

Sezione 1

**Le assunzioni previste nel 2006: dati
sintetici**

Tavola 1 - Imprese che prevedono assunzioni nel 2006, imprese che non prevedono assunzioni e motivi di non assunzione: quote percentuali e confronti territoriali

	Settore moda Bologna	Provincia di Bologna	Emilia Romagna
Imprese che prevedono assunzioni (quota % sul totale)			
Totale	33,3	26,5	25,6
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	22,6	20,0	19,7
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	49,7	36,9	36,9
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	76,7	75,8	78,5
Imprese che non prevedono assunzioni, ma che assumerebbero con condizioni diverse (quota % sul totale)			
Totale	8,2	6,1	6,6
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	9,9	7,0	7,3
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	5,9	3,9	5,0
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	1,4	1,8	0,9
Condizioni per l'assunzione (distribuz.%)			
Facilità di reperimento di personale in zona	11,3	9,5	6,9
Gestione del personale più flessibile	21,0	12,9	11,7
Minore pressione fiscale	40,3	23,0	31,4
Minore costo del lavoro	25,8	48,3	45,9
Altre condizioni (1)	1,6	6,3	4,1
Totale	100,0	100,0	100,0
Imprese che non prevedono assunzioni, anche con condizioni diverse (quota % sul totale)			
Totale	58,4	67,3	67,8
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	67,6	73,0	73,0
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	44,4	59,2	58,1
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	21,9	22,1	20,1
Motivi di non assunzione (distribuzione %)			
Difficoltà e incertezze di mercato (2)	45,7	32,3	34,7
Ricorso a risorse esterne o stagionali (3)	5,5	1,8	2,2
Presenza di lavoratori in esubero o in CIG	0,7	0,2	0,2
Organico al completo o sufficiente (4)	38,9	61,0	57,3
Altri motivi	9,3	4,7	5,6
Totale	100,0	100,0	100,0

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

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

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

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

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2006

Tavola 2 - Movimenti e tassi previsti per il 2006 per classi dimensionali e confronti territoriali

	Settore moda Bologna	Provincia di Bologna	Emilia Romagna
Movimenti previsti nel 2006 (v.a.)*			
Entrate	320	17.020	68.080
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	140	5.200	25.090
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	110	2.510	13.140
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	60	9.300	29.840
Uscite	300	14.510	58.270
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	130	3.880	18.920
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	40	1.930	10.620
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	130	8.710	28.730
Saldo	20	2.500	9.800
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	10	1.320	6.170
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	70	590	2.520
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	-70	600	1.110
Tassi previsti nel 2005 (valori %)			
Tasso di entrata	4,5	6,5	6,7
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	9,4	9,1	9,9
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	5,2	4,1	5,1
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	1,8	6,4	5,9
Tasso di uscita	4,2	5,5	5,7
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	8,6	6,8	7,5
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	2,0	3,1	4,1
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	3,7	6,0	5,7
Saldo	0,2	1,0	1,0
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	0,8	2,3	2,4
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	3,2	1,0	1,0
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	-1,9	0,4	0,2
Personale stagionale previsto nel 2006 (v.a.)			
Entrate	40	4.470	33.230
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	(--)	280	8.070
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	30	440	6.070
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	(--)	3.750	19.090
Collaboratori previsti nel 2006 (v.a.)			
Contratti	80	4.680	19.100
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	30	1.960	9.850
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	(--)	1.750	5.970
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	50	970	3.280

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

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

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2006

Tavola 3 - Assunzioni previste nel 2006 per livello di inquadramento e classi di età: distribuzione percentuale e confronti territoriali

	Settore moda Bologna	Provincia di Bologna	Emilia Romagna
Totale assunzioni	320	17.020	68.080
Per livello di inquadramento (distribuz.%)			
Dirigenti	0,0	0,2	0,2
Quadri, impiegati e tecnici	21,6	39,6	31,0
Operai, personale generico, apprendisti	78,4	60,1	68,8
Totale	100,0	100,0	100,0
Quota % Dirigenti, quadri, impiegati e tecnici			
Totale	21,6	39,9	31,2
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	5,6	23,7	21,3
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	20,2	34,7	29,7
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	59,4	50,3	40,1
Per classe di età (distribuzione %)			
Fino a 24 anni	17,2	10,5	11,2
25-29 anni	10,6	25,2	26,4
30-34 anni	8,1	15,1	14,0
35-44 anni	17,5	7,8	7,0
Oltre 44 anni	5,6	1,7	2,1
Età non rilevante	40,9	39,7	39,3
Totale	100,0	100,0	100,0
Quota % fino a 29 anni			
Totale	27,8	35,7	37,6
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	28,9	41,3	45,0
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	23,7	30,9	32,7
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	32,8	33,9	33,5
Quota % 30 anni e oltre			
Totale	31,3	24,6	23,2
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	32,4	29,0	24,7
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	30,7	29,7	30,0
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	29,7	20,8	18,9
Quota % età non rilevante			
Totale	40,9	39,7	39,3
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	38,7	29,7	30,3
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	45,6	39,3	37,4
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	37,5	45,3	47,6

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2006

Tavola 4 - Assunzioni previste nel 2006 per tipo di contratto: distribuzione percentuale e confronti territoriali

	Settore moda Bologna	Provincia di Bologna	Emilia Romagna
Totale assunzioni	320	17.020	68.080
Per tipo di contratto (distribuzione %)			
A tempo indeterminato	34,1	48,0	43,9
A tempo determinato	50,9	41,1	44,3
Contratto di apprendistato	15,0	8,0	9,0
Contratto d'inserimento	0,0	1,9	1,7
Altre forme contrattuali	0,0	1,0	1,1
Totale	100,0	100,0	100,0
Quota % a tempo indeterminato			
Totale	34,1	48,0	43,9
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	39,4	43,0	42,3
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	21,9	47,6	36,3
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	43,8	50,9	48,5
Quota % a tempo determinato			
Totale	50,9	41,1	44,3
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	36,6	40,0	40,7
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	66,7	42,4	53,4
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	54,7	41,4	43,4
Quota % apprendistato			
Totale	15,0	8,0	9,0
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	23,9	16,2	15,0
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	11,4	10,1	9,6
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	1,6	2,9	3,7
Quota % contratto d'inserimento			
Totale	0,0	1,9	1,7
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	0,0	0,3	1,3
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	0,0	0,0	0,7
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	0,0	3,4	2,4
Quota % altre forme contrattuali			
Totale	0,0	1,0	1,1
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	0,0	0,5	0,6
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	0,0	0,0	0,0
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	0,0	1,5	2,1
Quota % part-time			
Totale	3,4	19,7	15,9
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	7,0	15,4	17,3
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	0,0	8,2	9,9
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	1,6	25,2	17,3

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2006

Tavola 5 - Assunzioni previste nel 2006 per livello di esperienza richiesto: distribuzione percentuale e confronti territoriali

	Settore moda Bologna	Provincia di Bologna	Emilia Romagna
Totale assunzioni	320	17.020	68.080
Per livello di esperienza (distribuzione %)			
Con esperienza di lavoro	60,6	49,7	50,5
Esperienza professionale specifica	35,9	17,5	18,9
Esperienza nello stesso settore	24,7	32,2	31,6
Senza esperienza di lavoro	39,4	50,3	49,5
Generica esperienza di lavoro	4,7	21,5	16,4
Senza alcuna esperienza	34,7	28,8	33,1
Totale	100,0	100,0	100,0
Anni di esperienza richiesti (n. medio anni)			
Esperienza professionale specifica	4,9	3,3	3,5
Esperienza nello stesso settore	4,7	2,9	2,9
Quota % con esperienza professionale			
Totale	35,9	17,5	18,9
Imprese 1-9 dipendenti	52,8	22,4	21,5
Imprese 10-49 dipendenti	16,7	19,0	20,2
Imprese 50 dipendenti e oltre	32,8	14,3	16,1
Quota % con esperienza nello stesso settore			
Totale	24,7	32,2	31,6
Imprese 1-9 dipendenti	19,0	34,0	29,8
Imprese 10-49 dipendenti	28,9	31,1	34,9
Imprese 50 dipendenti e oltre	29,7	31,5	31,7
Quota % con generica esperienza di lavoro			
Totale	4,7	21,5	16,4
Imprese 1-9 dipendenti	2,8	12,1	10,4
Imprese 10-49 dipendenti	0,0	8,9	8,9
Imprese 50 dipendenti e oltre	17,2	30,1	24,8
Quota % senza alcuna esperienza			
Totale	34,7	28,8	33,1
Imprese 1-9 dipendenti	25,4	31,4	38,3
Imprese 10-49 dipendenti	54,4	40,9	36,0
Imprese 50 dipendenti e oltre	20,3	24,0	27,4

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2006

**Tavola 6 - Assunzioni previste nel 2006 per grandi gruppi professionali (classificazione ISCO):
distribuzione percentuale e confronti territoriali**

	Settore moda Bologna	Provincia di Bologna	Emilia Romagna
Totale assunzioni	320	17.020	68.080
Per grandi gruppi professionali (distribuzione %)			
Dirigenti, impiegati con elevata specializzazione e tecnici	15,6	19,3	16,5
1. Dirigenti e direttori	0,0	0,2	0,2
2. Professioni intellettuali e scientifiche altamente specializzate	0,3	4,8	3,6
3. Professioni tecniche	15,3	14,3	12,7
Impiegati esecutivi, addetti vendite e servizi alle famiglie	11,6	35,3	33,4
4. Professioni esecutive di amministrazione e gestione	7,5	10,8	9,5
5. Professioni relative alle vendite e ai servizi per le famiglie	4,1	24,5	23,9
Operai specializzati e conduttori di impianti e macchine	59,1	28,2	32,3
7. Operai specializzati (*)	37,8	16,0	16,9
8. Conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili	21,3	12,2	15,4
Personale non qualificato	13,8	17,1	17,8
Totale	100,0	100,0	100,0
Quota % Dirigenti, impieg. con elev. special. e tecnici			
Totale	15,6	19,3	16,5
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	<i>7,0</i>	<i>14,4</i>	<i>12,7</i>
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	<i>18,4</i>	<i>21,6</i>	<i>18,8</i>
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	<i>29,7</i>	<i>21,5</i>	<i>18,6</i>
Quota % Impiegati esecutivi, add. vendite e serv. fam.			
Totale	11,6	35,3	33,4
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	<i>2,8</i>	<i>28,4</i>	<i>33,5</i>
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	<i>9,6</i>	<i>26,4</i>	<i>24,6</i>
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	<i>34,4</i>	<i>41,6</i>	<i>37,2</i>
Quota % Operai specializzati e conduttori di impianti			
Totale	59,1	28,2	32,3
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	<i>79,6</i>	<i>49,8</i>	<i>41,1</i>
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	<i>52,6</i>	<i>38,5</i>	<i>39,8</i>
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	<i>25,0</i>	<i>13,4</i>	<i>21,6</i>
Quota % Personale non qualificato			
Totale	13,8	17,1	17,8
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	<i>10,6</i>	<i>7,4</i>	<i>12,7</i>
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	<i>19,3</i>	<i>13,6</i>	<i>16,7</i>
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	<i>10,9</i>	<i>23,4</i>	<i>22,6</i>

(*) Compresi giardinieri e vivaisti, classificati da ISCO nella categoria 6113 (Lavoratori specializzati nell'agricoltura e nella pesca)

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2006

Tavola 7 - Assunzioni previste nel 2006 per livelli di istruzione richiesti e livelli formativi: equivalenti (*): distribuzione percentuale e confronti territoriali

	Settore moda Bologna	Provincia di Bologna	Emilia Romagna
Totale assunzioni	320	17.020	68.080
Per livelli di istruzione richiesti (distribuzione %)			
Titolo universitario	0,9	11,5	8,8
Diploma di scuola superiore e post-diploma	26,3	33,1	32,9
Istruzione e formazione professionale	18,1	21,0	20,5
Scuola dell'obbligo (1)	54,7	34,4	37,8
Totale	100,0	100,0	100,0
Per livelli formativi equivalenti (distribuzione %)			
Livello universitario	1,6	13,3	10,1
Livello secondario (diploma) e post-secondario	27,8	34,6	35,8
Livello qualifica professionale	49,1	30,1	31,4
Livello scuola dell'obbligo (1)	21,6	22,0	22,7
Totale	100,0	100,0	100,0
Livelli di istruzione richiesti			
Titolo universitario e diploma (quota %)			
Totale	27,2	44,6	41,7
Imprese 1-9 dipendenti	7,7	34,5	38,9
Imprese 10-49 dipendenti	38,6	48,9	43,8
Imprese 50 dipendenti e oltre	50,0	49,1	43,1
Qualifica professionale (quota %)			
Totale	18,1	21,0	20,5
Imprese 1-9 dipendenti	20,4	13,6	13,7
Imprese 10-49 dipendenti	9,6	12,3	15,0
Imprese 50 dipendenti e oltre	28,1	27,5	28,7
Livelli formativi equivalenti			
Livello universitario e secondario (quota %)			
Totale	29,4	48,0	45,9
Imprese 1-9 dipendenti	7,7	37,6	42,9
Imprese 10-49 dipendenti	41,2	53,6	48,5
Imprese 50 dipendenti e oltre	56,3	52,2	47,2
Livello qualifica professionale (quota %)			
Totale	49,1	30,1	31,4
Imprese 1-9 dipendenti	78,9	34,8	31,0
Imprese 10-49 dipendenti	20,2	22,1	28,4
Imprese 50 dipendenti e oltre	34,4	29,6	33,1

(1) Scuola dell'obbligo prevista dalla normativa in vigore fino all'anno scolastico 2005-2006

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2006

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

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

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

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

Tavola 8 - Assunzioni previste nel 2006 di difficile reperimento e con necessità di ulteriore formazione: distribuzione percentuale e confronti territoriali

	Settore moda Bologna	Provincia di Bologna	Emilia Romagna
Totale assunzioni	320	17.020	68.080
Assunzioni di difficile reperimento (quota % sul totale delle assunzioni)			
Totale	45,6	32,2	35,2
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	<i>52,8</i>	<i>39,6</i>	<i>37,1</i>
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	<i>49,1</i>	<i>43,6</i>	<i>38,2</i>
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	<i>23,4</i>	<i>24,9</i>	<i>32,3</i>
Motivi della difficoltà di reperimento (distribuz.%)			
Mancanza della necessaria qualificazione	52,1	35,0	35,1
Mancanza di strutture formative	0,7	2,5	3,8
Ridotta presenza della figura	21,2	27,9	27,7
Insufficienti motivazioni economiche	21,9	18,7	18,6
Lavoro offerto prevede turni/notte/festivi	3,4	12,2	11,9
Altri motivi	0,7	3,6	2,9
Totale	100,0	100,0	100,0
Tempo necessario per la ricerca della figura (quota % sul totale delle assunzioni di diff.reper.)			
1-2 mesi	29,5	41,1	44,0
3 mesi	19,9	25,3	22,9
4-6 mesi	37,0	21,2	22,2
Oltre 6 mesi	13,7	12,4	10,9
Totale	100,0	100,0	100,0
Tempo medio di ricerca (mesi)	4,6	4,0	4,0
Assunzioni per cui è prevista un'ulteriore formazione post-inserimento (quota % sul totale)			
Totale	63,1	78,2	76,4
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	<i>51,4</i>	<i>67,8</i>	<i>67,2</i>
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	<i>72,8</i>	<i>74,7</i>	<i>71,3</i>
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	<i>71,9</i>	<i>85,0</i>	<i>86,4</i>
Modalità di formazione prevista (distribuz.%)			
Corsi interni all'azienda	5,0	26,6	23,1
Corsi esterni all'azienda	3,1	11,4	11,5
Affiancamento a personale interno	60,9	73,4	71,2
Totale (1)	63,1	78,2	76,4

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

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2006

Tavola 9 - Altre caratteristiche delle assunzioni previste nel 2006: distribuzione percentuale e confronti territoriali

	Settore moda Bologna	Provincia di Bologna	Emilia Romagna
Totale assunzioni	320	17.020	68.080
Segnalazione del genere ritenuto più adatto allo svolgimento della professione richiesta (quota % sul totale delle assunzioni)			
Uomini	12,5	32,4	39,2
Donne	70,0	18,7	22,5
Ugualmente adatti (indifferente)	17,5	48,9	38,3
Totale	100,0	100,0	100,0
Segnalazione di preferenza del genere femminile per lo svolgimento della professione richiesta (quota % sul totale delle assunzioni)			
Totale	70,0	18,7	22,5
Imprese 1-9 dipendenti	88,0	25,0	26,6
Imprese 10-49 dipendenti	64,0	25,1	24,1
Imprese 50 dipendenti e oltre	40,6	13,4	18,4
Assunzioni di personale extracomunitario (quota % sul totale delle assunzioni) (1)			
Totale	19,1	29,2	26,9
Imprese 1-9 dipendenti	9,9	23,2	18,7
Imprese 10-49 dipendenti	30,7	25,1	25,2
Imprese 50 dipendenti e oltre	18,8	33,7	34,5
Assunzioni previste in sostituzione di analoga figura (quota % sul totale delle assunzioni)			
Totale	37,8	39,8	39,9
Imprese 1-9 dipendenti	46,5	37,5	37,0
Imprese 10-49 dipendenti	27,2	38,2	36,6
Imprese 50 dipendenti e oltre	37,5	41,6	43,9
Assunzioni previste di figure non in sostituzione e non presenti in azienda (quota % su tot. assunz.)			
	8,8	8,5	9,1
Assunzioni previste per le quali è richiesta la conoscenza delle lingue (quota % sul totale)			
Totale	13,8	13,9	12,6
Imprese 1-9 dipendenti	1,4	7,4	9,8
Imprese 10-49 dipendenti	17,5	19,5	15,0
Imprese 50 dipendenti e oltre	34,4	15,9	14,0
Assunzioni previste per le quali è richiesta una conoscenza informatica (quota % sul totale)			
Totale	46,3	34,4	32,9
Imprese 1-9 dipendenti	18,3	30,8	30,1
Imprese 10-49 dipendenti	71,9	44,4	38,1
Imprese 50 dipendenti e oltre	62,5	33,7	32,9

(1) Valore massimo

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2006

Tavola 10 - Incidenza delle imprese che nel 2005 hanno utilizzato personale con contratti temporanei: quota percentuale sul totale e confronti territoriali

	Settore moda Bologna	Provincia di Bologna	Emilia Romagna
Imprese che nel 2005 hanno utilizzato contratti temporanei (quota % sul totale) (1)			
Totale	45,6	43,2	46,1
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	29,0	34,7	39,0
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	77,8	66,6	68,5
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	97,3	86,0	88,4
Imprese che nel 2005 hanno utilizzato dipendenti a tempo determinato (quota %)			
Totale	28,6	23,3	23,2
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	10,2	15,1	16,1
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	62,1	41,8	41,5
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	90,4	73,3	75,9
Imprese che nel 2005 hanno utilizzato contratti di apprendistato (quota %)			
Totale	21,9	20,8	23,0
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	19,7	19,4	20,9
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	21,6	25,8	31,2
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	38,4	25,9	31,5
Imprese che nel 2005 hanno utilizzato lavoratori interinali (quota %)			
Totale	8,0	7,7	7,0
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	0,0	2,6	2,7
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	15,7	16,7	15,5
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	49,3	45,0	45,3
Imprese che nel 2005 hanno utilizzato collaboratori a progetto (quota %)			
Totale	14,3	10,5	12,7
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	5,5	5,1	8,6
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	22,2	22,2	22,1
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	61,6	43,7	45,4

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

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2006

Tavola 11 - Utilizzo previsto nel 2006 di collaboratori a progetto per grandi gruppi professionali e secondo altre caratteristiche: distribuzioni percentuali e confronti territoriali

	Settore moda Bologna	Provincia di Bologna	Emilia Romagna
Contratti previsti di collaboratori*	80	4.680	19.100
- di cui collaboratori in senso stretto* (1)	70	4.050	16.550
Valori % riferiti ai collaboratori in senso stretto			
Per grandi gruppi professionali (distribuzione %)			
Dirigenti, impiegati con elevata specializzazione e tecnici	74,6	73,0	66,4
1. Dirigenti e direttori	0,0	0,6	0,6
2. Professioni intellettuali e scientifiche altamente specializzate	3,0	33,9	28,5
3. Professioni tecniche	71,6	38,4	37,3
Impiegati esecutivi, addetti vendite e servizi alle famiglie	0,0	10,4	17,8
4. Professioni esecutive di amministrazione e gestione	0,0	4,7	9,4
5. Professioni relative alle vendite e ai servizi per le famiglie	0,0	5,7	8,4
Operai specializzati e conduttori di impianti e macchine	23,9	14,2	13,0
7. Operai specializzati (2)	6,0	12,2	10,0
8. Conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili	17,9	2,0	3,0
Personale non qualificato	1,5	2,4	2,8
Totale	100,0	100,0	100,0
Per livelli di istruzione richiesti (distribuzione %)			
Titolo universitario	7,5	53,6	38,5
Diploma di scuola superiore e post-diploma	55,2	33,5	42,0
Istruzione e formazione professionale	14,9	7,4	8,4
Scuola dell'obbligo (3)	22,4	5,6	11,2
Totale	100,0	100,0	100,0
Per classe di età (distribuzione %)			
Fino a 24 anni	0,0	8,6	3,3
25-29 anni	13,4	12,9	15,9
30-34 anni	35,8	19,8	19,3
35 anni e oltre	40,3	31,8	34,3
Età non rilevante	10,4	26,9	27,1
Totale	100,0	100,0	100,0
Segnalazione del genere ritenuto più adatto allo svolgimento della professione richiesta (distribuz.%)			
Uomini	31,3	35,3	38,6
Donne	26,9	12,2	20,8
Ugualmente adatti (indifferente)	41,8	52,5	40,5
Totale	100,0	100,0	100,0

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

(2) Compresi giardinieri e vivaisti, classificati da ISCO nella categoria 6113 (Lavoratori specializzati nell'agricoltura e nella pesca)

(3) Scuola dell'obbligo prevista dalla normativa in vigore fino all'anno scolastico 2005-2006

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2006

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

	Settore moda Bologna	Provincia di Bologna	Emilia Romagna
Imprese che nel 2005 hanno ospitato personale in tirocinio/stage (quota % sul totale)			
Totale	12,6	10,6	12,3
Imprese 1-9 dipendenti	7,0	6,1	8,7
Imprese 10-49 dipendenti	13,7	14,6	16,9
Imprese 50 dipendenti e oltre	50,7	51,5	50,8
Canali utilizzati per la selezione di personale nel 2005 (quota % su tot.imprese) (1)			
Totale imprese			
Conoscenza diretta	34,4	32,1	32,1
Segnalazioni da conoscenti e fornitori	28,1	31,8	32,4
Quotidiani e stampa specializzata	18,3	19,7	16,7
Società di lavoro interinale	10,2	11,3	10,1
Soc. selezione personale, assoc.categoria	10,2	7,9	8,4
Banche dati aziendali	41,3	39,6	39,1
Internet	1,4	2,9	2,0
Centri per l'Impiego	11,6	10,6	13,0
Altre modalità	6,9	7,6	7,5
Totale	100,0	100,0	100,0
Imprese con 1-49 dipendenti			
Conoscenza diretta	33,7	33,7	33,3
Segnalazioni da conoscenti e fornitori	30,9	33,9	34,2
Quotidiani e stampa specializzata	17,7	19,6	16,4
Società di lavoro interinale	8,4	9,8	8,7
Soc. selezione personale, assoc.categoria	8,1	6,2	7,1
Banche dati aziendali	35,2	35,5	35,7
Internet	1,2	2,4	1,5
Centri per l'Impiego	12,9	10,9	13,2
Altre modalità	5,5	6,2	6,3
Totale	100,0	100,0	100,0
Imprese con 50 dipendenti e oltre			
Conoscenza diretta	38,4	16,8	17,8
Segnalazioni da conoscenti e fornitori	12,3	11,6	11,5
Quotidiani e stampa specializzata	21,9	20,8	20,7
Società di lavoro interinale	20,5	25,7	25,5
Soc. selezione personale, assoc.categoria	21,9	23,9	23,4
Banche dati aziendali	76,7	78,1	78,7
Internet	2,7	7,6	7,3
Centri per l'Impiego	4,1	8,0	10,0
Altre modalità	15,1	20,5	20,8
Totale	100,0	100,0	100,0

(1) La somma delle percentuali riportate può superare 100 in quanto le imprese potevano indicare più di una modalità

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2006

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

	Settore moda Bologna	Provincia di Bologna	Emilia Romagna
Imprese che, internamente o esternamente, hanno effettuato nel 2005 corsi di formazione per il personale (quota %)			
Totale	9,7	21,5	22,2
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	4,6	17,0	18,4
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	11,8	27,8	28,3
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	42,5	58,8	58,1
Dipendenti che nel 2005 hanno partecipato a corsi di formazione effettuati dalla propria impresa (quota % sul totale)			
Totale	3,6	20,5	19,3
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	1,3	9,8	10,4
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	3,2	10,6	10,7
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	4,8	28,9	28,1
Imprese che nel 2005 hanno realizzato innovazioni di prodotto/servizio (quota %)			
Totale	30,8	22,3	21,6
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	23,7	19,1	19,0
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	47,1	29,1	27,2
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	47,9	42,5	42,6
Imprese che nel 2005 hanno realizzato innovazioni organizzative (quota %)			
Totale	11,3	17,4	17,8
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	9,9	13,8	15,1
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	6,5	24,1	22,9
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	31,5	42,4	41,1
Imprese che nel 2005 hanno realizzato innovazioni di processo produttivo (quota %)			
Totale	12,7	19,8	19,6
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	9,3	18,2	17,8
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	10,5	22,8	24,9
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	42,5	30,8	30,6
Imprese esportatrici nel 2005 (quota % sul totale)			
Totale	40,0	13,4	13,7
<i>Imprese 1-9 dipendenti</i>	27,3	8,2	9,0
<i>Imprese 10-49 dipendenti</i>	62,1	27,8	29,6
<i>Imprese 50 dipendenti e oltre</i>	84,9	39,9	38,9

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2006

Sezione 2

Le professioni richieste

Tavola 14.1

Assunzioni previste dalle imprese per il 2006 di dirigenti, impiegati e tecnici, per grandi gruppi professionali, (secondo la classificazione ISCO), professioni più richieste di ciascun gruppo e principali caratteristiche

Settore moda della provincia di Bologna

	Totale assunzioni 2006 (v.a.)	di cui (valori %)				
		di difficile reperim.	senza esperienza specifica	a tempo indeter- minato	necessità formazione (corsi) (1)	in sostituz. di analoga figura
TOTALE	320	45,6	39,4	34,1	7,5	37,8
<i>Totale dirigenti, tecnici e impiegati</i>	90	25,3	33,3	40,2	9,2	34,5
1. Dirigenti e direttori (*)						
2. Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	--	--	--	--	--	--
Altre professioni	--	--	--	--	--	--
3. Professioni tecniche	50	38,8	14,3	51,0	12,2	40,8
Altre professioni	50	38,8	14,3	51,0	12,2	40,8
4. Professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione	20	8,3	75,0	16,7	8,3	4,2
Altre professioni	20	8,3	75,0	16,7	8,3	4,2
5. Professioni relative alle vendite e ai servizi per le famiglie	--	--	--	--	--	--
Altre professioni	--	--	--	--	--	--

(*) I codici riportati fanno riferimento alla classificazione ISCO relativa agli "unit groups" (4 cifre ISCO). In taluni casi viene indicata, con una quinta cifra una ulteriore disaggregazione per dividere raggruppamenti di figure professionali tra loro eterogenei

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

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

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2006

Tavola 14.2

Assunzioni previste dalle imprese per il 2006 di operai e personale non qualificato, per grandi gruppi professionali (secondo la classificazione ISCO), professioni più richieste di ciascun gruppo e principali caratteristiche

Settore moda della provincia di Bologna

	Totale assunzioni 2006 (v.a.)	di cui (valori %)				
		di difficile reperim.	senza esperienza specifica	a tempo indeter- minato	necessità formazione (corsi) (1)	in sostituz. di analoga figura
TOTALE	320	45,6	39,4	34,1	7,5	37,8
<i>Totale operai e personale non qualificato</i>	<i>230</i>	<i>53,2</i>	<i>41,6</i>	<i>31,8</i>	<i>6,9</i>	<i>39,1</i>
7. Operai specializzati (*)	120	52,9	14,9	40,5	1,7	41,3
7433 Sartori, cappellai e affini	50	28,3	0,0	11,3	1,9	62,3
7436 Cucitori, ricamatori e affini	30	100,0	33,3	66,7	0,0	33,3
Altre professioni	40	45,7	20,0	60,0	2,9	17,1
8. Conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili, operai di montaggio industriale	70	60,3	63,2	35,3	19,1	42,6
Altre professioni	70	60,3	63,2	35,3	19,1	42,6
9. Personale non qualificato	40	43,2	81,8	2,3	2,3	27,3
9333 Addetti al carico / scarico delle merci	40	33,3	77,8	2,8	2,8	33,3
Altre professioni	--	--	--	--	--	--

(*) I codici riportati fanno riferimento alla classificazione ISCO relativa agli "unit groups" (4 cifre ISCO). In taluni casi viene indicata, con una quinta cifra una ulteriore disaggregazione per dividere raggruppamenti di figure professionali tra loro eterogenei

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

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

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2006

Sezione 3

I livelli di istruzione e gli indirizzi di studio richiesti

Tavola 15

Assunzioni previste dalle imprese per il 2006 secondo il livello di istruzione esplicitamente segnalato dalle imprese, la durata di esperienza specifica richiesta e il livello formativo equivalente

Settore moda della provincia di Bologna

	Totale assunzioni 2006 per titolo di studio segnalato dalle imprese		Esperienza richiesta dalle imprese (%)			Totale assunzioni 2006 per livello formativo equivalente (1)	
			Assunzioni con esperienza specificata	di cui			
	(v.a.)	(%)		1-2 anni di esperienza	oltre 2 anni di esperienza	(v.a.)	(%)
TOTALE	320	100,0	60,6	15,9	44,7	320	100,0
Livello universitario	--	--	--	--	--	--	--
Livello secondario - Diploma	80	26,3	65,5	16,7	48,8	90	27,8
- di cui specializzazione post-diploma	--	--	--	--	--	50	16,9
Livello istruzione professionale	30	10,6	20,6	0,0	20,6	50	15,6
Livello formazione professionale	20	7,5	95,8	16,7	79,2	110	33,4
Livello scuola dell'obbligo (2)	180	54,7	60,6	17,7	42,9	70	21,6

(1) Vedi Tav. 7

(2) Scuola dell'obbligo prevista dalla normativa in vigore fino all'anno scolastico 2005-2006.

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

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2006

Tavola 16

Assunzioni previste dalle imprese per il 2006 per necessità di ulteriore formazione, secondo l'indirizzo di studio esplicitamente segnalato dalle imprese e secondo l'indirizzo formativo equivalente

Settore moda della provincia di Bologna

	Indirizzo di studio segnalato dalle imprese				Ind.form.equiv.
	Totale assunzioni (v.a.)*	di cui (valori %):			Totale assunzioni (v.a.)*
		necessità formaz. (1)	difficile reperim.	tempo indetermin.	
TOTALE	320	7,5	45,6	34,1	320
Livello Universitario	--	--	--	--	--
Altri indirizzi	--	--	--	--	--
Livello secondario e post-secondario	80	9,5	15,5	32,1	90
Indirizzo amministrativo-commerciale	50	10,9	6,5	39,1	50
Altri indirizzi	40	7,9	26,3	23,7	40
Livello qualifica professionale	60	8,6	44,8	25,9	160
Indirizzo tessile, abbigliamento e moda	30	13,3	13,3	46,7	130
Altri indirizzi	30	3,6	78,6	3,6	30
Livello scuola dell'obbligo	180	6,3	60,0	36,6	70

* Valori arrotondati alle decime.

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

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

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2006

Tavola 17.1 - Assunzioni previste dalle imprese per il 2006 per livelli di istruzione e per classe dimensionale - principali caratteristiche

Settore moda della provincia di Bologna
Diploma di scuola media superiore

	Totale assunzioni 2006	Classi dimensionali	
		1-49 dipend.	50 dip. e oltre
Totale assunzioni (v.a.)	80	60	30
Assunzioni di difficile reperimento (quota % sul totale delle assunzioni)	15,5	12,7	20,7
Motivi della difficoltà di reperimento (distribuz. %)			
Mancanza di strutture formative	38,5	42,9	33,3
Ridotta presenza figura	7,7	0,0	16,7
Mancanza necessaria qualificazione	23,1	0,0	50,0
Altri motivi	30,8	57,1	0,0
Totale	100,0	100,0	100,0
Tempo necessario per la ricerca (quota % su totale assunzioni di difficile reperimento)			
1-2 mesi	46,2	28,6	66,7
3 mesi	38,5	71,4	0,0
4-6 mesi	15,4	0,0	33,3
Oltre 6 mesi	0,0	0,0	0,0
Totale	100,0	100,0	100,0
Tempo medio di ricerca (mesi)	2,5	2,4	2,5
Assunzioni per cui non è richiesta esperienza (quota % sul totale assunzioni)	25,0	27,3	20,7
Assunzioni per cui è prevista ulteriore formazione (quota % sul totale assunzioni)	59,5	54,5	69,0
Modalità di formazione prevista (%)			
Corsi interni all'azienda	9,5	5,5	17,2
Corsi esterni all'azienda	0,0	0,0	0,0
Affiancamento a personale interno	50,0	49,1	51,7
Altre modalità	0,0	0,0	0,0
Totale (1)	59,5	54,5	69,0
Assunzioni per le quali è richiesta la conoscenza delle lingue (quota % sul totale)	40,5	40,0	41,4
Assunzioni per le quali è richiesta una conoscenza informatica (quota % sul totale)	88,1	94,5	75,9

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

Tavola 17.2 - Assunzioni previste dalle imprese per il 2006 per livelli di istruzione e per classe dimensionale - principali caratteristiche

Settore moda della provincia di Bologna
Istruzione e formazione professionale

	Totale assunzioni 2006	Classi dimensionali	
		1-49 dipend.	50 dip. e oltre
Totale assunzioni (v.a.)	60	40	(--)
Assunzioni di difficile reperimento (quota % sul totale delle assunzioni)	44,8	52,5	(--)
Motivi della difficoltà di reperimento (distribuz. %)			
Mancanza di strutture formative	34,6	42,9	(--)
Ridotta presenza figura	0,0	0,0	(--)
Mancanza necessaria qualificazione	3,8	0,0	(--)
Altri motivi	61,5	57,1	(--)
Totale	100,0	100,0	(--)
Tempo necessario per la ricerca (quota % su totale assunzioni di difficile reperimento)			
1-2 mesi	26,9	14,3	(--)
3 mesi	3,8	0,0	(--)
4-6 mesi	69,2	85,7	(--)
Oltre 6 mesi	0,0	0,0	(--)
Totale	100,0	100,0	(--)
Tempo medio di ricerca (mesi)	3,3	3,7	(--)
Assunzioni per cui non è richiesta esperienza (quota % sul totale assunzioni)	29,3	27,5	(--)
Assunzioni per cui è prevista ulteriore formazione (quota % sul totale assunzioni)	74,1	72,5	(--)
Modalità di formazione prevista (%)			
Corsi interni all'azienda	8,6	0,0	(--)
Corsi esterni all'azienda	0,0	0,0	(--)
Affiancamento a personale interno	65,5	72,5	(--)
Altre modalità	0,0	0,0	(--)
Totale (1)	74,1	72,5	(--)
Assunzioni per le quali è richiesta la conoscenza delle lingue (quota % sul totale)	1,7	0,0	(--)
Assunzioni per le quali è richiesta una conoscenza informatica (quota % sul totale)	63,8	72,5	(--)

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

NOTA METODOLOGICA

Premessa

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

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

Attraverso il *Sistema Informativo Excelsior* è possibile quantificare in modo puntuale il fabbisogno occupazionale e di professionalità per il breve e medio periodo distinto per le 103 province italiane e disaggregato per classe dimensionale e per attività economica di impresa. L'ampiezza e la ricchezza dei dati raccolti direttamente presso le imprese costituisce, in tal modo, un utile patrimonio informativo di supporto a coloro che devono orientare e facilitare l'incontro diretto tra l'offerta di lavoro e la domanda da parte delle imprese, ai decisori istituzionali in materia di politiche della formazione scolastica e professionale, nonché agli operatori della formazione a tutti i livelli.

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

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

Il campo di osservazione relativo alla nona 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 31.12.2003, 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 31.12.2003, 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 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. Considerate le particolari caratteristiche del settore è stata effettuata una specifica indagine, simile nel processo di rilevazione e nella struttura a quella condotta sulle imprese private, ma finalizzata a cogliere talune peculiarità del settore agricolo. I dati relativi alle previsioni per l'anno 2005 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 31.12.2003 e appartenenti alle sezioni incluse nel campo di osservazione di Excelsior ammontavano a circa 5.905.000, di cui 4.906.000 nei settori extra agricoli e circa 999.000 nell'agricoltura e nella pesca.

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

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

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

- elenchi di imprese e di unità provinciali, corredate delle variabili di stratificazione: attività economica, numero di addetti e di dipendenti, localizzazione (regione e province), forma giuridica ed età dell'impresa;
- tabelle relative alla struttura delle imprese, delle unità provinciali e dei relativi addetti al 31.12.2003, per attività economica, dimensione, localizzazione, forma giuridica che hanno costituito la base per la definizione del disegno campionario e per le operazioni di inferenza statistica dei risultati dell'indagine Excelsior.

2. Il disegno campionario

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

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

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

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

individuando 8.652 "celle" rappresentanti altrettanti universi di riferimento.

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

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

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

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

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

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

Il disegno campionario, come sin qui illustrato, è pensato comunque per garantire che a livello regionale si ottengano dati significativi per 27 settori standard.

Come nell'indagine precedente la definizione del campione a livello provinciale ha privilegiato settori "tipici" e caratterizzanti l'economia provinciale e ha escluso settori non significativi. I settori di attività variano di conseguenza da una provincia all'altra, risultando in alcuni casi molto analitici in riferimento ad una specifica attività economica.

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

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

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

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

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

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

Settori	Universo e campione indagine (ritorni)								Universo e questionari compilati	
	1:9		10:49		50:99		TOTALE		Oltre 100	
	Universo	Ritorni	Universo	Ritorni	Universo	Ritorni	Universo	Ritorni	Universo	Ritorni
Industrie alimentari	36.278	3.194	4.509	1.196	415	193	41.202	4.583	419	256
Industrie tessili, dell'abbigliamento e delle calzature	35.634	2.518	13.564	2.302	1.139	548	50.337	5.368	633	373
Industrie del legno e del mobile	26.374	2.782	5.823	1.400	483	234	32.680	4.416	255	158
Industrie della carta, della stampa ed editoria	11.829	1.421	3.441	885	325	162	15.595	2.468	271	151
Altre industrie manifatturiere di prodotti per la casa	6.576	761	1.516	362	125	68	8.217	1.191	52	33
Industrie delle macchine elettriche ed elettroniche	17.437	2.230	5.076	1.244	572	223	23.085	3.697	517	314
Industrie meccaniche e dei mezzi di trasporto	18.651	2.353	8.009	1.902	1.062	565	27.722	4.820	1.072	664
Estrazione di minerali	1.602	400	728	280	61	36	2.391	716	11	7
Industrie dei metalli	44.139	4.496	14.771	2.932	1.277	586	60.187	8.014	819	510
Industrie dei minerali non metalliferi	11.134	1.768	3.364	961	336	162	14.834	2.891	288	169
Industrie petrolifere e chimiche	2.800	617	1.594	428	315	122	4.709	1.167	415	244
Industrie delle materie plastiche e della gomma	5.552	1.011	3.123	842	399	218	9.074	2.071	296	178
Produzione di energia, gas e acqua	694	146	337	59	65	27	1.096	232	122	73
Costruzioni	186.536	5.218	20.464	3.398	926	334	207.926	8.950	387	219
Commercio al dettaglio	137.227	3.137	8.524	1.462	615	187	146.366	4.786	545	307
Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli	53.378	1.580	4.704	975	282	107	58.364	2.662	100	59
Commercio all'ingrosso	72.261	1.762	10.110	1.582	654	255	83.025	3.599	363	199
Alberghi, ristoranti e servizi turistici	105.725	4.704	8.619	1.626	423	131	114.767	6.461	281	139
Informatica e telecomunicazioni	22.459	1.395	3.045	645	342	105	25.846	2.145	327	158
Servizi avanzati	36.795	1.607	4.638	802	485	123	41.918	2.532	400	198
Trasporti e attività postali	35.010	2.303	7.476	1.534	814	255	43.300	4.092	838	463
Credito e assicurazioni	18.468	1.164	1.283	320	256	93	20.007	1.577	472	303
Servizi operativi	32.807	1.439	4.916	903	723	252	38.446	2.594	772	406
Istruzione e servizi formativi privati	6.212	861	1.313	235	150	21	7.675	1.117	71	46
Sanità e servizi sanitari privati	8.508	1.180	2.856	786	566	227	11.930	2.193	600	383
Altri servizi alle persone	57.557	3.760	3.512	892	384	124	61.453	4.776	331	201
Studi professionali	88.770	2.323	1.048	241	7	3	89.825	2.567	0	0
Totale	1.080.413	56.130	148.363	30.194	13.201	5.361	1.241.977	91.685	10.657	6.211

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

Regioni	Universo e campione indagine (ritorni)								Universo e questionari compilati	
	1:9		10:49		50:99		TOTALE		Oltre 100	
	Universo	Ritorni	Universo	Ritorni	Universo	Ritorni	Universo	Ritorni	Universo	Ritorni
PIEMONTE	82.441	3.727	11.169	2.387	1.185	569	94.795	6.683	1.059	675
VALLE D'AOSTA	3.387	297	329	83	26	13	3.742	393	29	23
LOMBARDIA	193.525	6.080	33.467	4.858	3.500	1.381	230.492	12.319	3.158	1.754
TRENTINO ALTO ADIGE	24.469	1.441	3.364	812	296	123	28.129	2.376	236	161
VENETO	101.000	4.420	18.175	3.511	1.702	769	120.877	8.700	1.142	688
FRIULI VENEZIA GIULIA	23.697	1.955	3.686	1.041	335	167	27.718	3.163	288	174
LIGURIA	32.758	1.947	3.260	887	220	88	36.238	2.922	184	107
EMILIA ROMAGNA	90.373	5.237	14.181	3.428	1.323	600	105.877	9.265	1.200	730
TOSCANA	83.886	4.791	11.507	2.575	763	344	96.156	7.710	507	332
UMBRIA	17.722	1.261	2.411	655	202	101	20.335	2.017	150	93
MARCHE	33.396	2.211	5.498	1.354	489	260	39.383	3.825	260	173
LAZIO	87.992	4.071	10.033	1.615	933	230	98.958	5.916	976	468
ABRUZZO	24.236	2.159	3.035	866	244	105	27.515	3.130	200	133
MOLISE	4.545	872	490	191	42	20	5.077	1.083	21	10
CAMPANIA	79.139	3.100	9.146	1.601	663	183	88.948	4.884	426	211
PUGLIA	61.676	2.945	6.850	1.363	449	143	68.975	4.451	268	168
BASILICATA	8.971	1.126	924	297	57	21	9.952	1.444	53	25
CALABRIA	27.041	2.305	2.343	594	137	42	29.521	2.941	97	55
SICILIA	70.347	4.097	5.798	1.361	422	130	76.567	5.588	258	146
SARDEGNA	29.812	2.088	2.697	715	213	72	32.722	2.875	145	85
Totale	1.080.413	56.130	148.363	30.194	13.201	5.361	1.241.977	91.685	10.657	6.211

3. Modalità e organizzazione dell'indagine presso le imprese

Il questionario di indagine è stato sottoposto alle imprese tra novembre 2005 e aprile 2006: come già avvenuto nella indagini 2003-2004 e 2004-2005, si tratta di uno slittamento temporale rispetto alle precedenti edizioni, allorché le interviste si concludevano nel mese di gennaio.

Ciò rappresenta un elemento non trascurabile nella valutazione dei risultati e nel confronto degli stessi con quelli delle indagini antecedenti (si consideri, ad esempio, che una quota non indifferente delle entrate e uscite previste dalle imprese per il 2006 risulta, al momento della somministrazione del questionario, già avvenuta e quindi dichiarata come reale e non semplicemente come programmata). I dati risultano quindi più rappresentativi e maggiormente collegati al reale andamento occupazionale della prima parte dell'anno.

L'indagine ha seguito due distinte modalità di rilevazione:

- la prima, per le imprese fino a 250 dipendenti attraverso intervista telefonica (con adozione della metodologia C.A.T.I. (Computer Aided Telephone Interview) rivolta a circa 95.000 imprese, precedentemente selezionate e rispondenti ai requisiti di significatività statistica del disegno campionario;
- la seconda, seguita per tutte le imprese con almeno 250 dipendenti, con intervista diretta e assistenza alla compilazione a cura degli uffici studi e statistica delle Camere di Commercio; l'universo relativo a queste imprese è risultato, a livello nazionale, pari a circa 3.300 imprese.

La rilevazione telefonica C.A.T.I. presso le imprese fino a 249 dipendenti è stata realizzata dalla Società Atesia S.p.A. di Roma nel periodo compreso tra il mese di dicembre 2005 e il mese di marzo 2006.

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

La rilevazione telefonica è stata condotta da un team di circa 200 intervistatori specializzati in questa tecnica d'indagine. Prima dell'inizio della rilevazione gli intervistatori sono stati addestrati mediante apposite sessioni formative *-briefing-* della durata complessiva di 24 ore. I briefing di formazione sono stati tenuti da ricercatori del Centro Studi di Unioncamere congiuntamente ai ricercatori di Atesia.

Nel corso del periodo di rilevazione sono state effettuate, in particolare, 95.020 interviste telefoniche complete: 85.358 presso le imprese fino a 49 dipendenti; 6.236 presso le imprese con 50-99 dipendenti e 3.426 presso le imprese con 100-250 dipendenti.

4. La struttura del questionario di indagine

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

- sezione 1: Situazione dei dipendenti nell'azienda e previsioni per il 2006;
- 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 2006);
- sezione 4: Forme contrattuali;
- sezione 5: Formazione del personale avvenuta nel 2005;
- sezione 6: Situazione dell'occupazione e flussi previsti nel 2006 distintamente per unità provinciali (limitatamente alle imprese plurilocalizzate con oltre 100 dipendenti).

Nella sezione 1 del questionario è stato rilevato lo stock degli occupati al 31.12.2005 e i movimenti previsti dall'impresa per l'anno 2006, distinti per livello di inquadramento. Rispetto all'anno precedente la sezione si arricchisce di alcune informazioni sui lavoratori stagionali, in particolare la durata media del contratto e il trimestre nel quale avviene l'utilizzazione prevalente del lavoratore stagionale.

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 2006, distintamente per ogni figura professionale richiesta. Come nella precedente indagine sono state richieste informazioni aggiuntive circa: la durata del corso di laurea (laurea breve a 3 anni, specialistica a 5 anni, ecc.), la necessità di formazione post-laurea, la presenza o meno nell'impresa di altre figure professionali simili a quelle in assunzione, il tempo necessario per la ricerca della figura.

La sezione 3 è riservata alle imprese che hanno dichiarato nella sezione 1 di non prevedere assunzioni. In questo caso all'impresa è stato chiesto di indicare il motivo principale per cui non intende assumere personale e l'eventuale disponibilità dell'impresa ad assumere in presenza di "particolari condizioni". Nella sezione vengono anche richieste all'impresa le modalità seguite per ricercare e selezionare personale da assumere.

Con la sezione 4 si è rilevata la presenza nell'impresa, durante l'anno 2005, di lavoratori con contratti non a tempo indeterminato (in particolare: dipendenti a tempo determinato, lavoratori interinali, collaboratori coordinati e continuativi con attività prevalente nell'impresa e apprendisti) e la numerosità degli stessi in forza all'impresa nel medesimo arco temporale.

Sempre nella sezione 4, per la prima volta, si è richiesto alle imprese di indicare le previsioni di utilizzo nel 2006 di collaboratori a progetto, con l'indicazione della figura professionale che si intende utilizzare, con la specificazione del titolo di studio richiesto e di alcune altre caratteristiche (età, preferenze di genere).

La sezione 5 ha rilevato l'attività formativa promossa dall'impresa nel 2005 a favore dei propri dipendenti (per i principali livelli di inquadramento), la durata della formazione stessa, le sue modalità, nonché alcuni dati riguardanti l'utilizzo di personale in tirocinio formativo/stage da parte dell'impresa stessa.

Nella sezione 6 – come detto in precedenza riservata alle imprese con oltre 100 dipendenti – è stato chiesto alle imprese plurilocalizzate di indicare la suddivisione del personale dipendente al 31.12.2005 e delle entrate e uscite previste nel 2006 per ognuna delle province in cui l'impresa è presente.

A conclusione dell'indagine vengono rilevate altre informazioni relative alla "posizione dell'impresa" riguardanti la vendita di prodotti/servizi all'estero, la presenza, sempre all'estero, di filiali, stabilimenti o società controllate, l'attività di sub-fornitura (o per conto terzi), l'avvio o meno, nel corso del 2005, di processi di innovazione organizzativa o produttiva e la dinamica del fatturato tra il 2004 e il 2005, in termini di variazione percentuale. Sono state inoltre richieste alcune informazioni sull'applicazione nell'impresa di un contratto integrativo di secondo livello, e su quali aspetti formativi questo contratto interviene.

5. I controlli delle risposte "on line" e i controlli di coerenza "ex post"

Le risposte delle imprese sono soggette a controlli di coerenza in riferimento alle diverse informazioni previste dal questionario. Tali controlli sono stati effettuati sia sui dati quantitativi (numero di addetti, numero di entrate ecc.) sia su quelli qualitativi (professioni segnalate, titoli di studio ecc.). Durante l'intervista telefonica - o in fase di registrazione di questionari di imprese sopra i 250 dipendenti - viene effettuata automaticamente "on line" la verifica circa la "quadratura" dei dati quantitativi proposti nelle diverse sezioni del questionario. Ciò permette all'intervistatore di segnalare all'impresa l'incoerenza di taluni dati e di determinare il dato esatto. Le informazioni relative alle figure professionali e ad altri elementi rilevati nel questionario vengono verificate e

controllate per validarne la coerenza sia in tempo reale durante l'intervista (sulla base di specifiche "griglie di compatibilità" precedentemente predisposte) sia in un momento successivo con verifiche ad hoc sulla coerenza generale delle risposte date.

Per quanto riguarda le imprese con almeno 100 dipendenti i questionari pervenuti sono stati controllati puntualmente, anche in relazione ad elementi desumibili da altre fonti, quali siti web aziendali, portale *Infoimprese.it*, visure camerali, stampa specializzata, fonti ed elenchi settoriali o territoriali.

I questionari delle imprese con almeno 100 dipendenti che non hanno risposto all'indagine sono stati "ricostruiti" attraverso il reperimento di informazioni tratte da fonti esterne, da registri amministrativi (Registro Imprese, in primo luogo) e dai questionari di indagine degli anni precedenti. La stima delle variabili d'indagine mancanti è stata effettuata anche tenendo conto di parametri tratti da imprese simili. Inoltre, particolare attenzione è stata posta nella verifica di coerenza dei questionari relativi a imprese oggetto di trasformazioni (es. fusioni, scorpori, acquisizioni di impresa, ecc.).

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

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

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

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

Una volta terminata la fase di raccolta dei dati, vengono applicate procedure di stima e riporto all'universo relative alle imprese sino a 100 dipendenti, mentre per le imprese di maggiori dimensioni si opera una stima puntuale dei dati oggetto di indagine a partire da informazioni storiche integrate da elementi desumibili da *cluster* di imprese simili.

Le suddette procedure, per qualunque tipologia di impresa, sono precedute da una serie di attività volte ad individuare e correggere i dati anomali e le mancate risposte con riferimento a singoli quesiti.

I dati anomali o *outliers*, cioè quelli che si discostano significativamente rispetto al valore medio delle osservazioni rilevate negli strati omogenei della popolazione, sono esclusi dalle operazioni di riporto. Essi (y_i) corrispondono di norma alle osservazioni non comprese in un intervallo di accettabilità rispetto alla varianza rilevata, definito come segue:

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

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

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

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

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

dove y_i sono le osservazioni campionarie e 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;
- rappresentino almeno il 10% della popolazione dello strato.

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

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

Settori di attività - Nell'indagine, come accennato in precedenza, si fa riferimento a un numero di settori che varia in ciascuna provincia, da un minimo di 7 a un massimo di 25; il grado di dettaglio varia in funzione della dimensione assoluta della provincia e della complessità della sua struttura produttiva.. Tali settori raggruppano divisioni e gruppi di attività secondo la classificazione ATECO91. In appendice è riportato l'elenco dei settori provinciali, con la loro denominazione completa e la relativa corrispondenza alla classificazione ATECO91.

Professioni – Le modalità di rilevazione e codifica delle figure professionali utilizzate nell'indagine Excelsior si basano su un metodo originale che sfrutta un approccio dinamico, del tipo *bottom up*, in grado di semplificare la rilevazione, solitamente complessa, di dati di questa natura e rendere possibile il ricorso all'intervista telefonica. Nell'ambito del progetto è stata così messa a punto una nomenclatura dinamica che include circa 2.000 voci, annualmente aggiornate sulla base delle segnalazioni di figure emergenti fornita direttamente dalle imprese o da fonti specifiche riferite ai diversi settori economici.

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

- utilizzabile e comprensibile dagli imprenditori e dalle aziende intervistate, in quanto basata sul linguaggio e sulle terminologie da questi stessi utilizzati;

- aggiornabile, in modo da poter recepire costantemente le naturali evoluzioni del mondo del lavoro;
- confrontabile comunque con le altre fonti /classificazioni ufficiali;
- corretta, perché incentrata sull'osservazione di almeno 3 delle principali caratteristiche/parametri che concorrono alla sua definizione.

L'indagine Excelsior si è inizialmente basata sul dizionario delle voci esemplificative alla base della classificazione ISTAT. Si è tuttavia rilevato che tale classificazione non presentava una definizione delle classi di professioni o una descrizione sintetica dei compiti svolti dalle figure classificate in queste classi. Il problema di ottenere una definizione delle classi e una descrizione seppure minimale delle figure è stato superato adottando la classificazione ISCO-88¹.

Lo svolgimento delle diverse edizioni dell'indagine ha poi condotto, da una parte, a semplificare e, dall'altra, a integrare tale insieme:

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

Come accennato, attualmente la nomenclatura delle figure elementari Excelsior conta circa 2.000 voci di cui, nel corso delle ultime 5 indagini, 1.500 sono state effettivamente citate dalle imprese e, tra queste, solo 1.200 circa risultano essere effettivamente distinguibili e quindi da non considerare alla stregua di sinonimi.

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

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

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

A fini espositivi, a partire dall'edizione 2001 dell'indagine (riferita alle previsioni per il 2002), le professioni elementari sono classificate secondo la classificazione europea ISCO-88, che consente, fra gli altri, di conseguire due risultati fondamentali: a) la coerenza con una classificazione di livello europeo, b) la possibilità di associare un significato univoco alle descrizioni delle figure attraverso l'introduzione di una definizione delle classi di appartenenza delle figure stesse e, conseguentemente, un miglior controllo della corrispondenza tra descrizione della figura da parte dell'impresa e descrizione codificata.

In alcuni casi, le descrizioni associate ad alcuni codici sono state, tuttavia, adattate rispetto a quelle previste da ISCO nel 1988, sia al fine di renderle più esplicite sia per indicare eventuali integrazioni spesso relative a gruppi professionali non presenti o poco sviluppati all'epoca. In alcuni casi, al fine di garantire un maggior dettaglio informativo e al tempo stesso una maggiore omogeneità espositiva, sono state introdotte ulteriori disaggregazioni di figure, che risultano immediatamente individuabili grazie alla presenza di un codice esteso a 5 *digit*.

Ad esempio la classe ISCO 3419, "Tecnici finanziari, pubblicitari e delle vendite non altrove

¹ La classificazione ISCO-88 (*Industrial Standard Classification of Occupation*) è stata pubblicata nel 1988 in sostituzione della precedente classificazione ISCO-68. L'Ente promotore della classificazione è l'*International Labour Office* (ILO) sito in Ginevra.

classificati" è stata disaggregata in quattro nuove classi:

3419.1	Tecnici e responsabili dei servizi bancari e finanziari
3419.2	Tecnici e responsabili commerciali e delle vendite
3419.3	Tecnici di marketing, pubblicità e pubbliche relazioni
3419.4	Tecnici e responsabili della distribuzione commerciale

La scelta di utilizzare la classificazione ISCO fino al massimo dettaglio ha richiesto alcuni affinamenti:

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

Questa classificazione delle professioni è stata utilizzata anche per la codifica dei collaboratori a progetto di cui si prevede l'utilizzo nel 2006.

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

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

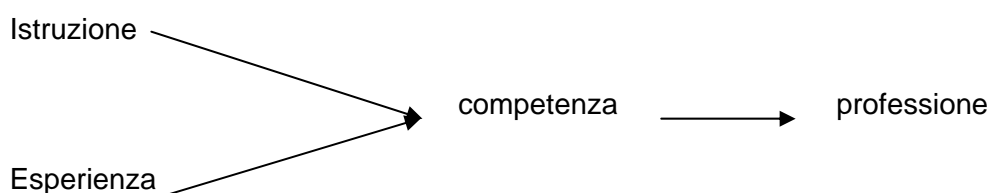
I titoli di studio riferiti al livello di istruzione universitario e ai diplomi vengono considerati così come classificati all'interno di specifici indirizzi formativi dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca.

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

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

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

Formazione derivante da:



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

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

I risultati dell'indagine Excelsior a livello del "Sistema Moda" della provincia di Bologna sono proposti nel presente volume, che si aggiunge al volume sintetico nazionale e ai volumi contenenti dati regionali e provinciali.

Il volume si articola come segue:

- 1 – Le assunzioni previste nel 2006: dati sintetici;
- 2 – Le professioni richieste;
- 3 – I livelli di istruzione e gli indirizzi di studio richiesti.

La sezione 1 "Le assunzioni previste nel 2006: dati sintetici" presenta in una serie di tavole i dati statistici riguardanti i flussi di entrata e di uscita, i relativi tassi di entrata, di uscita e di variazione. Il quadro statistico generale sui movimenti previsti si completa con altre informazioni riguardanti il tipo di contratto previsto per il personale in assunzione, le altre caratteristiche delle assunzioni (esperienza o meno, difficoltà di reperimento, necessità di ulteriore formazione, lavoratori extracomunitari, part-time e genere ritenuto più adatto), nonché le assunzioni di personale stagionale e l'utilizzo di collaboratori programmati per il 2006, l'utilizzo di personale temporaneo nel 2005 e le modalità e i canali utilizzati per la ricerca e la selezione del personale.

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

La seconda parte “Le professioni richieste” presenta il numero di assunzioni previste nel 2006 e le principali caratteristiche per le professioni specifiche (a livello di "unit group" ISCO a 4 cifre) maggiormente richieste all'interno di ciascun grande gruppo ISCO.

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

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

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

Appendice 1

***Definizione del sistema moda della provincia di Bologna
per attività economica (ATECO2002)***

ELENCO DEI CODICI DI ATTIVITA' ECONOMICA ATECO2002

Codici di attività ATECO 2002
17 Industrie tessili
18 Confezione di articoli di abbigliamento; preparazione, tintura e confezione di pellicce
19 Preparazione e concia del cuoio; fabbricazione di articoli da viaggio, borse, calzature

Appendice 2

Figure richieste come dipendenti Classificazione delle professioni ISCO

NOTE

La classificazione delle professioni qui riportata corrisponde ai diversi livelli gerarchici della classificazione ISCO-88. In alcuni casi le descrizioni sono state leggermente modificate al fine di renderle più aderenti all'effettivo contenuto. I codici composti da 5 cifre (es. 3419.1) rappresentano suddivisioni di una "unit group" (livello elementare della classificazione ISCO), introdotte al fine di presentare raggruppamenti professionali maggiormente omogenei.

Le figure elementari in elenco sono quelle aggiornate a conclusione dell'indagine Excelsior 2005-2006 e sono riportate in ordine alfabetico, al netto di voci considerate sinonime di altre.

Nella tavola seguente vengono riportate le sole figure professionali e i relativi livelli gerarchici citati almeno una volta nel corso dell'indagine 2005-2006.

Grandi gruppi ("Major groups")	Gruppi ("Sub-major groups")
1. DIRIGENTI E DIRETTORI	12 Dirigenti d'azienda
2. PROFESSIONI INTELLETTUALI, SCIENTIFICHE E AD ELEVATA SPECIALIZZAZIONE	21 Specialisti delle scienze fisiche, matematiche e ingegneristiche 22 Specialisti delle scienze della vita e della salute 23 Specialisti dell'insegnamento 24 Altri specialisti
3. PROFESSIONI TECNICHE	31 Specialisti delle scienze fisiche e di ingegneria 32 Tecnici delle scienze della vita e paramedici 33 Insegnanti specializzati 34 Altri tecnici
4. PROFESSIONI ESECUTIVE RELATIVE ALL'AMMINISTRAZIONE E ALLA GESTIONE	41 Impiegati di ufficio 42 Addetti al servizio clienti
5. PROFESSIONI RELATIVE ALLE VENDITE ED AI SERVIZI PER LE FAMIGLIE	51 Addetti ai servizi personali e di sicurezza 52 Addetti alle vendite e dimostratori
6. LAVORATORI SPECIALIZZATI NELL'AGRICOLTURA E NELLA PESCA	61 Lavoratori specializzati nell'agricoltura e nella pesca
7. OPERAI SPECIALIZZATI	71 Addetti all'estrazione ed alla costruzione 72 Addetti alla lavorazione dei metalli, meccanici e affini 73 Addetti alle lavorazioni di precisione, artigianali, attinenti alla stampa e affini 74 Altri artigiani, esperti di un mestiere e affini
8. CONDUTTORI IMPIANTI, OPERATORI MACCHINARI E OPERAI MONTAGGIO INDUSTRIALE	81 Addetti ad impianti fissi e affini 82 Addetti alle macchine e assemblatori 83 Conducenti, manovratori ed addetti ad impianti mobili
9. PERSONALE NON QUALIFICATO	91 Occupazioni elementari nelle vendite e nei servizi 92 Manovali dell'agricoltura, della pesca e affini 93 Manovali nel settore minerario, delle costruzioni, industriale e dei trasporti

3. PROFESSIONI TECNICHE

Classificazione ISCO

Gruppi ("Sub-major groups") Classi ("Minor groups")	Categorie ("Unit groups")	Figure professionali elementari
31 Specialisti delle scienze fisiche e di ingegneria		
311 Tecnici delle scienze fisiche e di ingegneria	3118 Disegnatori tecnici e progettisti	<i>Disegnatore cad-cam</i>
	3119.1 Tecnici e responsabili di produzione (nac)	<i>Tecnico produzione e controllo qualità settore tessile, cuoio e abbigliamento</i>
	3119.2 Tecnici dei processi, programmazione, qualità (nac)	<i>Responsabile tecnico tempi e metodi</i>
34 Altri tecnici		
341 Tecnici finanziari e delle vendite	3415 Agenti di vendita, rappresentanti di commercio e venditori tecnici	<i>Operatore commerciale estero</i> <i>Venditore rappresentante</i>
	3419.2 Tecnici e responsabili commerciali e delle vendite (nac)	<i>Responsabile rete di vendita</i>
	3419.3 Tecnici di marketing, pubblicità e pubbliche relazioni	<i>Product manager</i>
343 Tecnici amministrativi	3433 Tecnici dell'amministrazione, della contabilità e affini	<i>Addetto amministrazione</i> <i>Addetto contabilità</i>
347 Specialisti del settore artistico, dello spettacolo e dello sport	3471 Disegnatori artistici e pubblicitari	<i>Disegnatore moda</i>

4. PROFESSIONI ESECUTIVE RELATIVE ALL'AMMINISTRAZIONE E ALLA GESTIONE

Classificazione ISCO

Gruppi ("Sub-major groups") Classi ("Minor groups")	Categorie ("Unit groups")	Figure professionali elementari
41 Impiegati di ufficio		
411 Addetti alla segreteria e operatori Office	4115 Addetti alla segreteria	<i>Segretaria</i>
412 Impiegati addetti alla gestione dei dati numerici	4121 Impiegati addetti alla contabilità	<i>Addetto gestione ordini</i> <i>Operatore amministrativo</i>
419 Impiegati d'ufficio (NAC)	4190 Impiegati d'ufficio (nac)	<i>Operatore generico di ufficio</i>
42 Addetti al servizio clienti		
422 Addetti alle informazioni ai clienti	4222 Addetti alla reception, alle	<i>Operatore di call-center</i>

5. PROFESSIONI RELATIVE ALLE VENDITE ED AI SERVIZI PER LE FAMIGLIE

Classificazione ISCO

Gruppi ("Sub-major groups") Classi ("Minor groups")	Categorie ("Unit groups")	Figure professionali elementari
52 Addetti alle vendite e dimostratori		
522 Addetti alle vendite: commessi e dimostratori	5220 Addetti alle vendite, commessi e cassieri di negozio	<i>Addetto vendite al minuto in imprese industriali</i> <i>Assistente di vendita</i> <i>Commesso di negozio</i>

7. OPERAI SPECIALIZZATI

Classificazione ISCO

Gruppi ("Sub-major groups") Classi ("Minor groups")	Categorie ("Unit groups")	Figure professionali elementari
73 Addetti alle lavorazioni di precisione, artigianali, attinenti alla stampa e affini		
733 Addetti alle lavorazioni artigianali: legno, tessile, pelletteria e affini	7332 Addetti alle lavorazioni artigianali: tessile, pelletteria e assimilati	<i>Addetto lavorazione cuoio e pelli</i> <i>Cucitore pellame</i>
74 Altri artigiani, esperti di un mestiere e affini		
743 Addetti al settore tessile, abbigliamento e affini	7433 Sarti, cappellai e affini	<i>Sarto</i>
	7435 Modellisti e tagliatori tessili, della pelletteria e affini	<i>Modellista maglieria</i> <i>Tagliatore tessuti e abbigliamento</i>
	7436 Cucitori, ricamatori e affini	<i>Maglierista</i> <i>Ricamatrice</i>
744 Addetti alla lavorazione delle pelli, calzolari e affini	7442 Calzolari e lavoratori specializzati delle calzature	<i>Applicatore suole e tacchi</i> <i>Modellista di calzature</i> <i>Orlatore di calzature</i> <i>Pressatore tomaie e tacchi</i> <i>Rifinitore di calzature</i>

8. CONDUTTORI IMPIANTI, OPERATORI MACCHINARI E OPERAI MONTAGGIO INDUSTRIALE

Classificazione ISCO

Gruppi ("Sub-major groups") Classi ("Minor groups")	Categorie ("Unit groups")	Figure professionali elementari
82 Addetti alle macchine e assemblatori		
821 Addetti alle macchine per la produzione di oggetti in metallo e di prodotti minerali	8211 Addetti alle macchine utensili: metalli	Addetto macchine a controllo numerico
826 Addetti alle macchine per la lavorazione di prodotti tessili, di pellicceria e pelletteria	8261 Addetti alle macchine per la preparazione, filatura e bobinatura delle fibre	Filatore a macchina
	8262 Addetti alle macchine per la tessitura e la lavorazione a maglia	Addetto macchina rimagliatrice Operatore macchine tessili
	8263 Addetti alle macchine da cucire	Cucitore a macchina di abbigliamento
	8266 Addetti alle macchine per la fabbricazione delle calzature e affini	Operatore macchine produzione calzature
	8269 Addetti alle macchine per la lavorazione di prodotti tessili, di pellicceria e pelletteria (nac)	Tagliatore a macchina abbigliamento
829 Altri addetti alle macchine e assemblatori	8290 Addetti alle linee, macchine e assemblatori (nac)	Addetto controllo qualita' Confezionatore prodotti

9. PERSONALE NON QUALIFICATO

Classificazione ISCO

Gruppi ("Sub-major groups") Classi ("Minor groups")	Categorie ("Unit groups")	Figure professionali elementari
91 Occupazioni elementari nelle vendite e nei servizi		
913 Addetti alle pulizie e ai servizi di lavanderia	9131 Addetti alle pulizie	Addetto servizi di pulizia
	9133 Addetti al lavaggio a mano e stiratori	Stiratore
93 Manovali nel settore minerario, delle costruzioni, industriale e dei trasporti		
933 Manovali nel settore dei trasporti e addetti al carico / scarico delle merci	9333 Addetti al carico / scarico delle merci	Addetto magazzino merci Addetto movimento merci

Appendice 3

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 2005-2006). Per i titoli universitari la classificazione deriva da un'elaborazione dei corsi di laurea esistenti nelle università italiane noti al momento dell'effettuazione dell'indagine; questi sono stati raggruppati in gruppi di laurea omogenei, successivamente aggregati in indirizzi; questi ultimi vengono utilizzati per l'esposizione dei dati.

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

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

ISTRUZIONE UNIVERSITARIA

Indirizzi e gruppi	Indirizzi e gruppi	Indirizzi e gruppi
<p>Agrario, alimentare e zootecnico</p> <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 <p>Architettura, urbanistico e territoriale</p> <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 <p>Chimico - farmaceutico</p> <ul style="list-style-type: none"> - Chimica - Farmacia - Informazione scientifica del farmaco - Erboristeria - Nutrizione - Cosmesi - Tossicologia <p>Difesa e Sicurezza</p> <ul style="list-style-type: none"> - Scienze strategiche e della sicurezza <p>Economico - statistico</p> <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 <p>Geo-biologico e biotecnologie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Scienze biologiche - Biotecnologie - Scienze geologiche e della terra - Scienze ambientali e della natura - Scienze geografiche e del territorio 	<p>Giuridico</p> <ul style="list-style-type: none"> - Giurisprudenza - Scienze dei servizi giuridici <p>Ingegneria civile e ambientale</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ingegneria edile e civile - Ingegneria per l'ambiente e il territorio <p>Ingegneria elettronica e dell'informazione</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ingegneria elettronica - Ingegneria informatica - Ingegneria dell'automazione - Ingegneria delle telecomunicazioni <p>Ingegneria industriale</p> <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 <p>Altri indirizzi di ingegneria</p> <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) <p>Insegnamento e Formazione</p> <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 <p>Letterario, filosofico, storico e artistico</p> <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 	<p>Linguistico</p> <ul style="list-style-type: none"> - Traduzione e mediazione linguistica - Lingue, letterature e culture straniere <p>Medico e odontoiatrico</p> <ul style="list-style-type: none"> - Medicina e chirurgia - Odontoiatria e protesi dentarie <p>Sanitario e paramedico</p> <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 <p>Politico - sociale</p> <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) <p>Psicologico</p> <ul style="list-style-type: none"> - Psicologia <p>Scientifico, matematico e fisico</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fisica e astronomia - Matematica - Informatica - Scienze dei materiali - Discipline nautiche <p>Scienze Motorie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Educazione fisica e scienze motorie <p>Indirizzo Non Specificato (1)</p> <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	Indirizzi - Titoli di studio
<p>Aeronautico e nautico - Perito nautico - Perito aeronautico</p> <p>Agrario-alimentare - Perito in tecnologie alimentari - Perito agrario/agrotecnico</p> <p>Amministrativo-commerciale - Ragioniere - amministrativo - Ragioniere - programmatore comm.estero, ammin.industriale, ecc.) - Ragioniere (generico)</p> <p>- Perito aziendale/corresp. lingue estere - Analista contabile - Operatore commerciale - Segretario d'amministrazione</p> <p>Artistico - Maturità artistica - Decorazione pittorica e plastica - Rilegatura artistica e restauro del libro - Arte del mosaico</p> <p>Biologico e biotecnologia - Tecnico di laboratorio chimico-biologico</p> <p>Cartario-cartotecnico - Perito di industria cartaria</p> <p>Chimico - Perito/tecnico chimico industriale (e conciario) - Perito in materie plastiche - Tecnico (o chimico) delle industrie ceramiche</p> <p>Edile - Geometra - Perito edile</p> <p>Elettronico - Perito elettronico e in telecomunicazioni</p>	<p>Elettrotecnico - Perito elettrotecnico</p> <p>Generale - Maturità classica - Maturità scientifica - Liceo socio-pedagogico (ex magistrale) - Liceo musicale-conservatorio</p> <p>Grafico-pubblicitario - Tecnico/perito industrie grafiche - Perito in arti fotografiche - Tecnico della cinematografia e della televisione - Disegnatore architettura, arredamento e ambiente - Tecnico delle comunicazioni visive - Tecnico/operatore della grafica pubblicitaria</p> <p>Informatico - Perito informatico</p> <p>Lavorazione vetro e ceramica - Arte e tecnologia della ceramica - Arte del vetro e del cristallo</p> <p>Legno, mobile e arredamento - Tecnico industria del mobile e dell'arredamento</p> <p>Linguistico - Maturità linguistica</p> <p>Meccanico - Perito/tecnico meccanico - Perito ottico</p> <p>Orafo - Arte dei metalli, oreficeria e pietre dure</p>	<p>Socio-sanitario - Dirigente di comunità - Assistente per comunità infantili - Econome dietiste - Odontotecnico - Ottico - Tecnico di radiologia medica</p> <p>Stampa ed editoria - Arte e tecnologia della stampa</p> <p>Termoidraulico - Perito in termotecnica</p> <p>Tessile, abbigliamento e moda - Perito tessile, tintorie e disegno tessuti - Disegnatrice stilista di moda - Moda e costume</p> <p>Turistico-alberghiero - Operatore/perito turistico - Tecnico delle attività alberghiere</p> <p>Indirizzo non specificato - Diploma non specificato</p>

Sistema Informativo Excelsior 2005-2006

Glossario

Assunzioni con esperienza

E' una delle caratteristiche richieste per le figure professionali che le imprese prevedono di assumere ed è intesa come l'aver svolto precedenti attività lavorative da parte del candidato idoneo a ricoprire la figura professionale ricercata. Viene distinta in esperienza generica di lavoro, esperienza specifica nella professione, oppure esperienza specifica nel settore in cui opera l'azienda.

Al fine di approfondire tale caratteristica, all'impresa viene richiesto, inoltre, di indicare gli anni di esperienza (generica oppure specifica nella professione o nel settore) necessari per le figure professionali che si prevede di assumere.

Assunzioni di immigrati/extracomunitari

Per assunzioni di immigrati si intende l'assunzione di personale proveniente da Paesi non appartenenti all'Unione Europea. Tra i paesi dell'UE sono stati considerati i Paesi dell'Europa centro-orientale compresi nell'UE dal mese di maggio 2004. 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 personale extracomunitario per le quali le imprese non hanno escluso la possibilità, pur senza aver ancora deciso in tal senso (massimo).

Assunzioni per età

E' una delle caratteristiche richieste per le figure professionali che le imprese prevedono di assumere. Si ripartisce in diverse classi (Fino a 24 anni, 25-29 anni, 30-34 anni, 35-44 anni, oltre 44 anni, non rilevante).

Assunzioni per genere

E' una delle caratteristiche richieste per le figure professionali che le imprese prevedono di assumere ed è intesa come la preferenza segnalata dall'impresa del genere ritenuto più adatto (maschile, femminile, indifferente) allo svolgimento delle mansioni associate alla professione richiesta.

Assunzioni previste

Le assunzioni corrispondono al numero di lavoratori dipendenti (*compresi i contratti a termine ed esclusi i lavoratori stagionali, gli interinali, i collaboratori a progetto e gli stage*) che le imprese intervistate hanno previsto in entrata nel corso del 2006. Tali previsioni sono state formulate dalle imprese tra dicembre 2005 e aprile 2006.

Classificazione delle professioni Excelsior

A fini di analisi e di esposizione dei dati, le figure professionali richieste dalle imprese sono aggregate in un sistema classificatorio gerarchico. La classificazione "Excelsior" è stata introdotta a partire dall'indagine del 2002 (previsioni per il 2003) e si articola in:

- 4 macrogruppi (il primo dei quali distinto in 3 gruppi)
- 32 microgruppi
- 188 professioni

Per eventuali approfondimenti si vedano la nota metodologica; per il dettaglio delle singole voci che costituiscono la classificazione Excelsior si veda l'Appendice 4.

Classificazione delle professioni ISCO

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

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

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

Per eventuali approfondimenti si veda la nota metodologica; per il dettaglio delle singole voci che costituiscono la classificazione ISCO si veda l'Appendice 2..

Collaboratori a progetto utilizzati e previsti

Per collaboratori a progetto, utilizzati e previsti, si intendono i lavoratori di cui l'impresa si è avvalsa nel 2005 o ha previsto di avvalersi nel corso del 2006 e con i quali ha stipulato (o stipulerà) un contratto secondo la normativa vigente sul lavoro a progetto (articolo 409, n. 3 del codice di procedura civile integrato dalle disposizioni del Dlgs. 276/03 artt. 61-64). Si è richiesto all'impresa di indicare i collaboratori a progetto che svolgeranno attività prevalente per l'azienda intervistata.

Per eventuali approfondimenti sulla normativa vigente consultare il sito: www.welfare.gov.it/

Conoscenza lingue e informatica

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

Difficoltà di reperimento

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

Dimensione di impresa

La classe dimensionale di impresa è determinata sulla base del numero di addetti dipendenti secondo le seguenti aggregazioni: da 1 a 9 dipendenti (micro imprese); da 10 a 49 dipendenti (piccole imprese); da 50 a 249 dipendenti (medie imprese); da 250 a 499 dipendenti (grandi imprese) e con oltre 500 dipendenti (grandissime imprese). In sede di elaborazione ed esposizione dei dati, le unità locali di imprese di medio-grande dimensione sono state classificate rispetto alla classe dimensionale dell'impresa di appartenenza.

Fatturato

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

Alle imprese intervistate è stato richiesto di indicare l'andamento del loro fatturato fra il 2004 e il 2005 secondo diverse modalità: aumento elevato (oltre 15%), aumento moderato (tra il 3% e il 15%), stabilità (variazione fra il -3% e il 3%), diminuzione moderata (tra il -3% e -15%) e diminuzione elevata (oltre -15%).

Figure professionali elementari

Sono oltre 2.000 voci che costituiscono il dizionario di base delle professioni utilizzate per la rilevazione. La nomenclatura viene aggiornata annualmente sulla base delle segnalazioni di nuove figure da parte delle imprese intervistate. Per eventuali approfondimenti si vedano le note metodologiche.

Ai fini di analisi e di esposizione dei dati, le singole professioni elementari sono aggregate in diversi sistemi classificatori gerarchici.

Vedi anche:

Classificazione delle professioni Excelsior;

Classificazione delle professioni ISCO.

Forma giuridica

Con la forma giuridica si definisce l'assetto organizzativo e la natura giuridica e fiscale dell'impresa. In particolare in sede di indagine Excelsior sono stati considerati i seguenti raggruppamenti:

- ditta individuale: impresa di cui è titolare una persona fisica, al cui interno si colloca la quasi totalità dei coltivatori diretti, degli imprenditori agricoli non coltivatori diretti, dei piccoli imprenditori non coltivatori diretti e degli artigiani;
- società di persone: comprendono società in nome collettivo; società in accomandita semplice; società semplici;
- società di capitale comprendono società per azioni; società a responsabilità limitata; società in accomandita per azioni;
- altre forme: tipologia che raccoglie tutte le imprese aventi forma giuridica diversa da quelle che rientrano nei raggruppamenti precedenti. A titolo di orientamento, le tipologie più numerose sono: società cooperative in genere, consorzi, società consortili in genere, società costituita in base a leggi di altro Stato, ecc.

Formazione in azienda

Corrisponde all'attività di formazione e aggiornamento professionale del personale realizzata dall'impresa nel corso del 2005. Si articola in diverse modalità di erogazione (corsi interni o esterni, affiancamento a personale interno e altre forme, quali seminari brevi, autoapprendimento ecc..). Al fine di quantificare l'investimento in formazione *esplicita* da parte dell'impresa, viene richiesto di quantificare il numero di dipendenti che l'impresa ha coinvolto in attività di formazione e aggiornamento professionale (escludendo affiancamento, seminari e autoapprendimento) nel corso del 2005.

Formazione in entrata

E' una dichiarazione da parte dell'impresa sulla necessità di effettuare alla figura professionale da inserire in organico attività di ulteriore formazione attraverso corsi interni od esterni all'impresa o con affiancamento a personale interno.

Impresa che applica un contratto integrativo

E' l'impresa che ha dichiarato di applicare un contratto integrativo aziendale o di secondo livello. Alle imprese che hanno risposto affermativamente è stato chiesto di indicare se il contratto integrativo interviene sui piani di formazione dei lavoratori.

Impresa con investimenti all'estero

E' l'impresa che ha dichiarato di possedere all'estero filiali, stabilimenti o società controllate per una quota maggiore al 20% del capitale.

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 2005, uno o più delle seguenti tipologie di innovazione: di prodotto/servizio, organizzativa, di processo produttivo.

*Vedi anche:
Innovazione.*

Innovazione

L'innovazione, secondo la definizione del Libro Verde sull'Innovazione [COM (1995) n. 688] è il rinnovo e l'ampliamento della gamma dei prodotti e dei servizi, nonché dei mercati ad essi associati (innovazione di prodotto); l'attuazione di nuovi metodi di produzione, d'approvvigionamento e di distribuzione (innovazione di processo); l'introduzione di mutamenti nella gestione, nell'organizzazione e nelle condizioni di lavoro (innovazione organizzativa).

Ai fini dell'indagine Excelsior l'innovazione viene classificata in innovazione di prodotto, di processo e organizzativa:

- con l'innovazione di prodotto, 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;
- con l'innovazione di processo, un'impresa modifica i processi di produzione migliorandone l'efficienza, attraverso, ad esempio, una loro velocizzazione e semplificazione. I nuovi metodi di produzione possono riguardare sia prodotti/servizi nuovi che prodotti/servizi già esistenti;
- con l'innovazione organizzativa, un'impresa introduce modifiche nelle modalità di gestione e organizzazione dei fattori della produzione.

*Vedi anche:
Impresa innovatrice.*

Livelli e indirizzi di studio

Gli indirizzi e i titoli di studio sono quelli considerati dal sistema scolastico e coincidono di norma con quelli classificati dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca; in particolare, sono stati utilizzati i seguenti livelli di istruzione:

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

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

Per eventuali approfondimenti si veda la nota metodologica; per i dettagli sui singoli titoli di studio e relativi indirizzi si veda l'Appendice 5.

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 esigenze professionali.

Part-time

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

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

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

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

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

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 2006. Si ricorda che il Sistema informativo Excelsior non tiene conto dei flussi occupazionali relativi alle imprese che inizieranno o cesseranno la propria attività nel 2006, né dei passaggi di livello di inquadramento del personale già occupato in azienda.

Settori di attività economica

I settori di attività economica considerati nel Sistema informativo Excelsior corrispondono a 27 raggruppamenti di attività economiche definiti *ad hoc* sulla base del piano di campionamento teorico. Tali raggruppamenti comprendono divisioni (codici a 2 cifre), gruppi (codici a 3 cifre), o classi (codici a 4 cifre) previsti dalla

classificazione ufficiale delle attività economiche ATECO 2002. L'ATECO 2002 è la versione nazionale della classificazione (NACE rev. 1.1) definita in ambito europeo ed approvata con regolamento della Commissione n. 29/2002, pubblicata su *Official Journal* del 10 gennaio 2002.

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

Sostituzione

Per assunzione *in sostituzione* si intende l'indicazione da parte dell'impresa se la figura professionale richiesta è destinata a sostituire una figura professionale analoga che è recentemente uscita dall'impresa (o che uscirà dall'impresa nell'anno considerato).

Stage e tirocini

Lo stage, o tirocinio formativo e d'orientamento, è un periodo di formazione "on the job" presso un'azienda e ha come obiettivo quello di "realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro nell'ambito dei processi formativi e di agevolare le scelte professionali tramite la conoscenza diretta del mondo del lavoro " (Legge n. 196/97).

I principali destinatari sono gli studenti che frequentano la scuola secondaria, l'università o corsi di qualifica e specializzazione, nonché i neodiplomati e i neolaureati. Inoltre, possono essere utilizzati anche da disoccupati e inoccupati al fine di agevolare le scelte professionali.

Il numero di tirocinanti che un datore di lavoro può ospitare è determinato dall'attività dell'azienda e dal numero dei dipendenti.

Nell'indagine Excelsior, sono state considerate le attività di formazione svolte tramite tirocini e stage. Sono stati rilevati, inoltre, il numero di tirocini/stage attivati e la relativa durata media (in mesi).

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

Stagionali

I lavoratori stagionali sono coloro assunti secondo uno specifico "contratto di lavoro stagionale". Nell'ambito dell'indagine Excelsior sono stati considerati, per convenzione, i contratti stagionali con durata inferiore a sei mesi. Per analizzare l'utilizzo di tale tipologia contrattuale è stato chiesto all'impresa di indicare il trimestre dell'anno in cui prevalentemente fa ricorso a lavoratori stagionali.

Vedi anche:

Tipologia di contratti;

Tasso di variazione

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

Tipologia di contratto

E' una delle caratteristiche rilevate per le figure professionali che le imprese prevedono di assumere. L'impresa ha segnalato quale tipologia di contratto sarà applicata preferibilmente al personale che verrà

assunto, scegliendolo tra le seguenti alternative: *contratto a tempo indeterminato, contratto a tempo determinato, apprendistato, contratto di inserimento, altre forme contrattuali* (lavoro ripartito, lavoro intermittente o a chiamata, ecc...)

In sede di indagine, è stato inoltre richiesto alle imprese di indicare se nel 2005 avevano svolto attività con diverse forme contrattuali e il relativo numero di assunti, distinguendo per le diverse tipologie di contratto (*lavoro dipendente a tempo determinato; apprendistato; lavoro "interinale" o lavoro somministrato*). Per i collaboratori a progetto si vedano le specifiche voci.

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

Vedi anche:

Stagionali; collaboratori a progetto.

Unità Locale

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

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

Unità Locale Provinciale

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

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

Per eventuali approfondimenti si veda la nota metodologica.

Uscite

Le uscite corrispondono al numero di lavoratori dipendenti (*compresi i contratti a termine ed esclusi i lavoratori stagionali, gli interinali, i collaboratori a progetto e gli stage*) che le imprese intervistate hanno previsto lasceranno il proprio posto di lavoro all'interno dell'azienda nel 2006. Tali previsioni sono state formulate dalle imprese fra dicembre 2005 e aprile 2006.

In sede di indagine Excelsior è stato richiesto all'impresa di specificare le uscite previste per il 2006 solo per scadenza di contratto.