

La domanda di lavoro nel Veneto

Previsioni occupazionali e fabbisogni professionali per il 2009



Unioncamere
Veneto

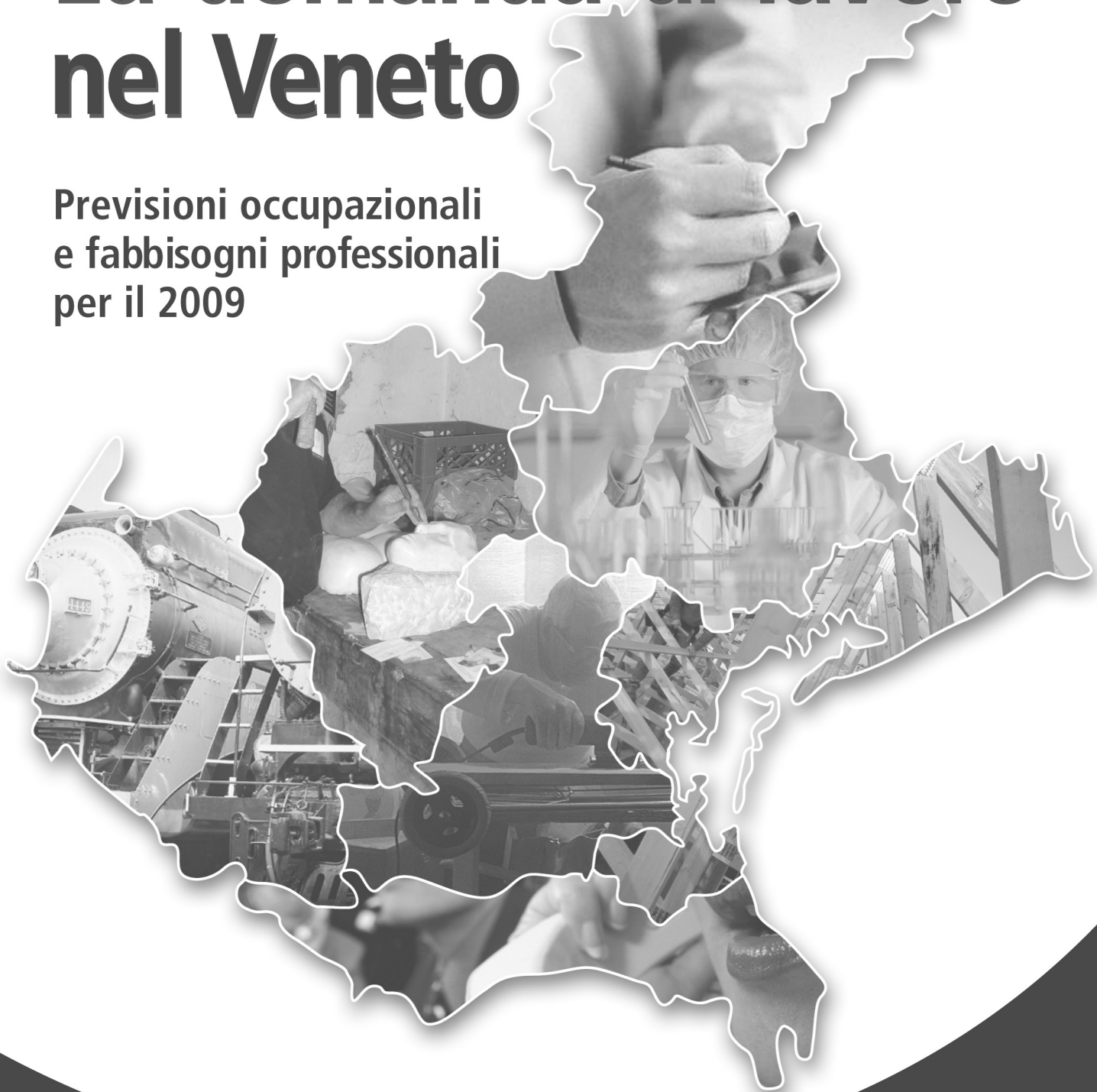
Centro studi e ricerche economiche e sociali

I “Rapporti Excelsior” già pubblicati

- 1/1999 Le previsioni e i fabbisogni occupazionali delle imprese per il biennio 1998-1999. *Schede analitiche relative ai settori di attività economica, alle professioni elementari e agli indirizzi di studio*, marzo 1999.
- 2/1999 Le previsioni e i fabbisogni occupazionali delle imprese per il biennio 1999-2000. *Schede analitiche relative ai settori di attività economica, alle professioni elementari e agli indirizzi di studio*, novembre 1999.
- 3/2001 Sistema informativo Excelsior. *Sintesi dei principali risultati*, settembre 2001.
- 4/2002 Le previsioni occupazionali e i fabbisogni professionali per il 2002. *Sintesi dei principali risultati per il Veneto*, settembre 2002.
- 5/2003 Sistema Informativo Excelsior. *Veneto: sintesi dei principali risultati*, giugno 2003.
- 6/2004 Le previsioni occupazionali e i fabbisogni professionali per il 2004. *I risultati per il Veneto*, settembre 2004.
- 7/2005 Le previsioni occupazionali e i fabbisogni professionali per il 2005. *I risultati per il Veneto*, settembre 2005.
- 8/2006 La domanda di lavoro nel Veneto. *Previsioni occupazionali e fabbisogni professionali per il 2006*, novembre 2006.
- 9/2007 La domanda di lavoro nel Veneto. *Previsioni occupazionali e fabbisogni professionali per il 2007*, settembre 2007.
- 10/2008 La domanda di lavoro nel Veneto. *Previsioni occupazionali e fabbisogni professionali per il 2008*, settembre 2008.
- 11/2009 La domanda di lavoro nel Veneto. *Previsioni occupazionali e fabbisogni professionali per il 2009*, settembre 2009.

La domanda di lavoro nel Veneto

Previsioni occupazionali
e fabbisogni professionali
per il 2009



Unioncamere
Veneto

Centro studi e ricerche economiche e sociali

Presentazione

I risultati dell'indagine Excelsior mostrano nel 2009 una riduzione complessiva dell'occupazione pari a 24.250 posti di lavoro in meno mentre l'ISTAT calcola un tasso di disoccupazione del +4,8%. In Veneto la diminuzione dell'occupazione colpisce tutti i settori dopo oltre un decennio di perdurante sviluppo. I posti di lavoro diminuiscono anche nel terziario, che segna un calo del -1,2%. Nell'industria la flessione è ancora più marcata, pari a -2,7% mentre nel settore delle costruzioni il calo è di -3,6%, conseguenza diretta del rallentamento iniziato nel 2007 e proseguito nell'ultimo anno per effetto della crisi del mercato immobiliare.

Il 2009 segna una direzione comune a tutte le imprese a prescindere dalla loro dimensione: poca disponibilità ad assumere e nettamente inferiore rispetto al passato. Nel 2009 riprende pure il trend di flessione dei contratti a tempo indeterminato che registrano la quota sul totale più bassa degli ultimi nove anni (44,6%).

In linea con l'andamento del 2008 si riduce il contributo della componente straniera: le assunzioni di personale immigrato previste nel 2009 hanno un'incidenza sul totale del 18,9% a fronte del 23,4% del 2008. Aumenta invece la domanda di personale femminile che risulta pari al 23,7% delle assunzioni non stagionali. Per quanto riguarda le figure professionali la richiesta delle imprese si indirizza verso professioni attinenti alle attività commerciali, ai servizi e agli operai specializzati.

Si registra un incremento anche della quota di richieste di figure high skill, come dirigenti, professionisti ad elevata specializzazione e tecnici.

L'Indagine Excelsior, giunta alla sua dodicesima edizione e realizzata dal sistema delle Camere di Commercio, con il coordinamento di Unioncamere italiana in accordo con il Ministero del Lavoro e con l'Unione Europea.

Excelsior, il Sistema informativo sull'occupazione e la formazione, è un'indagine sui fabbisogni professionali espressi dalle imprese e rappresenta in Italia una delle più importanti fonti pubbliche di informazione sulla domanda di lavoro.

Venezia, settembre 2009

Federico Tessari

Presidente Unioncamere del Veneto

Sommario

1	Come cambia la domanda di lavoro in Veneto	9
2	Oltre 24.200 posti di lavoro in meno nel 2009	17
	2.1 Maggiori assunzioni nei servizi	19
	2.2 Stop alle assunzioni nelle microimprese	21
3	Aumenta solo la domanda di lavoro femminile	23
	3.1 Crescono le assunzioni di donne	23
	3.2 Perdono quota le assunzioni straniere	24
	3.3 In calo la domanda di giovani	27
4	Più contratti flessibili per superare la crisi	28
	4.1 Aumenta la domanda di stagionali	30
	4.2 Cresce la richiesta di collaboratori	31
5	Lavoratori specializzati cercasi	32
6	Più opportunità per diplomati e laureati	34
7	Le imprese non trovano qualifiche adeguate	35
	Nota metodologica	37
	Glossario	49



Il presente rapporto è stato curato da Alessandra Grespan, Antonella Trevisanato e Serafino Pitingaro del Centro Studi di Unioncamere del Veneto.

Coordinamento e supervisione
Serafino Pitingaro

Testi, tabelle e grafici
Alessandra Grespan
Antonella Trevisanato

Il rapporto è stato chiuso il 30 settembre 2009

Per chiarimenti sul contenuto del rapporto rivolgersi a:

Unioncamere del Veneto
Centro studi e ricerche economiche e sociali
via delle Industrie, 19/d – 30175 Venezia
Tel: 041 0999311 – Fax: 041 0999303
email: centrostudi@ven.camcom.it
web site: www.unioncameredelveneto.it

Si autorizza la riproduzione a fini non commerciali e con la citazione della fonte.

Il volume è disponibile su richiesta presso il Centro Studi di Unioncamere del Veneto e in formato elettronico sul sito Internet www.unioncameredelveneto.it

Introduzione

L'aggravarsi della crisi finanziaria internazionale tra la fine del 2008 e la prima metà del 2009 ha generato importanti ricadute sul mercato del lavoro, condizionando pesantemente i programmi di assunzione delle imprese venete per il 2009.

I risultati dell'indagine Excelsior, realizzata tra marzo e maggio 2009, confermano la contrazione della domanda di lavoro espressa dagli imprenditori, ma difficilmente possono avere un valore predittivo, alla luce delle statistiche che ogni giorno aggiornano la dimensione della recessione in atto e il crescente livello di difficoltà delle imprese.

Le previsioni presentate nel presente rapporto sono infatti già state smentite dai fatti e pertanto vanno considerate superate. Gli effetti negativi sull'economia reale causati dalla crisi finanziaria ed economica non si sono ancora esauriti e stanno cominciando a riflettersi sulla base occupazionale. Per tale ragione, il 2009 si chiuderà con un bilancio molto diverso da quello rilevato attraverso l'indagine Excelsior e presentato in questo rapporto.

Il quadro occupazionale appare oggi molto diverso da quello tracciato solo pochi mesi fa, come confermano le statistiche di Veneto Lavoro e dell'Istat. Sulla base dei dati desunti dalle comunicazioni obbligatorie delle imprese in materia di assunzioni e cessazioni dei rapporti di lavoro, negli ultimi 12 mesi (giugno 2009 su giugno 2008) l'occupazione dipendente in Veneto ha registrato una flessione di 115 mila unità, che, se confermata nei prossimi mesi, porterà il tasso di disoccupazione a sfiorare il 6 per cento nel 2009.

Anche l'indagine ISTAT sulle forze di lavoro conferma la difficile fase del mercato del lavoro del Veneto. Nel secondo trimestre 2009 il numero di occupati ha raggiunto i 2 milioni e 125 mila unità, manifestando una variazione tendenziale negativa del -1,5 per cento (-32 mila unità).

Al momento i dati lasciano intravedere solo un rallentamento della velocità di caduta degli indicatori congiunturali e probabilmente il mercato del lavoro accuserà ulteriori perdite.

Alla luce di tali considerazioni, il presente Rapporto va letto con una certa cautela, ben sapendo che il quadro tracciato non è più corrispondente alla realtà dei fatti. Ma nel contempo rappresenta uno strumento conoscitivo utile per comprendere l'evoluzione della domanda di lavoro in un periodo di instabilità, come quello che il sistema economico regionale sta attraversando.

1 Come cambia la domanda di lavoro in Veneto

Il 2009 si sta rivelando un anno particolarmente difficile per l'economia italiana che ha risentito pesantemente della crisi finanziaria ed economica globale.

Gli indicatori economici hanno registrato valori negativi che non si vedevano da decenni. Tra questi, in particolare, quello relativo all'occupazione scende a livelli record. Questo trend occupazionale è confermato anche dai risultati dell'indagine Excelsior realizzata da Unioncamere italiana e dal Ministero del Lavoro.

Secondo i dati Excelsior **nel 2009 il numero di imprese disposte a nuove assunzioni è nettamente diminuito** rispetto al 2008 scendendo di dieci punti percentuali e **registrando un valore pari al 18,4%**. Dal 2001 ad oggi, l'indicatore non era mai sceso a livelli così bassi. Tra il 2001 e il 2006 tale percentuale aveva già registrato una contrazione passando dal 33,2% al 22,7%, ma dal 2007 era significativamente risalita sino al 28,7% del 2008.

Questo andamento è influenzato soprattutto dalla dinamica della congiuntura industriale che ha condizionato negativamente il mercato del lavoro regionale. Dal 2008, infatti, la quota di imprese industriali disposte ad assumere si è quasi dimezzata scendendo dal 30,8% al 16,2%. Se poi si considera l'arco temporale 2001-2009, il calo è ancora più significativo poiché si passa dal 41,3% del 2001 al 16,2% del 2009.

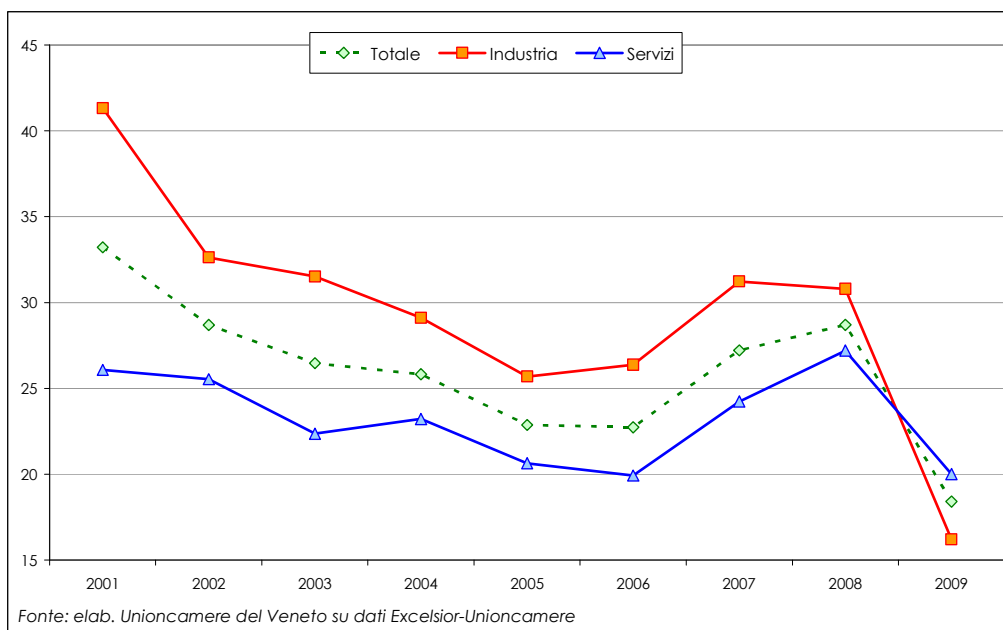


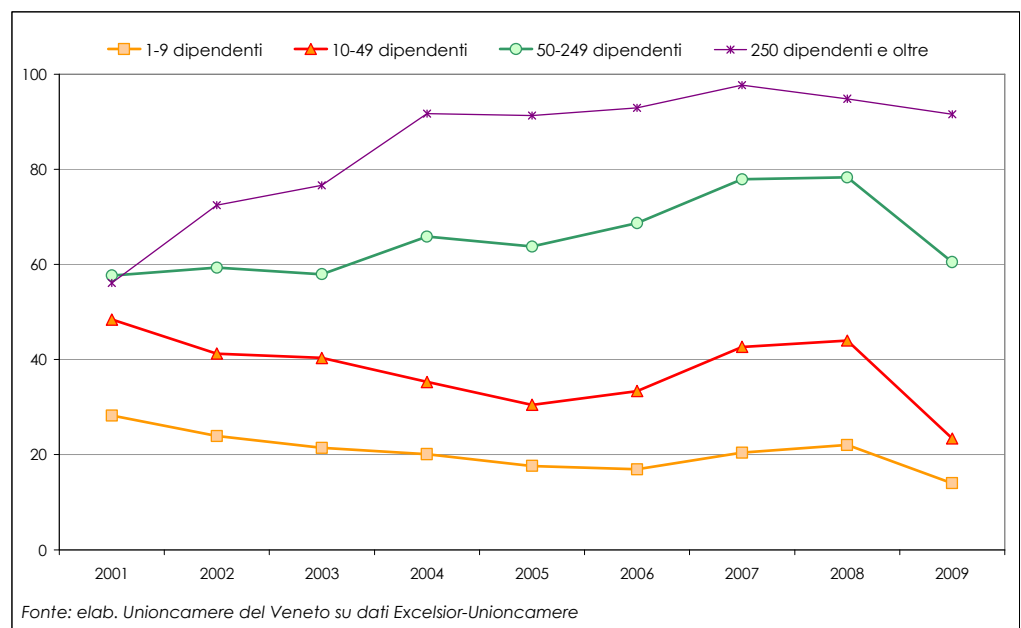
Grafico 1 – Veneto. Imprese disposte ad assumere per settore (quota %). Anni 2001-2009

Questo trend si registra anche nel settore dei servizi sebbene in misura meno marcata dell'industria. La quota di imprese disposte ad assumere passa infatti dal 26,1% del 2001 (e dal 27,2% del 2008) al 20% del 2009 (grafico 1).

Considerando le previsioni **dal punto di vista della dimensione di impresa** (grafico 2), nel 2009 si osserva un **decremento della domanda del lavoro in tutte le classi dimensionali ma in misura più accentuata nelle microimprese, nelle piccole e nelle medie aziende**. Nello specifico la percentuale di imprese disponibili ad assumere rispetto al 2008 diminuisce di 18 punti nelle medie aziende (50-249 addetti), di 21 nelle piccole (10-49 addetti) e di 8 nelle microimprese (1-9 addetti). Un calo più contenuto si evidenzia invece nelle grandi aziende (oltre 250 addetti) che registrano una diminuzione pari a -3%.

Analizziamo ora le entrate, le uscite e i saldi occupazionali previsti dalle imprese (grafico 3). Nel 2009 si registra un'inversione di trend rispetto all'ultimo decennio.

Grafico 2 – Veneto.
Imprese disposte ad assumere per dimensione d'impresa (quota %).
Anni 2001-2009



Se dal 2001 infatti il **saldo tra entrate ed uscite occupazionali** è sempre stato positivo, quest'anno il saldo **è nettamente negativo**. Nel 2009 **le imprese venete prevedono di ridurre i posti di lavoro di 24.250 unità (-2,0%)**, dato che rappresenta il saldo tra le 66.000 entrate e le 90.240 uscite. Già nel 2008 il flusso delle uscite si era dimostrato notevolmente elevato e crescente rispetto agli anni precedenti riportando un valore addirittura superiore a quello di

quest'anno (91.240 unità). Tuttavia, fino allo scorso anno il flusso delle uscite era compensato da un flusso decisamente superiore delle entrate, generando un saldo positivo.

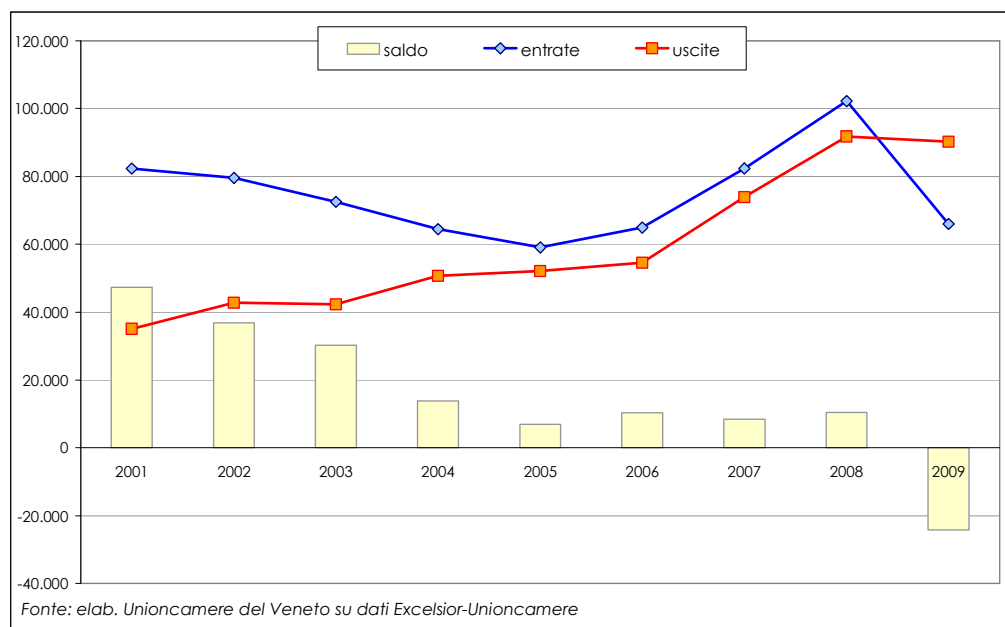


Grafico 3 – Veneto. Entrate, uscite e saldi occupazionali previsti. Anni 2001-2009

Spostando l'analisi **dal punto di vista settoriale** si può notare che **il decremento delle assunzioni si è verificato sia nell'industria che nei servizi** (grafico 4). Tale contrazione, conseguenza diretta del rallentamento dell'economia regionale, non si verificava dal 2005. Dal 2006 al 2008, infatti, entrambi i comparti avevano riportato un incremento annuo delle assunzioni.

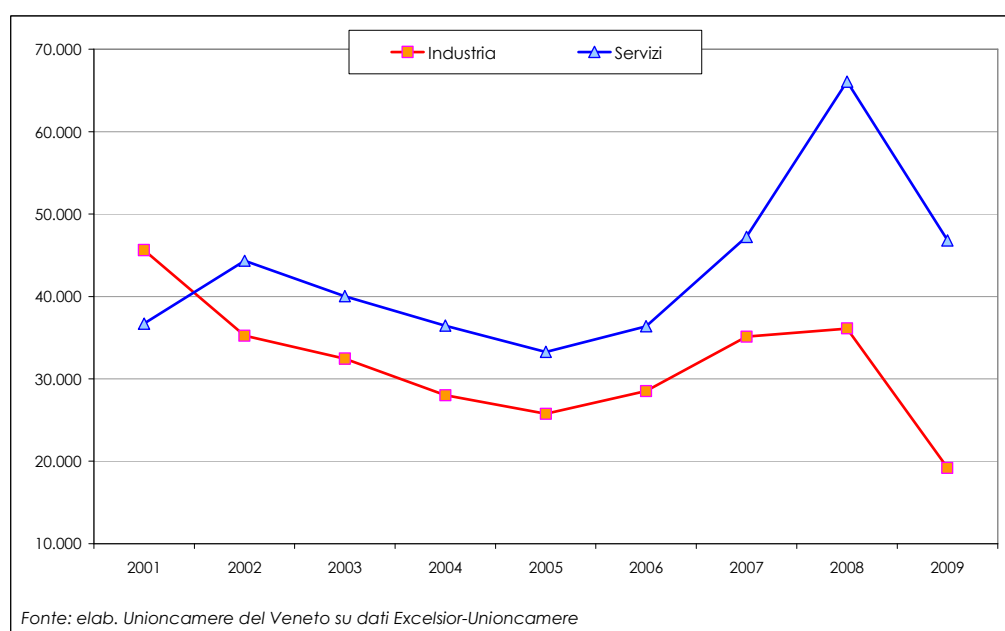


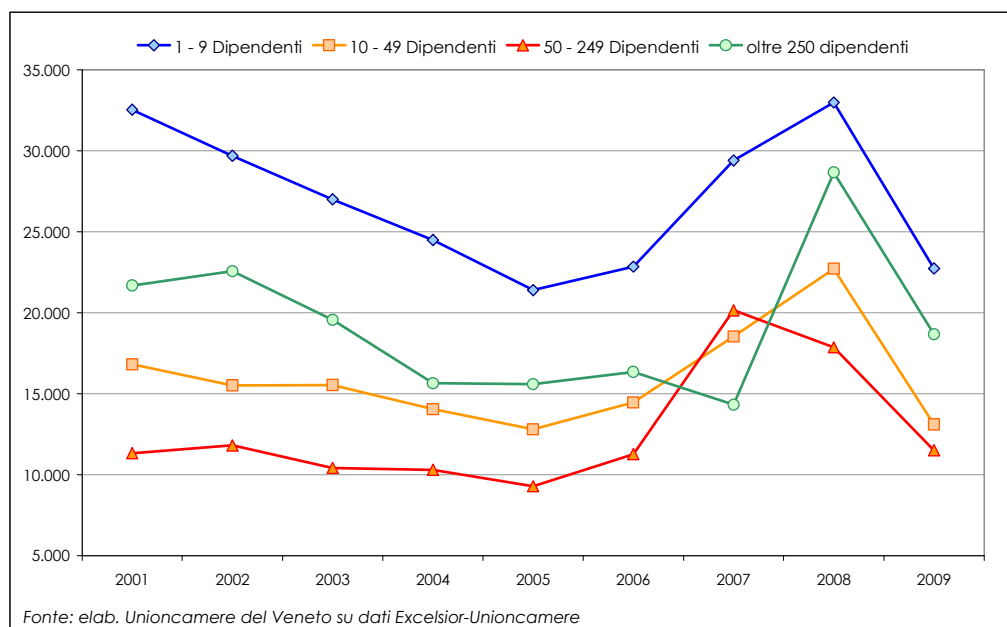
Grafico 4 – Veneto. Andamento delle assunzioni previste per settore. Anni 2001-2009

In particolare, il settore dei servizi negli ultimi quattro anni aveva evidenziato un aumento di entità superiore all'industria, soprattutto nelle previsioni occupazionali per il 2008, anno in cui le imprese dei servizi avevano dichiarato di voler assumere più di 66 mila persone a fronte delle 36 mila dell'industria. Quest'anno, invece, le previsioni indicano quasi 47 mila assunzioni nei servizi e poco più di 19 mila nell'industria.

Sotto il profilo della dimensione di impresa (grafico 5) il quadro è simile a quello già tracciato quando abbiamo esaminato la quota di imprese disposte ad assumere (grafico 2). Nel 2009, infatti, **in tutte le classi dimensionali c'è un importante calo delle assunzioni** rispetto all'anno precedente che interrompe la dinamica positiva registrata dal 2006 nella maggior parte delle classi dimensionali.

Negli ultimi anni era emerso che le dinamiche occupazionali della piccola impresa erano maggiormente soggette ai fenomeni di natura congiunturale, a differenza della media impresa che riusciva a sfruttare più efficacemente altre leve per far fronte a periodi economici più critici, e della grande impresa che sembrava muoversi addirittura indipendentemente dalla congiuntura economica. Il 2009 mostra però una **direzione comune a tutte le classi dimensionali di azienda: poca disponibilità ad assumere e nettamente inferiore rispetto agli anni precedenti.**

Grafico 5 – Veneto.
Andamento delle assunzioni previste per dimensione d'impresa.
Anni 2001-2009



Spostiamo ora l'attenzione sulle tipologie contrattuali e analizziamo la dinamica del ricorso delle imprese al tempo indeterminato e determinato, anche a livello settoriale.

Dal 2001 al 2007 avevamo assistito ad un trend di flessione graduale dei contratti a tempo indeterminato che interessava soprattutto il settore dei servizi a testimonianza di una maggiore apertura del terziario verso tipologie di contratto flessibili. Questo andamento è stato interrotto nel 2008 con un aumento dei contratti a tempo indeterminato sospinti dalle politiche per la stabilizzazione dell'occupazione, basate sulla riduzione del cuneo fiscale dei rapporti di lavoro "stabili". **Nel 2009 riprende il trend di flessione dei contratti a tempo indeterminato che registrano la quota percentuale sul totale più bassa degli ultimi nove anni (44,6%)**. L'utilizzo dei contratti a tempo determinato (42,9%) rimane invece per lo più uguale a quello registrato nel 2008 (+42,8%).

Le dinamiche settoriali non presentano differenze molto significative: nel corso degli anni in esame sia l'industria che i servizi hanno seguito andamenti concordi nel ricorso alle due tipologie di contratto (grafico 6). È interessante però osservare come nel 2009, rispetto lo scorso anno, la quota percentuale dei contratti a tempo determinato diminuisca nei servizi (da 43,7% a 42%) e aumenti nell'industria (da 41,6% a 44,5%), nonostante in termini di valore assoluto il numero delle assunzioni a termine sia maggiore nei servizi (12.362 unità) rispetto all'industria (7.044 unità).

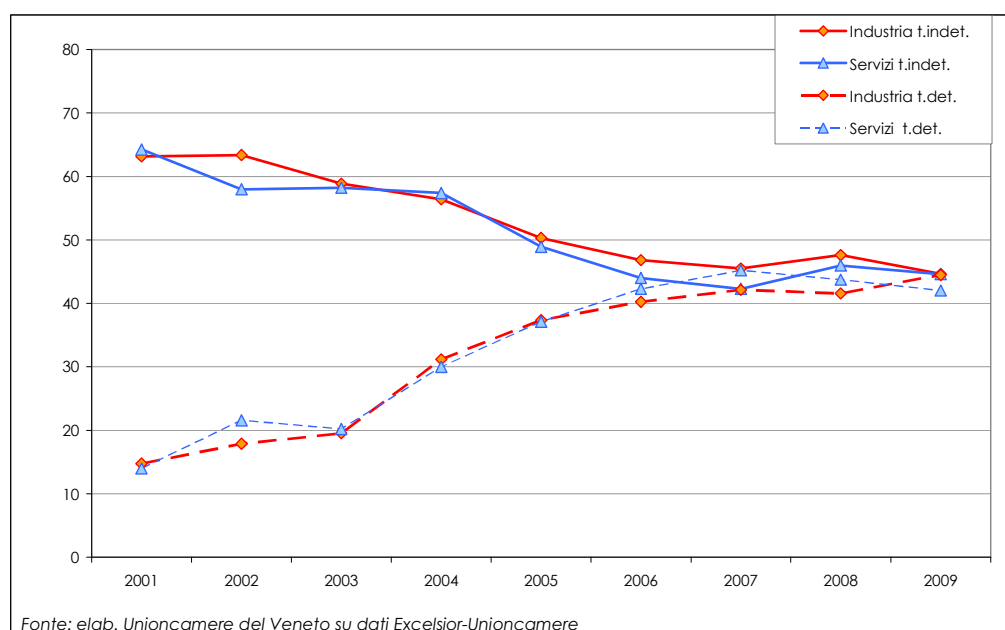


Grafico 6 – Veneto. Assunzioni a tempo indeterminato e determinato (quota % sul totale). Anni 2001-2009

La flessibilità del mercato del lavoro rappresenta, da una parte un elemento importante nella creazione di nuovi posti di lavoro, dall'altra un fattore che ha contribuito all'instabilità di molti impieghi. Tuttavia quest'anno **c'è meno disponibilità a trasformare i contratti a tempo determinato** in essere alla fine del 2008 in contratti a tempo indeterminato. Quest'anno infatti si prevede che il 22,1% dei dipendenti a tempo determinato vedrà stabilizzato il rapporto di lavoro in azienda, a fronte del 26,8% dello scorso anno.

Analizzando l'andamento delle assunzioni di immigrati¹ dichiarate dalle imprese (grafico 7), negli anni compresi tra il 2001 e il 2009, si evidenziano fasi alterne di crescita e di rallentamento. Una prima fase di rallentamento si osserva dal 2003 al 2006. Il 2007 si caratterizza invece per una ripresa delle assunzioni che raggiungono, in valore assoluto, il miglior risultato di tutto il periodo esaminato. Dal 2008 si assiste ad una nuova fase di rallentamento nelle previsioni di assunzione con una perdita di quasi dieci punti percentuali rispetto all'anno precedente. Questo trend negativo continua anche nel 2009 acuitizzandosi sensibilmente: **le assunzioni di personale immigrato previste diminuiscono dal 23,4% del 2008 al 18,9% del 2009.**

Grafico 7 – Veneto.
Assunzioni di personale immigrato per macrosettore (scala sx: quota % scala dx: v.a.).
Anni 2001-2009



¹ Per assunzioni di immigrati (o di stranieri) si intende l'assunzione di personale di nazionalità non italiana.

Sotto il profilo settoriale dal 2001 ad oggi le migliori prospettive di occupazione per gli stranieri in termini di numero di assunzioni sono sempre state offerte dal settore dei servizi, ma se invece consideriamo la quota di assunzioni di immigrati sul totale, la situazione cambia continuamente. Le percentuali fra industria e servizi negli ultimi anni sono sostanzialmente allineate, ma le motivazioni che stanno alla base delle assunzioni di immigrati sono diverse tra i due settori. Nell'industria la dinamica delle assunzioni degli stranieri appare strettamente correlato alla performance del settore e all'andamento della congiuntura economica. Il terziario, invece, sembra garantire, soprattutto in alcuni settori, un flusso più consistente e continuo di entrate di stranieri, nonostante i periodi di bassa crescita economica.

Spostando l'attenzione sull'evoluzione delle figure professionali richieste (grafico 8) si osserva subito **che nel 2009 tutte le categorie professionali accusano un brusco calo delle assunzioni.**

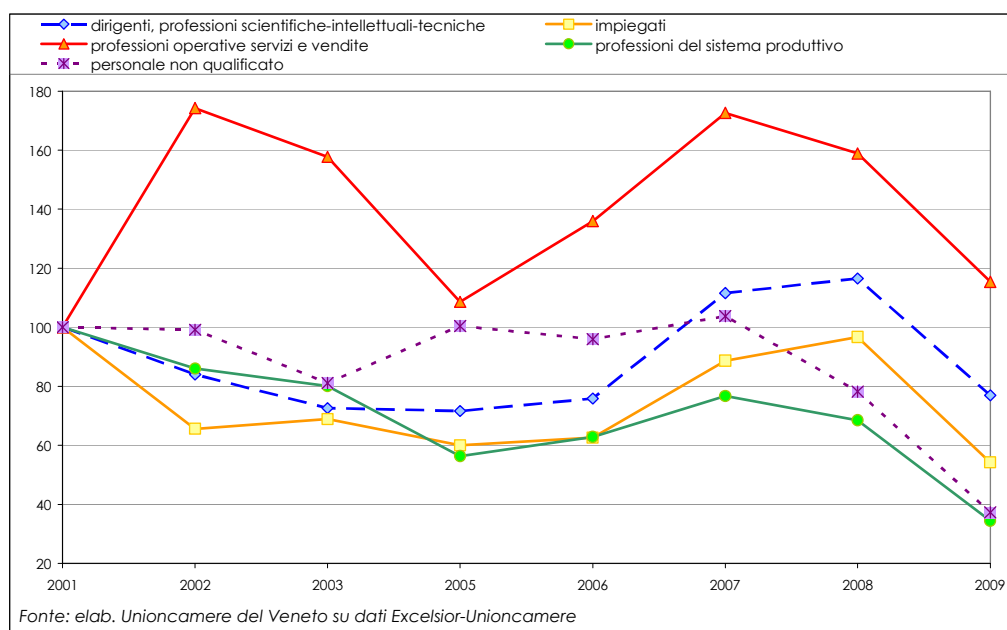


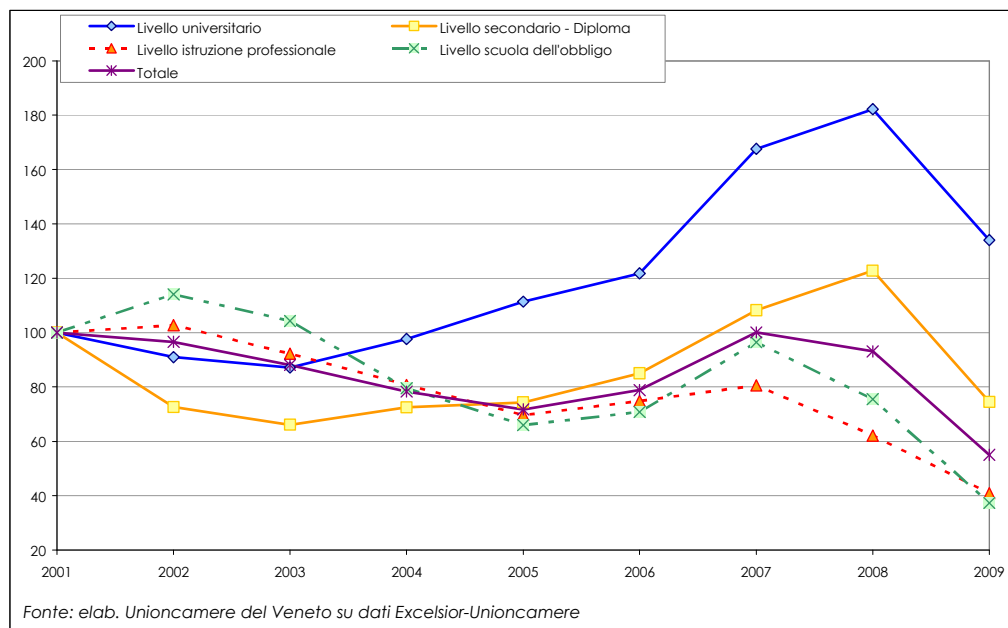
Grafico 8 – Veneto.
Assunzioni per figura professionale richiesta (numeri indice, base 2001=100).
Anni 2001-2009

In particolare, in termini di valori assoluti, **le professioni del sistema produttivo si dimezzano rispetto al 2008, passando da 25.797 unità a 12.950 unità**, così come il personale non qualificato, che da 7.902 assunzioni scende a 3.770. Non meno rilevanti sono le diminuzioni delle assunzioni delle figure di alto livello, dal dirigente alle professioni scientifiche, intellettuali e tecniche, alle figure impiegatizie e a quelle operative nell'ambito dei servizi e delle vendite. Anche il numero indice, calcolato assumendo come base l'anno 2001 e ponendolo pari a 100, conferma l'andamento appena descritto. Le professioni

del sistema produttivo ed il personale non qualificato presentano i numeri indici più bassi e pari rispettivamente a 40 e 38. Le professioni operative nel settore dei servizi e delle vendite, gli impiegati, i dirigenti e le professioni scientifiche-intellettuali-tecniche riportano rispettivamente i seguenti valori: 66, 83 e 92.

Esaminando infine i titoli di studio richiesti (grafico 9) si registra una **diminuzione delle assunzioni in tutti i titoli di studio richiesti**.

Grafico 9 – Veneto.
Assunzioni per titolo di studio richiesto (numeri indice, base 2001=100).
Anni 2001-2009



Anche **la crescita della domanda di laureati che continuava dal 2001 fino allo scorso anno si è interrotta**. Le assunzioni di laureati previste nel 2009 scendono infatti a 5.150 unità dalle 7.000 del 2008. **Consistente è anche la diminuzione delle assunzioni dei diplomati**: da 33.560 del 2008 a 20.360 di quest'anno. Tuttavia, come già detto, si tratta di un calo che coinvolge tutti i titoli di studio. Alla luce delle trasformazioni della domanda di lavoro sin qui illustrate, passiamo ora ad esaminare nel dettaglio i risultati emersi nell'ultima indagine Excelsior relativi ai programmi di assunzione delle aziende venete per il 2009.

2 Oltre 24.200 posti di lavoro in meno nel 2009

Secondo i dati Excelsior in Veneto **il 18,4% delle imprese prevede di assumere personale entro il 2009**. Si tratta del valore più basso registrato negli ultimi anni, **inferiore di quasi dieci punti percentuali rispetto allo scorso anno** (28,7% nel 2008, 27,2% nel 2007, 22,7% nel 2006 e nel 2005, 25,8% nel 2004 e 26,5% nel 2003), a riprova del periodo di crisi che l'economia sta attraversando.

Sotto il profilo dimensionale il brusco calo di questo indicatore rispetto agli anni precedenti è determinato soprattutto dalle micro e piccole imprese la cui disponibilità ad assumere scende nettamente rispetto lo scorso anno e nel caso delle piccole imprese quasi si dimezza (quest'anno l'indicatore è pari al 14% per le microimprese contro il 22,1% del 2008, e pari al 23,4% per le piccole imprese contro il 44% dell'anno scorso). Le altre classi dimensionali di azienda dimostrano una maggiore disponibilità di assumere, sebbene sempre inferiore rispetto al 2008: il 60,5% delle medie aziende e il 91,6% delle grandi imprese intende effettuare assunzioni nel 2009.

D'altra parte **l'81,6% delle imprese con almeno un dipendente dichiara di non essere intenzionato ad assumere personale nel corso del 2009**, una quota nettamente superiore di dieci punti percentuali rispetto a quella rilevata nel 2008 (71,3%). **Sono decisamente le aziende di dimensioni ridotte (1-49 addetti) a segnalare l'intenzione di non voler assumere** (84,5%), mentre la quota di quelle con almeno 50 dipendenti che intende non assumere è del 28,8%. **Le principali motivazioni** di non assunzione sono riconducibili alla **situazione di difficoltà ed incertezza del mercato** (56,9%) e alla **situazione di completezza degli organici** (39,1%). In calo rispetto lo scorso anno anche la quota di imprese che sarebbero disponibili ad assumere al verificarsi di certe condizioni: 3,5% contro il 9,5% del 2008. I maggiori ostacoli alle assunzioni individuati dalle aziende sono l'elevato costo del lavoro (35,4%), l'alta pressione fiscale (24,6%) e le difficoltà di reperimento di lavoratori nella zona (19%).

Le principali modalità utilizzate per la ricerca e la selezione del personale rimangono la **conoscenza diretta dei candidati** (35,2%), in crescita di cinque punti percentuali rispetto a quello dichiarato nel 2008, e l'utilizzo di **banche dati aziendali** (24,5%). Appaiono meno importanti le segnalazioni di conoscenti e fornitori (12,8%). Seguono, con percentuali inferiori, il ricorso a società di lavoro interinale (7,1%), l'utilizzo di quotidiani e stampa specializzata

(6%), la predisposizione ai centri per l'impiego (4,7%), alle società di selezione e associazioni di categoria (2,8%) e il ricorso ad internet (1,8%).

Secondo i dati Excelsior **nel 2009 è prevista una diminuzione dell'occupazione del -2%**, in netto calo rispetto a quanto rilevato nel 2008 (+0,9%). Le imprese venete prevedono che ci saranno **24.250 posti di lavoro in meno**, che rappresentano il **saldo tra le 66.000 assunzioni** (+5,5% il tasso di entrata) e le **90.240 uscite** (+7,5% il tasso di uscita).

Tabella 1 – Italia e Veneto.
Stock di dipendenti,
movimenti e tassi previsti.
Anni 1999-2009

	Dipendenti al 31.12	Movimenti previsti			Tassi previsti		
		Entrate	Uscite	Saldo	Entrate	Uscite	Saldo
<i>Italia</i>							
1999	9.804.229	818.116	612.730	205.386	8,8	6,6	2,2
2001	10.266.603	713.558	330.472	383.086	7,3	3,4	3,9
2002	10.412.983	685.888	362.183	323.705	6,7	3,5	3,2
2003	10.526.064	672.472	418.415	254.057	6,5	4,0	2,4
2004	10.309.695	673.763	537.134	136.629	6,4	5,1	1,3
2005	11.022.222	647.740	555.260	92.470	6,3	5,4	0,9
2006	10.825.192	695.770	596.570	99.200	6,5	5,6	0,9
2007	11.349.327	839.460	756.430	83.020	7,8	7,0	0,8
2008	11.468.322	1.079.480	969.470	110.000	9,5	8,5	1,0
2009		781.600	994.390	-212.790	6,8	8,7	-1,9
<i>Veneto</i>							
1999	1.081.869	88.998	66.347	22.651	8,6	6,4	2,2
2001	1.118.677	82.337	35.045	47.292	7,6	3,2	4,4
2002	1.108.727	79.564	42.771	36.793	7,1	3,8	3,3
2003	1.133.020	72.488	42.302	30.186	6,5	3,8	2,7
2004	1.111.867	64.464	50.690	13.774	5,7	4,5	1,2
2005	1.144.887	59.040	52.100	6.940	5,3	4,7	0,6
2006	1.166.247	64.900	54.540	10.350	5,7	4,8	0,9
2007	1.192.162	82.370	73.910	8.460	7,1	6,3	0,7
2008	1.207.360	102.190	91.780	10.410	8,6	7,7	0,9
2009		66.000	90.240	-24.250	5,5	7,5	-2,0

Fonte: elab. Unioncamere del Veneto su dati Excelsior-Unioncamere

Questo andamento, che rispecchia l'attuale situazione di crisi economica, è in linea con il trend seguito a livello nazionale, dove il tasso del saldo occupazionale tra entrate ed uscite è pari a -1,9%.

Confrontando le regioni italiane, in relazione al saldo occupazionale, il Veneto compare al secondo posto dopo la Lombardia (-38.650 unità) con un valore assoluto pari a -24.250 unità (tabella 2). In termini di tasso di variazione il Veneto si colloca all'ottavo posto con un valore pari a -2%. Dal confronto con le altre regioni centro-settentrionali il Veneto presenta un saldo negativo superiore alla Lombardia (-1,5%), all'Emilia Romagna (-1,8%) e al Trentino Alto Adige (-1,5%). Simile a quello veneto è il saldo del Friuli Venezia Giulia (-2%) e

del Piemonte (-2,1%). Il saldo occupazionale e il tasso di variazione previsti dalle imprese sono negativi sia nell'industria che nei servizi. Situazione che si riscontra in tutte le regioni italiane in linea con le tendenze economiche ed occupazionali del momento.

rank	Saldo previsto			rank	Tasso di var. % previsto				
	Industria	Servizi	TOTALE		Industria	Servizi	TOTALE		
	ITALIA	-132.800	-79.990	-212.790	1	MARCHE	-3,1	-1,6	-2,5
1	LOMBARDIA	-27.650	-11.000	-38.650	2	ABRUZZO	-2,8	-2,1	-2,5
2	VENETO	-17.320	-6.930	-24.250	3	BASILICATA	-3,5	-1,0	-2,3
3	PIEMONTE E VAL D'AOSTA	-14.500	-6.530	-21.030	4	SARDEGNA	-3,5	-1,5	-2,2
4	LAZIO	-8.280	-12.460	-20.740	5	TOSCANA	-2,9	-1,6	-2,2
5	EMILIA ROMAGNA	-13.460	-6.320	-19.790	6	PIEMONTE E VAL D'AOSTA	-3,0	-1,3	-2,1
6	TOSCANA	-9.610	-6.650	-16.270	7	FRIULI VENEZIA G.	-2,6	-1,5	-2,0
7	CAMPANIA	-6.420	-6.000	-12.420	8	VENETO	-2,7	-1,2	-2,0
8	SICILIA	-4.530	-5.630	-10.160	9	SICILIA	-2,6	-1,7	-2,0
9	PUGLIA	-6.310	-2.360	-8.670	10	CALABRIA	-3,4	-1,1	-1,9
10	MARCHE	-6.080	-2.390	-8.480	11	LAZIO	-2,7	-1,6	-1,9
11	ABRUZZO	-3.530	-2.310	-5.840		ITALIA	-2,6	-1,3	-1,9
12	FRIULI VENEZIA G.	-3.570	-2.070	-5.640	12	UMBRIA	-2,3	-1,4	-1,9
13	SARDEGNA	-2.910	-2.120	-5.040	13	CAMPANIA	-2,4	-1,5	-1,9
14	TRENTINO ALTO ADIGE	-1.620	-2.100	-3.720	14	EMILIA ROMAGNA	-2,5	-1,1	-1,8
15	LIGURIA	-1.370	-2.180	-3.560	15	PUGLIA	-2,8	-0,9	-1,7
16	CALABRIA	-2.210	-1.290	-3.500	16	TRENTINO ALTO ADIGE	-1,8	-1,4	-1,5
17	UMBRIA	-1.890	-1.200	-3.090	17	LOMBARDIA	-2,3	-0,8	-1,5
18	BASILICATA	-1.420	-340	-1.760	18	LIGURIA	-1,4	-1,1	-1,2
19	MOLISE	-100	-90	-190	19	MOLISE	-0,5	-0,4	-0,5

Fonte: elab. Unioncamere del Veneto su dati Excelsior-Unioncamere

Tabella 2 – Italia.
Saldo occupazionale e tasso di variazione previsto dalle imprese per regione.
Anno 2009

2.1 Maggiori assunzioni nei servizi

Nel 2009 la quota di imprese venete che assumono risulta più alta nei servizi rispetto all'industria.

In entrambi i settori **la percentuale di imprese** che manifesta disponibilità ad assumere **è comunque inferiore rispetto al 2008**: nei servizi si tratta del 20% contro il 27,2% dello scorso anno, e nell'industria del 16,2% contro il 30,8% del 2008. Anche in termini di numero di ingressi è il terziario ad offrire la maggior parte dei posti di lavoro: 46.800 entrate contro le 19.190 dell'industria.

Analizzando il **settore dell'industria in senso stretto** emerge che **i settori con le quote più elevate di imprese disposte ad assumere sono**: le **industrie di produzione e distribuzione di energia, gas e acqua** (48,8%), sebbene la consistenza delle assunzioni in valore assoluto sia piuttosto esigua, le **industrie chimiche e petrolifere** (34,8%), le **industrie meccaniche e dei mezzi di trasporto** (21,5%), le **industrie della gomma e delle materie plastiche** e le **industrie della carta, della stampa ed editoria** (entrambe 20,7%). I settori tradizionali del legno, del sistema moda e dei beni per la casa riportano invece le quote di

imprese più basse in relazione al fatto che si tratta di comparti strettamente connessi alla piccola dimensione. Per quanto riguarda il settore dell'edilizia si attesta ad un valore pari al 14,4%.

Tabella 3 – Veneto.
Movimenti e tassi previsti
per settore, dimensione,
tipo d'impresa e
provincia.
Anno 2009

	Movimenti previsti			Tassi previsti		
	Entrate	Uscite	Saldo	Entrate	Uscite	Saldo
Settore						
Industria	19.190	36.510	-17.320	3,0	5,7	-2,7
di cui manifatturiero	13.980	27.780	-13.800	2,6	5,2	-2,6
di cui costruzioni	5.220	8.730	-3.520	5,3	8,9	-3,6
Servizi	46.800	53.730	-6.930	8,2	9,4	-1,2
Dimensione						
1 - 9 Dipendenti	22.730	31.270	-8.530	7,2	10,0	-2,7
10 - 49 Dipendenti	13.100	19.790	-6.690	3,8	5,8	-2,0
50 - 249 Dipendenti	11.500	15.880	-4.380	4,4	6,1	-1,7
oltre 250 dipendenti	18.670	23.310	-4.650	6,5	8,1	-1,6
Provincia						
Verona	15.390	20.240	-4.860	7,0	9,3	-2,2
Vicenza	8.290	13.160	-4.870	3,6	5,7	-2,1
Belluno	4.530	5.510	-980	8,8	10,7	-1,9
Treviso	8.280	13.530	-5.250	3,6	5,9	-2,3
Venezia	16.360	19.980	-3.620	8,2	10,0	-1,8
Padova	10.260	13.890	-3.620	4,5	6,0	-1,6
Rovigo	2.890	3.940	-1.050	5,8	8,0	-2,1
TOTALE	66.000	90.240	-24.250	5,5	7,5	-2,0

Fonte: elab. Unioncamere del Veneto su dati Excelsior-Unioncamere

Lo scenario che si prospetta esaminando il bilancio occupazionale è diverso da quello presentato considerando la quota di imprese disposte ad assumere.

Nel manifatturiero la domanda si riduce del 2,6% a causa dei saldi negativi occupazionali registrati in tutti i comparti. In particolare le flessioni maggiori si registrano nelle industrie chimiche e petrolifere (-4,4%), nelle industrie di beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere (-3,5%) e nelle industrie dei minerali non metalliferi (3%). Nel settore delle costruzioni il saldo occupazionale è ancora più negativo del manifatturiero (-3,6%, -3.520 unità).

Esaminando il settore terziario le percentuali maggiori di imprese disposte ad assumere sono detenute dal comparto **sanità e servizi sanitari privati** (46%), **credito, assicurazioni e servizi finanziari** (31%), e **alberghi, ristoranti e servizi turistici** (30,4%), confermando il trend degli ultimi anni. Gli studi professionali (9,1%), il commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli (12,3%) e il commercio all'ingrosso (14,4%) presentano invece percentuali più basse. Spostando l'attenzione alle nuove assunzioni **solo il comparto della sanità e**

servizi sanitari privati (+0,2%) presenta un saldo occupazionale positivo. Il resto dei comparti presenta invece saldi negativi con flessioni maggiori nell'istruzione e servizi formativi privati (-3,3%), negli studi professionali e nei trasporti e attività postali (entrambe -2,3%).

Rank	Settore di attività	Saldo %
1	Produzione e distribuzione di energia, gas e acqua	-1,2
2	Industrie della gomma e delle materie plastiche	-2,0
3	Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	-2,2
4	Industrie meccaniche e dei mezzi di trasporto	-2,3
6	Estrazione di minerali	-2,3
7	Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali	-2,4
	Industrie del legno e del mobile	-2,4
8	Industrie della carta, della stampa ed editoria	-2,5
9	Industria in senso stretto	-2,6
10	Industrie dei metalli	-2,7
11	INDUSTRIA	-2,7
12	Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature	-2,8
13	Industrie dei minerali non metalliferi	-3,0
14	Ind. beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere	-3,5
15	Costruzioni	-3,6
16	Industrie chimiche e petrolifere	-4,4
1	Sanità e servizi sanitari privati	0,2
2	Informatica e telecomunicazioni	-0,4
3	Servizi avanzati alle imprese	-0,4
4	Commercio al dettaglio	-0,6
5	Commercio all'ingrosso	-0,8
6	Credito, assicurazioni e servizi finanziari	-0,8
	Altri servizi alle persone	-1,0
7	Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli	-1,1
8	SERVIZI	-1,2
9	Servizi operativi alle imprese e alle persone	-1,3
10	Alberghi, ristoranti e servizi turistici	-2,0
11	Trasporti e attività postali	-2,3
12	Studi professionali	-2,3
13	Istruzione e servizi formativi privati	-3,3

Tabella 4 – Veneto.
Tasso di variazione previsto dalle imprese per settore di attività.
Anno 2009

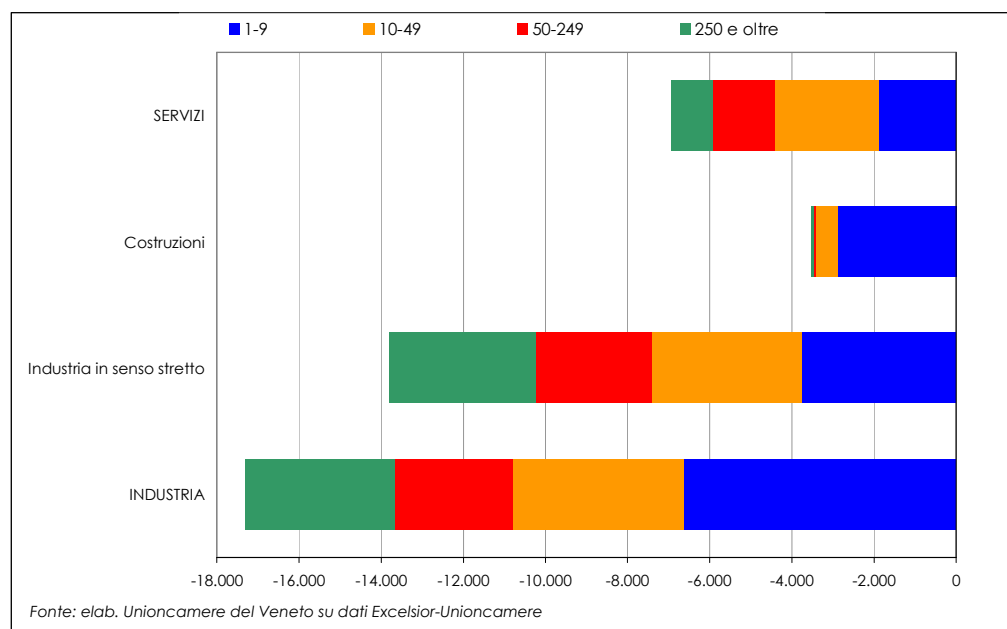
Fonte: elab. Unioncamere del Veneto su dati Excelsior-Unioncamere

2.2 Stop alle assunzioni nelle microimprese

Analizzando i saldi occupazionali per dimensione d'impresa si rileva un cambiamento del trend degli scorsi anni, che vedeva le microimprese a sostegno della domanda di lavoro. Nel 2009, infatti, **le aziende con meno di 10 addetti** non solo non creano più la gran parte dei posti di lavoro come lo

scorso anno, ma addirittura **registrano il saldo occupazionale più negativo** (-8.530, nel 2009 era +7.020 nel 2008) e la minor quota di imprese disposte ad assumere (14%).

Grafico 10 – Veneto.
Saldi occupazionali dei
comparti dell'industria
e dei servizi per
dimensione d'impresa.
Anno 2009



Anche guardando i tassi di variazione previsti dalle imprese nel 2009 per classe dimensionale si conferma la **reticenza delle microimprese ad assumere** (-2,7%). Nelle piccole imprese (10-49 addetti) e nelle medie imprese (50-249 dipendenti) il tasso di variazione è pari rispettivamente a -2% (-6.690 unità) e a -1,7% (-4.380 unità), mentre nelle grandi aziende (oltre 250 addetti) a -1,6% (-4.650 unità).

Analizzando il contributo al saldo occupazionale di ciascuna dimensione d'impresa per settore, osserviamo il **peggioramento più alto per l'industria manifatturiera nel bilancio occupazionale della microimpresa** (-4,9%). Segue la grande impresa (-3,1%), la piccola (-1,9%) e la media impresa (-1,8%).

Anche esaminando il **settore dei servizi** emerge la **consistenza negativa del saldo occupazionale in tutte le classi d'impresa**: -1,1% nella microimpresa, -2% nella piccola impresa, -1,5% nella media impresa e -0,6% nella grande impresa.

3 Aumenta solo la domanda di lavoro femminile

3.1 Crescono le assunzioni di donne

Nel 2009 si prevede una quota di **assunzioni femminili pari al 23,7%** delle assunzioni non stagionali. Il valore si presenta superiore sia rispetto allo scorso anno (19,6%) e che alla media nazionale (20,2%).

Rank	Settore di attività	% su totale assunzioni
1	Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature	50,7
2	Ind. beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere	28,1
3	Industrie chimiche e petrolifere	19,5
4	Industrie della carta, della stampa ed editoria	18,6
5	Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	16,6
6	Industria in senso stretto	16,4
7	Industrie della gomma e delle materie plastiche	15,7
8	Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali	13,1
	INDUSTRIA	12,7
9	Industrie dei minerali non metalliferi	11,3
10	Produzione e distribuzione di energia, gas e acqua	10,2
11	Industrie del legno e del mobile	7,6
12	Industrie meccaniche e dei mezzi di trasporto	7,4
13	Estrazione di minerali	5,9
14	Industrie dei metalli	5,1
15	Costruzioni	4,6
	SERVIZI	29,6
1	Studi professionali	79,7
2	Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli	39,5
3	Sanità e servizi sanitari privati	36,2
4	Servizi avanzati alle imprese	33,4
5	Alberghi, ristoranti e servizi turistici	33,0
6	Commercio al dettaglio	32,7
7	Commercio all'ingrosso	29,3
8	Servizi operativi alle imprese e alle persone	28,0
9	Altri servizi alle persone	27,4
10	Informatica e telecomunicazioni	21,8
11	Istruzione e servizi formativi privati	20,0
12	Credito, assicurazioni e servizi finanziari	13,1
13	Trasporti e attività postali	7,8

(a) le imprese potevano indicare anche una preferenza generica all'assunzione di personale senza specificare se l'assunzione poteva riguardare uomini o donne

Fonte: elab. Unioncamere del Veneto su dati Excelsior-Unioncamere

Tabella 5 – Veneto.
Incidenza delle assunzioni di personale femminile previste dalle imprese per settore (% su totale assunzioni non stagionali). Anno 2009 (a)

La femminilizzazione del mercato del lavoro interessa maggiormente i servizi dove l'impiego delle donne è pari al 29,6% e maggiore rispetto all'industria

che registra il 12,7%. In particolare, **nei servizi il lavoro femminile interessa maggiormente gli studi professionali** dove raggiunge il 79,7% sul totale delle assunzioni non stagionali del settore. Con un'incidenza superiore al 30% seguono il comparto del commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli (39,5%), la sanità e servizi sanitari privati (36,2%), i servizi avanzati alle imprese (33,4%), gli alberghi, ristoranti e servizi turistici (33%) e il commercio al dettaglio (32,7%).

All'interno del settore industriale, in linea con i risultati degli anni precedenti, **le percentuali più alte di assunzioni di donne sono nel sistema moda (50,7%) e nell'industria di beni per la casa, tempo libero e altre manifatture (28,1%).**

Sotto il profilo dimensionale **più della metà del personale femminile lavora nelle aziende con meno di 50 addetti (54,8%)**. La quota rimanente si distribuisce per il 14% nelle medie aziende e per il 16,5% nelle grandi aziende.

3.2 Perdono quota le assunzioni straniere

Si riduce la quota di assunzioni di personale immigrato² non stagionale³ prevista per il 2009. La domanda è prevista attestarsi tra un minimo di 5.740 unità e un massimo di 8.550, circa la metà dei valori rilevati nel 2008. In termini percentuali si presume che le richieste siano comprese tra il 12,7 e il 18,9% del totale delle assunzioni previste, **in calo di 4 punti percentuali rispetto allo scorso anno**, che si aggiungono ai 10 punti percentuali persi nel 2008.

A livello settoriale **i servizi continuano ad assorbire il maggior numero di immigrati**. Valutando le stime di massima e di minima, va precisato che, nell'industria la distanza che separa i due valori è tutto sommato contenuta (1.510 la minima e 2.030 la massima), mentre nel caso dei servizi l'intervallo è piuttosto ampio (3.420 contro 5.500). Come già spiegato gli anni precedenti, questa differenza può essere giustificata dal fatto che nell'industria c'è una maggiore richiesta di competenze, che incide anche nella maggiore difficoltà di reclutamento. Nei servizi, invece, per la maggior capacità di assorbimento di manodopera immigrata, si evidenzia una generica disponibilità ad attingere

² Per assunzioni di immigrati (o di stranieri) si intende l'assunzione di personale di nazionalità non italiana.

³ Sono escluse le assunzioni a tempo determinato destinate a svolgere attività e lavorazioni di carattere stagionale.

dal bacino di manodopera resosi disponibile grazie ai flussi migratori degli ultimi anni, senza un preciso indirizzo di reclutamento.

Nei **servizi** la domanda di personale straniero è particolarmente significativa nel **comparto della sanità e servizi sanitari privati** (43,8%) e nei **servizi operativi alle imprese e alle persone** (41,8%). Seguono gli **alberghi, ristoranti e servizi turistici** (25,6%) e l'**istruzione e servizi formativi privati** (15,3%) (tabella 6).

Inferiori al 10% le percentuali di assunzioni di personale straniero nei settori del credito, del commercio al dettaglio, del commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli, nei servizi avanzati alle imprese e nell'informatica e telecomunicazioni.

Rank	Settore di attività	% su totale assunzioni
1	Industrie della gomma e delle materie plastiche	30,5
2	Industrie dei metalli	26,0
3	Industrie del legno e del mobile	24,0
4	Industrie dei minerali non metalliferi	20,9
5	Costruzioni	20,4
6	Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	19,7
	INDUSTRIA	19,3
7	Industria in senso stretto	18,7
8	Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature	18,2
9	Ind. beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere	16,1
10	Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali	15,1
11	Industrie meccaniche e dei mezzi di trasporto	11,2
12	Industrie chimiche e petrolifere	9,9
13	Industrie della carta, della stampa ed editoria	9,8
14	Estrazione di minerali	--
15	Produzione e distribuzione di energia, gas e acqua	--
1	Sanità e servizi sanitari privati	43,8
2	Servizi operativi alle imprese e alle persone	41,8
3	Alberghi, ristoranti e servizi turistici	25,6
	SERVIZI	18,7
4	Istruzione e servizi formativi privati	15,3
5	Trasporti e attività postali	13,9
6	Altri servizi alle persone	13,3
7	Commercio all'ingrosso	12,7
8	Informatica e telecomunicazioni	8,8
9	Servizi avanzati alle imprese	6,1
10	Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli	5,2
11	Commercio al dettaglio	4,8
12	Credito, assicurazioni e servizi finanziari	4,5
13	Studi professionali	--

Tabella 6 – Veneto.
Incidenza delle assunzioni di personale immigrato previste dalle imprese per settore (% su totale assunzioni non stagionali). Anno 2009 (a)

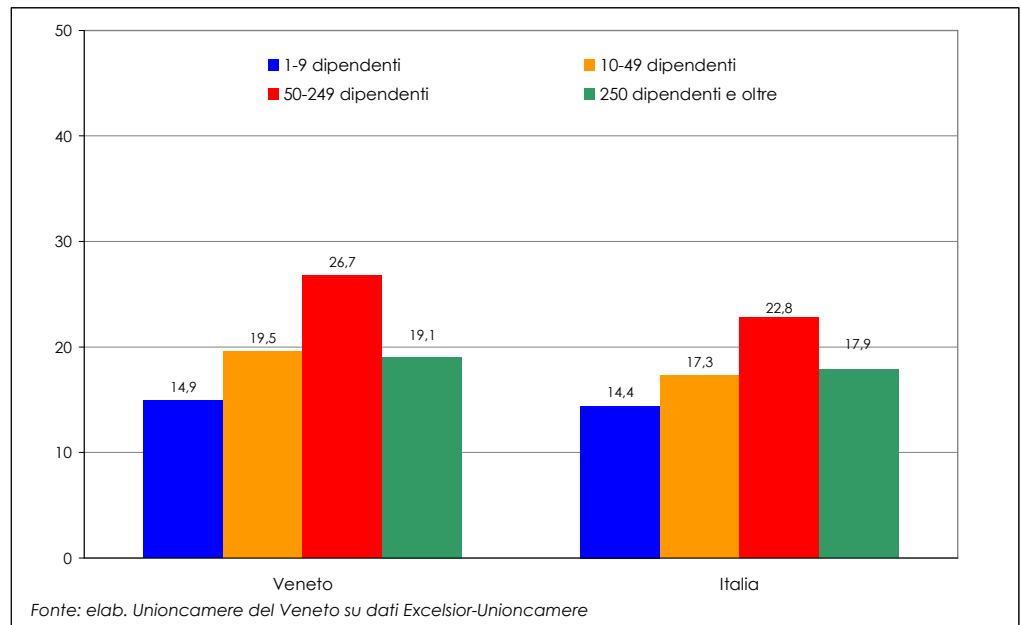
(a) Per le assunzioni di personale immigrato si fa riferimento al valore massimo previsto dalle imprese.

Fonte: elab. Unioncamere del Veneto su dati Excelsior-Unioncamere

Nel **comparto industriale** i segmenti che esprimono la domanda più consistente di personale straniero sono, in linea con lo scorso anno, quelli dell'**industria della gomma e delle materie plastiche** (30,5%), **dei metalli** (26%), **del legno e del mobile** (24%) e **dei minerali non metalliferi** (20,9%).

Spostando l'attenzione **all'analisi per classe dimensionale** di impresa, si osserva che la percentuale più elevata di assunzioni di immigrati si registra nelle medie imprese (26,7%). Seguono le piccole e grandi aziende, rispettivamente con il 19,5% e il 19,1%, e le microimprese con il 14,9%. Si tratta di percentuali che, sebbene inferiori all'anno precedente, seguono comunque la tendenza che si registra a livello nazionale.

Grafico 11 – Italia e Veneto. Incidenza delle assunzioni di personale immigrato per dimensione delle imprese (% su totale assunzioni non stagionali). Anno 2009



Ordinando le regioni italiane rispetto alla percentuale di assunzioni non stagionali di immigrati sul totale di assunzioni non stagionali, il Veneto scende all'ottavo posto, perdendo tre posizioni rispetto al 2008.

In cima alla classifica troviamo il Trentino Alto Adige con il 24,2%, l'Umbria con il 23,5%, l'Emilia Romagna e la Valle d'Aosta entrambe con il 22,2% (tabella 7). In termini di numero di assunzioni di immigrati sul totale nazionale, la regione assorbe il 9,6% delle assunzioni previste, collocandosi al 4° posto nella graduatoria dopo Lombardia (21,1%, 18.770 unità), Emilia Romagna (12,4%, 11.040 unità) e Lazio (10%, 8.950 unità).

La flessione nella richiesta di lavoratori immigrati a tempo determinato e indeterminato è parzialmente compensata da una **maggiore domanda di**

lavoratori immigrati stagionali, la cui quota percentuale sul totale delle assunzioni è risultata pari al 23,7% (4.910 unità).

Gli stagionali immigrati sono impiegati soprattutto nei servizi (4.380 assunzioni) e in particolare nel comparto turistico (2.870 nuovi posti di lavoro, pari al 33,1% delle assunzioni stagionali del settore).

Malgrado tale parziale ridimensionamento, rimane la tendenziale flessione della domanda di lavoratori immigrati attesa per l'anno in corso, lontana dal picco raggiunto nel 2003, quando oltre un terzo delle assunzioni programmate riguardava manodopera straniera (35,9%, 26.049 unità).

Rank	Totale	inc. %
1	TRENTINO ALTO ADIGE	24,2
2	UMBRIA	23,5
3	EMILIA ROMAGNA	22,2
4	VALLE D'AOSTA	22,2
5	PIEMONTE	21,5
6	LOMBARDIA	19,7
7	LIGURIA	18,9
8	VENETO	18,9
9	TOSCANA	18,5
10	LAZIO	17,4
	ITALIA	17,0
11	FRIULI VENEZIA GIULIA	16,8
12	MARCHE	16,6
13	ABRUZZO	15,3
14	PUGLIA	11,7
15	SARDEGNA	11,3
16	CALABRIA	9,6
17	CAMPANIA	9,6
18	BASILICATA	9,2
19	MOLISE	8,9
20	SICILIA	8,3

Tabella 7 – Italia.

Incidenza delle assunzioni non stagionali di personale immigrato per regione (% su totale assunzioni non stagionali). Anno 2009 (a)

(a) Per le assunzioni di personale immigrato si fa riferimento al valore massimo previsto dalle imprese.

Fonte: elab. Unioncamere del Veneto su dati Excelsior-Unioncamere

3.3 In calo la domanda di giovani

In Veneto **le assunzioni di giovani con meno di 29 anni sono in continua diminuzione**. Dal 2004 al 2009 la quota di assunzioni di giovani sul totale è progressivamente diminuita passando **dal 44,2% al 35,9%** (da 28.520 a 16.263 unità).

Nel 2009 i **settori dell'industria che prevedono di assumere in valore assoluto più giovani** sono: le **industrie meccaniche e dei mezzi di trasporto** (737 unità, 42,3%), le **industrie dei metalli** (669 unità, 35,4%), le **industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali** (558 unità, il 51,6%). Come quota percentuale è interessante evidenziare il comparto energetico che detiene un valore superiore al 55%, nonostante il numero in valore assoluto risulti esiguo (95 unità). Le costruzioni assumono invece 1.345 giovani, il 27% del totale. **Nel terziario** l'assorbimento della componente giovanile è pari al 37,5% del totale. Particolarmente consistenti i valori assoluti nel **commercio al dettaglio** (2.427 unità, 45,6%) e nel **turismo** (2.181 unità, 46,1%). Oltre la soglia del 60% delle assunzioni previste si collocano gli **studi professionali** (493 unità, 60,9%) e il **credito, assicurazioni e servizi finanziari** (812 unità, 61,1%).

Dal punto di vista della dimensione, **si evidenzia ancora una maggiore propensione ad assumere giovani nelle imprese con meno di 10 addetti** (7.416 unità, 43,7% delle assunzioni non stagionali in esse previste), rispetto alle classi dimensionali superiori dove la quota si ferma al 35,2% nelle piccole imprese (10-49 addetti), al 32% nelle grandi imprese (oltre 250 addetti) e al 26,2% nelle medie imprese (50-249 addetti).

4 Più contratti flessibili per superare la crisi

Secondo le previsioni Excelsior **la percentuale di assunzioni a tempo indeterminato quest'anno raggiunge il 44,6% delle entrate non stagionali totali, in diminuzione di 2 punti percentuali rispetto al 2008.**

Stabile invece il ricorso ai contratti a tempo determinato, offerti al 42,9% delle figure in entrata.

Nell'industria, **i comparti che evidenziano le percentuali più elevate di assunzioni a tempo indeterminato** sono quelli delle **industrie del legno e del mobile** (54%), delle **industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali** (52,2%) e delle **industrie meccaniche e dei mezzi di trasporto** (48,9%).

Un utilizzo minore dei contratti a tempo indeterminato è previsto invece nelle industrie dei beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere che precipitano dalla prima posizione dello scorso anno (54,9%) alla quindicesima posizione (34,4%).

Nel terziario, invece, i **trasporti e le attività postali** raggiungono la quota più alta del 63,1%. La soglia del 50% è superata dai servizi operativi alle imprese e alle persone (58,7%), dal commercio all'ingrosso (56,3%), dall'informatica e telecomunicazioni (54,4%), dalla sanità e servizi sanitari privati (53%) e dal commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli (51,1%). La percentuale più contenuta si registra nell'istruzione e servizi formativi privati con un 18,8%.

Per quanto riguarda le assunzioni a tempo determinato, nel manifatturiero i settori delle **industrie di beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere** (55,8%), dei **metalli** (54%), dei **minerali non metalliferi** (52,3) e della **gomma e materie plastiche** (50,4%) **prevedono oltre la metà delle assunzioni a tempo determinato**.

Rank	Settore di attività	% su totale assunzioni
1	Industrie del legno e del mobile	54,0
2	Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali	52,2
3	Industrie meccaniche e dei mezzi di trasporto	48,9
4	Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	47,2
5	Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature	46,0
6	Estrazione di minerali	45,6
7	Industria in senso stretto	45,3
8	Produzione e distribuzione di energia, gas e acqua	45,2
	INDUSTRIA	44,6
9	Costruzioni	43,2
10	Industrie chimiche e petrolifere	43,0
11	Industrie dei minerali non metalliferi	42,8
12	Industrie della carta, della stampa ed editoria	40,5
13	Industrie dei metalli	36,8
14	Industrie della gomma e delle materie plastiche	35,7
15	Ind. beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere	34,4
1	Trasporti e attività postali	63,1
2	Servizi operativi alle imprese e alle persone	58,7
3	Commercio all'ingrosso	56,3
4	Informatica e telecomunicazioni	54,4
5	Sanità e servizi sanitari privati	53,0
6	Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli	51,1
7	Servizi avanzati alle imprese	46,6
	SERVIZI	44,6
8	Studi professionali	43,9
9	Credito, assicurazioni e servizi finanziari	43,1
10	Altri servizi alle persone	40,1
11	Alberghi, ristoranti e servizi turistici	31,8
12	Commercio al dettaglio	30,9
13	Istruzione e servizi formativi privati	18,8

Tabella 8 – Veneto.
Incidenza delle assunzioni tempo indeterminato previste dalle imprese per settore (% su totale assunzioni non stagionali). Anno 2009

Fonte: elab. Unioncamere del Veneto su dati Excelsior-Unioncamere

Nei servizi, sono invece il settore dell'**istruzione e servizi formativi privati** (73,2%), il **commercio al dettaglio** (51,4%) e gli **alberghi, ristoranti e servizi turistici** (49,9%) ad effettuare la maggior parte delle assunzioni a tempo determinato. Quest'anno c'è meno disponibilità a trasformare i contratti a tempo determinato in essere alla fine del 2008 in contratti a tempo indeterminato. Le imprese infatti prevedono questa trasformazione per il 22,1%, dei contratti a tempo determinato a fronte del 26,8% dello scorso anno. La stabilizzazione dei contratti è prevista nell'industria, in particolare nella produzione e distribuzione di energia, gas e acqua (36,7% dei contratti a tempo determinato utilizzati) e nelle industrie del legno e del mobile (34%), mentre nel settore dei servizi sono gli studi professionali (31,9%) e i trasporti e le attività postali (31,3%) ad esprimere una preferenza maggiore per questo cambiamento. Sotto il profilo dimensionale, nel 2009 il ricorso al contratto a tempo determinato è sostanzialmente omogeneo per tutte le classi dimensionali, con un'incidenza leggermente superiore per le piccole imprese (49,7%). Il contratto a tempo indeterminato è invece maggiormente preferito dalle grandi imprese (50%).

Nel 2009 il **ricorso al part-time cresce di quasi 10 punti percentuali**, passando dal 12,6% al 21,2% delle assunzioni non stagionali previste. È un dato condizionato probabilmente dalla crisi economica in atto. Nell'arco temporale 2005-2008, infatti l'utilizzo del tempo parziale aveva sempre rappresentato una quota inferiore al 15%. Sotto il profilo settoriale la situazione rimane invariata. **Il part-time è di gran lunga più utilizzato nei servizi** (27,4% dei posti disponibili) rispetto all'industria (8,2%). In particolare, all'interno del terziario pesa la quota del **48,5% delle assunzioni part-time** previste dal **settore turistico**. Nel manifatturiero la quota maggiore di assunzioni part-time è indicata dalle industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature (19,2%).

4.1 Aumenta la domanda di stagionali

Osservando le quote percentuali delle diverse forme di assunzione sul totale, emerge che, nel 2009, **la quota di assunzioni previste a carattere stagionale aumenta** (nel 2008 rappresentavano il 25% del totale) e raggiunge il valore del 31,4%. Come di consuetudine **sono i servizi a richiedere maggiormente personale stagionale**: se ne contano ben 17.370, la quasi totalità che

corrisponde a 20.720. La parte rimanete, che ammonta a 3.350 unità, è richiesta invece dall'industria.

La maggior parte dei lavoratori stagionali è impiegata negli **alberghi, ristoranti e servizi turistici** (8.660 unità), negli **altri servizi alle persone** (2.720 unità) e nelle **industrie alimentari, delle bevande e del tabacco** (2.170 unità).

La componente di personale immigrato nelle assunzioni stagionali rappresenta il 23,7% (4.910 unità), in calo di circa tre punti percentuali rispetto allo scorso anno. Sul versante della tipologia d'impiego, nei servizi gli stagionali sono maggiormente impiegati nelle professioni impiegate, commerciali e servizi (65,5%). Il 10,7% è impiegato come operaio specializzato e conduttore di impianti e macchine e solo il 6,8% sono dirigenti o professionisti specializzati e tecnici. Nell'industria e nelle costruzioni invece la quasi totalità è impiegata come operai specializzati e conduttori di impianti e macchine (rispettivamente l'89,8% e l'87,5%).

4.2 Cresce la richiesta di collaboratori

Nel 2009 il 5,9% delle imprese prevede di utilizzare collaboratori a progetto. Si tratta di una quota in calo rispetto agli ultimi due anni che registravano il 6,3% nel 2008 e il 7,6% nel 2007. In valore assoluti continua il trend degli anni precedenti che vede **aumentare la domanda di collaboratori a progetto in senso stretto**⁴, che passano da 11.950 del 2007 a 14.980 del 2008 a 15.610 del 2009. L'incremento di questa tipologia di lavoratori potrebbe essere giustificata dal bisogno delle imprese di maggiore flessibilità. **La domanda più consistente di collaboratori a progetto proviene dal terziario: 11.970 collaboratori** richiesti contro i 2.940 dell'industria in senso stretto.

Come lo scorso anno, all'interno del settore manifatturiero, sono maggiormente le industrie di produzione e distribuzione di energia, gas e acqua (18,2%) e quelle chimiche e petrolifere (15,2%) a utilizzare collaboratori a progetto. Nel settore terziario sono invece le imprese della sanità e servizi sanitari privati (24,3%) e dell'istruzione e servizi formativi privati (22,7%) che ricorrono di più a questa forma di collaborazione.

⁴ Si tratta di assunzioni a tempo determinato destinate a svolgere attività e lavorazioni a carattere stagionale.

5 Lavoratori specializzati cercasi

Secondo l'indagine Excelsior **le figure professionali più richieste appartengono al gruppo delle professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (12.760 unità, 28,2%), delle professioni tecniche (8.100 unità, 17,9%) e degli operai specializzati (8.200 unità, 18,1%).**

Tabella 9 – Veneto.
Graduatoria delle
principali figure
richieste per gruppo
professionale.
Anno 2009

Rank	Gruppo professionale e figure più richieste	assunzioni non stagionali previste	% su totale gruppo professionale
1. Dirigenti		140	100
1	Altre professioni	70	50,0
2	Direttori di aziende private nei servizi per le imprese, bancari ed assimilati	50	35,7
3	Direttori del dipartimento vendite e commercializzazione	20	14,3
2. Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione		2.080	100
1	Informatici e telematici	320	15,4
2	Compositori e musicisti	290	13,9
3	Specialisti nei rapporti con il mercato	220	10,6
3. Professioni tecniche		8.100	100
1	Contabili ed assimilati	2.740	33,8
2	Tecnici della vendita e della distribuzione	970	12,0
3	Disegnatori industriali ed assimilati	460	5,7
4. Impiegati		5.470	100
1	Personale di segreteria	1.580	28,9
2	Personale addetto alla gestione degli stock, dei magazzini ed assimilati	1.110	20,3
3	Alfieri contabili e assimilati	540	9,9
5. Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi		12.760	100
1	Commessi e assimilati	5.170	40,5
2	Camerieri ed assimilati	2.160	16,9
3	Addetti all'assistenza personale in istituzioni	1.090	8,5
6. Operai specializzati		8.200	100
1	Muratori in pietra, mattoni, refrattari	1.050	12,8
2	Elettricisti nelle costruzioni civili ed assimilati	840	10,2
3	Iraulici e posatori di tubazioni idrauliche e di gas	680	8,3
7. Conduuttori di impianti e operai semiqualficati addetti a macchinari fissi e mobili		4.750	100
1	Conduuttori di mezzi pesanti e camion	1.150	24,2
2	Conduuttori di autobus, di tram e di filobus	510	10,7
3	Conduuttori di macchinari per il movimento terra	450	9,5
8. Professioni non qualificate		3.770	100
1	Addetti non qualificati a servizi di pulizia in imprese ed enti pubblici ed assimilati	2.160	57,3
2	Facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati	350	9,3
3	Personale addetto alla pulizia in esercizi alberghieri ed extralberghieri	280	7,4

Fonte: elab. Unioncamere del Veneto su dati Excelsior-Unioncamere

Quest'anno si registra un **incremento anche della quota di richieste di figure high skill**, ossia dirigenti, professionisti ad elevata specializzazione e tecnici (22,8% contro il 20,4% del 2008). Rimangono per lo più stabili le assunzioni di impiegati (12,1% quest'anno e 12,7% lo scorso anno) e diminuiscono invece quelle dei conduuttori di impianti e macchinari (10,5% quest'anno e 15,6% nel

2008). In diminuzione anche la percentuale di richieste di personale non qualificato (8,3% contro il 10,3% del 2008).

Si osserva una tendenza, già in corso lo scorso anno, all'innalzamento del profilo del capitale umano attraverso l'assunzione di personale di livello elevato. All'interno del settore manifatturiero questa tendenza si riscontra nelle industrie chimiche e petrolifere, nelle industrie di estrazione di minerali (entrambe 51,4%) e nelle industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali (43,2%). Nel settore terziario l'orientamento a investire nel capitale umano si verifica di più nell'istruzione (80,3%), nell'informatica e telecomunicazioni (62,6%) e nei servizi avanzati (56%).

All'interno dei singoli gruppi professionali si possono distinguere le principali figure richieste e la corrispondente percentuale calcolata sul totale di assunzioni previste all'interno del medesimo gruppo (tabella 8). In particolare si rileva che:

- all'interno delle professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi sono richiesti soprattutto i **commessi** (5.170, 40,5% sul totale del gruppo professionale), i **camerieri** (2.160, 16,9% sul totale del gruppo) e gli **addetti all'assistenza personale in istituzioni** (1.090, 8,5% sul totale del gruppo);
- all'interno del gruppo professionale degli operai specializzati c'è una grande domanda di **muratori** (1.050, 12,8%), **elettricisti** (840, 10,2%) e **idraulici** (680, 8,3%);
- nell'ambito delle professioni tecniche si cercano i **contabili** (2.740, 33,8%), i **tecnici della vendita e della distribuzione** (970, 12%) e i **disegnatori industriali** (460, 5,7%).
- nel gruppo dei conduttori di impianti si assumono maggiormente i **conduttori di mezzi pesanti e camion** (1.150, 24,2%), i conduttori **di autobus, tram e filobus** (510, 10,7%) e i conduttori **di macchinari per il movimento terra** (450, 9,5%);
- per quanto riguarda il personale non qualificato sono ambiti soprattutto gli **addetti alle pulizie** (2.160, 57,3%) e i **facchini** (350, 9,3%);
- nelle professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione sono richiesti gli **informatici e telematici** (320, 15,4%), i **compositori e musicisti** (290, 13,9%) e **gli specialisti nei rapporti con il mercato** (220, 10,6%).

6 Più opportunità per diplomati e laureati

La domanda dei titoli universitari quest'anno **scende** da 7.000 unità dello scorso anno a **5.150 unità**. Si tratta di una diminuzione scontata considerato il calo di assunzioni in tutte le categorie professionali. **Osservando però la quota percentuale di assunzioni** per titolo di studio calcolata sul totale delle assunzioni non stagionali emerge che **la percentuale della domanda dei titoli universitari** (11,4%) **aumenta** di oltre due punti percentuali rispetto allo scorso anno (9,1%). Allo stesso modo **cresce anche la quota di assunzioni di personale di livello secondario e post-secondario** (20.360 unità) che passa dal 43,8% del 2008 al 45% del 2009 e la quota di assunzioni con qualifica professionale (3.560 unità) che passa dal 15,2% dello scorso anno al 17%. Scende invece la percentuale di assunzioni di personale con la scuola dell'obbligo: 26,6% pari 12.070 unità contro il 31,8% del 2008, quasi cinque punti percentuali in meno rispetto all'anno precedente che si vanno a sommare ai sei persi l'anno scorso.

Tabella 9 – Veneto
Graduatoria dei
principali titoli di studio
per livello di istruzione.
Anno 2009 (a)

Rank	Livello di istruzione e titoli di studio più richiesti	assunzioni non stagionali previste	% su totale livello di istruzione
	Livello scuola dell'obbligo	12.070	-
	Livello corsi regionali di formazione professionale	4.140	100,0
1	Indirizzo socio-sanitario	1.450	35,0
2	Indirizzo turistico-alberghiero	570	13,8
3	Indirizzo meccanico	440	10,6
4	Indirizzo amministrativo-commerciale	220	5,3
5	Indirizzo cosmetica ed estetica	210	5,1
	Livello istruzione professionale di Stato	3.560	100,0
1	Indirizzo meccanico	920	25,8
2	Indirizzo amministrativo-commerciale	690	19,4
3	Indirizzo turistico-alberghiero	460	12,9
4	Indirizzo elettrotecnico	270	7,6
5	Indirizzo socio-sanitario	230	6,5
	Livello secondario e post-secondario	20.360	100,0
1	Indirizzo amministrativo-commerciale	7.480	36,7
2	Indirizzo turistico-alberghiero	1.300	6,4
3	Indirizzo meccanico	1.090	5,4
4	Indirizzo informatico	590	2,9
5	Indirizzo elettrotecnico	580	2,8
	Livello Universitario	5.150	100,0
1	Indirizzo economico	1.730	33,6
2	Indirizzo sanitario e paramedico	520	10,1
3	Indirizzo di ingegneria elettronica e dell'informazione	460	8,9
4	Indirizzo di ingegneria industriale	430	8,3
5	Indirizzo chimico-farmaceutico	320	6,2

(a) i dati in valore assoluto indicano le assunzioni di personale in possesso dei titoli di studio suddivisi per livelli di istruzione; le % sono riferite all'incidenza dei titoli sul totale fatto eguale a 100 per ogni livello di istruzione

Fonte: elab. Unioncamere del Veneto su dati Excelsior-Unioncamere

Le **lauree più richieste** sono sempre quelle di **indirizzo economico** (1.730 unità). Seguono le lauree di indirizzo sanitario e paramedico (520 unità), ingegneria elettronica e dell'informazione (460 unità) e ingegneria industriale (430 unità). Per quanto riguarda gli **indirizzi di studio di livello secondario e post secondario** il più richiesto si conferma quello **amministrativo-commerciale** (7.480 unità). Sono gettonati anche l'indirizzo turistico-alberghiero (1.300 unità), meccanico (1.090 unità), informatico (590 unità) ed elettronico (580 unità). Simile tendenza è seguita anche per quanto concerne gli indirizzi di studio di livello professionale: anche qui prevalgono quelli tecnici (meccanico, amministrativo-commerciale, turistico-alberghiero, elettrotecnico) (tabella 9).

7 Le imprese non trovano qualifiche adeguate

Anche quest'anno diminuisce la quota di assunzioni considerate di difficile reperimento che rappresenta il 26,9% sul totale delle assunzioni non stagionali (lo scorso anno erano il 29,5% e nel 2007 il 35,1%).

I motivi della difficoltà di reperimento sono legati principalmente alla **manca di candidati con adeguata qualifica ed esperienza** (35,8%) e alla **ridotta presenza della figura richiesta in provincia e concorrenza fra imprese** (28,6%).

A livello settoriale si riscontrano minori difficoltà nel reperimento di personale nell'industria rispetto ai servizi. Tuttavia la differenza fra industria (26,3%) e servizi (27,2%) nel reclutamento di personale è quasi impercettibile (meno di 1 punto percentuale) se paragonata al 2001 quando si registravano 20 punti percentuali di differenza. L'industria in senso stretto registra invece un 25,3% di assunzioni di difficile reperimento e le costruzioni un 28,5%. All'interno delle attività manifatturiere, le difficoltà maggiori di reperimento di personale si riscontrano nelle industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature (30,3%), nelle industrie meccaniche e dei mezzi di trasporto (29,8%) e nelle industrie alimentari, delle bevande e del tabacco (28,1%). Nei servizi i maggiori ostacoli nella ricerca di personale si riscontrano nella sanità e servizi sanitari privati (54,8%) e nel commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli (41,7%) (tabella 10).

Tabella 10 – Veneto
Incidenza delle assunzioni
di difficile reperimento
previste dalle imprese per
settore (% su totale
assunzioni non stagionali).
Anno 2009

Rank	Settore di attività	% su totale assunzioni
1	Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature	30,3
2	Industrie meccaniche e dei mezzi di trasporto	29,8
3	Costruzioni	28,5
4	Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	28,1
	INDUSTRIA	26,3
5	Industrie del legno e del mobile	26,1
6	Industria in senso stretto	25,3
7	Ind. beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere	25,0
8	Industrie della carta, della stampa ed editoria	24,5
9	Industrie dei metalli	23,9
10	Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali	23,9
11	Industrie dei minerali non metalliferi	19,9
12	Industrie chimiche e petrolifere	15,2
13	Industrie della gomma e delle materie plastiche	12,7
14	Estrazione di minerali	--
15	Produzione e distribuzione di energia, gas e acqua	--
1	Sanità e servizi sanitari privati	54,8
2	Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli	41,7
3	Altri servizi alle persone	35,0
4	Commercio al dettaglio	28,5
	SERVIZI	27,2
5	Commercio all'ingrosso	26,1
6	Servizi avanzati alle imprese	25,9
7	Alberghi, ristoranti e servizi turistici	23,8
8	Informatica e telecomunicazioni	21,1
9	Studi professionali	20,2
10	Istruzione e servizi formativi privati	17,9
11	Trasporti e attività postali	17,5
12	Servizi operativi alle imprese e alle persone	16,1
13	Credito, assicurazioni e servizi finanziari	13,3

Fonte: elab. Unioncamere del Veneto su dati Excelsior-Unioncamere

A livello di dimensione di impresa **sono le microimprese** (con meno di 9 addetti) **e le piccole imprese** (rispettivamente 32,6% e 22,2%) **ad avere difficoltà maggiori nella ricerca del personale**. Per tali aziende la ricerca del candidato può protrarsi fino a 4-5 mesi, a fronte di un periodo di circa tre mesi per le imprese di medie e grandi dimensioni.

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 104 province italiane (con l'inclusione, a partire dalla presente annualità, di Monza e Brianza) e disaggregato per classe dimensionale e per attività economica di impresa. L'ampiezza e la ricchezza dei dati raccolti direttamente presso le imprese costituisce, in tal modo, un utile patrimonio informativo di supporto a coloro che devono orientare e facilitare l'incontro diretto tra l'offerta di lavoro e la domanda da parte delle imprese, ai decisori istituzionali in materia di politiche della formazione scolastica e professionale, nonché agli operatori della formazione a tutti i livelli.

Proprio per tale finalità di supporto alla programmazione e all'orientamento, particolare cura viene dedicata alla qualità dei dati di indagine, perseguendo un rigore metodologico in tutte le fasi di indagine: dalla costruzione di campioni efficienti, al processo di rilevazione e alle procedure di elaborazione, fino alle modalità di diffusione.

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

Il campo di osservazione relativo alla dodicesima 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 31.12.2006, 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 31.12.2006, 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, ma finalizzata a cogliere talune peculiarità del settore agricolo. I dati relativi alle previsioni per l'anno 2009 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 31.12.2006 e appartenenti alle sezioni incluse nel campo di osservazione di Excelsior ammontavano a circa 6.000.000, di cui circa 5.000.000 nei settori extra agricoli e circa 1.000.000 nell'agricoltura e nella pesca.

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

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

- elenchi di imprese e di unità provinciali, corredate delle variabili di stratificazione: attività economica, numero di addetti e di dipendenti, localizzazione (regione e province), forma giuridica ed età dell'impresa;
- tabelle relative alla struttura delle imprese, delle unità provinciali e dei relativi addetti al 31.12.2006, per attività economica, dimensione, localizzazione, forma giuridica che hanno costituito la base per la definizione del disegno campionario e per le operazioni di inferenza statistica dei risultati dell'indagine Excelsior.

2. Il disegno campionario

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

- 38 settori di attività economica;
- 2 classi dimensionali (1-9, 10-49 dipendenti);
- 104 province (con l'inserimento della provincia Monza e Brianza scorporata da Milano)

individuando 7.904 "celle" rappresentanti altrettanti universi di riferimento.

In realtà è più corretto definire tali "celle" come potenziali universi di riferimento, in quanto numerosi insiemi risultano vuoti oppure numericamente insufficienti. Questo è il motivo per cui la definizione dei settori di attività economica per ciascuna provincia segue una procedura che privilegia settori tipici, specifici dell'economia provinciale, che vanno a costituire celle per le quali ci si propone di ottenere risultati significativi, mentre settori meno rilevanti per l'economia provinciale vengono tra loro aggregati. La soluzione scelta è motivata dal fatto che le province italiane sono caratterizzate da profili economici e occupazionali differenti, per cui uno schema di campionamento rigido, che definisse tali profili in una matrice unica, pur consentendo una discreta comparabilità tra territori, avrebbe condotto ad una inevitabile perdita di informazione. Si è preferito pertanto rendere dinamica questa matrice, costruendola sulla base di una classificazione gerarchica di codici di attività, concettualmente simile all'ATECO 2002, e attribuendo a ciascun territorio il livello di dettaglio corrispondente, nel rispetto di due criteri:

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

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

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

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

Il disegno campionario, come sin qui illustrato, è pensato comunque per garantire che a livello regionale si ottengano dati significativi per 27 settori standard, per il cui dettaglio si rinvia alla Appendice 1 del presente volume.

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.

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

Settori	Universo e campione indagine (ritomi)							
	1-9		10-49		50 e oltre		TOTALE	
	Universo	Ritomi	Universo	Ritomi	Universo	Ritomi	Universo	Ritomi
Industrie alimentari	40.345	2.535	4.802	1.121	812	392	45.959	4.048
Industrie tessili, dell'abbigliamento e delle calzature	32.815	2.537	10.837	2.048	1.497	768	45.149	5.353
Industrie del legno e del mobile	25.133	2.419	5.540	1.390	710	337	31.383	4.146
Industrie della carta, della stampa ed editoria	11.614	1.363	3.387	874	586	284	15.587	2.521
Altre industrie manifatturiere di prodotti per la casa	6.624	633	1.460	342	167	100	8.251	1.075
Industrie delle macchine elettriche ed elettroniche	17.020	2.010	4.993	1.262	1.067	556	23.080	3.828
Industrie meccaniche e dei mezzi di trasporto	19.852	2.456	8.574	1.938	2.121	1.064	30.547	5.458
Estrazione di minerali	1.519	279	744	221	69	46	2.332	546
Industrie dei metalli	44.143	3.656	14.567	2.979	2.142	1.058	60.852	7.693
Industrie dei minerali non metaliferi	11.035	1.578	3.408	969	606	304	15.049	2.851
Industrie petrolifere e chimiche	2.571	515	1.498	353	709	413	4.778	1.281
Industrie delle materie plastiche e della gomma	5.746	964	3.161	805	712	385	9.619	2.154
Produzione di energia, gas e acqua	792	204	375	98	217	92	1.384	394
Costruzioni	203.703	4.478	21.966	3.394	1.498	617	227.167	8.489
Commercio al dettaglio	151.383	1.779	9.237	1.330	1.277	610	161.897	3.719
Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli	54.314	1.399	4.879	901	426	215	59.619	2.515
Commercio all'ingrosso	76.973	1.625	11.051	1.519	1.137	615	89.161	3.759
Alberghi, ristoranti e servizi turistici	119.667	4.388	9.704	1.704	779	321	130.150	6.413
Informatica e telecomunicazioni	25.883	1.252	3.318	647	658	285	29.859	2.184
Servizi avanzati	41.526	1.290	5.394	838	987	384	47.907	2.512
Trasporti e attività postali	37.065	2.139	8.219	1.515	1.870	693	47.154	4.347
Credito e assicurazioni	19.931	903	1.321	359	716	463	21.968	1.725
Servizi operativi	43.172	1.098	6.151	836	1.636	609	50.959	2.543
Istruzione e servizi formativi privati	6.962	1.086	2.246	389	290	152	9.498	1.627
Sanità e servizi sanitari privati	10.614	1.352	3.957	888	1.442	683	16.013	2.923
Altri servizi alle persone	65.667	2.630	4.210	909	831	320	70.708	3.859
Studi professionali	100.861	2.815	1.233	347	12	8	102.106	3.170
Totale	1.176.930	49.383	156.232	29.976	24.974	11.774	1.358.136	91.133

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2009

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

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

Regioni	Universo e campione indagine (ritorni)							
	1:9		10:49		50 e oltre		TOTALE	
	Universo	Ritorni	Universo	Ritorni	Universo	Ritorni	Universo	Ritorni
PIEMONTE	84.615	3.669	11.429	2.463	2.185	1.059	98.229	7.191
VALLE D'AOSTA	3.619	326	346	105	61	36	4.026	467
LOMBARDIA	206.330	6.272	34.697	5.057	6.948	4.009	247.975	15.338
TRENTINO ALTO ADIGE	25.670	1.091	3.878	830	569	283	30.117	2.204
VENETO	107.764	4.236	18.274	3.605	2.897	1.030	128.935	8.871
FRIULI VENEZIA GIULIA	24.953	1.848	3.636	1.051	612	249	29.201	3.148
LIGURIA	35.511	1.684	3.529	917	445	231	39.485	2.832
EMILIA ROMAGNA	95.724	4.861	14.865	3.480	2.561	1.272	113.150	9.613
TOSCANA	89.810	4.690	11.650	2.606	1.353	728	102.813	8.024
UMBRIA	19.418	1.109	2.478	676	364	156	22.260	1.941
MARCHE	36.646	2.114	5.709	1.358	747	419	43.102	3.891
LAZIO	102.709	2.326	11.460	1.405	2.097	666	116.266	4.397
ABRUZZO	27.481	1.767	3.252	825	437	192	31.170	2.784
MOLISE	5.528	624	596	179	64	41	6.188	844
CAMPANIA	88.034	2.461	9.840	1.364	1.233	345	99.107	4.170
PUGLIA	69.921	2.429	6.969	1.237	779	379	77.669	4.045
BASILICATA	9.562	850	955	278	112	33	10.629	1.161
CALABRIA	29.638	1.792	2.477	516	264	120	32.379	2.428
SICILIA	80.402	3.446	7.103	1.331	842	331	88.347	5.108
SARDEGNA	33.595	1.788	3.089	693	404	195	37.088	2.676
Totale	1.176.930	49.383	156.232	29.976	24.974	11.774	1.358.136	91.133

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2009

3. Modalità e organizzazione dell'indagine presso le imprese

Il questionario di indagine è stato sottoposto alle imprese tra febbraio e la prima metà di maggio 2009, più o meno in corrispondenza della precedente edizione. Ciò rappresenta un elemento non trascurabile nella valutazione dei risultati e nel confronto degli stessi con quelli delle indagini svolte fino al 2006 (si consideri, ad esempio, che una quota non indifferente delle entrate e uscite previste dalle imprese per il 2009 risulta, al momento della somministrazione del questionario, già avvenuta e quindi dichiarata come reale e non semplicemente come programmata). I dati risultano quindi indubbiamente più rappresentativi e maggiormente collegati al reale andamento occupazionale della prima parte dell'anno.

L'indagine ha seguito due distinte modalità di rilevazione:

- la prima 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, la preliminare attività di mailing è stata effettuata con raccomandata A/R 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 dalla Almaviva Contact S.p.A. di Roma nel periodo compreso tra il mese di febbraio e il mese di maggio 2009.

Le interviste telefoniche alle imprese sono state effettuate nei giorni feriali del periodo di rilevazione, nella fascia oraria 09.00-19.00. Nel corso del periodo di rilevazione sono state effettuate complessivamente 88.487 interviste telefoniche complete.

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

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:

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

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

	Aziende 1-49 dipendenti	Aziende 50 dipendenti e oltre	Totale
a. Aziende intervistate	79.086	9.401	88.487
b. Aziende contattate	192.511	18.830	211.341
c. Totale contatti telefonici	585.207	113.800	699.007
d. (c/a) N. medio di contatti tel. per azienda intervistata	7,40	12,11	7,90
e. Tasso di sostituzione	34,4	n.d.	n.d.

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

Esito	Aziende 1-49 dipendenti		Aziende 50 dipendenti e oltre		Totale	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Interviste completate	79.086	13,51	9.401	8,26	88.487	12,66
Segnale di libero; senza risposta; segreteria tel; fax	144.647	24,72	26.263	23,08	170.910	24,45
Segnale di occupato	41.662	7,12	10.926	9,60	52.588	7,52
Nuovo appuntamento	216.460	36,99	59.482	52,27	275.942	39,47
Irreperibilità temporanea	41.612	7,11	2.602	2,29	44.214	6,33
Recapito telefonico errato	15.636	2,67	2.121	1,86	17.757	2,54
Altro esito	46.104	7,88	3.005	2,64	49.109	7,03
Totale	585.207	100,00	113.800	100,00	699.007	100,00

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 88.487 interviste telefoniche complete dell'indagine sono stati operati tentativi di contatto telefonico (almeno 1 tentativo) a complessive 211.341 imprese e sono stati realizzati globalmente 699.007 contatti telefonici (pari a una media di ca. 3,3 contatti telefonici per azienda contattata e 7,9 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 34,4% (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 50 dipendenti e oltre 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.

4. La struttura del questionario di indagine

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

- sezione 1: Situazione dei dipendenti nell'azienda e previsioni per il 2009;
- 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 2009);
- sezione 3bis: Canali di selezione;
- sezione 4: Forme contrattuali utilizzate nel 2008;
- sezione 4bis: Caratteri della domanda di lavoro: i collaboratori in entrata;
- sezione 5: Formazione del personale avvenuta nel 2008;
- sezione 6: Situazione dell'occupazione e flussi previsti nel 2009 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 31.12.2008 e i movimenti previsti dall'impresa per l'anno 2009, 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 2009, distintamente per ogni figura professionale richiesta. Come nella precedente indagine sono state richieste informazioni sempre più dettagliate sui profili professionali previsti in entrata quali ad esempio: la durata del corso di laurea richiesto (laurea breve a 3 anni, specialistica a 5 anni, ecc.), la necessità di formazione post-laurea, la presenza o meno nell'impresa di altre figure professionali simili a quelle in assunzione, il tempo necessario per la ricerca della figura, ecc.. Dalla scorsa edizione, 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 nella presente edizione sono stati introdotti dei quesiti sulle azioni concrete di ricerca di personale attualmente in corso per i dipendenti ancora da assumere e sul semestre del 2009 in cui sono previste le assunzioni non ancora effettuate.

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 erano presenti 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 la presenza nell'impresa, durante l'anno 2008, di lavoratori con contratti non a tempo indeterminato (in particolare: dipendenti a tempo

determinato, lavoratori interinali, collaboratori coordinati e continuativi con attività prevalente nell'impresa e apprendisti) e la numerosità degli stessi in forza all'impresa nel medesimo arco temporale.

Nella sezione 4bis si è richiesto alle imprese di indicare le previsioni di utilizzo nel 2009 di collaboratori a progetto, con l'indicazione della figura professionale che si intende utilizzare, con la specificazione del livello d'istruzione richiesto e di alcune altre caratteristiche (età, preferenze di genere).

La sezione 5 ha rilevato l'attività formativa promossa dall'impresa nel 2008 a favore dei propri dipendenti (per i principali livelli di inquadramento), la durata della formazione stessa, le sue modalità, l'utilizzo di fondi interprofessionali pubblici, 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 31.12.2008 e delle entrate e uscite previste nel 2009 per ognuna delle province in cui l'impresa è presente.

A conclusione dell'indagine vengono rilevate altre informazioni relative alla "posizione dell'impresa" riguardanti la vendita di prodotti/servizi all'estero, la tipologia d'impresa (limitatamente alle imprese industriali), l'avvio o meno, nel corso del 2008, di processi di innovazione e la dinamica del fatturato tra il 2007 e il 2008, in termini di variazione percentuale. Sono state inoltre richieste alcune informazioni sulla presenza nelle imprese di lavoratori con almeno 55 anni di età, sulla quota delle vendite all'estero sul fatturato totale, sugli acquisti di prodotti e servizi all'estero e sulla delocalizzazione (solo imprese manifatturiere), sugli investimenti previsti nel 2009 e l'entità di questi ultimi.

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

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

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

Una seconda serie di controlli si riferisce, invece, ai dati di tipo qualitativo ed in particolare alle informazioni rilevate per le figure professionali: tali informazioni vengono confrontate con le tendenze evidenziate dalle precedenti indagini al fine di rilevare eventuali risposte che si discostano in misura significativa dalle indagini precedenti.

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

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

Una volta terminata la fase di raccolta dei dati, vengono applicate procedure di 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 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

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

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.

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

Settori di attività - Nell'indagine, come negli anni precedenti e come accennato in precedenza, si fa riferimento a 27 settori economici. Tali settori raggruppano divisioni e gruppi di attività secondo la classificazione ATECO 2002. Nell'Appendice 1 è riportata la tavola di raccordo fra i settori "Excelsior", le divisioni, gruppi o classi ATECO che li compongono. Nelle tavole del presente volume che si riferiscono all'aspetto settoriale sono stati evidenziati alcuni "di cui" relativi a partizioni di settori di una certa importanza dal punto di vista delle dinamiche occupazionali, riportati nel prospetto successivo.

Industria chimiche - di cui: <i>Industria farmaceutica</i>
Industria meccaniche e dei mezzi di trasporto - di cui: <i>Industria aeronautica</i> - di cui: <i>Fabbricazione autoveicoli e altri mezzi di trasporto</i>
Industria elettriche, elettroniche, ottiche e medicali - di cui: <i>Industria elettronica</i>
Alberghi, ristoranti e servizi turistici - di cui: <i>Alberghi e servizi turistici</i>
Trasporti e attività postali - di cui: <i>Trasporto-movimentazione merci e logistica</i>
Servizi avanzati alle imprese - di cui: <i>Servizi tecnici e servizi di ricerca e sviluppo</i>

Professioni - Le modalità di rilevazione e codifica delle figure professionali utilizzate nell'indagine Excelsior si basano su un metodo originale che sfrutta un approccio dinamico, del tipo bottom up, in grado di semplificare la rilevazione, solitamente complessa, di dati di questa natura e rendere possibile il ricorso all'intervista telefonica. Nell'ambito del progetto è stata così messa a punto una nomenclatura dinamica che include circa 2.700 voci, annualmente aggiornate sulla base delle segnalazioni di figure emergenti fornita direttamente dalle imprese o da fonti specifiche riferite ai diversi settori economici.

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

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

Alle sue origini l'indagine Excelsior si è inizialmente basata sul dizionario delle voci esemplificative alla base delle classificazioni ISTAT 91 e ISCO⁵. Lo svolgimento delle diverse edizioni dell'indagine ha poi condotto, da una parte, a semplificare e, dall'altra, a integrare tale insieme:

⁵ La classificazione ISCO-88 (International Standard Classification of Occupation) è stata pubblicata nel 1988 in sostituzione della precedente classificazione ISCO-68. L'Ente promotore della classificazione è l'International Labour Office (ILO) di Ginevra.

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

Come accennato, attualmente il dizionario delle figure elementari Excelsior conta circa 2.700 voci (poco meno di 2.600 relative a figure effettivamente distinte cui vanno ad aggiungersi un centinaio di sinonimi) delle quali oltre 1.800 sono state effettivamente citate dalle imprese nel corso delle ultime 5 indagini.

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

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

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

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

Con l'indagine realizzata due anni fa è stato infine effettuato un massiccio lavoro di riallineamento ai criteri di classificazione e aggregazione della nomenclatura ISTAT 2001, secondo la cui struttura classificatoria vengono esposti i dati. In alcuni casi, le descrizioni associate ad alcuni codici sono state, tuttavia, adattate rispetto a quelle previste da ISTAT, sia al fine di renderle più esplicite sia per indicare eventuali specifiche relative al fenomeno osservato (prevalentemente l'occupazione dipendente privata) sia per effettuare integrazioni relative a gruppi professionali non presenti o poco sviluppati.

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

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

Questa classificazione delle professioni è stata utilizzata anche per la codifica dei collaboratori a progetto di cui si prevede l'utilizzo nel 2009.

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

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

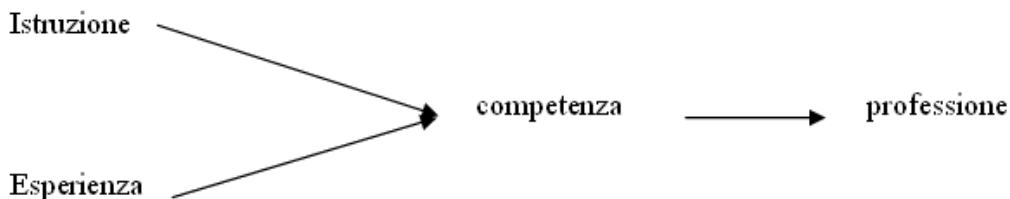
Livelli di istruzione-formazione e titoli di studio – I livelli di istruzione sono classificati come nelle precedenti indagini con riferimento al livello universitario (lauree 3-5 anni), di scuola media superiore (diploma quinquennale), di istruzione professionale di Stato (fino a 4 anni), di corsi regionali 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 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.

Per i livelli formativi corrispondenti all'istruzione e alla formazione professionale i dati vengono esposti secondo un insieme di indirizzi riconducibili agli indirizzi della scuola media superiore. La novità di questa annualità consiste nel fatto che 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

Glossario

Area funzionale

Sono le diverse aree di attività dell'impresa. È 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 qualità, sicurezza e ambiente; Amministrazione / legale; Contabilità/controllo di gestione/finanza; Vendita; Marketing / commerciale; Comunicazione e pubbliche relazioni; Assistenza clienti; Progettazione/ricerca e sviluppo/tecnica; Installazione/manutenzione; Controllo qualità; Acquisti/Magazzino; Logistica, distribuzione, trasporti.

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 a tempo determinato destinate a svolgere attività e lavorazioni di carattere stagionale.

Assunzioni previste

Le assunzioni corrispondono al numero di lavoratori dipendenti (compresi i contratti a termine ed esclusi i lavoratori interinali, i collaboratori a progetto e gli stage) che le imprese intervistate hanno previsto in entrata nel corso del 2008. Tali previsioni sono state formulate dalle imprese tra gennaio e maggio 2008.

Classificazione delle professioni ISTAT

A fini di analisi e di esposizione dei dati, le figure professionali richieste dalle imprese sono aggregate in un sistema classificatorio gerarchico. La classificazione ISTAT (www.istat.it), è lo strumento di riferimento utilizzato nel nostro Paese per rilevare le professioni.

L'attuale classificazione, prodotta nel 2001, tiene conto del doppio vincolo metodologico del raccordo con la precedente classificazione del 1991 e con la classificazione adottata a livello internazionale, la International Standard Classification of Occupation (ISCO88), ed è per questo motivo completamente raccordabile sia ad essa sia alla versione adottata a livello comunitario (ISCO88-COM).

La classificazione ISTAT si articola in:

- 9 grandi gruppi
- 37 gruppi
- 121 classi
- 519 categorie

Per eventuali approfondimenti si veda la nota metodologica.

Collaboratore a progetto

Per collaboratore a progetto si intende un lavoratore con il quale l'azienda stipula 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).

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 in diverse motivazioni (mancanza di qualificazione/esperienza, mancanza di strutture formative, ridotta presenza in provincia e concorrenza fra imprese, professione poco richiesta dai residenti nella provincia per insufficienti motivazioni di carriera o di status o economiche, turni e orario

di lavoro poco agevoli). Al fine di quantificare l'impatto di tale difficoltà, viene 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)
- 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.

Formazione in azienda

Corrisponde all'attività di formazione e aggiornamento professionale del personale realizzata dall'impresa nel corso del 2007. 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 quantificare 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 2007.

Formazione in entrata

E' una dichiarazione da parte dell'impresa sulla necessità di effettuare alla figura professionale da inserire in organico attività di ulteriore formazione attraverso corsi interni od esterni all'impresa o con affiancamento a personale interno.

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 dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca. In particolare, sono stati utilizzati i seguenti livelli di istruzione:

- a. nessuna formazione specifica (scuola dell'obbligo)
- b. qualifica professionale, conseguita presso centri di formazione professionale a livello regionale o presso istituti professionali
- 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.

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).

E' 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.

Part-time

E' 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/

Saldi occupazionali

I saldi occupazionali sono determinati dalla differenza algebrica tra le entrate e le uscite di personale dipendente previste per il 2008. Si ricorda che il Sistema informativo Excelsior non tiene conto dei flussi occupazionali relativi alle imprese che inizieranno o cesseranno la propria attività nel 2008, 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 27 raggruppamenti di attività economiche definiti ad hoc sulla base del piano di campionamento teorico. Tali raggruppamenti comprendono divisioni (codici a 2 cifre), gruppi (codici a 3 cifre), o classi (codici a 4 cifre) previsti dalla classificazione ufficiale delle attività economiche ATECO 2002. L'ATECO 2002 è la versione nazionale della classificazione (NACE rev. 1.1) definita in ambito europeo ed approvata con regolamento della Commissione n. 29/2002, pubblicata su Official Journal del 10 gennaio 2002.

Per eventuali approfondimenti si veda la nota metodologica

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.

Tassi di uscita

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

E' una delle caratteristiche rilevate per le figure professionali che le imprese prevedono di assumere. L'impresa ha segnalato quale tipologia di contratto 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), le 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 2007 hanno svolto attività con diverse forme contrattuali e il relativo numero di assunti, distinguendo per le diverse tipologie di contratto (lavoro dipendente a tempo determinato; apprendistato; lavoro "interinale" o lavoro somministrato).

Per eventuali approfondimenti sul significato delle diverse forme contrattuali, consultare il sito: www.lavoro.gov.it/

Uscite

Le uscite corrispondono al numero di lavoratori dipendenti (compresi i contratti a termine anche a carattere stagionale ed esclusi i lavoratori interinali, i collaboratori a progetto e gli stage) che le imprese intervistate hanno previsto lasceranno il proprio posto di lavoro all'interno dell'azienda nel corso del 2008. Tali previsioni sono state formulate dalle imprese fra gennaio e maggio 2008.

In sede di indagine Excelsior è stato richiesto all'impresa di specificare le uscite previste per il 2008 per scadenza di contratto o per pensionamento.