioni e per le professioni specialistiche e tecniche (considerate nel loro insieme), si nota una differenza consistente fra i due gruppi, con una maggiore richiesta di tali competenze per le professioni specialistiche e tecniche (nell'ordine dei 25-30 punti percentuali), per cui si può affermare che per queste professioni di livello medio-alto il possesso di *e-skills* è un prerequisito fondamentale richiesto ai candidati ricercati dalle imprese (in misura più contenuta per le tecnologie 4.0, che riguardano però una rosa più ristretta di profili).

TABELLA 3 – RILEVANZA DELLE COMPETENZE INFORMATICHE E DIGITALI (QUOTE % SUL TOTALE, ANNI 2019-2021)

	2019		2020		2021	
	Richiesta	Importanza elevata	Richiesta	Importanza elevata	Richiesta	Importanza elevata
TOTALE ENTRATE						
Capacità di utilizzare linguaggi e metodi matematici e informatici	51,3	17,3	51,5	16,6	50,5	16,0
Competenze digitali e conoscenza strumenti comunicazione visiva e multimediale	60,4	22,1	60,4	21,8	60,5	21,0
Capacità di gestire soluzioni innovative applicando tecnologie "4.0"	36,2	11,5	36,3	11,6	36,4	10,9
ENTRATE DI FIGURE SPECIALISTICHE E TECNICHE						
Capacità di utilizzare linguaggi e metodi matematici e informatici	80,9	41,6	81,2	40,2	80,0	40,6
Competenze digitali e conoscenza strumenti comunicazione visiva e multimediale	92,8	65,5	93,3	65	92,9	64,8
Capacità di gestire soluzioni innovative applicando tecnologie "4.0"	59,9	26,4	59,1	25,6	59,1	23,7

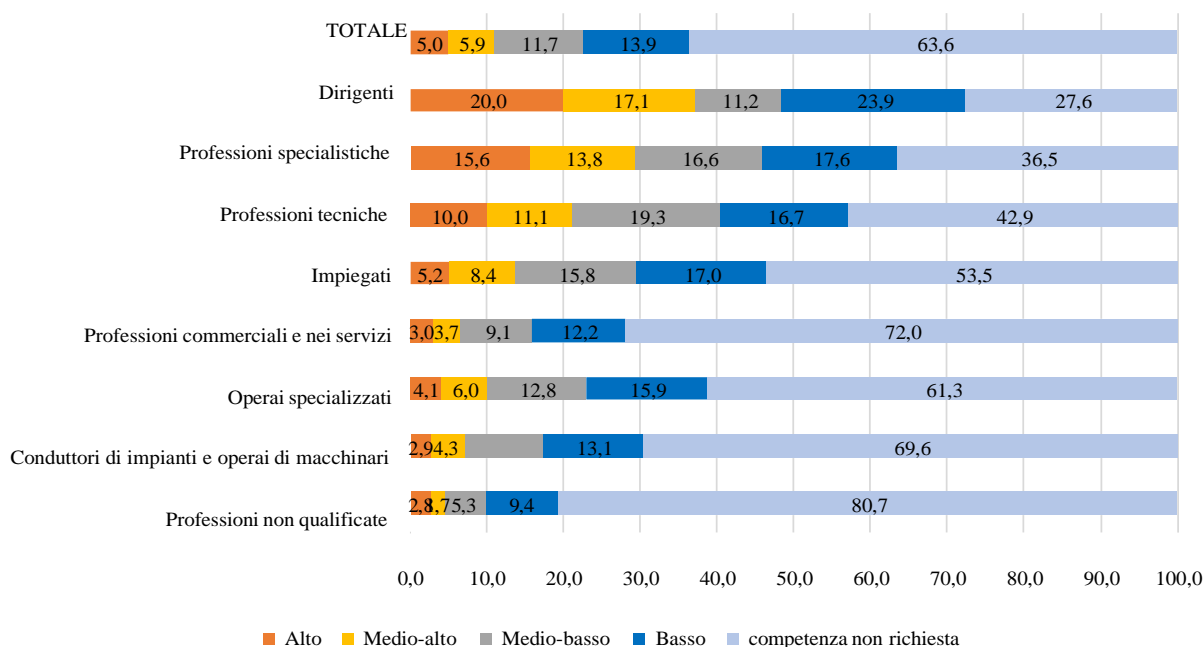
Fonte: Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2021

Per quanto riguarda la capacità di utilizzare linguaggi e metodi matematici e informatici, nel 2021 viene ritenuta necessaria dalle imprese per circa la metà delle entrate programmate e per il 16% ha un'importanza elevata. Le quote più rilevanti di richieste con importanza elevata si riscontrano per i dirigenti (competenza elevata richiesta per il 66% degli ingressi), per le professioni ad elevata specializzazione (45%), e anche per quelle tecniche (38%).

Tra le professioni per le quali la richiesta di capacità di utilizzare linguaggi e metodi matematici e informatici con importanza elevata raggiunge percentuali importanti si evidenziano i tecnici gestori di reti e di sistemi telematici (95%), gli ingegneri elettronici e in telecomunicazioni (93%), i tecnici programmatori (86%), gli ingegneri elettrotecnici (80%), e i tecnici web (78%).

FIGURA 12 – ENTRATE PROGRAMMATE NEL 2021 PER CUI LE IMPRESE RICHIEDONO CAPACITA' DI APPLICARE TECNOLOGIE "4.0" PER INNOVARE PROCESSI PER GRUPPI PROFESSIONALI SECONDO IL GRADO DI IMPORTANZA

(VALORI %)



Fonte: Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2021

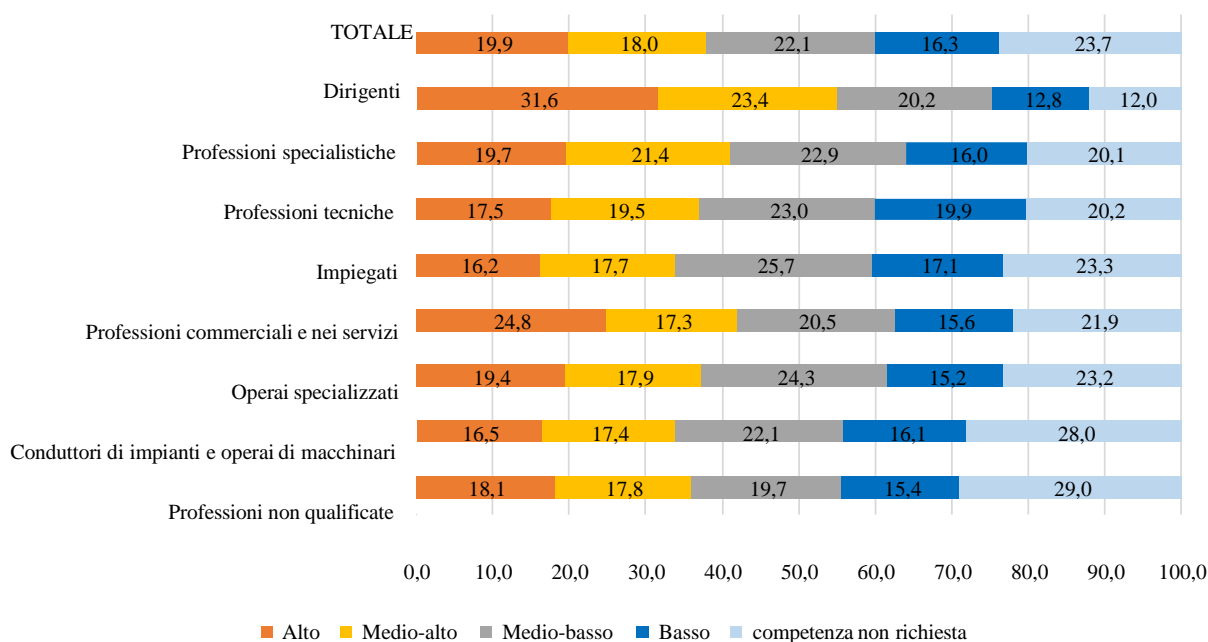
Come già negli anni passati, a una parte rilevante delle figure previste in ingresso nel 2021 è poi richiesto di possedere *green skills*. Questo tipo di competenze viene infatti ricercato per quasi l'80% delle professioni, con una limitata variabilità tra i grandi gruppi professionali (con un massimo dell'88% per i dirigenti e un minimo del 71% per le professioni non qualificate). A livello settoriale, la propensione ad investire nelle competenze ambientali del capitale umano riguarda in maniera molto simile sia l'industria che i servizi. Le imprese confermano quindi la loro crescente attenzione nel cercare di inserire personale dotato di una certa sensibilità "green", e in grado di mettere a frutto gli sviluppi tecnologici in chiave di ecosostenibilità.

La quota di figure per cui questa competenza è ritenuta di elevata importanza arriva nel complesso al 38% del totale, anche in questo caso con limitata variabilità tra i grandi gruppi professionali (si va da un minimo del 34% per i conduttori di impianti e le figure impiegatizie, al 55% per i dirigenti). Anche le figure non qualificate (quindi manovali, addetti alle pulizie e al carico/scarico merci,

personale di cucina, ecc.) devono perciò possedere secondo le imprese una elevata sensibilità ambientale.

Questo aspetto riflette una rilevante e crescente attenzione delle imprese al tema ecologico in generale, mapiù nello specifico alle strategie volte a rendere più efficiente l'uso dell'energia e delle risorse, a risparmiare energia e a migliorare la sostenibilità ambientale delle produzioni riducendo l'inquinamento e gli sprechi di risorse naturali.

FIGURA 13 – ENTRATE PROGRAMMATE NEL 2021 PER CUI LE IMPRESE RICHIEDONO ATTITUDINE AL RISPARMIO ENERGETICO E SENSIBILITÀ ALLA RIDUZIONE DELL'IMPATTO AMBIENTALE DELLE ATTIVITÀ AZIENDALI PER GRUPPI PROFESSIONALI SECONDO IL GRADO DI IMPORTANZA (VALORI %)



Fonte: Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2021

Tra le principali figure professionali per le quali le imprese ritengono importante possedere competenze *green* vi sono i docenti universitari (con una percentuale che raggiunge quasi il 100%, dato che hanno il compito di formare le future generazioni sui temi della sostenibilità ambientale), i conduttori di motori termici (81%), i tecnici delle costruzioni civili (79%), gli ingegneri civili (71%) e gli ingegneri elettrotecnici (67%). Tra queste prime cinque figure si osserva come due siano professioni tecniche specifiche delle costruzioni, segnalando come questo settore sia particolarmente investito dai processi di riconversione in chiave di sostenibilità.

In generale, l'attenzione verso l'ambiente ha trovato un ulteriore rafforzamento con l'arrivo della crisi e la definizione del programma di contrasto alla crisi, il Next Generation EU. In particolare, all'interno di questo programma, il PNRR stanziava per l'Italia un ammontare di circa 66 miliardi nell'ambito della transizione ecologica (ovvero il 41% delle risorse complessivamente a disposizione), distribuiti su quattro componenti: transizione energetica e mobilità sostenibile (con una dotazione di 17 miliardi); efficienza energetica a riqualificazione degli edifici (29 miliardi);

tutela del territorio e della risorsa idrica (15 miliardi); agricoltura sostenibile e economia circolare (5 miliardi).

La rivoluzione verde è diventata, pertanto, un pilastro sempre più centrale della ripresa economica sia in Europa che nel nostro Paese. I temi della Green Economy, dei Green Jobs e del loro impatto sul mercato del lavoro sono quindi l'elemento decisivo per una ripresa economica che proceda di pari passo e trovi anche impulso con la transizione ecologica. E naturalmente, per cogliere le opportunità derivanti da questo programma di investimenti, le imprese devono fin da subito valorizzare e potenziare queste competenze, anche attraverso adeguate attività formative.

CONCLUSIONI

Le previsioni di ripresa nei vari settori risultano in questo momento non facili. Tuttavia la necessità di formare personale qualificato che abbia le competenze idonee ad essere inserito nel mondo del lavoro, sprona la nostra mission a prevedere, anche nelle progettazioni dei percorsi di Estetica e Acconciatura, l'acquisizione delle Soft skills, oltre ad una formazione di settore specifica e qualificata.

L'Istituto nel prossimo futuro, cercherà di mantenere un alto livello di professionalità, favorendo anche l'acquisizione di quelle competenze necessarie da sviluppare per far sì che gli studenti si possano proiettare nel mondo del lavoro in modo concorrenziale ed anche siano in grado di poter gestire una propria impresa .

FONTI

EXCELSIOR 2021 - La domanda di professioni e di formazione delle imprese italiane nel 2021- Monitoraggio dei flussi e delle competenze per favorire l'occupabilità

EXCELSIOR – marzo 2021 I programmi occupazionali delle imprese rilevati dal sistema delle Camere di Commercio

EXCELSIOR FIRENZE – Sistema informativo Excelsior dicembre 2021- Città Metropolitana di Firenze