

Sistema Informativo Excelsior.

I fabbisogni occupazionali delle imprese italiane nell'industria e nei servizi per il 2013

GUGLIELMO MALIZIA¹

Il "Sistema informativo per l'occupazione e la formazione" Excelsior delinea il quadro previsionale della domanda di lavoro e dei fabbisogni professionali e formativi espressi dalle imprese, fornendo indicazioni rilevanti specialmente per giustificare le scelte di base ai fini della progettazione della formazione, dell'orientamento e delle politiche del lavoro. Nella presentazione che segue verrà offerta una sintesi essenziale della pubblicazione che analizza i fabbisogni occupazionali delle imprese italiane nell'industria e nei servizi per il 2013². Dopo una descrizione generale degli andamenti più significativi, questa scheda si focalizzerà sulla importanza dei titoli di studio e delle qualifiche, sulle competenze e sul lavoro dei giovani, delle donne e degli immigrati.

1. L'andamento dell'occupazione dipendente nel corso del 2013

La ricaduta negativa sull'economia italiana della recessione, iniziata nel 2011, ha continuato a far sentire i suoi effetti per tutto il 2012, che di trimestre in trimestre ha accumulato una riduzione annua del Prodotto Interno Lordo del -2,5%. La situazione è rimasta sostanzialmente invariata nel 2013, anche se non è mancato qualche miglioramento, ma è unicamente dal 2014 che si dovrebbe registrare una ripresa graduale, benché ancora modesta. Il proseguimento del preoccupante stato recessivo della nostra economia non poteva non causare un *ulteriore aggravamento* delle condizioni del mercato del lavoro, aumentando in misura maggiore lo squilibrio tra offerta e domanda. Sollecitata dalle serie problematiche dei bilanci familiari, una porzione crescente di per-

¹ Professore emerito di Sociologia dell'Educazione dell'Università Pontificia Salesiana.

² UNIONCAMERE, *Sistema informativo Excelsior - 2013*, Il monitoraggio dei fabbisogni professionali delle imprese italiane per favorire l'occupabilità, Roma, 2013, pp. 299.

sone in età lavorativa ha ritenuto necessario accedere al mercato del lavoro dove si è venuta a confrontare con una domanda in calo per cui la conseguenza è stata di elevare i tassi di disoccupazione.

Il totale della domanda di lavoro³ che le imprese prevedono di esprimere nel 2013 ammonta a poco meno di 750.000 entrate. Più precisamente, si tratta di 563.400 assunzioni dirette (75,2% del totale) e quasi 186.200 contratti atipici (24,8%) che a loro volta si distribuiscono tra circa 85.200 in somministrazione (interinali), quasi 65.700 collaborazioni a progetto e 35.000 altri contratti di lavoro (collaborazioni occasionali e incarichi a professionisti a partita IVA).

Da varie prospettive la *composizione* delle entrate secondo le differenti tipologie contrattuali presenta *diversità* più o meno rilevanti. Dal punto di vista settoriale, l'industria registra una percentuale inferiore di assunzioni dirette (stagionali o non) in paragone ai servizi (69,4% e 77,6% rispettivamente), mentre un andamento opposto si riscontra riguardo ai contratti atipici (il rimanente 30,6% e 22,4%). Inoltre, diversità si notano anche nell'industria e nel terziario. Differenze simili si registrano in base ad altre prospettive che, però, sono in gran parte una conseguenza delle diversità tra i settori appena richiamate: in particolare, la porzione delle assunzioni dirette varia tra il 70,4% del Nord Ovest e l'81% del Meridione ed è maggiore nelle imprese piccole (fino a 49 dipendenti) rispetto a quelle con almeno 50 dipendenti (78,5% e 70,7%).

Per effetto della crisi recessiva in atto, la domanda di lavoro registra un *forte calo* con quasi 112.000 entrate in meno *in paragone al 2012* (da 861.530 a 749.570) pari a -13%. Contribuiscono a tale riduzione tutte le grandi tipologie contrattuali: in valori assoluti l'apporto delle assunzioni dirette risulta maggiore di quello dei contratti atipici (-66.700 e -44.000 rispettivamente), mentre l'andamento si capovolge se si fa riferimento ai valori relativi (-10,8% e -19,1%, sempre rispettivamente).

Analoga problematicità si osserva a proposito di *uscite* e di *saldi occupazionali*. Infatti, se le entrate complessive programmate (dipendenti e non) per il 2013 ammontano a 749.600 circa, le uscite tuttavia assommano a quasi un milione per cui si registra un saldo negativo di -250.000 unità a cui corrisponde un tasso di ricambio del 75%, cioè di 75 ingressi ogni 100 uscite. Il dato negativo riguarda tutte le componenti tranne i lavoratori a partita IVA e i contratti

³ Intesa in questo contesto «come l'insieme delle **assunzioni** di lavoratori alle dipendenze che le imprese dell'industria e dei servizi con dipendenti intendono effettuare direttamente (sia non stagionali sia stagionali) e dei **contratti**, usualmente indicati come “**atipici**”, che intendono stipulare. Di questi ultimi fanno parte sia i contratti di lavoro “in somministrazione” (o “interinali”) riguardanti lavoratori alle dipendenze acquisiti tramite società o agenzie di intermediazione, sia i contratti di lavoro non dipendente, a loro volta distinti in due grandi gruppi: i contratti di collaborazione “a progetto”, e i contratti con soggetti a partita IVA o per prestazioni di natura occasionale». (UNIONCAMERE, *o.c.*, p. 17).

per attività occasionale: questo significa che le conseguenze del calo della domanda di lavoro si faranno sentire quasi esclusivamente sui dipendenti delle imprese.

In conclusione, se le entrate previste dalle imprese all'inizio del 2012 offrivano una prospettiva di occupabilità a oltre un terzo dei disoccupati presenti, all'inizio del 2013 la situazione si è ulteriormente deteriorata. Infatti, solo *un quarto* dei disoccupati potranno usufruire della prospettiva appena menzionata. Questa conseguenza non dipende solo dalle 112.000 entrate in meno, ma soprattutto dalle 560.000 persone in più alla ricerca di un impiego, che sono l'eredità del 2012.

Come evidenziano i dati appena menzionati, la ricerca Excelsior ha nel tempo ampliato l'ambito della sua attenzione fino a includere componenti della domanda di lavoro che non rientrano negli organici aziendali in senso stretto, cioè tra i dipendenti assunti direttamente, allo scopo di avvicinarsi sempre di più a una quantificazione della domanda di lavoro aggregata. Non bisogna tuttavia dimenticare che il *centro* dell'indagine è rappresentato dai movimenti della forza di lavoro aziendale e in particolare dalle *assunzioni dirette* (dipendenti stagionali e non) che le imprese prevedono di effettuare nel corso dell'anno. E da questo momento in poi l'analisi del rapporto si concentrerà su questo sottinsieme della domanda di lavoro aggregata.

Le difficoltà e i problemi delle aziende emergono chiaramente dai loro progetti occupazionali per il 2013, registrati dalla ricerca Excelsior che, come si è appena detto, ha per oggetto l'universo di tutte le imprese dell'industria e dei servizi con dipendenti. Di queste *solo il 13,2%* programma assunzioni dirette e mai nei 16 anni in cui l'indagine è stata realizzata si era avuta una percentuale così bassa. Tale dato aveva toccato il 28,5% nel 2008 per poi abbassarsi nel biennio successivo al 19-20% e aumentare al 22,5% nel 2011. Il 2012 aveva assistito a un forte calo e l'aliquota si era quasi dimezzata rispetto al 2008, 14,4%, e l'andamento al ribasso era continuato nel 2013, come si è appena visto. In valori assoluti la riduzione rispetto al 2013 si concreta in una diminuzione di 68.000 persone, pari a -10,8%, essendo gli ingressi scesi nel biennio da 613.000 a 563.000. Inoltre, la *propensione ad assumere* registra un ulteriore calo nei *macro-settori* sia dell'industria (dal 14,4% del 2012 al 13,4% del 2013) che dei servizi (dal 14,4% al 13%). Tuttavia, diversamente dal 2012, nel 2013 si registra qualche andamento in controtendenza nei singoli comparti.

La *ragione* prima delle assunzioni programmate nel 2013 è, come nel 2012, il bisogno di rimpiazzare il personale in uscita: la percentuale che lo segnala ammonta quasi al 40% (37,4%) e si registra un aumento di circa un punto rispetto al 2012 (36,5%). Un quarto quasi del totale delle imprese con programmi di assunzioni (24,3%) indica come ragione la previsione di una domanda di crescita o in ripresa; tuttavia, in questo caso si osserva una diminuzione rispetto al 2012 e

il medesimo andamento si riscontra per una motivazione molto vicina alla precedente, cioè la necessità di espandere vendite, sedi e reparti. Più di un quinto (20,3%) segnala il bisogno di attività e di lavorazioni stagionali e la percentuale risulta stabile. Una leggera crescita si registra a proposito della ragione di natura organizzativa riguardante l'intenzione di internalizzare lavoro esterno o precario. Una percentuale marginale menziona lo sviluppo di nuovi prodotti e servizi.

I canali di ricerca più utilizzati sono quelli di tipo personale: il 56,8% delle imprese si è servito della conoscenza diretta e il 7,1% della segnalazione di conoscenti o fornitori e delle due strategie risulta in crescita la prima, mentre la seconda è in calo. Questo andamento non presenta differenze di rilievo né a livello geografico né per macro-settori, industria e servizi; l'unico fattore che determina delle diversità importanti è la dimensione dell'impresa per cui la percentuale che utilizza canali personali passa dal 69% per le aziende fino a 9 dipendenti al solo 8% per quelle con 500. Rimane sostanzialmente invariato nel tempo il ricorso a banche dati aziendali che si colloca intorno al 24% e presenta una grande variabilità in base alla dimensione, passando dal 21% per le aziende fino a 9 dipendenti a quasi il 53% per quelle più grandi. Percentuali marginali e in diminuzione sono raccolte da canali come il ricorso a operatori (pubblici o privati) specializzati nell'intermediazione di mano d'opera (7,4%) o quello tradizionale delle inserzioni sui mezzi di informazione (1,5%). Il rapporto sottolinea che per un'allocazione più efficace del personale sarebbe necessario un potenziamento dei canali ufficiali aventi come scopo esclusivo di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Se nel 2013 solo il 13,2% delle imprese prevede di effettuare assunzioni dirette, la quota di quante si sono espresse in senso contrario ammonta a ben l'86,8%. Tale cifra include il 3,8% di aziende che avrebbero bisogno di assumere, ma che incontrano problemi a farlo, e l'83,1% che non assumerebbero comunque. Va notato che tra il 2012 e il 2013 ambedue le percentuali sono in crescita: la prima dal 3,3% al 3,8% e l'aumento riguarda tutti i settori ad esclusione della industria in senso stretto e dei servizi del commercio e turistici; la seconda dall'82,3% all'83,1% e la crescita è generalizzata tranne che nell'industria in senso stretto. Questo ambito registra una crescita sia delle imprese che prevedono di assumere sia di quelle che potenzialmente potrebbero assumere, a conferma che nel settore in questione si incomincia a delineare qualche miglioramento. Per quanto riguarda il secondo dei gruppi appena citati, il problema più sottolineato è quello dell'alto costo del lavoro, seguito dalle difficoltà economiche. A loro volta, le imprese che non assumeranno comunque segnalano per i due terzi come giustificazione di questa opzione l'adeguatezza degli organici; in proposito va evidenziato che questa percentuale è in calo di oltre 3 punti rispetto al 2012, mentre cresce la quota di quelle che non assumono per

la presenza di lavoratori in esubero o in CIG, anche se si tratta solo del 2,3%. Il secondo motivo per consistenza percentuale è lo stato della domanda, in diminuzione o incerta, indicato dal 23,3% delle aziende che non assumerebbero comunque.

2. Le assunzioni previste per titolo di studio e la domanda di lavoro dei giovani, delle donne e degli immigrati

In una situazione generalizzata di riduzione della domanda di lavoro sul piano quantitativo, come l'attuale, non mancano tuttavia aspetti positivi da evidenziare tra cui il più importante è certamente la *crescita* sul piano *qualitativo* di tale domanda dall'angolo di visuale sia della formazione che della professionalità richiesta. Domanda e offerta di lavoro non sono tra loro scollegate, ma strettamente correlate: la seconda è stata caratterizzata in anni recenti da un aumento delle figure con un grado di istruzione medio-alto. Ne è conseguito che le imprese sono state non solo facilitate nel reperimento di tali profili, ma anche incentivate a una loro più diffusa utilizzazione. Questo andamento ha provocato non solo una crescita delle percentuali di figure di più alto profilo, ma anche un maggior numero di assunzioni di laureati e diplomati.

La *prova* più significativa dell'elevazione dei livelli di formazione tra le assunzioni programmate dalle imprese dell'industria e dei servizi (con almeno un dipendente), comprensive di quelle non stagionali e di quelle stagionali, è offerta dalla crescita delle assunzioni previste nel 2013 di lavoratori in possesso di un titolo universitario rispetto al 2012: è vero che l'aumento è solo dello 0,7%, ma tale dato diviene particolarmente rilevante se si paragona con il totale delle assunzioni che vede un calo dell'11%. Un andamento simile si riscontra anche a proposito dei diplomati per i quali il calo risulta dell'1,5%, mentre molto diverso appare quello delle persone con qualifica professionale o senza formazione specifica che diminuiscono rispettivamente del 21,5% e 19,3%. Va notato che la crescita delle assunzioni dei laureati è assicurata dalla componente stagionale della domanda (+21,6%), anche se la diminuzione delle assunzioni non stagionali di quanti possono vantare un titolo universitario è minima (-1%), soprattutto se messa a confronto con quella registrata da chi è senza formazione specifica (-14,9%) o possiede una qualifica professionale (-25,3%).

Le tendenze appena menzionate sono destinate a provocare un *riassetto* molto rilevante della domanda di lavoro in base ai livelli di istruzione. Nel totale delle assunzioni (stagionali e non) la percentuale dei laureati sale nel 2013 all'11,4%, cioè di +1,3% rispetto al 2012, continuando e potenziando l'anda-

mento in crescita che dura ininterrottamente da qualche anno (basta ricordare che nel 2008 era dell'8,5%). Tale tendenza si manifesta in misura molto più consistente tra i diplomati in quanto in questo caso il guadagno rispetto al 2012 è del 4%. Pertanto, la somma di laureati e diplomati risulta superiore alla metà di tutte le assunzioni previste per il 2013 (53,7%), un esito che si era verificato una volta sola nelle precedenti indagini Excelsior e più in particolare nel 2010. A loro volta le assunzioni di persone con qualifica professionale si riducono, anche se di poco (-1,7%), passando nel biennio dal 13,9% al 12,2%; maggiori sono le perdite degli assunti senza formazione specifica che scendono del -3,7% dal 37,8% al 34,1%. Da ultimo va sottolineato che l'innalzamento qualitativo della domanda di lavoro si riscontra sia nell'industria sia nei servizi, anche se con modalità parzialmente diverse.

L'istruzione ricevuta offre a ciascuno le basi per delineare il proprio percorso professionale una volta entrato nel mondo del lavoro. Pertanto, è opportuno esaminare la domanda di lavoro nella prospettiva dei *profili professionali* richiesti dalle imprese. La composizione delle 563.400 assunzioni (non stagionali e stagionali) si articola come segue: le figure high skill (professioni dirigenziali, intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione) comprendono 92.240 assunzioni pari al 16,7% del totale; le professioni impiegatizie e quelle qualificate del commercio si pongono al livello intermedio (medium skill) e costituiscono la categoria con il maggior numero di assunzioni (263.000 o 46,7%); le professioni operaie specializzate, quelle di conduttori di impianti e macchinari e quelle non qualificate includono 206.000 assunzioni, pari al 36,6%. In base ai settori la configurazione risulta molto diversificata. Limitandoci all'industria e ai servizi, se le percentuali sono molto vicine nel caso delle figure high skill (17,1% e 16,6% rispettivamente), esse si differenziano notevolmente nelle figure medium skill (11% e 60%) e in quelle low skill (70% e 23%).

Durante gli ultimi 5 anni, quelli della recessione, i *fabbisogni professionali* sono evoluti in misura rilevante. Dopo il notevole calo delle assunzioni che si è verificato tra il 2008 e il 2009, si è registrato un parziale recupero tra il 2009 e il 2011 di cui hanno beneficiato soprattutto le professioni low skill. A partire dal 2012 si verifica un capovolgimento di questo trend che nel 2013 vede un calo del 42% delle figure di basso profilo e del 26,2% quelle di medio. A loro volta le figure di alto profilo si caratterizzano per andamenti alterni e comunque nel 2013 si raggiunge la cifra del 16,7%, cioè con un aumento rispetto al 2009 dell'1,6%.

L'*esperienza* rappresenta un requisito piuttosto richiesto dalle imprese che il mondo della formazione dovrà tenere in considerazione sempre di più. Nel 2013 le imprese intendono assumere per il 56,1% persone che possano vantare una esperienza di lavoro specifica, nella professione che dovranno svolgere una volta assunte o nel medesimo settore in cui l'impresa opera; inoltre, il 17% pre-

tenderà almeno una generica esperienza di lavoro, mentre al 27,1% non viene domandata alcuna precedente esperienza e tale percentuale scende del 2,2% in confronto con il 2012. La crescita della porzione di assunzioni per la quale si domanda una specifica esperienza di lavoro si colloca all'interno di una tendenza che riguarda l'ultimo quadriennio (2010-13).

L'andamento relativo all'elevazione dei livelli di istruzione si accompagna anche alla richiesta delle *competenze trasversali* che le persone devono possedere per avere maggiore probabilità di trovare un lavoro. Indubbiamente, gli assunti dovranno possedere anzitutto le conoscenze e le capacità tecniche riconducibili a ogni specifica professione, ai livelli di scolarità, all'indirizzo degli studi che è stato necessario frequentare e all'esperienza maturata. Tuttavia, queste spesso devono accompagnarsi ad altre caratteristiche e capacità che rendano efficace l'inserimento nell'impresa. Va qui sottolineato che nel 2013 per più del 78% delle assunzioni le competenze trasversali hanno la medesima rilevanza di quelle tecniche e per oltre il 10% anche superiore per cui in 9 entrate su 10 le competenze trasversali sono considerate importanti almeno quanto quelle tecniche; questo andamento è riscontrabile in ogni ambito analizzato (nei macro-settori, nelle circoscrizioni territoriali, nelle imprese piccole e in quelle grandi, in tutti i livelli professionali e d'istruzione). Le competenze considerate molto importanti dal 40%-30% circa sono: la capacità di lavorare in gruppo (41,8%), la flessibilità e la capacità di adattamento (38,6%), l'abilità di gestire i rapporti con i clienti (37,7%), la capacità di lavorare in autonomia (36%), la capacità comunicativa scritta e orale (33%) e la capacità di risolvere i problemi (29,5%). Poco richieste sono le capacità direttive e di coordinamento (10,5%) e l'abilità creativa e di ideazione (10,1%). In ogni caso per una valutazione adeguata delle percentuali citate va tenuto presente che ognuna delle competenze si caratterizza per una grande variabilità di giudizi, collegata in primo luogo alle diverse professioni e successivamente anche ai settori, ai territori e ai tipi di impresa per cui una competenza può essere considerata così importante da essere richiesta da tutte o quasi le persone assunte per una determinata professione e poco o per nulla rilevante per altre.

Nel 2013 i *giovani* sono stati raggiunti dagli effettivi negativi della crisi in misura particolarmente rilevante come emerge dai dati sulla domanda esplicita di lavoratori del gruppo di età con meno di 30 anni da parte delle imprese che si è ridotta rispetto al 2012 del 14% in paragone al solo 9% di quella di quanti hanno 30 anni e più. In ogni caso, se si fa riferimento a un periodo più lungo, quello cioè dal 2009 al 2013 la differenza tra le due coorti di età non pare così importante: -11% a fronte di -13% in termini di percentuale media annua.

L'analisi della *serie storica* riguardante la consistenza sul piano percentuale delle assunzioni con preferenza per i giovani sotto i 30 anni evidenzia come questa sia gradualmente diminuita dal 35% del 2009 al 30% del 2013. Di fatto,

se si fa contemporaneamente riferimento alla porzione dei 30 anni ed oltre, il divario è ancora maggiore e di colloca al 6% per cui il rapporto Excelsior conclude che l'età risulta sempre meno decisiva per le imprese nella ricerca del personale. In aggiunta, se si tiene in considerazione il fatto che nel 46% dei casi le imprese non manifestano preferenze circa l'età dei candidati, una percentuale di circa 11 punti superiore a quella del 2012; tale ambito di indifferenza può costituire un'area potenziale per il lavoro dei giovani a condizione tuttavia che questi posseggano conoscenze e competenze rispondenti alle attese delle imprese, soprattutto se arricchite da un minimo di esperienza. In questo senso, risultano di particolare rilevanza tutte quelle offerte rivolte alla valorizzazione e al supporto di una preparazione soddisfacente, accompagnata da un orientamento capace di indirizzare i giovani verso una qualificazione dei percorsi di studio e professionalizzanti così da renderli più corrispondenti alle richieste delle imprese, potenziando le diverse offerte di collegamento tra scuola e lavoro.

La recente riduzione della consistenza percentuale delle entrate del gruppo di età inferiore ai 30 anni si presenta come una situazione generalizzata in un'ottica *settoriale e territoriale*, del tutto in linea con il calo della importanza dell'età nella ricerca del personale. Questo non deve far dimenticare come siano le imprese con maggiori problemi, cioè quelle piccole e situate nel Centro Sud, a trovare difficoltà più grandi nell'offrire ai giovani opportunità lavorative, rispetto alle aziende più dimensionate e strutturate (250 dipendenti e oltre) o a quelle collocate in zone più favorevoli alla crescita socio-economica.

Va comunque sottolineato che non mancano *aspetti positivi* riguardo alle assunzioni dei giovani sotto 30 anni. Così, nelle assunzioni non stagionali, di natura più strutturale (il riferimento è ai contratti a tempo indeterminato) o con prospettive di stabilizzazione (apprendistato e tempo determinato per prova), si nota nel 2013 una domanda maggiore nel gruppo di età 15-29 (quasi il 33% delle assunzioni non stagionali) in confronto a quanto si verifica per le assunzioni stagionali che registrano una percentuale di giovani di meno del 26%. La maggiore propensione delle imprese ad assumere gli under 30 per figure non stagionali piuttosto che stagionali si registra in tutti i settori, le circoscrizioni geografiche e le classi dimensionali, anche se è più accentuata nell'industria, nel Nord Est e nelle imprese con 10-49 dipendenti.

Se si considerano i *singoli* settori, è possibile individuare quelli che assorbono percentuali maggiori di giovani. Tra questi vanno annoverati anzitutto i servizi turistici, di alloggio e di ristorazione (25%), del commercio (20%) e i servizi alle persone (10%): si comprende facilmente il primato del turismo e del commercio, due comparti in cui la versatilità dei giovani si adatta particolarmente a lavori in cui è richiesto il contatto con la clientela. Nel complesso i servizi assorbono il 76% della domanda totale dei giovani, mentre gli unici settori

dell'industria che riescono ad assicurare loro un numero rilevante di posti sono quelli della metalmeccanica, dell'elettronica, delle costruzioni e dell'alimentare.

Le *forme contrattuali* di entrata nel mondo del lavoro si diversificano tra i giovani in base al titolo di studio. Infatti, i laureati presentano probabilità maggiori di trovare un'occupazione stabile in confronto dei pari età con titoli più bassi. Per quanto si riferisce ai contratti di apprendistato, si nota una inversione di tendenza tra il 2013 e il 2012 nel senso che nel 2013 la quota degli apprendisti è più elevata tra i laureati che non tra i non laureati, mentre l'anno precedente registrava un andamento contrario. Il trend va considerato positivamente in quanto indica un cambio di mentalità degli imprenditori riguardo al contratto di apprendistato che storicamente era visto come una forma associabile a lavori di livello medio-basso.

Nel 2013 un quinto circa delle assunzioni di giovani (18%) si concentrerà su profili professionali *high skill*, mentre nel 2009 la percentuale era del 16%. Anche la quota degli under 30 impegnata in professioni medium skill (quelle esecutive nel lavoro di ufficio e quelle qualificate nelle attività commerciali e nei servizi) è aumentata nel medesimo periodo di 1 o 2 punti percentuali. Di conseguenza i profili low skill (tra cui soprattutto gli operai specializzati e gli artigiani) perdono nel tempo il 6% quasi

Per quanto riguarda la componente di *genere*, dal 2009 al 2013 non si riscontrano né un andamento in crescita della propensione ad assumere le donne, né d'altra parte un trend contrario. Le percentuali di assunzioni di donne e di uomini risultano in diminuzione (3 o 4 punti rispettivamente, mentre cresce del 7% la quota delle assunzioni per le quali appaiono indifferenti rispetto al genere. Nel 2013 104.400 assunzioni (18,5%) sono riservate alle donne, 162.400 (28,8%) agli uomini, mentre ammontano a quasi 300.000 (52,6%) quelle per cui non è stata alcuna preferenza di genere. Nel 2009 la consistenza delle assunzioni di donne era più alta tra quelle stagionali, ma dal 2012 la tendenza si inverte e tale andamento segnerebbe l'inizio di un'apertura alle donne di settori differenti da quelli legati a stagionalità e tipicamente femminili. A parte questo trend le donne si concentrano ancora principalmente in 4 settori dei servizi che includono il 70% della domanda femminile: servizi turistici e di ristorazione (28%), commercio (17%), servizi alle persone (16%), servizi operativi a sostegno delle imprese e delle persone (10%).

Le assunzioni degli *immigrati* nel 2013 sono più basse di quelle del 2012 di ben il 26%, mentre per gli italiani la differenza in meno è solo del 7%. Nel medio periodo si registrano in proposito due fasi diverse: una fino al 2010 in cui le entrate degli immigrati risentono meno di altri segmenti della crisi economica e la loro presenza totale non si situa mai al di sotto del 20%, mentre dal 2011 si verifica una flessione e nel 2013 la loro quota scende al 15%. Tale calo risulta generalizzato; tuttavia, percentuali maggiori si riscontrano nei servizi,

nel Centro Sud e nelle imprese con meno di 50 dipendenti. Gli unici andamenti positivi riguardano alcuni segmenti del lavoro stagionale. L'esame qualitativo della domanda di lavoro degli immigrati evidenzia che il calo riguarda l'articolazione tra professioni high e low skill nel senso che la loro presenza nelle prime non raggiunge il 6% rispetto al 19% degli italiani per cui a svolgere un lavoro low skill è un immigrato su 2 in confronto al rapporto 1 a 3 per gli italiani.