

# **L'occupazione e i fabbisogni professionali per il 2008**

*Principali risultati  
per la provincia di Reggio Emilia*



Camera di Commercio  
Reggio Emilia



Coordinamento redazionale, stesura del paragrafo “L’occupazione e i fabbisogni professionali: le indicazioni per il 2008”, organizzazione della rilevazione ed elaborazione grafica

*Elena Burani*

Rilevazione dati delle imprese di maggiore dimensione e data entry

*Ilaria Fantuzzi*

*Serena Ferrari*

*Il mercato del lavoro dal punto di vista delle imprese: questa la ricerca condotta da Excelsior, il progetto informativo per l'occupazione e la formazione realizzato dal sistema camerale in collaborazione con Ministero del Lavoro ed Unione Europea.*

*L'analisi, oltre ad una stima delle entrate e delle uscite dal mercato del lavoro locale, si sofferma sulle figure professionali e sulle loro caratteristiche, sui titoli di studio più richiesti, sulle modalità di ricerca del personale e sulle forme contrattuali proposte. Eterogenei sono i comportamenti delle aziende che si differenziano a seconda della dimensione e del settore di appartenenza.*

*All'analisi quantitativa che esprime le previsioni d'assunzione formulate dall'impresa al momento della rilevazione si affianca un'approfondita informazione sugli aspetti qualitativi delle figure professionali ricercate.*

*Sempre più sono ricercate alte professionalità e questa tendenza non può che proseguire nel tempo se l'obiettivo del sistema economico reggiano è quello di affrontare con determinazione la crisi in atto per essere preparato a riagganciare, nel momento in cui si ripresenterà, la ripresa.*

*Enrico Bini  
Presidente Camera di commercio*

*Reggio Emilia, dicembre 2008*

*La presente pubblicazione è scaricabile dal sito [www.re.camcom.it](http://www.re.camcom.it) – Osservatori economici – Pubblicazioni economico-statistiche e dal sito [www.starnet.unioncamere.it](http://www.starnet.unioncamere.it) – Territorio Reggio Emilia – Analisi e dati – Mercato del lavoro-Excelsior*

*La riproduzione e/o la diffusione parziale o totale delle tavole contenute nel presente volume è consentita esclusivamente con il solo obbligo della citazione completa della fonte:  
“Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2008”*

**INDICE**

<i>L'OCCUPAZIONE E I FABBISOGNI PROFESSIONALI: LE INDICAZIONI PER IL 2008</i>	pag.	7
<i>NOTA METODOLOGICA</i>	pag.	19
<i>INDICE DELLE TAVOLE</i>	pag.	30
 <i>PARTE PRIMA: TAVOLE STATISTICHE</i>	pag.	33
<i>Sezione 1</i> Previsioni delle imprese e movimenti occupazionali previsti nel 2008	pag.	35
<i>Sezione 2</i> Le assunzioni "non stagionali" previste nel 2008: dati sintetici	pag.	45
<i>Sezione 3</i> Le assunzioni "non stagionali" previste nel 2008: le professioni richieste	pag.	53
<i>Sezione 4</i> Le assunzioni "non stagionali" previste nel 2008: i livelli di istruzione e gli indirizzi di studio richiesti	pag.	59
<i>Sezione 5</i> Le assunzioni "non stagionali" previste nei settori dell'economia provinciale	pag.	67
<i>Sezione 6</i> Le assunzioni a tempo determinato a carattere stagionale previste nel 2008: principali caratteristiche	pag.	79
<i>Sezione 7</i> Formazione in entrata e formazione continua nelle imprese	pag.	83
<i>Sezione 8</i> I collaboratori a progetto previsti nel 2008	pag.	89
 <i>PARTE SECONDA: APPENDICI</i>	pag.	97
<i>Appendice 1</i> Tavola di raccordo tra i settori dinamici provinciali e la classificazione delle attività economiche ATECO 2002	pag.	99
<i>Appendice 2</i> Classificazione dei titoli di studio	pag.	103
<i>Questionario per le imprese di maggiore dimensione</i>	pag.	107



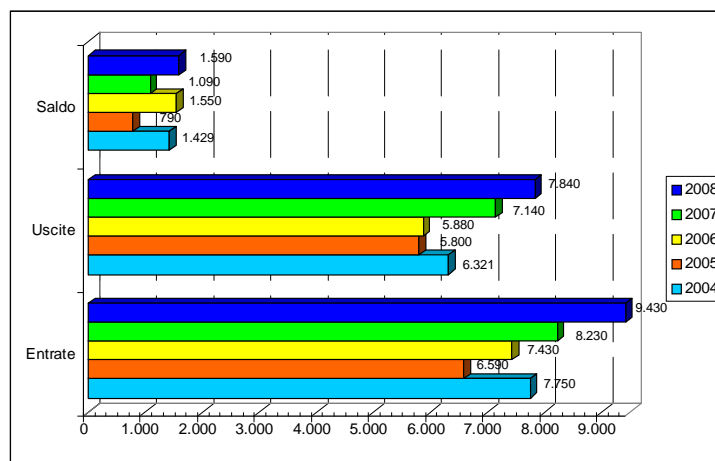
## L'OCCUPAZIONE E I FABBISOGNI PROFESSIONALI: LE INDICAZIONI PER IL 2008

### I movimenti occupazionali

Saranno 1.590 i nuovi posti di lavoro previsti dagli imprenditori reggiani per il 2008: a fronte, infatti, di 9.430 ingressi nel mondo del lavoro si avranno 7.840 uscite per pensionamento o scadenza di contratto. Un andamento che si prospetta quindi positivo rispetto a quanto registrato per il 2007, anno in cui il saldo entrati-usciti si era fermato a 1.090 unità.

Dalle prime indicazioni che si ricavano dalla undicesima edizione dell'indagine Excelsior, il progetto informativo per l'occupazione e la formazione realizzato dal sistema camerale in collaborazione con Ministero del Lavoro ed Unione Europea, il tasso di occupazione raggiungerà, per la nostra provincia, l'1,2%, valore superiore a quello registrato sia per l'Emilia Romagna che per l'Italia per le quali il dato si è fermato all'1%.

**Entrate e uscite previste in provincia di Reggio Emilia dal 2004 al 2008**



In provincia di Reggio il tasso di crescita del terziario raggiungerà l'1,5%, influenzato principalmente dall'andamento dei servizi sia alla persona (3,3%) che alle imprese (2,3%) e, in misura minore, dal commercio (1%), mentre registrerà un valore negativo per alberghi e ristoranti (-2,8%). Per l'industria la crescita dell'occupazione raggiungerà l'1% con andamenti positivi in tutti i comparti che andranno dallo 0,3% del ceramico al 2,0-2,5% del metalmeccanico-elettronico; negativo, invece, il tasso registrato dal tessile-abbigliamento (-4%). Si assesterà al +0,6% il dato per le costruzioni.

**Movimenti previsti dalle imprese nel 2007 e 2008**

	2007			2008		
	Entrate	Uscite	Saldo	Entrate	Uscite	Saldo
Reggio Emilia	8.230	7.140	1.090	9.430	7.840	1.590
- industria	4.330	3.830	500	4.780	3.970	810
- servizi	3.900	3.310	590	4.650	3.870	780
Emilia Romagna	79.370	71.570	7.860	108.720	97.700	11.020
Italia	839.460	756.430	83.020	1.079.480	969.470	110.000

La crescita occupazionale è prevista in tutte le classi dimensionali, per le imprese con dipendenti da 1 a 9 toccherà addirittura l'1,7% con una creazione di 510 nuovi posti di lavoro.

Il 31,5% delle oltre 1.200 aziende intervistate hanno dichiarato di prevedere assunzioni nel corso del 2008. La quota però assume valori decisamente differenti se si effettua un'analisi dimensionale: raggiunge, infatti, l'87,8% per le imprese che hanno da 50 dipendenti in su, il 47,1% per aziende con dimensione 10-49 dipendenti mentre si ferma al 24,8% per le microimprese.

## I tipi di contratto

A differenza degli anni passati l'assunzione a tempo determinato è divenuta, per la nostra provincia, la tipologia contrattuale più utilizzata dagli imprenditori. Dei 9.430 nuovi contratti che si prevedono per il 2008, 4.830 (il 51,2% del totale) saranno a tempo determinato: di questi 1.700 saranno finalizzati alla prova di nuovo personale, 1.550 per la copertura di un picco di attività, 650 per la sostituzione di personale temporaneamente assente per maternità, aspettativa, ferie o malattia e i restanti 930 saranno per assunzioni a carattere stagionale.

Le motivazioni che spingono un'impresa a stipulare contratti a tempo determinato sono, anche in questo caso, condizionate dalla dimensione della stessa. Le microimprese lo utilizzano, nel 25,1% dei casi, per provare nuovo personale, in modo particolare nel settore dei servizi, mentre le aziende che impiegano più di 50 dipendenti si rivolgono a questa tipologia contrattuale principalmente per far fronte a picchi di attività (23,6%).

## Le modalità di selezione del personale nel 2007

Circa un terzo delle assunzioni effettuate dalle imprese nel 2007 sono avvenute utilizzando la conoscenza diretta come canale di selezione, percentuale in crescita di oltre sei punti rispetto al 2006. La quota aumenta raggiungendo il 32,7% per le imprese di dimensione minore, cioè con dipendenti da 1 a 49, mentre scende fino al 12,4% per le aziende che impiegano da 50 dipendenti in poi. Quest'ultima tipologia di impresa, infatti, ricerca personale, nel 43,5% dei casi, attraverso banche dati aziendali o società di lavoro interinale (13,1%) o tramite società di selezione di personale o associazioni di categoria (10,4%). Le ultime due modalità presentano valori sensibilmente superiori sia a quelli regionali che a quelli nazionali per i quali la percentuale rimane inferiore al 10%.

**Canali utilizzati per la selezione del personale nel 2006 e nel 2007**  
(quota % sul totale imprese)

	2006	2007
Conoscenza diretta	24,6	31,2
Segnalazioni da conoscenti e fornitori	18,4	15,2
Quotidiani e stampa specializzata	8,2	6,8
Società di lavoro interinale	5,2	5,8
Soc. di selezione personale, assoc. categoria	5,3	3,0
Banche dati aziendali	25,4	25,3
Internet	0,7	1,0
Centri per l'impiego	7,7	8,0
Altre modalità	4,5	3,7



Ancora molto utilizzate ma in calo di oltre tre punti percentuali le segnalazioni da conoscenti e fornitori. Nel 2007 il 15,2% del personale è stato selezionato attraverso questa modalità adottata soprattutto dalle imprese di dimensioni più contenute (15,9% dei casi), mentre per le più grandi non raggiunge il 6%.

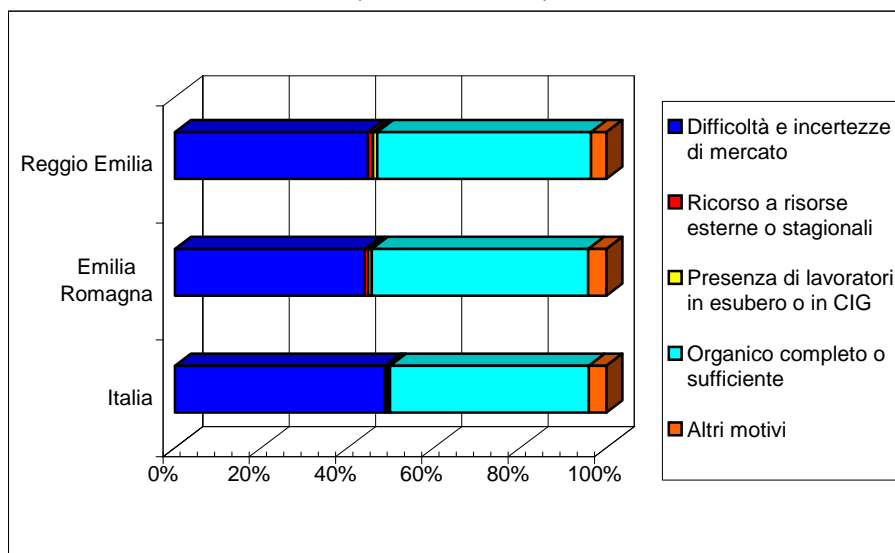
### Le imprese che prevedono o non prevedono assunzioni

Sono in aumento rispetto al 2007 le imprese reggiane che prevedono assunzioni nel 2008. Sono infatti il 31,5% del totale con valori che aumentano con l'aumentare della dimensione aziendale: passano, infatti, dal 24,8% delle imprese con meno di 10 dipendenti, al 47,1% per la classe dimensionale 10-49 dipendenti e raggiungono l'87,8% per le dimensioni maggiori.

Se si aggiunge che l'8,5% delle ditte ha dichiarato che non prevede assunzioni, ma che assumerebbe a particolari condizioni si raggiunge un percentuale pari al 40% del totale. La condizione che frena maggiormente l'assunzione è la pressione fiscale (42,1%) seguita dal costo del lavoro (35,2%). A notevole distanza si collocano la facilità di reperimento di personale in zona (13%) e la maggior flessibilità nella gestione del personale (8,2%). Il rimanente 1,5% comprende altre condizioni come, ad esempio, maggiori agevolazioni fiscali o la risoluzione di eventuali procedure – mobilità, ristrutturazione, cassa integrazione - in atto.

Il 40% delle imprese non assumerebbe anche in presenza di condizioni diverse. Per quasi il 50% l'attuale dimensione è adeguata, quindi i dipendenti presenti in azienda sono sufficienti; per il 44,8% sono determinanti le difficoltà e le incertezze del mercato.

**Motivi di non assunzione delle imprese**  
(distribuzione %)



L'analisi che segue focalizza l'attenzione sulle assunzioni "non stagionali", cioè relative a tutte le tipologie contrattuali delle assunzioni previste dalle imprese con l'esclusione dei contratti a tempo determinato a carattere stagionale.

Per la provincia di Reggio Emilia i nuovi ingressi a carattere non stagionale saranno 8.510, il 90,2% delle assunzioni previste per il 2008. Di queste, 3.790 saranno nell'industria, 660 nelle costruzioni, 1.140 nel commercio e 2.920 negli altri servizi.

## Le caratteristiche richieste dalle imprese per le assunzioni “non stagionali”

### L'età

Gli imprenditori reggiani preferiscono assumere personale giovane, sotto i 30 anni. Il 37,3% delle nuove assunzioni, infatti, dovrebbe avere un'età fino a 29 anni, di queste quasi l'8% dovrebbe avere addirittura meno di 25 anni. Il dato medio della provincia di Reggio Emilia è superiore di oltre un punto percentuale rispetto a quello osservato per l'Italia (36,1%) e di quattro punti e mezzo rispetto all'Emilia Romagna (32,8%).

Delle 4.450 assunzioni non stagionali previste nell'industria e nelle costruzioni la percentuale supera il 40%, con punte ancora maggiori in alcuni settori della meccanica e della gomma-plastica. Nei servizi, invece, la classe d'età maggiormente richiesta – precisamente nel 30,9% dei casi - è quella compresa fra i 30 e i 44 anni; il valore raggiunge il 38,3% per il settore dei trasporti, credito-assicurazioni, servizi alle imprese.

Le assunzioni di “over 45” non rappresentano, nella nostra provincia, neanche il 2% del totale, valore decisamente inferiore al 3% dell'Emilia Romagna e al 3,1% dell'Italia. Per un'impresa su tre, comunque, risulta non essere rilevante l'età dei nuovi dipendenti.

### L'esperienza professionale

La richiesta di esperienza professionale viene evidenziata per il 52,8% delle assunzioni non stagionali previste dalle imprese reggiane per il 2008, per tutti i settori di attività, in particolare nell'industria e nelle costruzioni o nelle imprese di media dimensione (10-49 dipendenti) nelle quali le percentuali sfiorano il 60%.

Il 16,7% dei nuovi ingressi dovrebbe avere un'esperienza di lavoro specifica maturata mediamente in un arco di tempo di 3,5 anni, mentre per il 36,1% è sufficiente che sia nello stesso settore e di un periodo di 2,3 anni.

Al 29,9% delle nuove assunzioni previste in provincia non si richiede alcuna esperienza, percentuale inferiore al dato regionale (31,1%), ma superiore a quello nazionale che non supera il 27,5% del totale.

### La difficoltà di reperimento del personale

Più del 36% dei nuovi ingressi è considerato dagli imprenditori reggiani di difficile reperimento. Le difficoltà si riscontrano maggiori nella nostra provincia rispetto all'Emilia Romagna - per la quale il dato si ferma al 31,9% - e ancor più se riferito all'Italia che complessivamente mostra un valore inferiore di dieci punti percentuali.

#### Motivi della difficoltà di reperimento anno 2008

(distribuzione %)

	Reggio Emilia	Emilia Romagna	Italia
Mancanza di candidati con adeguata qualificazione/esperienza	30,0	35,9	38,3
Mancanza di strutture formative	2,6	3,5	3,7
Concorrenza tra imprese/ridotta presenza figura	29,9	30,3	29,5
Offerta ridotta per ragioni di status, carriera, retribuzione	28,8	18,6	17,1
Offerta ridotta per organizz. del lavoro (turnazione, festivi, orari notturni)	7,3	7,8	8,2
Altri motivi	1,5	4,0	3,1
Totale	100,0	100,	100,0

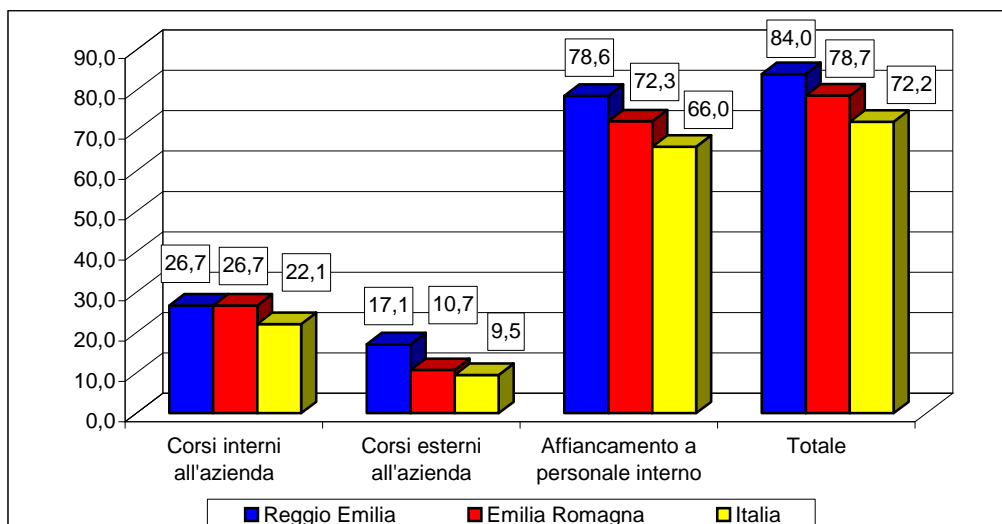
Pur rimanendo la “mancanza di candidati con adeguata qualificazione/esperienza” la causa principale del mancato incontro fra domanda e offerta di lavoro soprattutto per la

regione (35,9% dei casi) e il totale nazionale (38,3%), per la provincia di Reggio – in cui questa motivazione incide per il 30% delle assunzioni – le difficoltà sono da imputare a fianco della “concorrenza tra imprese/ridotta presenza figura” (29,9% dei casi) e dell’“offerta ridotta per ragioni di status, carriera, retribuzione” (28,8%). Quest’ultima motivazione ha un peso decisamente rilevante per il nostro territorio, mentre rimane a valori nettamente inferiori sia per l’Emilia Romagna (18,6%) che per l’Italia (17,1%).

Nonostante più di un terzo delle assunzioni risulti di difficile reperimento, il tempo necessario per la ricerca della figura richiesta è di 4,1 mesi con periodi superiori per alcune attività dei servizi (4,5 mesi) e inferiori ai 4 mesi per le costruzioni (3,6) e il commercio (3,8).

Per l’84% dei nuovi ingressi è prevista un’ulteriore formazione post-inserimento richiesta, nell’88,8% dei casi, dalle imprese più grandi (50 dipendenti e oltre) e, con percentuali leggermente più contenute, da quelle di dimensioni inferiori: 83,4% per le aziende con dipendenti da 10 a 49 e 77,1% per le microimprese. La modalità di formazione prevista in più di tre casi su quattro è costituita dall’affiancamento a personale interno seguita dai corsi interni all’azienda (26,7%) e, infine, da corsi esterni all’azienda (17,1%).

**Modalità di formazione prevista (\*)**  
(distribuzione %)



(\*) la somma dei valori percentuali relativi alle singole modalità può superare il valore del totale poiché le imprese potevano indicare più di una modalità di formazione

### La domanda di figure maschili o femminili

Il genere ritenuto più adatto dagli imprenditori reggiani per lo svolgimento della professione richiesta rimane, per il 40,7% delle nuove assunzioni, quello maschile, mentre quello femminile si attesta al 17,6%. Nel 41,7% dei casi sono ritenuti ugualmente adatti uomini e donne.

Come è facile supporre, gli uomini sono ritenuti più adatti se le mansioni da svolgere attengono la sfera industriale, in particolare del settore metalmeccanico o delle costruzioni in cui la percentuale supera il 70% delle nuove assunzioni.

Il genere femminile è preferito, in un caso su quattro, per figure da impiegare nel commercio o, nel 21,8% dei casi, nei servizi con punte superiori al 40% in presenza di servizi alle persone o alle imprese; per entrambe le attività le assunzioni sarebbero destinate ad aziende con meno di 10 dipendenti.

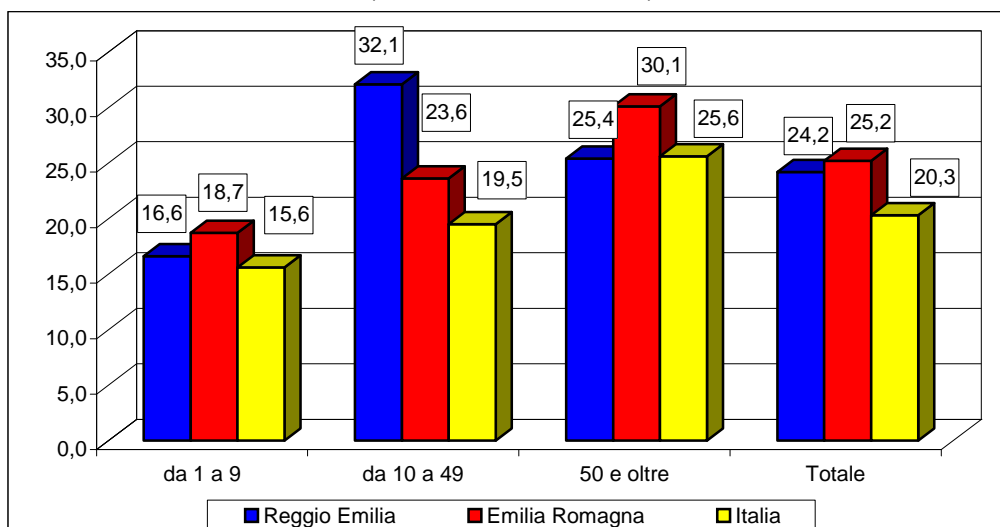
**Genere ritenuto più adatto allo svolgimento della professione richiesta**  
(quota % sul totale delle assunzioni)

	Reggio Emilia	Emilia Romagna	Italia
Uomini	40,7	34,4	41,4
Donne	17,6	20,6	17,4
Ugualmente adatti (indifferente)	41,7	45,0	41,3
Totale	100,0	100,	100,0

Il personale immigrato

Riveste una certa importanza nella nostra provincia la previsione di assunzioni non stagionali di personale immigrato che potrebbe assumere valori che vanno da un minimo di 1.380 ad un massimo di 2.060 nuovi ingressi, corrispondenti a percentuali comprese fra il 16,2% ed il 24,2% del totale. Per oltre l'80% degli assunti immigrati si ravviserebbe la necessità di formazione, in particolare per i lavoratori del metalmeccanico, della gomma-plastica e del tessile-abbigliamento per i quali la percentuale sfiora il 90%. Quasi il 48% dovrebbe avere un'età inferiore ai 30 anni e si avvicinerebbe al 60% per alcune attività dell'industria.

**Assunzioni di personale immigrato per classe dimensionale**  
(% sul totale assunzioni)



La conoscenza delle lingue e dell'informatica

In una provincia come quella reggiana nella quale i rapporti con l'estero rivestono un peso decisamente rilevante per l'economia locale, la conoscenza delle lingue è sempre più richiesta dalle imprese. Il 18,2% dei nuovi ingressi dovrebbe conoscere almeno una lingua, necessaria per lo svolgimento dell'attività che i neoassunti dovranno svolgere. Per le assunzioni nei servizi la percentuale è superiore alla media di quattro punti percentuali e, nel caso di impresa di piccola dimensione, raggiunge addirittura il 41,8%.

Anche la conoscenza dell'informatica è in aumento. In provincia di Reggio è richiesta per il 47,6% delle assunzioni e per le attività delle microimprese del terziario raggiunge quote comprese fra il 68 e 78%. La percentuale rilevata nel nostro territorio assume un valore notevolmente superiore sia a quello dell'Emilia Romagna (38,3%) che dell'Italia (37,7%).

### Le figure professionali

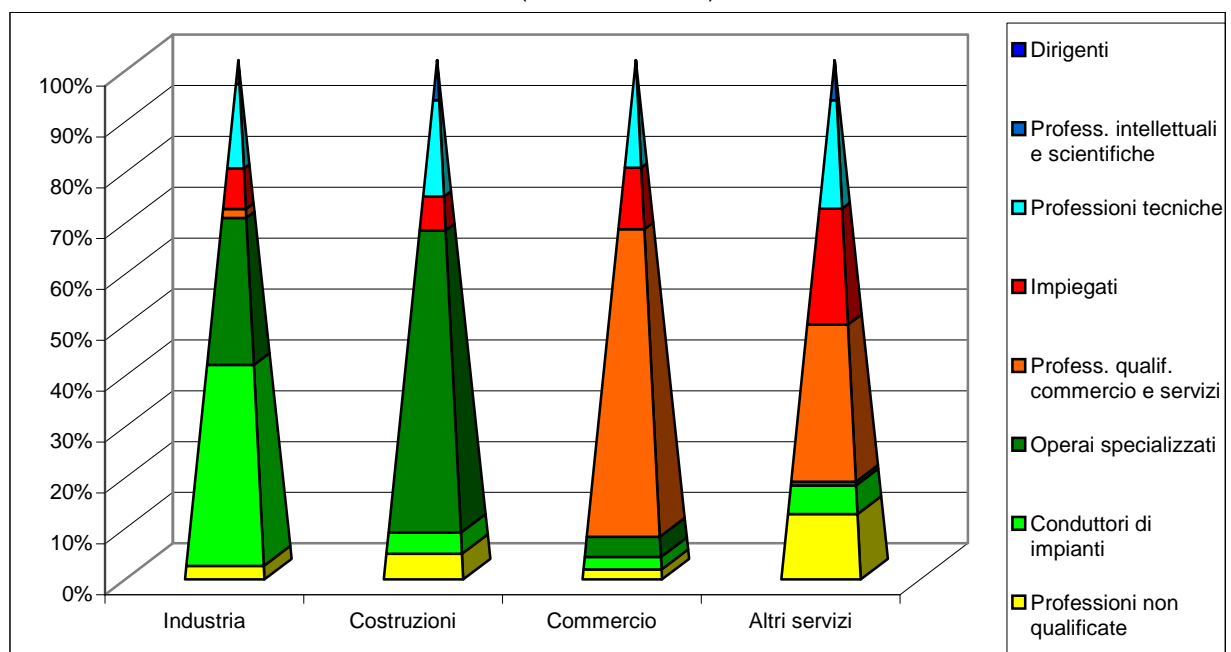
In crescita dell'1,5% le figure professionali a più elevata intensità di conoscenza o *high skill*, così come vengono definite a livello nazionale. Dirigenti, impiegati con elevata specializzazione e tecnici rappresentano ormai il 24% delle assunzioni non stagionali previste dagli imprenditori per il 2008, circa tre punti percentuali in più sia rispetto all'Emilia Romagna (21,2%) che all'Italia (20,8%). Le professioni intellettuali e scientifiche altamente specializzate hanno raggiunto il 5,3% e le professioni tecniche il 18,4%. Stabile allo 0,3% la quota richiesta di dirigenti.

#### Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per grandi gruppi professionali

	Assunzioni non stagionali 2008	
	Valore assoluto	distribuz. %
Dirigenti, impiegati con elevata specializzazione e tecnici	2.040	24,0
Impiegati, professioni commerciali e dei servizi	2.750	32,3
Operai specializzati e conduttori di impianti e macchine	3.200	37,6
Professioni non qualificate	520	6,1
<b>TOTALE</b>	<b>8.510</b>	<b>100,0</b>

Relativamente alle professioni cosiddette *low skill*, l'aumento previsto rispetto al 2007 è del 4,2%. Sono in crescita i nuovi ingressi di impiegati – che passano al 13,3% del totale assunzioni non stagionali previste - e di personale qualificato addetto ad attività commerciali e di servizio (19,1%). Ancora elevata la richiesta di operai specializzati (17,9%) e ancor più di conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili (19,7%). Registrano, invece, una drastica riduzione le assunzioni di personale non qualificato che si assestano, per la nostra provincia, al 6,1% la metà di quanto si rileva per la regione (12,1%) e il totale Italia (12,5%).

#### Assunzioni non stagionali per grandi gruppi professioni (distribuzione %)



Le professioni

Le assunzioni previste per il 2008 di addetti alle professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione registrano un incremento del 18,4% rispetto al 2007 passando da 380 a 450. La crescita è da attribuire alla maggior richiesta di ingegneri e professioni assimilate (+50%), specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie (+20%) e specialisti in scienze matematiche, fisiche e naturali (+28,6%).

In lieve flessione le assunzioni di tecnici che per il 2008 ammontano comunque a 1.560 nuovi dipendenti. All'interno di questo gruppo professionale è in aumento la richiesta di tecnici delle scienze ingegneristiche (400 unità, +14,3%) i tecnici delle scienze quantitative, fisiche e chimiche (180, triplicati rispetto all'anno passato) e i tecnici paramedici (110, anch'essi quasi triplicati).

**Le prime 5 professioni high skill richieste nel 2008**

	Professioni high skill	n.
1	Tecnici delle scienze ingegneristiche	400
2	Tecnici dell'amministrazione e dell'organizzazione	310
3	Tecnici dei rapporti con i mercati	290
4	Ingegneri e professioni assimilate	180
5	Tecnici delle scienze quantitative, fisiche e chimiche	180

Registra un trend positivo anche la domanda di impiegati che da 790 dell'anno passato raggiungono i 1.130 neoassunti per il 2008. Le professioni più richieste sono di personale di segreteria ed operatori su macchine di ufficio (390 unità, +30%), personale addetto alla gestione degli stock, degli approvvigionamenti e dei trasporti (270, +35%) personale con funzioni specifiche in campo amministrativo, gestionale e finanziario (220 unità, raddoppiate rispetto al 2007) e cassieri, addetti allo sportello ed assimilati (210, +61,5%). Saranno 1.620 i neoassunti delle professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi per i quali si rileva una modesta diminuzione che non si riflette su tutte le professioni comprese in questo gruppo. Sono infatti in aumento del 25,4% gli addetti alle vendite al minuto (che passano da 590 a 740) e le professioni qualificate nei servizi di sicurezza, vigilanza e custodia (350, +16,7%).

Sono previste in crescita del 28,8% le assunzioni di operai specializzati che dovrebbero raggiungere nel 2008, nella nostra provincia, le 1.520 unità. Le professioni che assorbiranno maggior quantità di ingressi dovrebbero essere quelle relative agli operai specializzati addetti alle rifiniture delle costruzioni (340 assunti, +47,8%), i meccanici, montatori, riparatori e manutentori di macchine (320, +68,4%), i fonditori, saldatori, lattonieri, montatori di carpenteria metallica (250, +38,9%), operai specializzati delle lavorazioni alimentari (120, +71,4%).

Pressoché stabili i conduttori di impianti e macchinari, fissi e mobili, passati dai 1.630 dello scorso anno ai 1.680 del 2008. All'interno di questo gruppo professionale rilevano andamenti positivi attività come i conduttori di catene di montaggio automatizzate e di robot industriali (320 nuovi ingressi con un incremento del 60% rispetto al 2007), gli addetti a macchine per lavorazioni metalliche (220, +46,7%), i conduttori di macchinari per la fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche (140, +75%).

### Le prime 10 professioni *low skill* richieste nel 2008

	Professioni low skill	n.
1	Addetti alle vendite al minuto	740
2	Personale di segreteria ed operatori su macchine di ufficio	390
3	Operai addetti all'assemblaggio di prodotti industriali	360
4	Professioni qualificate nei servizi di sicurezza, vigilanza e custodia	350
5	Addetti alla ristorazione ed ai pubblici esercizi	340
6	Operai specializzati addetti alle rifiniture delle costruzioni	340
7	Meccanici, montatori, riparatori e manutentori macchine fisse e mobili	320
8	Conduttori di catene di montaggio automatizzate e di robot industriali	320
9	Personale addetto alla gestione degli stock, degli approvvigionamenti e dei trasporti	270
10	Fonditori, saldatori, lattonieri, calderai, montatori di carpenteria metallica ed assimilati	250

Come già sottolineato, le professioni non qualificate sono in diminuzione del 44,1% in totale, ma l'andamento rimane di segno negativo anche nelle singole voci: servizi di pulizia, igienici e di lavanderia (-28,6%), personale ausiliario magazzinaggio, spostamento merci e comunicazioni (-34,5%), solo per indicare le professioni numericamente più rappresentative.

#### I livelli d'istruzione richiesti

Alla più consistente richiesta di figure professionali ad alta specializzazione si affianca l'esigenza di un maggior numero di titoli di studio più elevati.

Pur rimanendo il diploma di scuola secondaria il livello d'istruzione maggiormente richiesto dalle imprese reggiane, si conferma in crescita la domanda di laureati che per le assunzioni non stagionali previste nel 2008 potrà raggiungere il 15% del totale. In quasi la metà dei casi è preferita una laurea specialistica, mentre solo per un'assunzione su cinque è segnalata come sufficiente quella triennale; in ogni caso, comunque, viene richiesta una specifica esperienza nel settore che si avvicina al 74% dei casi. La percentuale di ingressi con titolo universitario sarà dell'11% in Emilia Romagna e del 10,6% in Italia.

#### Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per livello di istruzione segnalato e settore di attività (distribuzione %)

	Livello d'istruzione segnalato			
	Universitario	Secondario e post secondario	Qualifica professionale	Scuola dell'obbligo
Reggio Emilia	15,0	42,2	13,3	29,5
di cui:				
- industria e costruzioni	8,5	39,4	15,6	36,5
- servizi	22,2	45,3	10,8	21,7
Emilia Romagna	11,0	42,3	13,7	33,0
Italia	10,6	40,5	14,5	34,4

La richiesta di laureati coinvolgerà in misura maggiore le attività dei servizi per i quali la percentuale sale, in media, al 22,2% con punte che raggiungeranno quasi il 30% per trasporti, credito-assicurazioni, servizi alle imprese e supereranno addirittura il 40% nel caso di "altri servizi alle persone e alle imprese".

Il diploma di scuola secondaria sarà richiesto per il 42,2% dei neoassunti, percentuale in linea con quanto rilevato per la regione (42,3%) e superiore di oltre un punto e mezzo rispetto al dato dell'Italia (40,5%). Per i servizi la percentuale supererà il 45% e per alcune attività del terziario, come ad esempio il commercio, la quota potrà essere vicina al 62%; per industria e costruzioni, invece, il valore si fermerà mediamente al 39,4% con picchi, per alcune attività, compresi fra il 50 e il 60%.

I nuovi ingressi di dipendenti con la qualifica professionale dovrebbero attestarsi al 13,3% ed interesseranno in modo particolare il settore secondario nel quale, in alcuni casi, la percentuale supererà il 20%. È il caso delle industrie alimentari e delle bevande (20,9%), delle industrie del legno, del mobile e della carta e stampa (28,7%) o della fabbricazione di macchinari industriali ed elettrodomestici (21,9%).

Ammontano al 29,5% le assunzioni previste in provincia di Reggio Emilia di dipendenti in possesso della sola scuola dell'obbligo. La nostra provincia mostra un valore inferiore rispetto all'Emilia Romagna e l'Italia: in entrambi i casi, infatti, le percentuali rilevate sono superiori al 33%.

Le caratteristiche che dovrebbero avere i nuovi assunti differiscono fra loro a seconda del livello di istruzione richiesto dagli imprenditori.

In particolare risulta più problematico reperire personale con titolo di studio universitario: il 43,8% delle assunzioni non stagionali del 2008 evidenzia una maggior difficoltà da imputare, in primo luogo, alla mancanza di candidati con una adeguata qualificazione o esperienza (51,3% delle assunzioni di laureati) alla quale fa seguito la mancanza di strutture formative (22,2%). Per l'87,7% degli ingressi del 2008 è prevista un'ulteriore formazione che dovrebbe tradursi, nel 41,7% dei casi, in corsi interni all'azienda soprattutto se di grande dimensione e per il 36,7% in affiancamento a personale interno, modalità in uso più nelle imprese medio-piccole. Il tempo medio per la ricerca è di 4,7 mesi che scende a 4,3 per le imprese con meno di 50 dipendenti mentre sale a 4,9 per le dimensioni maggiori. A più del 54% dei neoassunti è richiesta la conoscenza delle lingue e a quasi l'88% quella informatica.

**Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per livelli di istruzione  
principali caratteristiche**  
(% sul totale assunzioni)

	Titolo universitario	Diploma di scuola media superiore	Istruzione professionale di Stato e formazione professionale regionale
Totale assunzioni (v.a.)	1.280	3.590	1.130
Assunzioni di difficile reperimento	43,8	32,2	36,3
Tempo necessario per la ricerca (mesi)	4,7	4,8	2,6
Assunzioni per cui non è richiesta esperienza	26,3	42,2	44,5
Assunzioni per cui è prevista ulteriore formazione	87,7	87,2	75,6
Assunzioni per le quali è richiesta la conoscenza delle lingue	54,3	22,1	2,2
Assunzioni per le quali è richiesta un conoscenza informatica	87,6	68,2	13,4

Sono considerate di difficile reperimento il 32,2% di assunzioni di diplomati, principalmente per la mancanza di strutture formative (40,9%) e nel 31% dei casi per mancanza di candidati con adeguata qualificazione o esperienza. Anche per quasi l'88% di chi possiede un titolo di studio di scuola media superiore è richiesta un'ulteriore formazione: in questo caso l'affiancamento a personale interno è la modalità maggiormente utilizzata (56,9%) sia per le aziende che impiegano da 10 a 49 dipendenti (65,1%) sia per quelle con più di 50



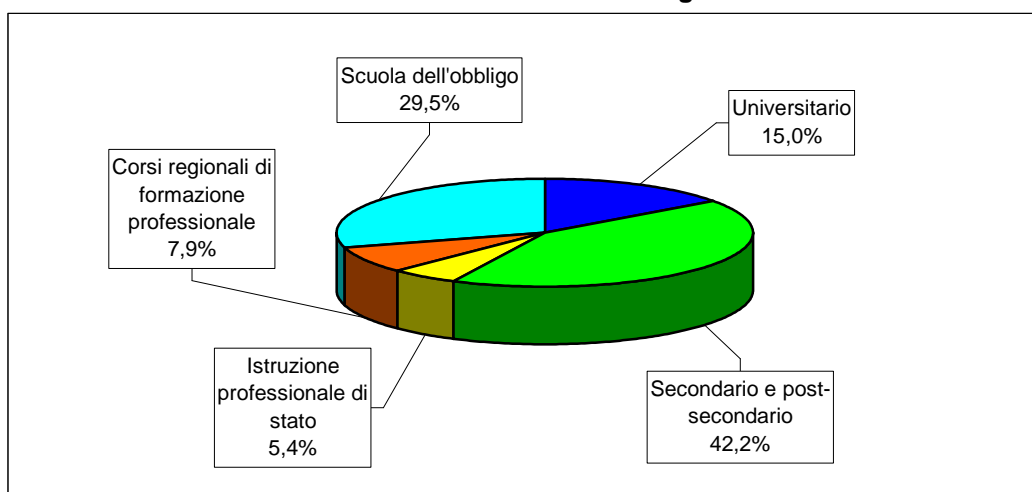
(46%). Mediamente sono necessari 4,8 mesi per reperire il personale idoneo a ricoprire un determinato ruolo che raggiunge i 5,5 mesi per le imprese minori e si riduce a 3,8 per le più grandi. Si ferma al 22,1% la quota di assunti ai quali è richiesta una conoscenza linguistica, mentre rimane consistente (68,2%) la domanda di competenze informatiche.

### Gli indirizzi di studio

L'indirizzo universitario più gettonato dalle nostre imprese è quello di ingegneria, in tutte le sue possibili sfaccettature: industriale, elettronica e dell'informazione, civile e ambientale ed altre. Quasi la metà dei neoassunti dovrebbe aver conseguito una laurea nell'indirizzo analizzato che nel 2008 ha tolto il primato alle lauree con indirizzo economico ora posizionate al secondo posto.

L'indirizzo amministrativo-commerciale rimane invece il più richiesto per le assunzioni di diplomati: sono infatti oltre un terzo del totale nuovi ingressi previsti con livello scolastico secondario e assommano a 1.230 unità. Segue l'indirizzo meccanico (680) e, a notevole distanza, l'elettronico (110) e il turistico-alberghiero (100).

**Assunzioni non stagionali previste dalle imprese secondo l'indirizzo di studio segnalato**



All'interno della qualifica professionale conseguita sia con istruzione professionale di stato che con corsi regionali di formazione professionale è l'indirizzo meccanico il più segnalato dalle imprese: dovrebbe permettere di occupare 450 qualificati ai quali dovrebbero aggiungersene 190 dell'indirizzo turistico-alberghiero e 150 dell'agro-alimentare.

### **La formazione nelle imprese**

Dall'analisi dei dati effettuata nelle pagine precedenti è emerso come gli imprenditori riscontrino la necessità di maggiore formazione per buona parte dei nuovi assunti. A questo proposito nel 2007 il 23% delle imprese reggiane ha effettuato corsi per il personale coinvolgendo più del 20% dei dipendenti.

La dimensione aziendale e il settore di attività economica influenzano notevolmente la percentuale sia di imprese che di addetti interessati alla formazione: oltre il 58% per le imprese che hanno 50 dipendenti e oltre, poco più del 30% per quelle da 10 a 49 e del

19,2% per le micro imprese. Meno del 19% delle aziende del settore secondario ha organizzato corsi ai quali ha partecipato solo il 17,3% dei dipendenti, mentre quasi il 27% di quelle dei servizi ha fatto formazione e il personale coinvolto è stato superiore ad un quarto del totale.

**Imprese che, internamente o esternamente, hanno effettuato nel 2007  
corsi di formazione per il personale**  
(quota % sul totale)

	Classe dimensionale			
	1 – 9 dip.	10 – 49 dip.	50 dip. e oltre	Totale
Reggio Emilia	19,2	30,3	58,6	23,0
di cui:				
- industria e costruzioni	13,0	28,7	58,7	18,9
- servizi	24,1	33,2	58,6	26,8
Emilia Romagna	20,9	32,1	60,6	24,7
Italia	18,8	29,5	56,3	21,9

Le imprese della nostra provincia che hanno effettuato corsi di formazione durante il 2007 sono risultate un numero percentualmente inferiore di quasi due punti rispetto a quanto rilevato per l'Emilia Romagna, ma mediamente superiori di oltre un punto al dato nazionale.

Relativamente ai dipendenti che hanno partecipato ai corsi, invece, le percentuali registrate per la provincia di Reggio Emilia si sono attestate su valori inferiori di 2-3 punti sia rispetto a quelle regionali che al totale Italia.

**Dipendenti che nel 2007 hanno partecipato a corsi di formazione  
effettuati dalla propria impresa**  
(quota % sul totale)

	Classe dimensionale			
	1 – 9 dip.	10 – 49 dip.	50 dip. e oltre	Totale
Reggio Emilia	13,1	11,5	28,6	20,4
di cui:				
- industria e costruzioni	6,8	10,2	25,3	17,3
- servizi	19,3	14,1	34,4	25,2
Emilia Romagna	14,8	14,7	32,8	23,6
Italia	14,4	14,3	32,6	22,8

## NOTA METODOLOGICA

### Premessa

Il *Sistema Informativo 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 su un campione di oltre 100mila imprese italiane, aggiornati con cadenza annuale, mettono a disposizione degli utenti una serie di informazioni sulla domanda di lavoro delle imprese in Italia e sulle principali caratteristiche (età, livello di istruzione, esperienza, difficoltà di reperimento, necessità di ulteriore formazione ecc.) delle figure professionali richieste.

Attraverso il *Sistema Informativo Excelsior* è possibile quantificare in modo puntuale il fabbisogno occupazionale e di professionalità per il breve e medio periodo distinto per le 103 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, in tal modo, un utile patrimonio informativo di supporto a coloro che devono orientare e facilitare l'incontro diretto tra l'offerta di lavoro e la domanda da parte delle imprese, ai decisori istituzionali in materia di politiche della formazione scolastica e professionale, nonché agli operatori della formazione a tutti i livelli.

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.

### 1. Il campo di osservazione e l'universo di riferimento

Il campo di osservazione relativo alla nona rilevazione di Excelsior rimane immutato rispetto alle precedenti edizioni dell'indagine ed è rappresentato dall'universo delle imprese private iscritte al Registro delle Imprese delle Camere di Commercio che, alla data del 31.12.2004, avevano almeno un dipendente, con l'esclusione:

- delle unità operative della pubblica amministrazione;
- delle aziende pubbliche del settore sanitario (aziende ospedaliere, ASL, ecc.);
- delle unità scolastiche dell'obbligo e delle medie superiori pubbliche;
- delle unità universitarie pubbliche;
- delle organizzazioni associative.

Da tale insieme sono state escluse le imprese nel frattempo cessate e nel contempo sono state inserite le imprese nate dopo il 31.12.2004, con particolare attenzione a quelle di grande dimensione o potenzialmente tali, suscettibili cioè di esprimere quote rilevanti di nuova occupazione.

Per le imprese con almeno 100 dipendenti è stato inoltre aggiornato l'universo di riferimento con le informazioni più recenti ricavate da diverse fonti informative (bilanci depositati presso le Camere di commercio, articoli tratti dalla stampa, siti internet, ecc..).

Pur non essendo tenute all'iscrizione nel Registro Imprese, sono state inoltre considerate ai fini dell'indagine le attività professionali per le quali esiste l'obbligo di iscrizione in Albi tenuti da Ordini o Collegi professionali. In genere si tratta di "studi professionali", considerati nell'universo di riferimento se viene rilevata la presenza di almeno un dipendente.

Nel campo di osservazione del Progetto Excelsior rientrano, inoltre, le attività agricolo-zootecniche, limitatamente alle imprese con almeno un dipendente. Considerate le particolari caratteristiche del settore è stata effettuata una specifica indagine, simile nel processo di rilevazione e nella struttura a quella condotta sulle imprese private, ma finalizzata a cogliere talune peculiarità del settore agricolo. I dati relativi alle previsioni per l'anno 2007 sono contenuti in uno specifico volume.

Analogamente alle scorse edizioni, le unità di rilevazione e analisi considerate sono l'*impresa* e l'*unità locale provinciale*; quest'ultima, in realtà una variabile convenzionale, è definita come l'insieme delle unità locali della stessa impresa operanti in una provincia; i relativi addetti corrispondono alla somma degli addetti operanti nella provincia.

Le imprese iscritte al Registro delle Imprese al 31.12.2004 e appartenenti alle sezioni incluse nel campo di osservazione di Excelsior ammontavano a circa 6.000.000, di cui circa 5.000.000 nei settori extra agricoli e circa 1.000.000 nell'agricoltura e nella pesca.

Non tutte le imprese erano attive alla data di riferimento, né per tutte erano valorizzate le variabili di stratificazione (attività economica, numero di addetti dipendenti e indipendenti) e di contatto (presenza del numero di telefono), necessarie per la costruzione del disegno campionario e per l'estrazione delle liste d'indagine.

Per identificare le imprese che si potevano considerare attive e quelle che, avendo almeno un addetto dipendente, erano comprese nel campo di osservazione, nonché per completare ed eventualmente correggere le informazioni sulle variabili di stratificazione, si è proceduto al confronto puntuale tra le posizioni del Registro e quelle di altre fonti amministrative (INPS, INAIL e Anagrafe Tributaria) i cui dati confluiscono nel REA, Repertorio delle notizie Economiche e Amministrative, connesso al Registro delle Imprese e tenuto presso ciascuna Camera di Commercio.

L'attività di integrazione statistica dei diversi archivi amministrativi ha portato alla definizione di:

- elenchi di imprese e di unità provinciali, corredate delle variabili di stratificazione: attività economica, numero di addetti e di dipendenti, localizzazione (regione e province), forma giuridica ed età dell'impresa;
- tabelle relative alla struttura delle imprese, delle unità provinciali e dei relativi addetti al 31.12.2004, per attività economica, dimensione, localizzazione, forma giuridica che hanno costituito la base per la definizione del disegno campionario e per le operazioni di inferenza statistica dei risultati dell'indagine Excelsior.

## 2. Il disegno campionario

L'indagine Excelsior fa riferimento a un campione di imprese fino a 50 dipendenti e considera invece l'universo delle imprese con oltre 50 dipendenti. Per queste ultime imprese si avrebbero, infatti, notevoli difficoltà ad applicare procedure inferenziali, dato che tali imprese presentano mediamente una maggiore variabilità in termini di assunzioni o risoluzioni di contratti di lavoro rispetto alle piccole imprese e dato che i comportamenti di una medio/grande impresa non sono necessariamente assimilabili a quelli di un'impresa con caratteristiche (attività economica, dimensione, territorio) simili.

Occorre precisare che per il segmento "imprese con 50-99 dipendenti" i contatti possono risultare parziali esistendo casi di non reperibilità delle imprese o situazioni di non disponibilità all'indagine, casi e situazioni che possono analogamente presentarsi per le imprese con oltre 100 dipendenti. In assenza di contatto, si procede – attraverso specifiche procedure – a stimare le principali variabili.

In particolare per la definizione del piano campionario si è operato secondo le variabili di seguito indicate:

- 43 settori di attività economica;
- 2 classi dimensionali (1-9, 10-49 dipendenti);
- 103 province

individuando 8.858 "celle" rappresentanti altrettanti universi di riferimento.

In realtà è più corretto definire tali "celle" come potenziali universi di riferimento, in quanto numerosi insiemi risultano vuoti oppure numericamente insufficienti. Questo è il motivo per cui la definizione dei settori di attività economica per ciascuna provincia segue una procedura che privilegia settori tipici, specifici dell'economia provinciale, che vanno a costituire celle per le quali ci si propone di ottenere risultati significativi, mentre settori meno rilevanti per l'economia provinciale vengono tra loro aggregati. La soluzione scelta è motivata dal fatto che le province italiane sono

caratterizzate da profili economici e occupazionali differenti, per cui uno schema di campionamento rigido, che definisse tali profili in una matrice unica, pur consentendo una discreta comparabilità tra territori, avrebbe condotto ad una inevitabile perdita di informazione.

Si è preferito pertanto rendere dinamica questa matrice, costruendola sulla base di una classificazione gerarchica di codici di attività, concettualmente simile all'ATECO 2002, e attribuendo a ciascun territorio il livello di dettaglio corrispondente, nel rispetto di due criteri:

- superamento di una soglia di numerosità minima dei soggetti appartenenti al dominio individuato dal singolo codice di attività;
- superamento di una soglia convenzionale del valore del quoziente di specializzazione calcolato in termini di occupati.

Il metodo esposto ha un doppio vantaggio: da un lato evita inutili frammentazioni del campione, per settori economici definiti a priori ma di scarso interesse per la provincia presa in esame; dall'altro, evidenziando i settori di maggiore interesse, favorisce l'interpretazione e l'analisi finale dei risultati dell'indagine.

Per ogni dominio così determinato la numerosità campionaria è calcolata in funzione della numerosità  $N$  della popolazione inclusa nel dominio in modo da garantire, per ciascuno di essi, una significatività pari al 95% con un errore massimo standard  $\varepsilon$  del 10% per la stima delle seguenti variabili:

- una qualitativa bimodale relativa al fatto che l'impresa assume o non assume;
- una quantitativa relativa al numero delle assunzioni previste.

Il disegno campionario, come sin qui illustrato, è pensato comunque per garantire che a livello regionale si ottengano dati significativi per 27 settori standard. Come nell'indagine precedente la definizione del campione a livello provinciale ha privilegiato settori "tipici" e caratterizzanti l'economia provinciale e ha escluso settori non significativi. I settori di attività variano di conseguenza da una provincia all'altra, risultando in alcuni casi molto analitici in riferimento ad una specifica attività economica.

Dopo aver definito la numerosità campionaria per ciascuno dei domini, l'estrazione casuale dei nominativi da sottoporre ad intervista e delle relative riserve avviene rispettando i rapporti di composizione interni alla cella risultanti da una ulteriore sub-stratificazione che considera una serie di variabili maggiormente disaggregate.

In relazione ai diversi strati per ogni dominio si opera l'estrazione di un campione casuale proporzionale secondo la formulazione:

$$n_i = n \frac{N_i}{N}$$

dove  $n_i$  rappresenta la numerosità campionaria nell' $i$ -esimo strato della popolazione,  $n$  la numerosità campionaria totale nel dominio,  $N_i$  e  $N$ , rispettivamente, la numerosità della popolazione nell' $i$ -esimo strato della popolazione stessa e la numerosità totale della popolazione.

Quando il numero di unità comprese nel dominio non è molto elevato, la maggior stratificazione della popolazione può comportare alcune difficoltà nella sostituzione delle imprese non rispondenti, non essendo reperibili altre imprese aventi le stesse caratteristiche. Tale problema viene superato sostituendo le posizioni dei non rispondenti con unità che presentano la minima "distanza" dall'unità campionata. Grazie al ricorso a queste tecniche di sostituzione delle imprese-base, il tasso di risposta effettivo che si ottiene al termine dell'indagine, rispetto alle numerosità campionarie fissate a priori, cresce di alcuni punti percentuali. Per il dettaglio delle coperture campionarie si faccia riferimento alle Tavole 1-2.

**Tavola 1 - Imprese attive con almeno un dipendente e imprese che hanno partecipato all'indagine, per settore di attività e classe dimensionale**

Settori	Universo e campione indagine (ritorni)								Universo e questionari compilati	
	1:9		10:49		50:99		TOTALE		Oltre 100	
	Universo	Ritorni	Universo	Ritorni	Universo	Ritorni	Universo	Ritorni	Universo	Ritorni
Industrie alimentari	37.038	3.193	4.560	1.279	418	193	42.016	4.665	396	237
Industrie tessili, dell'abbigliamento e delle calzature	33.742	2.414	12.099	2.222	1.024	466	46.865	5.102	632	375
Industrie del legno e del mobile	25.385	2.669	5.654	1.400	465	214	31.504	4.283	247	145
Industrie della carta, della stampa ed editoria	11.380	1.324	3.403	920	322	160	15.105	2.404	263	141
Altre industrie manifatturiere di prodotti per la casa	6.639	680	1.575	337	126	68	8.340	1.085	55	31
Industrie delle macchine elettriche ed elettroniche	16.858	2.097	4.959	1.254	557	221	22.374	3.572	505	291
Industrie meccaniche e dei mezzi di trasporto	19.285	2.226	8.407	1.993	1.061	517	28.753	4.736	1.048	591
Estrazione di minerali	1.588	328	754	284	58	38	2.400	650	13	7
Industrie dei metalli	43.341	4.332	14.401	2.933	1.272	575	59.014	7.840	805	454
Industrie dei minerali non metalliferi	10.915	1.659	3.396	1.007	338	167	14.649	2.833	275	151
Industrie petrolifere e chimiche	2.579	532	1.484	419	300	115	4.363	1.066	417	227
Industrie delle materie plastiche e della gomma	5.729	942	3.122	889	401	209	9.252	2.040	308	158
Produzione di energia, gas e acqua	737	147	348	76	78	31	1.163	254	188	104
Costruzioni	184.482	5.234	20.653	3.635	985	366	206.120	9.235	420	212
Commercio al dettaglio	140.204	3.300	8.682	1.413	634	188	149.520	4.901	535	234
Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli	52.836	1.677	4.630	969	296	114	57.762	2.760	104	56
Commercio all'ingrosso	73.392	1.803	10.505	1.712	679	310	84.576	3.825	373	198
Alberghi, ristoranti e servizi turistici	107.901	4.951	8.727	1.731	431	148	117.059	6.830	299	139
Informatica e telecomunicazioni	23.976	1.347	3.173	668	336	104	27.485	2.119	312	136
Servizi avanzati	37.090	1.622	4.911	767	502	144	42.503	2.533	439	182
Trasporti e attività postali	34.777	2.289	7.655	1.562	873	297	43.305	4.148	848	443
Credito e assicurazioni	18.440	1.069	1.273	298	249	112	19.962	1.479	455	276
Servizi operativi	36.065	1.331	5.559	826	759	263	42.383	2.420	810	370
Istruzione e servizi formativi privati	6.492	832	1.542	366	172	56	8.206	1.254	101	48
Sanità e servizi sanitari privati	9.133	1.128	3.395	830	630	294	13.158	2.252	646	366
Altri servizi alle persone	59.616	3.627	3.794	833	419	127	63.829	4.587	354	180
Studi professionali	92.070	2.434	1.116	270	10	4	93.196	2.708	0	0
Totale	1.091.690	55.187	149.777	30.893	13.395	5.501	1.254.862	91.581	10.848	5.752

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2007

**Tavola 2 - Imprese attive con almeno un dipendente e imprese che hanno partecipato all'indagine, per regione e classe dimensionale**

Regioni	Universo e campione indagine (ritorni)								Universo e questionari compilati	
	1:9		10:49		50:99		TOTALE		Oltre 100	
	Universo	Ritorni	Universo	Ritorni	Universo	Ritorni	Universo	Ritorni	Universo	Ritorni
PIEMONTE	82.183	3.505	11.247	2.555	1.188	579	94.618	6.639	1.035	595
VALLE D'AOSTA	3.485	328	334	94	31	15	3.850	437	27	23
LOMBARDIA	194.936	5.878	33.712	5.090	3.513	1.500	232.161	12.468	3.273	1.659
TRENTINO ALTO ADIGE	24.736	1.381	3.408	819	310	128	28.454	2.328	232	140
VENETO	102.665	4.102	18.073	3.663	1.694	735	122.432	8.500	1.148	621
FRIULI VENEZIA GIULIA	23.943	1.837	3.678	1.057	344	157	27.965	3.051	277	162
LIGURIA	33.217	1.847	3.346	939	228	90	36.791	2.876	187	102
EMILIA ROMAGNA	91.631	4.948	14.411	3.586	1.351	629	107.393	9.163	1.158	699
TOSCANA	84.819	4.599	11.269	2.621	778	330	96.866	7.550	526	309
UMBRIA	18.009	1.336	2.450	735	209	104	20.668	2.175	151	95
MARCHE	34.096	2.289	5.483	1.467	467	245	40.046	4.001	267	169
LAZIO	87.955	4.253	10.361	1.576	968	252	99.284	6.081	1.021	405
ABRUZZO	24.994	2.110	3.046	864	258	88	28.298	3.062	193	112
MOLISE	4.695	861	522	174	44	17	5.261	1.052	16	14
CAMPANIA	79.505	3.242	9.355	1.555	674	200	89.534	4.997	453	205
PUGLIA	62.461	2.986	6.775	1.320	434	151	69.670	4.457	285	135
BASILICATA	8.736	1.095	894	274	68	28	9.698	1.397	51	27
CALABRIA	27.379	2.313	2.371	502	165	48	29.915	2.863	90	42
SICILIA	71.735	4.216	6.162	1.279	448	125	78.345	5.620	297	164
SARDEGNA	30.510	2.061	2.880	723	223	80	33.613	2.864	161	74
Totale	1.091.690	55.187	149.777	30.893	13.395	5.501	1.254.862	91.581	10.848	5.752

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2007

### 3. Modalità e organizzazione dell'indagine presso le imprese

Il questionario di indagine é stato sottoposto alle imprese tra febbraio e la prima decade di maggio 2007, con uno slittamento temporale rispetto alla precedente edizione, allorché le interviste si svolsero tra gennaio e aprile 2006. Ciò rappresenta un elemento non trascurabile nella

valutazione dei risultati e nel confronto degli stessi con quelli delle indagini antecedenti (si consideri, ad esempio, che una quota non indifferente delle entrate e uscite previste dalle imprese per il 2007 risulta, al momento della somministrazione del questionario, già avvenuta e quindi dichiarata come reale e non semplicemente come programmata). I dati risultano quindi indubbiamente più rappresentativi e maggiormente collegati al reale andamento occupazionale della prima parte dell'anno.

L'indagine ha seguito due distinte modalità di rilevazione:

- la prima, per le imprese fino a 250 dipendenti attraverso intervista telefonica (con adozione della metodologia C.A.T.I. (Computer Aided Telephone Interview) rivolta a circa 95.000 imprese, precedentemente selezionate e rispondenti ai requisiti di significatività statistica del disegno campionario;
- la seconda, seguita per tutte le imprese con almeno 250 dipendenti, con intervista diretta e assistenza alla compilazione a cura degli uffici studi e statistica delle Camere di Commercio; l'universo relativo a queste imprese è risultato, a livello nazionale, pari a circa 4.000 imprese (di cui intervistate circa 2.500).

La rilevazione telefonica C.A.T.I. presso le imprese fino a 250 dipendenti è stata realizzata dalla Società Atesia S.p.A. di Roma (Gruppo Almagia Italia) nel periodo compreso tra il mese di febbraio e il mese di aprile 2007.

Le interviste telefoniche alle imprese sono state effettuate nei giorni feriali del periodo di rilevazione, nella fascia oraria 09.00-19.00.

La rilevazione telefonica è stata condotta presso la sede di Roma della Società da un team di ca. 200 intervistatori specializzati in questa tecnica d'indagine. Prima dell'inizio della rilevazione gli intervistatori sono stati addestrati mediante delle sessioni formative –briefing– della durata complessiva di 24 ore. I briefing di formazione sono stati tenuti da ricercatori del Centro Studi di Unioncamere congiuntamente ai ricercatori di Atesia.

Nel corso del periodo di rilevazione sono state effettuate 94.861 interviste telefoniche complete: 86.089 presso le imprese fino a 49 dipendenti; 5.501 presso le imprese con 50-99 dipendenti e 3.271 presso le imprese con 100-250 dipendenti.

#### **4. La struttura del questionario di indagine**

Il questionario proposto alle imprese attraverso intervista telefonica ed intervista diretta si articola in sei sezioni:

- sezione 1: Situazione dei dipendenti nell'azienda e previsioni per il 2007;
- sezione 2: Caratteri della domanda di lavoro: le figure professionali in entrata;
- sezione 3: Motivi di non assunzione (per le aziende che non prevedono entrate di dipendenti nel 2007);
- sezione 4: Forme contrattuali;
- sezione 5: Formazione del personale avvenuta nel 2006;
- sezione 6: Situazione dell'occupazione e flussi previsti nel 2007 distintamente per unità provinciali (limitatamente alle imprese plurilocalizzate con oltre 100 dipendenti).

Nella sezione 1 del questionario è stato rilevato lo stock degli occupati al 31.12.2006 e i movimenti previsti dall'impresa per l'anno 2007, distinti per livello di inquadramento.

La sezione 2 riguarda le caratteristiche delle figure professionali segnalate in assunzione da parte dell'impresa, ed è stata quindi proposta solo alle imprese che prevedono assunzioni di lavoratori dipendenti nell'anno 2007, distintamente per ogni figura professionale richiesta. Come nella precedente indagine sono state richieste informazioni aggiuntive circa: la durata del corso di laurea (laurea breve a 3 anni, specialistica a 5 anni, ecc.), la necessità di formazione post-laurea, la presenza o meno nell'impresa di altre figure professionali simili a quelle in assunzione, il tempo necessario per la ricerca della figura. Nella presente edizione, è stata aggiunta una nuova domanda sulle motivazioni per cui l'impresa intende assumere le figure professionali indicate.

La sezione 3 è riservata alle imprese che hanno dichiarato nella sezione 1 di non prevedere assunzioni. In questo caso all'impresa è stato chiesto di indicare il motivo principale per cui non

intende assumere personale e l'eventuale disponibilità dell'impresa ad assumere in presenza di "particolari condizioni". Nella sezione vengono anche richieste all'impresa le modalità seguite per ricercare e selezionare il personale da assumere.

Con la sezione 4 si è rilevata la presenza nell'impresa, durante l'anno 2006, di lavoratori con contratti non a tempo indeterminato (in particolare: dipendenti a tempo determinato, lavoratori interinali, collaboratori coordinati e continuativi con attività prevalente nell'impresa e apprendisti) e la numerosità degli stessi in forza all'impresa nel medesimo arco temporale.

Sempre nella sezione 4, si è richiesto alle imprese di indicare le previsioni di utilizzo nel 2007 di collaboratori a progetto, con l'indicazione della figura professionale che si intende utilizzare, con la specificazione del titolo di studio richiesto e di alcune altre caratteristiche (età, preferenze di genere).

La sezione 5 ha rilevato l'attività formativa promossa dall'impresa nel 2006 a favore dei propri dipendenti (per i principali livelli di inquadramento), la durata della formazione stessa, le sue modalità, nonché alcuni dati riguardanti l'utilizzo di personale in tirocinio formativo/stage da parte dell'impresa stessa.

Nella sezione 6 – come detto in precedenza riservata alle imprese con oltre 100 dipendenti – è stato chiesto alle imprese plurilocalizzate di indicare la suddivisione del personale dipendente al 31.12.2006 e delle entrate e uscite previste nel 2007 per ognuna delle province in cui l'impresa è presente.

A conclusione dell'indagine vengono rilevate altre informazioni relative alla "posizione dell'impresa" riguardanti la vendita di prodotti/servizi all'estero, la tipologia d'impresa (limitatamente alle imprese industriali), l'avvio o meno, nel corso del 2006, di processi di innovazione e la dinamica del fatturato tra il 2005 e il 2006, in termini di variazione percentuale. Sono state inoltre richieste alcune informazioni sulla presenza nelle imprese di lavoratori con almeno 55 anni di età e su eventuali iniziative volte al conseguimento di risparmi energetici.

## **5. I controlli delle risposte "on line" e i controlli di coerenza "ex post"**

Le risposte delle imprese sono soggette a controlli di coerenza in riferimento alle diverse informazioni previste dal questionario. Tali controlli sono stati effettuati sia sui dati quantitativi (numero di addetti, numero di entrate ecc.) sia su quelli qualitativi (professioni segnalate, titoli di studio ecc.). Durante l'intervista telefonica - o in fase di registrazione di questionari di imprese sopra i 250 dipendenti - viene effettuata automaticamente "on line" la verifica circa la "quadratura" dei dati quantitativi proposti nelle diverse sezioni del questionario. Ciò permette all'intervistatore di segnalare all'impresa l'incoerenza di taluni dati e di determinare il dato esatto. Le informazioni relative alle figure professionali e ad altri elementi rilevati nel questionario vengono verificate e controllate per validarne la coerenza sia in tempo reale durante l'intervista (sulla base di specifiche "griglie di compatibilità" precedentemente predisposte) sia in un momento successivo con verifiche ad hoc sulla coerenza generale delle risposte date.

Per quanto riguarda le imprese con almeno 100 dipendenti i questionari pervenuti sono stati controllati puntualmente, anche in relazione ad elementi desumibili da altre fonti, quali siti web aziendali, portale *Infoimprese.it*, visure camerali, stampa specializzata, fonti ed elenchi settoriali o territoriali.

I questionari delle imprese con almeno 100 dipendenti che non hanno risposto all'indagine sono stati "ricostruiti" attraverso il reperimento di informazioni tratte da fonti esterne, da registri amministrativi (Registro Imprese, in primo luogo) e dai questionari di indagine degli anni precedenti. La stima delle variabili d'indagine mancanti è stata effettuata anche tenendo conto di parametri tratti da imprese simili. Inoltre, particolare attenzione è stata posta nella verifica di coerenza dei questionari relativi a imprese oggetto di trasformazioni (es. fusioni, scorpori, acquisizioni di impresa, ecc.).

Particolare attenzione viene riservata alle grandi imprese, per le quali anche un solo dato anomalo può condizionare i risultati del proprio sottoinsieme di appartenenza.

Una seconda serie di controlli si riferisce, invece, ai dati di tipo qualitativo ed in particolare alle informazioni rilevate per le figure professionali: tali informazioni vengono confrontate con le



tendenze evidenziate dalle precedenti indagini al fine di rilevare eventuali risposte che si discostano in misura significativa dalle indagini precedenti.

L'ultima fase dei controlli prevede un confronto con informazioni desumibili da fonti esterne, quali l'indagine ISTAT sulle Forze di Lavoro, l'indagine sull'occupazione nelle imprese con almeno 500 addetti o le più recenti indagini congiunturali. Date le finalità e il campo di osservazione proprio di ciascuna fonte, tali confronti vengono svolti limitandosi ad accertare elementi di compatibilità dei risultati ottenuti dall'indagine Excelsior.

## 6. I metodi di riporto all'universo dei dati campionari

Una volta terminata la fase di raccolta dei dati, vengono applicate procedure di stima e riporto all'universo relative alle imprese sino a 100 dipendenti, mentre per le imprese di maggiori dimensioni si opera una stima puntuale dei dati oggetto di indagine a partire da informazioni storiche integrate da elementi desumibili da *cluster* di imprese simili.

Le suddette procedure, per qualunque tipologia di impresa, sono precedute da una serie di attività volte ad individuare e correggere i dati anomali e le mancate risposte con riferimento a singoli quesiti.

I dati anomali o *outliers*, cioè quelli che si discostano significativamente rispetto al valore medio delle osservazioni rilevate negli strati omogenei della popolazione, sono esclusi dalle operazioni di riporto. Essi ( $y_i$ ) corrispondono di norma alle osservazioni non comprese in un intervallo di accettabilità rispetto alla varianza rilevata, definito come segue:

$$\bar{y} - 2\sigma < y_i < \bar{y} + 2\sigma$$

Gli outliers così individuati vengono sostituiti dal valore medio  $\bar{y}$ .

Analogamente vengono attivate delle procedure di individuazione e stima delle mancate risposte o dei valori formalmente non corretti. La fase successiva è rappresentata dalle procedure di stima e riporto all'universo.

Tali procedure sono strettamente connesse allo stimatore scelto e quindi alla strategia campionaria (campionamento stratificato senza ripetizione). Esse avvengono utilizzando lo stimatore corretto del totale  $\hat{Y}$

$$\hat{Y} = \sum_{i=1}^n \frac{y_i}{\pi_i}$$

dove  $y_i$  sono le osservazioni campionarie e  $\pi_i$  le probabilità di inclusione nel campione delle unità della popolazione a cui si riferiscono le osservazioni.

Poiché nel campionamento stratificato la probabilità dell'unità  $i$ -esima di essere inclusa nel campione dello strato  $h$  è

$$\pi_{hi} = \frac{n_h}{N_h}$$

pari cioè al tasso di sondaggio nello strato, si ricava che lo stimatore corretto del totale è:

$$\hat{Y}_{ST} = \sum N_h \bar{y}_h$$

ovvero lo stimatore del campionamento stratificato senza ripetizione è uguale alla somma di tanti stimatori per espansione quanti sono gli strati.

Ovviamente per poter effettuare operazioni di inferenza su un singolo strato vengono poste delle ulteriori condizioni che verificano l'effettiva rappresentatività delle unità campionate, per cui si pone il vincolo che esse:

- siano superiori a una soglia minima predefinita;
- rappresentino almeno il 10% della popolazione dello strato.

Se non si verificano queste condizioni, non si effettuano stime per lo strato in questione, ma si passa al livello di aggregazione immediatamente superiore.

## 7. Le classificazioni utilizzate: settori di attività, professioni, livelli di istruzione e titoli di studio

*Settori di attività* - Nell'indagine, come accennato in precedenza, si fa riferimento a un numero di settori che varia in ciascuna provincia, da un minimo di 7 a un massimo di 25; il grado di dettaglio varia in funzione della dimensione assoluta della provincia e della complessità della sua struttura produttiva.. Tali settori raggruppano divisioni e gruppi di attività secondo la classificazione ATECO2002. In appendice è riportato l'elenco dei settori utilizzati in ciascuna provincia, con la loro denominazione completa e la relativa corrispondenza alla classificazione ATECO2002.

*Professioni* – Le modalità di rilevazione e codifica delle figure professionali utilizzate nell'indagine Excelsior si basano su un metodo originale che sfrutta un approccio dinamico, del tipo *bottom up*, in grado di semplificare la rilevazione, solitamente complessa, di dati di questa natura e rendere possibile il ricorso all'intervista telefonica. Nell'ambito del progetto è stata così messa a punto una nomenclatura dinamica che include circa 2.800 voci, annualmente aggiornate sulla base delle segnalazioni di figure emergenti fornita direttamente dalle imprese o da fonti specifiche riferite ai diversi settori economici.

In altre parole, funzionalmente agli scopi dell'indagine, si è provveduto alla elaborazione di una nomenclatura delle figure professionali che fosse al contempo:

- utilizzabile e comprensibile dagli imprenditori e dalle aziende intervistate, in quanto basata sul linguaggio e sulle terminologie da questi stessi utilizzati;
- aggiornabile, in modo da poter recepire costantemente le naturali evoluzioni del mondo del lavoro;
- confrontabile comunque con le altre fonti /classificazioni ufficiali;
- corretta, perché incentrata sull'osservazione di almeno 3 delle principali caratteristiche/parametri che concorrono alla sua definizione.

Alle sue origini l'indagine Excelsior si è inizialmente basata sul dizionario delle voci esemplificative alla base delle classificazioni ISTAT 91 e ISCO<sup>1</sup>. Lo svolgimento delle diverse edizioni dell'indagine ha poi condotto, da una parte, a semplificare e, dall'altra, a integrare tale insieme:

- molte figure sono state eliminate dall'insieme adottato da Excelsior perché obsolete, mai richieste dalle imprese o difficilmente distinguibili da altre figure esistenti;
- alcune figure sono state introdotte ex-novo perché emergenti, richieste dalle imprese o segnalate da altre fonti specialistiche.

Come accennato, attualmente il dizionario delle figure elementari Excelsior conta circa 2.800 voci di cui, nel corso delle ultime 5 indagini, oltre 1.800 sono state effettivamente citate dalle imprese e, tra queste, 1.560 risultano essere effettivamente distinguibili e quindi da non considerare alla stregua di sinonimi.

Tale nomenclatura è associata alla descrizione proposta dall'impresa incrociando quattro variabili:

- il settore di attività economica dell'impresa
- l'area aziendale in cui la figura è inserita dall'impresa
- il livello e l'area di formazione che caratterizza la figura
- il livello di inquadramento.

Il livello di inquadramento fa riferimento alle seguenti categorie: dirigenti; quadri e impiegati; operai e personale generico.

A fini espositivi, a partire dall'edizione 2001 dell'indagine (riferita alle previsioni per il 2002), le professioni elementari sono state classificate secondo la classificazione europea ISCO-88, che consente, fra gli altri, di conseguire due risultati fondamentali: a) la coerenza con una classificazione di livello europeo, b) la possibilità di associare un significato univoco alle descrizioni delle figure attraverso l'introduzione di una definizione delle classi di appartenenza delle figure

<sup>1</sup> La classificazione ISCO-88 (*International Standard Classification of Occupation*) è stata pubblicata nel 1988 in sostituzione della precedente classificazione ISCO-68. L'Ente promotore della classificazione è l'*International Labour Office* (ILO) di Ginevra.

stesse e, conseguentemente, un miglior controllo della corrispondenza tra descrizione della figura da parte dell'impresa e descrizione codificata.

Con la presente annualità è stato effettuato un massiccio lavoro di riallineamento ai criteri di classificazione e aggregazione della nomenclatura ISTAT 2001, secondo la cui struttura classificatoria vengono esposti i dati.

In alcuni casi, le descrizioni associate ad alcuni codici sono state, tuttavia, adattate rispetto a quelle previste da ISTAT, sia al fine di renderle più esplicite sia per indicare eventuali specifiche relative al fenomeno osservato (prevalentemente l'occupazione dipendente privata) sia per effettuare integrazioni relative a gruppi professionali non presenti o poco sviluppati.

La scelta di utilizzare la classificazione ISTAT ha richiesto alcuni affinamenti:

- a) la suddivisione di alcune figure professionali secondo l'area disciplinare o il settore di attività: è il caso degli ingegneri, dei progettisti o dei tecnici di produzione;
- b) una più rigorosa definizione di figure appartenenti ad una stessa area aziendale, caratterizzate da livelli di specializzazione non omogenei: è il caso delle figure dell'area amministrativa per le quali ad esempio "assistente amministrativo" indica una figura con requisiti formativi e di esperienza più elevati di un "addetto all'amministrazione" o "addetto alla fatturazione" (e perciò classificabili rispettivamente nel grande gruppo 3 e 4).
- c) nel "grande gruppo 1" relativo ai "dirigenti e direttori" vengono inserite solo figure con chiara prevalenza del livello di inquadramento "dirigente".

Questa classificazione delle professioni è stata utilizzata anche per la codifica dei collaboratori a progetto di cui si prevede l'utilizzo nel 2007.

Si sottolinea che i gruppi professionali ISTAT sono caratterizzati non solo in ragione del livello della competenza delle figure che in esso possono essere incluse, ma anche in ragione del livello di istruzione richiesto alle figure.

Si osservi, infine, che la concreta codifica delle figure professionali è avvenuta, in accordo con i criteri guida della classificazione, a partire da due tipi di informazioni: a) quelle implicite nella descrizione, proposta dall'impresa, della figura e dei compiti specifici ad essa richiesti, da cui emerge una sintetica caratterizzazione della competenza della figura; b) quelle esplicitamente richieste e concernenti l'area aziendale in cui la figura andrà a svolgere la propria attività, l'area disciplinare in cui si colloca la sua conoscenza specifica, assieme al livello e al titolo di studio, l'esperienza generica, nel settore o nella professione, il grado di specializzazione e di responsabilità direttiva.

Per la corrispondenza dettagliata tra le figure professionali Excelsior utilizzate nell'indagine e la classificazione ISTAT 2001 si faccia riferimento al sito <http://excelsior.unioncamere.net>.

*Livelli di istruzione-formazione e titoli di studio* – I livelli di istruzione sono classificati come nelle precedenti indagini con riferimento al livello universitario (lauree 3-5 anni), di scuola media superiore (diploma quinquennale), di istruzione professionale (qualifica triennale), di formazione professionale (corrispondente in linea generale ai corsi di formazione professionale di base gestiti nell'ambito regionale) e di scuola dell'obbligo.

I titoli di studio riferiti al livello di istruzione universitario e ai diplomi vengono considerati così come classificati all'interno di specifici indirizzi formativi dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca. Per il dettaglio della classificazione dei titoli negli indirizzi formativi si veda la relativa appendice).

Nel caso dei livelli formativi corrispondenti all'istruzione e alla formazione professionale non si fa riferimento alla singola qualifica – per le quali non esiste una classificazione omogenea e standard a livello regionale – bensì i dati vengono proposti secondo un insieme di indirizzi riconducibili agli indirizzi della scuola media superiore. Si è a tal fine generata una tavola di corrispondenza tra singola figura professionale e indirizzo formativo a cui essa è tipicamente associabile (es. i dati relativi alle assunzioni di falegnami con qualifica professionale vengono presentati nell'indirizzo formativo del "legno, mobile e arredamento").

Come per gli anni precedenti, anche quest'anno si è costruito anche un indicatore di formazione integrata equivalente (*livello formativo equivalente*) in grado di esprimere sinteticamente il livello di

competenza complessivamente conseguito attraverso percorsi scolastici ed esperienze professionali.

L'idea alla base della costruzione dei *livelli formativi equivalenti* è semplice: una stessa professione può sfruttare una competenza complessiva che deriva sia da un percorso di studi istituzionale sia da un percorso di acquisizione degli strumenti necessari all'esercizio della professione derivante dall'esperienza. In schema:

Formazione derivante da:



I due percorsi di acquisizione della competenza non sono equivalenti in se stessi, ma in relazione al punto di arrivo. In questo senso, non è possibile dire che un dato periodo di esperienza è, in generale, equivalente ad un dato periodo di istruzione, ma è possibile dire che conduce ad una analoga formazione, necessaria per svolgere, ad un certo livello, una precisa professione e che entra a pieno titolo a definire il tipo di professione in oggetto. L'integrazione dei due dati relativi all'istruzione e all'esperienza esprime pertanto in modo più adeguato il fabbisogno formativo dichiarato dalle imprese. Per dettagli sulle modalità di determinazione del livello di formazione equivalente si vedano le note riportate all'inizio della *sezione* contenente le relative tavole statistiche.

## 8. Alcune avvertenze per la lettura e l'analisi dei dati contenuti nel volume

I risultati dell'indagine Excelsior a livello provinciale sono proposti nel presente volume.

Ai 103 volumi provinciali si affiancano, inoltre, il volume sintetico nazionale e 19 volumi contenenti dati regionali, nonché alcuni volumi settoriali o tematici.

Il volume dedicato all'esposizione dei dati a livello provinciale si articola quest'anno come segue:

Sintesi dei principali risultati dell'indagine a livello provinciale e confronto con i dati delle precedenti indagini (sezione introduttiva);

- 1 – Le assunzioni previste nel 2007: dati sintetici;
- 2 – Le professioni richieste;
- 3 – I livelli di istruzione e gli indirizzi di studio richiesti;
- 4 – Le assunzioni previste nei settori dell'economia provinciale;
- 5 – Formazione in entrata e formazione continua nelle imprese;
- 6 – I collaboratori a progetto in entrata nel 2007.

La sezione 1 "Le assunzioni previste nel 2007: dati sintetici" presenta in una serie di tavole i dati statistici riguardanti i flussi di entrata e di uscita, i relativi tassi di entrata, di uscita e di variazione. Il quadro statistico generale sui movimenti previsti si completa con altre informazioni riguardanti il tipo di contratto previsto per il personale in assunzione, le altre caratteristiche delle assunzioni (esperienza o meno, difficoltà di reperimento, necessità di ulteriore formazione, lavoratori extracomunitari, part-time e genere ritenuto più adatto), nonché le assunzioni di personale stagionale e l'utilizzo di collaboratori programmati per il 2007, l'utilizzo di personale temporaneo nel 2006 e le modalità e i canali utilizzati per la ricerca e la selezione del personale.

I dati sono disaggregati per grandi settori di attività economica e per tre classi dimensionali; per ciascuna variabile si presenta inoltre il corrispondente valore (assoluto o percentuale) regionale e nazionale.

La seconda parte "Le professioni richieste" presenta il numero di assunzioni previste nel 2007 e le principali caratteristiche per le professioni specifiche (a livello di "classe" ISTAT a 3 cifre) maggiormente richieste all'interno di ciascun grande gruppo ISTAT.

Nella terza parte "I livelli di istruzione e gli indirizzi di studio richiesti" le tavole statistiche riguardano il dettaglio delle assunzioni per livello di istruzione (dalla laurea alla scuola dell'obbligo) e successivamente per specifico indirizzo di studio all'interno di ogni livello di istruzione, con indicazione di alcune caratteristiche. La sezione si conclude con tre schede (uno per ciascun livello di istruzione, esclusa la scuola dell'obbligo) in cui si presenta il dettaglio delle assunzioni previste a quel livello di istruzione per una serie di caratteristiche (reperimento, formazione, esperienza, conoscenze richieste) e per grandi settori e classe dimensionale.

Nella sezione 4, "Le assunzioni previste nei settori dell'economia provinciale", si propongono una serie di schede in cui si riportano i dati relativi a tutte le principali variabili considerate nell'indagine per ciascun settore di attività, secondo il dettaglio previsto per ciascuna provincia.

Nella parte "Formazione in entrata e formazione continua nelle imprese" (sezione 5), le tavole statistiche fanno riferimento all'attività di formazione continua svolta dalle imprese nel 2006 e la presenza nelle imprese di personale in tirocinio/stage.

L'ultima sezione ("I collaboratori a progetto in entrata nel 2007") riporta il numero di collaboratori di cui è previsto l'utilizzo nel 2007, con dettaglio settoriale, per grandi gruppi professionali e per livello di istruzione. Si presentano inoltre le principali figure richieste all'interno di ciascun grande gruppo, con la relativa preferenza di genere e di età indicata dalle imprese.

Ai fini di una corretta lettura dei dati si informa che in tutte le tavole statistiche i valori assoluti sono arrotondati alla decina e per tale ragione le somme dei singoli valori possono non corrispondere ai totali esposti.

Si precisa, inoltre, che tutti i dati riferiti alle imprese devono intendersi più correttamente riferiti alle ULP (unità provinciali d'impresa).

In alcune tavole, infine, sono proposti dati riferiti all'indagine scorsa (e le relative previsioni per il 2006). Limitatamente alle tavole dell'allegato, che espongono i dati riferiti al 2006 espressi secondo la classificazione ISCO, questi possono non coincidere con quelli elaborati e presentati nel volume pubblicato lo scorso anno, in quanto derivano dalla conversione automatica dei dati espressi secondo la classificazione ISTAT a 4 cifre nel corrispondente "minor group" ISCO a 3 cifre, secondo una tavola di raccordo definita dall'ISTAT.

## INDICE DELLE TAVOLE

### **Sezione 1 – Previsioni delle imprese e movimenti occupazionali previsti nel 2008** pag. 35

Tavola 1 - Imprese che prevedono assunzioni nel 2008, imprese che non prevedono assunzioni e motivi di non assunzione: quote percentuali e confronti territoriali

Tavola 2 - Imprese che prevedono assunzioni nel 2008 per classe dimensionale e settore di attività

Tavola 3 - Movimenti e tassi previsti per il 2008 per classi dimensionali e confronti territoriali

Tavola 4 - Movimenti e tassi previsti per il 2008, per settore di attività e classe dimensionale

Tavola 5 - Assunzioni previste nel 2008 per area funzionale di inserimento e livello di inquadramento: distribuzione percentuale e confronti territoriali

Tavola 6 - Assunzioni previste nel 2008 per tipo di contratto: distribuzione percentuale e confronti territoriali

Tavola 7 - Incidenza delle imprese che nel 2007 hanno utilizzato personale con contratti temporanei: quota percentuale sul totale e confronti territoriali

Tavola 8 - Personale ospitato in tirocinio/stage e principale canale utilizzato per la selezione del personale: quota percentuale sul totale e confronti territoriali

### **Sezione 2 - Le assunzioni "non stagionali" previste nel 2008: dati sintetici** pag. 45

Tavola 9 - Assunzioni non stagionali previste nel 2008 per classi di età: distribuzione percentuale e confronti territoriali

Tavola 10 - Assunzioni non stagionali previste nel 2008 per livello di esperienza richiesto: distribuzione percentuale e confronti territoriali

Tavola 11 - Assunzioni non stagionali previste nel 2008 per grandi gruppi professionali (classificazione ISTAT): distribuzione percentuale e confronti territoriali

Tavola 12 - Assunzioni non stagionali previste nel 2008 per livelli di istruzione richiesti e livelli formativi equivalenti: distribuzione percentuale e confronti territoriali

Tavola 13 - Assunzioni non stagionali previste nel 2008 di difficile reperimento e con necessità di ulteriore formazione: distribuzione percentuale e confronti territoriali

Tavola 14 - Altre caratteristiche delle assunzioni non stagionali previste nel 2008: distribuzione percentuale e confronti territoriali

### **Sezione 3 - Le assunzioni "non stagionali" previste nel 2008: le professioni richieste** pag. 53

Tavola 15 - Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2007 e per il 2008 per grandi gruppi professionali (secondo la classificazione ISTAT), professioni più richieste di ciascun gruppo e principali caratteristiche

### **Sezione 4 - Le assunzioni "non stagionali" previste nel 2008: i livelli di istruzione e gli indirizzi di studio richiesti** pag. 59

Tavola 16 - Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2008 secondo il livello di istruzione segnalato, la durata di esperienza specifica richiesta e il livello formativo equivalente

Tavola 17 - Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2008 secondo l'indirizzo di studio segnalato e secondo l'indirizzo formativo equivalente

Tavola 18.1 - Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2008 per livelli di istruzione, classe dimensionale e grandi settori - principali caratteristiche  
Titolo universitario

Tavola 18.2 - Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2008 per livelli di istruzione, classe dimensionale e grandi settori - principali caratteristiche  
Diploma di scuola media superiore

Tavola 18.3 - Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2008 per livelli di istruzione, classe dimensionale e grandi settori - principali caratteristiche  
Istruzione professionale di Stato e formazione professionale regionale

**Sezione 5 - Le assunzioni "non stagionali" previste nei settori dell'economia provinciale**

pag. 67

Tavola 19 - Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2008 per tipo di contratto, settore di attività e classe dimensionale

Tavola 20 - Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2008 per classe di età, settore di attività

Tavola 21 - Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2008 considerate di difficile reperimento e motivi della difficoltà, per settore di attività e classe dimensionale

Tavola 22 - Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2008 di personale con e senza esperienza specifica per settore di attività e classe dimensionale

Tavola 23 - Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2008 di personale immigrato, per settore di attività e classe dimensionale

Tavola 24 - Assunzioni "part time" non stagionali previste dalle imprese per il 2008 per settore di attività e classe dimensionale

Tavola 25 - Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2008 e segnalazioni del genere ritenuto più adatto allo svolgimento della professione, per settore di attività e classe dimensionale

Tavola 26 - Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2008 per grandi gruppi professionali (secondo la classificazione ISTAT per settore di attività e classe dimensionale)

Tavola 27 - Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2008 per settore di attività e classe dimensionale, secondo il livello di istruzione segnalato e secondo il livello formativo equivalente

**Sezione 6 - Le assunzioni a tempo determinato a carattere stagionale previste nel 2008: principali caratteristiche**

pag. 79

Tavola 28 - Assunzioni stagionali previste dalle imprese per il 2008 per grandi gruppi professionali (classificazione ISTAT), per settore di attività e classe dimensionale

Tavola 29 - Assunzioni stagionali previste dalle imprese per il 2008 per settore di attività, classe dimensionale e livello di istruzione segnalato

**Sezione 7 - Formazione in entrata e formazione continua nelle imprese**

pag. 83

Tavola 30 - Imprese che, internamente o esternamente, hanno effettuato nel 2007 corsi di formazione per il personale, per classe dimensionale e settore di attività (quota % sul totale)

Tavola 31 - Dipendenti che nel 2007 hanno partecipato a corsi di formazione effettuati dalla propria impresa, per classe dimensionale, settore di attività e livello di inquadramento (quota % su totale dipendenti al 31 12 2007)

Tavola 32 - Incidenza delle imprese che hanno ospitato personale in tirocinio/stage nel corso del 2007 per settore di attività e classe dimensionale (quota % sul totale)

### **Sezione 8 - I collaboratori a progetto previsti nel 2008**

pag. 89

Tavola 33 - Imprese che nel 2008 utilizzeranno collaboratori a progetto (quota % sul totale), numero collaboratori e livello di istruzione, per settore di attività e classe dimensionale

Tavola 34 - Utilizzo previsto nel 2008 di collaboratori a progetto per grandi gruppi professionali (classificazione ISTAT) e secondo altre caratteristiche: distribuzioni percentuali e confronti territoriali

Tavola 35 - Utilizzo previsto nel 2008 di collaboratori a progetto in senso stretto, per grandi gruppi professionali (secondo la classificazione ISTAT), settore di attività e classe dimensionale

Tavola 36 - Utilizzo previsto nel 2008 di collaboratori a progetto in senso stretto per grandi gruppi professionali (secondo la classificazione ISTAT), professioni più richieste di ciascun gruppo e principali caratteristiche

Tavola 37 Utilizzo previsto nel 2008 di collaboratori a progetto in senso stretto per livello di istruzione, per settore di attività e classe dimensionale



## ***PARTE PRIMA***

## ***TAVOLE STATISTICHE***

