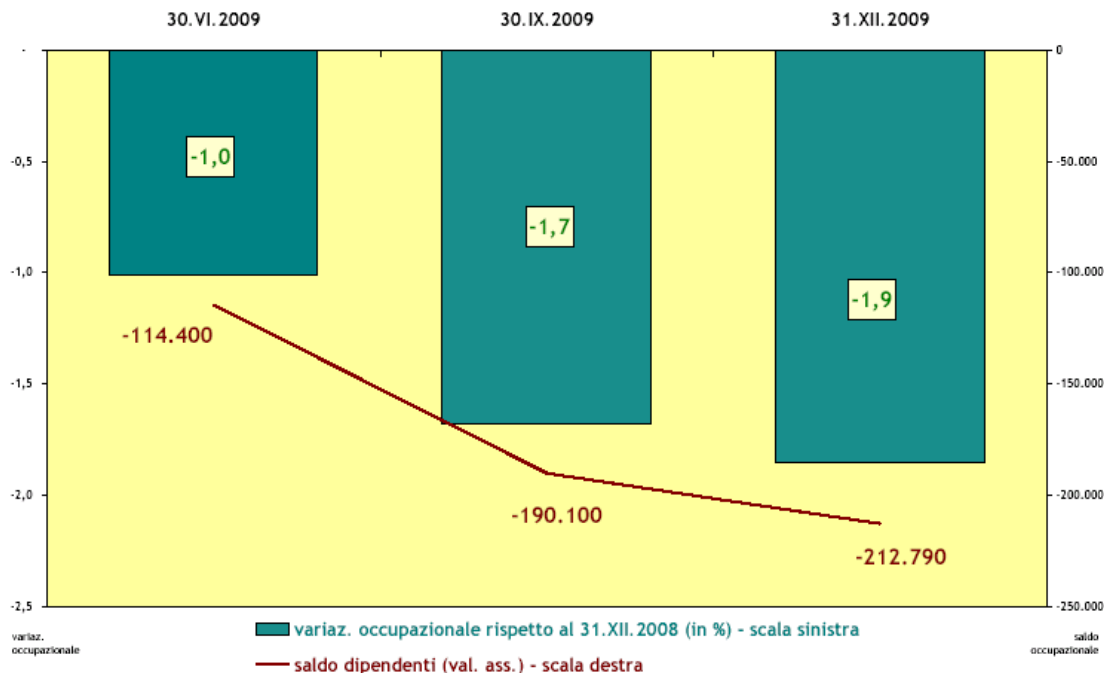


LA DOMANDA DI PROFESSIONI E DI FORMAZIONE NEL 2009

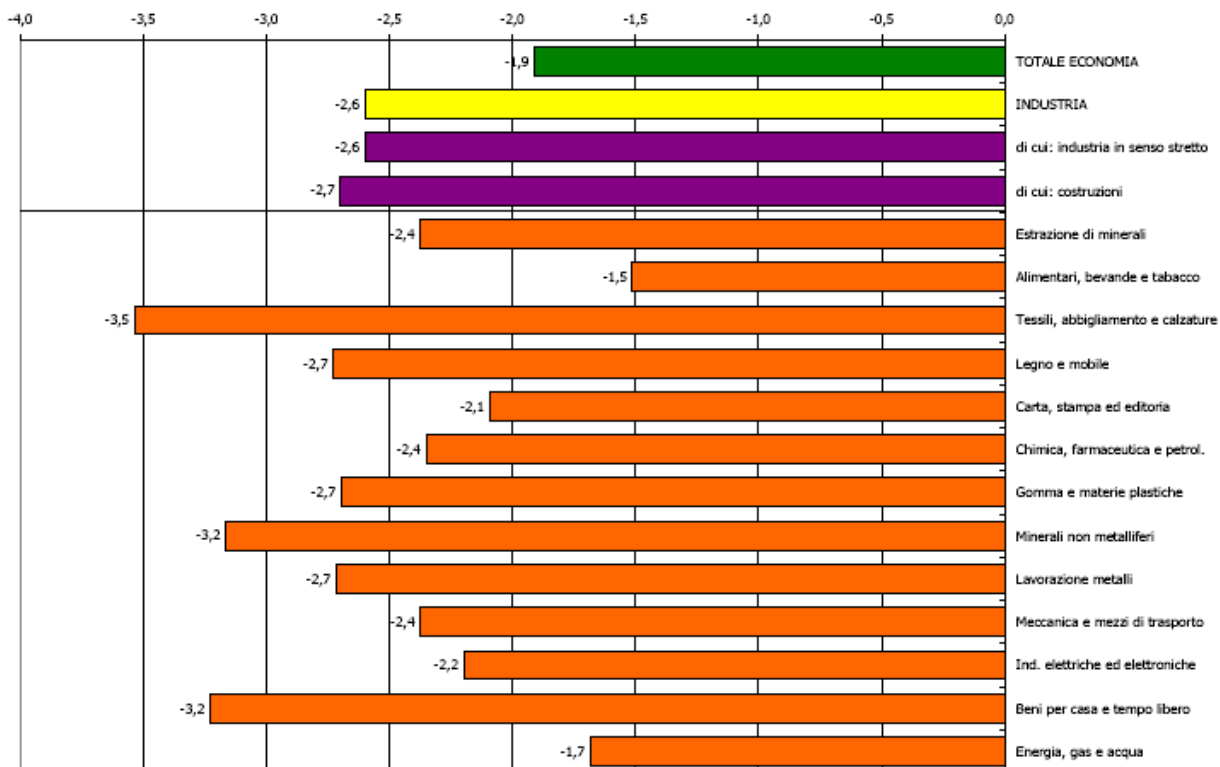
1. L'andamento dell'occupazione dipendente nel corso del 2009

I dati del Sistema Informativo Excelsior evidenziano per il 2009 una flessione del lavoro dipendente nell'industria e nei servizi pari a -1,9% su base annua. Le indagini svolte dal Centro Studi Unioncamere hanno indicato che la fase peggiore del ciclo sarebbe dovuta coincidere con i primi nove mesi del 2009:

Variazioni occupazionali per il 2009 dichiarate dalle imprese per il periodo gennaio - giugno 2009 e previsioni fino al 30.09.2009 e al 31.12.2009
(Valori assoluti e valori %)

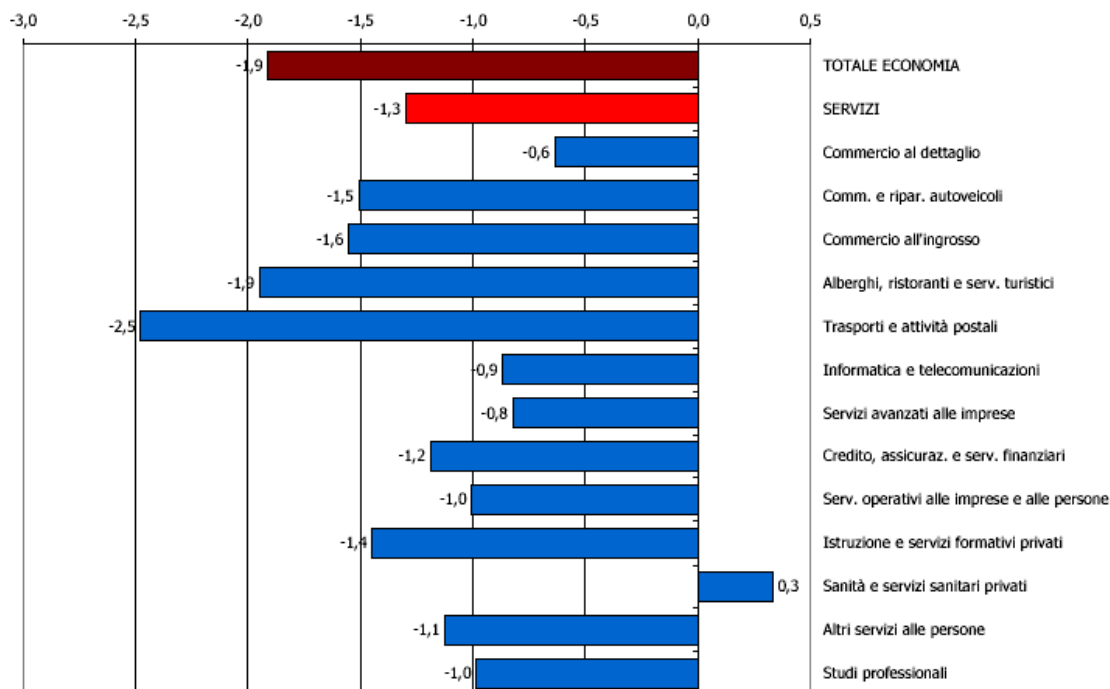


Tassi di variazione occupazionale previsti dalle imprese industriali nel 2009



Per le attività terziarie la situazione prevista era la seguente:
Sintesi dei principali risultati del Sistema Informativo Excelsior

Tassi di variazione occupazionale previsti dalle imprese terziarie nel 2009



Alcuni servizi dal profilo *knowledge intensive* (servizi avanzati alle imprese, studi professionali e, in seconda battuta, informatica e telecomunicazioni) hanno fatto invece registrare tassi di variazione ancora negativi ma sensibilmente più contenuti degli altri.

Sono poi soprattutto le piccolissime imprese (con meno di 10 dipendenti), comprese quelle a carattere artigianale, che hanno mostrato la più intensa contrazione occupazionale (-2,2%), per lo più tra le unità manifatturiere (-3,1%).

Al di là degli specifici andamenti settoriali, territoriali e dimensionali, le imprese hanno compiuto sforzi per trattenere i dipendenti in azienda, nel timore di disperdere professionalità e non trovarsi in condizione di riprendere tempestivamente l'attività produttiva al migliorare dello scenario economico. Il ridimensionamento dei programmi occupazionali delle aziende italiane previsto non è in misura proporzionale per tutte le tipologie di lavoratori:

Saldi occupazionali previsti dalle imprese, per livello d'inquadramento e per settore

	Tassi di variazione previsti nel 2009			
	<i>Dirigenti</i>	<i>Quadri, imp. e tecnici</i>	<i>Operai e pers. non qualific.</i>	<i>Totale</i>
Totale	-1,6	-1,1	-2,4	-1,9
Industria	-1,7	-1,4	-3,1	-2,6
Servizi	-1,5	-0,9	-1,6	-1,3

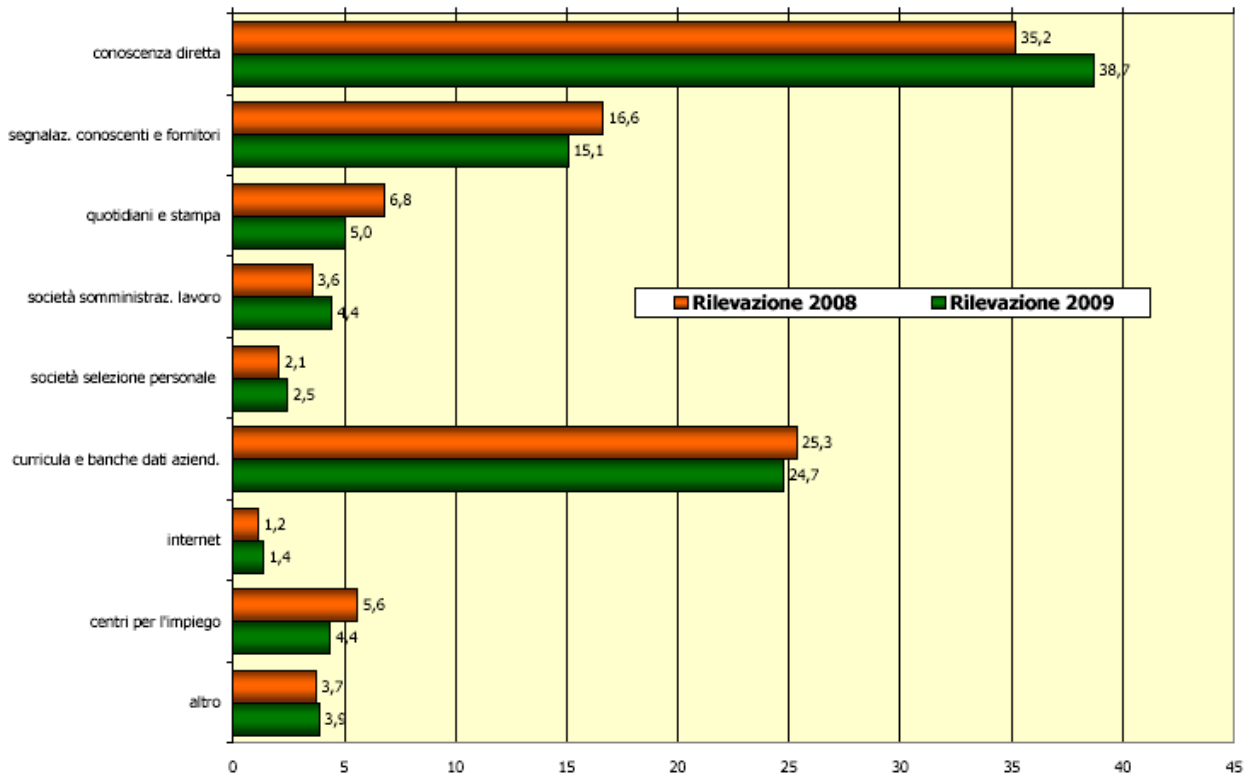
2. Domanda di lavoro per il 2009

La più contenuta domanda di lavoro prevista per il 2009 ha indicato una certa cautela delle nostre aziende dell'industria e dei servizi nel procedere all'inserimento di nuovo personale, nell'attesa di più solidi segnali di ripresa della domanda interna ed internazionale a partire dall'autunno. La quota delle aziende industriali e terziarie che hanno previsto assunzioni è del 19,8% (contro il 28,5% del 2008).

L'assorbimento di personale è motivato soprattutto dall'esigenza di colmare posizioni lavorative lasciate scoperte da dipendenti in uscita (39%) e solo in seconda battuta dalla necessità di far fronte a una domanda prevista in crescita o in ripresa.

La modalità maggiormente utilizzata dalle imprese per individuare e selezionare le figure da assumere risulta essere la "conoscenza diretta" (contratti "a termine" o di collaborazione, tirocini, stage, ecc.). Questo "canale informale" viene adottato nel 38,7% dei casi:

Modalità e canali utilizzati dalle imprese per la ricerca e la selezione di personale Confronto fra la rilevazione del 2009 e quella del 2008 (in % sul totale delle imprese)



3. I profili professionali richiesti dalle imprese

I dati disponibili hanno consentito di evidenziare un graduale ma continuo miglioramento del profilo qualitativo della struttura occupazionale. Pur in un contesto di generalizzato ridimensionamento in termini assoluti delle assunzioni previste per il 2009, è stata evidenzia infatti una crescita relativa delle entrate di figure professionali maggiormente qualificate (negli ultimi cinque anni, le figure *high skill* - dirigenti, impiegati con elevata specializzazione e tecnici - passerebbero dal 17 al 22% delle assunzioni programmate), nonché degli impiegati e delle professioni commerciali (dal 31 al 37%). Non solo in termini assoluti ma anche in termini relativi, decrescono invece in misura considerevole gli operai, gli assemblatori e i conduttori di impianti (dal 35% al 29%), mentre risulta stabile la richiesta di personale non qualificato:

Assunzioni non stagionali previste dalle imprese, per grandi gruppi professionali
Anni 2007-2009 (distribuzione %)

	Assunzioni non stagionali 2009		Assunzioni non stagionali 2008		Assunzioni non stagionali 2007	
	Valore assoluto*	distribuz. %	Valore assoluto*	distribuz. %	Valore assoluto	distribuz. %
<i>Dirigenti, impiegati con elevata specializzazione e tecnici</i>	112.850	21,6	172.000	20,8	152.410	18,2
1 Dirigenti	1.740	0,3	2.300	0,3	1.900	0,2
2 Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializ.	23.360	4,5	35.930	4,3	31.130	3,7
3 Professioni tecniche	87.750	16,8	133.770	16,2	119.380	14,2
<i>Impiegati, professioni commerciali e nei servizi</i>	191.850	36,6	272.340	32,9	292.690	34,9
4 Impiegati	61.140	11,7	93.900	11,3	93.890	11,2
5 Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	130.710	25,0	178.440	21,6	198.800	23,7
<i>Operai specializzati e conduttori di impianti e macchine</i>	151.290	28,9	279.830	33,8	278.930	33,2
6 Operai specializzati	94.600	18,1	166.550	20,1	164.280	19,6
7 Conduttori di impianti e addetti a macchinari fissi e mobili	56.690	10,8	113.280	13,7	114.650	13,7
<i>Professioni non qualificate</i>	67.630	12,9	103.730	12,5	115.420	13,7
Totale	523.620	100,0	827.890	100,0	839.460	100,0

Le strategie occupazionali seguite dalle imprese in questa fase congiunturale hanno consentito di individuare alcune novità nei percorsi di diffusione delle conoscenze e competenze strategiche nelle e tra le aziende italiane. Tali dinamiche passano in molti casi attraverso l'internalizzazione di figure con competenze elevate, da un lato sul versante tecnologico in senso stretto (per permettere lo sviluppo di relazioni stabili con centri di

ricerca e formazione e favorire così la diffusione di innovazioni), da un altro lato sul versante delle strategie di marketing e comunicazione o, ancora, su quello dell'efficienza del processo di produzione e distribuzione. Raggruppando le figure *high skill* in base ai contenuti professionali, le figure per le quali è stata rilevata la richiesta più rilevante in termini assoluti per il 2009 sono:

La domanda di figure *high skill*⁽¹⁾ per famiglia professionale di appartenenza

Assunzioni programmate nel 2009^(*)

Famiglie di professioni high skill	Totale assunzioni 2009	Incidenza su totale	Quota in imprese industriali	Quota laureati
	val.Ass.	% su high skill	% su tot. figure	% su tot. figure
Approvvigionamento beni/servizi e gestione magazzino	900	0,8	50,6	27,2
Progettazione e design	5.050	4,5	66,9	34,1
Care business produttivo	22.880	20,3	53,6	55,6
Efficienza dei processi produttivi e gestionali (ICT)	9.910	8,8	13,7	57,9
Gestione, amministrazione e controllo	32.870	29,1	22,2	31,2
Istruzione, formazione, risorse umane	9.610	8,5	1,7	81,7
Marketing&Comunicazione, Commerciale	18.510	16,4	35,8	41,1
Servizi socio-sanitari	9.550	8,5	2,2	92,4
Cultura, spettacolo e sport	3.570	3,2	9,1	23,6
Totale assunzioni high skill	112.850	100,0	28,4	49,5

(1) Dirigenti, impiegati con elevata specializzazione e tecnici

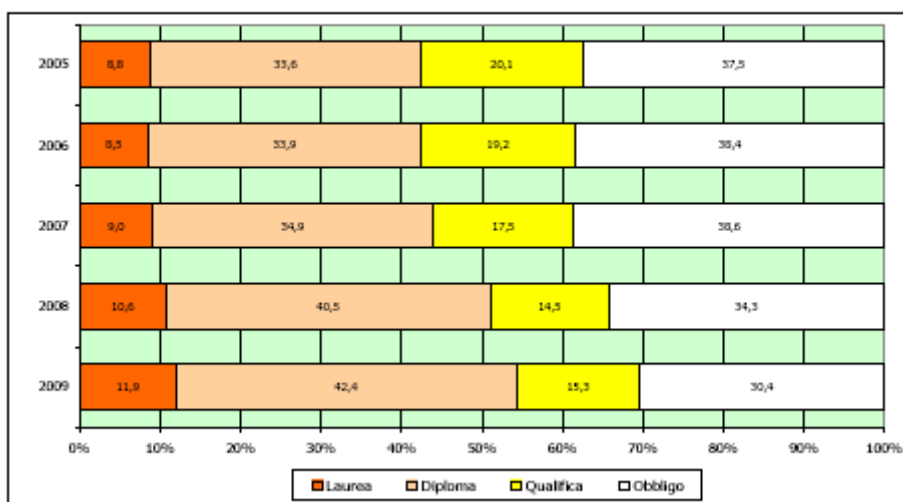
(*) Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

4. Innalzamento qualitativo della domanda di lavoro

L'investimento in capitale umano quale fattore per fronteggiare la crisi emerge anche dall'analisi del livello di istruzione associato alle figure professionali in entrata: all'aumento di figure *high skill* si associa, infatti, un progressivo incremento anche della richiesta di personale con un livello di istruzione universitario (12% circa). In aumento anche la domanda relativa di personale in possesso di un livello di istruzione secondario e post-secondario. Si conferma, inoltre, la diminuzione delle assunzioni con il solo obbligo scolastico:

Assunzioni non stagionali previste dalle imprese, per livelli di istruzione

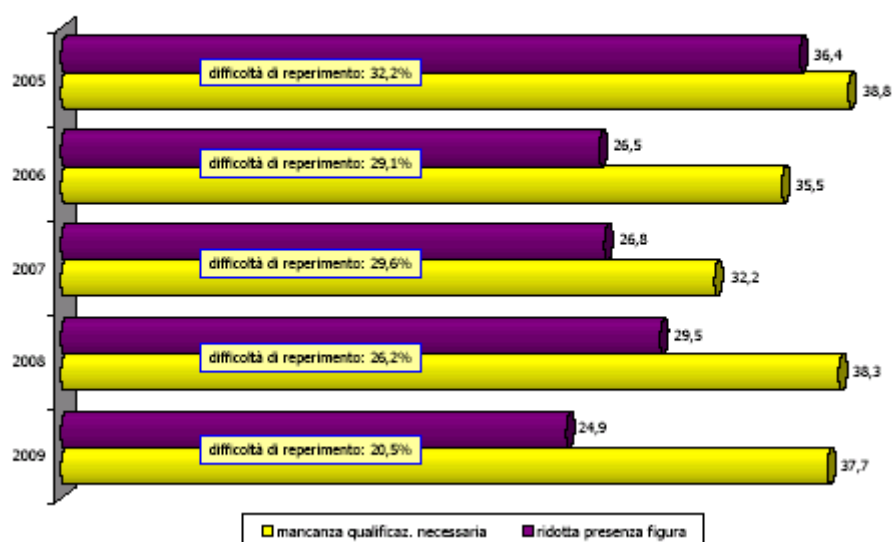
Anni 2005-2009 (distribuzione %)



Tra gli imprenditori che segnalano una preferenza sul tipo di laurea si conferma in modo netto l'orientamento verso quella specialistica (44,8% delle entrate di laureati), rispetto alla laurea breve (25,5% della domanda). Le lauree più richieste dal mercato sono quelle a indirizzo "economico" (29,8% per il 2009 contro il 29,7% dello scorso anno), seguite dall'indirizzo "sanitario e paramedico" (10,7% contro l'8,3% del 2008), e da quelli di: "ingegneria elettronica e dell'informazione", "chimico-farmaceutico" (5,7% contro il 5,6% del 2008) e "ingegneria civile e ambientale" (3,4% rispetto al 3,1%). I diplomi più richiesti dalle imprese sono quelli a indirizzo "amministrativo e commerciale" (33,4%), seguiti dall'indirizzo "meccanico", da quello "turistico-alberghiero" e dall'indirizzo elettrotecnico. In incremento risulta anche l'indirizzo "informatico" (2,9% rispetto al 2,5% del 2008) e l'indirizzo "socio-sanitario" (1,5% a fronte dell'1,1%). Resta sostanzialmente immutata la quota di difficoltà legate al mismatch fra il profilo qualitativo delle figure richieste e l'offerta di lavoro:

Principali motivi alla base della difficoltà di reperimento segnalata dalle imprese

Anni 2005-2009 (in % sul totale delle assunzioni considerate difficili)



In particolare:

Le 30 figure elementari *low skill* più difficili da reperire nel 2009

Figura	Assunzioni 2009 ⁽¹⁾	% con difficoltà di reperimento	Regione con più elevata difficoltà di reperimento e numero assunzioni "difficili"	% a tempo indeterminato	% senza esperienza specifica
1) Installatore impianti di allarme	1.060	86,7	Campania (580)	7,3	28,2
2) Pavimentatore	470	70,5	Lazio (140)	51,3	9,5
3) Aiuto parrucchiere	1.840	55,1	Campania (170)	25,1	50,1
4) Ausiliario socio-assistenziale	5.420	53,6	Emilia Romagna (600)	49,5	15,1
5) Parrucchiere	2.580	52,8	Lombardia (480)	39,1	27,1
6) Addetto banco gastronomia	730	52,3	Emilia Romagna (130)	39,0	39,1
7) Tornitore	780	48,6	Lombardia (110)	46,7	35,7
8) Sarto	540	48,5	Toscana (50)	70,0	9,9
9) Assistente socio-sanitario	5.260	48,3	Emilia Romagna (700)	57,3	25,1
10) Meccanico autoveicoli	2.390	47,9	Lazio (330)	54,3	20,8
11) Fabbro	640	47,6	Lazio (100)	39,8	38,6
12) Cucitore a macchina di abbigliamento	640	46,9	Toscana (140)	48,0	7,5
13) Falegname mobiliere	920	46,6	Lombardia (130)	53,2	26,3
14) Imbianchino	880	46,5	Trentino A.A. (240)	33,1	25,5
15) Sciampista	800	45,0	Lombardia (110)	8,4	67,3
16) Riparatore macchinari e impianti	630	44,7	Veneto (170)	50,2	48,9
17) Panettiere	780	43,9	Sardegna (90)	60,4	51,0
18) Addetto paghe e contributi	860	43,4	Lombardia (200)	56,9	35,2
19) Cuoco	4.230	42,8	Lombardia (590)	44,9	17,7
20) Estetista	1.070	41,5	Lombardia (190)	27,2	33,6
21) Serramentista in metallo e in legno	840	41,2	Campania (90)	50,4	35,8
22) Fornaio	420	40,1	Emilia Romagna (70)	34,7	41,6
23) Saldatore metalli	1.830	39,1	Veneto (130)	43,3	17,7
24) Manutentore caldaie	810	38,5	Veneto (110)	26,0	38,6
25) Installatore impianti telefonici	510	38,3	Lombardia (180)	41,5	64,4
26) Conduttore di escavatrice meccanica	640	37,5	Sicilia (230)	89,3	13,9
27) Add. macchine a controllo numerico	510	36,2	Toscana (60)	33,9	31,7
28) Aiuto cuoco	3.350	35,3	Lombardia (280)	37,5	35,7
29) Pizzaiolo	420	35,2	Veneto (60)	51,9	32,8
30) Cameriere di bar	1.940	33,0	Lombardia (170)	24,1	39,6
Totale assunzioni low skill	410.770	19,8	Lombardia (14.250)	45,7	45,0

(1) Impiegati, professioni commerciali e nei servizi; Operai specializzati e conduttori di impianti e macchine; Professioni non qualificate. I valori assoluti esposti sono arrotondati alle decine.

Le 10 figure elementari *high skill*¹ più difficili da reperire nel 2009

Figura	Assunzioni 2009 ⁽²⁾	% con difficoltà di reperimento	Regione con più elevata difficoltà di reperimento e numero assunzioni "difficili"	% a tempo indeterminato	% senza esperienza specifica
1) Infermiere	4.480	59,9	Lombardia (970)	68,4	27,1
2) Addetto logistica	1.420	49,2	Lombardia (190)	51,9	76,1
3) Addetto marketing	390	48,2	Lombardia (100)	71,1	20,0
4) Resp. produzione e controllo qualità	390	47,6	Toscana (60)	74,0	6,7
5) Fisioterapista	1.580	44,9	Veneto (230)	60,9	40,6
6) Addetto consulenza fiscale	550	40,5	Trentino A. A. (220)	4,0	32,4
7) Progettista elettronico	440	40,0	Veneto (90)	70,9	25,9
8) Programmatore informatico	1.850	36,7	Piemonte (180)	44,1	14,0
9) Farmacista	1.560	34,8	Veneto (170)	39,1	41,9
10) Sviluppatore software	2.260	33,9	Lazio (270)	61,1	40,1
Totale assunzioni <i>high skill</i>	112.850	23,1	Lombardia (6.740)	56,8	33,1

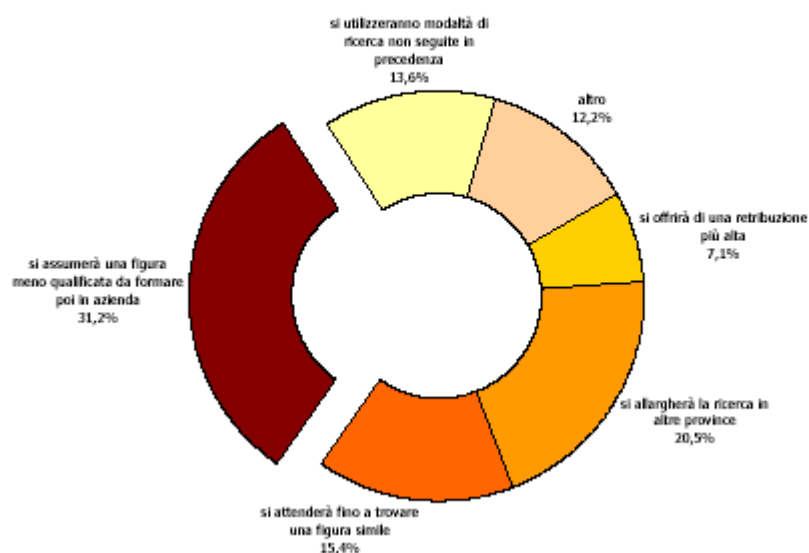
(1) Dirigenti, impiegati con elevata specializzazione e tecnici. I valori assoluti esposti sono arrotondati alle decine.

(2) Professioni con almeno 300 richieste.

Per il 35,3% delle figure per le quali le imprese hanno previsto di incontrare difficoltà in fase di reclutamento si "ripiegherà" su candidati con un livello di qualificazione più basso, per poi formarli (attraverso percorsi strutturati o anche *on the job*) successivamente all'ingresso in azienda.

Iniziative che le imprese adotteranno per sopperire alle difficoltà nel reperimento delle figure richieste

In % sul totale delle assunzioni considerate di difficile reperimento



5. Le tipologie contrattuali del

L'analisi dei dati relativi alle tipologie contrattuali ha evidenziato una contrazione soprattutto nel caso delle assunzioni a tempo determinato, che si riducono di quasi il 40% rispetto allo scorso anno. Alla contrazione dei contratti a tempo determinato prevista per il 2009 si è associata una ripresa nella quota relativa delle assunzioni a tempo indeterminato e dei contratti di apprendistato (soprattutto nei servizi). In particolare, il ricorso ai contratti a tempo indeterminato riguarderà circa il 48,1% del totale assunzioni non stagionali, con una leggera prevalenza nell'industria (51,1%) rispetto ai servizi (46,5%). Tale tipologia contrattuale verrà offerta soprattutto alle professioni *high skill* e, in particolare, nell'89,7% dei casi a "dirigenti", nel 63,5% a "professioni intellettuali, scientifiche e ad elevata specializzazione" e nel 54,3% a "professioni tecniche". Le assunzioni a carattere tipicamente stagionale si confermano, invece, in linea rispetto alle previsioni formulate dalle imprese per il 2008, segno che soprattutto per taluni settori questa componente resta di vitale importanza e non può essere ridotta in maniera troppo significativa.

Ottobre 2009