



Unione europea
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI
Direzione Generale per le Politiche
Attive e Passive del Lavoro



per il tuo futuro
Programmi operativi nazionali
per la formazione e l'occupazione



CAMERE DI COMMERCIO D'ITALIA



LA DOMANDA DI PROFESSIONI E DI FORMAZIONE DELLE IMPRESE ITALIANE

SISTEMA INFORMATIVO EXCELSIOR - 2012

Il monitoraggio dei fabbisogni professionali
dell'industria e dei servizi per favorire l'occupabilità



Unione europea
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI
Direzione Generale per le Politiche
Attive e Passive del Lavoro



per il tuo futuro
Programmi operativi nazionali
per la formazione e l'occupazione



CAMERE DI COMMERCIO D'ITALIA



LA DOMANDA DI PROFESSIONI E DI FORMAZIONE DELLE IMPRESE ITALIANE

SISTEMA INFORMATIVO EXCELSIOR - 2012

Il monitoraggio dei fabbisogni professionali
dell'industria e dei servizi per favorire l'occupabilità

Il *Sistema Informativo Excelsior* – realizzato da Unioncamere e dal Ministero del Lavoro – si colloca dal 1997 tra le maggiori fonti disponibili in Italia sui temi del mercato del lavoro e della formazione.

Attraverso l'indagine annuale Excelsior, inserita tra quelle ufficiali con obbligo di risposta previste dal Programma Statistico Nazionale, vengono intervistate circa 100.000 imprese con almeno un dipendente per conoscerne in modo analitico il fabbisogno di occupazione per l'anno in corso. I dati in tal modo raccolti forniscono una conoscenza aggiornata, sistematica ed affidabile della consistenza e della distribuzione territoriale, dimensionale e per attività economica della domanda di lavoro espressa dalle imprese, nonché delle principali caratteristiche delle figure professionali richieste (livello di istruzione, età, esperienza, difficoltà di reperimento, necessità di ulteriore formazione, ecc.).

L'ampiezza e la ricchezza delle informazioni disponibili fanno di *Excelsior* un utile strumento di supporto a coloro che devono facilitare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, ai decisori istituzionali in materia di politiche formative, nonché agli operatori della formazione a tutti i livelli.

Le principali tavole in formato *html* e l'intera base dati dell'indagine sono consultabili al sito <http://excelsior.unioncamere.net>.

I Volumi Excelsior 2012 sono stati realizzati da un gruppo di ricerca del Centro Studi Unioncamere, diretto da *Claudio Gagliardi*.

Al gruppo di lavoro hanno partecipato:

Pietro Aimetti, Luigi Benigni, Marco Bertoletti, Davide Biffi, Sabrina Catalano, Ilaria Cingottini, Emilio Colombo, Cecilia Corrado, Fabio Di Sebastiano, Andrea Gianni, Maurizio Lauro, Simona Leonardi, Francesca Luccerini, Domenico Mauriello, Bruno Paccagnella, Davide Pedesini, Marco Pini, Enrico Quaini, Lamberto Ravagli, Monica Redaelli, Stefano Scaccabarozzi, Luca Schionato, Marcello Spreafico, Paola Zito.

La rilevazione diretta tramite questionario alle imprese di maggiori dimensioni è stata realizzata dagli Uffici di statistica delle Camere di commercio e delle Unioni regionali delle Camere di commercio con il coordinamento dell'equipe del Centro Studi Unioncamere.

Unioncamere, per la realizzazione del Sistema informativo Excelsior, si è avvalsa della collaborazione della società Gruppo Clas di Milano per l'impostazione metodologica e per tutte le attività di analisi ed elaborazione statistica e di Camcom Universitas Mercatorum per l'assistenza redazionale. Le interviste alle imprese con meno di 250 dipendenti sono state realizzate con tecnica C.A.T.I. (*Computer Aided Telephone Interview*) dalla società Almayviva Contact S.p.A. di Roma.

© 2012 Unioncamere, Roma

Impaginazione:

Pino Zarbo

Finito di stampare nel mese di dicembre 2012

dalla tipografia Graficart snc, Formia

La riproduzione e/o diffusione parziale o totale delle tavole contenute nel presente volume è consentita esclusivamente con la citazione completa della fonte: "*Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema informativo Excelsior, 2012*".

INDICE GENERALE

Analisi dei risultati dell'indagine Excelsior

Capitolo 1. L'evoluzione del sistema produttivo italiano nel 2012 e l'impatto sulle prospettive occupazionali . . .	Pag. 9
1.1 Il quadro di riferimento: congiuntura economica e mercato del lavoro	» 11
1.2 Caratteristiche delle imprese che prevedono assunzioni nel 2012 e relativi fabbisogni professionali . . .	» 15
1.3 Assunzioni dirette e collaborazioni: la quantificazione dei flussi totali in entrata	» 18
1.4 Entrate di lavoratori atipici e di assunti diretti nelle aree aziendali	» 22
1.5 Le forme contrattuali	» 24
1.6 Motivazioni e vincoli alla base dei programmi di assunzione e canali di reclutamento	» 27
1.7 Export e innovazione favoriscono una più elevata propensione ad assumere	» 30
1.8 Esperienza richiesta e programmi formativi	» 32
Capitolo 2. La domanda di lavoro nei settori e nei territori	» 37
2.1 Le dinamiche settoriali	» 39
2.2 Le dinamiche territoriali	» 48
Capitolo 3. Fabbisogni professionali, istruzione e competenze richieste	» 55
3.1 I movimenti di forza lavoro per livelli di inquadramento	» 57
3.2 Le professioni richieste dalle imprese nel 2012	» 59
3.3 Professioni richieste e loro caratteristiche	» 64
3.4 Le professioni "introvabili"	» 68
3.5 I titoli di studio richiesti dalle imprese	» 74
3.6 Alcune caratteristiche delle assunzioni non stagionali per livello di istruzione	» 78
3.7 Le competenze richieste al personale da assumere	» 82
Capitolo 4. Giovani, donne e immigrati nella domanda delle imprese	» 87
4.1 La domanda di lavoro giovanile. Andamento, peculiarità e specifici segmenti	» 89
4.2 Le prospettive per l'occupazione femminile	» 94
4.3 Le opportunità per i lavoratori immigrati	» 97
Allegato statistico - I principali risultati dell'indagine	» 101
Nota metodologica	» 181
Allegato 1 - Glossario	» 197



ANALISI DEI RISULTATI DELL'INDAGINE EXCELSIOR

CAPITOLO 1

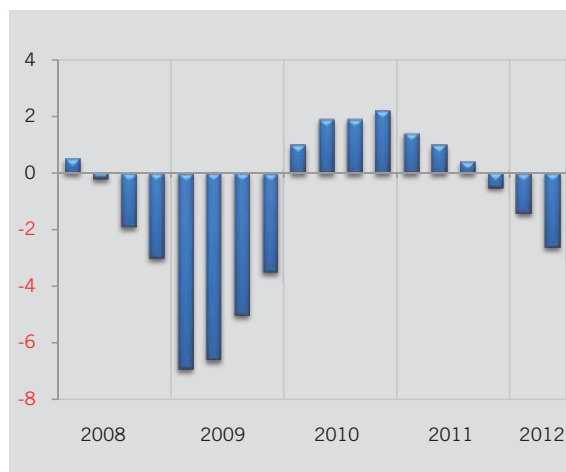
L'evoluzione del sistema produttivo
italiano nel 2012 e l'impatto
sulle prospettive occupazionali

1.1 Il quadro di riferimento: congiuntura economica e mercato del lavoro

Complessivamente, il 2012 è stato caratterizzato dal perdurare di forti tratti di incertezza sul fronte degli andamenti economici globali. Si sono protratti infatti, soprattutto sullo scenario europeo, gli effetti destabilizzanti delle divaricazioni nelle traiettorie di sviluppo tra i paesi mediterranei e quelli nordici dell'Area euro. Le tendenze che dalla seconda metà del 2011 hanno iniziato ad influenzare i mercati dei debiti sovrani rendono più complesso e al tempo stesso più stringente il percorso di riforme e di convergenza perseguito ormai da tutti i livelli istituzionali nell'ambito europeo. I vincoli di bilancio obbligano i Paesi periferici dell'Area euro a stringenti politiche di rientro dal debito, con effetti sulla crescita nel breve termine non sempre positivi, anche se strutturalmente necessarie per ridare solidità ai "fondamentali" nel medio-termine. Questo clima si sta rivelando scarsamente stimolante per le attività economiche e la sua trasmissione attraverso il canale degli scambi internazionali, anche a quei paesi che negli anni recenti sono stati in grado di sostenere le dinamiche dell'economia mondiale, rischia di produrre un allungamento dei tempi per il ritorno del ciclo in fase espansiva.

In questo contesto generale, l'economia italiana ha mostrato marcati segnali di rallentamento, legati al perdurare di criticità sul versante dei consumi interni, solo in parte controbilanciati da una tendenza ancora improntata alla crescita sul fronte dell'export, sebbene di entità via via decrescente nel volgere del 2012 per il citato rallentamento della domanda estera. Il Pil reale si è contratto in termini tendenziali dell'1,4% nel primo trimestre dell'anno, del 2,6% nel secondo ed è sceso del 2,4% nella terza parte dell'anno, particolarmente penalizzato, dal lato della domanda, da un andamento decisamente negativo delle spese in investimenti fissi; mentre, dal lato dell'offerta, secondo l'ottica settoriale, il valore aggiunto si è ridotto più pesantemente nei comparti industriali, in particolare nelle costruzioni. Secondo le stime più recentemente diffuse da parte dei principali istituti di ricerca, nella media 2012 il Pil italiano potrebbe regredire di circa il 2% rispetto al 2011 (che rappresenta secondo l'Istat la variazione negativa già acquisita al terzo trimestre). Sebbene il nuovo ciclo recessivo si stia dimostrando meno accentuato di quello del 2008-2009, la criticità dell'attuale fase va ben oltre gli andamenti descritti del prodotto interno lordo, dal momento che i suoi effetti si sono manifestati senza interrompersi nemmeno in occasione del temporaneo sollievo produttivo verificatosi nel 2010 e nella prima metà del 2011. Nel periodo più recente sembra affiorare, da parte dei governi nazionali, anche l'obiettivo di attenuare l'impatto recessivo delle misure di *austerità* adottate, ben sapendo tuttavia che i margini per politiche di rilancio della crescita non sono estremamente ampi (visto che il target rimane puntato sul controllo dei saldi di finanza pubblica) e che questi stimoli possono venire solo da interventi di riequilibrio strutturale in grado di liberare energie e risorse per un più efficiente funzionamento dei meccanismi di mercato.



Andamento del Prodotto interno lordo**Anni 2008-2012** (variaz. % tendenziali a prezzi costanti)

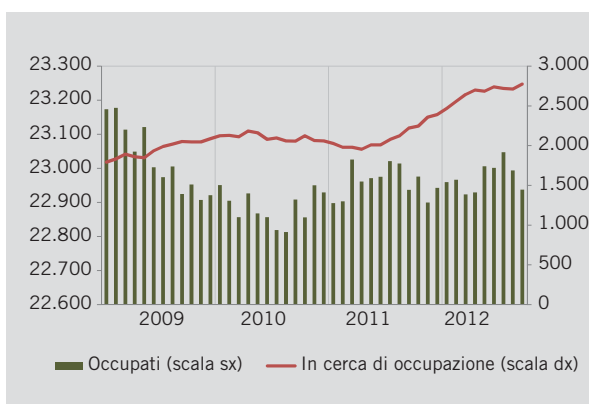
Fonte: Istat (ultimo dato disponibile 2° trimestre 2012)

Andamento delle vendite sui mercati esteri**Anni 2009-2012** (variaz. % tendenziali a prezzi correnti)

Fonte: Istat (ultimo dato disponibile 3° trimestre 2012)

Occupati e persone in cerca di occupazione**Anni 2009-2012**

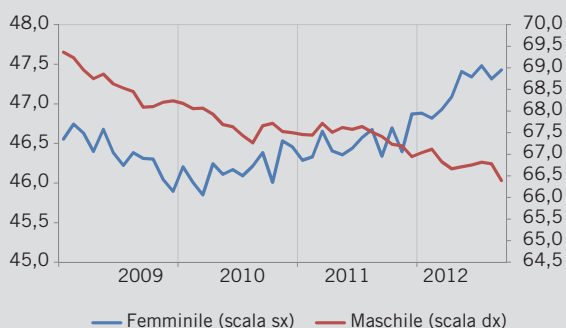
(valori assoluti in migliaia; dati mensili destagionalizzati)



Fonte: Istat (ultimo dato disponibile settembre 2012)

Tasso di occupazione (15-64 anni) maschile e femminile**Anni 2009-2012**

(dati mensili destagionalizzati)



Fonte: Istat (ultimo dato disponibile settembre 2012)

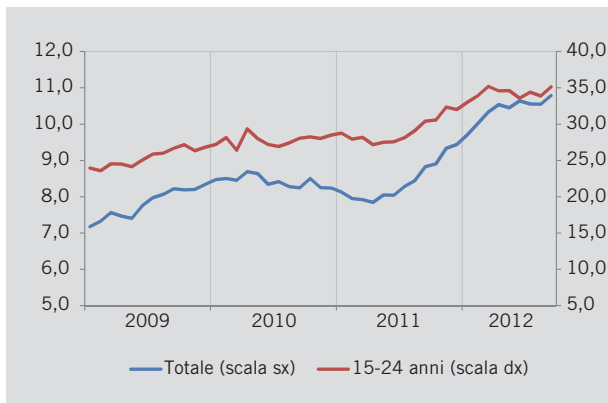
Le dinamiche del mercato del lavoro in Italia non si sono, dunque, potute sottrarre all'influenza della debolezza dello scenario economico: a partire da settembre 2011 gli occupati sono tornati sotto quota 23 milioni, riuscendo a superare di poco tale soglia solo tra maggio e luglio 2012, per poi riprendere un trend discendente che ha portato a chiudere, con l'ultimo dato disponibile (quello di settembre), in linea con quanto registrato un anno prima. Questo andamento segnala una sostanziale stabilità nei meccanismi di equilibrio del mercato di lavoro: dopo la contrazione verificatasi all'indomani della crisi del 2008-2009, la platea di quanti posseggono un'occupazione si sta mantenendo di fatto invariata, non essendosi ripristinati in maniera duratura gli stimoli esogeni per riprendere un cammino di crescita. A un tasso di occupazione complessivo che, dunque, dal 2010 non subisce variazioni apprezzabili, fanno da contraltare dinamiche di genere differenziate: da una parte il tasso di occupazione maschile prosegue su un trend discendente che non ha accennato ad arrestarsi neanche nel 2012, raggiungendo un livello del 66,4%, distante dai massimi del 2008 (oltre 70%). Dall'altra parte, si è andato ulteriormente definendo il processo che vede un aumento del tasso di occupazione femminile, collocatosi stabilmente al di sopra del 47% nel corso del 2012, così da



realizzare il recupero di tutto il terreno perso durante il primo biennio di crisi. Tali andamenti sono pienamente compatibili con le tendenze in atto nei diversi settori produttivi, che si estrinsecano in una ricomposizione verso mansioni terziarie, che privilegiano l'occupazione femminile, mentre continua ad assottigliarsi la domanda di lavoro di alcune specializzazioni industriali a maggior richiesta di manodopera maschile.

Tasso di disoccupazione totale e giovanile (15-24 anni)

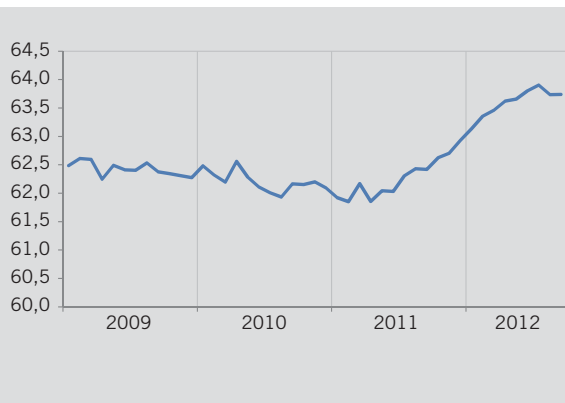
Anni 2009-2012 (dati mensili destagionalizzati)



Fonte: Istat (ultimo dato disponibile settembre 2012)

Tasso di attività (15-64 anni)

Anni 2009-2012 (dati mensili destagionalizzati)



Fonte: Istat (ultimo dato disponibile settembre 2012)

Rispetto al settembre 2011, nel corso dei successivi dodici mesi, i disoccupati in Italia sono aumentati di oltre mezzo milione di unità, facendo salire il tasso di disoccupazione a settembre 2012 al 10,8% (un aumento pari a 2 punti percentuali su base annua). Oltre alla stasi nel numero di occupati, all'incremento del tasso di disoccupazione ha contribuito anche l'inversione di tendenza del tasso di attività della popolazione in età lavorativa. La riduzione del tasso di attività proseguiva ininterrotta dal 2008, quando a prevalere sulle scelte individuali era lo "scoraggiamento" rispetto alle possibilità di ottenere un'occupazione. È da metà del 2011 (quando aveva toccato un minimo del 62,1%) che il grado di partecipazione al mercato del lavoro ha invertito il precedente andamento. L'acuirsi delle difficoltà economiche ha indotto un cambiamento nell'atteggiamento di quanti sono privi di un reddito da lavoro e sono cresciute le azioni di ricerca di occupazione, determinando così, da un lato, l'innalzamento del tasso di attività, che ha toccato il massimo del 63,9% nel mese di luglio 2012, e dall'altro la crescita del tasso di disoccupazione, visto che la domanda di lavoro non è al momento in grado di assorbire l'eccesso di offerta presente sul mercato. La riduzione dell'attività produttiva e il peggioramento del clima di opinione delle imprese fanno quindi intravedere, per il mercato del lavoro italiano, un anno molto difficile, e nel quale lo squilibrio tra domanda e offerta ha già superato i livelli raggiunti durante la recessione del biennio 2008-2009. Uno squilibrio che si sta manifestando in maniera più evidente tra i giovani da 15 a 24 anni, per i quali il calo della domanda di lavoro si è fatto sentire in modo particolarmente accentuato, proprio per l'incertezza nelle prospettive che rende il sistema produttivo particolarmente cauto a introdurre nuove figure in azienda, in particolare se prive di esperienza. Il tasso di disoccupazione giovanile (15-24 anni) ha subito, quindi, una rapida ascesa da settembre 2011 a settembre 2012 (circa 5 punti percentuali), arrivando a superare il 35%.

Un'altra conseguenza della contrazione dell'attività produttiva è rappresentata dalla ripresa del ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni e quindi della crescente entità dello stock di personale in eccedenza, equivalente alle ore di intervento autorizzate. Dato che questi lavoratori in eccedenza hanno una sorta di "diritto di prelazione" al reinserimento lavorativo, appena le condizioni economiche lo consentiranno, ciò rappresenta un indubbio fattore di freno alla dinamica della domanda di lavoro.

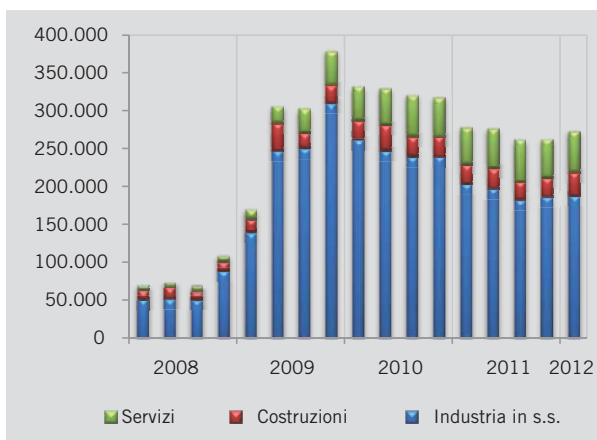
Sulla base dei dati relativi alla CIG di fonte Inps, si può stimare che al culmine della recessione del 2008-2009 questa eccedenza fosse arrivata a sfiorare i 380 mila occupati equivalenti, pari al 3,2% degli occupati



totali alle dipendenze nelle imprese extra-agricole (il 6,6% di quelli dell'industria; lo 0,7% di quelli dei servizi). Da questo livello era poi progressivamente scesa fin sotto le 262 mila unità nel terzo trimestre del 2011, per un tasso di eccedenza del 2,2% (4,2% nell'industria; 0,8% nei servizi). Ma nel quarto trimestre del 2011 e nel primo del 2012, gli interventi della CIG hanno ripreso ad aumentare, invertendo quindi anche la tendenza al ribasso, sia degli occupati equivalenti, sia del tasso di eccedenza: i primi sono tornati oltre le 273 mila unità, il secondo si è attestato al 2,3% (4,4% nell'industria; 0,8% nei servizi). Fino a questo momento la ripresa del ricorso alla CIG è stata determinata soprattutto dagli interventi "ordinari", finalizzati a tamponare gli effetti di crisi congiunturali e quindi di breve durata. Il prolungarsi della recessione per tutto il 2012 porterà probabilmente all'aumento anche degli interventi "straordinari" e "in deroga", e quindi al manifestarsi di vere e proprie crisi strutturali, con incerte prospettive di rientro in azienda per i lavoratori coinvolti.

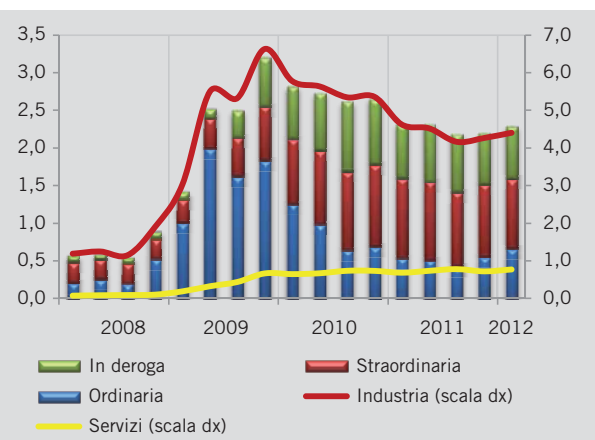
Occupati equivalenti corrispondenti agli interventi della CIG, per settore Anni 2008-2012

(valori assoluti; medie trimestrali)



Eccedenza occupazionale corrispondente agli interventi della CIG, per tipo di intervento e settore. Anni 2008-2012

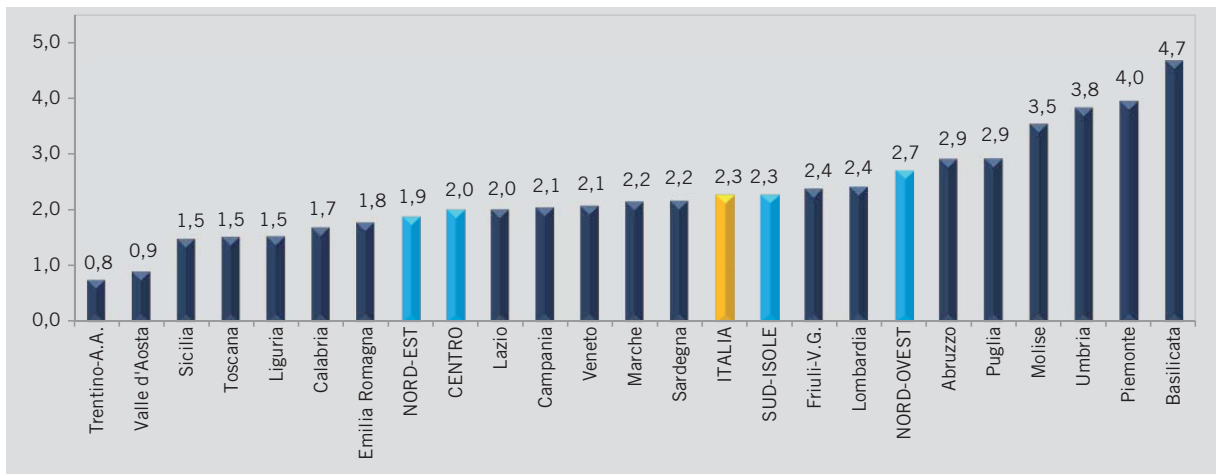
(valori percentuali; medie trimestrali)



Fonte: elaborazioni su dati Inps (ultimo aggiornamento I trimestre 2012)

Eccedenza occupazionale* corrispondente agli interventi della CIG, per ripartizione territoriale e regione

Primo trimestre 2012 (valori percentuali; media trimestrale)



*Incidenza percentuale degli occupati equivalenti in CIG sul totale occupati industria e servizi.

Fonte: elaborazioni su dati Inps (ultimo aggiornamento I trimestre 2012)



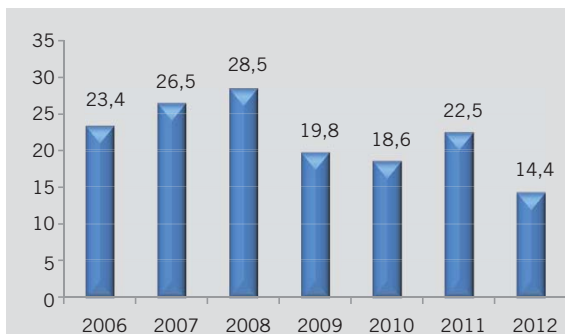
Declinata a livello territoriale, l'eccedenza occupazionale rappresentata dal ricorso alla CIG mostrava nel primo trimestre 2012 una particolare accentuazione del fenomeno nel Nord-Ovest, con Lombardia e Piemonte molto al di sopra della media nazionale. La media è superata anche da alcune regioni del Mezzogiorno (Basilicata, Puglia, Abruzzo e Molise). Nel loro insieme, le regioni meridionali si collocano però praticamente in linea con la media nazionale. Al di sotto di questa vi sono invece le regioni del Centro e del Nord-Est, tra le quali Trentino Alto Adige e Toscana figurano nelle posizioni di coda, con tassi di eccedenza inferiori alle rispettive medie di ripartizione.

1.2 Caratteristiche delle imprese che prevedono assunzioni nel 2012 e relativi fabbisogni professionali

Le incertezze che avvolgono gli operatori economici emergono pienamente dalla lettura dei loro programmi occupazionali per il 2012 rilevati dall'indagine Excelsior, il cui universo di riferimento è costituito da tutte le imprese dell'industria e dei servizi con dipendenti (circa 1 milione e 500 mila unità).

Di esse, appena il 14% prevede di effettuare assunzioni "dirette" nel corso del 2012, la percentuale più bassa mai registrata dall'indagine, giunta ormai alla 15a edizione. La specificazione sulle assunzioni "dirette", che costituiscono l'oggetto principale della rilevazione, vuole indicare il fatto che oltre a queste, l'indagine rileva altri flussi in entrata, i cui contratti (convenzionalmente indicati come "atipici") verranno attivati nel corso dell'anno: si tratta dei *lavoratori interinali* (lavoratori alle dipendenze formalmente assunti però dalle imprese di somministrazione che li inviano in missione presso le imprese che ne fanno richiesta), nonché dei *lavoratori non dipendenti* (o parasubordinati) che comprendono *collaboratori professionali* (a progetto o continuativi) e *"altri" non dipendenti* (di cui fanno parte, principalmente, *lavoratori con partita IVA* e *lavoratori occasionali*)¹. Se non diversamente specificato, il termine "assunzioni" riguarderà quindi esclusivamente le assunzioni di dipendenti previste direttamente a carico delle imprese.

**Imprese con dipendenti che prevedono assunzioni
Anni 2006-2012**
(quota % sul totale)



**Imprese con dipendenti che prevedono assunzioni, per
classe dimensionale e settore di attività
Anno 2012 (quota % sul totale)**



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

La quota di imprese che prevedono di effettuare assunzioni nel corso dell'anno, che nel 2008 aveva raggiunto il 28,5%, nel biennio successivo era scesa al 19-20%, per poi risalire al 22,5% nel 2011 e ricalcare al 14,4% nel 2012. Come nel 2009, l'indagine per il 2012 è stata condotta proprio nel pieno della recessione (prima parte dell'anno), motivo per cui il modesto valore a cui tale quota si è ridotta riflette coerente-

¹ Per i lavoratori parasubordinati non si può, correttamente, parlare di "ingressi", ma si deve piuttosto parlare di "contratti", in quanto il termine "ingressi" potrebbe far presupporre che la loro attività venga svolta presso la sede delle imprese.

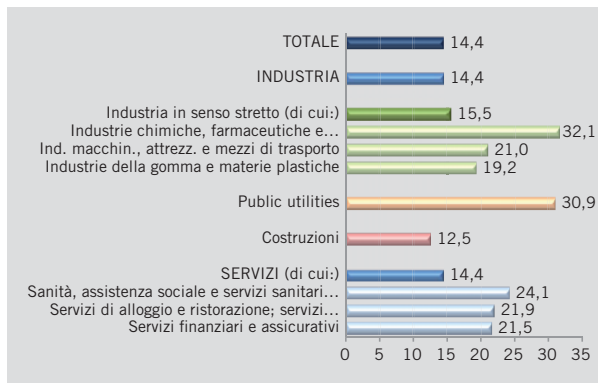


mente il diffuso pessimismo delle imprese e la prospettiva, che si è rivelata correttamente formulata, di prosecuzione della fase recessiva in atto almeno per l'intero 2012². Ma, soprattutto, ciò conferma le precedenti osservazioni in ordine alla crescita economica e alle dinamiche del mercato del lavoro, e cioè che non si è propriamente di fronte a una nuova crisi di ordine congiunturale, ma nel mezzo di un più lungo e intenso periodo nel quale il sistema economico cerca di adeguarsi a un nuovo assetto delle relazioni produttive e sociali, accelerato e sostenuto anche dagli interventi di *policy* (come la riforma del mercato del lavoro) necessari ad accompagnare questo processo di trasformazione verso un nuovo equilibrio sul quale innestare le politiche della crescita.

La diffusione di questo clima è avvalorata anche dalla sostanziale assenza di differenze di comportamento a livello di macro-settore: la propensione ad assumere, infatti, si appiattisce sul 14,4% del totale sia tra le imprese industriali sia tra quelle del terziario. Solo scendendo nel dettaglio delle classi dimensionali è possibile apprezzare delle specificità, che si innestano nella tendenza generale che vede la quota di imprese che prevedono assunzioni crescere all'aumentare della classe dimensionale: le micro imprese (1-9 dipendenti, che rappresentano la netta maggioranza delle imprese italiane), più esposte alle difficoltà congiunturali in quanto maggiormente *domestic-oriented*, mostrano un'intenzione decisamente ridotta di ricorrere a nuovo personale in entrata - solo poco più di una su 10 ha intenzione di farlo nel corso del 2012 - e affiora solo una lieve preminenza dell'industria sui servizi. Tra tutte le altre classi dimensionali, dove si va da almeno circa 2 imprese che prevedono di assumere su 10 tra quelle appartenenti alla classe 10-49 dipendenti, a oltre 9 su 10 fra quelle con 500 dipendenti e più, invece, i servizi esibiscono sistematicamente un'incidenza di assunti superiore rispetto alla media generale.

Imprese con dipendenti che prevedono assunzioni, per settore di attività

Anno 2012 (quota % sul totale)



Imprese con dipendenti che prevedono assunzioni, per forma giuridica e ripartizione territoriale

Anno 2012 (quota % sul totale)

	Società di capitali	Soc. persone e ditte indiv.	Cooperative e altre forme	Totale
Totale	24,2	6,7	41,7	14,4
Nord Ovest	22,1	4,8	46,6	13,2
Nord Est	27,3	7,3	49,0	15,9
Centro	22,0	6,8	42,3	14,2
Sud e Isole	26,1	7,9	31,6	14,5

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

La dimensione prevalente delle imprese è una delle determinanti anche delle dinamiche sub-settoriali: l'intenzione di assumere si amplia, infatti, in quei comparti dove la dimensione media è più grande, come il chimico-farmaceutico, dove quasi un'impresa su tre aprirà nel 2012 le porte a nuovo personale, o gli operatori della sanità e assistenza sociale, che ricorreranno ad assunzioni in un caso su quattro. Nel primo comparto di attività citato (chimico-farmaceutico), le classi dimensionali che contribuiscono maggior-

² Si tenga presente che la sfasatura temporale tra il momento dell'indagine e la successiva evoluzione del ciclo economico nel corso dell'anno, può dar luogo ad apparenti contraddizioni tra le previsioni formulate delle imprese e il dispiegarsi o il mutare delle condizioni in cui le stesse operano. Così la quota elevata (e in aumento) delle imprese intenzionate ad assumere nel corso del 2008, rilevata nei primi mesi dell'anno, ancora non poteva tener conto della crisi che si sarebbe manifestata a partire dal secondo semestre, esattamente come successo nel 2011, quando la maggiore propensione ad assumere, manifestata dalle imprese a inizio d'anno (rispetto all'anno precedente), sembra incoerente con la nuova fase recessiva che sarebbe invece iniziata nel terzo trimestre dello stesso anno.

mente al risultato complessivo sono la 50-249 e quella con oltre 500 dipendenti, in grado di staccare la corrispondente quota media dell'industria di circa 8 punti percentuali; mentre nel secondo caso (sanità e assistenza sociale) sono le classi che ricadono nel segmento 10-250 dipendenti che definiscono il comportamento dell'intero comparto, dato che i rispettivi tassi di imprese assumentanti distanzieranno le corrispondenti medie generali dei servizi di 6-7 punti percentuali.

D'altra parte, invece, i comparti in cui la dimensione media è più contenuta, oltre a scontare più pesantemente gli effetti della debolezza della domanda interna, sono anche quelli che esibiscono la minore propensione delle imprese ad assumere: così, quote particolarmente ridotte sono associate, nell'industria, al sistema casa e tempo libero (11%) assieme alle costruzioni (12,5%) e, nei servizi, agli studi professionali e agli operatori commerciali.

Sotto il profilo della forma giuridica, grazie anche alla 'particolare' attenzione e sensibilità nei confronti del capitale umano, sono le cooperative, oltre alle "altre" forme, a dimostrare un dinamismo sul fronte delle assunzioni decisamente superiore alla media (oltre un'impresa su quattro si è dichiarata propensa a inserire nuovo personale durante il 2012), trainate principalmente dalle decisioni degli operatori del Nord e del Centro. Anche nelle società di capitali, che grazie all'elevata scala si dimostrano più attive - pure per ragioni di turn-over, ma non solo -, in particolare quelle del Nord Est sulla scia delle note positive provenienti dalla domanda estera, la quota di assumenti sarà superiore alla media generale di quasi 10 punti percentuali, mentre le società di persone e le ditte individuali, strutturalmente piccole, si dimostrano meno propense a ricorrere a nuovi ingressi (solo il 6,7% dichiara di farlo nel 2012), un comportamento comunque amplificato dalla difficile fase congiunturale.

Assunzioni totali, stagionali e non stagionali previste dalle imprese per il 2012, per settore di attività, classe dimensionale e ripartizione territoriale. Valori assoluti* e variazioni assolute e percentuali

	2012			Variaz. 2011-2012 Valori assoluti			Variaz. % 2011-2012		
	Totale	Non stagionali	Stagionali	Totale	Non stagionali	Stagionali	Totale	Non stagionali	Stagionali
Totale	631.340	406.820	224.520	-214.670	-188.340	-26.330	-25,4	-31,6	-10,5
Industria	166.920	128.740	38.180	-108.210	-100.320	-7.880	-39,3	-43,8	-17,1
Servizi	464.420	278.080	186.340	-106.460	-88.020	-18.450	-18,6	-24,0	-9,0
1-9 dipendenti	243.710	152.350	91.360	-88.900	-87.930	-970	-26,7	-36,6	-1,1
10-49 dipendenti	125.920	55.560	70.360	-65.340	-58.020	-7.310	-34,2	-51,1	-9,4
50-249 dipendenti	87.120	59.830	27.290	-32.620	-19.830	-12.800	-27,2	-24,9	-31,9
250-499 dipendenti	41.850	31.300	10.550	-2.590	-4.290	1.700	-5,8	-12,1	19,2
500 dipendenti e oltre	132.740	107.780	24.960	-25.220	-18.270	-6.950	-16,0	-14,5	-21,8
Nord Ovest	162.460	123.110	39.350	-65.190	-58.720	-6.470	-28,6	-32,3	-14,1
Nord Est	169.780	100.450	69.330	-55.500	-44.410	-11.090	-24,6	-30,7	-13,8
Centro	125.390	82.960	42.430	-43.220	-38.330	-4.890	-25,6	-31,6	-10,3
Sud e Isole	173.710	100.300	73.410	-50.760	-46.880	-3.870	-22,6	-31,9	-5,0

*Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali o le variazioni assolute possono non coincidere con la somma o la differenza dei singoli valori.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Dalla più bassa diffusione delle imprese che prevedono di assumere nel 2012 scaturisce un flusso di assunzioni più esiguo rispetto a quello dell'anno precedente. Infatti, rispetto al 2011, le assunzioni - sempre con riferimento a quelle "dirette" - previste dalle imprese industriali e dei servizi nel 2012 subiscono un netto ridimensionamento (-25,4%): in termini assoluti, si restringono di circa 215 mila unità gli ingressi preventivati, per un totale di poco più di 613 mila assunzioni. Se il calo riguarda sia le assunzioni non



stagionali sia quelle stagionali, le rispettive entità si presentano, tuttavia, differenziate: decisamente più pesanti per le prime (-31,6%, pari a -188 mila unità), mentre per le seconde la riduzione è più contenuta (-10,5%, circa 26 mila unità in meno). La diffusione della crisi rende dunque la generalità delle imprese particolarmente cauta nell'inserire nuovo personale, soprattutto se tale scelta non è legata a previsioni di incremento dell'attività produttiva, cosicché le assunzioni non stagionali risultano sensibilmente più penalizzate rispetto a quelle stagionali. In particolare, in termini relativi, a subire il ridimensionamento più evidente sono gli ingressi non stagionali nell'industria (-43,8% rispetto al -24% dei servizi), dove è più intensa la riduzione anche delle assunzioni stagionali (-17,1% rispetto al -9% dei servizi).

Anche per i flussi, sotto il profilo delle classi dimensionali di impresa, il quadro si presenta meno omogeneo e si ripropone un andamento simile a quello descritto per le forme giuridiche. Le assunzioni nei segmenti dimensionali più ridotti - quelli più vincolati alla stagnazione della domanda interna - subiscono i decrementi più marcati: quelli delle entrate non stagionali spiegano gran parte dei cali sia tra le micro (1-9 dipendenti) sia tra le piccole imprese (10-49 dipendenti). Le prime esibiscono la massima perdita assoluta di ingressi non stagionali su base annua (quasi -88 mila unità, pari al -36,6%), mentre in corrispondenza delle seconde si raggiunge la massima contrazione relativa (-51,1%, pari a -58 mila unità). Al crescere della classe dimensionale, il contributo delle assunzioni stagionali sulla variazione delle entrate previste si fa più rilevante sia, ancora in senso negativo, per le medie (50-249 dipendenti) e le grandissime imprese (500 dipendenti e oltre), sia, in senso positivo, per le grandi imprese (250-499 dipendenti). Infatti, l'unico incremento previsto nel flusso di ingressi riguarda gli stagionali in questa classe dimensionale che guadagnano il 19,2% (pari a 1.700 unità). Il contributo degli stagionali, come evidenziato sopra, è sfavorevole negli altri due citati segmenti dimensionali, in cui si dovrebbero perdere complessivamente quasi 20 mila dipendenti con questo tipo di inquadramento.

L'osservazione territoriale evidenzia andamenti più omogenei, sebbene le regioni produttivamente più attive mostrino un maggiore grado di sensibilità al ciclo economico, che si traduce in riduzioni più sostenute. Infatti, tutto il Centro-Nord, pur con sfumature diverse - il calo del Nord Ovest e quello del Nord Est sono distanziati di 4 punti percentuali - esibisce ridimensionamenti delle assunzioni previste nel 2012 rispetto al 2011 che superano quello del Sud e Isole. Il Mezzogiorno si differenzia grazie principalmente a una flessione contenuta delle assunzioni stagionali (-5%), che invece oltrepassa la doppia cifra in tutte le altre ripartizioni. Sono comunque gli ingressi di non stagionali che incidono sui risultati generali di ciascuna area - dimostrandosi oltretutto il volto più strutturale della domanda di lavoro - mostrando contrazioni che vanno da un massimo del -32,9% del Nord Ovest a un minimo del -30,7% del Nord Est.

1.3 Assunzioni dirette e collaborazioni: la quantificazione dei flussi totali in entrata

Oltre ai dipendenti veri e propri, le imprese impiegano altre tipologie di lavoratori, convenzionalmente denominati come "atipici", quali *interinali*, *collaboratori professionali (sostanzialmente "a progetto")* e *altri lavoratori non dipendenti* (costituiti soprattutto da titolari di partita IVA e lavoratori occasionali)³. Lo stock di collaboratori professionali che le imprese con dipendenti prevedono di impiegare viene rilevato già da alcuni anni, quello di lavoratori interinali dall'indagine del 2010, quello di "altri" lavoratori parasubordinati dall'indagine in esame, quindi dal 2012. Sempre da quest'ultima rilevazione è stato chiesto alle imprese di specificare, per i tre gruppi sopra indicati, anche i flussi in entrata, vale a dire i contratti che prevedono di stipulare nell'arco dell'anno. Pertanto, nonostante la frammentazione da un punto di

3 Nelle imprese saranno inoltre presenti circa 81 mila stagisti e tirocinanti retribuiti, per circa 47 mila dei quali l'ingresso in azienda è previsto nel corso del 2012. Dato il carattere prevalentemente formativo di stage e tirocini, anche se retribuiti, si ritiene non opportuno considerare queste figure come una componente a tutti gli effetti della domanda di lavoro.



vista temporale, l'indagine si sta adattando a monitorare "segmenti" meno convenzionali, ma di crescente importanza per cogliere il quadro evolutivo complessivo del mondo di lavoro.

Come già si è visto per le assunzioni dirette di lavoratori dipendenti, anche per i lavoratori atipici si riduce la quota di imprese che ne prevedono l'utilizzo, in misura molto limitata per i collaboratori, più pesantemente per i lavoratori interinali (dal 4,6 al 2,2%), sui quali sono particolarmente intense le conseguenze dei cambiamenti del ciclo economico, che nel caso di stagnazione dell'attività produttiva determina una riduzione della domanda.

Complessivamente le imprese prevedono di impiegare nel 2012 (inclusendo anche coloro che avevano già un contratto al momento della rilevazione) circa 438 mila lavoratori atipici: circa 153 mila interinali (il 35% circa del totale), 173 mila collaboratori a progetto (39%) e oltre 113 mila "altri" lavoratori non alle dipendenze (26%). Rispetto a quanto previsto per il 2011, gli interinali previsti si riducono del 26% (-53 mila), mentre i collaboratori aumentano del 13%, risultando circa 20 mila in più di quelli dell'anno precedente.

L'aspetto innovativo della rilevazione per il 2012 è però la stima dei flussi totali in entrata prodotti dall'attivazione dei contratti, comprensiva anche dei lavoratori "atipici". Considerando tutte le componenti rilevate dall'indagine, la domanda di lavoro che le imprese italiane prevedono di attivare nel 2012, si concretizzerà in quasi 862 mila contratti: oltre alle 631 mila assunzioni dirette (il 73% della domanda totale), le imprese prevedono la stipula di 89.500 contratti di lavoro interinale (10%), che portano il totale delle entrate di lavoratori dipendenti a circa 721.000 unità, pari all'84% del totale dei contratti attivati. A queste si sommano circa 141.000 contratti di lavoro parasubordinato (16%), dei quali 92.600 riguarderanno collaboratori professionali (11%) e poco più di 48.000 "altri" lavoratori parasubordinati non alle dipendenze (6%)⁴.

Contratti che le imprese prevedono di attivare, per tipologia di contratto. Anni 2008-2012 (valori assoluti*)

Totale dipendenti	di cui:			Totale dipendenti esclusi gli interinali (assunzioni "dirette")	Totale non dipendenti	di cui:		Totale lavoratori atipici (interinali e non dipendenti)	Totale contratti attivati
	Non stagionali	Stagionali	Interinali			Collaboratori a progetto	Altri non dipendenti**		
2008	827.890	251.590		1.079.480					
2009	523.620	257.980		781.600					
2010	551.950	250.210		802.160					
2011	595.160	250.848		846.008					
2012	720.790	406.820	224.520	89.450	631.340	140.740	92.630	48.110	230.190
									861.530

*Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

** Collaboratori a partita IVA e occasionali.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Le assunzioni dirette di personale alle dipendenze (che includono quelle sia stagionali sia non stagionali) saranno quindi poco meno di tre quarti delle entrate totali, e per ogni 100 di tali assunzioni dirette si prevedono circa 36 contratti di lavoro atipici (interinali e "non dipendenti", definibili quest'ultimi anche come parasubordinati). Volendo misurare più precisamente il ruolo dei parasubordinati, si sottolinea come ogni 100 entrate di lavoratori dipendenti intesi in senso lato (compresi quindi gli interinali) si avranno circa 20 contratti a lavoratori non dipendenti.

Il rapporto più elevato fra entrate di lavoratori atipici e assunzioni dirette si avrà nell'industria in senso stretto, con 53 entrate ogni 100 assunzioni dirette previste, di cui ben 23 spiegate dagli interinali. Tant'è che nel momento in cui gli interinali si considerano tra i dipendenti secondo una suddivisione tra lavo-

4 Per i lavoratori atipici i contratti avviati nell'anno comprendono i contratti già in essere che vengono rinnovati.



ratori non alle dipendenze e alle dipendenze, in questo stesso settore di attività il rapporto fra le due categorie diviene inferiore alla media, assestandosi a 13,1 “non dipendenti” (pari all’11,6% della domanda di lavoro complessiva) per 100 dipendenti (88,4%), contro il valore medio generale di 19,5. È però nelle public utilities che tale rapporto scende al minimo, per effetto dei soli circa 8 “non dipendenti” per 100 dipendenti, alla luce del fatto che i primi contribuiscono appena per il 7,5% del totale entrate del settore rispetto al restante quasi 93% dei secondi.

Composizione del totale dei contratti che le imprese prevedono di attivare nel 2012, per tipologia di contratto, settore di attività, classe dimensionale e ripartizione territoriale. Valori assoluti* e composizioni percentuali

	Totale dipendenti	di cui:			Totale dipendenti esclusi gli interinali (assunzioni "dirette")	Totale non dipendenti	di cui:		Totale lavoratori atipici (interinali e non dipendenti)	Totale contratti attivati
		Non stagionali	Stagionali	Interinali			Collabor. a progetto	Altri non dipendenti**		
Valori assoluti*										
Totale	720.790	406.820	224.520	89.450	631.340	140.740	92.630	48.110	230.190	861.530
Industria	208.300	128.740	38.180	41.380	166.920	35.710	21.380	14.330	77.090	244.020
Servizi	512.490	278.080	186.340	48.070	464.420	105.030	71.250	33.780	153.100	617.520
Nord Ovest	196.730	123.110	39.350	34.270	162.460	42.940	27.930	15.010	77.210	239.680
Nord Est	195.760	100.450	69.330	25.980	169.780	27.370	16.430	10.940	53.350	223.130
Centro	141.890	82.960	42.430	16.500	125.390	34.520	23.530	10.990	51.020	176.410
Sud e Isole	186.410	100.300	73.410	12.700	173.710	35.900	24.740	11.160	48.600	222.310
1-9 dip.	252.490	152.350	91.360	8.780	243.710	69.840	41.180	28.660	78.620	322.320
10-49 dip.	138.680	55.560	70.360	12.760	125.920	31.820	23.370	8.450	44.580	170.500
50-249 dip.	108.780	59.830	27.290	21.660	87.120	21.430	14.530	6.900	43.090	130.210
250-499 dip.	55.940	31.300	10.550	14.090	41.850	4.960	3.700	1.260	19.050	60.900
500 dip. e oltre	164.900	107.780	24.960	32.160	132.740	12.700	9.860	2.840	44.860	177.610
Composizioni percentuali										
Totale	83,7	47,2	26,1	10,4	73,3	16,3	10,8	5,6	26,7	100,0
Industria	85,4	52,8	15,6	17,0	68,4	14,6	8,8	5,9	31,6	100,0
Servizi	83,0	45,0	30,2	7,8	75,2	17,0	11,5	5,5	24,8	100,0
Nord Ovest	82,1	51,4	16,4	14,3	67,8	17,9	11,7	6,3	32,2	100,0
Nord Est	87,7	45,0	31,1	11,6	76,1	12,3	7,4	4,9	23,9	100,0
Centro	80,4	47,0	24,1	9,4	71,1	19,6	13,3	6,2	28,9	100,0
Sud e Isole	83,9	45,1	33,0	5,7	78,1	16,1	11,1	5,0	21,9	100,0
1-9 dip.	78,3	47,3	28,3	2,7	75,6	21,7	12,8	8,9	24,4	100,0
10-49 dip.	81,3	32,6	41,3	7,5	73,9	18,7	13,7	5,0	26,1	100,0
50-249 dip.	83,5	45,9	21,0	16,6	66,9	16,5	11,2	5,3	33,1	100,0
250-499 dip.	91,9	51,4	17,3	23,1	68,7	8,1	6,1	2,1	31,3	100,0
500 dip. e oltre	92,8	60,7	14,1	18,1	74,7	7,2	5,6	1,6	25,3	100,0

*Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

** Collaboratori a partita IVA e occasionali.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior



Le costruzioni si caratterizzano invece per la maggiore incidenza percentuale, quasi il 22%, dei “non dipendenti” sul totale degli ingressi, per oltre la metà spiegata dal peso degli “altri non dipendenti” (lavoratori a partita IVA e occasionali), che coprono più dell'11% della domanda totale del settore, il doppio della media generale. Nonostante ciò il rapporto tra atipici (“non dipendenti” uniti agli interinali) e assunti direttamente (stagionali e non) dalle imprese di costruzioni supera di poco il 35%, collocandosi leggermente al di sotto della media, per effetto dell'incidenza molto esigua dei lavoratori interinali (appena il 4% del totale delle entrate), che in questo settore saranno meno di 6 ogni 100 assunti direttamente dalle imprese, contro una media generale di circa 14. Le entrate di lavoratori interinali presentano un'incidenza relativamente modesta anche nei servizi (8% delle entrate totali), portando così il rapporto tra lavoratori atipici e lavoratori assunti direttamente dalle imprese (33 ogni 100) al di sotto della media complessiva (poco più di 36). Per contro, anche se il tema degli assunti con contratto stagionale sarà ripreso più oltre, merita anticipare come il terziario presenti una quota di questi ultimi che sfiora il 30%, quasi il doppio di quella che si riscontra nell'industria (16%). Le differenze più significative del rapporto caratteristico tra entrate di lavoratori atipici (interinali e “non dipendenti”) e assunzioni “dirette”, come di quello tra attivazione di “non dipendenti” e assunzioni di dipendenti (inclusi gli interinali), piuttosto che quello tra assunzioni di interinali e assunzioni “dirette”, derivano fondamentalmente dalle diverse peculiarità tecnico-organizzative dei settori economici; esse si riflettono quindi nelle diverse tipologie di impresa e nei diversi ambiti territoriali in modo “derivato”, a seconda cioè della composizione settoriale che contraddistingue le imprese delle diverse classi dimensionali e la struttura settoriale delle diverse economie locali.

Così il rapporto tra lavoratori atipici e assunzioni dirette raggiunge i valori più elevati nelle imprese di dimensione intermedia (da 50 a 499 dipendenti) e nelle regioni del Nord-Ovest e del Centro, mentre il rapporto tra non dipendenti e dipendenti aumenta in modo lineare al crescere della dimensione aziendale, e raggiunge i valori più elevati nel Centro e nel Nord-Ovest. Infine, il rapporto tra lavoratori interinali e lavoratori assunti direttamente delle imprese presenta valori decrescenti (l'uno quasi triplo dell'altro) passando dal Nord-Ovest al Mezzogiorno, mostrando nel contempo, invece, una tendenza crescente passando dalle imprese più piccole (fino a 9 dipendenti) a quelle medio-grandi (da 250 a 499 dipendenti). Del resto, le medio-grandi imprese, sfruttando logiche organizzative più ampie, ricorrono con più frequenza a società interinali rispetto alle piccole, le quali, dal canto loro, avendo spesso prospettive meno pianificate e stabili, dato anche l'attuale momento congiunturale, preferiscono fare leva maggiormente sulla flessibilità del mercato del lavoro, puntando di più sugli atipici che, per loro natura, si caratterizzano per una elevata flessibilità dei rapporti di lavoro, di norma mai di lunga durata, anche se talvolta le imprese - con maggiore riguardo alle medio-grandi - fanno ricorso a queste figure per una successiva assunzione.

Nel 2012, come si è visto, le imprese prevedono di utilizzare oltre 438mila di questi lavoratori, attivando (o rinnovando) contemporaneamente 230mila contratti (più di 89 mila interinali ai quali vanno a sommarsi gli oltre 140 mila “non dipendenti”). Ciò significa che almeno 208 mila circa di essi, con cui le imprese avevano un contratto in essere già al momento della rilevazione, lo proseguiranno nel corso dell'anno e ad essi si aggiungeranno i lavoratori con cui sarà stipulato un nuovo contratto (una parte dei quali potrà riguardare altri lavoratori sotto contratto al momento dell'indagine oggetto di rinnovo nel corso dell'anno).

La non conoscenza dello stock di lavoratori atipici presenti al momento dell'indagine, la diversa durata dei contratti stessi e i diversi tempi di scadenza, richiedono per questa materia una certa cautela nel trarre conclusioni. Si può, comunque, ritenere che il rapporto tra i 230mila con cui verrà stipulato un contratto nel corso dell'anno e i 438mila impiegati nel corso dell'anno costituisca una proxy accettabile del tasso di ricambio di queste figure.

Per il complesso degli atipici, questo tasso è pari al 53% circa, variando dal massimo del 59% per gli interinali, a un minimo del 43% per gli “altri non dipendenti”. Nell'arco dell'anno, in altre parole, il ricambio degli atipici impiegati dalle imprese si diffonde, mediamente, in oltre la metà degli stessi. Questa “rotazione” riguarda quasi 6 interinali su 10 (accentuata dal forte calo nell'impiego di queste figure) e poco più di 4 lavoratori a partita IVA e occasionali (definiti nel complesso come “altri non dipendenti”) su 10.



Tassi di ricambio dei lavoratori atipici nel 2012, per settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale.
Valori percentuali (contratti attivati ogni 100 lavoratori utilizzati)

	Collabor. a progetto	Altri non dipendenti*	Totale non dipendenti	Interinali	Totale atipici (non dipendenti e interinali)
Totale	53,7	42,5	49,2	58,6	52,5
Industria	51,4	48,0	50,0	57,8	53,9
Senso stretto	48,6	41,0	46,0	56,7	52,6
Public utilities	47,6	33,3	44,6	58,5	53,7
Costruzioni	56,8	54,5	55,6	73,4	57,9
Servizi	54,4	40,5	49,0	59,4	51,8
Nord Ovest	50,9	40,5	46,7	61,2	52,2
Nord Est	54,2	40,9	47,9	65,0	55,0
Centro	52,2	45,3	49,8	45,7	48,4
Sud e Isole	58,4	44,5	53,2	62,0	55,2
1-9 dip.	55,4	43,1	49,6	69,0	51,2
10-49	49,8	41,6	47,3	55,4	49,4
50-249	52,5	48,2	51,0	55,5	53,2
250-499	58,0	36,2	50,3	62,3	58,7
500 e oltre	57,0	33,0	49,0	58,3	55,4

* Collaboratori a partita IVA e occasionali.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

In tutti i settori, in tutte le imprese secondo la classe dimensionale e in quasi tutti i territori (unica eccezione il Centro Italia) i lavoratori con “altre” tipologie di contratto non di lavoro dipendente presentano il tasso di ricambio più basso. Per contro, gli interinali sono i lavoratori con il tasso di ricambio più alto in tutti i settori, in quasi tutti i territori e nelle imprese di quasi tutte le classi dimensionali; fanno eccezione le imprese dell'Italia centrale, per le quali i tassi più elevati si riscontrano per i collaboratori a progetto. In un momento di difficoltà congiunturale, non stupisce come le imprese vadano a restringere primariamente il ricambio dei contratti più flessibili, corrispondenti alle collaborazioni occasionali e partite IVA, vedendo nei lavoratori interinali figure molto più innestate, anche dal punto di vista formativo, all'interno dei processi aziendali.

Dal punto di vista territoriale e dimensionale di impresa, per il complesso dei lavoratori atipici i tassi di ricambio più elevati si riscontrano nelle costruzioni, nel Sud e Isole assieme al Nord-Est e nelle imprese medio-grandi (da 250 a 499 dipendenti); i valori più contenuti si hanno invece nei servizi, nel Centro e nelle imprese medio-piccole (da 10 a 49 dipendenti).

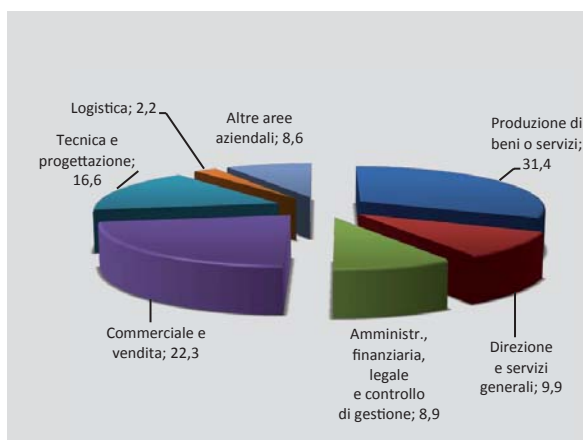
1.4 Entrate di lavoratori atipici e di assunti diretti nelle aree aziendali

La crescente flessibilità del mercato del lavoro fa emergere la necessità di un'analisi più attenta, non solo in termini quantitativi, ma anche qualitativi, dell'utilizzo delle imprese di lavoratori atipici “non dipendenti” (lavoratori occasionali e a partita IVA, assieme ad altri parasubordinati come i collaboratori a progetto, ma con l'esclusione degli interinali). Quasi un terzo dei lavoratori atipici “non dipendenti” di cui le imprese prevedono l'ingresso in azienda nel corso del 2012 sarà destinato all'area della produzione di beni e servizi. Un'altra quota di rilievo (oltre il 22%) sarà impiegata nelle attività commerciali e della vendita, che ben si prestano a queste forme flessibili di lavoro essendo maggiormente sganciate da logiche



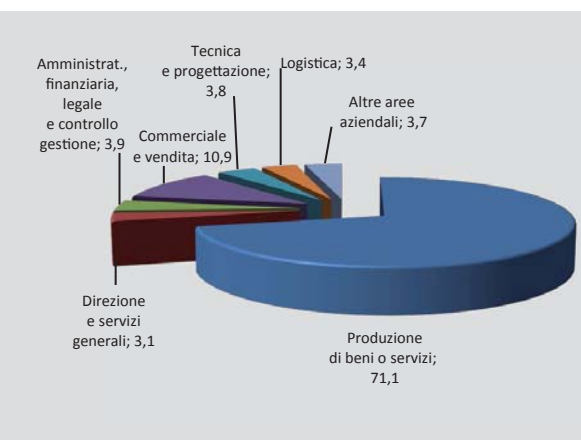
interne di processo aziendale; circa un sesto (oltre il 16%) verrà destinato all'area tecnica e della progettazione e un altro 10% in quella della direzione e dei servizi generali. Quote minori saranno impiegate nelle altre aree aziendali, soprattutto quella amministrativa, finanziaria, legale e del controllo di gestione (9%)⁵, al cui interno vi sono segmenti (ad esempio la parte legale) per i quali le imprese possono ricorrere con più frequenza a professionalità esterne che esulano dal "core" dei processi aziendali intesi in senso stretto.

Lavoratori atipici non dipendenti* (esclusi gli interinali) previsti in ingresso nelle imprese nel 2012, per area aziendale
(composizione percentuale)



* Collaboratori a progetto e professionali a partita IVA e occasionali.

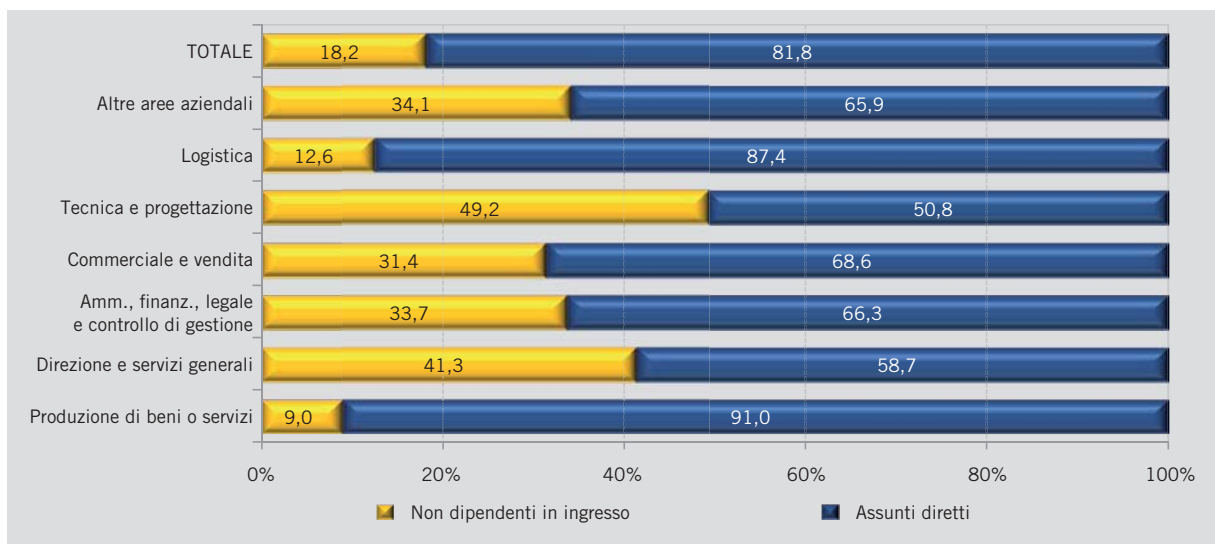
Lavoratori dipendenti* (esclusi gli interinali) previsti in ingresso nelle imprese nel 2012, per area aziendale
(composizione percentuale)



* Non stagionali e stagionali.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Lavoratori dipendenti assunti direttamente e non dipendenti* previsti in ingresso nelle imprese nel 2012, per area aziendale.
(composizione percentuale)



* Gli assunti "diretti" comprendono i dipendenti non stagionali e stagionali (esclusi gli interinali). I lavoratori non dipendenti comprendono i collaboratori a progetto e professionali a partita IVA e occasionali.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

⁵ Non viene rilevata la destinazione per area aziendale né dei lavoratori interinali utilizzati, né delle loro entrate.



D'altro canto, infatti, quando le imprese assumono direttamente i dipendenti, ben il 71% di essi sono destinati all'area della produzione di beni o servizi, vale a dire all'attività primaria dell'azienda. Molto distaccata (11%) è la quota di assunti che saranno destinati all'area commerciale e delle vendite, mentre a ciascuna di tutte le altre aree aziendali sarà destinata una quota di assunti compresa fra il 3 e il 4%.

In termini dinamici, il forte calo delle assunzioni dirette programmate dalla imprese nel 2012 rispetto al 2011, e con particolare riguardo a quelle non stagionali, riguarderà tutte le aree aziendali, con l'unica eccezione di quella dell'*Innovation-Technology* e sistemi informativi (compresa all'interno dell'area della Direzione e dei servizi generali), nella quale gli assunti con contratto non stagionale aumenteranno del 12%, a conferma di come le imprese mostrino la volontà di salvaguardare il fattore "tecnologia" per riuscire a controbattere i duri colpi della crisi.

La riduzione, invece, sarà particolarmente accentuata nell'area commerciale, in quella tecnica, della logistica e in quella residuale delle "altre" aree aziendali, fino a un massimo, proprio in queste ultime, del 48%. Come se le imprese, in un contesto di forte restrizione della domanda, abbiano perso stimolo nel potenziare l'intero segmento che guarda ai rapporti con i clienti.

Riduzioni inferiori, ma sempre di notevole entità, (nell'ordine del 25%) si avranno invece nelle aree della Produzione, della Direzione e dei servizi generali e in quella Amministrativa e gestionale.

1.5 Le forme contrattuali

Il 2012 è stato un anno in cui il mercato del lavoro ha conosciuto profonde evoluzioni, tanto congiunturali quanto strutturali (si pensi all'ambito normativo). Un contesto nel quale le previsioni formulate dalle imprese non possono che essere state in parte influenzate dal corso degli eventi, a partire dalla scelta delle modalità contrattuali a cui ricorrere nel momento in cui sono state programmate le assunzioni⁶. In termini assoluti, i cali del numero degli assunti "diretti" previsti nel 2012 rispetto al 2011 si presentano generalizzati, aggirandosi attorno alla flessione media generale del 25,4% (-31,6% per le assunzioni non stagionali; -10,5% per quelle stagionali), mentre in termini relativi è in atto una ricomposizione tra le varie modalità previste, dettata dal clima di incertezza e dalla conseguente prudenza con cui le imprese si muovono sul terreno dell'acquisizione di nuovo capitale umano.

La contrazione più accentuata riguarda però le assunzioni "stabili", vale a dire con contratto a tempo indeterminato, che si riducono quasi del 38%, percentuale quasi doppia rispetto a quella di tutti i contratti "a termine" (-20%). La loro incidenza sul totale delle assunzioni si riduce pertanto di quasi 6 punti, passando dal 32% del 2011 al 26% del 2012, mentre tutte le entrate "a termine" passano dal 68 al 74%. La quota delle assunzioni a tempo indeterminato si riduce anche sul totale delle assunzioni non stagionali, passando dal 45 al 41%. I contratti "a termine" raggiungono quindi l'incidenza più elevata degli ultimi 5 anni, concentrando quasi tre quarti delle assunzioni totali e circa il 60% di quelle non stagionali.

Pur considerando che la ripartizione delle assunzioni per tipologia contrattuale può essere influenzata di anno in anno da contingenze particolari e dalle specificità del momento congiunturale in cui viene condotta l'indagine, l'osservazione degli andamenti in serie storica sembra indicare abbastanza nettamente che le dinamiche evidenziate nell'ultimo anno non sono riconducibili solo al difficile momento economico, ma riflettono tendenze in atto ormai da tempo e che le crisi che si sono susseguite negli ultimi anni hanno contribuito ad accelerare.

6 In questo paragrafo si fa riferimento alle assunzioni di lavoratori dipendenti e rimangono esclusi i lavoratori interinali.



Inoltre, sia gli spostamenti di quota dell'ultimo anno, sia le tendenze di medio periodo sono decisamente generalizzate e con qualche significativa accentuazione. Nell'ultimo anno, così come nel periodo immediatamente precedente, lo spostamento di quote a favore dei contratti a termine risulta alquanto più marcato nei servizi rispetto all'industria, nel Mezzogiorno - e in parte nel Nord-Est - rispetto agli altri territori e nelle imprese minori (fino a 49 dipendenti) rispetto a quelle di maggiore ampiezza.

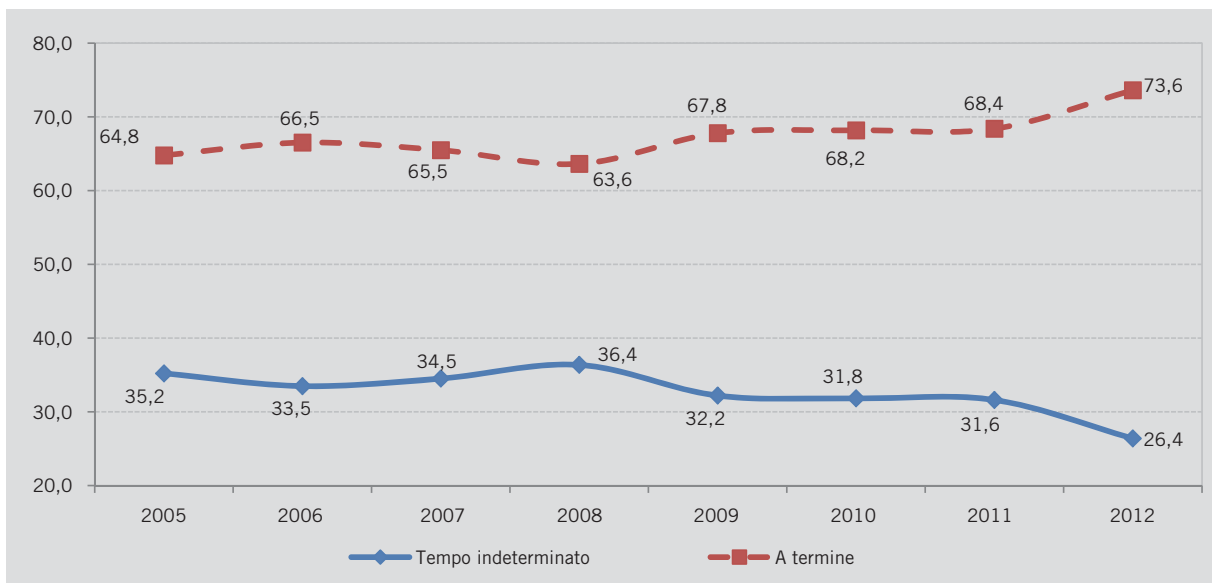
Anche se la ripartizione delle assunzioni si sposta nel tempo a favore dei contratti a termine, permangono comunque notevoli differenze di ordine strutturale. I contratti "stabili" sono un terzo del totale nell'industria, ma non arrivano a un quarto nei servizi, dove la stagionalità è nettamente più diffusa; sono compresi tra il 21% nel Nord-Est e il 33% nel Nord-Ovest; sono appena il 16% nelle imprese da 10 a 49 dipendenti e arrivano al 37% in quelle che hanno almeno 500 dipendenti; sono il 46% per i profili professionali più elevati (soprattutto dirigenziali, 86%) e non arrivano al 19% per quelli di livello intermedio, con un minimo del 14% per le professioni del commercio e dei servizi.

Guardando alla composizione delle assunzioni "a termine" (escluse le stagionali) per tipologia di contratto, prevalgono sempre nettamente quelle a tempo determinato (che fanno riferimento a uno specifico contratto collettivo di lavoro) con una quota del 77%, inferiore di circa 2 punti percentuali a quella dello scorso anno; seguono, molto distanziati, i contratti di apprendistato (16%), che guadagnano però circa un punto, controilanciando in parte la diminuzione del ruolo dei contratti a tempo determinato. Un fenomeno, seppur dai minimi contorni, da sottolineare comunque dato che proprio l'ultima riforma del mercato del lavoro - sebbene entrata in vigore dopo lo svolgimento dell'indagine - abbia inteso puntare sull'apprendistato come strada principale di ingresso nel modo del lavoro, sfruttando gli ampi vantaggi, tanto per l'impresa quanto per il lavoratore, sul piano della *flexysecurity*, della formazione e della crescita professionale.

Infine, completando il ventaglio delle modalità contrattuali "a termine" non stagionali, i contratti di inserimento e gli altri tipi di contratto incidono sul totale solo per circa 7 punti percentuali.

Andamento delle assunzioni a tempo indeterminato e a termine (compresi gli stagionali) previste dalle imprese

Anni 2005-2012 (quote percentuali sul totale assunzioni)

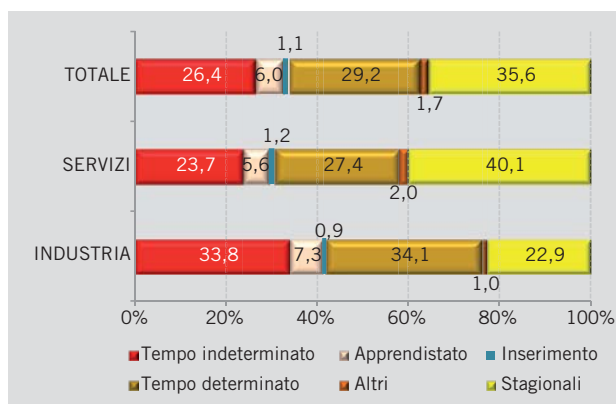


Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior



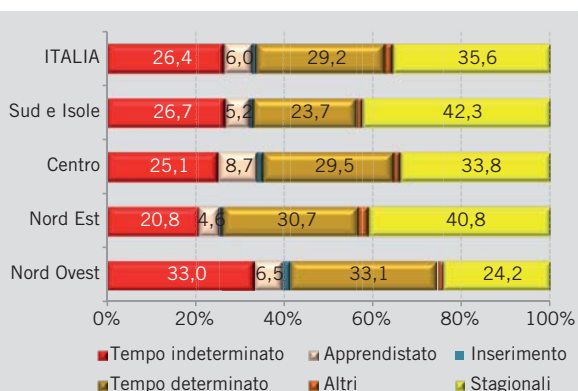
Assunzioni totali previste dalle imprese per il 2012, per tipo di contratto e per settore

Anno 2012 (composizioni percentuali)



Assunzioni totali previste dalle imprese per il 2012, per tipo di contratto e ripartizione territoriale

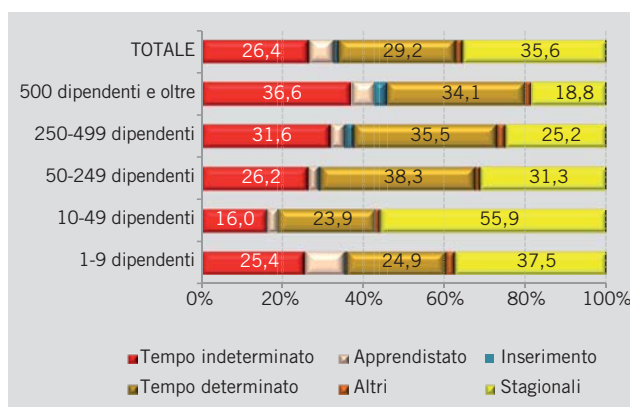
Anno 2012 (composizioni percentuali)



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

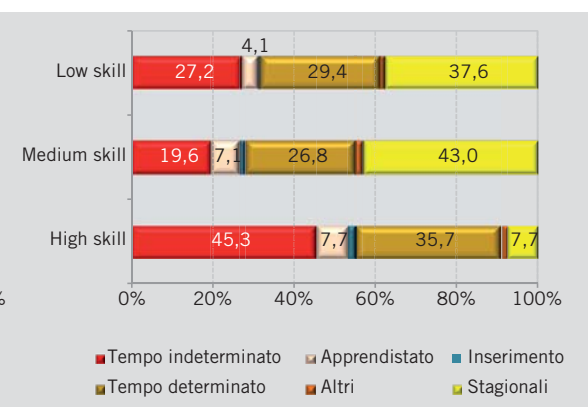
Assunzioni totali previste dalle imprese per il 2012, per tipo di contratto e classe dimensionale delle imprese

Anno 2012 (composizioni percentuali)



Assunzioni totali previste dalle imprese per il 2012, per tipo di contratto e livello professionale

Anno 2012 (composizioni percentuali)



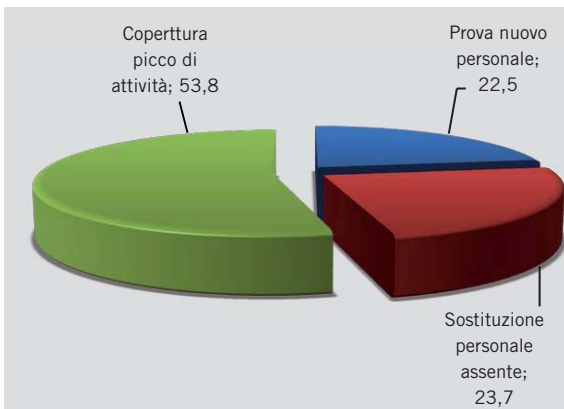
Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Entrando con maggior dettaglio all'interno dei contratti a tempo determinato - sempre ad esclusione dei non stagionali -, oltre la metà di questi vengono utilizzati per far fronte a picchi di attività, in aumento di qualche punto percentuale in termini di quota percentuale. Fra le altre due motivazioni proposte vi è, invece, una significativa contrazione di 8 punti (dal 32% del 2011 al 24% del 2012) della quota di assunzioni destinate a sostituire personale temporaneamente assente. Ciò segnala che, in condizioni di domanda piuttosto debole, si cerca di ricorrere al "tempo determinato" prevalentemente per ragioni temporanee di carattere produttivo, cercando di risparmiare impiego di forza lavoro in altre diverse situazioni, salvo il caso di solide motivazioni legate alla crescita di medio periodo dell'attività.

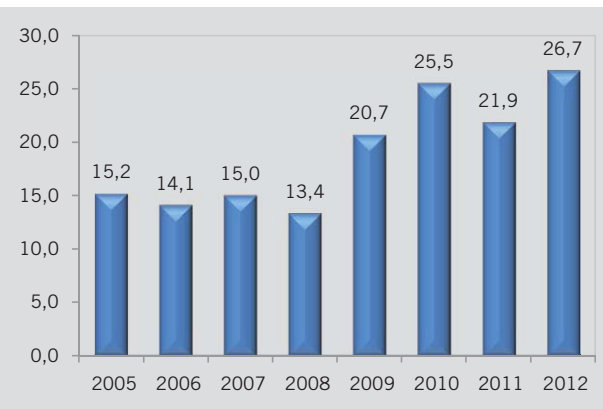
A tal riguardo, cresce leggermente (un paio di punti) la quota di assunzioni a tempo determinato effettuate in vista di future assunzioni stabili, che raggiunge il 23%, cioè quando vi è una ragionevole sicurezza di allargare la propria base occupazionale sulla base di specifiche favorevoli condizioni strutturali di crescita produttiva. È difficile però interpretare questo innalzamento come indicativo di una ripresa, anche se differita, della domanda di lavoro, dal momento che tale quota nell'industria in senso stretto, pur essendo nel 2012 circa un terzo (34,5%) del totale degli assunti con contratto a tempo determinato (10

punti in più rispetto allo scorso anno), si dimostra ancora molto al di sotto di quanto segnalato nel 2008 (ultimo anno con prospettive della domanda di lavoro molto favorevoli), quando le assunzioni a tempo determinato in vista di future assunzioni stabili furono il 47,3% (37% nella media generale delle imprese industriali e terziarie). Basti pensare che, in termini assoluti, le assunzioni per prova di nuovo personale in vista di assunzioni stabili sono comunque diminuite tra le imprese industriali in senso stretto di oltre venti punti percentuali (-21,9%), anche se nel caso della copertura di picchi produttivi e in quello di sostituzione temporanea le flessioni hanno oscillato attorno ai 50 punti percentuali.

Motivazioni delle assunzioni a tempo determinato previste dalle imprese nel 2012
(composizione percentuale)



Assunzioni con contratto part-time previste dalle imprese
Anni 2005-2012 (quote % sul totale delle assunzioni non stagionali)



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Sempre in tema di riorganizzazione della base occupazionale da parte delle imprese, soprattutto in un'ottica di flessibilità, va segnalato l'ulteriore innalzamento della quota di assunzioni (non stagionali) part-time che, pur diminuendo in termini assoluti quasi del 16%, subiscono una perdita di entità meno accentuata della media, cosicché la loro incidenza, sul totale delle entrate a carattere non stagionale, tende nel 2012 a salire, raggiungendo circa il 27% (5 punti in più rispetto al 2011); un peso che fino al 2008 era compreso fra il 13 e il 15%. Tale aumento interessa però solo il settore dei servizi (dove la quota dei part-time arriva al 36%, addirittura nove punti oltre la media generale), mentre rimane poco al di sopra del 7% nell'industria. Come noto, il part-time coinvolge maggiormente le donne, la cui domanda proviene in misura più accentuata dalle imprese dei servizi, con particolare riguardo a quelli del commercio, del turismo e alle persone.

I valori riferiti alle ripartizioni territoriali sono molto omogenei (fra il 26 e il 28%), mentre una elevata variabilità si riscontra per classe dimensionale, per cui si passa dal 18% delle assunzioni part-time sul totale di quelle non stagionali nelle imprese da 10 a 49 dipendenti al 34% in quelle con almeno 500 dipendenti.

1.6 Motivazioni e vincoli alla base dei programmi di assunzione e canali di reclutamento

Come visto, nel 2012 sono molte meno rispetto al 2011 le imprese che prevedono di assumere, e anche quando hanno messo in programma di farlo sono spinte prevalentemente (35,4% delle segnalazioni, considerando però la risposta multipla della domanda) da motivazioni legate alla sostituzione di personale "in uscita" (dimissioni, pensionamento, scadenza di contratto o altro) rispetto a quelle negate alla previsione di un andamento della domanda in crescita (30,8%), verosimilmente più associabile agli operatori presenti in quei mercati esteri ancora capaci di sostenere le vendite delle nostre imprese.



Pur considerando la modalità di risposta multipla, si tratta in entrambi i casi di quote inferiori di 3-4 punti rispetto al 2011: segno, in un caso, di una minore dinamicità della forza lavoro connessa a logiche di mero turn-over, e, nell'altro, di un peggioramento delle prospettive congiunturali. Compatibilmente con quanto analizzato in precedenza, è in aumento e supera un quinto del totale, la quota di imprese che assumeranno in vista di attività stagionali. Sono in crescita, infine, anche le incidenze riferite ad altre motivazioni, tra le quali vale la pena di sottolineare una ripresa, rispetto al valore particolarmente ridotto del 2011, della quota delle assunzioni che avvengono nell'ottica di ricercare nuove soluzioni di business o prodotti innovativi da introdurre sul mercato, come effetto di politiche aziendali che vogliono puntare sempre più sulla qualità e innovazione per affermarsi su nuovi mercati nel nome della competitività.

Imprese che prevedono assunzioni secondo le motivazioni. Anni 2010-2012 (valori percentuali*)

Quota % di imprese che prevedono assunzioni	Motivazioni (valori %)						Altri motivi (3)
	Domanda in crescita o in ripresa	Necessità di espandere le vendite/nuove sedi-reparti (1)	Internalizzazione di lavoro esterno o precario (2)	Sviluppo di nuovi prodotti/servizi	Sostituzione dipendenti in uscita o in matern. ecc.	Attività e lavorazioni stagionali	
2010	18,6	30,8	7,4	1,7	4,1	35,4	12,8
2011	22,5	29,9	5,7	1,5	2,5	39,4	11,2
2012	14,4	25,7	7,5	2,3	3,6	36,5	16,3

* Alla domanda sulle motivazioni dell'assunzione potevano essere date una o due risposte, pertanto il totale delle risposte può superare il 100%.

(1) Necessità di espandere le vendite in Italia o all'estero - Nuove aziende in espansione - Apertura di nuove sedi o reparti

(2) Stabilizzazione della figura rispetto a una precedente forma contrattuale atipica/precaria - Minore ricorso a lavoratori autonomi/fornitori esterni

(3) Necessità di migliorare qualità e efficienza aziendale - Altri motivi

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Imprese che non prevedono assunzioni secondo le motivazioni. Anni 2010-2012 (valori percentuali*)

Imprese che non assumeranno comunque	Motivazioni (valori %)					Altri motivi
	Attuale dimensione dell'organico è adeguata (1)	Eventuali assunzioni dipendono dall'acquisizione di nuove commesse	Presenza di lavoratori in esubero o in CIG	Eventi a carico dell'impresa (2)	Attualmente la domanda è in calo / incerta	
2010	76,0	62,4	12,8	2,6	19,5	0,2
2011	73,9	77,1	5,7	0,7	14,1	1,2
2012	82,3	70,2	8,1	1,5	18,8	0,2

(1) Dimensione attuale d'impresa adeguata alle aspettative - Dipendenti presenti in azienda sufficienti.

(2) Impresa in ristrutturazione/trasferimento, acquisizione da altra impresa, liquidazione, cessazione.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Accanto a quel 14% circa di imprese che prevedono di assumere nel 2012, esiste un ben più sostanzioso 82% circa di imprese che non hanno nessuna intenzione di assumere⁷. Tra i motivi di questa decisione, pur riducendosi rispetto al 2011, prevale sempre (con 7 segnalazioni su 10, sempre tenendo presente la modalità di risposta multipla) il giudizio circa l'adeguatezza degli organici, ma riprende vigore l'incidenza di quanti imputano il mancato ricorso a nuovi ingressi, alla debolezza o all'incertezza dei livelli della domanda, che è indicata da quasi il 20% delle imprese. Solo l'1,5% delle imprese dichiara di non prevedere assunzioni avendo lavoratori in Cassa Integrazione Guadagni, ma la stessa percentuale lo scorso anno era appena dello 0,7%.

Tutte motivazioni che, in realtà, ben rispecchiano la fase congiunturale che l'economia italiana sta attraversando, contraddistinta da una domanda talmente debole da rendere la propria forza lavoro già adeguata, se non eccedente con riflessi sulla CIG; senza vedere, quindi, ampi spiragli di luce di una solida ripresa tale da spingere le imprese ad allargare la propria base occupazionale.

⁷ Esiste poi un 3-4% circa di imprese che assumerebbero ma segnalano ostacoli all'assunzione.



Per quanto riguarda, infine, le modalità di selezione del personale, anche nel 2012, ancora più che negli anni precedenti, quella largamente preferita dalle imprese è la conoscenza diretta dei possibili candidati da parte del titolare o responsabile d'impresa, indicata nel 51% dei casi. Segue, con un quarto delle risposte, la selezione svolta sulla base dei curricula inviati all'azienda o presentati direttamente dai candidati, nonché (10% del totale) le segnalazioni di persone da parte di conoscenti del titolare (fornitori, ecc.). Tutte le altre modalità proposte – tra cui società di selezione del personale, internet, contatti con associazioni di categoria, servizi dei Centri per l'impiego – ottengono quote di preferenza marginali.

Chiaramente, la modalità di selezione del personale è fortemente connessa alla dimensione aziendale: al crescere di questa, aumenta la quota di importanza delle banche dati aziendali, che raggiunge il 49% nelle imprese con almeno 500 dipendenti. In parallelo, si riduce invece il ruolo della conoscenza diretta e delle segnalazioni di candidati da parte di persone conosciute dal titolare.

Oltre alle banche dati, tra le imprese con almeno 50 dipendenti acquistano una certa importanza anche il ricorso a società di lavoro interinale, a società di selezione del personale, ad associazioni di categoria e a modalità di ricerca/selezione tramite internet.

Le imprese di servizi sono maggiormente orientate a utilizzare le banche dati aziendali (27%, contro il 20% dell'industria), mentre il canale della conoscenza diretta risulta ancora più rilevante per le imprese del Mezzogiorno (59% del totale, contro il 51% del Centro e il 45-46% del Nord), anche in virtù del fatto che l'incidenza di piccole imprese in tale area è maggiore.

Imprese secondo la principale modalità utilizzata per la selezione del personale previsto in assunzione, per macrosettore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale. Anni 2009-2012 (quote percentuali sul totale)

	Canali informali (1)	Canali tradizionali (2)	Intermediari professionali (3)	Strumenti interni (4)	Operatori istituzionali (5)	Altre modalità
2009	53,7	5,0	8,2	24,7	4,4	3,9
2010	49,7	6,1	10,2	21,5	6,3	6,2
2011	61,1	2,3	5,7	24,6	2,9	3,4
2012	61,0	2,2	6,2	24,6	2,9	3,1
Anno 2012						
Industria	65,1	1,7	7,0	20,0	3,8	2,5
Servizi	58,9	2,5	5,8	27,1	2,4	3,4
1-9 dipendenti	65,7	2,1	4,3	22,1	2,8	3,0
10-49 dipendenti	46,6	2,8	10,9	33,3	3,8	2,6
50-249 dipendenti	20,2	3,5	24,9	45,2	2,3	3,9
250-499 dipendenti	12,1	2,8	31,7	44,2	2,4	6,9
500 dipendenti e oltre	10,4	2,8	27,8	49,1	2,0	7,9
Nord Ovest	56,7	3,2	8,4	24,6	2,7	4,4
Nord Est	55,3	2,9	7,9	26,5	4,0	3,4
Centro	61,1	1,9	5,6	24,4	4,1	2,9
Sud e Isole	69,6	1,0	3,1	23,3	1,3	1,6

(1) Conoscenza diretta, segnalazioni di conoscenti /fornitori

(2) Quotidiani e stampa specializzata

(3) Società di lavoro interinale, società di selezione, associazioni di categoria, Internet

(4) Banche dati aziendali

(5) Centri per l'impiego

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Considerando i dati degli ultimi anni, sembra che nell'ultimo biennio i titolari delle imprese – forse anche con l'obiettivo di ridurre i costi – risultino ancora più orientati a utilizzare per la selezione del personale il canale della conoscenza diretta (dello stesso titolare), preferendolo a modalità quali gli annunci sulla stampa o il ricorso ai servizi dei Centri per l'Impiego. Sembrano riscuotere minor favore anche le



segnalazioni di candidati da parte di conoscenti, mentre si mantiene costante l'utilizzo delle banche dati aziendali, unica "alternativa" alla conoscenza diretta.

Probabilmente, il limitatissimo ricorso a internet da parte delle imprese italiane per la selezione del personale riflette, oltre una presumibile poco diffusa conoscenza e confidenza nell'utilizzo delle piattaforme tecnologiche, anche la scarsa offerta di servizi di intermediazione via web adeguatamente strutturati, quali le borse del lavoro, evidenziando una netta distanza rispetto ad altri paesi europei, dove tali servizi movimentano ormai flussi rilevanti di assunzioni e sono favoriti da una maggiore tendenza alla mobilità territoriale dei lavoratori.

1.7 Export e innovazione favoriscono una più elevata propensione ad assumere

La presenza commerciale sui mercati esteri e le attività di innovazione sono caratteristiche distintive di un insieme di imprese, il cui grado di competitività e capacità di rispondere alle trasformazioni del contesto esterno sono certamente diverse rispetto a quelle delle imprese che non sono impegnate su questi fronti. Le sfide che questo segmento di operatori è chiamato ad affrontare sono certamente più impegnative e multiformi ed è, dunque, particolarmente interessante monitorare la propensione che essi esprimono nel rinnovare e qualificare il proprio capitale umano, per la possibilità di rappresentare un *benchmark* per l'intero tessuto produttivo.

Imprese che prevedono assunzioni, secondo la presenza sui mercati esteri e lo sviluppo di prodotti innovativi, per ripartizione territoriale e classe dimensionale. Anni 2010-2012
(quota % sul totale delle imprese e differenze in punti %)

	Esportatrici che assumono (1)				Non esportatrici che assumono				Esportatrici (1) - Quota sul totale			
	2010	2011	2012	11-12	2010	2011	2012	11-12	2010	2011	2012	11-12
Totale	26,1	32,5	22,7	-9,9	17,1	21,1	13,1	-8,0	17,2	12,5	13,3	0,8
Nord Ovest	23,3	30,0	21,3	-8,7	14,8	19,9	11,5	-8,4	21,4	16,4	17,4	0,9
Nord Est	28,0	36,3	25,5	-10,8	18,1	23,7	14,1	-9,7	20,3	15,3	16,3	1,0
Centro	26,8	29,5	22,7	-6,9	17,0	20,8	13,1	-7,7	15,7	11,6	11,7	0,1
Sud e Isole	28,2	36,0	21,2	-14,8	18,4	20,6	13,9	-6,7	11,5	6,9	8,0	1,1
1-9 dipendenti	18,4	21,8	13,3	-8,5	13,5	17,2	10,3	-7,0	13,4	8,8	9,4	0,6
10-49 dipendenti	26,4	34,3	19,9	-14,4	27,3	34,6	18,3	-16,3	32,9	27,2	29,7	2,6
50-249 dipendenti	60,2	65,3	59,3	-6,0	64,1	66,7	57,6	-9,1	45,9	41,5	41,3	-0,2
250-499 dipendenti	86,2	89,9	88,0	-1,9	89,9	86,8	84,5	-2,3	36,5	35,7	41,1	5,4
500 dipendenti e oltre	96,3	94,7	94,0	-0,7	95,9	95,6	94,0	-1,6	32,5	28,2	29,4	1,1

	Innovatrici che assumono (2)				Non innovatrici che assumono				Innovatrici (2) - Quota sul totale			
	2010	2011	2012	11-12	2010	2011	2012	11-12	2010	2011	2012	11-12
Totale	26,1	31,2	22,3	-9,0	16,7	21,0	12,9	-8,0	20,3	15,4	15,3	-0,1
Nord Ovest	25,2	31,8	22,6	-9,2	14,4	19,7	11,4	-8,2	21,0	15,8	15,7	-0,1
Nord Est	27,7	35,0	24,4	-10,6	18,0	23,7	14,2	-9,5	21,7	16,9	16,9	-0,0
Centro	25,3	28,3	21,4	-6,9	16,9	20,6	12,9	-7,7	18,9	15,6	15,1	-0,6
Sud e Isole	26,1	29,5	20,6	-8,9	18,0	20,5	13,5	-7,0	19,6	13,5	14,0	0,5
1-9 dipendenti	18,3	22,1	14,7	-7,4	13,3	16,9	9,9	-7,0	18,4	13,7	13,7	0,0
10-49 dipendenti	31,6	38,4	22,0	-16,4	25,5	33,6	18,0	-15,6	25,5	18,9	19,1	0,3
50-249 dipendenti	67,0	73,5	64,1	-9,4	59,4	63,2	56,0	-7,1	38,1	28,6	28,2	-0,3
250-499 dipendenti	91,4	91,1	90,9	-0,3	86,4	85,7	82,7	-3,0	43,6	39,9	39,0	-0,9
500 dipendenti e oltre	96,8	98,0	94,6	-3,3	95,3	93,0	93,5	0,5	45,5	46,3	43,0	-3,3

(1) Imprese che nell'anno precedente erano presenti sui mercati esteri.

(2) Imprese che nell'anno precedente hanno sviluppato nuovi prodotti/servizi.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior



In occasione dell'indagine 2012, la quota di imprese con dipendenti che ha dichiarato di "vendere i propri prodotti o servizi all'estero", cioè di esportare, si è attestata al 13,3%, in lieve ripresa rispetto al ridimensionamento che si era verificato tra il 2010 e il 2011; e il 22,7% di questo insieme di operatori ricorrerà nel 2012 all'assunzione di personale, dimostrando una propensione all'ingresso di nuova forza lavoro ben superiore rispetto a quelli esclusivamente *domestic oriented*. Pur tuttavia, in linea con quanto emerge per il totale delle imprese (sempre con riferimento a quelle industriali e terziarie), anche tra le esportatrici la propensione all'ingresso di nuove professionalità nel 2012 si è ridotta (di circa 10 punti rispetto al 2011), e in misura anche lievemente superiore a confronto con quelle non esportatrici. Rimane sempre il fatto che la domanda estera, pur tenendo meglio rispetto a quella interna, nel 2012 ha comunque subito un rallentamento tale da rendere le politiche occupazionali aziendali molto più prudenti.

Un andamento del tutto speculare è quello che ha riguardato le imprese innovatrici rispetto alle non innovatrici: se a dedicarsi ad attività di innovazione è il 15,3% delle imprese (stazionario rispetto al 2011), la quota di assunti tra queste si attesta al 22,3%, superiore sì a confronto con quella delle imprese non innovatrici (12,9%), ma sempre in riduzione (di 9 punti) rispetto al 2011, in misura quindi analoga a quanto descritto per le esportatrici.

A fronte di una strutturale superiore tendenza all'assunzione per le imprese che sono attive sui mercati internazionali o che effettuano innovazioni, la ricomposizione che si è verificata nell'ultimo anno, sulla scia delle difficili condizioni dei mercati, non è stata del tutto simmetrica rispetto alle classi dimensionali d'impresa. Tra imprese esportatrici e non esportatrici, la flessione più acuta della disponibilità a inserire nuovo personale si è manifestata tra le piccole imprese (10-49 dipendenti) ed è stata più pesante proprio per le non esportatrici.

In un segmento imprenditoriale, quello della piccola impresa, che è portato a scegliere la sfida dei mercati internazionali con meno continuità rispetto ai segmenti dimensionali maggiori, allargare il numero dei mercati da presidiare diventa una scelta quasi obbligata a causa delle difficoltà di poter mantenere i volumi di vendita operando solo sul mercato interno; infatti, la quota delle esportatrici tra questo spaccato di imprenditoria è cresciuto (+2,6 punti percentuali tra il 2011 e il 2012). Questo impegno non ha comunque evitato una caduta della propensione ad assumere delle piccole imprese (tanto delle esportatrici quanto delle non esportatrici), anche perché una rivitalizzazione più duratura del capitale umano richiede prospettive meno incerte sugli andamenti futuri degli affari. Le stesse prospettive che sembrano agire da freno alle assunzioni per le micro imprese (1-9 dipendenti), che pur essendo quelle che risentono più positivamente dell'apertura internazionale, sono anche le uniche per le quali, in questo frangente, la quota di assunti delle esportatrici subisce una compressione leggermente superiore a quella delle non esportatrici: una testimonianza di come le imprese stiano reagendo alle difficoltà sforzandosi di rimanere attive, se non espandersi, sui mercati internazionali; anche se, nel farlo rispetto al passato, esprimono una maggiore cautela nei fabbisogni professionali, cercando in primo luogo di riqualificare e sfruttare al meglio le professionalità di cui già dispongono.

Tra le classi dimensionali maggiori la necessità di effettuare assunzioni si attesta su livelli fisiologicamente più alti, con differenziali positivi a favore delle imprese esportatrici. Pur tuttavia, nel 2012, sia queste ultime, ma in misura leggermente più contenuta, sia quelle non esportatrici registrano una riduzione della propensione ad assumere per tutte le classi dimensionali.

Ribadendo la maggiore inclinazione ad assumere nel caso delle imprese innovatrici rispetto a quelle non innovatrici, è da precisare come per le prime, nonostante tutto, il rallentamento dell'attività di assunzione rispetto alle seconde è più diffuso: solo tra le grandi imprese (250-499 dipendenti), l'attività di innovazione non corrisponde a una diminuzione più marcata della quota di assunti. A parte questo specifico caso, si tratta di un andamento che, come già si è accennato, porta l'impronta del pesante clima congiunturale, dal quale si potrebbe desumere che le imprese si trovino di fronte a un *trade-off* tra attività



di innovazione e assunzioni e che, in generale, la dinamica delle assunzioni è stata più penalizzata di quella delle innovazioni.

Su scala territoriale, a fronte della quota di imprese esportatrici che raggiunge il massimo (17,4%) nel Nord Ovest, quelle che invece dichiarano maggiore disponibilità a ricorrere ad assunzioni sono le esportatrici del Nord Est (un quarto del totale), seguite da quelle del Centro (22,7%); quest'ultima è l'unica ripartizione che, inoltre, potrebbe vedere una minore riduzione nel 2012 della propensione ad assumere proprio delle esportatrici rispetto alle imprese *non export-oriented* (rispettivamente, -7 contro -8 punti percentuali). Al contrario, al Sud e Isole si divarica la differenza: tra le esportatrici, la quota di assunti perde quasi 15 punti e arriva a poco oltre un quinto del totale; invece, tra le non esportatrici, la quota si riduce di soli 7 punti, arrivando al 14%.

La quota di imprese innovatrici non presenta marcate differenze tra le aree geografiche: si va dal 16,9% del Nord Est al 14% del Nord Ovest, e rappresentando una caratteristica strutturale, le variazioni rispetto al 2011 sono contenute anche se lette secondo la disaggregazione territoriale. Invece, è più variegato il quadro se si osserva la propensione ad assumere: la più elevata emerge per il Nord Est (24,4% delle innovatrici), ma in netto calo rispetto al 2011 (-10,6 punti), anche superiore a quello registrato dalle non innovatrici (-9,5 punti). Segue il Nord Ovest, con il 22,6% delle imprese innovatrici che prevedono di assumere nel 2012, che presenta il differenziale più accentuato con le non innovatrici (solo l'11,4% di quest'ultime ha dichiarato l'intenzione di assumere nel 2012), nonostante il ridimensionamento meno sensibile della quota (di un punto percentuale sempre rispetto al 2011) che ha riguardato quest'ultime. I processi innovativi forniscono un stimolo un po' meno evidente al rinnovamento occupazionale nel Sud e Isole, dove a fronte di un 20,6% di imprese innovative che prevede assunzioni (in calo di 9 punti sul 2011), quelle che non innovano vi ricorreranno nel 13,5% dei casi (-7 punti).

1.8 Esperienza richiesta e programmi formativi

L'esperienza lavorativa pregressa è ovviamente uno dei requisiti fondamentali che le imprese possono richiedere o meno ai candidati all'assunzione, risultando un fattore non trascurabile ai fini della produttività del neo-assunto sin dal primo periodo di lavoro nell'azienda.

A seconda dei casi potrà trattarsi di un'esperienza specifica (nella professione che saranno chiamati a esercitare o nel settore di attività dell'impresa) o generica, e potrà essere di breve o lunga durata. In ogni caso, il possesso di un'esperienza lavorativa non esclude di per sé l'esigenza di una formazione integrativa, successiva all'assunzione.

Sia la richiesta di esperienza nel complesso (compresa quella generica), sia la richiesta di un'esperienza specifica saranno leggermente più diffuse per le assunzioni stagionali rispetto a quelle non stagionali: nel complesso 77 e 73%, per l'esperienza specifica 57 e 54%.

Considerando ogni tipo di esperienza, questa verrà richiesta in misura maggiore nell'industria rispetto ai servizi (77 e 73%), in particolare nelle costruzioni (85%), dove le capacità di lavoro si acquisiscono quasi esclusivamente proprio con l'esperienza *"on the job"*. Sarà più diffusa per le assunzioni nelle imprese minori (75-79% circa) rispetto a quelle di maggiore ampiezza (70-72%), le quali ultime possono magari contare, rispetto alle piccole, anche su programmi formativi interni, con una minore incidenza sul bilancio aziendale.

Differenziali analoghi si riscontrano anche per le richieste di esperienza specifica (nella professione o nel settore), e quasi sempre si avranno quote leggermente superiori per le assunzioni stagionali rispetto alle non stagionali, non fosse altro per il semplice fatto che le prime, concentrandosi su periodi limitati di tempo, implicano oggettive difficoltà di conciliazione tra lavoro e formazione.

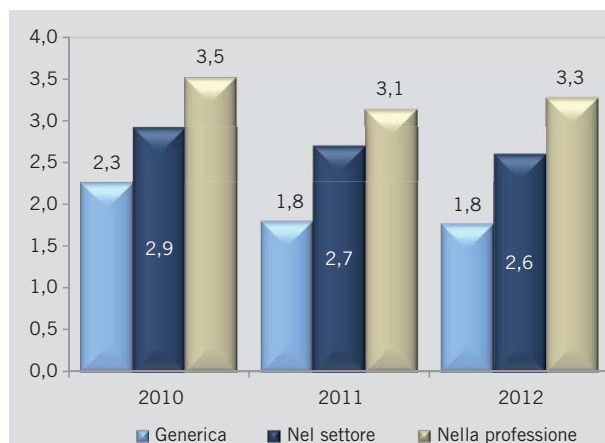


Assunzioni secondo l'esperienza, per tipo di contratto, settore economico, ripartizione territoriale e classe dimensionale
Anno 2012 (valori percentuali)

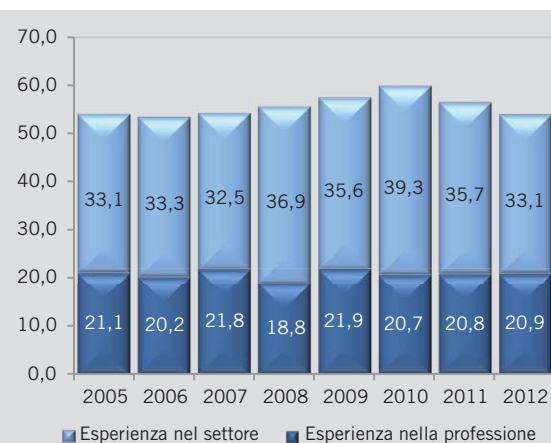
	TOTALE ASSUNZIONI						NON STAGIONALI			STAGIONALI		
	con specifica esperienza			senza specifica esperienza			con specifica esperienza			con specifica esperienza		
	nella pro- fessione	nello stesso settore	Totale	generica esperienza di lavoro	senza esperien- za	Totale	nella pro- fessione	nello stesso settore	Totale	nella pro- fessione	nello stesso settore	Totale
TOTALE	20,4	34,8	55,1	19,1	25,8	44,9	20,9	33,1	54,0	19,4	37,8	57,2
INDUSTRIA	24,7	35,3	60,0	17,2	22,8	40,0	25,9	35,4	61,4	20,5	34,9	55,4
Industria in senso stretto	24,6	29,7	54,2	20,2	25,5	45,8	27,8	29,1	56,9	15,6	31,3	46,8
Public utilities	13,1	19,7	32,8	19,7	47,6	67,2	14,4	19,1	33,5	9,0	21,5	30,5
Costruzioni	26,5	47,5	74,0	11,4	14,6	26,0	24,5	47,4	72,0	36,6	47,8	84,4
SERVIZI	18,8	34,6	53,4	19,7	26,9	46,6	18,6	32,0	50,6	19,1	38,5	57,6
Nord Ovest	20,8	32,7	53,5	20,5	26,0	46,5	22,1	31,5	53,6	16,9	36,3	53,2
Nord Est	22,7	33,9	56,6	17,2	26,1	43,4	22,1	32,2	54,3	23,6	36,4	60,0
Centro	17,3	35,1	52,4	20,7	26,8	47,6	19,3	32,0	51,3	13,6	41,1	54,7
Sud e Isole	19,8	37,3	57,1	18,3	24,6	42,9	19,6	36,7	56,3	20,0	38,2	58,2
1-9 dipendenti	19,4	36,5	55,9	19,4	24,7	44,1	19,1	35,2	54,3	20,0	38,7	58,7
10-49 dipendenti	23,1	36,9	60,0	18,8	21,2	40,0	26,1	35,1	61,2	20,8	38,3	59,1
50-249 dipendenti	27,2	30,7	57,9	14,8	27,4	42,1	28,2	31,0	59,1	25,0	30,1	55,0
250-499 dipendenti	19,7	31,8	51,5	19,0	29,6	48,5	21,3	31,2	52,5	15,0	33,4	48,4
500 dipendenti e oltre	15,2	33,2	48,4	21,6	30,0	51,6	16,6	30,8	47,4	8,9	43,8	52,7
2008	17,7	36,9	54,6	16,8	28,6	45,4	18,8	36,9	55,7	14,0	37,1	51,1
2009	22,2	36,3	58,5	16,7	24,7	41,5	21,9	35,6	57,5	22,7	37,8	60,5
2010	19,6	40,3	59,9	15,7	24,3	40,1	20,7	39,3	59,9	17,2	42,7	59,9
2011	19,6	37,0	56,6	14,4	28,9	43,4	20,8	35,7	56,5	16,8	40,1	56,9
2012	20,4	34,8	55,1	19,1	25,8	44,9	20,9	33,1	54,0	19,4	37,8	57,2

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Numero anni di esperienza richiesta per le assunzioni non stagionali previste dalle imprese, secondo il tipo di esperienza
Anni 2010-2012



Assunzioni non stagionali previste dalle imprese con richiesta di esperienza nella professione o nel settore
Anni 2005-2012 (quota % sul totale)



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior



La durata dell'esperienza richiesta (per gli assunti a carattere non stagionale) è mediamente inferiore ai due anni nel caso di un'esperienza generica, mentre supera i due anni e mezzo quando viene richiesta un'esperienza specifica nel settore di attività dell'impresa. In entrambi i casi questa durata tende ad abbassarsi nell'ultimo biennio. Si alza invece leggermente (da 3,1 anni nel 2010 a 3,3 nel 2012) quando è richiesta una specifica esperienza nella professione, dalla quale, attendendosi conoscenze molto più approfondite, le imprese tendono a preferire periodi di *job experience* più lunghi.

Limitandoci ai comportamenti imprenditoriali, mentre la quota di imprese che prevedono di assumere personale senza una specifica esperienza appare in calo, attestandosi nel 2012 al 49% (era il 57% nel 2010), la quota di imprese che segnalano necessità formative per i neo-assunti risulta invece in aumento, dal 63 al 65%. Una chiara evidenza di come gli operatori cerchino di puntare su qualità e innovazione delle proprie produzioni facendo leva anche su una forza lavoro sempre più preparata, a partire dalle competenze tecniche legate al lavoro che andranno a svolgere.

Dal punto di vista della dimensione aziendale, la quota delle imprese che prevedono formazione *post-entry* passa dal 58% delle imprese fino a 9 dipendenti al 94% di quelle con almeno 50 dipendenti, con una progressione del tutto opposta a quella relativa alla propensione ad assumere personale senza esperienza specifica, che all'aumentare delle dimensioni aziendali decresce dal 51 al 36%. In altre parole, le imprese minori, rispetto a quelle di maggiore ampiezza, si dichiarano più disponibili ad assumere personale senza esperienza, ma al tempo stesso segnalano meno diffusamente esigenze formative. Questa contraddizione è però solo apparente, se solo si tiene conto delle diverse caratteristiche organizzative dei due tipi di impresa, della diversa complessità delle funzioni aziendali e del fatto che nelle imprese minori le assunzioni si contano nell'ordine delle unità (e possono quindi essere più "mirate" nelle caratteristiche personali e professionali richieste), mentre nelle maggiori imprese l'ordine di grandezza numerica delle assunzioni è senz'altro maggiore e la stessa attività formativa risulta spesso formalizzata e parte integrante della gestione delle risorse umane.

Imprese che hanno effettuato corsi, interni od esterni, personale coinvolto e finalità della formazione. Anni 2009-2011

	Classi dimensionali (dipendenti)						Finalità della formazione		
	1-9	10-49	50-249	250-499	oltre 500	Totale	Formare i neo assunti	Aggiornare su mansioni già svolte	Formare per nuove mansioni
imprese che hanno effettuato corsi									
2011	31,1	46,4	68,9	78,4	83,8	35,0	5,8	82,0	12,2
2010	29,4	45,2	68,0	81,3	84,9	33,5	5,7	84,3	10,1
2009	28,8	39,0	64,5	79,2	85,2	32,1	7,6	73,6	18,8
Dipendenti coinvolti									
2011	25,6	26,1	30,1	39,0	49,3	32,7			
2010	24,2	25,5	29,8	37,6	48,5	31,7			
2009	21,1	19,7	29,5	38,3	47,7	29,2			

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

La "prova" di questo è che nel 2011 le imprese che hanno effettuato (internamente o esternamente) corsi di formazione del personale in essere sono state il 31% tra le imprese fino a 9 dipendenti e l'84% di quelle che superano i 500 dipendenti, con una progressione proporzionale all'aumento delle dimensioni aziendali. Questa progressione riguarda anche la quota di lavoratori coinvolti: poco più di un quarto nelle imprese di minore ampiezza, quasi la metà del totale in quelle di dimensione maggiore.

Un impegno dai positivi risvolti sia per l'impresa, in termini di produttività, sia per il lavoratore, che grazie all'apprendimento permanente riesce a crescere professionalmente, stando al passo con i tempi riuscendo nel tempo ad approcciarsi nel migliore dei modi verso le professioni del domani, evitando pericoli di obsolescenza professionale.



Aumenta, per il secondo anno consecutivo, sia la quota media generale di imprese che ha effettuato corsi di formazione (dal 33,5 al 35%), sia la quota di lavoratori coinvolti (dal 32 al 33%).

La finalità della formazione svolta nel 2011 ha riguardato nel 6% delle imprese la formazione dei neo-assunti (praticamente la stessa quota dell'anno precedente), nell'82% dei casi l'aggiornamento del personale per lo svolgimento delle mansioni abituali (dal precedente 84%) e nel restante 12% dei casi si è indirizzata a formare personale in vista di nuove mansioni, due punti in più rispetto al 2010.

Fatto salvo l'impegno per i neo-assunti e per l'aggiornamento professionale, che va ormai considerato quasi di "routine", la formazione appare pertanto orientata in misura crescente ai processi e ai programmi innovativi delle imprese, confermando quell'inclinazione delle imprese a puntare sull'innovazione.

Tra le attività formative delle imprese va certamente annoverato l'ospitare stagisti e tirocinanti, quale importante momento, per i giovani che approfittano di questa opportunità, di integrare la propria formazione scolastica con un contatto diretto con le imprese: un'esperienza che può anche tradursi in uno sbocco professionale. È indubbio che tale momento rappresenta l'anello di congiunzione tra la giovane età e l'esperienza spesso richiesta, come visto, dalle imprese. In questo senso, è da sottolineare l'importanza dell'alternanza scuola-lavoro, che negli ultimi anni ha conosciuto un importante passo in avanti con l'introduzione di stage all'interno dei percorsi scolastici e universitari, unitamente all'introduzione degli Istituti Tecnici Superiori, vere scuole post-diploma di apprendimento del lavoro, secondo logiche improntate alle conoscenze tecnologiche e frutto di *work-experience*.

Nel 2011 le imprese italiane dell'industria e servizi che hanno ospitato stagisti e tirocinanti sono state il 14% (dal precedente 13%), e i giovani entrati in azienda sono stati oltre 307mila, con un regresso di solo l'1% rispetto al 2010. In media si sono avuti 1,4 stagisti o tirocinanti per impresa (1,5 nel 2010).

Stagisti e tirocinanti nelle imprese. Anni 2005-2011 (valori assoluti, percentuali e numero medio)

	Imprese che hanno ospitato stages /tirocinanti (%)	Stagisti /tirocinanti (valore assoluto)	Quota di stagisti /tirocinanti laureati o laureandi (%)	N° medio Stagisti /tirocinanti per impresa
2005	9,8	-	-	-
2006	10,8	-	-	-
2007	11,9	256.340	-	1,5
2008	12,8	305.400	-	1,6
2009	14,8	321.850	-	1,4
2010	13,3	310.820	32,1	1,5
2011	14,2	307.250	31,9	1,4

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Quasi un terzo di essi (come nel 2010) è laureato o laureando e quasi l'11% è stato assunto al termine dello stage o era in procinto di esserlo. Questa quota cala di circa un punto e mezzo, variazione decisamente modesta, soprattutto se guardata alla luce delle sfavorevoli prospettive per le assunzioni nel loro insieme, confermando quindi la bontà di questa esperienza, anche in vista di un possibile inserimento contrattuale in azienda.

Un altro aspetto relativo alla formazione, accennato all'inizio di questo paragrafo, è la formazione integrativa che le imprese ritengono di dovere svolgere a favore dei nuovi assunti, siano essi in possesso di esperienza o meno, per renderli in grado di entrare attivamente nel processo produttivo aziendale.

Un lavoratore in entrata in azienda può essere formato secondo diverse modalità. La più utilizzata, perché più diretta e meno onerosa, è l'affiancamento a un collega esperto in grado di introdurlo direttamente all'interno dei 'meccanismi' produttivi. In alcuni casi, tuttavia, soprattutto per le imprese di maggiori dimensioni e per l'apprendimento di contenuti tecnici più complessi, si richiede al neo-assunto di seguire specifici corsi all'interno o all'esterno dell'azienda. Sono previste poi altre modalità, decisamente meno seguite, come la formazione a distanza, l'autoapprendimento o altro.



Nel complesso, le imprese dell'industria e dei servizi mettono in conto che tre quarti dei nuovi assunti (non stagionali) previsti nel 2012 dovrà essere ulteriormente formato, a prescindere dalla modalità. Tale percentuale è più elevata nei servizi (78%) rispetto all'industria (67%) e raggiunge percentuali ancora più elevate nei servizi finanziari e assicurativi (93%), nelle industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali (87%), nella sanità e assistenza (87%), nelle industrie chimiche (86%), nel commercio al dettaglio (86%), nell'informatica e telecomunicazioni (85%) e nell'industria meccanica (84%). Si notano poi significative differenze tra Centro-Nord (con quote attorno al 79%) e Mezzogiorno (dove non si supera il 61%); e, soprattutto sotto l'aspetto delle classi dimensionali, dove tale quota cresce progressivamente e in modo abbastanza lineare dal 58% delle imprese con meno di 10 dipendenti al 94% delle imprese con almeno 500 dipendenti.

Tuttavia, risulta più interessante osservare i dati relativi alla sola formazione con corsi, che essendo più strutturata e richiedendo alle imprese costi talvolta significativi, è maggiormente indicativa delle reali necessità formative dei nuovi assunti individuate dalle imprese. Questa formazione aggiuntiva con corsi dovrebbe riguardare il 35% delle persone previste in entrata nel corso del 2012 - sempre riguardo ai non stagionali - e risulta maggiormente indicata, dal punto di vista dei grandi gruppi professionali, per le professioni specialistiche (40%), per le professioni commerciali e dei servizi (39%) e per le professioni esecutive nel lavoro d'ufficio (sostanzialmente impiegati; 37%). Ciò a testimonianza di come le competenze più qualificate sottostanti molti di questi gruppi professionali richiedano maggiori interventi formativi. Dal punto di vista dei livelli di istruzione, rispecchiando la maggiore necessità formativa prevista per i livelli professionali di più alto profilo, una formazione integrativa con corsi sarà richiesta soprattutto ai laureati (42% del totale), mentre per i diplomati e per i possessori di qualifica professionale si attesta attorno a un terzo del totale.



CAPITOLO 2

La domanda di lavoro
nei settori e nei territori

2.1 Le dinamiche settoriali

Una delle caratteristiche, non certo secondaria, che contraddistingue l'attuale recessione da quelle che si sono avute nei decenni passati, è la totale generalizzazione dell'impatto che essa sta determinando sulla domanda di lavoro di tutti i settori e comparti economici. Le attività industriali devono recuperare la caduta di produttività e di competitività che ha fatto perdere quote di mercato sia all'interno che all'estero; esse riducono quindi la domanda di lavoro, sia con un massiccio ricorso agli ammortizzatori sociali, sia con processi di riorganizzazione che riducono le "entrate" al minimo necessario (legate prevalentemente, come visto, al mero turn-over) e accentuano, nel contempo, il ricorso a modalità contrattuali flessibili. I servizi, da parte loro, devono fare i conti con la recessione della domanda interna per il drastico calo dei consumi delle famiglie, con il risultato che da qualche anno a questa parte riducono anch'essi la domanda di lavoro. La grande differenza rispetto al passato è quindi il fatto che proprio i servizi, pur conoscendo andamenti della domanda di lavoro meno negativi di quelli dell'industria, non compensano più i posti di lavoro persi dal settore industriale, ma sommano a questi le proprie perdite occupazionali.

Questi fenomeni, emersi con prepotenza dopo il crollo della domanda di lavoro del 2009 e che nei due anni successivi si erano semplicemente attenuati, nel 2012 sono previsti nuovamente in accelerazione. In entrambi i settori cala infatti fortemente la propensione delle imprese ad assumere, si riducono le entrate previste, si accentua il saldo negativo tra entrate e uscite, si riduce sensibilmente la quota di assunzioni stabili sul totale delle entrate. Tutto questo con una diffusione generalizzata pressoché a tutti i comparti, che costringe l'analisi a evidenziare gli andamenti "meno negativi" da quelli più "decisamente negativi", mentre sono rarissimi e poco significativi i casi in controtendenza.

L'industria

Nel corso del 2012, la quota delle imprese industriali con dipendenti che prevedono di effettuare assunzioni subisce un drastico ridimensionamento, scendendo ad appena il 14%, valore identico alla media complessiva (industria e servizi) e inferiore di quasi 10 punti percentuali rispetto a quanto dichiarato per il 2011.

Entrando all'interno del settore industriale, al di sotto di questa quota del 14% troviamo 7 comparti su 15, con un minimo dell'11% per le industrie che producono beni per la casa e il tempo libero. Gli altri comparti con bassissima propensione ad assumere sono anch'essi indirizzati alla produzione di beni di consumo finale (legno e mobili, carta e stampa) o sono più o meno strettamente connessi al comparto delle costruzioni (12,5%), il cui ciclo è ormai da vari anni in rosso (minerali non metalliferi, metallurgia, lavori di impianto tecnico).

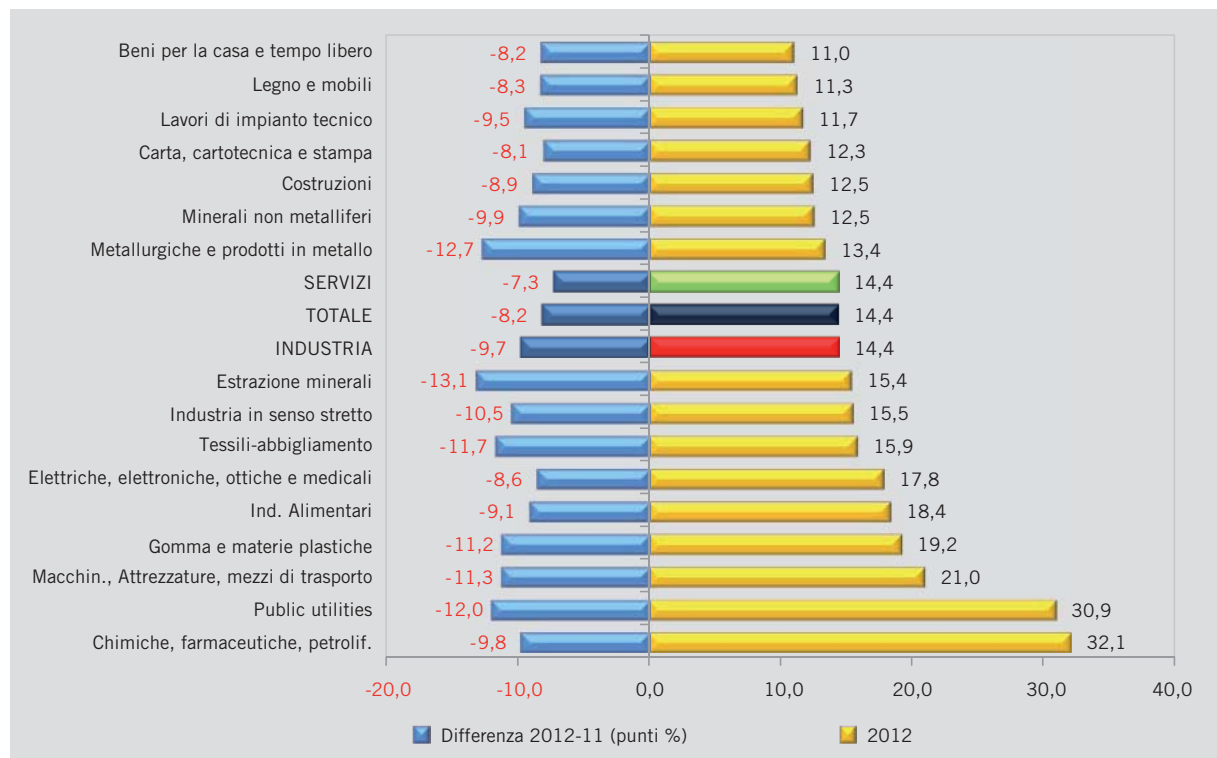
I comparti le cui imprese presentano prospettive meno sfavorevoli sembrano essere quelli più orientati all'export o comunque a produzioni maggiormente high-tech e con dimensioni di scala più elevate, le cui ultime,



non fosse altro per la maggiore strutturazione aziendale, sono destinate a ricorrere a un ricambio più intenso degli organici. Su tutte si segnalano le industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere, con una quota del 32% di imprese assuntori, seguite dalle public utilities (31%) e quindi, con quote nell'ordine del 20%, dalle industrie alimentari, della gomma e materie plastiche, della fabbricazione di macchine, attrezzature e mezzi di trasporto. L'accentuazione delle difficoltà emergono dall'analisi temporale, visto che nel 2012, rispetto al 2011, l'incidenza delle imprese assuntori appare in riduzione per tutti i comparti industriali: da circa 8 punti in meno nelle industrie della carta e della stampa, a 13 punti in meno in quelle estrattive.

Imprese dell'industria che prevedono assunzioni nel 2012, per comparto di attività

Quote % sul totale delle imprese di ciascun comparto e differenze in punti % rispetto al 2011



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

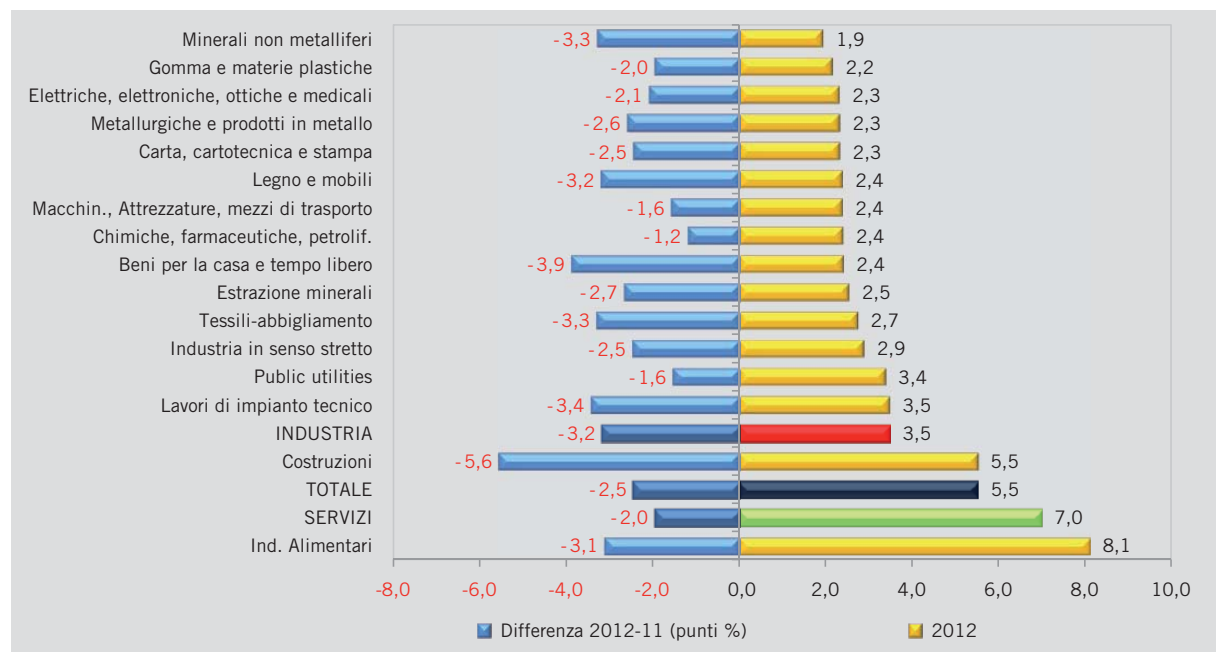
Le assunzioni complessive (non stagionali e stagionali) previste nel 2012 dall'insieme delle imprese industriali sono poco meno di 167.000 (il 26% del totale), 108.000 unità in meno rispetto a quelle previste per il 2011, per una variazione del -39%, ben più accentuata della media generale (-25%). In 9 comparti industriali su 15 la contrazione sarà decisamente più accentuata della media settoriale, con un massimo del -49% in quello dei beni per la casa e il tempo libero, e sarà comunque del -47/48% anche nelle industrie del sistema moda, del legno e mobili, della metallurgia e dei prodotti in metallo. Le riduzioni meno sostenute (-21/-22%) sono invece attese nei comparti delle public utilities e alimentare (inferiori anche alla riduzione media generale), mentre nell'industria chimica e petrolifera si arriva al -29% (circa 10 punti percentuali in meno della media dell'industria).

A questa riduzione numerica delle assunzioni previste nel settore industriale si accompagna un abbassamento, altrettanto generalizzato e marcato, del tasso di ingresso, vale a dire il numero di assunzioni previste nel corso del 2012 ogni 100 dipendenti a inizio anno, pari appena al 3,5%: due punti al di sotto della media, la metà esatta dei servizi e quasi dimezzato rispetto al 6,7% del 2011.

La variabilità di questo indicatore è comunque molto elevata, con un rapporto di oltre uno a quattro tra il valore minimo (1,9% nell'industria dei minerali non metalliferi) e quello massimo (8,1% nell'industria alimentare). Escludendo quest'ultimo valore e quello delle costruzioni (5,5%), tutti i restanti comparti industriali presentano valori decisamente più modesti. Invece, il valore relativamente elevato dell'edilizia, è del tutto compatibile con le dinamiche produttive del settore caratterizzato da una elevata rotazione di personale, anche a causa della discontinuità dell'attività produttiva: il comparto presenta, infatti, anche un tasso di uscita tra i più alti fra tutti i comparti industriali (8,8%), nonché, come si vedrà più oltre, il saldo più negativo.

Tasso di entrata per le imprese dell'industria che prevedono assunzioni nel 2012, per comparto di attività

Valori % e differenze in punti % rispetto al 2011



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Alla contrazione dei tassi di entrata si accompagna, in tutti i comparti, anche una flessione del tasso di uscita, che sarà compreso tra il 2,9% e l'8,9%, rispettivamente nelle industrie della fabbricazione di macchinari e nell'industria alimentare. In quest'ultimo comparto, l'elevato valore del tasso di uscita è legato al carattere delle produzioni, connotate da una marcata stagionalità dei fabbisogni occupazionali. Non a caso questo è il settore industriale con la quota più elevata di assunti stagionali (oltre due terzi del totale), non molto inferiore a quella che si riscontra per i servizi turistici.

Confrontando entrate e uscite previste dalle imprese dell'industria per il 2012, il saldo tra i due flussi è negativo, portando a una contrazione dei livelli occupazionali (sempre relativamente ai dipendenti) di quasi 74.400 unità, per una variazione del -1,5%, che va a sommarsi a quelle, dello stesso segno, degli anni scorsi. Tale flessione occupazionale dell'industria, sebbene più accentuata della corrispondente variazione media del 2011 (-1,2%), così come rispetto a quella registrata nel 2012 dalla media generale (industria e servizi; -1,1%), si dimostra comunque inferiore a quella subita nel 2010, che fu del -2,4%.

In valore assoluto, la riduzione complessiva degli occupati alle dipendenze nel settore industriale si ripartirà in misura quasi paritaria tra industria in senso stretto (-38.440) e costruzioni (-34.170), cui però corrispondono tassi di variazione molto differenziati, rispettivamente del -1,1 e del -3,3% (quest'ultimo è il valore più marcatamente negativo tra i singoli comparti industriali).

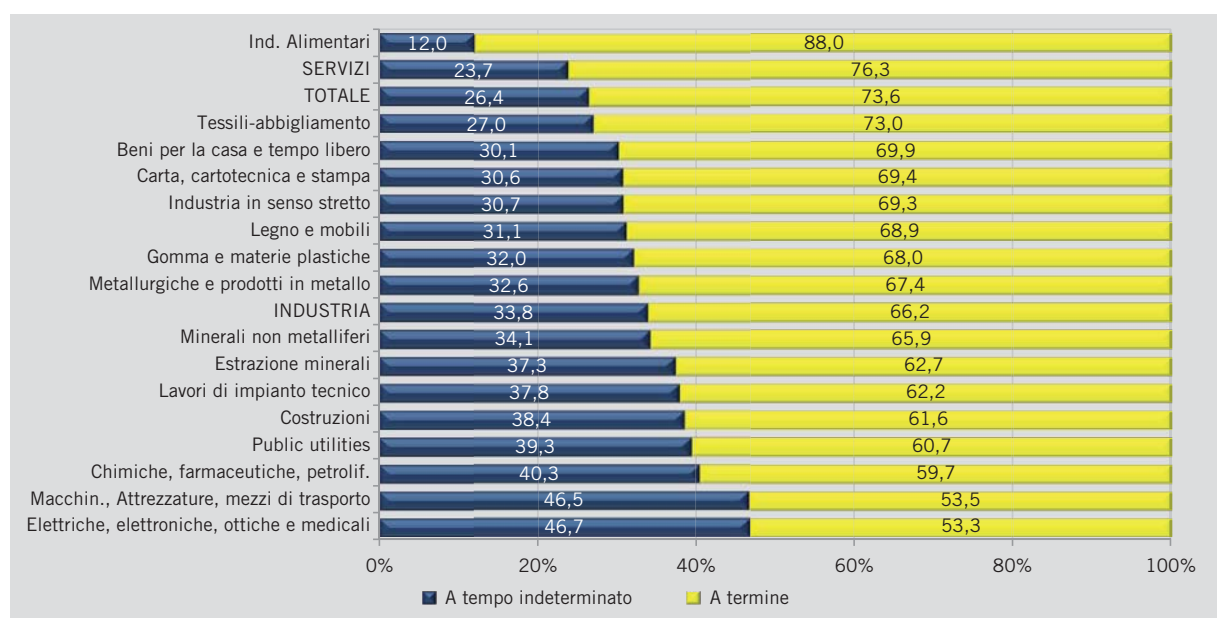


Escluse le costruzioni, per le varie attività dell'industria si prevedono per il 2012 perdite di addetti alle dipendenze comprese tra il -0,6% delle industrie produttrici di macchinari, attrezzature e mezzi di trasporto e il -1,9% del comparto dei minerali non metalliferi, altra attività fortemente legata al ciclo delle costruzioni. La congiuntura economica e la profonda incertezza circa la sua evoluzione non solo riduce quantitativamente la domanda di lavoro delle imprese, ma ne modifica anche sensibilmente le caratteristiche, accentuando il carattere di temporaneità dei rapporti di lavoro.

Ciò vale sia nel complesso delle attività industriali, sia in ciascuno dei suoi comparti. Considerando le assunzioni complessive (non stagionali e stagionali) che le imprese dell'industria prevedono di effettuare direttamente, quelle "stabili" (a tempo indeterminato) vedono mediamente ridursi la propria incidenza a circa un terzo del totale, pari al 34%, dimostrandosi comunque superiore di circa 10 punti a quella che si rileva nei servizi.

Assunzioni dirette* previste dalle imprese dell'industria nel 2012, per comparto di attività e durata contrattuale

Composizioni percentuali



* Assunzioni non stagionali e stagionali al netto degli interinali.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Tra i diversi comparti industriali, la quota degli assunti con contratto a tempo indeterminato sarà compresa tra il 12% di quello alimentare e il 46/47% delle industrie della produzione di macchinari e attrezzature e di prodotti elettrici, elettronici, ottici e medicali. Come si è già avuto modo di osservare, la situazione delle industrie alimentari è del tutto particolare, essendo caratterizzate da una elevata stagionalità e quindi da una quota molto elevata di lavoratori a termine. Escluso questo comparto, la quota più bassa di lavoratori con contratto stabile (27%) è prevista nelle industrie del "sistema moda". Sarà inoltre inferiore a un terzo del totale anche in altri comparti, classificati per lo più tra le industrie "leggere" (beni per la casa, carta e stampa, legno e mobili), ma anche in alcune tra quelle "pesanti", come la gomma e materie plastiche e la metallurgia e prodotti in metallo. Non mancano, rispetto a quanto previsto nel 2011, alcuni casi in controtendenza, vale a dire di aumento della quota delle assunzioni stabili: ciò è previsto nei comparti chimico-farmaceutico e petrolifero, della fabbricazione di macchinari, attrezzature e mezzi di trasporto e dei prodotti elettrici, elettronici, ottici e medicali.

A determinare lo spostamento delle assunzioni previste nell'industria verso un maggiore carattere di temporaneità sono soprattutto le assunzioni stagionali, la cui quota nell'ultimo anno aumenta mediamente di quasi sei punti, attestandosi al 23%. Esclusa l'industria alimentare, dove verranno superati i due

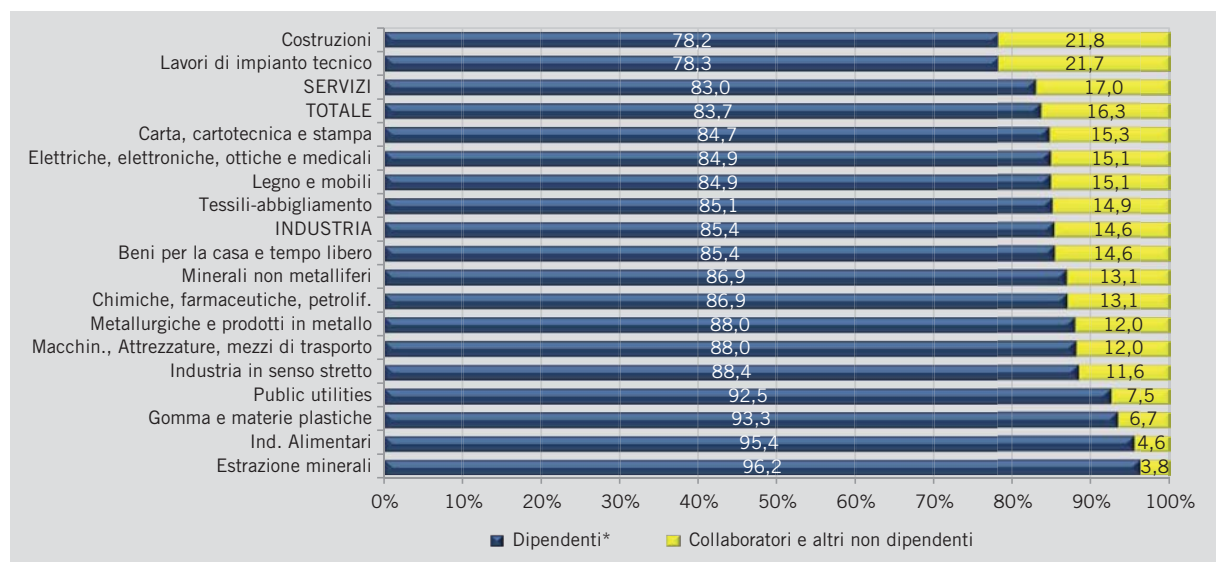


terzi del totale (67%), negli altri casi si va dal 6% al 27%, quote riferite rispettivamente alle industrie che producono macchinari e attrezzature e a quelle dei beni per la casa e il tempo libero.

Quelle che vengono indicate come assunzioni “dirette” non sono però le uniche “entrate”. Come si è già visto, l’indagine rileva anche i contratti di lavoro atipici (interinali, collaboratori a progetto e altri “non dipendenti” quali collaboratori occasionali e a partita IVA) di cui si prevede l’attivazione nel corso del 2012, in modo da avere un esame più completo delle caratteristiche della domanda di lavoro.

Dipendenti e non dipendenti previsti in ingresso dalle imprese dell'industria nel 2012, per comparto di attività

Composizioni percentuali



* Comprende gli assunti diretti e lavoratori interinali.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Le assunzioni “dirette”, che saranno mediamente il 73% del totale delle entrate complessivamente programmate dalle imprese industriali e terziarie, nell’industria si fermano al 68%, con valori compresi tra meno del 51% nel comparto della gomma e materie plastiche e quasi l’85% in quello estrattivo. Il 32% di contratti “atipici” nell’industria si distinguono tra lavoratori interinali (17%), collaboratori professionali (9%) e “altri” lavoratori non dipendenti, cioè a partita IVA e occasionali (6%).

Queste quote, calcolate sul totale degli ingressi, presentano nei settori industriali una variabilità molto elevata: dal 4 al 43% gli interinali (rispettivamente dal comparto delle costruzioni e quello della gomma e materie plastiche), dal 3 al 16% i collaboratori professionali (il minimo nelle attività estrattive, il massimo nell’impiantistica e riparazioni), dall’1 all’11% gli altri “non dipendenti” (rispettivamente nelle industrie estrattive e delle costruzioni). Volendo misurare il ruolo della domanda di lavoro di dipendenti (assunti diretti e interinali) rispetto a quella dei “non dipendenti” attivati (collaboratori a progetto, occasionali e partite IVA), la ripartizione nel settore industriale si divide tra l’85% dei primi e il 15% dei secondi. La quota delle assunzioni di dipendenti è massima nel comparto estrattivo (96% del totale) e minima in quello delle costruzioni (78% del totale).

I servizi

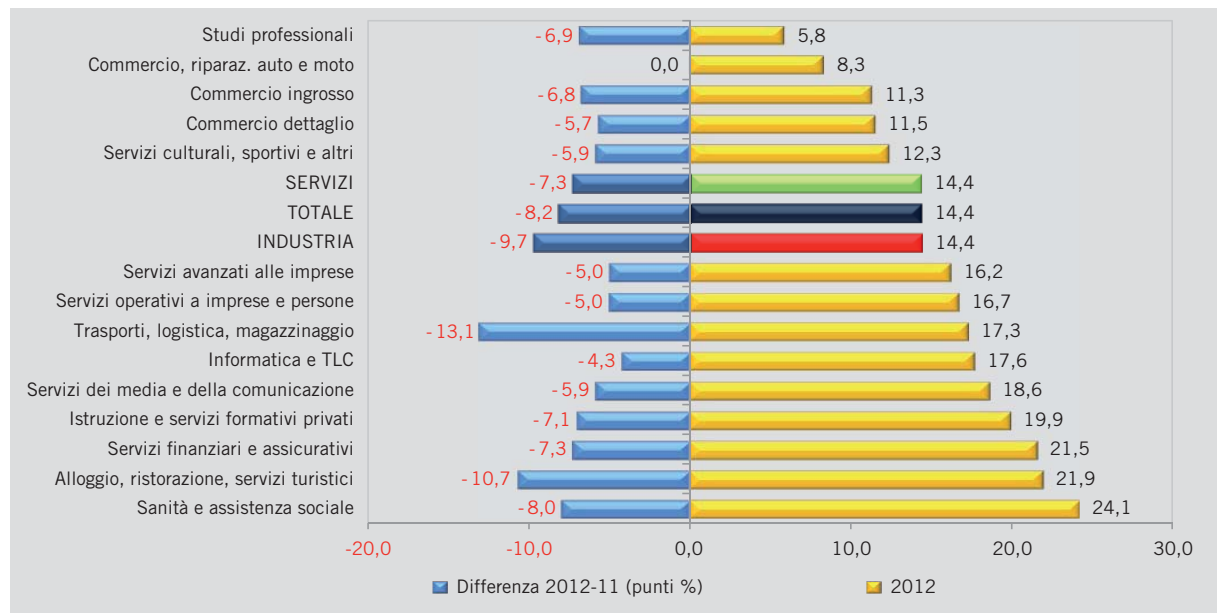
Passando ad analizzare invece il terziario, emerge che nel corso del 2012 la quota delle imprese con dipendenti del settore che prevedono di effettuare assunzioni “dirette” (dipendenti non stagionali e stagionali) subisce un marcato ridimensionamento, scendendo ad appena il 14%: valore identico alla media (e a quello del settore industriale) e inferiore di oltre 7 punti percentuali rispetto a quanto dichiarato per il 2011.



Al di sotto di questa quota troviamo 5 comparti su 14: i tre del commercio (commercio e riparazione di auto e motocicli, commercio al dettaglio e quello all'ingrosso), i servizi culturali e sportivi, risentendo anche della debolezza dei consumi interni, e gli studi professionali, quest'ultimo con un minimo di appena il 6%, dove magari è più elevato il ricorso a professionisti indipendenti. La quota più elevata riguarda invece i servizi socio-sanitari privati (oltre il 24%) seguita dai servizi di alloggio, ristorazione e turistici, connotati da una elevata componente stagionale e da quelli del credito e assicurativi, caratterizzati, invece, dalla presenza di molte imprese di notevoli dimensioni.

Imprese dei servizi che prevedono assunzioni nel 2012, per comparto di attività

Quote % sul totale delle imprese di ciascun settore e differenze in punti % rispetto al 2011



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

La quota di imprese che prevedono assunzioni nel 2012 appare in contrazione - sempre rispetto al 2011 - in tutti i comparti, riducendosi fra i 4 punti dei servizi informatici e delle telecomunicazioni (TLC) e gli oltre 13 punti dei servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio, scontando parte della crisi produttiva industriale. Le assunzioni previste nel 2012 dall'insieme delle imprese dei servizi sono oltre 464mila (il 74% del totale industria e servizi), circa 106.000 in meno rispetto a quelle previste per il 2011, per una variazione del -19%, all'incirca la metà rispetto a quella dell'industria, ma di quasi pari entità assoluta.

In 8 comparti terziari su 14 la contrazione sarà decisamente più accentuata della media del settore, con un massimo del 50% in quello degli studi professionali e quasi del 41% in quello del commercio e riparazione di auto e motocicli, chiaro effetto dell'attuale "crisi dell'auto". Variazioni molto negative si prevedono anche in altri comparti rilevanti per numero di addetti, dalle altre attività commerciali a quelle dei servizi di trasporto e logistica, da quelle dell'informatica e delle TLC a quelle dei servizi finanziari e assicurativi, che si traducono in forti contrazioni delle assunzioni previste anche in valore assoluto.

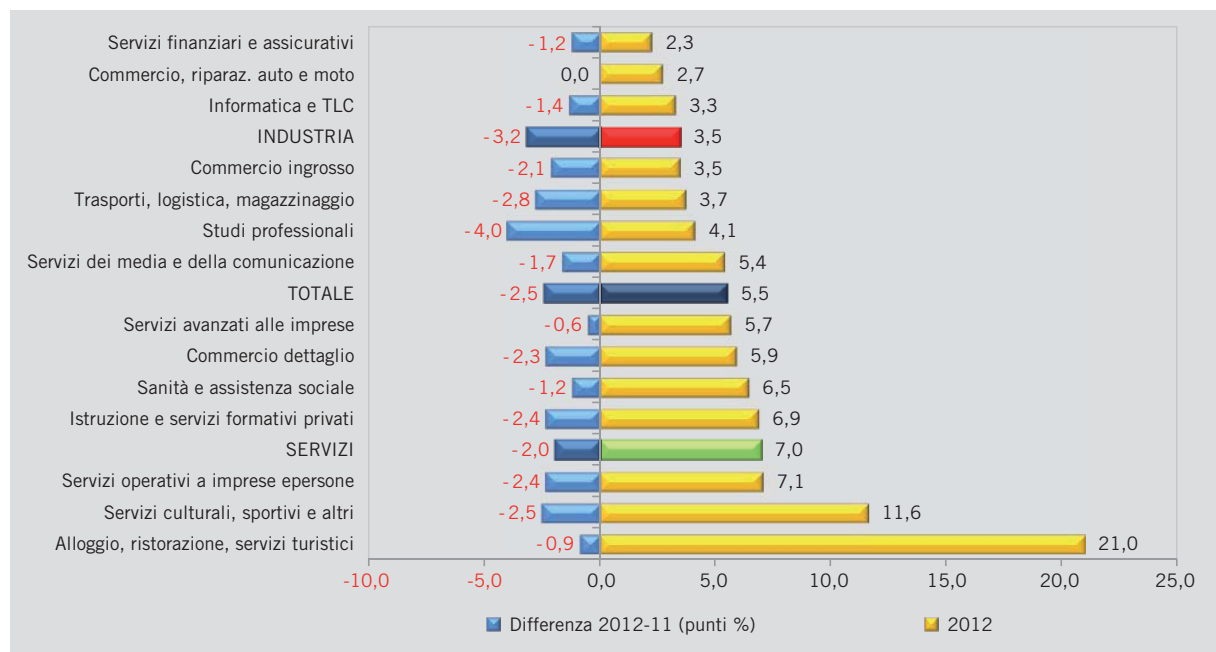
Tra i servizi fanno eccezione le attività di alloggio, ristorazione e turistiche, con una riduzione molto limitata delle assunzioni previste (-1%). Questo fatto non è secondario, perché si tratta di un comparto di grandi dimensioni, le cui entrate di dipendenti previste sono oltre un terzo del totale del terziario, anche se in larga parte a carattere stagionale.

Alla riduzione numerica delle assunzioni programmate si accompagna una flessione del tutto generalizzata del tasso di ingresso, che rispetto allo scorso anno passa nel settore dei servizi dal 9 al 7%, ridu-

cendosi di due punti percentuali. Nonostante questa contrazione, esso assume un valore doppio rispetto all'industria, beneficiando di una quota quasi doppia di assunzioni stagionali (40% nei servizi, 23% nell'industria). Basti pensare che nel comparto alberghiero e della ristorazione le assunzioni stagionali arrivano al 72% del totale e il tasso di entrata si attesta, non a caso, al 21%. Escluso questo comparto, nei restanti comparti del terziario il valore del tasso di entrata è compreso tra il 2% e il 12%, rispettivamente nei servizi finanziari e assicurativi e in quelli culturali e sportivi (anche questi ultimi con una quota di assunzioni stagionali del 56%, decisamente sopra la media del terziario).

Tasso di entrata per le imprese dei servizi che prevedono assunzioni nel 2012, per comparto di attività

Valori % e differenze in punti % rispetto al 2011



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

In ogni caso resta il fatto che il valore del tasso di entrata si riduce anche in tutti i comparti dei servizi, esattamente come avvenuto in quelli dell'industria, anche se mediamente in misura inferiore: da circa un punto in meno nei servizi di alloggio e ristorazione e in quelli avanzati alle imprese, a -4 punti negli studi professionali. Insieme alla contrazione dei tassi di entrata, si verifica in quasi tutti i comparti una riduzione di quelli di uscita, quasi sempre - tranne che in un caso (servizi avanzati alle imprese) - di entità superiore, tale da annullare, ai fini del saldo netto, l'effetto degli ingressi. Come quello di entrata, anche il tasso di uscita è particolarmente elevato nei comparti con una forte componente stagionale della domanda di lavoro: raggiunge infatti il 23% nei servizi di alloggio e ristorazione, da cui deriva un saldo negativo dell'occupazione dipendente previsto per il 2012 del 2% circa, pari, in valore assoluto, a oltre 16 mila unità. Il saldo negativo in questo comparto sarà inoltre quello di maggiore intensità, dato che tutti gli altri sono compresi tra il -0,1% nei servizi informatici e delle TLC e il -1,2% in un insieme che comprende quattro comparti (commercio e riparazione di auto e moto, servizi operativi alle imprese e alle persone, istruzione e servizi formativi privati, studi professionali). Come si è detto vi è però un comparto che fa eccezione, quello dei servizi avanzati alle imprese, nel quale il saldo previsto per il 2012 tra entrate e uscite resta positivo nella misura del +0,3%, corrispondente a un incremento occupazionale di quasi 1.100 dipendenti.

Come nei comparti industriali, anche in quelli dei servizi la congiuntura economica negativa e l'incertezza circa la sua evoluzione riducono quantitativamente la domanda di lavoro delle imprese, e al tempo



stesso ne modificano le caratteristiche, accentuando la condizione di temporaneità dei rapporti di lavoro che andranno ad instaurarsi nel corso dell'anno.

Considerando le assunzioni che le imprese prevedono di effettuare direttamente (come precisato più volte, corrispondenti ai dipendenti sia stagionali che non, facendo esclusione degli interinali), quelle "stabili" - cioè a tempo indeterminato - nell'insieme dei servizi vedono nel 2012 mediamente ridurre la propria quota a meno di un quarto del totale, pari al 24%, ben 5 punti percentuali in meno rispetto al 2011.

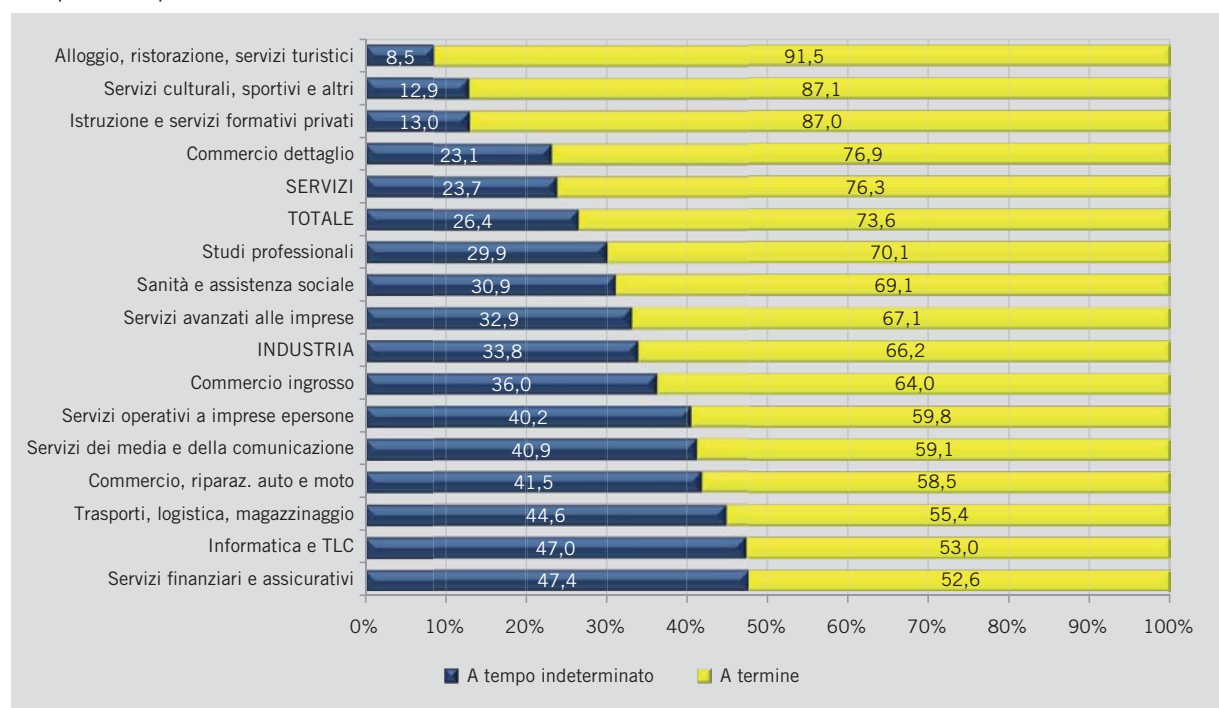
Tra i diversi comparti dei servizi, la quota degli assunti con contratto a tempo indeterminato sul totale delle assunzioni "dirette" di dipendenti sarà compresa tra il 9% circa dei servizi di alloggio, ristorazione e turistici e il 47% di quelli finanziari e assicurativi assieme a quelli dell'informatica e TLC. Valori inferiori alla media si avranno anche nell'istruzione e servizi formativi privati, nei servizi culturali e ricreativi e nel commercio al dettaglio.

In termini dinamici, la riduzione della quota di assunzioni a tempo indeterminato (sempre sul totale delle assunzioni "dirette") interessa in modo particolare gli studi professionali, per i quali decresce, sempre tra il 2011 e il 2012, dal 46 al 30%; otto punti circa perdono anche i servizi dell'informatica e delle TLC e quelli dell'istruzione e dei servizi formativi privati. Ci sono però anche due casi in controtendenza, che riguardano i servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio (dal 42 al 45%) e soprattutto quelli dei media e della comunicazione (dal 34 al 41%).

A determinare lo spostamento delle assunzioni nei servizi verso un maggior carattere di temporaneità non sono però solo le assunzioni stagionali, anche se nell'intero settore queste aumentano la propria incidenza dal 36 al 40%, ma anche la crescita di ruolo di altri contratti di lavoro a termine, quali quello a tempo determinato, di inserimento e di apprendistato.

Assunzioni dirette* previste dalle imprese dei servizi nel 2012, per comparto di attività e durata contrattuale

Composizioni percentuali



* Assunzioni non stagionali e stagionali al netto degli interinali.

Alle “assunzioni dirette” si affiancano le altre “entrate” rilevate dall’indagine per il 2012, che riguarderanno in primo luogo, nell’intero settore dei servizi oltre 48mila lavoratori interinali, pari all’8% delle entrate totali (comprendenti anche delle attivazioni dei lavoratori “non dipendenti”): di questi 48mila, ben 15.200 saranno impiegati nel commercio al dettaglio, dove spiegheranno oltre il 18% della domanda di lavoro complessiva. I servizi faranno ricorso poi ad oltre 71.000 collaboratori professionali (pari al 12% delle entrate), utilizzati soprattutto nei comparti dei servizi avanzati alle imprese e in quelli operativi a imprese e persone (10mila unità in entrambi i casi), ma che avranno la massima incidenza relativa nelle attività dell’istruzione e formative private (44% delle entrate).

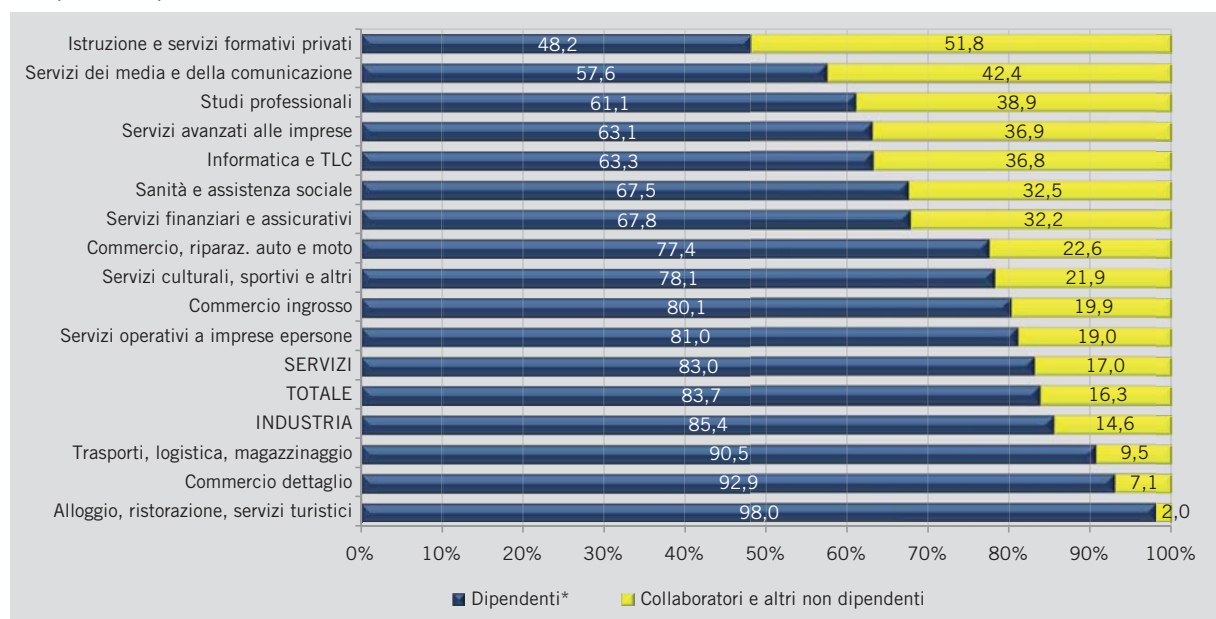
Si aggiungono inoltre quasi 34 mila “altri lavoratori non dipendenti” (collaboratori occasionali e a partita IVA) per i quali le imprese dei servizi prevedono di attivare un contratto nel corso del 2012, che risulteranno numericamente più elevati nei servizi socio-sanitari, ma la cui incidenza sulle entrate complessive risulterà massima (23%) nei servizi del credito e assicurativi e in quelli degli studi professionali (19%).

Nel terziario, quindi, la quota delle assunzioni effettuate direttamente dalle imprese sulle entrate totali sarà, mediamente, di circa il 75%, superiore di 7 punti alla media del settore industriale, nel quale tale incidenza è fortemente abbassata dalla notevole presenza di lavoratori interinali (sul totale delle entrate, nell’industria incidono per il 17% contro l’8% dei servizi).

Gli oltre 156 mila lavoratori con contratto atipico che sarà stipulato nel corso del 2012 costituiranno invece il restante 25% circa delle entrate totali previste nel terziario, quota che varia dal 6% dei servizi turistico-alberghieri, valore basso per effetto dell’elevata quota di assunzioni “dirette” di stagionali, al 55% dell’istruzione, sulla spinta dell’ampio ricorso ai collaboratori a progetto (43% della domanda di lavoro complessiva del comparto). Anche per i servizi, le entrate totali previste per il 2012 sono state infine ripartite secondo il criterio del rapporto tra lavoratore e impresa in termini di subordinazione, distinguendo cioè tra lavoratori dipendenti (assunti direttamente o interinali forniti da società di somministrazione) e lavoratori “non dipendenti” (collaboratori professionali e altri non dipendenti). I due gruppi incidono, rispettivamente, per l’83 e il 17%, distribuzione non dissimile da quella dell’industria (85 e 15%).

Dipendenti e non dipendenti previsti in ingresso dalle imprese dei servizi nel 2012, per comparto di attività

Composizioni percentuali



* Comprende gli assunti diretti e lavoratori interinali.



Anche da questo punto di vista, e sempre per le medesime ragioni, le situazioni estreme sono costituite da quella dei servizi di alloggio, ristorazione e turistici, dove le entrate di personale dipendente saranno il 98% del totale, mentre i “non dipendenti” incideranno per il solo 2%, e da quella dei servizi dell’istruzione e formazione, dove le quote dei due gruppi sono rispettivamente del 46 e del 54%; quest’ultimo è quindi l’unico comparto, comprendendo anche quelli industriali, in cui i contratti di lavoro non dipendente che le imprese prevedono di stipulare nel 2012 superano quelli dei contratti di lavoro alle dipendenze.

2.2 Le dinamiche territoriali

Anche spostando lo sguardo sui dati territoriali, la sequenza di andamenti negativi non accenna a interrompersi. Così come si è visto analizzando i settori economici, non c’è alcuna area territoriale che non sia investita dal vento della recessione, che deprime la domanda di lavoro⁸.

L’unica logica che sembra presiedere le differenze di andamento della domanda di lavoro tra i diversi territori è la rilevanza del settore turistico. Tuttavia, nemmeno questo è mai in grado di compensare la contrazione delle assunzioni previste (con riferimento a quelle “dirette”) nelle altre attività economiche, in particolare industriali, pur essendo l’unico che presenta alcuni casi significativi di aumento della domanda di lavoro e che comunque contribuisce ad attenuare le perdite degli altri settori.

Partendo dalla propensione delle imprese - sempre riguardo a quelle extra-agricole con dipendenti - ad assumere, vale a dire la quota delle stesse che prevede di assumere personale nel corso 2012, mentre nel 2011 era compresa tra il 19% della Sicilia e il 34% del Trentino Alto Adige, nel 2012 è compresa, invece, tra il 13% delle Marche e il 23% del Trentino Alto Adige. La riduzione di tale quota, che mediamente è di 8 punti (dal 22 al 14% nella media nazionale), è compresa tra i 4 punti del Lazio e i 12 punti delle Marche.

A ciò si accompagna un calo pressoché generalizzato delle assunzioni previste, che rispetto all’indagine del 2011 è in riduzione in tutte le regioni e in 102 province su 105 (fanno eccezione Trapani, Imperia e Foggia).

Oltre alla Valle d’Aosta, le regioni con le contrazioni delle assunzioni meno accentuate sono nell’ordine, Sardegna, Puglia, Trentino, Liguria, Sicilia, Lazio, Abruzzo e Veneto. Si tratta di regioni dalle caratteristiche produttive molto diverse tra loro e distribuite territorialmente dal Nord al Sud del Paese.

L’unico elemento che le accomuna è una notevole rilevanza delle attività turistiche (anche se molto diverse tra loro per tipologia), che in sei di queste nove regioni (Liguria, Veneto, Abruzzo, Puglia, Sicilia e Sardegna) presentano su base annua incrementi delle assunzioni attese. Questo stesso comparto vede aumentare le assunzioni previste anche in Friuli, Toscana, Umbria, Marche e Basilicata, anche se in tali contesti territoriali non riesce ad attenuare significativamente la minore dinamicità della domanda di lavoro di tutti i restanti settori.

Le attività alberghiere, della ristorazione e turistiche aumentano nel 2012, rispetto al 2011, quindi le assunzioni previste in 12 regioni su 20 e sono l’unico settore con variazioni positive diffuse, tanto che anche a livello nazionale presentano una variazione negativa molto modesta (-1%), che assume segno positivo nelle ripartizioni del Centro e del Mezzogiorno (ordinatamente, +3,3 e +4,7%).

Escluso questo comparto, i casi di aumento della domanda di lavoro sono abbastanza episodici. Ad esempio, tra i comparti del terziario, i servizi dell’istruzione presentano assunzioni in aumento in sei regioni, i servizi avanzati alle imprese e quelli sportivi e culturali in quattro, i servizi dei media in tre, così come, unico tra i comparti industriali, quello alimentare.

8 Si tenga conto che le previsioni relative alla Regione Emilia Romagna non tengono conto degli effetti del terremoto del 20-29 maggio.



Andamento delle assunzioni previste dalle imprese, per regione e macrosettore
Variazioni percentuali 2011-2012

	Industria	di cui:			Servizi	Turismo	TOTALE SETTORI
		Industria senso stretto	Pubblic utilities	Costruzioni			
Piemonte e Valle d'Aosta	-45,2	-43,4	-46,6	-48,6	-24,1	-11,9	-31,4
Lombardia	-43,0	-37,2	-35,0	-60,0	-21,6	-12,7	-28,5
Liguria	-46,5	-41,8	-29,2	-63,1	-14,7	9,7	-21,8
Trentino Alto Adige	-24,4	-34,9	-37,5	-11,4	-20,5	-23,3	-21,1
Veneto	-41,6	-42,0	14,1	-48,2	-14,9	4,7	-24,2
Friuli Venezia Giulia	-32,3	-35,9	11,7	-43,1	-21,6	6,5	-24,9
Emilia Romagna	-50,7	-43,6	14,0	-76,4	-15,8	4,5	-26,3
Toscana	-49,9	-45,6	-34,0	-63,8	-17,5	17,2	-27,1
Umbria	-52,1	-49,3	-42,9	-56,9	-18,6	14,3	-30,0
Marche	-49,2	-45,9	-17,6	-59,9	-14,0	41,5	-29,0
Lazio	-14,9	-36,7	-25,2	14,3	-24,6	-28,3	-22,7
Abruzzo	-41,9	-34,4	-31,8	-48,2	-10,6	35,1	-24,1
Molise	-23,9	-34,1	-75,0	-14,4	-44,9	-48,2	-34,9
Campania	-35,6	-29,2	-23,7	-42,9	-16,7	-1,5	-24,5
Puglia	-29,0	-24,0	3,8	-37,1	-13,1	3,8	-19,5
Basilicata	-35,7	-46,5	-50,0	-28,5	-16,2	7,9	-26,9
Calabria	-38,5	-44,8	-20,8	-35,3	-16,2	-3,4	-24,4
Sicilia	-26,6	-36,4	-39,1	-20,1	-19,0	2,4	-21,9
Sardegna	-33,4	-24,9	2,6	-40,8	-11,8	13,5	-18,9
Nord Ovest	-44,0	-39,3	-37,1	-56,2	-21,5	-8,1	-28,6
Nord Est	-43,1	-41,8	7,5	-53,5	-16,9	-3,3	-24,6
Centro	-38,8	-43,7	-29,0	-31,1	-20,6	3,2	-25,6
Sud e Isole	-33,0	-31,0	-22,4	-35,3	-15,8	4,7	-22,6
TOTALE ITALIA	-39,3	-38,9	-21,4	-42,0	-18,6	-0,7	-25,4

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Vi sono regioni che su 29 comparti (15 dell'industria e 14 dei servizi), non presentano alcun caso di aumento, come la Lombardia, o al massimo uno o due (Piemonte e Marche), e anche nelle situazioni più favorevoli, come Trentino Alto Adige e Abruzzo, sono al massimo cinque i comparti con assunzioni in aumento. A deprimere in misura particolarmente accentuata i livelli della domanda di lavoro è il settore industriale, che ancora sta subendo una domanda interna pressoché stagnante unita al rallentamento di quella estera, le cui variazioni delle assunzioni previste nel 2012, rispetto all'anno precedente, sono comprese tra il -15% del Lazio e il -52% dell'Umbria, seguita, con variazioni nell'ordine del -50%, da Emilia Romagna, Toscana e Marche. Purtroppo in Emilia Romagna il risultato dell'anno potrebbe essere peggiore di quello prospettato dall'indagine (e non solo per le attività industriali), a causa dei terremoti che si sono succeduti tra il 20 e il 29 maggio.

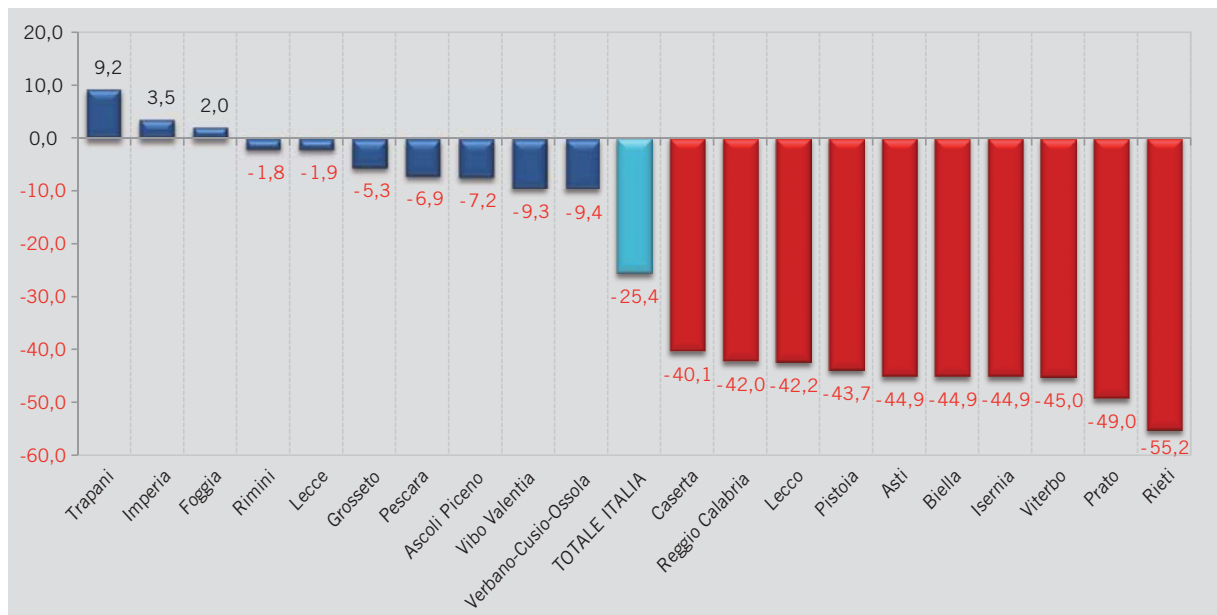
Le variazioni rispetto al 2011 delle assunzioni programmate nel 2012 da parte delle imprese dei servizi sono anch'esse comprese in un intervallo molto esteso, che va dal -11% dell'Abruzzo al -45% del Molise, seguito dal Lazio con il -25%. Proprio Molise e Lazio sono le due sole regioni in cui la contrazione delle assunzioni nel settore dei servizi sarà più accentuata di quella prevista nel settore industriale.

La prima e più immediata conseguenza della flessione della domanda di lavoro, in presenza di un flusso in uscita superiore, è ovviamente la riduzione della base occupazionale di dipendenti evidenziata dai saldi occupazionali, che sono nel 2012 tutti di segno negativo, come peraltro già si era verificato l'anno precedente, ma in ulteriore peggioramento in quasi tutte le regioni.



Il saldo fra entrate e uscite previsto dalle imprese industriali e dei servizi determina infatti una variazione dell'occupazione dipendente del -1,1%. Tra le 20 regioni italiane il valore del saldo relativo sarà compreso tra il -0,7/-0,8% di Veneto, Lombardia e Trentino Alto Adige e il -2,2/-2,3% di Sicilia e Valle d'Aosta.

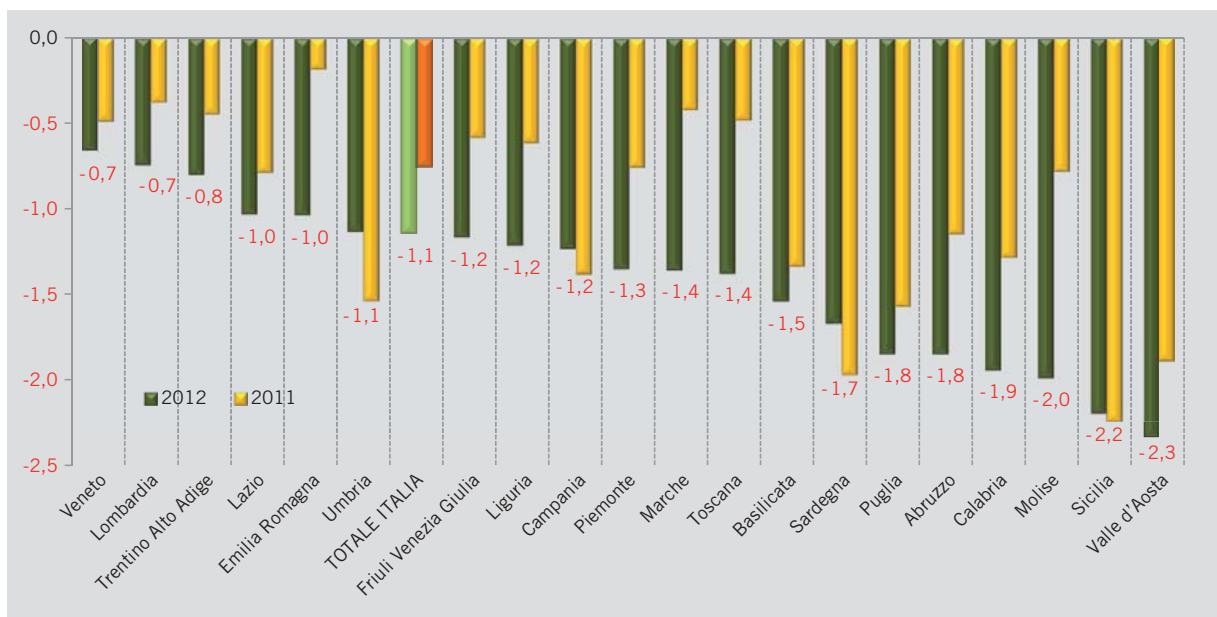
Le prime dieci e le ultime dieci province della graduatoria secondo la variazione 2011-2012 delle assunzioni previste dalle imprese. Variazioni percentuali



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Saldi occupazionali previsti dalle imprese, per regione. Anni 2011 e 2012

(valori percentuali)



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

In 16 regioni su 20 questo saldo segnala un peggioramento rispetto a 2011. Fanno eccezione Umbria, Campania, Sardegna e Sicilia, nelle quali l'andamento è meno negativo, ma in misura veramente marginale.

Anche in questo caso si possono però individuare alcune 'nicchie' settoriali e territoriali con specifici saldi positivi. I più numerosi per diffusione riguardano i servizi avanzati alle imprese e i servizi informatici e delle TLC, ad evidenza dell'orientamento delle imprese verso un possibile salto di qualità in termini di *innovation-technology*, con saldi positivi rispettivamente in 9 e 8 regioni, 6 delle quali coincidenti (cioè con saldi positivi di entrambi i comparti): Lombardia, Trentino Alto Adige, Veneto, Toscana, Molise e Sardegna.

Cinque casi di aumento (4 dei quali nelle regioni del Mezzogiorno) riguarderanno gli studi professionali (Umbria, Campania, Basilicata, Calabria e Sicilia); quattro casi di aumento riguarderanno anche il commercio al dettaglio (Trentino Alto Adige, Lazio, Campania e Puglia) e i servizi operativi a supporto di imprese e famiglie (Veneto, Emilia Romagna, Umbria e Calabria).

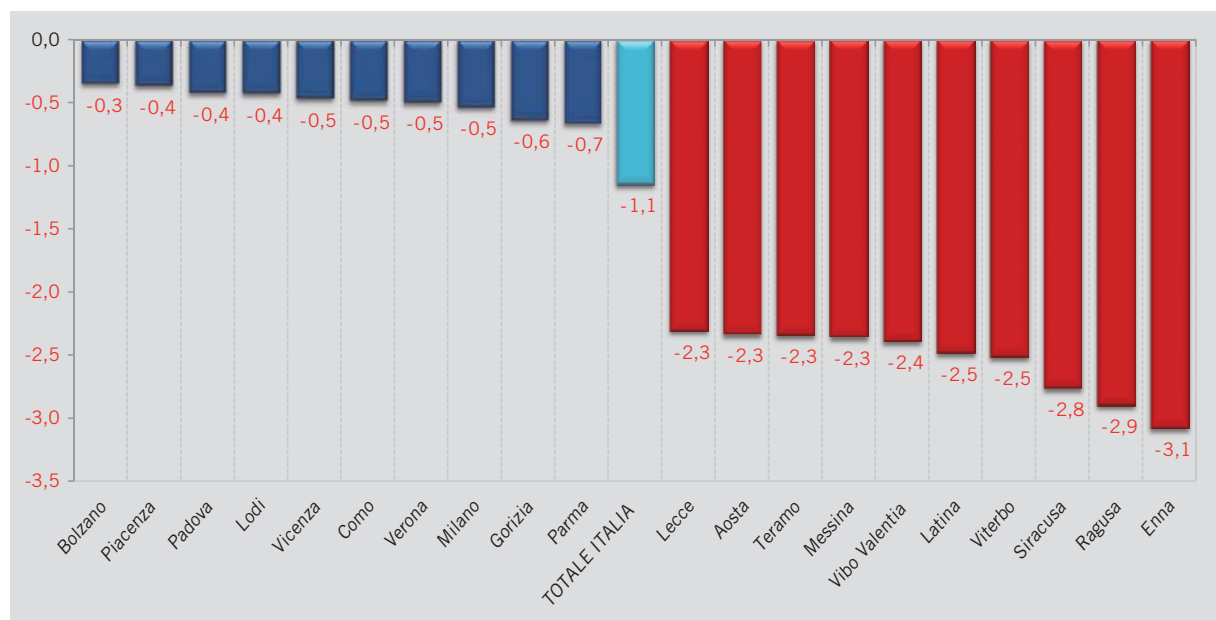
Tra i comparti industriali si avranno al massimo tre casi di aumento, che interesseranno le industrie cartarie, cartotecniche e della stampa, l'impiantistica e le riparazioni, le industrie dei beni per la casa e il tempo libero.

In valore assoluto si tratta comunque di saldi di modesta entità, in grande maggioranza attorno alle centinaia di unità. L'unico esempio in cui si superano le mille unità sarà quello, in Lombardia, dei servizi avanzati alle imprese.

Se l'andamento delle entrate previste per il 2012, a livello provinciale, presentava tre situazioni di aumento, i saldi attesi tra entrate e uscite saranno invece tutti di segno negativo, senza alcuna eccezione, e assumeranno valori compresi tra il -0,3% di Bolzano e il -3,1% di Enna: un altro segnale di peggioramento rispetto al 2011, quando almeno in sei province (Parma, Bologna, Fermo, Sondrio, L'Aquila e Rieti) i saldi erano risultati positivi. Ma oltre che dall'azzeramento di questi casi, il peggioramento delle prospettive occupazionali a livello locale è segnalato dal fatto che in ben 85 province il saldo previsto nel 2012 si è ulteriormente depresso rispetto a quello del 2011.

Le prime dieci e le ultime dieci province della graduatoria secondo i saldi occupazionali previsti dalle imprese nel 2012

Valori percentuali



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior



Le prime dieci e le ultime dieci province della graduatoria dei saldi non fanno che confermare la diversa misura delle perdite occupazionali attese nelle grandi circoscrizioni territoriali: -0,9% nelle regioni settentrionali (sia del Nord-Est che del Nord-Ovest), -1,2% in quelle del Centro, -1,7% in quelle del Mezzogiorno. Le 10 province con le minori perdite attese (cui se ne aggiungono altre due non riportate nel grafico) sono tutte province del Nord; la prima provincia del Centro è Roma, 13esima, seguita da Napoli, la prima del Mezzogiorno. Nelle dieci posizioni di coda figurano invece 7 province del Mezzogiorno, insieme a una del Nord e due del Centro.

L'aspetto più innovativo dell'ultima indagine Excelsior riguarda, come si è detto, l'estensione del campo di rilevazione delle entrate ai contratti di lavoro atipico che le imprese prevedono di attivare nel corso del 2012, cioè lavoratori interinali, collaboratori professionali (a progetto), altri lavoratori "non dipendenti" (collaboratori occasionali e a partita IVA).

A questi sarà quindi dedicato l'ultimo aspetto dell'approfondimento territoriale della domanda di lavoro prevista dalle imprese nel 2012.

Assunzioni dirette e contratti atipici attivati nel 2012 secondo le previsioni delle imprese, per regione
Composizioni percentuali; regioni ordinate secondo la quota percentuale di contratti atipici sul totale

	Assunti diretti	di cui:		Contratti atipici	Interinali	di cui:		Composizione % atipici	
		Non stagionali	Stagionali			Collabor. a progetto	Altri non dipend.*	Interinali	Tot. non dipendenti
Lombardia	65,5	53,5	12,0	34,5	14,6	13,4	6,5	42,5	57,5
Lazio	66,0	52,0	14,1	34,0	9,0	17,6	7,4	26,0	74,0
Umbria	66,2	42,8	23,4	33,8	13,6	14,0	6,1	39,6	60,4
Piemonte	67,4	50,5	16,9	32,6	16,1	9,8	6,7	46,8	53,2
Emilia Romagna	74,1	44,5	29,7	25,9	11,2	9,0	5,7	32,4	67,6
Basilicata	74,3	47,9	26,4	25,7	3,8	19,0	2,9	11,0	89,0
Veneto	74,3	48,9	25,4	25,7	13,9	6,5	5,2	40,3	59,7
Friuli Venezia Giulia	74,4	56,5	17,9	25,6	13,7	8,8	3,2	39,7	60,3
Campania	74,8	43,2	31,6	25,2	6,3	12,3	6,5	18,4	81,6
Molise	75,5	52,8	22,8	24,5	6,3	11,6	6,6	18,3	81,7
Sicilia	75,9	46,6	29,2	24,1	5,8	12,6	5,7	16,9	83,1
Toscana	76,6	41,3	35,3	23,4	9,3	9,2	4,8	27,0	73,0
Marche	79,3	44,6	34,7	20,7	8,6	6,9	5,1	25,1	74,9
Liguria	79,7	44,2	35,5	20,3	9,1	7,1	4,1	26,4	73,6
Puglia	79,8	45,0	34,8	20,2	5,8	10,3	4,1	16,8	83,2
Abruzzo	80,4	47,5	33,0	19,6	9,0	5,4	5,1	26,1	73,9
Calabria	81,5	51,9	29,7	18,5	2,1	13,6	2,8	6,0	94,0
Sardegna	85,2	38,4	46,8	14,8	4,2	7,2	3,4	12,1	87,9
Trentino Alto Adige	87,0	29,8	57,1	13,0	6,0	4,2	2,8	17,5	82,5
Valle d'Aosta	88,6	25,8	62,9	11,4	4,5	1,9	5,0	13,2	86,8
TOTALE ITALIA	73,3	47,2	26,1	26,7	10,4	10,8	5,6	30,1	69,9

* Collaboratori professionali a partita IVA e occasionali.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Il primo elemento che emerge è la forte variabilità della quota di contratti atipici sul totale delle entrate cui le imprese intendono fare ricorso nel 2012, che passa dall'11% della Valle d'Aosta al 35% della Lombardia. Questa distribuzione è la sintesi di una situazione ancora più articolata su scala provinciale, che contempla valori compresi tra l'8% di Nuoro e il 39% di Milano.

Il secondo aspetto è la forte concentrazione territoriale del ricorso a queste figure atipiche, come mostra il fatto che sono solo quattro le regioni in cui la quota degli stessi supera la media nazionale. Queste

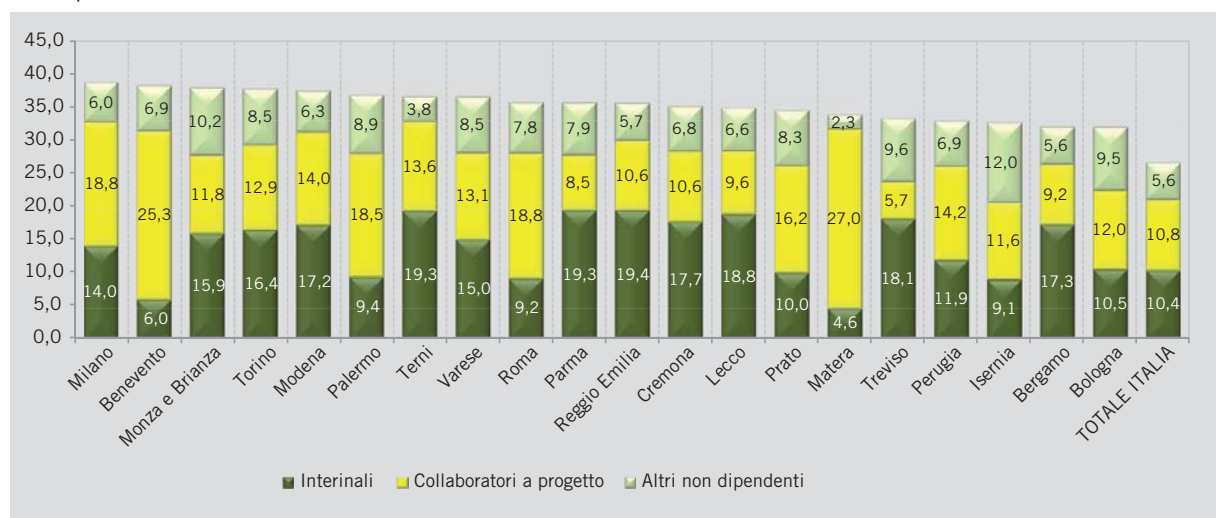


regioni, che oltre alla Lombardia comprendono Lazio, Umbria e Piemonte, rappresentano il 46% di tutti i contratti atipici che le imprese hanno dichiarato di voler attivare nel corso del 2012. Appena al di sotto della media troviamo quindi Emilia Romagna, Basilicata, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Campania, Molise, Sicilia. Ciò significa che il ricorso al lavoro atipico sembra essere una prerogativa di economie principalmente grandi e articolate al loro interno, indipendentemente dalla caratterizzazione in senso terziario o industriale e dalla localizzazione geografica (molto importante invece, nel caso Italiano, su diversi altri aspetti del mercato del lavoro).

I diversi assetti strutturali delle economie locali sembrano invece incidere maggiormente sulla composizione per tipo di contratto dei lavoratori atipici che le imprese utilizzeranno. Quote maggiori di lavoratori interinali si riscontrano infatti nelle regioni più industrializzate (Lombardia, Piemonte, Veneto, Friuli) e soprattutto in quelle di più antica industrializzazione. Le regioni di più recente industrializzazione (ad esempio quelle lungo la direttrice adriatica), presentano invece quote di interinali decisamente inferiori.

Le prime venti province per quota di contratti atipici attivati nell'anno 2012, secondo il tipo di contratto

Valori percentuali



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Anche l'esame dei dati provinciali sembra confermare queste prime considerazioni sulla diffusione del ricorso al lavoro interinale, mostrando nelle prime posizioni sia grandi province di consolidata tradizione produttiva fortemente integrate con il sistema dei servizi avanzati (Milano e Torino), sia province con solidi apparati industriali (Monza-Brianza e Modena, per citare le prime due in graduatoria, fatto salvo il caso per certi versi particolare di Benevento). Ciò porta anche a ritenere che le diverse tipologie di figure atipiche indicate dipendano (così come il diverso grado con cui le imprese vi fanno ricorso) dalla presenza sui mercati locali del lavoro dei soggetti che operano nel campo dell'intermediazione e della somministrazione di mano d'opera.

In un mercato del lavoro sempre più flessibile, monitorare le politiche aziendali in tema di "approvvigionamento" delle risorse umane, andando anche al di là delle assunzioni "dirette" di dipendenti acquisisce un'elevata importanza, in quanto permette di cogliere appieno l'intera domanda di lavoro espressa dalle imprese, nonché di comprendere il ruolo di tutte le forme atipiche di lavoro, oggetto di grande interesse, come testimoniato dai contenuti dell'ultima riforma del lavoro.



CAPITOLO 3

Fabbisogni professionali, istruzione
e competenze richieste

Dislocate all'interno dei vari settori di attività, le figure professionali possono considerarsi la più specifica espressione del know-how dell'impresa, grazie alle competenze tecniche che incarnano, spesso crescenti, in complessità e avanguardia, all'aumentare del livello professionale. Sotto questo punto di vista, la forte contrazione della domanda di lavoro prevista dalle imprese nel 2012 e, al tempo stesso, l'altrettanto marcata ricomposizione delle assunzioni a favore di quelle a carattere stagionale (che per le professioni cui sono destinate presentano livelli qualitativi mediamente inferiori a quelli delle assunzioni non stagionali), non hanno tuttavia interrotto la tendenza all'innalzamento qualitativo delle assunzioni previste⁹.

Questa tendenza si è manifestata in modo abbastanza netto per le assunzioni stagionali, che hanno quindi avuto un impatto positivo anche sulle assunzioni totali (sempre con riferimento a quelle "dirette" di dipendenti a carico delle imprese), nonostante che quelle non stagionali sembrano invece essersi spostate verso profili di livello mediamente inferiori a quelli del 2011¹⁰.

Sul piano del grado di istruzione richiesto, dall'analisi delle assunzioni previste nel 2012 secondo il titolo di studio dichiarato dalle imprese emerge, comunque, un rafforzamento qualitativo di molte aree aziendali, con l'ingresso di quote proporzionalmente maggiori di personale con livello universitario.

Prima di entrare nel dettaglio delle singole professioni o livelli di istruzione richiesti, alcune prime indicazioni di carattere più generale sono ricavabili dall'esame dei movimenti di forza lavoro previsti dalle imprese per il 2012 secondo il livello di inquadramento, che sia pure in modo aggregato, approssima in prima istanza il livello professionale dei lavoratori.

3.1 I movimenti di forza lavoro per livelli di inquadramento

L'andamento delle entrate e delle uscite di dipendenti (sia stagionali che non stagionali) previste secondo l'inquadramento mostra, per il quarto anno consecutivo, saldi negativi per tutti i livelli, da quelli dirigenziali a quelli delle figure operaie e non qualificate; per le prime i saldi sono di segno negativo fin dal 2005. Il bilancio occupazionale di dipendenti (sempre con riferimento alle assunzioni "dirette" fatta esclusione degli interinali) atteso nel 2012 è negativo soprattutto per le figure operaie e non qualificate (-1,7%

9 Si precisa che in questo capitolo sono analizzate quasi esclusivamente, salvo diversa indicazione, le assunzioni "dirette" di dipendenti (escludendo, quindi, gli interinali) con particolare riferimento, spesso, a quelle non stagionali.

10 A partire dall'indagine 2012, il *Sistema Informativo Excelsior* ha adottato la nuova classificazione delle professioni Istat 2011, in base alla quale è stata ricostruita la serie storica delle assunzioni per figure e relativi gruppi professionali gerarchici. Si precisa, quindi, che tale serie non è perfettamente comparabile con quella, disponibile fino al 2011, costruita sulla base della classificazione delle professioni Istat/Isfol NUP06, estensione di dettaglio classificatorio della classificazione delle professioni Istat 2011.



rispetto a una media del -1,1%), come del resto avvenuto anche negli anni passati, mentre è appena del -0,3% per quadri, impiegati e tecnici. È, inoltre, negativo per quasi tutti i livelli di inquadramento secondo ogni disaggregazione dei dati, e quasi sempre con particolare accentuazione per le figure di livello più basso, per le quali si segnalano i saldi particolarmente negativi nelle imprese fino a 9 dipendenti (-2,7%) e complessivamente in quelle del Mezzogiorno (-2,4%). Effetti di tutte quelle difficoltà congiunturali che stanno coinvolgendo le imprese più piccole, l'industria e le aree del Paese che si trovano più in ritardo. I dirigenti (in media -1%) subiranno, invece, una contrazione più accentuata nelle imprese con almeno 500 dipendenti (-1,3%) e complessivamente nelle regioni del Nord-Ovest (-1,2%). I quadri, impiegati e tecnici si contrarranno soprattutto nel Mezzogiorno (-0,7%), ma sono anche l'unico gruppo a presentare un saldo positivo nelle imprese da 250 a 499 dipendenti (+0,2%).

Dietro a questi negativi saldi previsti dalle imprese per il 2012 risiedono flessioni sia degli ingressi che delle uscite. I primi, mediamente in calo del 25%, non presenteranno grandi differenze, essendo compresi tra il -23% dei dirigenti e il -26% di quadri, impiegati e tecnici. Si avrà, però, per le figure operaie e non qualificate una forte riduzione delle entrate nell'industria (-42%), di intensità quasi tripla rispetto a quella dei servizi (-15%), nei quali saranno invece le figure di inquadramento intermedio - quadri, impiegati e tecnici - a presentare la riduzione più accentuata degli ingressi. Le uscite si ridurranno soprattutto per lo stesso gruppo formato da quadri, impiegati e tecnici (-22%) e, nell'industria, per le figure dirigenziali (-30%). Queste ultime, infine, presentano una particolarità, rispetto a tutti gli altri gruppi: sono le sole il cui saldo negativo previsto per il 2012 si attenua rispetto a quello corrispondente del 2011 (in valore assoluto da -1.360 a -1.170 unità, percentualmente dal -1,1 al -1%) e questo per una riduzione delle uscite (750 in meno rispetto al 2011) maggiore di quella delle entrate (in diminuzione di 560 unità).

Movimenti e saldi previsti per le assunzioni complessive*, per livello di inquadramento. Anni 2010-2012 (valori assoluti*)

	Entrate previste				Uscite previste				Saldi previsti			
	Dirigenti	Quadri, impiegati e tecnici	Operai e pers. non qualificato	Totale	Dirigenti	Quadri, impiegati e tecnici	Operai e pers. non qualificato	Totale	Dirigenti	Quadri, impiegati e tecnici	Operai e pers. non qualificato	Totale
TOTALE												
2010	3.300	235.760	563.100	802.160	6.880	264.860	708.820	980.550	-3.590	-29.100	-145.710	-178.390
2011	2.470	251.970	591.570	846.010	3.830	259.810	670.020	933.660	-1.360	-7.840	-78.450	-87.650
2012	1.910	185.940	443.490	631.340	3.080	202.270	556.480	761.850	-1.170	-16.340	-112.990	-130.510
di cui: INDUSTRIA												
2010	970	46.320	191.940	239.230	3.230	63.600	294.940	361.770	-2.260	-17.280	-103.000	-122.540
2011	910	51.410	222.810	275.130	1.650	58.530	273.770	333.950	-750	-7.120	-50.960	-58.820
2012	660	36.210	130.050	166.920	1.160	42.210	197.920	241.280	-500	-6.000	-67.870	-74.370
di cui: SERVIZI												
2010	2.320	189.440	371.170	562.930	3.650	201.260	413.880	618.790	-1.330	-11.820	-42.710	-55.860
2011	1.560	200.560	368.760	570.880	2.180	201.280	396.250	599.710	-620	-720	-27.490	-28.830
2012	1.250	149.730	313.440	464.420	1.920	160.070	358.570	520.570	-670	-10.330	-45.130	-56.140
Nord Ovest	960	63.840	97.660	162.460	1.570	68.120	128.610	198.300	-610	-4.280	-30.950	-35.840
Nord Est	320	45.470	123.990	169.780	530	48.560	144.910	194.010	-220	-3.090	-20.910	-24.230
Centro	480	38.850	86.070	125.390	700	41.560	111.140	153.410	-220	-2.710	-25.080	-28.010
Sud e Isole	150	37.780	135.780	173.710	270	44.040	171.830	216.140	-120	-6.260	-36.050	-42.430
1-9 dip.	--	52.170	191.520	243.710	--	57.850	247.670	305.540	-10	-5.680	-56.150	-61.830
10-49 dip.	80	28.340	97.500	125.920	150	31.520	127.610	159.300	-80	-3.180	-30.110	-33.380
50-249 dip.	330	31.750	55.040	87.120	670	34.810	74.920	110.400	-340	-3.060	-19.880	-23.280
250-499 dip.	380	16.760	24.700	41.850	490	16.300	29.380	46.160	-100	460	-4.670	-4.320
500 dip. e oltre	1.100	56.910	74.730	132.740	1.740	61.790	76.910	140.440	-640	-4.880	-2.180	-7.700

*Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali o le variazioni assolute possono non coincidere con la somma o la differenza dei singoli valori. Le assunzioni complessive riguardano l'insieme dei lavoratori dipendenti non stagionali e stagionali.

Il segno (--) indica un valore statisticamente non significativo. I totali comprendono comunque i dati non esposti.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior



Le riduzioni delle uscite, molto marcate per ogni livello di inquadramento, potrebbero riflettere una contrazione della mobilità fisiologica interaziendale e intersettoriale, fenomeno secondo cui i lavoratori ricercano migliori condizioni professionali e retributive, non delineandosi però in questa fase condizioni adatte ad affrontare i rischi di un cambiamento del posto di lavoro. Le riduzioni delle uscite non sono neppure riconducibili solo al fatto che gli organici aziendali sono stati già alleggeriti negli anni passati e quindi vi sarebbero ora minori esigenze di “tagli” ai posti di lavoro; probabilmente le minori uscite volontarie o aziendali (incentivate o meno) potrebbero essere ascrivibili, per tutte le categorie di lavoratori, anche alla tendenza ad allungare la permanenza in azienda a sostegno del reddito familiare, anche una volta raggiunti i requisiti minimi per la quiescenza. In parte, un ruolo importante lo ha avuto anche il prolungamento della vita lavorativa legato alla riforma delle pensioni approvata in chiusura del 2011.

3.2 Le professioni richieste dalle imprese nel 2012 e caratteristiche

Più che i livelli di inquadramento, per avere una visione più chiara della domanda di lavoro dal punto di vista professionale è necessario soffermarsi sui più specifici gruppi di professioni, fino ad arrivare alle declinazioni più dettagliate delle singole figure di cui si compongono. Le quasi 407 mila assunzioni non stagionali che le imprese prevedono di effettuare nel 2012 sono costituite per circa il 22% da figure di alto profilo, cosiddette *high-skill* (dirigenziali, intellettuali, scientifiche, di alta specializzazione e tecniche), per quasi il 41% da figure *medium-skill* (impiegati d'ufficio e figure qualificate del commercio e dei servizi) e per il restante 37,4% da figure *low-skill*, riconducibili a quelle operaie (specializzate e non specializzate come i conduttori di impianti) e non qualificate.

Rispetto alla struttura professionale delle assunzioni previste per il 2011, nel 2012 si riduce di quasi 7 punti percentuali l'incidenza delle figure di basso profilo a favore di quelle di alto profilo (+1,4 punti), ma soprattutto a vantaggio di quelle di livello intermedio, che guadagnano 5 punti percentuali e mezzo. Un *upgrading* professionale del nostro sistema economico che vuole puntare su preparazione e conoscenze più approfondite per riuscire a 'risalire la china' da tutte le criticità in cui è avvolto.

Rispetto a questi andamenti si segnalano, da un lato, l'industria in senso stretto, dove la quota delle assunzioni non stagionali di figure di *high-skill* si alza di ben 6,1 punti, e, dall'altro, le costruzioni e i servizi, dove le uniche a guadagnare posizioni sono le figure di livello intermedio (+2,6 e +2,9 punti), a scapito, in entrambi i casi, soprattutto delle figure di basso livello (-2,4 e -2,6 punti). Nelle imprese di più ampie dimensioni sono invece proprio queste ultime a innalzare la propria quota di due punti, penalizzando le figure sia di alto che di medio livello (-1,1 e -0,9 punti), anche se il fabbisogno di profili *medium-high skill* è decisamente maggiore tra le imprese più grandi.

Dietro questi spostamenti di carattere strutturale risiedono le variazioni registrate tra il 2011 e il 2012 delle assunzioni - sempre non stagionali - previste per livello professionale, che si mostrano tutte di segno negativo: -20,9% i profili intermedi, -27% quelli più qualificati, -42,3% quelli meno qualificati; lo stesso si riscontra in ogni settore, territorio o tipologia d'impresa.

Per cogliere qualche indicazione positiva occorre scendere a un dettaglio territoriale o settoriale, ma, in via generale alcuni casi in controtendenza si riferiscono a gruppi professionali di entità assoluta molto ridotta, come i dirigenti (nelle regioni del Centro, in quelle del Mezzogiorno e nelle imprese con almeno 250 dipendenti); diverso invece è il caso dei profili intellettuali e scientifici e di elevata specializzazione, previsti in aumento, non solo ancora nelle public utilities, ma soprattutto al Nord-Est. Quest'ultimo caso, a differenza di quello dei dirigenti, mostra una maggiore solidità delle assunzioni in termini assoluti (+1.400 assunzioni nel Nord-Est) da prestarsi a qualche significativa interpretazione, quale quella riconducibile a una possibile riorganizzazione delle imprese del Nord-Est verso un *upgrading* della propria forza lavoro a supporto di quella competitività che devono sempre più affermare sui mercati esteri, data la loro maggiore apertura internazionale.

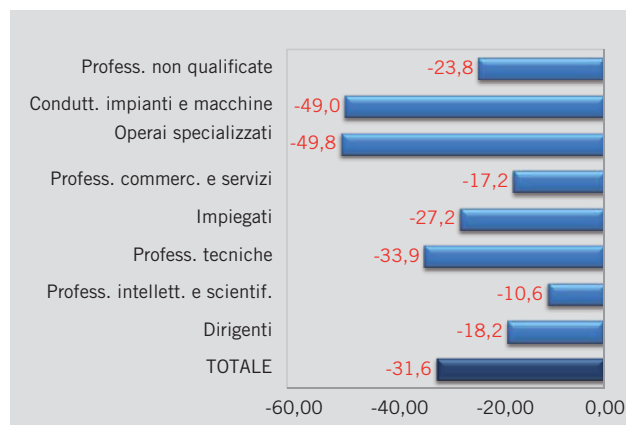


Assunzioni non stagionali per livello professionale**Rapporti di composizione e variazioni % 2011-2012 per settori, circoscrizioni e classi dimensionali delle imprese**

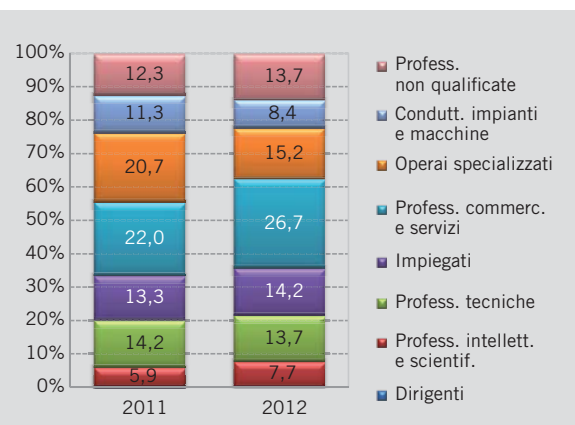
	High-skill	Medium-skill	Low-skill	High-skill	Medium-skill	Low-skill	High-skill	Medium-skill	Low-skill
	Composizione % 2011			Composizione % 2012			Variazioni % 2011-12		
TOTALE	20,3	35,4	44,3	21,7	40,9	37,4	-27,0	-20,9	-42,3
Industria	16,9	9,0	74,2	20,6	10,9	68,5	-31,2	-31,5	-48,1
Industria in senso stretto	22,0	11,5	66,6	28,1	13,0	58,9	-27,8	-35,8	-50,0
Publi Utilities	23,7	11,3	64,9	24,9	11,2	63,9	-19,4	-24,2	-24,2
Costruzioni	8,6	5,0	86,3	8,5	7,6	83,9	-47,1	-18,4	-47,7
Servizi	22,5	51,9	25,6	22,2	54,8	23,0	-25,0	-19,8	-31,8
Nord-Ovest	24,9	37,0	38,2	26,4	42,2	31,3	-28,0	-22,6	-44,4
Nord-Est	20,5	37,3	42,2	22,4	41,5	36,1	-24,2	-22,9	-40,7
Centro	20,0	37,4	42,6	20,9	43,6	35,5	-28,5	-20,2	-43,1
Sud e Isole	14,9	29,8	55,3	16,0	36,4	47,6	-27,0	-16,6	-41,4
1-9 dipendenti	15,2	34,4	50,3	15,9	42,5	41,6	-33,9	-21,7	-47,6
10-49 dipendenti	21,2	22,3	56,5	27,4	29,0	43,6	-36,7	-36,4	-62,3
50-249 dipendenti	28,2	28,4	43,4	29,8	30,4	39,9	-20,6	-19,8	-31,0
500 dipendenti e oltre	23,5	49,3	27,2	22,4	48,4	29,2	-17,9	-15,5	-7,8

Assunzioni non stagionali previste dalle imprese, per grande gruppo professionale

(variazioni % 2011-2012)

**Assunzioni non stagionali previste dalle imprese, per grande gruppo professionale Anni 2011 e 2012**

(composizioni percentuali)



N.B. La quota dei dirigenti è dello 0,3% in entrambi gli anni

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Scendendo, invece, nel dettaglio delle singole figure professionali, ancora maggiore si può infine osservare, a fronte di una consistente e molto generalizzata riduzione delle assunzioni non stagionali complessive, come vi siano alcune “nicchie” professionali nelle quali la domanda appare in aumento.

Prendendo in considerazione, per chiare ragioni di significatività, le professioni con almeno 500 assunzioni non stagionali previste nel 2011, dei 153 profili che emergono solo 20 hanno visto nel 2012 un aumento previsto della domanda di lavoro. Prevalso su tutte la figura qualificata nei servizi sanitari e sociali, il cui fabbisogno nel 2012 si è più che raddoppiato, passando da quasi 2 mila assunzioni non stagionali previste nel 2011 alle oltre 4.500 del 2012, vuoi anche per ragioni legate a un presumibile sviluppo di lavoro da parte di tante strutture, soprattutto di natura non profit, frutto di logiche ancorate sempre più a un welfare sociale ispirato a principi di sussidiarietà.

Le professioni* con assunzioni non stagionali in aumento tra il 2011 e il 2012
Valori assoluti e percentuali**

Livello	Grande gruppo professionale	Denominazione	Assunzioni non stag. (v.a.)**		Variaz. 2011-2012	
			2011	2012	Valori %	Valori assoluti**
Medium-Skill	Qualificata nel commercio e servizi	Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	1.810	4.720	161,0	2.910
High-Skill	Tecnica	Tecnici del lavoro bancario	550	1.100	98,6	540
High-Skill	Intellell., scient. e di elevata specializz.	Specialisti in scienze economiche	820	1.200	46,0	380
Medium-Skill	Impiegatizia	Addetti al controllo della documentazione di viaggio	980	1.350	37,9	370
Low-Skill	Non qualificata	Personale non qualif. addetto pulizia servizi alloggio e navi	530	720	36,9	200
High-Skill	Intellell., scient. e di elevata specializz.	Professori di scuola pre-primaria	2.140	2.890	35,1	750
High-Skill	Intellell., scient. e di elevata specializz.	Professori di scuola secondaria superiore	990	1.260	27,9	280
High-Skill	Tecnica	Tecnici elettronici	740	950	27,7	210
Low-Skill	Non qualificata	Personale non qualificato nei servizi di ristorazione	2.440	3.080	26,4	640
High-Skill	Intellell., scient. e di elevata specializz.	Ingegneri elettrotecnici	510	620	22,4	110
Medium-Skill	Impiegatizia	Addetti all'immissione dati	3.540	4.070	14,8	520
High-Skill	Intellell., scient. e di elevata specializz.	Specialisti in contabilità e problemi finanziari	1.930	2.220	14,7	280
Low-Skill	Artigianale e operaia specializzata	Installatori di linee elettriche, riparatori e cavisti	780	880	12,9	100
High-Skill	Intellell., scient. e di elevata specializz.	Specialisti nella formazione di soggetti diversamente abili	1.630	1.830	12,1	200
Medium-Skill	Impiegatizia	Addetti agli affari generali	12.070	13.350	10,6	1.280
Low-Skill	Artigianale e operaia specializzata	Montatori di manufatti prefabbricati e di preformati	1.080	1.130	5,3	60
Medium-Skill	Qualificata nel commercio e servizi	Addetti ai distributori di carburanti e assimilati	560	580	4,5	30
Medium-Skill	Qualificata nel commercio e servizi	Cuochi in alberghi e ristoranti	8.920	9.110	2,2	190
Medium-Skill	Qualificata nel commercio e servizi	Guardie private di sicurezza	3.260	3.300	1,3	40
Medium-Skill	Qualificata nel commercio e servizi	Camerieri e professioni assimilate	12.710	12.790	0,6	80

* Professioni con almeno 500 assunzioni non stagionali nel 2011.

** Valori assoluti arrotondati alle decine.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Accanto alla sanità ben si affianca l'istruzione, grazie alla presenza in questa particolare classifica di ben tre figure legate a questo ambito, corrispondenti ai professori di scuola pre-primaria e quelli di scuola secondaria superiore (attorno al +30%; rispettivamente +750 e +280 unità) unitamente agli specialisti nella formazione di soggetti diversamente abili (+12%; pari in assoluto a +200 unità)

Presente anche il campo dell'economia, con aumenti vantati dai tecnici del lavoro bancario (sostanzialmente raddoppiati, seppur le assunzioni previste non superino il migliaio di unità circa nel 2012), dagli specialisti in scienze economiche (+46%; corrispondente a +380 unità) e dagli specialisti in contabilità e problemi finanziari (+15%, quasi +300 unità).

Inoltre, tra le professioni con un aumento delle assunzioni non stagionali nel 2012 rientrano anche alcune legate alla filiera del turismo, con particolare riferimento a quelle di più basso livello, quale la figura non qualificata addetta ai servizi di pulizia nei servizi di alloggio (+37%, ma solo pari a +200 unità) e quella, sempre non qualificata, nei servizi di ristorazione (+26%; +640 unità); variazioni positive minime contraddistinguono, poi, altre due figure operanti in tale filiera, ma di livello intermedio, costituite dai cuochi e camerieri (rispettivamente, +2,2 e +0,6%).

Infine, merita sottolineare come emerga anche il campo dell'elettrotecnica, grazie alla crescita del fabbisogno nel 2012 di tecnici elettronici (+28%, anche se solo +210 unità), di ingegneri elettrotecnici (+22%; pari a circa un centinaio di unità in più) e di installatori di linee elettriche (+13%; sempre circa un centinaio di unità in più).

Dall'esame completo delle professioni in crescita riemerge nuovamente quella tendenza del nostro sistema economico a rafforzare qualitativamente la domanda di lavoro, data la presenza, tra i venti profili in esame, di ben 16 *medium-high skill* e solo 4 *low-skill*.



Sebbene l'analisi della dinamica temporale riesca a fornire utili indicazioni sulla riorganizzazione aziendale sul piano del personale, per avere un'idea degli sbocchi professionali più ampi offerti dai fabbisogni delle imprese è opportuno osservare la domanda di lavoro da un punto di vista strutturale, a partire dalla numerosità assoluta delle assunzioni non stagionali previste per il 2012 per ciascuna figura.

Oltre alla bassissima richiesta di profili dirigenziali, tra le professioni di elevata specializzazione spiccano due figure legate all'ambito scientifico, gli analisti e progettisti di software, con poco più di 5mila assunzioni non stagionali previste per il 2012, e gli ingegneri energetici e meccanici (2.500 assunzioni), e ben due figure attinenti all'ambito economico-finanziario, specialisti nei rapporti con il mercato e specialisti in contabilità e problemi finanziari, con oltre 2mila assunzioni in ciascun caso. Oltre a queste, si evidenziano anche le quasi 3mila assunzioni di professori di scuola pre-primaria, per cui sono ampi gli spazi potenziali per i giovani appena usciti dal sistema formativo, ritenuti adatti per oltre il 60% dei casi, come, del resto, accade per gli specialisti in contabilità e problemi finanziari.

Ma anche per gli ingegneri energetici e meccanici e per gli analisti e progettisti di software le potenzialità di impiego di giovani appena usciti dagli studi rimane comunque elevato (rispettivamente 46 e 58% del totale). Riveste, pertanto, un ruolo strategico il potenziamento della crescita del capitale umano, a partire dal campo scientifico, attraverso lo sviluppo di percorso formativi tesi a far scoprire ai giovani, sin dai primi anni di scuola, le professioni ad alto tasso scientifico, e non solo, più spendibili sul mercato del lavoro. Un'iniziativa che vale ancor più se si considera come oggi le competenze high-tech si rivelino importanti non solo per le professioni di alto profilo, ma anche per quelle meno qualificate, necessarie, ad esempio, per utilizzare le strumentazioni più avanzate o per integrare le proprie conoscenze con altre affini, ma di natura più scientifica.

Comunque, a prescindere dall'età, l'esperienza risulta comunque un fattore importante, visto che viene richiesta per le prime quattro figure dai maggiori sbocchi occupazionali (fatta esclusione degli specialisti in contabilità e problemi finanziari), del gruppo di professioni di elevata specializzazione, in almeno un terzo dei casi, se si tratta di un'esperienza specifica nella professione, e attorno ad un altro un terzo dei casi, se si tratta di un'esperienza nel settore. E comunque, la formazione *post-entry* interesserà almeno 7 neo-assunti su 10 per questi primi cinque profili.

Tra le professioni tecniche, invece, prevalgono nettamente i contabili e i tecnici della vendita e della distribuzione, grazie a quasi, rispettivamente, 11 mila e 8 mila assunzioni non stagionali previste dalle imprese nel 2012. Se per i primi la minore richiesta di esperienza apre più ampi spazi ai giovani 'freschi' di studi (ritenuti adatti per il 52,3% delle assunzioni previste), per i secondi si verifica invece una situazione opposta (i giovani sono ritenuti idonei solo per il 26,7%). Sempre tra le professioni tecniche più richieste, seguono due figure legate al mondo sanitario (professioni sanitarie riabilitative e quelle infermieristiche) e i tecnici esperti in applicazioni, con 3mila o più assunzioni in ciascun caso.

Scendendo poi nel campo impiegatizio, gli addetti agli affari generali e gli addetti alla gestione dei magazzini si dimostrano le figure più richieste con oltre 10mila assunzioni a testa, per le quali quasi la metà si apre ai giovani appena usciti dal sistema formativo, sebbene per la prima figura citata l'esperienza nel settore o nella professione è un elemento determinante per quasi il 50% delle entrate (solo poco più del 20% nel caso della seconda figura citata).

La filiera del commercio-ristorazione contribuisce in modo determinate alla domanda di professioni qualificate nel commercio e servizi, considerando che sono più di 42mila le assunzioni non stagionali previste nel 2012 di commessi delle vendite al minuto, alle quali si aggiungono le quasi 13mila assunzioni di camerieri e le quasi 10mila assunzioni di addetti alla preparazione, cottura e distribuzione di cibi, unitamente alle poco più di 9mila assunzioni di cuochi. I giovani 'freschi' di studi avranno maggiori chance di impiego per le prime tre professioni citate, ritenuti adatti tra il 46 e il 63% dei casi, mentre molto minori saranno le opportunità per esercitare la professione di cuoco (solo 29%), anche per una richiesta molto elevata di un'esperienza nel settore (42%), oltre che nella professione (23%).



Professioni più richieste nel 2012 secondo le assunzioni non stagionali previste dalle imprese, per grande gruppo professionale e principali caratteristiche. Valori assoluti* e percentuali

	Assunzioni non stag. 2012 (v.a.)*	di cui (valori %):				ritenuti adatti giovani in uscita dal sistema formativo
		in imprese con meno di 50 dip.	con esperienza nella professione	con esperienza nel settore	con necessità di ulteriore formazione	
Totale	406.820	51,1	20,9	33,1	74,6	45,6
Dirigenti	1.420	9,1	55,8	37,6	70,7	12,5
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	31.190	38,4	42,4	29,3	74,7	48,5
Analisti e progettisti di software	5.270	30,2	45,6	22,2	91,9	58,1
Professori di scuola pre-primaria	2.890	55,5	41,0	37,1	76,6	63,6
Specialisti nei rapporti con il mercato	2.560	35,6	36,2	34,4	73,9	28,7
Ingegneri energetici e meccanici	2.530	21,7	41,8	32,8	86,5	45,6
Specialisti in contabilità e problemi finanziari	2.220	47,0	28,1	27,0	76,0	66,6
Altre professioni	15.720	39,8	44,7	29,1	66,7	43,6
Professioni tecniche	55.790	49,0	29,3	34,0	81,6	46,7
Contabili e professioni assimilate	10.750	76,3	24,6	31,7	77,7	52,3
Tecnici della vendita e della distribuzione	7.750	49,4	30,5	36,2	77,4	26,7
Professioni sanitarie riabilitative	3.560	33,1	34,4	36,5	82,6	77,9
Professioni sanitarie infermieristiche e ostetriche	3.530	12,8	48,5	23,7	89,0	63,1
Tecnici esperti in applicazioni	3.000	57,7	26,2	29,7	87,4	50,3
Altre professioni	27.210	43,9	28,1	35,8	82,6	43,6
Impiegati	57.800	58,2	16,4	28,4	81,0	58,0
Addetti agli affari generali	13.350	72,8	26,0	30,9	76,2	48,9
Addetti alla gestione dei magazzini e professioni assimilate	11.210	69,7	8,9	13,9	72,6	45,6
Addetti a funzioni di segreteria	9.160	87,4	14,7	22,2	75,0	54,6
Addetti all'immissione dati	4.070	74,2	14,5	49,9	89,7	79,9
Addetti agli sportelli assicurativi, bancari e di altri intermediari finanziari	3.480	8,6	5,2	19,3	96,1	67,0
Altre professioni	16.540	29,1	17,6	36,1	88,6	68,6
Professioni qualificate nelle attività commerciali e dei servizi	108.600	43,5	15,2	35,5	78,4	55,2
Commessi delle vendite al minuto	42.410	30,4	9,6	35,6	86,9	63,0
Camerieri e professioni assimilate	12.790	92,3	18,2	36,9	55,1	50,9
Addetti alla preparazione, alla cottura e alla distribuzione di cibi	9.650	7,4	13,1	43,2	96,3	45,7
Addetti all'assistenza personale	9.330	8,8	29,3	42,3	89,1	63,4
Cuochi in alberghi e ristoranti	9.110	87,3	22,7	42,2	52,0	28,9
Altre professioni	25.320	51,4	15,9	26,6	74,6	54,6
Operai specializzati	61.930	77,8	28,0	38,4	61,6	27,4
Muratori in pietra, mattoni, refrattari	11.930	96,0	27,8	53,9	34,1	8,4
Idraulici e posatori di tubazioni idrauliche e di gas	5.480	93,3	24,0	28,0	70,5	36,5
Carpentieri e falegnami nell'edilizia (esclusi i parchettisti)	3.500	89,2	32,9	60,0	16,5	33,6
Attrezzisti di macchine utensili e professioni assimilate	3.440	67,3	38,3	26,8	79,6	43,6
Installatori e riparatori di apparati elettrici ed elettromeccanici	3.310	69,7	45,2	31,1	71,9	19,1
Altre professioni	34.280	69,6	25,5	34,3	71,6	31,1
Conduttori di impianti e operai semiqualeficati addetti a macchinari fissi e mobili	34.280	50,6	22,3	38,3	67,4	36,4
Conduttori di mezzi pesanti e camion	7.880	80,7	25,8	55,4	40,6	14,7
Conduttori di macchinari per il movimento terra	3.530	92,2	22,5	70,2	36,4	6,4
Autisti di taxi, conduttori di automobili, furgoni e altri veicoli	2.260	66,6	33,1	37,8	46,9	18,2
Operatori di catene di montaggio automatizzate	2.130	6,1	24,7	13,4	90,8	68,3
Conduttori di autobus, di tram e di filobus	1.830	24,4	31,2	18,3	84,0	23,1
Altre professioni	16.650	33,9	17,9	28,8	84,5	52,9
Professioni non qualificate	55.810	39,6	6,6	25,3	72,1	38,1
Personale non qualificato ai servizi di pulizia di uffici ed esercizi commerciali	31.460	25,5	4,0	23,4	74,5	38,9
Facchini, addetti allo spostamento merci e assimilati	5.910	37,8	4,8	20,1	82,6	36,8
Manovali e personale non qualificato dell'edilizia civile e professioni assimilate	4.730	91,0	10,1	45,4	56,6	18,6
Personale non qualificato delle attività industriali e professioni assimilate	3.710	49,6	28,5	19,3	73,3	38,1
Personale non qualificato nei servizi di ristorazione	3.080	95,3	7,9	25,3	44,7	42,0
Altre professioni	6.920	39,8	5,6	27,9	74,1	46,8

*Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior



Se si passa alle professioni operaie specializzate è la filiera dell'edilizia ad essere protagonista, grazie alle quasi 12mila assunzioni non stagionali di muratori, alle quali si affiancano le oltre 5mila assunzioni di idraulici e le 3.500 assunzioni di carpentieri e falegnami nell'edilizia. Scarse opportunità per i giovani appena usciti dagli studi (soprattutto per i muratori, caso in cui sono ritenuti adatti per meno del 10%), anche come effetto di una elevata richiesta di esperienza, con particolare riguardo agli stessi muratori e ai carpentieri e falegnami nell'edilizia.

Riguardo poi agli operai non specializzati, costituiti dai conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili, prevale il fabbisogno di conduttori di mezzi pesanti e camion grazie alle quasi 8mila assunzioni non stagionali previste per il 2012, staccando i conduttori di macchinari per il movimento terra (3.500 assunzioni), in seconda posizione, di oltre 4mila entrate. Anche per questi profili si conferma il binomio "basso interesse per i giovani 'freschi' di studi - alta richiesta di esperienza".

3.3 Professioni: aree aziendali e tipologie contrattuali

Una volta analizzate le caratteristiche quanti-qualitative delle professioni programmate in entrata dalle imprese per il 2012, diviene opportuno comprendere la loro destinazione all'interno dell'azienda; anche perché, in una fase di basso livello della domanda di lavoro, questa analisi può offrire spunti interessanti per l'individuazione delle aree che le imprese ritengono di privilegiare, nell'ottica di poter disporre di capacità in grado di fornire un supporto per superare la crisi in atto.

È quindi importante innanzitutto osservare come da un anno all'altro, cioè tra il 2011 e il 2012, si redistribiscano gli ingressi (non stagionali) previsti per area aziendale, a partire dai profili più elevati. Tra essi le figure dirigenziali saranno destinate in misura maggiore che in passato alle aree amministrativa e commerciale; una cosa simile avviene per le figure intellettuali, scientifiche e di alta specializzazione in relazione sia all'area della produzione sia a quella della direzione e servizi generali (soprattutto *Innovation Technology*); così come le figure tecniche saranno maggiormente indirizzate nel 2012, sempre rispetto al 2011, nell'area della produzione, in quella dell'IT e informatica, ma anche nell'area commerciale e in quella tecnica (soprattutto con riferimento ai servizi di installazione, manutenzione, certificazione e controllo di qualità).

Le figure di livello intermedio (impiegati e professioni qualificate del commercio e servizi) saranno invece potenziate nelle aree della produzione, della direzione e della progettazione, mentre le figure operaie di tutti i livelli (specializzate e non) e quelle non qualificate andranno ad accrescersi, nel 2012, nelle aree della produzione e della logistica.

In generale, dietro a queste redistribuzioni sembrano risiedere almeno due logiche di intervento: da un lato, concentrare maggiori quote di figure di alto profilo nelle aree aziendali strategiche (produzione, IT e servizi informativi, vendite e aree tecniche) e, dall'altro, destinare prevalentemente le figure operative nelle proprie aree più attinenti (produzione, amministrativa e logistica). In altre parole, cercare una maggiore coerenza tra professioni e aree funzionali al fine di sfruttare al massimo le competenze specifiche di ciascun profilo professionale, non disperdendo, quindi, le figure più pregiate in aree di interesse secondario e, dall'altro, per le aree strategiche, uno snellimento del personale che non sia di alto profilo, da destinare invece più specificatamente a impieghi strettamente produttivi.

Oltre all'area aziendale, un momento fondamentale dell'assunzione concerne la tipologia contrattuale che le imprese intendono applicare al personale neo-assunto. Partendo dalla distribuzione tra assunzioni non stagionali e stagionali (in media, rispettivamente, 64 e 36%), si evidenzia come questa sia radicalmente diversa tra le professioni high-skill e tutte le altre: tra le prime, gli stagionali sono poco più del 7%, per tutte le altre sono il 40% circa.

Tra i profili di medio-basso livello si possono poi distinguere due gruppi. Del primo fanno parte le professioni d'ufficio (impiegatizie) e le professioni operaie specializzate, per le quali le assunzioni sta-



gionali sono circa un quarto del totale (25-26%). Il secondo comprende le professioni qualificate del commercio e dei servizi, le professioni operaie non specializzate e le professioni non qualificate, per le quali la stessa quota varia, invece, tra il 40 e il 50% circa. Tra queste, in particolare, le professioni del commercio e dei servizi sono fisiologicamente caratterizzate per l'elevata stagionalità con cui vengono esercitate.

Redistribuzione tra il 2011 e il 2012 delle quote delle assunzioni non stagionali previste dalle imprese, per grandi gruppi professionali, tra le diverse aree aziendali

Indicazione dei casi di aumento

	dirigenti	profess. intellett. e scientif.	profess. tecniche	impiegati	profess. commerc. e servizi	"operai specializ- zati"	condutt. impianti e macchine	profess. non qualificate
Produzione di beni e servizi			x	x		x	x	
Direzione e servizi generali			x			x		
Risorse umane (1)					x			
Segreteria/ staff / servizi generali						x		
IT / sistemi informativi			x	x				
Amministrativa (2)		x			x			
Commerciali e vendita		x		x				
Vendita				x				
Commerciale e comunicazione (3)				x				
Assistenza clienti								
Tecnica e progettazione				x		x		
Progettazione/ricerca e sviluppo								
Installazione/ manutenzione				x				
Certificazione e controllo qualità (4)				x		x		
Logistica								x
Acquisti e movimentazione merci								x
Trasporti e distribuzione					x			x
Altre aree aziendali								

(1) Direzione generale / Personale, organizzazione risorse umane

(2) Amministrazione, legale / Contabilità, controllo di gestione, finanza

(3) Marketing , commerciale / Comunicazione, pubbliche relazioni

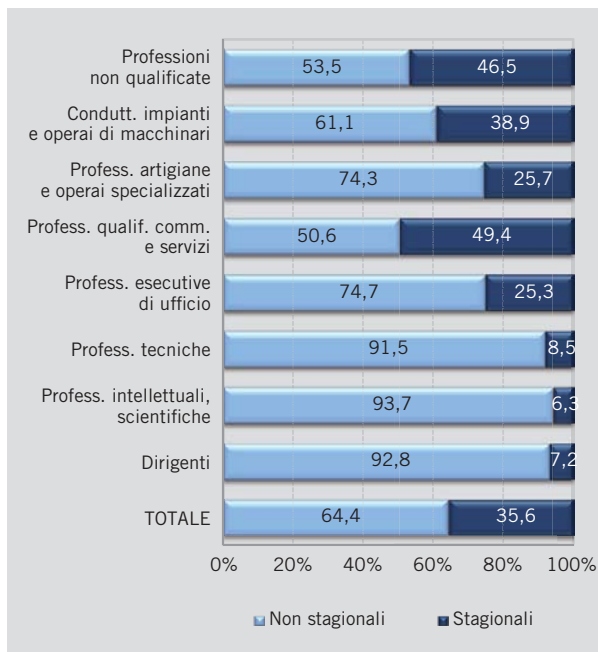
(4) Certificazione di qualità, sicurezza e ambiente / Controllo qualità

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

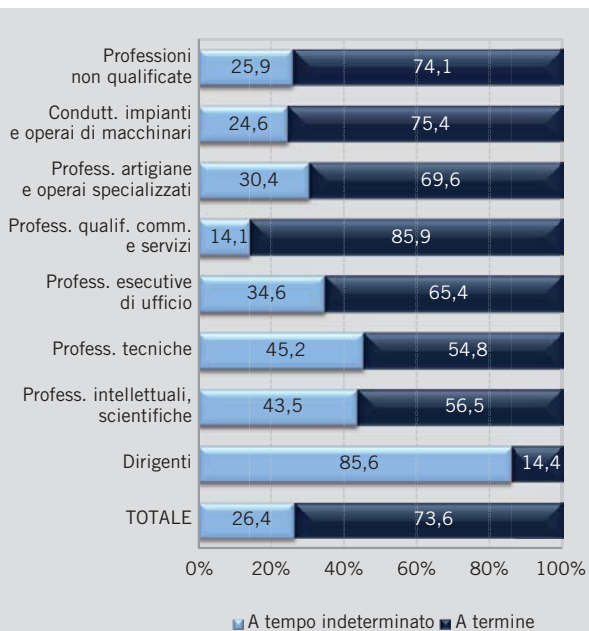


Assunzioni totali previste dalle imprese per il 2012, per grande gruppo professionale e natura del contratto

Composizioni percentuali


Assunzioni totali previste dalle imprese per il 2012, per grande gruppo professionale e tipo di contratto secondo la durata

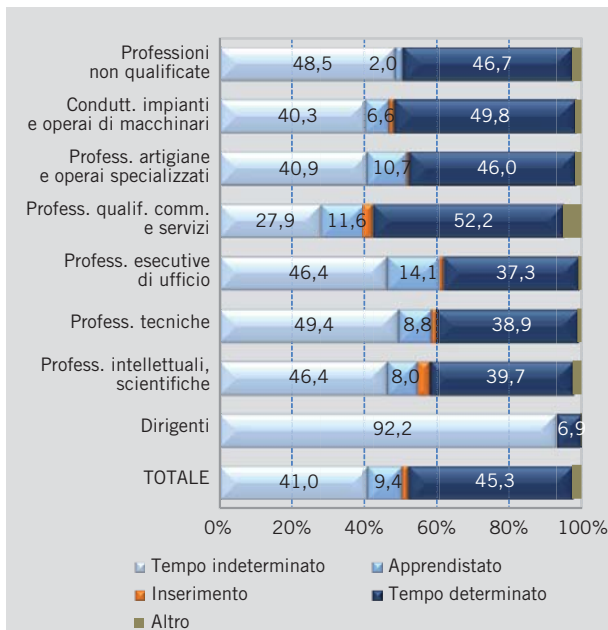
Composizioni percentuali



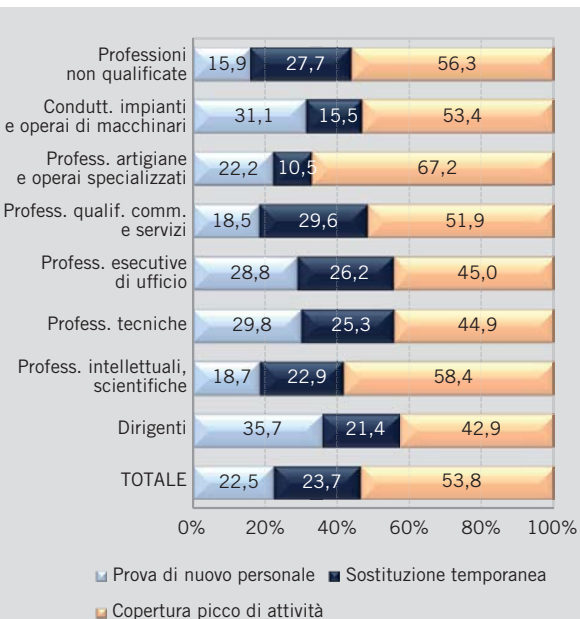
Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012, per grande gruppo professionale e tipologia di contratto

Composizioni percentuali


Composizione per finalità dei contratti a tempo determinato (non stagionali), per grandi gruppi di professioni

Anno 2012 (valori percentuali)



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Queste differenze permangono in parte anche scomponendo le assunzioni totali previste dalle imprese per il 2012 secondo un'altra ottica: da un lato quelle "stabili" (a tempo indeterminato) e, dall'altro, tutte quelle "a termine" (apprendistato, tempo determinato, inserimento e, infine, quelle stagionali). In questo caso si distaccano nettamente, da una parte, le professioni dirigenziali, per le quali le assunzioni "a termine" sono appena il 14% e quelle stabili l'86%, e, dall'altro, le professioni del commercio e dei servizi, per le quali le proporzioni sono esattamente invertite. Per gli altri gruppi si riscontra sempre una maggioranza assoluta di assunzioni "a termine", pari al 55-56% per le professioni tecniche e per quelle scientifiche, intellettuali e di alta specializzazione, che tende a salire progressivamente soprattutto nel caso dei tre gruppi professioni low-skill, costituiti dagli operai specializzati, da quelli non specializzati (conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili) e dalle professioni non qualificate, arrivando al 70-75%. Concentrando, invece, l'attenzione sulle sole assunzioni non stagionali previste per il 2012, si ripropone la peculiarità delle professioni dirigenziali che si distaccano nettamente da tutte le altre, con una quota superiore al 92% di assunzioni a tempo indeterminato e quote del tutto residuali delle assunzioni con altri tipi di contratto. Per le altre professioni, le due principali tipologie di contratti, quelli a tempo indeterminato e quelli a tempo determinato (che fanno riferimento a uno specifico contratto collettivo di lavoro), presentano situazioni differenziate, ma in nessun caso così nettamente definite come per le professioni dirigenziali. La quota di contratti a tempo indeterminato, sul totale delle assunzioni non stagionali, è compresa tra il 28% delle professioni del commercio e dei servizi e il 49% delle professioni tecniche. La quota di assunzioni a tempo determinato è compresa fra il 37% delle professioni d'ufficio e il 52% delle professioni qualificate del commercio e servizi.

Per quanto riguarda le altre forme contrattuali, l'apprendistato ha una buona incidenza per le assunzioni nelle professioni d'ufficio e in quelle qualificate del commercio e dei servizi (ordinatamente, 14 e 12% sul totale delle assunzioni non stagionali), anche se il ricorso a questa forma contrattuale risente della diversa preferenza, tra una tipologia professionale e l'altra, ad assumere under 30.

Tra il 2011 e il 2012 l'evoluzione della situazione economica e del clima di fiducia delle imprese hanno decisamente spostato questi rapporti di composizione dai contratti "stabili" a quelli "a termine". In media i primi riducono la propria incidenza di 4 punti percentuali, i secondi la accrescono in misura analoga.

Questo spostamento di quote è stato particolarmente accentuato per le professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione (oltre 13 punti) e per le professioni del commercio e dei servizi (oltre 7 punti). Vi sono però anche due casi opposti, quello delle professioni dirigenziali (per le quali i contratti "stabili" guadagnano oltre 4 punti) e quello delle professioni d'ufficio, con una crescita però marginale.

Tra le principali finalità delle assunzioni a tempo determinato (con riferimento a un contratto collettivo di lavoro) previste per il 2012, il periodo di prova per valutare un'eventuale successiva stabilizzazione del rapporto di lavoro riguarda, mediamente, il 23% di queste assunzioni previste per il 2012, ed è particolarmente elevata per le professioni dirigenziali, per le quali arriva quasi al 36% del totale, mentre è molto modesta, meno del 16%, per le professioni non qualificate. Contrariamente alle aspettative, rispetto al 2011, questa motivazione guadagna posizioni per quasi tutti i gruppi professionali, eccetto però le professioni dirigenziali e quelle intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione.

La finalità di sostituzione di personale temporaneamente assente riguarda mediamente il 24% delle assunzioni a tempo determinato. Rispetto a questo valore si discostano in misura significativa, da un lato, le professioni qualificate del commercio e dei servizi (arrivando quasi al 30%) e, dall'altro, le professioni operaie specializzate, per le quali supera di poco il 10%. Rispetto al 2011 l'incidenza di questa motivazione si riduce per tutti i gruppi di professioni, segno che molto probabilmente le imprese intendono procedere solo parzialmente alla sostituzione di personale assente, facendo conto sul personale già presente in azienda.

Quelle assunzioni volte a fronteggiare picchi di attività coprono la quota maggioritaria, con il 54% di tutte le assunzioni non stagionali a tempo determinato programmate nel 2012. Tale incidenza supera il 67% per le professioni operaie specializzate e appare in aumento quasi per ogni gruppo di professioni,



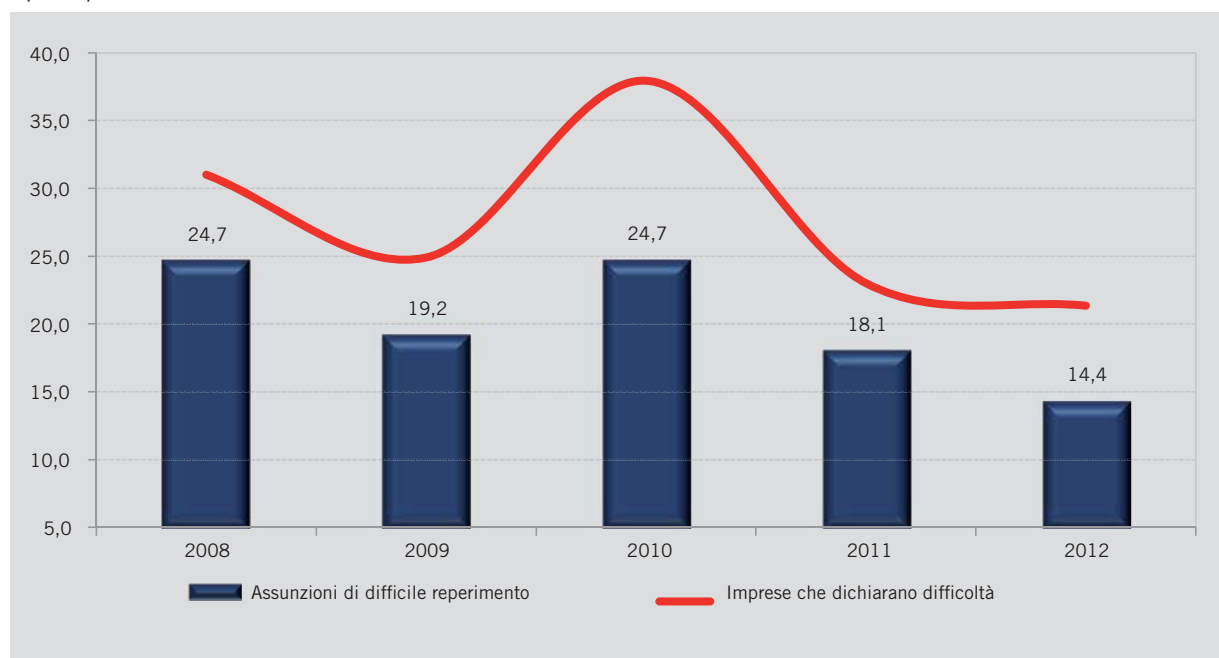
salvo che per quello delle non qualificate. Si tenga però presente che questo innalzamento non significa che le imprese prevedano maggiori picchi di attività, ma semplicemente che una quota crescente di assunzioni a tempo determinato sarà realizzata con questa finalità, a scapito magari di altre motivazioni ritenute meno “indispensabili”.

3.4 Le professioni “introvabili”

Alla minore spinta delle imprese a inserire nuovo personale nei processi produttivi, si accompagna una riduzione delle difficoltà a reperire le figure di cui necessitano. Sia la quota delle imprese che dichiarano tali difficoltà (il 21% di tutte quelle che prevedono assunzioni), sia quella delle assunzioni il cui reperimento è considerato difficile (14%), hanno toccato nel 2012 i minimi da qualche anno a questa parte.

Imprese che segnalano difficoltà di reperimento e assunzioni totali di difficile reperimento. Anni 2008-2012

(quote percentuali sul totale)



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Da questa dinamica non si discostano anche le quote di lavoratori difficili da reperire secondo il tipo di contratto, non stagionale e stagionale, entrambe in discesa e separate da uno scarto relativamente stabile, che oscilla negli ultimi anni fra i quattro e i sei punti percentuali. Nello specifico, nel 2012, riguardo ai non stagionali, le assunzioni difficili si attestano al 16% (oltre 65mila) e per gli stagionali all'11% (più di 25mila).

Come di consueto, sono le imprese industriali a segnalare le maggiori quote di figure di difficile reperimento (17% del totale, contro il 13% dei servizi), con particolare accentuazione per quelle richieste dall'industria dei metalli e dal settore dell'installazione di impianti, riparazioni e manutenzioni (circa il 25% in entrambi i casi). Tra i servizi si raggiungerà invece al massimo il 22% nelle attività dei servizi informatici e delle telecomunicazioni.



Lelevata offerta di lavoro nelle regioni del Mezzogiorno, verosimilmente, fa sì che in questo contesto territoriale le figure di difficile reperimento presentino una quota particolarmente bassa e di poco superiore al 10%, quota che sarà invece quasi del 17% nelle regioni del Centro.

Per il 46% delle circa 90.800 figure di difficile reperimento complessivamente considerate (stagionali e non), le cause sono indicate, in misura minore, nella carenza *quantitativa* per ridotto numero di candidati e, in misura maggiore (come negli anni precedenti), nell'inadeguatezza dei candidati, ovvero motivazioni di ordine *qualitativo*. La quota attuale di queste ultime (54%) raggiunge il valore più alto dell'ultimo triennio, segnalando che la crescita quantitativa dell'offerta che vi è stata in questi anni (costituita dalle persone in cerca di un impiego) non è stata accompagnata da un innalzamento qualitativo, per lo meno rispetto alle esigenze delle imprese. In altre parole, la crescita della disoccupazione ha interessato soprattutto figure con scarse competenze e capacità (in alcuni casi, giovani ancora privi di esperienza), mentre quelle più preparate e in possesso di skill specifici hanno trovato minori difficoltà a inserirsi o a restare nel mondo del lavoro, tanto che risultano proporzionalmente più difficili da reperire.

L'inadeguatezza dei candidati appare, per la prima volta, decisamente più elevata per le assunzioni stagionali (61% delle relative entrate di difficile reperimento) che per quelle non stagionali (54%), nonostante che le prime riguardino profili professionali mediamente più bassi rispetto alle seconde (tipiche assunzioni stagionali sono infatti quelle nei servizi turistici e commerciali e nell'industria alimentare). In altre parole, le lacune nella preparazione e nelle attitudini che le imprese denunciano non si limitano solo alle figure di alto profilo, rimandando all'idea di quanto sia sempre più rilevante il proprio bagaglio di conoscenze e competenze per qualsiasi tipologia di lavoro.

A questa stessa conclusione porta anche l'esame delle motivazioni delle difficoltà di reperimento riferite specificatamente alle assunzioni non stagionali, previste dalle imprese sempre nel 2012. La carenza di figure che esercitano la professione richiesta, o siano interessate a esercitarla (anche per condizioni retributive e di carriera ritenute spesso ritenute inadeguate dal lavoratore), spiega il 61% delle assunzioni non stagionali difficili da reperire per ridotto numero di candidati, inferiore di quasi 3 punti a quella rilevata nel 2011. Per contro, aumenta di oltre 5 punti (raggiungendo il 27% sempre sul totale delle assunzioni difficili per ridotto numero di candidati) la quota di figure per le quali vi è forte concorrenza tra le imprese. Anche in questo caso l'abbondanza complessiva dell'offerta si accompagna quindi all'esistenza di specifici segmenti professionali relativamente "scoperti" e per i quali si accentua la concorrenza tra le imprese stesse. Un fenomeno su cui è indispensabile lo sviluppo dell'orientamento, secondo una logica di sistema fra tutte le parti interessate - a partire dal mondo dell'istruzione, per arrivare fino a quello delle imprese, passando per le istituzioni nazionali e locali predisposte - nel sensibilizzare e avvicinare giovani e meno giovani verso figure professionali più spendibili nel mercato del lavoro, siano esse di alto contenuto scientifico, oppure di profilo più basso, per le quali anche motivazioni di ordine culturale e di "consenso sociale" possono non stimolare i soggetti ad avvicinarvisi. D'altra parte, la struttura produttiva dell'Italia, costituita da un cuore manifatturiero espressivo di quel "saper fare" artigianale unico al mondo, rimanda all'opportunità di valorizzare e salvaguardare anche le molte professionalità legate a mestieri di "vecchio stampo" ma tecnologicamente reinventate, per le quali solo percorsi di studi ad hoc sono in grado di assicurarne la trasmissione da una generazione all'altra, attraverso la formazione di "specialisti flessibili" capaci di rielaborare in maniera innovativa il modo di fare i "vecchi lavori".

Riguardo invece all'inadeguatezza dei candidati, nel 2012 si riduce di oltre 6 punti percentuali la quota di segnalazioni associate a lacune nella preparazione o formazione scolastica (dal 41% del 2011 al 35% del 2012, sul totale delle assunzioni non stagionali difficili da reperire per inadeguatezza dei candidati), mentre aumenta sia quella per mancanza di esperienza (dal 24 al 26%), sia quella riferita ad aspettative eccessive da parte dei candidati (dal 12 al 15%), quest'ultime verosimilmente associate prevalentemente a coloro con livelli di istruzione più elevati.



Assunzioni non stagionali, stagionali e totali previste dalle imprese per il 2012, per grande gruppo professionale e incidenza delle assunzioni di difficile reperimento. Anno 2012 (valori assoluti* e percentuali)

	Non stagionali			Stagionali			Totale		
	di difficile reperimento			di difficile reperimento			di difficile reperimento		
	Totali non stagionali	Incid. % su tot. ass. non stag	v.a.*	Totali stagionali	Incid. % su tot. ass. stag	v.a.*	Totali	Incid. % su tot. ass.	v.a.*
1. Dirigenti	1.420	32,9	470	110	5,6	10	1.530	30,9	470
2. Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializz.	31.190	21,8	6.810	2.090	23,1	480	33.280	21,9	7.290
3. Professioni tecniche	55.790	18,0	10.030	5.150	15,5	800	60.940	17,8	10.830
4. Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	57.800	12,2	7.050	19.530	9,2	1.790	77.330	11,4	8.840
5. Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	108.600	17,7	19.190	105.880	12,5	13.270	214.480	15,1	32.450
6. Artigiani, operai specializzati e agricoltori	61.930	21,1	13.080	21.440	13,3	2.850	83.370	19,1	15.940
7. Conduttori di impianti e operai di macchinari fissi e mobili	34.280	13,5	4.620	21.820	8,7	1.910	56.100	11,6	6.520
8. Professioni non qualificate	55.810	7,6	4.220	48.520	8,7	4.210	104.330	8,1	8.430
TOTALE	406.820	16,1	65.460	224.520	11,3	25.320	631.340	14,4	90.770
High-skill (1+2+3)	88.400	19,6	17.310	7.350	17,5	1.290	95.750	19,4	18.590
Medium-skill (4+5)	166.400	15,8	26.230	125.410	12,0	15.060	291.810	14,2	41.290
Low-skill (6+7+8)	152.020	14,4	21.920	91.780	9,8	8.970	243.800	12,7	30.890

* Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

A fronte delle difficoltà di reperimento delle figure di cui hanno necessità, le imprese possono intraprendere iniziative diverse: nella maggior parte dei casi (46%, da tenere presente che la domanda è a risposta multipla) verrà assunta una figura con competenze analoghe, che sarà magari poi formata una volta entrata in azienda; segue la scelta di intraprendere azioni di ricerca non adottate in precedenza (26%), per poi scendere di importanza con le meno diffuse azioni associate all'offerta di retribuzioni più elevate o altri incentivi per facilitare l'ingresso della figura cercata.

Volgendo lo sguardo agli ultimi anni, l'introduzione di una figura con competenze simili e l'incentivazione economica sono due azioni che presentano una netta tendenza alla crescita. Poiché anche la formazione interna ha un costo, dall'aumento di questi due orientamenti si potrebbe desumere che le imprese "non fanno questione di prezzo", quando si tratta di acquisire risorse umane importanti. Ciò concorda con quanto osservato in precedenza sul fatto che per talune figure la concorrenza tra imprese sia in aumento. Le difficoltà di reperimento sono ovviamente più accentuate per i profili professionali più elevati (high-skill), per i quali sono previste nel 19% delle assunzioni complessive (stagionali e non) per il 2012, media tra il 18% delle figure tecniche, il 22% di quelle intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione, e il 31% circa di quelle dirigenziali. Per i profili intermedi (medium-skill), le difficoltà riguarderanno mediamente il 14% delle assunzioni, con una differenza non marginale tra personale d'ufficio (meno del 12%) e personale delle vendite e dei servizi (oltre il 15%). Per i profili più bassi (low-skill), infine, si hanno anche le minori difficoltà di reperimento, che complessivamente dovrebbero riguardare solo il 13% delle entrate; anche in questo caso vi è però un'ampia escursione di valori, passando da poco più dell'8% per il personale non qualificato a oltre il 19% per le figure operaie specializzate, un valore in linea con quello dei livelli high skill.



Non mancano tuttavia profili professionali per i quali le difficoltà di reperimento restano elevate (o sono addirittura in aumento). Per favorire il loro superamento, le imprese sono disposte a offrire una retribuzione superiore a quella preventivata, un contratto stabile anziché a termine, oppure decidono di ripiegare su candidati mancanti di alcuni dei requisiti richiesti, a partire dell'esperienza maturata, ma ritenuti in possesso delle "basi" necessarie per acquisire una determinata professionalità, e per i quali le imprese sono disposte a investire in formazione una volta entrati in azienda.

Per mettere in luce questo aspetto è stata effettuata una specifica elaborazione dei dati dell'indagine analizzando, per ciascun livello di professionalità, le singole figure con almeno 1.000 assunzioni non stagionali previste nel 2012 e con un tasso di difficoltà di reperimento superiore alla media del gruppo professionale di appartenenza.

Dall'analisi dei dati emergono tre notazioni importanti a carattere generale. La prima riguarda il fatto che le professioni così individuate presentano molto spesso, nella regione in cui si concentra il maggior numero di assunzioni non stagionali di ogni singola figura, difficoltà di reperimento superiori alla media nazionale. Questo lascia intravedere, anche in una fase di debolezza della domanda di lavoro come l'attuale, la presenza di specifiche situazioni territoriali in cui potrebbe permanere uno strutturale disallineamento tra domanda e offerta di lavoro per determinate figure professionali. In altre parole, a fronte di professioni presenti - anche in eccedenza - in territori dove la loro domanda è relativamente scarsa, in altri territori, invece, il loro numero si dimostra insufficiente a coprire il fabbisogno delle imprese. Il risultato è che in assenza di un'adeguata mobilità territoriale dell'offerta, emergeranno maggiori difficoltà a trovare un impiego appropriato alle competenze possedute, nei primi, e la presenza di posti vacanti, nei secondi.

Il secondo aspetto riguarda le strategie con cui le imprese fronteggiano le difficoltà di reperimento del personale di cui necessitano. Per le figure di livello professionale più elevato, esse sono disponibili in misura maggiore della media a modificare le condizioni di ingresso su alcuni degli aspetti citati in precedenza (da una retribuzione più alta a un contratto stabile). La disponibilità a proporre un qualche tipo di incentivo a favore dei candidati è, invece, inferiore per le figure di profilo più basso, per il reclutamento delle quali si mettono in moto altre azioni di ricerca o, più semplicemente, si allungano i tempi della ricerca stessa.

Un terzo aspetto attiene infine la permanenza nel tempo delle figure più "introvabili". Anche da questo punto di vista quelle di alto profilo si differenziano marcatamente dalle restanti, dato che le più difficili da reperire si dimostrano nel corso degli anni più o meno sempre le stesse. Si può quindi ritenere che in questi casi il persistere nel tempo di elevate difficoltà di reperimento stia a indicare situazioni di carenza in certo qual modo strutturali, in buona misura indipendenti dal livello assoluto della loro domanda. Questo aspetto, invece, non riguarda le figure di profilo medio e basso, per le quali emerge un notevole ricambio all'interno della graduatoria nel corso del tempo.

Entrando all'interno di ciascun raggruppamento, in quello delle figure di profilo più elevato, le professioni individuate con i criteri prima indicati (almeno mille assunzioni non stagionali previste nel 2012 e tasso di difficoltà di reperimento superiore alla media del raggruppamento di appartenenza) sono sette, per un totale di circa 13.400 assunzioni non stagionali. Di tali professioni la più numerosa è quella degli infermieri, con quasi 3.500 assunzioni previste nel 2012; altre, come quelle dei progettisti di sistemi informatici e dei farmacisti, superano invece di poco le mille unità.

Per queste sette professioni, sono 4.400 le assunzioni che si prevede presenteranno difficoltà di reperimento superiori alla media generale delle figure high-skill, corrispondenti a una quota del 33% del totale, compresa tra il 24% dei farmacisti e l'84% dei progettisti di sistemi informatici.



Le professioni high-skill di più difficile reperimento secondo le assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012

Valori assoluti* e incidenze percentuali

	Totale assunzioni high-skill	Assunzioni di difficile reperimento	Incid. % assunzioni difficili da reperire	Incid. % assunzioni a tempo indeterminato	Incid. % assunzioni senza richiesta di esperienza	Regione con il maggior numero di assunzioni della figura	Assunzioni totali nella regione	Assunz. di difficile reperimento nella regione	Incid. % assunz. di difficile reperimento nella regione	Di diff. rep. nel 2011 (1=sì; 0=no)	Disponibili a offrire retribuz. sup. (1=sì; 0=no)
TOTALE	88.400	17.310	19,6	49,0	33,2	Lombardia	23.410	4.710	20,1		
Con difficoltà superiori alla media**	13.360	4.380	32,8	53,2	30,2						
Progettista di sistemi informatici	1.070	900	83,6	51,5	7,7	Lombardia	460	410	88,9	0	1
Progettista meccanico	1.780	560	31,3	64,3	26,0	Emilia Romagna	350	180	52,4	1	1
Sviluppatore di software	2.240	640	28,6	60,9	39,8	Lombardia	500	150	30,9	1	1
Farmacista	1.010	240	24,2	27,8	28,5	Lombardia	190	40	21,1	1	1
Venditore tecnico	2.190	640	29,4	60,7	34,2	Piemonte	330	260	77,9	1	0
Programmatore informatico	1.610	450	28,0	56,1	37,4	Lazio	350	140	39,4	1	0
Infermiere	3.450	950	27,4	44,1	27,8	Lombardia	930	390	41,6	1	1

* Valori assoluti arrotondati alle decine, a causa di questi arrotondamenti i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

** Professioni con almeno 1.000 assunzioni non stagionali.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Alle stesse figure le imprese offrono una quota di contratti “stabili” nel 53% dei casi, superiore di 4 punti alla media di tutte le professioni high skill, e per cinque di esse sono disponibili a offrire, sempre in misura maggiore della media, una retribuzione superiore a quella messa in preventivo.

La tavola di sintesi riporta anche le regioni con il maggior numero di assunzioni programmate delle sette professioni evidenziate e la quota regionale di quelle giudicate di difficile reperimento, quasi sempre superiore, come già anticipato, alla corrispondente media nazionale. Per la professione più richiesta, quella di infermiere, il maggior numero di assunzioni non stagionali (930 unità) è previsto in Lombardia, dove le segnalazioni di difficoltà di reperimento sono indicate nella misura del 42%, oltre 14 punti in più di quella segnalata a livello nazionale. L'unica eccezione riguarda i farmacisti, anche questi ricercati soprattutto in Lombardia, dove però le imprese segnalano difficoltà di reperimento nel solo 21% dei casi, 3 punti in meno del valore medio nazionale riferito alla stessa professione.

Per le professioni di livello intermedio, quelle che rispetto alla media del gruppo presentano le minori difficoltà di reperimento, i casi individuati sono 13, per un totale di oltre 66.200 assunzioni non stagionali (quasi il 40% di tutte le assunzioni di questo livello), delle quali 13.600 difficili da reperire, il 21% del totale, una quota che supera la media generale delle figure medium-skill di 5 punti percentuali.

Tra queste figure, l'incidenza di assunzioni a tempo indeterminato è nettamente più elevata per i cuochi pizzaioli (56%) e per gli addetti all'amministrazione (54%). Tra le più numerose, oltre a quella degli addetti all'amministrazione (12.440 assunzioni non stagionali), troviamo i commessi di negozio (13.720) e i camerieri (circa 12.000).

In realtà è il banconiere di tavola calda il profilo *medium-skill* per cui le difficoltà di reperimento sono particolarmente accentuate (58% delle 2 mila circa assunzioni non stagionali), superando di gran lunga gli estetisti (33%), secondi in graduatoria.

A differenza di quanto visto per i profili di alto livello, per le figure di livello intermedio le difficoltà di reperimento non raggiungono mai picchi altissimi, dunque le imprese non sono disponibili a innalzare la quota di contratti stabili, né a ricorrere in maggior misura a personale senza esperienza



da formare dopo l'assunzione. Inoltre, solo per tre profili, di quelli evidenziati, sono disponibili a "rilanciare" l'offerta retributiva in misura superiore alla media (commessi di negozio, estetisti e banconieri di tavola calda).

Per quasi tutte queste professioni, infine, in corrispondenza della regione in cui si concentra il maggior numero di assunzioni, le difficoltà di reperimento superano la media nazionale, con il caso limite dei parrucchieri, che in Liguria sono molto difficili da reperire, anche se siamo in presenza di valori assoluti bassi, attorno a un centinaio di assunzioni. Difficoltà molto diffuse si riscontrano anche per i baristi in Umbria (92% dei casi), i camerieri in Trentino Alto Adige (62%), gli addetti all'amministrazione in Puglia (54%), gli addetti all'accoglienza clienti nel Lazio (54%) e i banconieri di tavola calda in Lombardia (51,3%, inferiore alla corrispondente media nazionale).

Nel raggruppamento delle figure di basso profilo (operaie e non qualificate), le professioni evidenziate sono 11, per un totale di oltre 21 mila assunzioni, che vanno da poco più di 1.000 dei conducenti di autobus alle quasi 4.700 dei manovali edili.

In media, le difficoltà di reperimento di queste 11 professioni riguarderanno il 28% del totale, quota quasi doppia rispetto alla media del 14% del gruppo professionale di appartenenza. Tra le professioni con almeno mille assunzioni, questa quota è compresa tra meno del 16% per gli addetti al carico e scarico delle merci e il 56% per i termoidraulici, senza contare che riguarda la metà del totale delle assunzioni anche per i tornitori di metalli.

Le professioni medium-skill di più difficile reperimento secondo le assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012

Valori assoluti* e incidenze percentuali

	Totale assun- zioni medium- skill	Assun- zioni di difficile reperi- mento	Incid. % assunzio- ni difficili da repe- rire	Incid. % assun- zioni a tempo in- determ.	Incid. % assunzio- ni senza richiesta di espe- rienza	Regione con il maggior numero di assunzioni della figura	Assunzio- ni totali nella re- gione	Assunz. di diffici- le repe- rimento nella regione	Incid. % assunz. di diffici- le repe- rimento nella regione	Di diff. rep. nel 2011 (1= sì; 0=no)	Disponibili a offrire retribuz. sup. (1= sì; 0=no)
TOTALE	166.400	26.230	15,8	34,3	51,4	Lombardia	33.610	4.780	14,2		
Con difficoltà superiori alla media**	66.220	13.600	20,5	31,8	45,8						
Addetto all'amministrazione	12.440	2.070	16,7	54,3	42,1	Puglia	1.160	630	54,0	0	0
Addetto all'accoglienza clienti	1.450	260	17,8	38,4	42,6	Lazio	120	60	53,8	0	0
Cuoco pizzaiolo	1.990	320	16,2	56,3	40,3	Lombardia	300	130	42,9	1	0
Operatore socio-sanitario	4.620	750	16,2	27,1	45,9	Emilia Romagna	900	300	33,6	0	0
Commesso di negozio	13.720	2.340	17,1	26,5	45,9	Lazio	2.600	640	24,8	0	1
Cameriere	11.930	2.150	18,0	19,3	46,3	Trentino Alto Adige	580	360	62,2	1	0
Operatore assistenza clienti	1.190	220	18,7	41,3	58,3	Lombardia	380	160	42,8	0	0
Ausiliario di assistenza per anziani	1.900	460	24,3	40,3	25,2	Piemonte	520	240	46,2	1	0
Barista	5.490	1.350	24,6	26,6	52,8	Umbria	260	240	92,0	1	0
Operatrice di mensa	6.390	1.590	24,8	17,9	42,8	Emilia Romagna	1.850	470	25,4	1	0
Parrucchiere	2.080	630	30,3	18,5	70,8	Liguria	110	110	100,0	1	0
Estetista	1.110	360	32,6	24,0	38,3	Lombardia	410	110	28,0	1	1
Banconiere di tavola calda	1.910	1.100	57,6	49,9	51,9	Lombardia	570	290	51,3	1	1

* Valori assoluti arrotondati alle decine, a causa di questi arrotondamenti i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

** Professioni con almeno 1.000 assunzioni non stagionali.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior



Le professioni low-skill di più difficile reperimento secondo le assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012
 Valori assoluti* e incidenze percentuali

Professione	Totale assunzioni low-skill	Assunzioni di difficile reperimento	Incid. % assunzioni difficili da reperire	Incid. % assunzioni a tempo indeterminato	Incid. % assunzioni senza richiesta di esperienza	Regione con il maggior numero di assunzioni della figura	Assunzioni totali nella regione	Assunzioni di difficile reperimento nella regione	Incid. % assunzioni di difficile reperimento nella regione	Di diff. rep. nel 2011 (1=sì; 0=no)	Disponibili a offrire retribuz. sup. (1=sì; 0=no)
TOTALE	152.020	21.920	14,4	43,6	47,6	Lazio	14.600	3.600	24,7		
Con difficoltà superiori alla media**	21.060	5.850	27,8	37,6	45,1						
Termoidraulico	2.050	1.140	55,5	37,8	53,5	Lazio	730	730	99,6	1	0
Tornitore di metalli	1.120	560	50,1	34,3	47,0	Lombardia	490	300	60,7	1	1
Installatore impianti idraulici	1.590	560	35,5	6,2	42,9	Lazio	460	450	98,7	1	1
Carpentiere in ferro	1.330	420	31,4	21,5	23,8	Toscana	110	90	80,6	1	1
Riparatore di macchinari e impianti	1.820	550	30,2	43,1	31,0	Lombardia	460	190	40,6	0	1
Meccanico riparatore d'autoveicoli	1.660	330	19,7	54,0	49,8	Abruzzo	190	90	49,7	1	0
Saldatore a fiamma di metalli	1.420	270	19,1	28,9	18,4	Veneto	180	60	34,8	1	1
Conducente di autobus	1.050	340	32,0	41,7	52,2	Lombardia	180	140	79,9	0	0
Conducente di escavatrice meccanica	1.310	390	29,9	12,3	15,0	Abruzzo	140	130	95,7	0	1
Manovale edile	4.690	820	17,4	40,1	44,7	Sicilia	1.370	300	22,1	0	1
Addetto al carico e scarico di merci	3.040	480	15,9	59,5	78,7	Veneto	580	410	70,0	0	1

* Valori assoluti arrotondati alle decine, a causa di questi arrotondamenti i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

** Professioni con almeno 1.000 assunzioni non stagionali.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Anche per le figure low-skill più difficili da reperire le imprese sono scarsamente disponibili a incrementare la quota di contratti stabili, così come non tendono ad alzare la quota di assunzioni di personale senza esperienza. Questi orientamenti quindi si evidenziano solo per i profili professionali di livello più elevato. Pur tuttavia, in otto casi su undici sono invece disponibili a innalzare l'offerta economica. Infine, ancora una volta le difficoltà di reperimento sono sempre più accentuate nelle regioni in cui si concentra il maggior numero di assunzioni non stagionali di ogni singola figura, con quote che in vari casi arrivano a superare l'80-90%: i termoidraulici nel Lazio (99%), gli installatori di impianti idraulici, sempre nel Lazio (99%), i carpentieri in ferro in Toscana (81%), i conducenti di autobus in Lombardia (80%) e i conducenti di scavatrici in Abruzzo (96%). Il Lazio si segnala anche, complessivamente, per una quota di figure di basso profilo difficili da reperire quasi del 25%, superiore di oltre 10 punti alla media nazionale.

3.5 I titoli di studio richiesti dalle imprese

Come noto, lo svolgimento di una professione rispetto ad altre, ad esempio, richiede spesso un diverso livello di istruzione se non, anche, un differente percorso di studi, tale da porre in stretta relazione i fabbisogni professionali con quelli formativi.

A tal riguardo, i titoli di studio che saranno richiesti alle oltre 631 mila persone che le imprese intendono assumere (sia con contratto non stagionale sia con uno stagionale) nel corso del 2012 saranno per il 10% titoli universitari, per il 38% diplomi di scuola media superiore e per il 14% diplomi di qualifica professionale; al restante 38% non sarà richiesto alcun titolo di studio specifico.

Si può innanzitutto osservare come questa distribuzione sia molto diversa tra gli assunti con un contratto non stagionale e quelli con contratto stagionale. Tra i primi la quota dei laureati si alza al 14,5% e



quella dei diplomati al 41%, non fosse altro per il semplice fatto che agli ingressi più stabili si richiedano competenze e conoscenze certamente più qualificate per il lavoro che andranno a svolgere rispetto agli stagionali, più impegnati in mansioni dalla minore dose tecnico-specialistica.

Assunzioni previste dalle imprese, per livello di istruzione e tipo di contratto. Anni 2008-2012

(valori assoluti* e valori percentuali)

	2008	2009	2010	2011	2012	Variaz. %	2008	2009	2010	2011	2012
	Valori assoluti*					2011-12	Composizioni percentuali				
Non stagionali											
Titolo universitario	88.000	62.460	68.800	74.140	58.890	-20,6	10,6	11,9	12,5	12,5	14,5
Diploma di scuola superiore	335.280	221.830	242.730	244.280	166.340	-31,9	40,5	42,4	44,0	41,0	40,9
Qualifica professionale	120.440	80.070	64.590	80.270	50.020	-37,7	14,5	15,3	11,7	13,5	12,3
Nessuna formazione specifica	284.170	159.260	175.840	196.470	131.570	-33,0	34,3	30,4	31,9	33,0	32,3
Totale	827.890	523.620	551.960	595.160	406.820	-31,6	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Stagionali											
Titolo universitario	3.540	8.340	5.900	7.190	4.730	-34,2	1,4	3,2	2,4	2,9	2,1
Diploma di scuola superiore	88.010	91.390	105.150	85.470	75.600	-11,5	35,0	35,4	42,0	34,1	33,7
Qualifica professionale	41.500	45.110	30.870	43.760	37.430	-14,5	16,5	17,5	12,3	17,4	16,7
Nessuna formazione specifica	118.530	113.140	108.290	114.430	106.760	-6,7	47,1	43,9	43,3	45,6	47,6
Totale	251.580	257.980	250.210	250.850	224.520	-10,5	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Totale											
Titolo universitario	91.540	70.800	74.700	81.330	63.620	-21,8	8,5	9,1	9,3	9,6	10,1
Diploma di scuola superiore	423.290	313.220	347.880	329.750	241.940	-26,6	39,2	40,1	43,4	39,0	38,3
Qualifica professionale	161.940	125.180	95.460	124.030	87.450	-29,5	15,0	16,0	11,9	14,7	13,9
Nessuna formazione specifica	402.700	272.400	284.130	310.900	238.330	-23,3	37,3	34,9	35,4	36,7	37,7
Totale	1.079.470	781.600	802.170	846.010	631.340	-25,4	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Collaboratori a progetto											
Titolo universitario	-	-	-	-	33.677	-	-	-	-	-	36,4
Diploma di scuola superiore**	-	-	-	-	42.653	-	-	-	-	-	46,0
Qualifica professionale**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Nessun titolo richiesto	-	-	-	-	16.300	-	-	-	-	-	17,6
Totale	-	-	-	-	92.630	-	-	-	-	-	100,0

* Valori assoluti arrotondati alle decine, a causa di questi arrotondamenti i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori. Per i collaboratori a progetti dati disponibili solo per il 2012.

** Valore complessivo per diplomati di scuola secondaria e qualificati professionali.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Non a caso, agli assunti con contratto stagionale in larga prevalenza non sarà richiesto alcun titolo di studio specifico (48% del totale, oltre 15 punti in più rispetto ai non stagionali), e tra essi sarà più elevata anche la quota di coloro a cui sarà richiesta una semplice qualifica professionale (17%, rispetto al 12% dei non stagionali).

Ancora più particolare, sempre dal punto di vista del grado di istruzione, la composizione dei 92.630 collaboratori professionali (a progetto) che le imprese prevedono di attivare nel corso del 2012. Tra essi i laureati saranno il 36% del totale, diplomati e qualificati il 46%, mentre solo al 18% non sarà richiesta alcuna formazione specifica.

Queste tre componenti della domanda di lavoro (non stagionali, stagionali e collaborazioni a progetto) presentano quindi caratteristiche molto diverse. Ciò ha sempre consigliato di focalizzare l'analisi delle caratteristiche associate ai livelli di scolarità richiesti solo sugli assunti con contratto non stagionale, anche per il semplice fatto che rappresentano la domanda di lavoro più strutturale.

Osservando l'evoluzione nel tempo della composizione delle assunzioni non stagionali secondo il livello di istruzione, si osserva che anche nell'ultimo anno la preferenza si è spostata a favore dei laureati, la



cui quota si alza di due punti percentuali (dal 12,5% del 2011 al 14,5% del 2012), a scapito delle assunzioni con ogni altro livello di istruzione, in particolare i qualificati professionali (dal 14 al 12%); figure, quest'ultime, che essendo richieste soprattutto dall'industria e per i profili professionali più bassi, risentono in maniera accentuata del calo della produzione industriale.

Ciò non avviene per i laureati, la cui incidenza è prevista in aumento, nell'ultimo anno, sia nel settore industriale che nei servizi: ma soprattutto nel primo, dove la loro domanda passerà dal 9 al 12%, guadagnando ben 3 punti, a scapito soprattutto dei qualificati (-1,5 punti). Questo non basta però a spostare i rapporti strutturali tra i due settori: quasi tre quarti dei laureati saranno comunque richiesti (sempre non stagionali) nel settore dei servizi (74%), poco più di un quarto (26%) in quello industriale.

Nei servizi, dove la quota di laureati sul totale assunzioni non stagionali prevideva sopravanzava nel 2011 di oltre 6 punti quella corrispondente dell'industria (15 contro 9%), l'aumento nel 2012 di tale peso non è stato molto significativo (+0,8 punti); tant'è che si ridotto il divario con il settore industriale a solo 3,5 punti percentuali. Al tempo stesso, sempre nel terziario, dovrebbero guadagnare di importanza anche le assunzioni di personale senza formazione specifica (+0,7 punti); la struttura delle domanda di lavoro nei due grandi settori si è fatta quindi più simile¹¹.

In generale, a monte di questo innalzamento della quota delle assunzioni di laureati vi è anche la maggiore diffusione delle imprese che ne prevedono l'ingresso in azienda: dal 12% del 2011 al 15% nel 2012; ciò grazie soprattutto alle scelte delle imprese industriali (dall'8 al 12%) e, in misura minore, anche per quelle dei servizi (dal 14 al 17%).

Anche da questa attenzione delle imprese del settore industriale nei confronti di coloro con un maggiore livello di istruzione è possibile intravedere conferme sul processo di riorganizzazione dell'industria italiana verso quell'*upgrading* qualitativo, in termini di conoscenze e competenze, indispensabile per salvaguardare la propria competitività sui mercati, grazie ad innovazione e innalzamento qualitativo dei propri prodotti.

L'aumento della quota dei laureati sul complesso delle assunzioni non stagionali si manifesta, nell'ultimo anno, in tutte le grandi circoscrizioni territoriali del Paese, ma soprattutto nel Nord-Est e nel Mezzogiorno. Da non sottovalutare anche il fatto di come l'aumento negli ultimi anni del livello di istruzione della popolazione contribuisce alla possibilità di reclutare con maggiore frequenza i laureati sul mercato del lavoro.

I diplomati calano di "peso" invece in tutto il Centro-Nord, ma la loro quota si alza considerevolmente nell'Italia sud-insulare, sulla scia di una struttura produttiva più incentrata sulla micro-impresa operante in settori meno avanzati.

Rispetto ai laureati, quasi esattamente il contrario avviene per le assunzioni di personale con qualifica professionale, in aumento - sempre in termini di quota percentuale sul totale assunzioni non stagionali - solo nel Nord-Ovest, in calo in tutto il resto del Paese; il Nord-Est, infine, è l'unico ambito in cui guadagnano di importanza le assunzioni di personale senza alcuna preparazione specifica.

Secondo la classe dimensionale, un forte aumento della quota dei laureati si riscontra nelle imprese da 10 a 49 dipendenti, ma complessivamente in tutte quelle fino a 249 dipendenti; oltre tale quota la loro incidenza, peraltro già molto superiore alla media, appare invece in lieve calo. Segni di una piccola impresa che vuole riorganizzarsi puntando su personale in entrata più istruito, esclusivamente a scapito di coloro senza formazione specifica.

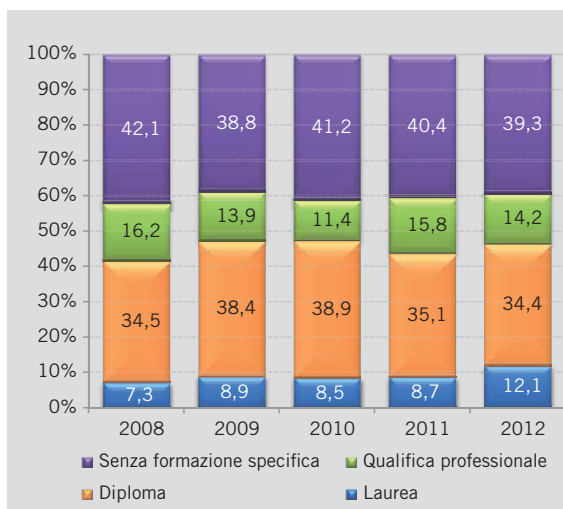
11 L'indice di dissomiglianza tra gli assetti delle assunzioni per livello di istruzione nei due settori, che nel 2011 era di 15,7 punti percentuali, nel 2012 si riduce a 13 punti. Tale indice è calcolato mediante la seguente espressione:

$$\frac{\sum |(X_1^t/X_1^T) - (X_2^t/X_2^T)|}{2} \times 100$$
dove X sono gli assunti con il titolo "t" e totali (T) nel settore 1 e nel settore 2.



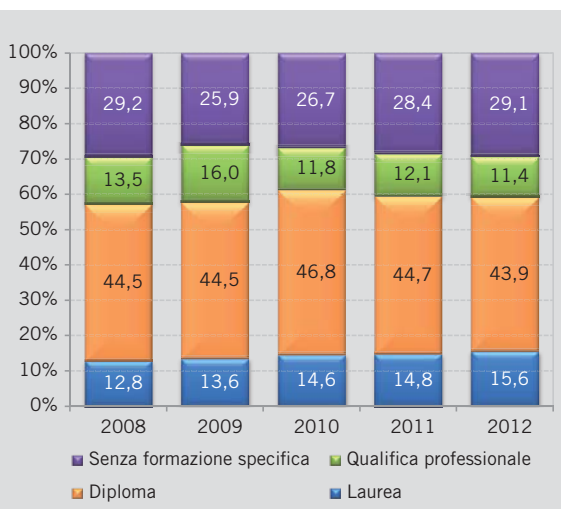
Assunzioni non stagionali previste dalle imprese dell'industria, per livello di istruzione. Anni 2008-2012

(composizioni percentuali)



Assunzioni non stagionali previste dalle imprese dei servizi, per livello di istruzione. Anni 2008-2012

(composizioni percentuali)



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Per le assunzioni di personale con altri livelli di istruzione, gli andamenti delle quote percentuali – sempre sul complesso delle assunzioni non stagionali, tra il 2011 e il 2012 – sono invece più variegati. Tra essi si segnala in particolare l'opposto andamento dei diplomati nelle imprese da 250 a 499 dipendenti (+6 punti percentuali) e in quelle con almeno 500 dipendenti (-7 punti). Anche i qualificati appaiono in aumento nelle imprese fino a 49 dipendenti e in calo oltre tale soglia; esattamente il contrario avviene per il personale senza preparazione specifica, la cui quota si riduce nelle imprese minori (fino a 49 dipendenti) e aumenta in quelle che superano la soglia dei 50 dipendenti; segno di una necessità della medio-grande impresa di allargare la propria forza lavoro nelle mansioni aziendali più basse legate strettamente alla produzione, attraverso l'innesto di personale meno qualificato sottoposto, magari, ad attività formative post-entry che, come si è avuto già modo di vedere, proprio in questo segmento imprenditoriale sono maggiormente diffuse.

Allungando l'orizzonte temporale al medio periodo, l'analisi mostra che la tendenza all'incremento di quota dei laureati non è recente, ma è in atto da vari anni, sia nel complesso, sia nei due grandi settori, dell'industria, da una parte, e dei servizi, dall'altra. Sul totale delle assunzioni non stagionali programmate, tra il 2008 e il 2012 i laureati passano dal 7 al 12% nell'industria, dal 13 al 16% nei servizi, per una media generale che complessivamente dall'11% del 2008 sale al 14,5% del 2012, con una progressione che non ha visto interruzioni tra un anno e l'altro.

L'ulteriore e notevole incremento che si registra nell'ultimo anno, soprattutto nell'industria, ha però una valenza particolare. Mentre negli anni scorsi si poteva ipotizzare, molto ragionevolmente, che la loro incidenza aumentasse anche a causa di un'offerta in forte crescita, come già anticipato, quale esito della riforma dell'ordinamento universitario del 2000 (che ha determinato nel corso dello scorso decennio un forte aumento del flusso annuo dei laureati in uscita dalle università italiane), attualmente gli effetti transitori di tale riforma possono considerarsi esauriti, e quindi la crescita, sia pure in termini relativi, della domanda di lavoratori con titolo universitario è ancora più significativa e assume connotati strutturali.



Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per livello di istruzione, ripartizione territoriale e classe dimensionale.
Anni 2010-2012 (composizioni percentuali)

	2010	2011	2012	Diff. assolute 2012-2011	2010	2011	2012	Diff. assolute 2012-2011
Titolo universitario					Diploma di scuola superiore			
Nord Ovest	16,3	16,0	17,5	1,6	45,0	42,8	41,3	-1,5
Nord Est	11,1	11,0	13,7	2,7	44,3	41,5	39,8	-1,7
Centro	13,8	13,2	14,6	1,3	40,4	41,3	40,6	-0,6
Sud e Isole	8,7	8,9	11,4	2,5	45,4	38,1	41,6	3,5
1-9 dipendenti	7,8	6,4	7,9	1,5	46,4	41,4	44,0	2,6
10-49 dipendenti	9,6	10,3	14,7	4,4	45,6	40,6	44,2	3,6
50-249 dipendenti	16,4	18,4	21,4	2,9	40,4	41,2	40,5	-0,7
250-499 dipendenti	22,1	21,0	20,6	-0,4	37,5	35,6	41,6	6,0
500 dipendenti e oltre	18,6	19,8	18,1	-1,6	42,2	42,3	34,9	-7,4
Qualifica professionale					Nessuna formazione specifica			
Nord Ovest	12,0	11,9	12,6	0,7	26,6	29,3	28,5	-0,8
Nord Est	13,4	14,8	12,2	-2,6	31,2	32,6	34,3	1,6
Centro	11,1	12,6	12,2	-0,4	34,7	32,9	32,6	-0,3
Sud e Isole	10,4	14,9	12,0	-2,9	35,5	38,1	34,9	-3,1
1-9 dipendenti	9,5	14,9	17,0	2,0	36,4	37,3	31,2	-6,1
10-49 dipendenti	9,7	13,4	14,1	0,7	35,1	35,7	27,0	-8,6
50-249 dipendenti	11,5	12,3	8,3	-4,0	31,7	28,1	29,9	1,7
250-499 dipendenti	18,3	14,2	5,8	-8,4	22,1	29,1	32,0	2,9
500 dipendenti e oltre	16,2	11,3	8,9	-2,5	23,0	26,6	38,1	11,6

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

È altrettanto significativo che questa crescita di preferenza nei confronti dei laureati si verifichi proprio nel mezzo di una recessione, facendo pensare al fatto che tale fenomeno non sia da interpretare come una tendenza che si consolida “nonostante la crisi”, ma forse proprio come un “effetto della crisi”, il cui superamento impone un grande sforzo di rinnovamento e di innovazione, possibile solo innalzando qualitativamente, prima di tutto, il capitale umano impiegato.

3.6 Alcune caratteristiche delle assunzioni non stagionali per livello di istruzione

Come già anticipato, la domanda di lavoro relativa a una professione implica il possesso, non solo di un determinato livello di istruzione, ma anche di un più specifico indirizzo di studio. Per questo motivo sarà importante analizzare i fabbisogni occupazionali secondo gli indirizzi di studio richiesti dalle imprese in relazione a ciascun livello di istruzione corrispondente, al fine di fornire indicazioni utili per l'orientamento scolastico e universitario, oltre che per far comprendere al meglio a tutti coloro alla ricerca di un impiego le preferenze degli imprenditori nel momento in cui programmano le assunzioni. Un'analisi dalla quale emergono quattro caratteristiche specifiche della domanda di lavoro secondo quest'ottica.

La prima riguarda l'importanza attribuita dalle imprese allo specifico titolo di studio richiesto, che rappresenta un fattore cruciale, quando si tratta di ricercare una figura in possesso di conoscenze ben definite, anche se non necessariamente di profilo elevato. È tuttavia ovvio che vi sia una corrispondenza tra l'importanza attribuita al bagaglio di conoscenze “certificate” dal possesso di un certo titolo di studio, con il percorso formativo che è stato compiuto per acquisirlo.



Importanza del titolo di studio e difficoltà di reperimento delle assunzioni non stagionali previste dalle imprese, per livello di istruzione. Anni 2011 e 2012 (valori assoluti* e percentuali)

	Importanza attribuita al titolo di studio (distribuzione %)				Assunzioni non stagionali di difficile reperimento				Tempi di ricerca (mesi)
	Molto	Abbastanza	Poco	Per niente	Valori assoluti*	Quota % sul totale	di cui (%):		
							per carenza di candidati	per inadeguat. dei candidati	
Anno 2011									
TOTALE	17,6	25,7	33,3	23,3	116.950	19,7	9,6	10,1	4,2
Titolo universitario	63,9	28,4	6,2	1,6	19.380	26,1	15,8	10,3	4,1
Diploma di scuola superiore	18,6	38,5	32,8	10,1	45.740	18,7	8,4	10,3	4,0
Qualifica professionale	14,0	29,8	38,5	17,7	17.320	21,6	10,7	10,9	4,5
Nessuna formazione specifica	0,4	7,2	42,1	50,3	34.500	17,6	8,3	9,3	4,3
Anno 2012									
TOTALE	18,5	27,7	33,5	20,3	65.460	16,1	7,4	8,7	4,2
Titolo universitario	63,2	29,8	6,1	0,9	11.770	20,0	11,6	8,3	3,9
Diploma di scuola superiore	18,5	41,1	30,4	10,0	27.030	16,2	6,1	10,2	4,5
Qualifica professionale	11,4	25,1	46,2	17,2	9.190	18,4	8,8	9,6	5,1
Nessuna formazione specifica	1,2	10,8	44,8	43,2	17.460	13,3	6,6	6,7	3,4
* Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.									

* Valori assoluti arrotondati alle decime. A causa di questi arrotondamenti i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Per quanto riguarda il complesso delle assunzioni non stagionali previste nel 2012, quelle per cui il titolo di studio è ritenuto molto o abbastanza importante sono il 46% circa, mentre per il restante 54% il titolo di studio ha scarsa o nulla rilevanza. Il saldo tra queste due percentuali vede quindi prevalere per 7,5 punti le segnalazioni di scarsa rilevanza del livello di istruzione dei candidati.

Ciò deriva dal fatto che una parte tutt'altro che trascurabile delle assunzioni non stagionali riguarda profili professionali bassi o molto bassi, per i quali il titolo di studio può avere un'influenza abbastanza marginale. Prova ne sia che il differenziale tra le due quote - quella delle assunzioni associate a un'importanza molto o abbastanza elevata del titolo di studio e quella relativa alle assunzioni con una importanza scarsa o nulla - cui si è fatto riferimento è pari a +86 punti per le assunzioni di laureati (per i quali prevalgono quindi molto nettamente le segnalazioni della rilevanza del titolo di studio), mentre è pari a -76 punti per le assunzioni di figure a cui non è richiesta alcuna formazione specifica (per le quali prevalgono quindi altrettanto nettamente le segnalazioni di irrilevanza del titolo di studio).

In generale, questi saldi hanno un andamento in drastica discesa al decrescere del livello di istruzione richiesto: infatti, a fronte dei +86 punti dei laureati, i diplomati presentano un saldo positivo di oltre 19 punti, mentre i qualificati mostrano un saldo negativo di quasi 27 punti.

Rispetto al 2011 si riscontra un innalzamento di quasi tutti questi saldi: quelli positivi di laureati e diplomati diventano ancor più positivi (il primo guadagna 2 punti, il secondo oltre 5), quello negativo degli assunti senza formazione specifica riduce la propria negatività di quasi 9 punti, mentre l'unico in peggioramento è il saldo riferito ai qualificati, che si riduce di ben 15 punti (da -12 a -27 punti). Nella media generale, l'importanza attribuita al titolo di studio si innalza di oltre 5 punti: nel 2011 il saldo tra "molto/abbastanza" e "poco/per nulla" era pari a -13 punti, ora resta negativo ma risale a -7,5 punti. Questa è un'ulteriore conferma di come il nostro sistema imprenditoriale stia guardando sempre con più attenzione ai livelli di istruzione, fondamenta sulla cui solidità dovranno poi costruirsi tutte quelle competenze tecniche legate allo svolgimento della professione e alla conoscenza del settore di impiego. In questo senso la recente riforma del mercato del lavoro ha voluto compiere un passo in avanti, incentivando, ad esempio, la possibilità, durante il periodo di apprendistato, di conseguire titoli di studio di livello superiore a quello in possesso o definite specializzazioni.



La seconda caratteristica verterà su uno dei temi più importanti del mercato del lavoro, riconducibile al disallineamento tra domanda e offerta. La forte contrazione della domanda, che in misura diversa interessa la totalità degli aspetti delle assunzioni previste dalle imprese, e una situazione del mercato del lavoro caratterizzata da un elevatissimo ammontare di persone alla ricerca di un impiego, riducono sensibilmente le difficoltà delle imprese nella ricerca del personale che intendono assumere. Queste difficoltà, come si è visto, nel 2012 riguarderanno il 16% delle assunzioni non stagionali, circa 4 punti in meno rispetto al 2011.

Questa quota supera la media nel caso di laureati e qualificati (20 e 18% rispettivamente) ed è del solo del 13% per il personale a cui non è richiesta alcuna formazione specifica. Chiaramente, le attese di una più elevata dose di conoscenze e competenze nei confronti di coloro con un titolo di studio più elevato, contribuisce senza dubbio ad innalzare le difficoltà di reperimento.

In termini dinamici, rispetto al 2011, la quota di assunzioni non stagionali difficili da reperire nel 2012 si riduce per tutti e quattro i livelli di istruzione, e in modo particolare per i laureati, per i quali scende di oltre 6 punti, principalmente per la riduzione della componente legata alla carenza numerica di candidati; spiegabile, come accennato in precedenza, anche da un'offerta di lavoro che cresce consistentemente di anno in anno.

Tant'è che i tempi medi di reperimento del personale da assumere restano nella media generale invariati, caratterizzati da una riduzione per i laureati e le persone senza formazione specifica, a cui si contrappone il leggero aumento per diplomati e qualificati.

Entrando ancora più nel dettaglio, analizzando gli specifici indirizzi di studio richiesti dalle imprese, si rilevano andamenti nelle assunzioni previste per il 2012, rispetto al 2011, piuttosto negativi e in modo pressoché generalizzato, con pochi segni positivi che riguardano peraltro indirizzi quantitativamente poco rilevanti, anche se alcuni legati a specificità dell'imprenditoria italiana: quello dell'insegnamento e quello umanistico tra i laureati, quello socio-sanitario e quello agro-alimentare tra i diplomati, quello turistico-alberghiero tra coloro con qualifica professionale.

Nello specifico, l'indirizzo turistico-alberghiero tra i qualificati professionali, superando le 10.400 assunzioni non stagionali, vede crescere il proprio peso, tra il 2011 e il 2012, dall'11 al 21% del totale delle entrate con questo livello di istruzione; pur diminuendo in valori assoluti, cresce di importanza anche l'indirizzo socio-sanitario, passando dal 16 al 17%, sempre tra le assunzioni con qualifica professionale.

Tra i diplomati, gli indirizzi più rilevanti, quello amministrativo-commerciale e quello tecnico-industriale perdono invece posizioni: il primo passa dal 28 al 24% del totale delle assunzioni non stagionali con titolo secondario, il secondo dal 18 al 15%.

Infine, tra gli indirizzi di laurea più richiesti, quello economico-statistico riesce a spiegare nel 2012 ancora il 30% circa della domanda di laureati prevista, mentre perde un po' terreno l'indirizzo di ingegneria e architettura, la cui quota scende al 27,1% dal 29,3% del 2011. Lo stesso avviene per l'indirizzo medico-sanitario, la cui incidenza scende dall'11 al 9%. Guadagna, invece, qualche posizione l'indirizzo dell'insegnamento.

Il quarto e ultimo aspetto da considerare è quello dell'area aziendale di inserimento degli assunti (non stagionali) programmati nel 2012 secondo il livello di istruzione posseduto. Sebbene tali distribuzioni non siano sottoposte a cambiamenti radicali da un anno all'altro, le variazioni che mostrano, ancorché di modesta entità, acquistano particolare valore proprio nella fase di crisi e di ristrutturazione che le imprese stanno attraversando. Queste variazioni, in altre parole, informano circa le aree aziendali su cui le imprese stanno investendo o disinvestendo capitale umano, proprio in risposta alla crisi.

In tutte le aree aziendali emerge un rafforzamento qualitativo delle risorse umane, attestato da un innalzamento della quota di laureati da inserire in ciascuna di esse, ma in misura diversa. Prima fra tutte quella tecnica e della progettazione, dove i neo-assunti con titolo universitario passeranno dal 36% del 2011 al 47% del 2012, aumentando di ben 11 punti percentuali, grazie prevalentemente l'aumento che si avrà nella sub-area della certificazione e controllo di qualità (dal 36 al 52%). Anche nell'area direzionale



si assiste a un incremento della richiesta di laureati, che si affermano ancora più decisamente nell'area dell'*information technology*, ad ulteriore conferma di quella volontà da parte degli operatori di stare al passo con i tempi in un mondo sempre più tecnologico.

Assunzioni non stagionali previste dalle imprese, per livello di istruzione e indirizzo di studio. Anni 2011 e 2012

(valori assoluti* e percentuali)

	Valori assoluti*		Variaz. % 2011-12	Composizione %		Diff. 2012-11
	2011	2012		2011	2012	
Livello universitario	74.140	58.890	-20,6	100,0	100,0	0,0
Economico-statistico	22.610	17.630	-22,0	30,5	29,9	-0,6
Ingegneria-architettura	21.710	15.980	-26,4	29,3	27,1	-2,1
Medico-Sanitario	7.940	5.440	-31,5	10,7	9,2	-1,5
Insegnamento	6.420	6.680	4,0	8,7	11,3	2,7
Scientifico	6.400	5.120	-20,0	8,6	8,7	0,1
Umanistico	1.930	2.390	23,8	2,6	4,1	1,5
Giuridico	1.310	560	-57,3	1,8	1,0	-0,8
Altri e non specificati	5.820	5.090	-12,5	7,9	8,6	0,8
Livello secondario e post-secondario	244.280	166.340	-31,9	100,0	100,0	0,0
Indirizzo amministrativo-commerciale	68.220	39.860	-41,6	27,9	24,0	-4,0
Turistico-alberghiero	11.300	9.560	-15,4	4,6	5,7	1,1
Industriale	44.120	25.060	-43,2	18,1	15,1	-3,0
Socio-sanitario	5.800	6.870	18,4	2,4	4,1	1,8
Informatico-elettronico	11.280	7.980	-29,3	4,6	4,8	0,2
Liceale	2.650	2.580	-2,6	1,1	1,6	0,5
Edile	4.830	2.440	-49,5	2,0	1,5	-0,5
Agro-alimentare	1.910	1.940	1,6	0,8	1,2	0,4
Linguistico	2.910	1.450	-50,2	1,2	0,9	-0,3
Artistico	1.630	1.190	-27,0	0,7	0,7	0,0
Altri e non specificati	89.630	67.410	-24,8	36,7	40,5	3,8
Qualifica di formazione o diploma professionale	80.270	50.020	-37,7	100,0	100,0	0,0
Indirizzo amministrativo-commerciale	6.800	2.680	-60,6	8,5	5,4	-3,1
Turistico-alberghiero	8.970	10.440	16,4	11,2	20,9	9,7
Industriale	26.990	13.420	-50,3	33,6	26,8	-6,8
Socio-sanitario	12.870	8.450	-34,3	16,0	16,9	0,9
Informatico-elettronico	1.080	610	-43,5	1,3	1,2	-0,1
Edile	9.680	5.510	-43,1	12,1	11,0	-1,0
Agro-alimentare	1.970	650	-67,0	2,5	1,3	-1,2
Linguistico	1.090	130	-88,1	1,4	0,3	-1,1
Servizi alla persona	3.740	1.750	-53,2	4,7	3,5	-1,2
Altri e non specificati	7.080	6.380	-9,9	8,8	12,8	3,9

* Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior



Assunzioni non stagionali previste dalle imprese, per area aziendale di inserimento e livello di istruzione
Anni 2011 e 2012 (valori assoluti* e valori percentuali)

	Anno 2011				Anno 2012			
	Universitario	Secondario e post-second.	Qualifica profess.	Nessuna formazione specifica	Universitario	Secondario e post-second.	Qualifica profess.	Nessuna formazione specifica
Valori assoluti								
TOTALE	74.140	244.280	80.270	196.470	58.890	166.340	50.020	131.580
Composizioni percentuali per livello di istruzione								
TOTALE	12,5	41,0	13,5	33,0	14,5	40,9	12,3	32,3
Area produzione beni e servizi	8,3	35,0	15,0	41,8	9,3	34,8	15,0	40,9
Aree direzione e servizi generali	19,9	62,5	5,9	11,7	27,3	65,6	1,6	5,5
Risorse umane (1)	53,8	44,7	1,5	0,0	62,7	37,3	0,0	0,0
Segreteria e servizi generali	9,3	67,6	7,6	15,5	11,6	78,4	2,2	7,8
IT e sistemi informativi	50,8	49,0	0,2	0,0	66,0	33,9	0,2	0,0
Area amministrativa (2)	18,5	80,4	1,1	0,1	22,8	76,7	0,5	0,0
Aree commerciali e vendite	21,3	52,7	11,6	14,3	27,1	56,8	3,8	12,3
Vendita	23,8	52,3	3,7	20,3	20,8	64,0	2,6	12,6
Commerciale e comunicazione (3)	44,7	53,7	1,5	0,1	47,9	51,9	0,1	0,0
Assistenza clienti	15,3	52,6	15,8	16,3	21,0	56,3	5,6	17,2
Aree tecniche e progettazione	36,0	39,9	10,1	14,0	46,9	34,9	5,9	12,3
Progettazione, ricerca e sviluppo	64,9	32,9	1,6	0,6	69,2	28,3	0,9	1,5
Installazione, manutenzione	2,1	45,2	21,6	31,1	2,6	45,9	16,4	35,1
Certificazione, controllo qualità (4)	35,5	54,4	2,9	7,2	51,9	39,7	3,0	5,4
Aree della logistica	2,9	54,7	14,6	27,7	4,3	51,2	16,4	28,1
Acquisti e movimentazione merci	2,9	70,7	14,4	12,0	6,0	62,5	20,5	11,0
Trasporti e distribuzione	2,9	28,2	15,0	53,9	1,3	32,3	9,7	56,7
Altre aree aziendali	16,2	28,9	18,0	36,9	19,6	31,4	16,0	33,1

* Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

(1) Direzione generale / Personale, organizzazione, risorse umane

(2) Amministrazione, legale / Contabilità, controllo di gestione, finanza

(3) Marketing, commerciale / Comunicazione, pubbliche relazioni

(4) Certificazione di qualità, sicurezza e ambiente / Controllo di qualità

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

3.7 Le competenze richieste al personale da assumere

Se le conoscenze acquisite lungo il percorso formativo rappresentano un fattore basilare per l'ingresso nel mondo del lavoro, nelle valutazioni dell'impresa al momento di assumere un candidato rispetto ad un altro entrano in gioco anche altri fattori, tra i quali quello riconducibile al possesso di determinate competenze trasversali di natura più attitudinali.

Anche per questo motivo l'estensione dell'indagine Excelsior alle competenze richieste al personale da assumere¹², avvenuta da qualche anno, costituisce un indubbio passo in avanti rispetto alla tradizionale analisi

¹² Questa analisi è riferita alle sole assunzioni non stagionali.

delle professioni, in quanto consente di evidenziare, non solo gli effettivi fabbisogni delle imprese in conseguenza dei mutamenti nei processi di produzione e distribuzione dei beni e servizi, ma anche di arricchire la conoscenza delle motivazioni alla base del persistere di un marcato disallineamento fra domanda e offerta di lavoro che, come si è già visto, seppur in diminuzione, è ancora piuttosto rilevante nel nostro Paese.

A prescindere dal titolo di studio e dalla formazione teorica acquisita, le imprese richiedono infatti ai candidati all'assunzione anche una serie consistente di competenze trasversali, ancorate maggiormente ai tratti attitudinali del soggetto. Alla rapida evoluzione qualitativa del fabbisogno occupazionale (in sostanza, le modalità con cui vengono svolte le occupazioni, dalle più qualificate a quelle di più basso profilo), non corrisponde un'analogia "velocità" di adeguamento delle competenze (skills) possedute che, essendo un mix di conoscenze acquisite e di abilità individuali, non possono essere modificate senza rilevanti costi di formazione specifica. Questo vale in particolare per le competenze appunto trasversali e non *occupation-specific*, che possono essere strategiche per svolgere professioni diverse e in settori diversi, e che le imprese tendenzialmente richiedono al sistema formativo.

Perciò, la conoscenza e il monitoraggio dei fabbisogni di competenze rappresenta il primo passo per la definizione di politiche sul versante della formazione e dell'occupazione che siano coerenti rispetto all'evoluzione dell'organizzazione del lavoro nelle imprese, in modo da far diminuire il disallineamento tra i possessori di skills (i lavoratori) e i lavori che le richiedono.

A partire da tale consapevolezza, negli ultimi anni in Europa sono state sviluppate una serie di iniziative volte ad anticipare i fabbisogni futuri di skills espressi da quegli attori che alimenteranno la domanda di lavoro nei prossimi anni. In particolare, nell'ambito della Strategia di Lisbona, i Paesi membri hanno sollecitato la Commissione Europea a sviluppare idonei strumenti per permettere l'identificazione del fabbisogno di skills nel lungo periodo. In risposta a questa sollecitazione, nel dicembre 2008 la Commissione ha lanciato la "New Skill for New Jobs Initiative", tra i cui obiettivi principali vi è proprio la capacità di anticipare i fabbisogni di skills e la quantificazione dei cosiddetti *skill mismatch*, anche attraverso la raccolta di informazioni e l'analisi delle iniziative esistenti a livello europeo, al fine di promuovere un mercato del lavoro europeo con caratteristiche più vicine ai fabbisogni del mondo delle imprese.

L'agenzia europea CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training) ha di fatto assunto il ruolo di leader nelle iniziative di tipo comunitario. In primo luogo, ha sviluppato un modello previsionale a lungo termine con dettaglio settoriale per effettuare previsioni di domanda e di offerta di skills sia su scala europea che per singolo paese. In secondo luogo, ha avviato lo sviluppo di una *European skill survey* (attualmente allo stadio di studio pilota) che possa fornire informazioni a livello di impresa sul fabbisogno di skills e sull'esistenza di *skill gaps*. L'ampliamento dell'indagine Excelsior al versante delle competenze si colloca dunque all'interno di un filone internazionale ben tracciato nel quale ricopre un ruolo di assoluta preminenza, essendo una tra le poche indagini sulle competenze a livello nazionale che possa integrare, affiancandole, le iniziative a livello europeo.¹³

Considerando i risultati dell'indagine Excelsior, tra le competenze individuali, che consistono in un mix tra 'sapere' e 'saper fare' che le imprese ritengono sempre più decisivo nel valutare un candidato all'assunzione, quella che ottiene il maggior numero di segnalazioni, come nel 2011, è la capacità di lavorare in gruppo, ritenuta "molto importante" per oltre il 53% delle assunzioni non stagionali programmate per il 2012. Ciò non stupisce se si pensa che alla base dell'attività dell'impresa, a prescindere dal settore, risiedono processi aziendali che coinvolgono un insieme di persone, più o meno ampio, che svolgono mansioni talmente interdipendenti e collegate fra di loro che non può che essere indispensabile l'attitudine a lavorare in team. Infatti, ciò vale per le imprese sia dell'industria che dei servizi, in tutte le aree geografiche del Paese, per tutte le imprese con almeno 10 dipendenti, in tre gruppi professionali su otto, e per quasi tutti i livelli di istruzione richiesti. Spesso, laddove non è al primo posto, questa competenza si dimostra comunque tra le

¹³ Occorre sottolineare come le indagini sulle competenze a livello europeo non abbiano un grado di rappresentatività sufficiente nei singoli Stati e necessitano, dunque, su scala nazionale di una declinazione con analoghe iniziative.



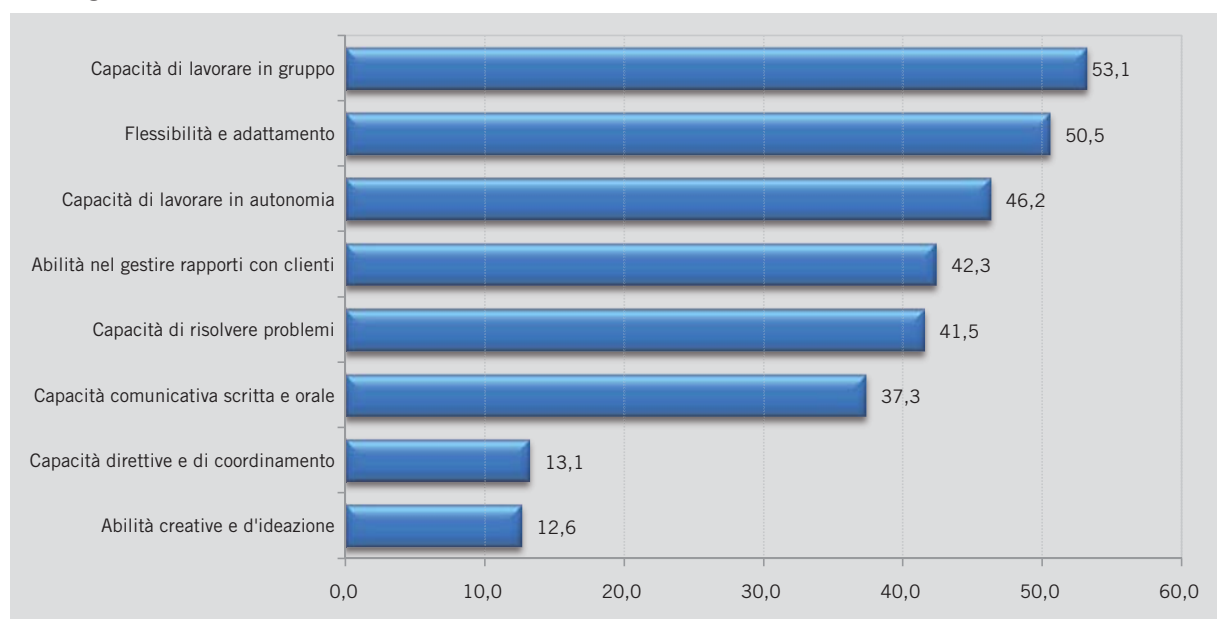
più indicate, occupando la seconda posizione: nel caso delle figure qualificate del commercio e dei servizi, che devono possedere primariamente l'abilità nel gestire rapporti con i clienti; nel caso di quelle non qualificate, per le quali prevale lievemente la capacità di flessibilità e adattamento; nel caso delle micro imprese fino a 9 dipendenti, dove non stupisce il fatto che la competenza prevalente sia la capacità di lavorare in autonomia; e, infine, in quello delle assunzioni di coloro in possesso di un diploma di qualifica professionale, i quali devono soprattutto essere flessibili e avere spirito di adattamento.

Seconda, in ordine di segnalazioni, è proprio la capacità di flessibilità e adattamento, indicata come molto importante per poco più della metà delle assunzioni non stagionali previste per il 2012, collocandosi spesso tra i primi tre posti in ogni circoscrizione territoriale e per quasi tutte le classi dimensionali di ampiezza.

La terza posizione è occupata dalla capacità di lavorare in autonomia, con oltre il 46% delle segnalazioni, che solo apparentemente potrebbe dimostrarsi in contraddizione con la prima posizione occupata dalla capacità di lavorare in gruppo. Oggigiorno il sistema di "produzione" associa ormai fasi a elevata intensità di condivisione a fasi in cui è invece richiesto di sviluppare individualmente soluzioni e progetti, portando avanti dunque i compiti e le linee di azione condivise collegialmente.

Competenze che le imprese ritengono molto importanti per le assunzioni non stagionali previste per il 2012

(incidenza percentuale, per ciascuna competenza, dell'indicazione "molto importante" sul totale delle assunzioni non stagionali)



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Nella media generale, a queste tre prime competenze più richieste, seguono nell'ordine, con un numero di segnalazioni di importanza comunque apprezzabile, le competenze riguardanti l'abilità nel gestire i rapporti con i clienti (ritenuta "molto importante" per il 42% delle assunzioni non stagionali), la capacità di risolvere problemi (41,5%) e la capacità comunicativa scritta e orale (37%). La prima di queste competenze, l'abilità nel gestire i rapporti con i clienti, sale nei servizi in seconda posizione in ordine di importanza. Ciò è spiegato dal fatto che, rispetto all'industria, tale abilità è un requisito fondamentale considerando che molte attività dei servizi si basano interamente, o quasi, su attività relazionali.

Restano infine molto distanziate le ultime due competenze rilevate, vale a dire le capacità direttive di controllo e coordinamento e le abilità creative e di ideazione, entrambe con il 13% di segnalazioni di importanza. L'una o l'altra di queste due competenze figura in ultima posizione secondo ogni angolazione di analisi dei



dati. Si tratta in effetti di due competenze molto particolari, riservate soprattutto a specifiche professioni o posizioni aziendali, nel qual caso la loro rilevanza si alza notevolmente. Le capacità direttive e di coordinamento sono segnalate come molto importanti nell'80% dei casi quando si tratta di assumere figure dirigenziali, mentre quelle creative e di ideazione raggiungono fino al 35% nel caso di assunzione di figure tecniche. In generale, ciascuna competenza presenta una specifica articolazione nei settori e tra le figure professionali: queste distribuzioni si prestano comunque ad alcune considerazioni generali.

In primo luogo, le caratteristiche strutturali delle imprese (settori, territori, tratti aziendali, titoli di studio) sono meno rilevanti nella determinazione delle competenze rispetto ai tratti distintivi legati ai gruppi professionali. Solo la classe dimensionale presenta una certa variabilità di alcune competenze richieste. In particolare, le piccole imprese, non caratterizzate da una forte struttura organizzativa, richiedono con maggior frequenza capacità di risolvere i problemi e di lavorare in autonomia rispetto alle imprese più grandi, dove l'organizzazione aziendale comporta una divisione dei compiti che rende meno decisive queste competenze. Da notare comunque come, invece, la capacità di adattamento e la flessibilità siano richieste con simili intensità dalle piccole e dalle medio-grandi imprese; ciò non stupisce se si pensa alla rapidità con cui cambiano le modalità e tecniche di lavoro, sulla scia anche di una rincorsa tecnologica, ma non solo, che rende tale capacità una virtù indispensabile per porsi al meglio, anche, di fronte a processi di aggiornamento professionale. Al contrario, i dati per profilo professionale, anche a livello dei grandi gruppi, presentano evidenti peculiarità che li differenziano nettamente sia tra di loro, sia rispetto alla media generale. Non a caso, queste differenze raggiungono gli scostamenti più elevati per le figure poste alle estremità dei livelli, vale a dire i dirigenti, da un lato, e le professioni non qualificate, dall'altro. Come dire che le competenze trasversali sono uno dei fattori maggiormente distintivi di una professione rispetto a un'altra, non fosse altro per il fatto che, trattandosi di competenze attitudinali legate alle caratteristiche della persona, fanno emergere la maggiore variabilità proprio quando vengono analizzate in relazioni ai soggetti (profili professionali), anziché rispetto alle caratteristiche delle imprese piuttosto che dei territori.

In generale, merita sottolineare come l'elevata importanza delle competenze più richieste, quali la capacità di lavorare in gruppo, la capacità di risolvere problemi, la capacità di lavorare in autonomia e la flessibilità e adattamento, siano accomunate da una diffusa trasversalità settoriale, territoriale, e per profilo professionale e livello di istruzione. Tale caratteristica invece tende ad affievolirsi al decrescere dell'importanza degli skill. Ad esempio, le capacità direttive e di coordinamento e le abilità creative e d'ideazione sono decisamente più *occupation-specific*, spiccando prevalentemente in particolari casi come le professioni dirigenziali o in tipologie di lavori a elevata intensità di creatività.

Dall'incrocio tra diffusione e importanza delle varie attitudini, emergono informazioni utili per la definizione delle proposte educative nella formazione professionale e tecnica, ma anche per l'orientamento dei percorsi curriculari. Ad esempio, è possibile distinguere: da un lato, le competenze che, per l'elevata diffusione di importanza richiesta da qualsiasi angolo si guardi la domanda di lavoro, potrebbero essere sviluppate lungo l'intero percorso formativo (ad esempio, capacità di lavorare in team); dall'altro, le competenze che, in quanto più specifiche e associate a particolari segmenti della domanda di lavoro, dovrebbero essere oggetto di sviluppo ad hoc in momenti formativi più precisi (si pensi alla capacità direttiva e di coordinamento associata agli studi più avanzati, quali quelli accademici, piuttosto che alle abilità creative e di ideazione in relazione agli Istituti tecnici).

Se le competenze trasversali sono da intendersi come aggiuntive rispetto alle conoscenze specifiche insite nella professionalità ricercata, dall'indagine 2012 si è affiancato un nuovo elemento conoscitivo, per valutare se le stesse competenze trasversali indicate siano ritenute dalle imprese più o meno importanti rispetto a quelle "strettamente tecniche" legate alla professione.

Nel complesso, nel 14% delle assunzioni non stagionali previste per il 2012 le competenze trasversali sono considerate maggiormente importanti di quelle specifiche della professione, in misura tale che, per disporre di candidati in possesso di questi skills, l'impresa si dichiara disposta ad accettare una persona un po' meno qualificata nelle competenze tecniche di lavoro.



Viceversa, nel 12% dei casi le competenze indicate sono ritenute effettivamente “aggiuntive” (e quindi meno importanti) rispetto a quelle legate al “mestiere”, mentre per la stragrande maggioranza delle assunzioni (tre quarti del totale) entrambe sono poste sullo stesso piano. Ciò sembra un’interessante risposta delle imprese alla contrapposizione forzata tra conoscenze specifiche e competenze trasversali. Tra i grandi gruppi professionali, si distingue quello delle professioni commerciali e dei servizi, unico caso (oltre al gruppo delle professioni non qualificate), in cui la quota delle assunzioni per le quali le competenze trasversali sono ritenute più importanti di quelle “specifiche del mestiere” supera la media generale (19% contro il già citato 14%). Ciò segnala quindi che alle imprese non basta trovare, ad esempio, un “buon” commesso o un “buon” cuoco, ma i commessi e i cuochi dovrebbero avere competenze più ampie rispetto a quelle tipiche.

Competenze che le imprese ritengono molto importanti per le assunzioni non stagionali previste per il 2012, secondo varie modalità (incidenza percentuale, per ciascuna competenza, dell’indicazione “molto importante” sul totale delle assunzioni non stagionali)

	Capacità comunicativa scritta e orale	Abilità nel gestire rapporti con clienti	Capacità di lavorare in gruppo	Capacità direttive e di coordinamento	Capacità di risolvere problemi	Capacità di lavorare in autonomia	Abilità creative e d'ideazione	Flessibilità e adattamento
TOTALE	37,3	42,3	53,1	13,1	41,5	46,2	12,6	50,5
INDUSTRIA	24,6	22,0	53,6	14,1	44,8	50,0	10,8	48,8
Industria in senso stretto	27,9	22,9	53,6	15,5	45,7	50,7	14,1	50,1
Public utilities	27,8	19,7	51,8	9,2	38,3	34,7	9,5	46,3
Costruzioni	19,1	21,0	53,8	12,6	44,1	51,0	6,0	47,1
SERVIZI	43,2	51,7	52,9	12,7	39,9	44,5	13,3	51,3
Nord Ovest	37,7	44,1	52,7	12,7	41,0	45,6	12,9	50,8
Nord Est	37,3	41,9	53,2	11,8	41,0	45,8	13,1	52,4
Centro	41,3	46,0	56,2	13,4	42,4	46,8	12,9	49,8
Sud e Isole	33,4	37,6	51,0	14,9	41,8	46,9	11,3	48,8
1-9 dipendenti	35,9	39,3	48,7	16,2	46,4	51,7	14,3	48,3
10-49 dipendenti	38,5	35,5	55,0	19,8	47,3	53,5	15,3	50,6
50-249 dipendenti	42,9	44,0	62,4	13,3	45,4	52,3	13,6	55,2
250-499 dipendenti	36,8	42,1	54,3	8,9	29,7	34,1	10,3	49,5
500 dipendenti e oltre	35,7	49,2	53,0	6,6	32,7	34,9	8,7	51,2
1. Dirigenti	78,5	72,5	73,6	80,4	77,3	69,0	33,8	57,1
2. Professioni intellettuali, scientifiche	57,3	55,7	72,8	27,4	63,6	55,7	35,0	59,9
3. Professioni tecniche	53,0	54,5	58,2	22,5	56,5	55,2	21,8	55,7
4. Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	50,5	53,3	45,6	15,2	47,0	50,7	5,9	54,4
5. Professioni qualificate commercio e servizi	47,0	65,6	59,9	9,4	32,4	39,4	13,7	52,1
6. Artigiani, operai specializzati e agricoltori	15,6	15,0	54,6	11,8	45,4	50,0	10,5	46,4
7. Conduttori di impianti e macchinari	15,1	16,6	41,1	8,3	33,9	44,7	5,0	48,1
8. Professioni non qualificate	14,5	11,4	37,0	3,7	25,4	36,9	1,9	38,8
Livello universitario	57,1	58,1	65,8	25,2	60,8	53,6	25,5	57,2
Livello secondario e post-secondario	45,1	50,7	54,4	14,7	44,3	48,5	14,5	51,9
Qualifica professionale	31,5	33,1	44,7	11,1	35,6	42,2	8,5	46,8
Nessuna formazione specifica	20,8	28,2	49,2	6,6	31,5	41,5	5,8	47,1

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior



CAPITOLO 4

Giovani, donne e immigrati
nella domanda delle imprese

4.1 La domanda di lavoro giovanile. Andamento, peculiarità e specifici segmenti

Nel momento in cui la domanda di lavoro, come visto, si riduce significativamente sulla scia di un indebolimento del ciclo economico associato a un clima di profonda incertezza, le politiche attive del lavoro e gli incentivi alle imprese a impiegare personale giovanile vedono ridursi la loro capacità di impatto, vuoi per la mancanza di necessità o possibilità di incrementare gli organici aziendali, vuoi per il semplice fatto che passa in secondo piano, spesso, la necessità di sostituire il personale in uscita. In queste condizioni è evidente che la componente giovanile dell'offerta di lavoro possa risultare fortemente penalizzata. Ciò non toglie che tali interventi e iniziative debbano continuare a essere promossi, magari calibrandoli meglio sulle base delle esigenze del sistema produttivo, da una parte, e attraverso un più efficiente avvicinamento del giovane all'impresa, dall'altra; con la consapevolezza che sarà solo con la ripresa economica e della domanda di lavoro che si apriranno opportunità quantitativamente sufficienti a ridurre la disoccupazione giovanile, arrivata ormai a livelli molto elevati.

Pertanto, in un contesto in cui le assunzioni totali previste dalle imprese calano, da un anno all'altro, anche quelle di giovani procedono con un andamento analogo a quello generale. A ciò si aggiunge un tratto caratteristico che rende più difficile, in determinate condizioni, l'opzione a favore dei giovani rispetto a persone meno giovani, corrispondente al caso in cui l'impresa necessiti di personale con esperienza. In questo senso, comunque, un segnale positivo, sia pure indiretto, è già emerso nelle pagine precedenti, analizzando la ripartizione delle assunzioni previste secondo l'esperienza richiesta. È vero che diminuisce la quota di assunzioni per le quali le imprese sono disponibili ad assumere personale senza esperienza, ma diminuisce ancora di più quella delle assunzioni di personale a cui è richiesta una esperienza specifica (nella professione o nel settore), maturata negli anni di lavoro pregressi. Si innalza, di conseguenza, la quota di assunzioni per le quali le imprese ritengono sufficiente una esperienza di lavoro generica. Questa indicazione ribadisce ancora una volta l'importanza sia di integrare la fase finale della formazione scolastica con un approccio, sia pure temporaneo, al mondo del lavoro, sia della disponibilità a fare comunque qualche esperienza lavorativa, anche se non immediatamente corrispondente alle aspettative o al percorso degli studi seguito.

Per quanto riguarda le 631 mila assunzioni complessive (non stagionali e stagionali) previste dalle imprese industriali e dei servizi nel 2012, il 32% delle stesse potrà riguardare giovani al di sotto dei 30 anni; per un'altra quota del 23% le imprese necessitano di personale in età più matura, ma nel 45% dei casi l'età è ritenuta indifferente. Volendo, anche quest'ultimo è uno spazio potenziale per i giovani, a patto che siano in grado di vantare conoscenze e competenze adeguate alle esigenze delle imprese, meglio se arricchite, appunto, anche da un minimo di esperienza.



Nel 2011, la quota di assunzioni riservata ai giovani era stata del 33%, ma quella delle assunzioni senza indicazione esplicita dell'età non aveva raggiunto il 42%. Parrebbe quindi che vi sia da parte delle imprese una lieve minore disponibilità ad assumere giovani al di sotto dei 30 anni, che comunque potrebbe tuttavia aumentare grazie alle assunzioni di altri giovani tra quelle per le quali non è stata indicata la preferenza per l'età. Motivo per cui sarebbe necessario considerare anche la variazione della quota di assunzioni per le quali l'età non è ritenuta importante, la quale si è dimostrata altamente variabile tra settori, territori e tipi di impresa.

In realtà, per una più sintetica e di facile lettura comparazione temporale, che riduca l'incertezza derivante da questa variabile, si è proceduto a "correggere" le quote di assunzioni secondo la classe di età esplicitamente dichiarata dalle imprese, ridistribuendo proporzionalmente tra esse i 3,1 punti di differenza, da un anno all'altro, della quota di assunzioni per cui l'età non è importante: in altre parole, si è assunto che tale quota restasse immutata ai valori dell'anno precedente, assegnando proporzionalmente la sua variazione alle singole classi di età. Di questi 3,1 punti, 1,8 punti sono andati a favore delle classi giovanili e 1,4 punti a favore di quelle degli over 30. Le prime, arrivando al 33,4% del totale, appaiono così in aumento di 6 decimi di punto rispetto alle indicazioni fornite dalle imprese per l'anno 2011. Si tratta di una variazione di ridotta entità, ma di "segno" opposto a quanto sembrano indicare i dati grezzi non riproporzionati.

Assunzioni di giovani (15-29 anni) previste dalle imprese per tipo di assunzione, macrosettore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale. Anni 2011 e 2012

(valori percentuali corretti a parità di quote per cui l'età è considerata non rilevante)

	Assunzioni di giovani (15-29 anni)								
	Anno 2011			Anno 2012			Differ. 2012-2011 (punti %)		
	Non Stagionali	Stagionali	Totale	Non Stagionali	Stagionali	Totale	Non Stagionali	Stagionali	Totale
TOTALE	35,0	28,9	32,8	36,0	28,7	33,4	1,0	-0,2	0,6
INDUSTRIA	32,5	18,0	29,2	31,8	17,5	28,5	-0,7	-0,5	-0,7
Industria in senso stretto	35,0	18,7	30,7	35,3	19,9	31,2	0,3	1,2	0,5
Public utilities	38,8	6,1	31,1	35,0	10,8	29,3	-3,8	4,7	-1,8
Costruzioni	28,2	18,3	26,5	26,1	10,2	23,4	-2,1	-8,0	-3,1
SERVIZI	36,6	31,4	34,5	37,9	31,2	35,2	1,3	-0,2	0,7
Nord Ovest	37,2	31,5	35,9	37,7	31,6	36,2	0,4	0,0	0,3
Nord Est	33,0	27,6	30,8	33,2	28,1	31,1	0,1	0,5	0,3
Centro	35,6	30,8	34,0	36,8	30,4	34,6	1,2	-0,4	0,6
Sud e Isole	33,7	27,5	31,1	35,9	26,8	32,1	2,3	-0,8	1,0
1-9 dipendenti	38,6	33,3	36,6	38,0	31,9	35,7	-0,7	-1,4	-0,9
10-49 dipendenti	28,2	25,5	26,7	30,2	23,4	26,4	2,0	-2,1	-0,3
50-249 dipendenti	27,2	22,7	25,8	28,4	25,2	27,4	1,1	2,5	1,6
250-499 dipendenti	41,0	26,8	37,4	39,6	27,0	36,4	-1,4	0,3	-1,0
500 dipendenti e oltre	37,4	32,9	36,6	39,0	36,9	38,6	1,6	4,0	2,1

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

L'analisi dei dati mostra tuttavia che questa propensione ad assumere personale in età giovanile non è affatto generalizzata.

Una prima osservazione concerne il persistere di una maggiore preferenza delle imprese ad assumere giovani in profili non stagionali (36% dei casi) rispetto a quelli stagionali (29% dei casi). La maggiore dinamicità, rispetto al 2011, delle assunzioni stagionali (per le quali le imprese richiedono una immediata operatività degli assunti) non gioca quindi a favore dei giovani, penalizzati anche in tutti quei conte-



sti, settoriali o territoriali, dove la quota di assunzioni stagionali appare particolarmente elevata. Tra le assunzioni “non stagionali”, l’incidenza dei giovani è attesa in leggero aumento in tutte le ripartizioni, ma soprattutto nel Mezzogiorno (+2,3 punti).

Pur con andamenti più eterogenei, la propensione ad assumere giovani con contratto di lavoro stagionale presenta invece variazioni di modesta entità. Si osservano però distinzioni abbastanza nette, da un lato, tra le regioni settentrionali, dove la relativa quota è in aumento, e il Centro-Sud, dove appare invece in riduzione e, dall’altro, tra piccole e grandi imprese: in calo nelle prime (fino a 49 dipendenti), la quota dei giovani è in aumento nelle seconde (da 50 dipendenti e oltre), in modo particolare nella classe con almeno 500 dipendenti (dove l’aumento è di ben 4 punti). Ciò, in parte sembra porsi in relazione con la maggiore propensione delle medio-grandi imprese a svolgere attività di formazione *post-entry*, tale da favorire le assunzioni di giovani, la cui mancanza di esperienza viene colmata proprio dalle attività formative in azienda.

L’esito, per il complesso delle entrate previste (stagionali e non stagionali), vede un aumento della quota di giovani candidati all’assunzione nell’industria in senso stretto, nei servizi, in tutti gli ambiti territoriali e nelle imprese da 50 a 249 e da 500 dipendenti e oltre.

È interessante analizzare il quadro che si delinea anche sotto il profilo degli ambiti professionali in cui le imprese ritengono più adatto occupare un giovane under 30. Da questo punto di vista (con riferimento alle sole assunzioni “non stagionali”), com’è logico attendersi, vi è un netto distacco tra le professioni dirigenziali e tutte le altre. Per le prime, la quota “esplicita” (ovvero quella relativa alle preferenze esplicite espresse dalle imprese) di giovani fino a 29 anni che le imprese intendono assumere nel 2012 non arriva al 15% ed è molto bassa anche la quota di assunzioni per le quali l’età non è ritenuta rilevante (22%); quindi per questa categoria professionale, circa due terzi delle assunzioni non stagionali previste riguarderanno persone con almeno 30 anni di età. Inoltre, per queste stesse professioni le imprese ritengono che solo il 13% potrà essere coperto con giovani in uscita dal sistema formativo ritenuti adatti al loro svolgimento.

Per le altre professioni si possono distinguere quattro raggruppamenti. Del primo fanno parte le figure high skill - professioni intellettuali, scientifiche, di alta specializzazione assieme a quelle tecniche, ad esclusione però di quelle dirigenziali già analizzate - per le quali le assunzioni non stagionali di under 30 potranno riguardare un terzo del corrispondente totale; inoltre, per quasi la metà di queste assunzioni sono inoltre ritenuti adatti anche giovani in uscita dal sistema formativo. Il secondo raggruppamento comprende le professioni medium-skill (professioni d’ufficio e professioni del commercio e dei servizi), per le quali la quota esplicita di giovani potrà riguardare circa il 45% delle assunzioni previste; in questo gruppo risulta inoltre superiore alla media la quota di assunzioni per le quali sono ritenuti adatti giovani ‘freschi’ di studi. Possono essere queste, sotto entrambi i punti di vista, le professioni più “aperte” ai giovani.

Meno spazi per i giovani si prospettano, invece, per le professioni di più basso profilo, quali quelle dell’artigianato e operaie (solo il 30% circa sono le preferenze per i giovani appena usciti dagli studi), anche perché sembrano essere ancora ampi i margini da colmare tra sistema formativo e sistema produttivo per queste tipologie di professioni, stante il fatto che spesso buona parte delle conoscenze è possibile acquisirle solo direttamente sul campo di lavoro. In particolare, la preparazione fornita dagli istituti e dai centri per la formazione professionale sembra non raggiungere ancora quegli standard di preparazione necessari alle imprese per considerare adeguate le competenze e l’approccio alla professione di un giovane al termine del percorso di studi. Anche se, importanti passi in avanti sono stati compiuti negli ultimi anni, solo pensando all’introduzione degli Istituti Tecnici Superiori (ITS), nati proprio allo scopo di superare questo gap di tipo formativo che emerge ormai strutturalmente nell’ambito dell’indagine Excelsior. Del resto, la specializzazione post-diploma sembra diventare un momento determinante nel quale il giovane si può dotare di tutte quelle capacità, tanto di ordine tecnico-pratico quanto attitudinali, frutto anche dell’esperienza in azienda, in grado di assicurare maggiori chance di impiego.

Caso a sé fanno infine le professioni non qualificate, in cui è molto bassa la quota esplicitamente “riservata” ai giovani under 30 (19% delle assunzioni non stagionali). Questo gruppo si distingue, infatti, soprattutto per la quota molto elevata di assunzioni per le quali l’età è ritenuta irrilevante, pari al 56%.



Quota delle assunzioni non stagionali per le quali è ritenuto adatto un giovane in uscita dal sistema formativo e ripartizione secondo la preferenza di età espressa dalle imprese, per grandi gruppi professionali. Anno 2012
(quote percentuali sul totale)

	Giovani in uscita dal sistema formativo ritenuti adatti	Classi di età		
		15-29 anni	30 anni e oltre	Età non rilevante
TOTALE	45,6	35,5	25,5	39,1
Dirigenti	12,5	14,6	63,1	22,3
Professioni intellettuali, scientifiche, elevata specializzazione	48,5	37,4	29,7	32,9
Professioni tecniche	46,7	32,8	33,2	33,9
Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	61,9	46,2	24,5	29,3
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	50,3	44,3	15,8	40,0
Artigiani e operai specializzati	27,4	31,1	30,0	38,9
Conduttori di impianti e operai di macchinari fissi e mobili	36,4	27,5	32,9	39,6
Professioni non qualificate	38,1	19,1	24,7	56,1

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Quota delle assunzioni non stagionali per le quali è ritenuto adatto un giovane in uscita dal sistema formativo e quota per le quali le imprese hanno espresso la preferenza per gli under 30, per livello di istruzione. Anni 2011 e 2012
(quote percentuali sul totale)

	Giovani in uscita dal sistema formativo ritenuti adatti		Assunzioni under 30	
	2011	2012	2011	2012
TOTALE	41,0	45,6	35,0	35,5
Livello universitario	50,1	51,4	41,6	37,7
Livello secondario e post-secondario	45,8	50,9	41,3	41,9
Qualifica di formazione o diploma professionale	38,3	36,2	33,8	31,3
Nessuna formazione specifica	32,8	40,0	25,2	27,9

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Le valutazioni in ordine alla preparazione con cui i soggetti escono dal sistema formativo cui si è appena accennato, trovano riscontro anche osservando le quote di giovani appena usciti dagli studi che le imprese ritengono adatti all'assunzione secondo i diversi livelli formativi, mostrando una decrescente preferenza al diminuire del livello di istruzione: circa la metà del totale nel caso di assunzione di laureati e diplomati, fra il 36% e il 40% per i livelli di istruzione inferiori.

Concentrandosi invece strettamente sull'età, molto differenziate, e con andamenti opposti, si dimostrano le quote di giovani under 30 che le imprese prospettano esplicitamente di assumere nel 2012 secondo i diversi livelli di istruzione: appena superiore alla media e in riduzione, rispetto al 2011, tra i laureati (38% è la preferenza esplicita per gli under 30), elevata e in lieve aumento (42%) tra i diplomati, più contenuta (31%) e in riduzione tra gli assunti con qualifica professionale, ancora più bassa (28%), sebbene in leggera crescita, tra gli assunti senza una formazione specifica.

Alla luce delle principali caratteristiche della domanda di lavoro giovanile, e non solo, si può ritenere che l'occupabilità dei giovani parte proprio dal trinomio "esperienza - specializzazione delle conoscenze tecniche - competenze trasversali", attraverso il quale è possibile agire anche su quella parte di domanda di lavoro che rischia ogni anno di rimanere insoddisfatta, come già visto, per chiara difficoltà di reperimento della figura richiesta, vuoi per mancanza della necessaria esperienza, vuoi per una preparazione non esaustiva, vuoi per inadeguatezza delle caratteristiche personali del candidato.

Del resto, a livello europeo, uno dei pilastri della Strategia Europa 2020 è rappresentato dall'iniziativa "Un'agenda per le nuove competenze e l'occupazione", che vuole puntare a una crescita



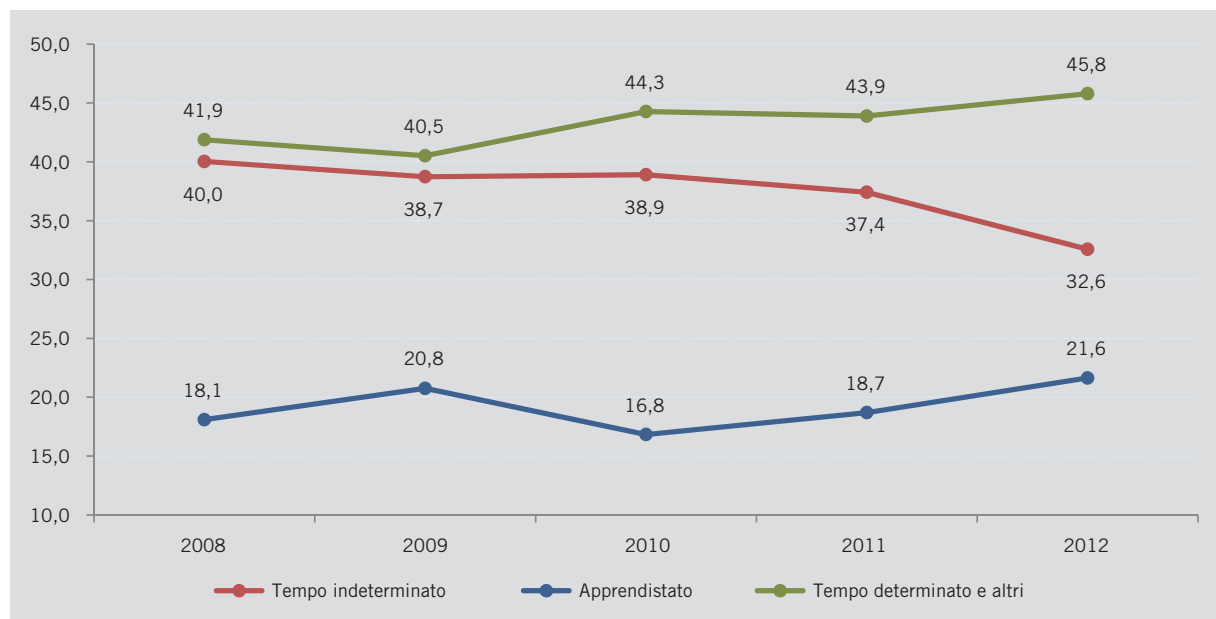
intelligente, sostenibile e inclusiva, finalizzata a migliorare il rendimento dei sistemi di istruzione e a dotare i giovani delle conoscenze e delle competenze appropriate per rispondere alle esigenze del mercato del lavoro. A questa si può aggiungere anche l'iniziativa della Commissione europea "Youth Opportunities" per prevenire l'abbandono scolastico, dotare i giovani dei giusti skill più spendibili nel mercato del lavoro, assicurando ad essi un ingresso con un profilo adeguato, attraverso *work experience e training on the job*.

Le politiche a favore dell'occupabilità giovanile passano non solo dalla costruzione di percorsi che permettano al giovane di dotarsi di quel giusto bagaglio formativo ed esperienziale in grado di soddisfare le esigenze delle imprese, ma anche dallo sviluppo delle migliori strade di ingresso nel mondo del lavoro dal punto di vista contrattuale.

Anche i giovani, e forse soprattutto loro, sono coinvolti nel processo che vede un mercato del lavoro sempre più flessibile. Ad esempio, dal 2008 al 2012, mentre la quota di assunzioni non stagionali under 30 a tempo indeterminato è diminuita di ben 7 punti percentuali e mezzo, quella relativa sostanzialmente ai contratti a tempo determinato (previsti dal contratto collettivo di lavoro) si è innalzata di quasi 4 punti. E tutto ciò senza considerare tutte le altre forme contrattuali parasubordinate (collaborazioni a progetto, occasionali, ecc.), che spesso forniscono al giovane un orizzonte temporale troppo breve e precario. Per questo è necessario garantire ai giovani non solo un lavoro, ma un lavoro di qualità, che sia stabile, protetto socialmente, in grado di garantire una progressione delle proprie competenze e capacità in campo professionale, evitando in tal modo l'accentuazione della segmentazione all'interno del mercato del lavoro.

Assunzioni non stagionali previste dalle imprese di under 30, per tipologia contrattuale. Anni 2008-2012

(quote percentuali sul totale assunzioni under 30)



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Un obiettivo al quale ha voluto guardare con forza la recente riforma del mercato del lavoro, incentivando, tra l'altro, l'utilizzo dell'apprendistato, definendolo come principale strumento per iniziare una carriera lavorativa, assicurando un sistema improntato sulla *flexycurity* (contratti flessibili e affidabili, politiche attive del lavoro, apprendimento permanente e moderni sistemi di sicurezza sociale).



Sebbene l'indagine Excelsior condotta nel 2012 si sia svolta prima dell'entrata in vigore della riforma, merita sottolineare come negli ultimi due anni sia cresciuto l'utilizzo di questa forma contrattuale (peraltro riformata già a fine 2011), arrivando ad interessare quasi il 22% delle assunzioni non stagionali di under 30 previste dalle imprese nel 2012, da meno del 19% nel 2011 e da un valore ancora inferiore nel 2009 (16,8%).

Date le sue caratteristiche, il contratto di apprendistato rappresenta, in pratica, il punto di incontro tra formazione, specializzazione e lavoro, riuscendo a colmare le lacune sia dei giovani con qualifiche ma senza competenze - attraverso la formazione professionale *on the job* -, sia dei giovani con competenze ma senza qualifiche - garantendo il conseguimento di titoli superiori a quello in possesso durante il periodo lavorativo. Del resto, i maggiori successi nel campo della transizione scuola-lavoro sono stati raggiunti proprio in quei Paesi europei (ad esempio, Germania, Austria, Danimarca e Olanda) dove sono più diffusi l'apprendistato, i tirocini formativi e altre iniziative di formazione-lavoro.

4.2 Le prospettive per l'occupazione femminile

Restando sempre nel tema dell'inclusione sociale e lavorativa, delle circa 631 mila assunzioni che le imprese prevedono di effettuare nel corso del 2012, al personale femminile sarà riservata una quota di preferenza dichiarata del 18%. Gli uomini sono invece ritenuti più adatti delle donne nella misura del 28%, mentre nella maggioranza assoluta dei casi (il 53%) uomini e donne sono ritenuti ugualmente adatti all'attività che saranno chiamati a svolgere una volta assunti. Rispetto al 2011, le quote esplicitamente assegnate a uomini e donne sono entrambe in riduzione, mentre si alza di quasi 6 punti la quota di "indifferenza". Si può inoltre osservare che in entrambi gli anni questa distribuzione è molto differenziata a seconda che si tratti di assunzioni non stagionali o stagionali, queste ultime con quote minori assegnate sia agli uomini che alle donne, e una quota molto più elevata per la quale il genere non fa differenza.

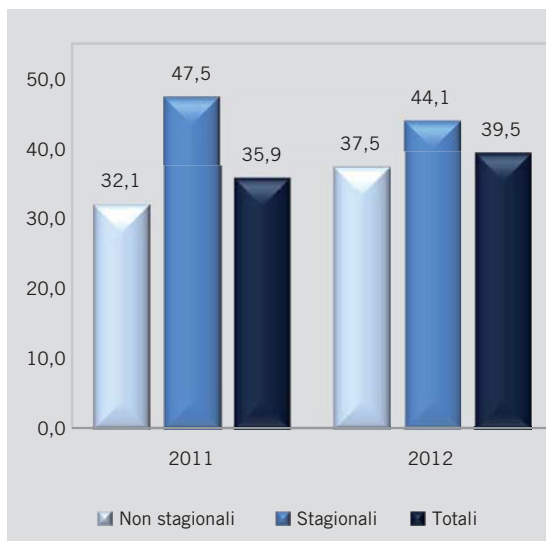
La preferenza di genere è legata principalmente al settore di attività delle imprese, essendovi tradizionalmente settori e professioni caratterizzati in via prevalente dall'uno o dall'altro genere. In realtà, gli attuali principali sbocchi lavorativi delle donne sono troppo concentrati su professioni e settori di attività poco innovativi, in cui possono verificarsi persino *gap* retributivi tra i due generi anche a parità di livello professionale o settoriale. Comunque, a prescindere da quello che potremmo chiamare un orientamento culturale, la quota delle assunzioni femminili può quindi variare, da un anno all'altro, sia in relazione alla dinamica della domanda di lavoro dei vari settori economici, ma anche a seconda di come si modifica la ripartizione delle assunzioni fra stagionali e non stagionali.

La variazione dei dati grezzi sulla preferenza "esplicita" di uomini o donne, rendono quindi difficile capire se l'attuale evoluzione della domanda di lavoro (fondamentalmente per settore e tipo di assunzioni) tenda a favorire l'una o l'altra componente, in quanto risentono della dinamica dell'altra variabile, quella legata a posizioni di indifferenza. Per superare tale ostacolo, quest'ultima quota è stata ripartita tra uomini e donne nella stessa misura in cui si ripartiscono le preferenze dichiarate esplicitamente, ottenendo in tal modo una stima della ripartizione delle assunzioni per genere che, avendo azzerato la componente residua, risulta temporalmente comparabile.

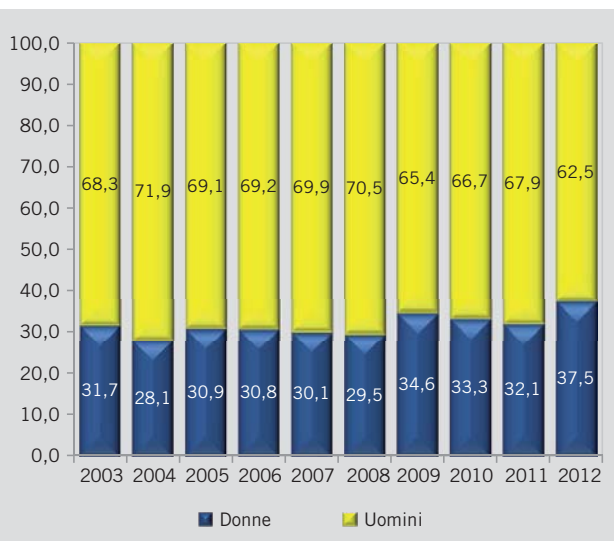
La quota così "corretta" delle assunzioni previste di personale femminile, che potrebbe definirsi "potenziale", si attesta nel 2012 al 40%, superando di 4 punti quella rilevata nel 2011. A ciò contribuisce soprattutto l'innalzamento della quota che le donne potranno raggiungere tra gli assunti "non stagionali" (che passa dal 32 al 38%); più elevata, ma in controtendenza, la quota delle donne tra gli assunti con contratto stagionale, che scende dal 48 al 44%.



Assunzioni di personale femminile previste dalle imprese, per tipo di assunzione. Anni 2011 e 2012
(quote % riproporzionate)



Assunzioni non stagionali previste dalle imprese, secondo il genere ritenuto più adatto. Anni 2003-2012
(quote % riproporzionate)



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Per comprendere meglio se la crescita della quota femminile nel 2012 sia frutto di un andamento estemporaneo, derivante cioè dalla ricomposizione della domanda di lavoro anche per gli effetti della crisi in atto, o si collochi invece lungo un trend costante già avviato da alcuni anni, è opportuno analizzare la dinamica nel medio-termine del fabbisogno espresso dalle imprese di personale femminile.

L'osservazione della serie storica, che parte dal 2003, della quota "riproporzionata" delle assunzioni femminili (con riferimento alla componente non stagionale), sembra confermare, sia pure scontando una certa irregolarità, un andamento crescente nel tempo. Ciò sembra determinato da due fattori: in primo luogo, la progressiva e costante redistribuzione delle assunzioni non stagionali complessive (uomini e donne) tra industria e servizi, che nel periodo 2005-2012 si è spostata di circa 9 punti a favore dei servizi, dove esistono comparti che privilegiano tradizionalmente la componente femminile dell'occupazione; e, in secondo luogo, la crescita della domanda di personale femminile in questo stesso settore, che compensa la minore incidenza delle donne tra le assunzioni del settore industriale.

Oltre che a livello settoriale, tra industria (13% la quota "riproporzionata" delle assunzioni non stagionali femminili nel 2012) e servizi (58%), ci sono molti altri ambiti in cui emergono particolari differenze, sempre restando nell'ambito delle assunzioni non stagionali. Ad esempio, dal punto di vista territoriale, con situazioni nettamente contrapposte tra Centro-Nord e Mezzogiorno: il primo con una quota "potenziale" femminile (42% circa) decisamente superiore alla media nazionale (37,5%), mostrando anche una bassa variabilità tra le sue ripartizioni (dal 41% del Centro al 43% del Nord-Ovest); il secondo, cioè il Mezzogiorno, con un'incidenza che non supera il 27%, dimostrando di essere ancora il territorio meno predisposto a favorire una maggiore diffusione dell'occupazione femminile. Nell'ultimo anno questo divario si è ampliato ulteriormente, dato che la quota delle assunzioni di personale femminile si è alzata nelle ripartizioni del Centro-Nord tra 6 e 8 punti, mentre nel Mezzogiorno è aumentata solo di 3 punti; pur tuttavia, a prescindere dall'entità, appare evidente come nel 2012 continui il processo che vede la domanda di lavoro orientarsi verso la frontiera della parità di genere.

La quota delle assunzioni non stagionali "potenziali" di personale femminile appare, inoltre, sostanzialmente crescente all'aumentare delle dimensioni aziendali, passando progressivamente dal 35% delle imprese fino a 9 dipendenti a oltre il 62% in quelle con almeno 500 dipendenti. In verità, si osserva che le



quote più basse si registrano nelle imprese da 10 a 249 dipendenti, fra il 29 e il 31% circa (a seconda della classe dimensionale); tale quota si innalza decisamente passando alla classe 250-499 dipendenti arrivando al 46%, e guadagna ulteriori 16 punti nella classe dimensionale più elevata (500 dipendenti e oltre). In ogni caso, rispetto allo scorso anno, la quota delle donne sul totale delle assunzioni non stagionali appare in aumento nelle imprese di tutte le classi dimensionali, acquistando da 3 a 6 punti percentuali di peso, confermando così come sia riscontrabile da più punti di vista quella direzione verso la parità di genere seguita dalla domanda di lavoro da qualche anno a questa parte.

Un fattore che sembra premiare il genere femminile è il livello di istruzione, visto che la quota più elevata di “potenziali” (sulla base delle quote riproporzionate) assunzioni non stagionali di personale femminile si riscontra, infatti, per le donne in possesso di un titolo universitario (48% del totale entrate con questo titolo), seguite a breve distanza da quelle con un diploma di scuola media superiore (45%). Tale quota subisce quasi un dimezzamento passando a quante possiedono una qualifica professionale (27%), per risalire di qualche punto (32%) per quelle cui non è richiesta una formazione specifica.

Una delle varie motivazioni di queste differenze risiede anche nei profili professionali prevalentemente dedicati alle donne, considerando che spesso ricoprono figure di livello intermedio (professioni del commercio e servizi o di natura impiegatizia), per le quali è necessario almeno un titolo di scuola secondaria; mentre meno intensa è la loro domanda se si tratta di profili di basso livello legati, ad esempio, a mansioni operaie, per le quali è necessaria anche una semplice qualifica professionale.

Comunque, anche in questo caso, tutte le quote di preferenza “potenziale” femminile relative a ciascun livello di istruzione sono in aumento rispetto al 2012, soprattutto con riferimento al grado di istruzione più basso, che aumenta di ben 7 punti percentuali, a testimonianza di una positiva convergenza a tutti i livelli verso la parità di genere. Un apprezzabile aumento si riscontra anche per le diplomate, la cui quota si alza nel 2012 di quasi 5 punti percentuali.

La graduatoria di quello che può essere chiamato come “tasso di femminilizzazione delle assunzioni secondo il titolo di studio” trova una buona corrispondenza con gli analoghi valori per gruppi professionali, che “premia” le donne soprattutto per le professioni di livello medio-alto, in alcune delle quali esse arrivano anche a superare la maggioranza assoluta.

In alcuni specifici gruppi di professioni *medium-high skill*, in termini di quote “potenziali”, le donne potranno arrivare a superare il 90% del totale delle assunzioni non stagionali previste per il 2012; tra queste troviamo gli insegnanti di scuola primaria, pre-primaria e professionale, gli specialisti in scienze della vita e i medici. Tra le altre professioni *high-skill*, le donne restano invece penalizzate nell’ambito delle figure dirigenziali, dove potranno, al massimo, avvicinarsi a un quarto del totale.

Le quote più basse di personale femminile riguarderanno però i gruppi delle professioni operaie, per le quali si attesteranno tra il 6 e il 10% del totale.

Una quota abbastanza elevata, quasi del 45%, superiore alla media di oltre 7 punti, si riscontra per le professioni non qualificate. Ciò non sorprende, dato che queste comprendono, tra le altre, le professioni dei servizi di pulizia e il personale non qualificato dell’istruzione e della sanità, dove la presenza femminile arriva al 75-85%. Comunque, nonostante sia apprezzabile la crescita delle preferenze delle imprese verso il genere femminile al momento dell’assunzione, ancora ampi restano i divari all’interno del mercato del lavoro anche solo osservando la differenza che intercorre tra il tasso di occupazione maschile e quello femminile. Oltre a motivazioni di carattere culturale più specificatamente legate ad un settore piuttosto che a una professione, è necessario ricordare anche quelle più generali attinenti al tema della conciliazione lavoro-famiglia, per le quali sono determinanti politiche in grado di assicurare, non solo l’ingresso alle donne nel mondo del lavoro, ma anche continuità lavorativa connessa con la vita familiare. Non a caso, la recente riforma del mercato del lavoro ha voluto toccare anche il tema della conciliazione lavoro-famiglia (garanzia dei servizi, forme organizzative del lavoro per consentire una migliore assistenza ai figli, contrasto alle dimissioni in bianco, ecc.), nella consapevolezza che la conciliazione è fondamentale non solo per mantenere al lavoro chi già lavora, ma anche chi vorrebbe lavorare solo se vi fossero le condizioni.



Le prime trenta figure professionali secondo la quota di preferenza femminile sul totale delle assunzioni non stagionali Anno 2012 (quote percentuali "corrette" e valore assoluti*)

Professioni	Quote % "corrette" di assunzioni non stag. femminili sul totale	Assunzioni non stagionali femminili (v.a. su quote "corrette")*
Professori di scuola primaria	99,5	3.020
Professioni qualificate nei servizi personali e assimilati	97,0	19.920
Tecnici dei servizi ricreativi	96,0	280
Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	93,6	9.360
Impiegati addetti all'archiviazione e conservazione della documentazione	93,3	1.000
Professioni tecniche delle attività turistiche	92,3	150
Specialisti nelle scienze della vita	91,9	890
Medici	91,2	310
Tecnici dei servizi sociali	90,1	70
Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali	87,7	34.770
Altri specialisti dell'educazione e della formazione	85,3	3.350
Operatori della cura estetica	84,4	4.420
Personale non qualificato nei servizi di pulizia	84,3	27.200
Impiegati addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela	84,1	1.070
Impiegati addetti agli sportelli e ai movimenti di denaro	84,1	6.450
Impiegati addetti alle macchine d'ufficio	83,6	4.510
Personale non qualificato nei servizi di istruzione e sanitari	80,9	60
Tecnici della salute	78,0	4.280
Tecnici dell'organizzazione e dell'amministrazione delle attività produttive	77,3	22.630
Impiegati addetti alla gestione economica	77,2	370
Specialisti in discipline artistico-espressive	73,9	1.120
Professori di scuola secondaria	71,9	2.170
Specialisti in scienze sociali	71,4	1.000
Artigiani e operai specializzati del tessile e dell'abbigliamento	71,3	690
Specialisti in discipline linguistiche	63,7	1.130
Altre professioni qualificate nelle attività commerciali	60,0	10
Professioni qualificate nei servizi ricreativi	59,2	890
Operai addetti a macchinari dell'industria tessile	56,5	30
Tecnici delle attività finanziarie e assicurative	55,8	240
Esercenti e addetti nelle attività di ristorazione	53,7	35.570

* Valori assoluti arrotondati alle decine.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

4.3 Le opportunità per i lavoratori immigrati

Completando il tema dell'inclusione sociale, non resta che approfondire la domanda di lavoro in relazione alla componente immigrata, vuoi anche per la crescente diffusione di questo segmento di popolazione all'interno del mercato del lavoro.

Nel corso del 2012 le imprese industriali e terziarie con dipendenti che prevedono di assumere lavoratori immigrati sono il 16% del totale, solo in leggero recupero rispetto al 15% del 2011, ma molto al di sotto a confronto con il 21% del 2010.



Questa quota aumenta al crescere delle dimensioni aziendali (dal 14% nelle imprese fino a 9 dipendenti al 20% in quelle che superano la soglia dei 50 dipendenti) e non è molto diversa tra industria e servizi (15-16% in entrambi i casi). Tra le attività industriali sarà compresa fra poco più del 10% nelle public utilities e oltre il 16% nelle costruzioni. Infine, sarà relativamente omogenea nel Centro-Nord (fra il 16% del Nord-Ovest e il 19% del Centro) e molto inferiore alla media nel Mezzogiorno (11%).

Imprese che prevedono di assumere lavoratori immigrati, per classe dimensionale, settore di attività economica e ripartizione territoriale. Anni 2010-2012 (quote percentuali sul totale delle imprese*)

	Anno 2012				Totale 2011	Totale 2010
	1-9 dip.	10-49 dip.	50 dip. e oltre	Totale		
TOTALE	14,4	16,8	19,6	15,7	15,1	21,3
INDUSTRIA	15,1	13,4	18,7	15,3	15,6	19,5
Industria in senso stretto	14,0	12,8	19,2	14,8	15,5	19,4
Public utilities	11,7	8,4	10,1	10,2	12,7	16,5
Costruzioni	16,1	15,8	22,7	16,3	15,8	19,7
SERVIZI	14,1	19,4	20,0	15,9	14,9	22,4
Nord Ovest	16,6	16,3	20,5	17,4	16,5	22,6
Nord Est	13,8	20,0	20,6	16,4	17,2	24,5
Centro	19,2	19,1	18,5	19,1	17,6	23,2
Sud e Isole	10,2	11,7	17,4	11,2	10,0	16,3

* Imprese dell'industria e dei servizi con almeno un dipendente.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Il leggero aumento segnato nel 2012 della diffusione delle imprese che prevedono di assumere lavoratori immigrati, peraltro non generalizzato, non impedisce comunque che il numero assoluto delle relative assunzioni presenti un nuovo e sensibile calo. Secondo i fabbisogni occupazionali programmati dalle imprese per il 2012, esse possono arrivare, al massimo, a superare di poco le 112.700 unità (stagionali e non stagionali), con una contrazione del 18% rispetto al 2011, che fa seguito a quella del 23% dell'anno precedente. Pur tuttavia, la flessione subita nel 2012 sarà comunque inferiore a quella rilevata per le assunzioni complessive a prescindere dalla nazionalità (-25%). Ciò porterà a innalzare leggermente la quota delle entrate di immigrati sul complesso delle assunzioni - dal 16 al 18% del totale -, anche se resterà lontana dal 22% del 2010.

Comunque, gli andamenti attesi nel 2012 saranno di segno negativo sia nell'industria (-43%), sia nei servizi (-7%). Nella prima fanno eccezione le public utilities, dove si avrà un aumento del 21% (riferito però, in valore assoluto, ad appena un migliaio di entrate), mentre nell'industria in senso stretto e nelle costruzioni le variazioni attese saranno rispettivamente del -48% e del -38%, mostrando come la persistenza delle criticità congiunturali non risparmi nemmeno quella parte di domanda di lavoro dimostratasi negli ultimi anni piuttosto insensibile al ciclo economico. Nelle costruzioni si segnala, tuttavia, un aumento del 9% delle assunzioni di immigrati stagionali, anche queste riguardanti però un numero di lavoratori abbastanza esiguo (2.400 circa).

Riguardo alla natura contrattuale, come rilevato nel caso delle assunzioni complessive a prescindere dalla nazionalità, il calo previsto, nel 2012 rispetto al 2011, delle entrate di lavoratori immigrati (totale industria e servizi) sarà molto differenziato: -27% quelle a carattere non stagionale, -6% quelle stagionali. In termini strutturali, sono i servizi a vantare un tasso di assunzione di lavoratori immigrati superiore rispetto all'industria (19 contro 15%).



Assunzioni di lavoratori immigrati* previste dalle imprese secondo il tipo di assunzione, per settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale. Anni 2011-2012 (variazioni percentuali e quote percentuali sul totale)

	Variazioni %						Quota % sul totale					
	Non stagionali		Stagionali		Totali		Non stagionali		Stagionali		Totali	
	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011
TOTALE	-27,0	-21,6	-5,6	-26,6	-18,4	-23,6	14,9	13,9	23,2	22,0	17,9	16,3
INDUSTRIA	-48,2	-4,6	-21,0	-2,2	-42,8	-4,1	14,2	15,4	18,2	19,1	15,1	16,0
Industria in senso stretto	-53,6	4,3	-31,5	-12,7	-48,1	-0,6	12,0	14,6	16,5	19,2	13,2	15,5
Public utilities	22,4	-4,5	10,0	-50,0	21,1	-12,8	16,8	10,5	5,7	4,4	14,2	9,2
Costruzioni	-45,3	-13,8	8,6	60,9	-38,4	-8,4	17,3	17,0	25,3	22,2	18,6	17,5
SERVIZI	-11,4	-30,7	-2,6	-29,9	-7,1	-30,3	15,2	13,1	24,3	22,7	18,9	16,5
Nord Ovest	-30,7	-9,5	-9,0	-24,2	-24,5	-14,3	15,9	15,6	26,1	24,6	18,4	17,4
Nord Est	-29,2	-19,5	-5,8	-37,2	-18,3	-28,9	16,4	16,0	27,7	25,3	21,0	19,4
Centro	-25,0	-27,6	-10,6	-20,0	-19,3	-24,8	16,5	15,0	24,9	25,0	19,3	17,8
Sud e Isole	-18,0	-35,4	3,2	-10,1	-8,0	-25,6	10,8	9,0	16,5	15,2	13,2	11,1
1-9 dipendenti	-30,8	-19,2	6,7	-42,4	-15,8	-30,5	14,1	12,9	24,3	22,6	17,9	15,6
10-49 dipendenti	-49,4	-19,6	9,4	-17,1	-19,5	-18,4	17,1	16,5	30,2	25,0	24,4	20,0
50-249 dipendenti	-26,5	-26,4	-41,0	1,8	-32,0	-17,7	18,8	19,2	20,5	23,7	19,4	20,7
250-499 dipendenti	-21,6	-14,1	-40,8	83,2	-27,4	2,3	10,1	11,3	9,8	19,7	10,0	13,0
500 dipendenti e oltre	9,7	-25,5	-45,2	-30,1	-1,9	-26,5	14,1	11,0	8,2	11,7	13,0	11,2

* Le assunzioni di immigrati fanno riferimento agli ingressi previsti nell'ipotesi massima.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Sono di segno negativo anche gli andamenti territoriali: nel Nord-Est e nel Centro si registrano variazioni non molto diverse dalla media, nel Nord-Ovest si rileva un calo delle assunzioni totali di lavoratori immigrati più accentuato (-25%) e nel Mezzogiorno una flessione abbastanza contenuta (-8%), grazie anche alla variazione leggermente positiva (+3%) della componente stagionale. Ciò nonostante, la quota delle assunzioni di immigrati, pur aumentando di oltre 2 punti, resta decisamente bassa al Sud (13%), spiegabile anche dalla chiara evidenza di come gli immigrati si insedino preferibilmente nelle aree più sviluppate del Paese dalle maggiori prospettive occupazionali; tant'è che, non a caso, nel Centro-Nord la quota di assunzioni di immigrati è compresa fra il 18% del Nord-Ovest e il 21% del Nord-Est.

Anche secondo la dimensione aziendale gli andamenti segnano contrazioni, ma molto differenziate nell'intensità: appena del -2% nelle imprese con almeno 500 dipendenti, fino al -32% in quelle da 50 a 249 dipendenti.

Secondo l'ottica strutturale, la quota degli immigrati sul totale degli assunti è compresa, sulla base delle previsioni per il 2012, fra il 10% della classe 250-499 dipendenti e il 24% della classe 10-49 dipendenti. Quota che è in aumento nelle imprese di tutte le classi dimensionali, ad eccezione di quella da 50 a 249 dipendenti, per la quale si abbassa dal 21% del 2011 al 19% del 2012, e di quella da 250 a 499 dipendenti, dove si osserva una perdita di 3 punti percentuali.



Alcune caratteristiche delle assunzioni non stagionali di lavoratori immigrati* previste dalle imprese. Anni 2010-2012
(quote percentuali sul totale)

	Necessità di ulteriore formazione			Fino a 29 anni			Senza esperienza specifica		
	2012	2011	2010	2012	2011	2010	2012	2011	2010
TOTALE	80,7	76,3	72,6	29,8	27,0	28,6	51,1	46,9	45,4
INDUSTRIA	71,7	74,3	68,0	23,2	27,2	27,9	47,2	41,9	37,7
Industria in senso stretto	81,9	77,2	72,8	28,8	30,2	30,1	49,9	51,4	48,9
Public utilities	92,0	75,3	76,8	6,1	27,8	23,4	85,4	48,8	49,0
Costruzioni	58,3	70,6	62,6	19,2	23,4	25,9	39,6	29,4	25,3
SERVIZI	84,6	77,7	75,0	32,7	26,9	29,0	52,8	50,7	49,6
Nord Ovest	83,5	78,4	78,0	33,6	29,1	26,7	49,8	49,3	51,6
Nord Est	84,5	78,5	73,4	21,8	23,9	29,6	51,4	45,6	46,8
Centro	78,8	71,6	68,7	32,7	28,1	26,6	54,2	51,7	41,5
Sud e Isole	72,4	74,2	67,9	31,5	26,6	32,6	49,0	37,8	38,9
1-9 dipendenti	68,7	65,7	61,3	36,4	35,8	38,3	49,9	46,8	42,4
10-49 dipendenti	71,5	70,9	70,6	20,9	20,6	26,7	52,2	42,9	38,3
50-249 dipendenti	84,5	84,4	76,2	17,3	17,5	20,5	45,7	49,1	46,9
250-499 dipendenti	97,6	96,5	82,0	27,0	29,3	11,9	59,7	54,1	64,1
500 dipendenti e oltre	97,0	92,2	91,8	36,1	26,0	24,4	54,3	48,4	54,4

(*) Le assunzioni di immigrati fanno riferimento agli ingressi previsti nell'ipotesi massima.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Tra le principali caratteristiche delle assunzioni non stagionali di personale immigrato emerge un'elevata e ancora crescente esigenza di formazione integrativa per coloro che verranno assunti, avvertita in modo particolare dalle imprese dei servizi, da quelle delle public utilities, dalle imprese localizzate nelle regioni settentrionali e da quelle di maggiore ampiezza.

Questo si combina con l'aumento della disponibilità ad assumere personale immigrato senza esperienza specifica (quindi senza esperienza o con una esperienza di lavoro generica), soprattutto nei servizi, nelle regioni del Centro e nelle aziende di maggiore dimensione; tutte realtà produttive e organizzative in cui la formazione *on the job*, più o meno formalizzata, sarà in grado di sopperire a eventuali carenze iniziali del lavoratore.

Sempre con riferimento ai lavoratori immigrati, la propensione ad assumere personale senza esperienza favorisce anche l'aumento della quota riservata esplicitamente ai giovani fino a 29 anni (dal 27% del 2011 a quasi il 30% del 2012), grazie soprattutto al settore dei servizi, dove arriva a poco meno del 33%; tale quota supera il 36% sia nelle imprese minori (fino a 9 dipendenti), sia in quelle con almeno 500 dipendenti.



ALLEGATO STATISTICO

I principali risultati dell'indagine

INDICE DELLE TAVOLE

SEZIONE 1 “Le previsioni di assunzione delle imprese”

Tavola 1	Imprese con dipendenti e imprese che prevedono assunzioni nel 2012 per classe dimensionale, settore di attività e ripartizione territoriale	Pag.109
Tavola 2	Imprese che prevedono assunzioni nel 2012 secondo i motivi di assunzione, per settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale	» 110
Tavola 3	Imprese secondo la principale modalità utilizzata per la ricerca e la selezione di personale nel 2011, per macrosettore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale	» 111

SEZIONE 2 I movimenti occupazionali previsti dalle imprese per il 2012

Tavola 4	Occupati dipendenti a fine 2011, movimenti e tassi occupazionali previsti dalle imprese nel 2012 per settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale	» 115
Tavola 5	Saldi occupazionali e tassi di variazione previsti dalle imprese per il 2012 per settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale	» 116

SEZIONE 3 Le assunzioni non stagionali previste nel 2012: principali caratteristiche

Tavola 6	Assunzioni totali e assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 e per il 2011 per settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale	» 119
Tavola 7	Assunzioni previste per il 2012 per le diverse forme contrattuali, per settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale. Valori percentuali	» 120
Tavola 8	Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 per grandi gruppi professionali, settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale	» 121
Tavola 9	Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 per settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale, secondo il livello di istruzione segnalato e secondo il livello formativo equivalente	» 122
Tavola 10	Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 di personale con e senza esperienza specifica per settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale	» 123
Tavola 11	Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 considerate di difficile reperimento, principali ragioni della difficoltà e relativo tempo di ricerca, per settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale	» 124



Tavola 12	Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 e segnalazioni del genere ritenuto più adatto allo svolgimento della professione, per settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale	Pag. 125
Tavola 13	Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 per classe di età, settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale	» 126
Tavola 14	Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 di personale immigrato, per settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale	» 127

SEZIONE 4 **Le assunzioni “non stagionali” previste nel 2012: le professioni richieste**

Tavola 15	Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 per grandi gruppi professionali e livello di istruzione segnalato, per tipologia contrattuale	» 131
Tavola 16	Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 e per il 2011, in complesso e secondo l'esperienza richiesta, per grandi gruppi professionali e macrosettore di attività	» 132
Tavola 17	Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 considerate di difficile reperimento, principali ragioni della difficoltà e relativo tempo di ricerca, per grandi gruppi professionali, professioni più richieste di ciascun gruppo e principali caratteristiche	» 134
Tavola 18	Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 per grandi gruppi professionali, professioni più richieste di ciascun gruppo e classe di età	» 137

SEZIONE 5 **Le assunzioni non stagionali previste dalle imprese nel 2012: titoli di studio dichiarati e livelli formativi equivalenti**

Tavola 19	Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 e per il 2011 per grande gruppo professionale e macrosettore, secondo il livello di istruzione segnalato dalle imprese	» 143
Tavola 20	Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 considerate di difficile reperimento, principali ragioni della difficoltà e relativo tempo di ricerca, secondo il livello di istruzione segnalato	» 144
Tavola 21	Importanza del titolo di studio nella scelta del candidato più idoneo a ricoprire la figura professionale richiesta, secondo l'indirizzo di studio segnalato dalle imprese	» 145
Tavola 22	Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 con titolo universitario per tipo di laurea e richiesta di formazione post-laurea, per settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale	» 147

SEZIONE 6 **Le assunzioni non stagionali: le competenze richieste dalle imprese nel 2012**

Tavola 23	Competenze che le imprese ritengono molto importanti per grandi gruppi professionali e professioni più richieste nel 2012 in ciascun gruppo	» 151
Tavola 23 bis	Competenze che le imprese ritengono molto importanti per grandi gruppi professionali e professioni più richieste nel 2012 in ciascun gruppo	» 155
Tavola 24	Competenze che le imprese ritengono molto importanti per lo svolgimento delle professioni richieste nel 2012, per indirizzo di studio segnalato	» 159

SEZIONE 7 **Le assunzioni a tempo determinato a carattere stagionale previste nel 2012: principali caratteristiche**

Tavola 25	Assunzioni totali e assunzioni stagionali previste dalle imprese per il 2012 e per il 2011 per settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale	» 163
Tavola 27	Assunzioni a tempo determinato a carattere stagionale previste dalle imprese per il 2012 considerate di difficile reperimento, principali ragioni della difficoltà e relativo tempo di ricerca, per settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale	» 164
Tavola 27	Assunzioni a tempo determinato a carattere stagionale di immigrati previste dalle imprese per il 2012, per settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale	» 165



SEZIONE 8 **Formazione in entrata e formazione continua nelle imprese**

Tavola 28	Imprese che, internamente o esternamente, hanno effettuato nel 2011 corsi di formazione per il personale, per classe dimensionale, settore di attività e ripartizione territoriale.	Pag.169
Tavola 29	Dipendenti che nel 2011 hanno partecipato a corsi di formazione effettuati dalla propria impresa, per classe dimensionale, settore di attività e ripartizione territoriale.	» 170
Tavola 30	Personale in tirocinio/stage ospitato nel corso del 2011 da imprese con dipendenti, numero medio di tirocini/stage per impresa e durata media (in mesi) degli stessi, per settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale	» 171

SEZIONE 9 **Le assunzioni previste dalle imprese nel 2012: dati regionali e provinciali**

Tavola 31	Imprese che prevedono assunzioni nel 2012 per classe dimensionale, settore di attività, ripartizione territoriale, regione e provincia	» 175
Tavola 32	Movimenti e tassi occupazionali previsti dalle imprese nel 2012 per ripartizione territoriale, regione e provincia	» 177
Tavola 33	Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 secondo il livello di istruzione segnalato e altre caratteristiche, per ripartizione territoriale, regione e provincia	» 179



SEZIONE 1

Le previsioni di assunzione
delle imprese

Tavola 1 - Imprese con dipendenti e imprese che prevedono assunzioni nel 2012 per classe dimensionale, settore di attività e ripartizione territoriale (quota % sul totale)*Cfr. domanda 1A.2 del questionario di rilevazione*

	Imprese con dipen- denti*	Imprese che preve- dono assun- zioni	Imprese che prevedono assunzioni per classe dimensionale				
			1-9 dip.	10-49 dip.	50-249 dip.	250-499 dip.	500 dip. e oltre
TOTALE	1.513.820	14,4	10,5	18,8	58,3	85,9	94,0
INDUSTRIA	528.040	14,4	10,9	17,0	55,9	77,7	87,6
<i>Industria in senso stretto</i>	<i>284.180</i>	<i>15,5</i>	<i>10,0</i>	<i>17,5</i>	<i>57,5</i>	<i>79,7</i>	<i>85,7</i>
Estrazione di minerali	2.450	15,4	7,9	14,2	60,2	91,7	100,0
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	31.470	18,4	13,9	22,3	67,3	94,1	100,0
Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature	45.240	15,9	11,3	16,0	53,7	84,9	78,2
Industrie del legno e del mobile	28.480	11,3	9,0	13,8	47,1	69,6	93,9
Industrie della carta, cartotecnica e stampa	12.830	12,3	7,7	14,9	54,4	64,7	82,4
Industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere	6.220	32,1	10,1	22,5	64,8	70,8	95,5
Industrie della gomma e delle materie plastiche	8.830	19,2	11,1	17,5	56,0	96,6	90,3
Industrie della lavorazione dei minerali non metalliferi	15.860	12,5	8,3	10,9	48,5	63,4	48,3
Industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo	62.040	13,4	9,0	17,4	54,1	72,4	88,3
Ind. fabbric. macchin. e attrezzature e dei mezzi di trasporto	26.560	21,0	10,9	20,2	62,6	85,6	94,9
Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali	20.470	17,8	9,0	20,5	62,6	79,8	89,0
Lavori di impianto tecnico: riparazione, manutenz.e install.	15.890	11,7	8,3	20,0	57,7	78,7	80,9
Ind. beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere	7.850	11,0	8,0	15,9	50,6	95,7	0,0
<i>Public utilities (energia, gas, acqua, ambiente)</i>	<i>8.480</i>	<i>30,9</i>	<i>13,0</i>	<i>24,2</i>	<i>58,1</i>	<i>81,8</i>	<i>99,3</i>
<i>Costruzioni</i>	<i>235.380</i>	<i>12,5</i>	<i>11,6</i>	<i>15,0</i>	<i>44,1</i>	<i>61,5</i>	<i>77,7</i>
SERVIZI	985.780	14,4	10,4	20,4	60,0	89,9	96,0
Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli	54.010	8,3	7,2	13,4	38,3	72,5	11,7
Commercio all'ingrosso	100.540	11,3	7,3	16,0	57,2	86,0	96,4
Commercio al dettaglio	200.550	11,5	7,4	14,2	58,8	95,3	97,8
Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici	170.060	21,9	19,8	34,3	65,8	95,1	97,9
Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio	54.960	17,3	10,4	16,7	53,9	90,4	95,6
Servizi dei media e della comunicazione	7.350	18,6	10,2	19,6	56,1	84,0	97,8
Servizi informatici e delle telecomunicazioni	33.530	17,6	11,2	18,8	65,6	99,0	97,8
Servizi avanzati di supporto alle imprese	48.770	16,2	10,5	18,7	63,8	87,2	94,6
Servizi finanziari e assicurativi	30.100	21,5	7,5	14,1	55,2	81,4	94,2
Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	69.880	16,7	10,0	23,8	65,4	86,7	96,7
Istruzione e servizi formativi privati	11.770	19,9	11,7	25,4	65,4	91,9	98,5
Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	19.950	24,1	11,5	27,5	66,0	93,7	94,9
Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	74.270	12,3	10,8	26,9	69,9	77,0	98,9
Studi professionali	110.040	5,8	5,7	13,6	--	--	--
RIPARTIZIONE TERRITORIALE							
Nord Ovest	431.810	13,2	8,6	17,2	58,9	86,7	94,1
Nord Est	329.230	15,9	11,0	21,4	60,8	86,8	94,5
Centro	318.520	14,2	10,9	17,2	56,9	84,2	93,9
Sud e Isole	434.250	14,5	11,8	19,4	54,9	85,3	93,5

* Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.
Il segno (--) indica un valore statisticamente non significativo. I totali comprendono comunque i dati non esposti.



Tavola 2 - Imprese che prevedono assunzioni nel 2012 secondo i motivi di assunzione, per settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale (quota % sul totale)*Cfr. domanda 1A.2-1B del questionario di rilevazione*

	Imprese che prevedono assunzioni	Motivi di assunzione (%)*						altri motivi (3)
		domanda in crescita o in ripresa	necessità di espandere le vendite/nuove sedi-reparti (1)	internalizzazione di lavoro esterno o precario (2)	sviluppo di nuovi prodotti/servizi	sostituzione dipendenti in uscita o in matern. ecc.	attività e lavorazioni stagionali	
TOTALE	14,4	25,7	7,5	2,3	3,6	36,5	20,3	16,3
INDUSTRIA	14,4	35,6	6,1	2,6	4,1	31,4	12,1	17,7
<i>Industria in senso stretto</i>	<i>15,5</i>	<i>31,1</i>	<i>4,7</i>	<i>3,2</i>	<i>5,0</i>	<i>38,3</i>	<i>11,6</i>	<i>17,6</i>
Estrazione di minerali	15,4	32,4	0,0	18,3	18,3	35,0	4,2	14,9
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	18,4	20,3	3,6	0,4	2,9	35,6	34,2	11,7
Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature	15,9	29,5	6,2	3,0	3,5	38,6	15,9	15,2
Industrie del legno e del mobile	11,3	29,7	4,6	0,8	3,3	36,8	12,1	17,8
Industrie della carta, cartotecnica e stampa	12,3	29,1	2,9	4,1	4,1	39,6	12,5	17,3
Industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere	32,1	29,0	5,0	11,5	10,7	46,3	9,2	22,8
Industrie della gomma e delle materie plastiche	19,2	29,7	3,1	3,9	3,4	45,1	7,1	20,6
Industrie della lavorazione dei minerali non metalliferi	12,5	31,8	5,0	4,3	2,3	40,4	6,7	20,3
Industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo	13,4	37,5	4,5	2,4	4,2	35,0	4,7	18,5
Ind. fabbric. macchin. e attrezzature e dei mezzi di trasporto	21,0	35,1	5,1	3,9	8,1	39,3	3,9	19,6
Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali	17,8	31,7	3,7	5,5	7,3	42,2	3,6	22,2
Lavori di impianto tecnico: riparazione, manutenz.e install.	11,7	36,3	7,6	1,0	6,9	32,1	7,8	18,0
Ind. beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere	11,0	29,1	3,2	0,7	4,0	43,2	11,0	12,6
<i>Public utilities (energia, gas, acqua, ambiente)</i>	<i>30,9</i>	<i>17,9</i>	<i>12,2</i>	<i>8,2</i>	<i>8,7</i>	<i>47,1</i>	<i>10,5</i>	<i>28,3</i>
<i>Costruzioni</i>	<i>12,5</i>	<i>43,9</i>	<i>7,7</i>	<i>1,1</i>	<i>2,4</i>	<i>19,7</i>	<i>12,8</i>	<i>16,8</i>
SERVIZI	14,4	20,4	8,3	2,1	3,3	39,2	24,8	15,5
Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli	8,3	21,6	9,7	1,1	1,8	34,6	14,8	18,7
Commercio all'ingrosso	11,3	20,5	12,0	3,7	3,8	38,2	15,0	18,0
Commercio al dettaglio	11,5	16,3	19,6	1,3	1,9	44,8	25,9	15,0
Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici	21,9	14,8	2,2	0,9	1,2	27,6	49,6	10,1
Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio	17,3	24,9	5,4	1,9	6,9	44,5	19,7	16,0
Servizi dei media e della comunicazione	18,6	26,8	8,5	4,2	6,5	37,2	14,8	17,0
Servizi informatici e delle telecomunicazioni	17,6	33,2	6,9	4,1	8,2	37,3	2,6	23,1
Servizi avanzati di supporto alle imprese	16,2	31,7	5,3	4,8	4,8	42,9	5,5	19,0
Servizi finanziari e assicurativi	21,5	13,1	16,5	6,4	9,2	57,3	4,8	28,6
Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	16,7	26,0	8,3	2,3	3,8	42,3	17,0	15,7
Istruzione e servizi formativi privati	19,9	17,6	4,1	1,8	2,3	52,5	14,2	19,3
Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	24,1	19,6	8,6	2,3	4,2	58,6	10,1	15,6
Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	12,3	22,7	2,9	1,3	1,7	35,3	25,2	15,3
Studi professionali	5,8	28,8	5,9	0,9	4,3	43,9	3,8	15,8
RIPARTIZIONE TERRITORIALE								
Nord Ovest	13,2	25,6	8,0	2,8	4,2	42,9	15,5	15,3
Nord Est	15,9	23,3	8,1	2,0	3,5	39,3	22,0	15,0
Centro	14,2	27,5	6,6	2,7	3,9	34,4	20,0	17,1
Sud e Isole	14,5	26,6	7,3	1,8	2,9	29,8	23,6	17,7
CLASSE DIMENSIONALE								
1-9 dipendenti	10,5	29,4	5,0	1,2	1,9	28,1	20,8	15,9
10-49 dipendenti	18,8	26,9	4,5	2,0	2,0	34,2	18,9	13,9
50-249 dipendenti	58,3	23,5	9,9	3,3	5,0	49,6	15,8	16,5
250-499 dipendenti	85,9	9,1	24,4	8,0	12,4	69,1	19,0	20,1
500 dipendenti e oltre	94,0	6,4	22,1	6,9	13,6	71,5	26,6	22,0

* Alla domanda sulle motivazioni dell'assunzione potevano essere date una o due risposte, pertanto il totale delle risposte può superare il 100%.

(1) Necessità di espandere le vendite in Italia o all'estero - Nuove aziende in espansione - Apertura di nuove sedi o reparti

(2) Stabilizzazione della figura rispetto a una precedente forma contrattuale atipica/precaria - Minore ricorso a lavoratori autonomi/fornitori esterni

(3) Necessità di migliorare qualità e efficienza aziendale - Altri motivi

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012



Tavola 3 - Imprese secondo la principale modalità utilizzata per la ricerca e la selezione di personale nel 2011, per macrosettore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale (quota % sul totale)*Cfr. domanda 3bisA del questionario di rilevazione*

	Modalità di selezione							
	conoscenza diretta	segnalazioni conoscenti /fornitori	quotidiani e stampa specializzata	società di lavoro interinale	soc.di selezione, assoc.di categoria, internet	banche dati interne aziendali	centri per l'impiego	altre modalità
TOTALE	50,7	10,3	2,2	3,0	3,2	24,6	2,9	3,1
1-9 dipendenti	54,7	11,0	2,1	1,8	2,5	22,1	2,8	3,0
10-49 dipendenti	38,6	8,0	2,8	7,1	3,8	33,3	3,8	2,6
50-249 dipendenti	14,0	6,2	3,5	13,0	11,9	45,2	2,3	3,9
250-499 dipendenti	11,2	0,9	2,8	10,9	20,7	44,2	2,4	6,9
500 dipendenti e oltre	8,6	1,7	2,8	11,3	16,4	49,1	2,0	7,9
INDUSTRIA	53,6	11,4	1,7	4,8	2,1	20,0	3,8	2,5
1-9 dipendenti	58,4	12,5	1,6	2,9	1,4	17,0	3,7	2,5
10-49 dipendenti	42,6	8,4	2,1	10,0	2,7	27,5	4,5	2,2
50-249 dipendenti	16,6	7,2	3,2	18,7	10,1	39,5	2,5	2,3
250-499 dipendenti	12,8	--	--	14,7	18,1	46,4	--	4,9
500 dipendenti e oltre	12,4	2,9	3,2	13,7	12,7	48,3	1,4	5,3
SERVIZI	49,1	9,7	2,5	2,0	3,8	27,1	2,4	3,4
1-9 dipendenti	52,9	10,3	2,3	1,3	3,0	24,5	2,3	3,3
10-49 dipendenti	34,9	7,6	3,4	4,5	4,9	38,7	3,1	3,0
50-249 dipendenti	12,1	5,5	3,8	9,1	13,1	49,1	2,3	5,0
250-499 dipendenti	10,4	0,9	3,4	9,2	22,0	43,2	3,1	7,8
500 dipendenti e oltre	7,4	1,4	2,7	10,6	17,6	49,3	2,2	8,8
NORD OVEST	45,5	11,2	3,2	4,4	3,9	24,6	2,7	4,4
1-9 dipendenti	49,7	12,2	3,0	2,8	3,0	22,0	2,6	4,6
10-49 dipendenti	35,2	8,0	3,7	10,0	4,8	31,7	3,5	3,2
50-249 dipendenti	11,5	6,5	4,1	15,1	13,2	43,6	1,8	4,3
250-499 dipendenti	11,2	--	3,3	10,6	20,6	44,5	2,0	7,0
500 dipendenti e oltre	9,0	1,9	2,9	12,0	17,1	46,7	1,9	8,4
NORD EST	45,8	9,5	2,9	4,3	3,6	26,5	4,0	3,4
1-9 dipendenti	50,3	10,2	2,7	2,7	2,8	23,8	3,9	3,5
10-49 dipendenti	34,4	7,7	3,3	9,5	3,9	33,8	4,7	2,8
50-249 dipendenti	12,5	5,4	4,3	15,2	11,6	44,8	2,8	3,3
250-499 dipendenti	10,4	--	2,5	13,7	20,3	44,9	2,2	5,3
500 dipendenti e oltre	7,7	1,5	3,4	11,5	15,7	50,7	2,2	7,3
CENTRO	51,1	10,0	1,9	2,5	3,1	24,4	4,1	2,9
1-9 dipendenti	55,0	10,4	1,8	1,6	2,5	21,8	4,0	2,8
10-49 dipendenti	39,0	8,9	2,3	5,4	3,4	33,6	4,8	2,6
50-249 dipendenti	14,1	7,0	3,1	11,3	10,8	46,8	2,9	4,0
250-499 dipendenti	12,1	--	--	9,4	20,6	44,0	3,1	7,3
500 dipendenti e oltre	8,2	1,6	2,3	10,9	16,7	50,0	2,3	8,0
SUD E ISOLE	59,2	10,4	1,0	0,9	2,2	23,3	1,3	1,6
1-9 dipendenti	62,2	10,9	1,0	0,5	1,7	21,1	1,2	1,5
10-49 dipendenti	47,7	7,4	1,3	2,0	2,7	34,9	2,2	1,7
50-249 dipendenti	20,7	6,2	1,9	7,7	10,7	47,0	2,2	3,6
250-499 dipendenti	11,2	--	--	9,6	21,5	43,2	--	8,1
500 dipendenti e oltre	9,5	1,9	2,6	10,8	16,1	49,4	1,8	8,0



SEZIONE 2

I movimenti occupazionali previsti
dalle imprese per il 2012

Tavola 4 - Occupati dipendenti a fine 2011, movimenti e tassi occupazionali previsti dalle imprese nel 2012 per settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale*Cfr. domande 1A.1-1A.2-1A.3 del questionario di rilevazione*

	Dipendenti 31 12 2011 (v.a.)*	Movimenti previsti nel 2012**			Tassi previsti nel 2012***		
		entrate	uscite	saldo	entrate	uscite	saldo
TOTALE	11.448.210	631.340	761.850	-130.510	5,5	6,7	-1,1
INDUSTRIA	4.801.800	166.920	241.280	-74.370	3,5	5,0	-1,5
<i>Industria in senso stretto</i>	<i>3.517.350</i>	<i>101.300</i>	<i>139.740</i>	<i>-38.440</i>	<i>2,9</i>	<i>4,0</i>	<i>-1,1</i>
Estrazione di minerali	43.430	1.100	1.740	-640	2,5	4,0	-1,5
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	295.920	23.990	26.310	-2.320	8,1	8,9	-0,8
Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature	438.230	11.980	20.190	-8.210	2,7	4,6	-1,9
Industrie del legno e del mobile	228.560	5.430	9.480	-4.050	2,4	4,1	-1,8
Industrie della carta, cartotecnica e stampa	143.520	3.330	4.930	-1.600	2,3	3,4	-1,1
Industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere	191.760	4.590	6.720	-2.130	2,4	3,5	-1,1
Industrie della gomma e delle materie plastiche	165.400	3.560	5.050	-1.500	2,2	3,1	-0,9
Industrie della lavorazione dei minerali non metalliferi	184.020	3.550	7.120	-3.580	1,9	3,9	-1,9
Industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo	682.310	15.790	21.440	-5.650	2,3	3,1	-0,8
Ind. fabbric. macchin. e attrezzature e dei mezzi di trasporto	645.270	15.340	18.990	-3.650	2,4	2,9	-0,6
Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali	349.320	8.060	11.290	-3.230	2,3	3,2	-0,9
Lavori di impianto tecnico: riparazione, manutenz.e install.	93.080	3.230	4.290	-1.060	3,5	4,6	-1,1
Ind. beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere	56.520	1.360	2.180	-820	2,4	3,9	-1,5
<i>Public utilities (energia, gas, acqua, ambiente)</i>	<i>240.170</i>	<i>8.120</i>	<i>9.870</i>	<i>-1.760</i>	<i>3,4</i>	<i>4,1</i>	<i>-0,7</i>
<i>Costruzioni</i>	<i>1.044.280</i>	<i>57.500</i>	<i>91.670</i>	<i>-34.170</i>	<i>5,5</i>	<i>8,8</i>	<i>-3,3</i>
SERVIZI	6.646.410	464.420	520.570	-56.140	7,0	7,8	-0,8
Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli	236.860	6.480	9.360	-2.870	2,7	3,9	-1,2
Commercio all'ingrosso	580.780	20.230	23.990	-3.770	3,5	4,1	-0,6
Commercio al dettaglio	1.055.830	62.470	67.930	-5.460	5,9	6,4	-0,5
Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici	788.990	165.590	181.760	-16.170	21,0	23,0	-2,0
Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio	928.530	34.600	44.550	-9.950	3,7	4,8	-1,1
Servizi dei media e della comunicazione	85.870	4.640	5.500	-860	5,4	6,4	-1,0
Servizi informatici e delle telecomunicazioni	370.710	12.190	12.430	-250	3,3	3,4	-0,1
Servizi avanzati di supporto alle imprese	335.470	19.040	17.960	1.080	5,7	5,4	0,3
Servizi finanziari e assicurativi	487.930	11.030	13.450	-2.420	2,3	2,8	-0,5
Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	708.050	50.060	58.210	-8.150	7,1	8,2	-1,2
Istruzione e servizi formativi privati	115.430	7.940	9.360	-1.420	6,9	8,1	-1,2
Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	474.660	30.660	32.670	-2.020	6,5	6,9	-0,4
Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	264.300	30.690	32.130	-1.450	11,6	12,2	-0,5
Studi professionali	213.010	8.800	11.260	-2.460	4,1	5,3	-1,2
RIPARTIZIONE TERRITORIALE							
Nord Ovest	3.833.680	162.460	198.300	-35.840	4,2	5,2	-0,9
Nord Est	2.804.170	169.780	194.010	-24.230	6,1	6,9	-0,9
Centro	2.354.410	125.390	153.410	-28.010	5,3	6,5	-1,2
Sud e Isole	2.455.950	173.710	216.140	-42.430	7,1	8,8	-1,7
CLASSE DIMENSIONALE							
1-9 dipendenti	3.229.210	243.710	305.540	-61.830	7,5	9,5	-1,9
10-49 dipendenti	2.839.170	125.920	159.300	-33.380	4,4	5,6	-1,2
50-249 dipendenti	2.108.110	87.120	110.400	-23.280	4,1	5,2	-1,1
250-499 dipendenti	690.710	41.850	46.160	-4.320	6,1	6,7	-0,6
500 dipendenti e oltre	2.581.010	132.740	140.440	-7.700	5,1	5,4	-0,3

* Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

** Dati comprensivi dei contratti a tempo determinato a carattere stagionale.

*** I tassi di variazione sono calcolati sulla base dei saldi occupazionali non arrotondati.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012



Tavola 5 - Saldi occupazionali e tassi di variazione previsti dalle imprese per il 2012 per settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale*Cfr. domande 1A.1-1A.2-1A.3 del questionario di rilevazione*

	Saldo previsto al 31.12.2012 (v.a.)*						Tasso di variazione previsto nel 2012**					
	Dipendenti						Dipendenti					
	1-9	10-49	50-249	250-499	500 e oltre	totale	1-9	10-49	50-249	250-499	500 e oltre	totale
TOTALE	-61.830	-33.380	-23.280	-4.320	-7.700	-130.510	-1,9	-1,2	-1,1	-0,6	-0,3	-1,1
INDUSTRIA	-29.700	-19.700	-12.850	-4.900	-7.210	-74.370	-2,5	-1,3	-1,3	-1,6	-0,9	-1,5
<i>Industria in senso stretto</i>	<i>-9.450</i>	<i>-10.220</i>	<i>-8.450</i>	<i>-3.780</i>	<i>-6.540</i>	<i>-38.440</i>	<i>-1,5</i>	<i>-0,9</i>	<i>-1,0</i>	<i>-1,4</i>	<i>-1,0</i>	<i>-1,1</i>
Estrazione di minerali	-140	-210	-70	-20	-200	-640	-2,6	-1,7	-1,3	-2,2	-1,0	-1,5
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	-1.100	-890	-230	-150	40	-2.320	-1,5	-1,1	-0,3	-0,7	0,1	-0,8
Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature	-1.930	-2.320	-1.800	-930	-1.240	-8.210	-1,8	-1,4	-1,8	-2,8	-4,0	-1,9
Industrie del legno e del mobile	-1.730	-1.040	-840	-300	-140	-4.050	-2,6	-1,2	-1,6	-2,6	-1,2	-1,8
Industrie della carta, cartotecnica e stampa	-550	-530	-340	-220	40	-1.600	-1,8	-1,1	-1,0	-2,9	0,2	-1,1
Industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere	-20	-100	-380	-830	-800	-2.130	-0,3	-0,3	-0,7	-2,9	-1,2	-1,1
Industrie della gomma e delle materie plastiche	-200	-370	-520	-120	-280	-1.500	-1,1	-0,7	-0,9	-0,8	-1,1	-0,9
Industrie della lavorazione dei minerali non metalliferi	-790	-990	-800	-430	-580	-3.580	-2,3	-1,7	-1,7	-2,5	-1,9	-1,9
Industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo	-1.770	-1.720	-1.300	-230	-640	-5.650	-1,2	-0,7	-0,8	-0,5	-1,1	-0,8
Ind. fabbric. macchin. e attrezzature e dei mezzi di trasporto	-370	-1.250	-680	-470	-880	-3.650	-0,7	-0,8	-0,4	-0,8	-0,4	-0,6
Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali	-100	-340	-1.040	20	-1.770	-3.230	-0,2	-0,4	-1,3	0,1	-1,5	-0,9
Lavori di impianto tecnico: riparazione, manutenz.e install.	-340	-200	-340	-110	-80	-1.060	-0,9	-0,6	-2,1	-2,6	-1,5	-1,1
Ind. beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere	-420	-260	-150	10	-10	-820	-2,3	-1,2	-1,2	0,3	-0,7	-1,5
<i>Public utilities (energia, gas, acqua, ambiente)</i>	<i>-160</i>	<i>-270</i>	<i>-1.210</i>	<i>-60</i>	<i>-60</i>	<i>-1.760</i>	<i>-0,9</i>	<i>-0,7</i>	<i>-2,1</i>	<i>-0,3</i>	<i>-0,1</i>	<i>-0,7</i>
Costruzioni	-20.100	-9.210	-3.190	-1.060	-610	-34.170	-3,8	-2,6	-2,8	-5,6	-2,2	-3,3
SERVIZI	-32.130	-13.680	-10.430	580	-490	-56.140	-1,6	-1,0	-1,0	0,2	-0,0	-0,8
Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli	-1.500	-770	-400	--	-210	-2.870	-1,2	-1,0	-1,2	0,1	-7,4	-1,2
Commercio all'ingrosso	-2.280	-920	-20	-460	-100	-3.770	-1,0	-0,5	-0,0	-1,6	-0,3	-0,6
Commercio al dettaglio	-6.410	-2.590	-1.510	1.040	4.010	-5.460	-1,7	-1,4	-1,4	2,5	1,2	-0,5
Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici	-13.310	-2.860	-770	-10	780	-16.170	-3,2	-1,6	-1,2	-0,0	0,7	-2,0
Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio	-3.270	-1.560	-2.510	70	-2.680	-9.950	-2,7	-0,9	-1,5	0,1	-0,7	-1,1
Servizi dei media e della comunicazione	-40	-80	-250	-140	-360	-860	-0,3	-0,5	-1,3	-1,5	-1,4	-1,0
Servizi informatici e delle telecomunicazioni	410	280	20	390	-1.340	-250	0,6	0,4	0,0	1,8	-0,9	-0,1
Servizi avanzati di supporto alle imprese	540	-290	20	-90	900	1.080	0,6	-0,3	0,0	-0,4	1,8	0,3
Servizi finanziari e assicurativi	110	-110	-90	190	-2.530	-2.420	0,2	-0,4	-0,2	0,6	-0,8	-0,5
Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	-2.360	-2.330	-2.420	-790	-250	-8.150	-1,7	-1,6	-1,4	-1,2	-0,1	-1,2
Istruzione e servizi formativi privati	-200	-520	-610	-80	-10	-1.420	-0,8	-1,4	-1,8	-1,4	-0,1	-1,2
Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	-60	-1.020	-1.900	-30	990	-2.020	-0,1	-1,1	-1,2	-0,1	0,8	-0,4
Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	-1.470	-770	--	480	320	-1.450	-1,0	-1,2	--	4,5	2,0	-0,5
Studi professionali	-2.300	-160	--	--	--	-2.460	-1,2	-0,9	--	--	--	-1,2
RIPARTIZIONE TERRITORIALE												
Nord Ovest	-15.960	-8.160	-7.260	-1.840	-2.620	-35.840	-1,7	-0,9	-0,9	-0,7	-0,3	-0,9
Nord Est	-13.120	-6.580	-4.850	-330	650	-24.230	-1,8	-0,9	-0,8	-0,2	0,1	-0,9
Centro	-13.040	-7.930	-3.670	-640	-2.730	-28.010	-1,9	-1,4	-1,0	-0,4	-0,5	-1,2
Sud e Isole	-19.710	-10.710	-7.510	-1.500	-3.000	-42.430	-2,2	-1,7	-2,1	-1,4	-0,6	-1,7

* Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

** I tassi di variazione sono calcolati sulla base dei saldi occupazionali non arrotondati.

Il segno (--) indica un valore statisticamente non significativo. I totali comprendono comunque i dati non esposti.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012



SEZIONE 3

Le assunzioni non stagionali previste nel 2012: principali caratteristiche

Nella presente sezione sono considerate le assunzioni non stagionali, con l'esclusione quindi delle assunzioni previste a tempo determinato destinate a svolgere attività e lavorazioni di carattere stagionale

Tavola 6 - Assunzioni totali e assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 e per il 2011 per settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale*Cfr. domande 2D.1-2D.5 del questionario di rilevazione*

	Assunzioni previste nel 2012 (v.a.)*	di cui non stagionali		Assunzioni previste nel 2011 (v.a.)*	di cui non stagionali	
		valori assoluti*	% su totale assunzioni		valori assoluti*	% su totale assunzioni
TOTALE	631.340	406.820	64,4	846.010	595.160	70,3
INDUSTRIA	166.920	128.740	77,1	275.130	229.060	83,3
<i>Industria in senso stretto</i>	<i>101.300</i>	<i>74.550</i>	<i>73,6</i>	<i>165.720</i>	<i>131.930</i>	<i>79,6</i>
Estrazione di minerali	1.100	950	86,5	1.780	1.560	87,9
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	23.990	7.860	32,8	30.850	12.150	39,4
Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature	11.980	9.050	75,5	22.990	18.530	80,6
Industrie del legno e del mobile	5.430	4.220	77,7	10.170	8.740	86,0
Industrie della carta, cartotecnica e stampa	3.330	2.500	75,2	5.650	4.640	82,1
Industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere	4.590	4.040	88,1	6.480	5.890	91,0
Industrie della gomma e delle materie plastiche	3.560	2.870	80,7	6.240	5.500	88,1
Industrie della lavorazione dei minerali non metalliferi	3.550	2.970	83,6	6.220	5.630	90,5
Industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo	15.790	14.330	90,8	30.590	28.380	92,8
Ind. fabbric. macchin. e attrezzature e dei mezzi di trasporto	15.340	14.360	93,6	23.510	21.890	93,1
Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali	8.060	7.440	92,3	13.060	11.880	90,9
Lavori di impianto tecnico: riparazione, manutenz.e install.	3.230	2.970	91,9	5.510	4.930	89,4
Ind. beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere	1.360	990	73,0	2.680	2.210	82,4
<i>Public utilities (energia, gas, acqua, ambiente)</i>	<i>8.120</i>	<i>6.210</i>	<i>76,5</i>	<i>10.330</i>	<i>8.070</i>	<i>78,1</i>
<i>Costruzioni</i>	<i>57.500</i>	<i>47.980</i>	<i>83,4</i>	<i>99.070</i>	<i>89.070</i>	<i>89,9</i>
SERVIZI	464.420	278.080	59,9	570.880	366.100	64,1
Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli	6.480	5.540	85,5	10.950	9.160	83,7
Commercio all'ingrosso	20.230	15.690	77,6	31.950	24.250	75,9
Commercio al dettaglio	62.470	47.420	75,9	85.620	62.950	73,5
Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici	165.590	46.140	27,9	166.800	49.960	29,9
Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio	34.600	25.940	75,0	55.200	42.600	77,2
Servizi dei media e della comunicazione	4.640	3.590	77,3	5.220	3.560	68,2
Servizi informatici e delle telecomunicazioni	12.190	11.460	94,0	17.130	15.720	91,8
Servizi avanzati di supporto alle imprese	19.040	17.730	93,1	22.220	20.190	90,9
Servizi finanziari e assicurativi	11.030	10.300	93,4	15.670	14.950	95,4
Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	50.060	39.970	79,8	59.760	48.980	82,0
Istruzione e servizi formativi privati	7.940	6.280	79,1	9.130	6.690	73,3
Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	30.660	27.070	88,3	38.200	32.450	84,9
Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	30.690	13.590	44,3	35.560	18.690	52,6
Studi professionali	8.800	7.370	83,7	17.480	15.960	91,3
RIPARTIZIONE TERRITORIALE						
Nord Ovest	162.460	123.110	75,8	227.650	181.830	79,9
Nord Est	169.780	100.450	59,2	225.280	144.860	64,3
Centro	125.390	82.960	66,2	168.610	121.290	71,9
Sud e Isole	173.710	100.300	57,7	224.470	147.180	65,6
CLASSE DIMENSIONALE						
1-9 dipendenti	243.710	152.350	62,5	332.610	240.280	72,2
10-49 dipendenti	125.920	55.560	44,1	191.260	113.580	59,4
50-249 dipendenti	87.120	59.830	68,7	119.740	79.660	66,5
250-499 dipendenti	41.850	31.300	74,8	44.440	35.590	80,1
500 dipendenti e oltre	132.740	107.780	81,2	157.960	126.050	79,8



Tavola 7 - Assunzioni previste per il 2012 per le diverse forme contrattuali, per settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale. Valori percentuali*Cfr. domande 2D.2-2D.5 del questionario di rilevazione*

	Assunzioni non stagionali (v.a.)*	tempo indeterminato	apprendistato	inserimento	di cui contratti a tempo determinato finalizzati alla			altri
					prova di nuovo personale	sostituz. temporanea di personale**	copertura di un picco di attività	
TOTALE	406.820	41,0	9,4	1,7	10,2	10,7	24,4	2,7
INDUSTRIA	128.740	43,8	9,5	1,1	12,2	5,7	26,3	1,4
<i>Industria in senso stretto</i>	<i>74.550</i>	<i>41,7</i>	<i>9,7</i>	<i>1,4</i>	<i>15,6</i>	<i>7,0</i>	<i>22,5</i>	<i>2,0</i>
Estrazione di minerali	950	42,8	24,1	--	9,9	--	15,0	--
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	7.860	36,6	10,5	1,6	13,9	8,2	23,5	5,8
Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature	9.050	35,7	10,1	1,6	15,8	10,4	25,9	--
Industrie del legno e del mobile	4.220	39,9	11,2	--	18,7	6,0	22,9	--
Industrie della carta, cartotecnica e stampa	2.500	40,5	14,5	4,0	18,0	8,1	13,8	--
Industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere	4.040	45,7	6,3	1,8	13,3	8,0	22,0	2,9
Industrie della gomma e delle materie plastiche	2.870	39,6	5,4	--	18,1	8,6	25,1	--
Industrie della lavorazione dei minerali non metalliferi	2.970	40,9	6,9	2,5	18,3	6,2	24,1	--
Industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo	14.330	36,0	10,6	0,5	17,4	7,2	27,2	1,1
Ind. fabbric. macchin. e attrezzature e dei mezzi di trasporto	14.360	49,7	7,8	1,3	16,0	4,9	17,4	3,0
Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali	7.440	50,6	8,8	2,2	12,9	6,3	17,7	1,4
Lavori di impianto tecnico: riparazione, manutenz. e install.	2.970	41,0	14,1	--	9,5	3,8	30,2	--
Ind. beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere	990	41,7	11,9	--	13,3	10,0	21,9	--
<i>Public utilities (energia, gas, acqua, ambiente)</i>	<i>6.210</i>	<i>51,3</i>	<i>9,2</i>	<i>4,9</i>	<i>7,0</i>	<i>10,7</i>	<i>15,8</i>	<i>1,1</i>
<i>Costruzioni</i>	<i>47.980</i>	<i>46,0</i>	<i>9,1</i>	<i>0,2</i>	<i>7,7</i>	<i>2,9</i>	<i>33,6</i>	<i>0,4</i>
SERVIZI	278.080	39,7	9,3	2,0	9,2	13,1	23,5	3,3
Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli	5.540	48,5	17,6	0,9	14,4	5,8	10,8	2,0
Commercio all'ingrosso	15.690	46,5	11,5	1,2	13,6	7,3	18,4	1,6
Commercio al dettaglio	47.420	30,4	11,8	5,5	10,9	14,3	25,7	1,4
Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici	46.140	30,5	10,9	1,1	9,6	10,9	25,3	11,7
Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio	25.940	59,5	3,6	1,8	10,6	7,1	16,6	0,9
Servizi dei media e della comunicazione	3.590	53,0	7,7	--	5,5	5,8	24,9	1,8
Servizi informatici e delle telecomunicazioni	11.460	50,0	12,4	2,1	8,3	5,4	20,7	1,1
Servizi avanzati di supporto alle imprese	17.730	35,3	11,0	3,5	7,4	5,8	36,4	0,7
Servizi finanziari e assicurativi	10.300	50,8	15,6	3,1	10,6	10,7	8,6	0,6
Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	39.970	50,4	4,8	0,5	8,0	12,4	22,6	1,3
Istruzione e servizi formativi privati	6.280	16,4	2,2	--	6,1	21,9	53,0	--
Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	27.070	35,0	1,0	0,6	5,6	31,5	25,0	1,2
Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	13.590	29,2	17,0	1,1	8,4	15,1	20,4	8,8
Studi professionali	7.370	35,7	24,5	--	7,4	18,7	13,6	--
RIPARTIZIONE TERRITORIALE								
Nord Ovest	123.110	43,5	8,5	2,3	9,9	11,5	22,3	2,0
Nord Est	100.450	35,1	7,8	1,2	12,1	12,7	27,0	4,1
Centro	82.960	37,9	13,1	2,1	10,7	10,4	23,6	2,3
Sud e Isole	100.300	46,2	9,0	1,3	8,0	8,2	24,9	2,4
CLASSE DIMENSIONALE								
1-9 dipendenti	152.350	40,6	15,4	0,7	11,0	6,9	21,9	3,5
10-49 dipendenti	55.560	36,2	6,2	0,4	11,7	10,3	32,1	3,1
50-249 dipendenti	59.830	38,2	3,7	0,7	13,3	14,0	28,4	1,7
250-499 dipendenti	31.300	42,2	4,6	2,9	8,6	17,9	21,1	2,7
500 dipendenti e oltre	107.780	45,1	7,1	4,1	6,9	12,5	22,6	1,8

* Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

** Per maternità, aspettativa, ferie, malattia.

Il segno (--) indica un valore statisticamente non significativo. I totali comprendono comunque i dati non esposti.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012

Tavola 8 - Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 per grandi gruppi professionali, settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale*Cfr. domanda 2B-2C-2D.1-2D.5 del questionario di rilevazione*

	Assun- zioni non stagionali (v.a.)*	di cui (%)							
		dirigenti	profess. intellett. e scientif.	profess. tecniche	impiegati	profess. com- merc. e servizi	operai specializ- zati	condutt. impianti e macchine	profess. non qua- lificate
TOTALE	406.820	0,3	7,7	13,7	14,2	26,7	15,2	8,4	13,7
INDUSTRIA	128.740	0,4	5,6	14,6	8,7	2,2	42,3	17,1	9,1
<i>Industria in senso stretto</i>	<i>74.550</i>	<i>0,7</i>	<i>8,4</i>	<i>19,0</i>	<i>9,5</i>	<i>3,5</i>	<i>32,2</i>	<i>21,0</i>	<i>5,8</i>
Estrazione di minerali	950	0,0	10,5	41,2	11,5	1,9	8,7	21,7	4,5
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	7.860	0,8	2,6	11,8	10,5	11,9	35,5	21,4	5,5
Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature	9.050	0,7	3,2	10,1	9,0	8,9	39,1	25,0	4,1
Industrie del legno e del mobile	4.220	0,1	1,9	13,2	13,5	4,1	45,4	14,5	7,2
Industrie della carta, cartotecnica e stampa	2.500	0,6	5,3	17,1	17,1	2,8	23,6	23,9	9,5
Industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere	4.040	1,6	22,1	26,9	12,9	1,1	2,0	31,2	2,2
Industrie della gomma e delle materie plastiche	2.870	0,9	3,6	16,7	12,9	0,6	10,5	47,4	7,4
Industrie della lavorazione dei minerali non metalliferi	2.970	0,5	3,2	17,0	12,7	1,6	30,9	27,2	7,0
Industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo	14.330	0,2	4,3	17,2	6,4	0,7	48,3	16,8	6,0
Ind. fabbric. macchin. e attrezzature e dei mezzi di trasporto	14.360	1,0	15,4	23,2	6,6	0,7	25,7	21,8	5,7
Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali	7.440	0,7	17,5	29,9	9,3	1,9	20,5	14,5	5,8
Lavori di impianto tecnico: riparazione, manutenz.e install.	2.970	0,5	6,7	24,6	10,7	3,3	43,0	4,8	6,4
Ind. beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere	990	0,0	1,8	15,0	19,4	6,5	34,7	12,9	9,8
<i>Public utilities (energia, gas, acqua, ambiente)</i>	<i>6.210</i>	<i>0,5</i>	<i>4,7</i>	<i>19,7</i>	<i>10,7</i>	<i>0,5</i>	<i>13,4</i>	<i>14,7</i>	<i>35,8</i>
<i>Costruzioni</i>	<i>47.980</i>	<i>0,0</i>	<i>1,4</i>	<i>7,0</i>	<i>7,3</i>	<i>0,3</i>	<i>61,8</i>	<i>11,2</i>	<i>10,9</i>
SERVIZI	278.080	0,3	8,6	13,3	16,7	38,0	2,7	4,4	15,9
Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli	5.540	0,1	0,7	13,6	24,6	21,4	32,0	1,9	5,6
Commercio all'ingrosso	15.690	0,6	3,5	20,1	25,1	35,1	2,1	6,2	7,2
Commercio al dettaglio	47.420	0,6	2,6	4,0	9,2	77,1	2,4	1,2	2,9
Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici	46.140	0,1	0,2	1,1	4,2	78,5	1,7	0,5	13,6
Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio	25.940	0,2	1,4	9,3	30,4	4,1	1,4	34,3	18,9
Servizi dei media e della comunicazione	3.590	0,6	14,0	53,1	18,3	4,7	6,2	2,6	0,7
Servizi informatici e delle telecomunicazioni	11.460	0,5	33,4	38,5	21,8	3,6	0,9	1,0	0,3
Servizi avanzati di supporto alle imprese	17.730	0,5	33,3	28,8	26,1	2,3	0,7	2,0	6,3
Servizi finanziari e assicurativi	10.300	0,7	10,3	31,0	53,1	4,3	0,2	0,0	0,3
Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	39.970	0,1	1,9	5,1	14,4	9,3	3,8	1,6	63,7
Istruzione e servizi formativi privati	6.280	0,2	60,6	14,3	11,5	2,2	0,1	0,4	10,7
Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	27.070	0,3	13,2	24,6	4,3	52,1	0,2	0,5	4,7
Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	13.590	0,4	9,1	10,3	22,4	40,9	7,2	1,1	8,6
Studi professionali	7.370	0,0	13,6	35,9	41,9	4,0	0,5	0,3	3,8
RIPARTIZIONE TERRITORIALE									
Nord Ovest	123.110	0,5	9,7	16,3	15,4	26,9	10,8	7,8	12,8
Nord Est	100.450	0,3	7,6	14,5	11,6	29,9	12,3	8,5	15,3
Centro	82.960	0,4	7,3	13,2	15,1	28,5	14,5	7,8	13,2
Sud e Isole	100.300	0,2	5,6	10,2	14,7	21,8	24,2	9,6	13,8
CLASSE DIMENSIONALE									
1-9 dipendenti	152.350	0,0	4,1	11,8	16,9	25,6	24,1	7,6	9,9
10-49 dipendenti	55.560	0,2	10,2	17,0	14,3	14,7	20,7	10,3	12,6
50-249 dipendenti	59.830	0,5	11,5	17,8	11,6	18,7	11,8	11,0	17,1
250-499 dipendenti	31.300	1,0	10,3	15,4	12,5	28,4	7,0	9,1	16,3
500 dipendenti e oltre	107.780	0,6	8,5	12,0	12,3	38,3	4,2	7,0	17,1

* Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.
I dati 2012 sono espressi secondo la nuova Classificazione delle Professioni ISTAT2011 e risultano quindi non perfettamente confrontabili con quelli degli anni precedenti.



Tavola 9 - Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 per settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale, secondo il livello di istruzione segnalato e secondo il livello formativo equivalente*Cfr. domanda 2D.1-2D.5-2E del questionario di rilevazione*

	Assun- zioni non stagionali (v.a.)*	Livello di istruzione segnalato (%)				Livello formativo equivalente** (%)			
		universi- tario	seconda- rio e post second.	qualifica profes- sionale	nessuna formazio- ne speci- fica	universi- tario	seconda- rio e post second.	qualifica profes- sionale	nessuna formazio- ne speci- fica
TOTALE	406.820	14,5	40,9	12,3	32,3	16,6	43,7	22,4	17,3
INDUSTRIA	128.740	12,1	34,4	14,2	39,3	13,8	39,4	31,8	15,1
<i>Industria in senso stretto</i>	<i>74.550</i>	<i>17,0</i>	<i>40,2</i>	<i>10,8</i>	<i>32,1</i>	<i>18,9</i>	<i>43,1</i>	<i>21,8</i>	<i>16,1</i>
Estrazione di minerali	950	33,8	44,1	7,2	15,0	35,0	45,2	15,6	4,2
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	7.860	9,0	37,4	6,7	46,9	9,6	38,1	21,7	30,6
Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature	9.050	6,0	38,1	12,4	43,5	7,5	41,9	32,8	17,8
Industrie del legno e del mobile	4.220	7,5	40,7	13,7	38,2	9,0	45,2	25,3	20,4
Industrie della carta, cartotecnica e stampa	2.500	12,2	53,4	12,1	22,2	13,7	54,2	20,2	12,0
Industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere	4.040	40,2	39,3	3,8	16,7	42,4	38,0	7,1	12,5
Industrie della gomma e delle materie plastiche	2.870	11,8	39,5	8,8	39,9	15,1	38,6	21,6	24,7
Industrie della lavorazione dei minerali non metalliferi	2.970	9,9	43,1	15,1	31,8	11,8	47,2	29,2	11,8
Industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo	14.330	10,4	38,2	16,1	35,3	12,1	45,4	29,0	13,6
Ind. fabbric. macchin. e attrezzature e dei mezzi di trasporto	14.360	27,0	36,0	9,3	27,7	29,1	39,2	17,2	14,5
Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali	7.440	30,5	44,9	7,2	17,4	33,5	45,3	9,2	12,0
Lavori di impianto tecnico: riparazione, manutenz.e install.	2.970	16,5	53,5	9,6	20,4	19,5	53,6	21,2	5,7
Ind. beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere	990	7,9	51,8	12,5	27,8	9,7	56,3	17,7	16,3
<i>Public utilities (energia, gas, acqua, ambiente)</i>	<i>6.210</i>	<i>16,8</i>	<i>36,4</i>	<i>5,1</i>	<i>41,7</i>	<i>17,7</i>	<i>36,6</i>	<i>13,0</i>	<i>32,7</i>
<i>Costruzioni</i>	<i>47.980</i>	<i>3,8</i>	<i>25,2</i>	<i>20,8</i>	<i>50,2</i>	<i>5,3</i>	<i>33,9</i>	<i>49,6</i>	<i>11,2</i>
SERVIZI	278.080	15,6	43,9	11,4	29,1	17,9	45,6	18,1	18,4
Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli	5.540	4,1	61,0	15,6	19,3	8,0	62,4	20,3	9,4
Commercio all'ingrosso	15.690	10,0	65,7	9,4	14,9	14,9	64,5	10,1	10,5
Commercio al dettaglio	47.420	3,8	55,5	4,3	36,4	6,2	55,1	14,3	24,5
Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici	46.140	1,1	32,2	22,6	44,2	1,5	41,4	33,7	23,3
Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio	25.940	4,7	46,8	17,4	31,1	6,7	48,8	29,2	15,3
Servizi dei media e della comunicazione	3.590	39,3	44,9	10,1	5,7	46,8	42,9	6,9	3,4
Servizi informatici e delle telecomunicazioni	11.460	46,1	51,9	1,1	1,0	51,2	47,4	1,3	0,1
Servizi avanzati di supporto alle imprese	17.730	44,2	47,3	1,3	7,2	47,8	44,2	2,5	5,5
Servizi finanziari e assicurativi	10.300	52,0	47,1	0,4	0,5	55,7	43,5	0,5	0,3
Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	39.970	5,6	28,4	2,9	63,1	6,4	29,0	19,5	45,1
Istruzione e servizi formativi privati	6.280	64,5	25,2	2,6	7,6	66,7	24,0	2,4	6,9
Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	27.070	31,9	34,8	29,3	4,0	33,0	42,0	22,1	3,0
Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	13.590	10,9	49,4	16,5	23,2	14,0	51,9	19,8	14,3
Studi professionali	7.370	23,7	70,2	2,3	3,8	30,7	64,1	1,9	3,3
RIPARTIZIONE TERRITORIALE									
Nord Ovest	123.110	17,5	41,3	12,6	28,5	20,2	43,3	19,6	16,9
Nord Est	100.450	13,7	39,8	12,2	34,3	15,5	42,3	24,0	18,2
Centro	82.960	14,6	40,6	12,2	32,6	16,9	43,2	21,3	18,6
Sud e Isole	100.300	11,4	41,6	12,0	34,9	12,9	45,9	25,2	15,9
CLASSE DIMENSIONALE									
1-9 dipendenti	152.350	7,9	44,0	17,0	31,2	10,1	48,7	28,4	12,8
10-49 dipendenti	55.560	14,7	44,2	14,1	27,0	18,0	48,3	21,9	11,8
50-249 dipendenti	59.830	21,4	40,5	8,3	29,9	24,3	41,0	18,6	16,1
250-499 dipendenti	31.300	20,6	41,6	5,8	32,0	22,0	41,3	16,6	20,0
500 dipendenti e oltre	107.780	18,1	34,9	8,9	38,1	19,1	36,3	18,0	26,6

* Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

** Per la definizione di livello formativo equivalente fare riferimento al frontespizio della sezione 6.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012

Tavola 10 - Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 di personale con e senza esperienza specifica per settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale*Cfr. domanda 2D.1-2D.5-2G.3 del questionario di rilevazione*

	Assunzioni non stagionali 2012 (v.a.)*	di cui con specifica esperienza (quota % sul totale)			di cui senza specifica esperienza (quota % sul totale)		
		professionale	nello stesso settore	Totale	generica esperienza di lavoro	senza esperienza	Totale
TOTALE	406.820	20,9	33,1	54,0	18,9	27,1	46,0
INDUSTRIA	128.740	25,9	35,4	61,4	16,1	22,5	38,6
<i>Industria in senso stretto</i>	<i>74.550</i>	<i>27,8</i>	<i>29,1</i>	<i>56,9</i>	<i>18,4</i>	<i>24,7</i>	<i>43,1</i>
Estrazione di minerali	950	30,6	22,1	52,7	6,1	41,2	47,3
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	7.860	14,2	25,6	39,9	24,8	35,3	60,1
Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature	9.050	28,4	34,3	62,7	15,0	22,3	37,3
Industrie del legno e del mobile	4.220	25,6	23,4	49,1	25,6	25,3	50,9
Industrie della carta, cartotecnica e stampa	2.500	22,0	23,8	45,7	19,9	34,4	54,3
Industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere	4.040	32,3	25,9	58,2	13,8	28,0	41,8
Industrie della gomma e delle materie plastiche	2.870	21,0	25,6	46,6	20,0	33,4	53,4
Industrie della lavorazione dei minerali non metalliferi	2.970	27,3	33,2	60,5	17,7	21,8	39,5
Industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo	14.330	27,5	32,2	59,7	16,7	23,6	40,3
Ind. fabbric. macchin. e attrezzature e dei mezzi di trasporto	14.360	35,0	28,3	63,4	18,0	18,7	36,6
Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali	7.440	32,0	27,1	59,0	17,3	23,6	41,0
Lavori di impianto tecnico: riparazione, manutenz.e install.	2.970	28,3	35,1	63,4	21,0	15,6	36,6
Ind. beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere	990	20,8	27,2	48,0	24,3	27,7	52,0
<i>Public utilities (energia, gas, acqua, ambiente)</i>	<i>6.210</i>	<i>14,4</i>	<i>19,1</i>	<i>33,5</i>	<i>15,7</i>	<i>50,9</i>	<i>66,5</i>
<i>Costruzioni</i>	<i>47.980</i>	<i>24,5</i>	<i>47,4</i>	<i>72,0</i>	<i>12,5</i>	<i>15,5</i>	<i>28,0</i>
SERVIZI	278.080	18,6	32,0	50,6	20,2	29,2	49,4
Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli	5.540	17,5	30,0	47,5	29,0	23,5	52,5
Commercio all'ingrosso	15.690	17,5	29,5	47,0	23,8	29,2	53,0
Commercio al dettaglio	47.420	11,0	33,4	44,4	22,1	33,5	55,6
Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici	46.140	17,6	37,0	54,5	20,6	24,8	45,5
Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio	25.940	15,6	36,6	52,2	26,0	21,8	47,8
Servizi dei media e della comunicazione	3.590	21,1	41,6	62,8	14,3	23,0	37,2
Servizi informatici e delle telecomunicazioni	11.460	29,3	32,1	61,4	16,6	22,0	38,6
Servizi avanzati di supporto alle imprese	17.730	27,3	34,8	62,1	16,4	21,5	37,9
Servizi finanziari e assicurativi	10.300	16,1	22,7	38,8	13,1	48,2	61,2
Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	39.970	9,7	25,2	34,9	22,1	43,0	65,1
Istruzione e servizi formativi privati	6.280	34,5	28,4	62,9	11,6	25,5	37,1
Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	27.070	30,9	35,1	66,0	10,0	24,0	34,0
Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	13.590	26,7	24,3	51,0	22,7	26,4	49,0
Studi professionali	7.370	26,3	25,6	51,9	29,7	18,4	48,1
RIPARTIZIONE TERRITORIALE							
Nord Ovest	123.110	22,1	31,5	53,6	19,6	26,8	46,4
Nord Est	100.450	22,1	32,2	54,3	17,1	28,6	45,7
Centro	82.960	19,3	32,0	51,3	20,2	28,5	48,7
Sud e Isole	100.300	19,6	36,7	56,3	19,0	24,7	43,7
CLASSE DIMENSIONALE							
1-9 dipendenti	152.350	19,1	35,2	54,3	19,7	26,1	45,7
10-49 dipendenti	55.560	26,1	35,1	61,2	17,5	21,3	38,8
50-249 dipendenti	59.830	28,2	31,0	59,1	14,8	26,0	40,9
250-499 dipendenti	31.300	21,3	31,2	52,5	18,4	29,1	47,5
500 dipendenti e oltre	107.780	16,6	30,8	47,4	21,0	31,6	52,6

* Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.



Tavola 11 - Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 considerate di difficile reperimento, principali ragioni della difficoltà e relativo tempo di ricerca, per settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale*Cfr. domande 21.1-21.2-21.5 del questionario di rilevazione*

	Assunzioni considerate di difficile reperimento		La difficoltà di reperimento è preva- lentemente imputabile a (%)		Tempo di ricerca (mesi)
	Totale 2012 (v.a.)*	% su totale assunzioni	ridotto numero di candidati	inadeguatezza dei candidati	
TOTALE	65.460	16,1	7,4	8,7	4,2
INDUSTRIA	25.100	19,5	9,3	10,2	5,3
<i>Industria in senso stretto</i>	<i>15.650</i>	<i>21,0</i>	<i>10,9</i>	<i>10,1</i>	<i>5,0</i>
Estrazione di minerali	100	10,8	--	8,1	3,6
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	1.070	13,6	6,3	7,3	4,3
Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature	2.000	22,1	13,3	8,8	5,5
Industrie del legno e del mobile	810	19,3	7,6	11,7	6,4
Industrie della carta, cartotecnica e stampa	400	16,0	7,7	8,3	4,2
Industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere	600	14,8	7,6	7,3	4,1
Industrie della gomma e delle materie plastiche	450	15,5	8,6	6,9	4,0
Industrie della lavorazione dei minerali non metalliferi	570	19,2	8,0	11,2	5,0
Industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo	3.740	26,1	12,6	13,5	5,9
Ind. fabbric. macchin. e attrezzature e dei mezzi di trasporto	3.320	23,1	12,6	10,5	4,3
Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali	1.710	22,9	13,8	9,1	4,9
Lavori di impianto tecnico: riparazione, manutenz.e install.	710	23,7	13,2	10,6	4,7
Ind. beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere	180	17,8	7,3	10,6	5,2
<i>Public utilities (energia, gas, acqua, ambiente)</i>	<i>460</i>	<i>7,4</i>	<i>3,3</i>	<i>4,1</i>	<i>3,2</i>
<i>Costruzioni</i>	<i>8.990</i>	<i>18,7</i>	<i>7,7</i>	<i>11,1</i>	<i>5,9</i>
SERVIZI	40.360	14,5	6,5	8,1	3,5
Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli	1.120	20,2	4,1	16,1	7,5
Commercio all'ingrosso	1.930	12,3	3,3	9,0	4,4
Commercio al dettaglio	6.270	13,2	4,6	8,6	3,9
Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici	9.320	20,2	10,5	9,7	2,6
Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio	2.600	10,0	3,4	6,6	3,7
Servizi dei media e della comunicazione	480	13,2	3,9	9,3	7,1
Servizi informatici e delle telecomunicazioni	2.590	22,6	10,2	12,4	3,8
Servizi avanzati di supporto alle imprese	3.050	17,2	9,3	7,9	3,1
Servizi finanziari e assicurativi	1.030	10,0	5,4	4,6	3,9
Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	3.340	8,3	2,9	5,4	3,2
Istruzione e servizi formativi privati	590	9,4	4,3	5,1	3,3
Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	4.260	15,7	11,2	4,6	2,5
Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	2.560	18,8	8,1	10,7	3,6
Studi professionali	1.240	16,8	2,7	14,1	4,7
RIPARTIZIONE TERRITORIALE					
Nord Ovest	19.380	15,7	7,9	7,8	3,8
Nord Est	17.730	17,7	8,2	9,5	4,0
Centro	16.440	19,8	7,6	12,2	4,7
Sud e Isole	11.910	11,9	5,7	6,2	4,2
CLASSE DIMENSIONALE					
1-9 dipendenti	27.800	18,2	6,4	11,8	5,4
10-49 dipendenti	8.000	14,4	6,2	8,2	4,2
50-249 dipendenti	8.310	13,9	6,6	7,3	3,5
250-499 dipendenti	4.650	14,9	8,7	6,2	3,1
500 dipendenti e oltre	16.700	15,5	9,3	6,2	2,8

* Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.
 Il segno (--) indica un valore statisticamente non significativo. I totali comprendono comunque i dati non esposti.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012



Tavola 12 - Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 e segnalazioni del genere ritenuto più adatto allo svolgimento della professione, per settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale*Cfr. domanda 2D.1-2G.1 del questionario di rilevazione*

	Assunzioni non stagionali 2012 (v.a.)*	di cui (% sul totale assunzioni)		
		uomini	donne	ugualmente adatti
TOTALE	406.820	31,5	18,9	49,6
INDUSTRIA	128.740	63,2	9,4	27,3
<i>Industria in senso stretto</i>	<i>74.550</i>	<i>50,7</i>	<i>12,8</i>	<i>36,5</i>
Estrazione di minerali	950	49,4	4,2	46,4
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	7.860	37,1	18,3	44,7
Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature	9.050	29,3	37,5	33,2
Industrie del legno e del mobile	4.220	62,2	14,2	23,7
Industrie della carta, cartotecnica e stampa	2.500	45,5	13,0	41,5
Industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere	4.040	31,0	10,3	58,7
Industrie della gomma e delle materie plastiche	2.870	57,1	12,1	30,8
Industrie della lavorazione dei minerali non metalliferi	2.970	70,3	8,9	20,8
Industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo	14.330	73,1	5,6	21,3
Ind. fabbric. macchin. e attrezzature e dei mezzi di trasporto	14.360	53,4	4,7	41,9
Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali	7.440	36,8	9,4	53,8
Lavori di impianto tecnico: riparazione, manutenz.e install.	2.970	61,0	9,9	29,2
Ind. beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere	990	36,5	22,6	40,9
<i>Public utilities (energia, gas, acqua, ambiente)</i>	<i>6.210</i>	<i>31,8</i>	<i>4,7</i>	<i>63,5</i>
<i>Costruzioni</i>	<i>47.980</i>	<i>86,6</i>	<i>4,9</i>	<i>8,4</i>
SERVIZI	278.080	16,9	23,3	59,8
Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli	5.540	56,3	15,6	28,1
Commercio all'ingrosso	15.690	33,7	17,4	48,9
Commercio al dettaglio	47.420	15,7	25,4	58,9
Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici	46.140	20,7	26,3	53,0
Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio	25.940	37,6	4,4	58,0
Servizi dei media e della comunicazione	3.590	12,3	10,4	77,4
Servizi informatici e delle telecomunicazioni	11.460	10,1	10,4	79,6
Servizi avanzati di supporto alle imprese	17.730	9,0	12,4	78,6
Servizi finanziari e assicurativi	10.300	5,6	7,7	86,8
Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	39.970	10,8	33,6	55,6
Istruzione e servizi formativi privati	6.280	4,3	30,4	65,3
Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	27.070	2,6	28,4	68,9
Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	13.590	14,8	32,7	52,5
Studi professionali	7.370	8,8	52,4	38,8
RIPARTIZIONE TERRITORIALE				
Nord Ovest	123.110	25,2	18,9	55,9
Nord Est	100.450	28,1	20,1	51,8
Centro	82.960	29,1	20,6	50,3
Sud e Isole	100.300	44,8	16,3	38,9
CLASSE DIMENSIONALE				
1-9 dipendenti	152.350	47,0	25,1	27,9
10-49 dipendenti	55.560	42,2	17,1	40,7
50-249 dipendenti	59.830	29,4	13,3	57,3
250-499 dipendenti	31.300	17,4	14,7	68,0
500 dipendenti e oltre	107.780	9,5	15,4	75,1



Tavola 13 - Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 per classe di età, settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale*Cfr. domanda 2D.1-2G.2 del questionario di rilevazione*

	Assunzioni non stagio- nali 2012 (v.a.)*	Classi di età (%)					non rilevante
		fino a 24 anni	25-29 anni	30-44 anni	45-54 anni	oltre 54 anni	
TOTALE	406.820	9,3	26,1	22,4	2,6	0,5	39,1
INDUSTRIA	128.740	8,5	24,1	27,7	4,2	0,7	34,8
<i>Industria in senso stretto</i>	<i>74.550</i>	<i>8,8</i>	<i>27,8</i>	<i>29,5</i>	<i>3,5</i>	<i>0,5</i>	<i>29,9</i>
Estrazione di minerali	950	2,7	36,0	35,0	3,5	0,3	22,5
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	7.860	11,9	22,4	26,5	2,9	0,4	35,8
Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature	9.050	8,8	25,2	25,5	5,4	0,4	34,8
Industrie del legno e del mobile	4.220	12,5	24,8	29,2	5,5	0,9	27,1
Industrie della carta, cartotecnica e stampa	2.500	13,6	29,5	22,7	2,8	0,8	30,7
Industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere	4.040	3,7	27,1	32,5	2,7	0,3	33,6
Industrie della gomma e delle materie plastiche	2.870	9,4	23,0	28,9	3,1	0,0	35,6
Industrie della lavorazione dei minerali non metalliferi	2.970	6,0	22,8	30,8	5,0	1,4	34,0
Industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo	14.330	8,1	27,4	30,6	4,4	0,5	29,1
Ind. fabbric. macchin. e attrezzature e dei mezzi di trasporto	14.360	7,8	34,7	32,7	2,4	0,3	22,1
Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali	7.440	9,0	29,1	30,1	1,6	0,8	29,4
Lavori di impianto tecnico: riparazione, manutenz.e install.	2.970	9,2	26,0	29,7	3,8	0,2	31,2
Ind. beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere	990	12,6	25,6	18,9	4,0	1,2	37,7
<i>Public utilities (energia, gas, acqua, ambiente)</i>	<i>6.210</i>	<i>10,4</i>	<i>26,3</i>	<i>32,2</i>	<i>1,7</i>	<i>0,9</i>	<i>28,5</i>
<i>Costruzioni</i>	<i>47.980</i>	<i>7,9</i>	<i>18,2</i>	<i>24,3</i>	<i>5,5</i>	<i>0,9</i>	<i>43,1</i>
SERVIZI	278.080	9,7	27,1	20,0	1,8	0,4	41,1
Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli	5.540	16,4	27,7	20,3	3,7	0,9	30,9
Commercio all'ingrosso	15.690	10,6	33,7	21,5	4,0	0,3	29,9
Commercio al dettaglio	47.420	18,8	35,3	12,7	1,5	0,3	31,5
Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici	46.140	14,0	23,9	18,2	2,1	0,4	41,5
Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio	25.940	3,3	25,4	33,2	2,7	0,6	34,8
Servizi dei media e della comunicazione	3.590	3,2	26,5	35,4	1,0	0,1	33,8
Servizi informatici e delle telecomunicazioni	11.460	4,9	31,9	24,7	1,9	0,1	36,6
Servizi avanzati di supporto alle imprese	17.730	9,4	37,5	18,5	1,1	0,0	33,5
Servizi finanziari e assicurativi	10.300	9,7	48,0	22,4	1,1	0,1	18,7
Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	39.970	2,5	15,6	22,5	1,5	0,5	57,4
Istruzione e servizi formativi privati	6.280	1,8	18,9	23,8	0,5	0,4	54,7
Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	27.070	2,0	17,1	16,4	1,1	0,3	63,1
Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	13.590	19,9	23,5	12,4	1,4	0,9	42,0
Studi professionali	7.370	6,2	36,3	24,4	2,3	0,9	30,0
RIPARTIZIONE TERRITORIALE							
Nord Ovest	123.110	8,5	28,7	22,9	2,5	0,6	36,8
Nord Est	100.450	7,6	24,4	22,8	2,7	0,4	42,1
Centro	82.960	11,1	27,1	24,3	2,0	0,5	34,9
Sud e Isole	100.300	10,6	23,9	19,9	3,0	0,4	42,2
CLASSE DIMENSIONALE							
1-9 dipendenti	152.350	13,9	25,5	22,3	4,2	0,9	33,2
10-49 dipendenti	55.560	6,9	21,6	23,6	3,5	0,7	43,7
50-249 dipendenti	59.830	3,5	23,3	26,2	2,0	0,2	44,9
250-499 dipendenti	31.300	6,0	29,7	21,1	0,9	0,0	42,2
500 dipendenti e oltre	107.780	8,3	30,0	20,3	0,6	0,0	40,8

* Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012



Tavola 14 - Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 di personale immigrato, per settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale*Cfr. domande 2G.2-2G.3-2J-2K del questionario di rilevazione*

	Assunzioni non stagionali di personale immigrato 2012				di cui su valore massimo (%)		
	minimo (v.a.)*	% su tot. assunzioni	Massimo (v.a.)*	% su tot. assunzioni	con ne- cessità di ulteriore formazione	fino a 29 anni	senza esperienza specificata
TOTALE	38.790	9,5	60.570	14,9	80,7	29,8	51,1
INDUSTRIA	13.950	10,8	18.230	14,2	71,7	23,2	47,2
<i>Industria in senso stretto</i>	<i>7.210</i>	<i>9,7</i>	<i>8.910</i>	<i>12,0</i>	<i>81,9</i>	<i>28,8</i>	<i>49,9</i>
Estrazione di minerali	30	--	30	--	--	--	--
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	780	9,9	1.030	13,1	73,9	28,6	63,3
Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature	1.000	11,1	1.200	13,3	84,4	35,4	45,8
Industrie del legno e del mobile	510	12,1	560	13,3	73,1	31,1	55,7
Industrie della carta, cartotecnica e stampa	180	7,3	200	8,1	74,8	25,7	58,4
Industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere	220	5,4	270	6,6	85,8	38,8	61,9
Industrie della gomma e delle materie plastiche	370	12,8	480	16,6	78,6	23,7	68,5
Industrie della lavorazione dei minerali non metalliferi	250	8,3	270	9,0	77,2	18,4	51,3
Industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo	1.690	11,8	2.140	15,0	79,8	23,5	45,3
Ind. fabbric. macchin. e attrezzature e dei mezzi di trasporto	1.070	7,4	1.460	10,1	92,9	31,8	42,5
Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali	650	8,8	800	10,7	86,9	36,6	50,1
Lavori di impianto tecnico: riparazione, manutenz.e install.	350	11,6	370	12,3	81,6	13,2	29,9
Ind. beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere	110	11,1	120	11,6	65,2	37,4	63,5
<i>Public utilities (energia, gas, acqua, ambiente)</i>	<i>370</i>	<i>5,9</i>	<i>1.040</i>	<i>16,8</i>	<i>92,0</i>	<i>6,1</i>	<i>85,4</i>
<i>Costruzioni</i>	<i>6.380</i>	<i>13,3</i>	<i>8.280</i>	<i>17,3</i>	<i>58,3</i>	<i>19,2</i>	<i>39,6</i>
SERVIZI	24.840	8,9	42.340	15,2	84,6	32,7	52,8
Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli	290	5,2	300	5,3	65,9	53,4	67,2
Commercio all'ingrosso	770	4,9	1.370	8,8	95,5	35,2	70,2
Commercio al dettaglio	1.300	2,7	3.910	8,2	97,5	79,6	68,9
Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici	7.670	16,6	12.110	26,3	77,0	29,3	51,2
Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio	2.470	9,5	3.430	13,2	78,0	16,7	55,1
Servizi dei media e della comunicazione	110	3,1	200	5,5	74,2	17,7	59,1
Servizi informatici e delle telecomunicazioni	350	3,0	730	6,3	93,8	38,2	61,7
Servizi avanzati di supporto alle imprese	770	4,4	2.550	14,4	98,0	64,6	17,9
Servizi finanziari e assicurativi	210	2,0	260	2,6	74,2	37,9	49,2
Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	4.820	12,1	8.410	21,0	84,5	11,6	58,7
Istruzione e servizi formativi privati	350	5,6	490	7,8	76,4	33,1	45,8
Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	2.930	10,8	5.380	19,9	91,9	19,1	38,5
Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	1.460	10,7	1.850	13,6	73,8	40,3	42,5
Studi professionali	1.340	18,2	1.350	18,3	87,2	75,9	90,1
RIPARTIZIONE TERRITORIALE							
Nord Ovest	11.920	9,7	19.630	15,9	83,5	33,6	49,8
Nord Est	9.700	9,7	16.430	16,4	84,5	21,8	51,4
Centro	9.390	11,3	13.650	16,5	78,8	32,7	54,2
Sud e Isole	7.790	7,8	10.860	10,8	72,4	31,5	49,0
CLASSE DIMENSIONALE							
1-9 dipendenti	17.700	11,6	21.410	14,1	68,7	36,4	49,9
10-49 dipendenti	7.270	13,1	9.500	17,1	71,5	20,9	52,2
50-249 dipendenti	7.070	11,8	11.270	18,8	84,5	17,3	45,7
250-499 dipendenti	1.450	4,6	3.160	10,1	97,6	27,0	59,7
500 dipendenti e oltre	5.300	4,9	15.230	14,1	97,0	36,1	54,3

* Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.
Il segno (--) indica un valore statisticamente non significativo. I totali comprendono comunque i dati non esposti.



SEZIONE 4

Le assunzioni “non stagionali”
previste nel 2012:
le professioni richieste

Nella presente sezione sono considerate le assunzioni “non stagionali”, con l'esclusione quindi delle assunzioni previste a tempo determinato destinate a svolgere attività e lavorazioni di carattere stagionale

Tavola 15 - Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 per grandi gruppi professionali e livello di istruzione segnalato, per tipologia contrattuale*Cfr. domande 2B-2D.1-2D.2-2D.5 del questionario di rilevazione*

	Assunzioni non stagionali (v.a.)*	tempo indeterminato	apprendistato	di cui contratti a (%)				altri
				tempo determinato	finalizzati alla	sostituz. temporanea di personale**	copertura di un picco di attività	
TOTALE	406.820	41,0	9,4	1,7	10,2	10,7	24,4	2,7
GRANDI GRUPPI PROFESSIONALI								
1. Dirigenti	1.420	92,2	--	--	2,5	1,5	3,0	0,2
2. Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	31.190	46,4	8,0	3,4	7,4	9,1	23,2	2,5
3. Professioni tecniche	55.790	49,4	8,8	1,7	11,6	9,9	17,5	1,2
4. Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	57.800	46,4	14,1	1,3	10,7	9,8	16,7	0,9
5. Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	108.600	27,9	11,6	3,1	9,7	15,4	27,1	5,2
6. Artigiani, operai specializzati e agricoltori	61.930	40,9	10,7	0,6	10,2	4,8	30,9	1,8
7. Conduttori di impianti e operai di macchinari fissi e mobili	34.280	40,3	6,6	1,4	15,5	7,7	26,6	1,8
8. Professioni non qualificate	55.810	48,5	2,0	0,1	7,4	13,0	26,3	2,7
LIVELLI DI ISTRUZIONE								
Livello universitario	58.890	51,7	7,7	2,9	9,0	10,8	16,9	1,0
Livello secondario e post-secondario	166.340	39,7	12,3	1,8	11,3	10,3	22,1	2,4
Qualifica di formazione professionale o diploma professionale	50.020	40,4	12,0	0,6	8,2	10,1	25,5	3,2
Nessuna formazione specifica	131.570	37,9	5,4	1,6	9,9	11,4	30,1	3,6

* Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

** Per maternità, aspettativa, ferie, malattia

Il segno (--) indica l'assenza di valori nell'incrocio indicato.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012



Tavola 16 - Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 e per il 2011, in complesso e secondo l'esperienza richiesta, per grandi gruppi professionali e macrosettore di attività*Cfr. domande 2D.1-2D.5-2B-2G.3 del questionario di rilevazione*

	Assunzioni non stagionali 2012		di cui (%)						Assunzioni non stagionali 2011	
	Valore assoluto*	distribuz. %	con specifica esperienza	nello stesso settore	totale	senza specifica esperienza	senza di lavoro	totale	Valore assoluto*	distribuz. %
TOTALE	406.820	100,0	20,9	33,1	54,0	18,9	27,1	46,0	595.160	100,0
Dirigenti, impiegati con elevata specializzazione e tecnici	88.400	21,7	34,4	32,4	66,8	11,7	21,5	33,2	121.070	20,3
1 Dirigenti	1.420	0,3	55,8	37,6	93,4	4,8	1,8	6,6	1.740	0,3
2 Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	31.190	7,7	42,4	29,3	71,7	9,7	18,6	28,3	34.880	5,9
3 Professioni tecniche	55.790	13,7	29,3	34,0	63,4	12,9	23,7	36,6	84.450	14,2
Impiegati, professioni commerciali e nei servizi	166.400	40,9	15,6	33,0	48,6	22,5	28,9	51,4	210.430	35,4
4 Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	57.800	14,2	16,4	28,4	44,8	28,4	26,8	55,2	79.390	13,3
5 Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	108.600	26,7	15,2	35,5	50,6	19,3	30,0	49,4	131.040	22,0
Operai specializzati e conduttori di impianti e macchine	96.210	23,6	26,0	38,3	64,3	15,7	20,0	35,7	190.460	32,0
6 Artigiani, operai specializzati e agricoltori	61.930	15,2	28,0	38,4	66,4	15,1	18,5	33,6	123.270	20,7
7 Conduttori di impianti e operai di macchinari fissi e mobili	34.280	8,4	22,3	38,3	60,6	16,7	22,7	39,4	67.190	11,3
Professioni non qualificate	55.810	13,7	6,6	25,3	31,9	25,3	42,8	68,1	73.200	12,3
di cui INDUSTRIA	128.740	100,0	25,9	35,4	61,4	16,1	22,5	38,6	229.060	100,0
Dirigenti, impiegati con elevata specializzazione e tecnici	26.540	20,6	36,7	32,3	69,0	10,6	20,4	31,0	38.600	16,9
1 Dirigenti	550	0,4	70,3	25,5	95,8	3,1	1,1	4,2	690	0,3
2 Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	7.230	5,6	44,8	30,8	75,6	8,8	15,5	24,4	9.740	4,3
3 Professioni tecniche	18.770	14,6	32,6	33,1	65,7	11,5	22,8	34,3	28.170	12,3
Impiegati, professioni commerciali e nei servizi	14.060	10,9	19,0	28,4	47,5	29,2	23,3	52,5	20.510	9,0
4 Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	11.250	8,7	18,5	27,6	46,1	31,0	22,9	53,9	16.610	7,3
5 Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	2.800	2,2	21,1	31,7	52,8	22,2	25,1	47,2	3.900	1,7
Operai specializzati e conduttori di impianti e macchine	76.410	59,4	26,1	38,3	64,4	15,4	20,2	35,6	152.	66,4
6 Artigiani, operai specializzati e agricoltori	54.450	42,3	28,4	39,7	68,0	13,6	18,4	32,0	108.810	47,5
7 Conduttori di impianti e operai di macchinari fissi e mobili	21.960	17,1	20,4	34,8	55,2	19,9	24,9	44,8	43.210	18,9
Professioni non qualificate	11.730	9,1	9,0	32,3	41,3	17,3	41,4	58,7	17.930	7,8

* Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori. I valori 2011 sono stati ricalcolati in armonia con l'attuale classificazione delle professioni. Tuttavia, in conseguenza dell'introduzione di figure prima non esistenti e dell'eliminazione di figure ritenute obsolete, i valori 2012 non risultano perfettamente confrontabili con quelli degli anni precedenti.

(segue) **Tavola 16 - Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 e per il 2011, in complesso e secondo l'esperienza richiesta, per grandi gruppi professionali e macrosettore di attività**

Cfr. domande 2D.1-2D.5-2B-2G.3 del questionario di rilevazione

	Assunzioni non stagionali 2012		di cui (%)					Assunzioni non stagionali 2011		
	Valore assoluto*	distribuz. %	con specifica esperienza	nello stesso settore	totale	generica esperienza di lavoro	senza di lavoro	totale	Valore assoluto*	distribuz. %
di cui Industria in senso stretto	74.550	100,0	27,8	29,1	56,9	18,4	24,7	43,1	131.930	57,6
Dirigenti, impiegati con elevata specializzazione e tecnici	20.930	28,1	39,5	31,0	70,5	10,5	19,0	29,5	29.000	12,7
1 Dirigenti	490	0,7	72,7	23,7	96,4	2,4	1,2	3,6	640	0,3
2 Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	6.240	8,4	45,1	30,5	75,6	7,7	16,8	24,4	8.150	3,6
3 Professioni tecniche	14.190	19,0	35,9	31,5	67,4	12,0	20,6	32,6	20.210	8,8
Impiegati, professioni commerciali e nei servizi	9.710	13,0	21,0	27,8	48,8	24,5	26,7	51,2	15.120	6,6
4 Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	7.100	9,5	22,4	25,8	48,2	24,9	26,9	51,8	11.810	5,2
5 Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	2.610	3,5	17,3	33,2	50,5	23,4	26,1	49,5	3.310	1,4
Operai specializzati e conduttori di impianti e macchine	39.620	53,1	25,1	28,7	53,8	20,1	26,1	46,2	81.370	35,5
6 Artigiani, operai specializzati e agricoltori	23.970	32,2	28,2	32,0	60,2	17,1	22,7	39,8	47.050	20,5
7 Conduttori di impianti e operai di macchinari fissi e mobili	15.650	21,0	20,3	23,6	43,9	24,7	31,4	56,1	34.320	15,0
Professioni non qualificate	4.290	5,8	11,2	26,4	37,6	27,5	34,9	62,4	6.450	2,8
di cui SERVIZI	278.080	100,0	18,6	32,0	50,6	20,2	29,2	49,4	366.100	100,0
Dirigenti, impiegati con elevata specializzazione e tecnici	61.850	22,2	33,4	32,4	65,8	12,1	22,0	34,2	82.470	22,5
1 Dirigenti	870	0,3	46,7	45,1	91,9	5,8	2,3	8,1	1.040	0,3
2 Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	23.960	8,6	41,7	28,8	70,5	10,0	19,5	29,5	25.140	6,9
3 Professioni tecniche	37.020	13,3	27,7	34,5	62,2	13,7	24,1	37,8	56.280	15,4
Impiegati, professioni commerciali e nei servizi	152.350	54,8	15,3	33,4	48,7	21,9	29,4	51,3	189.920	51,9
4 Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	46.550	16,7	16,0	28,5	44,5	27,8	27,7	55,5	62.790	17,2
5 Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	105.800	38,0	15,0	35,6	50,6	19,3	30,2	49,4	127.130	34,7
Operai specializzati e conduttori di impianti e macchine	19.800	7,1	25,5	38,6	64,1	16,8	19,1	35,9	38.440	10,5
6 Artigiani, operai specializzati e agricoltori	7.480	2,7	25,2	29,0	54,2	26,2	19,7	45,8	14.460	3,9
7 Conduttori di impianti e operai di macchinari fissi e mobili	12.320	4,4	25,7	44,4	70,1	11,2	18,7	29,9	23.980	6,6
Professioni non qualificate	44.080	15,9	6,0	23,4	29,4	27,4	43,2	70,6	55.270	15,1

* Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori. I valori 2011 sono stati ricalcolati in armonia con l'attuale classificazione delle professioni. Tuttavia, in conseguenza dell'introduzione di figure prima non esistenti e dell'eliminazione di figure ritenute obsolete, i valori 2012 non risultano perfettamente confrontabili con quelli degli anni precedenti.



Tavola 17 - Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 considerate di difficile reperimento, principali ragioni della difficoltà e relativo tempo di ricerca, per grandi gruppi professionali, professioni più richieste di ciascun gruppo e principali caratteristiche
Cfr. domande 21.1-21.2-21.5 del questionario di rilevazione

	Assunzioni considerate di difficile reperimento		La difficoltà di reperimento è prevalentemente imputabile a (%) (valori %)		Tempo di ricerca (mesi)
	Totale 2012 (v.a.)*	% su totale assunzioni	ridotto numero di candidati	inadeguatezza dei candidati	
TOTALE	65.460	16,1	7,4	8,7	4,2
1. Dirigenti	470	32,9	17,8	15,1	4,4
Altre professioni	470	32,9	17,8	15,1	4,4
2. Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	6.810	21,8	12,0	9,8	4,2
2114 Analisti e progettisti di software	2.060	39,1	25,3	13,8	3,6
2211 Ingegneri energetici e meccanici	860	34,1	22,4	11,7	4,4
2515 Specialisti nei rapporti con il mercato	570	22,3	12,7	9,6	4,6
2514 Specialisti in contabilità e problemi finanziari	450	20,4	2,8	17,5	3,8
2642 Professori di scuola pre-primaria	350	12,2	5,0	7,2	3,1
2217 Ingegneri industriali e gestionali	270	28,4	15,1	13,3	4,6
2315 Farmacisti	240	24,2	10,9	13,3	7,6
2216 Ingegneri civili e professioni assimilate	230	28,1	8,3	19,8	6,4
2214 Ingegneri elettronici e in telecomunicazioni	220	23,8	11,5	12,4	5,2
2632 Professori di scuola secondaria superiore	180	13,9	4,8	9,1	3,2
2551 Pittori, scultori, disegnatori e restauratori di beni culturali	170	44,7	32,3	12,4	4,2
2213 Ingegneri elettrotecnici	160	25,3	21,5	3,8	3,4
2112 Chimici e professioni assimilate	140	16,3	5,7	10,6	4,9
Altre professioni	900	10,2	5,9	4,2	4,0
3. Professioni tecniche	10.030	18,0	8,7	9,3	4,4
3334 Tecnici della vendita e della distribuzione	1.720	22,3	8,2	14,1	4,8
3211 Professioni sanitarie infermieristiche e ostetriche	960	27,3	24,3	2,9	2,7
3312 Contabili e professioni assimilate	860	8,0	2,3	5,7	4,6
3137 Disegnatori industriali e professioni assimilate	620	25,3	14,3	10,9	4,9
3122 Tecnici esperti in applicazioni	600	20,0	8,2	11,8	3,4
3121 Tecnici programmatori	500	27,5	7,7	19,7	4,2
3212 Professioni sanitarie riabilitative	500	14,2	10,1	4,1	2,1
3335 Tecnici del marketing	340	15,7	6,5	9,2	5,5
3134 Tecnici elettronici	300	31,6	22,7	8,9	6,3
3131 Tecnici meccanici	300	29,8	13,8	16,0	7,5
3315 Tecnici dell'organizzazione e della gestione dei fattori produttivi	290	24,2	12,7	11,5	4,8
3153 Tecnici della produzione manifatturiera	290	19,9	11,6	8,3	5,1
3341 Spedizionieri e tecnici della distribuzione	240	17,4	9,1	8,4	4,5
3323 Agenti assicurativi	220	33,0	2,4	30,6	4,4
3344 Agenti di pubblicità	190	94,9	92,9	2,0	1,1
3152 Tecnici della gestione di cantieri edili	180	14,2	4,4	9,8	3,4
3214 Professioni tecnico sanitarie - area tecnico assistenziale	170	22,2	8,4	13,9	8,4
3432 Tecnici organizzazione produzione radiotelevisiva, cinematografica e teatrale	120	46,9	0,0	46,9	12,0
3133 Elettrotecnici	110	31,1	17,4	13,7	4,9
3216 Altre professioni tecniche della salute	110	39,2	30,6	8,6	5,8
Altre professioni	1.410	12,8	5,4	7,4	3,9

* Valori assoluti arrotondati alle decime. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012



(segue) **Tavola 17 - Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 considerate di difficile reperimento, principali ragioni della difficoltà e relativo tempo di ricerca, per grandi gruppi professionali, professioni più richieste di ciascun gruppo e principali caratteristiche**
Cfr. domande 21.1-21.2-21.5 del questionario di rilevazione

	Assunzioni considerate di difficile reperimento		La difficoltà di reperimento è prevalentemente imputabile a (%) (valori %)		Tempo di ricerca (mesi)
	Totale 2012 (v.a.)*	% su totale assunzioni	ridotto numero di candidati	inadeguatezza dei candidati	
4. Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	7.050	12,2	4,0	8,2	4,6
4112 Addetti agli affari generali	2.100	15,7	7,3	8,4	3,4
4111 Addetti a funzioni di segreteria	1.640	17,9	1,2	16,8	8,7
4312 Addetti alla gestione dei magazzini e professioni assimilate	880	7,8	1,8	6,0	4,3
4122 Addetti all'immissione dati	490	12,1	5,0	7,1	3,2
4221 Addetti all'accoglienza e all'informazione nelle imprese e negli enti pubblici	370	12,6	5,8	6,8	4,8
4224 Addetti all'informazione nei Call Center (senza funzioni di vendita)	360	12,2	7,5	4,8	1,2
4222 Addetti all'accoglienza nei servizi di alloggio e ristorazione	200	18,1	11,1	7,0	2,8
4321 Addetti alla contabilità	130	16,4	3,0	13,4	3,5
4211 Addetti agli sportelli assicurativi, bancari e di altri intermediari finanziari	130	3,6	1,2	2,4	3,3
4322 Addetti alle buste paga	120	28,9	13,5	15,4	3,1
Altre professioni	640	7,6	2,0	5,6	3,0
5. Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	19.190	17,7	8,2	9,5	3,0
5122 Commessi delle vendite al minuto	5.830	13,8	4,4	9,3	3,4
5222 Addetti alla preparazione, alla cottura e alla distribuzione di cibi	3.090	32,0	20,4	11,6	1,3
5223 Camerieri e professioni assimilate	2.400	18,8	7,3	11,5	3,3
5443 Addetti all'assistenza personale	1.540	16,5	14,3	2,2	2,3
5221 Cuochi in alberghi e ristoranti	1.420	15,6	7,3	8,3	3,0
5224 Baristi e professioni assimilate	1.350	24,5	12,0	12,5	3,8
5431 Acconciatori	830	30,6	12,1	18,6	4,8
5311 Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	770	16,2	7,0	9,2	2,2
5486 Guardie private di sicurezza	410	12,3	7,0	5,3	2,8
5432 Estetisti e truccatori	400	34,5	15,6	18,8	3,2
5134 Addetti all'informazione e all'assistenza dei clienti	390	27,4	19,6	7,8	4,4
Altre professioni	770	11,8	1,6	10,1	4,2
6. Artigiani, operai specializzati e agricoltori	13.080	21,1	9,8	11,4	6,0
6136 Idraulici e posatori di tubazioni idrauliche e di gas	2.090	38,1	8,1	30,0	6,4
6121 Muratori in pietra, mattoni, refrattari	1.560	13,1	5,1	8,0	5,1
6223 Attrezzisti di macchine utensili e professioni assimilate	1.250	36,2	20,7	15,4	8,2
6233 Meccanici e montatori di macchinari industriali e assimilati	790	26,0	12,4	13,6	5,7
6214 Montatori di carpenteria metallica	750	28,6	16,0	12,6	3,5
6231 Meccanici artigianali, riparatori e manutentori di automobili e professioni assimilate	750	29,8	9,9	19,9	8,3
6241 Installatori e riparatori di apparati elettrici ed elettromeccanici	610	18,3	11,4	6,9	3,3
6141 Pittori, stuccatori, laccatori e decoratori	440	43,0	42,9	0,1	11,9
6533 Sarti e tagliatori artigianali, modellisti e cappellai	330	27,1	13,9	13,3	6,8
6331 Artigiani delle lavorazioni artistiche del legno e di materiali assimilati	320	35,9	14,2	21,7	9,0
6137 Elettricisti nelle costruzioni civili e professioni assimilate	310	13,2	2,0	11,2	5,3
6212 Saldatori e tagliatori a fiamma	270	19,1	6,1	12,9	4,0



(segue) **Tavola 17 - Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 considerate di difficile reperimento, principali ragioni della difficoltà e relativo tempo di ricerca, per grandi gruppi professionali, professioni più richieste di ciascun gruppo e principali caratteristiche**
Cfr. domande 21.1-21.2-21.5 del questionario di rilevazione

		Assunzioni considerate di difficile reperimento		La difficoltà di reperimento è prevalentemente imputabile a (%) (valori %)		Tempo di ricerca (mesi)
		Totale 2012 (v.a.)*	% su totale assunzioni	ridotto numero di candidati	inadeguatezza dei candidati	
6511	Macellai, pesciaioli e professioni assimilate	270	24,2	19,8	4,4	3,0
6543	Valigiai, borsettieri e professioni assimilate	230	45,7	42,0	3,6	3,6
6512	Panettieri e pastai artigianali	210	17,1	10,4	6,8	5,4
6522	Falegnami e attrezzisti di macchine per la lavorazione del legno	190	36,5	16,9	19,5	10,8
6218	Lastroferratori	190	24,4	9,0	15,4	6,8
6542	Artigiani e operai specializzati delle calzature e assimilati	180	20,0	10,7	9,3	4,6
6122	Muratori in cemento armato	160	31,9	2,6	29,3	3,8
6221	Fabbri, lingottai e operatori di presse per forgiare	160	25,0	14,7	10,3	6,8
6245	Installatori di linee elettriche, riparatori e cavisti	140	16,3	14,7	1,6	11,1
6123	Carpentieri e falegnami nell'edilizia (esclusi i parchettisti)	140	4,1	1,1	2,9	2,2
6541	Conciatori di pelli e di pellicce	140	30,7	26,0	4,6	2,9
6217	Specialisti di saldatura elettrica e a norme ASME	130	38,2	28,2	10,0	4,8
6112	Tagliatori di pietre, scalpellini e marmisti	130	38,9	10,5	28,3	5,9
6537	Artigiani e addetti alle tintolavanderie	110	13,9	10,3	3,6	4,9
6138	Installatori di infissi e serramenta	110	42,2	2,4	39,8	4,2
	Altre professioni	1.150	11,4	5,6	5,8	4,3
7.	Conduttori di impianti e operai di macchinari fissi e mobili	4.620	13,5	6,1	7,3	4,1
7423	Conduttori di mezzi pesanti e camion	980	12,4	4,5	7,9	3,3
7441	Conduttori di macchinari per il movimento terra	510	14,5	6,7	7,9	3,9
7422	Conduttori di autobus, di tram e di filobus	420	23,0	12,1	10,8	3,5
7171	Operatori di catene di montaggio automatizzate	280	13,3	5,3	8,0	2,5
7421	Autisti di taxi, conduttori di automobili, furgoni e altri veicoli	280	12,2	2,9	9,3	2,0
7211	Operai addetti a macchine utensili automatiche e semiautomatiche industriali	240	31,5	18,7	12,8	5,0
7263	Operai addetti a macchinari per confezioni di abbigliamento in stoffa e assimilati	200	27,2	11,3	15,9	9,0
7271	Assemblatori in serie di parti di macchine	170	11,7	5,0	6,7	3,8
7444	Conduttori di carrelli elevatori	150	36,4	0,2	36,1	5,6
7281	Operai addetti a macchine confezionatrici di prodotti industriali	150	9,0	4,3	4,7	2,8
7233	Conduttori di macchinari per la fabbricazione di articoli in plastica e assimilati	120	11,1	6,5	4,6	5,0
7261	Operai addetti a macchinari per la filatura e la bobinatura	110	29,7	25,5	4,2	11,7
	Altre professioni	1.000	9,8	5,6	4,3	4,0
8.	Professioni non qualificate	4.220	7,6	3,2	4,3	2,7
8143	Personale non qualificato ai servizi di pulizia di uffici ed esercizi commerciali	1.480	4,7	2,4	2,3	2,5
8421	Manovali e personale non qualificato dell'edilizia civile e professioni assimilate	820	17,3	3,1	14,1	1,5
8131	Faccchini, addetti allo spostamento merci e assimilati	730	12,4	0,9	11,4	4,0
8431	Personale non qualificato delle attività industriali e professioni assimilate	390	10,4	7,4	3,0	3,5
8142	Personale non qualificato nei servizi di ristorazione	170	5,4	4,7	0,7	2,3
8141	Personale non qualificato addetto alla pulizia nei servizi di alloggio e nelle navi	150	20,0	19,2	0,8	1,9
	Altre professioni	490	7,9	4,9	3,1	3,0

* Valori assoluti arrotondati alle decime. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012



Tavola 18 - Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 per grandi gruppi professionali, professioni più richieste di ciascun gruppo e classe di età*Cfr. domande 2D.1-2D.5-2G.2 del questionario di rilevazione*

	Assunzioni non stagio- nali 2012 (v.a.)*	Classi di età (%)					Non rile- vante
		Fino a 24 anni	25-29 anni	30-44 anni	45-54 anni	Oltre 54 anni	
TOTALE	406.820	9,3	26,1	22,4	2,6	0,5	39,1
1. Dirigenti	1.420	1,0	13,6	44,5	16,6	2,0	22,3
123 Direttori e dirigenti dipartimentali di aziende	860	-	8,3	45,2	24,1	2,3	20,1
122 Direttori e dirigenti generali di aziende	430	2,1	13,9	46,8	6,7	2,1	28,5
131 Responsabili di piccole aziende	130	3,9	48,8	31,5	-	-	15,7
2. Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	31.190	6,1	31,3	27,0	2,1	0,6	32,9
211 Specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali	6.420	13,5	38,0	20,8	0,4	0,0	27,3
221 Ingegneri e professioni assimilate	6.160	2,7	38,3	37,6	4,0	0,3	17,1
251 Specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie	5.940	4,6	34,0	34,9	5,2	1,3	20,0
264 Professori di scuola primaria, pre-primaria e professioni assimilate	3.370	8,4	18,3	23,0	0,2	2,6	47,4
265 Altri specialisti dell'educazione e della formazione	2.540	0,3	32,7	12,2	0,1	0,1	54,6
263 Professori di scuola secondaria, post-secondaria e professioni assimilate	1.560	-	3,7	21,6	0,3	-	74,4
255 Specialisti in discipline artistico-espressive	1.350	0,3	26,9	11,0	0,1	-	61,7
253 Specialisti in scienze sociali	1.250	23,4	35,9	16,3	0,7	-	23,7
231 Specialisti nelle scienze della vita	1.230	0,1	33,7	24,2	0,2	-	41,9
254 Specialisti in discipline linguistiche, letterarie e documentali	490	1,2	18,8	39,6	0,0	-	40,4
241 Medici	380	-	12,0	35,2	0,8	-	52,1
252 Specialisti in scienze giuridiche	300	-	19,0	44,7	11,7	-	24,7
222 Architetti, urbanisti e specialisti del recupero e della conservazione del territorio	210	0,9	6,1	79,8	2,8	-	10,3
3. Professioni tecniche	55.790	5,3	27,5	30,1	3,0	0,2	33,9
331 Tecnici dell'organizzazione e dell'amministrazione delle attività produttive	12.250	3,3	22,0	27,0	2,4	0,2	45,0
333 Tecnici dei rapporti con i mercati	10.620	4,9	25,9	36,9	5,3	0,1	26,8
321 Tecnici della salute	8.430	3,2	21,1	21,0	1,1	0,1	53,6
312 Tecnici informatici, telematici e delle telecomunicazioni	5.390	10,4	35,5	25,5	2,5	-	26,1
313 Tecnici in campo ingegneristico	4.910	11,2	33,7	30,1	3,0	0,8	21,2
334 Tecnici della distribuzione commerciale e professioni assimilate	2.840	4,4	26,8	41,8	2,9	0,4	23,8
315 Tecnici della gestione dei processi produttivi di beni e servizi	2.820	3,1	26,4	31,7	7,1	0,1	31,6
332 Tecnici delle attività finanziarie e assicurative	2.650	5,4	46,2	30,7	1,2	-	16,5
317 Tecnici di apparecchiature ottiche e audio-video	980	0,4	14,6	59,5	0,4	-	25,1
316 Tecnici del trasporto aereo, navale e ferroviario	910	8,4	9,4	66,1	6,4	-	9,8
318 Tecnici della sicurezza e della protezione ambientale	760	7,2	29,3	33,2	1,3	0,8	28,2
314 Tecnici conduttori impianti produttivi in continuo e di reti idriche ed energetiche	750	11,1	65,3	13,1	1,6	-	8,8
342 Insegnanti nella formazione professionale, istruttori, allenatori, atleti e profess.simili	530	6,3	32,8	26,9	-	-	34,1
311 Tecnici delle scienze quantitative, fisiche e chimiche	510	8,4	49,2	22,7	0,2	-	19,5
345 Tecnici dei servizi sociali	450	2,0	21,5	17,3	-	-	59,3
344 Tecnici dei servizi culturali	400	3,3	36,0	6,8	5,0	-	49,0
341 Professioni tecniche delle attività turistiche, ricettive e assimilate	300	0,0	51,5	9,8	-	-	38,6
343 Tecnici dei servizi ricreativi	260	0,4	14,8	35,7	-	0,4	48,7

* Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.
Il segno (-) indica l'assenza di valori nell'incrocio indicato.



(segue) **Tavola 18 - Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 per grandi gruppi professionali, professioni più richieste di ciascun gruppo e classe di età***Cfr. domande 2D.1-2D.5-2G.2 del questionario di rilevazione*

		Assunzioni non stagio- nali 2012 (v.a.)*	Classi di età (%)					Non rile- vante
			Fino a 24 anni	25-29 anni	30-44 anni	45-54 anni	Oltre 54 anni	
4.	Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	57.800	10,2	36,0	22,5	1,8	0,2	29,3
411	Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali	23.090	10,3	35,6	25,0	1,8	0,3	26,9
431	Impiegati addetti alla gestione amministrativa della logistica	12.420	19,3	30,0	16,3	2,9	0,0	31,4
422	Impiegati addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela	7.660	4,8	35,5	14,2	2,9	0,2	42,5
421	Impiegati addetti agli sportelli e ai movimenti di denaro	5.360	9,8	45,6	18,8	0,2	-	25,7
412	Impiegati addetti alle macchine d'ufficio	4.100	2,5	51,2	9,1	0,2	-	37,0
441	Impiegati addetti al controllo di documenti e allo smistamento e recapito della posta	3.620	0,7	27,1	66,8	0,3	0,1	5,0
432	Impiegati addetti alla gestione economica, contabile e finanziaria	1.300	6,8	42,3	24,3	0,3	-	26,3
442	Impiegati addetti all'archiviazione e conservazione della documentazione	240	4,6	12,9	13,3	0,4	0,8	68,0
5.	Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	108.600	15,5	28,7	14,5	1,1	0,2	40,0
512	Addetti alle vendite	46.670	19,2	35,6	13,2	0,8	0,1	31,1
522	Esercenti e addetti nelle attività di ristorazione	37.070	15,2	24,7	16,9	1,8	0,4	41,0
544	Professioni qualificate nei servizi personali e assimilati	9.650	0,6	13,5	13,1	1,1	-	71,7
531	Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	4.720	1,0	11,9	18,9	0,4	-	67,7
543	Operatori della cura estetica	3.940	46,5	28,7	4,1	0,9	-	19,8
548	Professioni qualificate nei servizi di sicurezza, vigilanza e custodia	3.490	3,1	34,3	13,7	0,3	-	48,6
513	Altre professioni qualificate nelle attività commerciali	1.490	7,8	37,8	15,5	0,7	-	38,2
542	Professioni qualificate nei servizi ricreativi, culturali e assimilati	720	12,4	40,6	7,3	-	-	39,7
546	Esercenti e addetti di agenzie per il disbrigo di pratiche e assimilate	420	1,2	29,9	45,1	-	-	23,9
523	Assistenti di viaggio e professioni assimilate	400	0,5	56,9	0,3	-	-	42,4
	Altre professioni	60	1,6	7,8	56,3	-	-	34,4
6.	Artigiani, operai specializzati e agricoltori	61.930	11,0	20,0	24,7	4,3	0,9	38,9
612	Artigiani e operai specializzati delle costruzioni e nel mantenimento di strutture edili	17.190	4,1	14,8	26,3	5,6	2,4	46,9
613	Artigiani e operai specializzati addetti alle rifiniture delle costruzioni	9.050	20,9	18,1	20,6	4,8	-	35,6
623	Meccanici artigianali, montatori, riparatori e manutentori di macchine fisse e mobili	7.100	13,0	30,9	25,7	4,0	0,4	26,0
621	Fonditori, saldatori, lattonieri, calderai, montatori carpenteria metall. e profess.simili	5.410	10,1	17,8	30,6	7,0	1,3	33,1
624	Artigiani e operai specializz. di installazione e manut. attrez. elettriche e elettron.	4.760	19,6	20,5	30,2	1,5	-	28,2
622	Fabbri ferrai costruttori di utensili e assimilati	4.060	14,2	31,8	28,8	3,1	0,0	22,1
651	Artigiani e operai specializzati delle lavorazioni alimentari	3.580	14,5	21,9	17,1	1,5	0,7	44,3
653	Artigiani e operai specializzati del tessile e dell'abbigliamento	2.740	8,4	16,9	19,8	4,1	0,2	50,7
654	Artigiani e operai specializzati nella lavor. del cuoio, delle pelli e delle calzature	1.830	6,8	20,3	21,6	4,2	1,4	45,7
615	Artigiani e operai specializzati addetti alla pulizia e all'igiene degli edifici	1.240	0,3	6,4	20,5	3,5	-	69,4
614	Artigiani e operai specializzati di pitturazione e pulizia degli esterni degli edifici	1.010	0,2	32,3	8,5	0,1	0,3	58,6
633	Artigiani artista del legno, del tessuto, del cuoio e di materiali assimilati	930	9,7	21,4	28,1	8,6	1,6	30,6
631	Artigiani e operai specializzati della meccanica di precisione su metalli e mater. simili	840	11,8	19,1	17,7	0,4	1,0	50,1
634	Artigiani e operai specializzati delle attività poligrafiche	610	12,1	34,3	18,2	2,5	-	33,0

* Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.
 Il segno (-) indica l'assenza di valori nell'incrocio indicato.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012



(segue) **Tavola 18 - Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 per grandi gruppi professionali, professioni più richieste di ciascun gruppo e classe di età**

Cfr. domande 2D.1-2D.5-2G.2 del questionario di rilevazione

	Assunzioni non stagionali 2012 (v.a.)*	Classi di età (%)					Non rilevante
		Fino a 24 anni	25-29 anni	30-44 anni	45-54 anni	Oltre 54 anni	
652 Attrezzisti, operai e artigiani del trattamento del legno e assimilati	560	10,3	11,9	46,8	4,4	-	26,5
611 Brillatori, tagliatori di pietre, coltivatori di saline e professioni assimilate	340	13,0	15,7	11,8	7,4	-	52,1
655 Artigiani e operai specializzati dell'industria dello spettacolo	320	-	12,3	0,3	-	-	87,4
641 Agricoltori e operai agricoli specializzati	230	2,2	7,5	36,7	-	-	53,5
632 Vasai, soffiatori e formatori di vetrerie e professioni assimilate	130	17,1	18,6	19,4	0,8	-	44,2
7. Conduttori di impianti e operai di macchinari fissi e mobili	34.280	5,7	21,8	27,5	4,3	1,0	39,6
742 Conduttori di veicoli a motore e a trazione animale	11.970	0,9	18,7	24,8	6,5	2,0	47,1
744 Conduttori di macchine movimento terra, sollevamento e maneggio dei materiali	4.180	3,4	2,4	38,3	10,1	-	45,8
727 Operai addetti all'assemblaggio di prodotti industriali	3.050	13,8	35,7	16,4	1,4	1,8	30,9
717 Operatori di catene di montaggio automatizzate e di robot industriali	2.130	7,3	41,8	32,7	1,2	-	16,9
726 Operai addetti a macchinari dell'industria tessile, delle confezioni e assimilati	2.120	12,0	23,7	24,5	2,7	0,0	37,0
728 Operai addetti a macchine confezionatrici di prodotti industriali	1.680	8,7	24,0	14,2	1,0	0,1	52,0
723 Conduttori di macchinari per la fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	1.410	8,2	23,9	26,9	0,1	-	40,8
741 Conduttori convogli ferroviari e altri manovratori di veicoli su rotaie e impianti a fune	1.230	0,1	31,1	65,9	-	-	2,9
715 Oper. macchin. e impianti per raffin. gas e prod. petroliferi e per la fabbr. di prod. chimici	1.160	5,5	24,0	16,2	1,3	-	53,0
712 Operatori di impianti per la trasformazione e lavorazione a caldo dei metalli	1.010	1,4	31,5	29,5	0,1	-	37,6
732 Operai addetti a macchinari fissi per l'industria alimentare	960	5,1	18,2	45,4	0,2	0,2	30,8
721 Operai di macchine automatiche e semiautom. per lavorazioni metalliche e per prod. minerali	880	6,4	28,9	26,6	2,4	4,6	31,2
745 Marinai di coperta e operai assimilati	810	28,2	21,1	5,2	9,7	-	35,9
716 Condutt. impianti prod. energia termica e vapore, recup. rifiuti e trattam.-distribuz. acque	490	3,6	10,9	53,6	0,8	3,6	27,3
714 Conduttori di impianti per la trasformazione del legno e la fabbricazione della carta	330	31,1	12,3	14,7	-	-	41,9
713 Conduttori di forni e altri impianti per la lavor. del vetro, della ceramica e mater. simili	260	3,9	24,1	21,8	0,8	-	49,4
725 Conduttori di macchinari per tipografia e stampa su carta e cartone	190	16,2	41,1	13,5	1,1	-	28,1
724 Operai addetti a macchinari in impianti per la produzione in serie di articoli in legno	180	9,8	21,9	37,2	-	0,5	30,6
718 Conduttori di impianti per la trasformazione dei minerali	100	5,0	20,8	29,7	-	-	44,6
722 Operai di rivestimenti metallici, galvanoplastica e fabbricazione di prodotti fotografici	80	2,5	26,3	16,3	-	-	55,0
711 Conduttori di impianti e macchinari per l'estrazione e il primo trattamento dei minerali	60	-	45,8	18,6	5,1	1,7	28,8
8. Professioni non qualificate	55.810	2,6	16,5	21,4	2,7	0,6	56,1
814 Personale non qualificato nei servizi di pulizia	37.190	1,5	10,3	24,4	2,8	0,8	60,2
813 Personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci	7.490	4,2	37,5	18,4	3,4	0,5	36,0
842 Personale non qualificato delle costruzioni e professioni assimilate	5.080	6,9	22,7	8,2	2,4	-	59,8
843 Personale non qualificato nella manifattura	3.710	4,9	28,4	19,8	0,8	0,4	45,7
816 Personale non qualificato addetto ai servizi di custodia di edifici, attrezzature e beni	1.120	-	13,8	8,5	2,6	-	75,1
815 Personale non qualificato nei servizi di istruzione e sanitari	530	1,7	9,3	17,0	0,6	-	71,5
Altre professioni	690	4,9	27,3	24,1	1,0	0,1	42,5

* Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori. Il segno (-) indica l'assenza di valori nell'incrocio indicato.



SEZIONE 5

Le assunzioni non stagionali previste dalle imprese nel 2012: titoli di studio dichiarati e livelli formativi equivalenti

Nella presente sezione sono considerate le assunzioni non stagionali, con l'esclusione quindi delle assunzioni previste a tempo determinato destinate a svolgere attività e lavorazioni di carattere stagionale. Le assunzioni per titolo di studio sono ripartite per tipo di esperienza (specifico, ecc.) e per anni di esperienza richiesti. Quest'ultima è stata considerata come elemento che contribuisce ad una "formazione integrata", vale a dire una formazione che considera il sapere scolastico e quello di tipo esperienziale.

Al fine di considerare adeguatamente il peso e il significato della "formazione integrata" si è costruita una classificazione delle assunzioni per livello formativo equivalente, tenendo conto degli anni di istruzione necessari per conseguire il livello di istruzione richiesto dalle imprese e degli anni di esperienza richiesti dalle imprese (in aggiunta agli anni di formazione tradizionale). Il contributo dell'esperienza alla determinazione del livello formativo equivalente non supera comunque la soglia dei due anni, considerando che tale contributo si riduce notevolmente dopo i primi anni.

Il numero di anni di formazione equivalente (anni di istruzione + anni di esperienza) così ottenuti sono stati riclassificati per intervalli coincidenti con i livelli di formazione scolastica secondo lo schema di seguito riportato:

- | | |
|------------------|---------------------------------|
| - fino 9 anni: | nessuna formazione specifica |
| - 10-12 anni: | livello qualifica professionale |
| - 13 anni: | livello secondario |
| - 14-15 anni: | livello post secondario |
| - 16 anni e più: | livello universitario |

Tavola 19 - Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 e per il 2011 per grande gruppo professionale e macrosettore, secondo il livello di istruzione segnalato dalle imprese*Cfr. domande 2D.1-2D.5-2B-2C-2E del questionario di rilevazione*

	Assunzioni non stagionali 2012		Gruppi professionali (distribuzione %)				Assunzioni non stagionali 2011	
	valore assoluto*	distribuz. %	dirigenti, prof. spec. e tecnici	impiegati e add. vendita e serv.	operai special. cond. Impianti	professioni non qualificate	valori assoluti*	distribuz. %
TOTALE	406.820	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	595.160	100,0
Livello universitario	58.890	14,5	57,1	5,1	--	--	74.140	12,5
- di cui laurea specialistica	25.150	6,2	24,3	2,2	--	--	31.390	5,3
- di cui laurea triennale	14.740	3,6	15,1	0,8	--	--	18.190	3,1
- di cui laurea non specificata	19.000	4,7	17,7	2,0	--	--	24.570	4,1
Livello secondario - Diploma	166.340	40,9	41,4	57,5	27,5	13,7	244.280	41,0
- di cui specializzazione post-diploma	29.650	7,3	10,4	8,4	5,0	3,0	43.430	7,3
Qualifica formazione prof. o diploma professionale	50.020	12,3	1,5	15,4	19,2	8,3	80.270	13,5
Nessuna formazione specifica	131.570	32,3	--	22,1	53,3	77,9	196.470	33,0
di cui INDUSTRIA	128.740	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	229.060	100,0
Livello universitario	15.540	12,1	51,2	13,9	--	--	19.920	8,7
- di cui laurea specialistica	8.300	6,4	26,8	8,4	--	--	10.300	4,5
- di cui laurea triennale	2.310	1,8	7,4	2,4	--	--	2.830	1,2
- di cui laurea non specificata	4.920	3,8	16,9	3,1	--	--	6.790	3,0
Livello secondario - Diploma	44.300	34,4	46,3	74,4	26,0	14,6	80.460	35,1
- di cui specializzazione post-diploma	8.340	6,5	9,8	13,5	4,4	4,0	15.690	6,9
Qualifica formazione prof. o diploma professionale	18.320	14,2	2,5	6,4	19,8	13,8	36.140	15,8
Nessuna formazione specifica	50.590	39,3	--	5,3	54,2	71,6	92.550	40,4
di cui SERVIZI	278.080	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	366.100	100,0
Livello universitario	43.350	15,6	59,6	4,2	--	--	54.230	14,8
- di cui laurea specialistica	16.850	6,1	23,1	1,7	--	--	21.090	5,8
- di cui laurea triennale	12.430	4,5	18,4	0,7	--	--	15.360	4,2
- di cui laurea non specificata	14.080	5,1	18,1	1,9	--	--	17.780	4,9
Livello secondario - Diploma	122.040	43,9	39,3	55,9	33,4	13,5	163.820	44,7
- di cui specializzazione post-diploma	21.320	7,7	10,6	7,9	7,4	2,7	27.740	7,6
Qualifica formazione prof. o diploma professionale	31.700	11,4	1,0	16,2	16,9	6,9	44.130	12,1
Nessuna formazione specifica	80.990	29,1	--	23,7	49,7	79,6	103.930	28,4

* Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.
Il segno (--) indica un valore statisticamente non significativo. I totali comprendono comunque i dati non esposti.



Tavola 20 - Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 considerate di difficile reperimento, principali ragioni della difficoltà e relativo tempo di ricerca, secondo il livello di istruzione segnalato*Cfr. domande 21.1-21.2-21.5 del questionario di rilevazione*

	Assunzioni considerate di difficile reperimento		La difficoltà di reperimento è prevalentemente imputabile a (valori %)		Tempo di ricerca (mesi)
	Totale 2012 (v.a.)*	% su totale assunzioni	ridotto numero di candidati	inadeguatezza dei candidati	
TOTALE	65.460	16,1	7,4	8,7	4,2
Livello universitario	11.770	20,0	11,6	8,3	3,9
- di cui laurea specialistica	5.000	19,9	11,1	8,8	4,3
- di cui laurea triennale	3.160	21,4	16,3	5,1	3,1
- di cui laurea non specificata	3.620	19,1	8,8	10,2	3,8
Livello secondario - Diploma	27.030	16,2	6,1	10,2	4,5
- di cui specializzazione post-diploma	6.970	23,5	7,8	15,7	5,4
Qualifica formazione prof. o diploma professionale	9.190	18,4	8,8	9,6	5,1
Nessuna formazione specifica	17.460	13,3	6,6	6,7	3,4
di cui INDUSTRIA	25.100	19,5	9,3	10,2	5,3
Livello universitario	4.250	27,3	17,2	10,1	4,2
- di cui laurea specialistica	2.510	30,2	20,5	9,7	4,0
- di cui laurea triennale	430	18,7	10,7	8,0	4,0
- di cui laurea non specificata	1.310	26,5	14,6	11,9	4,5
Livello secondario - Diploma	8.090	18,3	8,1	10,2	6,3
- di cui specializzazione post-diploma	2.730	32,8	13,0	19,8	7,8
Qualifica formazione prof. o diploma professionale	4.930	26,9	11,3	15,6	6,2
Nessuna formazione specifica	7.820	15,5	7,3	8,1	4,3
di cui SERVIZI	40.360	14,5	6,5	8,1	3,5
Livello universitario	7.530	17,4	9,7	7,7	3,7
- di cui laurea specialistica	2.490	14,8	6,4	8,3	4,7
- di cui laurea triennale	2.730	21,9	17,3	4,6	3,0
- di cui laurea non specificata	2.310	16,4	6,8	9,6	3,5
Livello secondario - Diploma	18.930	15,5	5,3	10,2	3,7
- di cui specializzazione post-diploma	4.230	19,8	5,8	14,1	3,9
Qualifica formazione prof. o diploma professionale	4.260	13,4	7,4	6,1	3,9
Nessuna formazione specifica	9.640	11,9	6,1	5,8	2,7

* Valori assoluti arrotondati alle decine. I totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012



Tavola 21 - Importanza del titolo di studio nella scelta del candidato più idoneo a ricoprire la figura professionale richiesta, secondo l'indirizzo di studio segnalato dalle imprese
Cfr. domanda 2D.1-2D.5-2E-2F-2G.5 del questionario di rilevazione

	Assunzioni non stagionali 2012 (v.a.)*	Ai fini dell'assunzione, il titolo di studio è considerato				ritenuti adatti giovani in uscita dal sistema for- mativo
		molto importante	abbastanza importante	poco importante	per niente importante	
TOTALE	406.820	18,5	27,7	33,5	20,3	45,6
Livello universitario	58.890	63,2	29,8	6,1	0,9	51,4
Indirizzo economico	17.180	53,7	34,4	11,1	0,7	51,3
Indirizzo di ingegneria elettronica e dell'informazione	7.230	62,3	33,4	3,6	0,7	51,6
Indirizzo sanitario e paramedico	5.030	84,7	14,4	0,9	0,1	66,3
Indirizzo insegnamento e formazione	5.020	79,8	18,5	0,9	0,8	69,5
Indirizzo di ingegneria industriale	4.400	53,2	38,6	5,7	2,5	42,5
Altri indirizzi di ingegneria	2.810	45,1	49,0	5,7	0,1	33,8
Indirizzo chimico-farmaceutico	2.620	83,8	13,8	1,7	0,6	55,4
Indirizzo scientifico, matematico e fisico	1.820	77,4	15,4	7,2	0,1	55,2
Indirizzo linguistico, traduttori e interpreti	1.480	61,0	35,1	3,8	0,1	39,7
Indirizzo letterario, filosofico, storico e artistico	1.090	86,6	10,8	0,7	1,8	33,1
Indirizzo di ingegneria civile e ambientale	800	74,2	24,6	1,1	0,1	59,9
Indirizzo politico-sociale	760	51,3	43,1	5,2	0,4	59,3
Indirizzo architettura, urbanistico e territoriale	740	68,3	29,3	2,2	0,3	40,7
Indirizzo giuridico	560	61,6	36,3	2,1	0,0	33,9
Indirizzo psicologico	540	73,8	26,2	0,0	0,0	67,7
Indirizzo statistico	450	49,7	45,4	4,7	0,2	46,1
Indirizzo geo-biologico e biotecnologie	440	83,8	15,6	0,7	0,0	26,3
Indirizzo medico e odontoiatrico	410	95,2	4,8	0,0	0,0	39,4
Indirizzo agrario, agroalimentare e zootecnico	240	60,0	39,1	0,4	0,4	74,9
Indirizzo scienze motorie	180	59,0	31,5	5,6	3,9	47,8
Indirizzo non specificato	5.110	53,1	33,3	10,5	3,1	42,0
Livello secondario e post-secondario	166.340	18,5	41,1	30,4	10,0	50,9
Indirizzo amministrativo-commerciale	39.860	25,5	51,0	19,0	4,4	46,2
Indirizzo meccanico	15.250	18,1	35,8	34,1	12,0	49,0
Indirizzo turistico-alberghiero	9.560	13,2	32,9	34,9	19,0	38,2
Indirizzo socio-sanitario	6.870	46,1	39,4	12,8	1,6	60,5
Indirizzo informatico	4.580	24,0	42,8	15,3	17,9	37,3
Indirizzo elettrotecnico	4.110	22,9	43,8	19,5	13,9	50,0
Indirizzo elettronico	2.800	28,1	42,0	23,7	6,2	41,6
Indirizzo generale (licei)	2.580	42,7	43,1	13,4	0,8	50,1
Indirizzo edile	2.440	43,8	44,3	8,9	3,0	25,3
Indirizzo agrario-alimentare	1.940	2,0	39,2	45,7	13,1	40,1
Indirizzo tessile, abbigliamento e moda	1.580	5,1	31,5	50,7	12,7	38,1
Indirizzo chimico	1.460	16,6	28,1	34,4	20,9	36,5

* Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori. Il segno (--) indica un valore statisticamente non significativo. I totali comprendono comunque i dati non esposti.



(segue) Tavola 21 - Importanza del titolo di studio nella scelta del candidato più idoneo a ricoprire la figura professionale richiesta, secondo l'indirizzo di studio segnalato dalle imprese*Cfr. domanda 2D.1-2D.5-2E-2F-2G.5 del questionario di rilevazione*

	Assunzioni non stagionali 2012 (v.a.)*	Ai fini dell'assunzione, il titolo di studio è considerato				ritenuti adatti giovani in uscita dal sistema for- mativo
		molto importante	abbastanza importante	poco importante	per niente importante	
Indirizzo linguistico	1.450	28,8	50,5	16,7	3,9	73,3
Indirizzo termoidraulico	1.100	8,3	54,0	25,8	11,8	30,8
Indirizzo artistico	640	9,3	9,2	71,4	10,1	59,9
Indirizzo telecomunicazioni	600	23,5	43,6	22,3	10,6	20,0
Indirizzo aeronautico e nautico	550	25,0	66,8	6,9	1,3	79,5
Indirizzo legno, mobile e arredamento	380	7,4	38,9	41,0	12,7	46,3
Indirizzo stampa ed editoria	370	3,6	35,2	52,7	8,5	52,2
Indirizzo grafico-pubblicitario	320	24,1	47,0	24,8	4,1	48,3
Indirizzo cartario-cartotecnico	260	23,0	21,1	46,9	9,0	49,2
Indirizzo orafo	230	2,1	82,1	15,4	0,4	6,0
Indirizzo biologico e biotecnologia	50	21,6	60,8	17,6	0,0	15,7
Altri indirizzi	--	--	--	--	--	--
Indirizzo non specificato	67.340	10,4	37,5	39,9	12,1	58,2
Qualifica di formazione o diploma professionale	50.020	11,4	25,1	46,2	17,2	36,2
Indirizzo turistico-alberghiero	10.440	4,7	22,5	39,7	33,1	28,1
Indirizzo socio-sanitario	8.450	30,0	38,4	27,3	4,3	63,9
Indirizzo meccanico	7.610	5,7	30,0	57,0	7,3	26,8
Indirizzo edile	5.510	2,5	10,0	55,8	31,7	11,2
Indirizzo amministrativo-commerciale	2.540	11,7	26,0	53,3	9,0	49,6
Indirizzo termoidraulico	2.180	14,3	12,1	68,1	5,5	24,5
Indirizzo elettrotecnico	1.860	33,6	42,2	23,1	1,1	36,2
Indirizzo estetisti e parrucchieri	1.750	31,6	31,5	20,8	16,1	39,5
Indirizzo tessile, abbigliamento e moda	1.000	1,7	19,8	61,3	17,2	36,2
Indirizzo agrario-alimentare	650	5,1	33,3	43,6	18,0	42,9
Indirizzo legno, mobile e arredamento	520	1,2	8,1	71,0	19,8	21,5
Indirizzo informatico	300	18,5	46,5	33,3	1,7	49,2
Indirizzo telecomunicazioni	220	2,7	31,1	65,3	0,9	24,7
Indirizzo cartario-cartotecnico	150	26,9	14,5	50,3	8,3	55,9
Indirizzo artistico	140	42,4	20,1	16,0	21,5	43,1
Indirizzo linguistico	130	0,0	46,4	40,8	12,8	4,0
Indirizzo elettronico	90	6,7	43,8	32,6	16,9	59,6
Indirizzo stampa ed editoria	50	18,9	17,0	56,6	7,5	35,8
Indirizzo chimico	50	12,0	68,0	18,0	2,0	86,0
Altri indirizzi	90	8,0	15,9	67,0	9,1	22,7
Indirizzo non specificato	6.310	1,6	16,0	60,9	21,5	43,0
Nessuna formazione specifica	131.570	1,2	10,8	44,8	43,2	40,0

* Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.
Il segno (--) indica un valore statisticamente non significativo. I totali comprendono comunque i dati non esposti.



Tavola 22 - Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 con titolo universitario per tipo di laurea e richiesta di formazione post-laurea, per settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale
Cfr. domanda 2D.1-2D.5-2E-2E.1 del questionario di rilevazione

	Assunzioni non stagionali 2.012 (v.a.)*	Assunzioni previste con titolo universitario					Indif- ferente
		Totale (v.a.)*	di cui (distribuzione %)				
			laurea breve (3 anni)		laurea special. (5 anni)		
			Totale	di cui con post-laurea**	Totale	di cui con post-laurea**	
TOTALE	406.820	58.890	25,0	4,3	42,7	8,3	32,3
INDUSTRIA	128.740	15.540	14,9	2,2	53,4	7,6	31,7
Industria in senso stretto	74.550	12.660	15,8	2,3	50,0	8,4	34,2
Estrazione di minerali	950	320	2,5	0,3	61,1	0,9	36,4
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	7.860	710	17,4	1,6	53,6	11,0	29,0
Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature	9.050	540	16,9	2,9	45,3	3,7	37,8
Industrie del legno e del mobile	4.220	320	28,6	4,4	46,7	9,8	24,8
Industrie della carta, cartotecnica e stampa	2.500	310	12,4	2,9	44,1	5,2	43,5
Industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere	4.040	1.630	26,2	1,1	49,1	9,7	24,7
Industrie della gomma e delle materie plastiche	2.870	340	24,2	5,0	42,5	10,0	33,3
Industrie della lavorazione dei minerali non metalliferi	2.970	300	26,8	1,7	49,2	5,4	24,1
Industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo	14.330	1.490	15,1	1,8	44,1	5,5	40,8
Ind. fabbric. macchin. e attrezzature e dei mezzi di trasporto	14.360	3.880	9,1	1,2	56,6	8,4	34,3
Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali	7.440	2.270	15,4	3,9	43,3	8,5	41,3
Lavori di impianto tecnico: riparazione, manutenz.e install.	2.970	490	24,4	7,7	52,7	21,2	22,8
Ind. beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere	990	80	12,8	2,6	60,3	0,0	26,9
Public utilities (energia, gas, acqua, ambiente)	6.210	1.040	13,8	2,2	64,6	6,8	21,6
Costruzioni	47.980	1.840	9,4	1,4	70,8	2,3	19,9
SERVIZI	278.080	43.350	28,7	5,1	38,9	8,6	32,5
Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli	5.540	230	30,6	3,1	46,7	4,4	22,7
Commercio all'ingrosso	15.690	1.570	20,1	1,5	46,9	5,9	32,9
Commercio al dettaglio	47.420	1.810	11,5	1,1	69,6	18,3	18,9
Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici	46.140	490	35,5	6,8	22,5	1,4	42,1
Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio	25.940	1.220	9,0	3,7	44,5	5,5	46,4
Servizi dei media e della comunicazione	3.590	1.410	17,7	6,2	32,8	7,7	49,5
Servizi informatici e delle telecomunicazioni	11.460	5.280	17,1	1,6	30,0	4,9	53,0
Servizi avanzati di supporto alle imprese	17.730	7.830	20,6	2,0	44,9	9,4	34,5
Servizi finanziari e assicurativi	10.300	5.360	9,3	0,7	41,0	5,5	49,7
Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	39.970	2.250	16,1	3,3	40,6	3,9	43,3
Istruzione e servizi formativi privati	6.280	4.050	17,9	4,1	68,6	25,9	13,5
Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	27.070	8.620	67,9	11,8	16,3	5,4	15,8
Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	13.590	1.490	47,5	20,0	36,5	3,5	15,9
Studi professionali	7.370	1.750	36,4	8,6	39,4	8,7	24,2
RIPARTIZIONE TERRITORIALE							
Nord Ovest	123.110	21.590	24,8	2,9	40,3	6,3	34,9
Nord Est	100.450	13.770	25,5	6,2	42,8	8,3	31,8
Centro	82.960	12.090	22,6	3,3	39,9	6,0	37,5
Sud e Isole	100.300	11.440	27,4	5,9	50,1	14,5	22,4
CLASSE DIMENSIONALE							
1-9 dipendenti	152.350	11.970	28,9	6,4	53,0	10,3	18,2
10-49 dipendenti	55.560	8.170	26,4	6,2	50,8	17,5	22,9
50-249 dipendenti	59.830	12.780	24,5	4,1	46,1	10,6	29,4
250-499 dipendenti	31.300	6.440	21,5	1,7	35,5	3,8	43,0
500 dipendenti e oltre	107.780	19.530	23,6	3,2	33,3	3,2	43,1

* Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

** Ulteriore formazione post-laurea (master o dottorato).

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012



SEZIONE 6

Le assunzioni non stagionali:
le competenze richieste
dalle imprese nel 2012

Tavola 23 - Competenze che le imprese ritengono molto importanti per grandi gruppi professionali e professioni più richieste nel 2012 in ciascun gruppo*Cfr. domande 2D.1-2D.5-2H.3 del questionario di rilevazione*

	Assunzioni non stagionali 2012 (v.a.)*	capacità comunicativa scritta e orale	abilità nel gestire rapporti con clienti	capacità di lavorare in gruppo	capacità direttive e di coordinamento
TOTALE	406.820	37,3	42,3	53,1	13,1
1. Dirigenti	1.420	78,5	72,5	73,6	80,4
1231 Dirigenti del dipartimento finanza e amministrazione	290	79,1	61,0	70,7	84,7
1233 Dirigenti del dipartimento vendite e commercializzazione	250	85,0	85,0	76,3	87,0
1237 Dirigenti del dipartimento ricerca e sviluppo	240	87,8	66,0	91,2	60,9
1224 Dirigenti generali di aziende nel commercio	220	69,1	85,5	40,0	86,4
Altre professioni	420	73,9	69,8	81,5	81,5
2. Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	31.190	57,3	55,7	72,8	27,4
2114 Analisti e progettisti di software	5.270	44,6	34,0	82,5	23,5
2642 Professori di scuola pre-primaria	2.890	60,8	65,8	73,2	28,6
2515 Specialisti nei rapporti con il mercato	2.560	74,0	79,8	66,2	38,6
2211 Ingegneri energetici e meccanici	2.530	39,0	30,3	73,7	29,2
2514 Specialisti in contabilità e problemi finanziari	2.220	44,9	75,9	77,4	21,2
2651 Specialisti nell'educazione e nella formazione di soggetti diversamente abili	1.830	81,2	78,9	68,7	16,7
2632 Professori di scuola secondaria superiore	1.260	77,0	53,5	78,3	35,4
2531 Specialisti in scienze economiche	1.200	70,6	74,1	80,5	19,9
2315 Farmacisti	1.010	79,4	85,7	63,4	22,2
2217 Ingegneri industriali e gestionali	960	55,0	55,1	74,7	41,9
2214 Ingegneri elettronici e in telecomunicazioni	910	46,7	53,9	84,9	26,0
2112 Chimici e professioni assimilate	870	55,8	57,6	53,8	16,1
2216 Ingegneri civili e professioni assimilate	810	41,7	30,8	54,6	36,3
2213 Ingegneri elettrotecnici	620	30,3	47,6	51,3	13,9
2512 Specialisti della gestione e del controllo nelle imprese private	610	74,3	60,3	72,6	64,9
2552 Registi, direttori artistici, attori, sceneggiatori e scenografi	550	62,1	34,5	91,2	5,4
2641 Professori di scuola primaria	480	77,0	54,2	68,8	40,2
2513 Specialisti di gestione e sviluppo del personale e dell'organizzazione del lavoro	440	78,7	61,9	66,9	25,9
2655 Insegnanti di discipline artistiche e letterarie	380	91,9	70,4	86,6	64,4
2551 Pittori, scultori, disegnatori e restauratori di beni culturali	380	26,2	35,7	53,4	21,7
Altre professioni	3.420	54,4	51,5	67,5	25,4
3. Professioni tecniche	55.790	53,0	54,5	58,2	22,5
3312 Contabili e professioni assimilate	10.750	49,1	51,3	51,1	18,9
3334 Tecnici della vendita e della distribuzione	7.750	69,1	76,9	52,0	23,8
3212 Professioni sanitarie riabilitative	3.560	74,1	74,7	73,3	25,3
3211 Professioni sanitarie infermieristiche e ostetriche	3.530	53,0	63,2	63,9	15,0
3122 Tecnici esperti in applicazioni	3.000	36,7	40,2	55,2	15,5
3137 Disegnatori industriali e professioni assimilate	2.460	35,0	19,0	61,7	17,3
3335 Tecnici del marketing	2.200	70,9	62,8	64,9	36,2
3121 Tecnici programmatori	1.830	34,6	32,1	59,1	22,9
3153 Tecnici della produzione manifatturiera	1.450	32,6	20,7	59,0	28,6
3341 Spedizionieri e tecnici della distribuzione	1.360	40,1	66,7	62,2	18,6
3152 Tecnici della gestione di cantieri edili	1.240	37,5	34,2	54,5	47,8

* Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.



(segue) **Tavola 23 - Competenze che le imprese ritengono molto importanti per grandi gruppi professionali e professioni più richieste nel 2012 in ciascun gruppo***Cfr. domande 2D.1-2D.5-2H.3 del questionario di rilevazione*

	Assunzioni non stagionali 2012 (v.a.)*	capacità comunicativa scritta e orale	abilità nel gestire rapporti con clienti	capacità di lavorare in gruppo	capacità direttive e di coordinamento
3315 Tecnici dell'organizzazione e della gestione dei fattori produttivi	1.200	49,4	33,0	68,5	39,4
3322 Tecnici del lavoro bancario	1.100	64,5	67,0	83,1	14,3
3131 Tecnici meccanici	1.000	37,7	27,5	65,3	47,7
3134 Tecnici elettronici	950	38,2	51,9	56,0	12,1
3172 Operatori di apparecchi per la ripresa e la produzione audio-video	940	65,0	57,4	61,6	19,3
3346 Rappresentanti di commercio	870	81,4	85,8	37,2	21,1
3214 Professioni tecnico sanitarie - area tecnico assistenziale	770	57,8	72,0	43,4	19,7
3323 Agenti assicurativi	650	72,9	81,7	61,5	36,2
3321 Tecnici della gestione finanziaria	570	82,3	77,9	64,8	18,9
3164 Tecnici dell'organizzazione del traffico ferroviario	500	0,0	50,7	50,7	0,0
3142 Tecnici dell'esercizio di reti idriche ed energetiche	460	63,6	34,3	73,5	2,8
3182 Tecnici della sicurezza sul lavoro	440	75,0	57,9	67,6	61,3
3452 Tecnici del reinserimento e dell'integrazione sociale	360	73,4	37,4	83,0	10,4
3133 Elettrotecnici	350	30,9	24,3	46,0	8,3
3126 Tecnici per la trasmissione radio-televisiva e per le telecomunicazioni	340	14,6	26,9	72,5	0,0
3331 Approvvigionatori e responsabili acquisti	330	74,8	76,9	77,5	32,0
3112 Tecnici chimici	320	28,1	25,0	63,6	23,5
3183 Tecnici del controllo e della bonifica ambientale	310	36,9	29,7	40,2	32,0
3141 Tecnici della conduzione di impianti produttivi in continuo	280	9,2	5,7	39,4	7,8
Altre professioni	4.950	50,6	54,2	56,5	23,4
4. Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	57.800	50,5	53,3	45,6	15,2
4112 Addetti agli affari generali	13.350	43,9	45,5	43,7	16,7
4312 Addetti alla gestione dei magazzini e professioni assimilate	11.210	20,6	29,4	47,6	19,0
4111 Addetti a funzioni di segreteria	9.160	60,3	58,5	46,1	22,4
4122 Addetti all'immissione dati	4.070	28,8	31,8	36,7	8,8
4211 Addetti agli sportelli assicurativi, bancari e di altri intermediari finanziari	3.480	69,3	89,1	56,6	10,6
4224 Addetti all'informazione nei Call Center (senza funzioni di vendita)	2.940	92,1	76,8	40,4	2,7
4221 Addetti all'accoglienza e all'informazione nelle imprese e negli enti pubblici	2.920	67,7	70,5	55,4	16,6
4413 Addetti allo smistamento e al recapito della posta	2.030	99,5	98,5	0,2	0,0
4412 Addetti al controllo della documentazione di viaggio	1.350	92,2	92,9	90,6	6,1
4215 Addetti alla vendita di biglietti	1.110	69,7	92,1	37,3	13,5
Altre professioni	6.200	51,3	50,3	49,3	13,4
5. Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	108.600	47,0	65,6	59,9	9,4
5122 Commessi delle vendite al minuto	42.410	54,0	82,6	62,7	6,6
5223 Camerieri e professioni assimilate	12.790	55,8	62,3	57,9	13,0
5222 Addetti alla preparazione, alla cottura e alla distribuzione di cibi	9.650	22,9	62,5	88,4	3,0
5443 Addetti all'assistenza personale	9.330	41,5	52,3	53,9	3,9
5221 Cuochi in alberghi e ristoranti	9.110	28,7	26,1	50,1	19,0
5224 Baristi e professioni assimilate	5.520	60,6	71,1	52,9	13,7
5311 Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	4.720	40,7	48,9	53,7	9,4
5486 Guardie private di sicurezza	3.300	9,7	27,2	25,0	7,5
5431 Acconciatori	2.710	54,7	59,4	51,0	16,3

* Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012



(segue) **Tavola 23 - Competenze che le imprese ritengono molto importanti per grandi gruppi professionali e professioni più richieste nel 2012 in ciascun gruppo**

Cfr. domande 2D.1-2D.5-2H.3 del questionario di rilevazione

	Assunzioni non stagionali 2012 (v.a.)*	capacità comunicativa scritta e orale	abilità nel gestire rapporti con clienti	capacità di lavorare in gruppo	capacità direttive e di coordinamento
5121 Commessi delle vendite all'ingrosso	1.670	57,5	69,7	63,8	6,0
5134 Addetti all'informazione e all'assistenza dei clienti	1.420	72,3	74,1	69,8	10,3
Altre professioni	5.980	55,3	66,6	53,9	21,0
6. Artigiani, operai specializzati e agricoltori	61.930	15,6	15,0	54,6	11,8
6121 Muratori in pietra, mattoni, refrattari	11.930	14,6	6,9	61,2	5,5
6136 Idraulici e posatori di tubazioni idrauliche e di gas	5.480	11,7	29,8	51,2	17,9
6123 Carpenteri e falegnami nell'edilizia (esclusi i parchettisti)	3.500	1,4	9,4	71,1	19,7
6223 Attrezzisti di macchine utensili e professioni assimilate	3.440	17,2	4,8	50,7	11,8
6241 Installatori e riparatori di apparati elettrici ed elettromeccanici	3.310	16,8	13,9	46,1	9,2
6233 Meccanici e montatori di macchinari industriali e assimilati	3.040	12,1	17,2	53,4	10,6
6214 Montatori di carpenteria metallica	2.630	12,6	11,0	57,6	11,6
6231 Meccanici artigianali, riparatori e manutentori di automobili e professioni assimilate	2.500	25,2	27,3	54,3	12,1
6137 Elettricisti nelle costruzioni civili e professioni assimilate	2.310	24,5	36,3	51,1	27,3
6212 Saldatori e tagliatori a fiamma	1.420	11,5	3,1	43,6	16,7
6533 Sarti e tagliatori artigianali, modellisti e cappellai	1.230	10,4	2,4	40,3	10,5
6512 Panettieri e pastai artigianali	1.230	16,0	14,1	47,8	11,1
6127 Montatori di manufatti prefabbricati e di preformati	1.130	17,6	3,0	45,2	0,4
6511 Macellai, pesciaioli e professioni assimilate	1.110	9,8	6,8	49,6	1,7
6141 Pittori, stuccatori, laccatori e decoratori	1.010	13,4	54,3	89,0	0,5
6151 Operai addetti ai servizi di igiene e pulizia	1.000	40,5	27,2	32,2	5,9
6513 Pasticcieri, gelatai e conservieri artigianali	990	25,2	25,4	54,5	42,8
6331 Artigiani delle lavorazioni artistiche del legno e di materiali assimilati	900	20,1	17,4	48,5	8,1
6542 Artigiani e operai specializzati delle calzature e assimilati	890	3,4	1,2	62,0	11,4
6245 Installatori di linee elettriche, riparatori e cavisti	880	40,4	3,7	91,6	10,7
6218 Lastrofferratori	770	8,4	13,7	46,6	1,3
6537 Artigiani e addetti alle tintolavanderie	770	1,2	3,4	33,6	2,6
6235 Meccanici e montatori di apparecchi industriali termici, idraulici e di condizionamento	680	36,4	59,8	32,6	0,9
6221 Fabbri, lingottai e operatori di presse per forgiare	620	26,8	22,9	78,0	24,6
6522 Falegnami e attrezzisti di macchine per la lavorazione del legno	530	13,7	14,7	51,1	12,2
6122 Muratori in cemento armato	500	0,2	1,0	54,5	31,1
6132 Pavimentatori e posatori di rivestimenti	500	68,3	66,5	87,9	20,8
6543 Valigia, borsettieri e professioni assimilate	500	16,0	0,2	66,1	20,4
6541 Conciatori di pelli e di pellicce	450	12,1	1,3	33,3	14,6
6134 Installatori di impianti di isolamento e insonorizzazione	440	1,6	0,7	31,2	0,9
6237 Verniciatori artigianali ed industriali	430	25,9	7,9	73,8	7,9
6342 Stampatori offset e alla rotativa	400	22,7	9,6	57,1	5,8
6217 Specialisti di saldatura elettrica e a norme ASME	340	34,1	0,3	52,1	12,9
6112 Tagliatori di pietre, scalpellini e marmisti	330	13,9	8,1	39,8	2,7
6536 Tappezzieri e materassai	320	31,8	21,9	46,3	11,4
6551 Macchinisti e attrezzisti di scena	320	0,0	12,3	12,3	0,0
6315 Costruttori di strumenti ottici e lenti	320	0,3	0,3	5,0	0,0
6515 Artigiani e operai specializzati delle lavorazioni artigianali casearie	250	4,0	0,4	51,8	33,6
Altre professioni	3.560	14,5	17,5	52,4	14,4

* Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.



(segue) **Tavola 23 - Competenze che le imprese ritengono molto importanti per grandi gruppi professionali e professioni più richieste nel 2012 in ciascun gruppo***Cfr. domande 2D.1-2D.5-2H.3 del questionario di rilevazione*

	Assunzioni non stagionali 2012 (v.a.)*	capacità comunicativa scritta e orale	abilità nel gestire rapporti con clienti	capacità di lavorare in gruppo	capacità direttive e di coordinamento
7. Conduttori di impianti e operai di macchinari fissi e mobili	34.280	15,1	16,6	41,1	8,3
7423 Conduttori di mezzi pesanti e camion	7.880	16,8	31,5	26,7	8,7
7441 Conduttori di macchinari per il movimento terra	3.530	4,4	2,9	52,6	11,5
7421 Autisti di taxi, conduttori di automobili, furgoni e altri veicoli	2.260	36,5	33,1	32,8	14,5
7171 Operatori di catene di montaggio automatizzate	2.130	18,2	2,5	47,5	17,3
7422 Conduttori di autobus, di tram e di filobus	1.830	18,3	49,0	16,3	3,0
7281 Operai addetti a macchine confezionatrici di prodotti industriali	1.680	11,8	2,7	44,2	4,4
7271 Assemblatori in serie di parti di macchine	1.470	15,6	11,6	57,5	6,5
7233 Conduttori di macchinari per la fabbricazione di articoli in plastica e assimilati	1.100	14,4	0,4	56,7	13,1
7451 Marinai di coperta	800	36,6	51,9	19,0	1,2
7211 Operai addetti a macchine utensili automatiche e semiautomatiche industriali	760	10,1	2,7	56,8	14,5
7263 Operai addetti a macchinari per confezioni di abbigliamento in stoffa e assimilati	730	3,1	1,9	30,0	2,2
7153 Operatori di macchinari per la fabbricazione di prodotti derivati dalla chimica	660	5,6	2,7	67,2	7,6
7329 Conduttori di macchinari per la produzione di pasticceria e prodotti da forno	620	1,6	0,0	9,5	0,6
7273 Assemblatori e cablatori di apparecchiature elettroniche e di telecomunicazioni	620	10,6	3,9	45,8	4,4
7412 Operatori di verifica, circolazione e formazione treni	600	0,0	27,3	72,8	0,0
7262 Operai addetti a telai meccanici per la tessitura e la maglieria	540	7,2	0,6	47,3	2,2
7411 Conduttori di convogli ferroviari	540	0,2	15,2	31,6	0,2
7272 Assemblatori e cablatori di apparecchiature elettriche	450	17,7	19,3	56,8	14,0
7152 Operatori di macchinari e di impianti per la chimica di base e la chimica fine	440	7,9	2,0	50,0	0,2
7444 Conduttori di carrelli elevatori	420	56,5	9,8	65,3	0,0
7162 Operatori impianti recupero e riciclaggio rifiuti e trattamento e distribuzione acque	400	2,7	3,2	62,8	7,2
7261 Operai addetti a macchinari per la filatura e la bobinatura	380	5,8	0,0	57,0	7,3
7121 Fonditori, operatori di altoforno, di convertitori e di forni di raffinazione	360	19,8	0,3	43,4	14,8
7143 Operatori di impianti per la fabbricazione della carta	280	38,4	6,7	66,9	0,7
7267 Addetti a macchinari per la produzione in serie di calzature	260	13,6	0,0	68,6	3,4
7232 Conduttori di macchinari per la fabbricazione di altri articoli in gomma	260	7,6	5,3	32,3	3,8
Altre professioni	3.260	11,9	7,6	48,1	8,3
8. Professioni non qualificate	55.810	14,5	11,4	37,0	3,7
8143 Personale non qualificato ai servizi di pulizia di uffici ed esercizi commerciali	31.460	10,6	10,1	28,6	2,4
8131 Facchini, addetti allo spostamento merci e assimilati	5.910	27,8	16,6	45,5	3,6
8421 Manovali e personale non qualificato dell'edilizia civile e professioni assimilate	4.730	15,3	2,0	70,2	7,6
8431 Personale non qualificato delle attività industriali e professioni assimilate	3.710	16,3	4,7	49,2	8,4
8142 Personale non qualificato nei servizi di ristorazione	3.080	14,0	9,6	39,4	1,2
8145 Operatori ecologici e altri raccoglitori e separatori di rifiuti	1.890	11,7	10,4	36,3	2,4
Altre professioni	5.030	22,0	28,9	38,1	6,3

* Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012



Tavola 23 bis - Competenze che le imprese ritengono molto importanti per grandi gruppi professionali e professioni più richieste nel 2012 in ciascun gruppo*Cfr. domande 2D.1-2D.5-2H.3 del questionario di rilevazione*

	Assunzioni non stagionali 2012 (v.a.)*	capacità di risolvere problemi	capacità di lavorare in autonomia	abilità creative e d'ideazione	flessibilità e adattamento
TOTALE	406.820	41,5	46,2	12,6	50,5
1. Dirigenti	1.420	77,3	69,0	33,8	57,1
1231 Dirigenti del dipartimento finanza e amministrazione	290	84,3	74,9	27,5	54,0
1233 Dirigenti del dipartimento vendite e commercializzazione	250	79,4	71,1	35,6	65,2
1237 Dirigenti del dipartimento ricerca e sviluppo	240	81,9	71,0	52,5	63,4
1224 Dirigenti generali di aziende nel commercio	220	55,9	44,5	23,6	25,5
Altre professioni	420	79,8	75,3	31,8	67,2
2. Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	31.190	63,6	55,7	35,0	59,9
2114 Analisti e progettisti di software	5.270	78,0	68,0	22,1	65,4
2642 Professori di scuola pre-primaria	2.890	51,0	46,4	55,4	57,4
2515 Specialisti nei rapporti con il mercato	2.560	67,2	58,1	25,9	65,2
2211 Ingegneri energetici e meccanici	2.530	64,9	48,9	37,9	51,9
2514 Specialisti in contabilità e problemi finanziari	2.220	67,3	41,7	26,3	56,8
2651 Specialisti nell'educazione e nella formazione di soggetti diversamente abili	1.830	67,9	69,8	48,1	79,9
2632 Professori di scuola secondaria superiore	1.260	55,8	63,8	45,8	52,9
2531 Specialisti in scienze economiche	1.200	64,7	43,6	20,9	57,9
2315 Farmacisti	1.010	59,8	55,2	15,0	58,0
2217 Ingegneri industriali e gestionali	960	73,5	55,2	25,0	50,2
2214 Ingegneri elettronici e in telecomunicazioni	910	82,3	48,9	43,3	59,4
2112 Chimici e professioni assimilate	870	62,0	75,8	28,4	73,3
2216 Ingegneri civili e professioni assimilate	810	53,2	51,6	24,0	48,0
2213 Ingegneri elettrotecnici	620	74,7	68,9	53,7	66,3
2512 Specialisti della gestione e del controllo nelle imprese private	610	79,7	69,5	40,7	60,7
2552 Registi, direttori artistici, attori, sceneggiatori e scenografi	550	16,1	15,9	94,4	63,0
2641 Professori di scuola primaria	480	60,0	61,1	66,9	63,8
2513 Specialisti di gestione e sviluppo del personale e dell'organizzazione del lavoro	440	39,2	39,9	8,8	51,5
2655 Insegnanti di discipline artistiche e letterarie	380	79,1	81,7	69,6	70,7
2551 Pittori, scultori, disegnatori e restauratori di beni culturali	380	48,9	57,1	68,8	65,9
Altre professioni	3.420	48,5	48,7	29,9	50,0
3. Professioni tecniche	55.790	56,5	55,2	21,8	55,7
3312 Contabili e professioni assimilate	10.750	54,2	58,3	12,0	56,8
3334 Tecnici della vendita e della distribuzione	7.750	64,2	66,0	22,8	59,0
3212 Professioni sanitarie riabilitative	3.560	57,9	57,3	36,3	59,0
3211 Professioni sanitarie infermieristiche e ostetriche	3.530	51,3	41,0	4,2	32,1
3122 Tecnici esperti in applicazioni	3.000	58,0	57,9	20,1	47,9
3137 Disegnatori industriali e professioni assimilate	2.460	57,2	57,9	42,9	53,5
3335 Tecnici del marketing	2.200	62,1	64,6	52,9	61,3
3121 Tecnici programmatori	1.830	59,5	61,4	30,3	60,0

* Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012



(segue) **Tavola 23 bis - Competenze che le imprese ritengono molto importanti per grandi gruppi professionali e professioni più richieste nel 2012 in ciascun gruppo***Cfr. domande 2D.1-2D.5-2H.3 del questionario di rilevazione*

	Assunzioni non stagionali 2012 (v.a.)*	capacità di risolvere problemi	capacità di lavorare in autonomia	abilità creative e d'ideazione	flessibilità e adattamento
3153 Tecnici della produzione manifatturiera	1.450	52,3	47,7	9,7	40,6
3341 Spedizionieri e tecnici della distribuzione	1.360	46,2	42,8	10,5	63,2
3152 Tecnici della gestione di cantieri edili	1.240	59,2	48,8	18,7	54,9
3315 Tecnici dell'organizzazione e della gestione dei fattori produttivi	1.200	70,9	61,2	16,9	55,0
3322 Tecnici del lavoro bancario	1.100	66,0	35,5	34,6	62,0
3131 Tecnici meccanici	1.000	72,1	54,5	11,0	50,1
3134 Tecnici elettronici	950	57,4	59,1	20,1	63,4
3172 Operatori di apparecchi per la ripresa e la produzione audio-video	940	65,5	58,8	26,5	79,0
3346 Rappresentanti di commercio	870	37,2	50,6	45,8	73,1
3214 Professioni tecnico sanitarie - area tecnico assistenziale	770	34,1	30,5	7,1	46,3
3323 Agenti assicurativi	650	58,9	53,2	29,2	52,1
3321 Tecnici della gestione finanziaria	570	52,2	50,4	16,1	72,2
3164 Tecnici dell'organizzazione del traffico ferroviario	500	50,7	50,7	0,0	100,0
3142 Tecnici dell'esercizio di reti idriche ed energetiche	460	57,3	45,0	22,4	75,0
3182 Tecnici della sicurezza sul lavoro	440	77,0	68,2	32,4	64,4
3452 Tecnici del reinserimento e dell'integrazione sociale	360	62,4	48,6	53,6	51,9
3133 Elettrotecnici	350	46,3	36,0	6,0	31,4
3126 Tecnici per la trasmissione radio-televisiva e per le telecomunicazioni	340	34,3	34,0	9,6	63,0
3331 Approvvigionatori e responsabili acquisti	330	67,7	71,1	31,4	52,0
3112 Tecnici chimici	320	46,6	45,7	18,8	47,2
3183 Tecnici del controllo e della bonifica ambientale	310	43,5	31,4	16,0	45,1
3141 Tecnici della conduzione di impianti produttivi in continuo	280	35,5	8,5	3,9	37,9
Altre professioni	4.950	49,1	51,6	24,3	54,7
4. Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	57.800	47,0	50,7	5,9	54,4
4112 Addetti agli affari generali	13.350	47,9	47,0	9,2	52,2
4312 Addetti alla gestione dei magazzini e professioni assimilate	11.210	50,1	46,6	2,2	57,0
4111 Addetti a funzioni di segreteria	9.160	44,9	55,8	6,8	56,1
4122 Addetti all'immissione dati	4.070	29,4	33,7	3,0	35,8
4211 Addetti agli sportelli assicurativi, bancari e di altri intermediari finanziari	3.480	48,6	39,1	2,1	53,2
4224 Addetti all'informazione nei Call Center (senza funzioni di vendita)	2.940	68,9	47,0	10,9	58,1
4221 Addetti all'accoglienza e all'informazione nelle imprese e negli enti pubblici	2.920	53,1	52,4	12,2	55,5
4413 Addetti allo smistamento e al recapito della posta	2.030	1,1	99,0	0,0	98,8
4412 Addetti al controllo della documentazione di viaggio	1.350	88,0	89,9	0,0	92,7
4215 Addetti alla vendita di biglietti	1.110	40,4	72,1	0,8	9,9
Altre professioni	6.200	47,4	49,0	7,3	47,2
5. Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	108.600	32,4	39,4	13,7	52,1
5122 Commessi delle vendite al minuto	42.410	31,1	37,4	14,6	56,5
5223 Camerieri e professioni assimilate	12.790	40,9	46,5	10,4	42,8

* Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.



(segue) **Tavola 23 bis - Competenze che le imprese ritengono molto importanti per grandi gruppi professionali e professioni più richieste nel 2012 in ciascun gruppo**

Cfr. domande 2D.1-2D.5-2H.3 del questionario di rilevazione

	Assunzioni non stagionali 2012 (v.a.)*	capacità di risolvere problemi	capacità di lavorare in autonomia	abilità creative e d'ideazione	flessibilità e adattamento
5222 Addetti alla preparazione, alla cottura e alla distribuzione di cibi	9.650	8,7	30,4	9,4	70,9
5443 Addetti all'assistenza personale	9.330	38,3	43,1	7,6	47,5
5221 Cuochi in alberghi e ristoranti	9.110	38,9	42,6	26,0	44,8
5224 Baristi e professioni assimilate	5.520	31,9	49,6	14,3	57,5
5311 Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	4.720	39,1	32,5	5,2	38,8
5486 Guardie private di sicurezza	3.300	20,5	18,7	3,1	36,8
5431 Acconciatori	2.710	30,2	42,3	42,3	52,0
5121 Commessi delle vendite all'ingrosso	1.670	27,5	30,8	12,5	24,4
5134 Addetti all'informazione e all'assistenza dei clienti	1.420	53,8	52,7	4,4	65,0
Altre professioni	5.980	41,3	47,8	13,2	47,0
6. Artigiani, operai specializzati e agricoltori	61.930	45,4	50,0	10,5	46,4
6121 Muratori in pietra, mattoni, refrattari	11.930	46,4	52,9	6,8	43,5
6136 Idraulici e posatori di tubazioni idrauliche e di gas	5.480	57,2	52,1	4,1	42,4
6123 Carpenteri e falegnami nell'edilizia (esclusi i parchettisti)	3.500	40,0	44,5	4,8	34,7
6223 Attrezzisti di macchine utensili e professioni assimilate	3.440	45,8	55,3	11,2	51,2
6241 Installatori e riparatori di apparati elettrici ed elettromeccanici	3.310	39,4	40,2	5,8	63,0
6233 Meccanici e montatori di macchinari industriali e assimilati	3.040	49,8	53,0	8,4	52,6
6214 Montatori di carpenteria metallica	2.630	43,0	49,0	5,6	37,9
6231 Meccanici artigianali, riparatori e manutentori di automobili e professioni assimilate	2.500	63,4	61,4	12,5	50,1
6137 Elettricisti nelle costruzioni civili e professioni assimilate	2.310	53,1	59,3	16,8	71,2
6212 Saldatori e tagliatori a fiamma	1.420	42,1	45,2	19,6	41,3
6533 Sarti e tagliatori artigianali, modellisti e cappellai	1.230	43,2	47,9	31,1	46,9
6512 Panettieri e pastai artigianali	1.230	24,0	37,8	18,5	38,0
6127 Montatori di manufatti prefabbricati e di preformati	1.130	21,2	17,8	22,3	45,7
6511 Macellai, pesciaioli e professioni assimilate	1.110	15,9	24,0	1,6	35,7
6141 Pittori, stuccatori, laccatori e decoratori	1.010	45,4	88,8	11,7	46,9
6151 Operai addetti ai servizi di igiene e pulizia	1.000	21,5	28,6	2,7	29,8
6513 Pasticcieri, gelatai e conservieri artigianali	990	44,4	55,1	41,1	40,8
6331 Artigiani delle lavorazioni artistiche del legno e di materiali assimilati	900	49,7	63,5	31,2	36,7
6542 Artigiani e operai specializzati delle calzature e assimilati	890	34,0	46,6	19,8	35,8
6245 Installatori di linee elettriche, riparatori e cavisti	880	80,4	38,4	8,8	87,9
6218 Lastroferratori	770	27,9	42,2	7,1	41,7
6537 Artigiani e addetti alle tintolavanderie	770	13,2	26,2	0,4	24,1
6235 Meccanici e montatori di apparecchi industriali termici, idraulici e di condizionamento	680	59,3	52,3	0,9	68,4
6221 Fabbri, lingottai e operatori di presse per forgiare	620	44,3	37,5	13,7	43,3
6522 Falegnami e attrezzisti di macchine per la lavorazione del legno	530	51,9	53,4	19,0	32,9
6122 Muratori in cemento armato	500	13,6	56,1	13,6	45,3
6132 Pavimentatori e posatori di rivestimenti	500	85,5	68,5	0,2	2,2
6543 Valigiai, borsettieri e professioni assimilate	500	60,4	71,9	34,1	64,4

* Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.



(segue) Tavola 23 bis - Competenze che le imprese ritengono molto importanti per grandi gruppi professionali e professioni più richieste nel 2012 in ciascun gruppo*Cfr. domande 2D.1-2D.5-2H.3 del questionario di rilevazione*

	Assunzioni non stagionali 2012 (v.a.)*	capacità di risolvere problemi	capacità di lavorare in autonomia	abilità creative e d'ideazione	flessibilità e adattamento
7. Conduttori di impianti e operai di macchinari fissi e mobili	34.280	33,9	44,7	5,0	48,1
7423 Conduttori di mezzi pesanti e camion	7.880	29,8	46,3	3,5	42,8
7441 Conduttori di macchinari per il movimento terra	3.530	50,8	71,1	0,7	44,7
7421 Autisti di taxi, conduttori di automobili, furgoni e altri veicoli	2.260	50,3	46,1	13,2	43,1
7171 Operatori di catene di montaggio automatizzate	2.130	39,6	46,7	3,8	56,6
7422 Conduttori di autobus, di tram e di filobus	1.830	20,7	39,7	1,0	56,7
7281 Operai addetti a macchine confezionatrici di prodotti industriali	1.680	23,0	32,8	1,7	46,2
7271 Assemblatori in serie di parti di macchine	1.470	40,7	44,4	6,2	56,3
7233 Conduttori di macchinari per la fabbricazione di articoli in plastica e assimilati	1.100	28,2	50,6	6,1	52,0
7451 Marinai di coperta	800	13,6	2,7	0,1	32,2
7211 Operai addetti a macchine utensili automatiche e semiautomatiche industriali	760	45,0	56,3	14,1	56,9
7263 Operai addetti a macchinari per confezioni di abbigliamento in stoffa e assimilati	730	27,0	41,7	4,0	48,0
7153 Operatori di macchinari per la fabbricazione di prodotti derivati dalla chimica	660	41,0	48,1	2,3	60,8
7329 Conduttori di macchinari per la produzione di pasticceria e prodotti da forno	620	11,5	51,9	8,2	56,5
7273 Assemblatori e cablatori di apparecchiature elettroniche e di telecomunicazioni	620	34,6	40,1	6,3	54,1
7412 Operatori di verifica, circolazione e formazione treni	600	37,1	48,8	0,0	36,4
7262 Operai addetti a telai meccanici per la tessitura e la maglieria	540	19,0	46,2	3,1	36,3
7411 Conduttori di convogli ferroviari	540	47,0	19,5	27,3	99,6
7272 Assemblatori e cablatori di apparecchiature elettriche	450	36,1	29,5	13,3	43,9
7152 Operatori di macchinari e di impianti per la chimica di base e la chimica fine	440	28,5	33,7	0,2	60,0
7444 Conduttori di carrelli elevatori	420	12,7	20,3	0,0	50,5
7162 Operatori impianti recupero e riciclaggio rifiuti e trattamento e distribuzione acque	400	17,6	15,9	5,2	20,3
7261 Operai addetti a macchinari per la filatura e la bobinatura	380	42,0	43,8	0,0	47,8
7121 Fonditori, operatori di altoforno, di convertitori e di forni di raffinazione	360	16,5	25,3	1,4	59,9
7143 Operatori di impianti per la fabbricazione della carta	280	59,5	35,9	7,4	53,2
7267 Addetti a macchinari per la produzione in serie di calzature	260	32,2	73,1	9,5	44,7
7232 Conduttori di macchinari per la fabbricazione di altri articoli in gomma	260	21,7	30,4	6,1	36,5
Altre professioni	3.260	34,1	39,9	8,4	47,7
8. Professioni non qualificate	55.810	25,4	36,9	1,9	38,8
8143 Personale non qualificato ai servizi di pulizia di uffici ed esercizi commerciali	31.460	23,5	36,4	1,3	36,4
8131 Facchini, addetti allo spostamento merci e assimilati	5.910	27,2	40,1	3,5	51,2
8421 Manovali e personale non qualificato dell'edilizia civile e professioni assimilate	4.730	25,0	44,0	1,5	42,9
8431 Personale non qualificato delle attività industriali e professioni assimilate	3.710	46,1	45,8	5,9	40,5
8142 Personale non qualificato nei servizi di ristorazione	3.080	25,3	26,4	1,5	34,7
8145 Operatori ecologici e altri raccoglitori e separatori di rifiuti	1.890	19,3	26,7	2,2	34,1
Altre professioni	5.030	22,5	33,5	1,4	38,2

* Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.



Tavola 24 - Competenze che le imprese ritengono molto importanti per lo svolgimento delle professioni richieste nel 2012, per indirizzo di studio segnalato*Cfr. domande 2D.1-2D.5-2H.3 del questionario di rilevazione*

	Assun- zioni non stagio- nali 2012 (v.a.)*	capacità comuni- cati-va scritta e orale	abilità nel gestire rapporti con clienti	capacità di lavo- rare in gruppo	capacità direttive e di coordina- mento	capa- cità di risolvere problemi	capacità di lavo- rare in au- tonomia	abilità creative e d'idea- zione	flessibili- tà e adat- tamento
TOTALE	406.820	37,3	42,3	53,1	13,1	41,5	46,2	12,6	50,5
Livello universitario	58.890	57,1	58,1	65,8	25,2	60,8	53,6	25,5	57,2
Indirizzo economico	17.180	57,4	65,1	62,7	22,4	58,7	47,0	20,6	59,1
Indirizzo di ingegneria elettronica e dell'informazione	7.230	42,6	46,3	72,1	26,0	70,3	57,7	27,4	61,3
Indirizzo sanitario e paramedico	5.030	50,7	62,4	60,4	16,3	47,1	42,7	7,8	37,0
Indirizzo insegnamento e formazione	5.020	76,8	72,6	77,9	29,9	65,6	57,7	51,2	64,6
Indirizzo di ingegneria industriale	4.400	48,4	38,5	71,2	31,0	67,2	59,3	35,1	58,7
Altri indirizzi di ingegneria	2.810	48,6	57,7	73,6	27,0	67,4	62,7	22,8	63,4
Indirizzo chimico-farmaceutico	2.620	62,1	60,4	59,9	20,4	59,0	61,8	20,1	58,8
Indirizzo scientifico, matematico e fisico	1.820	69,7	26,3	83,5	9,5	79,6	69,9	16,6	69,5
Indirizzo linguistico, traduttori e interpreti	1.480	59,6	64,6	54,8	42,8	58,0	47,6	24,0	47,8
Indirizzo letterario, filosofico, storico e artistico	1.090	56,9	48,5	62,6	31,6	49,0	55,0	44,5	54,5
Indirizzo di ingegneria civile e ambientale	800	41,4	32,5	54,1	33,2	54,1	52,9	21,9	45,0
Indirizzo politico-sociale	760	65,9	57,9	53,7	20,9	61,8	65,7	19,6	63,5
Indirizzo architettura, urbanistico e territoriale	740	34,1	38,0	39,8	24,9	56,2	47,3	39,0	51,1
Indirizzo giuridico	560	72,7	61,6	57,3	31,1	61,1	52,9	12,9	38,9
Indirizzo psicologico	540	93,0	80,2	70,1	26,6	67,5	81,1	45,3	77,1
Indirizzo statistico	450	60,9	57,0	68,7	28,6	51,2	40,5	27,7	54,8
Indirizzo geo-biologico e biotecnologie	440	40,0	25,2	63,6	14,0	42,6	58,8	22,9	56,3
Indirizzo medico e odontoiatrico	410	72,5	72,2	70,0	48,6	61,4	71,5	8,0	56,5
Indirizzo agrario, agroalimentare e zootecnico	240	49,4	44,3	67,2	18,7	51,5	65,5	7,2	68,1
Altri indirizzi	180	--	--	--	--	--	--	--	--
Indirizzo non specificato	5.110	66,4	65,5	59,3	31,0	56,1	53,8	27,1	53,4
Livello secondario e post-secondario	166.340	45,1	50,7	54,4	14,7	44,3	48,5	14,5	51,9
Indirizzo amministrativo-commerciale	39.860	51,2	54,6	46,3	18,8	48,1	51,2	10,8	51,3
Indirizzo meccanico	15.250	19,9	22,6	54,4	16,8	48,2	53,7	11,0	53,7
Indirizzo turistico-alberghiero	9.560	45,0	53,0	53,9	13,4	37,0	43,6	21,6	52,0
Indirizzo socio-sanitario	6.870	48,3	61,3	68,6	7,5	41,0	44,4	10,9	54,3
Indirizzo informatico	4.580	27,4	31,6	51,1	17,4	51,3	50,5	15,9	44,2
Indirizzo elettrotecnico	4.110	31,6	36,5	55,7	15,6	58,6	51,3	9,2	63,0
Indirizzo elettronico	2.800	32,0	30,8	45,8	9,8	48,4	51,8	11,9	49,1
Indirizzo generale (licei)	2.580	61,9	63,6	63,2	17,4	47,0	53,7	44,1	59,9
Indirizzo edile	2.440	44,0	36,8	54,5	36,4	60,5	55,6	21,9	51,2
Indirizzo agrario-alimentare	1.940	24,5	26,7	61,1	25,3	37,2	55,8	38,3	49,6
Indirizzo tessile, abbigliamento e moda	1.580	35,6	35,9	62,9	19,6	48,1	56,1	26,3	58,7
Indirizzo chimico	1.460	13,1	4,8	51,2	12,4	40,3	45,5	5,4	51,6
Indirizzo linguistico	1.450	72,9	84,4	50,0	12,0	44,4	57,4	8,4	38,3
Indirizzo termoidraulico	1.100	16,5	40,6	44,4	9,8	31,1	46,8	5,7	50,1
Indirizzo artistico	640	22,9	44,9	91,0	5,0	19,4	12,9	81,6	25,3
Indirizzo telecomunicazioni	600	16,3	49,8	54,6	8,2	28,1	50,1	31,9	67,4
Indirizzo aeronautico e nautico	550	30,3	47,6	53,3	9,2	59,8	45,5	17,0	51,4
Indirizzo legno, mobile e arredamento	380	13,5	4,5	72,0	5,0	58,2	69,3	34,4	36,5
Indirizzo stampa ed editoria	370	58,7	75,4	65,3	7,1	27,9	36,9	21,9	54,6
Indirizzo grafico-pubblicitario	320	37,3	24,1	55,2	15,7	56,7	40,4	36,4	50,2
Indirizzo cartario-cartotecnico	260	33,2	17,6	61,7	5,9	56,6	54,3	22,7	60,2
Indirizzo orafa	230	2,6	3,4	91,0	1,3	12,8	10,7	6,8	10,7
Altri indirizzi	100	--	--	--	--	--	--	--	--
Indirizzo non specificato	67.340	51,1	58,4	57,1	11,9	41,0	46,0	14,2	51,7
Qualifica di formazione o diploma professionale	50.020	31,5	33,1	44,7	11,1	35,6	42,2	8,5	46,8
Indirizzo turistico-alberghiero	10.440	33,3	42,3	54,1	14,0	25,9	39,6	12,5	45,0
Indirizzo socio-sanitario	8.450	36,8	43,2	40,0	6,3	37,1	34,5	6,4	40,6
Indirizzo meccanico	7.610	14,1	8,6	37,1	7,2	49,3	37,5	6,1	51,3
Indirizzo edile	5.510	15,4	10,8	58,8	12,0	35,5	51,9	3,4	27,1
Indirizzo amministrativo-commerciale	2.540	59,9	65,2	60,9	32,0	52,0	57,8	3,6	61,7
Indirizzo termoidraulico	2.180	6,9	30,3	24,9	6,3	32,3	17,6	4,5	34,7
Indirizzo elettrotecnico	1.860	30,6	15,3	71,2	8,8	52,9	47,6	16,5	67,7
Indirizzo cosmetica ed estetica	1.750	59,6	63,1	51,9	17,3	27,8	36,0	30,0	50,9
Indirizzo tessile, abbigliamento e moda	1.000	15,1	1,0	50,6	8,8	38,0	42,4	13,5	41,1
Indirizzo agrario-alimentare	650	25,8	16,1	50,8	14,6	32,4	28,6	12,0	41,2
Indirizzo legno, mobile e arredamento	520	15,7	20,3	48,8	10,2	62,0	59,7	30,1	48,8
Indirizzo informatico	300	58,2	56,2	49,5	6,1	57,6	37,4	8,1	54,2
Indirizzo telecomunicazioni	220	53,4	52,5	22,8	45,7	58,9	60,7	46,1	43,4
Altri indirizzi	690	28,0	22,8	53,6	19,3	48,6	41,5	20,9	53,3
Indirizzo non specificato	6.310	49,3	45,3	20,7	7,5	19,1	56,1	1,5	61,2
Nessuna formazione specifica	131.570	20,8	28,2	49,2	6,6	31,5	41,5	5,8	47,1

* Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.
Il segno (--) indica un valore statisticamente non significativo. I totali comprendono comunque i dati non esposti.



SEZIONE 7

Le assunzioni a tempo determinato
a carattere stagionale previste
nel 2012: principali caratteristiche

Tavola 25 - Assunzioni totali e assunzioni stagionali previste dalle imprese per il 2012 e per il 2011 per settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale*Cfr. domande 2D.1 e 2D.5 del questionario di rilevazione*

	Assunzioni previste nel 2012 (v.a.)*	di cui stagionali		Assunzioni previste nel 2011 (v.a.)*	di cui stagionali	
		Valori assoluti*	% su totale assunzioni		Valori assoluti*	% su totale assunzioni
TOTALE	631.340	224.520	35,6	846.010	250.850	29,7
INDUSTRIA	166.920	38.180	22,9	275.130	46.060	16,7
<i>Industria in senso stretto</i>	<i>101.300</i>	<i>26.750</i>	<i>26,4</i>	<i>165.720</i>	<i>33.790</i>	<i>20,4</i>
Estrazione di minerali	1.100	150	13,5	1.780	220	12,1
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	23.990	16.130	67,2	30.850	18.700	60,6
Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature	11.980	2.930	24,5	22.990	4.450	19,4
Industrie del legno e del mobile	5.430	1.210	22,3	10.170	1.430	14,0
Industrie della carta, cartotecnica e stampa	3.330	820	24,8	5.650	1.010	17,9
Industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere	4.590	550	11,9	6.480	590	9,0
Industrie della gomma e delle materie plastiche	3.560	690	19,3	6.240	740	11,9
Industrie della lavorazione dei minerali non metalliferi	3.550	580	16,4	6.220	590	9,5
Industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo	15.790	1.460	9,2	30.590	2.210	7,2
Ind. fabbric. macchin. e attrezzature e dei mezzi di trasporto	15.340	980	6,4	23.510	1.620	6,9
Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali	8.060	620	7,7	13.060	1.180	9,1
Lavori di impianto tecnico: riparazione, manutenz.e install.	3.230	260	8,1	5.510	580	10,6
Ind. beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere	1.360	370	27,0	2.680	470	17,6
<i>Public utilities (energia, gas, acqua, ambiente)</i>	<i>8.120</i>	<i>1.910</i>	<i>23,5</i>	<i>10.330</i>	<i>2.260</i>	<i>21,9</i>
<i>Costruzioni</i>	<i>57.500</i>	<i>9.530</i>	<i>16,6</i>	<i>99.070</i>	<i>10.010</i>	<i>10,1</i>
SERVIZI	464.420	186.340	40,1	570.880	204.790	35,9
Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli	6.480	940	14,5	10.950	1.780	16,3
Commercio all'ingrosso	20.230	4.540	22,4	31.950	7.690	24,1
Commercio al dettaglio	62.470	15.050	24,1	85.620	22.670	26,5
Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici	165.590	119.450	72,1	166.800	116.850	70,1
Servizi di trasporto, logistica e magazzino	34.600	8.660	25,0	55.200	12.610	22,8
Servizi dei media e della comunicazione	4.640	1.050	22,7	5.220	1.660	31,8
Servizi informatici e delle telecomunicazioni	12.190	730	6,0	17.130	1.400	8,2
Servizi avanzati di supporto alle imprese	19.040	1.310	6,9	22.220	2.030	9,1
Servizi finanziari e assicurativi	11.030	730	6,6	15.670	720	4,6
Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	50.060	10.090	20,2	59.760	10.780	18,0
Istruzione e servizi formativi privati	7.940	1.660	20,9	9.130	2.440	26,7
Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	30.660	3.590	11,7	38.200	5.750	15,1
Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	30.690	17.100	55,7	35.560	16.870	47,4
Studi professionali	8.800	1.430	16,3	17.480	1.520	8,7
RIPARTIZIONE TERRITORIALE						
Nord Ovest	162.460	39.350	24,2	227.650	45.820	20,1
Nord Est	169.780	69.330	40,8	225.280	80.420	35,7
Centro	125.390	42.430	33,8	168.610	47.320	28,1
Sud e Isole	173.710	73.410	42,3	224.470	77.280	34,4
CLASSE DIMENSIONALE						
1-9 dipendenti	243.710	91.360	37,5	332.610	92.330	27,8
10-49 dipendenti	125.920	70.360	55,9	191.260	77.670	40,6
50-249 dipendenti	87.120	27.290	31,3	119.740	40.090	33,5
250-499 dipendenti	41.850	10.550	25,2	44.440	8.850	19,9
500 dipendenti e oltre	132.740	24.960	18,8	157.960	31.910	20,2

* Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012



Tavola 26 - Assunzioni a tempo determinato a carattere stagionale previste dalle imprese per il 2012 considerate di difficile reperimento, principali ragioni della difficoltà e relativo tempo di ricerca, per settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale
Cfr. domande 2D.5-2I.2-2I.5 del questionario di rilevazione

	Assunzioni stagionali considerate di difficile reperimento		La difficoltà di reperimento è prevalentemente imputabile a: (valori %)		Tempo di ricerca (mesi)
	Totale 2012 (v.a.)*	% su totale assunzioni	ridotto numero di candidati	inadeguatezza dei candidati	
TOTALE	25.310	11,3	4,4	6,9	2,7
INDUSTRIA	4.100	10,7	6,2	4,5	3,5
<i>Industria in senso stretto</i>	<i>2.670</i>	<i>10,0</i>	<i>6,7</i>	<i>3,2</i>	<i>3,7</i>
Estrazione di minerali	--	--	--	--	--
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	1.130	7,0	5,8	1,2	2,1
Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature	550	18,7	11,2	7,5	5,5
Industrie del legno e del mobile	210	17,6	7,6	10,0	4,3
Industrie della carta, cartotecnica e stampa	--	--	--	--	--
Industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere	60	11,3	--	--	2,1
Industrie della gomma e delle materie plastiche	60	9,2	--	--	1,7
Industrie della lavorazione dei minerali non metalliferi	50	8,6	--	--	3,5
Industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo	190	13,1	8,5	4,6	2,7
Ind. fabbric. macchin. e attrezzature e dei mezzi di trasporto	140	14,2	7,7	6,5	4,0
Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali	80	12,7	10,3	--	5,1
Lavori di impianto tecnico: riparazione, manutenz.e install.	70	28,2	--	--	11,9
Ind. beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere	50	14,2	--	--	10,3
<i>Public utilities (energia, gas, acqua, ambiente)</i>	<i>--</i>	<i>--</i>	<i>--</i>	<i>--</i>	<i>--</i>
<i>Costruzioni</i>	<i>1.410</i>	<i>14,8</i>	<i>5,9</i>	<i>8,9</i>	<i>3,0</i>
SERVIZI	21.220	11,4	4,0	7,4	2,6
Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli	250	26,1	--	21,7	3,2
Commercio all'ingrosso	550	12,0	3,3	8,7	2,7
Commercio al dettaglio	2.820	18,7	5,6	13,2	2,5
Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici	14.270	11,9	4,4	7,6	2,6
Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio	870	10,1	3,9	6,2	3,7
Servizi dei media e della comunicazione	--	--	--	--	--
Servizi informatici e delle telecomunicazioni	70	9,2	--	--	2,7
Servizi avanzati di supporto alle imprese	140	10,6	5,0	5,6	3,0
Servizi finanziari e assicurativi	50	7,1	--	--	2,5
Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	770	7,6	2,7	5,0	2,0
Istruzione e servizi formativi privati	180	10,8	--	7,9	2,1
Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	250	7,1	4,1	3,0	2,8
Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	950	5,6	1,2	4,3	2,2
Studi professionali	--	--	--	--	--
RIPARTIZIONE TERRITORIALE					
Nord Ovest	6.170	15,7	7,8	7,9	2,2
Nord Est	8.110	11,7	4,0	7,7	2,9
Centro	4.880	11,5	4,3	7,2	2,5
Sud e Isole	6.150	8,4	2,9	5,4	3,1
CLASSE DIMENSIONALE					
1-9 dipendenti	11.840	13,0	4,0	8,9	3,1
10-49 dipendenti	6.610	9,4	3,4	6,0	2,3
50-249 dipendenti	2.520	9,2	5,4	3,8	2,6
250-499 dipendenti	690	6,5	3,7	2,9	2,4
500 dipendenti e oltre	3.660	14,6	7,4	7,2	2,3

* Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.
 Il segno (--) indica un valore statisticamente non significativo. I totali comprendono comunque i dati non esposti.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012

Tavola 27 - Assunzioni a tempo determinato a carattere stagionale di immigrati previste dalle imprese per il 2012, per settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale*Cfr. domande 2D.5-2K del questionario di rilevazione*

Assunzioni di personale stagionale immigrato 2012				
	minimo (v.a.)*	% su tot. assunzioni	massimo (v.a.)*	% su tot. assunzioni
TOTALE	30.180	13,4	52.160	23,2
INDUSTRIA	3.760	9,9	6.940	18,2
<i>Industria in senso stretto</i>	<i>2.630</i>	<i>9,8</i>	<i>4.430</i>	<i>16,5</i>
Estrazione di minerali	--	--	--	--
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	1.180	7,3	2.350	14,6
Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature	310	10,6	390	13,3
Industrie del legno e del mobile	360	30,1	460	38,0
Industrie della carta, cartotecnica e stampa	100	12,6	130	15,8
Industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere	50	9,9	90	16,3
Industrie della gomma e delle materie plastiche	100	14,4	220	31,5
Industrie della lavorazione dei minerali non metalliferi	--	--	--	--
Industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo	130	8,9	230	15,6
Ind. fabbric. macchin. e attrezzature e dei mezzi di trasporto	140	14,7	230	23,1
Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali	70	11,6	120	18,5
Lavori di impianto tecnico: riparazione, manutenz.e install.	--	--	--	--
Ind. beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere	90	23,4	120	32,2
<i>Public utilities (energia, gas, acqua, ambiente)</i>	<i>90</i>	<i>4,5</i>	<i>110</i>	<i>5,7</i>
<i>Costruzioni</i>	<i>1.050</i>	<i>11,0</i>	<i>2.410</i>	<i>25,3</i>
SERVIZI	26.420	14,2	45.210	24,3
Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli	220	23,7	230	24,3
Commercio all'ingrosso	770	16,9	1.100	24,3
Commercio al dettaglio	1.000	6,6	1.350	8,9
Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici	19.540	16,4	34.440	28,8
Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio	800	9,2	1.160	13,4
Servizi dei media e della comunicazione	--	--	--	--
Servizi informatici e delle telecomunicazioni	--	--	--	--
Servizi avanzati di supporto alle imprese	--	--	50	4,1
Servizi finanziari e assicurativi	--	--	--	--
Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	1.940	19,2	3.440	34,1
Istruzione e servizi formativi privati	200	11,7	260	15,4
Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	280	7,9	600	16,8
Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	1.430	8,4	2.350	13,8
Studi professionali	180	12,5	190	12,9
RIPARTIZIONE TERRITORIALE				
Nord Ovest	6.340	16,1	10.260	26,1
Nord Est	10.540	15,2	19.210	27,7
Centro	6.300	14,8	10.580	24,9
Sud e Isole	7.000	9,5	12.110	16,5
CLASSE DIMENSIONALE				
1-9 dipendenti	14.100	15,4	22.220	24,3
10-49 dipendenti	11.840	16,8	21.250	30,2
50-249 dipendenti	3.070	11,3	5.600	20,5
250-499 dipendenti	540	5,1	1.030	9,8
500 dipendenti e oltre	640	2,5	2.050	8,2

* Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.
Il segno (--) indica un valore statisticamente non significativo. I totali comprendono comunque i dati non esposti.



SEZIONE 8

Formazione in entrata
e formazione continua
nelle imprese

Tavola 28 - Imprese che, internamente o esternamente, hanno effettuato nel 2011 corsi di formazione per il personale, per classe dimensionale, settore di attività e ripartizione territoriale (quota % sul totale)*Cfr. domanda 5A del questionario di rilevazione*

	Classe dimensionale					Totale
	1-9 dip.	10-49 dip.	50-249 dip.	250-499 dip.	500 dip. e oltre	
TOTALE	31,1	46,4	68,9	78,4	83,8	35,0
INDUSTRIA	30,1	44,3	65,9	84,1	88,9	34,5
<i>Industria in senso stretto</i>	<i>23,8</i>	<i>40,1</i>	<i>64,9</i>	<i>83,3</i>	<i>88,7</i>	<i>30,8</i>
Estrazione di minerali	24,0	39,1	62,8	8,3	100,0	32,8
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	22,3	45,9	68,6	88,2	94,1	28,7
Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature	14,0	21,9	47,7	75,7	79,9	18,7
Industrie del legno e del mobile	20,2	36,3	54,1	89,9	87,9	24,5
Industrie della carta, cartotecnica e stampa	17,8	34,8	64,8	96,1	95,6	24,8
Industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere	30,1	52,1	70,0	93,1	92,7	51,2
Industrie della gomma e delle materie plastiche	23,1	42,5	62,4	86,2	78,5	34,6
Industrie della lavorazione dei minerali non metalliferi	22,8	38,7	53,6	86,1	95,0	30,3
Industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo	25,6	43,4	67,5	74,1	88,8	32,1
Ind. fabbric. macchin. e attrezzature e dei mezzi di trasporto	31,8	47,2	72,3	88,3	87,0	41,9
Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali	36,4	51,6	79,7	80,3	91,1	44,6
Lavori di impianto tecnico: riparazione, manutenz.e install.	35,6	52,3	75,4	78,7	80,9	39,2
Ind. beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere	17,6	26,6	59,9	52,2	100,0	20,6
<i>Public utilities (energia, gas, acqua, ambiente)</i>	<i>39,9</i>	<i>60,3</i>	<i>77,1</i>	<i>89,2</i>	<i>94,3</i>	<i>55,6</i>
<i>Costruzioni</i>	<i>35,9</i>	<i>53,8</i>	<i>67,1</i>	<i>87,6</i>	<i>79,3</i>	<i>38,2</i>
SERVIZI	31,6	48,3	71,0	75,6	82,2	35,3
Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli	28,3	63,8	73,1	98,0	100,0	32,7
Commercio all'ingrosso	27,5	41,7	70,7	62,3	67,8	31,4
Commercio al dettaglio	27,5	39,4	57,3	56,2	65,5	30,1
Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici	23,2	35,3	60,2	79,7	91,0	25,0
Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio	27,0	41,7	61,9	85,9	85,0	34,1
Servizi dei media e della comunicazione	23,1	40,6	48,7	66,0	87,9	30,5
Servizi informatici e delle telecomunicazioni	40,1	58,6	84,6	91,6	97,1	46,7
Servizi avanzati di supporto alle imprese	34,3	59,6	82,1	87,9	91,6	41,7
Servizi finanziari e assicurativi	70,8	79,5	94,1	92,5	95,9	76,1
Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	27,9	52,1	68,0	72,2	81,3	34,3
Istruzione e servizi formativi privati	43,2	66,2	78,8	85,2	86,2	51,1
Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	47,6	71,9	83,4	87,0	92,1	58,6
Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	49,2	51,0	68,2	75,0	91,3	49,5
Studi professionali	33,9	55,7	63,6	-	-	34,2
RIPARTIZIONE TERRITORIALE						
Nord Ovest	31,0	47,2	70,9	79,6	84,9	35,7
Nord Est	34,3	49,9	70,8	80,8	84,4	38,8
Centro	30,2	44,1	66,6	77,7	83,6	33,7
Sud e Isole	29,7	43,5	64,6	74,2	82,0	32,4



Tavola 29 - Dipendenti che nel 2011 hanno partecipato a corsi di formazione effettuati dalla propria impresa, per classe dimensionale, settore di attività e ripartizione territoriale (quota % sul totale dipendenti al 31 12 2011)*Cfr. domanda 5B del questionario di rilevazione*

	Classe dimensionale					Totale
	1-9 dip.	10-49 dip.	50-249 dip.	250-499 dip.	500 dip. e oltre	
TOTALE	25,6	26,1	30,3	38,9	50,6	33,0
INDUSTRIA	22,6	23,3	26,2	36,8	48,9	28,9
<i>Industria in senso stretto</i>	<i>17,8</i>	<i>19,8</i>	<i>24,9</i>	<i>35,7</i>	<i>46,5</i>	<i>27,0</i>
Estrazione di minerali	19,5	25,3	27,9	34,2	45,7	34,5
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	18,8	28,9	33,0	41,9	45,3	31,3
Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature	9,9	9,6	14,7	19,4	26,9	12,8
Industrie del legno e del mobile	14,4	17,7	15,2	32,9	32,2	17,7
Industrie della carta, cartotecnica e stampa	13,5	16,6	25,5	35,5	39,2	22,3
Industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere	22,7	27,6	35,2	48,3	46,3	39,3
Industrie della gomma e delle materie plastiche	16,5	21,8	28,7	32,1	53,0	29,0
Industrie della lavorazione dei minerali non metalliferi	17,8	22,2	22,8	32,5	52,4	27,4
Industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo	18,9	22,7	25,3	39,2	46,5	25,7
Ind. fabbric. macchin. e attrezzature e dei mezzi di trasporto	23,3	19,7	25,4	35,6	43,0	30,9
Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali	26,3	20,6	27,7	37,9	57,8	36,7
Lavori di impianto tecnico: riparazione, manutenz.e install.	27,7	25,6	27,1	38,2	75,2	30,1
Ind. beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere	13,3	12,0	18,9	26,4	7,8	14,7
<i>Public utilities (energia, gas, acqua, ambiente)</i>	<i>29,9</i>	<i>36,0</i>	<i>36,2</i>	<i>49,6</i>	<i>66,5</i>	<i>50,2</i>
<i>Costruzioni</i>	<i>28,3</i>	<i>32,5</i>	<i>30,1</i>	<i>35,5</i>	<i>40,7</i>	<i>30,4</i>
SERVIZI	27,3	29,1	34,1	40,7	51,4	36,0
Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli	23,5	31,1	30,9	62,6	63,8	28,2
Commercio all'ingrosso	22,7	22,0	26,4	28,0	33,9	24,1
Commercio al dettaglio	23,9	19,8	22,5	27,6	38,8	27,9
Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici	19,6	18,8	28,0	45,4	35,8	23,0
Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio	23,2	27,9	28,6	42,3	50,5	38,2
Servizi dei media e della comunicazione	19,3	19,5	22,1	30,8	27,0	23,5
Servizi informatici e delle telecomunicazioni	35,5	35,4	33,4	46,9	66,3	48,4
Servizi avanzati di supporto alle imprese	28,8	34,4	39,4	53,8	43,8	36,6
Servizi finanziari e assicurativi	69,0	60,3	74,3	74,4	82,9	78,5
Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	25,4	31,9	29,4	28,5	35,8	30,8
Istruzione e servizi formativi privati	38,5	44,5	36,5	27,2	32,7	38,6
Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	40,8	51,1	45,9	46,4	43,4	45,9
Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	43,6	31,8	33,7	16,7	45,7	38,6
Studi professionali	31,4	35,8	42,8	-	-	31,8
RIPARTIZIONE TERRITORIALE						
Nord Ovest	24,9	25,8	30,8	42,4	51,1	33,9
Nord Est	27,3	27,2	30,9	40,0	51,4	33,9
Centro	24,9	24,2	30,6	37,6	50,0	32,6
Sud e Isole	25,5	26,9	27,8	30,4	49,6	31,2

Il segno (-) indica l'assenza di imprese nell'incrocio indicato.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012



Tavola 30 - Personale in tirocinio/stage ospitato nel corso del 2011 da imprese con dipendenti, numero medio di tirocini/stage per impresa e durata media (in mesi) degli stessi, per settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale*Cfr. domanda 5D-5F del questionario di rilevazione*

	Tirocini e stage attivati nel 2011*	Numero medio di tirocini/stage per impresa**	durata media (in mesi) dei tirocini/stage**	
			1 mese	più di 1 mese
TOTALE	307.250	1,4	40,2	59,8
INDUSTRIA	85.280	1,3	48,1	51,9
<i>Industria in senso stretto</i>	<i>58.240</i>	<i>1,5</i>	<i>44,3</i>	<i>55,7</i>
Estrazione di minerali	250	1,1	35,4	64,6
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	5.230	1,4	39,4	60,6
Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature	5.480	1,3	41,0	59,0
Industrie del legno e del mobile	3.360	1,2	46,3	53,7
Industrie della carta, cartotecnica e stampa	3.650	1,6	47,0	53,0
Industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere	2.200	1,5	28,8	71,2
Industrie della gomma e delle materie plastiche	1.610	1,3	39,6	60,4
Industrie della lavorazione dei minerali non metalliferi	1.840	1,1	39,3	60,7
Industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo	12.860	1,5	48,5	51,5
Ind. fabbric. macchin. e attrezzature e dei mezzi di trasporto	10.640	2,0	46,6	53,4
Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali	7.470	1,6	44,6	55,4
Lavori di impianto tecnico: riparazione, manutenz.e install.	2.820	1,3	48,6	51,4
Ind. beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere	850	1,2	42,8	57,2
<i>Public utilities (energia, gas, acqua, ambiente)</i>	<i>2.620</i>	<i>1,5</i>	<i>34,9</i>	<i>65,1</i>
<i>Costruzioni</i>	<i>24.410</i>	<i>1,1</i>	<i>55,8</i>	<i>44,2</i>
SERVIZI	221.970	1,5	36,9	63,1
Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli	7.420	1,2	46,0	54,0
Commercio all'ingrosso	13.490	1,2	37,1	62,9
Commercio al dettaglio	26.780	1,2	31,7	68,3
Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici	46.460	1,8	56,9	43,1
Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio	5.670	1,3	29,6	70,4
Servizi dei media e della comunicazione	3.640	1,7	23,0	77,0
Servizi informatici e delle telecomunicazioni	12.170	1,4	28,9	71,1
Servizi avanzati di supporto alle imprese	18.160	1,4	25,6	74,4
Servizi finanziari e assicurativi	11.120	1,4	27,2	72,8
Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	10.430	1,3	30,0	70,0
Istruzione e servizi formativi privati	6.130	2,1	35,9	64,1
Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	25.220	4,1	32,6	67,4
Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	18.980	1,3	39,8	60,2
Studi professionali	16.310	1,0	33,6	66,4
RIPARTIZIONE TERRITORIALE				
Nord Ovest	101.800	1,5	42,6	57,4
Nord Est	83.670	1,4	47,7	52,3
Centro	58.630	1,4	39,3	60,7
Sud e Isole	63.160	1,4	27,6	72,4
CLASSE DIMENSIONALE				
1-9 dipendenti	150.860	1,1	45,1	54,9
10-49 dipendenti	74.420	1,8	42,1	57,9
50-249 dipendenti	39.820	2,0	28,0	72,0
250-499 dipendenti	11.160	2,0	14,9	85,1
500 dipendenti e oltre	30.990	2,3	13,1	86,9

* Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

** Solo imprese con tirocini o stage.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012



SEZIONE 9

Le assunzioni previste
dalle imprese nel 2012:
dati regionali e provinciali

Tavola 31 - Imprese che prevedono assunzioni nel 2012 per classe dimensionale, settore di attività, ripartizione territoriale, regione e provincia (quota % sul totale)*Cfr. domanda 1A.2-6A del questionario di rilevazione*

	Totale	per settore		per classe dimensionale		
		Industria e costruz.	Servizi	1-9 dipend.	10-49 dipend.	50 dipend. e oltre
PIEMONTE	12,8	14,5	11,9	8,1	17,2	71,8
TORINO	11,8	14,8	10,3	8,0	16,2	68,6
VERCELLI	15,3	14,3	15,8	9,4	18,8	73,0
NOVARA	14,7	16,4	13,6	8,9	17,7	71,7
CUNEO	11,7	12,3	11,2	6,5	19,8	71,9
ASTI	14,0	15,2	13,2	8,4	17,8	79,1
ALESSANDRIA	14,0	14,5	13,7	8,8	14,6	75,3
BIELLA	14,7	13,9	15,2	7,3	19,3	77,3
VERBANO-CUSIO-OSSOLA	15,3	13,2	16,6	10,3	22,8	75,6
VALLE D'AOSTA	21,3	17,3	23,1	17,1	27,9	78,3
LOMBARDIA	13,1	12,3	13,5	8,5	16,8	69,6
VARESE	12,9	10,4	14,8	9,3	13,1	71,6
COMO	12,2	11,2	12,9	8,1	15,6	71,1
SONDRIO	16,4	11,8	18,7	11,9	23,0	81,4
MILANO	13,4	13,2	13,5	8,4	17,8	66,8
BERGAMO	13,2	11,6	14,5	8,6	17,0	70,5
BRESCIA	13,1	13,6	12,8	9,2	17,4	68,5
PAVIA	12,1	11,6	12,4	7,4	17,0	70,3
CREMONA	13,1	13,0	13,2	6,0	22,7	75,4
MANTOVA	14,6	15,3	14,2	9,8	13,8	71,3
LECCO	11,2	10,4	11,9	6,5	10,9	71,7
LODI	13,7	13,5	13,8	7,4	14,9	75,7
MONZA E BRIANZA	12,0	10,9	12,8	7,5	16,1	71,2
LIGURIA	14,2	12,2	14,9	9,9	20,4	76,0
IMPERIA	15,2	11,9	16,4	11,6	23,7	79,2
SAVONA	15,0	8,0	17,4	10,0	26,4	83,5
GENOVA	13,7	14,3	13,5	9,4	19,0	72,5
LA SPEZIA	13,7	10,7	15,0	9,7	16,4	76,9
TRENTINO ALTO ADIGE	23,4	23,6	23,2	18,8	35,4	74,1
BOLZANO	23,8	26,4	22,8	19,3	36,8	75,2
TRENTO	22,9	21,0	23,7	18,3	34,0	73,2
VENETO	15,2	15,1	15,2	10,5	20,3	72,0
VERONA	14,2	13,4	14,6	9,5	20,1	73,5
VICENZA	13,8	14,8	12,9	9,3	18,5	69,4
BELLUNO	18,8	17,9	19,2	13,5	24,4	75,3
TREVISO	14,3	15,4	13,4	9,9	18,6	67,5
VENEZIA	18,0	16,0	18,9	13,4	23,2	76,4
PADOVA	14,8	14,8	14,7	9,7	20,2	70,9
ROVIGO	15,3	18,0	13,6	9,7	21,9	76,7
FRIULI VENEZIA GIULIA	16,6	16,5	16,6	10,8	21,1	74,9
UDINE	16,3	16,4	16,2	11,5	20,1	73,5
GORIZIA	19,6	21,1	18,9	13,1	24,4	76,1
TRIESTE	15,6	12,2	16,7	7,8	23,6	80,6
PORDENONE	16,4	16,9	16,1	10,7	20,0	71,6
EMILIA ROMAGNA	14,8	13,9	15,2	9,7	19,3	73,4
PIACENZA	14,0	13,7	14,1	8,3	16,5	77,1
PARMA	13,2	14,3	12,6	7,2	18,0	73,7
REGGIO EMILIA	14,6	15,3	14,1	10,0	17,8	71,3
MODENA	13,3	13,7	13,1	8,4	20,4	71,4
BOLOGNA	14,6	14,1	14,9	9,0	18,9	72,0
FERRARA	15,1	13,0	16,1	10,2	18,6	73,6
RAVENNA	16,7	12,0	18,7	11,3	21,8	76,3
FORLÌ-CESENA	15,5	12,7	17,0	10,8	19,7	75,0
RIMINI	17,1	14,8	17,9	13,6	21,8	76,4
TOSCANA	14,0	12,4	15,0	10,1	19,0	73,2
MASSA	13,0	10,4	14,4	9,7	15,6	77,8
LUCCA	13,9	11,6	15,1	10,2	18,9	75,6
PISTOIA	12,7	10,9	13,9	8,8	19,0	67,0
FIRENZE	13,6	12,2	14,4	9,1	20,4	71,8
LIVORNO	17,0	14,5	17,8	12,0	27,4	76,7
PISA	14,4	13,2	15,1	10,5	17,2	76,4
AREZZO	13,1	12,8	13,4	9,7	13,4	72,5
SIENA	15,2	11,6	17,0	11,8	17,2	69,4
GROSSETO	15,7	13,2	16,6	12,0	25,2	74,3
PRATO	13,1	12,9	13,2	10,5	15,6	74,1



(segue) **Tavola 31 - Imprese che prevedono assunzioni nel 2012 per classe dimensionale, settore di attività, ripartizione territoriale, regione e provincia (quota % sul totale)***Cfr. domanda 1A.2-6A del questionario di rilevazione*

	Totale	per settore		per classe dimensionale		
		Industria e costruz.	Servizi	1-9 dipend.	10-49 dipend.	50 dipend. e oltre
UMBRIA	12,7	11,5	13,4	9,3	15,7	72,1
PERUGIA	12,4	11,3	13,0	9,3	14,6	71,0
TERNI	13,8	12,4	14,4	9,1	19,1	74,6
MARCHE	12,7	12,7	12,6	8,1	18,2	73,9
PESARO-URBINO	12,0	11,7	12,2	7,9	18,3	71,3
ANCONA	12,6	11,7	13,0	6,9	19,8	70,2
MACERATA	12,6	13,4	12,0	8,0	19,5	78,6
ASCOLI PICENO	14,9	15,8	14,4	10,1	16,9	79,5
FERMO	11,9	12,7	11,0	9,0	13,5	74,6
LAZIO	15,2	15,9	14,9	12,7	15,3	67,4
VITERBO	12,9	12,9	12,9	10,0	13,8	73,1
RIETI	13,0	14,8	11,9	8,5	15,9	81,8
ROMA	15,7	16,1	15,6	13,6	14,0	64,9
LATINA	12,6	15,7	11,1	9,0	23,3	74,5
FROSINONE	15,4	16,6	14,6	12,2	19,1	73,7
ABRUZZO	15,9	15,3	16,2	12,1	18,2	73,2
L'AQUILA	17,4	17,4	17,4	13,2	22,1	74,6
TERAMO	16,1	13,6	18,0	13,6	14,0	72,7
PESCARA	16,1	14,9	16,7	11,9	17,6	73,9
CHIETI	14,5	15,9	13,6	10,2	20,4	71,8
MOLISE	15,0	16,7	14,0	10,9	19,6	74,0
CAMPOBASSO	15,5	17,0	14,7	11,5	19,6	76,6
ISERNIA	13,9	16,2	12,5	9,5	19,8	68,4
CAMPANIA	15,0	16,5	14,3	12,7	18,2	69,2
CASERTA	15,6	16,2	15,2	13,4	16,5	69,3
BENEVENTO	15,5	14,4	16,2	12,6	20,9	74,9
NAPOLI	14,4	16,3	13,6	12,0	18,2	67,6
AVELLINO	16,7	19,6	14,6	14,3	17,7	72,1
SALERNO	15,4	16,6	14,7	13,3	19,1	70,1
PUGLIA	12,8	12,6	12,9	10,1	18,7	71,5
FOGGIA	15,2	16,5	14,5	12,3	24,4	76,7
BARI	10,1	8,4	11,1	7,3	16,2	69,4
TARANTO	14,3	15,6	13,7	11,4	20,4	66,3
BRINDISI	16,3	16,3	16,3	13,3	18,0	78,1
LECCE	14,3	15,8	13,4	12,4	20,5	73,1
BASILICATA	14,3	16,5	12,8	11,4	16,7	67,0
POTENZA	14,1	16,3	12,6	11,5	17,1	66,4
MATERA	14,5	16,9	13,1	11,2	16,1	67,8
CALABRIA	14,9	17,2	13,7	12,3	19,7	75,3
COSENZA	14,9	16,2	14,2	12,5	22,2	74,9
CATANZARO	16,5	18,3	15,6	13,4	19,7	75,9
REGGIO CALABRIA	13,2	17,4	11,4	11,0	16,2	73,0
CROTONE	15,2	19,5	12,7	12,3	21,6	77,0
VIBO VALENTIA	15,9	16,3	15,6	13,4	16,9	79,6
SICILIA	14,1	16,5	12,9	11,4	20,5	72,5
TRAPANI	19,2	17,2	20,2	17,5	24,2	75,4
PALERMO	11,9	15,6	10,5	8,8	18,8	72,9
MESSINA	15,4	17,6	14,3	13,5	20,2	69,8
AGRIGENTO	13,1	19,5	10,0	9,9	28,4	77,7
CALTANISSETTA	17,2	20,2	15,8	14,1	26,8	71,3
ENNA	16,7	19,1	15,1	13,1	29,7	81,1
CATANIA	11,6	13,5	10,6	8,6	16,6	72,0
RAGUSA	15,3	16,9	14,5	13,2	22,4	72,8
SIRACUSA	14,5	17,3	13,2	11,6	18,7	69,0
SARDEGNA	16,2	17,9	15,3	13,0	24,5	72,9
SASSARI	15,5	16,4	15,0	12,0	27,5	76,4
NUORO	15,6	16,5	15,0	12,4	33,5	71,3
CAGLIARI	17,2	20,3	15,7	14,4	20,3	71,5
ORISTANO	14,7	14,6	14,7	10,9	23,7	70,5
NORD OVEST	13,2	12,9	13,4	8,6	17,2	70,8
NORD EST	15,9	15,4	16,2	11,0	21,4	73,1
CENTRO	14,2	13,6	14,5	10,9	17,2	71,0
SUD E ISOLE	14,5	15,8	13,8	11,8	19,4	71,7
TOTALE ITALIA	14,4	14,4	14,4	10,5	18,8	71,6



Tavola 32 - Movimenti e tassi occupazionali previsti dalle imprese nel 2012 per ripartizione territoriale, regione e provincia

Cfr. domande 1A.1-1A.2-1A.3-6A del questionario di rilevazione

	Movimenti previsti nel 2012 (valori assoluti)*			Tassi previsti nel 2012**		
	Entrate	Uscite	Saldo	Entrata	Uscita	Saldo
PIEMONTE	40.660	53.350	-12.690	4,3	5,6	-1,3
TORINO	20.770	28.430	-7.660	4,0	5,5	-1,5
VERCELLI	1.440	2.140	-700	4,2	6,2	-2,0
NOVARA	3.160	3.690	-530	4,1	4,7	-0,7
CUNEO	6.250	7.480	-1.230	5,0	5,9	-1,0
ASTI	1.340	1.820	-470	3,8	5,1	-1,3
ALESSANDRIA	3.710	4.780	-1.080	4,1	5,3	-1,2
BIELLA	1.290	1.850	-560	3,3	4,8	-1,4
VERBANO-CUSIO-OSSOLA	2.700	3.170	-470	9,9	11,6	-1,7
VALLE D'AOSTA	3.670	4.320	-640	13,3	15,6	-2,3
LOMBARDIA	99.510	118.450	-18.930	3,9	4,6	-0,7
VARESE	6.450	8.080	-1.630	3,2	4,0	-0,8
COMO	5.430	6.030	-600	4,3	4,8	-0,5
SONDRIO	2.820	3.320	-500	7,9	9,3	-1,4
MILANO	41.970	47.500	-5.530	4,0	4,5	-0,5
BERGAMO	9.620	11.960	-2.340	3,4	4,2	-0,8
BRESCIA	14.210	16.970	-2.760	4,5	5,4	-0,9
PAVIA	3.260	4.090	-830	3,7	4,7	-0,9
CREMONA	2.670	3.500	-830	3,9	5,1	-1,2
MANTOVA	3.510	4.790	-1.280	3,7	5,1	-1,4
LECCO	2.110	2.970	-860	2,7	3,8	-1,1
LODI	1.670	1.830	-160	4,3	4,8	-0,4
MONZA E BRIANZA	5.800	7.410	-1.620	3,1	4,0	-0,9
LIGURIA	18.610	22.190	-3.570	6,3	7,5	-1,2
IMPERIA	2.980	3.530	-550	10,3	12,2	-1,9
SAVONA	4.400	5.100	-700	9,4	10,9	-1,5
GENOVA	8.890	10.720	-1.830	4,9	5,9	-1,0
LA SPEZIA	2.350	2.840	-490	5,9	7,1	-1,2
TRENTINO ALTO ADIGE	27.970	29.990	-2.020	11,0	11,8	-0,8
BOLZANO	13.530	13.970	-440	10,5	10,8	-0,3
TRENTO	14.440	16.020	-1.580	11,5	12,8	-1,3
VENETO	60.830	68.650	-7.820	5,1	5,8	-0,7
VERONA	16.270	17.390	-1.130	7,1	7,5	-0,5
VICENZA	7.830	8.850	-1.020	3,5	4,0	-0,5
BELLUNO	3.350	3.870	-520	6,5	7,6	-1,0
TREVISO	6.940	8.820	-1.880	3,2	4,0	-0,9
VENEZIA	15.740	17.470	-1.730	8,2	9,1	-0,9
PADOVA	8.320	9.260	-950	3,6	4,0	-0,4
ROVIGO	2.400	2.990	-590	5,1	6,4	-1,3
FRIULI VENEZIA GIULIA	14.000	17.150	-3.150	5,2	6,3	-1,2
UDINE	6.810	8.380	-1.560	5,8	7,1	-1,3
GORIZIA	1.690	1.880	-180	5,9	6,5	-0,6
TRIESTE	2.550	3.130	-590	5,0	6,1	-1,1
PORDENONE	2.950	3.770	-820	4,0	5,1	-1,1
EMILIA ROMAGNA	66.990	78.220	-11.230	6,2	7,2	-1,0
PIACENZA	3.170	3.400	-230	5,0	5,3	-0,4
PARMA	5.590	6.330	-740	5,0	5,6	-0,7
REGGIO EMILIA	5.270	6.650	-1.380	4,1	5,1	-1,1
MODENA	7.160	9.310	-2.150	3,9	5,0	-1,2
BOLOGNA	13.260	15.250	-1.990	4,8	5,5	-0,7
FERRARA	3.510	4.650	-1.140	5,5	7,3	-1,8
RAVENNA	9.140	10.130	-1.000	10,4	11,6	-1,1
FORLÌ-CESENA	6.940	8.110	-1.170	7,3	8,6	-1,2
RIMINI	12.960	14.400	-1.440	16,9	18,7	-1,9
TOSCANA	43.920	54.370	-10.450	5,8	7,1	-1,4
MASSA	1.470	2.020	-550	4,7	6,5	-1,8
LUCCA	5.950	6.820	-880	7,5	8,6	-1,1
PISTOIA	1.870	2.920	-1.050	3,8	5,9	-2,1
FIRENZE	11.180	15.050	-3.870	4,6	6,2	-1,6
LIVORNO	7.370	7.980	-600	11,5	12,5	-0,9
PISA	3.700	4.510	-810	4,4	5,4	-1,0
AREZZO	2.950	3.880	-930	4,2	5,6	-1,3
SIENA	3.470	4.200	-730	6,4	7,8	-1,4
GROSSETO	3.910	4.430	-530	12,4	14,1	-1,7
PRATO	2.060	2.560	-510	3,5	4,4	-0,9

* Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

** I tassi di variazione sono calcolati sulla base dei saldi occupazionali non arrotondati.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012



(segue) **Tavola 32 - Movimenti e tassi occupazionali previsti dalle imprese nel 2012 per ripartizione territoriale, regione e provincia***Cfr. domande 1A.1-1A.2-1A.3-6A del questionario di rilevazione*

	Movimenti previsti nel 2012 (valori assoluti)*			Tassi previsti nel 2012**		
	Entrate	Uscite	Saldo	Entrata	Uscita	Saldo
UMBRIA	7.740	9.630	-1.880	4,6	5,8	-1,1
PERUGIA	5.980	7.530	-1.550	4,7	5,9	-1,2
TERNI	1.760	2.100	-330	4,5	5,3	-0,8
MARCHE	16.670	21.150	-4.480	5,0	6,4	-1,4
PESARO-URBINO	3.930	5.230	-1.300	4,9	6,5	-1,6
ANCONA	4.710	6.150	-1.430	4,2	5,5	-1,3
MACERATA	3.060	3.660	-600	4,6	5,5	-0,9
ASCOLI PICENO	3.370	4.030	-650	8,8	10,6	-1,7
FERMO	1.600	2.080	-480	4,6	6,0	-1,4
LAZIO	57.060	68.260	-11.200	5,2	6,2	-1,0
VITERBO	1.770	2.660	-890	5,0	7,5	-2,5
RIETI	650	940	-290	4,5	6,4	-1,9
ROMA	45.580	52.240	-6.650	5,1	5,9	-0,8
LATINA	5.470	7.450	-1.980	6,8	9,3	-2,5
FROSINONE	3.590	4.980	-1.390	4,6	6,4	-1,8
ABRUZZO	15.620	19.800	-4.190	6,9	8,7	-1,8
L'AQUILA	3.340	4.000	-660	8,0	9,5	-1,6
TERAMO	4.460	5.800	-1.340	7,8	10,1	-2,3
PESCARA	3.520	4.210	-690	6,7	8,0	-1,3
CHIETI	4.290	5.790	-1.500	5,6	7,6	-2,0
MOLISE	2.690	3.480	-800	6,7	8,7	-2,0
CAMPOBASSO	1.990	2.520	-530	7,2	9,1	-1,9
ISERNIA	700	960	-270	5,5	7,6	-2,1
CAMPANIA	46.210	54.540	-8.340	6,8	8,0	-1,2
CASERTA	5.230	7.090	-1.860	5,9	8,0	-2,1
BENEVENTO	1.800	2.340	-540	6,2	8,0	-1,9
NAPOLI	25.040	28.100	-3.060	6,4	7,2	-0,8
AVELLINO	3.260	3.910	-650	6,3	7,6	-1,3
SALERNO	10.880	13.100	-2.230	8,9	10,8	-1,8
PUGLIA	34.510	43.810	-9.300	6,8	8,7	-1,8
FOGGIA	7.970	9.420	-1.460	12,5	14,7	-2,3
BARI	10.610	14.410	-3.800	4,5	6,2	-1,6
TARANTO	3.950	4.940	-990	5,4	6,7	-1,3
BRINDISI	4.170	5.160	-990	9,1	11,3	-2,2
LECCE	7.810	9.870	-2.060	8,7	11,0	-2,3
BASILICATA	4.650	5.800	-1.150	6,2	7,7	-1,5
POTENZA	2.960	3.630	-670	5,8	7,1	-1,3
MATERA	1.700	2.170	-480	7,0	9,0	-2,0
CALABRIA	14.510	17.970	-3.460	8,1	10,0	-1,9
COSENZA	5.960	7.210	-1.260	9,4	11,4	-2,0
CATANZARO	2.780	3.520	-740	7,1	9,0	-1,9
REGGIO CALABRIA	2.500	3.370	-870	5,3	7,1	-1,8
CROTONE	1.420	1.700	-280	9,2	11,1	-1,8
VIBO VALENTIA	1.850	2.170	-320	13,9	16,2	-2,4
SICILIA	35.550	47.060	-11.520	6,7	8,9	-2,2
TRAPANI	4.620	5.270	-650	11,4	13,0	-1,6
PALERMO	6.900	9.430	-2.540	5,0	6,8	-1,8
MESSINA	5.510	7.100	-1.590	8,1	10,5	-2,3
AGRIGENTO	2.960	3.570	-610	9,6	11,6	-2,0
CALTANISSETTA	1.830	2.370	-530	6,9	8,9	-2,0
ENNA	980	1.400	-430	7,0	10,1	-3,1
CATANIA	6.930	9.850	-2.920	5,3	7,6	-2,3
RAGUSA	2.710	3.700	-990	7,9	10,8	-2,9
SIRACUSA	3.130	4.390	-1.260	6,8	9,6	-2,8
SARDEGNA	19.980	23.660	-3.690	9,0	10,7	-1,7
SASSARI	7.620	8.810	-1.190	11,0	12,7	-1,7
NUORO	3.310	3.840	-530	13,4	15,6	-2,2
CAGLIARI	8.140	9.780	-1.640	7,2	8,7	-1,5
ORISTANO	910	1.230	-320	6,1	8,3	-2,2
NORD OVEST	162.460	198.300	-35.840	4,2	5,2	-0,9
NORD EST	169.780	194.010	-24.230	6,1	6,9	-0,9
CENTRO	125.390	153.410	-28.010	5,3	6,5	-1,2
SUD E ISOLE	173.710	216.140	-42.430	7,1	8,8	-1,7
TOTALE ITALIA	631.340	761.850	-130.510	5,5	6,7	-1,1

* Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

** I tassi di variazione sono calcolati sulla base dei saldi occupazionali non arrotondati.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012



Tavola 33 - Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 secondo il livello di istruzione segnalato e altre caratteristiche, per ripartizione territoriale, regione e provincia*Cfr. domande 2D.1-2D.5-2E-2G.2-2I.1-2J-6A del questionario di rilevazione*

	Assunzioni non stagio- nali 2012 (v.a.)*	di cui: (valori %)					necessità di ulteriore formazione
		livello di istruzione segnalato dalle imprese			di difficile reperimento	fino a 29 anni	
		univer- sitario	secondario e post second.	qualifica profess.			
PIEMONTE	30.440	14,7	41,3	12,8	17,5	37,7	78,1
TORINO	18.060	17,2	42,9	10,7	15,3	41,0	78,3
VERCELLI	1.000	12,5	34,8	22,0	17,6	31,9	81,5
NOVARA	2.480	10,8	41,4	21,1	16,7	27,0	79,4
CUNEO	3.120	11,1	40,8	9,5	23,5	38,9	77,7
ASTI	1.070	9,8	40,4	13,5	19,6	36,8	71,7
ALESSANDRIA	2.760	12,0	37,4	13,9	21,3	29,8	78,5
BIELLA	1.060	9,4	36,6	25,2	24,8	36,1	82,4
VERBANO-CUSIO-OSSOLA	890	10,3	38,5	16,8	20,4	30,5	69,3
VALLE D'AOSTA	1.070	7,0	36,1	10,5	9,4	31,9	59,6
LOMBARDIA	81.290	19,3	41,8	12,4	15,2	37,7	80,2
VARESE	5.610	18,0	42,2	18,1	14,5	40,2	78,0
COMO	3.850	11,5	39,9	16,2	13,6	36,0	78,5
SONDRIO	1.280	8,3	41,9	18,7	11,5	33,4	76,2
MILANO	36.200	27,0	41,9	6,4	15,9	37,2	80,8
BERGAMO	8.220	13,2	45,9	14,5	16,0	34,9	83,1
BRESCIA	10.500	10,9	36,0	23,6	13,9	41,9	79,9
PAVIA	2.530	11,6	45,0	18,2	17,9	35,2	79,8
CREMONA	2.230	10,8	40,9	14,7	12,3	30,4	82,0
MANTOVA	2.640	10,5	39,2	14,2	17,4	42,4	79,3
LECCO	1.750	14,4	41,8	14,0	15,2	39,5	82,0
LODI	1.320	7,8	33,6	26,9	12,0	36,0	83,1
MONZA E BRIANZA	5.160	18,9	49,4	9,3	13,8	39,1	75,3
LIGURIA	10.310	13,2	38,2	13,7	15,7	32,5	74,5
IMPERIA	1.080	7,2	38,2	18,8	17,0	35,4	73,0
SAVONA	2.060	13,6	34,9	17,2	16,3	37,8	77,1
GENOVA	5.870	14,6	39,0	12,1	15,1	30,1	73,2
LA SPEZIA	1.300	11,0	39,9	11,3	16,0	32,1	76,9
TRENTINO ALTO ADIGE	9.590	15,1	39,5	14,1	24,4	30,3	72,3
BOLZANO	4.740	12,4	41,7	16,4	27,1	31,3	76,9
TRENTO	4.850	17,8	37,3	11,8	21,7	29,4	67,8
VENETO	40.040	13,3	39,5	14,6	18,9	33,9	78,5
VERONA	8.640	15,2	39,3	12,2	15,9	26,8	80,0
VICENZA	6.610	13,0	43,7	12,2	17,6	38,0	82,8
BELLUNO	1.880	9,9	38,6	7,8	9,0	20,7	65,1
TREVISO	5.590	15,6	40,2	18,1	21,3	38,7	78,4
VENEZIA	8.560	8,9	36,3	17,4	24,1	39,1	78,3
PADOVA	6.970	17,1	39,0	13,7	16,7	32,5	75,8
ROVIGO	1.790	8,5	42,0	22,2	24,1	32,9	81,8
FRIULI VENEZIA GIULIA	10.640	10,8	43,7	14,4	15,3	31,2	77,5
UDINE	5.100	9,9	46,7	16,8	14,8	37,2	72,0
GORIZIA	1.270	6,8	35,3	17,1	16,2	23,9	79,3
TRIESTE	1.950	16,2	36,0	11,7	16,2	28,8	86,7
PORDENONE	2.320	10,4	48,3	10,2	15,3	24,0	81,0
EMILIA ROMAGNA	40.180	14,5	39,1	8,8	15,5	30,7	81,1
PIACENZA	2.640	11,9	41,3	8,2	16,5	40,2	87,4
PARMA	4.090	15,2	43,0	6,2	12,4	35,6	90,7
REGGIO EMILIA	4.200	15,3	40,3	7,0	25,8	32,0	80,5
MODENA	5.990	19,5	41,8	12,2	13,5	35,2	80,4
BOLOGNA	11.140	16,3	32,6	5,3	15,4	28,6	85,8
FERRARA	2.240	11,3	41,0	13,2	18,4	32,4	78,7
RAVENNA	3.790	12,5	35,3	15,4	13,3	26,7	83,2
FORLÌ'-CESENA	3.040	9,9	49,2	8,0	12,7	25,9	72,9
RIMINI	3.040	8,0	42,3	10,6	11,8	21,7	55,5
TOSCANA	23.690	12,5	41,0	11,5	17,6	37,4	74,4
MASSA	910	7,4	48,1	16,6	17,9	37,8	70,3
LUCCA	2.180	11,0	41,1	18,9	15,8	36,8	74,9
PISTOIA	1.090	7,5	42,1	14,2	18,1	37,8	68,3
FIRENZE	7.770	18,0	39,9	7,9	16,7	34,8	79,6
LIVORNO	2.540	10,0	44,9	12,7	14,6	38,8	74,2
PISA	2.470	16,6	35,4	9,6	26,6	43,4	76,6
AREZZO	2.000	6,2	42,5	13,0	21,1	36,7	74,7
SIENA	1.550	16,1	40,8	13,6	14,7	35,8	68,5
GROSSETO	1.360	4,3	43,5	16,9	15,9	31,1	69,3
PRATO	1.810	4,7	39,6	6,9	14,8	46,1	63,0

* Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012



(segue) Tavola 33 - Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 secondo il livello di istruzione segnalato e altre caratteristiche, per ripartizione territoriale, regione e provincia*Cfr. domande 2D.1-2D.5-2E-2G.2-2I.1-2J-6A del questionario di rilevazione*

	Assunzioni non stagio- nali 2012 (v.a.)*	di cui: (valori %)					necessità di ulteriore formazione
		livello di istruzione segnalato dalle imprese			di difficile reperimento	fino a 29 anni	
		univer- sitario	secondario e post second.	qualifica profess.			
UMBRIA	5.010	9,5	39,1	7,0	24,4	39,7	79,8
PERUGIA	3.710	9,7	39,1	7,1	25,1	38,6	80,0
TERNI	1.300	8,8	39,0	6,5	22,3	43,0	79,3
MARCHE	9.370	12,1	44,2	9,7	14,4	36,6	73,4
PESARO-URBINO	2.380	11,8	51,2	10,4	18,5	36,7	73,6
ANCONA	2.710	16,6	40,3	8,9	11,8	42,0	77,7
MACERATA	2.070	7,9	47,2	7,2	12,9	30,9	69,8
ASCOLI PICENO	1.330	11,0	44,5	15,3	12,2	38,8	70,1
FERMO	880	10,7	30,1	7,2	17,5	29,2	73,2
LAZIO	44.900	16,7	39,9	13,7	21,6	38,8	81,8
VITERBO	1.260	7,6	35,3	23,2	20,3	35,6	69,7
RIETI	580	9,0	39,7	20,7	23,5	35,5	74,4
ROMA	37.300	18,3	41,0	12,2	22,0	39,8	84,5
LATINA	2.780	10,7	33,5	18,0	18,8	34,6	66,3
FROSINONE	2.990	7,9	33,3	23,6	19,5	31,6	69,0
ABRUZZO	9.220	9,6	32,1	13,6	17,8	37,7	68,4
L'AQUILA	2.020	8,6	30,2	19,3	17,8	28,1	67,5
TERAMO	2.040	7,5	44,6	10,4	13,6	42,1	70,0
PESCARA	2.340	11,0	27,8	12,8	15,3	42,3	71,8
CHIETI	2.820	10,5	28,0	12,5	22,9	37,4	65,2
MOLISE	1.880	7,7	24,1	10,4	11,3	29,8	58,3
CAMPOBASSO	1.280	7,4	24,5	7,0	9,9	33,3	56,7
ISERNIA	600	8,2	23,1	17,8	14,4	22,3	61,6
CAMPANIA	26.670	12,5	45,9	8,8	10,4	38,4	58,8
CASERTA	4.120	14,4	44,2	8,0	6,4	37,0	59,3
BENEVENTO	1.450	18,7	40,7	8,1	9,8	37,6	61,7
NAPOLI	14.260	13,5	48,6	6,5	10,7	40,0	57,9
AVELLINO	2.230	12,8	37,8	13,8	11,1	29,3	61,7
SALERNO	4.610	5,2	44,4	14,4	13,0	39,1	58,6
PUGLIA	19.460	13,9	44,1	8,3	13,1	36,2	67,9
FOGGIA	3.290	13,5	36,7	12,1	13,4	24,5	67,3
BARI	7.490	12,2	47,7	8,9	12,3	40,4	63,9
TARANTO	2.710	13,3	44,5	7,7	9,6	34,5	72,1
BRINDISI	2.070	15,5	41,7	5,0	14,3	29,5	76,3
LECCE	3.900	17,4	44,6	6,2	16,1	42,9	68,6
BASILICATA	3.000	7,9	33,1	8,5	7,1	32,3	52,1
POTENZA	2.100	8,4	31,2	8,4	5,3	32,2	52,0
MATERA	900	6,7	37,5	8,7	11,1	32,6	52,2
CALABRIA	9.230	12,0	43,3	13,1	13,8	30,4	57,8
COSENZA	3.820	14,9	46,8	9,6	11,5	25,9	57,9
CATANZARO	1.920	12,6	37,6	16,9	18,1	37,7	61,3
REGGIO CALABRIA	1.820	9,8	44,2	15,4	13,4	32,6	51,8
CROTONE	890	6,6	42,5	12,0	11,5	23,9	64,8
VIBO VALENTIA	780	7,6	39,2	16,3	19,1	36,6	55,1
SICILIA	21.850	10,6	40,7	19,4	10,1	30,8	54,5
TRAPANI	2.760	5,9	57,1	17,0	6,5	21,0	35,3
PALERMO	4.300	15,5	37,8	18,0	9,1	29,3	59,8
MESSINA	2.870	8,8	41,6	23,3	9,9	26,0	51,3
AGRIGENTO	1.610	9,6	31,3	18,3	10,6	22,6	43,6
CALTANISSETTA	1.540	8,4	49,0	17,4	14,9	35,7	60,7
ENNA	660	7,6	39,7	21,5	17,6	34,4	53,9
CATANIA	4.480	10,4	35,8	19,6	9,6	35,0	63,3
RAGUSA	1.580	7,5	40,7	25,0	10,4	47,8	52,6
SIRACUSA	2.050	15,9	35,2	17,5	12,2	33,1	59,7
SARDEGNA	9.010	7,8	40,6	10,5	11,3	31,2	72,0
SASSARI	2.870	7,6	39,1	10,8	14,6	30,4	70,9
NUORO	1.070	3,4	32,7	12,6	5,8	37,2	60,0
CAGLIARI	4.530	9,0	43,6	9,5	11,0	30,5	75,5
ORISTANO	540	8,4	39,1	13,4	7,4	28,7	72,3
NORD OVEST	123.110	17,5	41,3	12,6	15,7	37,2	79,0
NORD EST	100.450	13,7	39,8	12,2	17,7	32,0	78,9
CENTRO	82.960	14,6	40,6	12,2	19,8	38,2	78,6
SUD E ISOLE	100.300	11,4	41,6	12,0	11,9	34,5	61,4
TOTALE ITALIA	406.820	14,5	40,9	12,3	16,1	35,5	74,6

* Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012



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 circa 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 105 province italiane (con l'inclusione delle province di Monza e Brianza e Fermo) e disaggregato per classe dimensionale e per attività economica di impresa. L'ampiezza e la ricchezza dei dati raccolti direttamente presso le imprese costituisce un notevole patrimonio informativo di supporto 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.

Il campo di osservazione e l'universo di riferimento

Il campo di osservazione relativo alla 15a 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 31.12.2009, 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 31.12.2009, 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 medio nell'anno. 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 non agricole, ma finalizzata a cogliere talune peculiarità del settore agricolo. I dati relativi alle previsioni per l'anno 2012 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 31.12.2009 e appartenenti alle sezioni incluse nel campo di osservazione di Excelsior ammontavano a circa 6.070.000, di cui circa 5.200.000 nei settori extra agricoli e circa 870.000 in agricoltura.

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 Imprese 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 provincia), forma giuridica ed età dell'impresa;
- tabelle relative alla struttura delle imprese, delle unità provinciali e dei relativi addetti al 31.12.2009, per attività economica, dimensione, localizzazione e 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.

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.

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

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



individuando 14.490 “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 2007, 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 e pari a 0,1 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 29 settori standard, per il cui dettaglio si rinvia alla *Appendice 1* del volume statistico “Sintesi dei principali risultati”, disponibile anche *on line* (<http://excelsior.unioncamere.net/>).

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, nelle quali non sono conteggiate le interviste realizzate presso imprese del comparto agricolo.



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

	Universo e campione indagine (ritorni)							
	1:9		10:49		50 e oltre		Totale	
	Universo	Ritorni	Universo	Ritorni	Universo	Ritorni	Universo	Ritorni
01-PIEMONTE	86.009	3.540	11.225	2.836	2.097	1.148	99.331	7.524
02-VALLE D'AOSTA	3.492	235	331	131	56	34	3.879	400
03-LOMBARDIA	210.881	5.885	35.527	6.061	6.982	3.527	253.390	15.473
04-TRENTINO ALTO ADIGE	25.590	1.247	3.976	942	627	385	30.193	2.574
05-VENETO	109.718	3.833	17.950	3.671	2.872	1.643	130.540	9.147
06-FRIULI VENEZIA GIULIA	24.819	1.717	3.678	1.246	596	326	29.093	3.289
07-LIGURIA	36.277	1.595	3.659	1.045	472	260	40.408	2.900
08-EMILIA ROMAGNA	97.152	4.351	14.768	3.914	2.533	1.516	114.453	9.781
09-TOSCANA	91.939	4.214	11.620	2.949	1.337	709	104.896	7.872
10-UMBRIA	19.935	1.059	2.544	752	366	213	22.845	2.024
11-MARCHE	36.760	2.272	5.385	1.618	693	403	42.838	4.293
12-LAZIO	111.430	2.495	12.833	1.708	2.175	839	126.438	5.042
13-ABRUZZO	28.136	1.670	3.151	900	407	201	31.694	2.771
14-MOLISE	5.964	830	599	198	67	33	6.630	1.061
15-CAMPANIA	95.660	2.204	10.827	1.458	1.239	426	107.726	4.088
16-PUGLIA	77.784	2.182	7.689	1.431	759	305	86.232	3.918
17-BASILICATA	10.117	899	1.053	281	115	61	11.285	1.241
18-CALABRIA	31.832	1.892	2.610	585	267	101	34.709	2.578
19-SICILIA	86.404	3.045	7.802	1.581	845	317	95.051	4.943
20-SARDEGNA	35.154	1.562	3.319	738	360	170	38.833	2.470
TOTALE	1.225.053	46.727	160.546	34.045	24.865	12.617	1.410.464	93.389

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012

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

	Universo e campione indagine (ritorni)							
	1:9		10:49		50 e oltre		Totale	
	Universo	Ritorni	Universo	Ritorni	Universo	Ritorni	Universo	Ritorni
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	24.577	2.084	4.305	1.216	765	432	29.647	3.732
Industrie tessili, dell'abbigliamento, del cuoio e delle calzature	31.242	1.838	9.299	1.844	1.243	654	41.784	4.336
Industrie del legno e del mobile	21.765	1.865	4.975	1.422	641	341	27.381	3.628
Industrie della carta, cartotecnica e della stampa	8.932	880	2.767	827	413	221	12.112	1.928
Altre industrie manifatturiere	6.030	590	1.257	376	155	91	7.442	1.057
Industrie estrattive	1.391	246	696	298	63	30	2.150	574
Industrie chimiche, petrolchimiche e farmaceutiche	2.377	462	1.482	430	684	385	4.543	1.277
Industrie della gomma e delle materie plastiche	4.698	822	2.646	881	649	371	7.993	2.074
Industrie della lavorazione dei minerali non metalliferi	10.588	1.283	3.214	993	570	337	14.372	2.613
Industrie della lavorazione dei metalli e dei prodotti in metallo	43.050	2.766	14.148	2.504	1.994	1.126	59.192	6.396
Industrie elettriche ed elettroniche	13.057	1.380	4.119	1.140	996	564	18.172	3.084
Industrie dei mezzi di trasporto, fabbric. macchinari e apparec.	14.536	1.521	7.265	1.772	1.917	1.116	23.718	4.409
Lavori di impianto tecnico: riparazione, manutenzione e install.	12.932	1.355	1.773	563	191	91	14.896	2.009
Public utilities	4.102	944	1.688	633	642	365	6.432	1.942
Costruzioni	204.729	2.733	23.154	3.479	1.470	602	229.353	6.814
Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli	47.157	1.000	4.504	942	408	217	52.069	2.159
Commercio all'ingrosso	77.721	1.087	11.390	1.754	1.156	589	90.267	3.430
Commercio al dettaglio	169.939	2.238	11.223	1.624	1.326	586	182.488	4.448
Servizi turistici, di alloggio e ristorazione	151.663	3.358	12.291	1.982	850	312	164.804	5.652
Servizi dei media e della comunicazione	4.897	551	900	286	235	86	6.032	923
Servizi informatici e delle telecomunicazioni	24.585	1.558	3.617	926	671	301	28.873	2.785
Servizi avanzati di supporto alle imprese	35.767	1.660	4.922	1.160	825	356	41.514	3.176
Servizi finanziari e assicurativi	20.747	1.706	1.469	508	710	489	22.926	2.703
Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	54.117	2.472	7.682	1.454	1.843	780	63.642	4.706
Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio	37.238	2.431	8.841	1.932	1.911	809	47.990	5.172
Istruzione e servizi formativi privati	8.017	845	1.960	590	390	191	10.367	1.626
Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	12.113	1.070	4.182	1.195	1.732	999	18.027	3.264
Altri servizi alle persone	68.384	2.783	3.448	784	404	170	72.236	3.737
Attività degli studi professionali	108.702	3.199	1.329	530	11	6	110.042	3.735
TOTALE	1.225.053	46.727	160.546	34.045	24.865	12.617	1.410.464	93.389

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012



Modalità e organizzazione dell'indagine presso le imprese

Il questionario di indagine è stato sottoposto alle imprese tra gennaio e aprile 2012.

L'indagine ha seguito due distinte modalità di rilevazione:

- la prima attraverso intervista telefonica (con adozione della metodologia C.A.T.I. (Computer Aided Telephone Interview), per le imprese fino a 250 dipendenti precedentemente selezionate e rispondenti ai requisiti di significatività statistica del disegno campionario; preliminarmente all'avvio della rilevazione e in modo analogo alle scorse edizioni, è stata effettuata una apposita attività di mailing finalizzata a sensibilizzare le imprese alla partecipazione all'indagine. In particolare, è stato trasmesso tramite posta ordinaria alle imprese base e alle prime riserve una lettera di presentazione del Progetto Excelsior e lo schema del questionario di rilevazione.
- la seconda, seguita per tutte le imprese con almeno 250 dipendenti, con intervista diretta e assistenza alla compilazione a cura (in gran parte) degli uffici studi e statistica delle Camere di Commercio. Al fine di favorire la collaborazione di tale segmento di imprese, è stata effettuata un'attività preliminare di mailing trasmettendo alle aziende, oltre alla lettera di presentazione dell'indagine e al questionario di rilevazione, anche le note di compilazione delle principali informazioni richieste.

La rilevazione telefonica C.A.T.I. presso le imprese fino a 250 dipendenti è stata realizzata da Almaviva Contact S.p.A. di Roma nel periodo compreso tra gennaio e marzo 2012.

Le interviste telefoniche alle imprese sono state effettuate nei giorni feriali del periodo di rilevazione. Nel corso del periodo di rilevazione sono state effettuate complessivamente 90.698 interviste telefoniche complete.

La rilevazione telefonica è stata condotta presso la sede della Società da un team di ca. 300 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 Almaviva Contact.

Il sistema CATI utilizzato per l'indagine ha previsto l'utilizzo di moduli software ACS (Automatic Call Scheduling) per la gestione dei contatti telefonici e delle iterazioni di chiamata in caso di esito non definitivo del contatto telefonico (ad. es. “segnale di occupato”; “libero, senza risposta”, ecc).

Le regole di iterazione dei contatti telefonici adottate per il modulo ACS sono state definite in modo da garantire la sostituzione di una azienda del campione con la propria “riserva” – in caso di esiti non definitivi dei contatti telefonici – solo dopo un numero massimo di:

- 9 tentativi di contatto telefonico per le imprese fino a 49 dipendenti;
- 20 tentativi di contatto telefonico per le imprese con 50 dipendenti e oltre.

La schedulazione dei tentativi di contatto telefonico realizzati presso la medesima azienda del campione, successivamente al primo, è stata effettuata mediante il modulo ACS secondo schemi parametrici funzionali alla tipologia di esito non definitivo riscontrata a seguito del primo contatto telefonico stesso. A seguito dell'applicazione di tale procedura, per effettuare le 90.698¹ interviste telefoniche complete dell'indagine sono stati operati tentativi di contatto telefonico (almeno 1 tentativo) a complessive 220.888 imprese e sono stati realizzati globalmente 764.112 contatti telefonici (pari a una media di ca. 3,46 contatti telefonici per azienda contattata e 8,42 contatti telefonici per intervista completa).

Il *tasso di sostituzione* medio del campione delle imprese fino a 49 dipendenti si è attestato su un valore pari al 0,35% (dato dal rapporto tra interviste effettuate presso le aziende non appartenenti al campione “base” e le interviste complessivamente effettuate). Per quanto riguarda le imprese con almeno 50 dipen-

1 La differenza rispetto al totale dei “ritorni” indicato nelle tavole 1 e 2 (93.389 unità) è data dalle circa 2.700 interviste a imprese con almeno 100 dipendenti effettuate dalle Camere di Commercio.



denti, l'analogo indicatore non può essere determinato dal momento che per questa tipologia di imprese è stato fatto riferimento all'intero universo delle aziende italiane di queste dimensioni.

Nelle tabelle 3-4 sono riportati il quadro riassuntivo delle aziende intervistate, dei contatti telefonici effettuati nel corso dell'indagine e la distribuzione degli esiti riscontrati a seguito dei contatti telefonici.

Tavola 3 - Quadro riassuntivo delle aziende contattate e contatti telefonici effettuati

	Aziende 1-49 dipendenti	Aziende 50 dipendenti e oltre	Totale
a. Aziende intervistate	80665	10033	90698
b. Aziende contattate	202514	18374	220888
c. Totale contatti telefonici	654164	109948	764112
d. (c/a) N. medio di contatti tel. per azienda intervistata	8,11	10,96	8,42
e. Tasso di sostituzione (Titolari = 52.668 Riserve = 27.887)	0,35	-	-

Tavola 4 - Quadro riassuntivo contatti telefonici effettuati per tipologia di esito riscontrato

	Aziende 1-49 dipendenti		Aziende 50 dipendenti e oltre		Totale	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Interviste completate	80.665	12,33	10.033	9,13	90.698	11,87
Segnale di libero; senza risposta; segreteria tel; fax	212.526	32,49	23.761	21,61	23.6287	30,92
Segnale di occupato	52.610	8,04	7.744	7,04	60.354	7,90
Nuovo appuntamento	218.822	33,45	61.409	55,85	280.231	36,67
Non disponibile all'intervista	18.042	2,76	1.542	1,40	19.584	2,56
Irreperibilità temporanea	40.043	6,12	3.140	2,86	43.183	5,65
Recapito telefonico errato	19.806	3,03	1.909	1,74	21.715	2,84
Altro esito	11.651	1,78	410	0,37	12.061	1,58
Totale	654.164	100,00	109.948	100,00	764.112	100,00

Con riferimento alla modalità di rilevazione e codifica delle figure professionali nel corso dell'indagine, questa si basa su un metodo originale che sfrutta un approccio dinamico, di tipo *bottom up*, in grado di semplificare la rilevazione, solitamente complessa, di dati di questa natura e rendere possibile il ricorso all'intervista telefonica.

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 2012;
- 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 2012);
- sezione 3bis: Canali di selezione;
- sezione 4: Forme contrattuali "atipiche" previste per il 2012;
- sezione 5: Formazione del personale avvenuta nel 2011;
- sezione 6: Situazione dell'occupazione e flussi previsti nel 2012 distintamente per unità provinciali (limitatamente alle imprese plurilocalizzate con oltre 100 dipendenti);
- sezione 7: Altre caratteristiche d'impresa



Nella sezione 1 del questionario è stato rilevato lo stock degli occupati al 31.12.2011 e i movimenti previsti dall'impresa per l'anno 2012, 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 2012, distintamente per ogni figura professionale richiesta.

Come nelle precedenti indagini sono state richieste informazioni qualitative più dettagliate sui profili professionali previsti in entrata, quali ad esempio la tipologia contrattuale offerta, la difficoltà di reperimento e le relative motivazioni, la richiesta o meno di una precedente esperienza lavorativa nella professione indicata o nel settore di attività dell'impresa, il livello di istruzione e il titolo di studio specifico richiesto, la classe di età, ecc.

Sempre nella sez. 2, da alcune edizioni è stata aggiunta una nuova domanda per dettagliare meglio le modalità di tempo determinato, includendo in quest'ultimo anche il contratto di tipo stagionale, mentre dall'edizione 2010 sono stati introdotti alcuni quesiti sulle competenze che il candidato dovrà possedere.

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, distinguendo fra le imprese che non avrebbero comunque assunto e quelle che ne avrebbero avuto bisogno, ma non l'hanno fatto a causa di ostacoli all'assunzione di nuovi dipendenti.

Nella sezione 3bis vengono richieste all'impresa le modalità seguite per ricercare e selezionare il personale da assumere e viene rivolto qualche quesito sul tema delle raccomandazioni.

Con la sezione 4 si è rilevata l'intenzione dell'impresa, durante l'anno 2012, di utilizzare lavoratori non alle dipendenze dell'impresa (lavoratori interinali, collaboratori con contratto a progetto con attività prevalente nell'impresa, lavoratori con contratto di tirocinio/stage retribuito e ulteriori lavoratori non alle dipendenze, vale a dire collaboratori con partita IVA e occasionali) e la numerosità degli stessi in forza all'impresa nel medesimo arco temporale.

La sezione 5 ha rilevato l'attività formativa promossa dall'impresa nel 2011 a favore dei propri dipendenti, le modalità e le finalità della stessa, nonché alcuni dati riguardanti l'utilizzo di personale in tirocinio formativo/stage da parte dell'impresa stessa e la tendenza a trasformare i tirocini in assunzioni.

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 31.12.2011 e delle entrate e uscite previste nel 2012 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, l'avvio o meno, nel corso del 2011, di processi di innovazione e la dinamica del fatturato tra il 2010 e il 2011, in termini di variazione percentuale. Sono state inoltre richieste alcune informazioni sugli investimenti in tecnologie a maggior risparmio energetico.

I controlli delle risposte “on line” e i controlli di qualità dei dati di indagine

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 delle risposte date.



I controlli di qualità sui dati di indagine sono svolti secondo un processo unitario, che prende le mosse dall'esame della sezione 1 del questionario (stock di occupati a inizio anno e flussi previsti per l'anno in corso), per poi passare alla sezione 2 (figure professionali richieste) e alle altre sezioni, ma devono necessariamente tenere conto della diversità dei dati riferiti alle "grandi" (con almeno 100 dipendenti) e alle "piccole" imprese.

I primi sono relativi alla singola impresa, rilevati o stimati - in caso di mancata risposta - sulla base dei dati storici dell'impresa stessa e dei dati medi del "cluster" cui l'impresa appartiene. I secondi sono invece dati campionari che devono essere successivamente riportati all'universo.

Per quanto riguarda i flussi in entrata e in uscita relativi alle imprese con almeno 100 dipendenti i questionari pervenuti sono stati controllati puntualmente, con particolare attenzione a quelli stimati, 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 suddetti questionari sono stati integrati e/o verificati anche 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. 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.).

Per quanto riguarda invece i dati campionari relativi alle "piccole" imprese e derivanti dall'indagine telefonica, particolare attenzione viene data ai questionari con un rilevante numero di entrate e/o uscite previste rispetto allo stock di dipendenti presente nell'impresa all'inizio dell'anno, suscettibili, in certi casi, di determinare riporti molto elevati, in particolare a livello delle singole province.

Sempre con riferimento ai movimenti previsti nel 2012, particolare attenzione è stata data al settore turistico, caratterizzato da un'elevata stagionalità, che porta a determinare flussi di notevole rilevanza in diverse aree del paese. Tali flussi sono stati confrontati a livello territoriale con i dati di fonte INPS degli ultimi anni sull'evoluzione mensile dello stock di dipendenti, così da valutare se quanto rilevato in sede di indagine per il 2012 fosse coerente con quanto effettivamente avvenuto nel recente passato. E' stata inoltre verificata la coerenza tra i dati dell'indagine annuale e quelli delle precedenti indagini trimestrali, le ultime due delle quali si riferiscono ai primi due trimestri del 2012.

Un ulteriore controllo sui dati della sezione 1 riguarda la coerenza dei dati per tipologia contrattuali rispetto alle effettive indicazioni delle imprese, con particolare riferimento alla disaggregazione tra assunzioni "stagionali" e "non stagionali".

Una seconda serie di controlli si riferisce poi ai dati di tipo qualitativo e in particolare alle informazioni rilevate per le figure professionali. Un primo intervento di rilievo riguarda la codifica delle figure professionali non codificate in sede d'indagine, sulla base di tutte le informazioni emerse nel corso dell'intervista (descrizione "in chiaro" fornita dall'impresa, inquadramento, competenze che la figura deve avere e mansioni che dovrà svolgere, titolo di studio, ecc.). Nello stesso tempo vengono verificate anche le codifiche assegnate in sede d'indagine sulla base di un software che ne verifica la coerenza con le caratteristiche fornite dall'impresa.

In generale, sia per i dati di flusso che per le informazioni qualitative, si verifica costantemente la corrispondenza tra i dati campionari - raccolti e ordinati in appositi report - e i dati riportati all'universo. Le informazioni vengono inoltre confrontate con le tendenze evidenziate dalle precedenti indagini al fine di rilevare eventuali risposte che si discostano in misura significativa dalle indagini precedenti.

In quest'ultima edizione è stata data infine maggiore rilevanza ai controlli sui dati della sezione 4 (contratti atipici), data la loro crescente importanza.

I metodi di riporto all'universo dei dati campionari

Una volta terminata la fase di raccolta dei dati, vengono applicate procedure di riporto all'universo relative alle imprese sino a 50 dipendenti, mentre per le imprese di maggiori dimensioni si applicano sia delle



procedure di inferenza su *cluster* che stime puntuali dei dati oggetto di indagine a partire da informazioni storiche integrate da elementi desumibili da imprese simili.

Le suddette procedure, per qualunque tipologia di impresa, sono precedute – come precedentemente accennato – 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 (corrispondente alla numerosità del disegno campionario teorico per gli strati dove questa deve essere garantita);
- 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.



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

Settori di attività - Nell'indagine, come nell'anno precedente, si fa riferimento a livello nazionale e regionale a 29 settori economici. Tali settori raggruppano divisioni e gruppi di attività secondo la classificazione ATECO 2007. Nell'*Appendice 1* del volume statistico Excelsior "Sintesi dei principali risultati", disponibile anche on line <http://excelsior.unioncamere.net/>, è riportata la tavola di raccordo fra i settori "Excelsior" e le divisioni, gruppi o classi ATECO 2007 che li compongono. A livello provinciale, come si è accennato nel secondo paragrafo, si privilegia una struttura settoriale "dinamica" (cioè variabile) che porta a evidenziare i settori prevalenti e tipici di ciascuna area. Il numero di settori varia così da un minimo di 8 in province come Isernia a un massimo di 30 a Milano e 26 a Roma.

Professioni - Nell'ambito del progetto è stata messa a punto una nomenclatura dinamica (o "dizionario") che include circa 4.000 voci, annualmente aggiornate sulla base delle segnalazioni di figure emergenti fornita direttamente dalle imprese o da fonti specifiche riferite ai diversi settori economici, di cui circa 1.800 effettivamente richieste dalle imprese almeno una volta nelle ultime 5 indagini.

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.

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, da quest'anno le professioni elementari sono state classificate secondo la nuova classificazione delle professioni ISTAT 2011, che consente sia la coerenza con una classificazione di livello europeo, dato il raccordo esistente tra Classificazione nazionale Istat 2011 e la classificazione ISCO 2008, sia la possibilità di associare un significato univoco alle descrizioni delle figure attraverso l'introduzione di una definizione delle classi di appartenenza delle figure stesse e, conseguentemente, un miglior controllo della corrispondenza tra descrizione della figura da parte dell'impresa e descrizione codificata. Con l'occasione della costruzione della tavola di raccordo tra le figure contenute nel "dizionario" Excelsior e la classificazione Istat, è stata operata una revisione delle figure contenute nel dizionario stesso, che ha portato da un lato a eliminare figure obsolete e non più richieste dalle imprese, e dall'altro a aggiungere figure "mutuate" dalla classificazione Istat e prima non presenti.

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, quali:



- la suddivisione di alcune figure professionali secondo l'area disciplinare o il settore di attività: è il caso dei ricercatori, dei progettisti, dei responsabili o dei tecnici di produzione;
- una più rigorosa definizione di figure appartenenti ad una stessa area aziendale, ma caratterizzate da livelli di specializzazione non omogenei. E' il caso delle figure dell'area amministrativa e contabile, per le quali ad esempio "addetto alla contabilità" indica una figura con requisiti formativi e di esperienza più elevati di un "addetto all'amministrazione" o di un "addetto alla fatturazione" (e perciò classificabile il primo nel grande gruppo 3 e i secondi nel grande gruppo 4).

Nel "grande gruppo 1" relativo ai "dirigenti e direttori" vengono inserite solo figure con chiara prevalenza del livello di inquadramento "dirigente".

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 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.

Ovviamente, anche i risultati delle indagini precedenti sono stati ricalcolati in armonia con l'attuale classificazione delle professioni. Tuttavia, in conseguenza dell'introduzione di figure prima non esistenti e dell'eliminazione di figure ritenute obsolete, i valori 2012 non risultano perfettamente confrontabili con quelli degli anni precedenti. Si suggerisce quindi una certa cautela nell'analisi dei dati in serie storica.

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 diploma professionale o qualifica di formazione professionale (fino a 4 anni) e di scuola dell'obbligo.

I titoli di studio riferiti al livello di istruzione universitario e ai diplomi quinquennali 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 l'*Appendice 2* del volume statistico Excelsior "Sintesi dei principali risultati", disponibile on line (<http://excelsior.unioncamere.net/>).

Per i livelli formativi corrispondenti alla formazione professionale o al diploma professionale i dati vengono esposti secondo un insieme di indirizzi riconducibili agli indirizzi della scuola media superiore. Da tre annualità tali indirizzi non vengono più desunti univocamente dalla figura richiesta, ma in fase di indagine viene espressamente rilevato l'indirizzo formativo desiderato per la figura ricercata.

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.

Alcune avvertenze per la lettura e l'analisi dei dati contenuti nei volumi

Nel presente volume sono proposti i principali risultati dell'indagine Excelsior a livello nazionale. A tale volumi si affiancano, inoltre, 19 volumi contenenti dati regionali (Piemonte e Valle d'Aosta sono presentati unitariamente) e 105 volumi con dati provinciali, nonché alcuni volumi settoriali e tematici. Il volume si articola nelle seguenti sezioni:

1. Le previsioni di assunzione delle imprese per il 2012;
2. I movimenti occupazionali previsti dalle imprese per il 2012;
3. Le assunzioni non stagionali previste nel 2012: principali caratteristiche;
4. Le assunzioni non stagionali previste dalle imprese nel 2012: le professioni richieste;
5. Le assunzioni non stagionali previste dalle imprese nel 2012: titoli di studio dichiarati e livelli formativi equivalenti;
6. Le competenze richieste dalle imprese nel 2012;
7. Le assunzioni a tempo determinato a carattere stagionale previste nel 2012: principali caratteristiche;
8. Formazione in entrata e formazione continua nelle imprese;
9. I contratti atipici previsti nel 2012;
10. Le assunzioni previste dalle imprese nel 2012: dati regionali e provinciali;
11. Ulteriori caratteristiche delle assunzioni previste;
12. Confronto con i dati delle precedenti indagini.

Nella prima parte *“Le previsioni di assunzione delle imprese per il 2012”* i dati sono riferiti esclusivamente alle imprese che prevedono o non prevedono assunzioni nel 2012 e alle previsioni delle imprese ripartite secondo variabili di stratificazioni quali, ad esempio, l'avvio di innovazioni, l'andamento del fatturato e la presenza sui mercati esteri nel corso del 2011, le modalità e i canali utilizzati per la ricerca e la selezione del personale.

I dati sono disaggregati per settore di attività economica, per classe dimensionale e per ripartizione geografica.

Nella seconda parte *“I movimenti occupazionali previsti dalle imprese per il 2012”* si riportano i dati di sintesi dei movimenti previsti e le relative tipologie contrattuali.

Nella terza parte *“Le assunzioni non stagionali previste nel 2012: principali caratteristiche”* e nelle due seguenti le tavole statistiche riguardano tutte le tipologie contrattuali delle assunzioni previste dalle imprese con l'esclusione dei contratti a tempo determinato a carattere stagionale.

Nelle tavole riportate nella quarta sezione le assunzioni previste sono disaggregate per gruppo professionale (con diversi livelli di dettaglio secondo la classificazione ISTAT) ed associate ad alcune delle principali caratteristiche delle assunzioni rilevate nel corso dell'indagine: classe di età, esperienza, difficoltà di reperimento, area funzionale di inserimento, livello di istruzione, personale immigrato e genere ritenuto più adatto a svolgere la professione.

Le tavole inserite nella quinta parte *“Le assunzioni non stagionali previste nel 2010: titoli di studio dichiarati e livelli formativi equivalenti”* ripropongono in linea generale la struttura delle tavole della sezione precedente avendo come riferimento i livelli di istruzione e gli indirizzi formativi.



La sesta sezione ha l'obiettivo di evidenziare le principali competenze richieste dalle imprese per le assunzioni previste.

Nella settima parte *“Le assunzioni a tempo determinato a carattere stagionale previste nel 2012: principali caratteristiche”* le tavole statistiche riguardano esclusivamente le assunzioni previste dalle imprese con riferimento al personale assunto con contratto determinato a carattere stagionale. Le assunzioni previste sono disaggregate con riferimento ad alcune principali caratteristiche rilevate nel corso dell'indagine, con particolare riferimento al livello di istruzione segnalato dalle imprese, al grande gruppo professionale ISTAT e alle professioni più richieste di ciascun gruppo.

Nella parte seguente, relativa alla *“Formazione in entrata e formazione continua nelle imprese”*, l'insieme delle tavole raccoglie informazioni circa l'attività di formazione continua svolta dalle imprese nel 2011 (e relativo personale dipendente interessato), la presenza nelle imprese di personale in tirocinio/stage, nonché dati relativi alle imprese che per il 2012 segnalano assunzioni di personale senza esperienza specifica o con necessità di ulteriore formazione.

La nona sezione *“I contratti atipici previsti nel 2012”* riporta, con dettaglio settoriale, territoriale e dimensionale, l'utilizzo previsto di lavoratori non alle dipendenze dell'impresa (lavoratori interinali, collaboratori con contratto a progetto con attività prevalente nell'impresa, lavoratori con contratto di tirocinio/stage retribuito e ulteriori lavoratori non alle dipendenze, vale a dire collaboratori con partita IVA e occasionali), con la specificazione del numero di questi contratti che saranno attivati nel corso dell'anno. Nella sezione *“Le assunzioni previste dalle imprese nel 2011: dati regionali e provinciali”* sono proposte alcune tavole con i dati più significativi riferiti alle previsioni di assunzione delle imprese ripartiti per regione e provincia.

Nella sezione 11 si riportano informazioni sulle altre variabili presenti nel questionario: investimenti in prodotti e tecnologie a maggior risparmio energetico, applicazione o meno di un contratto integrativo aziendale o territoriale, attività di riqualificazione del personale per gestire situazioni di crisi, utilizzo della raccomandazione come criterio di assunzione da parte delle imprese, azioni di ricerca di personale in corso, presenza di dipendenti immigrati e distribuzione trimestrale delle entrate e delle uscite.

Nell'ultima sezione *“Confronto con i dati delle precedenti indagini”* sono state infine inserite alcune tavole finalizzate a consentire la comparazione temporale dei dati raccolti in occasione delle diverse edizioni dell'indagine Excelsior (assunzioni per tipologia contrattuale, per grande gruppo professionale e per livello di istruzione segnalato, ulteriormente stratificati per macrosettore di attività economica).

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. Come ricordato in precedenza, si precisa che tutti i dati riferiti alle imprese devono intendersi più correttamente riferiti alle ULP (unità provinciali d'impresa).



ALLEGATO 1

Glossario

“Altri” lavoratori non alle dipendenze

Sono i lavoratori non dipendenti con attività prevalente nell'impresa (collaboratori in possesso di partita IVA e occasionali) dei quali è previsto l'utilizzo nel 2012, che si aggiungono alle altre categorie di lavoratori non dipendenti che le imprese hanno programmato di utilizzare, cioè i collaboratori a progetto (vedi “Collaboratori a progetto previsti”) e i tirocinanti/stagisti retribuiti (vedi “Stage e tirocini previsti”).

Area funzionale

Sono le diverse aree di attività dell'impresa. E' stato richiesto alle imprese di indicare in quale area sarà inserita la/e figura/e richieste. Sono previste le seguenti aree funzionali: Produzione o fornitura di beni e servizi; Direzione generale; Segreteria/staff /servizi generali; Personale, organizzazione risorse umane; IT/sistemi informativi; Certificazione di qualità, sicurezza e ambiente; Amministrazione/legale; Contabilità/controllo di gestione/finanza; Vendita; Marketing/commerciale; Comunicazione e pubbliche relazioni; Assistenza clienti; Progettazione/ricerca e sviluppo/area tecnica; Installazione/manutenzione; Controllo qualità; Acquisti/Magazzino; Logistica, distribuzione, trasporti.

Assunzioni con esperienza

È una delle caratteristiche richieste per le figure professionali che le imprese prevedono di assumere ed è intesa come l'aver svolto precedenti attività lavorative da parte del candidato idoneo a ricoprire la figura professionale ricercata. Viene distinta in esperienza generica di lavoro, esperienza specifica nella professione, oppure esperienza specifica nel settore in cui opera l'azienda.

Al fine di approfondire tale caratteristica, all'impresa viene richiesto inoltre di indicare gli anni di esperienza (generica oppure specifica nella professione o nel settore) necessari per le figure professionali che si prevede di assumere.

Assunzioni di immigrati

Per assunzioni di immigrati si intende l'assunzione di personale di nazionalità non italiana. Le indicazioni di minimo e massimo sono da intendersi come previsione del numero di immigrati per i quali le imprese hanno già deciso l'assunzione (minimo) e il numero di assunzioni di immigrati per le quali le imprese non hanno escluso la possibilità, pur senza aver ancora deciso in tal senso (massimo).

Assunzioni “non stagionali”

Totale delle assunzioni previste, con l'esclusione delle assunzioni previste a tempo determinato destinate a svolgere attività e lavorazioni di carattere stagionale.

Assunzioni per età

È una delle caratteristiche richieste per le figure professionali che le imprese prevedono di assumere. Si ripartisce in diverse classi (Fino a 24 anni, 25-29 anni, 30-44 anni, 45-54 anni, oltre 54 anni, non rilevante).



Assunzioni per genere

È una delle caratteristiche richieste per le figure professionali che le imprese prevedono di assumere ed è intesa come la preferenza segnalata dall'impresa del genere ritenuto più adatto (maschile, femminile, indifferente) allo svolgimento delle mansioni associate alla professione richiesta.

Assunzioni previste

Le assunzioni corrispondono al numero di lavoratori dipendenti (compresi i contratti a termine ed esclusi i lavoratori interinali, i collaboratori a progetto, gli "altri" lavoratori non alle dipendenze (vedi) e i tirocini/stage, retribuiti o meno) che le imprese intervistate hanno previsto in entrata nel corso del 2012. Tali previsioni sono state formulate dalle imprese tra gennaio e aprile 2012.

Classificazione delle professioni ISTAT

A partire dal 2011 l'Istat ha adottato la nuova classificazione delle professioni CP2011, frutto di un lavoro di aggiornamento della precedente versione (CP2001) e di adattamento alle novità introdotte dalla International Standard Classification of Occupations - Isco08 (www.istat.it). Questo è pertanto lo strumento classificatorio gerarchico di riferimento attualmente utilizzato nel nostro Paese per rilevare le professioni.

La nuova classificazione ISTAT 2011 si articola in:

- 9 grandi gruppi
- 37 gruppi
- 129 classi
- 511 categorie
- 800 unità professionali, in cui sono riconducibili tutte le professioni esistenti nel mercato del lavoro.

A fini di analisi e di esposizione dei dati, le figure professionali richieste dalle imprese sono state aggregate secondo tale sistema classificatorio gerarchico.

Per eventuali approfondimenti si veda la nota metodologica.

Collaboratori a progetto previsti

Per collaboratori a progetto previsti si intendono i lavoratori di cui l'impresa ha previsto di avvalersi nel corso del 2012 e con i quali ha già stipulato (o stipulerà) un contratto secondo la normativa vigente sul lavoro a progetto (articolo 409, n. 3 del codice di procedura civile integrato dalle disposizioni del Dlgs. 276/03 artt. 61-64). Tra essi sono inclusi anche gli amministratori di società, ancorché di entità marginale. Si è richiesto all'impresa di indicare soltanto i collaboratori a progetto che svolgeranno attività prevalente per l'azienda intervistata.

Per eventuali approfondimenti sulla normativa vigente consultare il sito: www.lavoro.gov.it/

Collaboratori a progetto di cui è prevista l'attivazione nel 2012

Si tratta dei collaboratori a progetto per i quali il contratto verrà attivato (o ri-attivato) nel corso del 2012.

Competenze

Le competenze definiscono la capacità di mobilitare conoscenze e abilità indirizzandole verso un fine specifico. Esse comprendono saperi e abilità acquisite tramite apprendimento formale (con mezzi finalizzati all'apprendimento, scuole e corsi), non formale (con mezzi che pur non finalizzati a ciò veicolano conoscenze ed esperienze di lavoro) e informali (legate alla vita quotidiana o alle caratteristiche dell'individuo). Risulta quindi complesso classificare le competenze similmente a quanto accade per le occu-



pazioni (ISCO) o i livelli di istruzione (ISCED). Le principali esperienze internazionali (in particolare le skill surveys inglesi ed irlandesi, la PIIAC dell'OCSE, il sistema O*NET negli USA, e i numerosi lavori del Cedefop) hanno favorito l'emergere di una "classificazione di consenso" che identifica tre grandi categorie: le competenze sociali (capacità comunicativa scritta e orale, abilità nel gestire i rapporti con i clienti, capacità di lavorare in gruppo, capacità direttive e di coordinamento, capacità di lavorare in autonomia, flessibilità e capacità di adattamento), le competenze di carattere cognitivo (abilità creative e di ideazione, conoscenza delle lingue straniere, capacità di risolvere problemi) e le competenze tecnico-pratiche (abilità manuali, abilità amministrative, competenze informatiche, di base e specialistiche). Nella presente indagine, a differenza che nella precedente, la conoscenza delle lingue straniere e le competenze informatiche, di base e specialistiche, formano oggetto di domande a sé stanti e non vengono quindi più richieste tra le competenze. Le altre competenze tecnico-pratiche (abilità manuali e abilità amministrative) non vengono invece richieste in quanto "insite" - quando necessarie - nelle competenze necessarie per svolgere una certa professione.

Difficoltà di reperimento

È una dichiarazione da parte dell'impresa sulla difficoltà nel reperire, nella propria provincia, candidati idonei a ricoprire la figura professionale ricercata e sulle relative motivazioni. Le difficoltà sono articolate secondo due grandi motivazioni (ridotto numero di candidati o inadeguatezza dei candidati). Per ciascuna di esse viene poi richiesto all'impresa di dettagliare ulteriormente la motivazione. Nel primo caso (ridotto numero di candidati) si chiede di specificare tra le seguenti modalità: poche persone esercitano la professione o sono interessate a esercitarla; mancano strutture formative; figura molto richiesta; concorrenza fra le imprese; professione nuova; altro. Nel secondo caso (inadeguatezza dei candidati) l'impresa deve specificare una tra le seguenti voci: i candidati non hanno una adeguata formazione/preparazione; i candidati non hanno la necessaria esperienza; I candidati non hanno le caratteristiche personali adatte allo svolgimento della professione; i candidati hanno aspettative superiori o diverse da ciò che gli viene offerto; altro. Al fine di quantificare l'*impatto* di tale difficoltà, viene inoltre chiesto all'impresa di dichiarare, in generale, il tempo necessario (in mesi) a reperire la figura professionale.

Dimensione di impresa

La classe dimensionale di impresa è determinata sulla base del numero di addetti dipendenti secondo le seguenti aggregazioni: da 1 a 9 dipendenti (micro imprese); da 10 a 49 dipendenti (piccole imprese); da 50 a 249 dipendenti (medie imprese); da 250 a 499 dipendenti (grandi imprese) e con oltre 500 dipendenti (grandissime imprese). In sede di elaborazione ed esposizione dei dati, le unità locali di imprese di medio-grande dimensione sono state classificate rispetto alla classe dimensionale dell'impresa di appartenenza.

Fatturato

Il termine "fatturato" indica per le imprese individuali, società di persone, società di capitali, enti commerciali ed equiparati, ecc. la somma dei ricavi delle vendite e delle prestazioni e degli altri ricavi e proventi ordinari, come dichiarati ai fini delle imposte dirette e, in mancanza, come rappresentati nelle scritture contabili previste dagli articoli 2214 e seguenti del codice civile.

Alle imprese intervistate è stato richiesto di indicare l'andamento del loro fatturato fra il 2010 e il 2011 secondo diverse modalità: aumento elevato (oltre il 15%), aumento moderato (tra il 3% e il 15%), stabilità (variazione fra il -3% e il 3%), diminuzione moderata (tra il -3% e -15%) e diminuzione elevata (oltre il -15%).

Figure professionali elementari Excelsior

Sono le circa 4.000 voci che costituiscono il dizionario di base delle professioni utilizzate per la rilevazione.



La nomenclatura viene aggiornata annualmente sulla base delle segnalazioni di nuove figure da parte delle imprese intervistate.

A fini espositivi, da quest'anno le professioni elementari Excelsior sono state classificate secondo la nuova classificazione delle professioni ISTAT 2011, che consente sia la coerenza con una classificazione di livello europeo, dato il raccordo esistente tra Classificazione nazionale Istat 2011 e la classificazione ISCO 2008, sia la possibilità di associare un significato univoco alle descrizioni delle figure attraverso l'introduzione di una definizione delle classi di appartenenza delle figure stesse e, conseguentemente, un miglior controllo della corrispondenza tra descrizione della figura da parte dell'impresa e descrizione codificata.

Con l'occasione della costruzione della tavola di raccordo tra le figure contenute nel "dizionario" Excelsior e la nuova classificazione Istat, è stata operata una revisione delle figure contenute nel dizionario stesso, che ha portato da un lato a eliminare figure obsolete e non più richieste dalle imprese, e dall'altro a aggiungere figure "mutuate" dalla classificazione Istat e prima non presenti.

Per eventuali approfondimenti si veda la nota metodologica.

Vedi anche:

Classificazione delle professioni ISTAT

Forma giuridica

Con la forma giuridica si definisce l'assetto organizzativo e la natura giuridica e fiscale dell'impresa.

In particolare in sede di indagine Excelsior sono stati considerati i seguenti raggruppamenti:

- ditta individuale: impresa di cui è titolare una persona fisica, al cui interno si colloca la quasi totalità dei coltivatori diretti, degli imprenditori agricoli non coltivatori diretti, dei piccoli imprenditori non coltivatori diretti e degli artigiani;
- società di persone: comprendono società in nome collettivo; società in accomandita semplice; società semplici;
- società di capitale comprendono società per azioni; società a responsabilità limitata; società in accomandita per azioni;
- altre forme: questa tipologia raccoglie tutte le imprese aventi forma giuridica diversa da quelle che rientrano nei raggruppamenti precedenti. A titolo di orientamento, le tipologie più numerose sono: società cooperative in genere, consorzi, società consortili in genere, società costituita in base a leggi di altro Stato, ecc.

Formazione in azienda

Corrisponde all'attività di formazione e aggiornamento professionale del personale realizzata dall'impresa nel corso del 2011. Si articola in diverse modalità di erogazione (corsi interni o esterni, affiancamento a personale interno e altre forme, quali seminari brevi, autoapprendimento ecc.). Al fine di valutare l'investimento in formazione *esplicita* da parte dell'impresa, viene richiesto di quantificare il numero di dipendenti che l'impresa ha coinvolto in attività di formazione e aggiornamento professionale (escludendo affiancamento, seminari e autoapprendimento) nel corso del 2011. Come nella precedente edizione, nell'indagine alla base del presente volume l'affiancamento viene incluso tra le tipologie di formazione continua in azienda (sia pure in senso lato).

Formazione in entrata

È una dichiarazione da parte dell'impresa sulla necessità di effettuare a favore della figura professionale da inserire in organico attività di ulteriore formazione attraverso corsi interni o esterni all'impresa o con altre modalità, incluso l'affiancamento a personale interno.

Impresa esportatrice

È l'impresa che commercializza abitualmente all'estero i propri prodotti / servizi.



Impresa innovatrice

È l'impresa che ha dichiarato di aver effettuato, nel corso del 2011, innovazioni di prodotto o di servizio.

Innovazione

L'innovazione, secondo la definizione del Libro Verde sull'Innovazione [COM (1995) n. 688] è il rinnovo e l'ampliamento della gamma dei prodotti e dei servizi, nonché dei mercati ad essi associati (innovazione di prodotto); l'attuazione di nuovi metodi di produzione, d'approvvigionamento e di distribuzione (innovazione di processo); l'introduzione di mutamenti nella gestione, nell'organizzazione e nelle condizioni di lavoro (innovazione organizzativa).

Ai fini dell'indagine Excelsior si considera l'innovazione di prodotto o di servizio, con cui un'impresa introduce prodotti/servizi che creano un mercato completamente nuovo o che estendono la gamma dei prodotti/servizi offerti, o, ancora, modifiche che migliorano radicalmente la performance dei prodotti/servizi attuali.

Livelli di istruzione e indirizzi di studio

Gli indirizzi e i titoli di studio sono quelli considerati dal sistema scolastico e coincidono di norma con quelli classificati dal Ministero della Pubblica Istruzione. In particolare, sono stati utilizzati i seguenti livelli di istruzione:

- a. nessuna formazione specifica (scuola dell'obbligo)
- b. qualifica di formazione professionale o diploma professionale (fino a 4 anni di studio), conseguiti presso centri di formazione professionale a livello regionale o presso istituti professionali di Stato
- c. diploma (5 anni); per questo livello di istruzione è stata anche rilevata la richiesta delle imprese per una ulteriore formazione post-diploma
- d. titolo universitario; per questo livello è stata anche rilevata la preferenza delle imprese relativamente a una laurea breve (3 anni) o specialistica (5 anni), nonché la segnalazione della necessità di formazione post-laurea.

All'interno di ogni livello di istruzione (esclusa la scuola dell'obbligo), i singoli titoli di studio omogenei e/o appartenenti ad aree di competenza simili sono aggregati per indirizzo.

Per eventuali approfondimenti si veda la nota metodologica; per i dettagli sui singoli titoli di studio e relativi indirizzi si veda l'Allegato 2 del volume "Sintesi dei principali risultati. Sistema informativo Excelsior. I fabbisogni occupazionali e formativi delle imprese italiane nell'industria e nei servizi per il 2012".

Livelli formativi equivalenti

Il livello formativo equivalente è un indicatore che esprime sinteticamente il livello di competenza complessivamente conseguito attraverso percorsi scolastici ed esperienze professionali, al fine di considerare adeguatamente il peso e il significato della "formazione integrata".

Il "livello formativo equivalente" tiene conto, pertanto, degli anni di istruzione necessari per conseguire il livello di istruzione e gli anni di esperienza lavorativa richiesti dalle imprese (in aggiunta agli anni di formazione tradizionale) per la figura professionale ricercata.

Per eventuali approfondimenti si veda la nota metodologica.

Livelli di inquadramento

I livelli d'inquadramento costituiscono entità classificatorie che raggruppano i vari profili professionali. Si tratta di un sistema di classificazione professionale che delinea il particolare regime giuridico cui il lavoratore è sottoposto ai fini del trattamento economico e contributivo. L'individuazione dei livelli d'inquadramento in questo caso si desume dalla contrattazione collettiva e dalla classificazione prevista dai modelli INPS (il modello di versamento dei contributi DM10).



È possibile, in tal modo, distinguere i livelli d'inquadramento in:

dirigenti: i lavoratori che “ricoprono nell'azienda un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale ed esplicano la loro funzione al fine di promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi dell'impresa”.

quadri: i prestatori di lavoro subordinato che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgono funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa.

impiegati: coloro i quali professionalmente prestano la propria attività alle dipendenze di un imprenditore privato, con la funzione di collaborazione, tanto di concetto che di ordine, eccettuata ogni prestazione che sia semplicemente di mano d'opera.

operai: i lavoratori la cui attività si caratterizza per la “collaborazione nell'impresa”, consistente in un generico apporto al processo produttivo, realizzato mediante la mera attuazione delle direttive ricevute.

In sede di indagine, i livelli di inquadramento “quadri e impiegati” sono considerati congiuntamente.

Modalità di selezione del personale

Si intende la modalità con la quale le imprese individuano e selezionano le persone che desiderano inserire nel proprio organico. Alle imprese intervistate è stato richiesto di indicare i canali di reclutamento (banche dati interne, associazioni di categoria, centri per l'impiego, società specializzate ecc.) utilizzati *prevalentemente* per ricercare ed individuare i candidati potenzialmente adatti alle proprie esigenze professionali.

Part time

È un contratto di lavoro subordinato, a termine o a tempo indeterminato, caratterizzato da una riduzione dell'orario di lavoro.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale si differenzia dal rapporto di lavoro a tempo pieno solo per la riduzione dell'orario: il lavoratore part-time deve rispettare tutte le norme relative al contratto di lavoro e il datore di lavoro deve riconoscergli tutti i diritti che gli spettano per contratto.

Ai lavoratori part time si applica il Contratto collettivo nazionale di lavoro che disciplina il corrispondente rapporto di lavoro a tempo pieno, e la retribuzione a cui hanno diritto è la stessa dei lavoratori a tempo pieno di pari inquadramento, ridotta però in relazione all'orario di lavoro.

In sede di rilevazione sono stati considerati tutte le forme di lavoro part-time (verticale, orizzontale e misto).

Per eventuali approfondimenti consultare il sito: www.lavoro.gov.it/

Ripartizioni geografiche

Corrispondono alle aggregazione delle regioni secondo 4 raggruppamenti territoriali:

- Nord-Ovest: Piemonte, Valle d'Aosta, Lombardia, Liguria;
- Nord-Est : Veneto, Trentino Alto Adige, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna;
- Centro: Toscana, Umbria, Marche, Lazio;
- Sud e Isole: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Puglia, Calabria, Sicilia, Sardegna

Saldi occupazionali

I saldi occupazionali sono determinati dalla differenza algebrica tra le entrate e le uscite di personale dipendente previste per il 2012. Si ricorda che il Sistema informativo Excelsior non tiene conto dei flussi



occupazionali relativi alle imprese che inizieranno la propria attività nel 2012, né dei passaggi di livello di inquadramento del personale già occupato in azienda.

Settori di attività economica

I settori di attività economica considerati nel Sistema informativo Excelsior corrispondono a 29 raggruppamenti di attività economiche definiti *ad hoc* sulla base del piano di campionamento teorico. Tali raggruppamenti comprendono divisioni (codici a 2 cifre) e gruppi (codici a 3 cifre) previsti dalla classificazione ufficiale delle attività economiche ATECO 2007. L'ATECO 2007 costituisce la versione nazionale della nomenclatura europea, Nace Rev.2, pubblicata sull'Official Journal il 20 dicembre 2006 (Regolamento (CE) n.1893/2006 del PE e del Consiglio del 20/12/2006).

Per eventuali approfondimenti si veda la nota metodologica; per il dettaglio sulle singole attività economiche che rientrano in ogni settore si veda l'Allegato 1 del volume "Sintesi dei principali risultati. Sistema informativo Excelsior. I fabbisogni occupazionali e formativi delle imprese italiane nell'industria e nei servizi per il 2012".

Sostituzione

Per assunzione *in sostituzione* si intende l'indicazione da parte dell'impresa se la figura professionale richiesta è destinata a sostituire una figura professionale analoga che è recentemente uscita dall'impresa (o che uscirà dall'impresa nell'anno considerato). Si noti che per le figure che non sostituiscono analoghe figure in uscita, viene richiesto all'impresa di specificare se queste sono già presenti in azienda.

Stage e tirocini formativi e di orientamento

Lo *stage*, o tirocinio formativo e d'orientamento, è un periodo di formazione "on the job" presso un'azienda e ha come obiettivo quello di "realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro nell'ambito dei processi formativi e di agevolare le scelte professionali tramite la conoscenza diretta del mondo del lavoro" (Legge n. 196/97).

I principali destinatari sono gli studenti che frequentano la scuola secondaria, l'università o corsi di qualifica e specializzazione, nonché i neodiplomati e i neolaureati. Inoltre, possono essere utilizzati anche da disoccupati e inoccupati al fine di agevolare le scelte professionali.

Il numero di tirocinanti che un datore di lavoro può ospitare è determinato dall'attività dell'azienda e dal numero dei dipendenti.

Nell'indagine Excelsior sono state considerate le attività di formazione svolte tramite tirocini e stage. Sono stati rilevati, inoltre, il numero di tirocini/stage attivati nel corso del 2011 – retribuiti o no – e la relativa durata media (un mese o più).

Per eventuali approfondimenti consultare il sito: www.lavoro.gov.it/

Stage e tirocini (previsti)

Nella presente indagine è stato richiesto all'impresa di indicare le previsioni di utilizzo nel 2012 di lavoratori con contratto di tirocinio/stage retribuiti (vedi voce precedente). E' stato inoltre richiesto di specificare per quanti di essi tale contratto verrà attivato (o ri-attivato) nel corso del 2012.

Tasso di entrata

Il tasso di entrata (previsto) corrisponde al numero di assunzioni per ogni 100 dipendenti presenti in azienda al 31 dicembre dell'anno precedente.

Tasso di uscita

Il tasso di uscita (previsto) corrisponde al numero di uscite per ogni 100 dipendenti presenti in azienda al 31 dicembre dell'anno precedente.



Tasso di variazione

Il tasso di variazione (previsto) corrisponde al rapporto fra i saldi occupazionali (entrate di personale dipendente a cui vanno sottratte le relative uscite) e la consistenza di dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente.

Tipologia di contratto (di lavoro dipendente)

È una delle caratteristiche rilevate per le figure professionali che le imprese prevedono di assumere. L'impresa ha segnalato quale tipologia di contratto di lavoro dipendente sarà applicata preferibilmente al personale che verrà assunto, scegliendolo tra le seguenti alternative: *contratto a tempo indeterminato, contratto a tempo determinato, apprendistato, contratto di inserimento, altre forme contrattuali*.

Nel caso di previsione di utilizzo di *contratti a tempo determinato*, è stato richiesto all'impresa di specificare la motivazione circa l'utilizzo di tale tipologia contrattuale, indicando una tra le seguenti:

- contratti a tempo determinato finalizzati alla prova di nuovo personale
- contratti a tempo determinato finalizzati alla sostituzione temporanea di personale (per maternità, aspettativa, ferie, malattia)
- contratti a tempo determinato finalizzati alla copertura di un picco di attività
- contratti a tempo determinato a carattere stagionale

In tal modo è possibile individuare l'utilizzo del tempo determinato come modalità "d'ingresso" (periodo di prova per nuovo personale da inserire stabilmente), per esigenze di natura straordinaria (sostituzione di personale assente e copertura di picchi di attività), nonché le assunzioni a carattere stagionale.

In sede di indagine, è stato inoltre richiesto alle imprese di indicare se nel 2012 intendono utilizzare *lavoratori "interinali"* (*inseriti cioè con contratto di lavoro somministrato*) e il relativo numero. Anche per essi è stato richiesto di specificare per quanti il contratto verrà attivato (o ri-attivato) nel corso del 2012. I lavoratori interinali non sono quindi compresi nel totale delle assunzioni previste.

Per eventuali approfondimenti sul significato delle diverse forme contrattuali, consultare il sito: www.lavoro.gov.it/

Vedi anche:

Collaboratori a progetto.

Unità Locale

Le imprese possono essere istituite ed operare in unico luogo, ovvero in luoghi diversi mediante varie unità locali (UL). Le varie unità locali, create nella stessa o in diverse province, assumono diverse funzioni che vengono loro attribuite dall'imprenditore. In pratica gli operatori economici adottano liberamente varie definizioni: filiale, succursale, agenzia, ufficio di rappresentanza, deposito, magazzino, negozio, ecc.. Secondo la definizione ISTAT (ai fini del Censimento), unità locale è l'impianto (o corpo di impianti) situato in un dato luogo e variamente denominato (stabilimento, laboratorio, negozio, ristorante, albergo, bar, ufficio, studio professionale, ecc.) in cui viene effettuata la produzione o la distribuzione di beni o la prestazione di servizi.

Unità Locale Provinciale

Per Unità Locale Provinciale (ULP) si intende, convenzionalmente, l'insieme delle unità locali di una stessa impresa localizzate in una stessa provincia. Gli addetti (dipendenti e indipendenti) di una ULP corrispondono alla somma dei relativi addetti di tutte le UL della provincia.

Le procedure di inferenza statistica dei dati di indagine sono state effettuate in base alla distribuzione dei dipendenti per unità locale provinciale.

Per eventuali approfondimenti si veda la nota metodologica.



Uscite

Le uscite corrispondono al numero di lavoratori dipendenti (compresi i contratti a termine ed esclusi i lavoratori interinali, i collaboratori a progetto, gli altri lavoratori non alle dipendenze (vedi) e i tirocini/stage, retribuiti o meno) che le imprese intervistate hanno previsto lasceranno il proprio posto di lavoro all'interno dell'azienda nel corso del 2012. Tali previsioni sono state formulate dalle imprese fra gennaio e aprile 2012. In sede di indagine Excelsior è stato richiesto all'impresa di specificare anche le uscite previste per il 2012 per scadenza di contratto.

