



Comunicato Stampa



Nuove competenze e più flessibilità per i lavoratori delle imprese pisane nel 2017

Quasi 28mila le posizioni offerte nel 2017. Una posizione su quattro difficile da coprire, avanza la domanda di competenze digitali e di industria 4.0.

Pisa, 25 gennaio 2018. Il bilancio 2017 indica come il 59% delle imprese con dipendenti pisane abbia effettuato assunzioni che, nel complesso dell'anno, sono arrivate a quota 28mila. Le entrate si concentrano nel **terziario** (18.730 ingressi), seguite dall'**industria** (7mila) e dalle **costruzioni** (2.170 ingressi). Il 30% delle assunzioni 2017 ha riguardato giovani lavoratori (32% in Toscana e 34% in Italia), il 27% è stato chiamato per sostituire personale in uscita mentre il 12% è andato a coprire posizioni assenti in azienda fino a quel momento. Un dato che desta qualche preoccupazione riguarda le assunzioni di difficile reperimento, che a Pisa si attestano al 25% mentre in Italia e in Toscana si fermano al 22%. Questa, in estrema sintesi, l'analisi della Camera di Commercio di Pisa sui dati sistema informativo Excelsior, realizzata da Unioncamere in collaborazione con ANPAL, sulle previsioni di assunzione delle imprese private dell'industria e dei servizi per l'anno 2017: un'indagine che ha coinvolto in provincia di Pisa **un campione di 3.574 aziende** in diverse tornate di indagine mensili.

Le imprese faticano a trovare personale

Il *mismatch* tra domanda ed offerta di lavoro, che nel 2017 arriva ad interessare un occupato su 4, è legato a un problema non solo quantitativo ma anche qualitativo, relativo cioè al *gap* tra le nuove competenze richieste dalle imprese e quelle offerte dai lavoratori. Le cause della difficoltà di reperimento sono da imputare principalmente alla mancanza di adeguata preparazione dei candidati (13%) non solo ad una loro carenza numerica (9%) o ad altre motivazioni (3%).

Tuttavia, considerando il livello di istruzione richiesto ai soggetti in entrata, emergono situazioni differenziate. Per quanto concerne le posizioni per le quali è chiesta la **laurea**, se è vero che le difficoltà nel trovare la figura giusta salgono al 37%, la parte del leone è giocata dalla ridotta disponibilità dell'offerta (22%) mentre la carenza di preparazione riguarda appena il 13%: quindi il problema si concentra sulla quantità. L'inverso accade per il personale al quale è chiesto un **livello secondario e post-secondario**. In questo caso, a fronte di una difficoltà a trovare la figura ricercata del 26%, l'inadeguatezza dei candidati sale al 18% mentre la scarsa disponibilità dell'offerta pesa appena il 6%.

Più l'impresa è virtuosa, più assume

I programmi di assunzione, segnalano come il 59% delle aziende abbia previsto nuove entrate. Una percentuale che sale al 68% tra le imprese che intrattengono relazioni con clienti esteri e al 77% tra quelle che innovano. Di contro, le aziende che non innovano o non hanno rapporti con l'estero hanno tassi di assunzione decisamente più contenuti: rispettivamente il 54% ed il 57%.

Produzione ed erogazione servizi al top tra le aree aziendali di ingresso

Su 27.900 entrate, il 44% (12.350) sono appannaggio dell'**Area produzione di beni ed erogazione servizi**: qui la quota di giovani è più elevata della media (36%) e le difficoltà di reperimento sono inferiori rispetto al complesso della provincia (22%). Seconda piazza (con il 17% degli ingressi, 4.720) per l'**Area commerciale e vendita**, seguita a poca distanza dalla **Logistica** (16%, 4.540). L'**Area tecnica e della progettazione** assorbe il 15% delle assunzioni (4.170): qui il

peso degli under 30 è piuttosto contenuto (appena il 17%) mentre le difficoltà di reperimento arrivano al 38% delle posizioni cercate. Decisamente più contenuta la domanda espressa dalle imprese pisane per l'**Area Direzione e servizi generali** (4%, 1.140) e **Amministrativa** (3%, 980): per queste, in ragione della maggiore esperienza richiesta, gli sbocchi per i giovani sono pochissimi: appena il 5% è under 30. Per l'area direzionale la difficoltà di reperimento tocca il 35% delle figure in ingresso mentre per quella amministrativa le difficoltà si fermano al 9%.

Il borsino della domanda di lavoro del 2017

In provincia di Pisa il 15% delle assunzioni 2017 riguarda profili *high-skill* (dirigenti, specialisti e tecnici, con la difficoltà di trovare la giusta figura che tocca il 36% delle posizioni offerte), mentre le assunzioni di personale *low-skill* (operai specializzati, conduttori di impianti e professioni non qualificate) toccano il 51%: un valore più alto rispetto alla media regionale (47%) e nazionale (44%) a causa della caratterizzazione industriale del territorio pisano.

Le professioni che hanno avuto più di mille ingressi nel 2017 rappresentano oltre il 40% della domanda di lavoro espressa dalle aziende pisane. Al primo posto, con 3.140 ingressi, troviamo gli **addetti nelle attività di ristorazione**. Si tratta di un lavoro che vede i giovani posizionati allo stesso livello della media provinciale (il 23% delle assunzioni è di personale under 30), appena l'8% è di difficile reperimento, mentre due casi su dieci andranno a coprire posizioni di personale in uscita (quindi con un turnover nella media). Seconda posizione per il **personale non qualificato nei servizi di pulizia** (2.680). Questa professione pare maggiormente diretta a personale non più giovanissimo (appena l'8% è under 30) con minor grado di difficoltà di reperimento (15 posizioni su 100). I **conduttori di veicoli a motore** (con 2.280 ingressi) rappresentano il terzo sbocco professionale sul territorio e nel 35% dei casi rappresentano la sostituzione di personale già presente in azienda. Dato che all'88% è stata chiesta una pregressa esperienza nel settore, non stupisce che oltre una posizione su tre sia difficile da trovare. Ben 1.900 sono le assunzioni di **addetti alle vendite**, nella metà dei casi giovani. Al 61% di questi è stata chiesta una specifica esperienza nel settore, il 13% è di difficile reperimento ed il 31% sostituisce personale in uscita. La domanda di **artigiani e operai specializzati nel cuoio e delle calzature** (1.210 unità) è rivolta per il 53% a personale con esperienza e la difficoltà di reperimento è per 15 unità su 100; il 28% sostituirà persone in uscita. Il **personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci** vale 1.210 assunzioni delle quali il 27% è stato di difficile reperimento mentre al 38% è stata chiesta una pregressa esperienza: i giovani rappresentano il 27%.

Contratti: a Pisa è elevato l'utilizzo della somministrazione

Nel 2017 i contratti offerti dalle imprese pisane con dipendenti sono stati nel 18% dei casi a **tempo indeterminato** contro una media regionale del 16% ed una nazionale del 21%. Il **tempo determinato** rappresenta invece il 48% degli altri ingressi: un dato che, sommato al 12% di altri contratti offerti a dipendenti, porta i lavoratori assunti alle dipendenze delle imprese al 77%, a fronte di una media regionale dell'86% e nazionale dell'82%. Tra gli altri contratti offerti ai lavoratori spicca quello di **somministrazione**, offerto al 18% degli assunti, contro una media nazionale dell'11% e regionale del 9%. Il contratto di somministrazione invece riguarda un ingresso su tre nel manifatturiero uno su quattro e nei servizi alle imprese.

Anche le competenze digitali (e-skills) diventano fondamentali

E' interessante notare come per le professioni altamente qualificate non vengono richieste solamente competenze tecniche ma soprattutto *soft*: la complessità introdotta dalla tecnologia nel mercato del lavoro richiede infatti doti comunicative, flessibilità, capacità di lavorare in gruppo e di *problem solving*. La domanda delle imprese mostra una forte attenzione al mix di competenze: i dati dell'indagine evidenziano infatti un'elevata richiesta di *skill* trasversali: la quasi totalità degli ingressi sarà di personale dotato di **capacità di adattamento**, l'83% dovrà avere **capacità di lavorare in gruppo** e l'81% in **autonomia**, il 69% degli assunti dovrà avere buone capacità comunicative in **lingua italiana** ed il 46% addirittura in **lingua straniera**. Queste competenze,

fondamentali per la quasi totalità delle figure *high-skill*, interessano comunque una quota molto elevata di figure intermedie, operaie e non qualificate.

L'indagine mostra inoltre la richiesta di lavoratori (non solo colletti bianchi) dotati *e-skills*. La **capacità di utilizzare linguaggi e metodi informatici e matematici** interessa infatti il 53% dei posti offerti, il **possesso di competenze digitali** il 57%. La **capacità di gestire applicazioni di robotica, big data IoT e dei processi di "industria 4.0"** è chiesta al 38% delle figure in ingresso con valori sopra la media per operai e artigiani specializzati. A queste si aggiunge una richiesta trasversale di **competenze "green"**, che è possibile definire come l'attitudine al risparmio energetico e alla sostenibilità ambientale (il 78% delle assunzioni).

Alternanza scuola lavoro in crescita

Pur con numeri ancora contenuti, i percorsi di alternanza scuola lavoro cominciano lentamente ad entrare nella vita delle imprese. Se infatti nel 2016 il **10% delle aziende pisane con dipendenti ha ospitato ragazzi in alternanza**, nel 2017 la quota è passata al 13%: un valore leggermente superiore a quello regionale (11%) e nazionale (12%). A crescere in provincia di Pisa, nell'ultimo anno, sono soprattutto le realtà con oltre 50 addetti anche se la crescita si registra in tutte le classi dimensionali.

Il commento del Presidente, Valter Tamburini

"I dati che oggi diffondiamo – afferma il Presidente della Camera di Commercio di Pisa, Valter Tamburini – confermano come il mondo del lavoro e dell'impresa stiano cambiando velocemente costringendo tutti gli attori a mettersi continuamente in discussione per acquisire le competenze richieste dal mercato. Competenze che non servono a mantenersi sulla frontiera, ma che sono indispensabili per la sopravvivenza dell'azienda e per trovare un'occupazione. Consapevole della debolezza dei soggetti più giovani, la Camera di Commercio sta potenziando i percorsi di alternanza scuola-lavoro, impegnandosi per dare il suo contributo per abbattere le distanze tra il sistema formativo e una realtà produttiva sempre più complessa ed in evoluzione."

Nota metodologica

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 nel presente bollettino sono state acquisite utilizzando tutte le indagini mensili svolte fino al mese di settembre 2017, utilizzando principalmente la tecnica di compilazione in modalità CAWI attraverso le interviste realizzate presso circa 3.574 imprese, campione rappresentativo delle imprese pisane con dipendenti al 2016 dei diversi settori industriali e dei servizi. Un'altra fondamentale innovazione dell'indagine 2017 riguarda l'adozione di una specifica modellizzazione della serie storica, opportunamente integrata con i dati campionari relativi a ciascuna indagine mensile, dei dati desunti da fonti amministrative su imprese e occupazione per la stima della previsione dei flussi di entrata. Il concetto di entrate (cioè il numero di contratti di lavoro che le imprese intendono stipulare in un certo periodo) e le relative caratteristiche è stato esteso anche ai flussi di collaboratori, di lavoratori in somministrazione e di altri lavoratori non alle dipendenze, in aggiunta alle assunzioni di lavoratori dipendenti. I dati relativi alle previsioni per l'intero anno non derivano più quindi da un'apposita rilevazione annuale, ma dall'elaborazione integrata delle indagini mensili disponibili.

La proiezione dei dati delle indagini mensili e il potenziamento dell'integrazione tra questi e i dati amministrativi, attraverso, come detto, un modello previsionale, non consentono confronti con i periodi precedenti, ma focalizzano l'analisi esclusivamente sulle principali caratteristiche delle entrate programmate nell'anno 2017, secondo i profili professionali e i livelli di istruzione richiesti. I risultati dell'indagine sono disponibili a livello provinciale e regionale secondo un numero variabile di settori economici, ottenuti quale accorpamento di codici di attività economica della classificazione ATECO2007. La ripartizione delle entrate previste per "gruppo professionale" fa riferimento ai codici della classificazione ISTAT CP2011.

Info

E-mail: comunicazione@pi.camcom.it
Tel. 050-512.294 - 234 Web: www.pi.camcom.it