

L'occupazione e i fabbisogni professionali per il 2007

*Principali risultati
per la provincia di Reggio Emilia*



Camera di Commercio
Reggio Emilia



Coordinamento redazionale, organizzazione della rilevazione ed elaborazione grafica

Elena Burani

Stesura del paragrafo "Occupazione e professioni: le indicazioni per il 2007"

Natalia Florea, laureanda in stage presso l'Ufficio Studi-Statistica, coordinata da *Marisa Compagni*

Rilevazione dati delle imprese di maggiore dimensione e data entry

Giulia Dallaglio

Ilaria Fantuzzi

Massimiliano Ferretti

I fabbisogni occupazionali espressi dalle aziende reggiane per l'anno 2007 distinti per gruppi professionali, settori d'attività e dimensioni dell'impresa. Questo è quanto descrivono nei dettagli le tavole che si presentano nelle pagine che seguono.

Sulla base di un metodo consolidato in dieci anni di esperienza, Excelsior, il sistema informativo per l'occupazione e la formazione promosso dal sistema camerale con il Ministero del lavoro e della previdenza sociale e l'Unione Europea, aggiunge ad ogni indagine un tassello per mantenersi in sintonia con un mercato del lavoro in costante evoluzione.

Unico strumento costruito a livello nazionale secondo l'ottica delle imprese, Excelsior si propone quale momento d'informazione che possa essere utile sia agli amministratori preposti al governo del territorio che a quelli preposti a gestire il sistema formativo. Costruire percorsi che consentano un costante dialogo fra Scuola e Impresa è uno degli obiettivi che con questo osservatorio ci si propone di raggiungere.

Aldo Ferrari
Presidente Camera di commercio

Reggio Emilia, novembre 2007

La presente pubblicazione è scaricabile dal sito www.re.camcom.it – Osservatori economici – Pubblicazioni economico-statistiche e dal sito 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, 2007”*

INDICE

<i>L'OCCUPAZIONE E PROFESSIONI: LE INDICAZIONI PER IL 2007</i>	pag. 7
<i>NOTA METODOLOGICA</i>	pag. 21
<i>INDICE DELLE TAVOLE</i>	pag. 32
 <i>PARTE PRIMA: TAVOLE STATISTICHE</i>	pag. 35
<i>Sezione 1</i> Le assunzioni previste nel 2007: dati sintetici	pag. 37
<i>Sezione 2</i> Le professioni richieste	pag. 51
<i>Sezione 3</i> I livelli di istruzione e gli indirizzi di studio richiesti	pag. 57
<i>Sezione 4</i> Le assunzioni previste nei settori dell'economia provinciale	pag. 65
<i>Sezione 5</i> Formazione in entrata e formazione continua nelle imprese	pag. 81
<i>Sezione 6</i> I collaboratori a progetto in entrata nel 2007	pag. 87
<i>Allegato</i> Le professioni richieste nel 2007 secondo la classificazione delle professioni ISCO	pag. 93
 <i>PARTE SECONDA: APPENDICI</i>	pag. 99
<i>Appendice 1</i> Tavola di raccordo tra i settori dinamici provinciali e la classificazione delle attività economiche ATECO 2002	pag. 101
<i>Appendice 2</i> Classificazione dei titoli di studio	pag. 105
<i>Questionario per le imprese di maggiore dimensione</i>	pag. 109

L'OCCUPAZIONE E I FABBISOGNI PROFESSIONALI: LE INDICAZIONI PER IL 2007

La decima edizione dell'indagine Excelsior, sistema informativo per l'occupazione e la formazione, che intervista ogni anno imprese private extragricole, con almeno un dipendente, mostra:

- l'evoluzione dell'entità dei fabbisogni occupazionali espresse dalle imprese per il 2007 divisi per grandi gruppi professionali, per settore di attività e classe dimensionale;
- l'andamento delle assunzioni previste classificate in funzione delle caratteristiche del capitale umano: livello di inquadramento e classe di età, tipo di contratto, livello di istruzione e formazione professionale, livello di esperienza richiesto;
- altre caratteristiche delle assunzioni previste nel 2007: distribuzione percentuale e confronti territoriali;
- movimenti e tassi di crescita occupazionale per il 2007 per classi dimensionali e confronti territoriali;
- i principali motivi di assunzione o non assunzione del personale da parte delle imprese.

I movimenti occupazionali

Dai risultati delle indagini per Reggio Emilia e provincia si rileva un aumento delle assunzioni previste dalle imprese nel corso del 2007. Sono previste, infatti entrate per un totale di 8.230 nuovi lavoratori a fronte delle 7.430 indicate l'anno precedente, tra cui 4.330 unità nel settore industria- costruzioni e 3.900 unità nei servizi (di cui 890 unità di commercio).

Contemporaneamente anche le uscite registrano un aumento: passano da 5.880 unità lavorative del 2006 a 7.140 del 2007.

**Movimenti (entrate e uscite) previsti dalle imprese nel 2006 e nel 2007
in provincia di Reggio Emilia, Emilia Romagna e Italia**

	Movimenti previsti					
	2006			2007		
	Entrate	Uscite	Saldo	Entrate	Uscite	Saldo
Reggio Emilia	7.430	5.880	1.550	8.230	7.140	1.090
- industria	2.940	2.340	600	4.330	3.830	500
- servizi	3.510	2.610	900	3.900	3.310	590
Emilia Romagna	68.080	58.270	9.800	79.370	71.570	7.860
Italia	695.770	596.570	99.200	839.460	756.430	83.020

Come si può notare, il saldo dell'anno in corso è inferiore a quello registrato nel 2006 a causa del sensibile aumento delle uscite del personale. Si attesta, infatti, su un +1.090 unità (con un tasso di crescita dell'occupazione dello 0,9%) a fronte delle 1.550 unità (con un tasso di crescita dell'1,3%) dell'anno precedente.

**Tassi previsti dalle imprese nel 2006 e 2007
in provincia di Reggio Emilia, Emilia Romagna e Italia**

	Tassi previsti					
	2006			2007		
	Entrate	Uscite	Saldo	Entrate	Uscite	Saldo
Reggio Emilia	6,1	4,8	1,3	6,5	5,6	0,9
- 1-9 dipendenti	11,0	7,5	3,5	10,2	8,8	1,4
- 10-49 dipendenti	4,0	3,2	0,8	4,9	4,2	0,8
- 50 dipendenti e oltre	5,1	4,5	0,6	5,8	5,1	0,7
Emilia Romagna	6,7	5,7	1,0	7,7	6,9	0,8
Italia	6,5	5,6	0,9	7,8	7,0	0,8

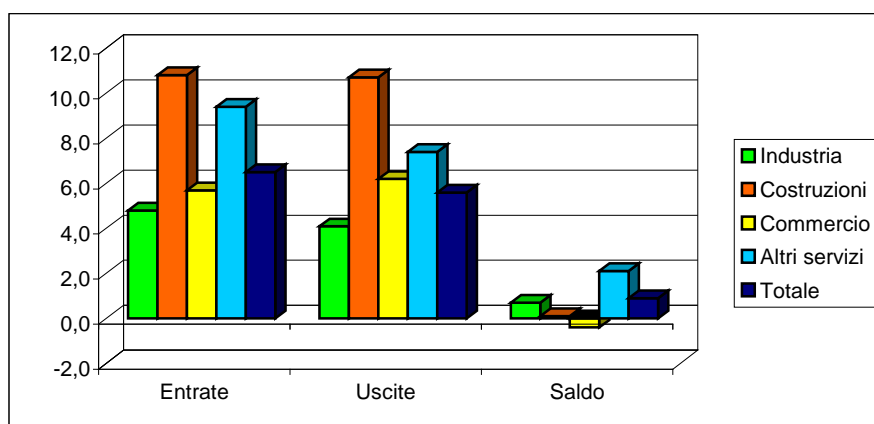
Riguardo all'Italia nel suo insieme si può osservare che rispetto allo scorso anno il tasso di crescita dell'occupazione tende leggermente a diminuire dal +0,9% del 2006 al +0,8% del 2007.

**Tassi di crescita occupazionale previsti nel 2007 per classi dimensionali
in provincia di Reggio Emilia, Emilia Romagna e Italia**

	Reggio Emilia	Emilia Romagna	Italia
1-9 dipendenti	1,4	1,1	2,0
10-49 dipendenti	0,8	0,6	0,4
50 dipendenti e oltre	0,7	0,7	0,2
Totale	0,9	0,8	0,8

A Reggio Emilia, così come in Emilia Romagna e in Italia, la maggior crescita dell'occupazione in termini percentuali, con l'1,4%, sarà assicurata dalle piccolissime imprese (1-9 dipendenti); segue l'incremento dello 0,8% nelle aziende da 10 a 49 dipendenti, mentre quelle con oltre 50 addetti dovrebbero registrare un +0,7%.

**Tassi di entrata, uscita e saldo previsti nel 2007
per grandi settori di attività economica in provincia di Reggio Emilia**



Come si può notare dall'istogramma, a livello settoriale il maggior dinamismo, con una crescita del 2,1% dell'occupazione, è previsto nel settore degli altri servizi, seguito a ruota dall'industria (0,7%) e dalle costruzioni per le quali si prevede un incremento occupazionale estremamente contenuto (0,1%). Nel settore commerciale, invece è previsto un calo dell'occupazione dello 0,4%.

Riconducendo l'analisi in termini di valori assoluti si può notare che 3.430 unità, ovvero il 41,7% delle 8.230 assunzioni indicate appartengono all'industria e 3.010 unità, ovvero il 36,6% del totale, al comparto degli altri servizi.

**Assunzioni previste nel 2007 per settore di attività economica
in provincia di Reggio Emilia**

	Assunzioni	
	v.a.	%
Industria	3.430	41,7%
Costruzioni	900	10,9%
Commercio	890	10,8%
Altri servizi	3.010	36,6%
Totale	8.230	100,0%

Le imprese che prevedono o non prevedono assunzioni

Il 66,2% delle imprese della provincia di Reggio Emilia prevede di non assumere nell'anno 2007.

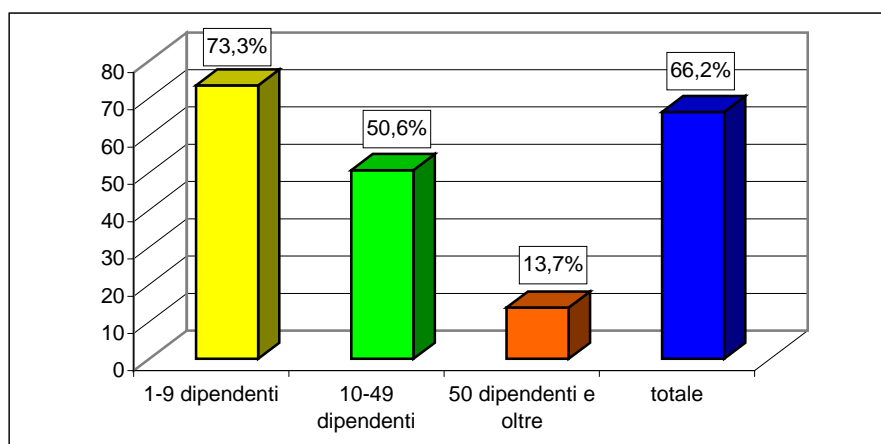
I motivi principali che inducono le imprese a non assumere il personale sono la completezza dell'organico (52,4%) e l'alta variabilità delle condizioni di mercato (40,3%).

**Imprese che prevedono assunzioni e che non prevedono assunzioni nel 2007
(distribuzione % sul totale assunzioni)**

	Reggio Emilia	Emilia Romagna	Italia
Imprese che prevedono assunzioni	28,9	28,3	26,5
Imprese che non prevedono assunzioni, ma che assumerebbero con condizioni diverse	4,9	7,6	9,3
Imprese che non prevedono assunzioni, anche con condizioni diverse	66,2	64,0	64,1
TOTALE	100,0	100,0	100,0

Il 4,9% delle aziende intervistate, però, assumerebbe se diminuissero la pressione fiscale e il costo del lavoro e se fosse facile reperire il personale in zona o fosse più flessibile la gestione del personale.

Imprese che non prevedono assunzioni anche con condizioni diverse
(quota % sul totale)



Caratteristiche richieste dalle imprese

Età

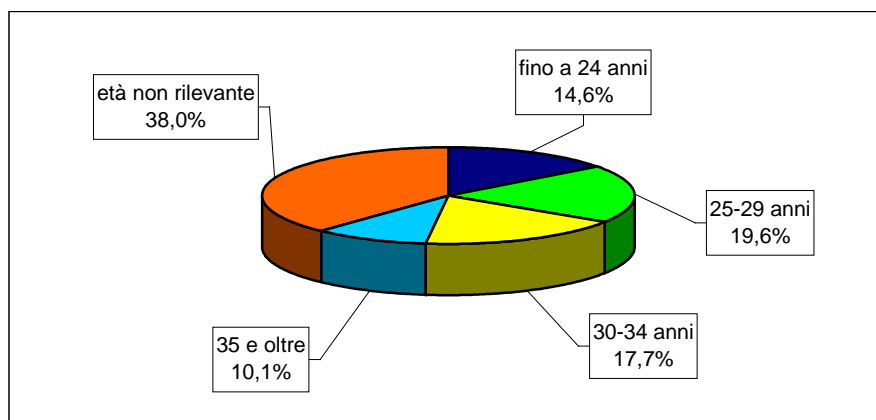
Il 38% degli imprenditori reggiani ritiene indifferente l'età dei neo-assunti. Per il 19,6%, invece, è preferibile un dipendente di età compresa tra 25-29 anni.

Assunzioni previste nel 2007 per classe di età
(distribuzione %)

Età	Reggio Emilia	Emilia Romagna	Italia
Fino ai 24 anni	14,6	10,4	11,9
25-29 anni	19,6	25,4	25,8
30-34 anni	17,7	14,3	14,1
35 anni e oltre	10,1	8,5	9,2
Età non rilevante	38,0	41,4	38,9
TOTALE	100,0	100,0	100,0

Analizzando i singoli settori, comunque, emergono alcune differenze: nell'industria, commercio e costruzioni si preferisce assumere personale di età compresa fra i 25 e i 29 anni, mentre negli "altri servizi" fra i 30 e i 34 anni (a differenza dell'anno precedente quando si preferiva un'età compresa tra i 25 e i 29 anni).

Assunzioni previste nel 2007 per classe di età in provincia di Reggio Emilia
(distribuzione %)



Tipi di contratto

La tipologia contrattuale più utilizzata nel mercato del lavoro reggiano, così come sull'intero territorio italiano, si riconferma il contratto a tempo indeterminato. Viene indicato nel 44% delle assunzioni previste, 5,8 punti percentuali in più rispetto al 2006.

Evoluzione opposta si registra per quanto riguarda il contratto a tempo determinato, il ricorso al quale è diminuito dal 47% nel 2006 al 42,2% nel 2007.

In diminuzione anche la quota di contratti di apprendistato che passa dal 12,7% del 2006 all'11% del 2007.

Assunzioni previste dalle imprese negli anni 2006 e 2007 per tipologia di contratto in provincia di Reggio Emilia, Emilia Romagna e Italia
(% sul totale assunzioni previste) (*)

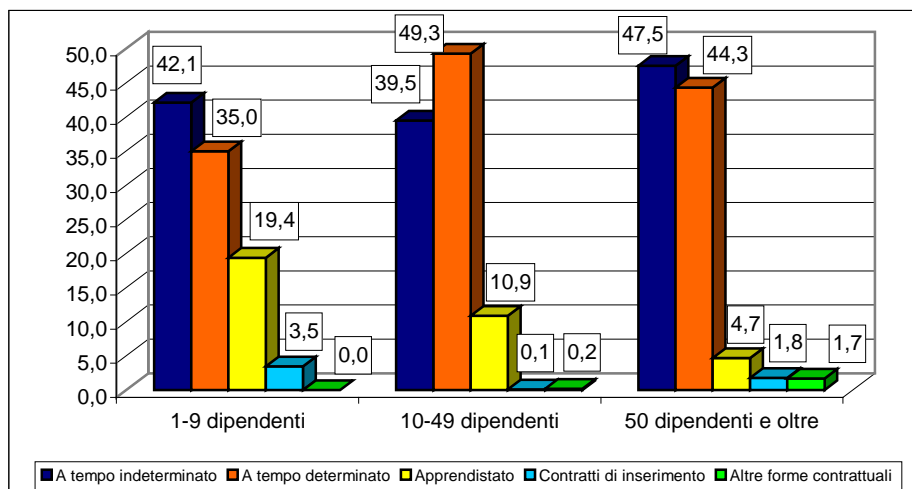
	2006			2007		
	Reggio Emilia	Emilia Romagna	Italia	Reggio Emilia	Emilia Romagna	Italia
Assunzioni previste	7.430	68.080	695.770	8.230	79.370	839.460
<i>Tipo di contratto:</i>						
A tempo indeterminato	38,2	43,9	46,3	44,0	39,8	45,4
A tempo determinato	47,0	44,3	41,1	42,2	49,1	42,6
Apprendistato	12,7	9,0	9,6	11,0	8,6	9,6
Altre forme	2,1	2,8	3,0	2,8	2,5	2,5

(*) valori arrotondati

In Emilia Romagna, contrariamente a quanto si registra nella nostra provincia, aumenta il ricorso a forme contrattuali a tempo determinato: rappresentavano il 44,3% nel 2006; costituiscono ora il 49,1%.

Procedendo con un'analisi di tipo settoriale, si registra un ricorso a forme contrattuali prevalentemente a tempo determinato da parte delle imprese industriali (50,5%) e commerciali (47,3%). Nei settori delle costruzioni e negli altri servizi si potrà contare su un contratto a tempo indeterminato, rispettivamente nel 43,9 e nel 52,7% dei casi.

Assunzione delle imprese reggiane previste nel 2007 per tipologia di contratto
(distribuzione %)



Difficoltà di reperimento del personale

Quasi un terzo delle assunzioni previste, il 32%, è considerato di difficile reperimento a causa di una serie di motivi; in particolare nel 35,7% dei casi a causa di una ridotta presenza della figura necessaria a coprire il posto.

Un altro motivo è la mancanza della qualificazione del personale necessaria per lo svolgimento di specifiche mansioni (nel 33,3% dei casi) che porta all'azienda ulteriori oneri per la formazione della persona neo-assunta.

Un ulteriore vincolo al reperimento del personale è l'insufficiente motivazione economica (23,1% dei casi). Per questo motivo sarà sempre più difficile reperire dipendenti che svolgano le loro mansioni nella maniera più vicina al raggiungimento degli obiettivi fissati dall'azienda.

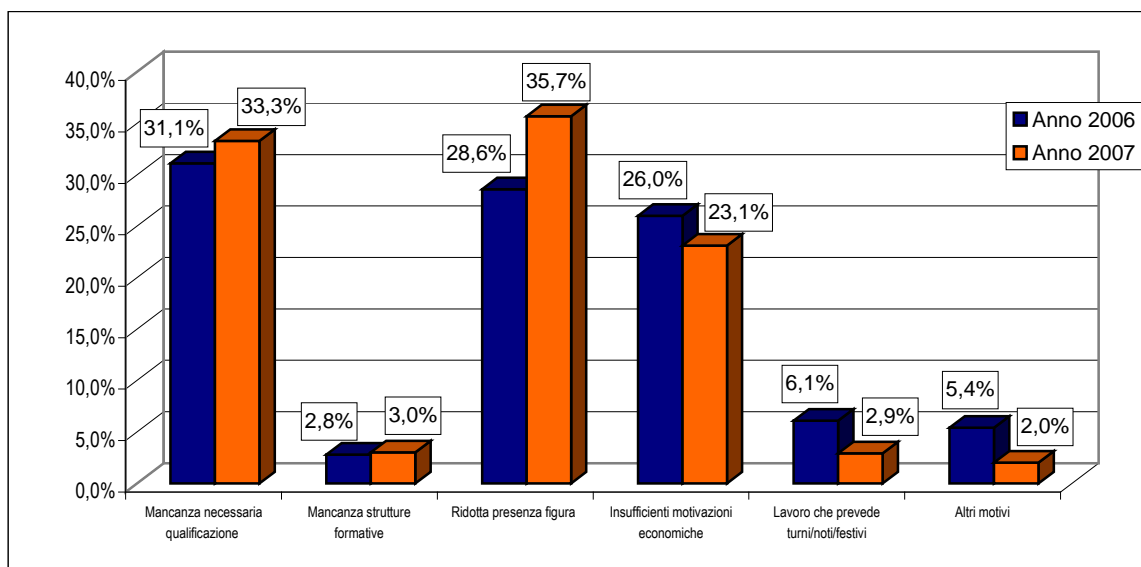
Sempre più diffuse sono le assunzioni per cui è prevista un'ulteriore formazione post-inserimento: nel 2007 le richieste di questo tipo costituiranno l'81% sul totale delle assunzioni, con una maggiore frequenza nelle grandi imprese.

Il 75,8% della formazione è prevista con affiancamento a personale interno e un altro 17,2% con corsi interni all'azienda.

Un altro fattore che rende difficile il reperimento del personale è costituito dai tempi troppo lunghi necessari per la ricerca della figura che attualmente in provincia di Reggio si attesta in media intorno ai 3,9 mesi. Procedendo con un'analisi di tipo settoriale si osserva che la maggior parte delle imprese dei settori industriale, delle costruzioni e degli altri servizi impiegano circa 1-2 mesi nella ricerca del personale, mentre quelle commerciali arrivano anche fino a 4-6 mesi ed oltre.

Nel 2007 è aumentato il numero delle figure di nuova assunzione che andranno a sostituirne analoghe già presenti: infatti, si è passati dal 33,9% dell'anno scorso al 42,6% del 2007. Il numero delle figure non in sostituzione e non già presenti in azienda è sceso, invece, dal 12% del 2006 al 7% del 2007.

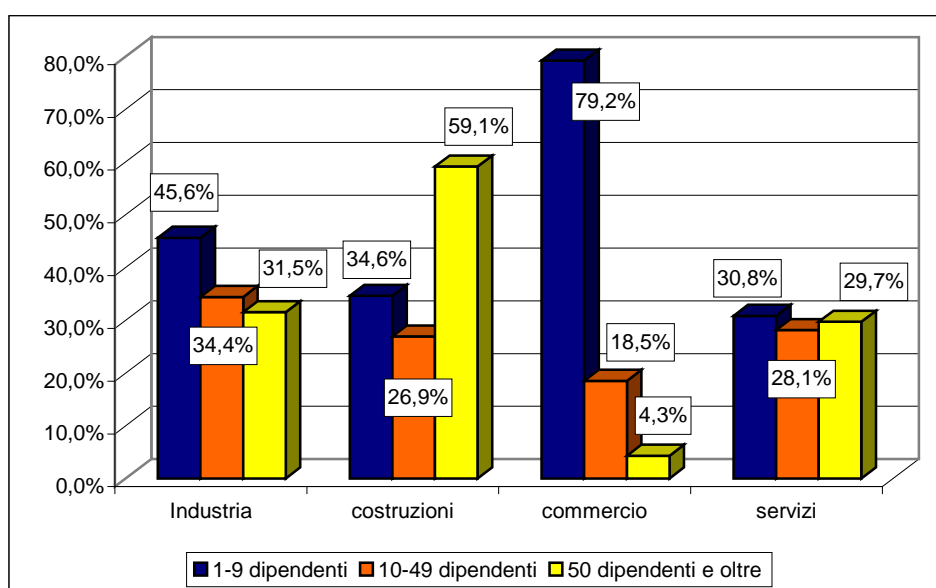
Motivi di difficoltà di reperimento: confronto 2006/2007
(distribuzione %)



Difficoltà di reperimento si osservano per il 38,1% delle assunzioni previste di dirigenti e direttori, per il 26,8 % delle assunzioni di professioni intellettuali (in particolare ingegneri e specialisti in scienze matematiche, fisiche e naturali), per il 26,8% delle assunzioni di professioni tecniche (in particolare tecnici della sicurezza e protezione ambientale tecnici delle scienze ingegneristiche) e per il 25% degli impiegati .

Nel 44,5% dei casi è comunque ancora poco agevole reperire operai e personale non qualificato (22,4%).

Assunzioni previste nel 2007 di difficile reperimento per classe dimensionale
(distribuzione % sul totale assunzioni)



Nel 2007 le maggiori difficoltà di reperimento del personale sono segnalate dalle piccole imprese, soprattutto nei settori commercio (79,2%) e industria (45,6%). Anche le medie e grandi imprese riscontrano difficoltà di reperimento, però minori rispetto all'anno passato.

Esperienza professionale

A livello provinciale la richiesta di esperienza di lavoro necessaria per l'assunzione è calata rispetto all'anno scorso: infatti, si passa dal 54,2% nel 2006 al 48,8% nel 2007.

A livello regionale e nazionale prevale invece l'esigenza di personale con esperienza.

Procedendo con un'analisi di tipo settoriale si nota che l'esperienza di lavoro è più richiesta nel l'ambito dei servizi, seguita poi dal settore industriale e da quello delle costruzioni.

Assunzioni per livello di esperienza di lavoro richiesta
(distribuzione %)

	Reggio Emilia	Emilia Romagna	Italia
Esperienza professionale	21,1	19,2	21,8
Esperienza nello stesso settore	27,7	30,9	32,5
Generica esperienza di lavoro	14,0	14,4	13,5
Senza alcuna esperienza	37,3	35,4	32,2

Domanda di figure maschili o femminili

Anche quest'anno gli imprenditori reggiani indicano la figura maschile quale figura più adatta per lo svolgimento delle mansioni aziendali: così la preferenza per i maschi costituisce il 41,2% delle assunzioni previste; quella per le femmine solo il 19,9% (quota in discreto aumento rispetto all'anno scorso).

Cresce leggermente anche la quota di assunzioni per le quali si ritengono adatti indifferentemente sia gli uomini che le donne (38,9% del 2007 contro il 35,5% del 2006).

Il genere femminile è più richiesto specialmente nel settore dei servizi (26,1%), mentre quello maschile nel settore industriale (48%) e delle costruzioni (82,5%).

A livello regionale e nazionale la situazione è molto simile a quella provinciale, ovvero la preferenza degli imprenditori si concentra maggiormente sulla figura maschile e solo in piccola misura su quella femminile.

Altri requisiti richiesti per l'assunzione:

- la conoscenza delle lingue (nel 12,5% dei casi);
- conoscenze informatiche (39,9% del totale).

Personale immigrato

Per quanto riguarda il personale immigrato, si registra una sensibile diminuzione delle assunzioni (dal 31,2% dell'anno scorso al 27,4% dell'anno corrente). La massima quota di assunzioni è detenuta dalle medie imprese di costruzioni (44,9%), seguita poi dalle imprese industriali e di servizi .

**Assunzioni di personale immigrato nel 2006 e 2007
in provincia di Reggio Emilia, Emilia Romagna e Italia**
(% sul totale assunzioni previste)

	2006	2007
Imprese 1-9 dipendenti	35,6	27,7
Imprese 10-49 dipendenti	22,2	30,1
50 dipendenti e oltre	30,9	25,9
Reggio Emilia	31,2	27,4
Emilia Romagna	26,9	32,8
Italia	23,3	27,1

Figure professionali maggiormente richieste dal mercato

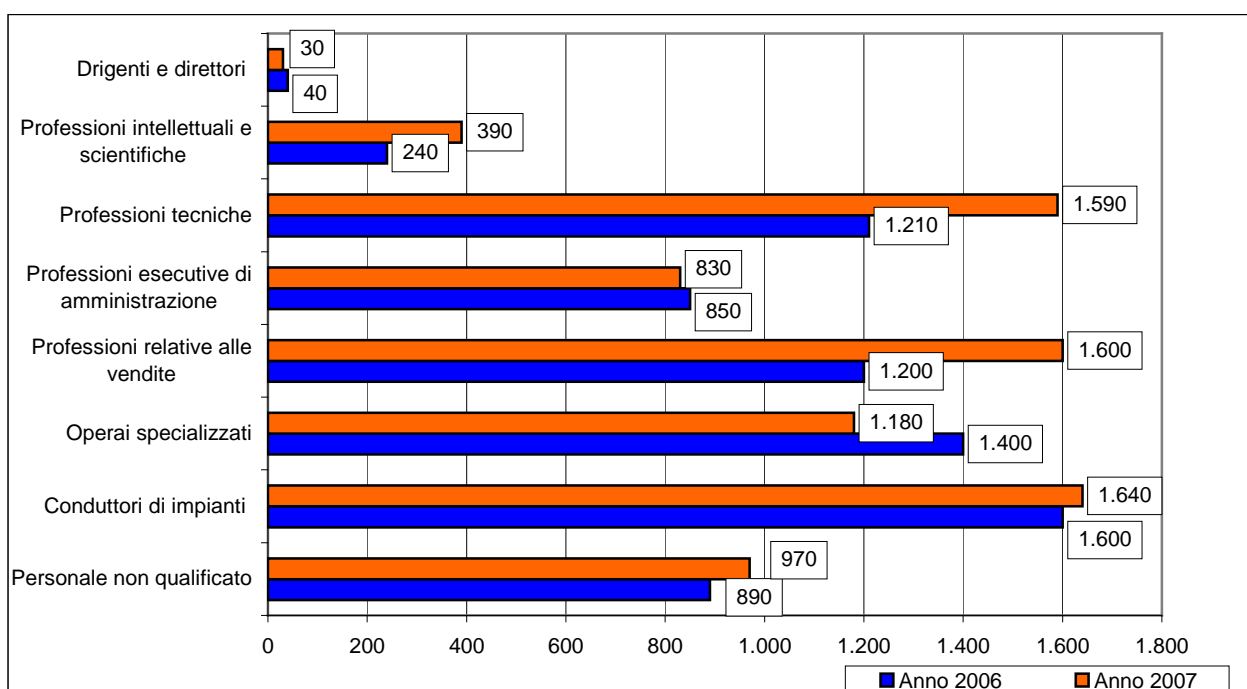
L'analisi sulle previsioni formulate per il 2007 evidenzia in prima battuta una chiara ripresa – in termini sia assoluti, sia relativi – della domanda di figure professionali di livello elevato (dirigenti, professioni intellettuali e tecniche, corrispondenti ai grandi gruppi 1, 2 e 3 della classificazione ISCO e definibili come quelle a più elevata intensità di conoscenza o *high skill*). In uno scenario caratterizzato, come visto, da un incremento complessivo dei flussi di lavoratori in entrata (+10,8% rispetto al 2006), il gruppo professionale dei dirigenti, degli impiegati con elevata specializzazione e dei tecnici vede infatti una crescita ben più consistente (+35,8 % in termini di entrate complessive tra il 2006 e 2007 e finisce per superare 2.010 unità (contro le 1.480 dell'anno scorso). Questo comporta la crescita circa di quattro punti e mezzo percentuali in termini di incidenza sul totale, che per il 2007 dovrebbe raggiungere il 24,5% (era infatti pari al 20% nel 2006).

Alla crescita della domanda di *high skill* fa da contraltare un minor incremento della richiesta di professioni *low skill*, a partire da quelle impiegatizie e relative alle vendite e ai servizi per le famiglie che, aumentando di 380 unità, arrivano come gruppo a concentrare 2.430 assunzioni per il 2007, pari al 29,5% del totale (contro il 27,6% del 2006).

Per quello che riguarda, invece, la figura degli operai specializzati si registra un calo di assunzioni sia in termini assoluti (2.820 operai in entrata nel 2007 contro i 3.000 del 2006), sia in termini relativi (34,3% del totale nel 2007 contro il 40,4% nel 2006).

Lo stesso andamento, ossia diminuzione, si registra anche nel caso della domanda di personale non qualificato: questa è infatti quantificata in 970 entrate (ossia 120 unità in meno rispetto al 2006), pari al 11,8% delle assunzioni totali (erano il 12% lo scorso anno).

**Assunzioni previste dalle imprese suddivise per gruppi professionali
(secondo la classificazione ISCO): confronto 2006 e 2007**



Le professioni più richieste dalle imprese reggiane nel 2007 sono rappresentate dai *conduttori di impianti*, operatori di macchinari fissi e mobili, operai di montaggio industriale con un totale di circa 1.640 unità previste in entrata. La maggior parte della domanda di questa categoria di lavoratori si concentra sugli assemblatori (360 unità), sui conducenti di veicoli a motore (250 unità), sugli addetti alle linee di produzione automatizzate ed ai robot industriali (200 unità), sui conduttori di macchine agricole (180 unità) e sugli addetti alle macchine per la produzione di oggetti in metallo (150 unità).

Un'altra categoria di lavoratori piuttosto richiesta sul mercato del lavoro è rappresentata da *professioni relative alle vendite e ai servizi per la famiglia* con circa 1.600 unità richieste: i più ricercati sono gli addetti alle vendite (560 unità), gli addetti ai servizi di ristorazione (370 unità) ed altri operatori dell'assistenza (270 unità), gli addetti ai servizi di sicurezza personale (260 unità) e altri addetti ai servizi personali (140 unità).

Una quota importante sul mercato del lavoro è detenuta dalle *professioni tecniche* (circa 1.590 unità indicate in ingresso). Tra queste si possono citare i tecnici amministrativi (540 unità), i tecnici delle scienze fisiche e di ingegneria (490 unità) ed i tecnici finanziari e delle vendite (340 unità).

Anche gli *operai specializzati* rientrano nella fascia delle professioni più ricercate con 1.180 unità. I più richiesti sono gli addetti alle rifiniture degli edifici e affini (240 unità), i meccanici e riparatori di macchinari (190 unità), i modellisti stampi in metallo, i saldatori, i lattonieri e i lamieristi (180 unità), gli installatori e gli manutentori di apparecchiature elettromeccaniche ed elettroniche (170 unità) e gli addetti al settore tessile, abbigliamento e affini (120 unità).

La ricerca di personale nel corso del 2007 comprende anche le altre fasce di lavoratori:

- *personale non qualificato* con una richiesta di 970 unità (custodi di edifici, addetti alle pulizie delle finestre e affini, manovali nel settore dei trasporti e addetti al carico/scarico delle merci, manovali nel settore minerario e delle costruzioni);

- *professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione* con una richiesta di 830 unità (impiegati addetti alla registrazione dei materiali ed ai trasporti, operatori di cassa, addetti alla segreteria, impiegati d'ufficio);
- *professioni intellettuali*, scientifiche e di elevata specializzazione (architetti, ingegneri, specialisti): 390 unità.

Nel 2007 si registra un calo nella richiesta di *dirigenti e direttori*; infatti la domanda di personale con elevata specializzazione è scesa da 40 unità del 2006 a 30 unità del 2007.

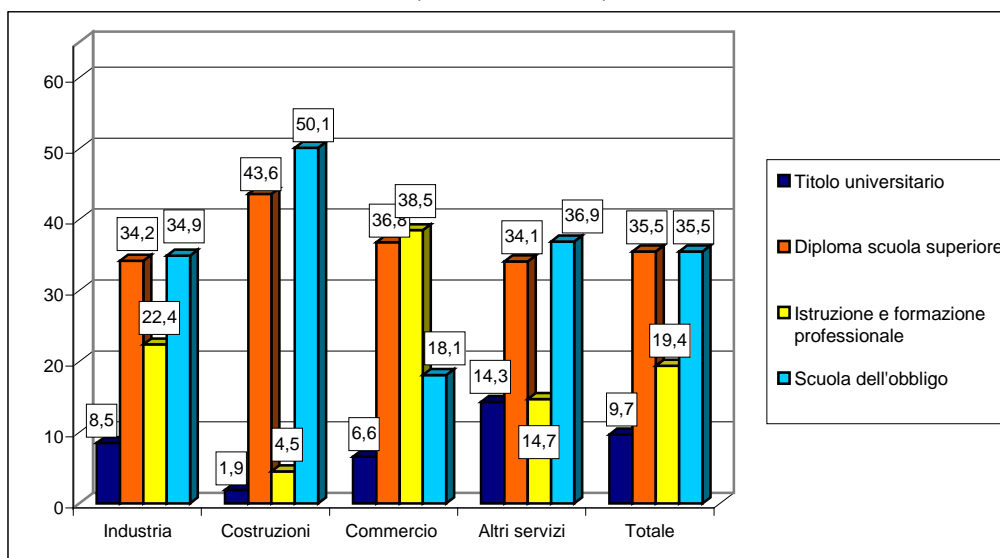
Titoli di studio richiesti

L'esame in serie storica delle principali tendenze nell'evoluzione dei programmi occupazionali delle imprese reggiane per livelli di istruzione richiesti evidenzia per il 2007 una nuova progressione nella richiesta di laureati: infatti la richiesta di personale con un livello di formazione elevato passa dal 9,2% delle assunzioni previste nel 2006 al 9,7% di quelle indicate per il 2007. All'interno di questo livello si evidenzia un forte slancio dell'indirizzo economico; seguono poi l'indirizzo in ingegneria industriale (circa 15% dei casi) e quello sanitario e farmaceutico (5%).

Al contempo, ulteriori segnali di crescita si rilevano anche per la richiesta di diplomati (la cui quota sale a 35,5% del 2007 contro il 30,8% dell'anno scorso). Circa il 40% delle richieste è orientato verso l'indirizzo amministrativo - commerciale; seguono poi l'indirizzo meccanico (15,4%), elettrotecnico ed edile (3,8%).

Il rimanente 35,5% delle assunzioni si riferisce a dipendenti con scuola dell'obbligo. I nuovi ingressi saranno circa 2.920, ma solo per il 41,6% di questi il contratto sottoscritto con l'impresa sarà a tempo indeterminato.

Assunzioni per titolo di studio e attività economica
(distribuzione %)



Procedendo con un'analisi settoriale si può notare che i laureati sono maggiormente richiesti dal settore dei servizi (14,3%). La maggior parte del fabbisogno di capitale umano del settore industriale e delle costruzioni è costituito, però, dai diplomati e dipendenti con scuola dell'obbligo.

Modalità di selezione del personale nel 2006

I dati relativi ai canali utilizzati per la selezione di personale non sono previsionali ma di consuntivo.

L'analisi di questi dati mostra che anche per il 2006 (così come accadeva nel 2005) il canale più utilizzato per la selezione del personale rimane la consultazione delle banche dati aziendali (nel 24,5% dei casi): la maggior parte degli utenti di questi canali sono aziende di grande dimensione (con un 46% sul totale).

Le piccole e medie imprese, invece, utilizzano prevalentemente la modalità la conoscenza diretta (il 24,6% del 2006 contro il 32,6% del 2005). Seguono poi il ricorso alle segnalazioni da conoscenti e fornitori (18,4%) e consultazione dei quotidiani e stampa specializzata (8,2%).

Si è quasi dimezzato il ricorso degli imprenditori reggiani ai servizi offerti dai centri per l'impiego (7,7% del 2006 contro il 13,6% del 2005), dalle società di selezione del personale e da quelle interinali (il 5,3% del 2006 contro l'11,1% del 2005).

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

	1-49 dipendenti	50 dipendenti e oltre	Totale imprese
Conoscenza diretta	25,7	12,4	24,6
Segnalazioni da conoscenti e fornitori	19,5	4,5	18,4
Quotidiani e stampa specializzata	8,5	4,9	8,2
Società di lavoro interinale	4,6	12,9	5,2
Soc. di selezione personale, assoc. categoria	5,0	8,4	5,3
Banche dati aziendali	23,6	46,0	25,4
Internet	0,6	1,8	0,7
Centri per l'impiego	8,0	4,0	7,7
Altre modalità	4,4	5,1	4,5

(*) la somma dei valori % relativi alle varie modalità può superare 100 in quanto le imprese potevano indicare più di una modalità

Tirocini e stage aziendali

Sempre con riferimento al consuntivo 2006 si osserva una crescita del numero delle aziende reggiane che hanno ospitato personale in tirocinio/stage (il 14,9% del 2006 contro l'11,3% del 2005).

Le aziende più propense a questo tipo di assunzione sono quelle di grandi dimensioni (49,7% sul totale), che hanno una struttura organizzativa più complessa e quindi, possano offrire più possibilità formative ai tirocinanti. Seguono poi le imprese medie (22,6%) e quelle minori (10,8%).

Una simile evoluzione si registra anche a livello regionale e nazionale con una quota rispettivamente del 13,9% e 10,8%.

**Imprese che hanno ospitato personale in tirocinio/stage per classe dimensionale
in provincia di Reggio Emilia, Emilia Romagna e Italia – confronto 2005 e 2006**
(quota % sul totale)

	Reggio Emilia		Emilia Romagna		Italia	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006
Imprese 1-9 dipendenti	11,0	10,8	8,7	10,1	7,0	8,0
Imprese 10-49 dipendenti	15,6	22,6	16,9	21,3	14,2	16,3
50 dipendenti e oltre	50,3	49,7	50,8	48,6	46,5	44,6
Totale	13,9	14,9	12,3	13,9	9,8	10,8

Procedendo con un'analisi di tipo settoriale si può osservare una maggiore propensione ad ospitare i tirocinanti da parte delle imprese industriali grandi (54,6%), seguite poi dal settore delle costruzioni (43,8% delle grandi imprese) e da quello dei servizi (37% delle grandi imprese).

Assunzioni “part-time”

Il 12,4% delle assunzioni del 2007 previste per la provincia di Reggio Emilia (contro l'11,3% del 2006) è rappresentato dal personale assunto in regime part-time.

A livello regionale e nazionale i valori sono leggermente maggiori e si collocano intorno al 15%.

La maggior parte delle imprese reggiane (il 53,6%) che assume personale part-time è costituita da quelle con meno di 50 dipendenti. Il 17,3% degli ingressi part-time è rappresentato da giovani fino a 29 anni ed il 48,7% di essi senza una specifica esperienza. Procedendo con un'analisi di tipo settoriale si nota che le imprese più propense ad assumere il personale part-time sono quelle del settore dei servizi (con una quota di 18,3%), a differenza dell'industria e delle costruzioni in cui è presente solo un 7%.

**Assunzioni part-time previste dalle imprese per classe dimensionale, età ed esperienza
confronto 2006 e 2007**
(quota % sul totale)

	Reggio Emilia		Emilia Romagna		Italia	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007
Totale assunzioni	11,3	12,4	15,9	15,2	14,1	15,0
di cui:						
- in imprese con meno di 50 dipendenti	61,8	53,6	52,2	52,7	55,5	60,3
- fino a 29 anni	30,8	17,3	31,3	25,1	33,5	33,0
- senza esperienza specifica	65,2	48,7	63,5	60,1	59,8	55,0

Dal confronto fra il 2006 e il 2007 si registra una maggiore propensione alle assunzioni di lavoratori part-time; si passa dall'11,3% del 2006 al 12,4% del 2007 in provincia di Reggio Emilia e dal 14,1% al 15% in Italia.

Lavoratori stagionali

Il 9,8% delle assunzioni previste in provincia per il 2007 (contro il 14,7% del 2006) è di natura stagionale. La maggior parte di queste assunzioni ha una durata contrattuale di 5-6 mesi.

Nel 2007 le imprese reggiane che detengono la maggiore quota delle assunzioni di tipo stagionale (il 70,4% sul totale del personale stagionale) sono quelle con 50 e oltre dipendenti, seguite dalle imprese minori (con il 24,7% sul totale).

Procedendo con un'analisi di natura settoriale si evidenzia che le imprese più propense a questo tipo di assunzione sono quelle industriali e delle costruzioni (con un 58 % sul totale), seguite poi dalle imprese che prestano servizi (il restante 42%).

Assunzioni dei lavoratori stagionali: confronto 2006 e 2007
(valori assoluti) (*)

	Reggio Emilia		Emilia Romagna		Italia	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007
Imprese 1-9 dipendenti	280	200	8.070	8.270	88.280	92.390
Imprese 10-49 dipendenti	130	50	6.070	4.390	62.400	57.890
50 dipendenti e oltre	680	570	19.090	16.700	115.360	114.920
TOTALE	1.090	810	33.230	29.360	266.040	265.200
di cui:						
immigrati	80	90	5.080	6.830	23.410	32.010

(*) valori arrotondati alle decine

Il confronto con il 2006 consente di osservare un calo della domanda di lavoratori stagionali: da 280 unità del 2006 a 200 del 2007.

A livello regionale e nazionale, invece, si registra un incremento di tale domanda: +200 unità per la regione di Emilia Romagna e +4.110 unità in Italia.

Un altro aspetto rilevante che emerge dall'analisi dei programmi occupazionali degli stagionali riguarda gli immigrati, il numero dei quali è aumentato ad un ritmo piuttosto rapido negli ultimi anni. Così, per la provincia di Reggio Emilia si registra un aumento di 10 unità, per la regione Emilia Romagna un aumento di 1.750 unità e, infine, per l'Italia un aumento di 8.600 unità.

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 ϵ 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 π_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 ISCO¹. 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

¹ 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 - Le assunzioni previste nel 2006: dati sintetici pag. 37

Tavola 1 - Imprese che prevedono assunzioni nel 2007 e principale motivazione, imprese che non prevedono assunzioni e motivi di non assunzione: quote percentuali e confronti territoriali

Tavola 2 - Movimenti e tassi previsti per il 2007 per classi dimensionali e confronti territoriali

Tavola 3 - Assunzioni previste nel 2007 per livello di inquadramento e classi di età: distribuzione percentuale e confronti territoriali

Tavola 4 - Assunzioni previste nel 2007 per tipo di contratto: distribuzione percentuale e confronti territoriali

Tavola 5 - Assunzioni previste nel 2007 per livello di esperienza richiesto: distribuzione percentuale e confronti territoriali

Tavola 6 - Assunzioni previste nel 2007 per grandi gruppi professionali (classificazione ISTAT): distribuzione percentuale e confronti territoriali

Tavola 7 - Assunzioni previste nel 2007 per livelli di istruzione richiesti e livelli formativi equivalenti: distribuzione percentuale e confronti territoriali

Tavola 8 - Assunzioni previste nel 2007 di difficile reperimento e con necessità di ulteriore formazione: distribuzione percentuale e confronti territoriali

Tavola 9 - Altre caratteristiche delle assunzioni previste nel 2007: distribuzione percentuale e confronti territoriali

Tavola 10 - Incidenza delle imprese che nel 2006 hanno utilizzato personale con contratti temporanei: quota percentuale sul totale e confronti territoriali

Tavola 11 - Utilizzo previsto nel 2007 di collaboratori a progetto per grandi gruppi professionali (classificazione ISTAT) e secondo altre caratteristiche: distribuzioni percentuali e confronti territoriali

Tavola 12 - Personale ospitato in tirocinio/stage e principale canale utilizzato per la selezione del personale: quota percentuale sul totale e confronti territoriali

Sezione 2 - Le professioni richieste pag. 51

Tavola 13 - Assunzioni previste dalle imprese per il 2006 e per il 2007 per grandi gruppi professionali (secondo la classificazione ISTAT), professioni più richieste di ciascun gruppo e principali caratteristiche

Sezione 3 - I livelli di istruzione e gli indirizzi di studio richiesti pag. 57

Tavola 14 - Assunzioni previste dalle imprese per il 2007 secondo il livello di istruzione esplicitamente segnalato dalle imprese, la durata di esperienza specifica richiesta e il livello formativo equivalente

Tavola 15 - Assunzioni previste dalle imprese per il 2007 secondo l'indirizzo di studio segnalato dalle imprese e secondo l'indirizzo formativo equivalente

Tavola 16.1 - Assunzioni previste dalle imprese per il 2007 per livelli di istruzione, per classe dimensionale e grandi settori - principali caratteristiche - Titolo universitario

Tavola 16.2 - Assunzioni previste dalle imprese per il 2007 per livelli di istruzione, per classe dimensionale e grandi settori - principali caratteristiche – Diploma di scuola media superiore

Tavola 16.3 - Assunzioni previste dalle imprese per il 2007 per livelli di istruzione, per classe dimensionale e grandi settori - principali caratteristiche – Istruzione e formazione professionale

Sezione 4 - Le assunzioni previste nei settori dell'economia provinciale

pag. 65

Tavola 17 - Imprese che prevedono assunzioni nel 2007 per classe dimensionale e settore di attività (quota % sul totale)

Tavola 18 - Movimenti e tassi previsti per il 2007, per settore di attività e classe dimensionale

Tavola 19 - Assunzioni previste dalle imprese per il 2007 per tipo di contratto, settore di attività e classe dimensionale

Tavola 20 - Assunzioni previste nel 2007 di personale stagionale, in complesso ed immigrato, per settore di attività e classe dimensionale

Tavola 20.1 - Assunzioni previste nel 2007 di personale stagionale, per durata del contratto e trimestre di utilizzo prevalente, per settore di attività e classe dimensionale

Tavola 21 - Assunzioni previste dalle imprese per il 2007 per classe di età, settore di attività e classe dimensionale

Tavola 22 - Assunzioni previste dalle imprese per il 2007 considerate di difficile reperimento e motivi della difficoltà, per settore di attività e classe dimensionale

Tavola 23 - Assunzioni previste dalle imprese per il 2007 di personale con e senza esperienza specifica per settore di attività e classe dimensionale

Tavola 24 - Assunzioni previste dalle imprese per il 2007 di personale immigrato, per settore di attività e classe dimensionale

Tavola 25 - Assunzioni "part time" previste dalle imprese per il 2007 per settore di attività e classe dimensionale

Tavola 26 - Assunzioni previste dalle imprese per il 2007 e segnalazioni del genere ritenuto più adatto allo svolgimento della professione, per settore di attività e classe dimensionale

Tavola 27 - Assunzioni previste dalle imprese per il 2007 per grandi gruppi professionali (secondo la classificazione ISTAT), per settore di attività e classe dimensionale

Tavola 28 - Assunzioni previste dalle imprese per il 2007 per settore di attività e classe dimensionale, secondo il titolo di studio esplicitamente segnalato dalle imprese e secondo il livello formativo equivalente

Sezione 5 - Formazione in entrata e formazione continua nelle imprese

pag. 81

Tavola 29 - Imprese che, internamente o esternamente, hanno effettuato nel 2006 corsi di formazione per il personale, per classe dimensionale e settore di attività (quota % sul totale)

Tavola 30 - Dipendenti che nel 2006 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 31.12.2006)

Tavola 31 - Incidenza delle imprese che hanno ospitato personale in tirocinio/stage nel corso del 2006 per settore di attività e classe dimensionale (quota % sul totale)

Sezione 6 - I collaboratori a progetto in entrata nel 2007

pag. 87

Tavola 32 - Imprese che nel 2007 utilizzeranno collaboratori a progetto (quota % sul totale), numero collaboratori e livello di istruzione, per settore di attività e classe dimensionale

Tavola 33 - Utilizzo previsto nel 2007 di collaboratori a progetto in senso stretto, per grandi gruppi professionali (secondo la classificazione ISTAT), settore di attività e classe dimensionale

Tavola 34 - Utilizzo previsto nel 2007 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 35 - Utilizzo previsto nel 2006 di collaboratori a progetto in senso stretto per livello di istruzione, per settore di attività e classe dimensionale

Allegato - Le professioni richieste nel 2007 secondo la classificazione delle professioni ISCO

pag. 93

Tavola A1 - Assunzioni previste dalle imprese per il 2007 per grandi gruppi professionali (secondo la classificazione ISCO), settore di attività e classe dimensionale

Tavola A2 - Assunzioni previste dalle imprese per il 2007 e per il 2006, in complesso e secondo l'esperienza richiesta, per macro gruppi professionali (secondo la classificazione ISCO) e macrosettore di attività

Tavola A3 - Assunzioni previste dalle imprese per il 2007 e per il 2006 per grandi gruppi professionali (secondo la classificazione ISCO), professioni più richieste di ciascun gruppo e principali caratteristiche

PARTE PRIMA

TAVOLE STATISTICHE

