



UNIONCAMERE
UNIONE ITALIANA DELLE
CAMERE DI COMMERCIO,
INDUSTRIA, ARTIGIANATO
E AGRICOLTURA



**MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI**

Ufficio Centrale per l'Orientamento e
la Formazione Professionale dei Lavoratori

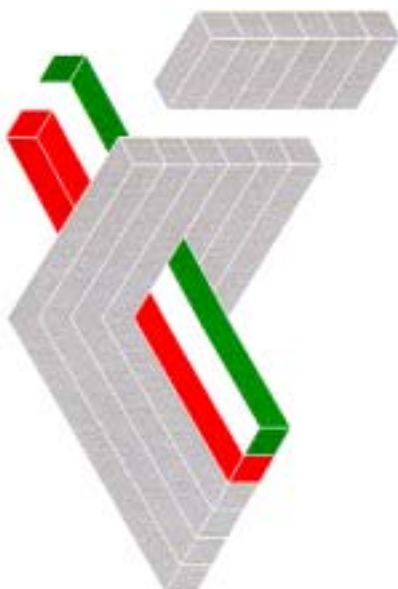


**CAMERA DI COMMERCIO
INDUSTRIA ARTIGIANATO E
AGRICOLTURA DI BOLOGNA**

Camera dell'Economia

PROGETTO EXCELSIOR ANNO 2005

**Le previsioni occupazionali
nell'Area della Montagna Bolognese**



Unione europea
Fondo sociale europeo

SOMMARIO

PARTE I – NOTA METODOLOGICA	5
<i>Premessa: che cos'è Excelsior.....</i>	<i>5</i>
<i>1. Il campo di osservazione.....</i>	<i>6</i>
<i>2. Modalità e organizzazione dell'indagine presso le imprese</i>	<i>7</i>
<i>3. La struttura del questionario di indagine</i>	<i>8</i>
<i>4. I controlli delle risposte "on line" e i controlli di coerenza "ex post"</i>	<i>9</i>
<i>5. Il disegno campionario, i riporti all'universo e la significatività dei risultati .</i>	<i>10</i>
<i>6. Le classificazioni utilizzate: settori di attività, professioni, livelli di istruzione e titoli di studio</i>	<i>11</i>
<i>7. I dati contenuti nel volume</i>	<i>13</i>
<i>8. Avvertenze sulle tavole</i>	<i>14</i>
PARTE II - LE PREVISIONI PER IL 2005 NELL'AREA DELLA MONTAGNA BOLOGNESE.....	15
<i>1. Principali risultati.....</i>	<i>15</i>
<i>2. Le dinamiche nei settori economici</i>	<i>16</i>
<i>3. Le tipologie contrattuali</i>	<i>17</i>
<i>4. Le figure professionali.....</i>	<i>18</i>
<i>5. Esperienza e formazione</i>	<i>19</i>
<i>6. Il livello di istruzione e gli indirizzi di studio</i>	<i>20</i>
<i>7. Domanda e offerta di lavoro: un difficile incontro</i>	<i>21</i>
<i>8. Le assunzioni di extracomunitari.....</i>	<i>21</i>
PARTE III - TAVOLE STATISTICHE.....	23
<i>Indice delle Tavole</i>	<i>25</i>
<i>Sezione 1 - Le previsioni delle imprese per il 2005</i>	<i>27</i>
<i>Sezione 2 - Movimenti occupazionali previsti dalle imprese nel 2005</i>	<i>33</i>
<i>Sezione 3 - Le assunzioni previste nel 2005: principali caratteristiche.....</i>	<i>39</i>
<i>Sezione 4 - Le assunzioni previste nel 2005: le professioni richieste</i>	<i>45</i>
<i>Sezione 5 - Le assunzioni previste nel 2005: titoli di studio dichiarati e livelli formativi equivalenti</i>	<i>51</i>
<i>Sezione 6 - Formazione in entrata e formazione continua nelle imprese.....</i>	<i>57</i>
PARTE IV - APPENDICI	63
<i>Appendice 1 - Elenco dei comuni inclusi nell'Area della Montagna Bolognese ...</i>	<i>65</i>
<i>Appendice 2 - Classificazione delle divisioni e dei gruppi di attività economica (ATECO '91) nei settori "EXCELSIOR".....</i>	<i>67</i>
<i>Appendice 3 - Classificazione delle professioni EXCELSIOR.....</i>	<i>71</i>
<i>Appendice 4 - Classificazione delle professioni ISCO.....</i>	<i>93</i>
<i>Appendice 5 - Classificazione dei titoli di studio.....</i>	<i>115</i>
<i>Appendice 6 - Glossario Sistema Informativo Excelsior 2004-2005</i>	<i>119</i>
<i>Appendice 7 – Questionario Excelsior 2004-2005</i>	<i>129</i>

PARTE I – NOTA METODOLOGICA

Premessa: che cos'è Excelsior

Il **Progetto Excelsior** - inserito nel Programma statistico nazionale e realizzato da Unioncamere in collaborazione con il Ministero del Lavoro e l'Unione Europea - rappresenta una importante fonte statistica per la conoscenza dell'andamento congiunturale del mercato del lavoro e delle relative modificazioni strutturali in termini di professioni emergenti e di fabbisogni formativi, in particolare per la conoscenza dei flussi di entrata previsti dalle imprese, configurandosi come sistema informativo permanente sulla domanda di professioni nei mercati locali del lavoro.

L'indagine, svolta per l'ottavo anno consecutivo, è volta a individuare le esigenze professionali che le imprese prevedono di avere in futuro, e ciò al fine di fornire agli studenti, alle famiglie, ai lavoratori, agli istituti nazionali e locali di programmazione della formazione scolastica e professionale, alle agenzie nazionali e locali di politica del lavoro, gli strumenti necessari alla costruzione di percorsi formativi realmente spendibili nel mercato del lavoro.

Le interviste, svolte in ogni provincia italiana dalla rete delle Camere di Commercio e delle Unioncamere Regionali, riguardano circa 100mila imprese (circa 2.300 per la provincia di Bologna) iscritte al Registro delle Imprese ed aventi almeno un dipendente. Sono indagati tutti i settori economici e tutte le dimensioni d'impresa.

Le previsioni di Excelsior non si affidano alla sola prospezione dei dati passati, ma tengono conto dei piani di sviluppo delle imprese: a queste ultime, infatti, vengono richieste le assunzioni e le uscite (per pensionamenti, scadenze di contratti, ecc.) di dipendenti previste nell'arco di 12 mesi.

In sede locale la Camera di Commercio di Bologna, considerata l'importanza delle informazioni sulle previsioni occupazionali raccolte con il sistema informativo Excelsior, ha promosso un'indagine approfondita su tre aree territoriali della provincia di Bologna: l'area di Montagna, l'area di Pianura e il Circondario Imolese. Attraverso un'apposita attività di sovracampionamento¹ i dati sulle previsioni occupazionali e professionali divengono così disponibili anche a livello di aree sub-provinciali.

Il presente volume tratta l'area della Montagna Bolognese costituita dai seguenti comuni: Camugnano, Castel d'Aiano, Castel di Casio, Castello di Serravalle, Castiglione dei Pepoli, Gaggio Montano, Granaglione, Grizzana Morandi, Lizzano in Belvedere, Loiano, Marzabotto, Monghidoro, Monte San Pietro, Monterezeno, Montevoglio, Monzuno, Porretta Terme, San Benedetto Val di Sambro, Savigno e Vergato.

¹ Per il sovracampionamento sono state intervistate circa 400 imprese nel Circondario Imolese, circa 260 imprese nell'Area della Montagna Bolognese e circa 400 nell'Area di Pianura.

1. Il campo di osservazione

Il campo di osservazione relativo all'ottava rilevazione é rappresentato dall'universo delle imprese private iscritte al Registro delle Imprese delle Camere di Commercio che, alla data del 31.12.2001, 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 (cioè nel 2002, 2003 e 2004) mentre sono state inserite le imprese sorte dopo il 31.12.2001 (soprattutto di grande dimensione o potenzialmente tali, suscettibili cioè di esprimere quote rilevanti di nuova occupazione).

Per le imprese di maggiori dimensioni (con almeno 100 dipendenti) è stato inoltre aggiornato l'universo di partenza con dati più recenti ricavati da diverse fonti amministrative (bilanci, stampa, siti internet ecc.), ad esempio rilevando l'apertura di nuove unità provinciali.

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 rientra il settore agricolo-zootecnico, limitatamente alle imprese con almeno un dipendente medio. I dati relativi alle previsioni per l'anno 2005 sono contenuti in uno specifico volume nazionale.

Analogamente alle scorse indagini, le unità considerate sono l'impresa, l'unità locale e l'unità provinciale (per unità provinciale si intende l'insieme delle unità locali della stessa impresa operanti in una provincia; i relativi addetti corrispondono alla somma degli addetti operanti nella provincia). Le definizioni delle suddette unità sono coerenti con quelle utilizzate dall'ISTAT.

Non tutte le imprese iscritte al Registro delle Imprese al 31.12.2001 e appartenenti alle sezioni incluse nel campo di osservazione, erano attive alla data di riferimento, né di tutte erano valorizzate le variabili di stratificazione – attività economica, numero di addetti dipendenti e indipendenti, indirizzo delle unità locali – necessarie per la costruzione del disegno campionario.

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 anagrafi amministrative i cui dati confluiscono nel REA, Repertorio delle notizie Economiche e Amministrative, connesso al Registro delle Imprese e tenuto presso ciascuna Camera di Commercio. In particolare, sono stati utilizzati i dati dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) e dell'Istituto Nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro (INAIL).

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 locali e provinciali e dei relativi addetti al 31.12.2001, per attività economica, dimensione, localizzazione, forma giuridica (queste tabelle hanno un contenuto informativo di per sé rilevante ed al tempo stesso – nella versione relativa alle unità provinciali con dipendenti – hanno costituito la base per le operazioni di riporto all'universo dei risultati dell'indagine Excelsior).

2. Modalità e organizzazione dell'indagine presso le imprese

Le modalità e l'organizzazione dell'ottava indagine previsionale sulla domanda di lavoro per il 2005 non si discostano in modo sostanziale da quelle seguite negli anni più recenti, così da garantire il maggior grado di omogeneità e confrontabilità dei dati.

Il questionario di indagine è stato proposto alle imprese tra novembre 2004 e aprile 2005: come già avvenuto nella precedente indagine si tratta di uno slittamento temporale (nelle precedenti indagini le interviste si concludevano nel mese di gennaio) e 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 2005 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, come di consueto, 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.) rivolta a oltre 90.000 imprese, precedentemente selezionate e rispondenti ai requisiti di significatività statistica del disegno campionario;
- la seconda, seguita per tutte le **imprese con oltre 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 3.200 imprese.

La rilevazione telefonica C.A.T.I. (Computer Assisted Telephone Interview) presso le imprese fino a 250 dipendenti è stata realizzata dalla Società Atesia S.p.A. di Roma nel periodo compreso tra il mese di dicembre 2004 e il mese di marzo 2005.

3. La struttura del questionario di indagine

Il questionario proposto (riportato nell'Appendice 7) alle imprese attraverso intervista telefonica ed intervista diretta è stato articolato in sei sezioni:

- sezione 1: Situazione dei dipendenti nell'azienda e previsioni per il 2005 (in una specifica sottosezione sono rilevati i lavoratori stagionali presenti nel 2004 e previsti nel 2005)
- 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 2005); in una specifica sottosezione sono rilevati i canali di ricerca del personale
- sezione 4: Forme contrattuali
- sezione 5: Formazione del personale avvenuta nel 2004
- sezione 6: Situazione dell'occupazione e flussi previsti nel 2005 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 31.12.2004 e i movimenti previsti dall'impresa per l'anno 2005, 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 2005, distintamente per ogni

figura professionale richiesta. Ad integrazione di quanto richiesto nel precedente questionario sono state richieste informazioni 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. 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 2004, di lavoratori con contratto atipico (in particolare: dipendenti a tempo determinato, lavoratori interinali, collaboratori coordinati e continuativi con attività prevalente nell'impresa e apprendisti) e l'ammontare degli stessi nel medesimo arco temporale.

La **sezione 5** ha rilevato l'attività formativa promossa dall'impresa nel 2004 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 – alle imprese plurilocalizzate è stato chiesto di indicare la suddivisione del personale dipendente al 31.12.2004 e delle entrate e uscite previste nel 2005 per ognuna delle province in cui l'impresa operava con proprie unità locali.

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).

Nella corrente indagine alle imprese si è anche chiesto se nel corso del 2004 sono stati avviati processi di innovazione organizzativa, e/o produttiva di prodotto/servizio e infine la dinamica del fatturato tra il 2003 e il 2004, in termini di variazione percentuale.

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

Le informazioni raccolte presso le imprese sono state controllate per verificare la coerenza. Tali controlli sono stati effettuati sia sui dati quantitativi (numero di addetti, numero di entrate ecc.) sia sui dati qualitativi (professioni segnalate, titoli di studio ecc.). Durante l'intervista telefonica (o in fase di registrazione di questionari di imprese sopra i 250 dipendenti) è stata effettuata automaticamente "on line" la veri-

fica circa la “quadratura” dei dati quantitativi proposti nelle diverse sezioni del questionario. In una fase successiva le informazioni relative alle figure professionali e ad altri elementi rilevati nel questionario sono state verificate e controllate per validarne la coerenza.

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 (siti web aziendali, portale Infoimprese.it, visure camerali, articoli di giornale, 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, dai 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.).

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.

5. Il disegno campionario, i riporti all'universo e la significatività dei risultati

La ricostruzione dell'universo delle imprese, delle unità locali, e dei principali caratteri di stratificazione (dimensione, localizzazione e attività economica) a livello di singola impresa ha consentito di disporre di dati analitici utili per stratificare adeguatamente l'universo di indagine.

Sui diversi strati (domini), stabiliti a priori, per i quali si è calcolato il numero delle imprese, delle unità locali provinciali e degli addetti dipendenti si sono determinate le numerosità campionarie; ciascun dominio è stato ottenuto incrociando:

- 27 settori di attività economica;

- 5 classi dimensionali stabilite in base al numero di dipendenti (1-9 dipendenti, 10-49, 50-249, 250-499, 500 e oltre)
- 20 regioni.

È opportuno precisare che solo per le prime due classi dimensionali l'indagine risulta campionaria in senso stretto: per le successive tre classi l'obiettivo di partenza è stato quello di giungere a un'informazione quasi censuaria (tanto che per le imprese con 100 dipendenti e oltre si opera una stima puntuale dei dati oggetto di indagine, nel caso di mancata risposta da parte dell'impresa in questione).

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.

In sede di indagine, unità non rispondenti sono state sostituite con unità che presentavano la minima "distanza" dall'unità campionata, distanza opportunamente calcolata su una batteria di variabili di stratificazione.

La frazione campionaria sondata sull'universo delle imprese è stata pari a circa l'8% per le imprese con meno di 100 dipendenti e a circa il 50% per quelle con 100-249 dipendenti intervistate telefonicamente; è risultata superiore al 70% per quelle di dimensione maggiore.

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

Settori di attività - Nell'indagine, come negli anni precedenti e come accennato in precedenza, si fa riferimento a 27 settori economici. Tali settori raggruppano divisioni e gruppi di attività secondo la classificazione ATECO 2002.

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.

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 che le figure classificate in queste classi esercitano. Il problema di ottenere una definizione delle classi e una descrizione seppure minimale delle figure è stato superato adottando la classificazione ISCO-88².

In aggiunta alla classificazione ISCO 88 viene proposta una aggregazione ("classificazione Excelsior") parzialmente innovativa, nel rispetto peraltro dei principi di fondo propri della classificazione ISCO 88. I due concetti fondamentali su cui si costruisce quest'ultima classificazione derivano dall'analisi della competenza, o dell'insieme di competenze, che soggiace ad una certa attività professionale; i due concetti sono 1) il livello della competenza, definito in base alla complessità dei compiti e della formazione; 2) la specializzazione della competenza, determinata considerando un dominio conoscitivo (area disciplinare) e un dominio operativo (settore economico).

Si sottolinea che i gruppi sono caratterizzati non solo in ragione del livello della competenza delle figure che in esso possono essere incluse, ma anche in ragione del livello di istruzione richiesto alle figure o della possibilità, legata a tale livello, che la figura avanzi all'interno di una filiera di settore.

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 professionale 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.

² 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.

7. I dati contenuti nel volume

Le tavole allegate al presente volume si articolano in 6 sezioni/parti:

1. Le previsioni delle imprese per il 2005
2. I movimenti occupazionali previsti dalle imprese nel 2005
3. Le assunzioni previste nel 2005: principali caratteristiche
4. Le assunzioni previste nel 2005: le professioni richieste
5. Le assunzioni previste nel 2005: titoli di studio e livelli formativi equivalenti
6. Formazione continua, modalità di selezione del personale, altre indicazioni dalle imprese

Nella prima parte **“Le previsioni delle imprese per il 2005”** i dati sono riferiti esclusivamente alle imprese che prevedono o non prevedono assunzioni nel 2005, alle imprese che hanno utilizzato particolari contratti nel corso del 2004 e ancora alle previsioni delle imprese ripartite secondo l'andamento del fatturato, l'avvio di innovazioni e la presenza sui mercati esteri nel 2004.

I dati sono disaggregati per settori di attività economica e per classi dimensionali.

La seconda parte **“I movimenti occupazionali previsti dalle imprese nel 2005”** presenta in una serie di tavole – tavole che mantengono la struttura delle indagini precedenti – 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 nonché le assunzioni di personale stagionale programmate per il 2005. Anche in questa sezione i dati sono ripartiti per settori di attività economica e per classi dimensionali..

Nella terza parte **“Le assunzioni previste nel 2005: principali caratteristiche”** le tavole statistiche riguardano esclusivamente le assunzioni previste dalle imprese con riferimento al personale stabile, pur se a tempo determinato (sono esclusi quindi i flussi relativi ai lavoratori stagionali).

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

Nella quarta parte **“Le assunzioni previste nel 2005: le professioni richieste”** sono comprese una serie di tavole statistiche relative alle assunzioni disaggregate per professioni, con diversi livelli di dettaglio secondo la classificazione ISCO. Le assunzioni di ogni gruppo e/o livello professionale sono associate ad una serie di caratteristiche, di volta in volta selezionate, indicate dalle imprese.

Le tavole inserite nella quinta parte del volume **“Le assunzioni previste nel 2005: titoli di studio e livelli formativi equivalenti”** ripropongono in linea generale la struttura delle tavole della sezione precedente avendo come riferimento i livelli di istruzione, gli indirizzi formativi e, in alcuni casi, i singoli titoli di studio.

Nella sesta parte **“Formazione continua, modalità di selezione del personale, altre indicazioni dalle imprese”**, infine, le tavole statistiche fanno riferimento soprattutto alle imprese; l'insieme delle tavole raccoglie informazioni statistiche circa l'attività di formazione continua svolta dalle imprese nel 2004, la presenza nelle imprese di personale in tirocinio/stage, le modalità e i canali utilizzati per la ricerca e la selezione del personale. E ancora dati relativi alle imprese che per il 2005 segnalano assunzioni di personale laureato e diplomato, di personale extracomunitario e altre caratteristiche specifiche relative alle figure che le imprese stesse andranno ad assumere.

8. Avvertenze sulle tavole

Ai fini di una corretta lettura dei dati si informa che in tutte le tavole statistiche i valori assoluti sono arrotondati alla decina (per tale ragione le somme dei singoli valori possono non corrispondere ai totali esposti), mentre i tassi e le percentuali sono calcolati sui valori effettivi non approssimati.

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

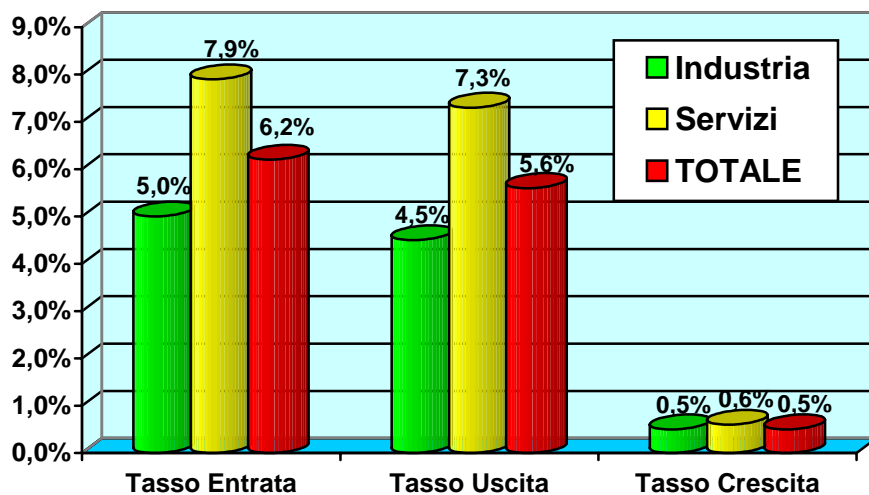
PARTE II - LE PREVISIONI PER IL 2005 NELL'AREA DELLA MONTAGNA BOLOGNESE

1. Principali risultati

Per il 2005 sono previste nell'Area della Montagna Bolognese – che comprende i seguenti comuni: Camugnano, Castel d'Aiano, Castel di Casio, Castello di Serravalle, Castiglione dei Pepoli, Gaggio Montano, Granaglione, Grizzana Morandi, Lizzano in Belvedere, Loiano, Marzabotto, Monghidoro, Monte San Pietro, Montereenzio, Monteveglio, Monzuno, Porretta Terme, San Benedetto Val di Sambro, Savigno e Vergato - complessivamente **840** assunzioni, escludendo i passaggi diretti di lavoratori già occupati da impresa a impresa, (equivalenti a un tasso di entrata³ del **+6,2%**) a fronte di **770** dipendenti in uscita (tasso di uscita: **+5,6%**): il saldo atteso è (vedi **Tavola 5**⁴) pari a **70** unità con un tasso di crescita (**+0,5%**) uguale a quello registrato nell'intera provincia⁵. Sia il tasso di entrata che quello di uscita sono superiori a quelli previsti nella provincia di Bologna (rispettivamente +5,7% e +5,2%).

Considerando i settori di attività economica (vedi **Grafico 1**) anche se nell'**industria** è previsto un saldo lievemente più alto che nei **servizi** (rispettivamente +40 e +30), nel terziario non solo il tasso di crescita (+0,6%) ma anche quelli di entrata (+7,9%) e di uscita (+7,3%) hanno valori maggiori, segno di un mercato del lavoro più "dinamico".

Grafico 1. Tassi previsti dalle imprese per il 2005 per macrosettore di attività.



³ I tassi di previsione sono calcolati partendo dai dipendenti effettivamente presenti al 31/12/2004 nelle imprese (per il totale imprese o per un determinato settore o dimensione) con le seguenti formule:

$$\text{Tasso_Entrata} = \frac{\text{Entrate_previste_2005}}{\text{Dipendenti_31/12/2004}} \times 100\%$$

$$\text{Tasso_Uscita} = \frac{\text{Uscite_previste_2005}}{\text{Dipendenti_31/12/2004}} \times 100\%$$

$$\text{Tasso_Crescita} = \frac{\text{Saldo_previsto_2005}}{\text{Dipendenti_31/12/2004}} \times 100\%$$

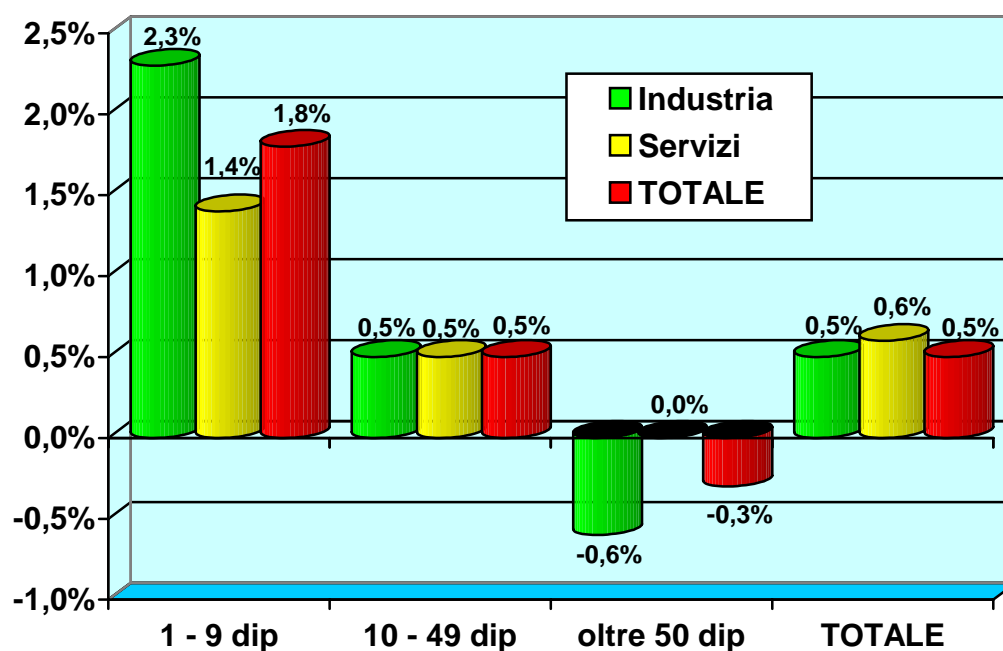
⁴ Le tavole citate nel testo sono nella **Parte III** del presente volume.

⁵ Questo è il primo anno in cui vengono elaborati i dati in dettaglio per aree territoriali della provincia di Bologna, quindi non è possibile alcun confronto temporale.

Per queste assunzioni le imprese della Montagna Bolognese hanno segnalato di preferire gli uomini nel **44,3%** e le donne nel **17,2%**; per il restante **38,5%** di assunzioni non hanno espresso preferenza di genere (vedi **Tavola 15**). Rispetto al dato provinciale sono più alte le segnalazioni del genere maschile e questo ancor di più nell'**industria** dove il 72,0% delle assunzioni è con preferenza maschile (femminile: 9,6%). Invece nei **servizi** è più elevata, rispetto anche al totale della provincia, la preferenza femminile (24,5%; maschile: 17,2%), ma ben il 58,3% è senza preferenza.

L'analisi per settore e dimensione di impresa (vedi **Tavola 6** e **Grafico 2**) evidenzia che il saldo previsto è più elevato per le imprese con **meno di 10 dipendenti** (+70; tasso di crescita: +1,8%): il tasso di crescita previsto nelle piccole imprese industriali (+2,3%) è più dell'analogo tasso provinciale (+1,1%), mentre nei servizi si attende un +1,4%. Anche le imprese che hanno **tra 10 e 49 dipendenti** prevedono un saldo positivo (+20) con lo stesso tasso di crescita in entrambe i settori (+0,5%). Invece per le imprese con **oltre 50 dipendenti** si attendono saldo e tasso di crescita negativi (-20; -0,3%) e ciò è dovuto al calo previsto nell'industria poiché nei servizi si dovrebbe avere una crescita quasi nulla.

Grafico 2. Tassi di crescita previsti dalle imprese per il 2005 per settore e dimensione

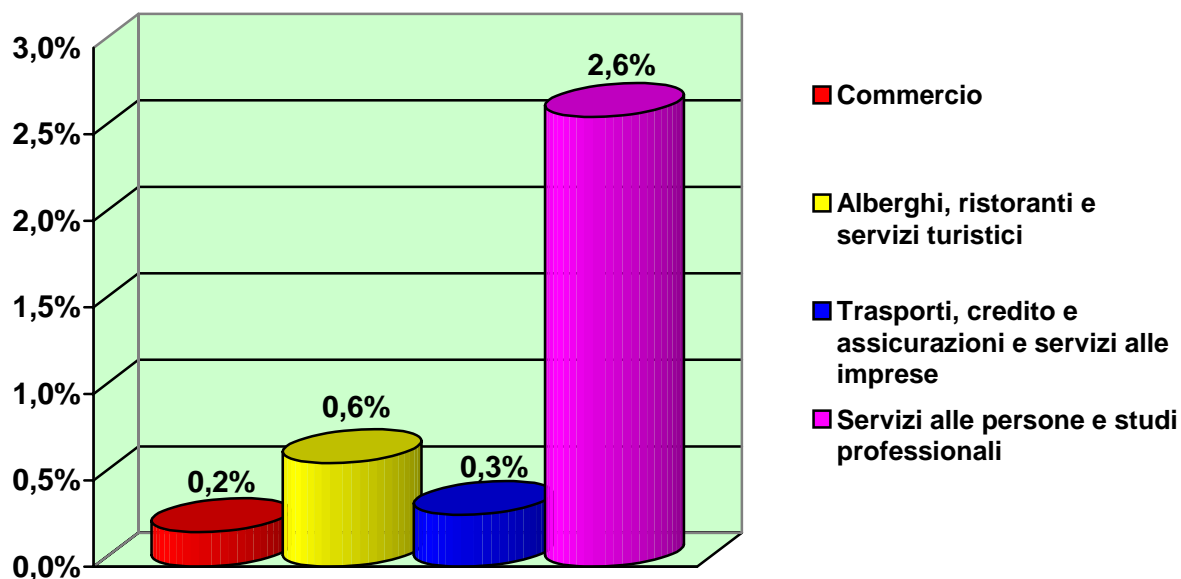


2. Le dinamiche nei settori economici

Si è già rilevato che il tasso di crescita occupazionale atteso nei **servizi** è lievemente superiore rispetto all'**industria** (0,6% contro 0,5%).

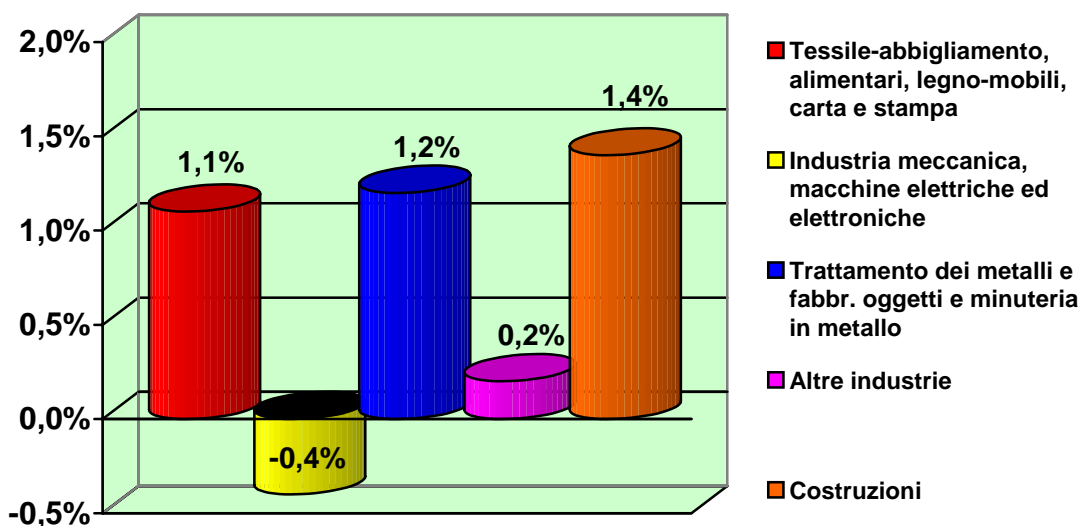
Per tutte le attività dei **servizi** si prevede una crescita (vedi **Grafico 3**), quella maggiore è in **"Servizi alle persone e studi professionali"** (+2,6%).

Grafico 3. Crescita occupazionale prevista dalle imprese dei servizi per il 2005



Nel settore industriale (vedi **Grafico 4**) le previsioni di crescita più elevate si registrano in **“Costruzioni”** (+1,4%) e **“Trattamento dei metalli e fabbricazione oggetti e minuteria in metallo”** (+1,2%), mentre è atteso un calo del -0,4% in **“Industria meccanica, macchine elettriche ed elettroniche”**.

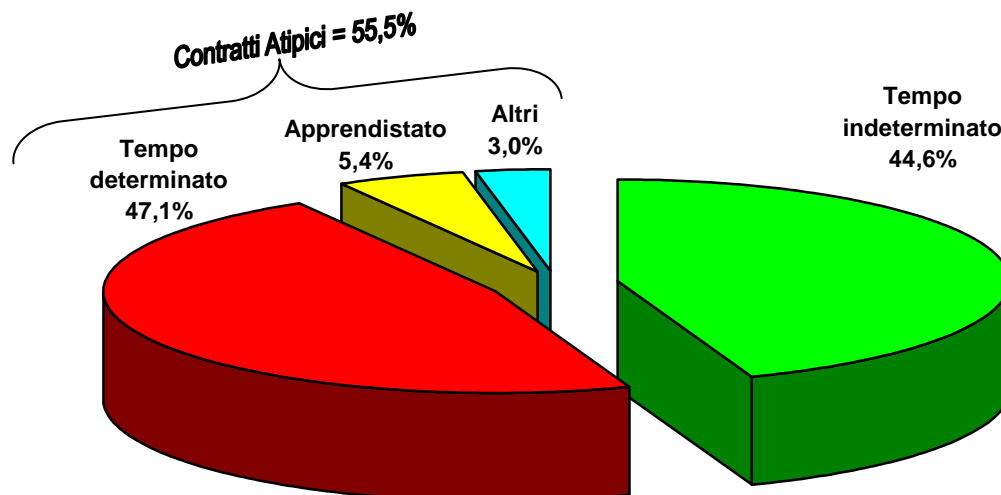
Grafico 4. Crescita occupazionale prevista dalle imprese dell'industria per il 2005



3. Le tipologie contrattuali

Le assunzioni previste per il 2005 (vedi **Tavola 8** e **Grafico 5**) riguarderanno per il 44,6% **contratti a tempo indeterminato**, il 47,1% i **contratti a tempo determinato**, il 5,4% l'**apprendistato** ed il restante 3,0% **altre forme** contrattuali (tra le quali i contratti di inserimento, ex contratti formazione-lavoro).

Grafico 5. Assunzioni previste dalle imprese per il 2005 per tipo di contratto



Come per l'intera provincia le assunzioni con i cosiddetti **contratti "atipici"** (tempo determinato, apprendistato ed altri) sono la maggioranza con il 55,5% (percentuale maggiore del 52,1% provinciale): però, diversamente alle previsioni provinciali, ciò accade anche non solo nei servizi ma anche nell'industria, dove la percentuale dei contratti atipici è anzi maggiore, pari al 56,4%. Inversamente le assunzioni a **tempo indeterminato** (44,6% del totale assunzioni previste nell'Area della Montagna Bolognese) sono maggiori nei servizi (45,5%) che nell'industria (43,6%).

Analogamente al dato provinciale, le assunzioni con contratti atipici sono più diffuse nelle aziende piccole (61,2%) e medie (55,7%) mentre nelle grandi imprese sono più utilizzati i contratti a tempo indeterminato (55,9%).

La tipologia del **part-time** (vedi **Tavola 14**), è prevista nel 13,3% del totale assunzioni dell'area, valore inferiore rispetto l'analogo provinciale (20,7%); quasi tutte le assunzioni part-time saranno nei servizi (92,0%).

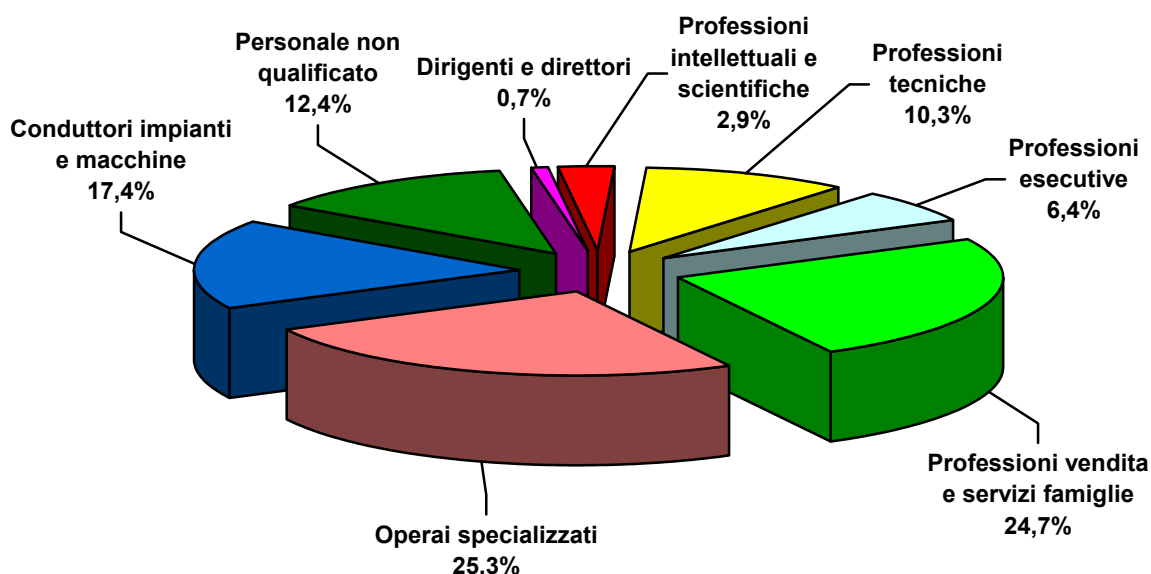
4. Le figure professionali

Considerando la composizione percentuale delle assunzioni previste per grandi gruppi professionali (vedi **Tavola 16** e **Grafico 6**), si nota, rispetto al dato provinciale, una maggiore richiesta di **Operai** (42,7%; totale provincia: 26,1%), in particolare degli **"Operai specializzati"** (25,3% contro il 15,3% provinciale); nell'industria la figura degli operai copre il 70,8% delle assunzioni previste.

Sono richiesti, invece, meno **Impiegati** (31,1%; totale provincia: 37,4%), in particolare meno **"Professioni esecutive"** (6,4% contro l'11,6% provinciale); nei servizi gli impiegati sono comunque la figura più richiesta (59,4%).

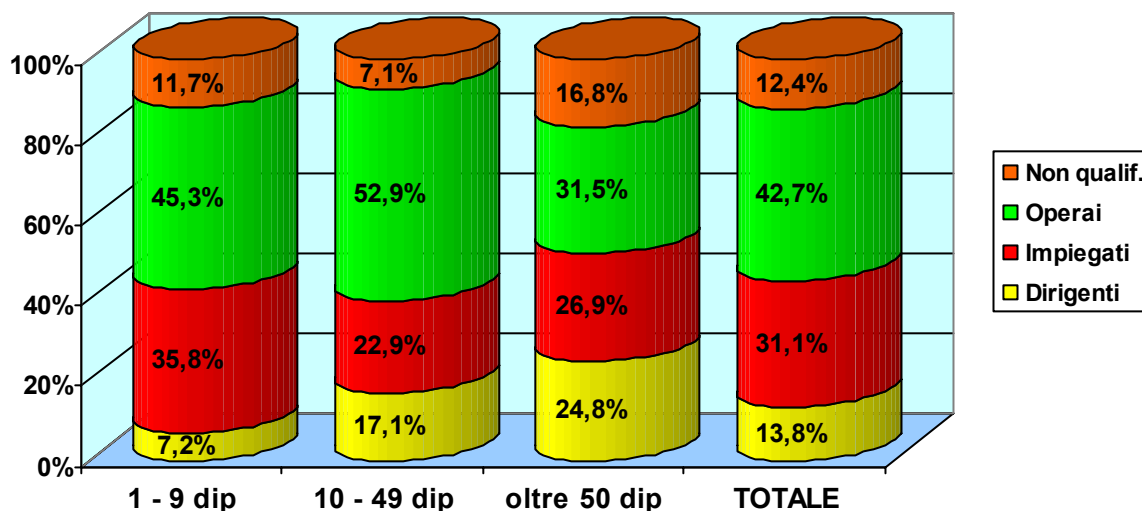
Anche per i **Dirigenti** sono previste minori assunzioni (13,8%; totale provincia: 22,0%): ciò vale specialmente per le **"Professioni intellettuali e scientifiche"** (2,9% contro il 6,0%) e per le **"Professioni tecniche"** (10,3% contro il 15,7%).

Grafico 6. Assunzioni previste dalle imprese per il 2005 per gruppi professionali



Osservando il **Grafico 7** (dove per ogni dimensione di impresa è riportata la composizione percentuale delle assunzioni per gruppo professionale), si vede che le percentuali più alte di assunzione di **Dirigenti** (24,8%) e di **Personale non qualificato** (16,8%) sono nelle imprese di maggiori dimensioni, mentre nelle imprese medie c'è il massimo delle assunzioni di **Operai** (52,9%); infine il valore percentuale più alto per le assunzioni di **Impiegati** è nelle piccole imprese (35,8%).

Grafico 7. Assunzioni previste dalle imprese per il 2005 per classe dimensionale e grandi gruppi professionali



5. Esperienza e formazione

Illustrando a un maggior livello di dettaglio le principali caratteristiche delle assunzioni previste per il 2005, si rileva che per i **Dirigenti** le imprese sono orientate ad assumere, nel 74,1% dei casi, personale con specifica esperienza (vedi **Tavola 17**) e poi ritengono necessario (per il 37,9%) procedere ad ulteriore formazione (vedi **Tavola 18**).

Al contrario per gli **Impiegati** quasi la maggioranza delle richieste (49,8%) è di personale senza esperienza specifica, e solo per il 25,7% di queste figure è richiesta una ulteriore formazione.

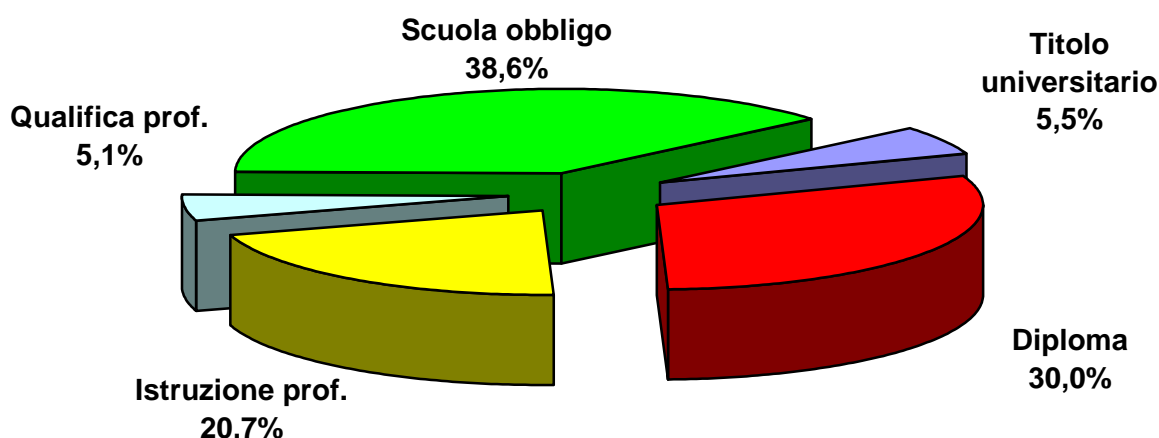
L'esperienza lavorativa specifica, è invece importante nel 56,1% di assunzioni di **Operai** (il massimo si raggiunge per i "**Muratori**" con il 100%) per i quali però, la necessità di formazione (12,6%) è più bassa dell'analogo dato provinciale (19,7%).

6. Il livello di istruzione e gli indirizzi di studio

Il dato per livello di istruzione nella Montagna Bolognese si differenzia dall'analogo dato provinciale: infatti sulla base delle previsioni delle imprese solo il 35,5% dei nuovi assunti avrà una scolarità di alto o medio-alto livello (vedi **Tavola 19**)

Le assunzioni con **titolo universitario** (laurea e diploma universitario) incidono per il 5,5% (vedi **Grafico 8**) sul totale, cioè meno della metà del dato provinciale (11,6%): la richiesta è più alta nell'**industria** (6,5%) che nei **servizi** (4,5%).

Grafico 8. Assunzioni previste dalle imprese per il 2005 per livello di istruzione



È da rilevare che il possesso del titolo universitario non è di per sé sempre sufficiente: le imprese sono orientate, nella maggioranza dei casi (56,5%), ad assumere figure che abbiano già maturato un'esperienza di lavoro specifica.

Per le richieste da parte delle imprese del **diploma di scuola superiore** (30,0% delle assunzioni complessive previste), nel 54,0% dei casi è richiesta esperienza specifica; tale titolo è richiesto maggiormente nei **servizi** (60,0%).

La percentuale di richiesta di **qualifica professionale regionale biennale** è più bassa di quella dell'intera provincia (5,1% contro il 7,4%), mentre le assunzioni di personale in possesso di **istruzione professionale di tre o quattro anni** sono maggiori del dato provinciale (20,7% invece del 15,0%).

Per la **scuola dell'obbligo** si registra una percentuale di richiesta molto più alta rispetto l'intera provincia (38,6% contro il 29,6% provinciale); viene poi richiesta un'esperienza specifica nel 56,2% dei casi.

7. Domanda e offerta di lavoro: un difficile incontro

Nella Montagna Bolognese per il 2005 si registra una quota consistente (37,9%) di assunzioni programmate relative a personale che le imprese considerano **di difficile reperimento** (vedi **Tavola 11**).

Il rischio di mancato incontro della domanda con l'offerta di lavoro è più accentuato nell'**industria** (40,2% delle assunzioni previste), ma è notevole anche nel settore dei **servizi** (35,6%).

I motivi di difficoltà di reperimento indicati dalle imprese con maggior frequenza sono la **"ridotta presenza della figura"** (39,6%) e la **"mancanza di qualificazione necessaria"** (25,8%) segno di una forte domanda insoddisfatta di professionalità, ma è alta anche la **"mancata disponibilità a fare turni/notte/festivi"** (25,2%).

8. Le assunzioni di extracomunitari

Il fabbisogno di personale extracomunitario dovrebbe attestarsi intorno alle 250 unità (vedi **Tavola 13**): di queste il 55,1% è richiesto nell'industria.

Bisogna chiarire che alle imprese è stato chiesto per ogni figura professionale prevista se potesse essere ricoperta da un lavoratore extracomunitario. Quindi la somma di tali risposte è il limite massimo di assunzioni previste di extracomunitari ma, ovviamente, non è sicuro che siano effettuate.

Analizzando la composizione percentuale per settore e gruppo professionale (vedi **Grafico 9**), risulta che le imprese industriali prevedono di utilizzare gli extracomunitari in massima parte come **operai** (79,4%), mentre nel terziario le assunzioni previste di extracomunitari sono per il 66,7% **impiegati**.

Nell'industria le assunzioni previste di **dirigenti** extracomunitari (sul totale assunzioni di extracomunitari) è notevolmente inferiore (1,5%) al dato provinciale (6,1%), mentre nei servizi è lievemente superiore (12,6% contro l'11,6%).

Grafico 9. Assunzioni di extracomunitari previste dalle imprese per il 2005 per settore e grande gruppo professionale

