



## Progetto Excelsior

Sistema informativo  
per l'occupazione e la formazione

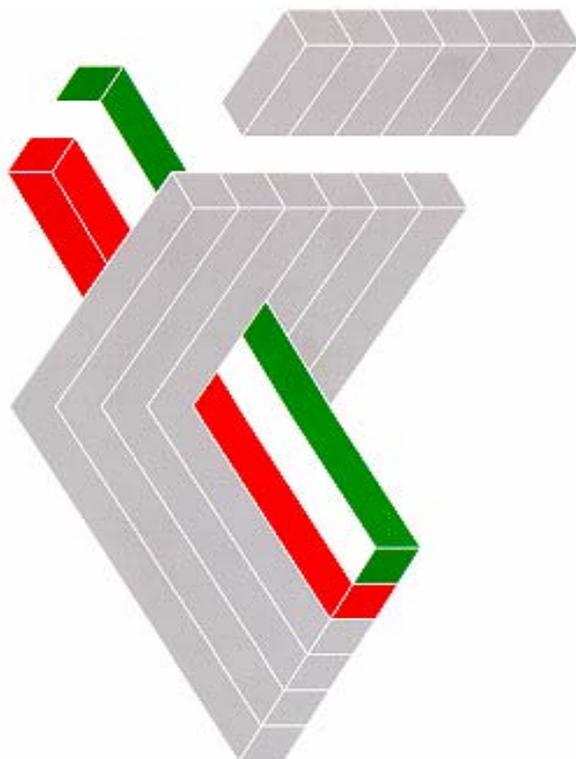
---

LE PREVISIONI OCCUPAZIONALI E I FABBISOGNI PROFESSIONALI PER IL 2007

# DISTRETTO DELLE IMPRESE INNOVATIVE DELLA PROVINCIA DI REGGIO CALABRIA

*PRINCIPALI RISULTATI*

---



# Indice

## **Analisi dei risultati dell'indagine Excelsior** **pag. 4**

1. La domanda di lavoro nel 2007: il quadro generale pag. 4

2. La domanda di lavoro prevista nel 2007 nel distretto pag. 5

## **Allegato statistico - I principali risultati dell'indagine**

### ***Sezione 1 - Le assunzioni previste nel 2007: dati sintetici***

Tavola 1 - Imprese che prevedono assunzioni nel 2007, imprese che non prevedono assunzioni e motivi di non assunzione: quote percentuali e confronti territoriali

Tavola 2 - Movimenti e tassi previsti per il 2007 per classi dimensionali e confronti territoriali

Tavola 3 - Assunzioni previste nel 2007 per livello di inquadramento e classi di età: distribuzione percentuale e confronti territoriali

Tavola 4 - Assunzioni previste nel 2007 per tipo di contratto: distribuzione percentuale e confronti territoriali

Tavola 5 - Assunzioni previste nel 2007 per livello di esperienza richiesto: distribuzione percentuale e confronti territoriali

Tavola 6 - Assunzioni previste nel 2007 per grandi gruppi professionali (classificazione ISTAT): distribuzione percentuale e confronti territoriali

Tavola 7 - Assunzioni previste nel 2007 per livelli di istruzione richiesti e livelli formativi equivalenti: distribuzione percentuale e confronti territoriali

Tavola 8 - Assunzioni previste nel 2007 di difficile reperimento e con necessità di ulteriore formazione: distribuzione percentuale e confronti territoriali

Tavola 9 - Altre caratteristiche delle assunzioni previste nel 2007: distribuzione percentuale e confronti territoriali

Tavola 10 - Incidenza delle imprese che nel 2006 hanno utilizzato personale con contratti temporanei: quota percentuale sul totale e confronti territoriali

Tavola 11 - Utilizzo previsto nel 2007 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 - Assunzioni previste dalle imprese per il 2007, per grandi gruppi professionali (secondo la classificazione ISTAT), 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 2007 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 2007 per necessità di ulteriore formazione, secondo l'indirizzo di studio esplicitamente segnalato dalle imprese e secondo l'indirizzo formativo equivalente

Tavola 17.1 - Assunzioni previste dalle imprese per il 2007 per livelli di istruzione e per classe dimensionale - principali caratteristiche - Titoli universitari

Tavola 17.2 - Assunzioni previste dalle imprese per il 2007 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 dei titoli di studio

#### ***Glossario***

# Analisi dei risultati dell'indagine Excelsior<sup>1</sup>

## 1. La domanda di lavoro nel 2007: il quadro generale

Grazie ai dati raccolti su un campione di oltre 100mila imprese italiane, aggiornati con cadenza annuale, il Sistema informativo Excelsior mette 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 per il breve e medio periodo distinto per le 103 province italiane e disaggregato per classe dimensionale e per attività economica di impresa.

La decima edizione dell'indagine Excelsior<sup>2</sup> ha evidenziato, per il 2007, una previsione di domanda di lavoro dipendente da parte del settore privato non agricolo che a livello nazionale si attesta attorno a 840mila unità, con un significativo incremento rispetto all'anno precedente.

A fronte di queste entrate, sono state previste uscite per circa 760mila unità, cosicché il saldo dovrebbe risultare positivo per circa 83mila unità, cui corrisponderebbe una variazione percentuale degli occupati dipendenti - rispetto allo stock esistente a fine 2006 - pari allo 0,8%. Si tratta di un incremento non particolarmente elevato, ma sostanzialmente analogo a quello previsto nella precedente indagine (+0,9%).

### I risultati dell'indagine Excelsior 2007 sulla domanda di lavoro - Italia

	Movimenti previsti nel 2007 valori assoluti*			Tassi previsti nel 2007		
	Entrate	Uscite	Saldo	Entrata	Uscita	Saldo
<b>TOTALE</b>	<b>839.460</b>	<b>756.430</b>	<b>83.020</b>	<b>7,8</b>	<b>7,0</b>	<b>0,8</b>
<b>INDUSTRIA</b>	<b>329.140</b>	<b>301.990</b>	<b>27.150</b>	<b>6,5</b>	<b>6,0</b>	<b>0,5</b>
<i>Industria in senso stretto</i>	<i>206.210</i>	<i>194.820</i>	<i>11.390</i>	<i>5,1</i>	<i>4,9</i>	<i>0,3</i>
<i>Costruzioni</i>	<i>122.930</i>	<i>107.170</i>	<i>15.760</i>	<i>11,9</i>	<i>10,4</i>	<i>1,5</i>
<b>SERVIZI</b>	<b>510.320</b>	<b>454.440</b>	<b>55.870</b>	<b>8,8</b>	<b>7,9</b>	<b>1,0</b>
<b>CLASSE DIMENSIONALE</b>						
1-9 dipendenti	353.230	293.120	60.110	11,6	9,6	2,0
10-49 dipendenti	168.040	156.010	12.030	6,2	5,8	0,4
50 dipendenti e oltre	318.190	307.310	10.880	6,3	6,1	0,2

\*Valori assoluti arrotondati alle decine

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2007

<sup>1</sup> Testo a cura di Enrico Quaini di Gruppo CLAS.

<sup>2</sup> Per una presentazione degli aspetti generali dell'indagine si rinvia alla nota metodologica.

**I risultati dell'indagine Excelsior 2007 sulla domanda di lavoro  
Provincia di Reggio Calabria**

	Movimenti previsti nel 2007 valori assoluti*			Tassi previsti nel 2007		
	Entrate	Uscite	Saldo	Entrata	Uscita	Saldo
<b>TOTALE</b>	<b>3.790</b>	<b>3.600</b>	<b>190</b>	<b>8,8</b>	<b>8,4</b>	<b>0,4</b>
<b>INDUSTRIA</b>	<b>1.460</b>	<b>1.560</b>	<b>-100</b>	<b>10,3</b>	<b>11,0</b>	<b>-0,7</b>
<i>Industria in senso stretto</i>	<i>630</i>	<i>650</i>	<i>-20</i>	<i>8,5</i>	<i>8,7</i>	<i>-0,2</i>
<i>Costruzioni</i>	<i>830</i>	<i>910</i>	<i>-80</i>	<i>12,3</i>	<i>13,5</i>	<i>-1,2</i>
<b>SERVIZI</b>	<b>2.330</b>	<b>2.040</b>	<b>290</b>	<b>8,1</b>	<b>7,1</b>	<b>1,0</b>
<b>CLASSE DIMENSIONALE</b>						
1-9 dipendenti	2.140	2.130	10	12,1	12,1	0,1
10-49 dipendenti	630	610	20	6,1	6,0	0,2
50 dipendenti e oltre	1.020	860	160	6,8	5,7	1,1
<b>Calabria</b>	<b>17.310</b>	<b>15.440</b>	<b>1.860</b>	<b>10,4</b>	<b>9,3</b>	<b>1,1</b>

\*Valori assoluti arrotondati alle decine

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2007

In provincia di Reggio Calabria, si prevedono invece circa 3.800 entrate a fronte di 3.600 uscite, per un saldo di poco inferiore a 200 unità. I tassi di variazione previsti sono negativi nell'industria - con particolare riferimento alle costruzioni - e pari all'1% nei servizi. Tutte le classi dimensionali dovrebbero mostrare un saldo di segno positivo, che nel caso delle grandi imprese con almeno 50 dipendenti dovrebbe superare l'1%.

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

## **2. La domanda di lavoro prevista nel 2007 nel distretto**

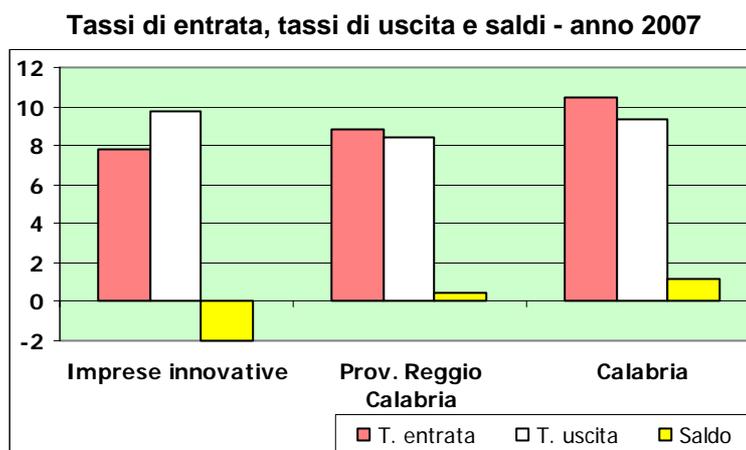
Grazie al "sovracampionamento" effettuato (maggior numero di interviste), si dispone anche per quest'anno di dati significativi relativi allo specifico del distretto delle imprese innovative, presentati nell'allegato statistico.

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 23% delle imprese del distretto (Tav. 1) prevedono di effettuare assunzioni, una quota superiore alla media provinciale (21%) ma inferiore a quella regionale (26%). 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 inferiore al dato dello scorso anno, quando si attestava a di sopra del 30%.

Il dato di maggiore interesse è senza dubbio costituito dai movimenti previsti nel 2007 e dai relativi tassi (Tav. 2). Le imprese del distretto prevedono di effettuare 110 assunzioni, a fronte delle quali sono però previste 130 uscite, con un saldo che dovrebbe risultare negativo per circa 30 unità (-2% in termini percentuali, contro +0,4% 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 piuttosto negativo nelle "grandi" imprese del distretto con almeno 50 dipendenti, benché riferito a valori assoluti piuttosto ridotti.



E' interessante segnalare che rispetto alle previsioni formulate lo scorso anno (2006), le entrate programmate si riducono da 140 a 110 unità; le uscite crescono invece da 90 a 130 unità, cosicché il saldo passerebbe da +50 a -30 unità (e da +3,1% a -2% in termini percentuali).

Tale inversione di tendenza, insieme alla netta riduzione della percentuale di imprese che dichiara di assumere, segnala pertanto un certo peggioramento del "clima" congiunturale nel "distretto delle imprese innovative", che sembra essere più accentuato nel caso delle grandi imprese.

Accanto alle 110 entrate cosiddette "stabili" (di cui il 20% circa sarà tuttavia assunto a tempo determinato, come si può rilevare dalla Tav. 4), le imprese del distretto hanno previsto, sempre nel 2007, l'utilizzo di un numero molto limitato 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 (11% 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 19% del totale delle assunzioni previste.

Sempre a proposito di flessibilità, si può osservare che nel 2006 circa un quinto 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 54% del totale, contro il 35% medio provinciale); la quota di assunzioni per cui l'età non è rilevante si limita invece al 14% contro il 46% medio provinciale.

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

A questo proposito, si può osservare che per quasi il 70% 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). Si conferma pertanto, analogamente alla precedente indagine, 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), ciò potrebbe significare che le imprese innovative locali preferirebbero inserire persone giovani ma 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 (76% del totale) viene proposto il contratto a tempo indeterminato, riproponendo anche in questo caso una caratteristica della precedente indagine.

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 39% delle assunzioni previste (Tav. 8), un valore nettamente superiore alla media provinciale (31%).

Le difficoltà di reperimento risultano ancora più elevate nelle piccole imprese (dove 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 ma che al momento presenta prospettive occupazionali di segno negativo. Questo è certamente un punto critico che l'indagine mette in evidenza per il secondo anno consecutivo 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 (38%). Gli operai più o meno specializzati rappresentano poco meno della metà 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 il 4% e che raggiunge invece il 14% nella media provinciale. Tale struttura ribadisce un elevato livello di fabbisogno professionale nel settore. E' probabilmente per questo motivo che la quota di personale immigrato prevista dalle imprese del distretto (Tav. 9) non appare particolarmente elevata (21%). 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 solo il 52% delle figure in entrata dovrà possedere un titolo di studio post-obbligo (cfr. Tav. 7), quota inferiore al 63% della media provinciale. L'apparente incongruenza tra l'elevata richiesta di figure specialistiche e tecniche e lo scarso interesse da parte delle imprese per titoli di studio medio-alti può essere spiegata ricordando la fortissima richiesta di esperienza lavorativa espressa dal settore. Ciò sembra indicare che le imprese sembrano largamente interessate a persone in grado di entrare rapidamente nel vivo dell'attività produttiva in forza di una esperienza lavorativa, anche breve, e non tanto a persone in possesso di una formazione solo "teorica", espressa dal titolo di studio conseguito, che spesso non corrisponde a quella effettivamente richiesta.

Vale la pena infine accennare al fatto che nel corso del 2006 oltre un quarto delle imprese del distretto ha effettuato attività di formazione per i propri dipendenti; tale quota risulta molto più elevata nelle imprese con almeno 50 dipendenti (dove 7 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*

*Sezione 1*

**Le assunzioni previste nel 2007: dati  
sintetici**

**Tavola 1 - Imprese che prevedono assunzioni nel 2007, imprese che non prevedono assunzioni e motivi di non assunzione: quote percentuali e confronti territoriali**

	Distretto imprese innovative	Provincia di Reggio Cal.	Calabria
<b>Imprese che prevedono assunzioni (quota % sul totale)</b>			
<b>Totale</b>	<b>23,1</b>	<b>21,1</b>	<b>26,0</b>
Imprese 1-9 dipendenti	16,7	17,7	22,4
Imprese 10-49 dipendenti	39,1	35,4	40,8
Imprese 50 dipendenti e oltre	92,3	88,1	86,8
<b>Principale motivazione per l'assunzione (%)*</b>			
Domanda in crescita o in ripresa	47,4	69,0	72,6
Necessità di espansione delle vendite (1)	15,5	5,3	4,3
Internalizzazione di lavoro autonomo (2)	16,5	2,8	3,0
Sviluppo di nuovi prodotti/servizi	2,1	1,4	0,7
Adeguamento a cambiamenti organizzativi	8,2	4,7	4,9
Miglioramento efficienza produttiva	3,1	6,1	6,5
Altri motivi	7,2	10,7	8,0
Totale	100,0	100,0	100,0
<b>Imprese che non prevedono assunzioni, ma che assumerebbero con condizioni diverse (quota % sul totale)</b>			
<b>Totale</b>	<b>11,5</b>	<b>15,3</b>	<b>12,8</b>
Imprese 1-9 dipendenti	12,1	16,1	13,7
Imprese 10-49 dipendenti	13,0	11,5	7,5
Imprese 50 dipendenti e oltre	0,0	0,9	0,8
<b>Condizioni per l'assunzione (distribuz.%)</b>			
Facilità di reperimento di personale in zona	0,0	2,3	2,9
Gestione del personale più flessibile	22,2	2,2	1,6
Minore pressione fiscale	18,5	45,2	46,5
Minore costo del lavoro	55,6	49,3	46,0
Altre condizioni (3)	3,7	1,1	2,9
Totale	100,0	100,0	100,0
<b>Imprese che non prevedono assunzioni, anche con condizioni diverse (quota % sul totale)</b>			
<b>Totale</b>	<b>65,4</b>	<b>63,6</b>	<b>61,2</b>
Imprese 1-9 dipendenti	71,2	66,2	63,8
Imprese 10-49 dipendenti	47,8	53,1	51,7
Imprese 50 dipendenti e oltre	7,7	11,0	12,3
<b>Motivi di non assunzione (distribuzione %)</b>			
Difficoltà e incertezze di mercato (4)	60,8	44,9	52,3
Ricorso a risorse esterne o stagionali (5)	0,7	1,7	2,5
Presenza di lavoratori in esubero o in CIG	0,0	0,8	0,5
Organico al completo o sufficiente (6)	36,6	44,0	37,6
Altri motivi	2,0	8,6	7,2
Totale	100,0	100,0	100,0

\*La domanda sulle motivazioni dell'assunzione viene posta solo con riferimento alle figure in entrata non destinate a sostituire analoga figura in uscita, pertanto il totale delle risposte risulta inferiore al numero di assunzioni previste. Per comodità di lettura il totale delle percentuali è stato riportato a 100.

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

(2) La figura richiesta svolgerà mansioni prima affidate a lavoratore autonomo/coadiuvante - Stabilizzazione della figura rispetto a una precedente forma contrattuale non alle dipendenze

(3) Acquisizione di nuove commesse/appalti - agevolazioni fiscali - risoluzione procedure in atto (mobilità/ristrutturazioni/CIG)

(4) Domanda di prodotti/servizi stabile, incerta o in calo

(5) Utilizzo di forme contrattuali alternative al lavoro dipendente - Maggiore ricorso alla subfornitura/contoterzismo

(6) Dimensione attuale dell'impresa adeguata alle aspettative - Dipendenti presenti in azienda sufficienti

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2007

**Tavola 2 - Movimenti e tassi previsti per il 2007 per classi dimensionali e confronti territoriali**

	<b>Distretto imprese innovative</b>	<b>Provincia di Reggio Cal.</b>	<b>Calabria</b>
<b>Movimenti previsti nel 2007 (v.a.)*</b>			
<b>Entrate</b>	<b>110</b>	<b>3.790</b>	<b>17.310</b>
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	60	2.140	10.130
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	(--)	630	3.570
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	30	1.020	3.610
<b>Uscite</b>	<b>130</b>	<b>3.600</b>	<b>15.440</b>
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	30	2.130	8.470
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	20	610	3.310
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	80	860	3.670
<b>Saldo</b>	<b>-30</b>	<b>190</b>	<b>1.860</b>
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	30	10	1.660
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	-10	20	260
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	-50	160	-60
<b>Tassi previsti nel 2005 (valori %)</b>			
<b>Tasso di entrata</b>	<b>7,8</b>	<b>8,8</b>	<b>10,4</b>
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	12,4	12,1	14,4
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	4,7	6,1	9,0
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	5,4	6,8	6,4
<b>Tasso di uscita</b>	<b>9,8</b>	<b>8,4</b>	<b>9,3</b>
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	5,6	12,1	12,0
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	7,4	6,0	8,4
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	14,8	5,7	6,5
<b>Saldo</b>	<b>-2,0</b>	<b>0,4</b>	<b>1,1</b>
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	6,8	0,1	2,4
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	-2,7	0,2	0,7
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	-9,5	1,1	-0,1
<b>Personale stagionale previsto nel 2007 (v.a.)</b>			
<b>Entrate</b>	<b>(--)</b>	<b>580</b>	<b>5.310</b>
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	(--)	320	2.840
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	(--)	60	1.000
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	(--)	190	1.470
<b>Collaboratori previsti nel 2007 (v.a.)</b>			
<b>Contratti</b>	<b>(--)</b>	<b>680</b>	<b>2.210</b>
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	(--)	170	1.080
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	(--)	440	860
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	(--)	70	270

\*Nel presente volume tutti i valori assoluti sono stati arrotondati alle decime.

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

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2007

**Tavola 3 - Assunzioni previste nel 2007 per livello di inquadramento e classi di età: distribuzione percentuale e confronti territoriali**

	<b>Distretto imprese innovative</b>	<b>Provincia di Reggio Cal.</b>	<b>Calabria</b>
<b>Totale assunzioni</b>	<b>110</b>	<b>3.790</b>	<b>17.310</b>
<b>Per livello di inquadramento (distribuz.%)</b>			
Dirigenti	3,8	0,2	0,1
Quadri, impiegati e tecnici	44,3	31,0	24,7
Operai, personale generico, apprendisti	51,9	68,8	75,3
Totale	100,0	100,0	100,0
<b>Quota % Dirigenti, quadri, impiegati e tecnici</b>			
<b>Totale</b>	<b>48,1</b>	<b>31,2</b>	<b>24,7</b>
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	<i>46,8</i>	<i>25,2</i>	<i>20,0</i>
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	<i>42,9</i>	<i>25,2</i>	<i>25,0</i>
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	<i>53,3</i>	<i>47,3</i>	<i>37,9</i>
<b>Per classe di età (distribuzione %)</b>			
Fino a 24 anni	1,9	10,0	10,4
25-29 anni	51,9	25,4	28,7
30-34 anni	28,3	11,1	15,0
35-44 anni	3,8	7,0	5,9
Oltre 44 anni	0,0	1,0	2,0
Età non rilevante	14,2	45,5	37,8
Totale	100,0	100,0	100,0
<b>Quota % fino a 29 anni</b>			
<b>Totale</b>	<b>53,8</b>	<b>35,4</b>	<b>39,2</b>
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	<i>58,1</i>	<i>41,7</i>	<i>42,8</i>
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	<i>7,1</i>	<i>33,0</i>	<i>35,4</i>
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	<i>66,7</i>	<i>23,6</i>	<i>32,5</i>
<b>Quota % 30 anni e oltre</b>			
<b>Totale</b>	<b>32,1</b>	<b>19,1</b>	<b>23,0</b>
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	<i>30,6</i>	<i>18,7</i>	<i>23,1</i>
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	<i>50,0</i>	<i>19,4</i>	<i>29,0</i>
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	<i>26,7</i>	<i>19,8</i>	<i>16,8</i>
<b>Quota % età non rilevante</b>			
<b>Totale</b>	<b>14,2</b>	<b>45,5</b>	<b>37,8</b>
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	<i>11,3</i>	<i>39,6</i>	<i>34,1</i>
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	<i>42,9</i>	<i>47,6</i>	<i>35,6</i>
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	<i>6,7</i>	<i>56,6</i>	<i>50,7</i>

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2007

**Tavola 4 - Assunzioni previste nel 2007 per tipo di contratto: distribuzione percentuale e confronti territoriali**

	<b>Distretto imprese innovative</b>	<b>Provincia di Reggio Cal.</b>	<b>Calabria</b>
<b>Totale assunzioni</b>	<b>110</b>	<b>3.790</b>	<b>17.310</b>
<b>Per tipo di contratto (distribuzione %)</b>			
A tempo indeterminato	76,4	56,9	54,4
A tempo determinato	18,9	31,4	35,0
Contratto di apprendistato	3,8	10,1	8,4
Contratto d'inserimento	0,9	1,3	1,9
Altre forme contrattuali	0,0	0,2	0,3
Totale	100,0	100,0	100,0
<b>Quota % a tempo indeterminato</b>			
<b>Totale</b>	<b>76,4</b>	<b>56,9</b>	<b>54,4</b>
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	100,0	64,6	58,1
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	78,6	50,5	56,3
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	26,7	44,7	42,4
<b>Quota % a tempo determinato</b>			
<b>Totale</b>	<b>18,9</b>	<b>31,4</b>	<b>35,0</b>
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	0,0	22,4	30,0
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	21,4	45,5	39,9
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	56,7	41,7	44,2
<b>Quota % apprendistato</b>			
<b>Totale</b>	<b>3,8</b>	<b>10,1</b>	<b>8,4</b>
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	0,0	12,9	10,8
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	0,0	4,0	3,2
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	13,3	7,8	7,0
<b>Quota % contratto d'inserimento</b>			
<b>Totale</b>	<b>0,9</b>	<b>1,3</b>	<b>1,9</b>
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	0,0	0,0	1,0
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	0,0	0,0	0,6
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	3,3	5,0	5,6
<b>Quota % altre forme contrattuali</b>			
<b>Totale</b>	<b>0,0</b>	<b>0,2</b>	<b>0,3</b>
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	0,0	0,0	0,2
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	0,0	0,0	0,0
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	0,0	0,8	0,8
<b>Quota % part-time</b>			
<b>Totale</b>	<b>11,3</b>	<b>18,7</b>	<b>17,4</b>
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	19,4	25,1	19,1
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	0,0	13,1	17,5
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	0,0	8,6	12,8

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2007

**Tavola 5 - Assunzioni previste nel 2007 per livello di esperienza richiesto: distribuzione percentuale e confronti territoriali**

	<b>Distretto imprese innovative</b>	<b>Provincia di Reggio Cal.</b>	<b>Calabria</b>
<b>Totale assunzioni</b>	<b>110</b>	<b>3.790</b>	<b>17.310</b>
<b>Per livello di esperienza (distribuzione %)</b>			
Con esperienza di lavoro	68,9	57,4	56,7
Esperienza professionale specifica	14,2	17,1	19,9
Esperienza nello stesso settore	54,7	40,4	36,8
Senza esperienza di lavoro	31,1	42,6	43,3
Generica esperienza di lavoro	4,7	13,1	14,5
Senza alcuna esperienza	26,4	29,5	28,7
Totale	100,0	100,0	100,0
<b>Anni di esperienza richiesti (n. medio anni)</b>			
Esperienza professionale specifica	3,9	2,7	3,0
Esperienza nello stesso settore	2,1	2,3	2,8
<b>Quota % con esperienza professionale</b>			
<b>Totale</b>	<b>14,2</b>	<b>17,1</b>	<b>19,9</b>
Imprese 1-9 dipendenti	17,7	9,4	18,3
Imprese 10-49 dipendenti	14,3	21,0	22,6
Imprese 50 dipendenti e oltre	6,7	30,6	21,9
<b>Quota % con esperienza nello stesso settore</b>			
<b>Totale</b>	<b>54,7</b>	<b>40,4</b>	<b>36,8</b>
Imprese 1-9 dipendenti	69,4	47,9	36,8
Imprese 10-49 dipendenti	57,1	29,5	37,5
Imprese 50 dipendenti e oltre	23,3	31,3	36,2
<b>Quota % con generica esperienza di lavoro</b>			
<b>Totale</b>	<b>4,7</b>	<b>13,1</b>	<b>14,5</b>
Imprese 1-9 dipendenti	4,8	12,1	14,0
Imprese 10-49 dipendenti	7,1	22,1	16,3
Imprese 50 dipendenti e oltre	3,3	9,6	14,5
<b>Quota % senza alcuna esperienza</b>			
<b>Totale</b>	<b>26,4</b>	<b>29,5</b>	<b>28,7</b>
Imprese 1-9 dipendenti	8,1	30,6	31,0
Imprese 10-49 dipendenti	21,4	27,4	23,7
Imprese 50 dipendenti e oltre	66,7	28,5	27,4

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2007

**Tavola 6 - Assunzioni previste nel 2007 per grandi gruppi professionali (classificazione ISTAT):  
distribuzione percentuale e confronti territoriali**

	<b>Distretto imprese innovative</b>	<b>Provincia di Reggio Cal.</b>	<b>Calabria</b>
<b>Totale assunzioni</b>	<b>110</b>	<b>3.790</b>	<b>17.310</b>
<b>Per grandi gruppi professionali (distribuzione %)</b>			
Dirigenti, professioni ad elevata specializzazione e tecnici	37,7	19,7	15,5
1. Dirigenti	0,0	0,0	0,0
2. Professioni intellettuali e scientifiche altamente specializzate	5,7	1,8	2,5
3. Professioni tecniche	32,1	17,9	13,0
Impiegati, professioni commerciali e nei servizi	10,4	34,3	32,2
4. Impiegati	10,4	13,6	9,6
5. Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	0,0	20,7	22,7
Operai specializzati e conduttori di impianti e macchine	48,1	32,4	37,6
6. Operai specializzati	37,7	19,4	23,9
7. Conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili	10,4	13,0	13,8
Professioni non qualificate	3,8	13,6	14,7
Totale	100,0	100,0	100,0
<b>Quota % Dirigenti, professioni con elev. special. e tecnici</b>			
<b>Totale</b>	<b>37,7</b>	<b>19,7</b>	<b>15,5</b>
Imprese 1-9 dipendenti	43,5	22,3	13,7
Imprese 10-49 dipendenti	42,9	21,0	20,9
Imprese 50 dipendenti e oltre	23,3	13,3	15,1
<b>Quota % Impiegati, addetti alle vendite e ai servizi</b>			
<b>Totale</b>	<b>10,4</b>	<b>34,3</b>	<b>32,2</b>
Imprese 1-9 dipendenti	3,2	30,1	30,0
Imprese 10-49 dipendenti	0,0	21,3	25,8
Imprese 50 dipendenti e oltre	30,0	51,2	45,0
<b>Quota % Operai specializzati e conduttori di impianti</b>			
<b>Totale</b>	<b>48,1</b>	<b>32,4</b>	<b>37,6</b>
Imprese 1-9 dipendenti	53,2	34,5	43,1
Imprese 10-49 dipendenti	35,7	46,3	38,1
Imprese 50 dipendenti e oltre	43,3	19,2	21,9
<b>Quota % Professioni non qualificate</b>			
<b>Totale</b>	<b>3,8</b>	<b>13,6</b>	<b>14,7</b>
Imprese 1-9 dipendenti	0,0	13,0	13,3
Imprese 10-49 dipendenti	21,4	11,3	15,2
Imprese 50 dipendenti e oltre	3,3	16,3	18,1

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2007

**Tavola 7 - Assunzioni previste nel 2007 per livelli di istruzione richiesti e livelli formativi:  
equivalenti (\*): distribuzione percentuale e confronti territoriali**

	<b>Distretto imprese innovative</b>	<b>Provincia di Reggio Cal.</b>	<b>Calabria</b>
<b>Totale assunzioni</b>	<b>110</b>	<b>3.790</b>	<b>17.310</b>
<b>Per livelli di istruzione richiesti (distribuzione %)</b>			
Titolo universitario	23,6	6,3	6,1
Diploma di scuola superiore e post-diploma	26,4	46,4	38,2
Istruzione e formazione professionale	1,9	10,7	15,4
Scuola dell'obbligo (1)	48,1	36,6	40,4
Totale	100,0	100,0	100,0
<b>Per livelli formativi equivalenti (distribuzione %)</b>			
Livello universitario	16,0	11,1	9,2
Livello secondario (diploma) e post-secondario	34,0	43,8	37,8
Livello qualifica professionale	37,7	29,7	35,4
Livello scuola dell'obbligo (1)	12,3	15,4	17,6
Totale	100,0	100,0	100,0
<b>Livelli di istruzione richiesti</b>			
<b>Titolo universitario e diploma (quota %)</b>			
<b>Totale</b>	<b>50,0</b>	<b>52,7</b>	<b>44,2</b>
Imprese 1-9 dipendenti	46,8	48,8	39,7
Imprese 10-49 dipendenti	42,9	54,5	46,9
Imprese 50 dipendenti e oltre	60,0	59,6	54,3
<b>Qualifica professionale (quota %)</b>			
<b>Totale</b>	<b>1,9</b>	<b>10,7</b>	<b>15,4</b>
Imprese 1-9 dipendenti	0,0	10,1	14,0
Imprese 10-49 dipendenti	0,0	6,2	14,8
Imprese 50 dipendenti e oltre	6,7	14,9	20,2
<b>Livelli formativi equivalenti</b>			
<b>Livello universitario e secondario (quota %)</b>			
<b>Totale</b>	<b>50,0</b>	<b>54,9</b>	<b>47,0</b>
Imprese 1-9 dipendenti	46,8	52,2	42,7
Imprese 10-49 dipendenti	42,9	55,3	50,2
Imprese 50 dipendenti e oltre	60,0	60,3	55,8
<b>Livello qualifica professionale (quota %)</b>			
<b>Totale</b>	<b>37,7</b>	<b>29,7</b>	<b>35,4</b>
Imprese 1-9 dipendenti	45,2	32,9	38,9
Imprese 10-49 dipendenti	35,7	22,6	28,9
Imprese 50 dipendenti e oltre	23,3	27,5	32,2

(1) Scuola dell'obbligo prevista dalla normativa in vigore fino all'anno scolastico 2006-2007

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2007

(\*) I valori relativi alle assunzioni per titoli di studio si riferiscono a quanto indicato dalle imprese in sede di indagine.

Le assunzioni per titolo di studio sono ripartite per tipo (specifica, ecc.) e per anni di esperienza richiesta. Quest'ultima è stata considerata come elemento che contribuisce ad una "formazione integrata", vale a dire una formazione che considera il sapere scolastico e quello di tipo esperienziale.

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

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

- fino 9 anni: livello scuola dell'obbligo
- 10-12 anni: livello qualifica professionale
- 13 anni: livello secondario
- 14-15 anni: livello post secondario
- 16 anni e più: livello universitario

**Tavola 8 - Assunzioni previste nel 2007 di difficile reperimento e con necessità di ulteriore formazione: distribuzione percentuale e confronti territoriali**

	<b>Distretto imprese innovative</b>	<b>Provincia di Reggio Cal.</b>	<b>Calabria</b>
<b>Totale assunzioni</b>	<b>110</b>	<b>3.790</b>	<b>17.310</b>
<b>Assunzioni di difficile reperimento (quota % sul totale delle assunzioni)</b>			
<b>Totale</b>	<b>38,7</b>	<b>31,3</b>	<b>29,1</b>
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	<i>51,6</i>	<i>42,6</i>	<i>37,7</i>
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	<i>28,6</i>	<i>20,9</i>	<i>15,4</i>
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	<i>16,7</i>	<i>13,9</i>	<i>18,5</i>
<b>Motivi della difficoltà di reperimento (distribuz.%)</b>			
Mancanza della necessaria qualificazione	34,1	47,4	39,1
Mancanza di strutture formative	0,0	4,2	5,9
Ridotta presenza della figura	53,7	14,1	17,9
Insufficienti motivazioni economiche	12,2	28,7	30,6
Lavoro offerto prevede turni/notte/festivi	0,0	1,1	4,3
Altri motivi	0,0	4,5	2,2
Totale	100,0	100,0	100,0
<b>Tempo necessario per la ricerca della figura (quota % sul totale delle assunzioni di diff.reper.)</b>			
1-2 mesi	43,9	51,5	51,1
3 mesi	2,4	9,5	15,7
4-6 mesi	22,0	31,0	25,6
Oltre 6 mesi	31,7	8,0	7,6
Totale	100,0	100,0	100,0
<b>Tempo medio di ricerca (mesi)</b>	<b>4,8</b>	<b>3,7</b>	<b>3,6</b>
<b>Assunzioni per cui è prevista un'ulteriore formazione post-inserimento (quota % sul totale)</b>			
<b>Totale</b>	<b>79,2</b>	<b>67,1</b>	<b>65,5</b>
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	<i>82,3</i>	<i>64,6</i>	<i>60,3</i>
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	<i>57,1</i>	<i>49,7</i>	<i>68,9</i>
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	<i>83,3</i>	<i>83,2</i>	<i>76,7</i>
<b>Modalità di formazione prevista (distribuz.%)</b>			
Corsi interni all'azienda	27,4	19,5	14,7
Corsi esterni all'azienda	8,5	8,3	7,4
Affiancamento a personale interno	79,2	59,8	60,2
Totale (1)	79,2	67,1	65,5
- di cui con corsi interni o esterni	27,4	22,0	16,9

(1) La somma dei valori percentuali relativi alle singole modalità può superare il valore riportato nella colonna totale in quanto le imprese potevano indicare più di una modalità di formazione

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2007

**Tavola 9 - Altre caratteristiche delle assunzioni previste nel 2007: distribuzione percentuale e confronti territoriali**

	<b>Distretto imprese innovative</b>	<b>Provincia di Reggio Cal.</b>	<b>Calabria</b>
<b>Totale assunzioni</b>	<b>110</b>	<b>3.790</b>	<b>17.310</b>
<b>Segnalazione del genere ritenuto più adatto allo svolgimento della professione richiesta (quota % sul totale delle assunzioni)</b>			
Uomini	67,9	47,9	53,7
Donne	9,4	16,6	15,2
Ugualmente adatti (indifferente)	22,6	35,5	31,1
Totale	100,0	100,0	100,0
<b>Segnalazione di preferenza del genere femminile per lo svolgimento della professione richiesta (quota % sul totale delle assunzioni)</b>			
<b>Totale</b>	<b>9,4</b>	<b>16,6</b>	<b>15,2</b>
Imprese 1-9 dipendenti	3,2	22,7	17,8
Imprese 10-49 dipendenti	21,4	10,4	15,1
Imprese 50 dipendenti e oltre	16,7	7,5	8,2
<b>Assunzioni di personale immigrato (quota % sul totale delle assunzioni) (1)</b>			
<b>Totale</b>	<b>20,8</b>	<b>20,1</b>	<b>22,1</b>
Imprese 1-9 dipendenti	33,9	21,5	19,9
Imprese 10-49 dipendenti	7,1	21,8	29,1
Imprese 50 dipendenti e oltre	0,0	16,1	21,5
<b>Assunzioni previste in sostituzione di analoga figura (quota % sul totale delle assunzioni)</b>			
<b>Totale</b>	<b>8,5</b>	<b>24,3</b>	<b>31,0</b>
Imprese 1-9 dipendenti	0,0	20,1	27,1
Imprese 10-49 dipendenti	50,0	26,6	36,3
Imprese 50 dipendenti e oltre	6,7	31,7	36,8
<b>Assunzioni previste di figure non in sostituzione e non presenti in azienda (quota % su tot. assunz.)</b>			
	17,9	15,3	15,5
<b>Assunzioni previste per le quali è richiesta la conoscenza delle lingue (quota % sul totale)</b>			
<b>Totale</b>	<b>8,5</b>	<b>21,3</b>	<b>11,2</b>
Imprese 1-9 dipendenti	9,7	19,3	9,8
Imprese 10-49 dipendenti	7,1	13,7	9,3
Imprese 50 dipendenti e oltre	6,7	30,1	16,8
<b>Assunzioni previste per le quali è richiesta una conoscenza informatica (quota % sul totale)</b>			
<b>Totale</b>	<b>57,5</b>	<b>33,6</b>	<b>27,7</b>
Imprese 1-9 dipendenti	61,3	33,9	25,1
Imprese 10-49 dipendenti	50,0	34,2	29,9
Imprese 50 dipendenti e oltre	53,3	32,6	33,0

(1) Valore massimo

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2007

**Tavola 10 - Incidenza delle imprese che nel 2006 hanno utilizzato personale con contratti temporanei: quota percentuale sul totale e confronti territoriali**

	<b>Distretto imprese innovative</b>	<b>Provincia di Reggio Cal.</b>	<b>Calabria</b>
<b>Imprese che nel 2006 hanno utilizzato contratti temporanei (quota % sul totale) (1)</b>			
<b>Totale</b>	<b>20,5</b>	<b>23,3</b>	<b>26,5</b>
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	14,1	19,8	22,5
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	39,1	39,4	45,1
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	84,6	89,0	86,3
<b>Imprese che nel 2006 hanno utilizzato dipendenti a tempo determinato (quota %)</b>			
<b>Totale</b>	<b>12,4</b>	<b>13,0</b>	<b>14,5</b>
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	6,6	10,3	10,9
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	34,8	21,9	30,3
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	61,5	71,8	71,9
<b>Imprese che nel 2006 hanno utilizzato contratti di apprendistato (quota %)</b>			
<b>Totale</b>	<b>9,4</b>	<b>11,3</b>	<b>12,1</b>
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	9,6	10,6	11,1
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	8,7	12,1	15,4
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	7,7	31,7	31,8
<b>Imprese che nel 2006 hanno utilizzato lavoratori interinali (quota %)</b>			
<b>Totale</b>	<b>2,6</b>	<b>1,5</b>	<b>1,2</b>
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	0,0	0,3	0,2
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	4,3	1,7	0,9
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	38,5	37,4	33,1
<b>Imprese che nel 2006 hanno utilizzato collaboratori a progetto (quota %)</b>			
<b>Totale</b>	<b>9,8</b>	<b>4,1</b>	<b>4,7</b>
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	5,1	1,3	2,6
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	21,7	19,7	12,0
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	61,5	48,9	44,4

(1) Imprese che hanno utilizzato almeno uno dei contratti indicati

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2007

**Tavola 11 - Utilizzo previsto nel 2007 di collaboratori a progetto per grandi gruppi professionali e secondo altre caratteristiche: distribuzioni percentuali e confronti territoriali**

	Distretto imprese innovative	Provincia di Reggio Cal.	Calabria
<b>Contratti previsti di collaboratori*</b>	(--)	<b>680</b>	<b>2.210</b>
<b>- di cui collaboratori in senso stretto* (1)</b>	(--)	<b>650</b>	<b>2.050</b>
<b>Valori % riferiti ai collaboratori in senso stretto</b>			
<b>Per grandi gruppi professionali (distribuzione %)</b>			
Dirigenti, professioni ad elevata specializzazione e tecnici	(--)	50,9	55,2
1. Dirigenti	(--)	0,0	0,6
2. Professioni intellettuali e scientifiche altamente specializzate	(--)	4,6	17,6
3. Professioni tecniche	(--)	46,3	37,0
Impiegati, professioni commerciali e nei servizi	(--)	48,1	43,0
4. Impiegati	(--)	17,0	20,0
5. Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	(--)	31,1	22,9
Operai specializzati e conduttori di impianti e macchine	(--)	0,6	1,6
6. Operai specializzati	(--)	0,0	0,4
7. Conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili	(--)	0,6	1,2
Professioni non qualificate	(--)	0,3	0,2
Totale	(--)	100,0	100,0
<b>Per livelli di istruzione richiesti (distribuzione %)</b>			
Titolo universitario	(--)	14,9	25,0
Diploma di scuola superiore e post-diploma	(--)	68,4	59,8
Istruzione e formazione professionale	(--)	15,8	14,3
Scuola dell'obbligo (3)	(--)	0,9	0,9
Totale	(--)	100,0	100,0
<b>Per classe di età (distribuzione %)</b>			
Fino a 24 anni	(--)	3,4	4,7
25-29 anni	(--)	52,2	36,5
30-34 anni	(--)	1,2	12,1
35 anni e oltre	(--)	9,6	12,2
Età non rilevante	(--)	33,6	34,6
Totale	(--)	100,0	100,0
<b>Segnalazione del genere ritenuto più adatto allo svolgimento della professione richiesta (distribuz.%)</b>			
Uomini	(--)	8,0	17,3
Donne	(--)	38,4	22,0
Ugualmente adatti (indifferente)	(--)	53,6	60,7
Totale	(--)	100,0	100,0

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

\*Valori arrotondati alle decine. (1) Esclusi amministratori di società

(2) Scuola dell'obbligo prevista dalla normativa in vigore fino all'anno scolastico 2006-2007

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2007

**Tavola 12 - Personale ospitato in tirocinio/stage e canali utilizzati per la selezione del personale: quota percentuale sul totale e confronti territoriali**

	Distretto imprese innovative	Provincia di Reggio Cal.	Calabria
<b>Imprese che nel 2006 hanno ospitato personale in tirocinio/stage (quota % sul totale)</b>			
<b>Totale</b>	<b>7,7</b>	<b>8,0</b>	<b>6,9</b>
Imprese 1-9 dipendenti	4,5	6,3	5,3
Imprese 10-49 dipendenti	13,0	16,2	11,8
Imprese 50 dipendenti e oltre	46,2	39,6	39,4
<b>Principale canale utilizzato per la selezione di personale nel 2006 (quota % su tot.imprese)</b>			
<b>Totale imprese</b>			
Conoscenza diretta	48,8	39,0	39,9
Segnalazioni da conoscenti e fornitori	10,0	21,6	21,1
Quotidiani e stampa specializzata	6,9	4,5	4,7
Società di lavoro interinale	0,0	0,2	0,3
Soc. selezione personale, assoc.categoria	0,6	1,7	1,3
Banche dati aziendali	25,0	24,7	23,7
Internet	0,0	0,4	0,3
Centri per l'Impiego	7,5	5,4	5,8
Altre modalità	1,3	2,6	2,8
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Imprese con 1-49 dipendenti</b>			
Conoscenza diretta	51,7	39,8	40,8
Segnalazioni da conoscenti e fornitori	10,9	22,3	22,0
Quotidiani e stampa specializzata	6,1	4,4	4,6
Società di lavoro interinale	0,0	0,1	0,1
Soc. selezione personale, assoc.categoria	0,0	1,4	1,1
Banche dati aziendali	24,5	23,9	22,9
Internet	0,0	0,3	0,2
Centri per l'Impiego	6,8	5,5	5,9
Altre modalità	0,0	2,2	2,5
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Imprese con 50 dipendenti e oltre</b>			
Conoscenza diretta	15,4	20,3	20,5
Segnalazioni da conoscenti e fornitori	0,0	3,5	2,1
Quotidiani e stampa specializzata	15,4	6,6	5,7
Società di lavoro interinale	0,0	3,5	4,3
Soc. selezione personale, assoc.categoria	7,7	6,6	6,1
Banche dati aziendali	30,8	41,4	43,6
Internet	0,0	3,1	3,0
Centri per l'Impiego	15,4	4,8	4,3
Altre modalità	15,4	10,1	10,4
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2007

**Tavola 13 - Altre caratteristiche delle imprese: quote percentuali sul totale e confronti territoriali**

	<b>Distretto imprese innovative</b>	<b>Provincia di Reggio Cal.</b>	<b>Calabria</b>
<b>Imprese che, internamente o esternamente, hanno effettuato nel 2006 corsi di formazione per il personale (quota %)</b>			
<b>Totale</b>	<b>26,1</b>	<b>15,4</b>	<b>16,0</b>
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	20,7	12,9	13,6
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	47,8	27,6	27,2
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	69,2	57,7	54,1
<b>Dipendenti che nel 2006 hanno partecipato a corsi di formazione effettuati dalla propria impresa (quota % sul totale)</b>			
<b>Totale</b>	<b>26,8</b>	<b>17,0</b>	<b>16,2</b>
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	12,0	9,8	10,5
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	17,4	10,2	11,9
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	45,3	30,0	26,3
<b>Imprese che nel 2006 hanno realizzato innovazioni di prodotto/servizio (quota %)</b>			
<b>Totale</b>	<b>22,2</b>	<b>13,8</b>	<b>13,3</b>
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	19,7	14,0	13,4
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	26,1	15,3	16,0
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	53,8	3,5	3,5
<b>Imprese esportatrici nel 2006 (quota % sul totale)</b>			
<b>Totale</b>	<b>5,6</b>	<b>4,1</b>	<b>3,5</b>
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	1,5	3,5	3,0
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	21,7	12,1	9,5
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	38,5	0,9	2,4

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2007

*Sezione 2*

**Le professioni richieste**

Tavola 14

Assunzioni previste dalle imprese per il 2007, per grandi gruppi professionali (secondo la classificazione ISTAT), professioni più richieste di ciascun gruppo e principali caratteristiche

*Distretto delle imprese innovative della provincia di Reggio Calabria*

	Totale assunzioni 2007 (v.a.)*	di cui (valori %)				
		di difficile reperim.	senza esperienza specifica	a tempo indeter- minato	necessità formazione (corsi) (1)	in sostituz. di analoga figura
TOTALE	110	38,7	31,1	76,4	27,4	8,5
1. Dirigenti						
2. Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	--	--	--	--	--	--
3. Professioni tecniche	30	35,3	17,6	91,2	35,3	0,0
4. Impiegati	--	--	--	--	--	--
5. Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi						
6. Operai specializzati	40	55,0	12,5	95,0	0,0	5,0
7. Conduttori di impianti e operai semiqualificati addetti a macchinari fissi e mobili	--	--	--	--	--	--
8. Professioni non qualificate	--	--	--	--	--	--

(\*) Valori arrotondati alle decime

(1) Formazione prevista dalle imprese attraverso attività corsuale interna ed esterna alle imprese stesse

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

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2007

*Sezione 3*

**I livelli di istruzione e gli indirizzi di studio richiesti**

Tavola 15

Assunzioni previste dalle imprese per il 2007 secondo il livello di istruzione esplicitamente segnalato dalle imprese, la durata di esperienza specifica richiesta e il livello formativo equivalente

*Distretto delle imprese innovative della provincia di Reggio Calabria*

	Totale assunzioni 2007 per titolo di studio segnalato dalle imprese		Esperienza richiesta dalle imprese (%)			Totale assunzioni 2007 per livello formativo equivalente (1)	
			Assunzioni con esperienza specifica	di cui			
	(v.a.)	(%)		1-2 anni di esperienza	oltre 2 anni di esperienza	(v.a.)	(%)
<b>TOTALE</b>	<b>110</b>	<b>100,0</b>	<b>68,9</b>	<b>48,1</b>	<b>20,8</b>	<b>110</b>	<b>100,0</b>
Livello universitario	30	23,6	80,0	36,0	44,0	20	16,0
Livello secondario - Diploma	30	26,4	53,6	32,1	21,4	40	34,0
- di cui specializzazione post-diploma	--	--	--	--	--	20	21,7
Livello istruzione professionale	--	--	--	--	--	--	--
Livello formazione professionale	--	--	--	--	--	40	35,8
Livello scuola dell'obbligo (2)	50	48,1	74,5	64,7	9,8	10	12,3

(1) Vedi Tav. 7

(2) Scuola dell'obbligo prevista dalla normativa in vigore fino all'anno scolastico 2006-2007.

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

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2007

**Tavola 16**

**Assunzioni previste dalle imprese per il 2007 per necessità di ulteriore formazione, secondo l'indirizzo di studio esplicitamente segnalato dalle imprese e secondo l'indirizzo formativo equivalente**

***Distretto delle imprese innovative della provincia di Reggio Calabria***

	Indirizzo di studio segnalato dalle imprese				Ind.form.equiv.
	Totale assunzioni (v.a.)*	di cui (valori %):			Totale assunzioni (v.a.)*
		necessità formaz. (1)	difficile reperim.	tempo indetermin.	
<b>TOTALE</b>	<b>110</b>	<b>27,4</b>	<b>38,7</b>	<b>76,4</b>	<b>110</b>
<b>Livello Universitario</b>	<b>30</b>	<b>48,0</b>	<b>44,0</b>	<b>84,0</b>	<b>20</b>
Altri indirizzi	30	48,0	44,0	84,0	20
<b>Livello secondario e post-secondario</b>	<b>30</b>	<b>32,1</b>	<b>25,0</b>	<b>67,9</b>	<b>40</b>
Altri indirizzi	30	32,1	25,0	67,9	40
<b>Livello qualifica professionale</b>	<b>--</b>	<b>--</b>	<b>--</b>	<b>--</b>	<b>40</b>
Indirizzo meccanico	--	--	--	--	30
Altri indirizzi	--	--	--	--	--
<b>Livello scuola dell'obbligo</b>	<b>50</b>	<b>11,8</b>	<b>45,1</b>	<b>80,4</b>	<b>--</b>

\* Valori arrotondati alle decime.

(1) Formazione prevista dalle imprese attraverso attività corsuale interna ed esterna alle imprese stesse

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

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2007

**Tavola 17.1 - Assunzioni previste dalle imprese per il 2007 per livelli di istruzione e per classe dimensionale - principali caratteristiche**

**Distretto delle imprese innovative della provincia di Reggio Calabria**

**Titoli universitari**

	Totale assunzioni 2007	Classi dimensionali	
		1-49 dipend.	50 dip. e oltre
<b>Totale assunzioni (v.a.)</b>	<b>30</b>	<b>20</b>	<b>(--)</b>
<b>Assunzioni di difficile reperimento</b> <i>(quota % sul totale delle assunzioni)</i>	44,0	55,0	(--)
<b>Motivi della difficoltà di reperimento (distribuz. %)</b>			
Mancanza di strutture formative	27,3	27,3	(--)
Ridotta presenza figura	0,0	0,0	(--)
Mancanza necessaria qualificazione	72,7	72,7	(--)
Altri motivi	0,0	0,0	(--)
Totale	100,0	100,0	(--)
<b>Tempo necessario per la ricerca</b> <i>(quota % su totale assunzioni di difficile reperimento)</i>			
1-2 mesi	18,2	18,2	(--)
3 mesi	9,1	9,1	(--)
4-6 mesi	72,7	72,7	(--)
Oltre 6 mesi	0,0	0,0	(--)
Totale	100,0	100,0	(--)
<b>Tempo medio di ricerca (mesi)</b>	<b>3,4</b>	<b>3,4</b>	<b>(--)</b>
<b>Assunzioni per cui non è richiesta esperienza</b> <i>(quota % sul totale assunzioni)</i>	40,0	50,0	(--)
<b>Assunzioni per cui è prevista ulteriore formazione</b> <i>(quota % sul totale assunzioni)</i>	56,0	45,0	(--)
<b>Modalità di formazione prevista (%)</b>			
Corsi interni all'azienda	48,0	40,0	(--)
Corsi esterni all'azienda	0,0	0,0	(--)
Affiancamento a personale interno	8,0	5,0	(--)
Altre modalità	0,0	0,0	(--)
Totale (1)	56,0	45,0	(--)
<b>Assunzioni per le quali è richiesta la conoscenza delle lingue</b> <i>(quota % sul totale)</i>	16,0	10,0	(--)
<b>Assunzioni per le quali è richiesta una conoscenza informatica</b> <i>(quota % sul totale)</i>	100,0	100,0	(--)

(1) La somma dei valori percentuali relativi alle singole modalità può superare il valore riportato nella colonna totale in quanto le imprese potevano indicare più di una modalità di formazione

**Tavola 17.2 - Assunzioni previste dalle imprese per il 2007 per livelli di istruzione e per classe dimensionale - principali caratteristiche**

**Distretto delle imprese innovative della provincia di Reggio Calabria**  
**Diploma di scuola media superiore**

	Totale assunzioni 2007	Classi dimensionali	
		1-49 dipend.	50 dip. e oltre
<b>Totale assunzioni (v.a.)</b>	<b>30</b>	<b>(--)</b>	<b>(--)</b>
<b>Assunzioni di difficile reperimento</b> (quota % sul totale delle assunzioni)	25,0	(--)	(--)
<b>Motivi della difficoltà di reperimento (distribuz. %)</b>			
Mancanza di strutture formative	71,4	(--)	(--)
Ridotta presenza figura	0,0	(--)	(--)
Mancanza necessaria qualificazione	28,6	(--)	(--)
Altri motivi	0,0	(--)	(--)
Totale	100,0	(--)	(--)
<b>Tempo necessario per la ricerca</b> (quota % su totale assunzioni di difficile reperimento)			
1-2 mesi	28,6	(--)	(--)
3 mesi	0,0	(--)	(--)
4-6 mesi	0,0	(--)	(--)
Oltre 6 mesi	71,4	(--)	(--)
Totale	100,0	(--)	(--)
<b>Tempo medio di ricerca (mesi)</b>	<b>6,0</b>	<b>(--)</b>	<b>(--)</b>
<b>Assunzioni per cui non è richiesta esperienza</b> (quota % sul totale assunzioni)	50,0	(--)	(--)
<b>Assunzioni per cui è prevista ulteriore formazione</b> (quota % sul totale assunzioni)	82,1	(--)	(--)
<b>Modalità di formazione prevista (%)</b>			
Corsi interni all'azienda	32,1	(--)	(--)
Corsi esterni all'azienda	0,0	(--)	(--)
Affiancamento a personale interno	50,0	(--)	(--)
Altre modalità	0,0	(--)	(--)
Totale (1)	82,1	(--)	(--)
<b>Assunzioni per le quali è richiesta la conoscenza delle lingue</b> (quota % sul totale)	17,9	(--)	(--)
<b>Assunzioni per le quali è richiesta una conoscenza informatica</b> (quota % sul totale)	64,3	(--)	(--)

(1) La somma dei valori percentuali relativi alle singole modalità può superare il valore riportato nella colonna totale in quanto le imprese potevano indicare più di una modalità di formazione

# 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 oltre 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 103 province italiane 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 10a 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 31.12.2004, 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 31.12.2004, 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

principali variabili.

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

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

individuando 8.858 "celle" rappresentanti altrettanti universi di riferimento.

In realtà è più corretto definire tali "celle" come potenziali universi di riferimento, in quanto numerosi insiemi risultano vuoti oppure numericamente insufficienti. Questo è il motivo per cui la definizione dei settori di attività economica per ciascuna provincia segue una procedura che privilegia settori tipici, specifici dell'economia provinciale, che vanno a costituire celle per le quali ci si propone di ottenere risultati significativi, mentre settori meno rilevanti per l'economia provinciale vengono tra loro aggregati. La soluzione scelta è motivata dal fatto che le province italiane sono caratterizzate da profili economici e occupazionali differenti, per cui uno schema di campionamento rigido, che definisse tali profili in una matrice unica, pur consentendo una discreta comparabilità tra territori, avrebbe condotto ad una inevitabile perdita di informazione.

Si è preferito pertanto rendere dinamica questa matrice, costruendola sulla base di una classificazione gerarchica di codici di attività, concettualmente simile all'ATECO 2002, e attribuendo a ciascun territorio il livello di dettaglio corrispondente, nel rispetto di due criteri:

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

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

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

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

Il disegno campionario, come sin qui illustrato, è pensato comunque per garantire che a livello regionale si ottengano dati significativi per 27 settori standard. Come nell'indagine precedente la definizione del campione a livello provinciale ha privilegiato settori "tipici" e caratterizzanti l'economia provinciale e ha escluso settori non significativi. I settori di attività variano di conseguenza da una provincia all'altra, risultando in alcuni casi molto analitici in riferimento ad una specifica attività economica.

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.

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. 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 2007 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 31.12.2004 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 31.12.2004, 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.

Occorre precisare che per il segmento "imprese con 50-99 dipendenti" i contatti possono risultare parziali esistendo casi di non reperibilità delle imprese o situazioni di non disponibilità all'indagine, casi e situazioni che possono analogamente presentarsi per le imprese con oltre 100 dipendenti. In assenza di contatto, si procede – attraverso specifiche procedure – a stimare le

In relazione ai diversi strati per ogni dominio si opera l'estrazione di un campione casuale proporzionale secondo la formulazione:

$$n_i = n \frac{N_i}{N}$$

dove  $n_i$  rappresenta la numerosità campionaria nell' $i$ -esimo strato della popolazione,  $n$  la numerosità campionaria totale nel dominio,  $N_i$  e  $N$ , rispettivamente, la numerosità della popolazione nell' $i$ -esimo strato della popolazione stessa e la numerosità totale della popolazione.

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

**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)								Universo e questionari compilati	
	1-9		10-49		50-99		TOTALE		Oltre 100	
	Universo	Ritorni	Universo	Ritorni	Universo	Ritorni	Universo	Ritorni	Universo	Ritorni
Industrie alimentari	37.038	3.193	4.560	1.279	418	193	42.016	4.665	396	237
Industrie tessili, dell'abbigliamento e delle calzature	33.742	2.414	12.099	2.222	1.024	466	46.865	5.102	632	375
Industrie del legno e del mobile	25.385	2.669	5.654	1.400	465	214	31.504	4.283	247	145
Industrie della carta, della stampa ed editoria	11.380	1.324	3.403	920	322	160	15.105	2.404	263	141
Altre industrie manifatturiere di prodotti per la casa	6.639	680	1.575	337	126	68	8.340	1.085	55	31
Industrie delle macchine elettriche ed elettroniche	16.858	2.097	4.959	1.254	557	221	22.374	3.572	505	291
Industrie meccaniche e dei mezzi di trasporto	19.285	2.226	8.407	1.993	1.061	517	28.753	4.736	1.048	591
Estrazione di minerali	1.588	328	754	284	58	38	2.400	650	13	7
Industrie dei metalli	43.341	4.332	14.401	2.933	1.272	575	59.014	7.840	805	454
Industrie dei minerali non metalliferi	10.915	1.659	3.396	1.007	338	167	14.649	2.833	275	151
Industrie petrolifere e chimiche	2.579	532	1.484	419	300	115	4.363	1.066	417	227
Industrie delle materie plastiche e della gomma	5.729	942	3.122	889	401	209	9.252	2.040	308	158
Produzione di energia, gas e acqua	737	147	348	76	78	31	1.163	254	188	104
Costruzioni	184.482	5.234	20.653	3.635	985	366	206.120	9.235	420	212
Commercio al dettaglio	140.204	3.300	8.682	1.413	634	188	149.520	4.901	535	234
Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli	52.836	1.677	4.630	969	296	114	57.762	2.760	104	56
Commercio all'ingrosso	73.392	1.803	10.505	1.712	679	310	84.576	3.825	373	198
Alberghi, ristoranti e servizi turistici	107.901	4.951	8.727	1.731	431	148	117.059	6.830	299	139
Informatica e telecomunicazioni	23.976	1.347	3.173	668	336	104	27.485	2.119	312	136
Servizi avanzati	37.090	1.622	4.911	767	502	144	42.503	2.533	439	182
Trasporti e attività postali	34.777	2.289	7.655	1.562	873	297	43.305	4.148	848	443
Credito e assicurazioni	18.440	1.069	1.273	298	249	112	19.962	1.479	455	276
Servizi operativi	36.065	1.331	5.559	826	759	263	42.383	2.420	810	370
Istruzione e servizi formativi privati	6.492	832	1.542	366	172	56	8.206	1.254	101	48
Sanità e servizi sanitari privati	9.133	1.128	3.395	830	630	294	13.158	2.252	646	366
Altri servizi alle persone	59.616	3.627	3.794	833	419	127	63.829	4.587	354	180
Studi professionali	92.070	2.434	1.116	270	10	4	93.196	2.708	0	0
Totale	1.091.690	55.187	149.777	30.893	13.395	5.501	1.254.862	91.581	10.848	5.752

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2007

**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)								Universo e questionari compilati	
	1:9		10:49		50:99		TOTALE		Oltre 100	
	Universo	Ritorni	Universo	Ritorni	Universo	Ritorni	Universo	Ritorni	Universo	Ritorni
PIEMONTE	82.183	3.505	11.247	2.555	1.188	579	94.618	6.639	1.035	595
VALLE D'AOSTA	3.485	328	334	94	31	15	3.850	437	27	23
LOMBARDIA	194.936	5.878	33.712	5.090	3.513	1.500	232.161	12.468	3.273	1.659
TRENTINO ALTO ADIGE	24.736	1.381	3.408	819	310	128	28.454	2.328	232	140
VENETO	102.665	4.102	18.073	3.663	1.694	735	122.432	8.500	1.148	621
FRIULI VENEZIA GIULIA	23.943	1.837	3.678	1.057	344	157	27.965	3.051	277	162
LIGURIA	33.217	1.847	3.346	939	228	90	36.791	2.876	187	102
EMILIA ROMAGNA	91.631	4.948	14.411	3.586	1.351	629	107.393	9.163	1.158	699
TOSCANA	84.819	4.599	11.269	2.621	778	330	96.866	7.550	526	309
UMBRIA	18.009	1.336	2.450	735	209	104	20.668	2.175	151	95
MARCHE	34.096	2.289	5.483	1.467	467	245	40.046	4.001	267	169
LAZIO	87.955	4.253	10.361	1.576	968	252	99.284	6.081	1.021	405
ABRUZZO	24.994	2.110	3.046	864	258	88	28.298	3.062	193	112
MOLISE	4.695	861	522	174	44	17	5.261	1.052	16	14
CAMPANIA	79.505	3.242	9.355	1.555	674	200	89.534	4.997	453	205
PUGLIA	62.461	2.986	6.775	1.320	434	151	69.670	4.457	285	135
BASILICATA	8.736	1.095	894	274	68	28	9.698	1.397	51	27
CALABRIA	27.379	2.313	2.371	502	165	48	29.915	2.863	90	42
SICILIA	71.735	4.216	6.162	1.279	448	125	78.345	5.620	297	164
SARDEGNA	30.510	2.061	2.880	723	223	80	33.613	2.864	161	74
Totale	1.091.690	55.187	149.777	30.893	13.395	5.501	1.254.862	91.581	10.848	5.752

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2007

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

Il questionario di indagine è stato sottoposto alle imprese tra febbraio e la prima decade di maggio 2007, con uno slittamento temporale rispetto alla precedente edizione, allorché le interviste si svolsero tra gennaio e aprile 2006. Ciò rappresenta un elemento non trascurabile nella valutazione dei risultati e nel confronto degli stessi con quelli delle indagini antecedenti (si consideri, ad esempio, che una quota non indifferente delle entrate e uscite previste dalle imprese per il 2007 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, per le imprese fino a 250 dipendenti attraverso intervista telefonica (con adozione della metodologia C.A.T.I. (Computer Aided Telephone Interview) rivolta a circa 95.000 imprese, precedentemente selezionate e rispondenti ai requisiti di significatività statistica del disegno campionario;
- la seconda, seguita per tutte le imprese con almeno 250 dipendenti, con intervista diretta e assistenza alla compilazione a cura degli uffici studi e statistica delle Camere di Commercio; l'universo relativo a queste imprese è risultato, a livello nazionale, pari a circa 4.000 imprese (di cui intervistate circa 2.500).

La rilevazione telefonica C.A.T.I. presso le imprese fino a 250 dipendenti è stata realizzata dalla Società Atesia S.p.A. di Roma (Gruppo Almagora Italia) nel periodo compreso tra il mese di febbraio e il mese di aprile 2007.

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

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 Atesia.

Nel corso del periodo di rilevazione sono state effettuate 94.861 interviste telefoniche complete: 86.089 presso le imprese fino a 49 dipendenti; 5.501 presso le imprese con 50-99 dipendenti e 3.271 presso le imprese con 100-250 dipendenti.

#### **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 2007;
- 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 2007);
- sezione 4: Forme contrattuali;
- sezione 5: Formazione del personale avvenuta nel 2006;
- sezione 6: Situazione dell'occupazione e flussi previsti nel 2007 distintamente per unità provinciali (limitatamente alle imprese plurilocalizzate con oltre 100 dipendenti).

Nella sezione 1 del questionario è stato rilevato lo stock degli occupati al 31.12.2006 e i movimenti previsti dall'impresa per l'anno 2007, 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 2007, distintamente per ogni figura professionale richiesta. Come nella precedente indagine sono state richieste informazioni aggiuntive circa: la durata del corso di laurea (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. Nella presente edizione, è stata aggiunta una nuova domanda sulle motivazioni per cui l'impresa intende assumere le figure professionali indicate.

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 e l'eventuale disponibilità dell'impresa ad assumere in presenza di "particolari condizioni". Nella sezione vengono anche richieste all'impresa le modalità seguite per ricercare e selezionare il personale da assumere.

Con la sezione 4 si è rilevata la presenza nell'impresa, durante l'anno 2006, di lavoratori con contratti non a tempo indeterminato (in particolare: dipendenti a tempo determinato, lavoratori interinali, collaboratori coordinati e continuativi con attività prevalente nell'impresa e apprendisti) e la numerosità degli stessi in forza all'impresa nel medesimo arco temporale.

Sempre nella sezione 4, si è richiesto alle imprese di indicare le previsioni di utilizzo nel 2007 di collaboratori a progetto, con l'indicazione della figura professionale che si intende utilizzare, con la specificazione del titolo di studio richiesto e di alcune altre caratteristiche (età, preferenze di genere).

La sezione 5 ha rilevato l'attività formativa promossa dall'impresa nel 2006 a favore dei propri dipendenti (per i principali livelli di inquadramento), la durata della formazione stessa, le sue

modalità, nonché alcuni dati riguardanti l'utilizzo di personale in tirocinio formativo/stage da parte dell'impresa stessa.

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 31.12.2006 e delle entrate e uscite previste nel 2007 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 2006, di processi di innovazione e la dinamica del fatturato tra il 2005 e il 2006, in termini di variazione percentuale. Sono state inoltre richieste alcune informazioni sulla presenza nelle imprese di lavoratori con almeno 55 anni di età e su eventuali iniziative volte al conseguimento di risparmi energetici.

## **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 *Infoimpresa.it*, visure camerali, stampa specializzata, fonti ed elenchi settoriali o territoriali.

I questionari delle imprese con almeno 100 dipendenti che non hanno risposto all'indagine sono stati “ricostruiti” 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. La stima delle variabili d'indagine mancanti è stata effettuata anche tenendo conto di parametri tratti da imprese simili. 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.).

Particolare attenzione viene riservata alle grandi imprese, per le quali anche un solo dato anomalo può condizionare i risultati del proprio sottoinsieme di appartenenza.

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 stima e riporto all'universo relative alle imprese sino a 100 dipendenti, mentre per le imprese di maggiori dimensioni si opera una stima puntuale dei dati oggetto di indagine a partire da informazioni storiche integrate da elementi desumibili da *cluster* di 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;
- rappresentino almeno il 10% della popolazione dello strato.

Se non si verificano queste condizioni, non si effettuano stime per lo strato in questione, ma si

passa al livello di aggregazione immediatamente superiore.

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

*Settori di attività* - Nell'indagine, come accennato in precedenza, si fa riferimento a un numero di settori che varia in ciascuna provincia, da un minimo di 7 a un massimo di 25; il grado di dettaglio varia in funzione della dimensione assoluta della provincia e della complessità della sua struttura produttiva.. Tali settori raggruppano divisioni e gruppi di attività secondo la classificazione ATECO2002.

*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 2.800 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 ISCO<sup>1</sup>. 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 2.800 voci di cui, nel corso delle ultime 5 indagini, oltre 1.800 sono state effettivamente citate dalle imprese e, tra queste, 1.560 risultano essere effettivamente distinguibili e quindi da non considerare alla stregua di sinonimi.

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

---

<sup>1</sup> 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.

- 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 la presente annualità è stato effettuato un massiccio lavoro di riallineamento ai criteri di classificazione e aggregazione della nomenclatura ISTAT 2001, secondo la cui struttura classificatoria vengono esposti i dati.

In alcuni casi, le descrizioni associate ad alcuni codici sono state, tuttavia, adattate rispetto a quelle previste da ISTAT, sia al fine di renderle più esplicite sia per indicare eventuali specifiche relative al fenomeno osservato (prevalentemente l'occupazione dipendente privata) sia per effettuare integrazioni relative a gruppi professionali non presenti o poco sviluppati.

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

- a) la suddivisione di alcune figure professionali secondo l'area disciplinare o il settore di attività: è il caso degli ingegneri, dei progettisti 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 2007.

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 ISTAT 2001 si veda quanto riportato al sito <http://excelsior.unioncamere.net>.

*Livelli di istruzione-formazione e titoli di studio* – I livelli di istruzione sono classificati come nelle precedenti indagini con riferimento al livello universitario (lauree 3-5 anni), di scuola media superiore (diploma quinquennale), di istruzione professionale (qualifica triennale), di formazione professionale (corrispondente in linea generale ai corsi di formazione professionale di base gestiti nell'ambito regionale) e di scuola dell'obbligo.

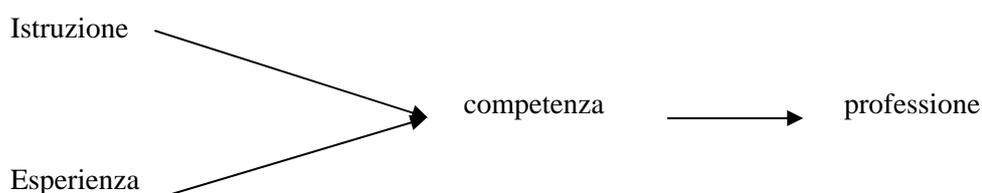
I titoli di studio riferiti al livello di istruzione universitario e ai diplomi vengono considerati così come classificati all'interno di specifici indirizzi formativi dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca. Per il dettaglio della classificazione dei titoli negli indirizzi formativi si veda la relativa appendice.

Nel caso dei livelli formativi corrispondenti all'istruzione e alla formazione professionale non si fa riferimento alla singola qualifica – per le quali non esiste una classificazione omogenea e standard a livello regionale – bensì i dati vengono proposti secondo un insieme di indirizzi riconducibili agli indirizzi della scuola media superiore. Si è a tal fine generata una tavola di corrispondenza tra singola figura professionale e indirizzo formativo a cui essa è tipicamente associabile (es. i dati relativi alle assunzioni di falegnami con qualifica professionale vengono presentati nell'indirizzo formativo del "legno, mobile e arredamento").

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.

## 8. Alcune avvertenze per la lettura e l'analisi dei dati contenuti nel volume

I risultati dell'indagine Excelsior relativi al "settore delle imprese innovative" della provincia di

Reggio Calabria - come definito negli anni precedenti - sono proposti nel presente volume, che si aggiunge al volume sintetico nazionale e ai volumi contenenti dati regionali e provinciali.

Il volume dedicato all'esposizione dei dati per il settore delle imprese innovative della provincia di Reggio Calabria si articola come segue:

- 1 – Le assunzioni previste nel 2007: dati sintetici;
- 2 – Le professioni richieste;
- 3 – I livelli di istruzione e gli indirizzi di studio richiesti.

La sezione 1 “Le assunzioni previste nel 2007: dati sintetici” presenta in una serie di tavole i dati statistici riguardanti i flussi di entrata e di uscita, i relativi tassi di entrata, di uscita e di variazione. Il quadro statistico generale sui movimenti previsti si completa con altre informazioni riguardanti il tipo di contratto previsto per il personale in assunzione, le altre caratteristiche delle assunzioni (esperienza o meno, difficoltà di reperimento, necessità di ulteriore formazione, lavoratori extracomunitari, part-time e genere ritenuto più adatto), nonché le assunzioni di personale stagionale e l'utilizzo di collaboratori programmati per il 2007, l'utilizzo di personale temporaneo nel 2006 e le modalità e i canali utilizzati per la ricerca e la selezione del personale.

I dati sono disaggregati per tre classi dimensionali; per ciascuna variabile si presenta inoltre il corrispondente valore (assoluto o percentuale) provinciale e regionale.

La seconda parte “Le professioni richieste” presenta il numero di assunzioni previste nel 2007 e le principali caratteristiche per le professioni specifiche (a livello di classe ISTAT a 3 cifre) maggiormente richieste all'interno di ciascun grande gruppo professionale ISTAT.

Nella terza parte “I livelli di istruzione e gli indirizzi di studio richiesti” le tavole statistiche riguardano il dettaglio delle assunzioni per livello di istruzione (dalla laurea alla scuola dell'obbligo) e successivamente per specifico indirizzo di studio all'interno di ogni livello di istruzione, con indicazione di alcune caratteristiche. La sezione si conclude con tre schede (uno per ciascun livello di istruzione, esclusa la scuola dell'obbligo) in cui si presenta il dettaglio delle assunzioni previste a quel livello di istruzione per una serie di caratteristiche (reperimento, formazione, esperienza, conoscenze richieste) e per grandi settori e classe dimensionale.

Ai fini di una corretta lettura dei dati si informa che in tutte le tavole statistiche i valori assoluti sono arrotondati alla decina e per tale ragione le somme dei singoli valori possono non corrispondere ai totali esposti.

Si precisa, inoltre, che tutti i dati riferiti alle imprese devono intendersi più correttamente riferiti alle ULP (unità provinciali d'impresa).

## ***Appendice 1***

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

## ELENCO DEI CODICI DI ATTIVITA' ECONOMICA ATECO2002

Codici di attività ATECO2002
29 Fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici, compresa installazione, manut. e riparaz.
30 Fabbricazione di macchine per ufficio, di elaboratori e sistemi informatici
31 Fabbricazione di macchine ed apparecchi elettrici n.c.a.
32 Fabbricazione di apparecchi radiotelevisivi e di apparecchiature per le comunicazioni
33 Fabbricazione apparecchi medicali, di precisione, di strumenti ottici e di orologi
64.2 Telecomunicazioni
72 Informatica e attività connesse
73 Ricerca e sviluppo

## ***Appendice 2***

### ***Classificazione dei titoli di studio***

#### NOTE

La classificazione Excelsior dei titoli di studio è strutturata in livelli, indirizzi e gruppi. I livelli sono: laurea, diploma di scuola superiore, istruzione professionale tecnica, qualifica professionale regionale, scuola dell'obbligo (prevista dalla normativa in vigore fino all'anno scolastico 2006-2007). Per i titoli universitari la classificazione deriva da un'elaborazione dei corsi di laurea esistenti nelle università italiane noti al momento dell'effettuazione dell'indagine; questi sono stati raggruppati in gruppi di laurea omogenei, successivamente aggregati in indirizzi; questi ultimi vengono utilizzati per l'esposizione dei dati.

Analogamente per i diplomi di scuola media superiore la classificazione deriva dai titoli di studio elementari che vengono accorpati in gruppi (ca. 50) e successivamente in indirizzi (10). Ai soli fini espositivi viene utilizzato un elenco di 23 voci - riportato nella tabella allegata - pensato per esprimere l'area formativa, prescindendo talvolta dalla distinzione per tipologia di scuola (ad esempio vengono accorpati i dati relativi agli istituti tecnici e professionali nell'area turistica).

Per comodità di lettura, i titoli universitari e i diplomi sono elencati in ordine alfabetico.

**ISTRUZIONE UNIVERSITARIA**

Indirizzi e gruppi	Indirizzi e gruppi	Indirizzi e gruppi
<p><b>Agrario, alimentare e zootecnico</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Medicina veterinaria</li> <li>- Scienze e tecnologie agrarie e forestali</li> <li>- Scienze e tecnologie zootecniche</li> <li>- Sanità animale</li> <li>- Scienze e tecnologie agro-alimentari</li> <li>- Scienze e gestione delle risorse rurali e forestali</li> </ul> <p><b>Architettura, urbanistico e territoriale</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Architettura</li> <li>- Pianificazione territoriale, urbanistica ambientale</li> <li>- Storia e conservazione dei beni architettonici e ambientali</li> <li>- Disegno industriale, moda, design, grafica e comunicazione</li> </ul> <p><b>Chimico - farmaceutico</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Chimica</li> <li>- Farmacia</li> <li>- Informazione scientifica del farmaco</li> <li>- Erboristeria</li> <li>- Nutrizione</li> <li>- Cosmesi</li> <li>- Tossicologia</li> </ul> <p><b>Difesa e Sicurezza</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Scienze strategiche e della sicurezza</li> </ul> <p><b>Economico - statistico</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Economia del turismo</li> <li>- Economia marittima e dei trasporti</li> <li>- Scienze economico aziendali del marketing e dell'amministrazione</li> <li>- Scienze economico-sociali e economico-politiche</li> <li>- Economia bancaria, finanziaria e assicur.</li> <li>- Economia del commercio internazionale</li> <li>- Economia delle amministrazioni pubbliche</li> <li>- Economia per l'ambiente e la cultura</li> <li>- Scienze statistiche</li> <li>- Scienze statistico-sociali</li> <li>- Statistica economica, finanziaria e attuariale</li> </ul> <p><b>Geo-biologico e biotecnologie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Scienze biologiche</li> <li>- Biotecnologie</li> <li>- Scienze geologiche e della terra</li> <li>- Scienze ambientali e della natura</li> <li>- Scienze geografiche e del territorio</li> </ul>	<p><b>Giuridico</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Giurisprudenza</li> <li>- Scienze dei servizi giuridici</li> </ul> <p><b>Ingegneria civile e ambientale</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ingegneria edile e civile</li> <li>- Ingegneria per l'ambiente e il territorio</li> </ul> <p><b>Ingegneria elettronica e dell'informazione</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ingegneria elettronica</li> <li>- Ingegneria informatica</li> <li>- Ingegneria dell'automazione</li> <li>- Ingegneria delle telecomunicazioni</li> </ul> <p><b>Ingegneria industriale</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ingegneria meccanica, mineraria e navale</li> <li>- Ingegneria aerospaziale e aeronautica</li> <li>- Ingegneria medica, biomedica e clinica</li> <li>- Ingegneria chimica</li> <li>- Ingegneria elettrica</li> <li>- Ingegneria energetica e nucleare</li> </ul> <p><b>Altri indirizzi di ingegneria</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ingegneria gestionale e logistica</li> <li>- Ingegneria dei metalli</li> <li>- Modellistica matematico-fisica per l'ingegneria</li> <li>- Altre lauree in ingegneria</li> <li>- Ingegneria (generico)</li> </ul> <p><b>Insegnamento e Formazione</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Scienze dell'educazione</li> <li>- Scienze della formazione primaria</li> <li>- Scienze della formazione aziendale e degli adulti</li> <li>- Scienze per responsabili ed esperti dei servizi educativi</li> </ul> <p><b>Letterario, filosofico, storico e artistico</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Scienze e conservazione di beni culturali, archeologia</li> <li>- Filosofia, scienze delle religioni e antropologia</li> <li>- Lettere (classiche/moderne) e materie letterarie</li> <li>- Storia</li> <li>- Musicologia e spettacolo</li> </ul>	<p><b>Linguistico</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Traduzione e mediazione linguistica</li> <li>- Lingue, letterature e culture straniere</li> </ul> <p><b>Medico e odontoiatrico</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Medicina e chirurgia</li> <li>- Odontoiatria e protesi dentarie</li> </ul> <p><b>Sanitario e paramedico</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Scienze della programmazione sanitaria</li> <li>- Scienze dell'alimentazione e nutrizione, dietologia</li> <li>- Assistenza sanitaria, infermieristica, ostetricia</li> <li>- Fisioterapia, logopedia, riabilitazione</li> <li>- Prevenzione sanitaria e della sicurezza sul lavoro</li> <li>- Tecniche di laboratorio medico, radiologia, ortopedia</li> </ul> <p><b>Politico - sociale</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Scienze della comunicazione</li> <li>- Scienze dell'amministrazione</li> <li>- Scienze politiche e delle relazioni internazionali e diplomatiche</li> <li>- Sociologia e ricerca sociale</li> <li>- Servizio sociale</li> <li>- Scienze turistiche (escl.ind.economico)</li> </ul> <p><b>Psicologico</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Psicologia</li> </ul> <p><b>Scientifico, matematico e fisico</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fisica e astronomia</li> <li>- Matematica</li> <li>- Informatica</li> <li>- Scienze dei materiali</li> <li>- Discipline nautiche</li> </ul> <p><b>Scienze Motorie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Educazione fisica e scienze motorie</li> </ul> <p><b>Indirizzo Non Specificato (1)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Laurea non specificata</li> </ul>

(1) Ai fini della somministrazione del questionario alle imprese, è stato aggiunto l'indirizzo "Non specificato", per cogliere i casi in cui l'impresa esprime l'intenzione di assumere un laureato ma non è interessata a uno specifico indirizzo di studio.

DIPLOMI SCUOLA MEDIA SUPERIORE

Indirizzi - Titoli di studio	Indirizzi - Titoli di studio	Indirizzi - Titoli di studio
<p><b>Aeronautico e nautico</b>                      - Perito nautico                      - Perito aeronautico</p> <p><b>Agrario-alimentare</b>                      - Perito in tecnologie alimentari                      - Perito agrario/agrotecnico</p> <p><b>Amministrativo-commerciale</b>                      - Ragioniere - amministrativo                      - Ragioniere - programmatore                      - Ragioniere - altri indirizzi (mercantile, comm.estero, ammin.industriale, ecc.)                      - Ragioniere (generico)                      - Perito aziendale/corrispondente lingue estere                      - Analista contabile                      - Operatore commerciale                      - Segretario d'amministrazione</p> <p><b>Artistico</b>                      - Maturità artistica                      - Decorazione pittorica e plastica                      - Rilegatura artistica e restauro del libro                      - Arte del mosaico                      - Liceo musicale-conservatorio</p> <p><b>Biologico e biotecnologia</b>                      - Tecnico di laboratorio chimico-biologico</p> <p><b>Cartario-cartotecnico</b>                      - Perito di industria cartaria</p> <p><b>Chimico</b>                      - Perito/tecnico chimico industriale (e conciario)                      - Perito in materie plastiche                      - Tecnico (o chimico) delle industrie ceramiche</p> <p><b>Edile</b>                      - Geometra                      - Perito edile</p>	<p><b>Elettronico</b>                      - Perito elettronico e in telecomunicazioni</p> <p><b>Elettrotecnico</b>                      - Perito elettrotecnico</p> <p><b>Classico, scientifico e socio-psico-pedagogico</b>                      - Maturità classica                      - Maturità scientifica                      - Liceo socio-pedagogico (ex magistrale)</p> <p><b>Grafico-pubblicitario</b>                      - Tecnico/perito industrie grafiche                      - Perito in arti fotografiche                      - Tecnico della cinematografia e della televisione                      - Disegnatore architettura, arredamento e ambiente                      - Tecnico delle comunicazioni visive                      - Tecnico/operatore della grafica pubblicitaria</p> <p><b>Informatico</b>                      - Perito informatico</p> <p><b>Lavorazione vetro e ceramica</b>                      - Arte e tecnologia della ceramica                      - Arte del vetro e del cristallo</p> <p><b>Legno, mobile e arredamento</b>                      - Tecnico industria del mobile e dell'arredamento</p> <p><b>Linguistico</b>                      - Maturità linguistica</p> <p><b>Meccanico</b>                      - Perito/tecnico meccanico                      - Perito ottico</p> <p><b>Orafo</b>                      - Arte dei metalli, oreficeria e pietre dure</p>	<p><b>Socio-sanitario</b>                      - Dirigente di comunità                      - Assistente per comunità infantili                      - Econome dietiste                      - Odontotecnico                      - Ottico                      - Tecnico di radiologia medica</p> <p><b>Stampa ed editoria</b>                      - Arte e tecnologia della stampa</p> <p><b>Termoidraulico</b>                      - Perito in termotecnica</p> <p><b>Tessile, abbigliamento e moda</b>                      - Perito tessile, tintorie e disegno tessuti                      - Disegnatrice stilista di moda                      - Moda e costume</p> <p><b>Turistico-alberghiero</b>                      - Operatore/perito turistico                      - Tecnico delle attività alberghiere</p> <p><b>Indirizzo non specificato</b>                      - Diploma non specificato</p>

# Sistema Informativo Excelsior 2006-2007

## Glossario

### Assunzioni con esperienza

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.

### 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 per 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, 30-34 anni, 35-44 anni, oltre 44 anni, non rilevante).

### Assunzioni per 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.

### Assunzioni previste

Le assunzioni 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 in entrata nel corso del 2007. Tali previsioni sono state formulate dalle imprese tra gennaio e aprile 2007.

### Classificazione delle professioni ISTAT

A fini di analisi e di esposizione dei dati, le figure professionali richieste dalle imprese sono aggregate in un sistema classificatorio gerarchico. La classificazione ISTAT ([www.istat.it](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) [vedi], ed è per questo motivo completamente raccordabile sia ad essa sia alla versione adottata a livello comunitario (ISCO88-COM).

La classificazione ISTAT si articola in:

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

*Per eventuali approfondimenti si veda la nota metodologica.*

### **Classificazione internazionale delle professioni ISCO**

A fini di analisi e di esposizione dei dati, le figure professionali richieste dalle imprese sono aggregate in un sistema classificatorio gerarchico. La classificazione ISCO (International Standard Occupational Classification), elaborata nel 1988 dall'"International Labour Office" ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), si articola in:

- 9 grandi gruppi (major groups)
- 24 gruppi (sub-major groups)
- 96 classi (minor groups)
- 290 categorie (unit groups).

Non viene esposto il grande gruppo delle "Forze armate", non appartenenti al campo di osservazione di Excelsior.

*Per eventuali approfondimenti si veda la nota metodologica.*

### **Collaboratori a progetto utilizzati e previsti**

Per collaboratori a progetto, utilizzati e previsti, si intendono i lavoratori di cui l'impresa si è avvalsa nel 2006 o ha previsto di avvalersi nel corso del 2007 e con i quali ha stipulato (o stipulerà) un contratto secondo la normativa vigente sul lavoro a progetto (articolo 409, n. 3 del codice di procedura civile integrato dalle disposizioni del Dlgs. 276/03 artt. 61-64). 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.welfare.gov.it/](http://www.welfare.gov.it/)*

### **Conoscenza lingue e informatica**

E' una delle caratteristiche richieste per le figure professionali che le imprese prevedono di assumere. Si intendono le conoscenze linguistiche e/o informatiche *necessarie* per lo svolgimento dell'attività richiesta alla figura professionale da assumere. Per le conoscenze informatiche, inoltre, è stato richiesto di specificarne il tipo ("da programmatore" o "da utilizzatore").

### **Difficoltà di reperimento**

E' una dichiarazione da parte dell'impresa sulla difficoltà nel reperire, nella propria provincia, candidati idonei a ricoprire la figura professionale ricercata e sulle relative motivazioni. Le difficoltà sono articolate in diverse motivazioni (mancanza di qualificazione/esperienza, mancanza di strutture formative, ridotta presenza in provincia e concorrenza fra imprese, professione poco richiesta dai residenti nella provincia per insufficienti motivazioni di carriera o di status o economiche, turni e orario di lavoro poco agevoli). Al fine di quantificare *l'impatto* di tale difficoltà, viene chiesto all'impresa di dichiarare, in generale, il tempo necessario (in mesi) a reperire la figura professionale.

### **Dimensione di impresa**

La classe dimensionale di impresa è determinata sulla base del numero di addetti dipendenti secondo le seguenti aggregazioni: da 1 a 9 dipendenti (micro imprese); da 10 a 49 dipendenti (piccole imprese); da

50 a 249 dipendenti (medie imprese); da 250 a 499 dipendenti (grandi imprese) e con oltre 500 dipendenti (grandissime imprese). In sede di elaborazione ed esposizione dei dati, le unità locali di imprese di medio-grande dimensione sono state classificate rispetto alla classe dimensionale dell'impresa di appartenenza.

## **Fatturato**

Il termine "fatturato" indica per le imprese individuali, società di persone, società di capitali, enti commerciali ed equiparati, ecc. la somma dei ricavi delle vendite e delle prestazioni e degli altri ricavi e proventi ordinari, come dichiarati ai fini delle imposte dirette e, in mancanza, come rappresentati nelle scritture contabili previste dagli articoli 2214 e seguenti del codice civile.

Alle imprese intervistate è stato richiesto di indicare l'andamento del loro fatturato fra il 2005 e il 2006 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 elementari**

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.

*Vedi anche:*

*Classificazione delle professioni ISTAT;*

*Classificazione delle professioni ISCO.*

## **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 azienda**

Corrisponde all'attività di formazione e aggiornamento professionale del personale realizzata dall'impresa nel corso del 2006. 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 2006.

### **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.

### **Impresa esportatrice**

E' l'impresa che commercializza abitualmente all'estero i propri prodotti / servizi.

### **Impresa innovatrice**

E' l'impresa che ha dichiarato di aver effettuato, nel corso del 2006, innovazioni di prodotto o di servizio.

*Vedi anche:  
Innovazione.*

### **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;

*Vedi anche:  
Impresa innovatrice.*

### **Livelli di istruzione e indirizzi di studio**

Gli indirizzi e i titoli di studio sono quelli considerati dal sistema scolastico e coincidono di norma con quelli classificati dal Ministero della Pubblica Istruzione. In particolare, sono stati utilizzati i seguenti livelli di istruzione:

- a. nessuna formazione specifica (scuola dell'obbligo)
- b. qualifica professionale, conseguita presso centri di formazione professionale a livello regionale o presso istituti professionali (in alcune tavole del presente volume le due tipologie di formazione sono presentate separatamente)
- c. diploma (5 anni); per questo livello di istruzione è stata anche rilevata la richiesta delle imprese per una ulteriore formazione post-diploma
- d. titolo universitario; per questo livello è stata anche rilevata la preferenza delle imprese relativamente a una laurea breve (3 anni) o specialistica (5 anni), nonché la segnalazione della necessità di formazione post-laurea.

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

*Per eventuali approfondimenti si veda la nota metodologica; per i dettagli sui singoli titoli di studio e relativi indirizzi si veda l'Appendice 2.*

### **Livelli formativi equivalenti**

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

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

*Per eventuali approfondimenti si veda la nota metodologica.*

### **Livelli di inquadramento**

I livelli d'inquadramento costituiscono entità classificatorie che raggruppano i vari profili professionali. Si tratta di un sistema di classificazione professionale che delinea il particolare regime giuridico cui il lavoratore è sottoposto ai fini del trattamento economico e contributivo. L'individuazione dei livelli d'inquadramento in questo caso si desume dalla contrattazione collettiva e dalla classificazione prevista dai modelli INPS (il modello di versamento dei contributi DM10).

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.

### **Modalità di selezione del personale**

Si intende la modalità con la quale le imprese individuano e selezionano le persone che desiderano inserire nel proprio organico. Alle imprese intervistate è stato richiesto di indicare i canali di reclutamento (banche dati interne, associazioni di categoria, centri per l'impiego, società specializzate ecc.) utilizzati

*prevalentemente* per ricercare ed individuare i candidati potenzialmente adatti alle proprie esigenze professionali.

### **Part-time**

E' un contratto di lavoro subordinato, a termine o a tempo indeterminato, caratterizzato da una riduzione dell'orario di lavoro.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale si differenzia dal rapporto di lavoro a tempo pieno solo per la riduzione dell'orario: il lavoratore part-time deve rispettare tutte le norme relative al contratto di lavoro e il datore di lavoro deve riconoscergli tutti i diritti che gli spettano per contratto.

Ai lavoratori part-time si applica il Contratto collettivo nazionale di lavoro che disciplina il corrispondente rapporto di lavoro a tempo pieno, e la retribuzione a cui hanno diritto è la stessa dei lavoratori a tempo pieno di pari inquadramento, ridotta però in relazione all'orario di lavoro.

In sede di rilevazione sono stati considerati tutte le forme di lavoro part-time (verticale, orizzontale e misto).

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

### **Ripartizioni geografiche**

Corrispondono alle aggregazione delle regioni secondo 4 raggruppamenti territoriali:

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

### **Saldi occupazionali**

I saldi occupazionali sono determinati dalla differenza algebrica tra le entrate e le uscite di personale dipendente previste per il 2007. Si ricorda che il Sistema informativo Excelsior non tiene conto dei flussi occupazionali relativi alle imprese che inizieranno o cesseranno la propria attività nel 2007, né dei passaggi di livello di inquadramento del personale già occupato in azienda.

### **Settori di attività economica**

I settori di attività economica considerati nel Sistema informativo Excelsior corrispondono a 27 raggruppamenti di attività economiche definiti *ad hoc* sulla base del piano di campionamento teorico. Tali raggruppamenti comprendono divisioni (codici a 2 cifre), gruppi (codici a 3 cifre), o classi (codici a 4 cifre) previsti dalla classificazione ufficiale delle attività economiche ATECO 2002. L'ATECO 2002 è la versione nazionale della classificazione (NACE rev. 1.1) definita in ambito europeo ed approvata con regolamento della Commissione n. 29/2002, pubblicata su *Official Journal* del 10 gennaio 2002.

*Per eventuali approfondimenti si veda la nota metodologica; per il dettaglio sulle singole attività economiche che rientrano in ogni settore si veda l'Appendice 1.*

### **Sostituzione**

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

## Stage e tirocini

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.welfare.gov.it/](http://www.welfare.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.

*Vedi anche:*

*Tipologia di contratti.*

## Tasso di variazione

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

## Tipologia di contratto

E' una delle caratteristiche rilevate per le figure professionali che le imprese prevedono di assumere. L'impresa ha segnalato quale tipologia di contratto sarà applicata preferibilmente al personale che verrà assunto, scegliendolo tra le seguenti alternative: *contratto a tempo indeterminato, contratto a tempo determinato, apprendistato, contratto di inserimento, altre forme contrattuali.*

In sede di indagine, è stato inoltre richiesto alle imprese di indicare se nel 2006 hanno svolto attività con diverse forme contrattuali e il relativo numero di assunti, distinguendo per le diverse tipologie di contratto (*lavoro dipendente a tempo determinato; apprendistato; lavoro "interinale" o lavoro somministrato*). Per i collaboratori a progetto si vedano le specifiche voci.

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

*Vedi anche:*

*Stagionali; collaboratori a progetto.*

## **Unità Locale**

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

## **Unità Locale Provinciale**

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

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

*Per eventuali approfondimenti si veda la nota metodologica.*

## **Uscite**

Le uscite corrispondono al numero di lavoratori dipendenti (*compresi i contratti a termine ed esclusi i lavoratori 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 2007. Tali previsioni sono state formulate dalle imprese fra gennaio e aprile 2007.

In sede di indagine Excelsior è stato richiesto all'impresa di specificare le uscite previste per il 2007 solo per scadenza di contratto.