



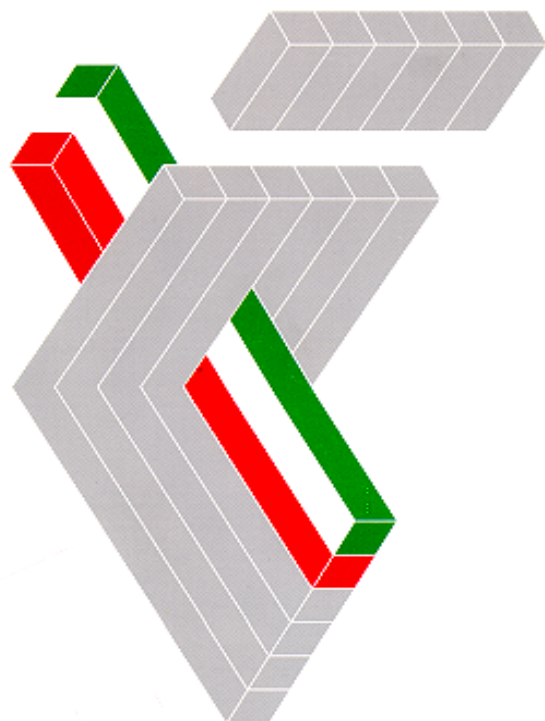
Progetto Excelsior

Sistema informativo
per l'occupazione e la formazione

LE PREVISIONI OCCUPAZIONALI E I FABBISOGNI PROFESSIONALI PER IL 2006

DISTRETTO DELLE IMPRESE INNOVATIVE DELLA PROVINCIA DI REGGIO CALABRIA

PRINCIPALI RISULTATI



Unioncamere
Unione Italiana delle
Camere di Commercio,
Industria, Artigianato
e Agricoltura



Camera di Commercio
Reggio Calabria

Indice

Analisi dei risultati dell'indagine Excelsior	pag. 4
1. Cenni sulla struttura economica del distretto	pag. 4
2. La domanda di lavoro nel 2006: il quadro generale	pag. 5
3. La domanda di lavoro prevista nel 2006 nel distretto	pag. 6

Allegato statistico - I principali risultati dell'indagine

Sezione 1 - Le assunzioni previste nel 2006: dati sintetici

Tavola 1 - Imprese che prevedono assunzioni nel 2006, imprese che non prevedono assunzioni e motivi di non assunzione: quote percentuali e confronti territoriali
Tavola 2 - Movimenti e tassi previsti per il 2006 per classi dimensionali e confronti territoriali
Tavola 3 - Assunzioni previste nel 2006 per livello di inquadramento e classi di età: distribuzione percentuale e confronti territoriali
Tavola 4 - Assunzioni previste nel 2006 per tipo di contratto: distribuzione percentuale e confronti territoriali
Tavola 5 - Assunzioni previste nel 2006 per livello di esperienza richiesto: distribuzione percentuale e confronti territoriali
Tavola 6 - Assunzioni previste nel 2006 per grandi gruppi professionali (classificazione ISCO): distribuzione percentuale e confronti territoriali
Tavola 7 - Assunzioni previste nel 2006 per livelli di istruzione richiesti e livelli formativi equivalenti: distribuzione percentuale e confronti territoriali
Tavola 8 - Assunzioni previste nel 2006 di difficile reperimento e con necessità di ulteriore formazione: distribuzione percentuale e confronti territoriali
Tavola 9 - Altre caratteristiche delle assunzioni previste nel 2006: distribuzione percentuale e confronti territoriali
Tavola 10 - Incidenza delle imprese che nel 2005 hanno utilizzato personale con contratti temporanei: quota percentuale sul totale e confronti territoriali
Tavola 11 - Utilizzo previsto nel 2006 di collaboratori a progetto per grandi gruppi professionali e secondo altre caratteristiche: distribuzioni percentuali e confronti territoriali
Tavola 12 - Personale ospitato in tirocinio/stage e canali utilizzati per la selezione del personale: quota percentuale sul totale e confronti territoriali
Tavola 13 - Altre caratteristiche delle imprese: quote percentuali sul totale e confronti territoriali

Sezione 2 - Le professioni richieste

Tavola 14.1 - Assunzioni previste dalle imprese per il 2006 di dirigenti, impiegati e tecnici, per grandi gruppi professionali, (secondo la classificazione ISCO), professioni più richieste di ciascun gruppo e principali caratteristiche
Tavola 14.2 - Assunzioni previste dalle imprese per il 2006 di operai e personale non qualificato, per grandi gruppi professionali (secondo la classificazione ISCO), professioni più richieste di ciascun gruppo e principali caratteristiche

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

Tavola 15 - Assunzioni previste dalle imprese per il 2006 secondo il livello di istruzione esplicitamente segnalato dalle imprese, la durata di esperienza specifica richiesta e il livello formativo equivalente

Tavola 16 - Assunzioni previste dalle imprese per il 2006 per necessità di ulteriore formazione, secondo l'indirizzo di studio esplicitamente segnalato dalle imprese e secondo l'indirizzo formativo equivalente

Tavola 17 - Assunzioni previste dalle imprese per il 2006 per livelli di istruzione e per classe dimensionale - principali caratteristiche - Diploma di scuola media superiore

Nota metodologica

Appendici

Appendice 1 - Definizione del distretto delle imprese innovative della provincia di Reggio Calabria per attività economica (ATECO2002)

Appendice 2 - Classificazione delle professioni ISCO

Appendice 3 - Classificazione dei titoli di studio

Glossario

Analisi dei risultati dell'indagine Excelsior¹

1. Cenni sulla dimensione economica del distretto

Alla fine del 2003², il distretto delle "imprese innovative" della provincia di Reggio Calabria ("distretto" nel prosieguo), formato dalle imprese locali la cui attività è compresa nelle divisioni da 29 a 33, 72-73 e nel gruppo 642 della classificazione Ateco2002 (cfr. Appendice 1 per il dettaglio), conta circa 2.600 addetti, di cui circa 1.500 alle dipendenze. Tale stock corrisponde a una quota di circa il 4% sul totale degli addetti provinciali (escludendo l'agricoltura e il settore pubblico).

La consistenza del "distretto" delle imprese innovative della provincia di Reggio Calabria

	Imprese innovative	Totale provincia di Reggio Cal.*
Stock 31 12 2003		
Unità locali provinciali	890	27.776
Addetti	2.570	70.362
Dipendenti	1.525	36.566
Quota % su totale provincia - 2003		
Unità locali provinciali	3,2	100,0
Addetti	3,7	100,0
Dipendenti	4,2	100,0
Variazioni % 2001-2003		
Unità locali provinciali	19,1	10,4
Addetti	30,3	10,7
Dipendenti	33,5	5,9

*Esclusa agricoltura, pesca e distretto pubblico.

Fonte: Unioncamere, Registro Imprese-REA

Il distretto delle imprese innovative rappresenta perciò una quota non particolarmente elevata dell'economia provinciale, ampiamente orientata ai servizi.

I dati disponibili consentono inoltre di valutare la dinamica del periodo post-censuario, benché limitato a un solo biennio (2001-2003).

In tale periodo si riscontra tra le imprese innovative una notevole crescita del numero complessivo di addetti (+30%), ancora più accentuata per i dipendenti (+34%). Si tratta di una dinamica nettamente superiore a quella, pur largamente positiva, evidenziata dalla provincia nel suo insieme.

E' probabile che i ridotti valori "di partenza" abbiano contribuito ad amplificare le variazioni percentuali; in ogni caso, ci si trova di fronte a una realtà - quella delle imprese innovative - che presenta ampie potenzialità di sviluppo.

¹ Testo a cura di Enrico Quaini di Gruppo CLAS.

² Questa è la data più recente per cui si dispone di dati sufficientemente affidabili relativi alla struttura economica di qualsiasi partizione del territorio italiano, sulla base dell'archivio "Registro Imprese-REA (Repertorio delle Informazioni Economiche e Amministrative) integrato". L'archivio "RI-REA integrato" deriva da un processo di valorizzazione congiunta dei dati del Registro Imprese con quelli di altre anagrafi amministrative (INPS, INAIL, Anagrafe Tributaria...). Esso è nato al fine di costruire quadri statistici costantemente aggiornati sulle imprese e l'occupazione in Italia, necessari per la realizzazione del Sistema informativo Excelsior sull'occupazione e la formazione, curato da Unioncamere in collaborazione con il Ministero del Lavoro.

L'archivio RI-REA integrato consente di disporre di dati (anche anagrafici) relativi alle imprese e alle rispettive unità locali che possiedono almeno un addetto alla data del 31.12 dell'anno di riferimento, con il massimo dettaglio settoriale (fino alla 5° cifra ATECO) e fino a livello comunale. Un'altra caratteristica dell'archivio è la specificazione delle singole unità locali per tipologia (ad es. sede, ufficio, deposito, stabilimento,...).

2. La domanda di lavoro nel 2006: il quadro generale

La nona edizione dell'indagine Excelsior³ ha evidenziato, per il 2006, una previsione di domanda di lavoro dipendente da parte del distretto privato non agricolo che a livello nazionale si attesta attorno a 700mila unità.

A fronte di queste entrate, sono state previste uscite per circa 600mila unità, cosicché il saldo dovrebbe risultare positivo per circa 100mila unità, cui corrisponderebbe una variazione percentuale degli occupati dipendenti - rispetto allo stock esistente a fine 2005 - pari allo 0,9%.

A livello provinciale, si prevedono circa 3.600 entrate e 2.900 uscite, per un saldo di 680 unità (+1,6%). Nel complesso, la variazione prevista risulta superiore alla media nazionale. L'industria in senso stretto prevede un saldo molto positivo e superiore al 4%; viceversa, le costruzioni indicano un saldo di segno opposto (-1%), mentre i servizi si allineano alla media provinciale.

Dal punto di vista delle dimensioni d'impresa, il saldo complessivo è totalmente determinato dalle piccole imprese con meno di 10 dipendenti; le medie imprese (10-49 dipendenti) prevedono un saldo nullo, mentre le grandi aziende hanno previsto una variazione negativa (-1,1%), pari a quasi 200 unità in meno in termini assoluti.

Questo è il contesto generale da tenere presente nella valutazione dei dati più specificamente riferiti al distretto. Occorre peraltro osservare che i dati Excelsior qui presentati si riferiscono alle previsioni delle imprese "compresenti", già attive cioè all'inizio dell'anno di riferimento e che saranno ancora attive a fine anno. Non comprendono invece i flussi occupazionali determinati dalle nuove imprese che entrano in attività e dalle imprese in cessazione nel corso dell'anno.

I risultati dell'indagine Excelsior 2005-2006 sulla domanda di lavoro - Italia

	Movimenti previsti nel 2006			Tassi previsti nel 2006		
	valori assoluti*					
	Entrate	Uscite	Saldo	Entrata	Uscita	Saldo
TOTALE	695.770	596.570	99.200	6,5	5,6	0,9
INDUSTRIA	273.230	243.680	29.550	5,4	4,8	0,6
<i>Industria in senso stretto</i>	<i>171.590</i>	<i>164.700</i>	<i>6.890</i>	<i>4,2</i>	<i>4,1</i>	<i>0,2</i>
<i>Costruzioni</i>	<i>101.640</i>	<i>78.980</i>	<i>22.660</i>	<i>9,9</i>	<i>7,7</i>	<i>2,2</i>
SERVIZI	422.540	352.890	69.650	7,5	6,3	1,2
CLASSE DIMENSIONALE						
1-9 dipendenti	301.220	208.820	92.400	10,1	7,0	3,1
10-49 dipendenti	130.830	110.870	19.970	4,9	4,2	0,8
50 dipendenti e oltre	263.720	276.890	-13.170	5,3	5,5	-0,3

*Valori assoluti arrotondati alle decine

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2006

³ Per una presentazione degli aspetti generali dell'indagine si rinvia alla nota metodologica.

**I risultati dell'indagine Excelsior 2005-2006 sulla domanda di lavoro
Provincia di Reggio Calabria**

	Movimenti previsti nel 2006 (valori assoluti)*			Tassi previsti nel 2006		
	Entrate	Uscite	Saldo	Entrata	Uscita	Saldo
TOTALE	3.620	2.940	680	8,6	7,0	1,6
INDUSTRIA	1.370	1.160	210	10,8	9,1	1,7
<i>Industria in senso stretto</i>	<i>720</i>	<i>440</i>	<i>280</i>	<i>10,8</i>	<i>6,6</i>	<i>4,2</i>
<i>Costruzioni</i>	<i>650</i>	<i>720</i>	<i>-70</i>	<i>10,8</i>	<i>11,8</i>	<i>-1,1</i>
SERVIZI	2.250	1.780	470	7,7	6,1	1,6
CLASSE DIMENSIONALE						
1-9 dipendenti	2.350	1.520	840	13,6	8,8	4,9
10-49 dipendenti	560	550	10	5,8	5,7	0,1
50 dipendenti e oltre	710	870	-170	4,7	5,8	-1,1
Calabria	16.820	13.450	3.370	10,4	8,3	2,1

*Valori assoluti arrotondati alle decine

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2006

3. La domanda di lavoro prevista nel 2006 nel distretto

Grazie al "sovracampionamento" effettuato (maggior numero di interviste), si dispone anche per quest'anno di dati significativi relativi allo specifico del distretto delle imprese innovative, presentati nell'allegato statistico.

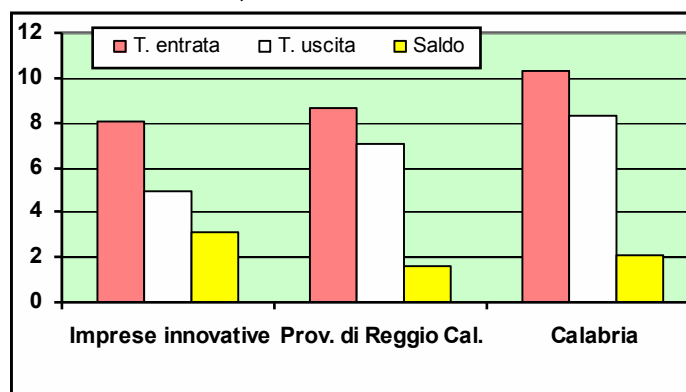
Questo è strutturato su tre sezioni: la prima (Tav. 1-13) offre una visione sintetica di tutti i risultati nell'indagine nei suoi diversi aspetti: oltre al numero di assunzioni previste e alle relative caratteristiche, si riportano, ad esempio, le motivazioni di non assunzione, l'utilizzo da parte delle imprese di contratti temporanei e i canali di selezione utilizzati dalle imprese. Per ciascun dato viene proposto il valore del distretto, nonché il confronto con il corrispondente valore riferito alla provincia e alla regione. La seconda e la terza sezione (Tav. 14-17) focalizzano l'attenzione sulle professioni e i titoli di studio maggiormente richiesti.

Considerando i principali risultati dell'indagine, si rileva che circa il 34% delle imprese del distretto (Tav. 1) prevedono di effettuare assunzioni, una quota superiore alla media provinciale e regionale (entrambe attorno al 26-27%). Questo dato ha una valenza prettamente congiunturale: uno significativo scostamento dai valori degli ambiti territoriali di riferimento potrebbe riflettere una marcata differenza di "clima" congiunturale dello stesso segno. Va inoltre osservato che il valore di questo indicatore è nettamente superiore al dato dello scorso anno, quando si attestava al 24%.

Il dato di maggiore interesse è senza dubbio costituito dai movimenti previsti nel 2006 e dai relativi tassi (Tav. 2). Le imprese del distretto prevedono di effettuare 140 assunzioni, a fronte delle quali sono però previste 90 uscite, con un saldo positivo di circa 50 unità (+3,1% in termini percentuali, contro +1,6% nella media provinciale).

Dal punto di vista della dimensione d'impresa si riscontrano valori fortemente decrescenti al crescere della classe dimensionale, fino a un saldo leggermente negativo nelle "grandi" imprese del distretto con almeno 50 dipendenti, benché riferito a valori assoluti piuttosto ridotti.

Tassi di entrata, tassi di uscita e saldi - anno 2006



Nel complesso, la più elevata quota di imprese che assume e il saldo previsto, superiore alla media provinciale (cfr. grafico precedente), sembrano confermare la maggiore dinamicità del distretto delineata dai dati di "quadro"⁴, nonostante il saldo negativo previsto nelle grandi imprese, aspetto che meriterebbe forse qualche approfondimento.

E' interessante segnalare che rispetto alle previsioni formulate lo scorso anno (2005), le entrate programmate passano da 110 a 140 unità; anche le uscite crescono da 50 a 90 unità, cosicché il saldo resterebbe praticamente stabile (da +60 a +50 unità), riducendosi però in termini percentuali (da +4,3 a +3,1%).

Accanto alle 140 entrate cosiddette "stabili" (di cui il 16% sarà tuttavia assunto a tempo determinato, come si può rilevare dalla Tav. 4), le imprese del distretto hanno previsto, sempre nel 2006, l'utilizzo di una sessantina di contratti di collaborazione a progetto.

Sempre in tema di tipologie contrattuali che verranno proposte ai neoassunti, si può notare lo scarso utilizzo del part-time (8% di tutte le assunzioni stabili), che evidenzia per le imprese del distretto esigenze di flessibilità piuttosto limitate, come conferma anche il non elevato ricorso ai contratti a tempo determinato, che come si è visto, dovrebbero raggiungere - quantomeno nelle previsioni delle imprese - solo il 16% del totale delle assunzioni previste.

Sempre a proposito di flessibilità, si può osservare che nel 2005 circa un terzo delle imprese con dipendenti del distretto ha utilizzato contratti temporanei (cfr. Tav. 10): tra questi, oltre ai contratti a tempo determinato, sono compresi anche i contratti di apprendistato, il lavoro interinale e le collaborazioni a progetto.

Passando all'esame delle caratteristiche delle assunzioni previste nel distretto, la distribuzione per classi di età (Tav. 3) evidenzia una forte propensione verso persone fino a 29 anni (quasi il 58% del totale, contro il 42% medio provinciale); la quota di assunzioni per cui l'età non è rilevante si limita invece al 30% contro il 44% medio provinciale.

Al tema dell'età è strettamente legato anche quello dell'esperienza.

A questo proposito, si può osservare che per oltre il 60% delle entrate previste nel distretto, una precedente esperienza lavorativa (professionale o almeno nello stesso settore) è un requisito di rilievo ai fini dell'assunzione (Tav. 5). Emerge pertanto un'apparente incongruenza tra la forte richiesta di esperienza e l'ampia propensione all'inserimento di persone giovani.

Tuttavia, considerando l'elevata quota delle assunzioni con titolo di studio elevato (dal diploma in su), soprattutto in indirizzi tecnico-industriali, ciò potrebbe significare che le imprese innovative locali preferirebbero inserire persone giovani che abbiano già svolto, durante il percorso formativo, esperienze lavorative e/o di tirocinio o stage almeno per brevi periodi. Peraltro, fatto ormai abbastanza inusuale, nella gran parte dei casi (63% del totale) viene proposto il contratto a tempo indeterminato.

⁴ Va comunque osservato che il diverso mix produttivo e la diversa struttura per dimensione d'impresa esistenti in aree diverse hanno una certa influenza nel determinarne il saldo complessivo.

Probabilmente anche per questo orientamento largamente prevalente verso persone giovani ma con un buon livello d'istruzione e con qualche esperienza, la segnalazione di difficoltà di reperimento interessa il 41% delle assunzioni previste (Tav. 8), un valore nettamente superiore alla media provinciale (21%).

Le difficoltà di reperimento risultano ancora più elevate nelle piccole e nelle medie imprese (dove quasi una figura su 2 risulta difficile da trovare), sia a causa della generale carenza di figure operaie, sia per la minore capacità delle imprese minori di sviluppare adeguate politiche di ricerca e selezione del personale.

Ciò potrebbe frenare sensibilmente i programmi di attività delle imprese, in un distretto tra i più dinamici nell'economia provinciale. Questo è certamente un punto critico che l'indagine mette in evidenza e che richiede interventi adeguati, per esempio sul versante dell'offerta formativa.

La Tav 6 evidenzia la distribuzione delle assunzioni previste nel distretto per grandi gruppi professionali. E' interessante rilevare, in primo luogo, la quota molto elevata di figure specialistiche e tecniche (45%). Gli operai più o meno specializzati rappresentano poco più del 35% del totale delle figure richieste, cui si aggiunge un ulteriore 10% di figure amministrative di livello intermedio.

Si può inoltre rilevare la quota molto contenuta del personale non qualificato, che non va oltre l'8% e che raggiunge invece il 15% nella media provinciale.

Tale struttura segnala un elevato livello di fabbisogno professionale nel settore.

E' probabilmente per questo motivo che la quota di personale extracomunitario prevista dalle imprese del distretto (Tav. 9) non appare particolarmente elevata (24%). Tale componente viene indicata soprattutto con riferimento alle figure non qualificate e a quelle operaie meno specializzate.

Dal punto di vista dei livelli di istruzione richiesti, si riscontra che circa due terzi delle figure in entrata dovrà possedere un titolo di studio post-obbligo (cfr. Tav. 7), quota superiore al 61% della media provinciale. In particolare, come si è già anticipato, risulta molto più elevata la quota di diplomati, pari al 52% del totale contro il 33% della media provinciale.

Tale elevato fabbisogno formativo riflette il significativo livello di fabbisogni professionali prima riscontrato sul versante delle professioni.

Vale la pena infine accennare al fatto che nel corso del 2005 oltre un terzo delle imprese del distretto hanno effettuato attività di formazione per i propri dipendenti; tale quota risulta molto più elevata nelle imprese con almeno 50 dipendenti (dove addirittura 9 imprese su 10 hanno risposto affermativamente a questa domanda).

Queste note non esauriscono certamente la potenzialità di analisi che offrono i risultati dell'indagine Excelsior, soprattutto in chiave di indicazioni operative per orientare sia la programmazione dell'offerta formativa, sia l'impostazione di possibili azioni di politiche del lavoro.

Tra gli approfondimenti che potrebbero essere svolti, si segnalano:

- analisi dei dati dei Centri per l'Impiego ai fini di una valutazione ex-post della correttezza delle previsioni delle imprese; tale confronto può essere facilitato in aree più piccole o per specifici settori di attività economica;
- confronto in serie storica tra domanda e offerta di lavoro, per specifici livelli e indirizzi di istruzione, al fine di delineare relazioni tra i flussi di offerta in uscita dal sistema formativo e i fabbisogni delle imprese;
- utilizzo dei dati Excelsior, insieme a dati di altre fonti, per attività di programmazione e orientamento dell'offerta formativa.
- per le aree per cui si dispone di un minimo di serie storica delle previsioni (almeno tre anni), analisi dei dati ai fini dell'individuazione delle tendenze di medio periodo della domanda di lavoro dell'area.

Allegato statistico
I principali risultati dell'indagine