

progetto
Excelsior

SISTEMA INFORMATIVO PER
L'OCCUPAZIONE E LA FORMAZIONE

RAPPORTO 2016

**I fabbisogni professionali e
formativi delle imprese aretine**
nell'industria e nei servizi



Camera di Commercio
Arezzo

INDICE

PREMESSA	pag.	2
LE SCELTE DELLE IMPRESE IN MATERIA DI ASSUNZIONI	pag.	3
La dimensione di impresa	pag.	3
I settori economici	pag.	3
IL QUADRO GENERALE	pag.	4
Italia	pag.	4
Toscana	pag.	4
Provincia di Arezzo	pag.	4
LE ASSUNZIONI DI DIPENDENTI PER TIPO DI CONTRATTO	pag.	5
Tipologia contrattuale	pag.	5
Il confronto territoriale	pag.	6
I PROBLEMI DI REPERIMENTO E L'ESPERIENZA RICHIESTA	pag.	7
Difficoltà di reperimento	pag.	7
Settori	pag.	8
Esperienza di lavoro	pag.	8
LE OPPORTUNITA' PER I GIOVANI, LE DONNE E GLI IMMIGRATI	pag.	9
Giovani	pag.	9
Donne	pag.	9
Immigrati	pag.	10
LE PROFESSIONI PIU' RICHIESTE IN PROVINCIA	pag.	11
Gruppi professionali	pag.	11
Professioni più richieste	pag.	12
I TITOLI DI STUDIO RICHIESTI	pag.	13
LE COMPETENZE TRASVERSALI RICHIESTE A DIPLOMATI E LAUREATI	pag.	15
LA FORMAZIONE EFFETTUATA DALLE IMPRESE E I CAMBIAMENTI NEL RAPPORTO IMPRESE / SCUOLA	pag.	16
Formazione effettuata nel 2015	pag.	16
Come sta cambiando il mondo del lavoro	pag.	16
L'esperienza come parte del percorso formativo	pag.	16
Tirocini / stage	pag.	17
Alternanza scuola - lavoro	pag.	17

PREMESSA

Il “Sistema informativo per l’occupazione e la formazione” Excelsior, promosso e realizzato da Unioncamere in accordo con il Ministero del Lavoro e l’Unione Europea, si colloca stabilmente, a partire dal 1997, tra le maggiori fonti informative disponibili in Italia sui temi del mercato del lavoro e della formazione ed è inserito tra le indagini con obbligo di risposta previste dal Programma Statistico Nazionale.

I dati raccolti con l’indagine annuale (nell’ambito del sistema informativo Excelsior sono realizzate anche indagini trimestrali che coinvolgono circa 40mila imprese a trimestre) riguardano un campione di circa 100.000 imprese italiane e mettono a disposizione degli utenti una serie di informazioni sulla domanda di lavoro delle imprese e sulle principali caratteristiche (età, livello di istruzione, esperienza, difficoltà di reperimento, necessità di ulteriore formazione, competenze ecc.) delle figure professionali richieste.

Le informazioni di dettaglio riguardanti le metodologie d’indagine utilizzate sono consultabili nel portale <http://excelsior.unioncamere.net/> nella specifica area “Strumenti”.

Attraverso il Sistema Informativo Excelsior è possibile quantificare in modo puntuale il fabbisogno occupazionale e di professionalità per il breve periodo distinto per le province italiane e disaggregato per classe dimensionale e per attività economica di impresa. L’ampiezza e la ricchezza dei dati raccolti direttamente presso le imprese costituisce un notevole patrimonio informativo di supporto ai decisori istituzionali in materia di politiche attive del lavoro e alle politiche della formazione scolastica e professionale, agli operatori della formazione a tutti i livelli e ai soggetti che operano per facilitare l’incontro tra domanda e offerta di lavoro (agenzie per il lavoro, centri per l’impiego, ecc...).

Proprio per tale finalità di supporto alla programmazione e all’orientamento, particolare cura viene dedicata alla qualità dei dati di indagine, perseguendo un rigore metodologico in tutte le fasi di indagine: dalla costruzione di campioni efficienti, al processo di rilevazione e alle procedure di elaborazione, fino alle modalità di diffusione.

La presente pubblicazione illustra i programmi occupazionali delle imprese private dell'industria e dei servizi per l'anno 2016.

Tutti i dati presentati sono di fonte:

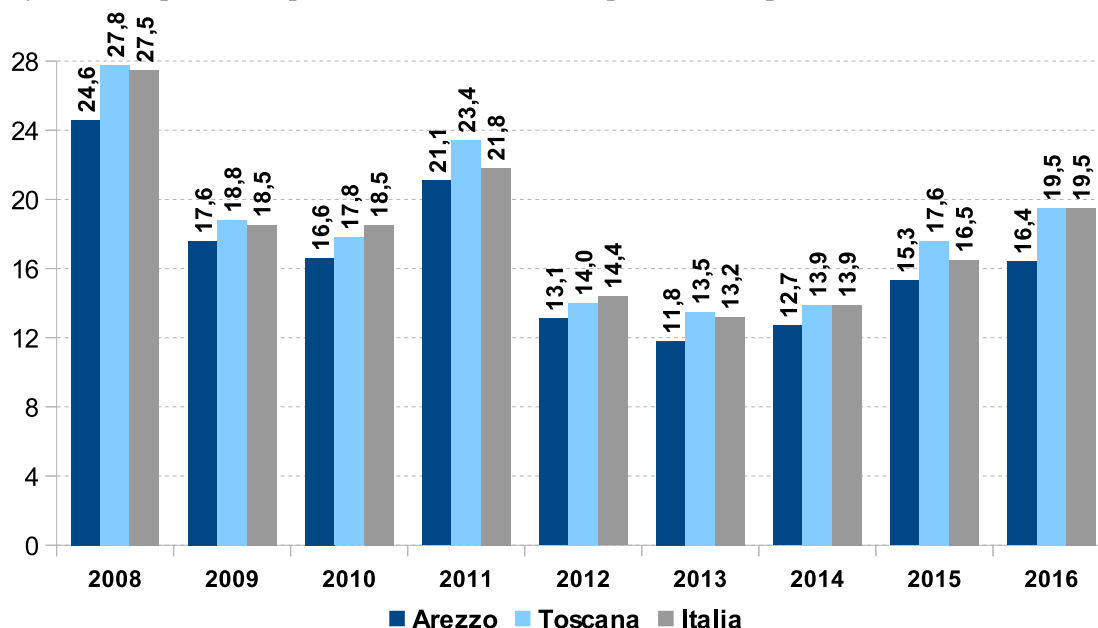
Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2016

La riproduzione e/o diffusione parziale o totale delle tavole contenute nella presente pubblicazione è consentita esclusivamente con la citazione completa della fonte.

LE SCELTE DELLE IMPRESE IN MATERIA DI ASSUNZIONI

Dopo aver raggiunto il livello minimo nell'anno 2013, prosegue il recupero della quota di imprese che prevede di effettuare assunzioni nel corso dell'anno: il valore si attesta nel 2016 al 16,4%, un punto percentuale in più rispetto allo scorso anno, ma sempre ad una certa distanza dai livelli della Toscana e dell'intero Paese (entrambi al 19,5%). Anzi, il divario addirittura aumenta superando i tre punti percentuali.

Grafico 1 - Imprese che prevedono assunzioni di personale dipendente



Il miglioramento intervenuto negli ultimi tre anni è evidente, ma rimangono comunque lontani i livelli degli anni precedenti lo scoppio della crisi.

Dimensione d'impresa

Le imprese di grande dimensione, anche per semplice turn-over occupazionale, presentano sempre una previsione di assunzione molto più elevata rispetto alle piccole e medie imprese: le imprese da 50 dipendenti in su nell'81,4% dei casi hanno dichiarato che effettueranno assunzioni di personale dipendente, valore nettamente superiore a quello dichiarato nel 2015 (76,3%). Al diminuire della dimensione aziendale diminuiscono decisamente anche le previsioni di assunzione: poco più di una impresa su tre (36,4%) nel caso di imprese da 10-49 addetti e addirittura meno di una su dieci (8,8%) per le imprese sotto i 10 dipendenti. Inoltre, mentre la quota di imprese che assumeranno nel 2016 cresce di dieci punti percentuali nella classe intermedia, quella delle imprese più piccole è l'unica che diminuisce di un punto percentuale rispetto allo scorso anno (9,8%).

Settori economici

Fra i settori economici, la percentuale di imprese che assumeranno nel 2016 è più alta nell'industria piuttosto che nei servizi (17% contro 15,9%). All'interno dell'industria la percentuale sale al 18,9% per le imprese manifatturiere, mentre è decisamente più bassa nelle costruzioni (11,4%). Nei servizi le previsioni migliori provengono dai servizi alle imprese (21,8%) e dal turismo-ristorazione (17,1%), mentre restano più basse nei servizi alla persona (13,9%) e nel commercio (11,5%).

IL QUADRO GENERALE

Italia

Nel 2016 le imprese con dipendenti dell'industria e dei servizi che operano in Italia prevedono di attivare 960 mila contratti di lavoro, il 5,5% in più rispetto a quanto previsto nel 2015, quando essi si attestavano intorno alle 910 mila unità.

L'incremento delle entrate ha portato quindi a valori assoluti superiori al recente passato ma la crescita si è mostrata meno brillante dello scorso anno: nel 2015, infatti, le imprese, fiduciose nell'approvazione del Jobs Act, aumentarono sensibilmente i programmi di assunzione (di cui c'è stata una conferma ex post a livello occupazionale). Nel 2016 hanno avuto un impatto sensibile sul rallentamento dei livelli di assunzione sia la riduzione degli incentivi sui contratti a tempo indeterminato (dall'inizio del 2016) sia fattori più generali legati ad un contesto socio-economico sempre più caratterizzato dall'incertezza.

Toscana

In Toscana si registra un aumento delle entrate complessive del 3% rispetto al 2015. In particolare le entrate di contratti di lavoro alle dipendenze segnalano un incremento del 5% mentre le altre forme contrattuali diminuiscono del 3%. Nel 2016 diminuisce il peso percentuale delle entrate "stabili" (dal 27% al 24% del totale), mentre aumentano le forme contrattuali "a termine" che passano dal 53 al 57%. I contratti "atipici" infine diminuiscono leggermente passando dal 20% del 2015 al 19% delle entrate complessive di quest'anno.

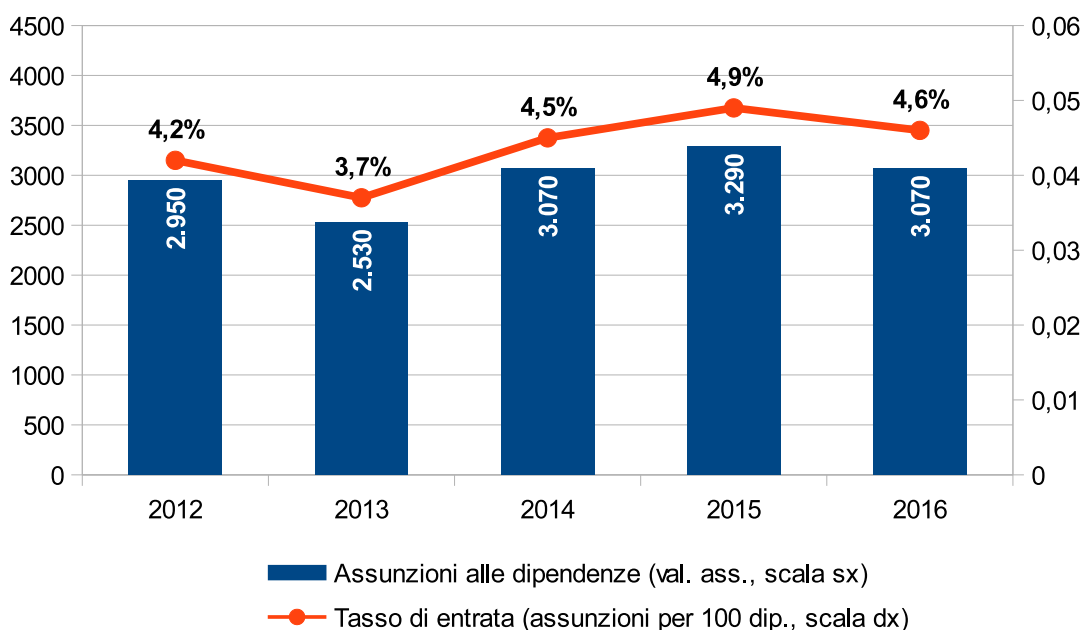
Provincia di

Arezzo

In provincia di Arezzo, pur restando negativo, migliora il saldo fra entrate ed uscite di personale alle dipendenze: nel 2016 si attesta a -230 unità contro le -920 unità del 2015.

Il risultato scaturisce da un rallentamento accentuato della dinamica occupazionale. In particolare le assunzioni complessive diminuiscono del 12% rispetto al 2015 quale risultante di una flessione del 7% delle entrate di personale alle dipendenze e del 24% delle altre forme contrattuali non dipendenti.

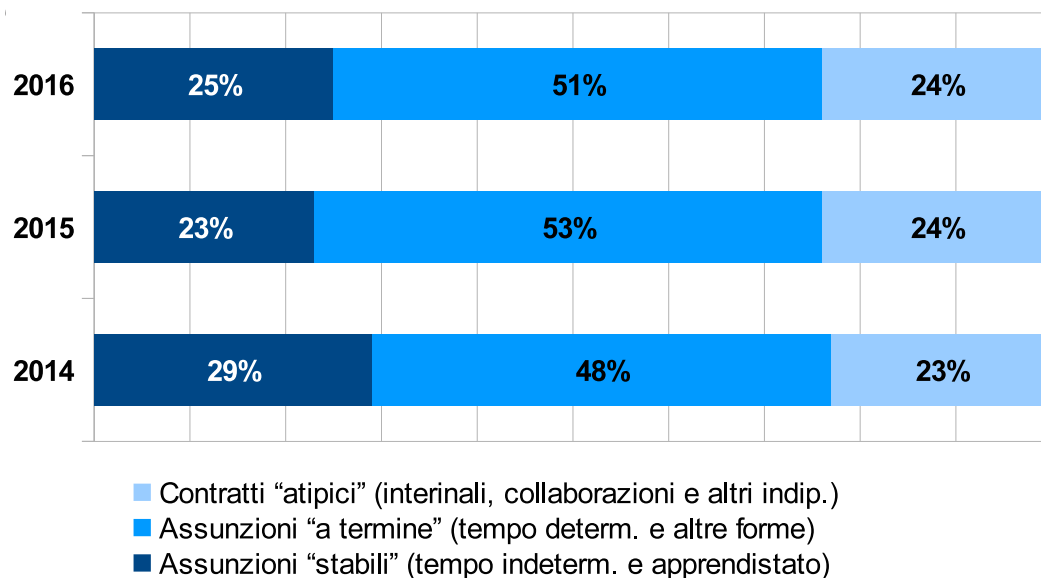
Grafico 2 - Tendenza delle assunzioni previste in provincia di Arezzo



In particolare le assunzioni alle dipendenze previste per l'anno 2016 sono complessivamente stimate in 3.070 unità, 230 in meno rispetto al 2015 e sullo stesso livello di quelle del 2014.

Nel 2016 cresce il peso delle assunzioni “stabili” sul totale delle assunzioni, che passa dal 23% del 2015 al 25%. Stabile la quota delle forme contrattuali “atipiche”, mentre diminuisce dal 53% al 51% quella delle assunzioni a termine.

Grafico 3 - Peso percentuale delle entrate in provincia di Arezzo per modalità



Tra il 2015 e il 2016 le assunzioni stabili presentano una diminuzione del 7% in controtendenza sia rispetto alla media nazionale (+6%), che rispetto alla Toscana, dove il numero di assunzioni è in aumento del 5%.

LE ASSUNZIONI DIPENDENTI PER TIPO DI CONTRATTO

I dati sulle previsioni di assunzione di personale dipendente per tipo di contratto ci mostrano che anche in provincia di Arezzo, con l'esaurirsi di parte delle agevolazioni riconducibili alla recente normativa sui contratti di lavoro a tempi indeterminato a tutele crescenti, sono prevedibili alcune ripercussioni sulle scelte effettuate dalle aziende riguardo la tipologia contrattuale prescelta.

Tipologia contrattuale

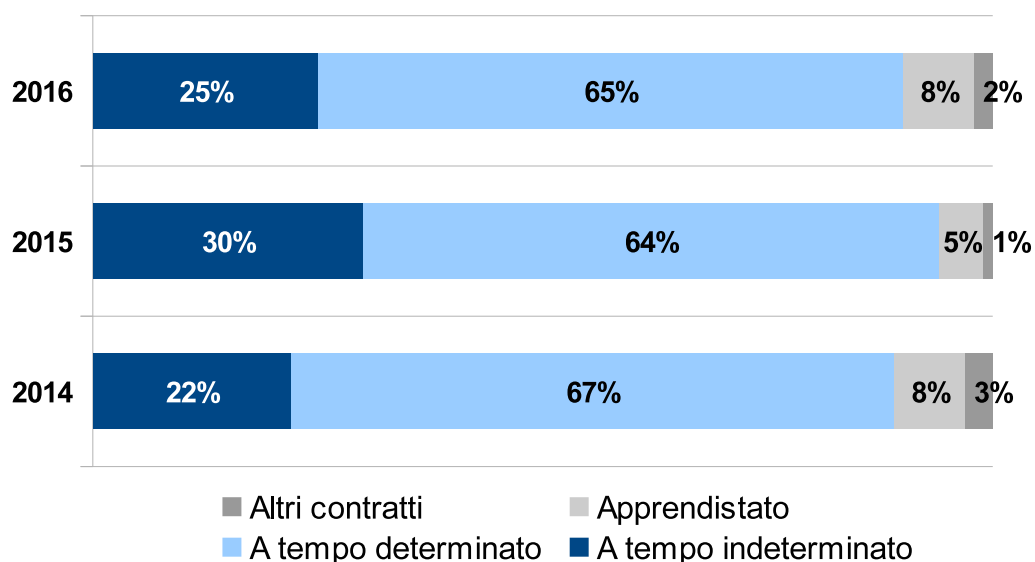
Tra il 2015 ed il 2016 si evidenzia, infatti, una flessione di 5 punti percentuali della quota di contratti a tempo indeterminato che dovrebbero attestarsi sulle 770 unità.

Cresce, al contrario di un punto percentuale, la quota dei contratti di lavoro a tempo determinato (65%): oltre un terzo di questi sono costituiti da contratti di tipo stagionale (23%) la cui quota cresce ugualmente di un punto percentuale rispetto al 2015.

Cresce la quota dell'apprendistato (8%) che, dopo la flessione dello scorso anno, torna sui livelli del 2014. Rimane residuale l'incidenza delle altre forme contrattuali alle dipendenze (2%).

Il 26% delle assunzioni saranno di tipo “part-time”, due punti percentuali in meno rispetto alla quota del 2015 (28%).

Grafico 4 – Assunzioni di personale dipendente per tipo di contratto – quota % su totale

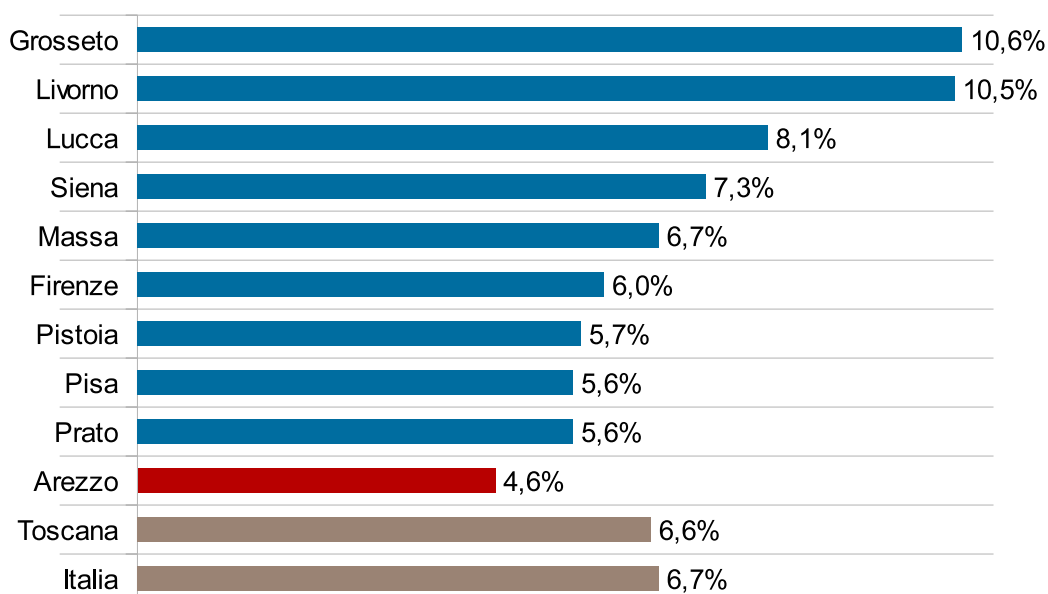


Il confronto territoriale

Il tasso di assunzione ¹, che era pari al 4,5% nel 2014 e al 4,9% nel 2015, si attesta al 4,6% nel 2016, risultato inferiore sia a quello che caratterizza la Toscana (6,6%) che a quello dell'Italia (6,7%).

Il confronto con le altre province della regione mette in evidenza la minore dinamicità del mercato del lavoro aretino: Arezzo, infatti, si colloca all'ultimo posto della graduatoria regionale. Per una corretta lettura del risultato va comunque messo in evidenza che il valore aretino è pesantemente condizionato dalla bassa incidenza del turismo che, con le numerose assunzioni stagionali, fa schizzare ai vertici della classifica le province della costa, ovvero Grosseto, Livorno e Lucca.

Grafico 5 – Tasso di assunzione nelle province della Toscana - 2016



¹ : tasso di assunzione: rapporto tra le assunzioni previste e il numero di lavoratori alle dipendenze presenti nelle imprese alla fine dell'anno precedente.

I PROBLEMI DI REPERIMENTO E L'ESPERIENZA RICHIESTA

Fino al 2014, i bassi livelli della domanda di lavoro e gli alti livelli dell'offerta hanno portato, in molte province e nella media del Paese, ad una rilevante riduzione delle difficoltà segnalate dalle imprese nel trovare le figure che intendono assumere. Con la ripresa della domanda, nell'ultimo biennio, si registra un incremento delle difficoltà a livello nazionale (dal 10,6 all'11,8%).

In provincia di Arezzo, queste problematiche interesseranno nel 2016 il 16% delle assunzioni previste (dato superiore alla media nazionale), mentre nel 2015 tale quota si attestava al 9%.

Difficoltà di reperimento

Le difficoltà di reperimento sono attribuite più ad una inadeguatezza della preparazione dei candidati (12% del totale) che non ad una scarsità di profili disponibili per l'assunzione (4%).

Grafico 6 – Assunzioni considerate dalle imprese di difficile reperimento – anno 2016

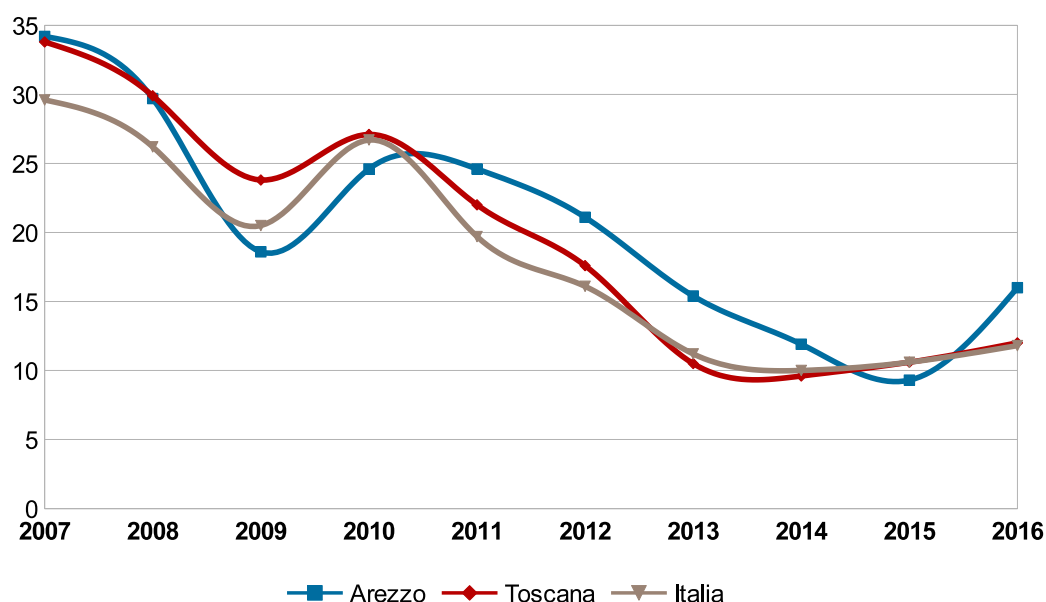
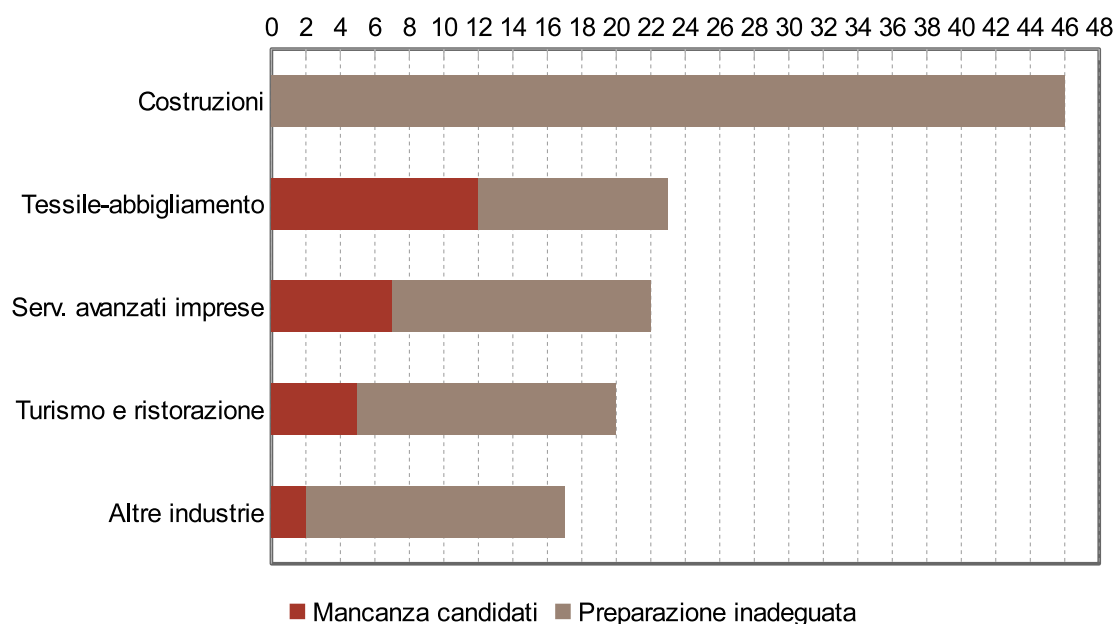


Grafico 7 – Settori con difficoltà di reperimento e motivi – provincia di Arezzo, 2016



Quota % delle assunzioni difficili da reperire sulle assunzioni totali di ogni settore. Sono esclusi dall'analisi i settori con meno di 40 assunzioni previste

Settori

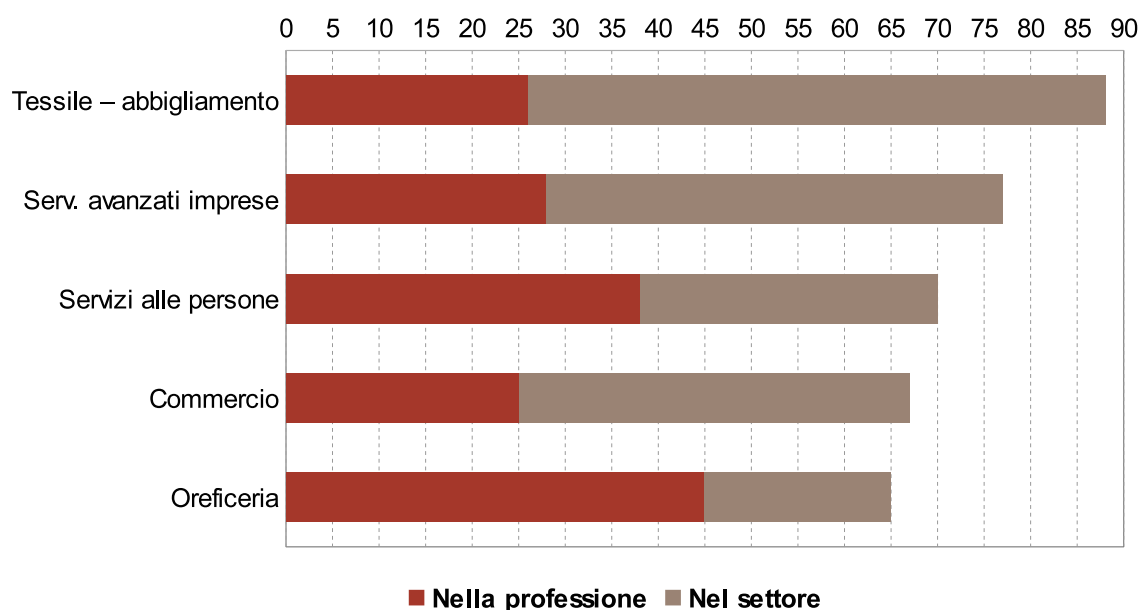
A livello settoriale, il settore delle costruzioni paradossalmente, pur presentando un ridotto numero di assunzioni previste, evidenzia una elevata difficoltà di reperimento (46% del totale) attribuita in toto alla mancanza di specializzazione dei candidati. Anche nelle industrie tessili e dell'abbigliamento (23%) circa un quarto delle assunzioni sono considerate difficili sia per ridotto numero di candidati che per mancanza di sufficiente specializzazione. Al contrario, le assunzioni risultano più agevoli nelle industrie metalmeccaniche ed elettroniche (5%), nei servizi operativi (5%) e nel commercio (8%).

Esperienza di lavoro

L'esperienza maturata rappresenta sempre un elemento di un certo peso nella selezione dei candidati alle assunzioni: nel 60% dei casi infatti rappresenta uno dei requisiti richiesti dalle aziende. In particolare per il 25% dei nuovi assunti si cerca una specifica esperienza nella professione (23% in Italia), mentre per l'ulteriore 35% è sufficiente una generica esperienza nel settore in cui opera l'azienda (36% in Italia).

La frequenza con cui le imprese richiedono una precedente esperienza specifica varia però in misura significativa da settore a settore, con quote sulle assunzioni totali comprese tra il 30% nei servizi operativi e l'88% nelle industrie tessili e dell'abbigliamento.

Grafico 8 – Settori che richiedono esperienza lavorativa – provincia di Arezzo, 2016



Quota % delle assunzioni per cui è richiesta un'esperienza specifica sulle assunzioni totali di ogni settore. Sono esclusi dall'analisi i settori con meno di 40 assunzioni previste

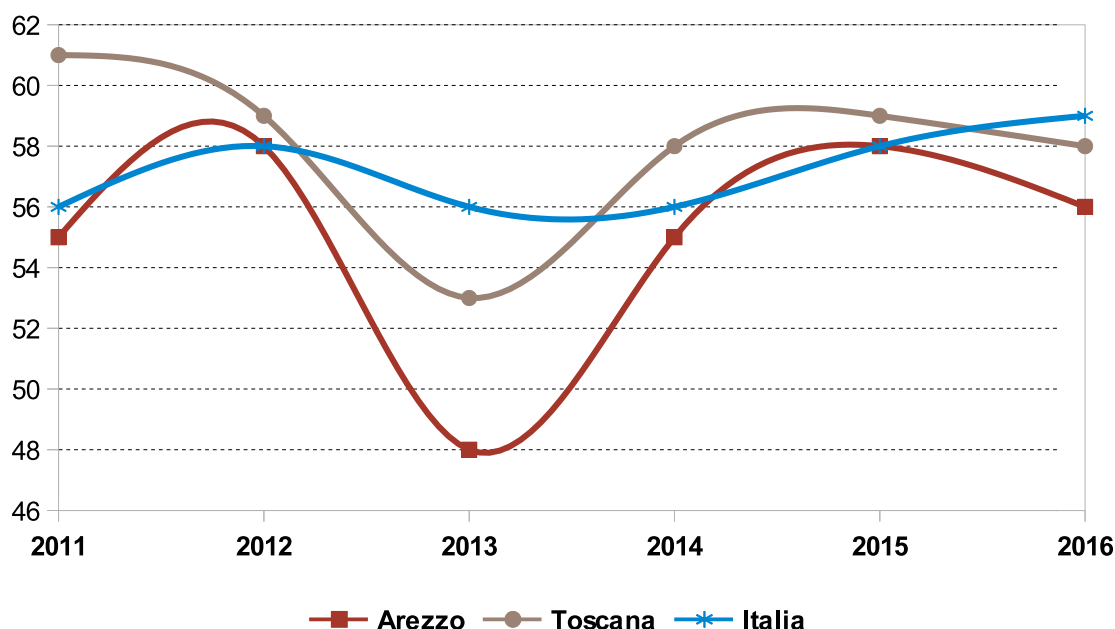
LE OPPORTUNITA' PER I GIOVANI, LE DONNE E GLI IMMIGRATI

Giovani

Nel 2016 la quota di assunzioni che le aziende hanno specificamente dichiarato di indirizzare a giovani sotto i 30 anni si attesta al 24,3%, quasi due punti percentuali al di sopra del livello dello scorso anno (22,6%). Pur migliorando, si resta comunque molto al di sotto dei valori sia della Toscana (28%) che dell'intero Paese (29,4%).

La quota di assunzioni per le quali l'età non costituisce un elemento rilevante si colloca quest'anno al 56,5%, quasi cinque punti percentuali più in basso rispetto allo scorso anno (61,2%): se si ripartiscono queste assunzioni fra le due classi di età "meno di 30 anni" e "30 anni e più", le opportunità per i primi sale dal 24,3% al 56%. Rispetto allo scorso anno il peso sul totale delle assunzioni si riduce di due punti percentuali, restando sempre al di sotto dei valori toscano (58%) e nazionale (59%).

Grafico 9 – Le opportunità per i giovani sotto 30 anni: quota % su totale assunzioni - 2016



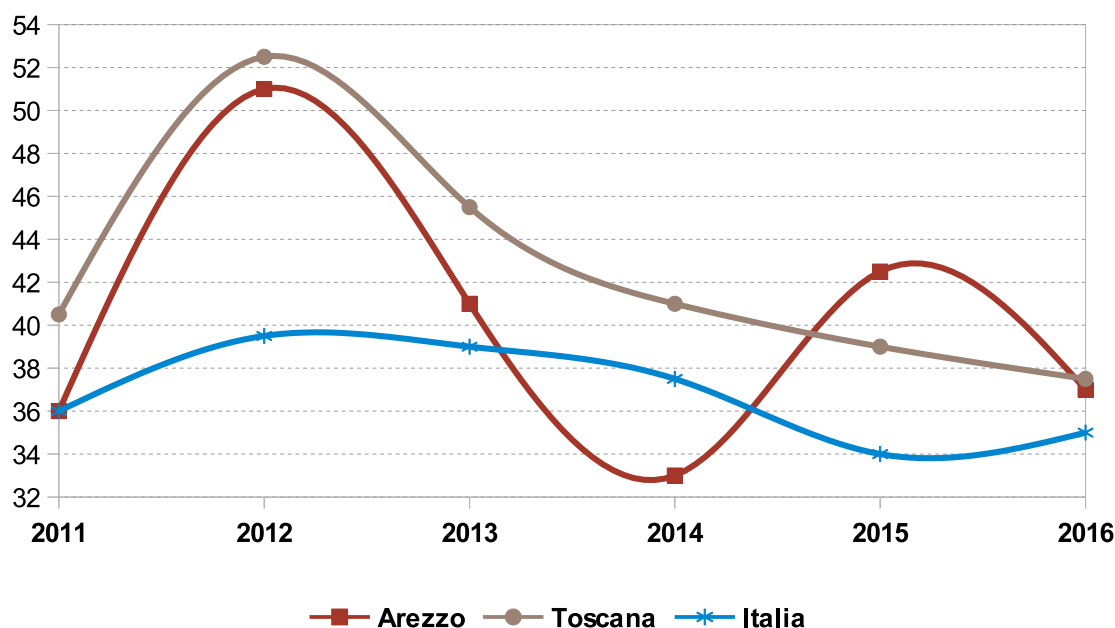
Le opportunità per i giovani comprendono le quote di assunzioni per cui l'età non è considerata rilevante, riproporzionate sulla base delle preferenze indicate in modo esplicito (sotto i 30 anni e da 30 anni in su).

Donne

Spostando l'attenzione dall'età al genere dei candidati, le imprese hanno indicato esplicitamente di ricercare personale di genere femminile nel 17% delle assunzioni programmate. Per oltre la metà dei posti il genere non costituisce, comunque, un elemento discriminante nella scelta (54,6%).

Anche in questo caso, ripartendo le assunzioni per cui il genere è ritenuto indifferente in proporzione a quanto espressamente dichiarato (preferenza verso figura femminile o maschile), nel 2016 le opportunità per le donne in provincia di Arezzo si attesteranno al 37%, in diminuzione rispetto al 42% del 2015.

Grafico 10 – Le opportunità per le donne: quota % su totale assunzioni - 2016

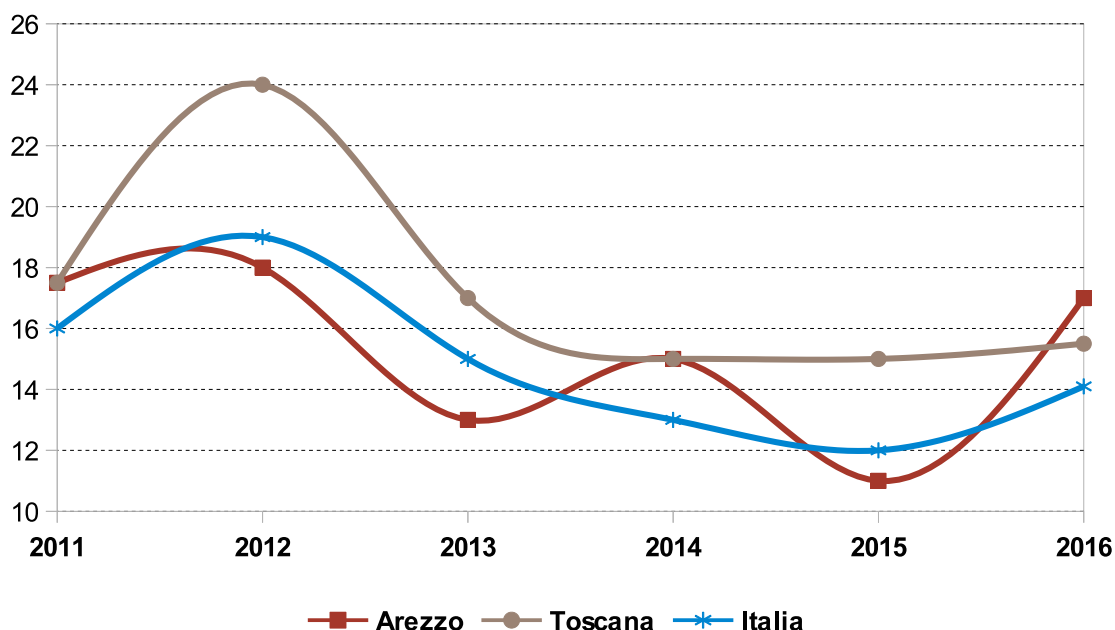


Le opportunità per le donne comprendono le quote di assunzioni per cui il genere è ritenuto indifferente, riproporzionate sulla base delle preferenze indicate in modo esplicito (maschi o femmine).

Immigrati

Quest'anno le assunzioni previste di lavoratori immigrati oscilleranno da un minimo di 360 ad un massimo di 530 unità, con una quota sul totale delle assunzioni che varierà dall'11,9% al 17,1%. Rispetto al minimo storico dello scorso anno (11%), si nota una decisa ripresa di oltre sei punti percentuali che porta il risultato aretino al di sopra della media della Toscana (15,5%) e dell'Italia (14,1%). Dal punto di vista settoriale la richiesta di personale immigrato è equamente distribuita fra manifatturiero e commercio-servizi.

Grafico 11 – Le opportunità per i lavoratori immigrati: quota % su totale assunzioni - 2016



LE PROFESSIONI PIU' RICHIESTE IN PROVINCIA

Gruppi professionali

Nel 2016, in provincia di Arezzo, le assunzioni di figure high skill, cioè dirigenti, specialisti e tecnici, si attesteranno a 450 unità, il 14,8% del totale, dato inferiore alla media nazionale (16,5%) ma superiore a quella toscana (12,6%). Rispetto allo scorso anno si registra comunque una diminuzione sia nel numero delle unità (nel 2015 erano 560) che nel peso sul totale delle assunzioni (nel 2015 era del 17%). All'interno del raggruppamento quasi due terzi delle assunzioni è indirizzato a professioni tecniche ed il restante terzo a professioni intellettuali, scientifiche e ad elevata specializzazione. I dirigenti costituiscono una quota residuale.

Le assunzioni medium skills saranno invece pari al 44,1% (1.350 unità). Di questi il 10,5% del totale saranno impiegati e il 33,6% figure tipiche del commercio e dei servizi. La quota che caratterizza la provincia di Arezzo risulta inferiore sia a quella della Toscana (50,7%) che dell'Italia (45,4%). Rispetto al 2015 cresce la quota degli impiegati (8% lo scorso anno) mentre si riduce quella delle figure tipiche del commercio e dei servizi (35% nel 2015).

Le restanti 1.260 assunzioni previste riguarderanno figure di livello più basso (low skills), con una percentuale sul totale assunzioni del 41,1%. Si tratta in prevalenza di operai specializzati (24,4%) ed in misura minore di conduttori di impianti e macchinari (9,6%) e professioni non qualificate (7,1%). Non ci sono variazioni di rilievo rispetto allo scorso anno, quando questo tipo di figure professionali costituivano il 40% del totale assunzioni.

Il peso delle professioni low skill è più elevato in provincia di Arezzo rispetto ai livelli osservabili in Toscana (36,6%) ed Italia (38,1%): ciò è dovuto alla quota particolarmente alta di operai specializzati, che è il doppio di quella toscana (12,8%) e nazionale (12,5%), mentre è circa la metà quella di professioni non qualificate.

Grafico 12 - Assunzioni stabili previste per gruppo professionale – prov. Arezzo - 2016

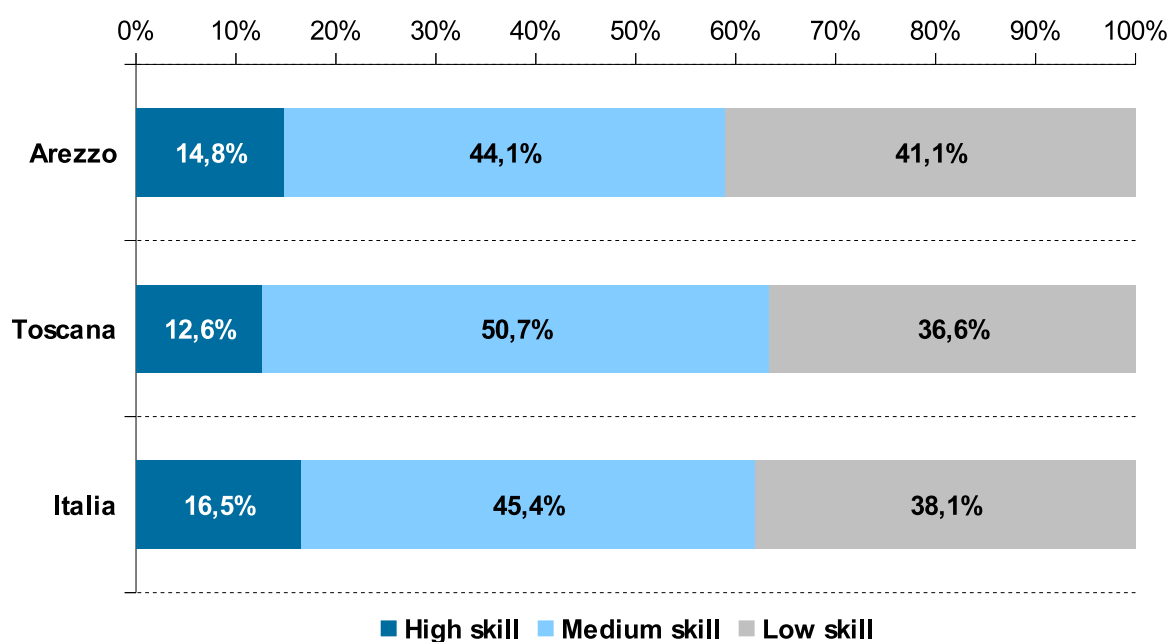


Tabella 1 - Assunzioni per principali professioni richieste e difficoltà di reperimento - 2016

	Assunzioni	di cui difficili da reperire (%)
52 - Professioni qualificate nelle attività ricettive e della ristorazione	580	22,8
51 - Professioni qualificate nelle attività commerciali	300	8,0
65 - Artigiani e operai specializzati nell'industria alimentare, legno, tessile-abbigliamento-cuoio e spettacolo	250	20,6
81 - Professioni non qualificate nel commercio e nei servizi	210	2,4
62 - Artigiani, operai metalmeccanici specializzati, installazione e manutenzione attrezzature elettriche e elettroniche	170	10,1
63 - Artigiani e operai specializzati di meccanica di precisione, artigianato artistico e stampa	160	10,4
72 Operai semi qualificati di macchinari fissi per la lavorazione in serie e addetti al montaggio	150	24,5
61 Artigiani e operai specializzati dell'industria estrattiva, edilizia e manutenzione edifici	150	0,0
54 Professioni qualificate nei servizi culturali, di sicurezza, di pulizia e alla persona	140	8,0
41 Impiegati addetti alle funzioni di segreteria e alle macchine da ufficio	130	5,3
33 Professioni tecniche in attività organizzative, amministrative, finanziarie e commerciali	120	21,8

Guardando più in dettaglio alle professioni richieste dalle imprese provinciali, si rileva che il 54% delle assunzioni programmate è concentrata su sei sole figure (nel 2015 erano il 58%).

Professioni più richieste

Ai primi posti della graduatoria si trovano le professioni qualificate nelle attività ricettive e della ristorazione, cioè cuochi, camerieri, baristi e professioni simili (580 unità), seguite dalle professioni qualificate nelle attività commerciali, tipicamente commessi e personale di vendita (300 unità). Al terzo posto si trovano gli operai specializzati nell'industria alimentare e della moda, con 250 assunzioni previste. Per le prime e le terze le imprese della provincia segnalano problemi di reperimento nettamente superiori alla media (16%), mentre non si riscontrano particolari difficoltà nel reperire commessi e personale di vendita.

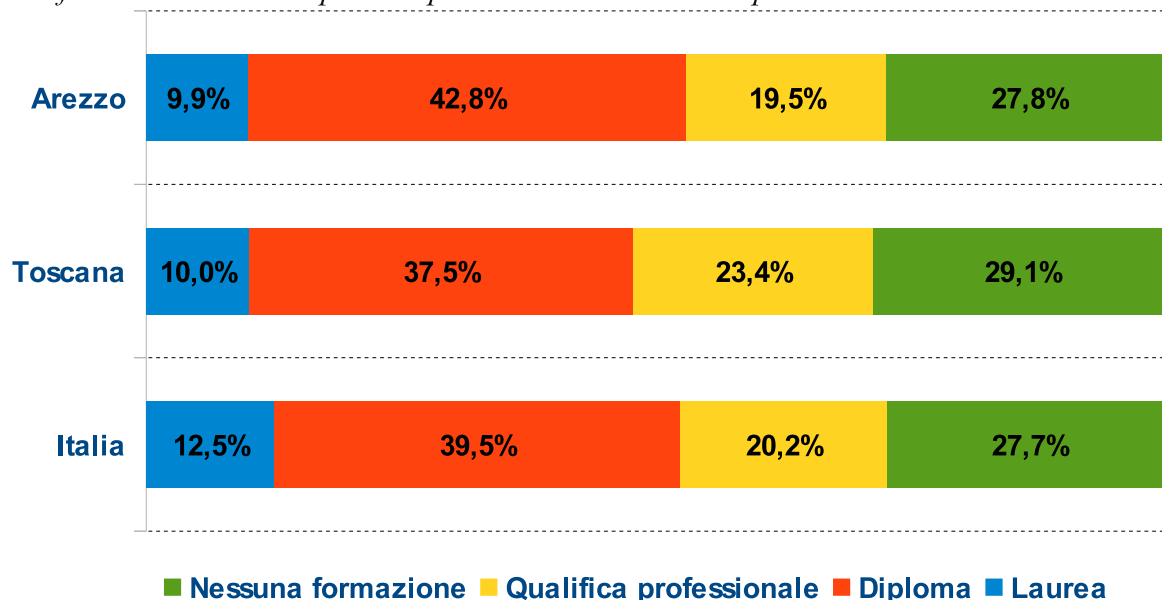
Continuando nella graduatoria troviamo le professioni non qualificate nel commercio e servizi (210 unità), operai specializzati nell'installazione e manutenzione di attrezzature elettriche ed elettroniche (170 unità), operai specializzati di meccanica di precisione, artigianato artistico e stampa (160 unità), operai semiqualeficati di macchinari fissi per la lavorazione in serie e addetti al montaggio (150 unità, difficili da trovare), operai specializzati dell'industria estrattiva, edilizia e manutenzione edifici (150 unità), professioni qualificate nei servizi culturali, di sicurezza, di pulizia e alla persona (140 unità), impiegati addetti alle funzioni di segreteria e alle macchine da ufficio (130 unità) e professioni tecniche in attività organizzative, amministrative, finanziarie e commerciali (120 unità).

I TITOLI DI STUDIO RICHIESTI

Il 9,9% delle 3.070 assunzioni programmate nel 2016 in provincia di Arezzo, riguarderanno laureati (300 unità) e il 42,8% sarà rivolto a diplomati della scuola secondaria superiore (1.310 unità). Le assunzioni di persone in possesso della qualifica professionale si attesteranno al 19,5% (600 unità) e il restante 27,8% riguarderà figure alle quali non verrà richiesta una formazione scolastica specifica (850 unità).

Rispetto al 2015 cresce di quasi un punto percentuale la quota dei laureati e fanno un balzo in avanti di quattro punti percentuali le figure per le quali viene richiesta il titolo di studio di qualifica professionale (nel 2015 erano il 15,7% del totale assunzioni). Al contrario diminuiscono di due punti percentuali la quota di assunzioni riservata ai diplomati e di circa tre punti percentuali quella delle assunzioni di personale per il quale non è richiesta una specifica formazione scolastica.

Grafico 13 - Assunzioni previste per livello di istruzione - prov. Arezzo - 2016



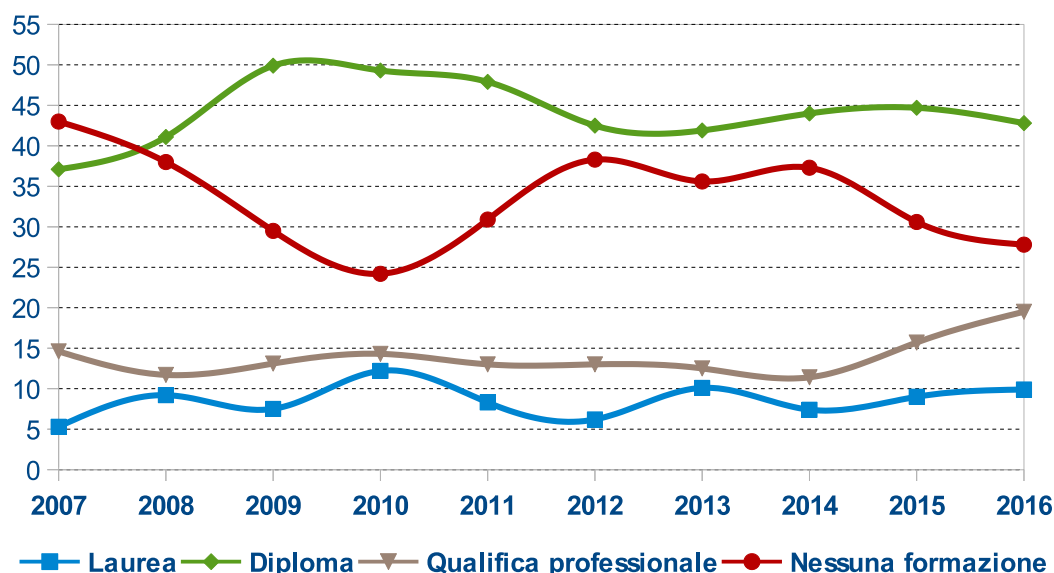
A laureati e diplomati nel loro insieme sono rivolte quindi il 53% delle assunzioni programmate nella provincia per il 2016, quota superiore di cinque punti percentuali alla media regionale e di un punto percentuale a quella nazionale.

Nei servizi si ha una domanda maggiore rispetto alla media per i livelli di studio di grado più elevato: i laureati rappresentano infatti il 10,7% delle richieste e i diplomati il 44,9%. Al contrario nell'industria ad essere sopra la media sono le richieste di personale senza nessuna specifica formazione scolastica (32,5%).

I settori che richiedono maggiormente personale laureato sono in particolare i servizi alle persone (29,9% del totale assunzioni) e servizi alle imprese (16,9%).

Nonostante la richiesta di personale non qualificato dal punto di vista scolastico rappresenti ancora quasi una assunzione su tre di personale stabile, è importante segnalare che le scelte delle aziende si stanno gradualmente spostando, fra alti e bassi, verso figure in possesso di un più elevato profilo formativo e ciò è testimoniato dal fatto che nel 2007 le richieste di personale con la scuola

Grafico 14 - Tendenza delle assunzioni per i livelli di istruzione (%)



dell'obbligo rappresentavano il 43% del totale mentre quelle di laureati si fermavano a poco più del 5%. Nel 2016, come già illustrato, la quota dei laureati è raddoppiata, mentre quella della scuola dell'obbligo ha perso circa 15 punti percentuali.

Entrando più nel dettaglio, possiamo osservare all'interno delle singole categorie di titoli di studio quali sono gli indirizzi più richiesti:

Gli indirizzi più richiesti

Livello universitario: gli indirizzi più gettonati sono quello economico (70 unità), quello di ingegneria elettronica e dell'informazione (50 unità), quello sanitario e paramedico (50 unità) e quello di ingegneria industriale (40 unità);

Livello secondario: la categoria più richiesta è quella dell'indirizzo amministrazione-finanza-marketing (210 unità), seguiti dall'indirizzo turismo, enogastronomia e ospitalità (190 unità), dall'indirizzo relativo al sistema moda (170 unità), dall'indirizzo produzione e manutenzione industriali e artigianali (100 unità), dall'indirizzo meccanica, mecatronica ed energia (60 unità) e dall'indirizzo elettronica ed elettrotecnica (50 unità);

Qualifica di formazione o diploma professionale: il più richiesto in assoluto è l'indirizzo ristorazione (180 unità), seguito ad una certa distanza dall'indirizzo benessere (80 unità), dall'indirizzo lavorazioni artistiche (80 unità), dall'indirizzo meccanico (50 unità) e dall'indirizzo calzature (40 unità).

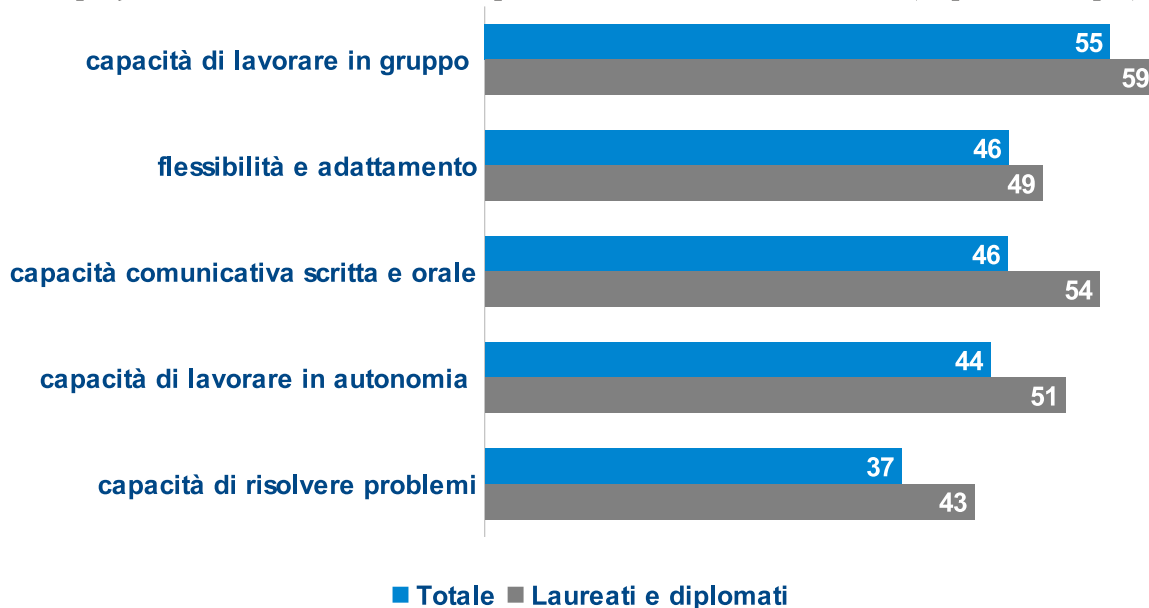
Questi dati ci mostrano con chiarezza l'importanza che sta assumendo nel mercato del lavoro il vasto comparto turistico-alberghiero che, solo con le professionalità più specialistiche, arriva a rappresentare quasi 400 assunzioni, il 12,7% di quelle complessivamente previste in provincia. Ad esse si possono poi aggiungere le assunzioni non direttamente conducibili a percorsi formativi specifici e che potrebbero riguardare professionalità operanti nei servizi amministrativi, di segreteria e via dicendo, che non sono quantificabili nello specifico ma che sicuramente il comparto può aver contribuito ad attivare.

LE COMPETENZE TRASVERSALI RICHIESTE A LAUREATI E DIPLOMATI

Per quanto riguarda le competenze "trasversali" (non specifiche della professione), quelle che le imprese aretine considerano più importanti quando assumono personale laureato e diplomato sono la capacità di lavorare in gruppo, la capacità comunicativa e la capacità di lavorare in autonomia, indicate come "molto importanti" per oltre la metà delle assunzioni programmate.

Se poi si considerano i soli laureati le richieste per queste competenze sono sempre più frequenti: 74,7% per flessibilità e adattamento, 74% per capacità comunicativa scritta e orale, 73% capacità di risolvere problemi, 69,4% capacità di lavorare in gruppo.

Grafico 15 - Competenze che le imprese ritengono "molto importanti" per lo svolgimento delle professioni richieste nel 2016 – quota sul totale delle assunzioni (risposte multiple)



LA FORMAZIONE EFFETTUATA DALLE IMPRESE E I CAMBIAMENTI NEL RAPPORTO IMPRESE / SCUOLA

*Formazione
effettuata nel
2015*

Nel 2015 il 20,1% delle imprese della provincia di Arezzo ha effettuato, internamente o esternamente corsi di formazione per il personale: l'esigenza si è rivelata più forte fra le imprese del comparto del commercio-servizi (21,5% del totale), mentre nell'industria solo il 18% delle imprese lo hanno fatto.

A livello dimensionale, chiaramente, le imprese di maggior dimensione (dai 50 dipendenti in su) hanno presentato, se non altro per il maggior numero di dipendenti che potenzialmente potrebbero aver necessità di formazione, livelli nettamente più elevati (69,5%) rispetto alle classi dimensionali più piccole. Per queste ultime, infatti, la quota scende al 26,8% per le imprese da 10 a 49 dipendenti e al 15,9% per quelle fino a 9 dipendenti. L'andamento decrescente dei livelli di coinvolgimento delle imprese nell'attività formativa dei propri dipendenti è comunque una caratteristica comune anche sia a livello toscano che nazionale e che può essere dovuta sia ad una minor disponibilità di risorse da dedicare alla formazione che al fatto che, in aziende con pochi dipendenti, è difficile conciliare l'assenza anche di poche unità con il proseguimento della normale attività produttiva. Nelle piccole imprese è frequente che un certo tipo di formazione, molto legata alla pratica quotidiana, venga fatta giorno per giorno con una sorta di affiancamento continuo fra gli addetti dell'impresa stessa.

*Come sta
cambiando il
mercato del
lavoro*

Come abbiamo visto nelle pagine precedenti, la richiesta di personale con esperienza interessa sempre un parte considerevole delle assunzioni programmate, con una variabilità dettata anche dalle diverse esigenze che possono emergere nelle singole imprese: da quelle di rinnovamento degli organici per motivi generazionali o funzionali all'introduzione di innovazioni tecnico-organizzative, all'esigenza di contenere i costi di addestramento o di formazione integrativa necessari nel caso di persone senza esperienze lavorative pregresse o non coerenti con l'attività dell'impresa.

Le imprese, poi, tengono anche conto del fatto che l'offerta di personale qualificato sul mercato del lavoro è diventata sempre più abbondante e a costi più contenuti: per le imprese, infatti, rivolgersi a personale qualificato e con esperienza, a causa della qualità e quantità dell'offerta che si è venuta a creare con la crisi economica, può non determinare un costo aggiuntivo rilevante rispetto ad un giovane appena uscito dal sistema formativo, per il quale vanno tenuti in considerazione, oltre ai costi retributivi, anche i costi aggiuntivi per la formazione. Anche questo aspetto può contribuire a spiegare in parte la forte crescita della disoccupazione giovanile verificatasi negli ultimi anni.

*L'esperienza
lavorativa
come parte del
percorso
formativo*

Come spezzare il circolo vizioso per cui senza esperienza lavorativa non si accede all'impiego, e senza aver mai lavorato non si accumula alcuna esperienza da mettere nel curriculum?

La via maestra, indicata da tempo, ma praticata ancora in modo insufficiente, anche se in misura crescente, è quella di fare dell'esperienza lavorativa parte

integrante del percorso formativo, sia durante che una volta completati formalmente i diversi cicli di studio.

Le imprese si stanno impegnando da sempre su questo terreno, che rappresenta anche un'opportunità di selezione di risorse umane di cui avvalersi in futuro, avendo oltretutto contribuito al completamento del loro percorso formativo.

Questo impegno è documentato dall'indagine Excelsior dalla quale si ricavano, con riferimento al 2015, una serie di importanti informazioni.

Tirocini/stage La quota di imprese che nel 2015 hanno ospitato in azienda persone in tirocinio/stage si attesta in provincia di Arezzo al 9,7%: questo è uno strumento più utilizzato nei servizi rispetto all'industria (11,6% contro 7%) e, a livello dimensionale, dalle imprese di maggior dimensione: per le imprese da 50 dipendenti in su si attesta al 57,7% del totale, per poi scendere al 21,3% delle imprese da 10-49 dipendenti e al 4,7% delle imprese fino a 9 dipendenti.

Alternanza scuola-lavoro Accanto ai tirocini/stage, quale forma di avvicinamento degli studenti al mondo del lavoro va citata anche l'“alternanza scuola lavoro”: sempre nel 2015 il 10,4% delle imprese aretine dell'industria e dei servizi ha ospitato studenti utilizzando questo strumento, una quota superiore a quella media regionale 9,8% e nazionale 8,8%. Anche in questo caso la percentuale è più alta nei servizi (11,2%) rispetto all'industria (9,3%) e nelle imprese dai 50 dipendenti in su (31,7%) rispetto a quelle più piccole.

Anche per il 2016, circa una impresa aretina su 10 ha programmato di ospitare studenti in alternanza scuola lavoro.

L'alternanza tra la formazione in aula e quella on the job, introdotta dalla riforma della scuola, rappresenta una grande opportunità per i ragazzi degli istituti superiori per avvicinarsi alle imprese e per inserirsi più rapidamente nel mondo del lavoro. E' un'iniziativa di particolare importanza, che per la prima volta rende il tirocinio in azienda parte integrante del percorso formativo, chiamando il sistema delle Camere di Commercio, presso il quale viene istituito il “Registro nazionale per l'alternanza scuola-lavoro”, a un ruolo attivo nell'incontro tra le imprese disponibili a ospitare i giovani e gli istituti scolastici che devono rendere questa esperienza parte integrante del curriculum formativo.

Excelsior, d'altro canto, dimostra che stage e tirocini nel loro complesso consentono alle imprese di testare il grado di preparazione dei giovani in vista anche di un eventuale inserimento lavorativo: a livello nazionale su 100 giovani tirocinanti, 19 sono stati assunti dall'impresa nel 2015. Ai giovani, poi, aver acquisito una esperienza lavorativa serve sia per compiere scelte consapevoli per il proprio futuro, sia per arricchire il proprio curriculum con l'esperienza lavorativa, almeno generica, che comunque viene richiesta sempre più spesso dalle aziende.



Camera di Commercio
Arezzo



Camera di Commercio Industria
Artigianato e Agricoltura di Arezzo
Via Spallanzani, 25

Supervisione progetto
Dott. Giuseppe Salvini
Segretario Generale Camera di Commercio

Responsabile
progetto esecutivo e redazione
Domenico Asprella Libonati
U.O. Studi – Statistica

Pubblicato nel mese di novembre 2016