



**Progetto Excelsior**  
Sistema informativo  
per l'occupazione e la formazione

---

LE PREVISIONI OCCUPAZIONALI E I FABBISOGNI PROFESSIONALI PER IL 2010

**IMPRESE FEMMINILI IN PROVINCIA  
DI REGGIO CALABRIA**

*PRINCIPALI RISULTATI*

---



# Indice

<b>Analisi dei risultati dell'indagine Excelsior</b>	<b>pag. 5</b>
1. La grande crisi e le ricadute sulla domanda di lavoro	pag. 5
1.1 Lo scenario di contesto	pag. 5
1.2 Le previsioni occupazionali a livello nazionale	pag. 6
1.3 Le previsioni occupazionali in provincia di Reggio Calabria	pag. 9
2. Un inquadramento dell'impresitoria femminile in provincia di Reggio Calabria	pag. 12
3. La domanda di lavoro prevista nel 2010 dalle imprese femminili in provincia di Reggio Calabria	pag. 13

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

### ***Sezione 1 - Imprese e previsioni occupazionali per il 2010***

Tavola 1	Imprese che prevedono assunzioni nel 2010 per classe dimensionale e settore di attività
Tavola 1.1	Imprese che prevedono assunzioni nel 2010, imprese che non prevedono assunzioni, motivi di assunzione e di non assunzione
Tavola 2	Principale canale utilizzato nel 2009 per la selezione del personale

### ***Sezione 2 - I movimenti occupazionali previsti dalle imprese per il 2010***

Tavola 3	Movimenti e tassi previsti per il 2010, per settore di attività e classe dimensionale
Tavola 4	Assunzioni previste dalle imprese per il 2010 per tipo di contratto, settore di attività e classe dimensionale
Tavola 4.1	Assunzioni previste nel 2010 per tipo di contratto: distribuzione e confronti territoriali

### ***Sezione 3 - Le assunzioni non stagionali previste nel 2010: principali caratteristiche***

Tavola 5	Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2010 considerate di difficile reperimento e principali ragioni della difficoltà e relativo tempo di ricerca, per settore di attività e classe dimensionale
Tavola 5.1	Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2010 considerate di difficile reperimento per il ridotto numero di candidati, per settore di attività e classe dimensionale
Tavola 5.2	Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2010 considerate di difficile reperimento a causa dell'inadeguatezza del numero di candidati, per settore di attività e classe dimensionale
Tavola 6	Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2010 di personale con e senza esperienza specifica, per settore di attività e classe dimensionale

Tavola 7	Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2010 di personale immigrato, per settore di attività e classe dimensionale
Tavola 8	Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2010 per classe di età, settore di attività e classe dimensionale
Tavola 9	Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2010 e segnalazioni del genere ritenuto più adatto allo svolgimento della professione, per settore di attività e classe dimensionale
Tavola 10	Assunzioni "part-time" non stagionali previste dalle imprese per il 2010 per settore di attività e classe dimensionale

***Sezione 4 - Le assunzioni non stagionali previste nel 2010: professioni richieste, titoli di studio dichiarati e livelli di istruzione equivalenti***

Tavola 11	Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2010 per gruppi professionali, settore di attività e classe dimensionale
Tavola 12	Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2010 per grandi gruppi professionali, professioni più richieste di ciascun gruppo e principali caratteristiche
Tavola 13	Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2010 secondo il livello di istruzione segnalato, la durata di esperienza specifica richiesta e il livello formativo equivalente
Tavola 14	Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2010 per settore di attività e classe dimensionale, secondo il livello di istruzione segnalato e secondo il livello formativo equivalente
Tavola 15	Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2010 secondo l'indirizzo di studio segnalato e secondo l'indirizzo formativo equivalente

***Sezione 5 - Le assunzioni a tempo determinato a carattere stagionale previste nel 2010: principali caratteristiche***

Tavola 16	Assunzioni stagionali previste dalle imprese per il 2010 per grandi gruppi professionali, settore di attività e classe dimensionale
Tavola 17	Assunzioni stagionali previste dalle imprese per il 2010 per settore di attività, classe dimensionale e livello di istruzione segnalato

***Sezione 6 - Formazione in entrata e formazione continua nelle imprese***

Tavola 18	Imprese che, internamente o esternamente, hanno effettuato nel 2009 corsi di formazione per il personale, per classe dimensionale e settore di attività
Tavola 19	Dipendenti che nel 2009 hanno partecipato a corsi di formazione effettuati dalla propria impresa, per classe dimensionale e settore di attività
Tavola 20	Imprese che hanno ospitato personale in tirocinio/stage nel corso del 2009 per settore di attività e classe dimensionale

***Sezione 7 - I contratti atipici previsti nel 2010***

Tavola 21	Imprese con dipendenti che nel 2010 utilizzeranno lavoratori interinali e collaboratori a progetto e numerosità degli stessi per settore di attività e classe dimensionale
-----------	--

- Tavola 22      Utilizzo previsto nel 2010 di collaboratori a progetto in senso stretto, per grandi gruppi professionali, settore di attività e classe dimensionale
- Tavola 23      Utilizzo previsto nel 2010 di collaboratori a progetto in senso stretto per livello di istruzione, per settore di attività e classe dimensionale

### ***Appendici***

- Appendice 1 - Classificazione delle divisioni e dei gruppi di attività economica (ATECO2007) nei settori "EXCELSIOR"
- 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**

Dopo un 2009 archiviato come l'anno peggiore dal dopoguerra, nel 2010 l'economia mondiale sembra aver imboccato la strada della ripresa anche se il percorso resta faticoso e pieno di insidie. Infatti la ripresa economica globale, che ancora a maggio sembrava destinata a irrobustirsi, a metà anno ha cominciato a mostrare dei rallentamenti in America e anche in Europa, dove le politiche fiscali restrittive imposte dai mercati dopo la crisi greca e finalizzate alla riduzione dei deficit pubblici, non lasciano di fatto grandi spazi per il sostegno alla crescita. Inoltre nella maggior parte dei paesi europei (Italia compresa) le previsioni indicano che la disoccupazione è destinata a salire ancora.

In questo contesto non mancano tuttavia degli spiragli positivi. Se da un lato le tre "locomotive" storiche (USA, Giappone e Germania) rallentano, l'economia mondiale può infatti contare sul traino dei BRIC (Brasile, Russia, India e Cina), mentre anche dalla Turchia e dall'Est europeo giungono segnali incoraggianti di ripresa.

Il Piano europeo di salvataggio ha evitato che la crisi dei titoli sovrani contagiasse di nuovo l'economia reale, attraverso una crescita della sfiducia e delle difficoltà delle banche, anche se la sua piena efficacia è legata alla risolutezza dei governi nel varare riforme strutturali per risanare i conti pubblici e generare crescita e occupazione.

Dopo avere toccato i valori minimi da alcuni anni nei confronti del dollaro, l'euro è tornato attorno a 1,30 anche per l'indebolimento della crescita USA (e per i crescenti timori sul debito americano), mentre in tutta Europa l'inflazione rimane bassa, vicina all'1% al netto di energetici e alimentari. Tutti fattori grazie ai quali le Banche centrali possono continuare a sostenere la ripresa mantenendo i tassi ridotti.

Anche l'Italia è stata colpita profondamente dalla crisi dei mercati internazionali: la caduta del PIL registrata nel 2009 è stata una delle peggiori tra i paesi industrializzati, mentre, almeno dal punto di vista dell'occupazione, l'impatto della crisi è stato meno drammatico che altrove. Inoltre, dopo il crollo degli scambi internazionali avvenuto in seguito alla crisi, il differenziale negativo tra la crescita dell'export italiano e la crescita del commercio mondiale resta tutt'ora elevato e si ridurrà solo gradualmente e in proporzione alla capacità di conquistare quote sui mercati emergenti più dinamici.

Ciononostante, seppur timidamente, il Sistema Italia sta dando i primi segnali di ripresa.

Pur lontana dai massimi pre-crisi, la produzione industriale si sta riprendendo mostrando dei significativi incrementi di ordini e fatturato (tornato a maggio 2010 per la prima volta sui livelli del 2008); mentre, dopo le flessioni registrate nel 2008 e nel 2009, cresce la probabilità di un aumento del PIL superiore all'1% nel 2010. Gli stessi dati demografici delle imprese, registrati dai tassi di natalità, presentano dati di crescita che testimoniano la dinamicità di un sistema capace di generare nuove forze economiche anche nei momenti di maggiore crisi: come in altri momenti difficili del passato, l'Italia ha saputo dare proprio in questo frangente il meglio di sé e i confronti internazionali consentono di dire che il paese sta uscendo dalla recessione con perdite occupazionali inferiori a quelle dei altri grandi paesi europei e con un minore aumento della disoccupazione.

Per quanto riguarda il mercato del lavoro, i dati rilevati per il 2010, sono concordi nel mostrare una evidente attenuazione dei fenomeni negativi del biennio precedente in termini di caduta dell'occupazione e crescita della disoccupazione, tutti elementi che, pur nella continuità "di segno" con gli andamenti degli anni scorsi, sembrano indicare come "il peggio sia alle spalle".

In linea con questi scenari il Sistema Informativo Excelsior conferma per il 2010 i segnali di attenuazione della crisi occupazionale rilevati da altre fonti; oltre a ciò, grazie a uno spaccato molto articolato della domanda di lavoro, esso è altresì in grado di evidenziare gli spazi di "occupabilità" che il sistema offre: le

imprese, i settori, i territori che anticipano o si avvicinano alla ripresa dell'occupazione, le figure che più ne potranno beneficiare e gli ostacoli che le imprese prevedono di incontrare nel loro reperimento.

## 1.2 Le previsioni occupazionali a livello nazionale

Il Sistema Informativo Excelsior<sup>1</sup> si fonda su una rilevazione effettuata su un campione di 100mila imprese con almeno un addetto dipendente appartenenti ai settori privati extra-agricoli. Tale campione rappresenta una frazione sondata, cioè il rapporto tra imprese campione e l'universo di riferimento, pari al 9%.

I dati raccolti evidenziano come anche il 2010 sarà caratterizzato da un ridimensionamento delle previsioni occupazionali espresse dagli imprenditori italiani dell'industria e del terziario, quantificabili in un saldo negativo di quasi 178.400 dipendenti, pari al -1,5% degli occupati a inizio anno.

Per il secondo anno consecutivo dunque, l'indagine Excelsior presenta un bilancio occupazionale negativo, mentre nei quattro anni precedenti il saldo si era sempre mantenuto positivo, denotando un incremento costante prossimo all'1% annuo. Si tratta di un chiaro indizio che i tempi di superamento di una crisi di questa portata saranno necessariamente lunghi.

Pur nella negatività dei numeri, effettuando un raffronto con le analoghe previsioni formulate nell'indagine precedente, si osserva comunque una generale attenuazione del fenomeno di crisi immediatamente evidente nel confronto tra i saldi previsti, che nel 2009 erano stati di -213mila unità in valore assoluto e del -1,9% in termini relativi.

Ma il vero segnale di ripresa può essere colto nella diversa dinamica dei movimenti che hanno determinato i saldi occupazionali degli ultimi due anni che può essere tradotta con lo slogan: più entrate, meno uscite.

In effetti si osserva un aumento delle assunzioni, da 781.600 a 802.160 (+2,6%), a cui fa fronte un calo delle uscite, da 994.390 a 980.550 (-1,4%). Dati che trovano riscontro anche in un innalzamento del tasso di ingresso (dal 6,8 al 7,0%) e in un abbassamento di quello di uscita (dall'8,7 all'8,5%).

**Tavola 1 - I risultati dell'indagine Excelsior 2010 sulla domanda di lavoro – Italia\***

	Movimenti previsti nel 2010 valori assoluti*			Tassi previsti nel 2010		
	Entrate	Uscite	Saldo	Entrata	Uscita	Saldo
<b>TOTALE</b>	<b>802.160</b>	<b>980.550</b>	<b>-178.390</b>	<b>7,0</b>	<b>8,5</b>	<b>-1,5</b>
<b>INDUSTRIA</b>	<b>239.230</b>	<b>361.770</b>	<b>-122.540</b>	<b>4,8</b>	<b>7,2</b>	<b>-2,4</b>
<i>Industria in senso stretto</i>	<i>142.360</i>	<i>227.490</i>	<i>-85.130</i>	<i>3,7</i>	<i>5,9</i>	<i>-2,2</i>
<i>Costruzioni</i>	<i>96.870</i>	<i>134.280</i>	<i>-37.410</i>	<i>8,5</i>	<i>11,8</i>	<i>-3,3</i>
<b>SERVIZI</b>	<b>562.930</b>	<b>618.790</b>	<b>-55.860</b>	<b>8,7</b>	<b>9,5</b>	<b>-0,8</b>
<b>CLASSE DIMENSIONALE</b>						
1-9 dipendenti	324.900	409.740	-84.840	9,8	12,3	-2,5
10-49 dipendenti	178.060	220.080	-42.020	6,2	7,7	-1,5
50 dipendenti e oltre	299.190	350.730	-51.540	5,7	6,6	-0,9

\*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, 2010

Dall'analisi della composizione delle entrate emerge come l'aumento previsto sia a carico della componente **non stagionale** delle assunzioni che passano dalle 523.600 del 2009 a 551.900 per il 2010 con un

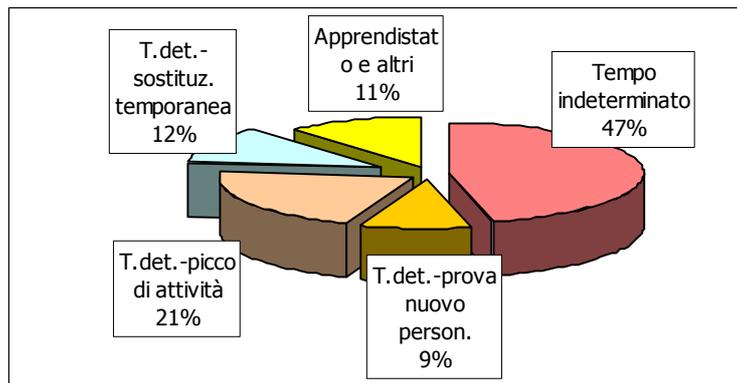
<sup>1</sup> Attraverso il Sistema Informativo Excelsior – realizzato da Unioncamere in collaborazione con il Ministero del Lavoro - è possibile quantificare in modo puntuale il fabbisogno occupazionale per il breve e medio periodo anche a livello territoriale, distintamente per le 105 province italiane - da quest'anno sono infatti disponibili i dati relativi alla provincia di Fermo - 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.

incremento del 5,4%, mentre le assunzioni stagionali, pure se in lieve flessione, come già si era verificato lo scorso anno si mantengono su valori stabili pre-crisi intorno alle 250mila unità (250.200 contro le 251.600 entrate stagionali previste per il 2008).

L'analisi delle entrate **non stagionali** secondo le diverse tipologie contrattuali (cfr. Graf. 1) ricalca senza particolari scostamenti quella evidenziata dall'indagine precedente, mostrando come l'aumento dei movimenti in entrata sia generalizzato e non ascrivibile a una particolare forma contrattuale. In termini di distribuzione percentuale i contratti a tempi indeterminato perdono circa un punto assestandosi al 47% del totale, contro il 53% dei contratti a tempo determinato la cui crescita è totalmente a carico della quota dei contratti relativi a periodi di prova per l'inserimento di nuovo personale. Questa ultime è per altro la tipologia meno rilevante tra quelle previste per i contratti a tempo determinato dove, come sempre, la parte del leone è rappresentata dagli inserimenti destinati alla copertura di previsti picchi di attività che raggiungono il 21% delle entrate non stagionali previste.

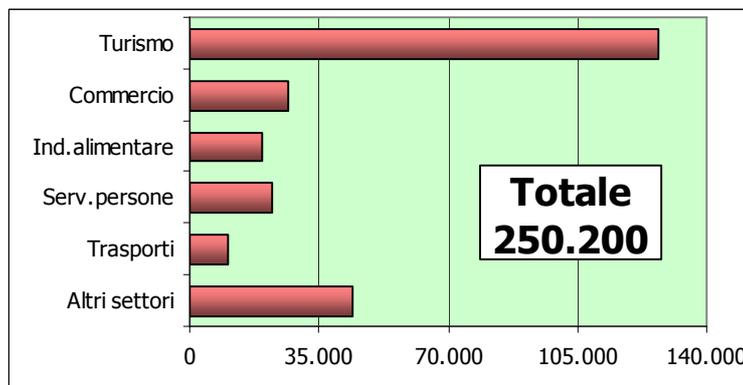
**Graf. 1 – Italia: assunzioni non stagionali previste nel 2010 per tipo di contratto**



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

Come detto le assunzioni a carattere tipicamente stagionale continuano a confermarsi sui valori raggiunti nel periodo precedente l'inizio della crisi (circa 250mila unità) segno che questa componente è di vitale importanza e non può essere ridotta in maniera troppo significativa, soprattutto per quei settori (cfr. Graf. 2) sui quali si polarizza la presenza di questa tipologia di contratto: il turismo (che da solo assorbe oltre il 50% delle entrate stagionali previste), il commercio e alcune particolari lavorazioni dell'industria alimentare (trasformazione e conservazione di frutta e ortaggi e industrie dolciarie).

**Graf. 2 – Italia: assunzioni stagionali previste nel 2010 per grandi settori**

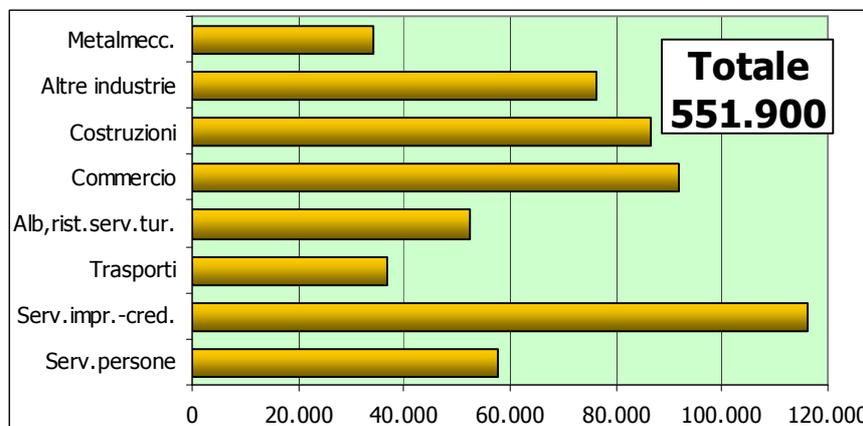


Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2010

Tornando alle previsioni delle assunzioni non stagionali previste a livello nazionale, il Graf. 3 ne mostra la distribuzione per grandi settori economici. Queste si concentrano soprattutto nei servizi (355.000 unità, pari a circa due terzi del totale), al cui interno emergono ancora i servizi alle imprese e il commercio, ma mentre i primi mostrano una sensibile crescita rispetto alle previsioni della scorsa annualità (+14%), il commercio segna il passo presentando, al pari dei servizi turistici, gli unici valori negativi (-1%).

A proposito dei dati settoriali per effettuare dei confronti corretti con relativi al 2009 occorre fare una precisazione riguardante i settori dei Servizi alle persone e delle Altre industrie, i quali subiscono delle variazioni "fittizie" imposte dall'adozione della classificazione delle attività economiche ATECO 2007 e dal conseguente spostamento delle *attività dei servizi ambientali* dai Servizi alle persone alle cosiddette Public utilities (energia, gas, acqua e, appunto, servizi ambientali) che sono inserite nell'Industria.

**Graf. 3 – Italia: assunzioni non stagionali previste nel 2010 per grandi settori**



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

Come spesso avviene, in periodo di crisi le strategie di riposizionamento di mercato delle imprese tendono ad assegnare un ruolo centrale al profilo del capitale umano traducendosi in una maggiore richiesta (almeno in termini percentuali) delle figure professionali maggiormente qualificate, le cosiddette figure high skill - ossia dirigenti, impiegati con elevata specializzazione e tecnici.

Tale tendenza, che era emerso come determinante già nella scorsa annualità in un contesto di ridimensionamento delle assunzioni in termini assoluti, si conferma tutt'ora, pur in presenza di una crescita delle entrate in termini assoluti: le high skill non solo passano dal 21,6% al 23% del totale delle assunzioni non stagionali, ma soprattutto crescono da 112.800 a 127.000 con un aumento di oltre 14.000 unità (+13%).

Inoltre alle figure ad elevata specializzazione verrà offerto soprattutto un contratto a tempo indeterminato risultando le sole, oltre al personale non qualificato, per le quali l'incidenza di tale tipologia di contratto è superiore al 50% delle assunzioni. In particolare tale contratto verrà offerto all'82,7% dei "dirigenti", al 60,2% delle "professioni intellettuali, scientifiche e ad elevata specializzazione" e al 52,1% delle "professioni tecniche".

Ovviamente tale processo di investimento nel capitale umano 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 (12,5% circa delle assunzioni non stagionali programmate) con un incremento del 10% in termini assoluti (da 62.500 a 68.800 laureati richiesti) e anche della domanda relativa di personale in possesso di un livello di istruzione secondario e post-secondario, che raggiunge il 44,0% del totale delle assunzioni non stagionali del 2009.

Per concludere si segnala che in questo processo di riposizionamento nel mercato per affrontare e superare la crisi sembra non essere più solo sufficiente una qualificazione professionale e un livello di istruzione di alto livello. Alle figure in entrata viene sempre più richiesta una esperienza, sia essa nel settore o nella professione: nel 2010 il trend di crescita della quota di assunzioni non stagionali per le quali è richiesta una specifica esperienza arriva a sfiorare il 60%. Caratteristiche precise e di alto livello, forse troppo, al punto che sembra allargarsi sempre più il gap tra i "desiderata" delle imprese e quello che offre il mercato: secondo i dati rilevati dall'indagine 2010 ormai più di una assunzione non stagionale su quattro (il 26,7%) è considerata di difficile reperimento dalle imprese o per mancanza di candidati (12,4%) o per inadeguatezza di quelli disponibili (14,3%).

### 1.3 Le previsioni occupazionali in provincia di Reggio Calabria

Per inquadrare i risultati del sovracampionamento realizzato sull'imprenditoria femminile della provincia di Reggio Calabria su richiesta della locale Camera di Commercio, si evidenzia come in questa provincia sono state previste nel 2010 poco più di 3.800 assunzioni e 5.000 uscite, per un saldo negativo (-2,5%) che peggiora di oltre mezzo punto percentuale le analoghe previsioni effettuate per il 2009. Un risultato peggiore sia rispetto al corrispettivo regionale (-1,7%) che a quello nazionale (-1,5%), e che la pone quale fanalino di coda tra le province calabresi.

**Tavola 2 - I risultati dell'indagine Excelsior 2010 sulla domanda di lavoro\*  
Provincia di Reggio Calabria**

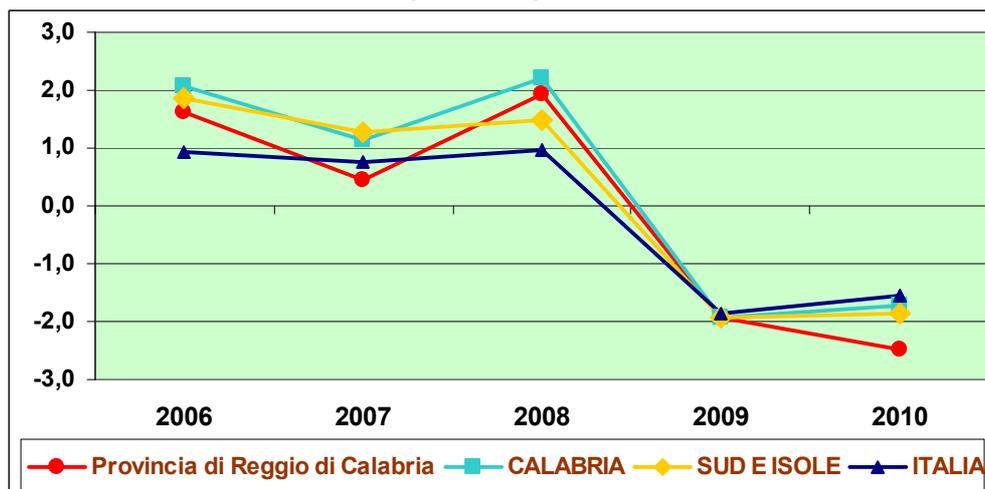
	Movimenti previsti nel 2010 valori assoluti*			Tassi previsti nel 2010		
	Entrate	Uscite	Saldo	Entrata	Uscita	Saldo
<b>TOTALE</b>	<b>3.810</b>	<b>5.040</b>	<b>-1.230</b>	<b>7,7</b>	<b>10,2</b>	<b>-2,5</b>
<b>INDUSTRIA</b>	<b>1.620</b>	<b>2.320</b>	<b>-700</b>	<b>10,9</b>	<b>15,5</b>	<b>-4,7</b>
<i>Industria in senso stretto</i>	<i>560</i>	<i>600</i>	<i>-40</i>	<i>8,3</i>	<i>8,9</i>	<i>-0,6</i>
<i>Costruzioni</i>	<i>1.060</i>	<i>1.720</i>	<i>-660</i>	<i>13,0</i>	<i>20,9</i>	<i>-8,0</i>
<b>SERVIZI</b>	<b>2.190</b>	<b>2.720</b>	<b>-530</b>	<b>6,3</b>	<b>7,9</b>	<b>-1,5</b>
<b>CLASSE DIMENSIONALE</b>						
1-9 dipendenti	2.090	2.730	-640	10,0	13,1	-3,1
10-49 dipendenti	830	910	-80	7,4	8,1	-0,7
50 dipendenti e oltre	890	1.400	-510	5,1	8,0	-2,9
<b>Calabria</b>	<b>19.470</b>	<b>22.610</b>	<b>-3.140</b>	<b>10,6</b>	<b>12,3</b>	<b>-1,7</b>

\*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, 2010

Tutti i tassi di variazione previsti sono negativi, ma mentre risultano assai contenuti nell'industria in senso stretto (-0,6%) e nei servizi (-1,5%), sono estremamente negativi nel settore delle costruzioni (-8%) che, assorbendo il 27,8% delle entrate e il 34,1% delle uscite, contribuisce a determinare in gran parte il saldo negativo complessivo. Anche dal punto di vista dimensionale i saldi sono diffusamente negativi, in particolare per le imprese di minore (-3,1%) e maggior dimensione (-2,9%), mentre le medie imprese (-0,7%) sembrano essere quelle che subiscono gli effetti della crisi con minore intensità.

Il successivo Graf. 4 evidenzia le tendenze di medio periodo del saldo occupazionale previsto in provincia confrontato con gli altri ambiti territoriali. Come si vede, dopo la caduta del 2009, mentre i valori degli aggregati territoriali più ampi mostrano una tenuta o in alcuni casi una lieve ripresa, il dato provinciale segnala una ulteriore caduta, differenziandosi, purtroppo in negativo, dalle altre tendenze.

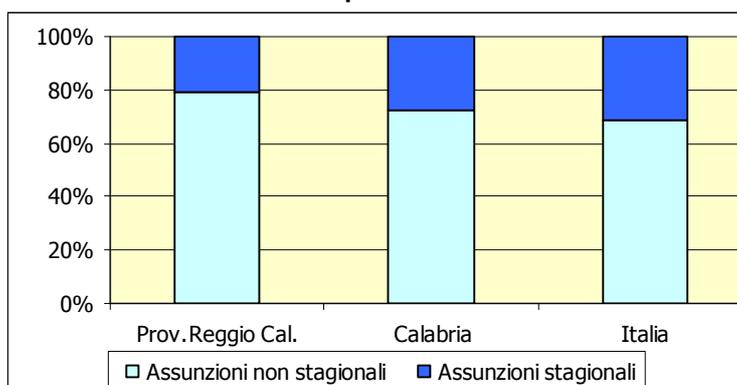
**Graf. 4 – Saldi occupazionali previsti – anni 2006-2010**



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

Dal punto di vista della tipologia contrattuale, in provincia di Reggio Calabria le assunzioni a tempo determinato a carattere stagionale assumono una rilevanza inferiore a quella regionale e nazionale, rappresentando il 21,2% del totale delle assunzioni, a fronte di un dato medio del 27,6% in Calabria e del 31,2% in Italia. Ciò rappresenta un deciso mutamento rispetto alla passata annualità in cui il dato relativo alle assunzioni a tempo determinato a carattere stagionale aveva una rilevanza del tutto paragonabile a quella regionale e nazionale, rappresentando circa un terzo delle assunzioni totale previste.

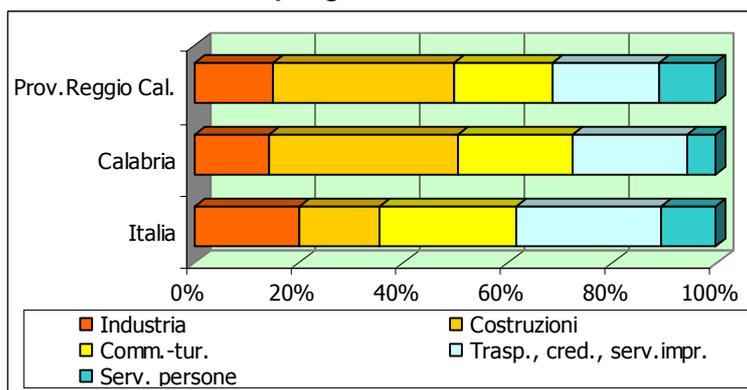
**Graf. 5 – Quota delle assunzioni a tempo determinato a carattere stagionale sul totale delle assunzioni previste nel 2010**



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

Dal confronto della struttura delle assunzioni "non stagionali" previste per grandi settori in provincia di Reggio Calabria con gli aggregati territoriali superiori (Calabria e Italia) si evidenzia come il dato provinciale pur in linea con quello regionale presenti forti squilibri rispetto alla media nazionale. In particolare si segnala una forte dominanza del settore costruzioni che assorbe circa il 35% delle entrate contro un valore medio nazionale di poco superiore al 15%; per contro è molto ridotto il peso del commercio e dei servizi che arriva a coprire il 50% delle entrate contro una media nazionale che si colloca poco al di sotto del 65%.

**Graf. 6 – Distribuzione % delle assunzioni “non stagionali” previste nel 2010 per grandi settori**



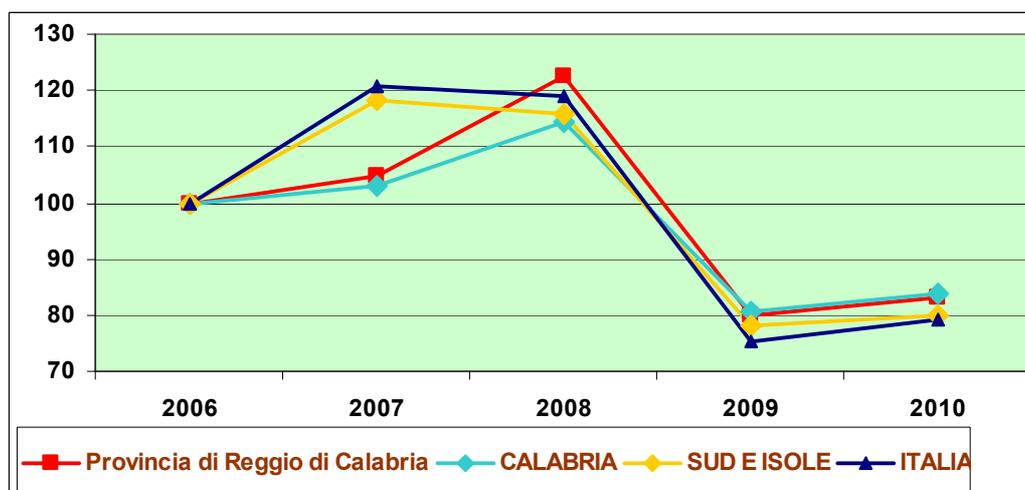
Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2010

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 di profili non particolarmente elevata, con più di una assunzione su due che riguarda figure operaie. Le professioni high skill non arrivano al 15% del totale, ben 8 punti percentuali in meno rispetto alla media nazionale; quelle di livello intermedio (impiegati e professioni commerciali e dei servizi) si assestano su un 19,5% contro una media nazionale di poco superiore al 33%; infine, mentre le professioni non qualificate sono sostanzialmente in linea, le figure operaie, più o meno specializzate, rappresentano il 54% delle assunzioni in provincia di Reggio Calabria contro un valore nazionale di poco superiore al 30%.

Sul versante dei livelli di istruzione richiesti, quanto appena osservato si traduce soprattutto in una bassa richiesta di laureati che si attesta all'8%, in linea con il dato regionale, ma inferiore alla media nazionale (12,5%), mentre per gli altri livelli di istruzione le differenze sono meno rilevanti.

In un'ottica di medio periodo (cfr. Graf. 7) si può osservare che, fatto 100 il valore delle assunzioni non stagionali previste per il 2006, l'andamento delle stesse per la provincia di Reggio Calabria è sempre stato allineato al dato regionale e, fatto salvo il caso isolato relativo alle previsioni 2007, non si è mai discostato dalle analoghe tendenze rilevate a livello Italia e di grande ripartizione, tendenza che viene confermata anche per il 2010.

**Graf. 7 – Assunzioni non stagionali previste – anni 2006-2010  
Numeri indici 2006 = 100**



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

Questo è il contesto generale da tenere presente nella valutazione dei dati più specificamente riferiti alle imprese con imprenditoria femminile, cioè le imprese per le quali la totalità o la maggioranza degli imprenditori sono donne.

Occorre tenere presente che, analogamente a quanto avviene per l'indagine nazionale, i dati qui presentati si riferiscono alle previsioni delle imprese "compresenti", già attive cioè all'inizio dell'anno e che saranno ancora attive a fine anno. Non comprendono pertanto i flussi occupazionali determinati dalle nuove imprese che entrano in attività e dalle imprese in cessazione nel corso dell'anno.

## **2. Un inquadramento dell'imprenditoria femminile in provincia di Reggio Calabria**

La legge 25 febbraio 1992, n. 215, intitolata "Azioni positive per l'imprenditoria femminile", è stata promulgata con l'obiettivo di promuovere l'uguaglianza sostanziale e le pari opportunità per uomini e donne nell'attività economica e imprenditoriale. Le disposizioni contenute nella legge, confluite in parte nel Decreto Legislativo n. 198 del 11 aprile 2006 ("Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246"), sono dirette a:

- favorire la creazione e lo sviluppo dell'imprenditoria femminile, anche in forma cooperativa;
- promuovere la formazione imprenditoriale e qualificare la professionalità delle donne imprenditrici;
- agevolare l'accesso al credito per le imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile;
- favorire la qualificazione imprenditoriale e la gestione delle imprese familiari da parte delle donne;
- promuovere la presenza delle imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile nei comparti più innovativi dei diversi settori produttivi.

Anche alla luce dei chiarimenti indicati nella Circolare n. 1151489 del 22 novembre 2002 del Ministero delle Attività Produttive, i beneficiari sono i seguenti soggetti:

- le imprese individuali in cui il titolare sia una donna;
- le società di persone e le società cooperative in cui il numero di donne socie rappresenti almeno il 60% dei componenti la compagine sociale, indipendentemente dalle quote di capitale detenute;
- le società di capitali in cui le donne detengano almeno i due terzi delle quote di capitale e costituiscano almeno i due terzi del totale dei componenti dell'organo di amministrazione;
- le imprese, o i loro consorzi, le associazioni, gli enti, le società di promozione imprenditoriale anche a capitale misto pubblico e privato, i centri di formazione e gli ordini professionali che promuovono corsi di formazione imprenditoriale o servizi di consulenza e di assistenza tecnica e manageriale riservati per una quota non inferiore al 70 per cento a donne.

La legge ha istituito il Fondo nazionale per lo sviluppo dell'imprenditoria femminile, con l'obiettivo di erogare contributi in conto capitale o per l'acquisizione di servizi ai beneficiari indicati.

Si richiama l'attenzione sul fatto che le imprese "non femminili" non si possono identificare automaticamente come "imprese maschili" cioè partecipate in prevalenza da uomini; questo perché sul totale delle imprese giocano un ruolo significativo le imprese partecipate in prevalenza da soggetti giuridici e non solo da persone fisiche.

Nell'ottica di monitorare lo sviluppo dell'imprenditoria femminile e le relative problematiche, è stato istituito presso Unioncamere l'Osservatorio dell'imprenditoria femminile. Al fine di approfondire il tema della domanda di lavoro da parte delle imprese femminili e delle sue caratteristiche, la Camera di Commercio di Reggio Calabria ha richiesto un sovracampionamento su questo particolare segmento di imprese.

Secondo quanto diffuso dall'Osservatorio, in Italia a fine 2008<sup>2</sup> le imprese guidate da donne ammontavano a oltre 1.429.000. Nel dar vita a una nuova idea di impresa, sempre più donne scelgono di puntare su una forma giuridica strutturata. Infatti, sempre alla fine del 2008, le 201.000 società di capitali "rosa" rappresentavano il 14% del totale delle imprese femminili, lo 0,8% in più del 2007. Invece si è leggermente ridotta, pur rimanendo ampiamente prevalente, la componente delle imprese individuali: le 873.000 imprese femminili registrate rappresentavano il 61% del totale, lo 0,6% in meno del 2007.

---

<sup>2</sup> A seguito di modifiche legislative intervenute nel corso del 2009 sugli obblighi di tenuta dei libri soci per alcune forme di società di capitale, i dati relativi a tali forme giuridiche per il 2009 non sono disponibili perché non confrontabili, pertanto, per una trattazione omogenea del fenomeno, nel presente inquadramento si fa riferimento ai dati 2008.

Nello specifico della realtà calabrese, a fine 2008 le imprese femminili sfioravano le 45mila unità, circa un quarto del totale regionale, con un incremento di mezzo punto percentuale rispetto al 2007. Fra l'altro, Crotone è la provincia italiana che evidenzia la crescita più consistente di imprese femminili nel 2008 (+4%). In provincia di Reggio Calabria si contavano circa 13.100 imprese femminili, con un incremento analogo alla media regionale.

Non tutte le imprese iscritte al Registro Imprese risultano effettivamente attive, cioè in condizione di normale funzionamento. Solo una parte delle imprese attive, inoltre, ha personale alle dipendenze. L'insieme delle imprese con dipendenti rappresenta la parte più strutturata e più importante del sistema imprenditoriale, concentrando gran parte dell'occupazione complessiva.

In provincia di Reggio Calabria, in particolare, le imprese femminili con dipendenti si attestano a circa 1.850 unità, impiegando a fine 2009<sup>3</sup> oltre 5.400 dipendenti, vale a dire poco più del 15% del totale provinciale. Gran parte delle imprese femminili opera nei servizi, che coprono l'80% del totale sia in termini di imprese che di occupazione; in particolare le imprese "rosa" rappresentano quasi il 30% del totale provinciale nel turismo e nei servizi alle persone. Per quanto riguarda la dimensione aziendale, le imprese condotte da donne si concentrano soprattutto tra le piccole e le piccolissime imprese (fino a 49 dipendenti).

**Tavola 3 – Le imprese femminili con dipendenti in provincia di Reggio Calabria (stock di imprese 2007 – Dipendenti al 31.12.2009)\***

	Imprese femminili		Quote % su tot.imprese	
	Imprese	Dipendenti	Imprese	Dipendenti
Industrie manifatturiere	140	480	25,0	21,9
Altre industrie e costruzioni	230	610	10,0	6,0
Commercio	750	1.900	27,5	20,3
Alberghi, ristoranti e servizi turistici	250	690	28,7	22,6
Servizi alle imprese, logistici e di trasporto	190	770	14,2	13,6
Servizi alle persone, sanità, istruzione	290	1.010	29,6	20,6
<b>TOTALE</b>	<b>1.850</b>	<b>5.450</b>	<b>21,0</b>	<b>15,4</b>

\*Valori assoluti arrotondati alle decine

Fonte: Unioncamere, Registro Imprese-REA; Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2010

### 3. La domanda di lavoro prevista nel 2010 dalle imprese femminili in provincia di Reggio Calabria

Dopo l'esperienza della passata annualità, anche per il 2010 si dispone di dati significativi relativi allo specifico individuato dalle imprese femminili della provincia di Reggio Calabria per le quali la locale Camera di Commercio ha commissionato un apposito "sovracampionamento" (maggior numero di interviste) nell'ambito dell'indagine annuale Excelsior. Una sintesi dei dati rilevati è presentata nell'Allegato statistico<sup>4</sup>.

Con riferimento ai principali risultati dell'indagine, si rileva che solo il 12,1% delle imprese "rosa" (cfr. Tav. 1 dell'Allegato) prevede di effettuare assunzioni, una quota largamente inferiore alla media provinciale (18,8%) e ancora di più al valore regionale (22,4%), ma soprattutto quasi dimezzato rispetto al 23% fatto riscontrare per la scorsa annualità.

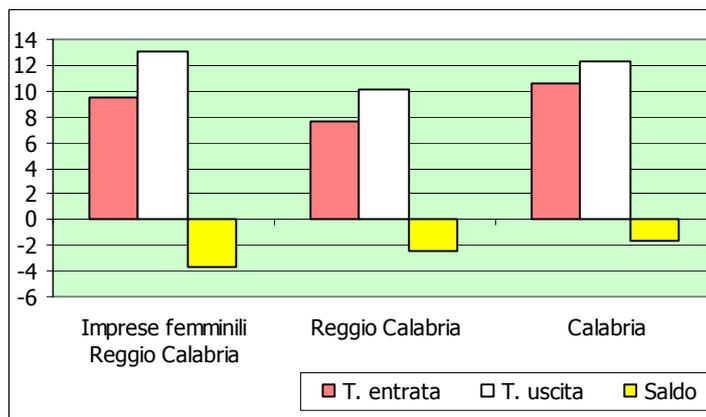
Per quanto concerne i movimenti previsti nell'anno di riferimento e i relativi tassi (cfr. Tav. 3 dell'Allegato), le imprenditrici reggine hanno previsto di effettuare 530 assunzioni, in calo del 26% rispetto alle 640 del 2009, che a fronte di 730 uscite determinano un saldo negativo di 200 unità, pari al -3,6%. Si tratta di un

<sup>3</sup> Dati stimati nell'ambito dello specifico sovracampionamento oggetto del presente studio.

<sup>4</sup> Per una descrizione del contenuto delle diverse sezioni dell'Allegato statistico si rimanda alla nota metodologica.

dato assai peggiore di quello registrato dall'intera economia provinciale che si è già visto essere quella maggiormente in difficoltà sul territorio calabrese.

**Graf. 8 - Tassi di entrata, tassi di uscita e saldi previsti - anno 2010**



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

Coerentemente con quanto rilevato circa la struttura settoriale delle imprese femminili, il 90% delle entrate si concentra nei servizi (480 assunzioni su 530). A riprova di uno stato di difficoltà diffuso, i tassi negativi sono distribuiti su tutti i settori e le classi dimensionali senza eccezione.

Come già evidenziato a livello provinciale, il settore comprendente le costruzioni appare quello più profondamente segnato dalla crisi con un saldo negativo che arriva addirittura in doppia cifra (-10,7%), ma anche il commercio (-5,3%) e il turismo (-2,6%) denunciano il perdurare della difficoltà. Tengono invece le industrie manifatturiere e i servizi alle imprese e quelli alle persone, che presentano tutti saldi moderatamente negativi che, in termini assoluti, assommano a poche unità.

Dal punto di vista della dimensione d'impresa emerge chiaramente come in questa congiuntura negativa l'elemento di maggior debolezza delle imprese femminili risieda proprio nella dimensione medio-piccola se non piccolissima che le caratterizza. Più volte, anche nella presente annualità, i dati hanno evidenziato come le imprese più strutturate siano quelle in grado di attrezzarsi meglio per far fronte alla crisi. In questo caso è particolarmente evidente l'ampiezza della forbice che si registra tra il -5% previsto dalle imprese fino a 10 dipendenti e la sostanziale tenuta delle altre (-0,1%).

**Tavola 3 - I risultati dell'indagine Excelsior 2010 sulla domanda di lavoro\*  
Imprenditoria femminile della provincia di Reggio Calabria**

	Movimenti previsti nel 2010 valori assoluti*			Tassi previsti nel 2010		
	Entrate	Uscite	Saldo	Entrata	Uscita	Saldo
<b>TOTALE</b>	<b>530</b>	<b>730</b>	<b>-200</b>	<b>9,5</b>	<b>13,1</b>	<b>-3,6</b>
<b>INDUSTRIA</b>	<b>50</b>	<b>130</b>	<b>-70</b>	<b>4,4</b>	<b>10,9</b>	<b>-6,5</b>
<b>SERVIZI</b>	<b>480</b>	<b>600</b>	<b>-130</b>	<b>10,8</b>	<b>13,7</b>	<b>-2,9</b>
<b>CLASSE DIMENSIONALE</b>						
1-9 dipendenti	330	530	-200	8,2	13,2	-5,0
10 dipendenti e oltre	200	200	0	12,7	12,8	-0,1
<b>Provincia di Reggio Calabria</b>	<b>3.810</b>	<b>5.040</b>	<b>-1.230</b>	<b>7,7</b>	<b>10,2</b>	<b>-2,5</b>

\*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, 2010

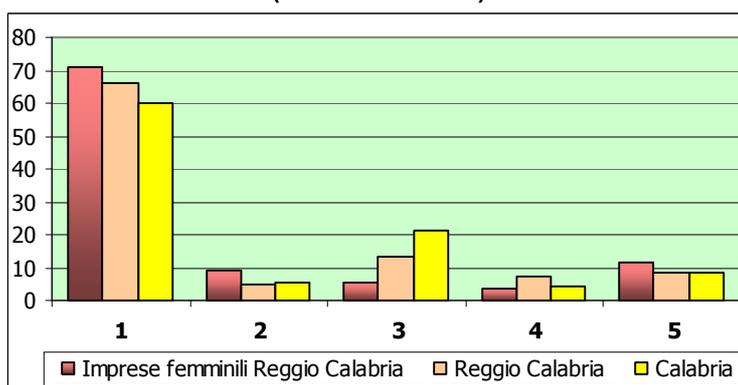
Al netto delle 180 assunzioni a carattere stagionale, pressoché stabili rispetto alle 190 della passata annualità, le assunzioni non stagionali si attestano a 340 unità segnando una riduzione del 26% rispetto al 2009.

L'analisi delle assunzioni **non stagionali** previste secondo la tipologia contrattuale indicata (cfr. Tav. 4 e 4.1 dell'Allegato) evidenzia, da parte delle imprese femminili, una preferenza verso le assunzioni a tempo indeterminato ancora più marcata rispetto al dato, già elevato, registrato a livello provinciale. Infatti esse sfiorano il 71% del totale delle assunzioni non stagionali, rispetto al 66,3% del dato provinciale e al 46,3% nazionale. Conseguentemente le assunzioni a tempo determinato riguardano quote minori di assunzioni, con una preferenza per i contratti finalizzati alla prova di nuovo personale.

Il ricorso al part-time previsto per il 2010 (cfr. Tav. 10 dell'Allegato) risulta sicuramente agevolato dalla collocazione settoriale delle imprese femminili, ma è altrettanto indubbio che le imprenditrici possiedano una maggiore sensibilità verso i fattori che possono rendere appetibile la fruizione di questa possibilità di impiego. Solo così si spiega il fatto che la quota di assunzioni part-time supera il 44% e risulta largamente superiore e più che doppia rispetto alla media provinciale (20,7%), confermando una diffusa tendenza al suo impiego che già emergeva dalla passata indagine.

Oltre alle assunzioni di lavoratori dipendenti, articolate come appena specificato, le imprese locali hanno previsto di avvalersi, nel corso del 2010, di circa 140 lavoratori interinali e 130 contratti di collaborazione a progetto (cfr. Tav. 21 e seguenti dell'Allegato)<sup>5</sup> con una quota di imprese orientate al loro utilizzo pari al 2,9% del totale per entrambe le tipologie.

**Graf. 9 – Assunzioni “non stagionali” previste nel 2010 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, 2010

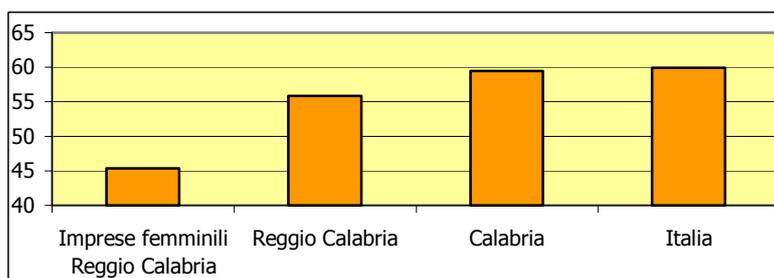
Passando all'esame delle caratteristiche delle assunzioni non stagionali, la distribuzione per classi di età (cfr. Tav. 8 dell'Allegato) evidenzia che la propensione da parte delle imprese al femminile ad assumere persone fino a 29 anni (40,7%) è superiore alla media provinciale e allineata a quella regionale. A indicare una maggior propensione alle assunzioni fino a 29 anni sono soprattutto le imprese del manifatturiero (82,4%), del turismo (56,3%) e dei servizi alle persone (51%)

Ovviamente questo maggiore interesse per l'inserimento di persone più giovani pone dei limiti in termini di esperienza richiesta ai candidati; infatti, solo per il 45,3% delle assunzioni previste le imprenditrici richiedono il possesso di una specifica esperienza nel settore o nella professione (cfr. Tav. 6 dell'Allegato). Si tratta di un dato inferiore di oltre 10 punti percentuali rispetto alla media provinciale e di quasi 15 rispetto al dato regionale. I soli settori in cui il possesso di una specifica esperienza appare rilevante al fine dell'assunzione sono il commercio, dove è richiesta per l'80% delle assunzioni, e i servizi alle imprese, con una richiesta di poco superiore al 60%.

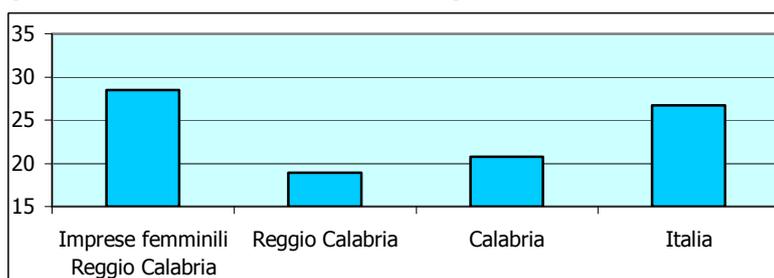
<sup>5</sup> Si tenga presente che tale valore è comprensivo dei rapporti lavorativi già in essere presso le imprese.

**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, 2010

Se pure la richiesta di una precedente esperienza lavorativa non appare un requisito particolarmente importante ai fini dell’inserimento in azienda, ciò non implica una riduzione della difficoltà nel reperimento del personale (cfr. Tav. 5 e seguenti dell’Allegato). Anzi, non è da scartare l’ipotesi che la difficoltà di reclutamento possa essere tra le cause che spingono le imprese ad “abbassare il tiro” in termini di richiesta di esperienza al fine di facilitare il reperimento del personale.

Infatti le imprenditrici reggine dichiarano che il 28,5% delle assunzioni previste è di difficile reperimento con un tempo medio di ricerca pari a 4,6 mesi, con punte pari a 6,6 mesi nel commercio. Dati che non solo si collocano su valori maggiori rispetto alla media nazionale (26,7% di difficoltà e 4,1 mesi di tempo ricerca), ma che risultano di molto superiori rispetto al dato provinciale che si ferma al 18,9% con 3,2 mesi di tempo medio di ricerca.

Questa differenza è evidente anche sui singoli settori e merita di essere sottolineata come una specifica difficoltà delle imprese al femminile. L’esempio del commercio, un settore del tutto confrontabile per composizione di attività, è del tutto esplicativo: le imprese femminili dichiarano una difficoltà di reperimento pari al 30,2% con 6,6 mesi di tempo medio di ricerca, contro una media generale di settore pari al 23,3% e un tempo medio di ricerca di 2,7 mesi.

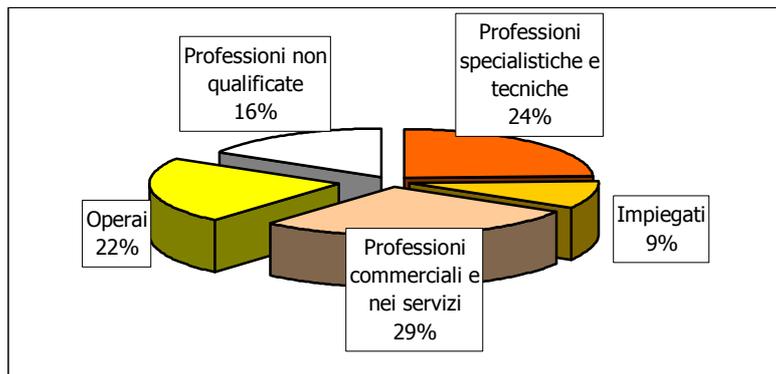
L’elevata difficoltà di reperimento fa sì che le imprese femminili esprimano una propensione all’assunzione di personale immigrato (cfr. Tav. 7 dell’Allegato) molto superiore alle altre imprese. Infatti la quota di assunzioni previste di personale immigrato è pari al 31,7% del totale<sup>6</sup>, più del doppio rispetto agli analoghi valori provinciali e regionali, con punte largamente superiori al 40% nei settori del commercio e del turismo e, dal punto di vista della dimensione di impresa, nelle imprese con più di 10 dipendenti.

La Tav. 11 dell’Allegato statistico evidenzia la distribuzione delle assunzioni non stagionali previste per gruppi professionali. Coerentemente con la struttura produttiva esistente che vede le attività concentrarsi particolarmente nei servizi, le imprese femminili di Reggio Calabria esprimono, rispetto al profilo medio provinciale, una domanda molto più sostenuta di professioni specialistiche e tecniche e di professioni commerciali e nei servizi che, insieme, rappresentano più della metà delle assunzioni previste (52%); mentre le figure operaie più o meno specializzate, che a livello provinciale valgono per il 54% delle assunzioni, si riducono a una quota di poco superiore al 22%.

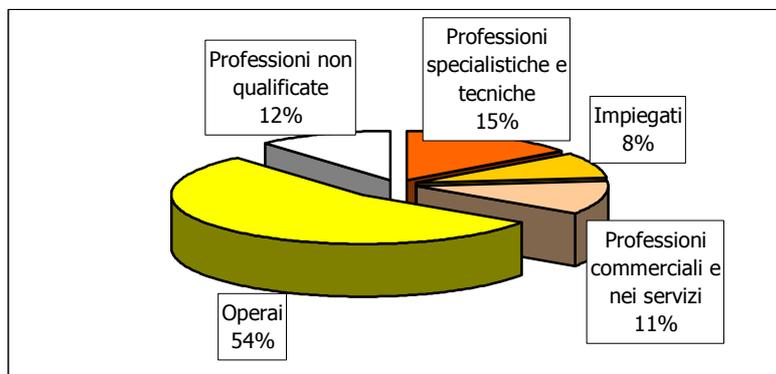
<sup>6</sup> Si fa riferimento al valore massimo.

**Graf. 11 – Assunzioni “non stagionali” previste nel 2010 per grandi gruppi professionali (distribuzione %)**

**Imprese femminili Reggio Calabria**



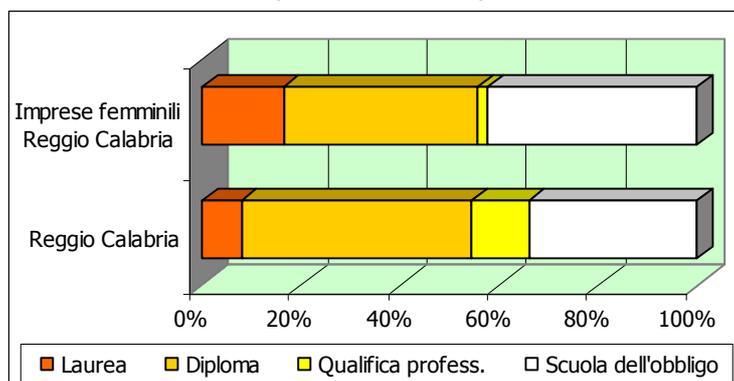
**Reggio Calabria**



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

Dal punto di vista dei livelli di istruzione richiesti (cfr. Tav. 14 dell'Allegato), si osserva come la composizione della domanda espressa dalle imprese femminili presenti una spiccata specificità rispetto al dato medio provinciale. Da un lato emerge una richiesta più che doppia di laureati (16,6% contro l'8,1% provinciale) diretta conseguenza dell'elevata richiesta di figure high skill (professioni specialistiche e tecniche); a questo corrisponde tuttavia una pressoché analoga riduzione nella quota dei diplomi. Per contro appare degna di nota l'assoluta marginalità del livello corrispondente alla qualifica professionale, richiesto per appena l'1,7% delle assunzioni contro l'11,5% provinciale, con un analogo travaso a favore dell'assenza di qualifica formativa in crescita di circa 10 punti rispetto al dato provinciale. Anche in questo caso si tratta di una diretta conseguenza della particolare composizione delle assunzioni per gruppo professionale, in quanto la qualifica professionale si accompagna di preferenza con le figure operaie.

**Graf. 12 – Assunzioni previste nel 2010 per livelli di istruzione (distribuzione %)**



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

Un altro 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 (cfr. Tav. 9 dell'Allegato). Come si può rilevare per la maggioranza delle assunzioni non stagionali i due generi sono ritenuti indifferenti (56,7% del totale), mentre nei restanti casi la preferenza accordata al genere femminile (di poco inferiore al 30%). Si tratta di valori significativamente diversi da quelli rilevati a livello provinciale, dove la preferenza verso il genere maschile è più che ribaltata. Di sicuro su questo aspetto gioca il fatto che le imprese femminili si collocano prevalentemente nel settore dei servizi, mentre il genere maschile è di norma preferito nell'industria e nelle costruzioni; inoltre queste imprese si sviluppano in attività dove la componente femminile è prevalente. Solo così si spiegano le sostanziali differenze che si riscontrano anche limitando l'osservazione ai soli servizi: di fronte a dati provinciali in equilibrio con una preferenza per gli uomini pari al 17,1% e per le donne al 17,5%, le imprese femminili dei servizi ritengono più indicata una figura femminile nel 29,8% dei casi e una maschile solo nel 9%.

Per quanto riguarda, invece, le assunzioni a tempo determinato a carattere **stagionale** (cfr. Tav. 16 dell'Allegato), esse rappresentano oltre un terzo delle assunzioni (circa 180 unità pari al 34% del totale), quota assai superiore sia alla media provinciale che alla media regionale, che è ancora una volta spiegabile con la particolare collocazione settoriale delle imprese femminili. Dal punto di vista delle caratteristiche le assunzioni stagionali si concentrano nel commercio e nel turismo e riguarderanno prevalentemente figure intermedie (74,3% di impiegati o professioni commerciali e dei servizi) e di elevata scolarizzazione (77% di laureati o diplomati).

Infine vale la pena osservare che nel corso del 2009 il 26,4% delle imprese femminili ha effettuato attività di formazione per i propri dipendenti (cfr. Tav. 18 dell'Allegato), quota in linea sia con i valori provinciali che con il dato rilevato nella scorsa annualità.

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  
2010**

**Tavola 1****Imprese che prevedono assunzioni nel 2010 per classe dimensionale e settore di attività**

(quota % sul totale)

**Imprese femminili in provincia di Reggio Calabria**

	Classe dimensionale (valori %)		
	Totale	1-9 dip.	10 dip. e oltre
<b>TOTALE</b>	<b>12,1</b>	<b>10,7</b>	<b>38,2</b>
<b>INDUSTRIA</b>	<b>10,0</b>	<b>9,4</b>	<b>16,7</b>
Industrie manifatturiere	16,9	17,4	0,0
Altre industrie e costruzioni	5,9	4,2	19,2
<b>SERVIZI</b>	<b>12,6</b>	<b>11,1</b>	<b>49,2</b>
Commercio	0,9	0,0	33,3
Alberghi, ristoranti e servizi turistici	35,2	33,1	100,0
Servizi alle imprese, logistici e di trasporto merci	19,9	16,4	64,3
Servizi alle persone, sanità, istruzione	18,8	18,0	31,3
<b>provincia di Reggio Calabria</b>	<b>18,8</b>	<b>15,5</b>	<b>44,6</b>
<b>regione Calabria</b>	<b>22,4</b>	<b>19,0</b>	<b>46,4</b>

In questo volume il segno (--) indica un valore statisticamente non significativo. I totali comprendono comunque i dati non esposti.

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

Tavola 1.1

**Imprese che prevedono assunzioni nel 2010, imprese che non prevedono assunzioni, motivi di assunzione e di non assunzione**  
(quote % sul totale)

	<b>Imprese femminili in provincia di Reggio Calabria</b>				<b>provincia di Reggio Calabria</b>	<b>regione Calabria</b>
	Industria e Costruzioni	Commercio	Altri servizi	Totale	Totale	Totale
<b>Imprese che prevedono assunzioni</b>	<b>10,0</b>	<b>0,9</b>	<b>24,7</b>	<b>12,1</b>	<b>18,8</b>	<b>22,4</b>
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	9,4	0,0	22,9	10,7	15,5	19,0
<i>Imprese 10 dipendenti e oltre</i>	16,7	33,3	57,9	38,2	44,6	46,4
<b>Principale motivazione per l'assunzione*</b>						
Domanda in crescita o in ripresa	77,1	--	31,5	37,2	38,8	38,3
Necessità di espandere le vendite-nuove sedi (1)	2,6	--	0,0	0,4	6,4	6,9
Sostituzione di dipendenti indisponibili (2)	2,6	--	26,4	23,8	24,6	23,6
Attività e lavorazioni stagionali	2,6	--	32,0	26,9	15,0	16,4
Altri motivi	21,1	--	21,3	20,6	23,6	23,1
<b>Imprese che non prevedono assunzioni in alcun caso</b>	<b>79,5</b>	<b>86,8</b>	<b>72,5</b>	<b>79,7</b>	<b>74,1</b>	<b>69,4</b>
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	79,8	87,4	74,2	80,7	76,8	72,0
<i>Imprese 10 dipendenti e oltre</i>	76,7	66,7	42,1	59,6	53,0	50,4
<b>Motivi principali di non assunzione</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Attuale dimensione dell'organico è adeguata (3)	47,2	53,1	64,8	56,0	49,2	51,8
Attualmente la domanda è in calo/incerta	21,8	33,8	14,6	24,5	27,3	24,9
Altri motivi	31,0	13,1	20,7	19,5	23,5	23,2

\* 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) Dimensione attuale d'impresa adeguata alle aspettative - Dipendenti presenti in azienda sufficienti.

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

**Tavola 2**  
**Principale canale utilizzato nel 2009 per la selezione del personale**  
(quota % sul totale)

	<b>Imprese femminili in provincia di Reggio Calabria</b>				<b>provincia di</b>	<b>regione</b>
	<b>Industria e Costruzioni</b>	<b>Commercio</b>	<b>Altri servizi</b>	<b>Totale</b>	<b>Reggio Calabria</b>	<b>Calabria</b>
					Totale	Totale
<b>Totale imprese</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Conoscenza diretta	52,4	66,7	49,1	26,3	40,2	36,5
Segnalazioni da conoscenti e fornitori	20,6	3,0	11,6	16,7	15,8	18,7
Quotidiani e stampa specializzata	1,9	0,7	3,9	3,0	3,0	3,5
Società di lavoro interinale	0,5	0,0	0,0	0,4	0,3	0,9
Soc. selez. personale, assoc.categoria, internet	0,8	1,5	12,1	3,1	5,8	5,0
Banche dati aziendali	19,8	24,4	16,6	37,8	26,3	25,6
Centri per l'Impiego	3,5	2,2	6,6	3,4	4,5	5,7
Altre modalità	0,5	1,5	0,2	9,3	4,1	4,2
<b>Imprese con 1-9 dipendenti</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Conoscenza diretta	51,7	68,6	49,5	26,3	40,2	38,1
Segnalazioni da conoscenti e fornitori	21,8	3,4	11,5	17,2	16,2	19,4
Quotidiani e stampa specializzata	2,0	0,8	3,8	3,1	3,1	3,7
Società di lavoro interinale	0,6	0,0	0,0	0,4	0,3	0,4
Soc. selez. personale, assoc.categoria, internet	0,9	1,7	12,5	2,8	5,9	5,0
Banche dati aziendali	18,6	21,2	16,2	36,7	25,4	23,8
Centri per l'Impiego	3,8	2,5	6,4	3,6	4,7	5,6
Altre modalità	0,6	1,7	0,0	9,8	4,3	4,1
<b>Imprese con 10 dipendenti e oltre</b>	<b>100,0</b>	<b>--</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Conoscenza diretta	60,0	--	38,1	26,3	40,4	24,4
Segnalazioni da conoscenti e fornitori	6,7	--	14,3	7,9	9,0	13,9
Quotidiani e stampa specializzata	0,0	--	4,8	0,0	1,1	1,9
Società di lavoro interinale	0,0	--	0,0	0,0	0,0	4,9
Soc. selez. personale, assoc.categoria, internet	0,0	--	0,0	7,9	3,4	5,1
Banche dati aziendali	33,3	--	28,6	57,9	42,7	38,9
Centri per l'Impiego	0,0	--	9,5	0,0	2,2	6,1
Altre modalità	0,0	--	4,8	0,0	1,1	4,8

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

***Sezione 2***

**I movimenti occupazionali previsti dalle  
imprese per il 2010**

**Tavola 3****Movimenti e tassi previsti per il 2010, per settore di attività e classe dimensionale****Imprese femminili in provincia di Reggio Calabria**

	Movimenti previsti nel 2010*			Tassi previsti nel 2010		
	(v.a.)			Entrata	Uscita	Saldo
	Entrate	Uscite	Saldo			
<b>TOTALE</b>	<b>530</b>	<b>730</b>	<b>-200</b>	<b>9,5</b>	<b>13,1</b>	<b>-3,6</b>
<b>INDUSTRIA</b>	<b>50</b>	<b>130</b>	<b>-70</b>	<b>4,4</b>	<b>10,9</b>	<b>-6,5</b>
Industrie manifatturiere	40	40	0	7,4	8,1	-0,6
Altre industrie e costruzioni	20	90	-70	2,3	13,0	-10,7
<b>SERVIZI</b>	<b>480</b>	<b>600</b>	<b>-130</b>	<b>10,8</b>	<b>13,7</b>	<b>-2,9</b>
Commercio	40	140	-100	2,3	7,6	-5,3
Alberghi, ristoranti e servizi turistici	240	260	-20	35,2	37,8	-2,6
Servizi alle imprese, logistici e di trasporto merci	90	90	0	10,3	10,7	-0,3
Servizi alle persone, sanità, istruzione	100	100	-10	10,3	11,0	-0,6
<b>CLASSE DIMENSIONALE</b>						
1-9 dipendenti	330	530	-200	8,2	13,2	-5,0
10 dipendenti e oltre	200	200	0	12,7	12,8	-0,1
<b>provincia di Reggio Calabria</b>	<b>3.810</b>	<b>5.040</b>	<b>-1.230</b>	<b>7,7</b>	<b>10,2</b>	<b>-2,5</b>
<b>regione Calabria</b>	<b>19.470</b>	<b>22.610</b>	<b>-3.140</b>	<b>10,6</b>	<b>12,3</b>	<b>-1,7</b>

\* Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori. I dati comprendono i contratti a tempo determinato a carattere stagionale

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

Tavola 4

## Assunzioni previste dalle imprese per il 2010 per tipo di contratto, settore di attività e classe dimensionale

## Imprese femminili in provincia di Reggio Calabria

	Totale assunzioni (v.a.)*	di cui assunzioni non stagionali per tipo di contratto (valori %)							Assunzioni a tempo determinato a carattere stagionale
		tempo indeterminato	apprendistato	inserimento	tempo determinato finalizzati alla prova di nuovo pers.	tempo determinato finalizzati alla sostituzione temporanea di personale**	tempo determinato finalizzati alla copertura di un picco di attività	Altri contratti	
<b>TOTALE</b>	<b>530</b>	<b>46,3</b>	<b>5,7</b>	<b>1,7</b>	<b>5,9</b>	<b>2,3</b>	<b>3,4</b>	<b>0,0</b>	<b>34,7</b>
<b>INDUSTRIA</b>	<b>50</b>	<b>35,3</b>	<b>5,9</b>	<b>17,6</b>	<b>2,0</b>	<b>2,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>37,3</b>
Industrie manifatturiere	40	25,0	0,0	22,2	0,0	0,0	0,0	0,0	52,8
Altre industrie e costruzioni	20	60,0	20,0	6,7	6,7	6,7	0,0	0,0	0,0
<b>SERVIZI</b>	<b>480</b>	<b>47,5</b>	<b>5,7</b>	<b>0,0</b>	<b>6,3</b>	<b>2,3</b>	<b>3,8</b>	<b>0,0</b>	<b>34,5</b>
Commercio	40	79,1	0,0	0,0	11,6	0,0	9,3	0,0	0,0
Alberghi, ristoranti e servizi turistici	240	29,9	0,0	0,0	1,6	0,0	1,2	0,0	67,2
Servizi alle imprese, logistici e di trasporto merci	90	65,9	1,1	0,0	22,0	0,0	11,0	0,0	0,0
Servizi alle persone, sanità, istruzione	100	60,2	26,5	0,0	1,0	11,2	1,0	0,0	0,0
<b>CLASSE DIMENSIONALE</b>									
1-9 dipendenti	330	46,5	9,1	2,4	6,3	3,0	3,9	0,0	28,7
10 dipendenti e oltre	200	45,9	0,0	0,5	5,1	1,0	2,6	0,0	44,9
<b>provincia di Reggio Calabria</b>	<b>3.810</b>	<b>52,3</b>	<b>5,1</b>	<b>1,4</b>	<b>3,6</b>	<b>5,7</b>	<b>10,5</b>	<b>0,2</b>	<b>21,2</b>
<b>regione Calabria</b>	<b>19.470</b>	<b>43,7</b>	<b>3,5</b>	<b>2,0</b>	<b>4,0</b>	<b>3,3</b>	<b>15,5</b>	<b>0,6</b>	<b>27,6</b>

\* 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, 2010

Tavola 4.1

## Assunzioni previste nel 2010 per tipo di contratto: distribuzione e confronti territoriali

	Imprese femminili in provincia di Reggio Calabria				provincia di Reggio Calabria	regione Calabria
	Industria e Costruzioni	Commercio	Altri servizi	Totale	Totale	Totale
<b>Totale assunzioni*</b>	<b>50</b>	<b>40</b>	<b>430</b>	<b>530</b>	<b>3.810</b>	<b>19.470</b>
<b>Per tipo di contratto (v.a.)*</b>						
A tempo indeterminato	--	30	190	240	1.990	8.500
A tempo determinato	20	--	210	240	1.560	9.790
di cui:						
finalizzati alla prova di nuovo personale	--	--	30	30	140	780
finalizzati alla sostituzione temporanea di personale**	--	--	--	--	220	640
finalizzati alla copertura di un picco di attività	--	--	--	--	400	3.010
a carattere stagionale	--	--	160	180	810	5.370
Contratto di apprendistato	--	--	30	30	190	680
Contratto di inserimento	--	--	--	--	60	380
Altre forme contrattuali	--	--	--	--	--	110
di cui (quota % sul totale assunzioni non stagionali):						
<b>a tempo indeterminato</b>	<b>56,3</b>	<b>79,1</b>	<b>71,4</b>	<b>70,9</b>	<b>66,3</b>	<b>60,3</b>
Imprese 1-9 dipendenti	50,0	--	67,1	65,3	67,9	61,4
Imprese 10 dipendenti e oltre	--	79,1	86,4	83,3	63,9	58,4
<b>a tempo determinato finalizzati alla prova di nuovo personale</b>	<b>3,1</b>	<b>11,6</b>	<b>9,3</b>	<b>9,0</b>	<b>4,6</b>	<b>5,5</b>
Imprese 1-9 dipendenti	3,8	--	9,5	8,9	2,7	4,8
Imprese 10 dipendenti e oltre	--	11,6	8,5	9,3	7,5	6,7
<b>a tempo determinato finalizzati alla sostituzione temporanea di personale**</b>	<b>3,1</b>	<b>0,0</b>	<b>4,1</b>	<b>3,5</b>	<b>7,3</b>	<b>4,5</b>
Imprese 1-9 dipendenti	3,8	--	4,3	4,2	6,9	2,7
Imprese 10 dipendenti e oltre	--	0,0	3,4	1,9	7,9	7,7
<b>a tempo determinato finalizzati alla copertura di un picco di attività</b>	<b>0,0</b>	<b>9,3</b>	<b>5,2</b>	<b>5,2</b>	<b>13,3</b>	<b>21,4</b>
Imprese 1-9 dipendenti	0,0	--	6,2	5,5	12,7	22,4
Imprese 10 dipendenti e oltre	--	9,3	1,7	4,6	14,1	19,6
<b>% assunzioni part-time su totale non stagionali</b>	<b>65,6</b>	<b>16,3</b>	<b>46,5</b>	<b>44,5</b>	<b>20,7</b>	<b>26,4</b>
Imprese 1-9 dipendenti	69,2	--	45,7	48,3	18,9	26,0
Imprese 10 dipendenti e oltre	--	16,3	49,2	36,1	23,6	27,1

\* 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, 2010

### ***Sezione 3***

## **Le assunzioni non stagionali previste nel 2010: principali caratteristiche**

Nella presente sezione sono considerate le assunzioni non stagionali, con l'esclusione quindi delle assunzioni previste a tempo determinato destinate a svolgere attività e lavorazioni di carattere stagionale

**Tavola 5**

**Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2010 considerate di difficile reperimento e principali ragioni della difficoltà e relativo tempo di ricerca, per settore di attività e classe dimensionale**

**Imprese femminili in provincia di Reggio Calabria**

	Assunzioni considerate di difficile reperimento		La difficoltà di reperimento è prevalentemente imputabile a: (valori %)		Tempo di ricerca (mesi)
	Totale 2010 (v.a)*	% su totale assunzioni	ridotto numero di candidati	inadeguatezza dei candidati	
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	<b>28,5</b>	<b>14,0</b>	<b>14,5</b>	<b>4,6</b>
<b>INDUSTRIA</b>	--	--	--	--	--
<b>SERVIZI</b>	<b>100</b>	<b>30,4</b>	<b>15,1</b>	<b>15,4</b>	<b>4,6</b>
Commercio	10	30,2	0,0	30,2	6,6
Alberghi, ristoranti e servizi turistici	20	27,5	8,8	18,8	1,9
Servizi alle imprese, logistici e di trasporto merci	20	24,2	4,4	19,8	5,5
Servizi alle persone, sanità, istruzione	40	38,8	36,7	2,0	4,9
<b>CLASSE DIMENSIONALE</b>					
1-9 dipendenti	60	23,3	13,1	10,2	4,0
10 dipendenti e oltre	40	39,8	15,7	24,1	5,4
<b>provincia di Reggio Calabria</b>	<b>570</b>	<b>18,9</b>	<b>7,8</b>	<b>11,2</b>	<b>3,2</b>
<b>regione Calabria</b>	<b>2.940</b>	<b>20,8</b>	<b>7,9</b>	<b>12,9</b>	<b>5,9</b>

\* 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, 2010

Tavola 5.1

Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2010 considerate di difficile reperimento per il ridotto numero di candidati, per settore di attività e classe dimensionale

### Imprese femminili in provincia di Reggio Calabria

	Assunzioni di difficile reperimento per il ridotto numero di candidati		Motivi della difficoltà di reperimento (valori %)				
	Totale 2010 (v.a)*	% su totale assunzioni	poche persone esercitano la professione o sono interessate a esercitarla	mancanza di strutture formative	figura molto richiesta e per la quale c'è concorrenza tra le imprese	professione nuova	altri motivi
<b>TOTALE</b>	<b>50</b>	<b>14,0</b>	<b>93,8</b>	<b>6,3</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
<b>INDUSTRIA</b>	--	--	--	--	--	--	--
<b>SERVIZI</b>	<b>50</b>	<b>15,1</b>	<b>93,6</b>	<b>6,4</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
Commercio	--	--	-	-	-	-	-
Alberghi, ristoranti e servizi turistici	--	--	--	--	--	--	--
Servizi alle imprese, logistici e di trasporto merci	--	--	--	--	--	--	--
Servizi alle persone, sanità, istruzione	40	36,7	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>CLASSE DIMENSIONALE</b>							
1-9 dipendenti	30	13,1	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
10 dipendenti e oltre	20	15,7	82,4	17,6	0,0	0,0	0,0
<b>provincia di Reggio Calabria</b>	<b>230</b>	<b>7,8</b>	<b>85,0</b>	<b>13,2</b>	<b>1,7</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
<b>regione Calabria</b>	<b>1.110</b>	<b>7,9</b>	<b>82,9</b>	<b>7,1</b>	<b>4,9</b>	<b>0,1</b>	<b>5,0</b>

\* 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, 2010

Tavola 5.2

Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2010 considerate di difficile reperimento a causa dell'inadeguatezza del numero di candidati, per settore di attività e classe dimensionale

**Imprese femminili in provincia di Reggio Calabria**

	Assunzioni considerate di difficile reperimento per l'inadeguatezza dei candidati		Motivi della difficoltà di reperimento (valori %)				
	Totale 2010 (v.a)*	% su totale assunzioni	mancanza di candidati con adeguata qualificazione/esperienza	mancanza della necessaria esperienza	mancanza delle caratteristiche personali adatte allo svolgimento della professione	i candidati hanno aspettative superiori o diverse da ciò che viene loro offerto	altri motivi
<b>TOTALE</b>	<b>50</b>	<b>14,5</b>	<b>50,0</b>	<b>28,0</b>	<b>20,0</b>	<b>2,0</b>	<b>0,0</b>
<b>INDUSTRIA</b>	--	--	--	--	--	--	--
<b>SERVIZI</b>	<b>50</b>	<b>15,4</b>	<b>50,0</b>	<b>27,1</b>	<b>20,8</b>	<b>2,1</b>	<b>0,0</b>
Commercio	10	30,2	30,8	69,2	0,0	0,0	0,0
Alberghi, ristoranti e servizi turistici	20	18,8	40,0	0,0	60,0	0,0	0,0
Servizi alle imprese, logistici e di trasporto merci	20	19,8	77,8	16,7	5,6	0,0	0,0
Servizi alle persone, sanità, istruzione	--	--	--	--	--	--	--
<b>CLASSE DIMENSIONALE</b>							
1-9 dipendenti	20	10,2	50,0	8,3	37,5	4,2	0,0
10 dipendenti e oltre	30	24,1	50,0	46,2	3,8	0,0	0,0
<b>provincia di Reggio Calabria</b>	<b>340</b>	<b>11,2</b>	<b>51,9</b>	<b>19,4</b>	<b>20,6</b>	<b>7,8</b>	<b>0,3</b>
<b>regione Calabria</b>	<b>1.820</b>	<b>12,9</b>	<b>51,6</b>	<b>22,1</b>	<b>17,8</b>	<b>7,2</b>	<b>1,2</b>

\* 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, 2010

Tavola 6

Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2010 di personale con e senza esperienza specifica, per settore di attività e classe dimensionale

**Imprese femminili in provincia di Reggio Calabria**

	Assunzioni non stag. 2010 (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
<b>TOTALE</b>	<b>340</b>	<b>12,5</b>	<b>32,8</b>	<b>45,3</b>	<b>10,5</b>	<b>44,2</b>	<b>54,7</b>
<b>INDUSTRIA</b>	<b>30</b>	<b>12,5</b>	<b>18,8</b>	<b>31,3</b>	<b>25,0</b>	<b>43,8</b>	<b>68,8</b>
Industrie manifatturiere	20	23,5	5,9	29,4	5,9	64,7	70,6
Altre industrie e costruzioni	20	0,0	33,3	33,3	46,7	20,0	66,7
<b>SERVIZI</b>	<b>310</b>	<b>12,5</b>	<b>34,3</b>	<b>46,8</b>	<b>9,0</b>	<b>44,2</b>	<b>53,2</b>
Commercio	40	25,6	58,1	83,7	9,3	7,0	16,3
Alberghi, ristoranti e servizi turistici	80	1,3	10,0	11,3	21,3	67,5	88,8
Servizi alle imprese, logistici e di trasporto merci	90	15,4	45,1	60,4	7,7	31,9	39,6
Servizi alle persone, sanità, istruzione	100	13,3	33,7	46,9	0,0	53,1	53,1
<b>CLASSE DIMENSIONALE</b>							
1-9 dipendenti	240	8,9	27,5	36,4	8,9	54,7	63,6
10 dipendenti e oltre	110	20,4	44,4	64,8	13,9	21,3	35,2
<b>provincia di Reggio Calabria</b>	<b>3.000</b>	<b>15,4</b>	<b>40,5</b>	<b>55,9</b>	<b>22,6</b>	<b>21,5</b>	<b>44,1</b>
<b>regione Calabria</b>	<b>14.100</b>	<b>22,5</b>	<b>37,0</b>	<b>59,5</b>	<b>19,4</b>	<b>21,1</b>	<b>40,5</b>

\* 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, 2010

## Tavola 7

### Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2010 di personale immigrato, per settore di attività e classe dimensionale

#### Imprese femminili in provincia di Reggio Calabria

	Assunzioni non stagionali di personale immigrato 2010				di cui su valore massimo (val. %)		
	Minimo (v.a.)*	% su tot. assunzioni	Massimo (v.a.)*	% su tot. assunzioni	con necessità formazione	fino a 29 anni	senza esperienza
<b>TOTALE</b>	<b>80</b>	<b>22,4</b>	<b>110</b>	<b>31,7</b>	<b>98,2</b>	<b>45,9</b>	<b>50,5</b>
<b>INDUSTRIA</b>	<b>10</b>	<b>31,3</b>	<b>10</b>	<b>31,3</b>	<b>80,0</b>	<b>20,0</b>	<b>40,0</b>
<b>SERVIZI</b>	<b>70</b>	<b>21,5</b>	<b>100</b>	<b>31,7</b>	<b>100,0</b>	<b>48,5</b>	<b>51,5</b>
Commercio	10	25,6	20	44,2	100,0	57,9	21,1
Alberghi, ristoranti e servizi turistici	40	48,8	40	48,8	100,0	35,9	100,0
Servizi alle imprese, logistici e di trasporto merci	--	--	10	14,3	100,0	0,0	46,2
Servizi alle persone, sanità, istruzione	10	11,2	30	28,6	100,0	82,1	7,1
<b>CLASSE DIMENSIONALE</b>							
1-9 dipendenti	50	19,9	60	26,3	96,8	53,2	58,1
10 dipendenti e oltre	30	27,8	50	43,5	100,0	36,2	40,4
<b>provincia di Reggio Calabria</b>	<b>330</b>	<b>10,9</b>	<b>450</b>	<b>14,8</b>	<b>81,2</b>	<b>33,2</b>	<b>53,4</b>
<b>regione Calabria</b>	<b>1.720</b>	<b>12,2</b>	<b>2.110</b>	<b>14,9</b>	<b>65,4</b>	<b>49,1</b>	<b>67,5</b>

\* 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, 2010

**Tavola 8****Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2010 per classe di età, settore di attività e classe dimensionale****Imprese femminili in provincia di Reggio Calabria**

	Assunzioni non stag. 2010 (v.a.)*	Classi di età (valori %)				
		Fino a 24 anni	25-29 anni	30-44 anni	45 anni e oltre	Non rilevante
<b>TOTALE</b>	<b>340</b>	<b>13,7</b>	<b>27,0</b>	<b>27,3</b>	<b>1,7</b>	<b>30,2</b>
<b>INDUSTRIA</b>	<b>30</b>	<b>15,6</b>	<b>40,6</b>	<b>9,4</b>	<b>0,0</b>	<b>34,4</b>
Industrie manifatturiere	20	23,5	58,8	0,0	0,0	17,6
Altre industrie e costruzioni	20	6,7	20,0	20,0	0,0	53,3
<b>SERVIZI</b>	<b>310</b>	<b>13,5</b>	<b>25,6</b>	<b>29,2</b>	<b>1,9</b>	<b>29,8</b>
Commercio	40	0,0	37,2	37,2	0,0	25,6
Alberghi, ristoranti e servizi turistici	80	15,0	41,3	41,3	0,0	2,5
Servizi alle imprese, logistici e di trasporto merci	90	3,3	8,8	37,4	0,0	50,5
Servizi alle persone, sanità, istruzione	100	27,6	23,5	8,2	6,1	34,7
<b>CLASSE DIMENSIONALE</b>						
1-9 dipendenti	240	16,1	28,0	29,2	2,5	24,2
10 dipendenti e oltre	110	8,3	25,0	23,1	0,0	43,5
<b>provincia di Reggio Calabria</b>	<b>3.000</b>	<b>14,9</b>	<b>21,0</b>	<b>21,9</b>	<b>1,5</b>	<b>40,7</b>
<b>regione Calabria</b>	<b>14.100</b>	<b>13,2</b>	<b>25,6</b>	<b>22,1</b>	<b>1,6</b>	<b>37,5</b>

\* 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, 2010

**Tavola 9****Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2010 e segnalazioni del genere ritenuto più adatto allo svolgimento della professione, per settore di attività e classe dimensionale****Imprese femminili in provincia di Reggio Calabria**

	Assunzioni non stagionali 2010 (v.a.)*	di cui (% su totale assunzioni):		
		Uomini	Donne	Ugualmente adatti
<b>TOTALE</b>	<b>340</b>	<b>13,4</b>	<b>29,9</b>	<b>56,7</b>
<b>INDUSTRIA</b>	<b>30</b>	<b>56,3</b>	<b>31,3</b>	<b>12,5</b>
Industrie manifatturiere	20	47,1	52,9	0,0
Altre industrie e costruzioni	20	66,7	6,7	26,7
<b>SERVIZI</b>	<b>310</b>	<b>9,0</b>	<b>29,8</b>	<b>61,2</b>
Commercio	40	2,3	2,3	95,3
Alberghi, ristoranti e servizi turistici	80	7,5	13,8	78,8
Servizi alle imprese, logistici e di trasporto merci	90	22,0	33,0	45,1
Servizi alle persone, sanità, istruzione	100	1,0	52,0	46,9
<b>CLASSE DIMENSIONALE</b>				
1-9 dipendenti	240	11,0	37,7	51,3
10 dipendenti e oltre	110	18,5	13,0	68,5
<b>provincia di Reggio Calabria</b>	<b>3.000</b>	<b>46,3</b>	<b>11,8</b>	<b>41,9</b>
<b>regione Calabria</b>	<b>14.100</b>	<b>52,5</b>	<b>12,8</b>	<b>34,7</b>

\* 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, 2010

**Tavola 10**

**Assunzioni "part time" non stagionali previste dalle imprese per il 2010 per settore di attività e classe dimensionale**

**Imprese femminili in provincia di Reggio Calabria**

	Totale assunzioni "part time" 2010		di cui: (valori %)		
	Valore assoluto*	% su totale assunzioni	in imprese	fino a	senza
			con meno di 50 dip.	29 anni	esperienza specificata
<b>TOTALE</b>	<b>150</b>	<b>44,5</b>	<b>89,5</b>	<b>36,6</b>	<b>68,0</b>
<b>INDUSTRIA</b>	<b>20</b>	<b>65,6</b>	<b>100,0</b>	<b>71,4</b>	<b>90,5</b>
Industrie manifatturiere	10	76,5	100,0	100,0	92,3
Altre industrie e costruzioni	--	--	--	--	--
<b>SERVIZI</b>	<b>130</b>	<b>42,3</b>	<b>87,9</b>	<b>31,1</b>	<b>64,4</b>
Commercio	--	--	--	--	--
Alberghi, ristoranti e servizi turistici	20	20,0	100,0	81,3	87,5
Servizi alle imprese, logistici e di trasporto merci	40	45,1	73,2	0,0	68,3
Servizi alle persone, sanità, istruzione	70	69,4	100,0	39,7	58,8
<b>CLASSE DIMENSIONALE</b>					
1-9 dipendenti	110	48,3	-	41,2	69,3
10 dipendenti e oltre	40	36,1	-	23,1	64,1
<b>provincia di Reggio Calabria</b>	<b>620</b>	<b>20,7</b>	<b>75,8</b>	<b>32,7</b>	<b>68,2</b>
<b>regione Calabria</b>	<b>3.730</b>	<b>26,4</b>	<b>80,2</b>	<b>38,9</b>	<b>43,6</b>

\* 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, 2010

## **Sezione 4**

# **Le assunzioni non stagionali previste nel 2010: professioni richieste, titoli di studio dichiarati e livelli di istruzione equivalenti**

Nella presente sezione sono considerate le assunzioni non stagionali, con l'esclusione quindi delle assunzioni previste a tempo determinato destinate a svolgere attività e lavorazioni di carattere stagionale

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

*Le assunzioni per titolo di studio sono ripartite per tipo di esperienza (specificata, 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 11****Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2010 per grandi gruppi professionali, settore di attività e classe dimensionale****Imprese femminili in provincia di Reggio Calabria**

	Assunzioni non stag. 2010 (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
<b>TOTALE</b>	<b>340</b>	<b>1,7</b>	<b>2,9</b>	<b>19,8</b>	<b>9,3</b>	<b>27,6</b>	<b>3,5</b>	<b>18,9</b>	<b>16,3</b>
<b>INDUSTRIA</b>	<b>30</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>3,1</b>	<b>6,3</b>	<b>0,0</b>	<b>18,8</b>	<b>25,0</b>	<b>46,9</b>
Industrie manifatturiere	20	0,0	0,0	0,0	5,9	0,0	0,0	23,5	70,6
Altre industrie e costruzioni	20	0,0	0,0	6,7	6,7	0,0	40,0	26,7	20,0
<b>SERVIZI</b>	<b>310</b>	<b>1,9</b>	<b>3,2</b>	<b>21,5</b>	<b>9,6</b>	<b>30,4</b>	<b>1,9</b>	<b>18,3</b>	<b>13,1</b>
Commercio	40	0,0	0,0	32,6	14,0	48,8	4,7	0,0	0,0
Alberghi, ristoranti e servizi turistici	80	0,0	0,0	8,8	1,3	55,0	3,8	0,0	31,3
Servizi alle imprese, logistici e di trasporto merci	90	0,0	9,9	9,9	1,1	1,1	1,1	59,3	17,6
Servizi alle persone, sanità, istruzione	100	6,1	1,0	37,8	22,4	29,6	0,0	3,1	0,0
<b>CLASSE DIMENSIONALE</b>									
1-9 dipendenti	240	2,5	0,0	18,2	10,6	28,4	2,5	22,0	15,7
10 dipendenti e oltre	110	0,0	9,3	23,1	6,5	25,9	5,6	12,0	17,6
<b>provincia di Reggio Calabria</b>	<b>3.000</b>	<b>0,5</b>	<b>2,7</b>	<b>11,7</b>	<b>8,5</b>	<b>11,1</b>	<b>32,5</b>	<b>21,6</b>	<b>11,5</b>
<b>regione Calabria</b>	<b>14.100</b>	<b>0,2</b>	<b>2,2</b>	<b>13,8</b>	<b>8,3</b>	<b>13,3</b>	<b>29,5</b>	<b>17,3</b>	<b>15,3</b>

\* 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, 2010

**Tavola 12**
**Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2010 per grandi gruppi professionali, professioni più richieste di ciascun gruppo e principali caratteristiche**
**Imprese femminili in provincia di Reggio Calabria**

	Assunzioni non stagio- nali 2010 (v.a.)*	di cui (valori %)			
		di difficile reperim.	con esperienza di lavoro	preferenza per giovani in usci- ta dal sistema formativo **	con neces- sità di for- mazione ***
<b>TOTALE</b>	<b>340</b>	<b>28,5</b>	<b>45,3</b>	<b>66,9</b>	<b>78,5</b>
<b>1. Dirigenti</b>	--	--	--	--	--
<b>2. Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione</b>	<b>10</b>	<b>90,0</b>	<b>60,0</b>	<b>90,0</b>	<b>60,0</b>
<b>3. Professioni tecniche</b>	<b>70</b>	<b>30,9</b>	<b>77,9</b>	<b>76,5</b>	<b>91,2</b>
342 Insegnanti	30	0,0	100,0	100,0	84,0
Altre professioni	40	48,8	65,1	62,8	95,3
<b>4. Impiegati</b>	<b>30</b>	<b>18,8</b>	<b>21,9</b>	<b>78,1</b>	<b>93,8</b>
411 Personale di segreteria ed operatori su macchine di ufficio	30	14,8	14,8	85,2	100,0
Altre professioni	--	--	--	--	--
<b>5. Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi</b>	<b>100</b>	<b>45,3</b>	<b>31,6</b>	<b>68,4</b>	<b>86,3</b>
522 Addetti alla ristorazione ed ai pubblici esercizi	40	36,4	18,2	95,5	84,1
553 Professioni qualificate nei servizi personali ed assimilati	30	96,4	3,6	3,6	100,0
512 Addetti alle vendite al minuto	20	0,0	95,5	100,0	72,7
Altre professioni	--	--	--	--	--
<b>6. Operai specializzati</b>	<b>10</b>	<b>33,3</b>	<b>16,7</b>	<b>75,0</b>	<b>83,3</b>
<b>7. Conduttori di impianti e operai semiqualeficati addetti a macchinari fissi e mobili</b>	<b>70</b>	<b>10,8</b>	<b>69,2</b>	<b>47,7</b>	<b>58,5</b>
742 Conduttori di veicoli a motore	60	12,1	65,5	48,3	53,4
Altre professioni	--	--	--	--	--
<b>8. Professioni non qualificate</b>	<b>60</b>	<b>3,6</b>	<b>12,5</b>	<b>69,6</b>	<b>75,0</b>
842 Personale non qualif. nei servizi di pulizia, igienici, di lavanderia ed assimilati	50	0,0	8,7	69,6	82,6
Altre professioni	10	20,0	30,0	70,0	40,0

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

\*\* Quota di assunzioni per le quali le imprese considerano adatto un giovane in uscita dal sistema formativo.

\*\*\* A differenza degli anni precedenti, la necessità di ulteriore formazione non comprende più il semplice affiancamento a personale interno, ma solo la formazione da svolgersi con corsi interni o esterni all'azienda o con altre modalità.

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

Tavola 13

Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2010 secondo il livello di istruzione segnalato, la durata di esperienza specifica richiesta e il livello formativo equivalente

**Imprese femminili in provincia di Reggio Calabria**

	Assunzioni non stagionali 2010 per livello di istruzione segnalato		Esperienza richiesta dalle imprese (%)			Assunzioni non stagionali 2010 per livello formativo equivalente	
	(v.a.)*	(% )	Assunzioni con esperienza specifica	di cui		(v.a.)*	(% )
				1-2 anni di esperienza	oltre 2 anni di esperienza		
<b>TOTALE</b>	<b>340</b>	<b>100,0</b>	<b>45,3</b>	<b>32,6</b>	<b>12,8</b>	<b>340</b>	<b>100,0</b>
Livello universitario	60	16,6	93,0	73,7	19,3	70	18,9
- di cui laurea specialistica	10	2,9	60,0	0,0	60,0	(nd)	(nd)
triennale	40	10,2	100,0	100,0	0,0	(nd)	(nd)
non specificata	10	3,5	100,0	58,3	41,7	(nd)	(nd)
Livello secondario - Diploma	140	39,2	60,0	37,0	23,0	130	37,2
- di cui specializzazione post-diploma	60	17,4	80,0	66,7	13,3	80	24,1
Livello istruzione professionale di Stato	--	--	--	--	--	20	6,4
Livello scuola dell'obbligo (1)	150	42,4	11,6	11,0	0,7	130	37,5
<b>di cui INDUSTRIA</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>	<b>31,3</b>	<b>9,4</b>	<b>21,9</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>
Livello universitario	--	--	--	--	--	--	--
Livello secondario - Diploma	20	53,1	41,2	5,9	35,3	20	53,1
- di cui specializzazione post-diploma	--	--	--	--	--	--	--
Livello istruzione professionale di Stato	--	--	--	--	--	--	--
Livello scuola dell'obbligo (1)	10	40,6	15,4	15,4	0,0	10	34,4
<b>di cui SERVIZI</b>	<b>310</b>	<b>100,0</b>	<b>46,8</b>	<b>34,9</b>	<b>11,9</b>	<b>310</b>	<b>100,0</b>
Livello universitario	60	18,3	93,0	73,7	19,3	60	20,5
- di cui laurea specialistica	10	3,2	60,0	0,0	60,0	(nd)	(nd)
triennale	40	11,2	100,0	100,0	0,0	(nd)	(nd)
non specificata	10	3,8	100,0	58,3	41,7	(nd)	(nd)
Livello secondario - Diploma	120	37,8	62,7	41,5	21,2	110	35,6
- di cui specializzazione post-diploma	60	17,6	78,2	72,7	5,5	80	24,7
Livello istruzione professionale di Stato	--	--	--	--	--	20	6,1
Livello scuola dell'obbligo (1)	130	42,6	11,3	10,5	0,8	120	37,8

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

(nd) Valore non disponibile

(1) Scuola dell'obbligo prevista dalla normativa in vigore fino all'anno scolastico 2009-2010.

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

Tavola 14

Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2010 per settore di attività e classe dimensionale, secondo il livello di istruzione segnalato e secondo il livello formativo equivalente

**Imprese femminili in provincia di Reggio Calabria**

	Assunzioni non stag. 2010 (v.a.)*	Livello di istruzione segnalato (%)				Livello formativo equivalente (%)			
		universi- tario	secondario e post secondario	qualifica professio- nale	scuola dell' obbligo**	universi- tario	secondario e post secondario	qualifica professio- nale	scuola dell' obbligo**
<b>TOTALE</b>	<b>340</b>	<b>16,6</b>	<b>39,2</b>	<b>1,7</b>	<b>42,4</b>	<b>18,9</b>	<b>37,2</b>	<b>6,4</b>	<b>37,5</b>
<b>INDUSTRIA</b>	<b>30</b>	<b>0,0</b>	<b>53,1</b>	<b>6,3</b>	<b>40,6</b>	<b>3,1</b>	<b>53,1</b>	<b>9,4</b>	<b>34,4</b>
<b>SERVIZI</b>	<b>310</b>	<b>18,3</b>	<b>37,8</b>	<b>1,3</b>	<b>42,6</b>	<b>20,5</b>	<b>35,6</b>	<b>6,1</b>	<b>37,8</b>
Commercio	40	11,6	72,1	0,0	16,3	25,6	58,1	14,0	2,3
Alberghi, ristoranti e servizi turistici	80	0,0	22,5	0,0	77,5	0,0	22,5	0,0	77,5
Servizi alle imprese, logistici e di trasporto merci	90	11,0	46,2	4,4	38,5	12,1	45,1	12,1	30,8
Servizi alle persone, sanità, istruzione	100	42,9	27,6	0,0	29,6	42,9	27,6	2,0	27,6
<b>CLASSE DIMENSIONALE</b>									
1-9 dipendenti	240	16,1	32,2	0,4	51,3	16,5	31,8	4,7	47,0
10 dipendenti e oltre	110	17,6	54,6	4,6	23,1	24,1	49,1	10,2	16,7
<b>provincia di Reggio Calabria</b>	<b>3.000</b>	<b>8,1</b>	<b>46,4</b>	<b>11,5</b>	<b>34,0</b>	<b>10,2</b>	<b>50,4</b>	<b>24,7</b>	<b>14,8</b>
<b>regione Calabria</b>	<b>14.100</b>	<b>7,1</b>	<b>46,0</b>	<b>11,3</b>	<b>35,5</b>	<b>10,6</b>	<b>49,9</b>	<b>24,8</b>	<b>14,7</b>

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

\*\* Scuola dell'obbligo prevista dalla normativa in vigore fino all'anno scolastico 2009-2010.

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

**Tavola 15**

**Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2010 secondo l'indirizzo di studio segnalato e secondo l'indirizzo formativo equivalente**

**Imprese femminili in provincia di Reggio Calabria**

	Indirizzo di studio segnalato dalle imprese				Ind.form.equiv. Totale 2010 (v.a.)*
	Totale 2010 (v.a.)*	di cui (valori %):			
		difficile reperi- mento	preferenza per giovani in usci- ta dal sistema formativo **	con neces- sità di for- mazione ***	
<b>TOTALE</b>	<b>340</b>	<b>28,5</b>	<b>66,9</b>	<b>78,5</b>	<b>340</b>
<b>Livello universitario</b>	<b>60</b>	<b>45,6</b>	<b>70,2</b>	<b>75,4</b>	<b>70</b>
Indirizzo insegnamento e formazione	30	0,0	100,0	84,0	30
Altri indirizzi	30	81,3	46,9	68,8	40
<b>Livello secondario e post-secondario</b>	<b>140</b>	<b>21,5</b>	<b>65,2</b>	<b>70,4</b>	<b>130</b>
Indirizzo amministrativo-commerciale	50	20,8	77,1	97,9	50
Altri indirizzi	30	34,5	72,4	69,0	30
Indirizzo non specificato	60	15,5	51,7	48,3	50
<b>Qualifica regionale di istruzione o formazione profess</b>	<b>--</b>	<b>--</b>	<b>--</b>	<b>--</b>	<b>20</b>
Altri indirizzi	--	--	--	--	20
<b>Livello scuola dell'obbligo</b>	<b>150</b>	<b>28,8</b>	<b>67,1</b>	<b>87,0</b>	<b>130</b>

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

\*\* Quota di assunzioni per le quali le imprese considerano adatto un giovane in uscita dal sistema formativo.

\*\*\* A differenza degli anni precedenti, la necessità di ulteriore formazione non comprende più il semplice affiancamento a personale interno, ma solo la formazione da svolgersi con corsi interni o esterni all'azienda o con altre modalità.

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

## ***Sezione 5***

**Le assunzioni a tempo determinato a  
carattere stagionale previste nel 2010:  
principali caratteristiche**

**Tavola 16****Assunzioni stagionali previste dalle imprese per il 2010 per grandi gruppi professionali, settore di attività e classe dimensionale****Imprese femminili in provincia di Reggio Calabria**

	Totale assunzioni stagionali 2010 (v.a.)*	di cui: (valori %)			
		Dirigenti, professioni specializzate e tecnici	Impiegati, professioni commerciali e servizi	Operai specializzati cond. impianti e macchine	Professioni non qualificate
<b>TOTALE</b>	<b>180</b>	<b>3,3</b>	<b>74,3</b>	<b>20,2</b>	<b>2,2</b>
<b>INDUSTRIA</b>	<b>20</b>	<b>0,0</b>	<b>5,3</b>	<b>84,2</b>	<b>10,5</b>
Industrie manifatturiere	20	0,0	5,3	84,2	10,5
Altre industrie e costruzioni	--	--	--	--	--
<b>SERVIZI</b>	<b>160</b>	<b>3,7</b>	<b>82,3</b>	<b>12,8</b>	<b>1,2</b>
Commercio	--	--	--	--	--
Alberghi, ristoranti e servizi turistici	160	3,7	82,3	12,8	1,2
Servizi alle imprese, logistici e di trasporto merci	--	--	--	--	--
Servizi alle persone, sanità, istruzione	--	--	--	--	--
<b>CLASSE DIMENSIONALE</b>					
1-9 dipendenti	100	0,0	81,1	16,8	2,1
10 dipendenti e oltre	90	6,8	67,0	23,9	2,3
<b>provincia di Reggio Calabria</b>	<b>810</b>	<b>17,7</b>	<b>53,6</b>	<b>19,7</b>	<b>8,9</b>
<b>regione Calabria</b>	<b>5.370</b>	<b>6,6</b>	<b>53,6</b>	<b>17,2</b>	<b>22,7</b>

\* 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, 2010

**Tavola 17****Assunzioni stagionali previste dalle imprese per il 2010 per settore di attività, classe dimensionale e livello di istruzione segnalato****Imprese femminili in provincia di Reggio Calabria**

	Totale assunzioni stagionali 2010 (v.a.)*	di cui (%)		
		laurea e diploma	qualifica professionale	scuola dell'obbligo **
<b>TOTALE</b>	<b>180</b>	<b>77,0</b>	<b>8,7</b>	<b>14,2</b>
<b>INDUSTRIA</b>	--	--	--	--
<b>SERVIZI</b>	<b>160</b>	<b>86,0</b>	<b>7,3</b>	<b>6,7</b>
Commercio	--	--	--	--
Alberghi, ristoranti e servizi turistici	160	86,0	7,3	6,7
Servizi alle imprese, logistici e di trasporto merci	--	--	--	--
Servizi alle persone, sanità, istruzione	--	--	--	--
<b>CLASSE DIMENSIONALE</b>				
1-9 dipendenti	100	61,1	16,8	22,1
10 dipendenti e oltre	90	94,3	0,0	5,7
<b>provincia di Reggio Calabria</b>	<b>810</b>	<b>70,8</b>	<b>11,5</b>	<b>17,6</b>
<b>regione Calabria</b>	<b>5.370</b>	<b>48,1</b>	<b>14,2</b>	<b>37,7</b>

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

\*\* Scuola dell'obbligo prevista dalla normativa in vigore fino all'anno scolastico 2009-2010.

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

***Sezione 6***

**Formazione in entrata e formazione  
continua nelle imprese**

**Tavola 18**

**Imprese che, internamente o esternamente, hanno effettuato nel 2009 corsi di formazione per il personale, per classe dimensionale e settore di attività (quota % sul totale)**

**Imprese femminili in provincia di Reggio Calabria**

	Classe dimensionale		
	1-9 dip.	10 dip. e oltre	Totale
<b>TOTALE</b>	<b>26,2</b>	<b>30,3</b>	<b>26,4</b>
<b>INDUSTRIA</b>	<b>15,7</b>	<b>40,0</b>	<b>17,6</b>
Industrie manifatturiere	6,5	--	6,3
Altre industrie e costruzioni	21,6	46,2	24,3
<b>SERVIZI</b>	<b>28,8</b>	<b>25,4</b>	<b>28,7</b>
Commercio	25,1	19,0	25,0
Alberghi, ristoranti e servizi turistici	7,5	--	7,3
Servizi alle imprese, logistici e di trasporto merci	28,2	35,7	28,8
Servizi alle persone, sanità, istruzione	58,3	37,5	57,1
<b>provincia di Reggio Calabria</b>	<b>24,3</b>	<b>51,1</b>	<b>27,3</b>
<b>regione Calabria</b>	<b>28,7</b>	<b>49,2</b>	<b>31,1</b>

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

**Tavola 19****Dipendenti che nel 2009 hanno partecipato a corsi di formazione effettuati dalla propria impresa, per classe dimensionale e settore di attività**

(quota % su totale dipendenti al 31.12.2009)

**Imprese femminili in provincia di Reggio Calabria**

	Classe dimensionale		
	1-9 dip.	10 dip. e oltre	Totale
<b>TOTALE</b>	<b>17,7</b>	<b>23,6</b>	<b>19,3</b>
<b>INDUSTRIA</b>	<b>13,1</b>	<b>42,1</b>	<b>20,6</b>
Industrie manifatturiere	5,7	--	5,0
Altre industrie e costruzioni	20,4	52,7	32,0
<b>SERVIZI</b>	<b>18,9</b>	<b>19,2</b>	<b>19,0</b>
Commercio	18,6	11,8	17,2
Alberghi, ristoranti e servizi turistici	5,0	--	4,2
Servizi alle imprese, logistici e di trasporto merci	16,7	26,1	21,3
Servizi alle persone, sanità, istruzione	33,9	25,8	31,3
<b>provincia di Reggio Calabria</b>	<b>20,3</b>	<b>34,3</b>	<b>28,4</b>
<b>regione Calabria</b>	<b>23,1</b>	<b>31,8</b>	<b>28,1</b>

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

**Tavola 20****Incidenza delle imprese che hanno ospitato personale in tirocinio/stage nel corso del 2009 per settore di attività e classe dimensionale**

(quota % sul totale)

**Imprese femminili in provincia di Reggio Calabria**

	Classe dimensionale		
	1-9 dip.	10 dip. e oltre	Totale
<b>TOTALE</b>	<b>6,9</b>	<b>13,5</b>	<b>7,2</b>
<b>INDUSTRIA</b>	<b>13,7</b>	<b>0,0</b>	<b>12,6</b>
Industrie manifatturiere	8,0	--	7,7
Altre industrie e costruzioni	17,4	0,0	15,5
<b>SERVIZI</b>	<b>5,2</b>	<b>20,3</b>	<b>5,9</b>
Commercio	1,8	4,8	1,9
Alberghi, ristoranti e servizi turistici	7,5	--	8,5
Servizi alle imprese, logistici e di trasporto merci	2,3	14,3	3,1
Servizi alle persone, sanità, istruzione	14,7	37,5	16,0
<b>provincia di Reggio Calabria</b>	<b>6,9</b>	<b>25,8</b>	<b>9,0</b>
<b>regione Calabria</b>	<b>8,3</b>	<b>22,7</b>	<b>10,0</b>

**Imprese femminili in provincia di Reggio Calabria**

<i>N. tirocini/stage attivati nel 2009*</i>	160	30	190
<i>N. medio di tirocini/stage per impresa**</i>	1,3	2,3	1,0

\* 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, 2010

***Sezione 7***  
**I contratti atipici previsti nel 2010**

**Tavola 21**

**Imprese con dipendenti che nel 2010 utilizzeranno lavoratori interinali e collaboratori a progetto e numerosità degli stessi per settore di attività e classe dimensionale**  
(quota % sul totale)

**Imprese femminili in provincia di Reggio Calabria**

	% imprese che utilizzeranno nel 2010		Numero lavoratori* nel 2010	
	lavoratori interinali	collaboratori a progetto	lavoratori interinali	collaboratori a progetto
<b>TOTALE</b>	<b>2,9</b>	<b>2,9</b>	<b>140</b>	<b>130</b>
<b>INDUSTRIA</b>	<b>10,8</b>	<b>0,8</b>	<b>60</b>	<b>--</b>
Industrie manifatturiere	25,4	0,0	40	--
Altre industrie e costruzioni	2,1	1,3	--	--
<b>SERVIZI</b>	<b>0,9</b>	<b>3,4</b>	<b>80</b>	<b>130</b>
Commercio	0,4	0,5	--	--
Alberghi, ristoranti e servizi turistici	2,4	5,7	80	30
Servizi alle imprese, logistici e di trasporto merci	2,1	3,1	--	--
Servizi alle persone, sanità, istruzione	0,0	9,2	--	90
<b>CLASSE DIMENSIONALE</b>				
1-9 dipendenti	2,8	2,8	130	130
10 dipendenti e oltre	5,6	3,4	--	--
<b>provincia di Reggio Calabria</b>	<b>2,9</b>	<b>2,9</b>	<b>140</b>	<b>130</b>
<b>regione Calabria</b>	<b>2,9</b>	<b>2,9</b>	<b>140</b>	<b>130</b>

\* 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, 2010

## Tavola 22

### Utilizzo previsto nel 2010 di collaboratori a progetto in senso stretto, per grandi gruppi professionali, settore di attività e classe dimensionale

#### Imprese femminili in provincia di Reggio Calabria

	Collaboratori* previsti nel 2010 (v.a.)**	di cui (valori %):			
		Dirigenti, prof. specializzate e tecnici	Impiegati, prof. commer- ciali e servizi	Operai special. cond. impianti e macchine	Profes- sioni non qualificate
<b>TOTALE</b>	<b>130</b>	<b>38,9</b>	<b>52,7</b>	<b>3,8</b>	<b>4,6</b>
<b>INDUSTRIA</b>	--	--	--	--	--
<b>SERVIZI</b>	<b>130</b>	<b>40,2</b>	<b>54,3</b>	<b>3,1</b>	<b>2,4</b>
Commercio	--	--	--	--	--
Alberghi, ristoranti e servizi turistici	30	0,0	100,0	0,0	0,0
Servizi alle imprese, logistici e di trasporto merci	--	--	--	--	--
Servizi alle persone, sanità, istruzione	90	56,8	43,2	0,0	0,0
<b>CLASSE DIMENSIONALE</b>					
1-9 dipendenti	130	40,2	54,3	3,1	2,4
10 dipendenti e oltre	--	--	--	--	--
<b>provincia di Reggio Calabria</b>	<b>610</b>	<b>40,1</b>	<b>30,8</b>	<b>26,2</b>	<b>2,9</b>
<b>regione Calabria</b>	<b>1.940</b>	<b>48,8</b>	<b>30,8</b>	<b>18,9</b>	<b>1,5</b>

\* Sono esclusi gli amministratori di società.

\*\* 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, 2010

**Tavola 23****Utilizzo previsto nel 2010 di collaboratori a progetto in senso stretto per livello di istruzione, per settore di attività e classe dimensionale****Imprese femminili in provincia di Reggio Calabria**

	Collaboratori* previsti nel 2010 (v.a.)**	Collaboratori previsti nel 2010 per livello di istruzione (quota % sul totale)			
		universi- tario	secondario e post second.	qualifica profession.	scuola dell'obbligo***
<b>TOTALE</b>	<b>130</b>	<b>32,1</b>	<b>34,4</b>	<b>29,0</b>	<b>4,6</b>
<b>INDUSTRIA</b>	--	--	--	--	--
<b>SERVIZI</b>	<b>130</b>	<b>33,1</b>	<b>34,6</b>	<b>29,9</b>	<b>2,4</b>
Commercio	--	--	--	--	--
Alberghi, ristoranti e servizi turistici	30	0,0	100,0	0,0	0,0
Servizi alle imprese, logistici e di trasporto merci	--	--	--	--	--
Servizi alle persone, sanità, istruzione	90	47,7	9,1	43,2	0,0
<b>CLASSE DIMENSIONALE</b>					
1-9 dipendenti	130	33,1	34,6	29,9	2,4
10 dipendenti e oltre	--	--	--	--	--
<b>provincia di Reggio Calabria</b>	<b>610</b>	<b>23,6</b>	<b>60,7</b>	<b>8,3</b>	<b>7,3</b>
<b>regione Calabria</b>	<b>1.940</b>	<b>28,0</b>	<b>60,2</b>	<b>5,1</b>	<b>6,7</b>

\* Sono esclusi gli amministratori di società.

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

\*\*\* Scuola dell'obbligo prevista dalla normativa in vigore fino all'anno scolastico 2009-2010.

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

## *Appendice 1*

**Classificazione delle divisioni e dei gruppi  
di attività economica (ATECO2007)  
nei settori "EXCELSIOR"**

## CORRISPONDENZA TRA LA CLASSIFICAZIONE DELLE ATTIVITA' ECONOMICHE ATECO2007 E I SETTORI EXCELSIOR

SETTORI "EXCELSIOR"	DIVISIONI E GRUPPI DI ATTIVITA' ATECO 2007
Industrie manifatturiere (tessile-abbigliamento e cuoio, alimentari, legno-mobile, carta-stampa)	10 Industrie alimentari 11 Industria delle bevande 12 Industria del tabacco 13 Industrie tessili 14 Confezione di articoli di abbigliamento; confezione di articoli in pelle e pelliccia 15 Fabbricazione di articoli in pelle e simili 16 Industria del legno e dei prodotti in legno e sughero (esclusi i mobili); fabbricazione di articoli in paglia e materiali da intreccio 17 Fabbricazione di carta e di prodotti di carta 18 Stampa e riproduzione di supporti registrati 31 Fabbricazione di mobili 32.1 <i>Fabbricazione di gioielleria, bigiotteria e articoli connessi; lavorazione delle pietre preziose</i> 32.2 <i>Fabbricazione di strumenti musicali</i> 32.3 <i>Fabbricazione di articoli sportivi</i> 32.4 <i>Fabbricazione di giochi e giocattoli</i> 32.9 <i>Industrie manifatturiere nca</i>
Industria e costruzioni (eccetto industrie manifatturiere)	05 Estrazione di carbone (esclusa torba) 06 Estrazione di petrolio greggio e di gas naturale 07 Estrazione di minerali metalliferi 08 Altre attività di estrazione di minerali da cave e miniere 09 Attività dei servizi di supporto all'estrazione 19 Fabbricazione di coke e prodotti derivanti dalla raffinazione del petrolio 20 Fabbricazione di prodotti chimici 21 Fabbricazione di prodotti farmaceutici di base e preparati farmaceutici 22 Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche 23 Fabbricazione di altri prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi 24 Metallurgia 25 Fabbricazione di prodotti in metallo (esclusi macchinari e attrezzature) 26 Fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ottica; apparecchi elettromedicali, apparecchi di misurazione e di orologi 27 Fabbricazione di apparecchiature elettriche ed apparecchiature per uso domestico non elettriche  28 Fabbricazione di macchinari ed apparecchiature nca 29 Fabbricazione di autoveicoli, rimorchi e semirimorchi 30 Fabbricazione di altri mezzi di trasporto 32.5 <i>Fabbricazione di strumenti e forniture mediche e dentistiche</i> 33 Riparazione, manutenzione ed installazione di macchine ed apparecchiature 35 Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata 36 Raccolta, trattamento e fornitura di acqua 37 Gestione delle reti fognarie 38 Attività di raccolta, trattamento e smaltimento rifiuti; recupero materiali 39 Attività di risanamento e altri servizi di gestione dei rifiuti 95 Riparazione di computer e di beni per uso personale e per la casa 41 Costruzione di edifici 42 Ingegneria civile 43 Lavori di costruzione specializzati
Commercio	45 Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli 46 Commercio all'ingrosso (escluso quello di autoveicoli e di motocicli) 47 Commercio al dettaglio (escluso quello di autoveicoli e di motocicli)
Alberghi, ristoranti, servizi di ristorazione e servizi turistici	55 Alloggio 56 Attività dei servizi di ristorazione 79 Attività dei servizi delle agenzie di viaggio, dei tour operator e servizi di prenotazione e attività connesse
Servizi alle imprese, logistici e di trasporto merci	49 Trasporto terrestre e trasporto mediante condotte 50 Trasporto marittimo e per vie d'acqua 51 Trasporto aereo 52 Magazzinaggio e attività di supporto ai trasporti 53 Servizi postali e attività di corriere 58 Attività editoriali 59 Attività di produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi, di registrazioni musicali e sonore 60 Attività di programmazione e trasmissione 61 Telecomunicazioni 62 Produzione di software, consulenza informatica e attività connesse 63 Attività dei servizi d'informazione e altri servizi informatici 64 Attività di servizi finanziari (escluse le assicurazioni e i fondi pensione) 65 Assicurazioni, riassicurazioni e fondi pensione (escluse le assicurazioni sociali obbligatorie)  66 Attività ausiliarie dei servizi finanziari e delle attività assicurative 68 Attività immobiliari 69 Attività legali e contabilità 70 Attività di direzione aziendale e di consulenza gestionale 71 Attività degli studi di architettura 72 Ricerca scientifica e sviluppo 73 Pubblicità e ricerche di mercato 74 Altre attività professionali, scientifiche e tecniche 77 Attività di noleggio e leasing operativo 78 Attività di ricerca, selezione, fornitura di personale 80 Servizi di vigilanza e investigazione 81 Attività di servizi per edifici e paesaggio 82 Attività di supporto per le funzioni d'ufficio e altri servizi di supporto alle imprese
Servizi alle persone, sanità, istruzione	85 Istruzione 86 Assistenza sanitaria 87 Servizi di assistenza sociale residenziale 88 Assistenza sociale non residenziale 75 Servizi veterinari 90 Attività creative, artistiche e di intrattenimento 91 Attività di biblioteche, archivi, musei ed altre attività culturali 92 Attività riguardanti le lotterie, le scommesse, le case da gioco 93 Attività sportive, di intrattenimento e di divertimento 96 Altre attività di servizi per la persona

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

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

**DIPLOMI SCUOLA MEDIA SUPERIORE**

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

### ***Appendice 3***

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

**ELENCO DEI COMUNI**  
**Provincia di Reggio Calabria**

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'ASPROMONTE
18080079	SANT'AGATA DEL BIANCO
18080080	SANT'ALESSIO IN ASPROMONTE
18080081	SANT'EUFEMIA D'ASPROMONTE
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 105 province italiane (con l'inclusione, a partire dalla presente annualità, di Fermo) e disaggregato per classe dimensionale e per attività economica di impresa. L'ampiezza e la ricchezza dei dati raccolti direttamente presso le imprese costituisce, in tal modo, un utile patrimonio informativo di supporto a coloro che devono orientare e facilitare l'incontro diretto tra l'offerta di lavoro e la domanda da parte delle imprese, ai decisori istituzionali in materia di politiche della formazione scolastica e professionale, nonché agli operatori della formazione a tutti i livelli.

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

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 dell'indagine specificamente incentrato sui fabbisogni previsti dalle imprese a conduzione femminile (imprenditoria femminile) 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 31.12.2007, avevano almeno un dipendente, con l'esclusione:

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

Da tale insieme sono state escluse le imprese nel frattempo cessate e nel contempo sono state inserite le imprese nate dopo il 31.12.2007, con particolare attenzione a quelle di grande dimensione o potenzialmente tali, suscettibili cioè di esprimere quote rilevanti di nuova occupazione.

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

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

Nel campo di osservazione del Progetto Excelsior rientrano, inoltre, le attività agricolo-zootecniche, limitatamente alle imprese con almeno un dipendente medio nell'anno. Considerate le particolari caratteristiche del settore è stata effettuata una specifica indagine, simile nel processo di rilevazione e nella struttura a quella condotta sulle imprese non agricole, ma finalizzata a cogliere talune peculiarità del settore agricolo. I dati relativi alle previsioni per l'anno 2010 sono contenuti in uno specifico volume.

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

Le imprese iscritte al Registro delle Imprese al 31.12.2007 e appartenenti alle sezioni incluse nel campo di osservazione di Excelsior ammontavano a circa 6.000.000, di cui circa 5.000.000 nei settori extra-agricoli e circa 1.000.000 nell'agricoltura e nella pesca.

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

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

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

- elenchi di imprese e di unità provinciali, corredate delle variabili di stratificazione: attività economica, numero di addetti e di dipendenti, localizzazione (regione e province), forma giuridica ed età dell'impresa;
- tabelle relative alla struttura delle imprese, delle unità provinciali e dei relativi addetti al 31.12.2006, 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. L'universo delle imprese femminili**

Nello specifico dell'approfondimento oggetto del presente lavoro si fa riferimento a un ulteriore sottoinsieme delle imprese considerate dall'indagine nazionale: quello delle imprese con imprenditoria femminile.

La particolarità di questo insieme fa sì che si debba definire un universo autonomo rispetto a quello dell'indagine nazionale al fine di effettuare una estrazione di liste e una inferenza campionaria coerenti con l'oggetto dell'indagine. Tale processo beneficia comunque delle

procedure sviluppate in sede di elaborazione generale, come di un insieme di interviste comuni (imprese con imprenditoria femminile inserite nel campione nazionale).

Per quanto riguarda l'identificazione delle imprese con imprenditoria femminile essa avviene in totale conformità con i criteri adottati da InfoCamere per la realizzazione e la gestione dell'Osservatorio sull'Imprenditoria Femminile.

L'inserimento di un'impresa nel novero delle imprese femminili avviene attraverso l'adozione del seguente schema di riferimento che ne determina l'attribuzione di genere attribuendo lo status di impresa femminile a quelle imprese la cui partecipazione femminile è superiore al 50%.

<b>Società di capitale</b>	<b>Società di persone e cooperative</b>	<b>Ditte individuali</b>	<b>Altre forme giuridiche</b>
<p>Se l'elenco dei soci è presente nel Registro. Imprese:</p> <p>1) il capitale sociale detenuto da donne deve essere &gt;50%</p> <p>2) gli "Amministratori" di sesso femminile devono essere &gt;50%</p> <p>Se l'elenco dei soci non è presente nel Registro Imprese:</p> <p>gli "Amministratori" di sesso femminile devono essere &gt;50%</p>	<p>I "Soci" di sesso femminile devono essere &gt;50%</p>	<p>La titolare deve essere donna.</p>	<p>Gli "Amministratori" di sesso femminile devono essere &gt;50%</p>

Per stabilire tali criteri si è preso spunto dalla legge 215/92 "Azioni positive per l'imprenditoria femminile" (art. 2), le cui disposizioni sono confluite in parte nel Decreto Legislativo n. 198 del 11 aprile 2006, e dalla successiva Circolare n° 1151489 del 2002 (art. 1.2) emanata dal Ministero delle Attività Produttive.

In concreto il processo di identificazione delle imprese femminili avviene utilizzando l'archivio contenente i dati identificativi (codice fiscale, carica all'interno dell'impresa) delle persone che hanno incarichi rilevanti o risultano iscritti al libro soci per le imprese del territorio di riferimento.

Tale archivio viene integrato con il Registro Imprese selezionando, in base alla forma giuridica dell'impresa, le persone con codice carica significativo dal punto di vista imprenditoriale. In questo modo, per ogni impresa, si identifica un elenco di imprenditori in senso stretto con le relative caratteristiche (età, sesso, luogo di nascita) e si può procedere all'applicazione dei criteri sopra definiti.

### **3. Il disegno campionario**

L'indagine Excelsior fa riferimento a un campione di imprese fino a 50 dipendenti e considera invece l'universo delle imprese con oltre 50 dipendenti. Per queste ultime imprese si avrebbero, infatti, notevoli difficoltà ad applicare procedure inferenziali, dato che tali imprese presentano mediamente una maggiore variabilità in termini di assunzioni o risoluzioni di contratti di lavoro

rispetto alle piccole imprese e dato che i comportamenti di una medio/grande impresa non sono necessariamente assimilabili a quelli di un'impresa con caratteristiche (attività economica, dimensione, territorio) simili.

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

- 69 settori di attività economica;
  - 2 classi dimensionali (1-9, 10-49 dipendenti);
  - 105 province (con l'inserimento della provincia di Fermo, scorporata da Ascoli Piceno)
- individuando così 14.490 "celle" rappresentanti altrettanti universi di riferimento.

In realtà è più corretto definire tali "celle" come potenziali universi di riferimento, in quanto numerosi insiemi risultano vuoti oppure numericamente insufficienti. Questo è il motivo per cui la definizione dei settori di attività economica per ciascuna provincia segue una procedura che privilegia settori tipici 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 2007, e attribuendo a ciascun territorio il livello di dettaglio corrispondente, nel rispetto di due criteri:

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

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

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

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

Il disegno campionario, come sin qui illustrato, è pensato comunque per garantire che a livello nazionale e regionale si ottengano dati significativi per 29 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 all'indagine, per settore di attività e classe dimensionale**

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

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

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

Regioni	Universo e campione indagine (ritorni)							
	1:9		10:49		50 e oltre		TOTALE	
	Universo	Ritorni	Universo	Ritorni	Universo	Ritorni	Universo	Ritorni
PIEMONTE	87.495	3.126	11.754	2.769	2.114	1.158	101.363	7.053
VALLE D'AOSTA	3.722	252	350	148	57	43	4.129	443
LOMBARDIA	210.689	5.712	35.401	5.738	6.864	3.351	252.954	14.801
TRENTINO ALTO ADIGE	26.033	1.034	3.914	873	603	369	30.550	2.276
VENETO	111.803	3.664	18.801	3.634	2.936	1.625	133.540	8.923
FRIULI VENEZIA GIULIA	25.384	1.512	3.791	1.249	598	345	29.773	3.106
LIGURIA	36.681	1.453	3.712	1.097	425	228	40.818	2.778
EMILIA ROMAGNA	98.758	4.266	15.295	3.954	2.593	1.435	116.646	9.655
TOSCANA	92.793	4.342	12.137	3.035	1.332	712	106.262	8.089
UMBRIA	20.004	899	2.618	715	358	187	22.980	1.801
MARCHE	37.633	1.843	5.938	1.494	739	438	44.310	3.775
LAZIO	108.365	2.319	12.426	1.726	2.112	777	122.903	4.822
ABRUZZO	28.699	1.423	3.387	986	427	189	32.513	2.598
MOLISE	5.838	600	629	247	61	30	6.528	877
CAMPANIA	91.551	2.247	10.646	1.652	1.200	442	103.397	4.341
PUGLIA	74.349	2.195	7.529	1.583	777	342	82.655	4.120
BASILICATA	9.948	727	1.025	393	99	54	11.072	1.174
CALABRIA	30.644	1.745	2.638	732	260	98	33.542	2.575
SICILIA	82.791	3.282	7.495	1.928	829	337	91.115	5.547
SARDEGNA	34.832	1.435	3.091	874	389	157	38.312	2.466
Totale	1.218.012	44.076	162.577	34.827	24.773	12.317	1.405.362	91.220

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

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

Il questionario di indagine è stato sottoposto alle imprese tra marzo e maggio 2010, più o meno in analogia con la precedente edizione. Ciò rappresenta un elemento non trascurabile nella valutazione dei risultati e nel confronto degli stessi con quelli delle indagini svolte fino al 2006 (si consideri, ad esempio, che una quota non indifferente delle entrate e uscite previste dalle imprese per il 2010 risulta, al momento della somministrazione del questionario, già avvenuta e quindi dichiarata come reale e non semplicemente come programmata). I dati risultano quindi indubbiamente più rappresentativi e maggiormente collegati al reale andamento occupazionale della prima parte dell'anno.

L'indagine ha seguito due distinte modalità di rilevazione:

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

lettera di presentazione dell'indagine e del questionario di rilevazione, anche le note di compilazione delle principali informazioni richieste.

## **5. La struttura del questionario di indagine**

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

- sezione 1: Situazione dei dipendenti nell'azienda e previsioni per il 2010;
- sezione 2: Caratteri della domanda di lavoro: le figure professionali in entrata;
- sezione 3: Motivi di non assunzione (per le aziende che non prevedono entrate di dipendenti nel 2010);
- sezione 3bis: Canali di selezione;
- sezione 4: Forme contrattuali "atipiche" previste per il 2010;
- sezione 4bis: Caratteri della domanda di lavoro: i collaboratori in entrata;
- sezione 5: Formazione del personale avvenuta nel 2009 e prevista per il 2010;
- sezione 6: Situazione dell'occupazione e flussi previsti nel 2010 distintamente per unità provinciali (limitatamente alle imprese plurilocalizzate con oltre 100 dipendenti);
- domande 7: Altre caratteristiche d'impresa.

Nella sezione 1 del questionario è stato rilevato lo stock degli occupati al 31.12.2009 e i movimenti previsti dall'impresa per l'anno 2010, distinti per livello di inquadramento.

La sezione 2 riguarda le caratteristiche delle figure professionali segnalate in assunzione da parte dell'impresa, ed è stata quindi proposta solo alle imprese che prevedono assunzioni di lavoratori dipendenti nell'anno 2010, distintamente per ogni figura professionale richiesta. Come nelle precedenti indagini 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, le modalità di ricerca attualmente in corso, ecc... Da un paio di edizioni è stata aggiunta una nuova domanda per dettagliare meglio le modalità di tempo determinato, includendo in quest'ultimo anche il contratto di tipo stagionale, mentre nella presente edizione sono stati introdotti dei quesiti sulle competenze che il candidato dovrà possedere e sono stati maggiormente dettagliati i quesiti che indagano sui motivi di difficile reperimento.

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

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

Con la sezione 4 si è rilevata l'intenzione da parte dell'impresa a utilizzare, durante l'anno 2010, lavoratori con contratti non alle dipendenze (in particolare: lavoratori interinali e collaboratori a progetto con attività prevalente nell'impresa) e la numerosità degli stessi in forza all'impresa nel medesimo arco temporale.

Nella sezione 4bis si è richiesto alle imprese di indicare le previsioni di utilizzo per il 2010 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 2009 a favore dei propri dipendenti (per i principali livelli di inquadramento), la durata della formazione stessa, le sue modalità, la formazione prevista per il 2010, nonché alcuni dati riguardanti l'utilizzo di personale in tirocinio formativo/stage da parte dell'impresa stessa e la tendenza a trasformare i tirocini in assunzioni.

Nella sezione 6 – come detto in precedenza riservata alle imprese con oltre 100 dipendenti – è stato chiesto alle imprese plurilocalizzate di indicare la suddivisione del personale dipendente al 31.12.2009 e delle entrate e uscite previste per il 2010 per ognuna delle province in cui l'impresa è presente.

A conclusione dell'indagine vengono rilevate altre informazioni relative alla “posizione dell'impresa” riguardanti la vendita di prodotti/servizi all'estero, l'avvio o meno, nel corso del 2009, di processi di innovazione e la dinamica del fatturato tra il 2008 e il 2009, in termini di variazione percentuale. Sono state inoltre richieste alcune informazioni sulla presenza nelle imprese di lavoratori con almeno 55 anni di età e sulla delocalizzazione.

## **6. I controlli delle risposte “on line” e i controlli di coerenza “ex post”**

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

Per quanto riguarda le imprese con almeno 100 dipendenti i questionari pervenuti sono stati controllati puntualmente, anche in relazione ad elementi desumibili da altre fonti, quali siti web aziendali, portale *Infoimprese.it*, visure camerali, stampa specializzata, fonti ed elenchi settoriali o territoriali. I suddetti questionari sono stati integrati e/o verificati anche attraverso il reperimento di informazioni tratte da fonti esterne, da registri amministrativi (Registro Imprese, in primo luogo) e dai questionari di indagine degli anni precedenti. Inoltre, particolare attenzione è stata posta nella verifica di coerenza dei questionari relativi a imprese oggetto di trasformazioni (es. fusioni, scorpori, acquisizioni di impresa, ecc.).

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

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

## 7. 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:

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

Gli outliers così individuati vengono sostituiti dal valore medio  $\bar{y}$ .

Analogamente vengono attivate delle procedure di individuazione e stima delle mancate risposte o dei valori formalmente non corretti. La fase successiva è rappresentata dalle procedure di stima e riporto all'universo.

Tali procedure sono strettamente connesse allo stimatore scelto e quindi alla strategia campionaria (campionamento stratificato senza ripetizione). Esse avvengono utilizzando lo stimatore corretto del totale  $\hat{Y}$

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

dove  $y_i$  sono le osservazioni campionarie e  $\pi_i$  le probabilità di inclusione nel campione delle unità della popolazione a cui si riferiscono le osservazioni.

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

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

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

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

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

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

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

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

## **8. 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 29 settori economici; per le province invece il numero di settori varia in funzione della dimensione assoluta della provincia e della complessità della sua struttura produttiva. Tali settori raggruppano divisioni e gruppi di attività secondo la classificazione ATECO2007, introdotta a partire dalla presente annualità al posto dell'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 ATECO2007.

*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 o classificazioni ufficiali;
- corretta, perché incentrata sull'osservazione di almeno 3 delle principali caratteristiche o 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, a partire dalla undicesima annualità dell'indagine (previsioni 2008) le professioni elementari vengono aggregate e classificate secondo la nomenclatura NUP06 (definita da ISTAT in collaborazione con ISFOL a partire dalla 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 NUP, sia al fine di renderle più esplicite 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 2010.

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

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

Per la corrispondenza dettagliata tra le figure professionali utilizzate nell'indagine e la classificazione NUP06 si veda quanto riportato al sito <http://excelsior.unioncamere.net>.

*Livelli di istruzione-formazione e titoli di studio* – I livelli di istruzione sono classificati come nelle precedenti indagini con riferimento al livello universitario (lauree 3-5 anni), al diploma di istruzione superiore (5 anni), alla qualifica regionale di istruzione o formazione professionale (fino a 4 anni) e alla scuola dell'obbligo.

I titoli di studio riferiti al livello di istruzione universitario e ai diplomi vengono considerati così

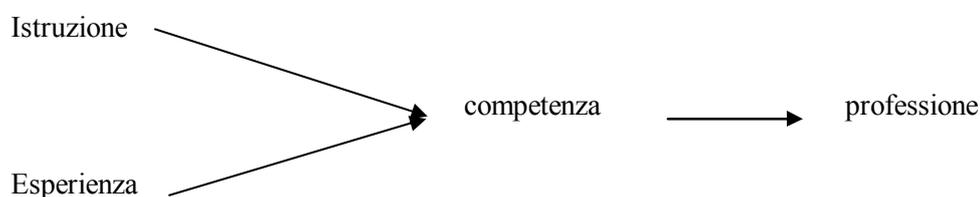
come classificati all'interno di specifici indirizzi formativi dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca. Per il dettaglio della classificazione dei titoli negli indirizzi formativi si veda l'*Appendice 2*.

Per i livelli formativi corrispondenti all'istruzione o formazione professionale i dati vengono esposti secondo un insieme di indirizzi riconducibili agli indirizzi della scuola media superiore. A partire dalla scorsa annualità 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.

## 9. 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 le imprese a conduzione femminile (imprenditoria femminile) e si articola in 7 sezioni così intitolate:

- Imprese e previsioni occupazionali per il 2010;
- I movimenti occupazionali previsti dalle imprese per il 2010;
- Le assunzioni non stagionali previste nel 2010: principali caratteristiche;
- Le assunzioni non stagionali previste nel 2010: professioni richieste, titoli di studio dichiarati e livelli di istruzione equivalenti;
- Le assunzioni a tempo determinato a carattere stagionale previste nel 2010: principali caratteristiche

- Formazione in entrata e formazione continua nelle imprese;
- I contratti atipici previsti nel 2010.

La serie di tavole della sezione 1 *“Imprese e previsioni occupazionali per il 2010”* presenta i dati statistici riguardanti le imprese che prevedono o non prevedono assunzioni, i principali motivi che ostacolano le assunzioni e i provvedimenti intrapresi alternativi all’assunzione. La sezione si completa con altre informazioni riguardanti 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 2010”* 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 un approfondimento sulle differenti tipologie di contratto previste.

Nella sezione 3 *“Le assunzioni non stagionali previste nel 2010: 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, necessità di ulteriore formazione, lavoratori immigrati, part-time e genere ritenuto più adatto. Una particolare enfasi viene dedicata alla difficoltà di reperimento e alle sue motivazioni, la cui rilevazione è stata specificamente curata nell’indagine di quest’anno.

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 2010: 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.

Nella quinta sezione *“Le assunzioni a tempo determinato a carattere stagionale previste nel 2010: principali caratteristiche”* le tavole statistiche riguardano esclusivamente le assunzioni previste dalle imprese con riferimento al personale stagionale: le assunzioni previste sono disaggregate con dettaglio settoriale, per gruppi professionali e per livello di istruzione.

Nella sezione 6 *“Formazione in entrata e formazione continua nelle imprese”*, le tavole statistiche fanno riferimento all’attività di formazione continua svolta dalle imprese nel 2009 e alla presenza nelle imprese di personale in tirocinio/stage.

Infine, nell’ultima sezione *“I contratti atipici previsti nel 2010”* è riportato il numero di lavoratori interinali e di collaboratori di cui è previsto l’utilizzo nel 2010, con dettaglio settoriale, per gruppi professionali e per livello di istruzione dei soli collaboratori.

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 2010

## Glossario

### **Area funzionale**

Sono le diverse aree di attività dell'impresa. E' stato richiesto alle imprese di indicare in quale area sarà inserita la/e figura/e richieste. Sono previste le seguenti aree funzionali: Produzione o fornitura di beni e servizi; Direzione generale; Segreteria/ staff / servizi generali; Personale, organizzazione risorse umane; IT/ sistemi informativi; Certificazione qualità, sicurezza e ambiente; Amministrazione / legale; Contabilità/controllo di gestione/finanza; Vendita; Marketing / commerciale; Comunicazione e pubbliche relazioni; Assistenza clienti; Progettazione/ricerca e sviluppo/area tecnica; Installazione/ manutenzione; Controllo qualità; Acquisti/Magazzino; Logistica, distribuzione, trasporti.

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

## **Classificazione delle professioni ISTAT**

La classificazione NUP06, *Nomenclatura e classificazione delle Unità Professionali* ([www.istat.it](http://www.istat.it)) è lo strumento classificatorio gerarchico di riferimento utilizzato nel nostro Paese per rilevare le professioni.

L'attuale classificazione, prodotta nel 2006 dalla collaborazione tra ISTAT e ISFOL, è una evoluzione della Classificazione delle Professioni del 2001 di cui estende il dettaglio classificatorio inserendo un quinto livello. Come la versione 2001, la NUP06 tiene conto del doppio vincolo metodologico del raccordo con le precedenti classificazioni nazionali (ISTAT 1991) e internazionali (*International Standard Classification of Occupation*, ISCO). Nel 2008 è stata resa pubblica da ILO (International Labour Office) la nuova versione della classificazione internazionale ISCO-08.

La classificazione ISTAT si articola in:

- 9 grandi gruppi
- 37 gruppi
- 121 classi
- 519 categorie
- 805 unità professionali.

A fini dell'analisi e dell'esposizione dei dati, le figure professionali richieste dalle imprese sono aggregate secondo tale sistema classificatorio gerarchico.

*Per eventuali approfondimenti si veda la nota metodologica.*

## **Collaboratori a progetto previsti**

Per collaboratori a progetto previsti si intendono i lavoratori di cui l'impresa ha previsto di avvalersi nel corso del 2010 e con i quali ha già 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/](http://www.lavoro.gov.it/)*

## **Competenze**

Le competenze definiscono la capacità di mobilitare conoscenze e abilità indirizzandole verso un fine specifico. Esse comprendono saperi e abilità acquisite tramite apprendimento formale (con mezzi finalizzati all'apprendimento, scuole e corsi), non formale (con mezzi che pur non finalizzati a ciò veicolano conoscenze, media ed esperienze di lavoro) e informali (legate alla vita quotidiana o alle caratteristiche dell'individuo). Risulta quindi complesso classificare le competenze similmente a quanto accade per le occupazioni (ISCO) o i settori educativi (ISCED). Le principali esperienze internazionali (in particolare le skill surveys inglesi ed irlandesi, la PIIAC dell'OCSE, il sistema O\*NET negli USA, e i numerosi lavori del Cedefop) hanno favorito l'emergere di una "classificazione di consenso" che identifica tre grandi categorie: le competenze sociali (capacità comunicativa, abilità nel gestire rapporti con i clienti, capacità di lavorare in gruppo, capacità direttive e di coordinamento, capacità di lavorare in autonomia), le competenze di carattere cognitivo (conoscenza delle lingue straniere, capacità di risolvere problemi, abilità creative e di ideazione) e le competenze tecnico-pratiche (abilità manuali, abilità amministrative, competenze informatiche, di base e specialistiche).

## **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. A differenza dagli anni precedenti, le difficoltà sono articolate secondo due grandi motivazioni (ridotto numero di candidati o inadeguatezza dei candidati). Per ciascuna di esse viene poi richiesto all'impresa di dettagliare ulteriormente la motivazione. Nel primo caso (ridotto numero di candidati) si chiede di specificare tra le seguenti modalità: poche persone esercitano la professione o sono interessate a esercitarla; mancano strutture formative; figura molto richiesta; concorrenza fra le imprese; professione nuova, altro. Nel secondo caso (inadeguatezza dei candidati) l'impresa deve specificare una tra le seguenti voci: i candidati non hanno una adeguata formazione/preparazione; i candidati non hanno la necessaria esperienza; i candidati non hanno le caratteristiche personali adatte allo svolgimento della professione; i candidati hanno aspettative superiori o diverse da ciò che gli viene offerto; altro.

Al fine di quantificare *l'impatto* di tale difficoltà, viene inoltre 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 2008 e il 2009 secondo diverse modalità: aumento elevato (oltre 15%), aumento moderato (tra il 3% e il 15%), stabilità (variazione fra il -3% e il 3%), diminuzione moderata (tra il -3% e -15%) e diminuzione elevata (oltre -15%).

## **Figure professionali 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, primo tra tutti la classificazione delle professioni NUP06.

*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: questa tipologia 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 2009. Si articola in diverse modalità di erogazione (corsi interni o esterni, affiancamento a personale interno e altre forme, quali seminari brevi, autoapprendimento ecc..). Al fine di quantificare l'investimento in formazione *esplicita* da parte dell'impresa, viene richiesto di quantificare il numero di dipendenti che l'impresa ha coinvolto in attività di formazione e aggiornamento professionale (escludendo affiancamento, seminari e autoapprendimento) nel corso del 2009. Viene inoltre richiesto di indicare la modalità che sarà seguita per lo svolgimento della formazione in aziende nel 2010 e il livello d'inquadramento dei dipendenti da formare.

### **Formazione in entrata**

E' una dichiarazione da parte dell'impresa sulla necessità di effettuare a favore della figura professionale da inserire in organico attività di ulteriore formazione attraverso corsi interni o esterni all'impresa o con altre modalità (escluso l'affiancamento a personale interno).

### **Impresa esportatrice**

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

### **Impresa femminile**

In base alla Legge n. 215 del 25 febbraio 1992 e alla successiva Circolare n. 1151489 del 22 novembre 2002, poi confluiti nel Decreto Legislativo n. 198 del 11 aprile 2006 si definisce impresa a imprenditoria femminile l'impresa in cui la maggioranza dei soggetti detentori delle quote sociali e la maggioranza degli imprenditori, identificati in base al codice carica delle persone associate all'impresa, sono di sesso femminile.

### **Impresa innovatrice**

E' l'impresa che ha dichiarato di aver effettuato, nel corso del 2009, innovazioni di prodotto o di servizio.

### **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.

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

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

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

È 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/](http://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 2010. Si ricorda che il Sistema informativo Excelsior non tiene conto dei flussi occupazionali relativi alle imprese che inizieranno la propria attività nel 2010, né dei passaggi di livello di inquadramento del personale già occupato in azienda.

### **Settori di attività economica**

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

nazionale della nomenclatura europea, Nace Rev.2, pubblicata sull'Official Journal il 20 dicembre 2006 (Regolamento (CE) n.1893/2006 del PE e del Consiglio del 20/12/2006).

*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/](http://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 di lavoro dipendente sarà applicata preferibilmente al personale che verrà assunto, scegliendolo tra le seguenti alternative: *contratto a tempo indeterminato, contratto a tempo determinato, apprendistato, contratto di inserimento, altre forme contrattuali.*

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

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

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

In sede di indagine, è stato inoltre richiesto alle imprese di indicare se nel 2010 intendono utilizzare lavoratori "interinali" e il relativo numero.

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

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

In sede di indagine Excelsior è stato richiesto all'impresa di specificare anche le uscite previste per il 2010 per scadenza di contratto.