



# La domanda di lavoro nel Veneto

Previsioni occupazionali  
e fabbisogni professionali  
per il 2010



Unioncamere  
Veneto





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

Coordinamento e supervisione  
*Francesco Galletti e Serafino Pitingaro*

Testi, tabelle e grafici  
*Alessandra Grespan e Antonella Trevisanato*

Il rapporto è stato chiuso il 30 settembre 2010

*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](mailto:centrostudi@ven.camcom.it)  
web site: [www.unioncameredelveneto.it](http://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](http://www.unioncameredelveneto.it)

# Sommario

<b>Introduzione</b>	<b>4</b>
<b>1 L'evoluzione della domanda di lavoro in Veneto</b>	<b>5</b>
<b>2 I movimenti occupazionali previsti per il 2010</b>	<b>12</b>
2.1 Le previsioni settoriali	14
2.2 Le previsioni per dimensione di impresa	16
<b>3 Le figure professionali richieste</b>	<b>17</b>
3.1 La componente femminile	17
3.2 La componente straniera	18
3.3 La componente giovanile	20
<b>4 Il determinato supera l'indeterminato</b> Errore. Il segnalibro non è definito.	
4.1 La domanda di stagionali	23
4.2 I collaboratori a progetto	23
<b>5 Le figure professionali richieste</b>	<b>24</b>
<b>6 I titoli di studio richiesti</b>	<b>26</b>
<b>7 Le difficoltà di reperimento del personale</b>	<b>27</b>
<b>Nota metodologica</b>	<b>29</b>
<b>Glossario</b>	<b>41</b>

## Introduzione

Gli effetti della crisi economica internazionale sul mercato del lavoro non si sono ancora dispiegati del tutto. Lo dimostrano i risultati rilevati dall'indagine Excelsior 2010 che delineano un quadro dell'occupazione ancora negativo. L'indagine, realizzata tra marzo e maggio 2010, indica infatti che la quota di imprese disposte ad assumere entro al fine del 2010 si è ulteriormente ridotta rispetto al 2009 raggiungendo il 18,1 per cento (era 18,4% lo scorso anno).

Tuttavia, un'accurata lettura dei dati individuati dall'indagine lascia intravedere i primi segnali di ripresa: rispetto al 2009 le imprese prevedono una crescita delle entrate attese pari a +11,6 per cento. Nonostante l'aumento delle entrate presunte, il bilancio occupazionale previsto per il 2010 si mantiene ancora negativo ma, rispetto alle previsioni formulate nel 2009, si osserva un'attenuazione del saldo.

Le previsioni per l'anno in corso mostrano dunque una riduzione dei livelli occupazionali meno accentuata rispetto all'anno precedente, ad espressione di un alleviamento degli effetti negativi della crisi economica e di come le imprese, certo non tutte, stiano reagendo all'incertezza.

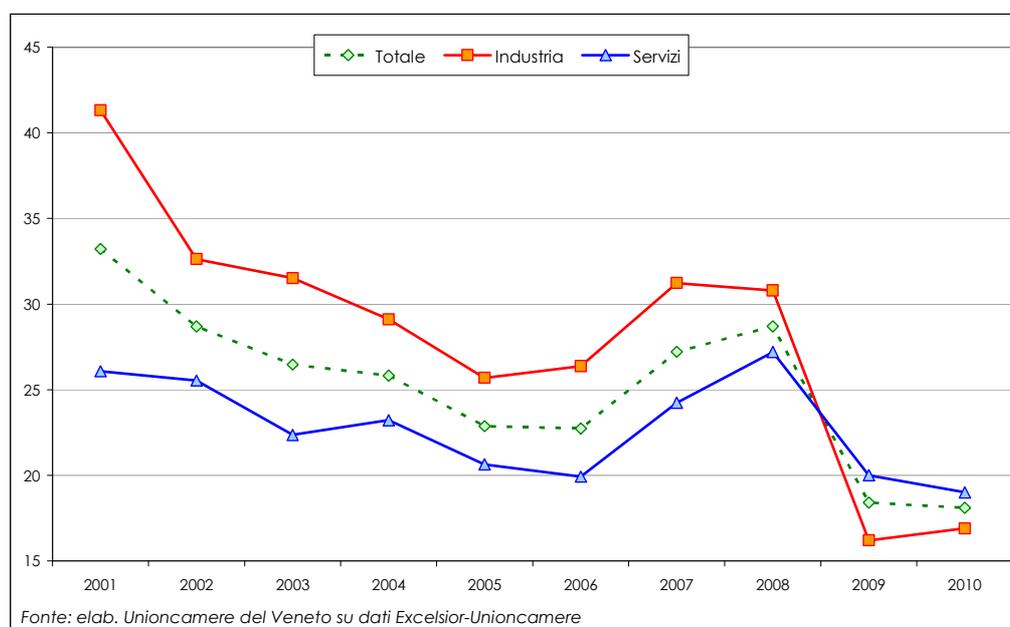
Alla luce di tali considerazioni tale rapporto va letto con una certa attenzione e cautela, ben sapendo che i valori indicati, sebbene siano ancora negativi, possono rivelare anche un quadro che lascia intravedere alcune positività.

Le dinamiche del mercato del lavoro sono analizzate direttamente dal punto di osservazione delle imprese che forniscono le loro previsioni di assunzione di personale dipendente e le relative uscite per i dodici mesi successivi. Per questo motivo, l'indagine Excelsior rappresenta uno strumento di grande rilevanza per rilevare i fabbisogni professionali espressi dalle imprese e per l'indirizzo della formazione e dell'orientamento professionale. Realizzata dal sistema delle Camere di Commercio, con il coordinamento di Unioncamere italiana in collaborazione con il Ministero del Lavoro e l'Unione europea, e oramai giunta alla sua tredicesima edizione, Excelsior rappresenta in Italia una delle più importanti fonti pubbliche di informazione sulla domanda del lavoro.

# 1 L'evoluzione della domanda di lavoro in Veneto

Dopo i risultati negativi del 2009, i dati dell'indagine Excelsior 2010 confermano che la situazione occupazionale in Veneto rimarrà ancora critica.

**Nel 2010 la quota di imprese disposte ad assumere si è ulteriormente ridotta attestandosi al 18,1%** (era 18,4% nel 2009). Dal 2001 ad oggi l'indicatore non era mai sceso a livelli così bassi, diminuendo di oltre quindici punti percentuali. Questo calo è da imputare principalmente alla congiuntura del settore manifatturiero; nei soli ultimi due anni la quota di imprese industriali disposte ad assumere si è quasi dimezzata (è passata dal 30,8% del 2008 al 16,9% del 2010), sebbene sia leggermente cresciuta rispetto al 2009 (16,2%).



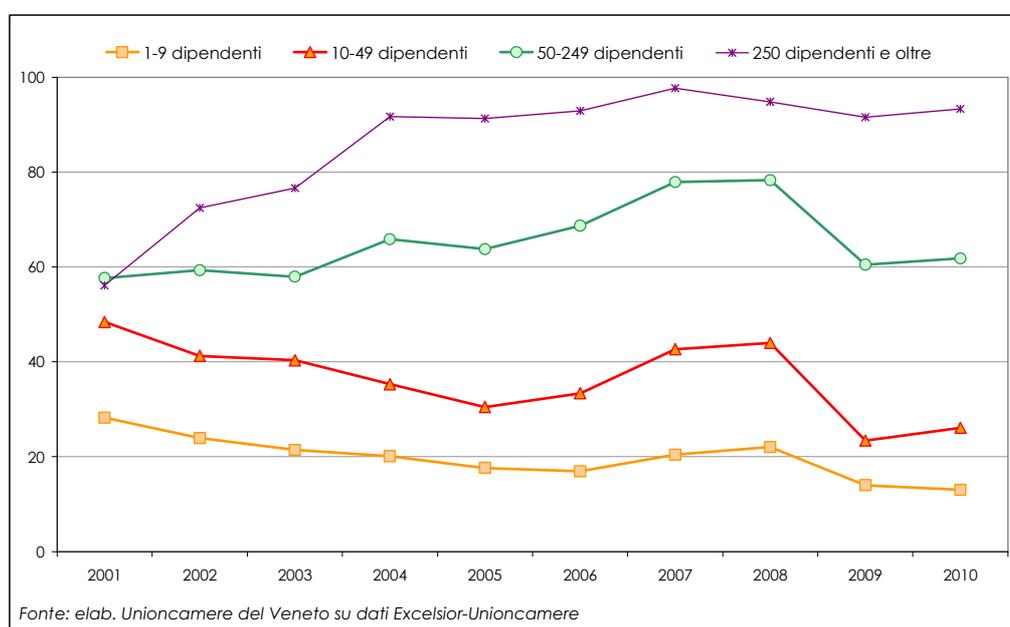
**Grafico 1** – Veneto. Imprese disposte ad assumere per settore (quota %). Anni 2001-2010

A trainare la domanda di lavoro saranno le imprese dei servizi nonostante siano anche loro meno propense ad assumere rispetto al passato, passando dal 26,1% del 2001 (e dal 27,2% del 2008) al 19% del 2010 (grafico 1).

Considerando la dimensione aziendale (grafico 2), dal 2001 al 2010 emerge una progressiva riduzione della percentuale delle imprese disponibili ad assumere nelle piccole imprese (sotto i 50 addetti), mentre aumenta quella relativa al gruppo delle medie-grandi aziende. Se però si considera l'arco temporale corrispondente alla recente crisi economica (2008-2010), allora la minore disponibilità ad assumere è presente in ogni classe dimensionale.

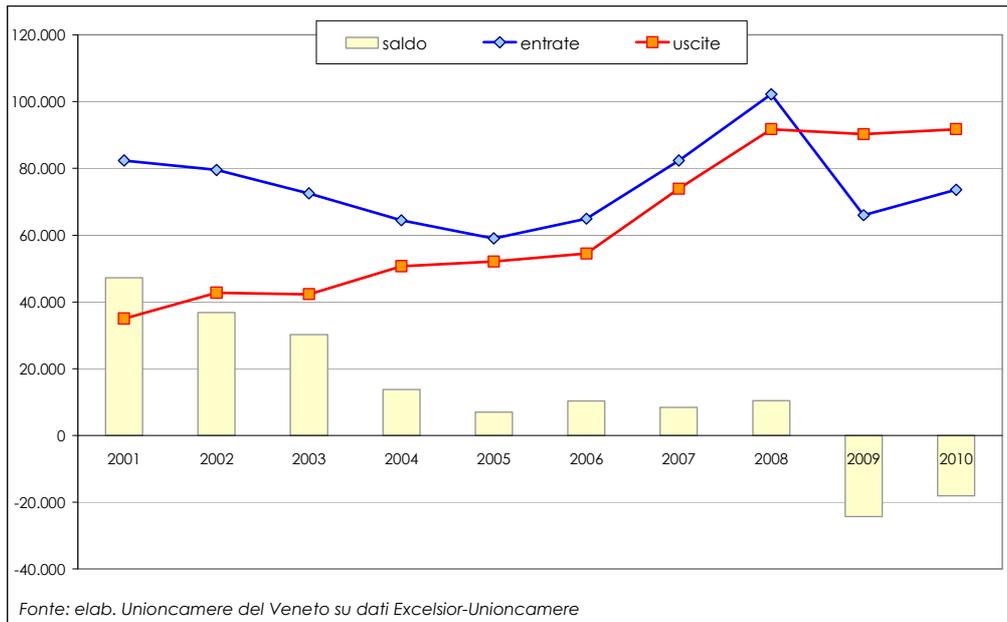
Nei confronti con il 2009, però, la propensione alle assunzioni cresce di qualche punto percentuale in tutte le dimensioni di impresa, ad eccezione delle micro imprese (2-9 addetti) che hanno segnato un punto percentuale in meno. Questa tendenza è ovviamente legata alla dinamica della congiuntura economica. È naturale che, in condizioni di bassa crescita economica, siano soprattutto le aziende più piccole ad accusare le maggiori difficoltà, mentre quelle di dimensioni più rilevanti riescano meglio ad ammortizzare i periodi negativi del ciclo economico. Tuttavia, le difficili condizioni economiche degli ultimi due anni hanno intaccato tutte le aziende indipendentemente dalla loro classe dimensionale.

**Grafico 2** – Veneto.  
Imprese disposte ad assumere per dimensione d'impresa (quota %).  
Anni 2001-2010

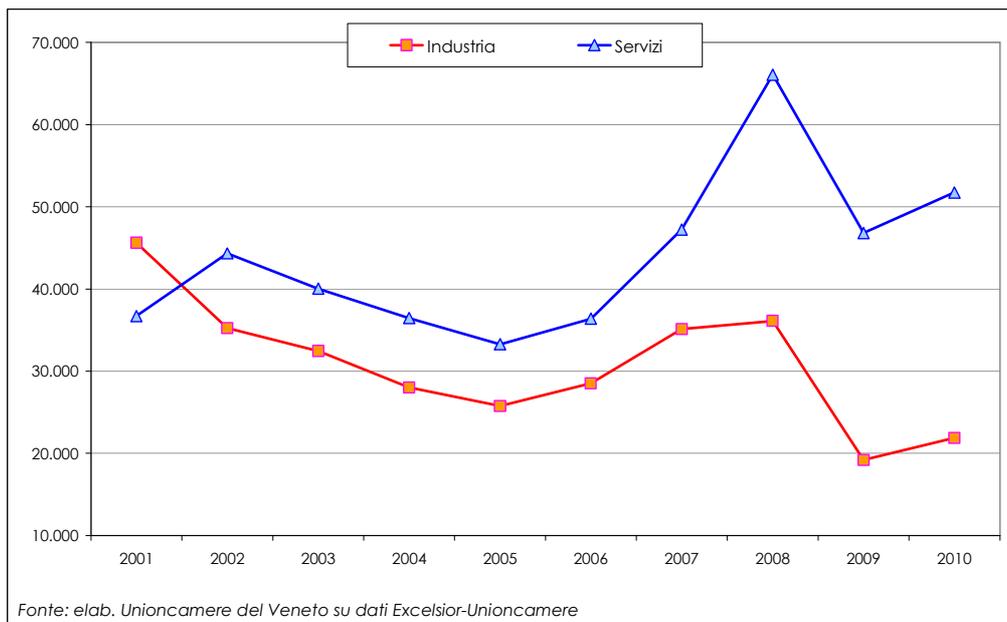


Analizziamo ora i flussi occupazionali previsti dalle imprese (grafico 3). Nel 2010 continua l'inversione del trend cominciato lo scorso anno: se dal 2001 al 2008 il saldo tra entrate ed uscite occupazionali è sempre stato positivo, dal 2009 è nettamente negativo. **Le imprese venete quest'anno prevedono infatti di ridurre i posti di lavoro di 18.110 unità** (-1,5% il tasso del saldo), che sono la differenza tra le 73.630 entrate (+6,1% il tasso di entrata) e le 91.740 uscite (+7,6% il tasso di uscita)

Nei confronti con il 2009, se da un lato si osserva un aumento del flusso delle uscite previste (+1.500 unità), dall'altro lato emerge anche una crescita del flusso delle assunzioni presunte (+7.630 unità) che determina un saldo complessivo meno negativo (era -24.250 unità nel 2009).



**Grafico 3** – Veneto.  
Entrate, uscite e saldi occupazionali previsti.  
Anni 2001-2010



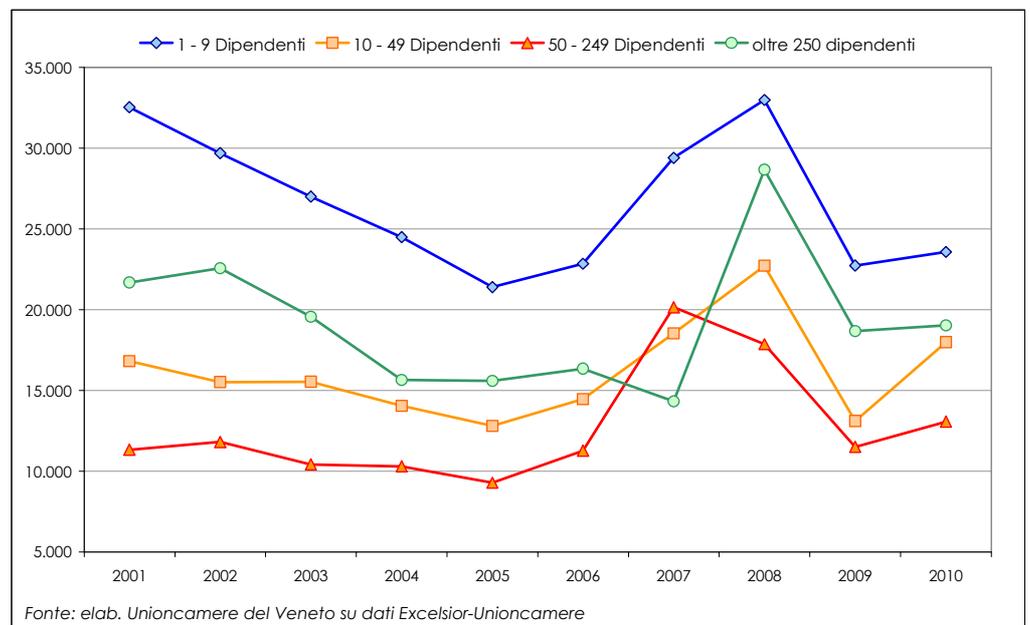
**Grafico 4** – Veneto.  
Andamento delle assunzioni previste per settore.  
Anni 2001-2010

La crescita delle assunzioni previste si può osservare sia nell'industria che nei servizi (grafico 4): le imprese dell'industria hanno espresso l'intenzione di voler assumere entro la fine del 2010 21.880 addetti (+2.690 unità rispetto al 2009) a fronte dei 51.750 dichiarati dai servizi (+4.950 unità rispetto al 2009). Questi risultati indicano come quest'anno, dopo il brusco calo registrato nel 2009, il terziario stia riacquisendo la capacità, che da tempo lo caratterizzava, di risentire meno della stagnazione dell'economia.

Comunque, in termini di variazione percentuale, l'incremento annuo è stato maggiore nel manifatturiero che ha segnato una crescita pari a +14% rispetto al +10,6% dei servizi.

Dunque, l'analisi delle **assunzioni previste per dimensione di impresa** (grafico 5) mette in luce una tendenza simile a quella emersa considerando la quota di imprese disposte ad assumere: in tutte le classi dimensionali c'è una propensione all'ingresso di nuovi lavoratori che determina un lieve recupero dopo il brusco calo dello scorso anno. Le variazioni maggiori sono previste nelle piccole (10-49 addetti) e medie aziende (50-249 addetti) dove si attende, rispetto al 2009, un aumento delle assunzioni rispettivamente pari al +37,3% e al +13,6%. Variazioni più modeste, ma pur sempre positive, si avvertono nelle micro (1-9 addetti) (+3,7%) e nelle grandi imprese (250 addetti e oltre) (+1,9%).

**Grafico 5 – Veneto.**  
Andamento delle  
assunzioni previste per  
dimensione d'impresa.  
Anni 2001-2010

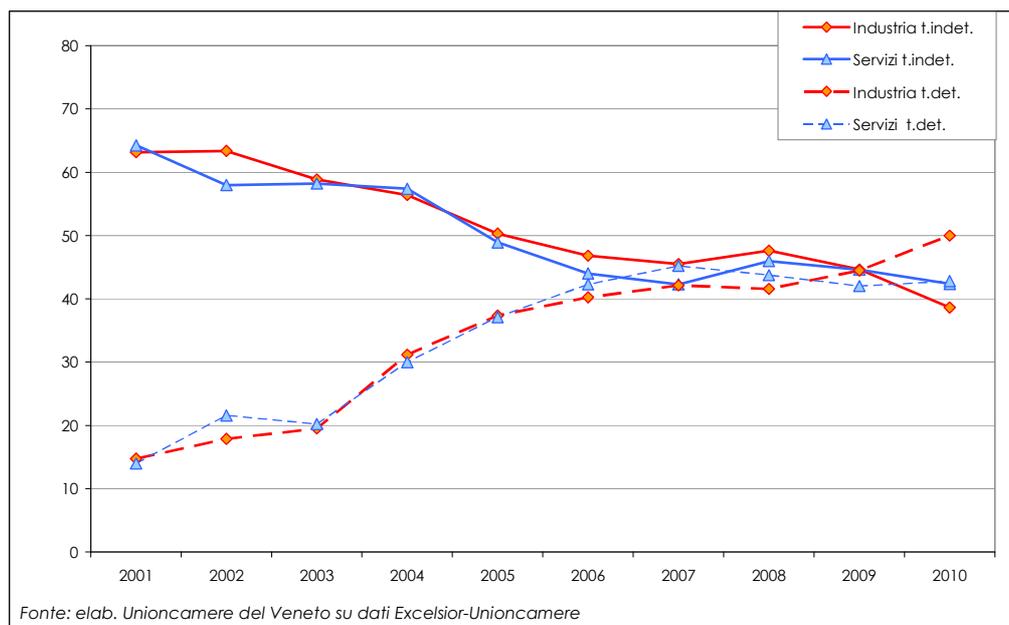


Vediamo ora quali sono le **forme contrattuali più utilizzate secondo le previsioni delle aziende**, analizzando tale dinamica anche a livello settoriale.

Nel corso degli ultimi dieci anni il ricorso delle aziende al **tempo indeterminato** è andato diminuendo a favore di un maggior utilizzo del tempo determinato. Sin dall'inizio del decennio, infatti, si era assistito ad un trend di flessione graduale dei contratti a tempo indeterminato, interrotto solo nel 2008 con le politiche per la stabilizzazione dell'occupazione, basate sulla riduzione del cuneo fiscale dei rapporti di lavoro "stabili". Dal 2009 però i contratti a tempo indeterminato hanno ripreso a diminuire, e nel 2010 registreranno la quota percentuale sul totale più bassa degli ultimi dieci anni (41,1%).

L'utilizzo dei contratti a **tempo determinato** (45,3%) continuerà invece a crescere come ha fatto nel corso di tutto il decennio a testimonianza di una maggiore preferenza delle aziende verso tipologie di contratto flessibili.

Dal punto di vista settoriale non ci sono differenze significative: sia l'industria che i servizi hanno seguito dal 2001 ad oggi andamenti concordi nel ricorso alle due tipologie di contratto (grafico 6).

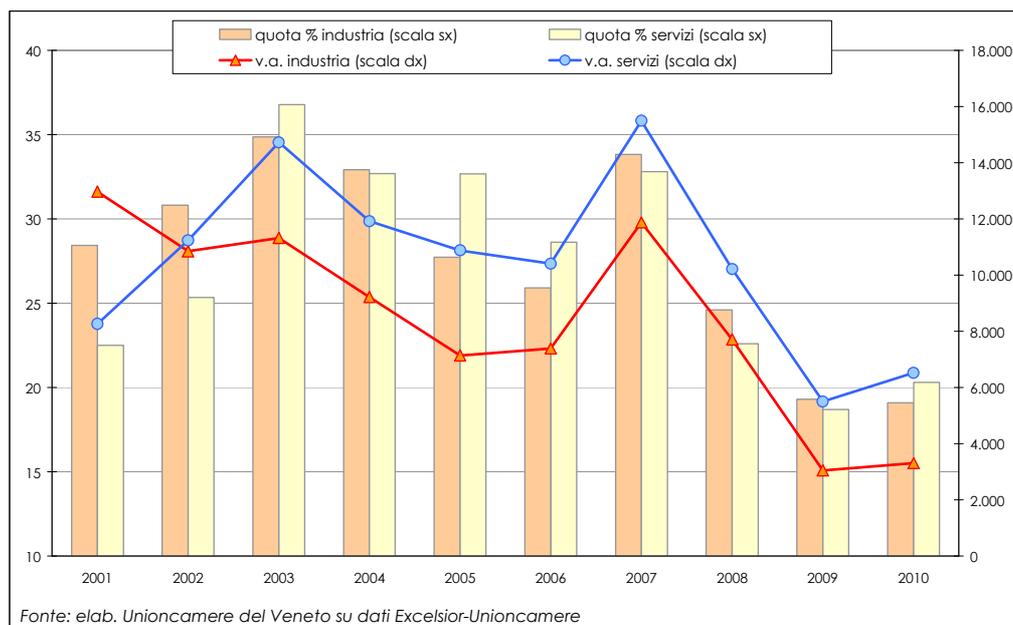


**Grafico 6** – Veneto. Assunzioni a tempo indeterminato e determinato per macrosettore (quota % sul totale). Anni 2001-2010

Per quanto riguarda la disponibilità da parte delle aziende di trasformare i contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, anche quest'anno continua a dimostrarsi piuttosto esigua: le previsioni indicano che solo il 9,7% dei lavoratori a tempo indeterminato provverranno da un precedente contratto a tempo determinato.

In riferimento alla **componente occupazionale straniera**, l'andamento delle assunzioni di immigrati dichiarate dalle imprese (grafico 7) evidenzia fasi di crescita che si alternano a fasi di rallentamento. Prendendo in considerazione gli ultimi dieci anni si individuano due fasi di rallentamento: la prima che va dal 2003 al 2005 e la seconda dal 2007 al 2009, collegata alla recente crisi economica internazionale. Nel 2010 si assisterà ad una fase di lieve ripresa delle **assunzioni previste di personale immigrato che aumenteranno dal 18,9% del 2009 al 19,9% del 2010.**

**Grafico 7 – Veneto.**  
Assunzioni di personale immigrato per macrosettore (scala sx: quota % scala dx: v.a.). Anni 2001-2010



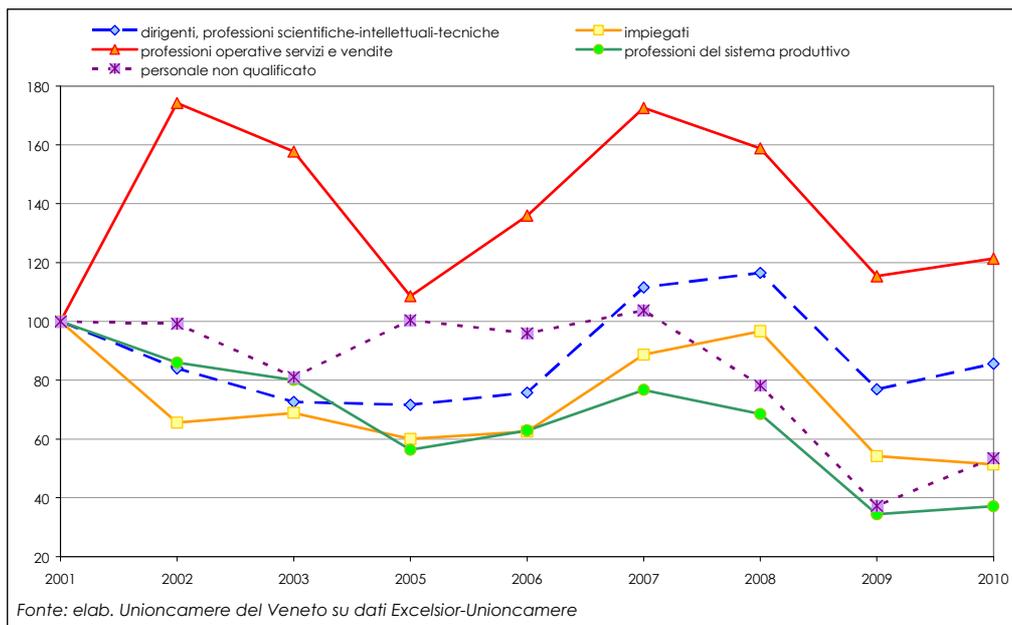
Sotto il profilo settoriale dal 2001 ad oggi le migliori prospettive di occupazione per gli stranieri in termini di numero di assunzioni sono sempre state offerte dal settore dei servizi, ma se invece consideriamo la quota di assunzioni di immigrati sul totale, la situazione cambia continuamente. Le percentuali fra industria e servizi negli ultimi anni sono state 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 di stranieri appare strettamente correlata 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.

Passando allo studio dell'**evoluzione delle figure professionali richieste**, il primo aspetto che emerge osservando il grafico 8 è che, rispetto al 2001, l'unica categoria professionale in crescita è quella relativa alle professioni operative nei servizi e nelle vendite (+21,3%) che, nonostante abbia avuto due bruschi picchi di caduta nel 2005 e nel 2009, ha sempre mostrato una buona capacità di ripresa.

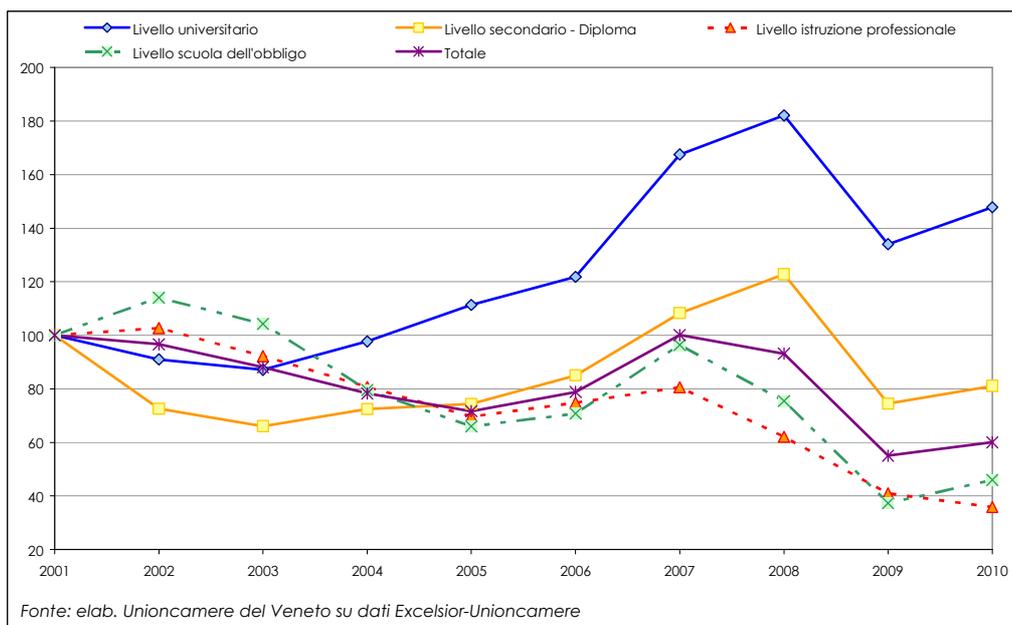
Le altre categorie mostrano invece un calo rispetto all'inizio del decennio. In particolare, le professioni del sistema produttivo hanno registrato dal 2001 la contrazione più accentuata (-63%), passando da 37.658 unità a 13.980 unità. Non meno rilevanti sono le diminuzioni delle assunzioni delle figure impiegatizie (-48,7%) e del personale non qualificato (-46,5%) che si sono entrambe pressoché dimezzate. Le figure di alto livello, dirigenti, professioni scientifiche-

intellettuale-tecniche hanno invece registrato un calo più contenuto pari a - 14,4%.

Esaminando infine i **titoli di studio richiesti** (grafico 9) si osserva che la crescita della domanda di laureati, che continuava dal 2001 e che si era interrotta nel 2009, ha cominciato a risalire nel 2010. **Rispetto all'inizio del decennio la richiesta del titolo di studio universitario è l'unica ad essere cresciuta (+47,8%).**



**Grafico 8** – Veneto. Assunzioni per figura professionale richiesta (numeri indice, base 2001=100). Anni 2001-2010



**Grafico 9** – Veneto. Assunzioni per titolo di studio richiesto (numeri indice, base 2001=100). Anni 2001-2010

Gli altri titoli di studio hanno perso invece di importanza registrando un calo della loro domanda. In particolare, il livello di istruzione dell'obbligo e il livello di istruzione professionale non sono più richiesti come nel passato, a vantaggio dei livelli universitari. Anche la domanda di diplomati è diminuita ma in misura meno accentuata.

## 2 I movimenti occupazionali previsti per il 2010

Secondo i dati Excelsior in Veneto **il 18,1% delle imprese prevede di assumere personale entro il 2010**. Questo valore, il più basso registrato negli ultimi anni<sup>1</sup>, testimonia il periodo difficile che l'economia sta attraversando.

Il brusco calo di questo indicatore rispetto agli anni precedenti è determinato soprattutto dalle micro e piccole imprese, la cui disponibilità ad assumere si attesta su livelli piuttosto esigui (quest'anno l'indicatore è pari al 13% per le microimprese e al 26,1% per le piccole imprese). Le altre classi dimensionali di azienda hanno dimostrato una disponibilità maggiore (il 61,8% delle medie aziende e il 93,3% delle grandi imprese intende effettuare assunzioni nel 2010), in crescita rispetto al 2009.

D'altra parte, **l'81,9% delle imprese con almeno un dipendente dichiara di non essere intenzionato ad assumere personale nel corso del 2010**, una quota nettamente superiore di dieci punti percentuali rispetto a quella rilevata nel 2008 (71,3%) e pressoché stabile rispetto al 2009 (81,6%). Sulla scia dello scorso anno **sono le aziende di dimensioni ridotte (1-49 addetti) a segnalare l'intenzione di non voler assumere** (84,8%), mentre la quota di quelle con almeno 50 dipendenti è pari al 26,7%.

Rimangono medesime anche le motivazioni di non assunzione che sono per la maggior parte riconducibili alla **situazione di completezza degli organici** (63,3%) e alla **situazione di difficoltà ed incertezza del mercato** (19,3%).

**Le principali modalità utilizzate per la ricerca e selezione del personale** rimangono la **conoscenza diretta dei candidati** (25,7%) e l'utilizzo di **banche dati aziendali** (23,5%). Meno importanti le segnalazioni di conoscenti e fornitori (17,4%). Seguono, con percentuali inferiori, il ricorso a società di lavoro interinale (8,6%), l'utilizzo di quotidiani e stampa specializzata (5,8%), il ricorso alle società di selezione, associazioni di categoria e ad internet (5,8%) e l'utilizzo di centri per l'impiego (4,8%).

---

<sup>1</sup> La quota di imprese che prevedeva assunzioni era pari a 18,4% nel 2009, a 28,7% nel 2008, a 27,2% nel 2007, a 22,7% nel 2006 e nel 2005, a 25,8% nel 2004 e a 26,5% nel 2003.

Secondo i dati Excelsior, l'occupazione regionale nel corso del 2010 continuerà a diminuire. **Le assunzioni ammonteranno a 73.630** (+6,1% il tasso di entrata) **a fronte di 91.740 uscite** (+7,6% il tasso di uscita). **Il saldo che ne risulterà**, ovvero l'incremento netto dei posti disponibili, **sarà pari a -18.110 unità** in termini assoluti e -1,5% in termini relativi. Come si può osservare dalla tabella 1, tale tasso è perfettamente in linea con quello nazionale.

	Dipendenti al 31.12	Movimenti previsti			Tassi previsti		
		Entrate	Uscite	Saldo	Entrate	Uscite	Saldo
<i>Italia</i>							
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	11.491.008	781.600	994.390	-212.790	6,8	8,7	-1,9
<b>2010</b>		<b>802.160</b>	<b>980.550</b>	<b>-178.390</b>	<b>7,0</b>	<b>8,5</b>	<b>-1,5</b>
<i>Veneto</i>							
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	1.205.050	66.000	90.240	-24.250	5,5	7,5	-2,0
<b>2010</b>		<b>73.630</b>	<b>91.740</b>	<b>-18.110</b>	<b>6,1</b>	<b>7,6</b>	<b>-1,5</b>

**Tabella 1** – Italia e Veneto. Stock di dipendenti, movimenti e tassi previsti. Anni 1999-2010

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

rank	Saldo previsto			rank	Tasso di var. % previsto				
	Industria	Servizi	TOTALE		Industria	Servizi	TOTALE		
	<b>ITALIA</b>	<b>-122.540</b>	<b>-55.860</b>	<b>-178.390</b>	1	SICILIA	-2,4	-3,3	-1,9
1	LOMBARDIA	-30.560	-10.380	-40.940	2	SARDEGNA	-2,3	-3,8	-1,5
<b>2</b>	<b>VENETO</b>	<b>-14.710</b>	<b>-3.390</b>	<b>-18.110</b>	3	PUGLIA	-1,9	-2,9	-1,0
3	PIEMONTE E VAL D'AOSTA	-11.720	-4.100	-15.820	4	TOSCANA	-1,7	-2,6	-1,0
4	EMILIA ROMAGNA	-10.000	-5.410	-15.400	5	ABRUZZO	-1,5	-1,9	-1,0
5	TOSCANA	-8.700	-4.310	-13.010	6	CALABRIA	-1,7	-3,1	-1,0
6	SICILIA	-6.110	-6.450	-12.560	7	EMILIA ROMAGNA	-1,4	-1,9	-0,9
7	CAMPANIA	-8.990	-2.480	-11.470	8	UMBRIA	-1,7	-2,5	-0,9
8	LAZIO	-4.110	-6.270	-10.380	9	MARCHE	-1,8	-2,6	-0,9
9	PUGLIA	-6.600	-2.860	-9.460	10	PIEMONTE E VAL D'AOSTA	-1,6	-2,5	-0,8
10	MARCHE	-4.760	-1.360	-6.120		<b>ITALIA</b>	<b>-1,5</b>	<b>-2,4</b>	<b>-0,8</b>
11	SARDEGNA	-2.910	-2.200	-5.110	11	LAZIO	-0,9	-1,3	-0,8
12	LIGURIA	-2.820	-1.420	-4.240	12	FRIULI VENEZIA G.	-1,5	-2,2	-0,8
13	FRIULI VENEZIA G.	-2.920	-1.130	-4.060	13	LOMBARDIA	-1,6	-2,6	-0,8
14	ABRUZZO	-2.310	-1.150	-3.460	14	LIGURIA	-1,4	-3,0	-0,7
15	CALABRIA	-1.940	-1.200	-3.140	15	CAMPANIA	-1,7	-3,3	-0,6
16	UMBRIA	-2.030	-810	-2.840	<b>16</b>	<b>VENETO</b>	<b>-1,5</b>	<b>-2,4</b>	<b>-0,6</b>
17	TRENTINO ALTO ADIGE	-420	-710	-1.130	17	BASILICATA	-0,9	-1,4	-0,5
18	BASILICATA	-550	-170	-720	18	TRENTINO ALTO ADIGE	-0,5	-0,5	-0,4
19	MOLISE	-380	-60	-440	19	MOLISE	-1,1	-2,0	-0,3

**Tabella 2** – Italia. Saldo occupazionale e tasso di variazione previsto dalle imprese per regione. Anno 2010

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

Dal confronto tra regioni italiane (tabella 2), possiamo notare come il Veneto, nonostante si posizioni al secondo posto per saldo occupazionale negativo (-18.110), dopo la Lombardia (-40.940), in termini di tasso di variazione del saldo occupazionale si colloca in sedicesima posizione con un valore pari a -0,6%. 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.

## 2.1 Le previsioni settoriali

Anche nel 2010, come lo scorso anno, la quota di imprese venete che intendono assumere è maggiore nei servizi (19%) rispetto all'industria (16,9%). Anche in termini di numero di entrate **è il terziario ad offrire la maggior parte dei posti di lavoro** (51.750 rispetto alle 21.880 dell'industria).

Particolarmente interessante è notare come, rispetto al 2009, le entrate siano aumentate in entrambi i settori, con una crescita annua del +10,6% nei servizi e del +14% nell'industria. Inoltre, sebbene i saldi occupazionali presentino ancora valori negativi, sono comunque inferiori al 2009: nel terziario è -3.390 unità, -0,6% il tasso (erano -6.930 e -1,2% nel 2009); nell'industria -è 14.710 unità, -2,4% il tasso (erano -17.320 e -2,7% nel 2009).

**Tabella 3** – Veneto.  
Movimenti e tassi previsti  
per settore, dimensione,  
tipo d'impresa e  
provincia.  
Anno 2010

	Movimenti previsti			Tassi previsti		
	Entrate	Uscite	Saldo	Entrate	Uscite	Saldo
<b>Settore</b>						
Industria	21.880	36.600	-14.710	3,6	6,0	-2,4
<i>di cui manifatturiero</i>	16.610	27.900	-11.290	3,3	5,6	-2,3
<i>di cui costruzioni</i>	4.500	7.850	-3.350	4,5	7,8	-3,3
Servizi	51.750	55.140	-3.390	8,8	9,3	-0,6
<b>Dimensione</b>						
1 - 9 Dipendenti	23.570	30.980	-7.410	7,3	9,6	-2,3
10 - 49 Dipendenti	17.980	23.470	-5.490	5,2	6,8	-1,6
50 - 249 Dipendenti	13.060	16.050	-2.990	5,2	6,4	-1,2
oltre 250 dipendenti	19.020	21.240	-2.220	6,6	7,4	-0,8
<b>Provincia</b>						
Verona	17.350	19.310	-1.960	8,0	8,9	-0,9
Vicenza	9.860	13.970	-4.120	4,3	6,0	-1,8
Belluno	3.820	4.630	-810	7,4	8,9	-1,5
Treviso	8.640	13.620	-4.990	3,8	6,0	-2,2
Venezia	20.730	22.620	-1.890	10,4	11,3	-0,9
Padova	10.100	13.250	-3.150	4,4	5,8	-1,4
Rovigo	3.140	4.350	-1.210	6,5	8,9	-2,5
<b>TOTALE</b>	<b>73.630</b>	<b>91.740</b>	<b>-18.110</b>	<b>6,1</b>	<b>7,6</b>	<b>-1,5</b>

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

**All'interno del manifatturiero**, i settori con quote più elevate di imprese disposte ad assumere sono: le industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere (42%) e le industrie della gomma e delle materie plastiche (26,4%), sebbene entrambe abbiano una consistenza delle assunzioni in valore assoluto piuttosto esigua (rispettivamente 510 e 640 unità). Seguono le industrie alimentari, delle bevande e del tabacco (23,8%) e le industrie che fabbricano macchinari e attrezzature e dei mezzi di trasporto (23,5%), che hanno un significativo peso anche in termini assoluti (rispettivamente 4.210 e 2.000 unità).

Rank	Settore di attività	quota %
	<b>INDUSTRIA</b>	<b>16,9</b>
	<b>Industria in senso stretto</b>	<b>19,2</b>
1	Industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere	42,0
2	Industrie della gomma e delle materie plastiche	26,4
3	Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	23,8
4	Ind. fabbric. macchin. e attrezzature e dei mezzi di trasporto	23,5
5	Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali	22,2
6	Industrie del legno e del mobile	19,1
7	Industrie della carta, cartotecnica e stampa	18,0
8	Industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo	16,9
9	Estrazione di minerali	16,8
10	Industrie della lavorazione dei minerali non metalliferi	16,8
11	Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature	16,1
12	Ind. beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere	15,7
13	Lavori di impianto tecnico: riparazione, manutenz.e install.	13,6
	<b>Public utilities (energia, gas, acqua, ambiente)</b>	<b>39,0</b>
	<b>Costruzioni</b>	<b>12,3</b>
	<b>SERVIZI</b>	<b>19,0</b>
1	Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	36,4
2	Servizi finanziari e assicurativi	29,8
3	Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici	24,8
4	Servizi dei media e della comunicazione	23,3
5	Istruzione e servizi formativi privati	22,9
6	Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio	20,3
7	Servizi avanzati di supporto alle imprese	19,7
8	Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	19,2
9	Servizi informatici e delle telecomunicazioni	18,9
10	Commercio al dettaglio	18,4
11	Commercio all'ingrosso	16,3
12	Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	13,8
13	Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli	13,7
14	Studi professionali	11,9

**Tabella 4** – Veneto.  
Imprese che prevedono  
assunzioni per settore di  
attività. Anno 2010

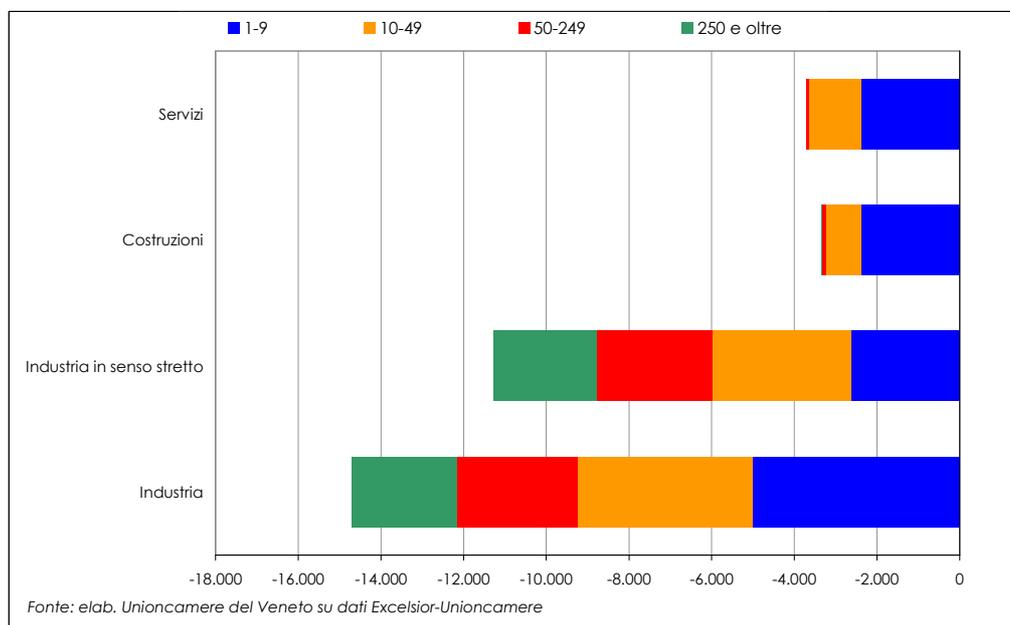
Fonte: elab. Unioncamere del Veneto su dati Excelsior-Unioncamere

All'interno del settore dei servizi, invece, i comparti maggiormente disposti ad assumere sono: sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati (36,4%), servizi finanziari e assicurativi (29,8%), servizi di alloggio e ristorazione e turistici (24,8%) e servizi dei media e della comunicazione (23,3%).

## 2.2 Le previsioni per dimensione di impresa

Se fino al 2008<sup>2</sup> le microimprese (con meno di 10 dipendenti) creavano la maggior parte dei posti di lavoro in termini di saldo occupazionale, dal 2009 non solo non sostengono più la domanda di lavoro ma addirittura hanno registrato il saldo occupazionale più negativo (-7.410) e la minor quota di imprese disposte ad assumere (+13%). Più consistenti e rafforzate, rispetto all'anno precedente, sono invece le quote di imprese di altre dimensioni disposte ad assumere: 26,1% la piccola impresa, 61,8% la media impresa e 93,3% la grande impresa. In termini di saldi occupazionali invece: -5.490 le piccole imprese, -2.990 le medie imprese e -2.220 le grandi imprese.

**Grafico 10** – Veneto.  
Saldi occupazionali dei  
comparti dell'industria  
e dei servizi per  
dimensione d'impresa.  
Anno 2010



I saldi previsti dalle imprese nel 2010 per classe dimensionale, espressi in termini di tasso, confermano le medesime tendenze di ritrosia ad assumere: nelle

<sup>2</sup> Il saldo occupazionale delle microimprese nel 2008 era +7.020 unità.

microimprese è pari a -2,3%, nelle piccole imprese a -1,6%, nelle medie imprese a -1,2% e nelle grandi a -0,8%.

### 3 Le figure professionali richieste

#### 3.1 La componente femminile

Le previsioni di occupazione per il 2010 indicano un **calo di nuovi posti previsti di personale femminile**. La quota di assunzioni femminili si riduce infatti al 17,6%, valore inferiore agli ultimi anni (era 23,7% nel 2009 e 19,6% nel 2008). Il dato è tuttavia in linea con la media nazionale (17,2%).

Rank	Settore di attività	% su totale assunzioni
<b>INDUSTRIA</b>		<b>11,4</b>
<b>Industria in senso stretto</b>		<b>12,4</b>
1	Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature	29,9
2	Ind. beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere	21,3
3	Industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere	15,4
4	Industrie della lavorazione dei minerali non metalliferi	13,1
5	Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali	12,2
6	Industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo	9,9
7	Industrie del legno e del mobile	9,0
8	Industrie della carta, cartotecnica e stampa	8,9
9	Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	8,4
10	Lavori di impianto tecnico: riparazione, manutenz.e install.	7,0
11	Ind. fabbric. macchin. e attrezzature e dei mezzi di trasporto	6,1
12	Industrie della gomma e delle materie plastiche	5,6
13	Estrazione di minerali	0,0
<b>Public utilities (energia, gas, acqua, ambiente)</b>		<b>5,6</b>
<b>Costruzioni</b>		<b>9,3</b>
<b>SERVIZI</b>		<b>21,0</b>
1	Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	41,8
2	Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	32,0
3	Studi professionali	24,7
4	Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici	22,1
5	Commercio al dettaglio	21,6
6	Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	18,5
7	Istruzione e servizi formativi privati	18,4
8	Servizi finanziari e assicurativi	16,2
9	Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli	14,4
10	Commercio all'ingrosso	14,1
11	Servizi avanzati di supporto alle imprese	10,7
12	Servizi informatici e delle telecomunicazioni	8,4
13	Servizi dei media e della comunicazione	8,0
14	Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio	4,4

**Tabella 5** – Veneto.  
Incidenza delle assunzioni di personale femminile previste dalle imprese per settore (% su totale assunzioni non stagionali). Anno 2010 (a)

(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

La richiesta della componente femminile è maggiore nelle microimprese (21,8%), pressoché uguale nelle piccole (16,4%) e nelle grandi aziende (16,5%), e inferiore nelle medie imprese (13,4%).

**La femminilizzazione del mercato del lavoro anche nel 2010 continua ad interessare maggiormente i servizi (21%) rispetto all'industria (11,4%).**

In particolare, nel terziario la componente femminile è più alta nei servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone (41,8%), nei servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone (32%) e negli studi professionali (24,7%).

All'interno del settore industriale il sistema moda si riconferma il settore che prevede la percentuale più alta di assunzioni di donne (29,9%), sebbene sia notevolmente inferiore a quella dello scorso anno (50,7%). Seguono l'industria di beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere (21,3%) e l'industria chimica, farmaceutica e petrolifera (15,4%).

## 3.2 La componente straniera

Nel 2010 **cresce la quota di assunzioni previste di personale immigrato<sup>3</sup>** non stagionale. Si presume che l'incidenza di personale immigrato sarà compresa tra il 13,8% e 19,9% delle assunzioni previste. In termini di valori assoluti le richieste si attesteranno tra un minimo di 6.820 e un massimo di 9.830 unità, valori maggiori a quelli dello scorso anno (nel 2009 il valore minimo era pari a 5.740 unità e il valore massimo a 8.550 unità).

A livello settoriale, i servizi continuano a richiedere il maggior numero di immigrati. Valutando le stime di minima e di massima, va precisato che, nell'industria la distanza che separa i due valori è tutto sommato più contenuta (2.670 la minima e 3.310 la massima), mentre nei servizi l'intervallo è piuttosto ampio (4.150 contro 6.520).

Vi è ragione di ritenere che, mentre nel comparto industriale questo risultato è legato soprattutto alle richieste di specifiche competenze, che incidono anche nella maggior difficoltà di reclutamento, i servizi, con una più ampia capacità di assorbimento di manodopera immigrata, fanno piuttosto riferimento a una generica disponibilità di attingere dal bacino di manodopera resosi disponibile grazie ai flussi migratori degli ultimi anni.

All'interno del settore dei servizi la domanda di personale straniero è più significativa nel comparto della sanità, assistenza sociale e servizi sanitari

---

<sup>3</sup> Per assunzioni di immigrati (o di stranieri) si intende l'assunzione di personale di nazionalità non italiana.

privati (39%), nei servizi di alloggio e ristorazione e servizi turistici (38,2%) e nei servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone (31,8%).

Per quanto riguarda invece il settore manifatturiero, la richiesta di immigrati è maggiore nell'industria metallurgica e dei prodotti in metallo (36,7%), nell'industria tessile, dell'abbigliamento e calzature (30,8%) e nell'industria della gomma e delle materie plastiche (27,4%).

Rank	Settore di attività	% su totale assunzioni
	<b>INDUSTRIA</b>	<b>19,1</b>
	<b>Industria in senso stretto</b>	<b>21,5</b>
1	Industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo	36,7
2	Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature	30,8
3	Industrie della gomma e delle materie plastiche	27,4
4	Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	21,2
5	Industrie del legno e del mobile	17,9
6	Industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere	16,0
7	Ind. beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere	15,2
8	Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali	14,9
9	Industrie della lavorazione dei minerali non metalliferi	13,1
10	Ind. fabbric. macchin. e attrezzature e dei mezzi di trasporto	10,8
11	Industrie della carta, cartotecnica e stampa	8,4
12	Estrazione di minerali	--
13	Lavori di impianto tecnico: riparazione, manutenz.e install.	--
	<b>Public utilities (energia, gas, acqua, ambiente)</b>	<b>11,9</b>
	<b>Costruzioni</b>	<b>12,7</b>
	<b>SERVIZI</b>	<b>20,3</b>
1	Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	39,0
2	Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici	38,2
3	Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	31,8
4	Istruzione e servizi formativi privati	21,9
5	Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio	18,7
6	Servizi informatici e delle telecomunicazioni	14,7
7	Studi professionali	10,1
8	Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	8,6
9	Servizi avanzati di supporto alle imprese	8,5
10	Commercio al dettaglio	7,3
11	Commercio all'ingrosso	6,8
12	Servizi finanziari e assicurativi	4,8
13	Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli	--
14	Servizi dei media e della comunicazione	--

**Tabella 6 – Veneto.**  
 Incidenza delle assunzioni di personale immigrato previste dalle imprese per settore (% su totale assunzioni non stagionali). Anno 2010 (a)

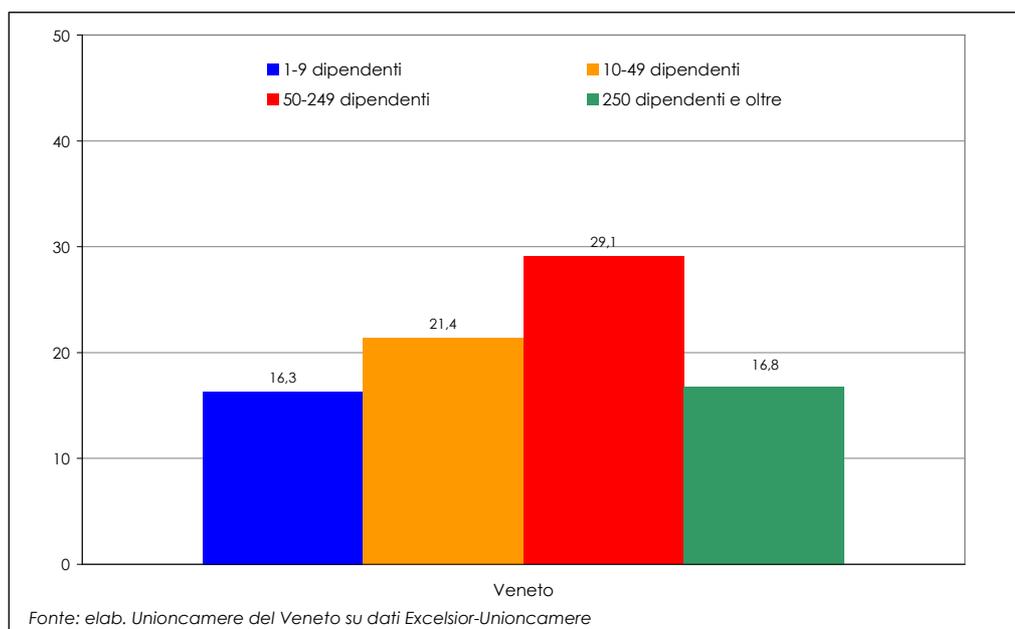
(a) Per le assunzioni di personale immigrato si fa riferimento al valore massimo previsto dalle imprese.

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

Spostando l'attenzione **all'analisi per classe dimensionale** di impresa, si osserva che la percentuale più elevata di previsioni di assunzioni di immigrati si

registra nelle medie imprese (29,1%). Seguono le piccole imprese con il 21,4% e le grandi e microimprese rispettivamente con il 16,8% e il 16,3%. Ad eccezione delle grandi imprese, si tratta di percentuali maggiori di quelle dello scorso anno.

**Grafico 11** –Veneto.  
Incidenza delle assunzioni di personale immigrato per dimensione delle imprese (% su totale assunzioni non stagionali). Anno 2010



### 3.3 La componente giovanile

**La dinamica delle assunzioni attese della componente giovanile** (persone con meno di 29 anni) **evidenzia anche quest'anno una flessione**. La quota di assunzioni previste di giovani sul totale è in progressiva diminuzione dal 2004 passando dal 44,2% al 33,8%.

Nell'industria la componente giovanile è prevista pari al 33,6% del totale. Al suo interno sono presunte maggiori assunzioni di giovani nei lavori di impianto tecnico (riparazione, manutenzione e installazione) (52,3%), nelle industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali (44,2%) e nelle industrie di beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere (43,9%). Le costruzioni presumono invece una quota di giovani pari al 27% del totale.

Nel terziario l'assorbimento della componente giovanile attesa è pari al 33,2%. Particolarmente consistenti sono le assunzioni previste nei servizi finanziari e assicurativi (54,2%), nei servizi informatici e delle telecomunicazioni (50,2%) e nel commercio al dettaglio (47,1%).

Dal punto di vista della dimensione, **si evidenzia ancora una maggiore propensione ad assumere giovani nelle imprese con meno di 10 addetti** (40,4%), rispetto alle altre classi dimensionali dove la quota di assunzioni presunte si ferma al 30,5% nelle grandi imprese, al 29,9% nelle medie imprese e al 29% nelle piccole imprese.

## 4 Le tipologie contrattuali

**Continua a diminuire la percentuale di assunzioni previste a tempo indeterminato** che quest'anno raggiungerà la quota di 41,1% delle entrate non stagionali totali (era 44,6% nel 2009).

**Per contro aumenta invece il ricorso ai contratti a tempo determinato** che ammonteranno al 45,3% (era 42,9% nel 2009).

Considerando l'industria, nel 2010 i comparti che evidenziano le percentuali più elevate di assunzioni a tempo indeterminato sono le industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali (48,6%) e le industrie di fabbricazione di macchinari e attrezzature e dei mezzi di trasporto (43,6%). Seguono con una quota significativa le industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere (41,7%). L'industria del legno e del mobile, che nel 2009 assorbiva la quota più grande di assunzioni a tempo indeterminato (era 54%), nel 2010 presenta la percentuale tra le più basse registrate fra i vari comparti (34,4%). Le percentuali più esigue si registrano nell'industria della gomma e delle materie plastiche (33,2%) e nell'industria metallurgica e dei prodotti in metallo (34,3%). Nel terziario la quota più alta è raggiunta dai servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio (58,8%). A questo settore si affiancano i servizi informatici e delle telecomunicazioni (58%), il commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli (51,1%) e il commercio all'ingrosso (51%), mentre si registrano basse percentuali nel settore dei media e comunicazione (23,2%) e nel settore turistico (28%).

Per quanto riguarda invece le assunzioni a tempo determinato, nel manifatturiero le quote più alte sul totale delle assunzioni non stagionali si prevedono nelle industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo (55,2%), nelle industrie della gomma e delle materie plastiche (54%) e nelle industrie di fabbricazione dei macchinari e attrezzature e dei mezzi di trasporto (51,8%).

**Tabella 8** – Veneto.  
Incidenza delle assunzioni  
tempo indeterminato  
previste dalle imprese per  
settore (% su totale  
assunzioni non stagionali).  
Anno 2010

Rank	Settore di attività	% su totale assunzioni
	<b>INDUSTRIA</b>	<b>38,6</b>
	<b>Industria in senso stretto</b>	<b>38,6</b>
1	Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali	48,6
2	Ind. fabbric. macchin. e attrezzature e dei mezzi di trasporto	43,6
3	Industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere	41,7
4	Industrie della lavorazione dei minerali non metalliferi	39,9
5	Lavori di impianto tecnico: riparazione, manutenz.e install.	39,5
6	Estrazione di minerali	38,1
7	Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature	37,6
8	Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	37,0
9	Industrie della carta, cartotecnica e stampa	37,0
10	Ind. beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere	35,8
11	Industrie del legno e del mobile	34,4
12	Industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo	34,3
13	Industrie della gomma e delle materie plastiche	33,2
	<b>Public utilities (energia, gas, acqua, ambiente)</b>	<b>34,7</b>
	<b>Costruzioni</b>	<b>39,3</b>
	<b>SERVIZI</b>	<b>42,4</b>
1	Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio	58,8
2	Servizi informatici e delle telecomunicazioni	58,0
3	Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli	51,1
4	Commercio all'ingrosso	51,0
5	Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	50,1
6	Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	46,2
7	Servizi finanziari e assicurativi	42,0
8	Commercio al dettaglio	39,7
9	Studi professionali	39,1
10	Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	34,8
11	Servizi avanzati di supporto alle imprese	32,6
12	Istruzione e servizi formativi privati	28,6
13	Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici	28,0
14	Servizi dei media e della comunicazione	23,2

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

Nei servizi è invece il settore dei media e delle comunicazioni (67,6%), dell'istruzione e servizi formativi privati (66,2%) e dei servizi avanzati e di supporto alle imprese (53,5%) che si attendono la maggior parte delle assunzioni a tempo determinato.

**Solo il 9,7% delle assunzioni che saranno a tempo indeterminato si ritiene possano derivare da una trasformazione di un precedente contratto a tempo determinato.**

## 4.1 La domanda di stagionali

Anche quest'anno **aumenta la quota di assunzioni previste a carattere stagionale** che rappresenta il 32,8% del totale (era 31,4% nel 2009 e 25% nel 2008).

Come di consuetudine **sono i servizi a richiedere maggiormente personale stagionale**: se ne contano ben 19.603, in aumento rispetto al 2009 di oltre 2.000 unità. Nell'industria invece le assunzioni previste a carattere stagionale sono più esigue e pari a 4.572 unità (erano 3.350 nel 2009).

La maggior parte dei lavoratori stagionali è richiesta negli alberghi, ristoranti e servizi turistici (10.031 unità), nei servizi culturali, ricreativi e altri servizi alle persone (3.232 unità) e nel commercio al dettaglio (2.240 unità).

La componente di personale immigrato nelle previsioni di assunzioni stagionali è nettamente aumentata rispetto al 2009 e rappresenta il 33,5% (8.090 unità) (era il 23,7% e 4.910 unità nel 2009).

Sul versante della tipologia d'impiego, la situazione è la medesima di quella del 2009. Nei servizi gli stagionali sono maggiormente domandati nelle professioni impiegatizie, commerciali e servizi (63,4%). Il 9,5% è richiesto come operaio specializzato e conduttore di impianti e macchine e solo il 6,7% 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'83,6% e l'84,4%).

## 4.2 I collaboratori a progetto

Continua a calare la quota delle imprese che prevedono di utilizzare collaboratori a progetto che quest'anno si attesta al 5,6%. Gli scorsi anni tale quota registrava valori più alti: 5,9% nel 2009, 6,3% nel 2008 e 7,6% nel 2007.

Aumenta però **il numero di lavoratori a progetto che raggiunge le 18.030 unità**. Questo trend era già in corso negli anni passati quando l'incremento di previsione per questa tipologia di lavoratori era passata da 11.950 unità nel 2007 a 14.980 nel 2008 e a 15.610 nel 2009.

La domanda più consistente di collaboratori a progetto proviene dal settore dei servizi che richiede ben 14.920 collaboratori contro i 3.110 dell'industria.

Nel settore manifatturiero a utilizzare collaboratori a progetto sono maggiormente le industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere (11,5%), le

industrie di fabbricazione macchinari e attrezzature e dei mezzi di trasporto (7,8%) e le industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali (5,3%).

Nel settore terziario sono invece le imprese dell'istruzione e servizi formativi privati (20,9%), della sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati (19,8%) e dei servizi dei media e della comunicazione (18,8%) che ricorrono di più a questa forma di collaborazione.

## 5 Le figure professionali richieste

Nel 2010 la domanda di lavoro si concentra in tre particolari gruppi professionali:

- le **professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi** pari a 13.420 unità, il 27,1% del totale assunzioni previste non stagionali;
- le **professioni tecniche** pari a 8.890 unità, il 18%;
- gli **operai specializzati** pari a 7.590 unità, il 15,3%;

Continua l'incremento, in atto già dallo scorso anno, della **domanda di figure high skill** che comprende tre gruppi professionali: i dirigenti, i professionisti intellettuali e scientifici e di elevata specializzazione, e i professionisti tecnici. Questo macrogruppo raggiunge le 11.480 unità pari al 23,2% delle assunzioni attese non stagionali (era 22,8% nel 2009 e 20,4% nel 2008). Tale tendenza ad assumere personale di livello elevato si traduce in un innalzamento del profilo del capitale umano.

In aumento sono anche le richieste di **conduttori di impianti e macchinari** (12,9% contro il 10,5% del 2009) e di **personale non qualificato** (10,9% contro l'8,3% del 2009). In calo invece la domanda di **impiegati** che raggiunge il 10,5% del totale (era 12,1% nel 2009).

Scendendo ad un livello più dettagliato dei gruppi professionali le figure maggiormente richieste sono:

- i commessi e assimilati (5.250 unità);
- gli addetti non qualificati a servizi di pulizia in imprese ed enti pubblici ed assimilati (3.320 unità);
- contabili e assimilati (2.910 unità);
- camerieri e assimilati (2.460 unità).

Rank Gruppo professionale e figure più richieste	assunzioni non stagionali previste	% su totale gruppo professionale
<b>1. Dirigenti</b>	<b>210</b>	<b>100</b>
1 Direttori del dipartimento vendite e commercializzazione	40	19,0
2 Direttori di aziende private nell'industria in senso stretto	30	14,3
3 Direttori del dipartimento progettazione, ricerca e sviluppo	30	14,3
<b>2. Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione</b>	<b>2.380</b>	<b>100</b>
1 Informatici e telematici	440	18,5
2 Specialisti nei rapporti con il mercato	310	13,0
3 Altri ingegneri ed assimilati	240	10,1
<b>3. Professioni tecniche</b>	<b>8.890</b>	<b>100</b>
1 Contabili ed assimilati	2.910	32,7
2 Tecnici della vendita e della distribuzione	1.380	15,5
3 Disegnatori industriali ed assimilati	440	4,9
<b>4. Impiegati</b>	<b>5.180</b>	<b>100</b>
1 Personale addetto alla gestione degli stock, dei magazzini ed assimilati	890	17,2
2 Aiuto contabili e assimilati	710	13,7
3 Personale di segreteria	660	12,7
<b>5. Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi</b>	<b>13.420</b>	<b>100</b>
1 Commessi e assimilati	5.250	39,1
2 Camerieri ed assimilati	2.460	18,3
3 Addetti all'assistenza personale in istituzioni	1.060	7,9
<b>6. Operai specializzati</b>	<b>7.590</b>	<b>100</b>
1 Muratori in pietra, mattoni, refrattari	880	11,6
2 Elettricisti nelle costruzioni civili ed assimilati	640	8,4
3 Meccanici e montatori di macchinari industriali ed assimilati	630	8,3
<b>7. Conduuttori di impianti e operai semiqualficati addetti a macchinari fissi e mobili</b>	<b>6.390</b>	<b>100</b>
1 Conduuttori di mezzi pesanti e camion	1.250	19,6
2 Addetti a macchine confezionatrici di prodotti industriali	800	12,5
3 Conduuttori di macchinari per il movimento terra	540	8,5
<b>8. Professioni non qualificate</b>	<b>5.410</b>	<b>100</b>
1 Addetti non qualificati a servizi di pulizia in imprese ed enti pubblici ed assimilati	3.320	61,4
2 Facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati	810	15,0
3 Personale addetto alla pulizia in esercizi alberghieri ed extralberghieri	290	5,4

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

**Tabella 9** – Veneto.  
Graduatoria delle  
principali figure  
richieste per gruppo  
professionale.  
Anno 2010

In riferimento alla maggiore domanda di figure professionali di alto livello, tale tendenza all'interno del settore manifatturiero si riscontra principalmente nelle industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere (43,9%), nelle industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali (39,1%) e nelle industrie di fabbricazione macchinari e attrezzature e dei mezzi di trasporto (37,7%).

Nel settore terziario invece l'orientamento a investire nel capitale umano si verifica di più nei servizi avanzati di supporto alle imprese (79%), nei servizi informatici e delle telecomunicazioni (78,4%), e nei servizi dei media e della comunicazione (75%).

## 6 I titoli di studio richiesti

Nel 2010 **torna a salire la richiesta di titoli universitari** dopo il calo registrato lo scorso anno (nel 2009 erano 5.150 unità e nel 2008 7.000 unità). La domanda di titoli universitari raggiunge le **5.680 unità** e rappresenta l'11,5% del totale delle assunzioni non stagionali previste, percentuale tuttavia pressoché uguale a quella dello scorso anno (era 11,4% nel 2009).

**Tabella 10** – Veneto.  
Graduatoria dei  
principali titoli di studio  
per livello di istruzione.  
Anno 2010 (a)

Rank	Livello di istruzione e titoli di studio più richiesti	assunzioni non stagionali previste	% su totale livello di istruzione
	<b>Livello scuola dell'obbligo</b>	<b>14.870</b>	-
	<b>Livello corsi regionali o formazione professionale</b>	<b>6.740</b>	<b>100,0</b>
1	Indirizzo socio-sanitario	2.000	29,7
2	Indirizzo meccanico	960	14,2
3	Indirizzo amministrativo-commerciale	750	11,1
4	Indirizzo turistico-alberghiero	580	8,6
5	Indirizzo agrario-alimentare	380	5,6
	<b>Livello secondario e post-secondario</b>	<b>22.160</b>	<b>100,0</b>
1	Indirizzo amministrativo-commerciale	6.970	31,5
2	Indirizzo meccanico	1.900	8,6
3	Indirizzo turistico-alberghiero	1.820	8,2
4	Indirizzo informatico	380	1,7
5	Indirizzo elettrotecnico	380	1,7
	<b>Livello universitario</b>	<b>5.680</b>	<b>100,0</b>
1	Indirizzo economico	1.930	34,0
2	Indirizzo di ingegneria elettronica e dell'informazione	550	9,7
3	Indirizzo insegnamento e formazione	470	8,3
4	Indirizzo sanitario e paramedico	420	7,4
5	Indirizzo di ingegneria industriale	410	7,2

(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

Anche la richiesta di assunzioni di personale di livello secondario e post-secondario (22.160 unità) non cambia e si attesta al 44,8% (era 45% lo scorso anno).

Scende invece la percentuale di assunzioni attese con qualifica professionale (6.740 unità) che passa dal 17% dello scorso anno al 13,6%. Al contrario, aumenta la percentuale di assunzioni previste di personale con la scuola dell'obbligo: 30,1% pari a 14.870 unità contro il 26,6% del 2009.

La domanda di laureati segue traiettorie diverse a seconda del settore di attività. L'incidenza di laureati nei servizi si attesta al 13,3%, in crescita rispetto al 2009 (12,6%), mentre si verifica una leggera contrazione nell'industria, dove

la quota di personale con formazione universitaria è pari all'8,3% (era 9% nel 2009).

**Le lauree più richieste continuano ad essere quelle a indirizzo economico** (1.930 unità, con un incremento di 200 unità rispetto al 2009), seguite da quelle di ingegneria elettronica e dell'informazione (550, più 90 unità rispetto al 2009) e da quelle di insegnamento e formazione (470, 230 unità in più rispetto al 2009).

Per quanto riguarda **gli indirizzi di studio di livello secondario e post secondario il più richiesto si riconferma quello amministrativo-commerciale** (6.970 unità). Seguono l'indirizzo meccanico (1.900 unità) e l'indirizzo turistico-alberghiero (1.820 unità).

Infine, per quanto concerne **gli indirizzi di studio di livello professionale, primeggia l'indirizzo socio-sanitario** (2.000 unità), seguito dai medesimi indirizzi richiesti nella scuola secondaria e post-secondaria: l'indirizzo meccanico (960 unità), l'indirizzo amministrativo-commerciale (750 unità) e l'indirizzo turistico-alberghiero (580 unità).

## 7 Le difficoltà di reperimento del personale

**Cresce leggermente la quota di assunzioni attese di difficile reperimento.** Dal 2009 al 2010 passa complessivamente dal 26,9% al 28,7% del totale assunzioni non stagionali. La difficoltà di reperimento è prevalentemente imputabile al **ridotto numero di candidati** (13,8%) e all'**inadeguatezza dei candidati** (14,9%).

A livello settoriale si riscontrano minori difficoltà nel reperimento di personale nei servizi rispetto all'industria. Tuttavia la differenza fra servizi (27,9%) e industria (30,2%) nel reclutamento di personale non è molto ampia. La distanza fra i due settori si riduce ulteriormente se si considera l'industria in senso stretto che registra un 28,5% di possibili assunzioni di difficile reperimento.

All'interno delle attività manifatturiere le difficoltà maggiori di reperimento di personale si riscontrano nelle industrie del legno e del mobile (40,5%), nelle industrie della lavorazione dei minerali non metalliferi, nelle industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali (entrambe 29,6%) e nelle industrie di fabbricazioni di macchinari e attrezzature e dei mezzi di trasporto (28,%).

Nei servizi i maggiori ostacoli nella ricerca di personale si riscontrano nei servizi informatici e delle telecomunicazioni (41,5%), nel commercio all'ingrosso

(35,7%), e nel commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli (35,4%) (tabella 11).

A livello di dimensione di impresa **sono le microimprese e le piccole imprese** (rispettivamente 40% e 29,8%) **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.

**Tabella 11** – Veneto.  
Incidenza delle assunzioni di difficile reperimento previste dalle imprese per settore (% su totale assunzioni non stagionali).  
Anno 2010

Rank	Settore di attività	% su totale assunzioni
<b>INDUSTRIA</b>		<b>30,2</b>
<b>Industria in senso stretto</b>		<b>28,5</b>
1	Industrie del legno e del mobile	40,5
2	Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali	29,6
3	Industrie della lavorazione dei minerali non metalliferi	29,6
4	Ind. fabbric. macchin. e attrezzature e dei mezzi di trasporto	28,5
5	Industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo	28,3
6	Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature	27,1
7	Industrie della carta, cartotecnica e stampa	27,1
8	Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	25,7
9	Industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere	24,5
10	Lavori di impianto tecnico: riparazione, manutenz.e install.	24,0
11	Ind. beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere	23,2
12	Industrie della gomma e delle materie plastiche	16,7
13	Estrazione di minerali	--
<b>Public utilities (energia, gas, acqua, ambiente)</b>		<b>15,0</b>
<b>Costruzioni</b>		<b>37,8</b>
<b>SERVIZI</b>		<b>27,9</b>
1	Servizi informatici e delle telecomunicazioni	41,5
2	Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	36,1
3	Commercio all'ingrosso	35,7
4	Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli	35,4
5	Commercio al dettaglio	34,5
6	Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici	34,5
7	Studi professionali	32,2
8	Servizi avanzati di supporto alle imprese	28,4
9	Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	23,8
10	Istruzione e servizi formativi privati	23,7
11	Servizi finanziari e assicurativi	21,8
12	Servizi dei media e della comunicazione	17,4
13	Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio	11,1
14	Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	10,4

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

# Nota metodologica

## Premessa

Il Sistema Informativo Excelsior, promosso e realizzato da Unioncamere in accordo con il Ministero del Lavoro e l'Unione Europea, si colloca stabilmente, a partire dal 1997, tra le maggiori fonti informative disponibili in Italia sui temi del mercato del lavoro e della formazione ed è inserito tra le indagini con obbligo di risposta previste dal Programma Statistico Nazionale.

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

Attraverso il Sistema Informativo Excelsior è possibile quantificare in modo puntuale il fabbisogno occupazionale e di professionalità per il breve e medio periodo distinto per le 105 province italiane (con l'inclusione, a partire dalla presente annualità, di Fermo) e disaggregato per classe dimensionale e per attività economica di impresa. L'ampiezza e la ricchezza dei dati raccolti direttamente presso le imprese costituisce, 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 31.12.2007, 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 31.12.2007, 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 2010 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 31.12.2007 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 31.12.2007, 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:

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

individuando 14.490 "celle" rappresentanti altrettanti universi di riferimento.

In realtà è più corretto definire tali "celle" come potenziali universi di riferimento, in quanto numerosi insiemi risultano vuoti oppure numericamente insufficienti. Questo è il motivo per cui la definizione dei settori di attività economica per ciascuna provincia segue una procedura che privilegia settori tipici, specifici dell'economia provinciale, che vanno a costituire celle per le quali ci si propone di ottenere risultati significativi, mentre settori meno rilevanti per l'economia provinciale vengono tra loro aggregati. La soluzione scelta è motivata dal fatto che le province italiane sono caratterizzate da profili economici e occupazionali differenti, per cui uno schema di campionamento rigido, che definisse tali profili in una matrice unica, pur consentendo una discreta comparabilità tra territori, avrebbe condotto ad una inevitabile perdita di informazione. Si è preferito pertanto rendere dinamica questa matrice, costruendola sulla base di una classificazione gerarchica di codici di attività, concettualmente simile all'ATECO 2007, e attribuendo a ciascun territorio il livello di dettaglio corrispondente, nel rispetto di due criteri:

- superamento di una soglia di numerosità minima dei soggetti appartenenti al dominio individuato dal singolo codice di attività;

- superamento di una soglia convenzionale del valore del quoziente di specializzazione calcolato in termini di occupati.

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

Per ogni dominio così determinato la numerosità campionaria è calcolata in funzione della numerosità N della popolazione inclusa nel dominio in modo da garantire, per ciascuno di essi, una significatività pari al 95% con un errore massimo standard 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 29 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 dimensionale**

Settori	Universo e campione indagine (ritorni)							
	1:9		10:49		50 e oltre		TOTALE	
	Universo	Ritorni	Universo	Ritorni	Universo	Ritorni	Universo	Ritorni
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	24.180	1.810	4.143	1.309	763	424	29.086	3.543
Industrie tessili, dell'abbigliamento, del cuoio e delle calzature	32.253	1.585	10.606	1.867	1.349	726	44.208	4.178
Industrie del legno e del mobile	23.089	1.603	5.440	1.463	691	376	29.220	3.442
Industrie della carta, cartotecnica e della stampa	9.261	723	2.917	811	446	224	12.624	1.758
Altre industrie manifatturiere	6.451	566	1.413	427	169	124	8.033	1.117
Industrie estrattive	1.477	225	760	250	62	37	2.299	512
Industrie chimiche, petrolchimiche e farmaceutiche	2.486	345	1.494	384	701	386	4.681	1.115
Industrie della gomma e delle materie plastiche	4.792	552	2.824	761	640	380	8.256	1.693
Industrie della lavorazione dei minerali non metalliferi	11.046	983	3.464	906	598	354	15.108	2.243
Industrie della lavorazione dei metalli e dei prodotti in metallo	44.419	2.178	15.444	2.400	2.098	1.170	61.961	5.748
Industrie elettriche ed elettroniche	13.493	1.131	4.425	1.171	986	506	18.904	2.808
Industrie dei mezzi di trasporto, della fabbricazione di macchinari e apparecchiature	15.069	1.169	7.471	1.615	1.954	1.119	24.494	3.903
La vori di impianto tecnico: riparazione, manutenzione e installazione	12.280	1.066	1.605	567	163	80	14.048	1.713
Costruzioni	217.991	3.795	24.718	3.711	1.482	618	244.191	8.124
Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli	46.681	865	4.513	858	414	222	51.608	1.945
Commercio all'ingrosso	77.176	1.320	11.359	1.614	1.158	588	89.693	3.522
Commercio al dettaglio	165.724	2.203	10.524	1.532	1.317	563	177.565	4.298
Servizi turistici, di alloggio e ristorazione	145.974	3.973	11.697	2.352	822	271	158.493	6.596
Servizi dei media e della comunicazione	4.793	540	882	336	239	106	5.914	982
Servizi informatici e delle telecomunicazioni	23.903	1.170	3.348	926	635	259	27.886	2.355
Servizi avanzati di supporto alle imprese	33.827	1.313	4.638	1.198	733	282	39.198	2.793
Servizi finanziari e assicurativi	20.249	1.784	1.310	542	732	459	22.291	2.785
Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	52.649	2.892	7.402	1.681	1.844	728	61.895	5.301
Public utilities	3.900	669	1.597	671	607	320	6.104	1.660
Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio	37.733	2.436	8.703	2.126	1.930	818	48.366	5.380
Istruzione e servizi formativi privati	7.439	776	1.676	554	333	166	9.448	1.496
Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	11.259	1.019	3.724	1.250	1.507	848	16.490	3.117
Altri servizi alle persone	65.053	2.645	3.171	935	390	156	68.614	3.736
Attività degli studi professionali	103.365	2.740	1.309	610	10	7	104.684	3.357
<b>Totale</b>	<b>1.218.012</b>	<b>44.076</b>	<b>162.577</b>	<b>34.827</b>	<b>24.773</b>	<b>12.317</b>	<b>1.405.362</b>	<b>91.220</b>

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2010

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 reperibili, 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	87.495	3.126	11.754	2.769	2.114	1.158	101.363	7.053
VALLE D'AOSTA	3.722	252	350	148	57	43	4.129	443
LOMBARDIA	210.689	5.712	35.401	5.738	6.864	3.351	252.954	14.801
TRENTINO ALTO ADIGE	26.033	1.034	3.914	873	603	369	30.550	2.276
VENETO	111.803	3.664	18.801	3.634	2.936	1.625	133.540	8.923
FRIULI VENEZIA GIULIA	25.384	1.512	3.791	1.249	598	345	29.773	3.106
LIGURIA	36.681	1.453	3.712	1.097	425	228	40.818	2.778
EMILIA ROMAGNA	98.758	4.266	15.295	3.954	2.593	1.435	116.646	9.655
TOSCANA	92.793	4.342	12.137	3.035	1.332	712	106.262	8.089
UMBRIA	20.004	899	2.618	715	358	187	22.980	1.801
MARCHE	37.633	1.843	5.938	1.494	739	438	44.310	3.775
LAZIO	108.365	2.319	12.426	1.726	2.112	777	122.903	4.822
ABRUZZO	28.699	1.423	3.387	986	427	189	32.513	2.598
MOLISE	5.838	600	629	247	61	30	6.528	877
CAMPANIA	91.551	2.247	10.646	1.652	1.200	442	103.397	4.341
PUGLIA	74.349	2.195	7.529	1.583	777	342	82.655	4.120
BASILICATA	9.948	727	1.025	393	99	54	11.072	1.174
CALABRIA	30.644	1.745	2.638	732	260	98	33.542	2.575
SICILIA	82.791	3.282	7.495	1.928	829	337	91.115	5.547
SARDEGNA	34.832	1.435	3.091	874	389	157	38.312	2.466
<b>Totale</b>	<b>1.218.012</b>	<b>44.076</b>	<b>162.577</b>	<b>34.827</b>	<b>24.773</b>	<b>12.317</b>	<b>1.405.362</b>	<b>91.220</b>

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2010

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

Il questionario di indagine è stato sottoposto alle imprese tra marzo e maggio 2010, 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 2010 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 GN Research S.p.A. di Roma nel periodo compreso tra il mese di marzo e il mese di maggio 2010.

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 GN.

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.

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 88.169 interviste telefoniche complete dell'indagine sono stati operati tentativi di contatto telefonico (almeno 1 tentativo) a complessive 167.616 imprese e sono stati realizzati globalmente 866.213 contatti telefonici (pari a una media di ca. 5,2 contatti telefonici per azienda contattata e 9,8 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 25,6% (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.

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

	Aziende 1-49 dipendenti	Aziende 50 dipendenti e oltre	Totale
a. Aziende intervistate	78.365	9.804	88.169
b. Aziende contattate	149.670	17.946	167.616
c. Totale contatti telefonici	756.451	109.762	866.213
d. (o/a) N. medio di contatti tel. per azienda intervistata	9,7	11,2	9,8
e. Tasso di sostituzione	25,6%	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	78.365	10,4%	9.804	8,9%	88.169	10,2%
Segnale di libero; senza risposta; segreteria te); fax	228.098	30,2%	25.183	22,9%	253.281	29,2%
Segnale di occupato	61.836	8,2%	7.668	7,0%	69.504	8,0%
Nuovo appuntamento	341.796	45,2%	61.313	55,9%	403.109	46,5%
Irreperibilità temporanea	7.702	1,0%	1.367	1,2%	9.069	1,0%
Recapito telefonico errato	9.004	1,2%	2.552	2,3%	11.556	1,3%
Altro esito	29.650	3,9%	1.875	1,7%	31.525	3,6%
<b>Totale</b>	<b>756.451</b>	<b>100,0%</b>	<b>109.762</b>	<b>100,0%</b>	<b>866.213</b>	<b>100,0%</b>

#### 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 2010;
- 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 2010);
- sezione 3bis: Canali di selezione;
- sezione 4: Forme contrattuali "atipiche" previste per il 2010;
- sezione 4bis: Caratteri della domanda di lavoro: i collaboratori in entrata;
- sezione 5: Formazione del personale avvenuta nel 2009 e prevista per il 2010;
- sezione 6: Situazione dell'occupazione e flussi previsti nel 2010 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 31.12.2009 e i movimenti previsti dall'impresa per l'anno 2010, 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 2010, 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.. Da un paio di edizioni è stata aggiunta una nuova domanda per dettagliare meglio le modalità di tempo determinato, includendo in quest'ultimo anche il contratto di tipo stagionale, mentre nella presente edizione sono stati introdotti dei quesiti sulle competenze che il candidato dovrà possedere.

La sezione 3 è riservata alle imprese che hanno dichiarato nella sezione 1 di non prevedere assunzioni. In questo caso all'impresa è stato chiesto di indicare il motivo principale per cui non intende assumere personale, distinguendo fra le imprese che non avrebbero comunque assunto e quelle che ne avrebbero avuto bisogno, ma 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 l'intenzione dell'impresa, durante l'anno 2010, di utilizzare lavoratori con contratti non alle dipendenze (in particolare: lavoratori interinali e collaboratori coordinati e continuativi con attività prevalente nell'impresa) e la numerosità degli stessi in forza all'impresa nel medesimo arco temporale.

Nella sezione 4bis si è richiesto alle imprese di dettagliare ulteriormente le previsioni di utilizzo nel 2010 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, ecc.).

La sezione 5 ha rilevato l'attività formativa promossa dall'impresa nel 2009 a favore dei propri dipendenti (per i principali livelli di inquadramento), la durata della formazione stessa, le sue modalità, la formazione prevista per il 2010, 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 31.12.2009 e delle entrate e uscite previste nel 2010 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 2009, di processi di innovazione e la dinamica del fatturato tra il 2008 e il 2009, 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  $\pi_i$  le probabilità di inclusione nel campione delle unità della popolazione a cui si riferiscono le osservazioni.

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

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

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

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

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

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

- siano superiori a una soglia minima predefinita (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, a differenza degli anni precedenti, si fa riferimento a 29 settori economici. Tali settori raggruppano divisioni e gruppi di attività secondo la classificazione ATECO 2007 (invece che l'ATECO 2002, come nelle edizioni precedenti). Nell'Appendice 1 è riportata la tavola di raccordo fra i settori "Excelsior", le divisioni, gruppi o classi ATECO che li compongono.

### **Industrie chimiche**

- di cui: *Industria farmaceutica*

### **Industrie meccaniche e dei mezzi di trasporto**

- di cui: *Industria aeronautica*

- di cui: *Fabbricazione autoveicoli e altri mezzi di trasporto*

### **Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali**

- di cui: *Industria elettronica*

### **Alberghi, ristoranti e servizi turistici**

- di cui: *Alberghi e servizi turistici*

### **Trasporti e attività postali**

- di cui: *Trasporto-movimentazione merci e logistica*

### **Servizi avanzati alle imprese**

- di cui: *Servizi tecnici e servizi di ricerca e sviluppo*

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 ISCO1. Lo svolgimento delle diverse edizioni dell'indagine ha poi condotto, da una parte, a semplificare e, dall'altra, a integrare tale insieme:

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

Come accennato, attualmente il dizionario delle figure elementari Excelsior conta circa 2.700 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/NUP 2006, 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 2010.

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

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

Per la corrispondenza dettagliata tra le figure professionali utilizzate nell'indagine e la classificazione NUP06 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 qualifica regionale di istruzione e formazione professionale (fino a 4 anni) e di scuola dell'obbligo.

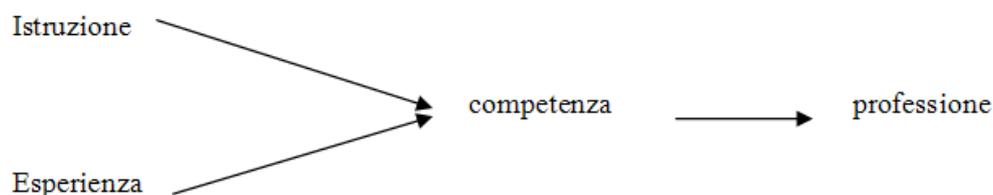
I titoli di studio riferiti al livello di istruzione universitario e ai diplomi vengono considerati così come classificati all'interno di specifici indirizzi formativi dal Ministero dell'Istruzione,

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. A partire dalla scorsa annualità consiste 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.

---

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



# Glossario

## **Anni di esperienza**

Corrisponde agli anni di esperienza (generica oppure specifica nella professione o nel settore) richiesti dalle imprese per le figure professionali che prevedono di assumere.

## **Area funzionale**

Sono le diverse aree di attività dell'impresa. E' stato richiesto alle imprese di indicare in quale area sarà inserita la/e figura/e richieste. Sono previste le seguenti aree funzionali: Produzione o fornitura di beni e servizi; Direzione generale; Segreteria/ staff / servizi generali; Personale, organizzazione risorse umane; IT/ sistemi informativi; Certificazione 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.

## **Classi di età**

E' una delle caratteristiche richieste per le figure professionali che le imprese prevedono di assumere. Si ripartisce in diverse classi (Fino a 24 anni, 25-29 anni, 30-44 anni, 45-54 anni, oltre 54 anni, non rilevante).

## **Classi dimensionali**

La classe dimensionale di impresa è determinata sulla base del numero di addetti dipendenti secondo le seguenti aggregazioni: da 1 a 9 dipendenti (micro imprese); da 10 a 49 dipendenti (piccole imprese); da 50 a 249 dipendenti (medie imprese); da 250 a 499 dipendenti (grandi imprese) e con oltre 500 dipendenti (grandissime imprese). In sede di elaborazione ed esposizione dei dati, le unità locali di imprese di medio-grande dimensione sono state classificate rispetto alla classe dimensionale dell'impresa di appartenenza.

## **Collaboratori a progetto previsti**

Per collaboratori a progetto previsti si intendono i lavoratori di cui l'impresa ha previsto di avvalersi nel corso del 2010 e con i quali stipulerà un contratto secondo la normativa vigente sul lavoro a progetto (articolo 409, n. 3 del codice di procedura civile integrato dalle disposizioni del Dlgs. 276/03 artt. 61-64). Si è richiesto all'impresa di indicare i collaboratori a progetto che svolgeranno attività prevalente per l'azienda intervistata.

Per eventuali approfondimenti sulla normativa vigente consultare il sito: [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)

## **Competenze richieste dalle imprese per le professioni**

Le competenze definiscono la capacità di mobilitare conoscenze e abilità indirizzandole verso un fine specifico. Esse comprendono saperi e abilità acquisite tramite apprendimento formale (con mezzi finalizzati all'apprendimento, scuole e corsi), non formale (con mezzi che pur non finalizzati a ciò veicolano conoscenze, media ed esperienze di lavoro) e informali (legate alla vita quotidiana o alle caratteristiche dell'individuo). Risulta quindi complesso classificare le competenze similmente a quanto accade per le occupazioni (ISCO) o i settori educativi (ISCED). Le

principali esperienze internazionali (in particolare le skill surveys inglesi ed irlandesi, la PIIAC dell'OCSE, il sistema O\*NET negli USA, e i numerosi lavori del Cedefop) hanno favorito l'emergere di una "classificazione di consenso" che identifica tre grandi categorie: le competenze sociali (capacità comunicativa, abilità nel gestire rapporti con i clienti, capacità di lavorare in gruppo, capacità direttive e di coordinamento, capacità di lavorare in autonomia), le competenze di carattere cognitivo (conoscenza delle lingue straniere, capacità di risolvere problemi, abilità creative e di ideazione) e le competenze tecnico-pratiche (abilità manuali, abilità amministrative, competenze informatiche, di base e specialistiche).

#### **Delocalizzazione e uso fornitori esteri**

Le imprese che delocalizzano sono quelle che hanno delocalizzato stabilmente all'estero tutta o parte dell'attività produttiva. Le imprese che utilizzano fornitori esteri comprano beni o servizi, escluse le materie prime, all'estero.

#### **Difficile reperimento**

E' una dichiarazione da parte dell'impresa sulla difficoltà nel reperire candidati idonei a ricoprire la figura professionale ricercata e sulle relative motivazioni. Le difficoltà sono articolate in due principali motivazioni, il ridotto numero di candidati e l'inadeguatezza dei candidati. Per queste due motivazioni sono ulteriormente indicati i principali motivi della difficoltà di reperimento. 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 e le azioni che prevede di svolgere per trovare la figura professionale.

#### **Dipendenti partecipanti ad attività di f.c.**

Corrisponde all'attività di formazione e aggiornamento professionale del personale realizzata dall'impresa nel corso del 2009. 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 2009.

#### **Esperienza richiesta**

E' una delle caratteristiche richieste per le figure professionali che le imprese prevedono di assumere ed è intesa come l'aver svolto precedenti attività lavorative da parte del candidato idoneo a ricoprire la figura professionale ricercata. Viene distinta in esperienza generica di lavoro, esperienza specifica nella professione, oppure esperienza specifica nel settore in cui opera l'azienda.

Al fine di approfondire tale caratteristica, all'impresa viene richiesto, inoltre, di indicare gli anni di esperienza (generica oppure specifica nella professione o nel settore) necessari per le figure professionali che si prevede di assumere.

#### **Fatturato**

Il termine 'fatturato' indica per le imprese individuali, società di persone, società di capitali, enti commerciali ed equiparati, ecc. la somma dei ricavi delle vendite e delle prestazioni e degli altri ricavi e proventi ordinari, come dichiarati ai fini delle imposte dirette e, in mancanza, come rappresentati nelle scritture contabili previste dagli articoli 2214 e seguenti del codice civile. Alle imprese intervistate è stato richiesto di indicare l'andamento del loro fatturato fra il 2008 e il 2009 secondo diverse modalità: aumento elevato (oltre 15%), aumento moderato (tra il 3% e il 15%), stabilità (variazione fra il -3% e il 3%), diminuzione moderata (tra il -3% e -15%) e diminuzione elevata (oltre -15%).

#### **Figure professionali**

Sono le oltre 2.000 voci che costituiscono il dizionario di base delle professioni utilizzate per la rilevazione.

La nomenclatura viene aggiornata annualmente sulla base delle segnalazioni di nuove figure da parte delle imprese intervistate. Per eventuali approfondimenti si vedano le note metodologiche.

Ai fini di analisi e di esposizione dei dati, le singole professioni elementari sono aggregate in diversi sistemi classificatori gerarchici.

### **Forma giuridica**

Con la forma giuridica si definisce l'assetto organizzativo e la natura giuridica e fiscale dell'impresa.

In particolare in sede di indagine Excelsior sono stati considerati i seguenti raggruppamenti:

- ditta individuale: impresa di cui è titolare una persona fisica, al cui interno si colloca la quasi totalità dei coltivatori diretti, degli imprenditori agricoli non coltivatori diretti, dei piccoli imprenditori non coltivatori diretti e degli artigiani;
- società di persone: comprendono società in nome collettivo; società in accomandita semplice; società semplici;
- società di capitale comprendono società per azioni; società a responsabilità limitata; società in accomandita per azioni;
- altre forme: tipologia che raccoglie tutte le imprese aventi forma giuridica diversa da quelle che rientrano nei raggruppamenti precedenti. A titolo di orientamento, le tipologie più numerose sono: società cooperative in genere, consorzi, società consortili in genere, società costituita in base a leggi di altro Stato, ecc.

### **Formazione in 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.

### **Grandi gruppi professionali (ISTAT)**

Corrispondono all'aggregazione delle figure professionali secondo i 9 grandi gruppi professionali, definiti da un codice a 1 cifra, previsti dalla classificazione gerarchica delle professioni ISTAT:

1. Dirigenti
2. Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione
3. Professioni tecniche
4. Impiegati
5. Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi
6. Operai specializzati
7. Conduttori di impianti e operai semiqualeficati addetti a macchinari fissi e mobili
8. Professioni non qualificate
9. Ai fini espositivi dei dati Excelsior, il grande gruppo 6 (Lavoratori specializzati nell'agricoltura e nella pesca) è aggregato al grande gruppo 7 (Operai specializzati).

### **Grandi settori**

Corrispondono alla suddivisione delle attività economiche nelle seguenti modalità, adottate a fini espositivi:

- Industria
- Costruzioni
- Commercio
- Alberghi, ristoranti serv.turist.
- Trasporti e attività postali
- Credito e servizi alle imprese
- Servizi alle persone

### **Importanza titolo di studio per l'assunzione**

Indicazione dell'impresa dell'importanza del titolo di studio per la scelta del candidato più idoneo (molto importante, abbastanza importante, poco importante, per niente importante).

### **Impresa esportatrice**

Le imprese esportatrici sono quelle che commercializzano abitualmente all'estero i propri prodotti / servizi.

### **Impresa innovatrice**

E' l'impresa che ha dichiarato di aver effettuato, nel corso del 2008, innovazioni di prodotto o di servizio.

### **Imprese che (non) assumono o assumerebbero**

Le imprese che non hanno previsto assunzioni di personale dipendente nel 2009 hanno indicato se, qualora il quadro legislativo, fiscale e di flessibilità del lavoro fosse diverso da quello attuale:

- potrebbero effettuare assunzioni; oppure
- non avrebbero comunque previsto l'assunzione di personale dipendente.

Le imprese che in presenza di diverse condizioni hanno segnalato la possibilità di effettuare assunzioni hanno indicato la ragione che ostacola le nuove assunzioni:

- Difficoltà di reperimento di lavoratori nella zona
- La gestione del personale dipendente è poco flessibile
- Elevata pressione fiscale
- Costo del lavoro troppo elevato / Richieste retributive troppo elevate
- Mancanza di spazio / problemi logistici
- Altro (specifica a cura dell'impresa intervistata).

Le imprese che invece hanno dichiarato che non avrebbero comunque previsto assunzioni hanno indicato una delle seguenti motivazioni:

- Domanda stabile, incerta o in calo
- Possibilità di soddisfare la domanda attraverso miglioramenti di produttività tecnologica e /o organizzativa
- Maggiore ricorso alla subfornitura/contoterzismo
- Presenza di lavoratori in esubero o in CiG
- Utilizzo di forme contrattuali alternative al lavoro dipendente
- L'impresa è in ristrutturazione/trasferimento
- Cessazione dell'attività / acquisizione da parte di un'altra impresa / in liquidazione
- La dimensione attuale è la migliore/adequata per le mie aspettative ecc..
- Difficoltà di reperimento di lavoratori nella zona
- Richieste retributive troppo elevate
- Mancanza di spazio / problemi logistici
- I dipendenti presenti in azienda sono

### **Imprese che svolgono formazione continua**

Corrisponde all'attività di formazione e aggiornamento professionale del personale realizzata dall'impresa nel corso del 2009. 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 2009.

### **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. All'interno di ogni livello di istruzione (esclusa la scuola dell'obbligo), singoli titoli di studio omogenei e/o appartenenti ad aree di competenza simili sono aggregati per indirizzo.

### **Indirizzi formativi equivalenti**

Indirizzo formativo definito specificando l'area di competenza specifica per ogni livello formativo equivalente.

### **Innovazione**

L'innovazione, secondo la definizione del Libro Verde sull'Innovazione [COM (1995) n. 688] è il rinnovo e l'ampliamento della gamma dei prodotti e dei servizi, nonché dei mercati ad essi associati (innovazione di prodotto); l'attuazione di nuovi metodi di produzione, d'approvvigionamento e di distribuzione (innovazione di processo); l'introduzione di mutamenti nella gestione, nell'organizzazione e nelle condizioni di lavoro (innovazione organizzativa).

Ai fini dell'indagine Excelsior si considera l'innovazione di prodotto o di servizio, con cui un'impresa introduce prodotti/servizi che creano un mercato completamente nuovo o che estendono la gamma dei prodotti/servizi offerti, o, ancora, modifiche che migliorano radicalmente la performance dei prodotti/servizi attuali;

### **Investimenti**

Gli investimenti sono impieghi di capitale proprio o altrui finalizzati ad acquistare o produrre in proprio beni capitali materiali quali impianti, macchinari, capannoni, oppure beni immateriali, quali ricerche, brevetti o campagne pubblicitarie, destinati ad incrementare nel tempo la capacità produttiva dell'impresa o a migliorare la qualità dei prodotti. Gli investimenti possono anche essere effettuati per avviare innovazioni di tipo organizzativo.

### **Livelli di istruzione**

Si riferiscono ai livelli di istruzione considerati dal sistema scolastico e coincidono di norma con la conclusione di un ciclo di studi; sono stati considerati:

- 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 formativi equivalenti**

Il livello formativo equivalente è un indicatore che esprime sinteticamente il livello di competenza complessivamente conseguito attraverso percorsi scolastici ed esperienze professionali, al fine di considerare adeguatamente il peso e il significato della 'formazione integrata'.

Il livello formativo equivalente tiene conto, pertanto, degli anni di istruzione necessari per conseguire il livello di istruzione e gli anni di esperienza lavorativa richiesti dalle imprese (in aggiunta agli anni di formazione tradizionale) per la figura professionale ricercata.

### **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.

### **Macrosettori**

Corrispondono alla suddivisione delle attività economiche in attività industriali (di cui public utilities e costruzioni) e attività dei servizi.

### **Modalità di selezione personale**

Si intende la modalità con la quale le imprese individuano e selezionano le persone che desiderano inserire nel proprio organico. Alle imprese intervistate è stato richiesto di

indicare i canali di reclutamento (banche dati interne, associazioni di categoria, centri per l'impiego, società specializzate ecc.) utilizzati prevalentemente per ricercare ed individuare i candidati potenzialmente adatti alle proprie esigenze professionali e di indicare qual è il principale.

#### **Motivi di assunzione e di non assunzione**

Alle imprese che hanno dichiarato che non assumono o che assumerebbero in presenza di condizioni legislative e fiscali diverse è stato chiesto di esplicitare le ragioni di questa scelta indicando la motivazione principale tra le seguenti alternative:

- Domanda stabile, incerta o in calo
- Possibilità di soddisfare la domanda attraverso miglioramenti di produttività tecnologica e /o organizzativa
- Maggiore ricorso alla subfornitura/contoterzismo
- Presenza di lavoratori in esubero o in CIG
- Utilizzo di forme contrattuali alternative al lavoro dipendente
- L'impresa è in ristrutturazione/trasferimento
- Cessazione dell'attività / acquisizione da parte di un'altra impresa / in liquidazione
- La dimensione attuale è la migliore/adequata per le mie aspettative ecc..
- Difficoltà di reperimento di lavoratori nella zona
- Richieste retributive troppo elevate
- Mancanza di spazio / problemi logistici
- Altri motivi da specificare.

#### **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 riconoscerli 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/](http://www.lavoro.gov.it/)

#### **Posti con ricerca di personale in corso**

I posti con ricerca di personale in corso sono stati rilevati chiedendo alle imprese di segnalare se per le figure professionali indicate erano, al momento dell'intervista, in corso azioni concrete di ricerca del nuovo personale che ancora non è stato assunto.

#### **Preferenza di genere**

E' una delle caratteristiche richieste per le figure professionali che le imprese prevedono di assumere ed è intesa come la preferenza segnalata dall'impresa del genere ritenuto più adatto (maschile, femminile, indifferente) allo svolgimento delle mansioni associate alla professione richiesta.

#### **Previsioni dal 2007 al 2010 a confronto**

Le previsioni formulate dalle imprese per il 2010 sono confrontate con le analoghe previsioni rilevate negli anni precedenti. E' opportuno che il confronto tra i dati sia effettuato tenendo presente la diversa situazione economica nei periodi considerati.

#### **Previsioni di entrate e uscite**

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 2010. Tali previsioni sono state formulate dalle imprese tra febbraio e maggio 2010.

Le uscite corrispondono al numero di lavoratori dipendenti (compresi i contratti a termine ed esclusi i lavoratori stagionali, gli 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 2010. Tali previsioni sono state formulate dalle imprese fra febbraio e maggio 2010. In sede di indagine Excelsior è stato richiesto all'impresa di specificare anche le uscite previste per il 2010 per scadenza di contratto.

### **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](http://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:

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

### **Province**

Corrispondono alle 105 province dell'ordinamento amministrativo, adottate anche dall'ISTAT ai fini dell'esposizione di dati statistici. A partire da quest'anno sono disponibili i dati della provincia di Fermo.

### **Ragioni assunzione di personale**

Le imprese segnalano le ragioni principali per cui intendono assumere personale.

### **Regioni**

Corrispondono alle 20 regioni dell'ordinamento amministrativo, adottate anche dall'ISTAT ai fini dell'esposizione di dati statistici. I dati della Valle d'Aosta sono esposti in forma aggregata con il Piemonte.

### **Ripartizioni territoriali**

Corrispondono alle aggregazione delle regioni secondo 4 raggruppamenti territoriali:

- Nord-Ovest: Piemonte, Valle d'Aosta, Lombardia, Liguria;
- Nord-Est : Veneto, Trentino Alto Adige, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna;
- Centro: Toscana, Umbria, Marche, Lazio;
- Sud e Isole: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Puglia, Calabria, Sicilia, Sardegna.

### **Saldi occupazionali**

I saldi occupazionali sono determinati dalla differenza algebrica tra le entrate e le uscite di personale dipendente previste per il 2010. Si ricorda che il Sistema informativo Excelsior non tiene conto dei flussi occupazionali relativi alle imprese che inizieranno o cesseranno la propria attività nel 2010, né dei passaggi di livello di inquadramento del personale già occupato in azienda.

### **Settori di attività economica**

I settori di attività economica considerati nel Sistema informativo Excelsior corrispondono a 29 raggruppamenti di attività economiche definiti ad hoc sulla base del piano di campionamento teorico. Tali raggruppamenti comprendono divisioni (codici a 2 cifre), gruppi (codici a 3 cifre), o classi (codici a 4 cifre) previsti dalla classificazione ufficiale delle attività economiche ATECO 2007. L'ATECO 2007 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.

### **Sostituzione di analoga figura e presenza in azienda**

Per assunzione in sostituzione si intende l'indicazione da parte dell'impresa se la figura professionale richiesta è destinata a sostituire una figura professionale analoga che è recentemente uscita dall'impresa (o che uscirà dall'impresa nell'anno considerato). Si noti che per le figure che non sostituiscono analoghe figure in uscita, viene richiesto all'impresa di specificare se queste sono già presenti in azienda.

### **Stage e tirocinio**

Lo stage, o tirocinio formativo e d'orientamento, è un periodo di formazione "on the job" presso un'azienda e ha come obiettivo quello di "realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro nell'ambito dei processi formativi e di agevolare le scelte professionali tramite la conoscenza diretta del mondo del lavoro" (Legge n. 196/97).

I principali destinatari sono gli studenti che frequentano la scuola secondaria, l'università o corsi di qualifica e specializzazione, nonché i neodiplomati e i neolaureati. Inoltre, possono essere utilizzati anche da disoccupati e inoccupati al fine di agevolare le scelte professionali.

Il numero di tirocinanti che un datore di lavoro può ospitare è determinato dall'attività dell'azienda e dal numero dei dipendenti.

Nell'indagine Excelsior, sono state considerate le attività di formazione svolte tramite tirocini e stage. Sono stati rilevati, inoltre, il numero di tirocini/stage attivati e la relativa durata media (in mesi).

Per eventuali approfondimenti consultare il sito: [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)

### **Stagionali**

I lavoratori stagionali sono coloro che vengono assunti secondo uno specifico 'contratto di lavoro stagionale'. Nell'ambito dell'indagine Excelsior sono stati considerati, per convenzione, i contratti stagionali con durata inferiore a sei mesi. Per analizzare l'utilizzo di tale tipologia contrattuale è stato chiesto all'impresa di indicare il trimestre dell'anno in cui prevalentemente fa ricorso a lavoratori stagionali.

### **Tasso di entrata**

Il tasso di entrata (previsto) corrisponde al numero di assunzioni per ogni 100 dipendenti presenti in azienda al 31 dicembre dell'anno precedente.

### **Tasso di uscita**

Il tasso di uscita (previsto) corrisponde al numero di uscite per ogni 100 dipendenti presenti in azienda al 31 dicembre dell'anno precedente.

### **Tasso di variazione**

Il tasso di variazione (previsto) corrisponde al rapporto fra i saldi occupazionali (entrate di personale dipendente a cui vanno sottratte le relative uscite) e la consistenza di dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente.

### **Tipo 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 2010 intendono utilizzare lavoratori "interinali" e il relativo numero.

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

**Unità locale**

Le imprese possono essere istituite ed operare in unico luogo, ovvero in luoghi diversi mediante varie unità locali (UL). Le varie unità locali, create nella stessa o in diverse province, assumono diverse funzioni che vengono loro attribuite dall'imprenditore. In pratica gli operatori economici adottano liberamente varie definizioni: filiale, succursale, agenzia, ufficio di rappresentanza, deposito, magazzino, negozio, ecc.. Secondo la definizione ISTAT (ai fini del Censimento), unità locale è l'impianto (o corpo di impianti) situato in un dato luogo e variamente denominato (stabilimento, laboratorio, negozio, ristorante, albergo, bar, ufficio, studio professionale, ecc.) in cui viene effettuata la produzione o la distribuzione di beni o la prestazione di servizi.

**Unità Locale Provinciale**

Per Unità Locale Provinciale (ULP) si intende, convenzionalmente, l'insieme delle unità locali di una stessa impresa localizzate in una stessa provincia. Gli addetti (dipendenti e indipendenti) di una ULP corrispondono alla somma dei relativi addetti di tutte le UL della provincia.

Le procedure di inferenza statistica dei dati di indagine sono state effettuate in base alla distribuzione dei dipendenti per unità locale provinciale.

UNIONCAMERE DEL VENETO  
Via delle Industrie 19/D - 30175 Venezia  
Tel. 041 0999311 - Fax 041 0999303  
[www.unioncameredelveneto.it](http://www.unioncameredelveneto.it) - [centrostudi@ven.camcom.it](mailto:centrostudi@ven.camcom.it)

ISSN 1973-7378.