



Progetto Excelsior
Sistema informativo
per l'occupazione e la formazione

LE PREVISIONI OCCUPAZIONALI E I FABBISOGNI PROFESSIONALI PER IL 2012

**IMPRESE GIOVANILI
DELLA PROVINCIA DI REGGIO CALABRIA**

PRINCIPALI RISULTATI



Indice

Analisi dei risultati dell'indagine Excelsior **pag. 5**

- | | |
|---|--------|
| 1. Quattro anni di crisi si fanno sentire | pag. 5 |
| 2. Le previsioni occupazionali in provincia di Reggio Calabria | pag. 5 |
| 3. L'“universo” delle imprese giovanili della provincia di Reggio Calabria | pag. 7 |
| 4. La domanda di lavoro prevista nel 2012 nelle imprese giovanili on dipendenti della provincia | pag. 8 |

Allegato statistico - I principali risultati dell'indagine

Sezione 1 - Imprese e previsioni occupazionali per il 2012

- | | |
|------------|---|
| Tavola 1 | Imprese che prevedono assunzioni nel 2012 per classe dimensionale e settore di attività |
| Tavola 1.1 | Imprese che prevedono assunzioni nel 2012, imprese che non prevedono assunzioni, motivi di assunzione e di non assunzione |
| Tavola 2 | Principale canale utilizzato nel 2011 per la selezione del personale |

Sezione 2 - I movimenti occupazionali previsti dalle imprese per il 2012

- | | |
|----------|--|
| Tavola 3 | Movimenti e tassi previsti per il 2012, per settore di attività e classe dimensionale |
| Tavola 4 | Assunzioni previste dalle imprese per il 2012 per tipo di contratto, settore di attività e classe dimensionale |

Sezione 3 - Le assunzioni non stagionali previste nel 2012: principali caratteristiche

- | | |
|------------|--|
| Tavola 5 | Assunzioni totali e assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 per settore di attività e classe dimensionale |
| Tavola 6 | Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 di personale con e senza esperienza specifica, per settore di attività e classe dimensionale |
| Tavola 7 | Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 considerate di difficile reperimento e principali ragioni della difficoltà e relativo tempo di ricerca, per settore di attività e classe dimensionale |
| Tavola 7.1 | Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 considerate di difficile reperimento per il ridotto numero di candidati, per settore di attività e classe dimensionale |
| Tavola 7.2 | Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 considerate di difficile reperimento a causa dell'inadeguatezza del numero di candidati, per settore di attività e classe dimensionale |

Tavola 8	Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 e segnalazioni del genere ritenuto più adatto allo svolgimento della professione, per settore di attività e classe dimensionale
Tavola 9	Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 per classe di età, settore di attività e classe dimensionale
Tavola 10	Assunzioni "part time" non stagionali previste dalle imprese per il 2012 per settore di attività e classe dimensionale
Tavola 11	Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 per grandi gruppi professionali, settore di attività e classe dimensionale
Tavola 12	Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 per settore di attività e classe dimensionale, secondo il livello di istruzione segnalato e secondo il livello formativo equivalente

Sezione 4 - *Le assunzioni non stagionali previste nel 2012: professioni richieste, titoli di studio dichiarati e livelli di istruzione equivalenti*

Tavola 13	Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 per grandi gruppi professionali, professioni più richieste di ciascun gruppo e principali caratteristiche
Tavola 14	Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 secondo il livello di istruzione segnalato, la durata di esperienza specifica richiesta e il livello formativo equivalente
Tavola 15	Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 secondo l'indirizzo di studio segnalato e secondo l'indirizzo formativo equivalente

Sezione 5 - *Le assunzioni a tempo determinato a carattere stagionale previste nel 2012: principali caratteristiche*

Tavola 16	Assunzioni totali e assunzioni stagionali previste dalle imprese per il 2012 per settore di attività e classe dimensionale
Tavola 17	Assunzioni stagionali previste dalle imprese per il 2012 per grandi gruppi professionali, settore di attività e classe dimensionale
Tavola 18	Assunzioni stagionali previste dalle imprese per il 2012 per settore di attività, classe dimensionale e livello di istruzione segnalato

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

Tavola 19	Imprese che, internamente o esternamente, hanno effettuato nel 2011 corsi di formazione per il personale, per classe dimensionale e settore di attività
Tavola 20	Dipendenti che nel 2011 hanno partecipato a corsi di formazione effettuati dalla propria impresa, per classe dimensionale e settore di attività
Tavola 21	Incidenza delle imprese che hanno ospitato personale in tirocinio/stage nel corso del 2011 per settore di attività e classe dimensionale

Sezione 7 - *I contratti atipici previsti nel 2012*

Tavola 22	Imprese con dipendenti che nel 2012 utilizzeranno lavoratori interinali e collaboratori a progetto e altre forme contrattuali "atipiche" per settore di attività e classe dimensionale
-----------	--

Tavola 23	Utilizzo previsto di lavoratori nel corso del 2012 con forme contrattuali "atipiche" previste per settore di attività e classe dimensionale
Tavola 24	Lavoratori previsti nel complesso il cui contratto verrà attivato nel corso dell'anno 2012 per settore di attività e classe dimensionale
Tavola 25	Utilizzo previsto nel 2012 di collaboratori a progetto il cui contratto verrà attivato nel corso dell'anno 2012 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

Nota metodologica

Glossario

Analisi dei risultati dell'indagine Excelsior

1. Quattro anni di crisi si fanno sentire

Dopo quattro anni di crisi prolungata, il tessuto produttivo del Paese appare certamente provato.

Nel 1° trimestre del 2012, il Registro delle Imprese ha segnalato un saldo negativo di 26mila imprese in Italia, determinato soprattutto dalle cessazioni.

Le difficoltà delle imprese si riflettono direttamente sull'occupazione: in tanti hanno perso un lavoro, e ancora più persone (soprattutto giovani) non riescono a trovarlo. Secondo i dati del Sistema Informativo Excelsior, quest'anno nel complesso del paese i dipendenti nell'industria e nei servizi diminuiranno di altre 130mila unità (-1,1%), quarto saldo negativo consecutivo.

In questo scenario aumentano quelli che, scoraggiati, escono dal mercato del lavoro. A farne le spese sono soprattutto i giovani: uno su tre non trova un impiego e, quando ci riesce, spesso non è tale da permettergli di fare progetti per il futuro. Il calo dell'occupazione e le esigenze di risanamento dei conti pubblici avranno quest'anno ricadute significative sul reddito, rendendo estremamente caute le scelte di consumo. Il 2012 sarà il secondo anno consecutivo di diminuzione del potere d'acquisto delle famiglie, che comporterà, secondo le stime diffuse a maggio dal Centro Studi Unioncamere, una contrazione dei consumi di circa il 2%.

La flessione della domanda interna non è tuttavia imputabile solo alla debolezza dei consumi. Sulla base degli scenari economici riportati nel Rapporto Unioncamere 2012, quest'anno gli investimenti dovrebbero infatti subire un calo del 3,8%, a causa di margini di capacità produttiva inutilizzata, di ancora diffuse incertezze sull'andamento del mercato e, non da ultimo, di persistenti difficoltà di accesso al credito.

Le manovre di finanza pubblica sono state indispensabili per riportare i conti sotto controllo e riguadagnare la fiducia dell'Europa, ma quest'anno avranno un costo enorme. In base alle valutazioni del Centro Studi Unioncamere, nel 2012 il Pil dell'Italia dovrebbe ridursi dell'1,5%. Stime più recenti indicano una variazione negativa attorno ai due punti percentuali.

2. Le previsioni occupazionali in provincia di Reggio Calabria

Per inquadrare i risultati del sovracampionamento realizzato per le "imprese giovanili", su richiesta della Camera di Commercio di Reggio Calabria, si evidenzia come nel complesso in questa provincia siano state previste nel 2012 non più di 2.500 assunzioni a fronte di 3.370 uscite, per un saldo negativo (-1,8%) leggermente superiore a quello dello scorso anno (-1,6%) e appena inferiore alla media regionale (-1,9%).

Tutti i settori presentano un andamento negativo, con una maggiore accentuazione per l'industria (-3,1% il saldo previsto) e per le costruzioni (-2,1%), mentre i servizi nel loro insieme hanno previsto un saldo meno sfavorevole (-1,6%). Dal punto di vista dimensionale, si sottolinea il risultato decisamente peggiore delle imprese di minori dimensioni, il cui saldo atteso è negativo per oltre 3 punti percentuali, mentre al di sopra della soglia dei 10 dipendenti i saldi si attestano attorno al -1%.

Il Graf. 1 – che riporta l'evoluzione del saldo occupazionale complessivamente previsto in provincia dal 2007 a oggi, confrontato con la media regionale e nazionale, evidenzia come anche nel 2012 le imprese reggine hanno previsto un regresso superiore di quasi un punto alla media nazionale, differenziale negativo che persiste dal 2010.

Tavola 1 - I risultati dell'indagine Excelsior 2012 sulla domanda di lavoro*
Provincia di Reggio Calabria

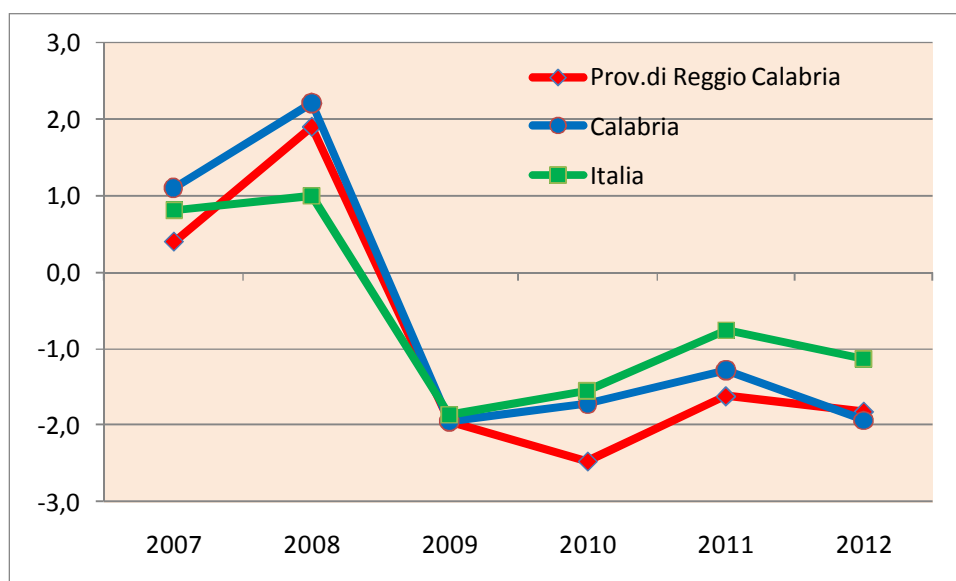
	Movimenti previsti nel 2012			Tassi previsti nel 2012		
	valori assoluti*			Entrata	Uscita	Saldo
	Entrate	Uscite	Saldo			
TOTALE PROVINCIA	2.500	3.370	-870	5,3	7,1	-1,8
Di cui: imprese 1-9 dipendenti	1.550	2.190	-640	8,1	11,4	-3,3
INDUSTRIA	980	1.300	-320	8,0	10,6	-2,6
Industria **	300	480	-190	4,9	8,1	-3,1
Costruzioni	680	810	-130	10,9	13,0	-2,1
SERVIZI	1.530	2.080	-550	4,3	5,9	-1,6
Imprese giovanili	200	280	-80	6,3	8,6	-2,3
Industria**	10	30	-20	4,0	8,6	-4,6
Costruzioni	50	70	-20	6,8	8,8	-2,0
Servizi	140	180	-50	6,5	8,6	-2,1
1 - 9 dipendenti	200	270	-70	8,7	11,6	-3,0
10 dipendenti e oltre	--	10	-10	--	1,2	-0,8
CALABRIA	14.510	17.970	-3.460	8,1	10,0	-1,9
ITALIA	631.340	761.850	-130.510	5,5	6,7	-1,1

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

**Industria in senso stretto e Public Utilities

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012

Graf. 1 – Saldi occupazionali previsti – anni 2007-2012



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2007-2012

Questo è il contesto generale – tutt'altro che positivo - da tenere presente nella valutazione dei dati più specificamente riferiti al sottoinsieme delle "imprese giovanili" della provincia. Occorre peraltro tenere presente che i dati Excelsior qui presentati si riferiscono, analogamente agli anni precedenti, alle previsioni delle imprese "compresenti", già attive cioè all'inizio dell'anno e che saranno ancora attive a fine anno. Non comprendono pertanto i flussi occupazionali determinati dalle nuove imprese che entrano in attività e dalle imprese in cessazione nel corso dell'anno.

3. L'"universo" delle imprese giovanili della provincia di Reggio Calabria

La Camera di Commercio ha commissionato un "sovracampionamento" (maggior numero di interviste), nell'ambito dell'indagine annuale Excelsior, riferito a un particolare insieme di imprese definito come "imprese giovanili", vale a dire le imprese con dipendenti nelle quali l'imprenditore o il titolare (o la maggioranza dei titolari in caso di imprese societarie) ha meno di 35 anni.

Prima di presentare i principali risultati di tale rilevazione, è opportuno segnalare alcune peculiarità dell'insieme di imprese indagate, che pur rappresentando ovviamente una parte dell'economia provinciale, ha una struttura assai differente da quest'ultima.

In primo luogo, la rilevazione ha interessato le imprese giovanili con dipendenti presenti nel 2009¹, delle quali si dispone di una stima della relativa occupazione dipendente a fine 2011 ottenuta dai valori dichiarati dalle stesse imprese in sede d'indagine Excelsior. Sono pertanto escluse da tale indagine le imprese giovanili senza dipendenti e tutte le imprese giovanili, con o senza dipendenti, nate dopo il 2009.

Per avere un ordine di grandezza dell'insieme di tutte le imprese giovanili reggine, si consideri che le imprese registrate a fine 2011 con sede in provincia di Reggio Calabria nelle quali la componente giovanile è esclusiva, "forte" o almeno maggioritaria sono oltre 8.800, su un totale di 50.425 imprese registrate alla stessa data (17,5% del totale). 550 di esse sono nate nel 2010 e nel 2011, con o senza dipendenti.

Delle 8.800 imprese giovanili indicate, quelle effettivamente "attive" (cioè in condizione di normale funzionamento) e con attività non agricola sono circa 7.000²; le imprese con dipendenti presenti nel 2009, che costituiscono quindi l'"universo" oggetto dell'indagine, sono circa 1.100, con circa 3.200 dipendenti stimati a fine 2011. Di queste, nel corso dell'indagine ne sono state intervistate 165 con circa 600 dipendenti; la copertura campionaria raggiunge quindi il 15% dell'universo in termini di imprese e il 17% dal punto di vista dei dipendenti.

La quota di imprese con dipendenti sul totale delle imprese attive (agricoltura esclusa) è quindi pari, nel caso delle imprese giovanili, al 16% circa, mentre raggiunge il 26% con riferimento al totale delle imprese. Il fatto che l'indagine si riferisca alle sole imprese con dipendenti tende quindi a ridurre l'universo di riferimento delle imprese giovanili in misura maggiore rispetto al complesso delle imprese provinciali.

Focalizzando meglio il sottoinsieme delle imprese giovanili con dipendenti attive nel 2009 (cfr. Tavola 2), queste rappresentano una quota pari a circa il 12% del totale delle imprese con dipendenti reggine mentre assorbono solo il 7% del totale dei dipendenti, mostrando quindi una dimensione media nettamente inferiore. Ciò è confermato anche dalla maggiore quota di imprese con meno di 10 dipendenti – e soprattutto dalla relativa quota di dipendenti - presenti in tale insieme rispetto al totale della provincia. Infatti nelle imprese giovanili le aziende fino a 9 dipendenti concentrano oltre il 70% dell'occupazione, contro il 40% della media provinciale.

Inoltre, dal punto di vista settoriale, l'insieme delle imprese giovanili presenta una composizione più spostata verso le costruzioni (23% del totale dei dipendenti, a fronte del 13% della media provinciale), anche se la larga maggioranza dell'occupazione si concentra nei servizi, sia pure in misura inferiore

¹ Questo è il riferimento temporale più recente per cui si dispone di dati sufficientemente affidabili relativi alla struttura economica e imprenditoriale di qualsiasi partizione del territorio italiano, sulla base dell'archivio "Registro Imprese-REA (Repertorio delle Informazioni Economiche e Amministrative) integrato". L'archivio "RI-REA integrato" deriva da un processo di valorizzazione congiunta dei dati del Registro Imprese con quelli di altre anagrafi amministrative (INPS, INAIL, Anagrafe Tributaria) e dell'archivio statistico delle imprese attive ASIA. Esso è nato al fine di costruire quadri statistici costantemente aggiornati sulle imprese e l'occupazione in Italia, necessari per la realizzazione del Sistema informativo Excelsior.

² Si esclude il settore agricolo in quanto non compreso nel campo di osservazione dell'indagine Excelsior.

all'intera provincia. Tra i servizi, nelle imprese giovanili assume particolare rilevanza il commercio, che concentra il 44% delle imprese giovanili di servizi e il 37% dei relativi dipendenti.

Tavola 2 – La struttura dell'“universo” delle imprese giovanili della provincia di Reggio Calabria

		Imprese giovanili	Totale provincia	Quota % su tot.prov.
Imprese con dipendenti		1.100	9.600	11,6
Dipendenti 31 dic.2011		3.200	47.600	6,8
N. dipendenti per impresa		2,9	5,0	
Imprese per settore (quote %)	Industria	10,2	13,4	8,8
	Costruzioni	22,7	17,9	14,7
	Servizi	67,2	68,8	11,3
	di cui Commercio	29,8	31,6	10,9
Dipend. per settore (quote %)	Industria	10,1	12,6	5,4
	Costruzioni	23,3	13,1	12,0
	Servizi	66,6	74,3	6,0
	di cui Commercio	25,6	25,6	6,7
Imprese per dimensione (quote %)	1-9 dipend.	94,9	89,1	12,4
	10 dipend.e +	5,1	10,9	5,4
Dipend. per dimensione (quote %)	1-9 dipend.	71,3	40,2	12,0
	10 dipend.e +	28,7	59,8	3,2

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012

Anche dal punto di vista della forma giuridica, l'insieme delle imprese giovanili reggine con dipendenti presenta una struttura differente rispetto alla media provinciale, con una quota di imprese individuali (63% del totale delle imprese e 41% dei dipendenti) nettamente più elevata della media provinciale (52% e 27% rispettivamente). Anche le società a responsabilità limitata e le società di persone detengono infatti quote di rilievo (18% le prime, 16% le seconde). Queste due forme societarie concentrano, nel loro insieme, circa la metà dei dipendenti delle imprese giovanili. Non sono invece presenti società per azioni.

La maggiore incidenza delle imprese individuali e delle società di persone rispetto alla media provinciale porta a ipotizzare un fabbisogno occupazionale limitato e proporzionalmente inferiore alla media provinciale, data la minore propensione a assumere personale dipendente da parte delle imprese con queste forme giuridiche. Date le caratteristiche strutturali delle imprese giovanili finora osservate, ci si può quindi ragionevolmente attendere fabbisogni di modesta entità e spesso inferiori ai valori medi provinciali.

4. La domanda di lavoro prevista nel 2012 nelle imprese giovanili con dipendenti della provincia

Prima di passare all'esame dei risultati dell'indagine, occorre fare un'importante premessa.

Per quanto osservato nel paragrafo precedente, l'aspetto dimensionale è certamente prevalente rispetto a quello settoriale. Pertanto, nel presente paragrafo i risultati relativi alle imprese giovanili con dipendenti vengono confrontati non solo con il valore medio provinciale, ma anche con i dati relativi al totale delle imprese fino a 9 dipendenti della provincia di Reggio Calabria. Questo segmento, con una dimensione media di 2,2 dipendenti per impresa, è infatti più simile al profilo delle imprese giovanili con dipendenti di quanto non sia il valore medio provinciale.

Una sintesi dei dati rilevati è presentata nell'Allegato statistico³.

³ Per una descrizione del contenuto delle diverse sezioni dell'Allegato statistico si rimanda alla nota metodologica.

Con riferimento ai principali risultati dell'indagine, si rileva che solo l'11% delle imprese giovanili (cfr. Tav. 1 dell'Allegato) prevede di effettuare assunzioni, una quota non certo elevata e analoga a quella indicata dalle imprese fino a 9 dipendenti, ma inferiore di due punti al valore medio provinciale (13%).

Considerando i movimenti previsti nel 2012 e i relativi tassi (cfr. la precedente Tavola 1 e la Tav. 3 dell'Allegato), si osserva che, a fronte di 200 assunzioni, le imprese giovanili hanno previsto 280 uscite, determinando un saldo negativo di 80 unità (-2,3% in termini percentuali), che risulta superiore di mezzo punto (e quindi peggiore) a quello previsto a livello provinciale (-1,8%).

Al loro interno (cfr. ancora tavola 1 e Tav. 3 dell'Allegato), le imprese giovanili ripropongono tuttavia il netto divario osservato per la provincia nel suo insieme: le aziende con meno di 10 dipendenti – che sono la larga maggioranza – mostrano un saldo del -3%, mentre quelle più grandi contengono le perdite a meno di un punto percentuale, pur prevedendo un turn over (cioè il complesso dei movimenti in entrata e in uscita) estremamente ridotto. Il saldo previsto dalle imprese giovanili di minori dimensioni è quindi molto vicino alla media di tutte le piccole imprese reggine (-3,3%).

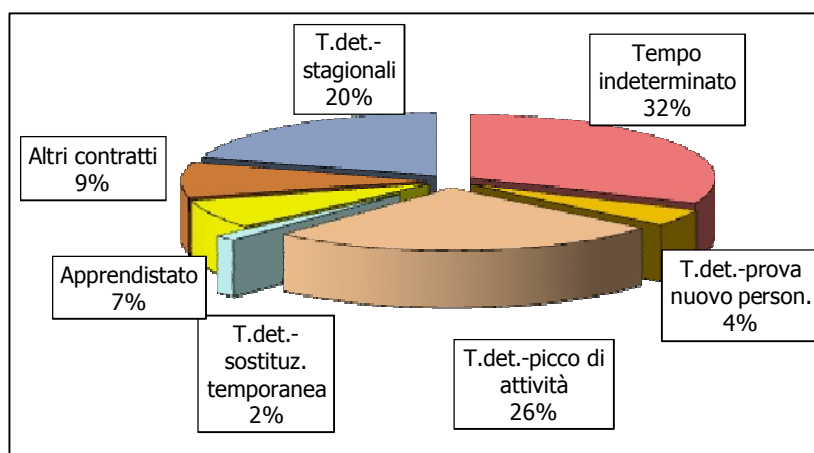
La ripartizione delle assunzioni previste nelle imprese giovanili secondo la tipologia contrattuale indicata dalle imprese (cfr. Graf. 2 e Tav. 4 dell'Allegato) evidenzia una quota di assunzioni a tempo indeterminato che dovrebbe essere pari a circa un terzo del totale.

Tra gli altri contratti, le imprese condotte da giovani imprenditori esprimono una significativa propensione verso assunzioni a tempo determinato, finalizzate soprattutto alla copertura di picchi produttivi (26%) o per coprire necessità relative a attività di carattere stagionale (20%), mentre risulta limitato il ricorso a questa forma contrattuale al fine di sostituire temporaneamente i dipendenti assenti (2%) e per la prova di nuovo personale, in vista di una successiva assunzione stabile (4%). Risulta poi abbastanza rilevante la quota dell'apprendistato (7%) e degli altri contratti (9%), tra i quali non viene però citato il contratto di inserimento.

A fronte di queste previsioni, sarà interessante vedere come poi le imprese si muoveranno ora che la riforma del mercato del lavoro è diventata operativa, con l'entrata in vigore della legge 28 giugno 2012, n. 92, "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita".

Rispetto a quanto indicato dalle piccole imprese della provincia, le imprese giovanili si caratterizzano per una minore quota di contratti "stabili" (cioè a tempo indeterminato) e di stagionali, compensate da una quota nettamente più elevata di contratti a tempo determinato destinati a coprire i picchi di attività nonché da una quota maggiore di assunzioni con contratto di apprendistato e con "altri contratti".

Graf. 2 – Imprese giovanili della provincia di Reggio Calabria: assunzioni previste nel 2012 per tipo di contratto (distribuzione %)



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012

Passando all'esame delle principali caratteristiche delle assunzioni indicate dalle imprese giovanili, la distribuzione per classi di età (cfr. Tav. 9 dell'Allegato) segnala una maggiore propensione all'inserimento di

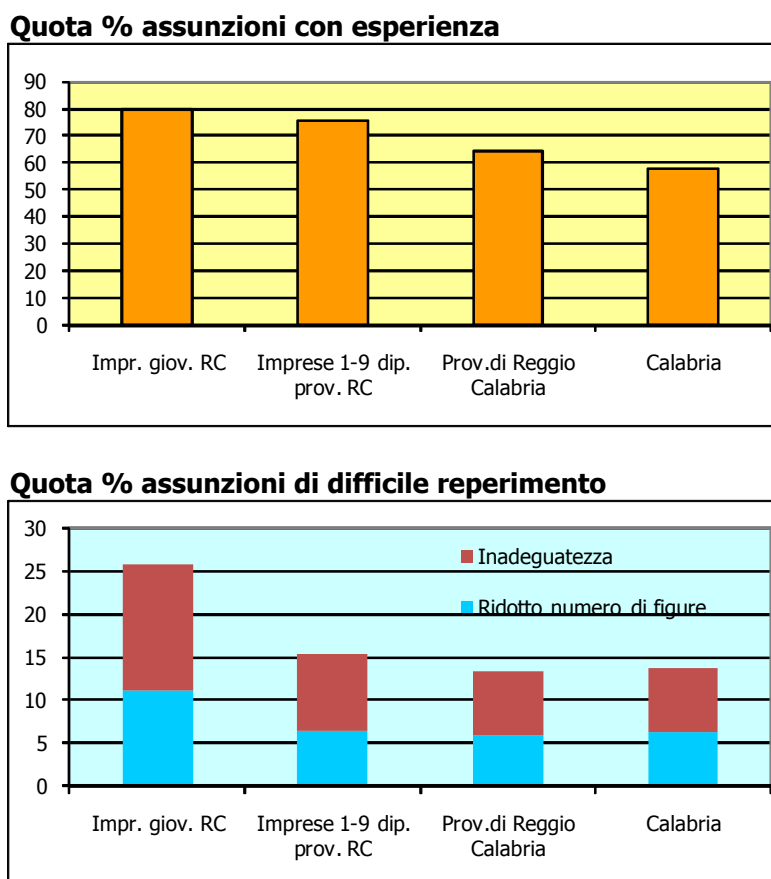
persone giovani da parte di tali imprese. La quota di “under 30” dovrebbe raggiungere infatti il 35% del totale, circa 4 punti in più delle imprese con meno di 10 dipendenti (33% la media provinciale).

Questa “apertura” verso persone più giovani da parte delle imprese guidate da titolari giovani – che corrisponde alle attese ma non era affatto “scontata” – va peraltro di pari passo con una fortissima richiesta di figure in possesso di esperienza lavorativa.

Infatti, quattro quinti delle figure che le imprese giovanili hanno previsto di assumere dovranno essere in possesso di una precedente esperienza lavorativa, nella professione specifica che andranno a svolgere o soprattutto in altre imprese giovanili, percentuale più elevata a quella che si riscontra tra le imprese minori e superiore di 15 punti alla media provinciale (Graf. 3).

Gli imprenditori “under 35” ritengono quindi l’esperienza lavorativa – e in particolare un’esperienza in imprese simili alla loro - un requisito molto importante: in presenza di poche possibilità di assunzione, i responsabili d’azienda hanno espresso un orientamento verso persone che siano in grado di essere immediatamente operative grazie all’esperienza che possiedono o che siano già in sintonia con un clima aziendale probabilmente meno “burocratizzato”.

Graf. 3 – Richiesta di esperienza specifica e difficoltà di reperimento (assunzioni non stagionali)



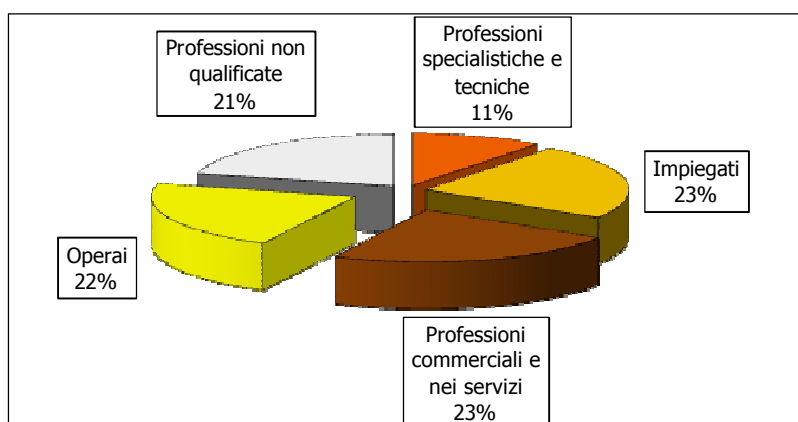
Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012

Una domanda così fortemente caratterizzata non può essere facilmente soddisfatta. Infatti, in un anno contrassegnato da una ulteriore riduzione della difficoltà di reperimento, che nel complesso della provincia non supera il 13%, le imprese giovanili si presentano in netta controtendenza (cfr. Tav. 7 e seguenti dell’Allegato) con segnalazioni di difficoltà che riguardano circa una assunzione su quattro (26% del totale) e superiore di ben 10 punti a quanto si riscontra tra le imprese locali con meno di 10 dipendenti.

A questo proposito è interessante osservare come si ripartisce questo valore secondo le ragioni di tale difficoltà, che risiedono sia nel ridotto numero dei candidati (11%), sia soprattutto nell’inadeguatezza degli

stessi (15%). La crisi ha certamente reso disponibili molti "potenziali candidati", ma sono solo quelli più esperti e qualificati che vengono soprattutto cercati e contesi.

Graf. 4 – Imprese giovanili della provincia di Reggio Calabria: assunzioni non stagionali previste nel 2012 per grandi gruppi professionali (distribuzione %)



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012

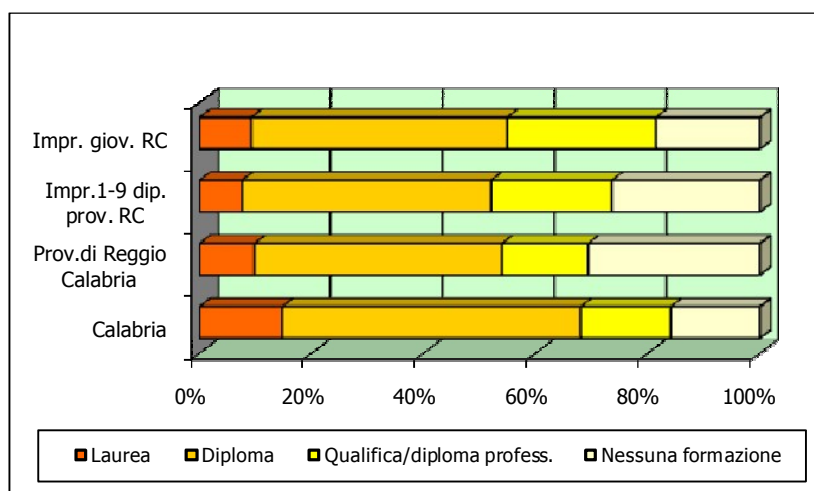
Il Graf. 4 e la Tav. 11 dell'Allegato statistico evidenziano la distribuzione delle assunzioni non stagionali previste per grandi gruppi professionali. Le imprese giovanili esprimono una domanda piuttosto articolata, in cui emergono, con quote molto simili, le figure impiegatizie (23% del totale), le professioni commerciali e dei servizi (23% anche in questo caso), le figure operaie più o meno specializzate (22% del totale) e il personale non qualificato (21%). A questi gruppi si aggiunge inoltre una quota non particolarmente significativa di personale tecnico e specialistico (11%).

Rispetto alle piccole imprese reggine, le imprese giovanili si caratterizzano per quote più elevate di professioni commerciali e di figure impiegatizie, che compensano il minore peso delle figure operaie. Le imprese giovanili e le piccole imprese mostrano invece una quota analoga di figure high skill, cioè di figure specialistiche e tecniche (11%), inferiore di 3 punti alla media provinciale.

Anche dal punto di vista dei livelli di istruzione richiesti (cfr. Graf. 5 e Tav. 12 dell'Allegato), la richiesta delle imprese giovanili è coerente con le peculiarità espresse dalle caratteristiche già esaminate.

La quota di assunzioni per le quali viene richiesta la laurea non è infatti molto elevata (9% del totale) e risulta intermedia tra quella richiesta dalle imprese minori e la media provinciale (8% e 10% rispettivamente). La quota di diplomati è invece superiore di 2 punti alle altre aggregazioni (46% del totale) e ancora di più la quota di assunzioni per le quali le imprese hanno indicato la qualifica professionale o il diploma professionale (27% del totale, contro il 22% nelle imprese fino a 9 dipendenti e il 15% della media provinciale). Da ciò deriva che la quota di assunzioni alle quali non sarà richiesta alcuna formazione specifica è pari nelle imprese giovanili a meno del 19% del totale, contro il 26% delle imprese minori e il 31% dell'intera provincia.

Graf. 5 – Assunzioni non stagionali previste nel 2012 per livelli di istruzione (distribuzione %)



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012

Un altro aspetto di rilievo, su cui il Sistema Informativo Excelsior è in grado di fornire un contributo informativo, è l'orientamento delle imprese giovanili circa il genere ritenuto più adatto a svolgere una certa professione (cfr. Tav. 8 dell'Allegato). Per circa due terzi delle assunzioni non stagionali è stato indicato come maggiormente adatto il genere maschile. Una quota così elevata dipende probabilmente dalle caratteristiche delle professioni richieste.

Un'altra particolarità delle imprese giovanili, che come per le preferenze di genere le differenzia nettamente dal resto della provincia, è la scarsissima propensione a inserire personale immigrato.

Infine vale la pena osservare che nel corso del 2011 il 22% delle imprese giovanili ha effettuato attività di formazione per i propri dipendenti, una quota nettamente inferiore rispetto al 29% evidenziato dalle imprese con meno di 10 dipendenti e al valore medio provinciale, che si attesta al 32% (cfr. Tav. 19 dell'Allegato). Probabilmente nelle imprese giovanili la vera formazione si realizza soprattutto nel concreto dell'attività produttiva, lavorando insieme a persone già esperte e in grado di trasmettere questa esperienza, e solo in seconda battuta attraverso l'apprendimento di nuove tecniche attraverso corsi. Inoltre, le imprese giovanili hanno attivato nel corso del 2011 una trentina di tirocini formativi.

Oltre alle assunzioni di lavoratori dipendenti articolate come specificato, le imprese guidate da titolari giovani hanno previsto di utilizzare nel corso del 2012 (cfr. Tav. 23 dell'Allegato) una sessantina di contratti di collaborazione a progetto – una parte dei quali erano però già attivi all'inizio dell'anno - mentre è molto limitato il ricorso al lavoro interinale e a altro personale non dipendente (collaboratori con partita IVA e occasionali).

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 2012

Tavola 1**Imprese che prevedono assunzioni nel 2012 per classe dimensionale e settore di attività**

(quota % sul totale)

Imprese giovanili in provincia di Reggio Calabria

	Classe dimensionale (valori %)		
	Totale	1-9 dip.	10 dip.e oltre
TOTALE	11,2	11,5	7,1
INDUSTRIA	11,2	11,2	11,1
Industria	8,8	9,3	0,0
Costruzioni	12,3	12,1	15,4
SERVIZI	11,2	11,6	5,3
Commercio	11,5	11,7	7,1
Turismo	12,0	12,1	0,0
Servizi	10,5	11,1	4,3
provincia di Reggio Calabria	13,2	11,0	31,6
regione Calabria	14,9	12,3	34,6

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, 2012

Tavola 1.1

Imprese che prevedono assunzioni nel 2012, imprese che non prevedono assunzioni, motivi di assunzione e di non assunzione

(quote % sul totale)

	Imprese giovanili in provincia di Reggio Calabria					provincia di Reggio Calabria	regione Calabria
	Industria	Costruzioni	Commercio	Altri servizi	Totale	Totale	Totale
Imprese che prevedono assunzioni	8,8	12,3	11,5	11,1	11,2	11,2	11,2
Imprese 1-9 dipendenti	9,3	12,1	11,7	11,5	11,5	11,5	11,5
Imprese 10 dipendenti e oltre	--	15,4	7,1	4,0	7,0	7,0	7,0
Principale motivazione per l'assunzione*							
Domanda in crescita o in ripresa	100,0	32,3	44,7	54,3	49,6	49,6	49,6
Necessità di espandere le vendite-nuove sedi (1)	0,0	0,0	5,3	0,0	1,6	1,6	1,6
Sostituzione di dipendenti indisponibili (2)	0,0	16,1	5,3	6,5	8,0	8,0	8,0
Attività e lavorazioni stagionali	0,0	12,9	23,7	15,2	16,0	16,0	16,0
Altri motivi	0,0	38,7	21,1	23,9	24,8	24,8	24,8
Imprese che non prevedono assunzioni in alcun caso	91,2	85,7	86,4	87,7	87,2	87,2	87,2
Imprese 1-9 dipendenti	90,7	85,8	86,1	87,2	86,9	86,9	86,9
Imprese 10-49 dipendenti	--	84,6	92,9	95,8	92,9	92,9	92,9
Imprese 50 dipendenti e oltre	--	--	--	--	--	--	--
Motivi principali di non assunzione	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Attuale dimensione dell'organico è adeguata (3)	85,4	76,4	76,6	79,5	78,6	78,6	78,6
Attualmente la domanda è in calo/incerta	14,6	20,8	21,0	18,4	19,3	19,3	19,3
Altri motivi	0,0	2,8	2,4	2,2	2,2	2,2	2,2

* 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, 2012

Tavola 2

Principale canale utilizzato nel 2011 per la selezione del personale

(quota % sul totale)

	Imprese giovanili in provincia di Reggio Calabria					provincia di	regione
	Industria	Costru- zioni	Com- mercio	Altri servizi	Totale	Reggio Calabria	Calabria
						Totale	Totale
Totale imprese	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Conoscenza diretta	66,4	69,0	70,7	57,2	64,8	64,8	64,8
Segnalazioni da conoscenti e fornitori	17,7	12,3	7,3	19,0	13,8	13,8	13,8
Quotidiani e stampa specializzata	0,0	0,0	0,0	0,2	0,1	0,1	0,1
Società di lavoro interinale	0,0	0,0	2,1	0,0	0,6	0,6	0,6
Soc. selez. personale, assoc.categoria, internet	0,0	3,2	0,0	0,7	1,0	1,0	1,0
Banche dati aziendali	15,9	13,9	19,0	19,7	17,8	17,8	17,8
Centri per l'Impiego	0,0	1,2	0,9	1,7	1,2	1,2	1,2
Altre modalità	0,0	0,4	0,0	1,4	0,6	0,6	0,6
Imprese con 1-49 dipendenti	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Conoscenza diretta	66,4	69,0	70,7	57,1	64,8	64,8	64,8
Segnalazioni da conoscenti e fornitori	17,7	12,3	7,3	19,0	13,9	13,9	13,9
Quotidiani e stampa specializzata	0,0	0,0	0,0	0,2	0,1	0,1	0,1
Società di lavoro interinale	0,0	0,0	2,1	0,0	0,6	0,6	0,6
Soc. selez. personale, assoc.categoria, internet	0,0	3,2	0,0	0,7	1,0	1,0	1,0
Banche dati aziendali	15,9	13,9	19,0	19,8	17,8	17,8	17,8
Centri per l'Impiego	0,0	1,2	0,9	1,7	1,2	1,2	1,2
Altre modalità	0,0	0,4	0,0	1,4	0,6	0,6	0,6

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012

Sezione 2

**I movimenti occupazionali previsti dalle imprese
per il 2012**

Tavola 3

Movimenti e tassi previsti per il 2012, per settore di attività e classe dimensionale

Imprese giovanili in provincia di Reggio Calabria

	Movimenti previsti nel 2012*			Tassi previsti nel 2012 **		
	(v.a.)					
	Entrate	Uscite	Saldo	Entrata	Uscita	Saldo
TOTALE	200	280	-80	6,3	8,6	-2,3
INDUSTRIA	60	90	-30	5,9	8,7	-2,8
Industria	10	30	-20	4,0	8,6	-4,6
Costruzioni	50	70	-20	6,8	8,8	-2,0
SERVIZI	140	180	-50	6,5	8,6	-2,1
Commercio	70	90	-20	8,0	10,3	-2,3
Turismo	30	40	-10	9,1	11,4	-2,3
Servizi	40	60	-20	4,2	6,1	-1,9
CLASSE DIMENSIONALE						
1-9 dipendenti	200	270	-70	8,7	11,6	-3,0
10 dipendenti e oltre	--	10	-10	--	1,2	-0,8
provincia di Reggio Calabria	2.500	3.370	-870	5,3	7,1	-1,8
regione Calabria	14.510	17.970	-3.460	8,1	10,0	-1,9

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

** I tassi di variazione sono calcolati sulla base dei saldi occupazionali non arrotondati.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012

Tavola 4

Assunzioni previste dalle imprese per il 2012 per tipo di contratto, settore di attività e classe dimensionale

Imprese giovanili in provincia di Reggio Calabria

	Totale assun- zioni 2012 (v.a.)*	di cui assunzioni non stagionali per tipo di contratto (valori %)							Assunzioni a tempo determinato a carattere stagionale
		tempo inde- terminato	appren- distato	inse- rimento	tempo det. finalizzati alla prova di nuovo pers.	tempo det. finalizzati alla sostit. temporanea di perso- nale**	tempo det. finalizzati alla copertura di un picco di attività	Altri contratti	
TOTALE	200	31,5	7,4	0,0	4,4	1,5	26,1	8,9	20,2
INDUSTRIA	60	56,3	0,0	0,0	4,7	3,1	23,4	1,6	10,9
Industria	10	46,2	0,0	0,0	0,0	15,4	23,1	7,7	7,7
Costruzioni	50	58,8	0,0	0,0	5,9	0,0	23,5	0,0	11,8
SERVIZI	140	1,5	19,7	0,0	1,5	1,5	48,5	25,8	1,5
Commercio	70	1,5	19,7	0,0	1,5	1,5	48,5	25,8	1,5
Turismo	30	25,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	75,0
Servizi	40	46,3	4,9	0,0	12,2	0,0	14,6	0,0	22,0
CLASSE DIMENSIONALE									
1-9 dipendenti	200	31,2	7,5	0,0	4,5	1,5	26,1	9,0	20,1
10 dipendenti e oltre	--	--	--	--	--	--	--	--	--
provincia di Reggio Calabria	2.500	43,7	4,1	--	4,1	3,0	14,6	3,0	27,3
regione Calabria	14.510	38,3	2,9	0,7	6,4	3,2	10,3	1,8	36,4

* 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, 2012

Sezione 3

Le assunzioni non stagionali previste nel 2012: 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 totali e assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 per settore di attività e classe dimensionale

Imprese giovanili in provincia di Reggio Calabria

	Assunzioni previste nel 2012 (v.a.)*	di cui non stagionali	
		Valori assoluti*	% su totale assunzioni
TOTALE	200	160	79,8
INDUSTRIA	60	60	89,1
Industria	10	10	92,3
Costruzioni	50	50	88,2
SERVIZI	140	110	75,5
Commercio	70	70	98,5
Turismo	30	--	25,0
Servizi	40	30	78,0
CLASSE DIMENSIONALE			
1-9 dipendenti	200	160	79,9
10 dipendenti e oltre	--	--	--
provincia di Reggio Calabria	2.500	1.820	72,7
regione Calabria	14.510	9.230	63,6

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

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012

Tavola 6

Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 di personale con e senza esperienza specifica, per settore di attività e classe dimensionale

Imprese giovanili in provincia di Reggio Calabria

	Assunzioni non stag. 2012 (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
TOTALE	160	26,5	53,1	79,6	14,8	5,6	20,4
INDUSTRIA	60	15,8	68,4	84,2	12,3	3,5	15,8
Industria	10	16,7	66,7	83,3	16,7	0,0	16,7
Costruzioni	50	15,6	68,9	84,4	11,1	4,4	15,6
SERVIZI	110	32,4	44,8	77,1	16,2	6,7	22,9
Commercio	70	24,6	53,8	78,5	21,5	0,0	21,5
Turismo	--	--	--	--	--	--	--
Servizi	30	40,6	28,1	68,8	9,4	21,9	31,3
CLASSE DIMENSIONALE							
1-9 dipendenti	160	27,0	52,2	79,2	15,1	5,7	20,8
10 dipendenti e oltre	--	--	--	--	--	--	--
provincia di Reggio Calabria	1.820	16,9	47,7	64,6	13,4	22,0	35,4
regione Calabria	9.230	20,6	37,1	57,7	15,4	27,0	42,3

* 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, 2012

Tavola 7

Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 considerate di difficile reperimento e principali ragioni della difficoltà e relativo tempo di ricerca, per settore di attività e classe dimensionale

Imprese giovanili in provincia di Reggio Calabria

	Assunzioni considerate di difficile reperimento		La difficoltà di reperimento è prevalentemente imputabile a: (valori %)		Tempo di ricerca (mesi)
	Totale 2012 (v.a)*	% su totale assunzioni	ridotto numero di candidati	inadeguatezza dei candidati	
TOTALE	40	25,9	11,1	14,8	11,7
INDUSTRIA	--	--	--	--	--
SERVIZI	30	32,4	16,2	16,2	14,0
Commercio	30	52,3	26,2	26,2	14,0
Turismo	-	--	--	--	-
Servizi	-	--	--	--	-
CLASSE DIMENSIONALE					
1-9 dipendenti	40	26,4	11,3	15,1	11,7
10 dipendenti e oltre	-	--	--	--	-
provincia di Reggio Calabria	240	13,4	5,9	7,4	6,9
regione Calabria	1.280	13,8	6,3	7,6	4,2

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

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012

Tavola 7.1
Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 considerate di difficile reperimento per il ridotto numero di candidati, per settore di attività e classe dimensionale

Imprese giovanili in provincia di Reggio Calabria

	Assunzioni di difficile reperimento per il ridotto numero di candidati		Motivi della difficoltà di reperimento (valori %)				
	Totale 2012 (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
TOTALE	20	11,1	94,4	0,0	5,6	0,0	0,0
INDUSTRIA	--	--	--	--	--	--	--
SERVIZI	20	16,2	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Commercio	20	26,2	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Turismo	--	--	-	-	-	-	-
Servizi	--	--	-	-	-	-	-
CLASSE DIMENSIONALE							
1-9 dipendenti	20	11,3	94,4	0,0	5,6	0,0	0,0
10 dipendenti e oltre	--	--	-	-	-	-	-
provincia di Reggio Calabria	110	5,9	72,2	--	25,0	--	--
regione Calabria	580	6,3	74,7	--	11,2	--	12,4

* 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, 2012

Tavola 7.2
Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 considerate di difficile reperimento a causa dell'inadeguatezza del numero di candidati, per settore di attività e classe dimensionale

Imprese giovanili in provincia di Reggio Calabria

	Assunzioni considerate di difficile reperimento per l'inadeguatezza dei candidati		Motivi della difficoltà di reperimento (valori %)				
	Totale 2012 (v.a)*	% su totale assunzioni	mancanza di candidati con adeguata qualificazio- ne/esperienza	mancanza della necessaria esperienza	mancanza delle caratte- ristiche personali adatte allo svolgimento della professione	i candidati hanno aspettative superiori o diverse da ciò che viene loro offerto	altri motivi
TOTALE	20	14,8	8,3	20,8	0,0	70,8	0,0
INDUSTRIA	--	--	--	--	--	--	--
SERVIZI	20	16,2	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0
Commercio	20	26,2	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0
Turismo	--	--	-	-	-	-	-
Servizi	--	--	-	-	-	-	-
CLASSE DIMENSIONALE							
1-9 dipendenti	20	15,1	8,3	20,8	0,0	70,8	0,0
10 dipendenti e oltre	--	--	-	-	-	-	-
provincia di Reggio Calabria	140	7,4	--	43,7	--	42,2	--
regione Calabria	700	7,6	35,4	25,4	23,5	15,5	0,1

* 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, 2012

Tavola 8

Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 e segnalazioni del genere ritenuto più adatto allo svolgimento della professione, per settore di attività e classe dimensionale

Imprese giovanili in provincia di Reggio Calabria

	Assunzioni non stagionali 2012 (v.a.)*	di cui (% su totale assunzioni):		
		Uomini	Donne	Ugualmente adatti
TOTALE	160	66,0	18,5	15,4
INDUSTRIA	60	80,7	3,5	15,8
Industria	10	41,7	0,0	58,3
Costruzioni	50	91,1	4,4	4,4
SERVIZI	110	58,1	26,7	15,2
Commercio	70	53,8	23,1	23,1
Turismo	--	--	--	--
Servizi	30	65,6	31,3	3,1
CLASSE DIMENSIONALE				
1-9 dipendenti	160	66,0	18,9	15,1
10 dipendenti e oltre	--	--	--	--
provincia di Reggio Calabria	1.820	49,7	17,5	32,8
regione Calabria	9.230	41,4	26,3	32,3

* 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, 2012

Tavola 9

Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 per classe di età, settore di attività e classe dimensionale

Imprese giovanili in provincia di Reggio Calabria

	Assunzioni non stag. 2012 (v.a.)*	Classi di età (valori %)				
		Fino a 24 anni	25-29 anni	30-44 anni	45 anni e oltre	Non rilevante
TOTALE	160	12,3	22,2	35,2	5,6	24,7
INDUSTRIA	60	8,8	28,1	31,6	8,8	22,8
Industria	10	0,0	58,3	0,0	0,0	41,7
Costruzioni	50	11,1	20,0	40,0	11,1	17,8
SERVIZI	110	14,3	19,0	37,1	3,8	25,7
Commercio	70	20,0	21,5	29,2	0,0	29,2
Turismo	--	--	--	--	--	--
Servizi	30	6,3	9,4	46,9	12,5	25,0
CLASSE DIMENSIONALE						
1-9 dipendenti	160	12,6	22,6	34,0	5,7	25,2
10 dipendenti e oltre	--	--	--	--	--	--
provincia di Reggio Calabria	1.820	9,7	22,9	34,5	5,2	27,7
regione Calabria	9.230	9,9	20,5	22,1	7,7	39,8

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

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012

Tavola 10

Assunzioni "part time" non stagionali previste dalle imprese per il 2012 per settore di attività e classe dimensionale

Imprese giovanili in provincia di Reggio Calabria

	Totale assunzioni "part time" 2012		di cui: (valori %)		
	Valore assoluto*	% su totale assunzioni	in imprese con meno di 50 dip.	fino a 29 anni	senza esperienza specificata
TOTALE	40	25,3	100,0	61,0	4,9
INDUSTRIA	10	21,1	100,0	41,7	8,3
Industria	--	--	--	--	--
Costruzioni	--	--	--	--	--
SERVIZI	30	27,6	100,0	69,0	3,4
Commercio	20	23,1	100,0	93,3	0,0
Turismo	--	--	--	--	--
Servizi	--	--	--	--	--
CLASSE DIMENSIONALE					
1-9 dipendenti	40	25,8	100,0	61,0	4,9
10 dipendenti e oltre	--	--	--	--	--
provincia di Reggio Calabria	500	27,7	67,1	41,5	41,5
regione Calabria	3.510	38,0	65,9	35,1	47,3

* 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, 2012

Tavola 11

Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 per grandi gruppi professionali, settore di attività e classe dimensionale

Imprese giovanili in provincia di Reggio Calabria

	Assunzioni non stag. 2012 (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
TOTALE	160	0,0	3,1	7,4	23,5	23,5	16,7	4,9	21,0
INDUSTRIA	60	0,0	3,5	12,3	7,0	0,0	47,4	7,0	22,8
Industria	10	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	25,0	16,7	58,3
Costruzioni	50	0,0	4,4	15,6	8,9	0,0	53,3	4,4	13,3
SERVIZI	110	0,0	2,9	4,8	32,4	36,2	0,0	3,8	20,0
Commercio	70	0,0	3,1	0,0	26,2	44,6	0,0	0,0	26,2
Turismo	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Servizi	30	0,0	3,1	15,6	53,1	3,1	0,0	12,5	12,5
CLASSE DIMENSIONALE									
1-9 dipendenti	160	0,0	3,1	7,5	23,9	23,3	15,7	5,0	21,4
10 dipendenti e oltre	--	--	--	--	--	--	--	--	--
provincia di Reggio Calabria	1.820	0,0	5,1	8,4	18,6	19,6	22,9	6,4	19,0
regione Calabria	9.230	0,0	7,2	8,8	22,5	20,2	16,8	7,1	17,3

* 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, 2012

Tavola 12

Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 per settore di attività e classe dimensionale, secondo il livello di istruzione segnalato e secondo il livello formativo equivalente

Imprese giovanili in provincia di Reggio Calabria

	Assunzioni non stag. 2012 (v.a.)*	Livello di istruzione segnalato (%)				Livello formativo equivalente (%)			
		universi- tario	secondario e post secondario	qualifica professionale	nessuna formazione specifica	universi- tario	secondario e post secondario	qualifica professionale	nessuna formazione specifica
TOTALE	160	9,3	45,7	26,5	18,5	10,5	48,8	39,5	1,2
INDUSTRIA	60	0,0	52,6	14,0	33,3	1,8	59,6	36,8	1,8
Industria	10	0,0	33,3	25,0	41,7	0,0	58,3	33,3	8,3
Costruzioni	50	0,0	57,8	11,1	31,1	2,2	60,0	37,8	0,0
SERVIZI	110	14,3	41,9	33,3	10,5	15,2	42,9	41,0	1,0
Commercio	70	3,1	47,7	46,2	3,1	3,1	47,7	47,7	1,5
Turismo	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Servizi	30	40,6	40,6	0,0	18,8	43,8	37,5	18,8	0,0
CLASSE DIMENSIONALE									
1-9 dipendenti	160	9,4	46,5	27,0	17,0	10,7	49,7	38,4	1,3
10 dipendenti e oltre	--	--	--	--	--	--	--	--	--
provincia di Reggio Calabria	1.820	9,8	44,2	15,4	10,5	48,3	32,1	0,0	0,0
regione Calabria	9.230	12,0	43,3	13,1	12,9	48,2	24,4	0,0	0,0

* 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, 2012

Sezione 4

Le assunzioni non stagionali previste nel 2012: 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 (specifico, ecc.) e per anni di esperienza richiesta.

Quest'ultima è stata considerata come elemento che contribuisce ad una "formazione integrata", vale a dire una formazione che considera il sapere scolastico e quello di tipo esperienziale.

Al fine di considerare adeguatamente il peso e il significato della "formazione integrata" si è costruita una classificazione delle assunzioni per livello formativo equivalente, tenendo conto degli anni di istruzione necessari per conseguire il livello di istruzione richiesto e degli anni di esperienza richiesti (in aggiunta agli anni di formazione tradizionale). Il contributo dell'esperienza alla determinazione del livello formativo equivalente non supera comunque la soglia dei due anni, considerando che tale contributo si riduce notevolmente dopo i primi anni. Il numero di anni di formazione equivalente (anni di istruzione + anni di esperienza) così ottenuti sono stati riclassificati per intervalli coincidenti con i livelli di formazione scolastica secondo lo schema di seguito riportato:

- | | |
|---|--|
| - fino 9 anni: nessuna formazione specifica | - 14-15 anni: livello post secondario |
| - 10-12 anni: qualifica di formazione professionale o diploma professionale | - 16 anni e più: livello universitario |
| - 13 anni: livello secondario | |

Tavola 13

Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 per grandi gruppi professionali, professioni più richieste di ciascun gruppo e principali caratteristiche

Imprese giovanili in provincia di Reggio Calabria

	Assunzioni non stagio- nali 2012 (v.a.)*	di cui (valori %)			
		di difficile reperim.	con esperienza di lavoro	ritenuti adatti giovani in usci- ta dal sistema formativo **	con neces- sità di for- mazione
TOTALE	160	25,9	79,6	24,1	41,4
1. Dirigenti	--	--	--	--	--
2. Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	--	--	--	--	--
3. Professioni tecniche	10	0,0	16,7	50,0	50,0
4. Impiegati	40	44,7	86,8	52,6	68,4
431 Impiegati addetti alla gestione amministrativa della logistica	20	85,0	85,0	85,0	100,0
Altre professioni	20	0,0	88,9	16,7	33,3
5. Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	40	0,0	60,5	2,6	39,5
512 Addetti alle vendite	30	0,0	51,7	0,0	51,7
Altre professioni	--	--	--	--	--
6. Operai specializzati	30	22,2	96,3	18,5	48,1
7. Conduttori di impianti e operai semiqualeficati addetti a macchinari fissi e mobili	--	--	--	--	--
8. Professioni non qualificate	30	55,9	94,1	14,7	11,8

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

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012

Tavola 14

Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 secondo il livello di istruzione segnalato, la durata di esperienza specifica richiesta e il livello formativo equivalente

Imprese giovanili in provincia di Reggio Calabria

	Assunzioni non stagionali 2012 per livello di istruzione segnalato		Esperienza richiesta dalle imprese (%)			Assunzioni non stagionali 2012 per livello formativo equivalente	
	(v.a.)*	(%)	Assunzioni con esperienza specifica	di cui		(v.a.)*	(%)
				1-2 anni di esperienza	oltre 2 anni di esperienza		
TOTALE	160	100,0	79,6	52,5	27,2	160	100,0
Livello universitario	20	9,3	73,3	13,3	60,0	20	10,5
- di cui laurea specialistica	10	6,8	100,0	18,2	81,8	(nd)	(nd)
triennale	--	--	--	--	--	(nd)	(nd)
non specificata	--	--	--	--	--	(nd)	(nd)
Livello secondario - Diploma	70	45,7	82,4	55,4	27,0	80	48,8
- di cui specializzazione post-diploma	10	8,6	64,3	50,0	14,3	60	37,0
Qualifica di formazione prof. o diploma prof.	40	26,5	67,4	60,5	7,0	60	39,5
Nessuna formazione specifica	30	18,5	93,3	53,3	40,0	--	--
di cui INDUSTRIA	60	100,0	84,2	57,9	26,3	60	100,0
Livello universitario	--	--	--	--	--	--	--
- di cui laurea specialistica	--	--	--	--	--	(nd)	(nd)
triennale	--	--	--	--	--	(nd)	(nd)
non specificata	--	--	--	--	--	(nd)	(nd)
Livello secondario - Diploma	30	52,6	76,7	56,7	20,0	30	59,6
- di cui specializzazione post-diploma	10	22,8	61,5	46,2	15,4	30	43,9
Qualifica di formazione prof. o diploma prof.	--	--	--	--	--	20	36,8
Nessuna formazione specifica	20	33,3	94,7	63,2	31,6	--	--
di cui SERVIZI	110	100,0	77,1	49,5	27,6	110	100,0
Livello universitario	20	14,3	73,3	13,3	60,0	20	15,2
- di cui laurea specialistica	10	10,5	100,0	18,2	81,8	(nd)	(nd)
triennale	--	--	--	--	--	(nd)	(nd)
non specificata	--	--	--	--	--	(nd)	(nd)
Livello secondario - Diploma	40	41,9	86,4	54,5	31,8	50	42,9
- di cui specializzazione post-diploma	--	--	--	--	--	40	33,3
Qualifica di formazione prof. o diploma prof.	40	33,3	62,9	62,9	0,0	40	41,0
Nessuna formazione specifica	10	10,5	90,9	36,4	54,5	--	--

* 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

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012

Tavola 15

Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 secondo l'indirizzo di studio segnalato e secondo l'indirizzo formativo equivalente

Imprese giovanili in provincia di Reggio Calabria

	Indirizzo di studio segnalato dalle imprese				Ind.form.equiv.
	Totale 2012 (v.a.)*	di cui (valori %):			Totale 2012 (v.a.)*
		difficile reperi- mento	ritenuti adatti giovani in usci- ta dal sistema formativo	con neces- sità di for- mazione	
TOTALE	160	24,1	25,9	41,4	160
Livello universitario	20	13,3	0,0	6,7	20
Altri indirizzi	20	13,3	0,0	6,7	20
Livello secondario e post-secondario	70	43,2	29,7	77,0	80
Indirizzo amministrativo-commerciale	40	52,8	47,2	91,7	30
Altri indirizzi	40	34,2	13,2	63,2	50
Qualifica di formazione o diploma professionale	40	7,0	44,2	7,0	60
Indirizzo amministrativo-commerciale	30	0,0	56,7	0,0	30
Altri indirizzi	10	23,1	15,4	23,1	30
Nessuna formazione specifica	30	6,7	3,3	20,0	--

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

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012

Sezione 5

Le assunzioni a tempo determinato a carattere stagionale previste nel 2012: principali caratteristiche

Tavola 16

Assunzioni totali e assunzioni stagionali previste dalle imprese per il 2012 per settore di attività e classe dimensionale

Imprese giovanili in provincia di Reggio Calabria

	Assunzioni previste nel 2012 (v.a.)*	di cui stagionali	
		Valori assoluti*	% su totale assunzioni
TOTALE	200	40	20,2
INDUSTRIA	60	--	--
Industria	10	--	--
Costruzioni	50	--	--
SERVIZI	140	30	24,5
Commercio	70	--	--
Turismo	30	20	75,0
Servizi	40	--	--
CLASSE DIMENSIONALE			
1-9 dipendenti	200	40	20,1
10 dipendenti e oltre	--	--	--
provincia di Reggio Calabria	2.500	680	27,3
regione Calabria	14.510	5.280	36,4

* 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, 2012

Tavola 17

Assunzioni stagionali previste dalle imprese per il 2012 per grandi gruppi professionali, settore di attività e classe dimensionale

Imprese giovanili in provincia di Reggio Calabria

	Totale assunzioni stagionali 2012 (v.a.)*	di cui: (valori %)			
		Dirigenti, professioni specializzate e tecnici	Impiegati, professioni commerciali e servizi	Operai specializzati cond. impianti e macchine	Professioni non qualificate
TOTALE	40	0,0	75,6	17,1	7,3
INDUSTRIA	--	--	--	--	--
SERVIZI	30	0,0	91,2	8,8	0,0
Commercio	--	--	--	--	--
Turismo	20	0,0	100,0	0,0	0,0
Servizi	--	--	--	--	--
CLASSE DIMENSIONALE					
1-9 dipendenti	40	0,0	77,5	15,0	7,5
10 dipendenti e oltre	--	--	--	--	--
provincia di Reggio Calabria	680	2,1	59,1	29,6	9,2
regione Calabria	5.280	3,3	61,0	12,6	23,0

* 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, 2012

Tavola 18

Assunzioni stagionali previste dalle imprese per il 2012 per settore di attività, classe dimensionale e livello di istruzione segnalato

Imprese giovanili in provincia di Reggio Calabria

	Totale assunzioni stagionali 2012 (v.a.)*	di cui (%)		
		laurea e diploma	qualifica professionale	nessuna formazione specificata
TOTALE	40	22,0	14,6	63,4
INDUSTRIA	--	--	--	--
SERVIZI	30	26,5	17,6	55,9
Commercio	--	--	--	--
Turismo	20	8,3	20,8	70,8
Servizi	--	--	--	--
CLASSE DIMENSIONALE				
1-9 dipendenti	40	22,5	15,0	62,5
10 dipendenti e oltre	--	--	--	--
provincia di Reggio Calabria	680	29,5	12,6	57,9
regione Calabria	5.280	41,1	15,2	43,7

* 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, 2012

Sezione 6

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

Tavola 19

Imprese che, internamente o esternamente, hanno effettuato nel 2011 corsi di formazione per il personale, per classe dimensionale e settore di attività
(quota % sul totale)

Imprese giovanili in provincia di Reggio Calabria

	Classe dimensionale		
	1-9 dip.	10 dip. e oltre	Totale
TOTALE	22,1	14,3	21,7
INDUSTRIA	20,7	16,7	20,5
Industria	14,8	--	14,2
Costruzioni	23,4	23,1	23,4
SERVIZI	22,7	13,2	22,2
Commercio	23,3	14,3	23,0
Turismo	22,9	--	22,8
Servizi	21,8	13,0	20,9
provincia di Reggio Calabria	29	55,0	32,3
regione Calabria	29	54,0	31,8

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012

Tavola 20

Dipendenti che nel 2011 hanno partecipato a corsi di formazione effettuati dalla propria impresa, per classe dimensionale e settore di attività

(quota % su totale dipendenti al 31.12.2011)

Imprese giovanili in provincia di Reggio Calabria

	Classe dimensionale		
	1-9 dip.	10 dip. e oltre	Totale
TOTALE	20,7	13,1	18,5
INDUSTRIA	19,8	13,6	18,1
Industria	14,2	0,0	10,4
Costruzioni	22,2	19,5	21,5
SERVIZI	21,3	12,9	18,6
Commercio	22,0	13,9	19,9
Turismo	21,8	0,0	20,6
Servizi	20,1	13,0	16,8
provincia di Reggio Calabria	27	40,2	34,7
regione Calabria	26	35,9	32,0

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012

Tavola 21

Incidenza delle imprese che hanno ospitato personale in tirocinio/stage nel corso del 2011 per settore di attività e classe dimensionale
(quota % sul totale)

Imprese giovanili in provincia di Reggio Calabria

	Classe dimensionale		
	1-9 dip.	10 dip. e oltre	Totale
TOTALE	4,0	0,0	3,8
INDUSTRIA	4,3	0,0	4,1
Industria	1,9	--	1,8
Costruzioni	5,4	0,0	5,2
SERVIZI	3,8	0,0	3,6
Commercio	4,4	0,0	4,2
Turismo	5,1	--	5,1
Servizi	2,1	0,0	1,9
provincia di Reggio Calabria	8,0	27,6	10,1
regione Calabria	7,5	25,2	9,5
Imprese giovanili in provincia di Reggio Calabria			
N. tirocini/stage attivati nel 2011*	30	--	30
N. medio di tirocini/stage per impresa**	0,8	--	0,8

* 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, 2012

Sezione 7

I contratti atipici previsti nel 2012

Tavola 22

Imprese con dipendenti che nel 2012 utilizzeranno lavoratori interinali e collaboratori a progetto e altre forme contrattuali "atipiche" per settore di attività e classe dimensionale
(quota % sul totale)

Imprese giovanili in provincia di Reggio Calabria

	% imprese che utilizzeranno nel 2012		
	lavoratori interinali	collaboratori a progetto *	altri lavoratori non alle dipendenze **
TOTALE	0,2	2,2	0,5
INDUSTRIA	0,3	1,9	1,1
Industria	0,0	0,9	0,0
Costruzioni	0,4	2,4	1,6
SERVIZI	0,1	2,3	0,3
Commercio	0,0	0,3	0,3
Turismo	0,0	0,6	0,0
Servizi	0,4	5,8	0,4
CLASSE DIMENSIONALE			
1-9 dipendenti	0,2	2,0	0,5
10 dipendenti e oltre	0,0	5,4	1,8
provincia di Reggio Calabria	0,5	2,9	1,2
regione Calabria	0,6	3,9	1,8

* Sono inclusi gli amministratori di società ancorché di entità marginale.

** Collaboratori a partita IVA e occasionali

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012

Tavola 23

Utilizzo previsto di lavoratori nel corso del 2012 con forme contrattuali "atipiche" previste per settore di attività e classe dimensionale

(*)

Imprese giovanili in provincia di Reggio Calabria

	Lavoratori interinali	Collaboratori con contratto a progetto **	Altri lavoratori non alle dipendenze ***	Totale contratti atipici previsti	Tirocinanti e stagisti retribuiti
TOTALE	--	60	--	70	--
INDUSTRIA	--	--	--	10	-
Industria	-	--	-	--	-
Costruzioni	--	--	--	10	-
SERVIZI	--	50	--	50	--
Commercio	-	--	--	--	-
Turismo	-	--	-	--	--
Servizi	--	50	--	50	--
CLASSE DIMENSIONALE					
1-9 dipendenti	--	40	--	50	--
10 dipendenti e oltre	-	20	--	20	-
provincia di Reggio Calabria	110	860	200	1160	200
regione Calabria	560	3930	1180	5670	1170

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

** Sono inclusi gli amministratori di società ancorché di entità marginale.

*** Collaboratori a partita IVA e occasionali

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012

Tavola 24

Lavoratori previsti nel complesso il cui contratto verrà attivato nel corso dell'anno 2012 per settore di attività e classe dimensionale

Imprese giovanili in provincia di Reggio Calabria

	Totali contratti attivati*	Assunzioni previste	Lavoratori interinali	Collaboratori con contratto a progetto **	Altri lavoratori non alle dipendenze ***
TOTALE	230	87,1	0,4	10,7	1,7
INDUSTRIA	70	86,5	1,4	6,8	5,4
Industria	10	92,9	0,0	7,1	0,0
Costruzioni	60	85,0	1,7	6,7	6,7
SERVIZI	70	86,5	1,4	6,8	5,4
Commercio	70	98,5	0,0	1,5	0,0
Turismo	30	97,0	0,0	3,0	0,0
Servizi	60	69,5	0,0	30,5	0,0
CLASSE DIMENSIONALE					
1-9 dipendenti	220	89,2	0,4	9,0	1,3
10 dipendenti e oltre	10	40,0	0,0	50,0	10,0
provincia di Reggio Calabria	3.190	78,5	2,3	17,6	1,7
regione Calabria	17.800	81,5	2,1	13,6	2,8

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

** Sono inclusi gli amministratori di società ancorché di entità marginale.

*** Collaboratori a partita IVA e occasionali

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012

Tavola 25

Utilizzo previsto nel 2012 di collaboratori a progetto il cui contratto verrà attivato nel corso dell'anno 2012 per livello di istruzione, per settore di attività e classe dimensionale

Imprese giovanili in provincia di Reggio Calabria

	Collaboratori previsti nel 2012 (v.a.) **	per livello di istruzione (quota % sul totale)		
		universitario	diploma scuola media superiore o diploma profes.	non è richiesto alcun titolo di studio
TOTALE	30	44,0	32,0	24,0
INDUSTRIA	--	--	--	--
SERVIZI	20	35,0	35,0	30,0
Commercio	--	--	--	--
Turismo	--	--	--	--
Servizi	20	33,3	38,9	27,8
CLASSE DIMENSIONALE				
1-9 dipendenti	20	55,0	40,0	5,0
10 dipendenti e oltre	--	--	--	--
provincia di Reggio Calabria	560	34,1	48,2	17,7
regione Calabria	2.420	34,7	53,6	11,7

* Nella scorsa edizione questa domanda riguardava il totale dei collaboratori utilizzati e non solo di quelli il cui contratto sarebbe stato attivato nell'anno di indagine. Inoltre, sono inclusi gli amministratori di società ancorché di entità marginale.

** 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, 2012

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
Industria	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 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 17 Fabbricazione di carta e di prodotti di carta 18 Stampa e riproduzione di supporti registrati 19 Fabbricazione di coke e prodotti 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 24 Metallurgia 25 Fabbricazione di prodotti in metallo (esclusi macchinari e attrezzature) 26 Fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ottica; 27 Fabbricazione di apparecchiature elettriche ed 28 Fabbricazione di macchinari ed apparecchiature nca 29 Fabbricazione di autoveicoli, rimorchi e semirimorchi 30 Fabbricazione di altri mezzi di trasporto 31 Fabbricazione di mobili 32 Altre industrie manifatturiere 33 Riparazione, manutenzione ed 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
Costruzioni	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)
Turismo	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	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 e ingegneria; collaudi e analisi tecniche 72 Ricerca scientifica e sviluppo 73 Pubblicità e ricerche di mercato 74 Altre attività professionali, scientifiche e tecniche 75 Servizi veterinari 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 85 Istruzione 86 Assistenza sanitaria 87 Servizi di assistenza sociale residenziale 88 Assistenza sociale non residenziale 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
Agrario, alimentare e zootecnico <ul style="list-style-type: none"> - Medicina veterinaria - Scienze e tecnologie agrarie e forestali - Scienze e tecnologie zootecniche - Sanità animale - Scienze e tecnologie agro-alimentari - Scienze e gestione delle risorse rurali e forestali Architettura, urbanistico e territoriale <ul style="list-style-type: none"> - Architettura - Pianificazione territoriale, urbanistica ambientale - Storia e conservazione dei beni architettonici e ambientali - Disegno industriale, moda, design, grafica e comunicazione Chimico - farmaceutico <ul style="list-style-type: none"> - Chimica - Farmacia - Informazione scientifica del farmaco - Erboristeria - Nutrizione - Cosmesi - Tossicologia Difesa e Sicurezza <ul style="list-style-type: none"> - Scienze strategiche e della sicurezza Economico - statistico <ul style="list-style-type: none"> - Economia del turismo - Economia marittima e dei trasporti - Scienze economico aziendali del marketing e dell'amministrazione - Scienze economico-sociali e economico-politiche - Economia bancaria, finanziaria e assicur. - Economia del commercio internazionale - Economia delle amministrazioni pubbliche - Economia per l'ambiente e la cultura - Scienze statistiche - Scienze statistico-sociali - Statistica economica, finanziaria e attuariale Geo-biologico e biotecnologie <ul style="list-style-type: none"> - Scienze biologiche - Biotecnologie - Scienze geologiche e della terra - Scienze ambientali e della natura - Scienze geografiche e del territorio 	Giuridico <ul style="list-style-type: none"> - Giurisprudenza - Scienze dei servizi giuridici Ingegneria civile e ambientale <ul style="list-style-type: none"> - Ingegneria edile e civile - Ingegneria per l'ambiente e il territorio Ingegneria elettronica e dell'informazione <ul style="list-style-type: none"> - Ingegneria elettronica - Ingegneria informatica - Ingegneria dell'automazione - Ingegneria delle telecomunicazioni Ingegneria industriale <ul style="list-style-type: none"> - Ingegneria meccanica, mineraria e navale - Ingegneria aerospaziale e aeronautica - Ingegneria medica, biomedica e clinica - Ingegneria chimica - Ingegneria elettrica - Ingegneria energetica e nucleare Altri indirizzi di ingegneria <ul style="list-style-type: none"> - Ingegneria gestionale e logistica - Ingegneria dei metalli - Modellistica matematico-fisica per l'ingegneria - Altre lauree in ingegneria - Ingegneria (generico) Insegnamento e Formazione <ul style="list-style-type: none"> - Scienze dell'educazione - Scienze della formazione primaria - Scienze della formazione aziendale e degli adulti - Scienze per responsabili ed esperti dei servizi educativi Letterario, filosofico, storico e artistico <ul style="list-style-type: none"> - Scienze e conservazione di beni culturali, archeologia - Filosofia, scienze delle religioni e antropologia - Lettere (classiche/moderne) e materie letterarie - Storia - Musicologia e spettacolo 	Linguistico <ul style="list-style-type: none"> - Traduzione e mediazione linguistica - Lingue, letterature e culture straniere Medico e odontoiatrico <ul style="list-style-type: none"> - Medicina e chirurgia - Odontoiatria e protesi dentarie Sanitario e paramedico <ul style="list-style-type: none"> - Scienze della programmazione sanitaria - Scienze dell'alimentazione e nutrizione, dietologia - Assistenza sanitaria, infermieristica, ostetricia - Fisioterapia, logopedia, riabilitazione - Prevenzione sanitaria e della sicurezza sul lavoro - Tecniche di laboratorio medico, radiologia, ortopedia Politico - sociale <ul style="list-style-type: none"> - Scienze della comunicazione - Scienze dell'amministrazione - Scienze politiche e delle relazioni internazionali e diplomatiche - Sociologia e ricerca sociale - Servizio sociale - Scienze turistiche (escl.ind.economico) Psicologico <ul style="list-style-type: none"> - Psicologia Scientifico, matematico e fisico <ul style="list-style-type: none"> - Fisica e astronomia - Matematica - Informatica - Scienze dei materiali - Discipline nautiche Scienze Motorie <ul style="list-style-type: none"> - Educazione fisica e scienze motorie Indirizzo Non Specificato (1) <ul style="list-style-type: none"> - Laurea non specificata

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

DIPLOMI SCUOLA MEDIA SUPERIORE

Indirizzi - Titoli di studio	Indirizzi - Titoli di studio
Amministrativo-commerciale <ul style="list-style-type: none"> - Analista contabile - Operatore commerciale - Perito aziendale/corrispondente lingue estere - Segretario d'amministrazione - Tecnico commerciale generico (ragioniere) - Tecnico commerciale indirizzo amministrativo - Tecnico commerciale indirizzo programmatori Tecnico Industriale <ul style="list-style-type: none"> - Perito aeronautico - Perito elettrotecnico - Perito in termotecnica - Perito nautico - Perito tecnico elettronico - Perito tecnico in materie plastiche - Perito tecnico meccanico - Perito/tecnico chimico industriale (e conciario) - Tecnico (o chimico) delle industrie ceramiche - Tecnico della logistica - Tecnico delle industrie minerarie (estrattive e lavorazione della pietra) - Tecnico delle telecomunicazioni - Tecnico di industria cartaria - Tecnico di industria tessile, confezione, tintoria e disegno tessuti - Tecnico informatico Socio-sanitario <ul style="list-style-type: none"> - Assistente per comunità infantili - Dirigenti di comunità - Econome dietiste - Odontotecnico - Ottico - Tecnico biologico sanitario - Tecnico chimico ambientale - Tecnico dei servizi sociali - Tecnico di radiologia medica Turistico <ul style="list-style-type: none"> - Operatore/perito turistico - Tecnico dei servizi ristorazione e servizi turistici - Tecnico delle attività alberghiere 	Artigianato (legno, vetro, ceramica, oro, grafica) e agricoltura <ul style="list-style-type: none"> - Arte dei metalli, oreficeria e pietre dure - Arte del vetro e del cristallo - Arte e tecnologia della ceramica - Disegnatore architettura, arredamento e ambiente - Enotecnico - Perito agrario/agrotecnico - Perito in arti fotografiche - Perito in tecnologie alimentari - Tecnico dell'industria del legno, del mobile e dell'arredamento - Tecnico della cinematografia e della televisione - Tecnico industrie grafiche e della stampa Edile <ul style="list-style-type: none"> - Geometra - Perito edile - Tecnico dei sistemi energetici Licei (classico, scientifico, linguistico, psico-pedagogico) <ul style="list-style-type: none"> - Maturità classica - Maturità linguistica - Maturità psico-socio-pedagogica (ex magistrale) - Maturità scientifica - Scienze della formazione (abilitazione all'insegnamento) Comunicazione e artistico-musicale <ul style="list-style-type: none"> - Arte del mosaico - Arte, restauro e conservazione - Comunicazioni visive - Decorazione pittorica e plastica - Disegnatrice stilista di moda - Liceo musicale-conservatorio - Maturità artistica - Moda e calzature - Tecnico/operatore della grafica pubblicitaria Indirizzo Non Specificato (1) <ul style="list-style-type: none"> - Diploma non specificato

(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 diplomato ma non è interessata a uno specifico indirizzo di studio.

Appendice 3

Elenco dei comuni della 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 delle province di Monza e Brianza e 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 un notevole 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 territoriale dell'indagine specificamente incentrato sui fabbisogni previsti dalle imprese giovanili della provincia.

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

Il campo di osservazione relativo alla 15a 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 31.12.2009, 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 31.12.2009, con particolare attenzione a quelle di grande dimensione o potenzialmente tali, suscettibili cioè di esprimere quote rilevanti di nuova occupazione.

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

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

Nel campo di osservazione del Progetto Excelsior rientrano, inoltre, le attività agricolo-zootecniche, limitatamente alle imprese con almeno un dipendente medio nell'anno. Considerate le particolari caratteristiche del settore è stata effettuata una specifica indagine, simile nel processo di rilevazione e nella struttura a quella condotta sulle imprese private non agricole, ma finalizzata a cogliere talune peculiarità del settore agricolo. I dati relativi alle previsioni per l'anno 2012 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 31.12.2009 e appartenenti alle sezioni incluse nel campo di osservazione di Excelsior ammontavano a circa 6.070.000, di cui circa 5.200.000 nei settori extra agricoli e circa 870.000 in agricoltura.

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 Imprese 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 provincia), forma giuridica ed età dell'impresa;
- tabelle relative alla struttura delle imprese, delle unità provinciali e dei relativi addetti al 31.12.2009, per attività economica, dimensione, localizzazione e 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 a imprenditoria giovanile.

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 Giovanile.

L'inserimento di un'impresa nel novero delle imprese giovanili avviene attribuendo lo status di impresa giovanile a quelle imprese la cui partecipazione di giovani al di sotto dei 35 anni è superiore al 50%.

Per stabilire tali criteri si è preso spunto dalla legge 95/95 ex 44/86 che ha esteso a tutto il territorio nazionale una serie di norme, inizialmente previste per il solo Sud Italia (ex legge 44/86), volte ad agevolare l'imprenditorialità giovanile.

In concreto il processo di identificazione delle imprese giovanili 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

individuando 14.490 "celle" rappresentanti altrettanti universi di riferimento.

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

Si è preferito pertanto rendere dinamica questa matrice, costruendola sulla base di una classificazione gerarchica di codici di attività, concettualmente simile all'ATECO 2007, e attribuendo a ciascun territorio il livello di dettaglio corrispondente, nel rispetto di due criteri:

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

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

Per ogni dominio così determinato la numerosità campionaria è calcolata in funzione della numerosità N della popolazione inclusa nel dominio in modo da garantire, per ciascuno di essi, una significatività pari al 95% con un errore massimo standard ε pari a 0,1 per la stima delle seguenti variabili:

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

Il disegno campionario, come sin qui illustrato, è pensato comunque per garantire che a livello regionale si ottengano dati significativi per 29 settori standard, per il cui dettaglio si rinvia alla *Appendice 1* del presente

volume.

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

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

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

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

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, nelle quali non sono conteggiate le interviste realizzate presso imprese del comparto agricolo.

Tavola 1 - Imprese attive con almeno un dipendente e imprese che hanno partecipato all'indagine, per settore di attività e classe dimensionale

	Universo e campione indagine (ritorni)							
	1:9		10:49		50 e oltre		Totale	
	Universo	Ritorni	Universo	Ritorni	Universo	Ritorni	Universo	Ritorni
01-PIEMONTE	86.009	3.540	11.225	2.836	2.097	1.148	99.331	7.524
02-VALLE D'AOSTA	3.492	235	331	131	56	34	3.879	400
03-LOMBARDIA	210.881	5.885	35.527	6.061	6.982	3.527	253.390	15.473
04-TRENTINO ALTO ADIGE	25.590	1.247	3.976	942	627	385	30.193	2.574
05-VENETO	109.718	3.833	17.950	3.671	2.872	1.643	130.540	9.147
06-FRIULI VENEZIA GIULIA	24.819	1.717	3.678	1.246	596	326	29.093	3.289
07-LIGURIA	36.277	1.595	3.659	1.045	472	260	40.408	2.900
08-EMILIA ROMAGNA	97.152	4.351	14.768	3.914	2.533	1.516	114.453	9.781
09-TOSCANA	91.939	4.214	11.620	2.949	1.337	709	104.896	7.872
10-UMBRIA	19.935	1.059	2.544	752	366	213	22.845	2.024
11-MARCHE	36.760	2.272	5.385	1.618	693	403	42.838	4.293
12-LAZIO	111.430	2.495	12.833	1.708	2.175	839	126.438	5.042
13-ABRUZZO	28.136	1.670	3.151	900	407	201	31.694	2.771
14-MOLISE	5.964	830	599	198	67	33	6.630	1.061
15-CAMPANIA	95.660	2.204	10.827	1.458	1.239	426	107.726	4.088
16-PUGLIA	77.784	2.182	7.689	1.431	759	305	86.232	3.918
17-BASILICATA	10.117	899	1.053	281	115	61	11.285	1.241
18-CALABRIA	31.832	1.892	2.610	585	267	101	34.709	2.578
19-SICILIA	86.404	3.045	7.802	1.581	845	317	95.051	4.943
20-SARDEGNA	35.154	1.562	3.319	738	360	170	38.833	2.470
TOTALE	1.225.053	46.727	160.546	34.045	24.865	12.617	1.410.464	93.389

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012

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

	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	24.577	2.084	4.305	1.216	765	432	29.647	3.732
Industrie tessili, dell'abbigliamento, del cuoio e delle calzature	31.242	1.838	9.299	1.844	1.243	654	41.784	4.336
Industrie del legno e del mobile	21.765	1.865	4.975	1.422	641	341	27.381	3.628
Industrie della carta, cartotecnica e della stampa	8.932	880	2.767	827	413	221	12.112	1.928
Altre industrie manifatturiere	6.030	590	1.257	376	155	91	7.442	1.057
Industrie estrattive	1.391	246	696	298	63	30	2.150	574
Industrie chimiche, petrolchimiche e farmaceutiche	2.377	462	1.482	430	684	385	4.543	1.277
Industrie della gomma e delle materie plastiche	4.698	822	2.646	881	649	371	7.993	2.074
Industrie della lavorazione dei minerali non metalliferi	10.588	1.283	3.214	993	570	337	14.372	2.613
Industrie della lavorazione dei metalli e dei prodotti in metallo	43.050	2.766	14.148	2.504	1.994	1.126	59.192	6.396
Industrie elettriche ed elettroniche	13.057	1.380	4.119	1.140	996	564	18.172	3.084
Industrie dei mezzi di trasporto, fabbric. macchinari e apparec.	14.536	1.521	7.265	1.772	1.917	1.116	23.718	4.409
Lavori di impianto tecnico: riparazione, manutenzione e install.	12.932	1.355	1.773	563	191	91	14.896	2.009
Public utilities	4.102	944	1.688	633	642	365	6.432	1.942
Costruzioni	204.729	2.733	23.154	3.479	1.470	602	229.353	6.814
Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli	47.157	1.000	4.504	942	408	217	52.069	2.159
Commercio all'ingrosso	77.721	1.087	11.390	1.754	1.156	589	90.267	3.430
Commercio al dettaglio	169.939	2.238	11.223	1.624	1.326	586	182.488	4.448
Servizi turistici, di alloggio e ristorazione	151.663	3.358	12.291	1.982	850	312	164.804	5.652
Servizi dei media e della comunicazione	4.897	551	900	286	235	86	6.032	923
Servizi informatici e delle telecomunicazioni	24.585	1.558	3.617	926	671	301	28.873	2.785
Servizi avanzati di supporto alle imprese	35.767	1.660	4.922	1.160	825	356	41.514	3.176
Servizi finanziari e assicurativi	20.747	1.706	1.469	508	710	489	22.926	2.703
Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	54.117	2.472	7.682	1.454	1.843	780	63.642	4.706
Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio	37.238	2.431	8.841	1.932	1.911	809	47.990	5.172
Istruzione e servizi formativi privati	8.017	845	1.960	590	390	191	10.367	1.626
Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	12.113	1.070	4.182	1.195	1.732	999	18.027	3.264
Altri servizi alle persone	68.384	2.783	3.448	784	404	170	72.236	3.737
Attività degli studi professionali	108.702	3.199	1.329	530	11	6	110.042	3.735
TOTALE	1.225.053	46.727	160.546	34.045	24.865	12.617	1.410.464	93.389

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012

4. Modalità e organizzazione dell'indagine presso le imprese

Il questionario di indagine é stato sottoposto alle imprese tra gennaio e aprile 2012.

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, è stata effettuata un'attività preliminare di mailing trasmettendo alle aziende, oltre alla lettera di presentazione dell'indagine e al questionario di rilevazione, anche le note di compilazione delle principali informazioni richieste.

La rilevazione telefonica C.A.T.I. presso le imprese fino a 250 dipendenti è stata realizzata da Almayiva Contact S.p.A. di Roma nel periodo compreso tra gennaio e marzo 2012.

Le interviste telefoniche alle imprese sono state effettuate nei giorni feriali del periodo di rilevazione. Nel corso del periodo di rilevazione sono state effettuate complessivamente 90.698 interviste telefoniche complete.

La rilevazione telefonica è stata condotta presso la sede della Società da un team di ca. 300 intervistatori specializzati in questa tecnica d'indagine. Prima dell'inizio della rilevazione gli intervistatori sono stati addestrati mediante delle sessioni formative – briefing – della durata complessiva di 24 ore. I briefing di formazione sono stati tenuti da ricercatori del Centro Studi di Unioncamere congiuntamente ai ricercatori di Almaviva Contact.

Il sistema CATI utilizzato per l'indagine ha previsto l'utilizzo di moduli software ACS (Automatic Call Scheduling) per la gestione dei contatti telefonici e delle iterazioni di chiamata in caso di esito non definitivo del contatto telefonico (ad. es. "segnale di occupato"; "libero, senza risposta", ecc).

Le regole di iterazione dei contatti telefonici adottate per il modulo ACS sono state definite in modo da garantire la sostituzione di una azienda del campione con la propria "riserva" – in caso di esiti non definitivi dei contatti telefonici – solo dopo un numero massimo di:

- 9 tentativi di contatto telefonico per le imprese fino a 49 dipendenti;
- 20 tentativi di contatto telefonico per le imprese con 50 dipendenti e oltre.

La schedulazione dei tentativi di contatto telefonico realizzati presso la medesima azienda del campione, successivamente al primo, è stata effettuata mediante il modulo ACS secondo schemi parametrici funzionali alla tipologia di esito non definitivo riscontrata a seguito del primo contatto telefonico stesso.

A seguito dell'applicazione di tale procedura, per effettuare le 90.698¹ interviste telefoniche complete dell'indagine sono stati operati tentativi di contatto telefonico (almeno 1 tentativo) a complessive 220.888 imprese e sono stati realizzati globalmente 764.112 contatti telefonici (pari a una media di ca. 3,46 contatti telefonici per azienda contattata e 8,42 contatti telefonici per intervista completa).

Il *tasso di sostituzione* medio del campione delle imprese fino a 49 dipendenti si è attestato su un valore pari al 0,35% (dato dal rapporto tra interviste effettuate presso le aziende non appartenenti al campione "base" e le interviste complessivamente effettuate). Per quanto riguarda le imprese con almeno 50 dipendenti, l'analogo indicatore non può essere determinato dal momento che per questa tipologia di imprese è stato fatto riferimento all'intero universo delle aziende italiane di queste dimensioni.

Nelle tabelle 3-4 sono riportati il quadro riassuntivo delle aziende intervistate, dei contatti telefonici effettuati nel corso dell'indagine e la distribuzione degli esiti riscontrati a seguito dei contatti telefonici.

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

	Aziende 1-49 dipendenti	Aziende 50 dipendenti e oltre	Totale
a. Aziende intervistate	80665	10033	90698
b. Aziende contattate	202514	18374	220888
c. Totale contatti telefonici	654164	109948	764112
d. (c/a) N. medio di contatti tel. per azienda intervistata	8,11	10,96	8,42
e. Tasso di sostituzione (Titolari = 52.668 Riserve = 27.887)	0,35	-	-

¹ La differenza rispetto al totale dei "ritorni" indicato nelle tavole 1 e 2 (93.389 unità) è data dalle circa 2.700 interviste a imprese con almeno 100 dipendenti effettuate dalle Camere di Commercio.

Tavola 4: Quadro riassuntivo contatti telefonici effettuati per tipologia di esito riscontrato

n	Aziende		Aziende		Totale	
	1-49 dipendenti		50 dipendenti e oltre			
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Interviste completate	80665	12,33%	10033	9,13%	90698	11,87%
Segnale di libero; senza risposta; segreteria tel; fax	212526	32,49%	23761	21,61%	236287	30,92%
Segnale di occupato	52610	8,04%	7744	7,04%	60354	7,90%
Nuovo appuntamento	218822	33,45%	61409	55,85%	280231	36,67%
Non disponibile all'intervista	18042	2,76%	1542	1,40%	19584	2,56%
Irreperibilità temporanea	40043	6,12%	3140	2,86%	43183	5,65%
Recapito telefonico errato	19806	3,03%	1909	1,74%	21715	2,84%
Altro esito	11651	1,78%	410	0,37%	12061	1,58%
Totale	654164	100,00%	109948	100,00%	764112	100,00%

Con riferimento alla modalità di rilevazione e codifica delle figure professionali nel corso dell'indagine, questa si basa su un metodo originale che sfrutta un approccio dinamico, di tipo *bottom up*, in grado di semplificare la rilevazione, solitamente complessa, di dati di questa natura e rendere possibile il ricorso all'intervista telefonica.

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 2012;
- 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 2012);
- sezione 3bis: Canali di selezione;
- sezione 4: Forme contrattuali "atipiche" previste per il 2012;
- sezione 5: Formazione del personale avvenuta nel 2011;
- sezione 6: Situazione dell'occupazione e flussi previsti nel 2012 distintamente per unità provinciali (limitatamente alle imprese plurilocalizzate con oltre 100 dipendenti);
- sezione 7: Altre caratteristiche d'impresa

Nella sezione 1 del questionario è stato rilevato lo stock degli occupati al 31.12.2011 e i movimenti previsti dall'impresa per l'anno 2012, 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 2012, distintamente per ogni figura professionale richiesta.

Come nelle precedenti indagini sono state richieste informazioni qualitative più dettagliate sui profili professionali previsti in entrata, quali ad esempio la tipologia contrattuale offerta, la difficoltà di reperimento e le relative motivazioni, la richiesta o meno di una precedente esperienza lavorativa nella professione indicata o nel settore di attività dell'impresa, il livello di istruzione e il titolo di studio specifico richiesto, la classe di età, ecc .

Sempre nella sez. 2, da alcune 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 dall'edizione 2010 sono stati introdotti alcuni quesiti sulle competenze che il candidato dovrà possedere.

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

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

Con la sezione 4 si è rilevata l'intenzione dell'impresa, durante l'anno 2012, di utilizzare lavoratori non alle dipendenze dell'impresa (lavoratori interinali, collaboratori con contratto a progetto con attività prevalente nell'impresa, lavoratori con contratto di tirocinio/stage retribuito e ulteriori lavoratori non alle dipendenze, vale a dire collaboratori con partita IVA e occasionali) e la numerosità degli stessi in forza all'impresa nel medesimo arco temporale.

La sezione 5 ha rilevato l'attività formativa promossa dall'impresa nel 2011 a favore dei propri dipendenti, le modalità e le finalità della stessa, 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 31.12.2011 e delle entrate e uscite previste nel 2012 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 2011, di processi di innovazione e la dinamica del fatturato tra il 2010 e il 2011, in termini di variazione percentuale. Sono state inoltre richieste alcune informazioni sugli investimenti in tecnologie a maggior risparmio energetico.

6. I controlli delle risposte “on line” e i controlli di qualità dei dati di indagine

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 delle risposte date.

I **controlli di qualità** sui dati di indagine sono svolti secondo un processo unitario, che prende le mosse dall'esame della sezione 1 del questionario (stock di occupati a inizio anno e flussi previsti per l'anno in corso), per poi passare alla sezione 2 (figure professionali richieste) e alle altre sezioni, ma devono necessariamente tenere conto della diversità dei dati riferiti alle “grandi” (con almeno 100 dipendenti) e alle “piccole” imprese.

I primi sono relativi alla singola impresa, rilevati o stimati - in caso di mancata risposta - sulla base dei dati storici dell'impresa stessa e dei dati medi del “cluster” cui l'impresa appartiene. I secondi sono invece dati campionari che devono essere successivamente riportati all'universo.

Per quanto riguarda i flussi in entrata e in uscita relativi alle imprese con almeno 100 dipendenti i questionari pervenuti sono stati controllati puntualmente, con particolare attenzione a quelli stimati, 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.).

Per quanto riguarda invece i dati campionari relativi alle “piccole” imprese e derivanti dall'indagine telefonica, particolare attenzione viene data ai questionari con un rilevante numero di entrate e/o uscite previste rispetto allo stock di dipendenti presente nell'impresa all'inizio dell'anno, suscettibili, in certi casi, di determinare riporti molto elevati, in particolare a livello delle singole province.

Sempre con riferimento ai movimenti previsti nel 2012, particolare attenzione è stata data al settore turistico, caratterizzato da un'elevata stagionalità, che porta a determinare flussi di notevole rilevanza in diverse aree del

paese. Tali flussi sono stati confrontati a livello territoriale con i dati di fonte INPS degli ultimi anni sull'evoluzione mensile dello stock di dipendenti, così da valutare se quanto rilevato in sede di indagine per il 2012 fosse coerente con quanto effettivamente avvenuto nel recente passato. E' stata inoltre verificata la coerenza tra i dati dell'indagine annuale e quelli delle precedenti indagini trimestrali, le ultime due delle quali si riferiscono ai primi due trimestri del 2012.

Un ulteriore controllo sui dati della sezione 1 riguarda la coerenza dei dati per tipologia contrattuali rispetto alle effettive indicazioni delle imprese, con particolare riferimento alla disaggregazione tra assunzioni "stagionali" e "non stagionali".

Una seconda serie di controlli si riferisce poi ai dati di tipo qualitativo e in particolare alle informazioni rilevate per le figure professionali. Un primo intervento di rilievo riguarda la codifica delle figure professionali non codificate in sede d'indagine, sulla base di tutte le informazioni emerse nel corso dell'intervista (descrizione "in chiaro" fornita dall'impresa, inquadramento, competenze che la figura deve avere e mansioni che dovrà svolgere, titolo di studio, ecc.). Nello stesso tempo vengono verificate anche le codifiche assegnate in sede d'indagine sulla base di un software che ne verifica la coerenza con le caratteristiche fornite dall'impresa.

In generale, sia per i dati di flusso che per le informazioni qualitative, si verifica costantemente la corrispondenza tra i dati campionari – raccolti e ordinati in appositi report – e i dati riportati all'universo.

Le informazioni vengono inoltre confrontate con le tendenze evidenziate dalle precedenti indagini al fine di rilevare eventuali risposte che si discostano in misura significativa dalle indagini precedenti.

In quest'ultima edizione è stata data infine maggiore rilevanza ai controlli sui dati della sezione 4 (contratti atipici), data la loro crescente importanza.

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 imprese simili.

Le suddette procedure, per qualunque tipologia di impresa, sono precedute – come precedentemente accennato - 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 π_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 - Nell'indagine, come nell'anno precedente, si fa riferimento a livello nazionale e regionale a 29 settori economici. Tali settori raggruppano divisioni e gruppi di attività secondo la classificazione ATECO 2007. Nell'*Appendice 1* è riportata la tavola di raccordo fra i settori "Excelsior" e le divisioni, gruppi o classi ATECO 2007 che li compongono. A livello provinciale, come si è accennato nel secondo paragrafo, si privilegia una struttura settoriale "dinamica" (cioè variabile) che porta a evidenziare i settori prevalenti e tipici di ciascuna area. Il numero di settori varia così da un minimo di 8 in province come Isernia a un massimo di 29 a Milano e 26 a Roma.

Professioni – Nell'ambito del progetto è stata messa a punto una nomenclatura dinamica (o "dizionario") che include circa 4.000 voci, annualmente aggiornate sulla base delle segnalazioni di figure emergenti fornita direttamente dalle imprese o da fonti specifiche riferite ai diversi settori economici, di cui circa 1.800 effettivamente richieste dalle imprese almeno una volta nelle ultime 5 indagini.

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

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

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, da quest'anno le professioni elementari sono state classificate secondo la nuova classificazione delle professioni ISTAT 2011, che consente sia la coerenza con una classificazione di livello europeo, dato il raccordo esistente tra Classificazione nazionale Istat 2011 e la classificazione ISCO 2008, sia la possibilità di associare un significato univoco alle descrizioni delle figure attraverso l'introduzione di una definizione delle classi di appartenenza delle figure stesse e, conseguentemente, un miglior controllo della corrispondenza tra descrizione della figura da parte dell'impresa e descrizione codificata.

Con l'occasione della costruzione della tavola di raccordo tra le figure contenute nel "dizionario" Excelsior e la classificazione Istat, è stata operata una revisione delle figure contenute nel dizionario stesso, che ha portato da un lato a eliminare figure obsolete e non più richieste dalle imprese, e dall'altro a aggiungere figure "mutuate" dalla classificazione Istat e prima non presenti.

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

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

- 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;
- una più rigorosa definizione di figure appartenenti ad una stessa area aziendale, ma caratterizzate da livelli di specializzazione non omogenei. E' il caso delle figure dell'area amministrativa e contabile, per le quali ad esempio "addetto alla contabilità" indica una figura con requisiti formativi e di esperienza più elevati di un "addetto all'amministrazione" o di un "addetto alla fatturazione" (e perciò classificabile il primo nel grande gruppo 3 e i secondi nel grande gruppo 4).

Nel "grande gruppo 1" relativo ai "dirigenti e direttori" vengono inserite solo figure con chiara prevalenza del livello di inquadramento "dirigente".

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 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.

Ovviamente, anche i risultati delle indagini precedenti sono stati ricalcolati in armonia con l'attuale classificazione delle professioni. Tuttavia, in conseguenza dell'introduzione di figure prima non esistenti e dell'eliminazione di figure ritenute obsolete, i valori 2012 non risultano perfettamente confrontabili con quelli degli anni precedenti. Si suggerisce quindi una certa cautela nell'analisi dei dati in serie storica.

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

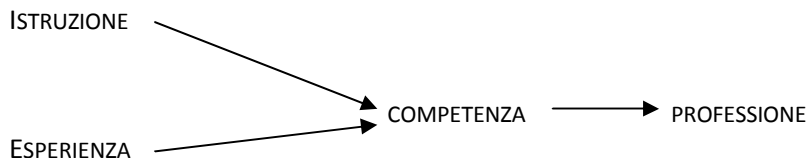
I titoli di studio riferiti al livello di istruzione universitario e ai diplomi quinquennali vengono considerati così come classificati all'interno di specifici indirizzi formativi dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca. Per il dettaglio della classificazione dei titoli negli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

Per i livelli formativi corrispondenti alla formazione professionale o al diploma professionale i dati vengono esposti secondo un insieme di indirizzi riconducibili agli indirizzi della scuola media superiore. Da tre 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 giovanili della provincia e si articola in 7 sezioni così intitolate:

1. Le previsioni di assunzione delle imprese per il 2012;
2. I movimenti occupazionali previsti dalle imprese per il 2012;
3. Le assunzioni non stagionali previste nel 2012: principali caratteristiche;
4. Le assunzioni non stagionali previste dalle imprese nel 2012: le professioni richieste, i titoli di studio dichiarati e i livelli formativi equivalenti;
5. Le assunzioni a tempo determinato a carattere stagionale previste nel 2012: principali caratteristiche;
6. Formazione in entrata e formazione continua nelle imprese;
7. I contratti atipici previsti nel 2012.

Nella prima parte "*Le previsioni di assunzione delle imprese per il 2012*" i dati sono riferiti esclusivamente alle imprese che prevedono o non prevedono assunzioni nel 2012 e alle previsioni delle imprese ripartite secondo variabili di stratificazioni quali, ad esempio, l'avvio di innovazioni, l'andamento del fatturato e la presenza sui mercati esteri nel corso del 2011, le modalità e i canali utilizzati per la ricerca e la selezione del personale.

I dati sono disaggregati per settore di attività economica, per classe dimensionale e per ripartizione geografica.

Nella seconda parte "*I movimenti occupazionali previsti dalle imprese per il 2012*" si riportano i dati di sintesi dei movimenti previsti e le relative tipologie contrattuali.

Nella terza parte "*Le assunzioni non stagionali previste nel 2012: principali caratteristiche*" e nelle due seguenti le tavole statistiche riguardano tutte le tipologie contrattuali delle assunzioni previste dalle imprese con l'esclusione dei contratti a tempo determinato a carattere stagionale.

Nelle tavole riportate nella quarta sezione le assunzioni previste sono disaggregate per gruppo professionale (con diversi livelli di dettaglio secondo la classificazione ISTAT), titolo di studio richiesto e livello di formazione equivalente ed associate ad alcune delle principali caratteristiche delle assunzioni rilevate nel corso dell'indagine: classe di età, esperienza, difficoltà di reperimento, area funzionale di inserimento, livello di istruzione e genere ritenuto più adatto a svolgere la professione.

Nella quinta parte *“Le assunzioni a tempo determinato a carattere stagionale previste nel 2012: principali caratteristiche”* le tavole statistiche riguardano esclusivamente le assunzioni previste dalle imprese con riferimento al personale assunto con contratto determinato a carattere stagionale. Le assunzioni previste sono disaggregate con riferimento ad alcune principali caratteristiche rilevate nel corso dell’indagine, con particolare riferimento al livello di istruzione segnalato dalle imprese, al grande gruppo professionale ISTAT e alle professioni più richieste di ciascun gruppo.

Nella parte seguente, relativa alla *“Formazione in entrata e formazione continua nelle imprese”*, l’insieme delle tavole raccoglie informazioni circa l’attività di formazione continua svolta dalle imprese nel 2011 (e relativo personale dipendente interessato), la presenza nelle imprese di personale in tirocinio/stage, nonché dati relativi alle imprese che per il 2012 segnalano assunzioni di personale senza esperienza specifica o con necessità di ulteriore formazione.

Infine, l’ultima sezione, *“I contratti atipici previsti nel 2012”*, riporta, con dettaglio settoriale, territoriale e dimensionale, l’utilizzo previsto di lavoratori non alle dipendenze dell’impresa (lavoratori interinali, collaboratori con contratto a progetto con attività prevalente nell’impresa, lavoratori con contratto di tirocinio/stage retribuito e ulteriori lavoratori non alle dipendenze, vale a dire collaboratori con partita IVA e occasionali), con la specificazione del numero di questi contratti che saranno attivati nel corso dell’anno.

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.

Come ricordato in precedenza, si precisa che tutti i dati riferiti alle imprese devono intendersi più correttamente riferiti alle ULP (unità provinciali d’impresa).

Sistema Informativo Excelsior 2012

Glossario

“Altri” lavoratori non alle dipendenze

Sono i lavoratori non dipendenti con attività prevalente nell'impresa (collaboratori in possesso di partita IVA e occasionali) dei quali è previsto l'utilizzo nel 2012, che si aggiungono alle altre categorie di lavoratori non dipendenti che le imprese hanno programmato di utilizzare, quali gli interinali (vedi “Tipologia di contratto”), i collaboratori a progetto (vedi “Collaboratori a progetto previsti”) e i tirocinanti/stagisti retribuiti (vedi “Stage e tirocini previsti”).

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 di 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, gli "altri" lavoratori non alle dipendenze (vedi) e i tirocini/stage, retribuiti o meno*) che le imprese intervistate hanno previsto in entrata nel corso del 2012. Tali previsioni sono state formulate dalle imprese tra gennaio e aprile 2012.

Classificazione delle professioni ISTAT

A partire dal 2011 l'Istat ha adottato la nuova classificazione delle professioni CP2011, frutto di un lavoro di aggiornamento della precedente versione (CP2001) e di adattamento alle novità introdotte dalla International Standard Classification of Occupations - Isco08 (www.istat.it). Questo è pertanto lo strumento classificatorio gerarchico di riferimento attualmente utilizzato nel nostro Paese per rilevare le professioni.

La nuova classificazione ISTAT 2011 si articola in:

- 9 grandi gruppi
- 37 gruppi
- 129 classi
- 511 categorie
- 800 unità professionali, in cui sono riconducibili tutte le professioni esistenti nel mercato del lavoro.

A fini di analisi e di esposizione dei dati, le figure professionali richieste dalle imprese sono state 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 2012 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). Tra essi sono inclusi anche gli amministratori di società, ancorché di entità marginale. 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/

Collaboratori a progetto di cui è prevista l'attivazione nel 2012

Si tratta dei collaboratori a progetto per i quali il contratto verrà attivato (o ri-attivato) nel corso del 2012.

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 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 livelli di istruzione (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 scritta e orale, abilità nel gestire i rapporti con i clienti, capacità di lavorare in gruppo, capacità direttive e di coordinamento, capacità di lavorare in autonomia, flessibilità e capacità di adattamento), le competenze di carattere cognitivo (abilità creative e di ideazione, conoscenza delle lingue straniere, capacità di risolvere problemi) e le competenze tecnico-pratiche (abilità manuali, abilità amministrative, competenze informatiche, di base e specialistiche). Nella presente indagine, a differenza che nella precedente, la conoscenza delle lingue straniere e le competenze informatiche, di base e specialistiche, formano oggetto di domande a sé stanti e non vengono quindi più richieste tra le competenze. Le altre competenze tecnico-pratiche (abilità manuali e abilità amministrative) non vengono invece richieste in quanto "insite" – quando necessarie - nelle competenze necessarie per svolgere una certa professione.

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 2010 e il 2011 secondo diverse modalità: aumento elevato (oltre il 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 il -15%).

Figure professionali elementari Excelsior

Sono le circa 4.000 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.

A fini espositivi, da quest'anno le professioni elementari Excelsior sono state classificate secondo la nuova classificazione delle professioni ISTAT 2011, che consente sia la coerenza con una classificazione di livello europeo, dato il raccordo esistente tra Classificazione nazionale Istat 2011 e la classificazione ISCO 2008, sia la possibilità di associare un significato univoco alle descrizioni delle figure attraverso l'introduzione di una definizione delle classi di appartenenza delle figure stesse e, conseguentemente, un miglior controllo della corrispondenza tra descrizione della figura da parte dell'impresa e descrizione codificata.

Con l'occasione della costruzione della tavola di raccordo tra le figure contenute nel "dizionario" Excelsior e la nuova classificazione Istat, è stata operata una revisione delle figure contenute nel dizionario stesso, che ha portato da un lato a eliminare figure obsolete e non più richieste dalle imprese, e dall'altro a aggiungere figure "mutuate" dalla classificazione Istat e prima non presenti.

Per eventuali approfondimenti si veda la nota metodologica.

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 2011. 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 valutare 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 2011. Come nella precedente edizione, nell'indagine alla base del presente volume l'affiancamento viene incluso tra le tipologie di formazione continua in azienda (sia pur in senso lato).

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, incluso l'affiancamento a personale interno.

Impresa esportatrice

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

Impresa innovatrice

E' l'impresa che ha dichiarato di aver effettuato, nel corso del 2011, 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 di formazione professionale o diploma professionale (fino a 4 anni di studio), conseguiti 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

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

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

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

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

Per eventuali approfondimenti consultare il sito: www.lavoro.gov.it/

Ripartizioni geografiche

Corrispondono alle aggregazione delle regioni secondo 4 raggruppamenti territoriali:

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

Saldi occupazionali

I saldi occupazionali sono determinati dalla differenza algebrica tra le entrate e le uscite di personale dipendente previste per il 2012. Si ricorda che il Sistema informativo Excelsior non tiene conto dei flussi occupazionali relativi alle imprese che inizieranno la propria attività nel 2012, 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 formativi e di orientamento

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 nel corso del 2011 – retribuiti o no - e la relativa durata media (un mese o più).

Per eventuali approfondimenti consultare il sito: www.lavoro.gov.it/

Stage e tirocini (previsti)

Nella presente indagine è stato richiesto all'impresa di indicare le previsioni di utilizzo nel 2012 di lavoratori con contratto di tirocinio/stage retribuiti (vedi voce precedente). E' stato inoltre richiesto di specificare per quanti di essi tale contratto verrà attivato (o ri-attivato) nel corso del 2012.

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 (di lavoro dipendente)

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 2012 intendono utilizzare lavoratori "interinali" (*inseriti cioè con contratto di lavoro somministrato*) e il relativo numero. Anche per essi è stato richiesto di specificare per quanti il contratto verrà attivato (o ri-attivato) nel corso del 2012.

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

*Vedi anche:
collaboratori a progetto.*

Unità Locale

Le imprese possono essere istituite ed operare in unico luogo, ovvero in luoghi diversi mediante varie unità locali (UL). Le varie unità locali, create nella stessa o in diverse province, assumono diverse funzioni che vengono loro attribuite dall'imprenditore. In pratica gli operatori economici adottano liberamente varie definizioni: filiale, succursale, agenzia, ufficio di rappresentanza, deposito, magazzino, negozio, ecc..

Secondo la definizione ISTAT (ai fini del Censimento), unità locale è l'impianto (o corpo di impianti) situato in un dato luogo e variamente denominato (stabilimento, laboratorio, negozio, ristorante, albergo, bar, ufficio, studio professionale, ecc.) in cui viene effettuata la produzione o la distribuzione di beni o la prestazione di servizi.

Unità Locale Provinciale

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

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

Per eventuali approfondimenti si veda la nota metodologica.

Uscite

Le uscite corrispondono al numero di lavoratori dipendenti (*compresi i contratti a termine ed esclusi i lavoratori interinali, i collaboratori a progetto, gli altri lavoratori non alle dipendenze (vedi) e i tirocini/stage, retribuiti o meno*) che le imprese intervistate hanno previsto lasceranno il proprio posto di lavoro all'interno dell'azienda nel corso del 2012. Tali previsioni sono state formulate dalle imprese fra gennaio e aprile 2012. In sede di indagine Excelsior è stato richiesto all'impresa di specificare anche le uscite previste per il 2012 per scadenza di contratto.