



Progetto Excelsior
Sistema informativo
per l'occupazione e la formazione

LE PREVISIONI OCCUPAZIONALI E I FABBISOGNI PROFESSIONALI PER IL 2009

**DISTRETTO DELLE IMPRESE INNOVATIVE DELLA
PROVINCIA DI REGGIO CALABRIA**

PRINCIPALI RISULTATI



Indice

Analisi dei risultati dell'indagine Excelsior	pag. 4
1. La grande crisi e le ricadute sulla domanda di lavoro	pag. 4
1.1 Lo scenario di contesto	pag. 4
1.2 Le previsioni occupazionali a livello nazionale	pag. 5
1.3 Le previsioni occupazionali in provincia di Reggio Calabria	pag. 8
2. La domanda di lavoro prevista nel 2009 nel distretto delle imprese innovative della provincia di Reggio Calabria	pag. 11

Allegato statistico - I principali risultati dell'indagine

Sezione 1 - Imprese e previsioni occupazionali per il 2009

Tavola 1	Imprese che prevedono assunzioni nel 2009 per classe dimensionale e settore di attività (quota % sul totale)
Tavola 1.1	Imprese che prevedono assunzioni nel 2009, imprese che non prevedono assunzioni, cause di ostacolo alle assunzioni e motivi di assunzione e di non assunzione (quote % sul totale)
Tavola 2	Imprese che hanno previsto investimenti nel 2009 (quota % sul totale)
Tavola 3	Imprese che nel 2008 hanno utilizzato personale con contratti temporanei (quota % sul totale)
Tavola 4	Principale canale utilizzato nel 2008 per la selezione del personale (quota % sul totale)

Sezione 2 - I movimenti occupazionali previsti dalle imprese per il 2009

Tavola 5	Movimenti e tassi previsti per il 2009, per settore di attività e classe dimensionale
Tavola 6	Assunzioni previste nel 2009, già effettuate e da effettuare, per macrosettore di attività e classe dimensionale
Tavola 7	Assunzioni previste dalle imprese per il 2009 per tipo di contratto, settore di attività e classe dimensionale
Tavola 7.1	Assunzioni previste nel 2009 per tipo di contratto: distribuzione e confronti territoriali

Sezione 3 - Le assunzioni non stagionali previste nel 2009: principali caratteristiche

Tavola 8	Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2009 considerate di difficile reperimento e motivi della difficoltà, per settore di attività e classe dimensionale
Tavola 9	Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2009 di personale con e senza esperienza specifica, per settore di attività e classe dimensionale
Tavola 10	Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2009 per classe di età, settore di attività e classe dimensionale

Tavola 11 Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2009 e segnalazioni del genere ritenuto più adatto allo svolgimento della professione, per settore di attività e classe dimensionale

Tavola 12 Assunzioni "part time" non stagionali previste dalle imprese per il 2009 per settore di attività e classe dimensionale

Sezione 4 - Le assunzioni "non stagionali" previste nel 2009: professioni richieste, titoli di studio dichiarati e livelli di istruzione equivalenti

Tavola 13 Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2009 per gruppi professionali, settore di attività e classe dimensionale

Tavola 14 Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2008 e per il 2009 per gruppi professionali, professioni più richieste di ciascun gruppo e principali caratteristiche

Tavola 15 Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2009 secondo il livello di istruzione segnalato, la durata di esperienza specifica richiesta e il livello formativo equivalente

Tavola 16 Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2009 per settore di attività e classe dimensionale, secondo il livello di istruzione segnalato e secondo il livello formativo equivalente

Tavola 17 Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2009 secondo l'indirizzo di studio segnalato e secondo l'indirizzo formativo equivalente

Sezione 5 - Formazione in entrata e formazione continua nelle imprese

Tavola 18 Imprese che, internamente o esternamente, hanno effettuato nel 2008 corsi di formazione per il personale, per classe dimensionale e settore di attività (quota % sul totale)

Tavola 19 Dipendenti che nel 2008 hanno partecipato a corsi di formazione effettuati dalla propria impresa, per classe dimensionale e settore di attività (quota % su totale dipendenti al 31.12.2008)

Tavola 20 Imprese che hanno ospitato personale in tirocinio/stage nel corso del 2008 per settore di attività e classe dimensionale (quota % sul totale)

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

Appendice 3 - Elenco dei comuni inclusi nella provincia di Reggio Calabria

Nota metodologica

Glossario

Analisi dei risultati dell'indagine Excelsior

1. La grande crisi e le ricadute sulla domanda di lavoro

1.1 Lo scenario di contesto

La crisi economica che stiamo attraversando è la più grave degli ultimi ottanta anni. Le sue cause vengono da lontano, ma si sono innestate su problematiche di natura strutturale con le quali il nostro Paese si stava già da qualche anno confrontando.

A livello internazionale, un fattore che ha contribuito ad innescare la crisi è stata la flessione demografica delle principali potenze industriali e la forte sperequazione dei redditi, che hanno determinato un generalizzato calo della domanda. È così cresciuta – a partire dagli Stati Uniti – l'illusione della *debt economy*: riducendo i tassi, la domanda è stata alimentata e sostenuta dal debito. Una economia basata, quindi, sulla finanza "creativa" e che ha fatto perdere di vista alcuni elementi "fondamentali" sui quali si era mosso lo sviluppo dal secondo dopoguerra: la centralità del lavoro, il ruolo dell'impresa come motore della crescita, il valore delle istituzioni. Tutto ciò ha portato a rapidi passi verso la crisi: una crisi dalle caratteristiche del tutto nuove e difficilmente prevedibili, che si è rapidamente diffusa in tutti i paesi industrializzati minandone le fondamenta dello sviluppo sociale ed economico.

La crisi ha però anche fatto riscoprire che la vera e duratura ricchezza delle nazioni consiste nella capacità produttiva del lavoro e nella abilità delle imprese di organizzare competenze e conoscenze per produrre beni e servizi in un mercato concorrenziale, dominato da regole certe, trasparenti e condivise. E proprio le solide "virtù produttive" del nostro tessuto di imprese di piccole e medie dimensioni - ben lontane dalla "economia del debito" dei paesi anglosassoni - hanno fatto sì che l'Italia fosse colpita profondamente da questi fenomeni ma in misura meno intensa rispetto a molte altre potenze europee.

La migliore tenuta del sistema produttivo italiano è evidente soprattutto sul versante occupazionale. Fino ad oggi, anche grazie all'indispensabile e immediato ruolo svolto dagli ammortizzatori sociali, il mercato del lavoro ha sostanzialmente retto il colpo, pur risentendo fortemente degli effetti delle difficoltà economiche. Se per il 2009 l'occupazione - sia dipendente che autonoma, sia privata che pubblica - subirà una perdita stimata intorno alle 380 mila unità, si tornerà in effetti a livelli analoghi a quelli del 2006, con un tasso di disoccupazione che, quantomeno nelle previsioni per l'anno in corso, dovrebbe ancora essere "a una sola cifra".

Secondo il Sistema Informativo Excelsior, a tenere meglio sono i servizi, che perdono l'1,3% degli occupati, mentre l'industria ne perde il doppio: il 2,6%. Solo l'agricoltura, in questo momento, sembra non perdere dipendenti.

In tutti i casi, la riduzione maggiore è a carico delle piccole imprese, con una punta nell'artigianato, che nel 2009 si avvia a ridurre l'occupazione del 2,9%. Sono proprio queste che rischiano di perdere le risorse "pregiate" di cui hanno più bisogno.

E' altrettanto vero, però, che cominciano a vedersi i primi segnali di un graduale recupero, sia sul versante delle imprese che dal lato del clima di fiducia delle famiglie. Se tali indicazioni risultassero più diffuse dopo l'estate, la produzione potrebbe rialzarsi sul finire del 2009 e avere un impatto positivo anche sul versante occupazionale. E tornerebbero a crescere sia le assunzioni di personale con contratti caratterizzati da maggiore flessibilità (che risultano essere i più penalizzati in questo momento congiunturale), sia le assunzioni di professioni di livello più elevato, che consentono alle imprese di coprire alcune funzioni strategiche nell'attuale fase di riorganizzazione: dalla ricerca di efficienza interna alla conquista di nuovi mercati e allo sviluppo di nuovi prodotti.

1.2 Le previsioni occupazionali a livello nazionale

I dati raccolti attraverso il Sistema informativo Excelsior¹ su un campione di 100mila imprese con almeno un addetto dipendente a appartenenti ai settori privati extra-agricoli (che rappresenta una frazione sondata, cioè il rapporto tra imprese campione e l'universo di riferimento, pari al 9%) evidenziano come il 2009 sarà caratterizzato da un diffuso ridimensionamento delle previsioni occupazionali espresse dagli imprenditori italiani dell'industria e del terziario.

La flessione della domanda di lavoro dovrebbe determinare, infatti, a livello nazionale una contrazione pari a poco meno di 213mila unità in meno rispetto allo stock a fine 2008, con un corrispondente saldo in termini relativi pari a -1,9%: si tratta del primo risultato negativo in oltre un decennio, a voler confermare il netto cambiamento della tendenza in atto sul mercato del lavoro dipendente. Negli ultimi quattro anni precedenti, infatti, il saldo si era sempre mantenuto positivo, denotando un incremento costantemente vicino all'1%.

Peraltro, considerata l'intensità della crisi in corso e il forte impatto occupazionale che questa sta avendo e si prevede abbia anche in altri paesi, la flessione attesa per il 2009 in Italia può finora essere considerata tutto sommato abbastanza contenuta, grazie anche all'ampio utilizzo della Cassa Integrazione, i cui interventi sono notevolmente aumentati nella prima metà del 2009. Questa flessione riguarda per lo più la componente "flessibile" del mercato del lavoro, maggiormente soggetta agli eventi congiunturali.

Alla previsione del saldo occupazionale per il 2009 si giunge per effetto di una significativa riduzione delle assunzioni previste (che si collocherebbero di poco sopra le 781mila unità, circa 300mila in meno dello scorso anno), cui si associa un flusso in uscita (poco oltre 994mila unità) sostanzialmente in linea con quello previsto 12 mesi fa. Il tasso di entrata si attesta, infatti, al 6,8% (era il 9,5% nel 2008), mentre il tasso di uscita si colloca all'8,7% (era l'8,5% lo scorso anno).

Tavola 1 - I risultati dell'indagine Excelsior 2009 sulla domanda di lavoro – Italia*

	Movimenti previsti nel 2009 valori assoluti*			Tassi previsti nel 2009		
	Entrate	Uscite	Saldo	Entrata	Uscita	Saldo
TOTALE	781.600	994.390	-212.790	6,8	8,7	-1,9
INDUSTRIA	224.450	357.250	-132.800	4,4	7,0	-2,6
<i>Industria in senso stretto</i>	135.390	237.810	-102.420	3,4	5,9	-2,6
<i>Costruzioni</i>	89.050	119.440	-30.390	8,0	10,8	-2,7
SERVIZI	557.150	637.140	-79.990	8,8	10,0	-1,3
CLASSE DIMENSIONALE						
1-9 dipendenti	328.490	401.590	-73.100	10,0	12,3	-2,2
10-49 dipendenti	155.400	207.720	-52.320	5,5	7,4	-1,9
50 dipendenti e oltre	297.710	385.080	-87.370	5,5	7,2	-1,6

*Valori assoluti arrotondati alle decime. I dati esposti comprendono i contratti a tempo determinato a carattere stagionale.

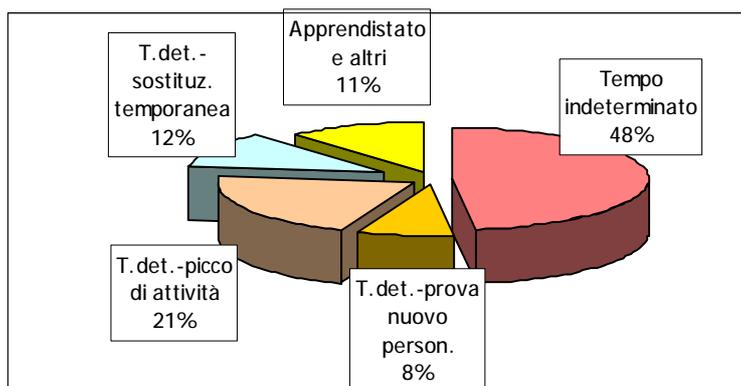
Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2009

¹ Attraverso il Sistema Informativo Excelsior – realizzato da Unioncamere in collaborazione con il Ministero del Lavoro - è possibile quantificare in modo puntuale il fabbisogno occupazionale per il breve e medio periodo anche a livello territoriale, distintamente per le 104 province italiane - da quest'anno sono infatti disponibili i dati relativi alla provincia di Monza e Brianza - e disaggregato per classe dimensionale e per attività economica di impresa. Al tempo stesso, Excelsior fornisce alle diverse categorie di utenti una serie di informazioni di natura qualitativa, relative alle principali caratteristiche delle figure professionali richieste (età, livello di istruzione richiesto, esperienza, difficoltà di reperimento, necessità di formazione ecc.).

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

L'analisi delle entrate **non stagionali** secondo le diverse tipologie contrattuali (cfr. Graf. 1) evidenzia una contrazione più marcata soprattutto nel caso delle assunzioni a tempo determinato, che si riducono di quasi il 40% rispetto allo scorso anno, con un decremento di 2 punti della relativa quota percentuale. In termini assoluti si tratta di circa 210mila assunzioni a termine (escludendo gli stagionali) previste per il 2009, circa 140mila in meno rispetto a dodici mesi fa. Circa le finalità di utilizzo dei contratti a tempo determinato, la quota destinata alla copertura di previsti picchi di attività raggiunge il 21% e quella relativa a periodi di prova per l'inserimento di nuovo personale pesa per l'8% sul totale delle assunzioni, mentre i contratti a termine per sostituzione di personale temporaneamente assente si attestano al 12% del totale.

Graf. 1 – Italia: assunzioni non stagionali previste nel 2009 per tipo di contratto

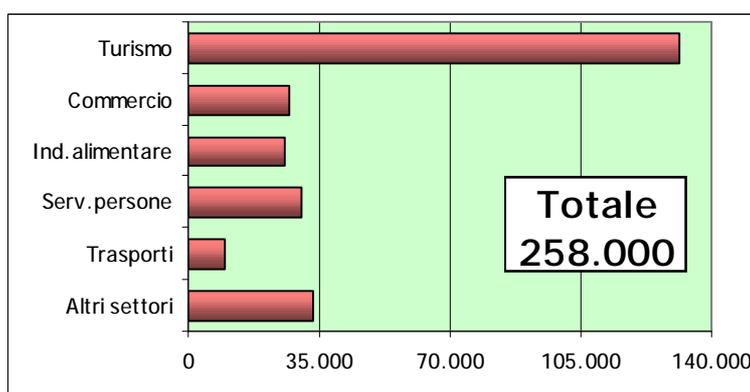


Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2009

Alla contrazione dei contratti a tempo determinato prevista per il 2009 si associa una ripresa nella quota delle assunzioni previste a tempo indeterminato e nei contratti di apprendistato (soprattutto nei servizi). In particolare, il ricorso ai contratti a tempo indeterminato riguarderà circa 252mila unità, pari al 48,1% del totale delle assunzioni non stagionali, con una leggera prevalenza nell'industria (51,1%) rispetto ai servizi (46,5%).

Le assunzioni a carattere tipicamente stagionale (circa 258mila unità) si confermano, invece, in linea rispetto alle previsioni formulate dalle imprese per il 2008 (+2,5%), segno che soprattutto per taluni settori questa componente è di vitale importanza e non può essere ridotta in maniera troppo significativa (turismo, commercio e industria alimentare – cfr. Graf. 2).

Graf. 2 – Italia: assunzioni stagionali previste nel 2009 per grandi settori

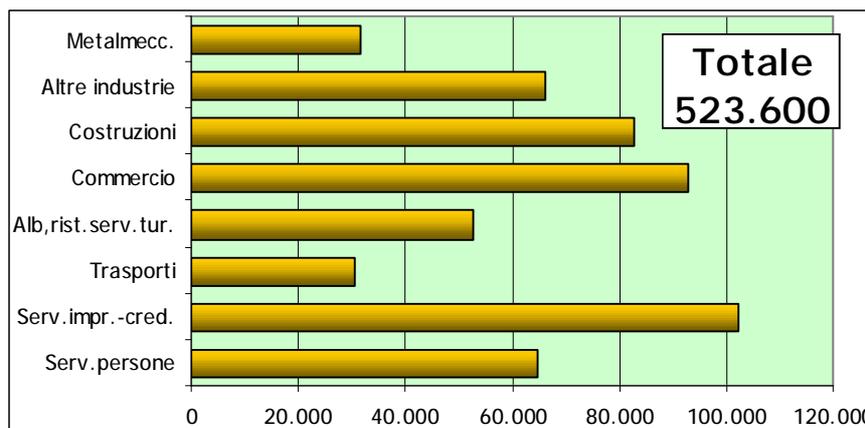


Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2009

A livello settoriale, la flessione della domanda di beni e servizi avrà un impatto occupazionale più evidente per le imprese industriali (-2,6% la variazione attesa dello stock dei dipendenti tra la fine del 2008 e a fine del 2009) rispetto a quelle del terziario (-1,3%).

Il Graf. 3 mostra la distribuzione per grandi settori economici delle assunzioni non stagionali previste a livello nazionale. Queste si concentrano soprattutto nei servizi (343.000 unità, pari a due terzi del totale), al cui interno emergono soprattutto i servizi alle imprese e il commercio. Le riduzioni più accentuate rispetto al 2008 si riscontrano nell'industria in senso stretto, dove le entrate previste si riducono di oltre il 50%, e nei trasporti (-40%).

Graf. 3 – Italia: assunzioni non stagionali previste nel 2009 per grandi settori



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

Le strategie di riposizionamento di mercato delle imprese italiane continuano ad assegnare un ruolo centrale al profilo del capitale umano, ruolo che risulta ancor più determinante nell'attuale difficile fase economica.

In un contesto caratterizzato da un ridimensionamento in termini assoluti delle assunzioni previste per il 2009, si evidenzia, infatti, la crescita relativa delle entrate di figure professionali maggiormente qualificate (le figure high skill - ossia dirigenti, impiegati con elevata specializzazione e tecnici - passerebbero dal 17% al 22% delle assunzioni programmate dalle imprese negli ultimi cinque anni), nonché degli impiegati e delle professioni commerciali (dal 31 al 37%). Inoltre, alle figure ad elevata specializzazione verrà offerto soprattutto un contratto a tempo indeterminato ed in particolare nell'89,7% dei casi ai "dirigenti", nel 63,5% alle "professioni intellettuali, scientifiche e ad elevata specializzazione" e nel 54,3% alle "professioni tecniche".

Non solo in termini assoluti ma anche in termini relativi, decrescono in misura considerevole gli operai, gli assemblatori e i conduttori di impianti (che passano dal 35% al 29% delle entrate totali tra il 2005 e il 2009), mentre risulta sostanzialmente stabile la quota di personale non qualificato.

Si segnala poi un processo di investimento nel capitale umano che emerge anche dall'analisi del livello di istruzione associato alle figure professionali in entrata: al generalizzato aumento di figure high skill si associa, infatti, un progressivo incremento della richiesta di personale con un livello di istruzione universitario (12% circa delle assunzioni non stagionali programmate) e anche della domanda relativa di personale in possesso di un livello di istruzione secondario e post-secondario, che raggiunge il 42,4% del totale delle assunzioni non stagionali del 2009. Si conferma, inoltre, l'andamento discendente, in termini relativi, delle assunzioni con il solo obbligo scolastico (30,4%), quasi 4 punti percentuali in meno rispetto al 34,3% registrato nel 2008.

1.3 Le previsioni occupazionali in provincia di Reggio Calabria

Per inquadrare i risultati del sovracampionamento realizzato nel "distretto delle imprese innovative" della provincia di Reggio Calabria su richiesta della locale Camera di Commercio, si evidenzia come in questa provincia sono state previste nel 2009 circa 4.300 assunzioni e oltre 5.200 uscite, per un saldo negativo di oltre 900 unità (-1,9%). Tale saldo risulta del tutto analogo a quelli previsti a livello regionale e nazionale. Anche l'economia provinciale subisce pertanto le conseguenze del difficile scenario congiunturale, nonostante la sua forte connotazione terziaria e la sua scarsa apertura ai mercati internazionali.

**Tavola 2 - I risultati dell'indagine Excelsior 2009 sulla domanda di lavoro*
Provincia di Reggio Calabria**

	Movimenti previsti nel 2009 valori assoluti*			Tassi previsti nel 2009		
	Entrate	Uscite	Saldo	Entrata	Uscita	Saldo
TOTALE	4.300	5.210	-910	9,2	11,1	-1,9
INDUSTRIA	1.330	2.120	-790	8,7	13,9	-5,2
<i>Industria in senso stretto</i>	570	690	-120	7,7	9,3	-1,6
<i>Costruzioni</i>	760	1.430	-670	9,7	18,2	-8,5
SERVIZI	2.960	3.090	-120	9,4	9,7	-0,4
CLASSE DIMENSIONALE						
1-9 dipendenti	2.700	2.690	10	13,4	13,3	0,0
10-49 dipendenti	800	980	-180	7,9	9,7	-1,7
50 dipendenti e oltre	800	1.540	-740	4,8	9,3	-4,5
Calabria	20.630	24.130	-3.500	11,5	13,4	-1,9

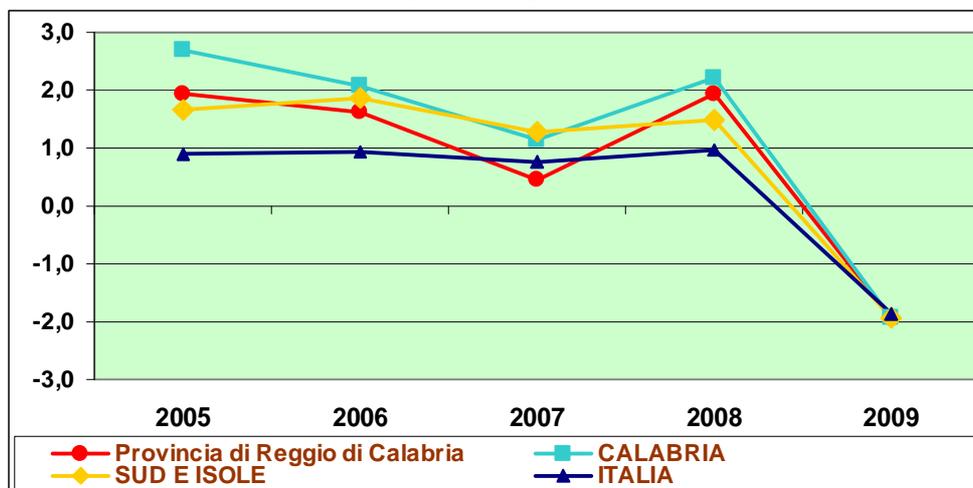
*Valori assoluti arrotondati alle decine. I dati esposti comprendono i contratti a tempo determinato a carattere stagionale.

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

Tutti i tassi di variazione previsti sono negativi, risultando però nettamente più contenuti nei servizi, dove sono prossimi allo zero, mentre variazioni negative più rilevanti sono previste nell'industria in senso stretto e soprattutto nelle costruzioni (-8,5%). E' proprio questo settore che determina in gran parte il saldo negativo complessivo. Dal punto di vista dimensionale, colpisce il divario assai rilevante tra le diverse classi di imprese. A fronte del saldo nullo evidenziato dalle piccole imprese con meno di 10 dipendenti, le imprese della classe intermedia hanno previsto una riduzione occupazionale nell'ordine del 2%, che nel caso delle imprese con almeno 50 dipendenti sale al 4,5%. E' facile capire, da quanto delineato, che le difficoltà occupazionali si concentrano prevalentemente in alcune grandi imprese di costruzioni impegnate nei lavori di ammodernamento di alcuni lotti dell'autostrada A3 Salerno-Reggio Calabria.

Il successivo Graf. 4 evidenzia le tendenze di medio periodo del saldo occupazionale previsto in provincia confrontato con gli altri ambiti territoriali. Nel 2009 il saldo provinciale evidenzia, come già accennato, un valore non particolarmente negativo, nonostante l'andamento molto sfavorevole delle costruzioni.

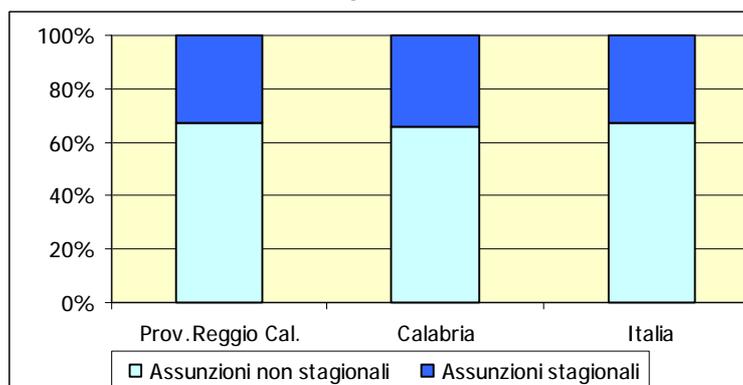
Graf. 4 – Saldi occupazionali previsti – anni 2005-2009



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

Dal punto di vista della tipologia contrattuale, in provincia di Reggio Calabria le assunzioni a tempo determinato a carattere stagionale assumono nel 2009 una rilevanza paragonabile a quella regionale e nazionale, rappresentando infatti circa un terzo delle assunzioni.

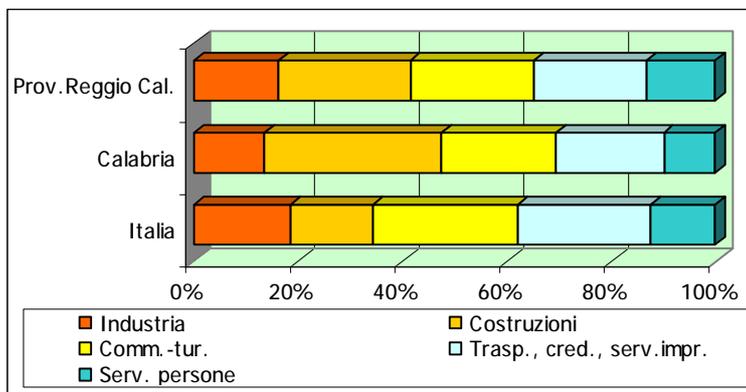
Graf. 5 – Quota delle assunzioni a tempo determinato a carattere stagionale sul totale delle assunzioni previste nel 2009



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

Il confronto della struttura delle assunzioni "non stagionali" previste per grandi settori in provincia con gli aggregati territoriali superiori (Calabria e Italia) segnala una elevata quota di assunzioni nelle costruzioni (25% del totale, contro 34% circa in Calabria e 16% in Italia), a fronte di quote abbastanza simili negli altri settori.

Graf. 6 – Distribuzione % delle assunzioni “non stagionali” previste nel 2009 per grandi settori



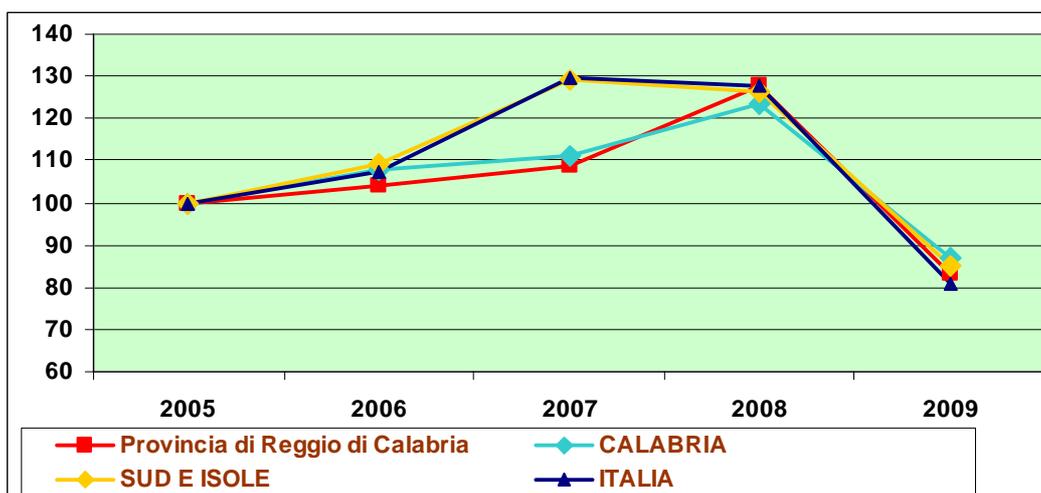
Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2009

La struttura settoriale delle assunzioni ha evidenti riflessi anche sulla composizione delle stesse per gruppi professionali. Sotto questo aspetto, la provincia di Reggio Calabria si caratterizza per una richiesta non particolarmente elevata di profili high skill, che non superano il 18% del totale. Le professioni di livello intermedio (impiegati e professioni commerciali e dei servizi) concentrano il 27%. Circa un terzo delle entrate previste riguarda poi figure operaie, mentre il restante 23% attiene al personale non qualificato, quota piuttosto elevata e superiore di 3 punti al valore regionale e di ben 10 punti alla media nazionale.

Sul versante dei livelli di istruzione richiesti, quanto appena osservato si traduce in una richiesta di laureati (8% del totale) e di diplomati (51%) superiore alla media regionale. Solo per un'assunzione su 10 viene invece richiesta la qualifica professionale, una quota inferiore di molti punti percentuali a quella delle figure per le quali non è stata richiesta alcuna formazione specifica (29%).

In un'ottica di medio periodo (cfr. Graf. 7) si può osservare che la riduzione delle assunzioni non stagionali rilevata nel 2009 in provincia non risulta più accentuata rispetto agli altri ambiti territoriali. In tutte le aree, la riduzione ha completamente "annullato" gli incrementi degli anni precedenti.

**Graf. 7 – Assunzioni non stagionali previste – anni 2005-2009
Numeri indici 2005 = 100**



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

Questo è il contesto generale da tenere presente nella valutazione dei dati più specificamente riferiti al "distretto delle imprese innovative". Occorre peraltro tenere presente che i dati Excelsior qui presentati si riferiscono, analogamente agli anni precedenti, 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 2009 nel distretto delle imprese innovative della provincia di Reggio Calabria

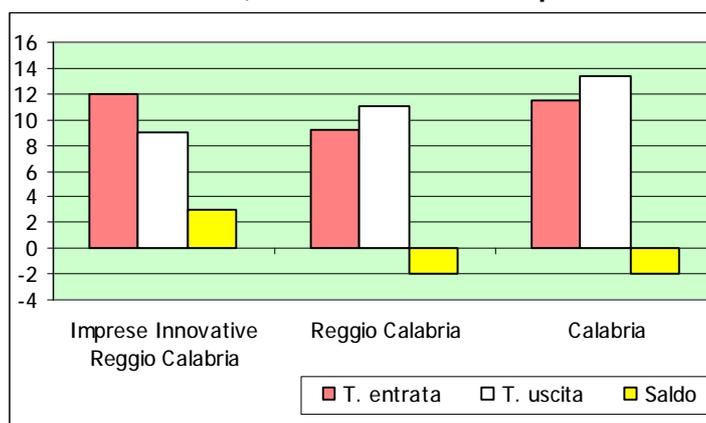
In seguito al "sovracampionamento" effettuato (maggior numero di interviste), si dispone anche per quest'anno di dati significativi relativi allo specifico del "distretto delle imprese innovative" reggino, presentati nell'allegato statistico². Il distretto si estende a tutta la provincia e comprende l'industria meccanica, quella elettronica nonché, sul versante dei servizi, l'informatica, le telecomunicazioni e le attività di ricerca e sviluppo.

Con riferimento ai principali risultati dell'indagine, si rileva che il 34% delle imprese innovative (Tav. 1 dell'Allegato Statistico³) prevede di effettuare assunzioni, una quota notevolmente superiore alla media provinciale (22%) e al valore regionale (24%). Rispetto al 2008, la quota di aziende che intende assumere è notevolmente diminuita dappertutto a causa della crisi e ciò si riflette ovviamente sul numero di assunzioni previste, in forte diminuzione. Tuttavia il fatto che le "imprese innovative" esprimano una propensione molto maggiore all'inserimento di nuovo personale rispetto alla media provinciale sembra segnalare – a parità di altre condizioni - un "clima" congiunturale decisamente meno negativo in questa particolare realtà produttiva.

Ciò è infatti confermato dal dato di maggiore interesse, costituito come sempre dai movimenti previsti nell'anno di riferimento e dai relativi tassi (Tav. 5). Le imprese innovative reggine hanno previsto di effettuare nel 2009 circa 210 assunzioni, a fronte delle quali sono previste 160 uscite, con un saldo positivo di 50 unità (+2,9% in termini percentuali). E' certamente da sottolineare non solo il fatto di evidenziare un saldo atteso positivo in questo difficile 2009, ma anche l'elevato valore percentuale dello stesso.

Dal punto di vista della dimensione d'impresa la situazione appare tuttavia molto differenziata, evidenziando infatti un netto divario tra gli andamenti delle diverse classi di imprese. Quelle con meno di 10 dipendenti indicano un saldo ancora più positivo, che raggiunge in termini assoluti le 80 unità, mostrando pertanto una notevole capacità di reagire alla difficile situazione economica. Del canto loro, le aziende più grandi (quelle con almeno 10 dipendenti) mostrano invece un numero di entrate ai minimi termini, con un saldo negativo nell'ordine di circa 3 punti percentuali e di una trentina di unità in termini assoluti.

Graf. 8 - Tassi di entrata, tassi di uscita e saldi previsti - anno 2009



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

² Per una descrizione del contenuto delle diverse sezioni dell'Allegato Statistico si rimanda alla nota metodologica.

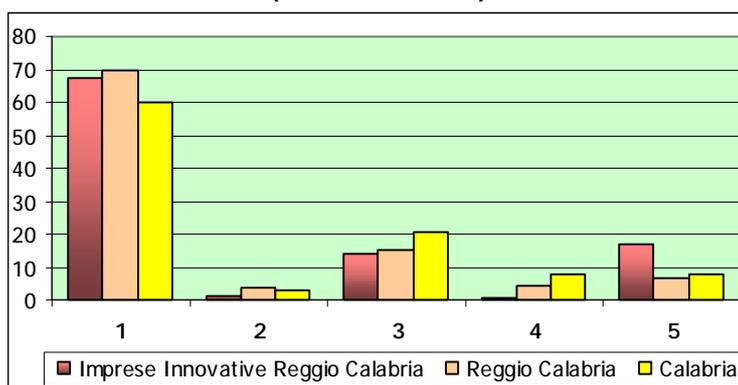
³ Da questo punto in poi, tutte le indicazioni alle tavole riportati nel testo si riferiscono alle tavole dell'allegato statistico.

**Tavola 3 - I risultati dell'indagine Excelsior 2009 sulla domanda di lavoro*
Distretto delle imprese innovative della provincia di Reggio Calabria**

	Movimenti previsti nel 2009 valori assoluti*			Tassi previsti nel 2009		
	Entrate	Uscite	Saldo	Entrata	Uscita	Saldo
TOTALE	210	160	50	12,0	9,0	2,9
CLASSE DIMENSIONALE						
1-9 dipendenti	180	100	80	22,7	12,5	10,2
10-49 dipendenti	--	30	-10	--	7,2	-2,2
50 dipendenti e oltre	--	30	-20	--	5,6	-3,5
Provincia di Reggio Calabria	4.300	5.210	-910	9,2	11,1	-1,9

*Valori assoluti arrotondati alle decime. I dati esposti comprendono i contratti a tempo determinato a carattere stagionale.
Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2009

Graf. 9 – Assunzioni “non stagionali” previste nel 2009 per tipo di contratto (distribuzione %)



Legenda:

- 1 Tempo indeterminato
- 2 Contratti a tempo determinato finalizzati alla prova di nuovo personale
- 3 Contratti a tempo determinato finalizzati alla copertura di un picco di attività
- 4 Contratti a tempo determinato finalizzati alla sostituzione temporanea di personale
- 5 Contratti di apprendistato, di inserimento e altre tipologie

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

Al netto delle pochissime assunzioni a carattere stagionale (10), le assunzioni non stagionali si attestano a 200 unità. L'analisi delle assunzioni **non stagionali** previste nelle imprese innovative nel 2009 secondo la tipologia contrattuale indicata dalle stesse (tav. 7-7.1) evidenzia che le assunzioni a tempo indeterminato si attestano al 67% del totale, cosicché le assunzioni a tempo determinato non superano il 16%; la restante quota del 17% riguarda le altre tipologie quali l'apprendistato, l'inserimento, ecc.

La domanda molto limitata di personale stagionale rende assai poco significativa la sua analisi; per tale motivo i dati non vengono presentati. Lo stesso avviene per i collaboratori esterni, praticamente non richiesti dalle imprese del settore.

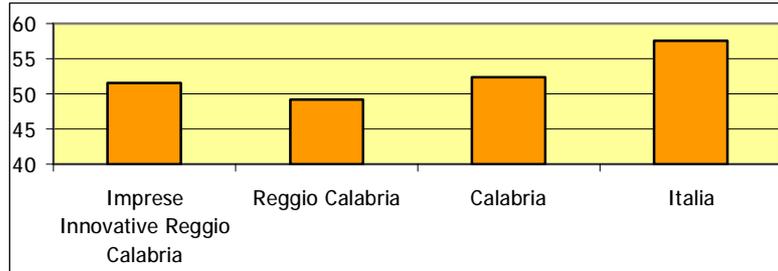
Passando all'esame delle caratteristiche delle assunzioni non stagionali, la distribuzione per classi di età (Tav. 11) evidenzia che la propensione ad assumere persone fino a 29 anni è inferiore di circa 2 punti alla media provinciale. Questo minore interesse per l'inserimento di persone più giovani è legato alla maggiore richiesta di esperienza espressa dalle imprese del "distretto", che si estende infatti a oltre la metà delle assunzioni previste (Tav. 9).

La richiesta di una precedente esperienza lavorativa appare quindi un requisito importante ai fini dell'inserimento in azienda. Probabilmente anche per questo, le segnalazioni di difficoltà di reperimento risultano tuttora molto elevate nel distretto innovativo, superando il 29% delle assunzioni previste (Tav. 8), 8 punti al di sopra della media provinciale. Queste difficoltà si concentrano in particolare nelle professioni

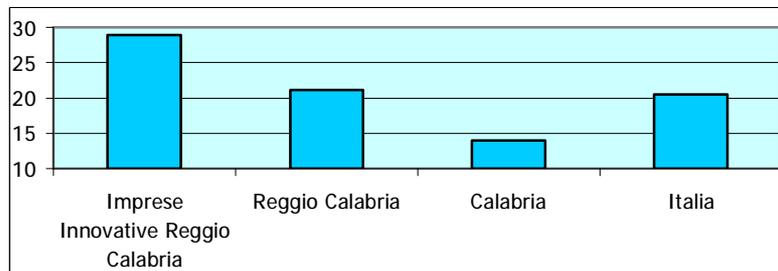
tecniche, dove 7 figure su 10 risultano di non facile "reclutamento". Si tratta di un problema non secondario, tanto più in imprese che come si è visto appaiono in grado di affrontare con successo il difficile momento congiunturale. E' evidente infatti che la prolungata indisponibilità delle figure di medio-alto livello di cui queste imprese necessitano potrebbe creare loro significative difficoltà nel rispondere in modo adeguato alle richieste del mercato.

Graf. 10 – Assunzioni non stagionali: richiesta di esperienza specifica e difficoltà di reperimento

Quota % assunzioni con esperienza



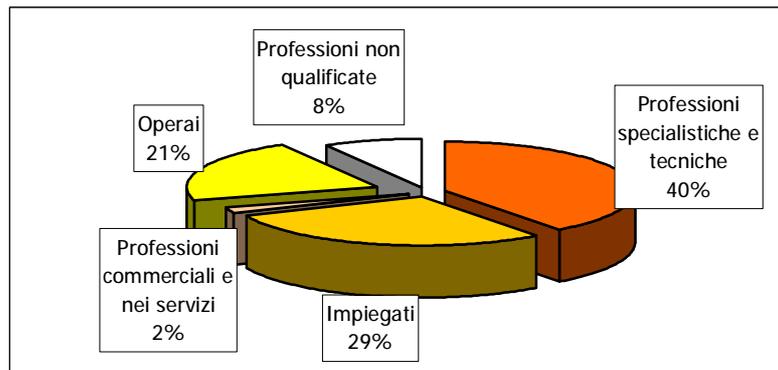
Quota % assunzioni di difficile reperimento



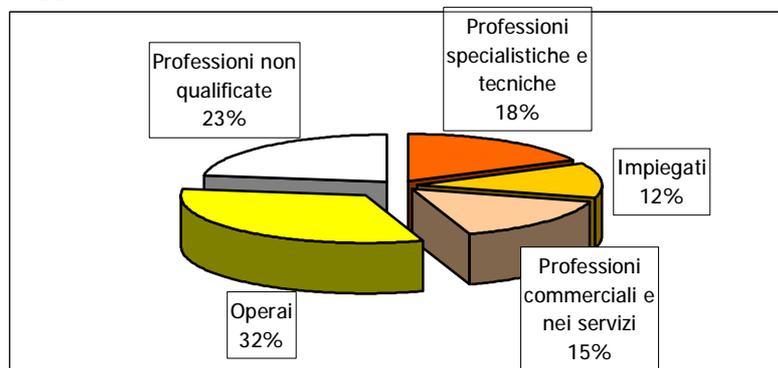
Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2009

Graf. 11 – Assunzioni "non stagionali" previste nel 2009 per grandi gruppi professionali (distribuzione %)

Imprese Innovative Reggio Calabria



Reggio Calabria

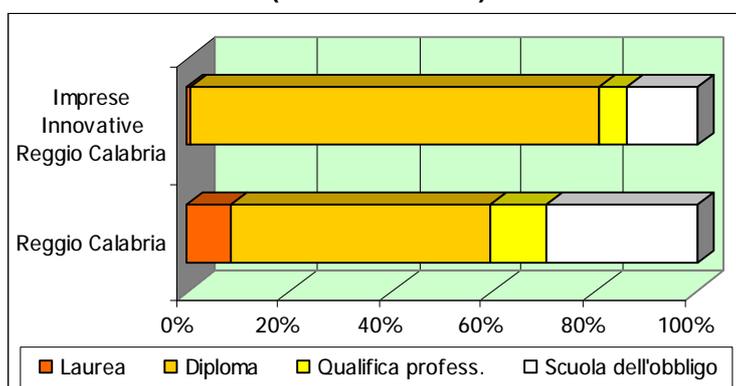


La Tav. 14 evidenzia la distribuzione delle assunzioni non stagionali previste per gruppi professionali. Il distretto delle imprese innovative reggino esprime, rispetto al profilo medio provinciale, una domanda molto più sostenuta di figure specialistiche e tecniche (40% del totale) e di impiegati (29%). Le professioni operaie rappresentano invece un quinto del totale, a fronte di una richiesta molto limitata di figure appartenenti ad altri gruppi.

Anche in considerazione della quota molto limitata di personale non qualificato, nonostante la forte difficoltà di reperimento, la quota di assunzioni di personale immigrato sul totale delle assunzioni previste si attesta su valori estremamente ridotti; pertanto, i relativi dati non vengono presentati

Dal punto di vista dei livelli di istruzione richiesti, si riscontra che quasi 9 figure "non stagionali" in entrata su 10 dovranno possedere un titolo di studio post-obbligo (cfr. Tav. 17), quota largamente superiore alla media provinciale. Al tempo stesso, la quota dei diplomati si attesta all'80% del totale, segnalando una qualificazione piuttosto elevata della domanda di lavoro da parte delle imprese innovative, anche se colpisce la sostanziale assenza dei laureati.

Graf. 12 – Assunzioni previste nel 2009 per livelli di istruzione (distribuzione %)



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

Un aspetto di rilievo, su cui il Sistema Informativo Excelsior è in grado di fornire un contributo informativo, è l'orientamento delle imprese circa il genere ritenuto più adatto a svolgere una certa professione. Come si può rilevare dall'esame della Tav. 11, per un'ampia quota delle assunzioni non stagionali (45% del totale) le imprese hanno espresso una preferenza per il genere maschile, a fronte del 25% di preferenze "rosa" e del 31% di segnalazioni di indifferenza.

Vale la pena infine accennare al fatto che nel corso del 2008 il 30% delle imprese innovative ha effettuato attività di formazione per i propri dipendenti, quota superiore di alcuni punti percentuali alla media provinciale e regionale (tav. 21).

Si conclude segnalando che queste brevi 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.

Allegato statistico
I principali risultati dell'indagine

Sezione 1

**Imprese e previsioni occupazionali per il
2009**

Tavola 1

Imprese che prevedono assunzioni nel 2009, imprese che non prevedono assunzioni, cause di ostacolo alle assunzioni e motivi di assunzione e di non assunzione (quote % sul totale)

settore Imprese innovative della provincia di Reggio Calabria

	Settore	provincia di Reggio Calabria	regione Calabria
	Totale	Totale	Totale
Imprese che prevedono assunzioni	33,7	22,0	23,6
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	30,7	18,9	20,1
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	30,0	31,4	37,1
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	78,9	83,5	82,6
Principale motivazione per l'assunzione*			
Domanda in crescita o in ripresa-picco produttivo	49,0	32,7	35,6
Necessità di espandere le vendite-nuove sedi (1)	6,9	11,2	9,4
Sostituzione di dipendenti indisponibili (2)	27,5	30,8	30,3
Attività e lavorazioni stagionali	8,8	15,7	16,1
Altri motivi	17,6	13,7	13,0
Imprese che non prevedono assunzioni in alcun caso	60,7	72,1	71,4
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	63,0	75,0	74,5
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	66,7	61,5	59,6
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	21,1	16,5	17,3
Motivi di non assunzione	100,0	100,0	100,0
Difficoltà e incertezze di mercato (3)	60,9	66,2	62,2
Organico al completo o sufficiente (4)	37,5	31,9	34,5
Altri motivi	1,6	1,9	3,3
Imprese che assumerebbero ma ci sono ostacoli	5,6	5,9	5,0
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	6,3	6,1	5,3
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	3,3	7,1	3,3
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	0,0	0,0	0,1
Cause di ostacolo alle assunzioni	100,0	100,0	100,0
Elevato costo del lavoro	41,2	58,7	47,2
Elevata pressione fiscale	58,8	23,7	29,7
Mancanza di aiuti pubblici alle imprese	0,0	12,5	13,7
Difficoltà di reperimento di personale in zona	0,0	5,1	3,9
Altre cause (5)	0,0	0,0	5,5

*A questa domanda potevano essere date una o due risposte, pertanto il totale delle risposte può superare il 100%.

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

(2) Sostituzione di dipendenti in uscita o in maternità, ferie, malattia, aspettativa

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

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

(5) Scarsa flessibilità nella gestione del personale; problemi logistici; concorrenza sleale dall'estero; altre cause

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

Tavola 2**Imprese che hanno previsto investimenti nel 2009** (quota % sul totale)**settore Imprese innovative della provincia di Reggio Calabria**

	Settore	provincia di Reggio Calabria	regione Calabria
	Totale	Totale	Totale
<i>Imprese che hanno previsto di effettuare investimenti nel corso del 2009</i>	32,3	21,9	22,3
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	28,3	19,6	20,0
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	50,0	34,8	33,9
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	57,9	53,7	53,4
<i>di cui con previsioni di investimenti superiori al 2008*</i>	73,5	53,0	50,3
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	81,9	55,0	53,4
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	80,0	61,3	49,7
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	9,1	18,5	20,1

(*) Quota % sul totale imprese che prevedono investimenti nei processi produttivi, nei prodotti o servizi offerti, nella struttura distributiva e nell'organizzazione aziendale.

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

Tavola 3**Imprese che nel 2008 hanno utilizzato personale con contratti temporanei (quota % sul totale)****settore Imprese innovative della provincia di Reggio Calabria**

	Settore	provincia di Reggio Calabria	regione Calabria
	Totale	Totale	Totale
Imprese che hanno utilizzato:			
- almeno un contratto temporaneo	27,7	27,7	30,3
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	21,7	23,5	25,8
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	40,0	51,0	52,9
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	89,5	89,7	92,5
- dipendenti a tempo determinato	20,1	19,0	20,7
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	11,4	15,3	16,4
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	46,7	35,6	41,0
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	94,7	81,6	84,6
n° dipendenti a tempo determinato utilizzati*	130	4.740	22.520
<i>di cui assunti/da assumere a tempo indeterminato</i>	33,3	12,1	14,4
- contratti di apprendistato	5,6	10,1	11,3
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	3,1	8,5	9,6
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	10,0	20,1	20,4
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	31,6	30,1	32,8
- lavoratori interinali	4,3	1,5	1,6
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	1,2	0,4	0,3
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	0,0	0,4	0,8
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	52,6	34,9	38,4
- collaboratori a progetto	14,9	4,7	5,3
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	11,0	2,5	3,0
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	10,0	11,0	11,8
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	73,7	50,0	49,2

*Valori assoluti arrotondati alle decime. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli

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

Tavola 4**Principale canale utilizzato nel 2008 per la selezione del personale (quota % sul totale)****settore Imprese innovative della provincia di Reggio Calabria**

	Settore	provincia di Reggio Calabria	regione Calabria
	Totale	Totale	Totale
<i>Totale imprese</i>	100,0	100,0	100,0
Conoscenza diretta	47,3	50,1	50,5
Segnalazioni da conoscenti e fornitori	13,4	14,1	14,5
Quotidiani e stampa specializzata	0,5	3,7	3,3
Società di lavoro interinale	1,0	0,3	0,2
Soc. selezione personale, assoc.categoria	0,0	0,5	0,8
Banche dati aziendali	30,3	22,9	22,5
Internet	4,0	0,6	0,4
Centri per l'Impiego	1,5	4,6	4,3
Altre modalità	2,0	3,2	3,5
<i>Imprese con 1-49 dipendenti</i>	100,0	100,0	100,0
Conoscenza diretta	50,5	51,4	51,9
Segnalazioni da conoscenti e fornitori	14,8	14,5	14,9
Quotidiani e stampa specializzata	0,0	3,8	3,4
Società di lavoro interinale	0,0	0,0	0,0
Soc. selezione personale, assoc.categoria	0,0	0,4	0,6
Banche dati aziendali	28,0	21,8	21,2
Internet	3,8	0,5	0,3
Centri per l'Impiego	1,6	4,7	4,4
Altre modalità	1,1	3,0	3,3
<i>Imprese con 50 dipendenti e oltre</i>	100,0	100,0	100,0
Conoscenza diretta	15,8	18,8	19,7
Segnalazioni da conoscenti e fornitori	0,0	3,3	4,4
Quotidiani e stampa specializzata	5,3	2,9	2,6
Società di lavoro interinale	10,5	6,6	4,5
Soc. selezione personale, assoc.categoria	0,0	4,8	5,4
Banche dati aziendali	52,6	49,6	49,7
Internet	5,3	2,9	3,9
Centri per l'Impiego	0,0	2,2	2,1
Altre modalità	10,5	8,8	7,7

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

Sezione 2

**I movimenti occupazionali previsti dalle
imprese per il 2009**

Tavola 5**Movimenti e tassi previsti per il 2009, per settore di attività e classe dimensionale****settore Imprese innovative della provincia di Reggio Calabria**

	Movimenti previsti nel 2009*			Tassi previsti nel 2009		
	(v.a.)			Entrata	Uscita	Saldo
	Entrate	Uscite	Saldo			
Settore	210	160	50	12,0	9,0	2,9
CLASSE DIMENSIONALE						
1-9 dipendenti	180	100	80	22,7	12,5	10,2
10-49 dipendenti	--	30	-10	--	7,2	-2,2
50 dipendenti e oltre	--	30	-20	--	5,6	-3,5
provincia di Reggio Calabria	4.300	5.210	-910	9,2	11,1	-1,9
regione Calabria	20.630	24.130	-3.500	11,5	13,4	-1,9

*Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori. I dati comprendono anche i flussi relativi ai lavoratori stagionali.

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

Tavola 6

Assunzioni previste nel 2009, già effettuate e da effettuare, per macrosettore di attività e classe dimensionale

settore Imprese innovative della provincia di Reggio Calabria

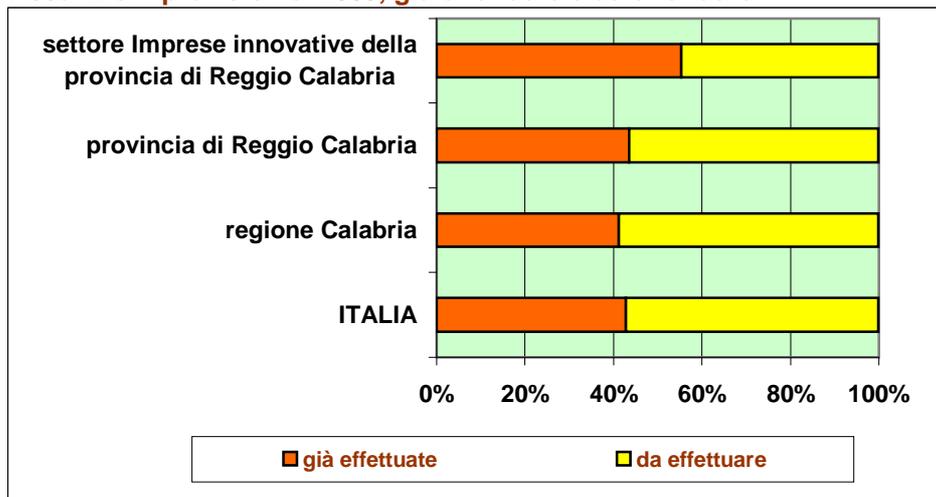
Settore	Totale assunzioni 2009 (v.a.)*	Assunzioni già effettuate** **	% assunzioni già effettuate su totale	Assunzioni da effettuare**	
				Totale*	% assunzioni per cui sono in corso azioni di ricerca
Settore	210	120	57,1	90	59,1
CLASSE DIMENSIONALE					
1-9 dipendenti	180	100	55,6	80	63,4
10-49 dipendenti	20	20	100,0	0	33,3
50 dipendenti e oltre	10	0	0,0	10	25,0
provincia di Reggio Calab	4.300	1.870	43,5	2.430	35,8
regione Calabria	20.630	8.480	41,1	12.140	37,1
ITALIA	781.600	334.250	42,8	447.350	39,3

*Valori assoluti arrotondati alle decine; i dati comprendono i contratti a tempo determinato a carattere stagionale

**Al momento dell'intervista

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

Assunzioni previste nel 2009, già effettuate e da effettuare



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

Tavola 7

Assunzioni previste dalle imprese per il 2009 per tipo di contratto, settore di attività e classe dimensionale

settore Imprese innovative della provincia di Reggio Calabria

Settore	Totale assun- zioni (v.a.)*	di cui assunzioni non stagionali per tipo di contratto (valori %)							Assunzioni a tempo determinato a carattere stagionale
		tempo inde- terminato	appren- distato	inse- rimento	tempo det. finalizzati alla prova di nuovo pers.	tempo det. finalizzati alla sostit. temporanea di perso- nale**	tempo det. finalizzati alla copertura di un picco di attività	Altri contratti	
Settore	210	65,9	16,8	0,0	1,4	0,5	13,5	0,0	1,9
CLASSE DIMENSIONALE									
1-9 dipendenti	180	72,5	19,1	0,0	1,7	0,0	6,7	0,0	0,0
10-49 dipendenti	--	--	--	--	--	--	--	--	--
50 dipendenti e oltre	--	--	--	--	--	--	--	--	--
provincia di Reggio Calabria	4.300	47,0	4,3	0,3	2,4	2,9	10,3	0,0	32,8
regione Calabria	20.630	39,6	4,2	1,0	2,1	5,1	13,7	0,2	34,1

*Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

**Per maternità, aspettativa, ferie, malattia.

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

Tavola 7.1

Assunzioni previste nel 2009 per tipo di contratto: distribuzione e confronti territoriali

settore Imprese innovative della provincia di Reggio Calabria

	Settore	provincia di Reggio	regione Calabria
	Totale	Totale	Totale
Totale assunzioni*	210	4.300	20.630
Per tipo di contratto (v.a.)*			
A tempo indeterminato	140	2.020	8.170
A tempo determinato	40	2.080	11.340
di cui:			
finalizzati alla prova di nuovo personale	0	100	420
finalizzati alla sostituzione temporanea di personale**	0	120	1.050
finalizzati alla copertura di un picco di attività	30	440	2.830
a carattere stagionale	0	1.410	7.040
Contratto di apprendistato	40	190	870
Contratto di inserimento	0	10	200
Altre forme contrattuali	0	0	40
di cui (quota % sul totale assunzioni non stagionali):			
a tempo indeterminato	67,2	69,9	60,2
Imprese 1-9 dipendenti	72,5	76,4	62,3
Imprese 10-49 dipendenti	22,2	73,1	61,6
Imprese 50 dipendenti e oltre	50,0	45,3	52,7
a tempo determinato finalizzati alla prova di nuovo personale	1,5	3,6	3,1
Imprese 1-9 dipendenti	1,7	2,6	2,6
Imprese 10-49 dipendenti	0,0	7,1	4,2
Imprese 50 dipendenti e oltre	0,0	4,2	3,7
a tempo determinato finalizzati alla sostituzione temporanea di personale**	0,5	4,3	7,7
Imprese 1-9 dipendenti	0,0	0,5	4,7
Imprese 10-49 dipendenti	0,0	4,5	7,4
Imprese 50 dipendenti e oltre	12,5	17,0	16,7
a tempo determinato finalizzati alla copertura di un picco di attività	13,7	15,3	20,8
Imprese 1-9 dipendenti	6,7	13,2	22,3
Imprese 10-49 dipendenti	77,8	13,9	24,7
Imprese 50 dipendenti e oltre	25,0	23,8	13,5
% assunzioni part-time su totale non stagionali	26,0	22,6	24,6
Imprese 1-9 dipendenti	29,8	23,4	24,1
Imprese 10-49 dipendenti	0,0	23,3	19,5
Imprese 50 dipendenti e oltre	0,0	19,3	29,8

*Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei

**Per maternità, aspettativa, ferie, malattia.

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

Sezione 3

Le assunzioni non stagionali previste nel 2009: principali caratteristiche

Tavola 8

Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2009 considerate di difficile reperimento e motivi della difficoltà, per settore di attività e classe dimensionale

settore Imprese innovative della provincia di Reggio Calabria

Settore	Assunzioni considerate di difficile reperimento		Motivi della difficoltà di reperimento (valori %)						Tempo di ricerca (mesi)
	Totale 2009 (v.a)*	% su totale assunzioni	mancanza di candidati con adeguata qualificaz. / esperienza	concorrenza tra imprese / ridotta presenza figura	professione poco attraente, lavoro pesante o faticoso	lavoro offerto prevede turni, orari festivi e notturni, trasferte	mancanza strutture formative	altri motivi	
Settore	60	28,9	54,2	0,0	0,0	0,0	45,8	0,0	5,2
CLASSE DIMENSIONALE									
1-9 dipendenti	50	28,1	50,0	0,0	0,0	0,0	50,0	0,0	5,7
10-49 dipendenti	--	--	--	--	--	--	--	--	--
50 dipendenti e oltre	--	--	--	--	--	--	--	--	--
provincia di Reggio Calabria	610	21,1	37,3	14,5	5,1	5,3	35,4	2,5	6,2
regione Calabria	1.900	14,0	40,6	17,6	19,9	2,7	15,5	3,7	5,2

*Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

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

Tavola 9

Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2009 di personale con e senza esperienza specifica, per settore di attività e classe dimensionale

settore Imprese innovative della provincia di Reggio Calabria

	Assunzioni non stag. 2009 (v.a.)*	di cui con specifica esperienza (quota % sul totale)			di cui senza specifica esperienza (quota % sul totale)		
		profes- sionale	nello stesso settore	Totale	generica esperienza di lavoro	senza esperienza	Totale
Settore	200	16,2	35,3	51,5	18,6	29,9	48,5
CLASSE DIMENSIONALE							
1-9 dipendenti	180	13,5	37,6	51,1	16,3	32,6	48,9
10-49 dipendenti	--	--	--	--	--	--	--
50 dipendenti e oltre	--	--	--	--	--	--	--
provincia di Reggio Calabria	2.890	17,7	31,5	49,2	18,0	32,8	50,8
regione Calabria	13.580	14,4	38,0	52,4	20,8	26,8	47,6

*Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

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

Tavola 10**Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2009 per classe di età, settore di attività e classe dimensionale****settore Imprese innovative della provincia di Reggio Calabria**

	Assunzioni non stag. 2009 (v.a.)*	Classi di età (valori %)				
		Fino a 24 anni	25-29 anni	30-44 anni	45 anni e oltre	Non rilevante
Settore	200	11,8	32,4	38,7	0,5	16,7
CLASSE DIMENSIONALE						
1-9 dipendenti	180	13,5	34,8	35,4	0,6	15,7
10-49 dipendenti	--	--	--	--	--	--
50 dipendenti e oltre	--	--	--	--	--	--
provincia di Reggio Calabria	2.890	12,0	34,0	23,9	3,7	26,4
regione Calabria	13.580	9,7	32,0	26,5	4,0	27,8

*Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

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

Tavola 11**Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2009 e segnalazioni del genere ritenuto più adatto allo svolgimento della professione, per settore di attività e classe dimensionale****settore Imprese innovative della provincia di Reggio Calabria**

	Assunzioni non stagion. 2009 (v.a.)*	di cui (% su totale assunzioni):		
		Uomini	Donne	Ugualmente adatti
Settore	200	44,6	24,5	30,9
CLASSE DIMENSIONALE				
1-9 dipendenti	180	42,7	27,0	30,3
10-49 dipendenti	20	83,3	11,1	5,6
50 dipendenti e oltre	10	0,0	0,0	100,0
<hr/>				
provincia di Reggio Calabria	2.890	58,8	16,6	24,5
regione Calabria	13.580	56,6	15,6	27,8

*Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

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

Tavola 12**Assunzioni "part time" non stagionali previste dalle imprese per il 2009 per settore di attività e classe dimensionale****settore Imprese innovative della provincia di Reggio Calabria**

	Totale assunzioni "part time" 2009		di cui: (valori %)		
	Valore assoluto*	% su totale assunzioni	in imprese con meno di 50 dip.	fino a 29 anni	senza esperienza specificata
Settore	50	26,0	100,0	43,4	58,5
CLASSE DIMENSIONALE					
1-9 dipendenti	50	29,8	-	43,4	58,5
10-49 dipendenti	--	--	-	--	--
50 dipendenti e oltre	--	--	-	--	--
provincia di Reggio Calabria	650	22,6	83,6	52,5	63,4
regione Calabria	3.340	24,6	74,0	42,4	48,8

*Valori assoluti arrotondati alle decime. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

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

Sezione 4

Le assunzioni "non stagionali" previste nel 2009: professioni richieste, titoli di studio dichiarati e livelli di istruzione equivalenti

Le assunzioni per titolo di studio sono ripartite per tipo di esperienza (specifico, 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 e degli anni di esperienza richiesti (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 | - 14-15 anni: | livello post secondario |
| - 10-12 anni: | livello qualifica professionale | - 16 anni e più: | livello universitario |
| - 13 anni: | livello secondario | | |

Tavola 13

Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2009 per gruppi professionali, settore di attività e classe dimensionale

settore Imprese innovative della provincia di Reggio Calabria

	Assunzioni non stag. 2009 (v.a.)*	di cui: (valori %)							
		Dirigenti	Profess. intellett. e scientif.	Profes- sioni tecniche	Impiegati	Profess. commerc. e servizi	Operai specializ- zati	Conduitt. impianti e macchine	Profes- sioni non qualificate
Settore	200	0,0	14,2	25,5	28,9	2,0	9,3	11,8	8,3
CLASSE DIMENSIONALE									
1-9 dipendenti	180	0,0	15,2	25,8	31,5	2,2	6,7	9,0	9,6
10-49 dipendenti	--	--	--	--	--	--	--	--	--
50 dipendenti e oltre	--	--	--	--	--	--	--	--	--
provincia di Reggio Calabria	2.890	0,0	3,7	13,9	11,8	15,4	20,0	12,4	22,7
regione Calabria	13.580	0,0	3,2	10,6	8,5	17,5	26,0	14,0	20,0

*Valori assoluti arrotondati alle decime. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

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

Tavola 14

Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2009 per gruppi professionali, professioni più richieste di ciascun gruppo e principali caratteristiche

settore Imprese innovative della provincia di Reggio Calabria

Settore	Assunzioni non stagio- nali 2009 (v.a.)*	di cui (valori %)			
		di difficile reperim.	con esperienza di lavoro	con necess. formazione (corsi) **	con neces- sità di for- mazione ***
Settore	200	28,9	51,5	21,1	74,5
1. Dirigenti	--	--	--	--	--
2. Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	30	0,0	3,4	89,7	96,6
251 Specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie	30	0,0	3,7	96,3	96,3
Altre professioni	--	--	--	--	--
3. Professioni tecniche	50	71,2	46,2	7,7	78,8
315 Tecnici della sicurezza, della protezione ambientale e della qualità industriale	30	100,0	0,0	0,0	100,0
Altre professioni	30	40,0	96,0	16,0	56,0
4. Impiegati	60	5,1	42,4	1,7	49,2
411 Personale di segreteria ed operatori su macchine di ufficio	30	11,1	0,0	0,0	14,8
412 Personale con funzioni specifiche in campo amministrativo, gestionale e finanziario	20	0,0	100,0	0,0	100,0
Altre professioni	--	--	--	--	--
5. Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	--	--	--	--	--
6. Operai specializzati	--	--	--	--	--
7. Conduttori di impianti e operai semiqualeficati addetti a macchinari fissi e mobili	20	0,0	100,0	4,2	62,5
727 Operai addetti all'assemblaggio di prodotti industriali	20	0,0	100,0	0,0	66,7
Altre professioni	--	--	--	--	--
8. Professioni non qualificate	--	--	--	--	--

*Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

** Formazione prevista dalle imprese attraverso attività corsuale interna ed esterna alle imprese stesse.

*** Attraverso attività corsuali e/o in affiancamento.

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

Tavola 15

Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2009 secondo il livello di istruzione segnalato, la durata di esperienza specifica richiesta e il livello formativo equivalente

settore Imprese innovative della provincia di Reggio Calabria

Settore	Assunzioni non stagionali 2009 per livello di istruzione segnalato		Esperienza richiesta dalle imprese (%)			Assunzioni non stagionali 2009 per livello formativo equivalente	
	(v.a.)*	(%)	Assunzioni con esperienza specifica	di cui		(v.a.)*	(%)
				1-2 anni di esperienza	oltre 2 anni di esperienza		
Settore	200	100,0	51,5	44,1	7,4	200	100,0
Livello universitario	--	--	--	--	--	--	--
- di cui laurea specialistica	--	--	--	--	--	(nd)	(nd)
triennale	--	--	--	--	--	(nd)	(nd)
non specificata	--	--	--	--	--	(nd)	(nd)
Livello secondario - Diploma	160	80,4	40,2	32,3	7,9	160	79,9
- di cui specializzazione post-diploma	70	34,3	24,3	22,9	1,4	120	57,8
Livello istruzione professionale di Stato	--	--	--	--	--	--	--
Livello formazione professionale regionale	--	--	--	--	--	30	13,2
Livello scuola dell'obbligo (1)	30	13,7	96,4	92,9	3,6	--	--

*Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

(1) Scuola dell'obbligo prevista dalla normativa in vigore fino all'anno scolastico 2008-2009.

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

Tavola 16

Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2009 per settore di attività e classe dimensionale, secondo il livello di istruzione segnalato e secondo il livello formativo equivalente

settore Imprese innovative della provincia di Reggio Calabria

	Assunzioni non stag. 2009 (v.a.)*	Livello di istruzione segnalato (%)			Livello formativo equivalente (%)		
		universi- tario	secondario e post secondario	qualifica professionale	universi- tario	secondario e post secondario	qualifica professionale
Settore	200	0,5	80,4	5,4	1,0	79,9	18,6
CLASSE DIMENSIONALE							
1-9 dipendenti	180	0,0	82,6	6,2	0,6	82,0	16,9
10-49 dipendenti	--	--	--	--	--	--	--
50 dipendenti e oltre	--	--	--	--	--	--	--
provincia di Reggio Calabria	2.890	8,4	51,0	11,3	8,8	51,4	26,3
regione Calabria	13.580	7,6	47,1	12,2	8,6	48,2	25,5

*Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

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

Tavola 17

Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2009 secondo l'indirizzo di studio segnalato e secondo l'indirizzo formativo equivalente

settore Imprese innovative della provincia di Reggio Calabria

	Indirizzo di studio segnalato dalle imprese			Ind.form.equiv. Totale 2009 (v.a.)*	
	Totale 2009 (v.a.)*	di cui (valori %):			
		difficile reperi- mento	con necess. formazione (corsi) **	con neces- sità di for- mazione ***	
TOTALE	200	28,9	21,1	74,5	200
Livello Universitario	--	--	--	--	--
Altri indirizzi	--	--	--	--	--
Livello secondario e post-secondario	160	36,0	25,6	73,8	160
Indirizzo amministrativo-commerciale	90	3,5	31,4	64,0	90
Indirizzo edile	30	100,0	0,0	100,0	30
Altri indirizzi	50	56,9	29,4	76,5	50
Livello istruzione professionale di Stato	--	--	--	--	--
Altri indirizzi	--	--	--	--	--
Livello corsi regionali di formazione professionale	--	--	--	--	30
Indirizzo meccanico	--	--	--	--	20
Altri indirizzi	--	--	--	--	--
Livello scuola dell'obbligo	30	0,0	0,0	67,9	--

*Valori assoluti arrotondati alle decime. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

** Formazione prevista dalle imprese attraverso attività corsuale interna ed esterna alle imprese stesse.

*** Attraverso attività corsuali e/o in affiancamento.

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

Sezione 5

Formazione in entrata e formazione continua nelle imprese

Tavola 18

Imprese che, internamente o esternamente, hanno effettuato nel 2008 corsi di formazione per il personale, per classe dimensionale e settore di attività (quota % sul totale)

settore Imprese innovative della provincia di Reggio Calabria

	Classe dimensionale			Totale
	1-9 dip.	10-49	50 e oltre	
Settore	26,4	30,0	--	29,7
provincia di Reggio Calabria	22,0	26,8	56,6	23,4
regione Calabria	22,0	26,6	59,4	23,6

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

Tavola 19

Dipendenti che nel 2008 hanno partecipato a corsi di formazione effettuati dalla propria impresa, per classe dimensionale e settore di attività (quota % su totale dipendenti al 31.12.2008)

settore Imprese innovative della provincia di Reggio Calabria

	Classe dimensionale			Totale
	1-9 dip.	10-49	50 e oltre	
Settore	25,9	25,3	46,8	32,9
provincia di Reggio Calabria	18,1	21,9	32,2	23,9
regione Calabria	17,8	20,0	36,3	24,5

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

Tavola 20**Imprese che hanno ospitato personale in tirocinio/stage nel corso del 2008 per settore di attività e classe dimensionale (quota % sul totale)****settore Imprese innovative della provincia di Reggio Calabria**

	Classe dimensionale			Totale
	1-9 dip.	10-49	50 e oltre	
Imprese che hanno ospitato personale in tirocinio o stage nel 2008 (in % sul totale)				
Settore	11,0	13,3	--	14,9
provincia di Reggio Calabria	8,0	9,5	50,0	9,5
regione Calabria	8,0	9,6	49,4	9,5
di cui, all'interno del settore:				
<i>N. tirocini/stage attivati nel 2008*</i>	50	--	--	80
<i>N. medio di tirocini/stage per impresa**</i>	1,9	--	--	1,7

*Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

**Solo imprese con tirocini o stage.

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

Appendice 1

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

CLASSIFICAZIONE DELLE DIVISIONI E DEI GRUPPI DI ATTIVITA' ECONOMICA (ATECO2002) SECONDO I SETTORI "EXCELSIOR"

SETTORI "EXCELSIOR"	Divisioni, gruppi di attività ATECO2002
Imprese innovative	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 2007-2008). 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
Agrario, alimentare e zootecnico - Medicina veterinaria - Scienze e tecnologie agrarie e forestali - Scienze e tecnologie zootecniche - Sanità animale - Scienze e tecnologie agro-alimentari - Scienze e gestione delle risorse rurali e forestali	Giuridico - Giurisprudenza - Scienze dei servizi giuridici	Linguistico - Traduzione e mediazione linguistica - Lingue, letterature e culture straniere
Architettura, urbanistico e territoriale - Architettura - Pianificazione territoriale, urbanistica ambientale - Storia e conservazione dei beni architettonici e ambientali - Disegno industriale, moda, design, grafica e comunicazione	Ingegneria civile e ambientale - Ingegneria edile e civile - Ingegneria per l'ambiente e il territorio	Medico e odontoiatrico - Medicina e chirurgia - Odontoiatria e protesi dentarie
Chimico - farmaceutico - Chimica - Farmacia - Informazione scientifica del farmaco - Erboristeria - Nutrizione - Cosmesi - Tossicologia	Ingegneria elettronica e dell'informazione - Ingegneria elettronica - Ingegneria informatica - Ingegneria dell'automazione - Ingegneria delle telecomunicazioni	Sanitario e paramedico - Scienze della programmazione sanitaria - Scienze dell'alimentazione e nutrizione, dietologia - Assistenza sanitaria, infermieristica, ostetricia - Fisioterapia, logopedia, riabilitazione - Prevenzione sanitaria e della sicurezza sul lavoro - Tecniche di laboratorio medico, radiologia, ortopedia
Difesa e Sicurezza - Scienze strategiche e della sicurezza	Ingegneria industriale - Ingegneria meccanica, mineraria e navale - Ingegneria aerospaziale e aeronautica - Ingegneria medica, biomedica e clinica - Ingegneria chimica - Ingegneria elettrica - Ingegneria energetica e nucleare	Politico - sociale - Scienze della comunicazione - Scienze dell'amministrazione - Scienze politiche e delle relazioni internazionali e diplomatiche - Sociologia e ricerca sociale - Servizio sociale - Scienze turistiche (escl.ind.economico)
Economico - statistico - Economia del turismo - Economia marittima e dei trasporti - Scienze economico aziendali del marketing e dell'amministrazione - Scienze economico-sociali e economico-politiche - Economia bancaria, finanziaria e assicur. - Economia del commercio internazionale - Economia delle amministrazioni pubbliche - Economia per l'ambiente e la cultura - Scienze statistiche - Scienze statistico-sociali - Statistica economica, finanziaria e attuariale	Altri indirizzi di ingegneria - Ingegneria gestionale e logistica - Ingegneria dei metalli - Modellistica matematico-fisica per l'ingegneria - Altre lauree in ingegneria - Ingegneria (generico)	Psicologico - Psicologia
Geo-biologico e biotecnologie - Scienze biologiche - Biotecnologie - Scienze geologiche e della terra - Scienze ambientali e della natura - Scienze geografiche e del territorio	Insegnamento e Formazione - Scienze dell'educazione - Scienze della formazione primaria - Scienze della formazione aziendale e degli adulti - Scienze per responsabili ed esperti dei servizi educativi	Scientifico, matematico e fisico - Fisica e astronomia - Matematica - Informatica - Scienze dei materiali - Discipline nautiche
	Letterario, filosofico, storico e artistico - Scienze e conservazione di beni culturali, archeologia - Filosofia, scienze delle religioni e antropologia - Lettere (classiche/moderne) e materie letterarie - Storia - Musicologia e spettacolo	Scienze Motorie - Educazione fisica e scienze motorie
		Indirizzo Non Specificato (1) - Laurea non specificata

(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>Aeronautico e nautico - Perito nautico - Perito aeronautico</p> <p>Agrario-alimentare - Perito in tecnologie alimentari - Perito agrario/agrotecnico</p> <p>Amministrativo-commerciale - 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>Artistico - Maturità artistica - Decorazione pittorica e plastica - Rilegatura artistica e restauro del libro - Arte del mosaico - Liceo musicale-conservatorio</p> <p>Biologico e biotecnologia - Tecnico di laboratorio chimico-biologico</p> <p>Cartario-cartotecnico - Perito di industria cartaria</p> <p>Chimico - Perito/tecnico chimico industriale (e conciario) - Perito in materie plastiche - Tecnico (o chimico) delle industrie ceramiche</p> <p>Edile - Geometra - Perito edile</p>	<p>Elettronico - Perito elettronico e in telecomunicazioni</p> <p>Elettrotecnico - Perito elettrotecnico</p> <p>Classico, scientifico e socio-psico-pedagogico - Maturità classica - Maturità scientifica - Liceo socio-pedagogico (ex magistrale)</p> <p>Grafico-pubblicitario - 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>Informatico - Perito informatico</p> <p>Lavorazione vetro e ceramica - Arte e tecnologia della ceramica - Arte del vetro e del cristallo</p> <p>Legno, mobile e arredamento - Tecnico industria del mobile e dell'arredamento</p> <p>Linguistico - Maturità linguistica</p> <p>Meccanico - Perito/tecnico meccanico - Perito ottico</p> <p>Orafo - Arte dei metalli, oreficeria e pietre dure</p>	<p>Socio-sanitario - Dirigente di comunità - Assistente per comunità infantili - Econome dietiste - Odontotecnico - Ottico - Tecnico di radiologia medica</p> <p>Stampa ed editoria - Arte e tecnologia della stampa</p> <p>Termoidraulico - Perito in termotecnica</p> <p>Tessile, abbigliamento e moda - Perito tessile, tintorie e disegno tessuti - Disegnatrice stilista di moda - Moda e costume</p> <p>Turistico-alberghiero - Operatore/perito turistico - Tecnico delle attività alberghiere</p> <p>Indirizzo non specificato - Diploma non specificato</p>

Appendice 3

***Elenco dei comuni inclusi
nella provincia di Reggio Calabria***

ELENCO DEI COMUNI

Codice ISTAT	Comune
18080001	AFRICO
18080002	AGNANA CALABRA
18080003	ANOIA
18080004	ANTONIMINA
18080005	ARDORE
18080006	BAGALADI
18080007	BAGNARA CALABRA
18080008	BENESTARE
18080009	BIANCO
18080010	BIVONGI
18080011	BOVA
18080012	BOVALINO
18080013	BOVA MARINA
18080014	BRANCALEONE
18080015	BRUZZANO ZEFFIRIO
18080016	CALANNA
18080017	CAMINI
18080018	CAMPO CALABRO
18080019	CANDIDONI
18080020	CANOLO
18080021	CARAFFA DEL BIANCO
18080022	CARDETO
18080023	CARERI
18080024	CASIGNANA
18080025	CAULONIA
18080026	CIMINA'
18080027	CINQUEFRONDI
18080028	CITTANOVA
18080029	CONDOFURI
18080030	COSOLETO
18080031	DELIANUOVA
18080032	FEROLETO DELLA CHIESA
18080033	FERRUZZANO
18080034	FIUMARA
18080035	GALATRO
18080036	GERACE
18080037	GIFFONE
18080038	GIOIA TAURO
18080039	GIOIOSA IONICA
18080040	GROTTERIA
18080041	LAGANADI
18080042	LAUREANA DI BORRELLO
18080043	LOCRI
18080044	MAMMOLA
18080045	MARINA DI GIOIOSA JONICA
18080046	MAROPATI
18080047	MARTONE
18080048	MELICUCCÀ
18080049	MELICUCCO

Codice ISTAT	Comune
18080050	MELITO DI PORTO SALVO
18080051	MOLOCHIO
18080052	MONASTERACE
18080053	MONTEBELLO JONICO
18080054	MOTTA SAN GIOVANNI
18080055	OPPIDO MAMERTINA
18080056	PALIZZI
18080057	PALMI
18080058	PAZZANO
18080059	PLACANICA
18080060	PLATI'
18080061	POLISTENA
18080062	PORTIGLIOLA
18080063	REGGIO DI CALABRIA
18080064	RIACE
18080065	RIZZICONI
18080066	ROCCAFORTE DEL GRECO
18080067	ROCCELLA IONICA
18080068	ROGHUDI
18080069	ROSARNO
18080070	SAMO
18080071	SAN GIORGIO MORGETO
18080072	SAN GIOVANNI DI GERACE
18080073	SAN LORENZO
18080074	SAN LUCA
18080075	SAN PIETRO DI CARIDA'
18080076	SAN PROCOPIO
18080077	SAN ROBERTO
18080078	SANTA CRISTINA D'ASPRMONTE
18080079	SANT'AGATA DEL BIANCO
18080080	SANT'ALESSIO IN ASPROMONTE
18080081	SANT'EUFEMIA D'ASPRMONTE
18080082	SANT'ILARIO DELLO IONIO
18080083	SANTO STEFANO IN ASPROMONTE
18080084	SCIDO
18080085	SCILLA
18080086	SEMINARA
18080087	SERRATA
18080088	SIDERNO
18080089	SINOPOLI
18080090	STAITI
18080091	STIGNANO
18080092	STILO
18080093	TAURIANOVA
18080094	TERRANOVA SAPPO MINULIO
18080095	VARAPODIO
18080096	VILLA SAN GIOVANNI
18080097	SAN FERDINANDO

NOTA METODOLOGICA

Premessa

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

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

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

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

Per lo stesso motivo, in aggiunta ai dati a livello nazionale, regionale, provinciale o tematici prodotti dal *Sistema Informativo Excelsior*, la Camera di Commercio di Reggio Calabria ha commissionato un approfondimento settoriale dell'indagine specificamente incentrato sui fabbisogni previsti dai settori dell'innovazione (meccanica, elettronica, informatica e telecomunicazioni) della provincia di Reggio.

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

Il campo di osservazione relativo alla dodicesima rilevazione di Excelsior rimane immutato rispetto alle precedenti edizioni dell'indagine ed è rappresentato dall'universo delle imprese private iscritte al Registro delle Imprese delle Camere di Commercio che, alla data del 31.12.2006, avevano almeno un dipendente, con l'esclusione:

- delle unità operative della pubblica amministrazione;
- delle aziende pubbliche del settore sanitario (aziende ospedaliere, ASL, ecc.);
- delle unità scolastiche dell'obbligo e delle medie superiori pubbliche;
- delle unità universitarie pubbliche;
- delle organizzazioni associative.

Da tale insieme sono state escluse le imprese nel frattempo cessate e nel contempo sono state inserite le imprese nate dopo il 31.12.2006, con particolare attenzione a quelle di grande

dimensione o potenzialmente tali, suscettibili cioè di esprimere quote rilevanti di nuova occupazione.

Per le imprese con almeno 100 dipendenti è stato inoltre aggiornato l'universo di riferimento con le informazioni più recenti ricavate da diverse fonti informative (bilanci depositati presso le Camere di commercio, articoli tratti dalla stampa, siti internet, ecc.).

Pur non essendo tenute all'iscrizione nel Registro Imprese, sono state inoltre considerate ai fini dell'indagine le attività professionali per le quali esiste l'obbligo di iscrizione in Albi tenuti da Ordini o Collegi professionali. In genere si tratta di "studi professionali", considerati nell'universo di riferimento se viene rilevata la presenza di almeno un dipendente.

Nel campo di osservazione del Progetto Excelsior rientrano, inoltre, le attività agricolo-zootecniche, limitatamente alle imprese con almeno un dipendente medio per almeno due trimestri dell'anno. Considerate le particolari caratteristiche del settore è stata effettuata una specifica indagine, simile nel processo di rilevazione e nella struttura a quella condotta sulle imprese non agricole, ma finalizzata a cogliere talune peculiarità del settore agricolo. I dati relativi alle previsioni per l'anno 2009 sono contenuti in uno specifico volume.

Analogamente alle scorse edizioni, le unità di rilevazione e analisi considerate sono l'*impresa* e l'*unità locale provinciale*; quest'ultima, in realtà una variabile convenzionale, è definita come l'insieme delle unità locali della stessa impresa operanti in una provincia. I relativi addetti corrispondono alla somma degli addetti operanti nella provincia.

Le imprese iscritte al Registro delle Imprese al 31.12.2006 e appartenenti alle sezioni incluse nel campo di osservazione di Excelsior ammontavano a circa 6.000.000, di cui circa 5.000.000 nei settori extra-agricoli e circa 1.000.000 nell'agricoltura e nella pesca.

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

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

L'attività di integrazione statistica dei diversi archivi amministrativi ha portato alla definizione di:

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

2. Il disegno campionario

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

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

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

individuando 7.904 "celle" rappresentanti altrettanti universi di riferimento.

In realtà è più corretto definire tali "celle" come potenziali universi di riferimento, in quanto numerosi insiemi risultano vuoti oppure numericamente insufficienti. Questo è il motivo per cui la definizione dei settori di attività economica per ciascuna provincia segue una procedura che privilegia settori tipici e specifici dell'economia provinciale. Questi vanno a costituire celle per le quali ci si propone di ottenere risultati significativi, mentre i 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 ϵ 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 nazionale e regionale si ottengano dati significativi per 27 settori standard, per il cui dettaglio si rinvia alla *Appendice 1* del volume nazionale.

Dopo aver definito la numerosità campionaria per ciascuno dei domini, l'estrazione casuale dei nominativi da sottoporre ad intervista e delle relative riserve avviene rispettando i rapporti di composizione interni alla cella risultanti da una ulteriore sub-stratificazione che considera una serie di variabili maggiormente disaggregate.

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

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

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

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, dalle quali risultano escluse le circa 6.250 interviste effettuate per il comparto agricolo.

Tavola 1 - Imprese attive con almeno un dipendente e imprese che hanno partecipato

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

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

all'indagine, per settore di attività e classe dimensionale

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

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

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

3. Modalità e organizzazione dell'indagine presso le imprese

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

L'indagine ha seguito due distinte modalità di rilevazione:

- la prima attraverso intervista telefonica (con adozione della metodologia C.A.T.I. (Computer Aided Telephone Interview), per le imprese fino a 250 dipendenti precedentemente selezionate e rispondenti ai requisiti di significatività statistica del disegno campionario; preliminarmente all'avvio della rilevazione e in modo analogo alle scorse edizioni, è stata effettuata una apposita attività di mailing finalizzata a sensibilizzare le imprese alla partecipazione all'indagine. In particolare, è stato trasmesso tramite posta ordinaria alle imprese base e alle prime riserve una lettera di presentazione del Progetto Excelsior e lo schema del questionario di rilevazione.
- la seconda, seguita per tutte le imprese con almeno 250 dipendenti, con intervista diretta e assistenza alla compilazione a cura (in gran parte) degli uffici studi e statistica delle Camere di Commercio; al fine di favorire la collaborazione di tale segmento di imprese, la preliminare

attività di mailing è stata effettuata con raccomandata A/R trasmettendo alle aziende, oltre alla lettera di presentazione dell'indagine e del questionario di rilevazione, anche le note di compilazione delle principali informazioni richieste.

4. La struttura del questionario di indagine

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

- sezione 1: Situazione dei dipendenti nell'azienda e previsioni per il 2009;
- sezione 2: Caratteri della domanda di lavoro: le figure professionali in entrata per il 2009;
- sezione 3: Motivi di non assunzione (per le aziende che non prevedono entrate di dipendenti nel 2009);
- sezione 3bis: Canali di selezione;
- sezione 4: Forme contrattuali utilizzate nel 2008;
- sezione 4bis: Caratteri della domanda di lavoro: i collaboratori in entrata per il 2009;
- sezione 5: Formazione del personale avvenuta nel 2008;
- sezione 6: Situazione dell'occupazione e flussi previsti nel 2009 distintamente per unità provinciali (limitatamente alle imprese plurilocalizzate con oltre 100 dipendenti);
- domande finali: Altre caratteristiche d'impresa.

Nella sezione 1 del questionario è stato rilevato lo stock degli occupati al 31.12.2008 e i movimenti previsti dall'impresa per l'anno 2009, distinti per livello di inquadramento.

La sezione 2 riguarda le caratteristiche delle figure professionali segnalate in assunzione da parte dell'impresa, ed è stata quindi proposta solo alle imprese che prevedono assunzioni di lavoratori dipendenti nell'anno 2009, distintamente per ogni figura professionale richiesta. Come nella precedente indagine sono state richieste informazioni sempre più dettagliate sui profili professionali previsti in entrata quali ad esempio: la durata del corso di laurea richiesto (laurea breve a 3 anni, specialistica a 5 anni, ecc.), la necessità di formazione post-laurea, la presenza o meno nell'impresa di altre figure professionali simili a quelle in assunzione, il tempo necessario per la ricerca della figura, ecc.. Dalla scorsa edizione, è stata aggiunta una nuova domanda per dettagliare meglio le modalità di tempo determinato, includendo in quest'ultimo anche il contratto di tipo stagionale, mentre nella presente edizione sono stati introdotti dei quesiti sulle azioni concrete di ricerca di personale attualmente in corso per i dipendenti ancora da assumere e sul semestre del 2009 in cui sono previste le assunzioni non ancora effettuate.

La sezione 3 è riservata alle imprese che hanno dichiarato nella sezione 1 di non prevedere assunzioni. In questo caso all'impresa è stato chiesto di indicare il motivo principale per cui non intende assumere personale, distinguendo fra le imprese che non avrebbero comunque assunto e quelle che ne avrebbero avuto bisogno, ma erano presenti ostacoli all'assunzione di nuovi dipendenti.

Nella sezione 3bis vengono richieste all'impresa le modalità seguite per ricercare e selezionare il personale da assumere e viene rivolto qualche quesito sul tema delle raccomandazioni.

Con la sezione 4 si è rilevata la presenza nell'impresa, durante l'anno 2008, di lavoratori con contratti non a tempo indeterminato (in particolare: dipendenti a tempo determinato, lavoratori interinali, collaboratori coordinati e continuativi con attività prevalente nell'impresa e apprendisti) e la numerosità degli stessi in forza all'impresa nel medesimo arco temporale.

Nella sezione 4bis si è richiesto alle imprese di indicare le previsioni di utilizzo nel 2009 di

collaboratori a progetto, con l'indicazione della figura professionale che si intende utilizzare, la specificazione del livello di istruzione richiesto e di alcune altre caratteristiche (età, preferenze di genere).

La sezione 5 ha rilevato l'attività formativa promossa dall'impresa nel 2008 a favore dei propri dipendenti (per i principali livelli di inquadramento), la durata della formazione stessa, le sue modalità, l'utilizzo di fondi interprofessionali pubblici, nonché alcuni dati riguardanti l'utilizzo di personale in tirocinio formativo/stage da parte dell'impresa stessa e la tendenza a trasformare i tirocini in assunzioni.

Nella sezione 6 – come detto in precedenza riservata alle imprese con oltre 100 dipendenti – è stato chiesto alle imprese plurilocalizzate di indicare la suddivisione del personale dipendente al 31.12.2008 e delle entrate e uscite previste per il 2009 per ognuna delle province in cui l'impresa è presente.

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

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 suddetti questionari sono stati integrati e/o verificati anche

attraverso il reperimento di informazioni tratte da fonti esterne, da registri amministrativi (Registro Imprese, in primo luogo) e dai questionari di indagine degli anni precedenti. Inoltre, particolare attenzione è stata posta nella verifica di coerenza dei questionari relativi a imprese oggetto di trasformazioni (es. fusioni, scorpori, acquisizioni di impresa, ecc.).

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

L'ultima fase dei controlli prevede un confronto con informazioni desumibili da fonti esterne, quali l'indagine ISTAT sulle Forze di Lavoro, l'indagine sull'occupazione nelle imprese con

almeno 500 addetti o le più recenti indagini congiunturali. Date le finalità e il campo di osservazione proprio di ciascuna fonte, tali confronti vengono svolti limitandosi ad accertare elementi di compatibilità dei risultati ottenuti dall'indagine Excelsior.

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

Una volta terminata la fase di raccolta dei dati, vengono applicate procedure di riporto all'universo relative alle imprese sino a 50 dipendenti, mentre per le imprese di maggiori dimensioni si applicano sia delle procedure di inferenza su cluster che stime puntuali dei dati oggetto di indagine a partire da informazioni storiche integrate da elementi desumibili da *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:

$$\bar{y} - 2s < y_i < \bar{y} + 2s$$

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}

$$\hat{Y} = \sum_{i=1}^n \frac{y_i}{p_i}$$

dove y_i sono le osservazioni campionarie e p_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

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

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

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

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

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

pone il vincolo che esse:

- siano superiori a una soglia minima predefinita (corrispondente alla numerosità del disegno campionario teorico per gli strati dove questa deve essere garantita);
- rappresentino almeno il 10% della popolazione dello strato.

Se non si verificano queste condizioni, non si effettuano stime per lo strato in questione, ma si passa al livello di aggregazione immediatamente superiore.

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

Settori di attività – Nei dati a livello nazionale e regionale, come accennato in precedenza, si fa riferimento a 27 settori economici; per le province invece il numero di settori varia, da un minimo di 7 a un massimo di 24; 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.

Per i sovracampionamenti si segue un criterio analogo a quello provinciale definendo un numero variabile di settori in funzione della dimensione e della complessità della struttura produttiva dell'area territoriale o economica oggetto di approfondimento. Nell'*Appendice 1* è riportato l'elenco dei settori di esposizione, con la loro denominazione completa e la relativa corrispondenza alla 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 2.700 voci, annualmente aggiornate sulla base delle segnalazioni di figure emergenti fornita direttamente dalle imprese o da fonti specifiche riferite ai diversi settori economici.

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

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

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

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

Come accennato, attualmente il dizionario delle figure elementari Excelsior conta circa 2.700 voci

(poco meno di 2.600 relative a figure effettivamente distinte cui vanno ad aggiungersi un centinaio di sinonimi) delle quali oltre 1.800 sono state effettivamente citate dalle imprese nel corso delle ultime 5 indagini.

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

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

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

A fini espositivi, le professioni elementari sono state classificate secondo la classificazione ISTAT 2001, secondo la cui struttura gerarchica vengono esposti i dati.

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

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

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

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

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

Si 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 di Stato (fino a 4 anni), di corsi

regionali di formazione professionale (fino a 4 anni) e di scuola dell'obbligo.

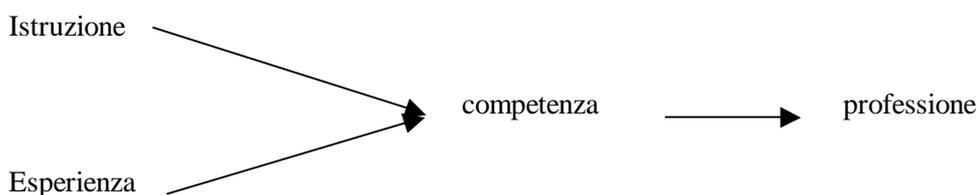
I titoli di studio riferiti al livello di istruzione universitario e ai diplomi vengono considerati così come classificati all'interno di specifici indirizzi formativi dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca. Per il dettaglio della classificazione dei titoli negli indirizzi formativi si veda l'*Appendice 2*.

Per i livelli formativi corrispondenti all'istruzione e alla formazione professionale i dati vengono esposti secondo un insieme di indirizzi riconducibili agli indirizzi della scuola media superiore. La novità di questa annualità consiste nel fatto che tali indirizzi non vengono più desunti univocamente dalla figura richiesta, ma in fase di indagine viene espressamente rilevato l'indirizzo formativo desiderato per la figura ricercata.

Come per gli anni precedenti, anche quest'anno si è costruito anche un indicatore di formazione integrata equivalente (*livello formativo equivalente*) in grado di esprimere sinteticamente il livello di competenza complessivamente conseguito attraverso percorsi scolastici ed esperienze professionali.

L'idea alla base della costruzione dei *livelli formativi equivalenti* è semplice: una stessa professione può sfruttare una competenza complessiva che deriva sia da un percorso di studi istituzionale sia da un percorso di acquisizione degli strumenti necessari all'esercizio della professione derivante dall'esperienza. In schema:

Formazione derivante da:



I due percorsi di acquisizione della competenza non sono equivalenti in se stessi, ma in relazione al punto di arrivo. In questo senso, non è possibile dire che un dato periodo di esperienza è, in generale, equivalente ad un dato periodo di istruzione, ma è possibile dire che conduce ad una analoga formazione, necessaria per svolgere, ad un certo livello, una precisa professione e che entra a pieno titolo a definire il tipo di professione in oggetto. L'integrazione dei due dati relativi all'istruzione e all'esperienza esprime pertanto in modo più adeguato il fabbisogno formativo dichiarato dalle imprese. Per dettagli sulle modalità di determinazione del livello di formazione equivalente si vedano le note riportate all'inizio della *sezione* contenente le relative tavole statistiche.

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

Il presente volume propone i principali risultati dell'approfondimento commissionato dalla Camera di Commercio di Reggio Calabria per i settori dell'innovazione (meccanica, elettronica, informatica e telecomunicazioni) e si articola in 5 sezioni.

Infatti, stante la peculiarità del settore indagato, non sono risultati significativi i dati relativi all'impiego di personale immigrato, di stagionali e di collaboratori. Pertanto, rispetto alla scaletta standard dei volumi nazionali, le sezioni risultano così definite:

- Imprese e previsioni occupazionali per il 2009;
- I movimenti occupazionali previsti dalle imprese per il 2009;

- Le assunzioni “non stagionali” previste nel 2009: principali caratteristiche;
- Le assunzioni “non stagionali” previste nel 2009: professioni richieste, titoli di studio dichiarati e livelli di istruzione equivalenti;
- Formazione in entrata e formazione continua nelle imprese.

La serie di tavole della sezione 1 *“Imprese e previsioni occupazionali per il 2009”* presenta i dati statistici riguardanti le imprese che prevedono o non prevedono assunzioni e i principali motivi che ostacolano le assunzioni. Il quadro statistico generale sui movimenti previsti si completa con altre informazioni riguardanti il tipo di contratto previsto per il personale in assunzione, nonché l'utilizzo da parte delle imprese di personale temporaneo nel 2008 e le modalità e i canali utilizzati per la ricerca e la selezione del personale.

Nella sezione 2 *“I movimenti occupazionali previsti dalle imprese per il 2009”* vengono evidenziati 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 le assunzioni già effettuate e quelle da effettuare e per le quali sono in corso concrete azioni di ricerca al momento dell'intervista, nonché le diverse tipologie di contratto previste.

Nella sezione 3 *“Le assunzioni “non stagionali” previste nel 2009: principali caratteristiche”* le tavole statistiche riguardano esclusivamente le assunzioni previste dalle imprese con riferimento al personale stabile, anche se a tempo determinato (sono esclusi quindi i flussi relativi ai lavoratori stagionali).

Nelle diverse tavole le assunzioni previste sono disaggregate con riferimento ad alcune principali caratteristiche rilevate nel corso dell'indagine: classe di età, esperienza o meno, difficoltà di reperimento, necessità di ulteriore formazione, part-time e genere ritenuto più adatto. Come nelle altre sezioni i dati sono ripartiti per settori di attività economica, per classi dimensionali e per ripartizioni geografiche.

Nella sezione 4 *“Le assunzioni “non stagionali” previste nel 2009: professioni richieste, titoli di studio dichiarati e livelli di istruzione equivalenti”* sono comprese tavole statistiche relative alle assunzioni disaggregate per professioni, titoli di studio e livelli di formazione equivalenti. Tali assunzioni sono di volta in volta incrociate con una serie di caratteristiche indicate dalle imprese quali il difficile reperimento, l'esperienza richiesta, la necessità di ulteriore formazione.

Infine, nella quinta sezione *“Formazione in entrata e formazione continua nelle imprese”*, le tavole statistiche fanno riferimento all'attività di formazione continua svolta dalle imprese nel 2008 e alla presenza nelle imprese di personale in tirocinio/stage.

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).

Sistema Informativo Excelsior 2009

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 "non stagionali"

Totale delle assunzioni previste, con l'esclusione delle assunzioni previste a tempo determinato destinate a svolgere attività e lavorazioni di carattere stagionale.

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, 30-44 anni, 45-54 anni, oltre 54 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 interinali, i collaboratori a progetto e gli stage*) che le imprese intervistate hanno previsto in entrata nel corso del 2009. Tali previsioni sono state formulate dalle imprese tra febbraio e maggio 2009.

Classificazione delle professioni ISTAT

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

L'attuale classificazione, prodotta nel 2001, tiene conto del doppio vincolo metodologico del raccordo con la precedente classificazione del 1991 e con la classificazione adottata a livello internazionale, la

International Standard Classification of Occupation (ISCO88) ed è per questo motivo completamente raccordabile sia ad essa sia alla versione adottata a livello comunitario (ISCO88-COM).

La classificazione ISTAT si articola in:

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

Per eventuali approfondimenti si veda la nota metodologica.

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 2008 o ha previsto di avvalersi nel corso del 2009 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.lavoro.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").

Per quanto riguarda le conoscenze linguistiche, è stato chiesto alle imprese di indicare la lingua prevalentemente richiesta per lo svolgimento dell'attività, scegliendo tra le seguenti: inglese, francese, tedesco, spagnolo, cinese, arabo o altro (senza specificare).

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 attraente perché pesante o faticosa, turni, trasferte e orario di lavoro poco agevole). 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 2007 e il 2008 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;

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 2008. 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 2008.

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 2008, innovazioni di prodotto o di servizio.

*Vedi anche:
Innovazione.*

Investimenti

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

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

- a. nessuna formazione specifica (scuola dell'obbligo)
- b. qualifica professionale, conseguita presso centri di formazione professionale a livello regionale o presso istituti professionali di Stato (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.lavoro.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 2009. Si ricorda che il Sistema informativo Excelsior non tiene conto dei flussi occupazionali relativi alle imprese che inizieranno o cesseranno la propria attività nel 2009, 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.lavoro.gov.it/

Tasso di entrata

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

Tasso di uscita

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

Tasso di variazione

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

Tipologia di contratto

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

Nel caso di previsione di utilizzo di *contratti a tempo determinato*, è stato richiesto all'impresa di specificare la motivazione circa l'utilizzo di tale tipologia contrattuale, indicando una tra le seguenti:

- contratti a tempo determinato finalizzati alla prova di nuovo personale
- contratti a tempo determinato finalizzati alla sostituzione temporanea di personale (per maternità, aspettativa, ferie, malattia)
- contratti a tempo determinato finalizzati alla copertura di un picco di attività

- contratti a tempo determinato a carattere stagionale

In tal modo è possibile individuare l'utilizzo del tempo determinato come modalità "d'ingresso" (periodo di prova per nuovo personale da inserire stabilmente), le esigenze di natura straordinaria (sostituzione di personale assente e copertura di picchi di attività), nonché le assunzioni a carattere stagionale.

In sede di indagine, è stato inoltre richiesto alle imprese di indicare se nel 2008 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.lavoro.gov.it/

*Vedi anche:
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 2009. Tali previsioni sono state formulate dalle imprese fra febbraio e maggio 2009.

In sede di indagine Excelsior è stato richiesto all'impresa di specificare anche le uscite previste per il 2009 per scadenza di contratto.