

Excelsior 2008

Il Sistema Informativo Excelsior e la relativa indagine annuale sui fabbisogni di professionalità è un progetto promosso da Unioncamere in collaborazione con il Ministero del Lavoro e l'Unione europea. Esso rappresenta una fonte statistica ricorrente per la conoscenza del mercato del lavoro e in particolare per la conoscenza di flussi di entrata previsti dalle imprese. I risultati dell'indagine Excelsior sono proiezioni dell'andamento dell'occupazione in Italia; Unioncamere, attraverso l'indagine Excelsior, intervista ogni anno oltre 100.000 imprese con almeno un dipendente di tutti i settori economici e di tutte le tipologie dimensionali, per chiedere di rendere noto in modo analitico il proprio fabbisogno di occupazione per i successivi 18 mesi.

Pertanto Excelsior 2007, indica cosa accadrà nel mercato del lavoro italiano nel 2007 secondo le esigenze espresse dalle aziende intervistate da Unioncamere durante il 2006. L'indagine si riferisce alla domanda di lavoro dipendente, ad esclusione delle forme di collaborazione continuativa. Per ampiezza e profondità di analisi, Excelsior è lo strumento informativo più completo oggi a disposizione dell'opinione pubblica per la conoscenza dei fabbisogni delle imprese sul mercato del lavoro.

Lo scopo è quello di fornire un supporto informativo a quanti - enti pubblici o privati - si trovano impegnati nell'orientamento, per favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro. I destinatari sono quindi gli operatori della formazione scolastica e professionale, nonché quelli della formazione a tutti i livelli, offrendo informazioni dettagliate sui bisogni di professionalità espressi dalle imprese per il breve e medio periodo.

Il campo di osservazione di Excelsior è l'universo delle imprese private iscritte al Registro delle Imprese delle Camere di Commercio con almeno un dipendente e svolgevano un'attività prevista dalla classificazione NACE rev.1 - ATECO91; il campo di osservazione di Excelsior esclude pertanto:

- le unità operative della pubblica amministrazione;
- le aziende pubbliche del settore sanitario;
- le unità scolastiche e universitarie pubbliche;
- le organizzazioni associative.

L'indagine segue due distinte modalità di rilevazione:

- la prima, per le imprese fino a 250 dipendenti (nell'indagine precedente tale soglia era fissata a 100 dipendenti), attraverso intervista telefonica rivolta a circa 90.000 imprese, precedentemente selezionate e rispondenti ai requisiti di significatività statistica del disegno campionario;
- la seconda, seguita per tutte le imprese con oltre 250 dipendenti, con intervista diretta e assistenza alla compilazione a cura degli uffici studi e statistica delle Camere di Commercio; l'universo relativo a queste imprese è risultato, a livello nazionale, pari a circa 3.000 imprese.

Il questionario proposto alle imprese attraverso intervista telefonica ed intervista diretta si articolava in quattro sezioni comuni alle due tipologie di imprese:

- situazione dell'occupazione e previsioni di assunzione;
- figure professionali in entrata;
- motivi di non assunzione;
- entrate e le uscite avvenute nell'anno in corso;
- formazione di personale avvenuta nell'anno in corso.

La previsione di Excelsior 2003 ha trovato una sostanziale conferma nel dato elaborato a consuntivo dall'Istat, che mostra come nel 2003 si sia registrato un incremento di circa 240mila dipendenti.

L'occupazione nel 2008: 110 mila nuovi posti

Alla stagnazione economica ed alla crisi dei consumi, gli imprenditori dichiarano di voler reagire investendo ancora una volta sulle risorse umane: hanno previsto di creare anche quest'anno oltre 110 mila nuovi posti di lavoro; aumentano le preferenze per i contratti a tempo indeterminato; cercano laureati e diplomati con maggior intensità del passato. E' quanto mette in evidenza Excelsior 2008, il Sistema informativo di Unioncamere e Ministero del Lavoro.

Dai dati Excelsior per il 2008 emergono su tutte tre considerazioni principali. La prima è che le imprese italiane hanno voglia di crescere e hanno ben chiaro che, per competere sui mercati globali, occorrono risorse umane più preparate e più competenti.

L'aumento della domanda di laureati e diplomati ne è la conferma, così come la maggiore richiesta di profili professionali altamente qualificati. Secondo: le imprese sono pronte a scommettere sui giovani di valore e offrono in prevalenza rapporti di lavoro a tempo indeterminato, perché sanno di fare un investimento per il futuro. Anche se incontrano ancora troppe difficoltà nel reperire le risorse umane qualificate di cui hanno bisogno. Terzo: le flessibilità introdotte negli ultimi dieci anni con le riforme sul mercato del lavoro, da ultimo attraverso la legge Biagi, corrispondono efficacemente alle esigenze di crescita del nostro apparato produttivo che è alla ricerca continua della qualità e non della precarietà. Lo dimostrano anche i dati sui contratti a tempo determinato, in buona parte destinati a trasformarsi a breve in rapporti a tempo indeterminato. Nel 2008, le imprese prevedono questo esito per uno su quattro di tutti i contratti a tempo determinato in essere alla fine del 2007.

In conclusione, l'indagine di quest'anno conferma che il nostro sistema produttivo nel suo complesso ha la volontà di reagire alle crescenti difficoltà congiunturali e può continuare a generare occupazione, soprattutto grazie alle piccole e medie imprese. Resta però ancora grande lo spazio da colmare tra i suoi fabbisogni di capitale umano di qualità e il sistema della formazione. Un gap che coinvolge tutti i gradi del sistema educativo nazionale, nessuno escluso. Questo gap è come un freno a mano tirato rispetto alle potenzialità di sviluppo del sistema- Paese sul quale occorre agire con decisione e rapidità.

Tassi e saldo occupazionale previsti dalle imprese nel 2008 per settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale

Regioni	Tassi previsti nel 2008** - Valori (%)			Saldi previsti 2008
	Entrate	Uscite	Saldo	Valore assoluto
TOTALE	9,5	8,5	1,0	110.000
Industria	7,4	6,8	0,6	30.320
Servizi	11,3	10,0	1,3	79.680
Nord Ovest	7,5	6,8	0,7	25.680
Nord Est	9,9	8,9	1,0	27.850
Centro	9,3	8,4	0,9	20.720
Sud e Isole	12,5	11,1	1,5	35.760
1-9 dipendenti	13,3	10,6	2,7	89.570
10-49 dipendenti	7,4	7,0	0,4	10.800
50-249 dipendenti	7,7	7,6	0,1	1.120
250-499 dipendenti	9,6	9,2	0,4	2.960
500 dipendenti e oltre	8,4	8,2	0,2	5.550
Fonte: Excelsior 2008 di Unioncamere e Ministero del Lavoro				

Nel 2008 l'occupazione dipendente nei settori dell'industria e dei servizi privati continuerà a crescere (+1,0%), in linea con quanto rilevato da Excelsior nel 2007 (+0,8% il tasso di crescita dell'occupazione previsto nella precedente indagine).

I 110mila nuovi posti di lavoro rappresentano il saldo tra 1.079.480 assunzioni complessive previste (delle quali 252mila a tempo determinato a carattere stagionale) e 969mila uscite. Il 35,3% delle assunzioni previste (381mila dipendenti) interessa l'industria; il restante 64,7% (oltre 698mila) nei servizi.

Da sottolineare che al momento della conclusione delle interviste (aprile 2008) risultavano già effettuate 407.450 assunzioni, il 37,7% di tutte quelle programmate nell'anno. Il 91,2% della nuova occupazione si concentra nelle piccole imprese (fino a 50 dipendenti). Le aziende di piccola dimensione (fino a 9 dipendenti) registrano anche per il 2008 il tasso di variazione più elevato (+2,7%), in crescita rispetto al 2007 (+2,0%). Le imprese tra i 10 e i 49 dipendenti confermano il saldo dello scorso anno (+0,4%), rappresentando quindi poco meno del 10% dell'incremento complessivo atteso per il 2008. A fronte di una sostanziale stabilità per la classe 50-249 dipendenti (+0,1%), è la classe 250-499 dipendenti che presenta il risultato migliore (+0,4%) rispetto alla stabilità registrata nel 2007.

Le grandi imprese (con oltre 500 dipendenti) hanno previsto di chiudere l'anno con una leggera espansione della base lavorativa (+0,2%); negli ultimi mesi si è tuttavia assistito ad un rapido deterioramento della congiuntura internazionale e di conseguenza un certo numero di grandi gruppi imprenditoriali ha preannunciato il ricorso alla cassa integrazione guadagni o ha messo in programma significative operazioni di ristrutturazione. E' pertanto possibile un ridimensionamento del saldo occupazionale delle grandi imprese rispetto alle loro iniziali previsioni.

In flessione la quota di assunzioni di personale immigrato non stagionale prevista nel 2008. La domanda potrà attestarsi tra un minimo di 111.240 unità (pari al 13,4% delle richieste totali) e un massimo di 167.800 unità (pari al 20,3% del totale delle assunzioni previste), in calo di quasi sette punti percentuali rispetto al 2007 (quando la percentuale di immigrati richiesti oscillava tra il 19 e il 27% del totale).

Il Nord Est si conferma l'area con maggior richiesta di lavoro da oltre frontiera (il 24,3% del totale); seguono il Centro (22,9%), il Nord Ovest (21,3%) e il Sud e Isole (13,5%). Va peraltro segnalato che la generalizzata flessione nella richiesta di lavoratori immigrati a tempo determinato e indeterminato potrebbe essere parzialmente compensata da una maggiore domanda di lavoratori stagionali immigrati (da 33 mila a 62 mila unità).

Movimenti e tassi di variazione occupazionale previsti dalle aziende

Regioni	Tasso di crescita			
	Entrate	Uscite	Saldo	Valore assoluto
Piemonte	7,5	6,9	0,6	5.790
Valle D'Aosta	18,1	16,3	1,8	520
Lombardia	7,1	6,4	0,7	17.040
Liguria	10,1	9,3	0,8	2.340
Trentino Alto Adige	16,4	15,3	1,1	2.760
Veneto	8,6	7,7	0,9	10.410
Friuli Venezia Giulia	9,2	7,8	1,3	3.650
Emilia Romagna	10,0	9,0	1,0	11.020
Toscana	10,2	9,5	0,6	4.750
Umbria	8,2	7,4	0,8	1.380
Marche	8,8	8,2	0,6	2.130
Lazio	9,0	7,8	1,2	12.460
Abruzzo	11,4	10,2	1,3	3.020
Molise	13,4	10,1	3,3	1.360
Campania	13,0	11,5	1,5	10.270
Puglia	11,6	10,3	1,3	6.260
Basilicata	12,0	10,8	1,2	930
Calabria	14,1	11,9	2,2	3.920
Sicilia	11,4	9,8	1,6	8.260
Sardegna	15,7	14,9	0,8	1.740
TOTALE ITALIA	9,5	8,5	1,0	110.000

Fonte: Excelsior 2008 di Unioncamere e Ministero del Lavoro

● Ripresa del tempo indeterminato

Nel 2008, le assunzioni "stabili" dovrebbero superare le 392mila unità, rappresentando così il 47,4% delle 827.900 entrate non stagionali. Il contratto a tempo determinato sarà invece offerto al 42,6% delle figure in entrata, pari a 352mila assunzioni (stessa quota del 2007). I contratti a tempo indeterminato, quindi, recuperano due punti percentuali rispetto al 45,4% del 2007 e riportano il gap nei confronti del contratto a tempo determinato ai livelli dei 2006. Il contratto a tempo determinato, che le imprese dichiarano di utilizzare soprattutto per far

fronte a picchi di attività, sembra assumere sempre più anche il carattere di “contratto di prova”, come evidenziano gli oltre 130mila contratti a tempo determinato utilizzati proprio per “testare” nuovo personale.

In questo caso, la “flessibilità in entrata” potrebbe rappresentare spesso una condizione “di passaggio”, visto che per il 24% dei dipendenti a termine in forza presso le imprese nel 2007 si prevede una trasformazione in lavoratori a tempo indeterminato nel corso del 2008. Poco consistente invece il ricorso al nuovo apprendistato e al contratto di inserimento, le cui quote relative si mantengono ancora basse (rispettivamente 8,0% e 1,6%), per di più in diminuzione rispetto al 2007 (quando l'apprendistato sfiorava il 10%). In flessione rispetto allo scorso anno il ricorso al part-time (13,4%, a fronte del 15,0% del 2007).

● **Più opportunità per diplomati e laureati**

Le imprese cercano sempre di più laureati e, soprattutto, diplomati. La richiesta di diplomati, infatti, aumenta di circa 42mila unità rispetto allo scorso anno, per un totale di 335.280 assunzioni previste nel 2008 (a fronte delle 293.050 del 2007).

In termini relativi, queste assunzioni rappresentano il 40,5% della domanda di lavoro complessiva riferita al 2008 (circa 6 punti in più del 2007). Anche i laureati continuano a crescere: i 75.330 neo-assunti con titolo universitario del 2007 (pari al 9,0% del totale delle entrate) saranno 88.000 nel 2008 (10,6%).

Gli imprenditori indirizzano le loro preferenze verso la laurea specialistica che concentra il 46% delle entrate di laureati, più del doppio rispetto alla laurea triennale che assorbe invece il 21% della domanda. In flessione di tre punti percentuali è la richiesta di lavoratori con qualifica professionale (14,5% nel 2008, a fronte del 17,5% del 2007).

Diminuisce anche il livello della scuola dell'obbligo, che riguarderebbe il 34,3% della domanda di assunzioni (era il 38,6% lo scorso anno).

● **Assunzioni sì, meglio se qualificate**

Cresce, infatti, la domanda di dirigenti, impiegati con elevata specializzazione e tecnici (172mila le assunzioni previste). Questo gruppo rappresenta il 20,8% delle entrate (due punti e mezzo in più rispetto al 2007). Si tratta di personale quasi esclusivamente laureato o diplomato, che viene assunto nella maggioranza dei casi con contratto a tempo indeterminato (59,7% del totale, quota più elevata rispetto al 57,5% del 2007).

Gli impiegati e le professioni commerciali e dei servizi concentrano 272.340 entrate (pari al 32,9% del totale delle assunzioni previste, in flessione rispetto al 34,9% dello scorso anno). Al contrario, in aumento è la richiesta di operai specializzati, sia in valore assoluto (+2.300 unità), sia in percentuale (rappresentano il 20,1% delle assunzioni, mezzo punto percentuale in più del 2007). Pressoché stabili i conduttori di impianti e macchinari, fissi e mobili, passati dai 114.660 dello scorso anno ai 113.280 del 2008 (la quota percentuale è rimasta pari al 13,7%). In diminuzione, invece, la richiesta di personale non qualificato: 103.730 richieste nel 2008 contro le 115.420 del 2007. In termini percentuali la quota sul totale delle assunzioni è passata dal 13,7% del 2007 al 12,5% per l'anno in corso.

Le 30 figure "high skill" più richieste dalle imprese

Figure	Assunzioni	
	Valore assoluto	% laureati di
Addetto contabilità	16.370	8,3
Addetto amministrazione	8.580	10,8
Operatore commerciale	6.880	24,6
Infermiere	4.700	100,0
Disegnatore Cad-Cam	4.640	16,9
Educatore professionale	3.620	70,1
Programmatore informatico	3.020	51,3
Assistente tecnico clienti	2.900	29,1
Addetto contabilità generale	2.680	6,7
Tecnico commerciale	2.660	47,4
Addetto marketing	2.240	61,7
Banconista di agenzia viaggi	2.200	0,0
Farmacista	2.090	100,0
Venditore rappresentante	1.990	9,3
Venditore tecnico	1.900	35,6
Tecnico informatico assistenza clienti	1.880	22,2
Progettista meccanico	1.860	100,0
Addetto logistica	1.850	16,4
Analista programmatore informatico	1.800	66,7
Progettista settore metalmeccanico	1.780	45,6
Informatore medico-scientifico	1.770	100,0
Sviluppatore software	1.760	71,4
Operatore commerciale estero	1.680	31,9
Progettista software	1.610	77,7
Addetto consulenza fiscale	1.490	3,9
Addetto acquisti	1.420	19,8
Operatore retro sportello	1.410	45,1
Fisioterapista	1.280	100,0
Assistente di cantiere edile	1.140	6,7
Responsabile commerciale	1.080	64,8
TOTALE ASSUNZIONI HIGH SKILL	152.310	42,3
Fonte: Excelsior 2008 di Unioncamere e Ministero del Lavoro		

Non si riduce il gap tra Sud e Centro-Nord

Continua ad essere il Mezzogiorno l'area del Paese in cui si prevede il maggior aumento della base occupazionale 2008. Il Sud e le Isole fanno infatti ancora registrare i valori più elevati sia rispetto alle assunzioni (12,5% il tasso di entrata), sia rispetto al saldo occupazionale (+1,5%, pari a 35.760 posti di lavoro in più rispetto al 2007). Seguono il Nord Est (9,9% le entrate e +1,0% il saldo), il Centro (9,3% e +0,9%) e il Nord-Ovest (7,5% e +0,7%).

Il mercato del lavoro del Meridione conserva però elementi di criticità legati soprattutto alla limitata domanda di lavoro di laureati (7,3%, circa 5 punti in meno del resto d'Italia) e diplomati (38,0%, 3 punti in meno rispetto alle regioni centro-settentrionali). Minore rispetto al Centro-Nord è anche la richiesta di figure high skill (dirigenti, impiegati con elevata specializzazione e tecnici), che al Sud concentrano appena il 14,8% delle entrate previste per il 2008, contro il 22,9% del Centro-Nord.

La domanda di lavoro del Mezzogiorno appare quindi fortemente squilibrata a vantaggio delle professioni operaie in senso stretto. Queste ultime rappresentano infatti il 28,8% delle entrate previste (10 punti in più di quanto rilevato nel resto d'Italia).

A livello regionale, la classifica dei tassi di crescita pone al primo posto il Molise (+3,3%, di poco superiore al 3,1% dello scorso anno), seguito da Calabria (+2,2%, in deciso aumento rispetto al +1,1% del 2007), Sicilia (+1,6%) e Campania (+1,5%), con andamenti stazionari rispetto a quanto previsto dodici mesi fa. Più contenute le previsioni relative a Sardegna (+0,8%, in crescita rispetto al precedente +0,4%), Basilicata (+1,2%, contro il +1,7% del 2007) e Puglia e Abruzzo (+1,3%).

Al Centro spicca la crescita soprattutto del Lazio (+1,2%, 4 decimi di punto in più rispetto al 2007). Al Nord non si segnalano andamenti diversi rispetto al 2007, se non nel caso della Valle d'Aosta, che registra una crescita di +1,8% (era -0,1% lo scorso anno).

Positivi gli andamenti del Friuli Venezia Giulia (+1,3%, contro il +0,8% dell'anno precedente) e dell'Emilia Romagna (+1,0% rispetto al +0,8% del 2007). Si mantiene alta inoltre la crescita dell'occupazione in Trentino-Alto Adige (+1,1%, era l'1,3% lo scorso anno).

Professioni inossidabili

Difficile entrarvi, facile esserne cacciati fuori. Quello del lavoro, come sanno tutti quelli che si sono ritrovati nei dintorni anche per poco, è un labirinto dalle sembianze insolite e, rispetto ai dedali tradizionali, dalle caratteristiche "capovolte".

Di certo però, anche dentro il mercato del lavoro, come in tutti i labirinti, è quasi impossibile orientarsi. Tanto che quasi mai si capisce chi, meglio di altri, riesce a muoversi tra selezioni, riorganizzazioni e salì e scendi del mercato.

Eppure qualcuno c'è. Eppure, mentre torna a crescere con un certa forza il tasso di disoccupazione, ci sono in Italia alcune professioni che le imprese continuano a cercare e che negli ultimi anni hanno mostrato una crescita costante. Ci sono figure appetibili che non sembrano registrare battute d'arresto. Anzi.

Tra le professioni con elevate competenze, quelle che meglio di altre stanno uscendo dai cambiamenti strutturali che sono in atto nel sistema produttivo italiano, "sono figure attive nell'efficienza" della gestione aziendale, nel controllo di qualità e nello sviluppo di nuovi mercati. Sono professioni terziarie, al di là del settore che le domanda. O professioni di progettazione e sviluppo di nuovi prodotti e servizi nel settore industriale".

A dirlo è Claudio Gagliardi il direttore del centro studi di Unioncamere che, con il rapporto Excelsior, ha analizzato il fabbisogno di capitale umano delle imprese attive in Italia. In questi ultimi anni, continua Gagliardi, è stato "importante anche l'aumento della domanda per le professioni specializzate nel settore dell'information technology.

In aumento risultano infine le professioni che svolgono un ruolo chiave nella gestione dei rapporti a monte e a valle delle filiere produttive. Sembra assestarsi invece la domanda degli addetti alle vendite".

● **Il controller e il contabile**

Nel dettaglio, le figure ad elevata competenza che negli ultimi tre anni hanno registrato i più significativi incrementi in termini assoluti sono le professioni tecnico-specialistiche impegnate nell'amministrazione, nel controllo di gestione e nella finanza.

Al termine dell'anno in corso, le assunzioni per queste figure dovrebbero raggiungere quasi le 53 mila unità tanto da valere da sole quasi un terzo (il 30,7 per cento) del gruppo qualificato delle professioni high skill. Nel 2006, le stesse figure, valevano "solo" il 23,3 per cento.

● **I programmatori e i progettisti**

Nello stesso arco di tempo hanno mostrato un'evoluzione positiva anche tutte quelle figure che sono in qualche modo collegate alle strategie di riposizionamento competitivo del nostro apparato produttivo e quelle che perseguono maggiori margini di efficienza dei processi produttivi e gestionali.

Ben visti dalle imprese e dagli uffici del personale, sono quindi gli addetti alle fasi di progettazione e sviluppo di nuovi prodotti/servizi, i disegnatori cad-cam, i progettisti meccanici, i programmatori e gli analisti programmatori informatici. Altrettanto bene gli addetti alla logistica, gli addetti agli acquisti e i responsabili di magazzino.

● **Infermieri e addetti alla cultura**

C'è poi tutto il mondo professionale collegato ai servizi alle persone. Negli ultimi tre anni la domanda di infermieri, fisioterapisti, assistenti sociali è cresciuta mediamente del 9,9 per cento annuo.

E poi, pure rappresentando ancora una componente di dimensioni ridotte, tutte quelle professioni legate alla cultura, allo spettacolo e allo sport per cui sono previste, dalle imprese private, circa 5mila assunzioni.

● **Imprese che guardano all'estero**

Ma di quale tipo sono le aziende "virtuose" che prestano attenzione alle risorse umane e investono in capitale umano? Quali sono le imprese che più di altre cercano questi profili qualificati? Si tratta, dice Gagliardi, soprattutto di aziende "che hanno una proiezione all'estero".

Sono proprio queste infatti a richiedere con maggiore frequenza "il possesso di un diploma o della laurea ed esprimono una più sensibile domanda di profili high skill". Non solo però. Questa evidenza diventa "persino maggiore nelle imprese che manifestano una forte propensione all'innovazione. In particolare, sono i settori della meccanica e quelli dell'informatica a dimostrare maggiore propensione agli investimenti in risorse umane di qualità".

● **Più esperti**

Seppure il titolo di studio è centrale per queste figure (la gran parte di loro infatti deve essere laureato), da solo, tende a bastare sempre meno. Per queste figure, forse ancora più che per le altre, conta sempre di più l'esperienza.

Tanto che mentre nel 2006 il 26 per cento delle assunzioni di figure qualificate riguardava persone al primo impiego, oggi quella stessa quota è scesa di cinque punti percentuali.

● **Le figure che verranno**

Quanto al futuro, la domanda di queste professioni dovrebbe continuare a crescere. Gagliardi assicura che le proiezioni di Uniocamere "portano a stimare che circa un quarto del fabbisogno medio annuo di professioni nel periodo 2009-2014 dovrebbe riguardare profili high skill". Una quota significativa di queste, quasi il cinquanta per cento, riguarderà "figure tecniche impegnate nel marketing e nello sviluppo di nuovi mercati, alla ricerca dei nuovi bisogni dei clienti e nella progettazione di nuovi prodotti. In forte sviluppo anche i servizi alle persone, considerate anche le prospettive demografiche".

Le professioni *high skill* più richieste nel 2008 e il loro andamento nell'ultimo triennio.

Figure professionale	Assunzioni			
	2008	% laureati	Cumulate 2006-2008	Tendenza 2006-2008
Addetto contabilità	16.980	8,6%	44.680	=
Addetto amministrazione	12.520	16,1%	27.000	+
Operatore commerciale	7.020	38,1%	17.890	+
Addetto contabilità generale	5.920	6,3%	9.630	+
Infermiere	4.640	100,0%	13.470	-
Disegnatore cad-cam	4.080	23,9%	10.530	+
Educatore professionale	3.670	100,0%	10.140	-
Programmatore informatico	3.650	46,4%	9.520	=
Assistente tecnico clienti	2.950	34,7%	7.380	+
Progettista meccanico	2.600	100,0%	5.930	+
Tecnico commerciale	2.570	66,0%	7.410	-
Addetto contabilità clienti-fornitori	2.570	6,5%	5.780	+
Venditore tecnico	2.520	33,0%	6.400	-
Analista programmatore informatico	2.500	76,4%	5.900	+
Addetto marketing	2.310	59,3%	6.030	+
Farmacista	2.240	100,0%	6.090	-
Sviluppatore software	2.120	78,7%	4.520	+
Progettista software	2.000	76,0%	4.910	+
Addetto logistica	2.000	37,2%	4.400	+

Addetto acquisti	1.920	28,1%	4.200	+
Progettista settore metalmeccanico	1.810	73,6%	4.720	+
Tecnico informatico assistenza clienti	1.560	34,5%	4.240	+
Assistente di cantiere edile	1.560	18,3%	4.220	-
Addetto consulenza fiscale	1.530	0,0%	3.920	+
Fisioterapista	1.510	100,0%	3.870	-
Operatore commerciale estero	1.270	40,5%	4.160	-
Progettista edile	1.260	56,8%	3.270	-
Responsabile amministrativo	1.230	24,1%	2.890	+
Banconista di agenzia viaggi	1.020	0,0%	4.080	-
Informatore medico-scientifico	780	100,0%	3.820	-
Fonte: Sistema Informativo Excelsior - Unioncamere-Ministero del Lavoro, 2008				

Le professioni *low skill* più richieste nel 2008 e andamento ultimo triennio

Figure professionale	Assunzioni	
	2008	Cumulate 2006-2008
Commessi	66.560	198.640
Addetti non qualificati ai servizi di pulizia	43.530	130.720
Camerieri	38.140	127.360
Muratori in pietra, mattoni, refrattari	31.860	92.650
Conduttori di mezzi pesanti e camion	29.980	82.890
Personale addetto alla gestione dei magazzini	27.620	70.490
Manovali e personale non qualificato dell'edilizia civile	20.700	57.570
Personale di segreteria	19.150	50.810
Elettricisti nelle costruzioni civili	17.810	41.960
Cuochi in alberghi e ristoranti	13.950	48.830
Professioni qualificate nei servizi sanitari	12.790	29.990
Baristi e assimilati	11.370	36.840
Facchini e addetti allo spostamento merci	11.140	39.750
Idraulici e posatori di tubazioni idrauliche e di gas	11.000	31.320
Meccanici e montatori di macchinari industriali	10.770	27.370
Fonte: Sistema Informativo Excelsior - Unioncamere-Ministero del Lavoro, 2008		

Le trasformazioni organizzative delle aziende, le sfide del mercato globale e le figure che più di altre vengono selezionate. Le aree geografiche, i settori più dinamici e le professioni che negli anni futuri saranno più richieste nell'intervista a Claudio Gagliardi, direttore del centro studi di Unioncamere

Come è cambiato in questi ultimi anni il profilo del capitale umano impiegato dalle aziende attive in Italia?

Il sistema produttivo italiano in questi anni si è impegnato in un processo di ristrutturazione importante. Soprattutto i settori più esposti alla competizione internazionale hanno raccolto la sfida della qualità e hanno fatto molta innovazione (di processo e soprattutto di prodotto). La crescita delle esportazioni dimostra che questi sforzi sono spesso premiati con il successo. Il perseguimento di queste strategie passa attraverso l'assunzione di professionalità sempre più qualificate, in grado di dare un contributo di elevata qualità tecnica e di creatività, figure che possano gestire relazioni complesse con altre imprese e con i mercati finali. In concreto, ciò si sta traducendo in una ricerca più consistente di professionalità più specializzate, preferibilmente diplomati o laureati.

Quali sono le professioni che escono avvantaggiate e quali svantaggiate dai cambiamenti strutturali che sono in atto nel sistema produttivo italiano?

Tra le professioni high skill, le figure che nell'ultimo triennio hanno registrato una crescita più sensibile della domanda in termini assoluti sono quelle di tipo tecnico-specialistico, impegnate nell'"efficienza" della gestione aziendale, nel controllo di qualità e nello sviluppo di nuovi mercati.

Sono professioni terziarie, al di là del settore che le domanda. Nel settore industriale cresce la richiesta di professioni di progettazione e sviluppo di nuovi prodotti e servizi. Importante anche l'aumento della domanda per le professioni specializzate nel settore dell'Information Technology.

In aumento risultano infine le professioni che svolgono un ruolo chiave nella gestione dei rapporti a monte e a valle delle filiere produttive (addetti alla logistica, agli acquisti, responsabili di magazzino, ecc.). Sembra assestarsi invece la domanda degli addetti alle vendite (rete commerciale).

Quali sono in Italia i settori/segmenti che stanno rispondendo più "virtuosamente" di altri, anche in termini di investimenti in capitale umano, alle sfide imposte dai cambiamenti?

Indubbiamente sono più dinamiche le imprese che hanno una proiezione all'estero. Le imprese esportatrici richiedono con maggior frequenza (circa 14 punti percentuali in più rispetto alle non esportatrici) il possesso di un diploma o della laurea ed esprimono una più sensibile domanda di profili high skill (dirigenti e impiegati con elevata specializzazione e tecnici). Questa tendenza è persino maggiore nelle imprese che manifestano una forte propensione all'innovazione. In particolare, sono i settori della meccanica e quelli dell'informatica a dimostrare maggiore propensione agli investimenti in risorse umane di qualità.

Quali sono le aree geografiche dove i profili high skill sono più richiesti?

Mettendo in correlazione richiesta di profili professionali elevati e richiesta di laureati, l'area che svetta a livello nazionale nelle previsioni per il 2008 è il Nord-Ovest, dove i laureati assorbono il 14% della domanda e i diplomati il 42%. Seguono il Centro (10,8% i laureati e 39% i diplomati) ed il Nord-Est (10% i laureati e 42% i diplomati). Ben distante il Mezzogiorno, dove le rispettive quote sul totale delle assunzioni preventivate nel 2008 sono del 7,3% e del 38%).

Desta preoccupazione il crescente divario, sia in termini qualitativi sia quantitativi, che si va ancora aprendo, in termini occupazionali, tra il Nord e il Sud. Quali sono le leve su cui si deve agire ora per provare a invertire la tendenza?

Credo che nel Mezzogiorno deve tornare la fiducia a fare impresa e per questo è ovviamente fondamentale l'impegno dello Stato a tutti i livelli. Anzitutto per garantire il controllo e la sicurezza del territorio. Una occasione da non perdere, poi, è quella data dal nuovo ciclo di fondi comunitari.

Una regia intelligente e non dispersiva, capace di rilanciare soprattutto le infrastrutture indispensabili per la produzione, può fare la differenza. Infine segnalo che le imprese sono in prima fila nella richiesta di una scuola di qualità al Sud, ben raccordata con i fabbisogni reali delle imprese.

Ci aiuti a capire perché in Italia le imprese hanno bisogno di solo 5 mila figure legate alla cultura, i media e la televisione, mentre lo stesso sistema chiede 67 mila commessi e 38 mila camerieri? E' un rapporto normale di ciascuna struttura produttiva o è una tipicità italiana? Si può sperare che in futuro le proporzioni cambieranno un poco?

In tutte le economie industrializzate la tendenza è in crescita per le figure sia più specializzate che per le figure esecutive. Naturalmente le proporzioni quantitative sono diverse. Del resto è chiaro che lo sviluppo dei servizi - ad esempio nel turismo, nella sicurezza, nella logistica e nell'assistenza socio-sanitaria o nelle attività di pulizia e di igiene urbana - non può prescindere da una domanda quantitativamente importante di lavoratori, anche a bassa qualificazione.

Quali saranno le professioni high-skill che nei prossimi anni continueranno ad essere più richieste dalle imprese?

Le nostre proiezioni portano a stimare che circa un quarto del fabbisogno medio annuo di professioni nel periodo 2009-2014 dovrebbe riguardare profili high skill. Per quasi la metà, si tratterà di figure tecniche impegnate nel marketing e nello sviluppo di nuovi mercati, alla ricerca dei nuovi bisogni dei clienti e nella progettazione di nuovi prodotti. In forte sviluppo anche i servizi alle persone, considerate anche le prospettive demografiche.

Tratto da: *Miojob de la Repubblica*, Federico Pace, 1 ottobre 2008.

Raccomandazioni? Contano sempre meno

Il 35,2% delle aziende italiane con almeno un dipendente, intervistate nell'ambito dell'indagine Excelsior di Unioncamere e Ministero del Lavoro, dichiara che la principale modalità per la ricerca e la selezione del personale è la conoscenza diretta del candidato, magari già "testato" attraverso precedenti tirocini, stage o contratti di lavoro a tempo determinato. E' questo il canale di assunzione che sembra destinato ad affermarsi maggiormente nel 2008, in crescita di 5 punti percentuali rispetto a quello dichiarato nel 2007. Soprattutto è il canale di assunzione più diffuso tra le aziende con meno di 50 dipendenti e quello più usato al Sud (43,9% il dato medio relativo a queste regioni).

Per un altro 25,3% delle imprese, poi, la selezione avviene principalmente facendo ricorso alle banche dati aziendali, nelle quali confluiscono i curricula dei candidati. A dimostrazione che un curriculum vitae articolato e ben scritto può aprire ai giovani la strada per il lavoro nel settore privato. E c'è da sottolineare che questa modalità di selezione è quella prevalente tra le imprese con più di 50 dipendenti (toccando percentuali comprese tra il 43% e il 49%). Infine, soprattutto per le imprese di piccola dimensione sembra funzionare ancora bene il "passa parola", ovvero la segnalazione di fornitori, clienti o altri conoscenti (16,6% nel complesso e 18,3% per le micro-imprese con meno di 10 dipendenti). Sommando insieme queste tre categorie si scopre che oltre il 77% delle imprese, al momento di assumere una nuova risorsa, partono da chi conoscono direttamente o hanno già in casa, oppure da candidati che hanno saputo presentarsi in modo efficace.

Conoscenza diretta, attenta selezione di curricula di qualità e "passa parola" di fornitori o conoscenti, però, per gli imprenditori non equivalgono alla classica "raccomandazione". Infatti, soltanto per l'8,4% delle imprese pensa che la raccomandazione rappresenti ancora una pratica "molto importante" per trovare lavoro, mentre per il 31,1% è considerata "per nulla importante". Uscendo però dalle valutazioni generiche ed entrando nel concreto vissuto dell'azienda, si scopre che ben il 62% degli imprenditori intervistati dichiara di non ricevere di norma raccomandazioni nelle proprie attività di selezione del personale; ed un altro 28,9% afferma di riceverne raramente. Sommando queste due percentuali si ottiene che per il 90,9% delle imprese la raccomandazione non rappresenta affatto un fenomeno rilevante per i processi interni di selezione del personale. Solo il 9,1% degli imprenditori dichiara di ricevere "frequentemente" delle raccomandazioni. In definitiva le imprese - che devono confrontarsi con mercati sempre più competitivi - sono alla "ricerca dei talenti", e per questo merito e caratteristiche soggettive (passione per il lavoro, flessibilità organizzativa, capacità di affrontare con successo gli imprevisti ecc.) contano sempre più delle sole relazioni. E' importante sottolineare anche che su questo punto tra centro-nord e sud, tra industria e servizi, tra piccole e grandi imprese, si riscontrano evidentemente differenze, ma tutto

sommato più contenute di quanto comunemente si pensi: la raccomandazione risulta praticata più frequentemente al sud (10,8%, contro il 7,4% del nord ovest, l'8,7 del nord est, il 9,6% del centro), nei servizi piuttosto che nell'industria (10% contro il 7,9%), nella piccola e media impresa (tra il 9% e il 10,7%) più che nella grande (dove la raccomandazione "frequente" tocca il minimo del 5,3%).

Molto distanziati da queste modalità risultano gli altri canali di assunzione. A cominciare da quelli pubblici: i Centri per l'Impiego - che hanno ereditato le funzioni degli ex uffici di collocamento - pur migliorando la propria posizione rispetto agli anni passati, rappresentano il principale canale di ricerca e selezione solo per il 5,6% delle imprese italiane (il 7,1% nelle regioni del nord est e il 7,7% in quelle del centro).

Relativamente poco utilizzate dalle imprese anche le inserzioni sulla stampa (6,8%), le società di somministrazione di lavoro temporaneo (ex lavoro interinale, preferite solo dal 3,6% delle imprese), le società specializzate in selezione del personale e le associazioni imprenditoriali (2,1% nel complesso, ma 11,9% per le grandi imprese con oltre 500 dipendenti). Marginali per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro risultano, infine, i siti Internet che vengono considerati la modalità principale di ricerca soltanto dall'1,2% delle imprese. Resta il fatto che il mercato del lavoro italiano deve ancora trovare un sistema efficiente per fare incontrare domanda e offerta di lavoro, considerato che il sistema pubblico - nonostante i progressi compiuti soprattutto in alcune regioni del Centro-Nord - riesce a soddisfare quote ancora marginali di imprese alla ricerca di risorse umane; che anche le altre organizzazioni private impegnate su questo versante riescono ad incidere poco e solo su target ristretti (anche in relazione costi che i servizi professionali di recruiting comportano); e , di conseguenza, che la maggior parte delle imprese è costretta al "fai da te" dei canali informali, delle reti fiduciarie e delle banche dati aziendali. Anche per questo motivo le aziende denunciano ancora difficoltà di reperimento per il 26,2% delle nuove potenziali assunzioni ed il tempo che occorre per coprire un posto di lavoro vacante è mediamente pari a 4,2 mesi.