



Camera di Commercio
Mantova



MERCATO DEL LAVORO IN TEMPO DI CRISI

I dati Excelsior 2009 in Provincia di Mantova



Mercato del lavoro in tempo di crisi

I dati Excelsior 2009
in Provincia di Mantova



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

Presidente: Carlo Zanetti

Segretario Generale: Enrico Marocchi

Dirigente Area Promozionale: Marco Zanini

Responsabile Servizio Informazione e Promozione Economica: Claudia Sacconi

La presente pubblicazione è stata curata dal Servizio Informazione e Promozione Economica in collaborazione con Gruppo CLAS. L'ideazione e la stesura sono di Enrico Quaini e Paola Zito, la realizzazione grafica della copertina è di Laura Camazzola.

La riproduzione e/o diffusione parziale o totale del presente volume è consentita esclusivamente con la citazione completa delle fonti.

La serie completa della tavole è scaricabile dal sito www.mn.camcom.it

Il *Sistema Informativo Excelsior* – realizzato da Unioncamere e dal Ministero del Lavoro – si colloca dal 1997 tra le maggiori fonti disponibili in Italia sui temi del mercato del lavoro e della formazione.

Attraverso l'indagine annuale *Excelsior*, inserita tra quelle ufficiali con obbligo di risposta previste dal Programma Statistico Nazionale, vengono intervistate circa 100.000 imprese con almeno un dipendente per conoscerne in modo analitico il fabbisogno di occupazione per l'anno in corso. I dati in tal modo raccolti forniscono una conoscenza aggiornata, sistematica e affidabile della consistenza e della distribuzione territoriale, dimensionale e per attività economica della domanda di lavoro espressa dalle imprese, nonché delle principali caratteristiche delle figure professionali richieste (livello di istruzione, età, esperienza, difficoltà di reperimento, necessità di ulteriore formazione, ecc.).

L'ampiezza e la ricchezza delle informazioni disponibili fanno di *Excelsior* un utile strumento di supporto a coloro che devono facilitare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, ai decisori istituzionali in materia di politiche formative, nonché agli operatori della formazione a tutti i livelli.

Le principali tavole in formato *html* e l'intera base dati dell'indagine sono consultabili al sito <http://excelsior.unioncamere.net>

Per informazioni:

Servizio Informazione e Promozione Economica
Largo di Porta Pradella, 1 – 46100 Mantova
Tel. 0376.234452-446 Fax 0376. 234496
e-mail: sie@mn.camcom.it

PRESENTAZIONE

Valutare lo stato della crisi economica non è un'impresa facile, specie in un momento caratterizzato dal continuo susseguirsi di eventi e di informazioni che rendono azzardata qualsiasi tipo di previsione.

Uno dei parametri più monitorati, specie per l'impatto sociale che ne deriva, è l'occupazione. In aggiunta ai dati delle forze di lavoro di fonte Istat e a quelli dei Centri per l'impiego, vi è il dato proveniente dal Sistema Informativo Excelsior basato sulle previsioni occupazionali espresse da un campione di imprese intervistate nella primavera del 2009.

Per la prima volta, in dodici anni, il saldo occupazionale della provincia di Mantova, si presenta negativo, con uscite che superano le entrate di oltre 1.500 unità. Un saldo che è destinato a peggiorare, considerato l'incessante ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni e agli altri ammortizzatori sociali in deroga.

Ciononostante il Servizio Informazione e Promozione Economica, ha ritenuto opportuno, anche quest'anno, restituire al mondo economico locale i risultati dell'indagine Excelsior, sia per avviare una riflessione sui primi effetti "misurati" della crisi sulla domanda di lavoro, sia per proseguire nel lavoro di analisi delle caratteristiche professionali e formative richieste per le nuove assunzioni.

Come in passato, infatti, questo rapporto si rivolge anche al sistema formativo mantovano, al fine di orientare al meglio i giovani che si affacciano al mondo del lavoro nelle loro scelte professionali, con l'auspicio che possano divenire il più possibile corrispondenti a quelle che sono le necessità delle imprese del territorio.

L'ottimale incontro tra domanda e offerta risulta da sempre un fattore strategico per garantire il successo di un'impresa e lo diventa ancor di più in una fase congiunturale delicata come quella attuale.

Dagli ultimi dati dell'Indagine Excelsior 2009 relativi alla provincia di Mantova, ma anche dai risultati nazionali, emerge un miglioramento del profilo qualitativo della struttura occupazionale sempre più orientata alle professioni *high-skill*, a dimostrazione che, malgrado la crisi le imprese, se possibile, non rinunciano ad accaparrarsi "capitale umano" più qualificato, indispensabile per affrontare le sfide della ripresa.

Il Presidente
Carlo Zanetti

Indice

1	L'economia mantovana e la crisi globale	5
1.1	Il riflesso della crisi sui principali indicatori congiunturali.....	5
	La domanda e la produzione.....	6
	Mercato del lavoro e occupazione.....	8
	La dinamica delle imprese.....	10
1.2	Minori performance, più innovazione: le imprese reagiscono alla crisi.....	12
	Andamento del fatturato.....	13
	Innovazione.....	16
2	La domanda di lavoro	18
2.1	Le imprese che assumono.....	18
2.2	Le variazioni dell'occupazione dipendente.....	19
2.3	Le assunzioni e le loro caratteristiche.....	23
	Assunzioni per sostituzione o rinnovamento della forza lavoro?.....	23
	I contratti proposti ai neoassunti.....	26
	La difficoltà delle imprese nel reclutare personale.....	28
	Le opportunità per i giovani.....	31
	Le assunzioni "al femminile".....	33
	Il ricorso a lavoratori immigrati.....	35
2.4	Le "altre" opportunità di lavoro.....	36
3	La formazione richiesta dalle imprese	39
3.1	I diversi livelli di istruzione.....	39
3.2	Le assunzioni di laureati.....	45
	Lauree a indirizzo economico-statistico.....	46
	Lauree in ingegneria.....	48
3.3	Le assunzioni di personale diplomato.....	50
	Diplomi a indirizzo amministrativo-commerciale.....	52
	Diplomi a indirizzo meccanico.....	54
	Diplomi a indirizzo elettronico ed elettrotecnico.....	55
	Diplomi a indirizzo turistico-alberghiero.....	57
	E quando le imprese non specificano il diploma desiderato?.....	58
	I diplomati a Mantova: chi sono e quanti sono?.....	60
3.4	Le assunzioni di personale con la qualifica professionale.....	62
4	La formazione svolta dalle imprese	64
4.1	La formazione continua.....	64
	Le imprese formatrici.....	65
	I lavoratori che partecipano ai corsi di formazione.....	68
	I costi della formazione.....	70
4.2	I tirocini attivati nel 2008 dalle imprese.....	71
4.3	La formazione in entrata.....	73
5	Le professioni richieste in tempi di crisi	77
6	Considerazioni conclusive	85
7	Tavole statistiche	87

1 L'ECONOMIA MANTOVANA E LA CRISI GLOBALE

1.1 Il riflesso della crisi sui principali indicatori congiunturali

La crisi economica che stiamo tuttora attraversando è certamente la più grave degli ultimi decenni. Pur essendo di natura globale, le sue cause vengono da lontano, ma si sono innestate su problematiche di natura strutturale con le quali il nostro Paese si stava già da qualche anno confrontando.

Uno dei principali fattori che ha contribuito ad innescare la crisi è stata – a partire dagli Stati Uniti – l'illusione di una continua crescita dei consumi alimentata e sostenuta dal debito. L'economia fondata sulla *debt economy* e sulla finanza “creativa” (che ha moltiplicato i debiti all'infinito) ha fatto perdere di vista alcuni elementi “fondamentali” sui quali si era mosso lo sviluppo dal secondo dopoguerra: la centralità del lavoro, il ruolo dell'impresa come motore della crescita, il valore delle istituzioni. Tutto ciò ha portato a rapidi passi verso una crisi dalle caratteristiche del tutto nuove e difficilmente prevedibili, che si è rapidamente diffusa in tutti i paesi industrializzati e non, determinando una repentina caduta dell'attività economica (con particolare riferimento alla produzione industriale) e minando la stabilità sociale.

Questa crisi ha però anche fatto riscoprire che la vera e duratura ricchezza delle nazioni consiste nella capacità produttiva del lavoro e nell'abilità delle imprese di organizzare competenze e conoscenze per produrre beni e servizi in un mercato concorrenziale, dominato da regole certe, trasparenti e condivise.

Grazie soprattutto agli enormi interventi di sostegno attuati da tutti i governi, in quest'ultima frazione del 2009 cominciano a vedersi, in tutta Europa e negli Stati Uniti, i primi segnali di un graduale recupero, sia sul versante delle imprese che dal lato del clima di fiducia delle famiglie. Tuttavia il lento miglioramento dei dati macroeconomici non viene ancora confermato dalla percezione espressa dalle imprese, soprattutto dalle piccole, per molte delle quali la situazione sembra farsi ancora più difficile.

Il principale effetto della “grande crisi finanziaria” sull'economia reale è stato, a partire dagli ultimi mesi del 2008, la caduta generale della domanda di prodotti industriali, soprattutto di beni d'investimento – macchinari, impianti, attrezzature - e di beni a consumo durevole, quali gli autoveicoli e gli elettrodomestici, causata dalla drastica riduzione della disponibilità di credito per le imprese e per le famiglie. I due settori industriali che, grazie alla maggiore stabilità della domanda loro rivolta, stanno invece resistendo meglio sono l'industria alimentare e il comparto energetico.

Anche le costruzioni hanno subito una significativa contrazione dell'attività, benché inferiore a quella dell'industria manifatturiera.

I servizi non sono rimasti indenni, ma hanno certamente sofferto in modo più contenuto, seppure assai differenziato tra i vari comparti: maggiore nei trasporti (soprattutto il trasporto merci) e nel commercio, minore nel turismo, nel credito e nei servizi alle imprese, praticamente nullo nei servizi alle persone.

Nel complesso il PIL (Prodotto Interno Lordo) italiano, vale a dire il valore complessivo di tutti i beni e servizi prodotti nel paese, nel secondo trimestre 2009 ha mostrato una flessione del 6% nei confronti della stessa frazione del 2008, una

variazione negativa che conferma quella del primo trimestre e che non si era mai registrata nei decenni precedenti, neppure in occasione degli shock petroliferi degli anni '70 e delle recessioni dei primi anni '80 e dei primi anni '90.

Tale contrazione è una delle peggiori tra tutti i principali paesi industrializzati. Sempre nel secondo trimestre 2009, in termini tendenziali (cioè rispetto allo stesso periodo del 2008) il PIL è diminuito infatti del 6,5% in Giappone, del 5,9% in Germania, del 5,5% nel Regno Unito, del 3,9% negli Stati Uniti e del 2,6% in Francia. Nel complesso dei paesi dell'area Euro, il PIL è diminuito del 4,7% sempre in termini tendenziali.

Tuttavia, il dato preliminare sull'andamento del PIL nazionale nel 3° trimestre 2009 indica un leggero recupero rispetto al 2° trimestre (+0,6%), che consente di limitare la variazione tendenziale al -4,6%. Al tempo stesso si segnala un significativo recupero del PIL americano e miglioramenti in diversi paesi europei.

La domanda e la produzione

La flessione della domanda interna emerge chiaramente considerando il pesante calo degli ordinativi industriali e l'andamento negativo delle vendite al dettaglio, decisamente peggiore nei piccoli esercizi, mentre la grande distribuzione riesce sostanzialmente a "tenere".

A sua volta, la caduta della domanda estera è ben sintetizzata dall'andamento dell'export, che nel primo semestre 2009 è diminuito, a livello nazionale, del 24% (a valori correnti) rispetto ai primi sei mesi dello scorso anno. In provincia di Mantova il valore delle esportazioni ha registrato una flessione ancora più rilevante (-33,6%), portandosi ad un livello di poco superiore a 2 miliardi di euro, oltre un miliardo in meno rispetto alla prima metà del 2008.

Le esportazioni mantovane (dati rilevati al primo semestre, valori in milioni di euro)

Settori	Valori assoluti			Variaz. % 2008-09
	2007	2008	2009	
Macchinari ed apparecchiature varie	424,3	502,1	387,9	-22,7
Prodotti tessili, abbigliamento, pelli e accessori	409,1	436,5	369,7	-15,3
Metalli di base e prodotti in metallo, escl.macch.e impianti	419,4	479,4	347,9	-27,4
Mezzi di trasporto	524,2	640,3	222,7	-65,2
Sostanze e prodotti chimici	353,2	369,2	222,2	-39,8
Prodotti alimentari, bevande e tabacco	165,0	200,0	169,6	-15,2
Altri prodotti	343,2	415,8	299,5	-28,0
Totale	2.638,4	3.043,4	2.019,6	-33,6

Fonte: Istat

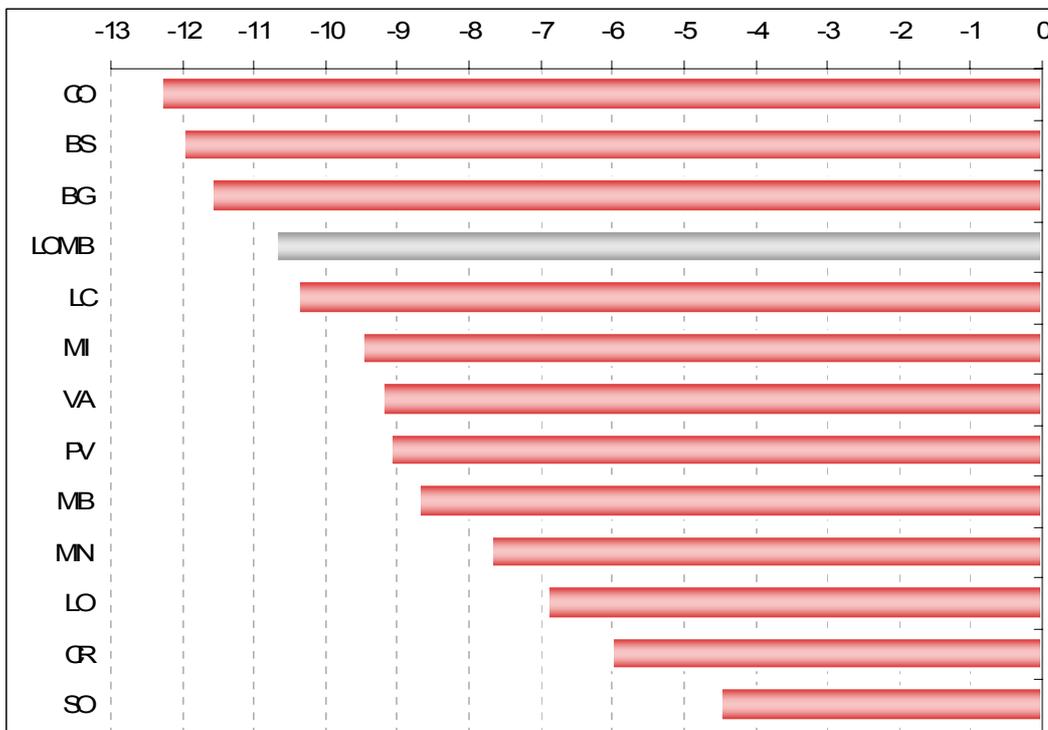
Tra le sei merceologie che tradizionalmente detengono l'85-90% dell'export provinciale (macchinari ed apparecchiature; prodotti tessili e dell'abbigliamento; metalli e prodotti in metallo; mezzi di trasporto; prodotti chimici e prodotti alimentari),

la maggiore contrazione ha interessato i mezzi di trasporto (-65%), seguiti dai prodotti chimici (-40%). Alimentari e tessili evidenziano invece perdite più contenute (-15%)¹.

In seguito al calo della domanda (sia interna che estera), la produzione industriale italiana ha subito, nei primi nove mesi del 2009, una contrazione di oltre il 20% rispetto al corrispondente periodo del 2008².

Nella provincia mantovana, dai risultati dell'indagine congiunturale del comparto manifatturiero, analizzati dal Servizio Informazione e Promozione Economica della Camera di Commercio di Mantova insieme a Confindustria Mantova, emerge invece una situazione meno critica, con un calo pari a "solo" il 7,7% nei primi nove mesi del 2009 rispetto allo stesso periodo del 2008. Anche nel terzo trimestre, la dinamica produttiva resta ancora negativa rispetto al trimestre precedente, ma rallenta la caduta (-1,5%).

La produzione industriale nelle province lombarde (variazioni % gennaio-settembre 2009 su gennaio-settembre 2008, corrette per i giorni lavorativi)



Fonte: Unioncamere Lombardia

Considerando ancora la variazione tendenziale della produzione nel periodo gennaio-settembre (cioè rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente), si nota come

¹ Per dati di maggiore dettaglio e per la distribuzione dell'export secondo i paesi di destinazione si rinvia ai comunicati stampa e agli altri documenti sul tema prodotti dal Servizio Informazione e Promozione Economica della Camera di Commercio, in collaborazione con il Centro Studi di Confindustria Mantova e il Consorzio Mantova Export.

² il relativo indice grezzo calcolato dall'Istat ha registrato una diminuzione del 20,5% per cento rispetto al periodo gennaio-settembre 2008; pressoché analoga la variazione corretta per gli effetti di calendario (-20,3%).

Mantova figura tra le province che hanno registrato un minor calo produttivo, differenziandosi maggiormente (in senso positivo) dalla media regionale (-10,5%).

Al tempo stesso, l'indagine segnala che il tasso di impiego della capacità produttiva da tre trimestri si attesta attorno al 65%, un livello molto contenuto che contribuisce a spiegare la riduzione continua dell'occupazione e che ha portato quasi un terzo delle aziende mantovane, intervistate durante l'indagine, a ricorrere alla cassa integrazione. Rispetto alla situazione media regionale, Mantova sembra essere comunque (rapportando il volume di ore di CIG autorizzate alle effettive dimensioni del comparto industriale) tra le province a più basso utilizzo, insieme a Lodi, Cremona e Sondrio.

Mercato del lavoro e occupazione

Sul versante del mercato del lavoro, nel 2008 la provincia di Mantova ha presentato una situazione indubbiamente favorevole, con valori spesso migliori del profilo medio regionale, caratterizzato da elevati tassi di attività e di occupazione (anche femminili) e da bassa disoccupazione. Nei dati medi del 2008 indicati dall'indagine Istat sulle Forze di Lavoro non vi era quindi ancora traccia della recessione, esplosa in tutta la sua gravità solo a fine anno.

In effetti, come tutti abbiamo visto, i contraccolpi della crisi sul versante dell'occupazione hanno iniziato a verificarsi con notevole intensità a partire dai primi mesi del 2009. A livello regionale, per cui si dispone di dati a cadenza trimestrale³, si rileva infatti come nel primo semestre 2009 il tasso di disoccupazione sia passato dal 3,7% del 2008 al 5%; al tempo stesso si riscontra una contemporanea flessione del tasso di occupazione, che si riduce di circa un punto. Tendenze simili si riscontrano anche a livello nazionale. E' probabile che i valori medi annui peggioreranno ulteriormente, dato l'ulteriore incremento della disoccupazione nel secondo semestre.

E' presumibile, vista la sostanziale "vicinanza" dei dati provinciali ai valori medi regionali, che anche l'area mantovana stia sperimentando una dinamica simile.

Considerati gli ottimi livelli degli indicatori sintetici del mercato del lavoro provinciale espressi nel 2008 (tasso di attività superiore di un punto e mezzo a quel 70% indicato come obiettivo dall'Unione Europea a Lisbona, tasso di occupazione al 68% e tasso di disoccupazione al 4%), ci si può augurare che a fine 2009 i valori possano permanere su livelli accettabili, soprattutto per quanto riguarda il tasso di disoccupazione.

³ A livello provinciale, l'Istat diffonde invece solo un dato medio annuo, non essendo i dati trimestrali sufficientemente significativi dal punto di vista statistico.

Indicatori sintetici del mercato del lavoro

	Mantova			Lombardia			Italia		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Tasso di attività (su popolazione di età 15-64)									
2005	81,0	56,0	68,7	78,1	58,3	68,3	74,4	50,4	62,4
2006	80,4	57,6	69,2	78,7	59,4	69,1	74,6	50,8	62,7
2007	80,8	58,0	69,6	78,8	59,3	69,2	74,4	50,7	62,5
2008	81,9	60,6	71,4	79,0	60,0	69,6	74,4	51,6	63,0
2009 (1)	(nd)	(nd)	(nd)	78,9	60,1	69,6	73,7	51,4	62,5
Tasso di occupazione (su popolazione di età 15-64)									
2005	78,8	52,7	66,0	75,6	55,1	65,5	69,7	45,3	57,5
2006	79,0	54,7	67,1	76,4	56,5	66,6	70,5	46,3	58,4
2007	78,7	55,3	67,2	76,7	56,6	66,7	70,7	46,6	58,7
2008	79,6	56,8	68,4	76,6	57,1	67,0	70,3	47,2	58,7
2009 (1)	(nd)	(nd)	(nd)	75,5	56,5	66,2	68,8	46,6	57,7
Tasso di disoccupazione									
2005	2,6	5,9	3,9	3,1	5,4	4,1	6,2	10,1	7,7
2006	1,7	5,0	3,0	2,9	4,8	3,7	5,4	8,8	6,8
2007	2,4	4,7	3,4	2,6	4,6	3,4	4,9	7,9	6,1
2008	2,6	6,2	4,1	3,0	4,8	3,7	5,5	8,5	6,7
2009 (1)	(nd)	(nd)	(nd)	4,2	6,0	5,0	6,6	9,2	7,7

(1) Dati relativi al primo semestre; dati provinciali non disponibili

Fonte: ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro

Sarà interessante soprattutto capire quanto risulterà difficile trovare una nuova occupazione per chi ha perso o sta perdendo il proprio posto di lavoro a causa della crisi, in un'area che fino allo scorso anno era sostanzialmente in una situazione di piena occupazione. Per rispondere a questa importante questione, che ha anche significativi risvolti sociali, è necessario però considerare anche lo squilibrio "qualitativo", cioè se e in quale misura le professionalità richieste dalle imprese corrispondono o meno a quelle effettivamente offerte dalle persone in cerca di lavoro, sia quelle che appunto hanno perso una precedente occupazione, sia quelle che hanno concluso gli studi. Su questi aspetti è fondamentale l'apporto conoscitivo del Sistema informativo Excelsior, il cui ricco patrimonio informativo sarà considerato a partire dal successivo cap. 2.

Non si può certamente ignorare il fatto che la crisi stia colpendo maggiormente l'occupazione nelle aree più industrializzate, tra cui è compresa a pieno titolo l'area mantovana, che figura infatti – secondo i dati dell'indagine Forze Lavoro - tra le province lombarde con la più elevata quota di occupazione nell'industria in senso stretto, con il 33% del totale, dopo Lecco (37%), Bergamo (35%) e Brescia (34%).

Tuttavia si può provare a stimare, ovviamente a titolo di esercizio e in prima approssimazione, quale potrebbe essere l'aumento del tasso di disoccupazione provinciale nel 2009.

Applicando la riduzione percentuale dell'occupazione mediamente indicata dalle imprese industriali nelle ultime indagini congiunturali (-4%) allo stock di occupati dipendenti nell'industria in senso stretto indicato dall'indagine sulle Forze lavoro nella media del 2008 (55mila unità), si ottiene la ragguardevole cifra di 2.200 persone che, secondo le indicazioni delle imprese, avrebbero perso il lavoro nel corso dell'anno.

In parallelo, come già fatto in modo sperimentale lo scorso anno ma questa volta con maggior precisione, si può calcolare a quanti “lavoratori equivalenti a tempo pieno” corrisponde il monte-ore di Cassa integrazione autorizzate in provincia nel corso degli ultimi dodici mesi terminanti a ottobre 2009 (cioè da novembre 2008 a ottobre 2009).

In tale periodo sono state autorizzate ben 7,3 milioni di ore, un volume pari a oltre 5 volte il monte-ore autorizzato nei 12 mesi precedenti (1,4 milioni di ore) e con un notevole peggioramento tra luglio e ottobre. Considerando la percentuale di “tiraggio”, cioè di effettivo utilizzo da parte delle imprese delle autorizzazioni ottenute, pari nei primi otto mesi dell’anno al 65,6% del totale (dato nazionale) e dividendo per il numero medio di ore lavorative annue (poste pari a 1550 - fonte INPS) si ottiene un valore pari al tempo pieno lavorativo annuo di circa 3.000 persone.

Questa seconda stima è superiore al risultato del precedente esercizio, che come detto si riferisce soltanto all’industria in senso stretto, mentre in questo caso si sono conteggiate tutte le autorizzazioni richieste alla Cassa integrazione, comprese quindi quelle provenienti da imprese edili e dei servizi. In entrambi i casi si è comunque considerato soltanto il versante del lavoro dipendente. Ipotizzando che queste 3.000 persone vadano ad infoltire (si spera temporaneamente) i ranghi dei disoccupati e stimando inoltre una possibile “perdita” di 300-500 posti di lavoro sul versante del lavoro autonomo, ciò porterebbe il tasso di disoccupazione provinciale dal 4,1% del 2008 attorno al 5,8%. Al tempo stesso, in tale ipotesi il tasso di occupazione scenderebbe dal 68,4% attorno al 67%.

Pertanto, sulla base di quanto finora discusso, l’auspicio prima formulato, di un impatto tutto sommato contenuto della crisi sul mercato del lavoro locale, con un incremento della disoccupazione simile a quello che si sta effettivamente registrando in Lombardia, potrebbe quindi realizzarsi.

La dinamica delle imprese

Un ultimo aspetto a cui vale la pena accennare è l’effetto della crisi sul sistema imprenditoriale locale. I dati più recenti di Movimprese – relativi al terzo trimestre 2009 – consentono di osservare il primo impatto dello scenario congiunturale finora descritto sul tessuto produttivo mantovano⁴. A fine settembre 2009 si contano in provincia di Mantova 30.365 imprese attive non agricole, cui si aggiungono altre 9.137 aziende agricole. La maggior parte delle imprese non agricole si concentra nei servizi (oltre 17.700 unità); nelle costruzioni operano quasi 7.200 imprese, e circa 5.400 nell’industria in senso stretto.

Rispetto al 30 settembre dello scorso anno, il numero totale di imprese attive si è mantenuto praticamente invariato. Dal punto di vista settoriale, l’incremento avvenuto nei servizi alle imprese e nei servizi alle persone (i settori meno “toccati” dalla crisi) ha compensato le riduzioni subite negli altri grandi settori (industria, costruzioni, commercio e agricoltura).

⁴ Stockview, la banca dati on line di Infocamere (la stessa da cui deriva Movimprese), fornisce anche informazioni sugli addetti delle imprese, ma si tratta di dati largamente indicativi e non sottoposti a controlli puntuali, per cui si è deciso di non utilizzarli.

Imprese attive per settore, Mantova (31 Dicembre)

Settori	2005	2006	2007	2008	var.% 2005-08
Agricoltura e pesca	9.867	9.604	9.419	9.280	-5,9
Alimentari, tessili, legno, carta	2.950	2.953	2.969	3.018	2,3
Metalmecanica, macch. elettr., mezzi trasp.	1.953	1.963	1.944	1.975	1,1
Altre industrie	404	412	399	402	-0,5
Costruzioni	6.903	7.189	7.225	7.296	5,7
Commercio dettaglio e ingrosso	8.997	8.919	8.796	8.724	-3,0
Alberghi, ristoraz., serv. turistici, trasporti	2.772	2.785	2.714	2.744	-1,0
Servizi alle imprese, credito-assicurazioni	3.860	4.067	4.184	4.327	12,1
Servizi alle persone, istruzione e sanità	1.763	1.810	1.822	1.849	4,9
Non classificate	82	70	86	84	2,4
Totale imprese attive	39.551	39.772	39.558	39.699	0,4
Totale imprese attive non agricole	29.684	30.168	30.139	30.419	2,5

Settori	3° trim. 2008	3° trim. 2009	var.% 2008-09
Agricoltura e pesca	9.318	9.137	-1,9
Alimentari, tessili, legno, carta	3.020	3.009	-0,4
Metalmecanica, macch. elettr., mezzi trasp.	1.982	1.950	-1,6
Altre industrie	397	397	0,0
Costruzioni	7.280	7.180	-1,4
Commercio dettaglio e ingrosso	8.755	8.726	-0,3
Alberghi, ristoraz., serv. turistici, trasporti	2.741	2.755	0,5
Servizi alle imprese, credito-assicurazioni	4.307	4.388	1,9
Servizi alle persone, istruzione e sanità	1.838	1.869	1,7
Non classificate	85	91	7,1
Totale imprese attive	39.723	39.502	-0,6
Totale imprese attive non agricole	30.405	30.365	-0,1

Fonte: Movimprese

E' forse più interessante rilevare che, da un punto di vista più strutturale, l'incremento del numero di società di capitali si inserisce in una dinamica di lungo periodo, più o meno comune a tutto il paese, di costante rafforzamento delle forme organizzative delle imprese, che non si interrompe neppure nei momenti difficili. A Mantova, in particolare, a fine 2008 le società di capitali erano pari a oltre 4.900 unità (12,4% del totale delle imprese attive), con una crescita di circa il 60% in 7 anni.

Nel corso del 2009, nonostante la crisi, queste hanno continuato a crescere ad un tasso annuo del 3% (mentre le ditte individuali ed anche le società di persone si sono ridotte), superando così le 5.000 unità, a conferma del fatto che la maggiore solidità strutturale (che probabilmente sottende anche una migliore situazione finanziaria) è senza dubbio un importante fattore che consente di reggere la crisi.

*Imprese attive per settore e forma giuridica, Mantova, 31.12.2008
e variazioni rispetto al 31.12.2001*

Settori	Società capitali	Società persone	Ditte individ.	Altre forme	var.% 2001-08
Agricoltura e pesca	78	2.261	6.839	102	-12,9
Alimentari, tessili, legno, carta	467	827	1.673	51	-1,4
Metalmeccanica, macch. elettr., mezzi trasp.	532	499	933	11	4,6
Altre industrie	200	98	95	9	-1,0
Costruzioni	591	875	5.770	60	35,0
Commercio dettaglio e ingrosso	1.030	1.567	6.090	37	-3,2
Alberghi, ristoraz., serv. turistici, trasporti	260	877	1.542	65	8,1
Servizi alle imprese, credito-assicurazioni	1.584	1.268	1.365	110	38,9
Servizi alle persone, istruzione e sanità	174	318	1.251	106	14,1
Non classificate	7	6	14	57	64,7
Totale imprese attive	4.923	8.596	25.572	608	5,1
Variatz. % su 31 12 2001	57,3	-0,8	0,4	25,1	

Agricole -15%
Non agricole +7,5%

Fonte: Movimprese

*Imprese attive per settore e forma giuridica, Mantova, 30.09.2009
e variazioni rispetto al 30.09.2008*

Settori	Società capitali	Società persone	Ditte individ.	Altre forme	var.% 2008-09
Agricoltura e pesca	91	2.256	6.684	106	-1,9
Alimentari, tessili, legno, carta	473	803	1.680	53	-0,4
Metalmeccanica, macch. elettr., mezzi trasp.	550	483	905	12	-1,6
Altre industrie	203	96	89	9	0,0
Costruzioni	599	852	5.670	59	-1,4
Commercio dettaglio e ingrosso	1.055	1.552	6.080	39	-0,3
Alberghi, ristoraz., serv. turistici, trasporti	265	858	1.560	72	0,5
Servizi alle imprese, credito-assicurazioni	1.607	1.284	1.384	113	1,9
Servizi alle persone, istruzione e sanità	177	307	1.281	104	1,7
Non classificate	9	9	15	58	7,1
Totale imprese attive	5.029	8.500	25.348	625	-0,6
Variatz. % su 30 09 2008	2,9	-1,4	-1,1	5,4	

Fonte: Movimprese

1.2 Minori performance, più innovazione: le imprese reagiscono alla crisi

Ovviamente le imprese “non stanno a guardare”. Di fronte alla riduzione del fatturato e degli ordinativi, all’assottigliamento dei portafogli ordini e alla crescente difficoltà nel programmare investimenti, gli imprenditori reagiscono sia cercando nuovi sbocchi di mercato (soprattutto all’estero), sia apportando innovazioni di varia natura, finalizzate alla diversificazione dei prodotti (innovazioni di prodotto) o alla riduzione dei costi di

produzione (innovazioni di processo e di tipo organizzativo)⁵, sia cercando nuovi canali di finanziamento, non ultimo un crescente ricorso al capitale proprio.

Sempre più spesso, gli imprenditori scelgono però di non “muoversi” da soli ma cercando sinergie con altre imprese, già conosciute o meno e richiedendo una crescente attenzione e assistenza da parte di soggetti quali le Associazioni imprenditoriali di categoria e gli Enti pubblici preposti alla regolazione e al sostegno del mercato, in primo luogo la Camera di Commercio e la sua vasta rete di aziende speciali e di strutture.

Mentre il precedente paragrafo si è concentrato sull'area mantovana e sulle sue dinamiche interne, qui verrà svolto soprattutto un confronto con altre realtà territoriali per desumere un giudizio di maggiore o minore “dinamicità” delle imprese mantovane. In particolare, i valori provinciali saranno paragonati a quelli delle altre province lombarde, alla media regionale e alla media delle imprese localizzate in province con caratteristiche economico-strutturali simili a Mantova. Si fa qui riferimento alla tipologia territoriale in cui è stata inclusa la provincia di Mantova in una recente analisi condotta da Unioncamere. Questa divide le province italiane secondo raggruppamenti omogenei, inserendo l'area mantovana tra le "province di media impresa a prevalenza industriale"⁶, dove tuttavia nel settore industriale sono state comprese anche le costruzioni.

Andamento del fatturato

Come noto, l'indagine Excelsior non si limita a rilevare le previsioni di assunzione per l'anno in corso, ma richiede agli intervistati di specificare una serie di informazioni che consentono di fotografare il comportamento delle imprese in relazione a certe tematiche. Tra queste, si considerano qui la performance e la propensione all'innovazione.

L'indagine Excelsior segnala innanzitutto, con riferimento al 2008, un deterioramento dell'indicatore di performance, che passa per la prima volta in territorio negativo⁷.

⁵ In tema di innovazione si segnala il “Rapporto Mantova Innovazione 2009”, realizzato per conto della Camera di Commercio, di cui si rimanda soprattutto alle indicazioni operative avanzate nelle conclusioni.

⁶ Si veda "Fabbisogni occupazionali professionali nei sistemi di piccola, media e grande impresa nelle province italiane", in Rapporto Excelsior 2008-volume I, I fabbisogni occupazionali delle imprese italiane nell'industria e nei servizi, Roma, settembre 2008.

Le province comprese nei "sistemi di media impresa a prevalenza industriale", oltre a Mantova, sono: Novara, Alessandria, Biella, Bergamo, Brescia, Como, Cremona, Lecco, Lodi, Varese, Trento, Padova, Treviso, Vicenza, Verona, Gorizia, Pordenone, Udine, Modena, Piacenza, Parma, Reggio Emilia, Ravenna, Terni, Ancona, Teramo e Matera.

⁷ La performance viene misurata sulla base delle indicazioni fornite dalle imprese riguardanti la tendenza del fatturato durante l'anno precedente l'indagine. Su questa base, è stato costruito un indicatore sintetico, che assegna un peso più elevato alle imprese con fatturato in crescita: al crescere della quota di imprese con fatturato in crescita, cresce il valore dell'indicatore, indicando una migliore performance della provincia. La formula per il calcolo dell'indicatore è la seguente:

$$(2a + b - c - 2d)/2$$

Dove: a = percentuale di imprese che indicano una variazione del fatturato > 15%

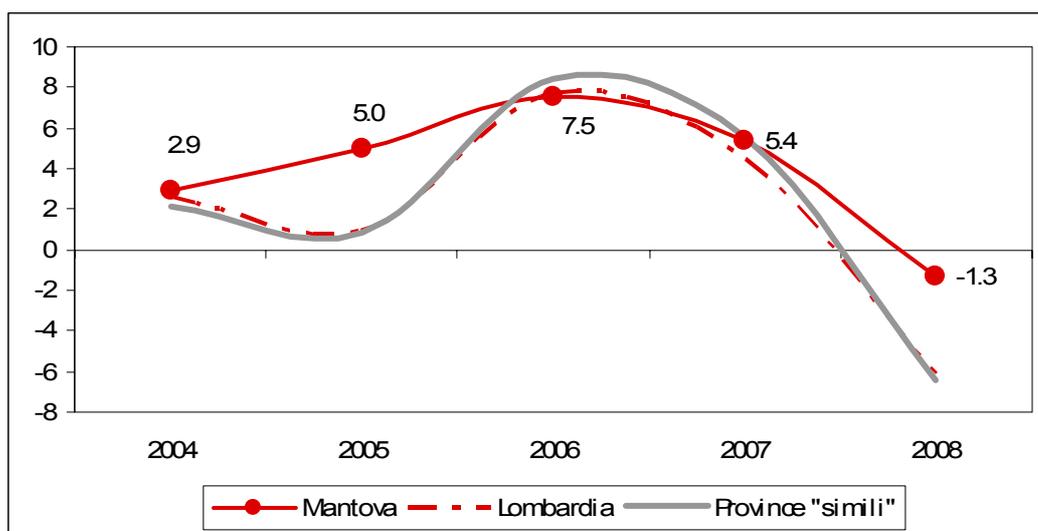
b = percentuale di imprese che indicano una variazione del fatturato tra 3 e 15%

c = percentuale di imprese che indicano una variazione del fatturato tra -3 e -15%

d = percentuale di imprese che indicano una variazione negativa del fatturato > -15%

NB: Alle imprese che indicano un fatturato stabile (cioè compreso tra -3 e 3%) viene dato peso nullo.

Indicatore di performance delle imprese

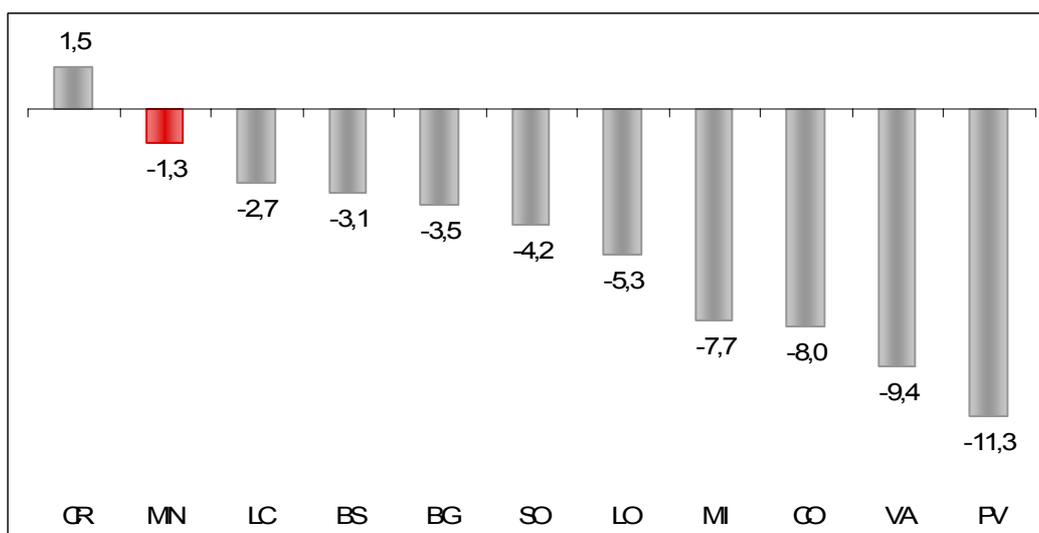


Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

A differenza di quanto rilevato sul versante del mercato del lavoro, già nel 2008 i fatturati delle imprese hanno pertanto iniziato a ridursi, come aveva evidenziato, ad esempio, anche l'indagine congiunturale provinciale relativa al quarto trimestre 2008, che segnalava però una riduzione molto più contenuta rispetto a quella della produzione.

Tuttavia, come si vede nel grafico, l'indicatore di performance mantovano risulta decisamente migliore rispetto alla media lombarda e alla media delle province "simili". In effetti, in termini assoluti le imprese con fatturato positivo risultano a Mantova tuttora più numerose delle imprese con fatturato in calo, anche se aumenta molto la quota di quelle in cui il fatturato diminuisce notevolmente. Entrambi i grandi settori (industria e servizi) hanno contribuito al migliore risultato dell'area mantovana, con valori solo di poco inferiori allo zero, mentre sia nella media lombarda che nella media delle province simili anche i servizi mostrano un peggioramento significativo.

Indicatore di performance delle imprese per provincia, 2008



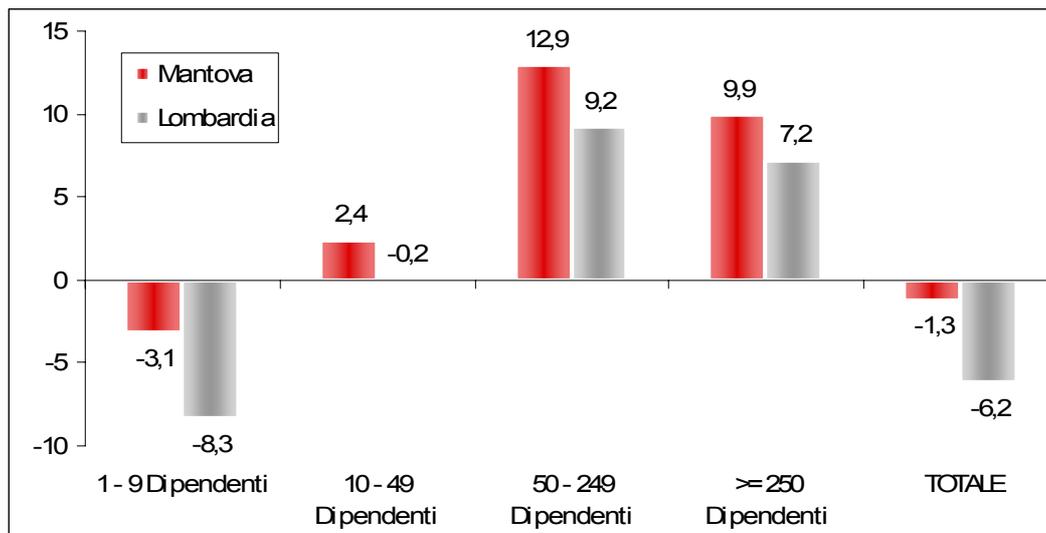
Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Sulla base dell'indicatore di performance, tra le province lombarde Mantova si posiziona al secondo posto subito dopo Cremona (unica provincia che riesce a conservare un valore positivo), migliorando quindi di una posizione rispetto allo scorso anno, in una situazione che si presentava però ben diversa da quella attuale. Si noti peraltro come i valori riferiti alle province più industrializzate, che dovrebbero risultare in linea di massima le più penalizzate, siano molto diversificati, passando dal -1,3 di Mantova al -9,4 di Varese.

I dati dettagliati per classe dimensionale consentono di cogliere qualche indicazione in più sulle ragioni del buon posizionamento di Mantova. Da un lato, le piccole imprese locali sperimentano una contrazione del fatturato meno intensa rispetto alla media regionale; al tempo stesso, tutte le altre classi dimensionali mostrano andamenti migliori delle loro "omologhe" regionali.

Questa più favorevole situazione delle imprese provinciali potrebbe essere dovuta a fattori quali un diverso mix settoriale o una diversa incidenza della domanda estera (ancora in crescita nel 2008).

Indicatore di performance delle imprese per classe dimensionale, 2008



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Questo divario positivo potrebbe però essere determinato anche da fattori “interni” alle imprese, come ad esempio una maggiore capacità innovativa, che in situazioni di grave crisi può davvero fare la differenza.

Innovazione

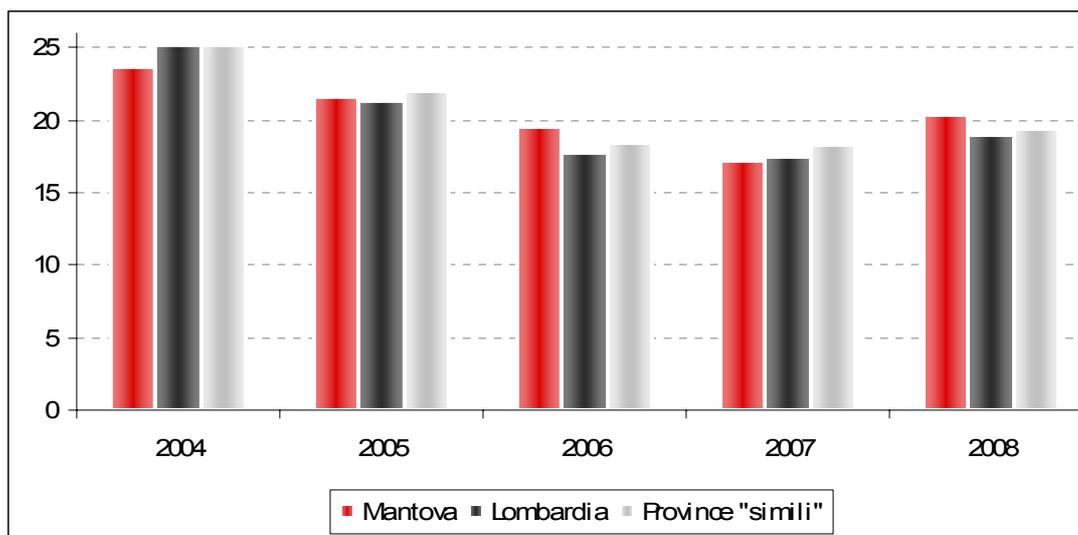
Al di là delle definizioni ufficiali, l'innovazione si può definire come la realizzazione di un nuovo prodotto o servizio, o il miglioramento di un prodotto o servizio già esistente, o di un processo produttivo, organizzativo o commerciale.

Tra le attività di innovazione si possono comprendere tutti i passaggi scientifici, tecnologici, organizzativi, finanziari e commerciali volti alla realizzazione dell'innovazione. Alcune attività non sono innovative “in senso stretto”, ma sono necessarie per arrivare prima o poi a realizzare le innovazioni vere e proprie, come ad esempio l'attività corrente di Ricerca e Sviluppo.

Nel corso dell'indagine Excelsior viene richiesto alle imprese di indicare se nel corso dell'ultimo anno sono state realizzati nuovi prodotti o nuovi servizi; si è verificato che le imprese rispondono positivamente anche in caso di miglioramenti a prodotti già esistenti o di miglioramento di processi.

Dopo alcuni anni di riduzione della quota di risposte positive, nel 2008 questa ha ripreso ad aumentare in quasi tutto il paese. A Mantova il recupero è stato più sostenuto che altrove, passando dal 17,2% di imprese che hanno dichiarato innovazioni nel 2007 al 20,4% nel 2008, quota superiore sia alla media lombarda che alla media delle province simili. In tal modo, Mantova si posiziona ora al 3° posto nella graduatoria regionale, dopo Lecco e Brescia.

Imprese innovatrici (quota % sul totale delle imprese)



N.B. Imprese che hanno fatto innovazione di prodotto o di servizio

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Probabilmente questa maggiore spinta all'innovazione – insieme ovviamente ad altri fattori qui non considerati – potrebbe avere avuto la sua parte nell'assicurare un migliore andamento del fatturato, come si è visto in precedenza, benché occorra tenere conto che, anche quando di effettive innovazioni si tratta, è necessario un certo tempo prima che queste si traducano in effettivi “ritorni” per le imprese.

Grazie alla maggiore disponibilità di risorse, sono naturalmente le imprese più grandi a realizzare più frequentemente innovazioni, soprattutto quelle con almeno 50 dipendenti, che hanno risposto in modo affermativo in 4 casi su 10. Come si è visto, queste presentano anche, a Mantova e altrove, più solidi indicatori di performance. Si ripropone quindi il tema della minore “solidità” delle imprese di minori dimensioni, che tra le altre problematiche incide anche sulla possibilità di sviluppare idee innovative.

2 LA DOMANDA DI LAVORO

2.1 Le imprese che assumono

Essendo un'indagine campionaria ricorrente, l'indagine Excelsior ha risentito ovviamente del "clima" congiunturale esistente nei primi mesi dell'anno, cioè al momento di svolgimento delle interviste, clima che come sappiamo a partire dagli ultimi mesi del 2008 è andato rapidamente deteriorandosi.

La prima conseguenza di ciò è stata una netta riduzione della quota di imprese che si è detta disponibile ad assumere, a Mantova come nel resto del paese. In particolare, a livello provinciale tale quota ha subito una flessione di oltre 10 punti percentuali, passando da oltre il 31% nel 2008 al 21% attuale, a fronte del 19% nella media delle province simili (-9 punti) e del solo 17% a livello regionale.

Imprese che prevedono di assumere personale dipendente (quota % sul totale delle imprese con dipendenti)

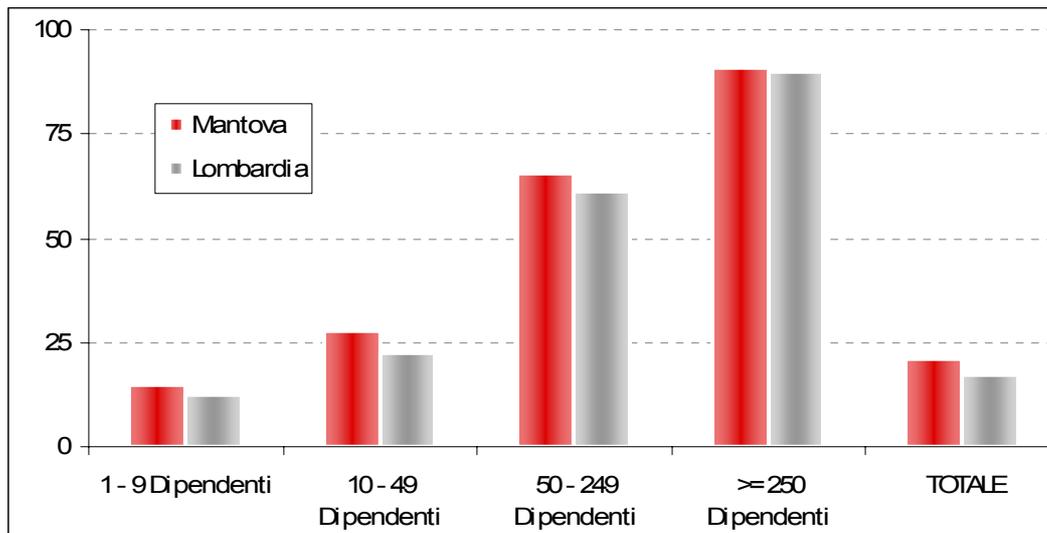
	Mantova	Lombardia	Province "simili"
2005	23,4	19,8	22,4
2006	25,5	20,9	22,6
2007	26,2	24,0	27,0
2008	31,4	26,4	28,3
2009	21,0	17,2	19,0

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

All'interno della provincia vi sono poi alcune differenziazioni, anche di un certo spessore. Fra le imprese intenzionate ad assumere nel corso del 2009, si va dal 18% di quelle industriali (costruzioni comprese) al 23% nei servizi, dove generalmente la mobilità interaziendale è più alta e dove quindi con maggiore frequenza si pone la necessità di inserire lavoratori in sostituzione di quelli in uscita.

Per quanto concerne l'aspetto dimensionale, sono le piccole imprese, sia industriali che dei servizi, che scontano maggiormente le difficoltà del momento. Tra queste, solo il 15% del totale è disponibile ad assumere, a fronte di quote che raggiungono il 28% tra le imprese di media dimensione e i tre quarti del totale tra le grandi aziende con almeno 50 dipendenti. Le grandi imprese, del resto, hanno quasi sempre al loro interno un'attività strutturata di ricerca e selezione del personale che porta ad innalzare notevolmente la quota di imprese che assumono, anche solo per sostituire coloro che per i più diversi motivi (pensionamento, dimissioni, scadenza di contratto, ecc.) lasciano l'azienda. Per tutte le classi dimensionali, le percentuali rilevate in provincia risultano leggermente superiori alla media regionale.

Imprese che prevedono di assumere personale dipendente, per classe dimensionale, 2009 (quota % sul totale delle imprese con dipendenti)



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Per contro, il 79% delle imprese locali dichiara di non essere intenzionato ad assumere dipendenti nel corso del 2009, la quota più alta registrata negli ultimi 10 anni. Nel 55% dei casi, la sospensione dei progetti di sviluppo occupazionale è legata a fattori congiunturali quali l'incertezza sugli andamenti del mercato e, a seguire, dal fatto di avere un organico al completo o sufficiente (42%).

2.2 Le variazioni dell'occupazione dipendente

Considerata la notevole riduzione della quota di imprese disponibili ad inserire personale, non stupisce il fatto che la variazione occupazionale prevista nel 2009, a Mantova come nel resto del paese, risulti per la prima volta negativa da quando esiste l'indagine Excelsior. Anche da questo punto di vista, il 2009 costituisce un chiaro punto di "rottura" (auspicabilmente temporaneo) rispetto alle tendenze degli ultimi anni.

Rispetto ai primi anni Duemila, in tutto il paese il saldo occupazionale⁸ si è notevolmente ridotto nel tempo.

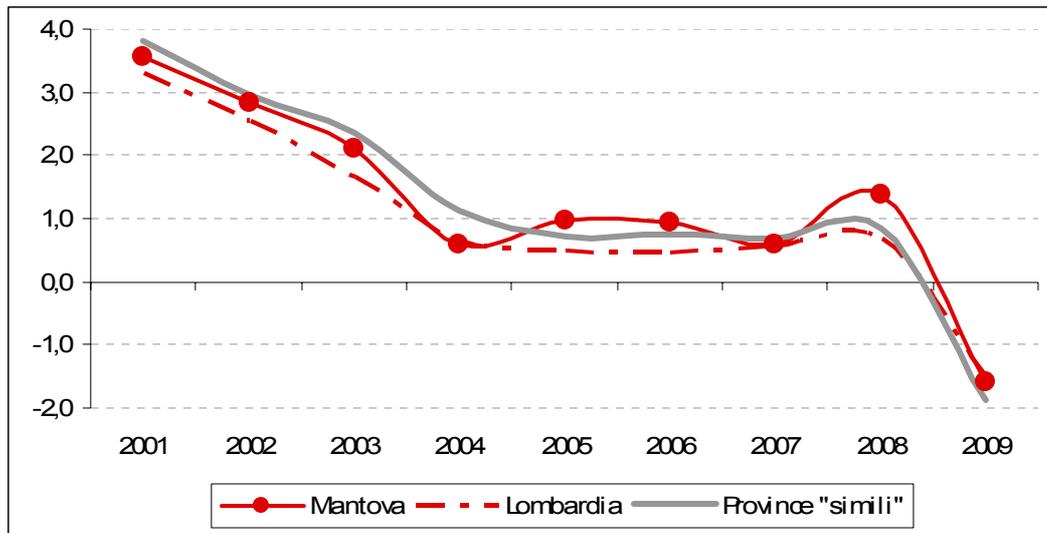
A partire dal 2004 e fino al 2008, in provincia di Mantova come in Lombardia, il saldo previsto si è mantenuto sostanzialmente stabile, oscillando attorno al punto percentuale. In questo periodo, le imprese mantovane hanno previsto di assumere in media circa 5.600 persone all'anno (stagionali esclusi), con una tendenza crescente che ha portato il numero di assunzioni programmate da 5.000 nel 2005 a quasi 6.500 nel 2008. Per il 2009, data la recessione in atto, è stato invece previsto l'inserimento di

⁸ Occorre tenere presente che i dati Excelsior si riferiscono alle previsioni delle imprese "compresenti", già attive cioè all'inizio dell'anno di indagine e che saranno ancora attive a fine anno. Non comprendono invece i flussi occupazionali determinati dalle nuove imprese che entrano in attività e dalle imprese in cessazione nel corso dell'anno.

non più di 3.600 persone, con una flessione che sfiora il 45% rispetto alle indicazioni espresse nel 2008.

Le “uscite” previste di lavoratori dalle imprese sono invece rimaste pressoché invariate rispetto allo scorso anno, attestandosi attorno 5.200 unità, pertanto il saldo tra assunzioni e uscite, che segnala la variazione occupazionale prevista, è passato da un livello leggermente positivo nel 2008 (+1,4%) a un valore negativo (-1,6%, pari in termini assoluti a -1.550 unità). Il saldo previsto quest’anno risulta sostanzialmente allineato alla media regionale (-1,5%) e leggermente migliore della media delle province “simili”, analoga a sua volta al valore nazionale (-1,9%).

Tassi di variazione occupazionale previsti dalle imprese (%)

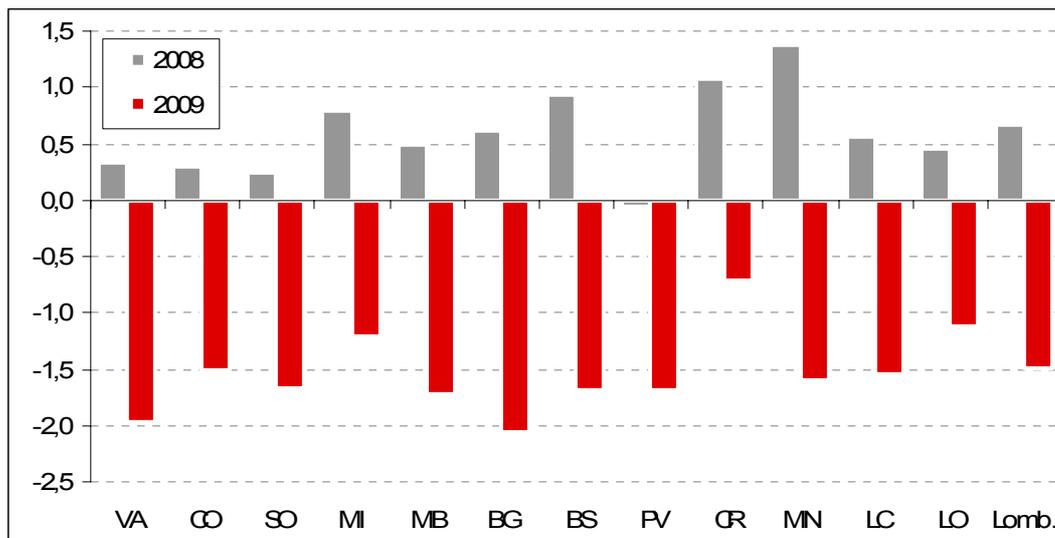


Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Con specifico riferimento ai saldi previsti per il 2009, il dato mantovano si colloca a un livello intermedio nella graduatoria delle province lombarde.

L’inversione di segno del saldo previsto è un fenomeno comune a tutte le province lombarde, con la sola eccezione, se così si può dire, di Pavia, dove il saldo era leggermente negativo già lo scorso anno. I saldi attesi più negativi si riscontrano tra le province pedemontane, con valori peggiori a Bergamo e a Varese, nell’ordine del -2%. Al contrario, i saldi negativi più contenuti si riscontrano a Cremona (-0,7%), Lodi (-1%) e Milano (-1,2%).

Tassi di variazione occupazionale previsti, per provincia (%)



Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

In provincia di Mantova, a differenza di quanto osservato con riferimento alla quota di imprese che assumono, non si rileva una correlazione tra saldi previsti e dimensione d'impresa. Il saldo peggiore riguarda le imprese della classe 50-249 dipendenti (-2,5%), probabilmente per la maggiore incidenza al suo interno di imprese industriali. Tutte le altre classi presentano invece valori attorno al -1,5%.

Dal punto di vista settoriale, solo quattro settori prevedono saldi migliori della media provinciale; tra questi, l'unico che riesce a presentare un valore di segno positivo – pronosticando quindi una leggera crescita degli organici – è il commercio (+0,7%). I servizi alle persone mostrano un saldo nullo, mentre le costruzioni e l'industria alimentare “contengono le perdite” a meno dell'1%.

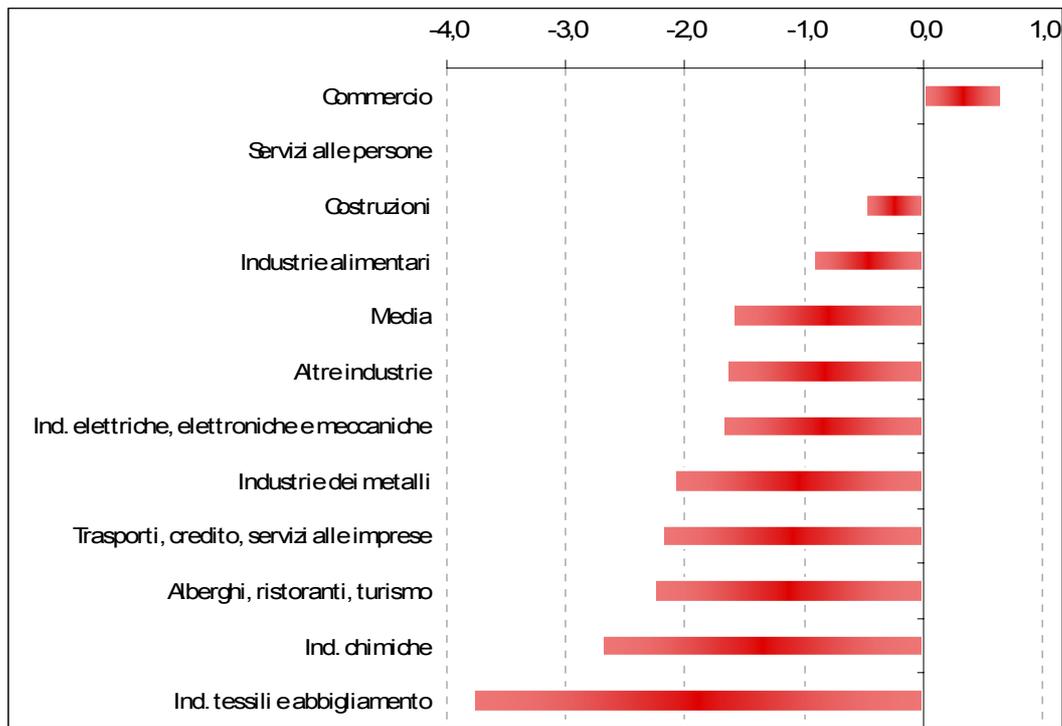
Tra gli altri settori, i saldi attesi risultano particolarmente negativi per il tessile-abbigliamento (-4% circa) e per la chimica (-2,7%). Il turismo, il composito settore terziario (comprendente i trasporti, i servizi alle imprese e il credito), nonché l'industria dei metalli presentano invece saldi leggermente superiori al -2%.

Come si vede, non sono solo i settori industriali a presentare saldi piuttosto negativi. Se per il comparto “trasporti-credito-servizi alle imprese” è abbastanza facile cogliere nei trasporti (e in particolare nel trasporto merci) la componente in maggiore difficoltà, dato il suo stretto legame con la dinamica del settore industriale, è meno agevole trovare motivazioni che possano spiegare il saldo negativo previsto nel turismo. Forse queste possono essere individuate nel clima di pessimismo generale esistente al momento dell'indagine, che ha “contagiato” anche le imprese turistiche, le quali con il passare del tempo hanno invece saputo reagire positivamente, grazie anche al “prodotto” di indubbia qualità che si trovano a “vendere”, cioè il territorio mantovano e le sue peculiarità storiche, artistiche e culturali.

Da parte sua, la dinamica fortemente negativa del “sistema moda” e in parte dell'industria chimica, pur dovuta alla situazione recessiva attuale, va però inserita in uno scenario di più lungo periodo, dove le riduzioni occupazionali non sono solo l'esito della progressiva chiusura di numerose imprese, ma rappresentano il riflesso di

fenomeni complessi e tutti da valutare quali l'innovazione tecnologica e organizzativa labour-saving, i processi di delocalizzazione di fasi produttive a minore valore aggiunto, i cambiamenti nel mix produttivo, ecc. Fra l'altro, vale la pena ricordare che nel primo semestre 2009 l'export tessile si è ridotto in misura decisamente inferiore della media.

Tassi di variazione occupazionale previsti per settore, Mantova, 2009 (%)



Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Non sorprende che anche i segmenti di eccellenza dell'industria manifatturiera come i distretti industriali siano stati fortemente colpiti dalla crisi internazionale e dalla crescente concorrenza estera, talvolta in modo più intenso rispetto al resto del territorio e forse più di quanto si potesse immaginare. Le imprese che ne fanno parte hanno dovuto fare fronte a tutte le loro capacità e tutta la loro creatività per resistere alla crisi e per non disperdere il patrimonio di esperienza e di know how.

Da qualche anno il Sistema Informativo Excelsior mette a disposizione alcune informazioni sui fabbisogni occupazionali dei sistemi produttivi distrettuali, attraverso stime sull'entità e sul profilo delle assunzioni programmate dalle imprese qui localizzate⁹.

⁹ I distretti industriali cui si fa riferimento in tale elaborazione del Sistema Informativo Excelsior sono i 156 distretti individuati dall'Istat alla fine del 2005, sulla base dei dati dell'8° Censimento generale dell'industria e dei servizi 2001. Di questi, sono stati esposti in dettaglio solo i dati relativi ai 70 distretti la cui occupazione nel settore di specializzazione rappresenta almeno il 20% del relativo totale per la provincia di appartenenza; nel caso di distretti ricadenti su più province, l'attribuzione è stata fatta con riferimento a quella più rilevante in termini di occupati.

Da questi dati emerge per l'area di Viadana (specializzata nella produzione di beni per la casa) una situazione meno negativa della media dei distretti con specializzazione analoga. Quest'area figura infatti al 2° posto nella graduatoria nazionale dei distretti specializzati nella produzione di beni per la casa in base al tasso di variazione occupazionale previsto nel 2009, pari a -1,8%, a fronte di un valore medio del -2,8%. Anche il confronto con il settore lombardo dell'industria dei beni per la casa (che prevede un saldo del -3,3%) è nettamente favorevole al distretto mantovano, confermando il minore impatto della crisi in quest'area¹⁰.

2.3 Le assunzioni e le loro caratteristiche

In termini assoluti, come si è detto, le entrate di personale dipendente non stagionale previste nel 2009 in provincia di Mantova sono pari a 3.600 unità¹¹.

Quasi due terzi delle entrate si concentrano nei servizi (2.300 unità), in diminuzione di circa il 30% rispetto al 2008. Tra questi emergono il comparto dei trasporti-credito-servizi alle imprese (740 unità) e il commercio (680).

Nell'industria in senso stretto e nelle costruzioni la diminuzione delle assunzioni previste rispetto allo scorso anno è stata decisamente più intensa, raggiungendo il 62% nel primo caso (da 2.650 a un migliaio di unità) e il 49% nel secondo (da 590 a 300 unità).

Come già fatto in passato, in questo rapporto ci si concentra soprattutto sugli aspetti qualitativi delle assunzioni **non stagionali** previste più che sulla loro consistenza assoluta. In questa fase congiunturale assai difficile per molte imprese, la valorizzazione di questi aspetti consente di cogliere qualcosa di più dei reali fabbisogni delle imprese, mettendo in grado il sistema formativo in senso lato di adeguare sempre meglio la propria offerta a quanto richiesto dal sistema produttivo.

Assunzioni per sostituzione o rinnovamento della forza lavoro?

Una nuova assunzione può essere programmata per la semplice sostituzione di una figura professionale che si prevede in uscita per i più svariati motivi, oppure perché l'impresa si trova di fronte a nuove esigenze (espansione dell'attività, avvio di attività di natura diverse da quelle svolte fino a quel momento, necessità di disporre di nuove o diverse competenze, ecc.).

Questo secondo scenario indica un effettivo processo di rinnovamento, nel senso che nell'impresa (e quindi nel sistema produttivo nel suo insieme) viene inserita una nuova figura professionale prima non esistente. Va tuttavia tenuto in considerazione che anche la semplice sostituzione di una figura in uscita, pur con un'altra figura analoga, può comunque rappresentare per le imprese un'opportunità per dotare di nuove competenze anche figure considerate "tradizionali", puntando ad esempio su un maggiore livello di formazione della nuova figura in entrata.

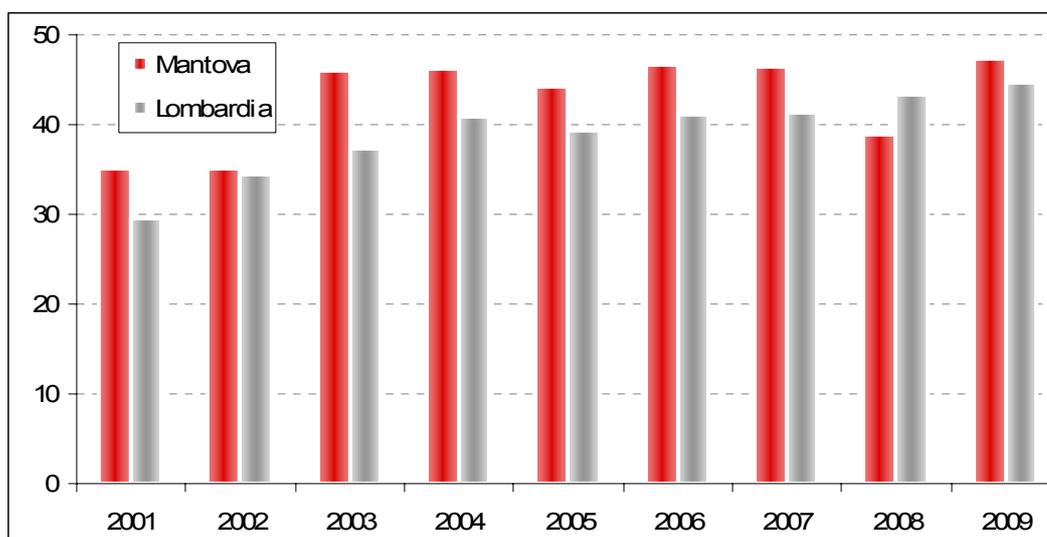
¹⁰ I risultati relativi agli altri due distretti provinciali, vale a dire Castiglione delle Stiviere e Poggio Rusco, specializzati nel tessile-abbigliamento, non vengono esposti nel dettaglio nei dati Excelsior in quanto non raggiungono le soglie minime richieste.

¹¹ I lavoratori stagionali verranno successivamente considerati in sede di ricostruzione dei flussi occupazionali complessivi.

Dopo il valore un po' atipico del 2008, le previsioni per il 2009 mostrano un'ulteriore crescita della quota di assunzioni per sostituzione in provincia di Mantova, già da diversi anni piuttosto elevata ma che raggiunge ora il 47,4% del totale, livello mai raggiunto in precedenza e pari a circa tre punti in più della media regionale.

L'ulteriore rallentamento del processo di rinnovamento previsto dalle imprese locali è molto probabilmente da correlare all'attuale stagnazione economica: in momenti di crisi, le imprese tendono a rallentare i programmi di investimento e di avvio di nuove attività, rinviando la creazione di nuovi posti di lavoro e limitando le assunzioni alla sostituzione (almeno parziale) delle figure professionali in uscita.

Assunzioni per sostituzione (quota % sulle assunzioni totali)



Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

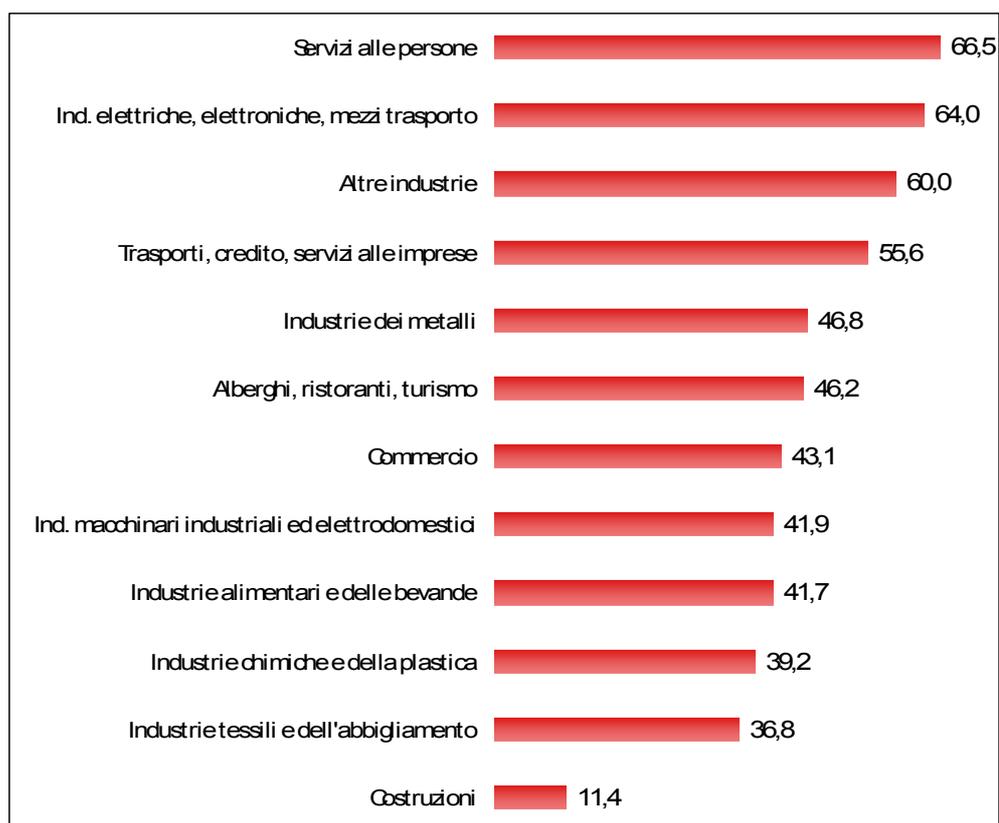
A livello settoriale, la quota di assunzioni per sostituzione risulta più elevata nei servizi alle persone, nelle industrie elettriche, elettroniche e dei mezzi di trasporto, nelle “altre industrie” e nei trasporti-credito-servizi alle imprese. Al contrario, tale quota appare più contenuta nei due settori industriali che presentano i peggiori saldi occupazionali previsti (sistema moda e chimica) e ancora più nelle costruzioni, che invece presentano come si è visto un saldo atteso molto contenuto.

Nel caso dei servizi alle persone e dei trasporti-credito-servizi alle imprese, l'elevata propensione alla sostituzione può essere messa in relazione con il volume del turnover. I settori in cui, a causa del tipo di attività, il turnover è molto elevato (ad esempio nei servizi di pulizia), presentano infatti elevate necessità di sostituire velocemente il personale in uscita; ciò comporta evidentemente un appesantimento dei costi di gestione del personale rispetto ad altre attività.

Negli altri settori è più difficile individuare le determinanti: per il sistema moda e la chimica si può ipotizzare la ricerca di figure “nuove” (cioè diverse da quelle previste in uscita) in vista di un cambiamento del mix produttivo finalizzato a recuperare quote di mercato. Nelle costruzioni, dove tre quarti delle figure richieste sono operai specializzati (muratori), figure “insostituibili” del settore, la quota molto bassa di

assunzioni in sostituzione su un totale di assunzioni in forte diminuzione potrebbe essere spiegata da una situazione di compresenza di imprese in espansione (che assumono non in sostituzione) e imprese in forte crisi che non assumono affatto, che hanno determinato la forte riduzione delle assunzioni.

Assunzioni per sostituzione previste nei diversi settori, Mantova, 2009



Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

I contratti proposti ai neoassunti

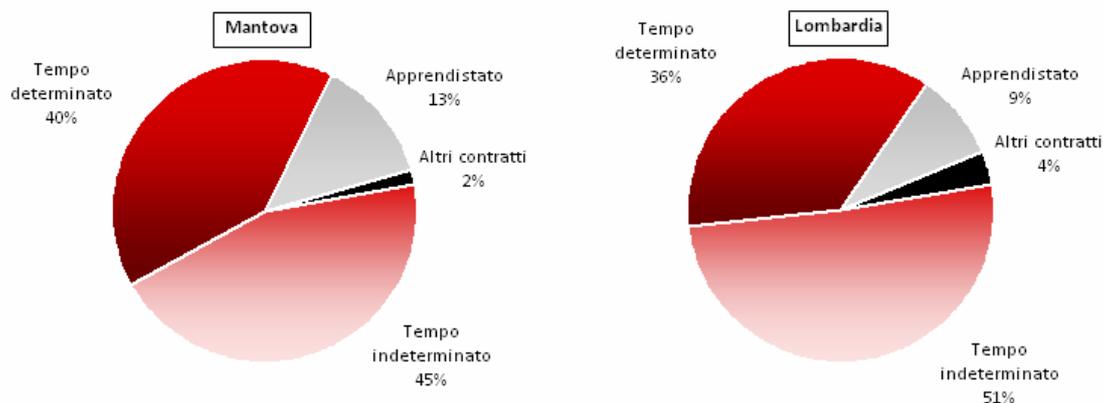
Nell'attuale contesto legislativo e normativo, notevolmente modificato rispetto ad alcuni anni fa, con sempre maggior sistematicità le imprese si orientano verso rapporti di lavoro flessibili; ciò è documentato anche dai dati dei Centri per l'Impiego presenti in provincia di Mantova.

La crescente flessibilità nei rapporti di lavoro trova una parziale spiegazione nella diffusione di diversi fenomeni, quali la ristrutturazione organizzativa delle modalità produttive, la crescente liberalizzazione dell'orario di utilizzazione dei servizi, l'introduzione di modalità di lavoro del tutto innovative, ecc.

Tra le informazioni più significative rilevate dalle indagini Excelsior c'è quella relativa alle tipologie contrattuali indicate dalle imprese.

Dopo la crescita avvenuta nel 2008, le tradizionali assunzioni a tempo indeterminato tornano a decrescere, riportandosi a poco meno del 45% delle entrate complessivamente previste in provincia di Mantova nel 2009 (contro oltre il 50% nel 2008). Tale quota risulta inferiore di ben 7 punti alla media regionale, che supera il 51%, ed è anche inferiore di un punto alla media delle province "simili".

Assunzioni per tipo di contratto, 2009



Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Più in particolare, l'analisi dei dati relativi alle tipologie contrattuali evidenzia una contrazione più marcata per le assunzioni a tempo indeterminato, con un decremento come si è visto di circa 6 punti della relativa quota percentuale. In termini assoluti, le assunzioni a termine (escludendo quelle a carattere stagionale) previste per il 2009 sono invece pari a circa 1.450 unità, oltre 1.100 in meno rispetto a dodici mesi fa. Si tratta, comunque, di una significativa fetta del mercato del lavoro locale, se si considera che circa il 30% delle imprese private extra-agricole ha utilizzato queste forme contrattuali nel 2008 e che, nello stesso periodo, in quasi un terzo dei casi tali contratti a termine sono stati trasformati a tempo indeterminato.

Alla consistente contrazione dei contratti a tempo determinato e indeterminato prevista per il 2009 si associa una certa stabilità dei contratti di apprendistato, che aumentano quindi la relativa quota percentuale dal 9 a oltre il 13% del totale. Le restanti tipologie contrattuali, pur mantenendo un carattere residuale, si sono mantenute invariate in

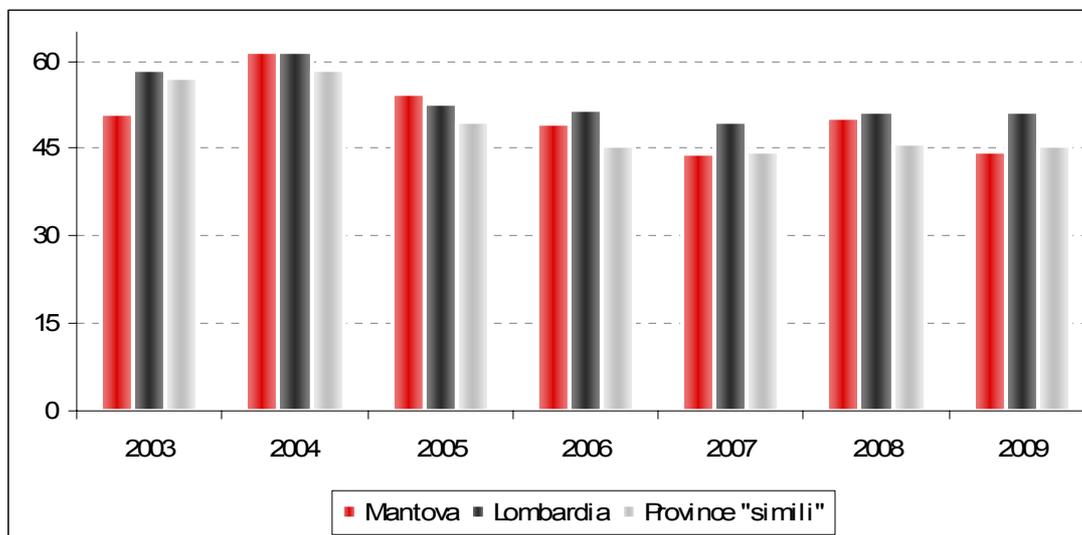
termini assoluti attorno a 60 unità, cosicché la loro quota sul totale si porta dall'1 all'1,7%.

A differenza di quanto avviene nel resto del paese, a Mantova risultano pertanto maggiormente penalizzate le assunzioni a tempo indeterminato, a favore di un rafforzamento (in termini relativi) dei contratti di apprendistato. Ciò potrebbe segnalare un interessante tentativo da parte delle imprese locali (soprattutto da parte delle piccole aziende, non solo nell'industria ma anche nei servizi) di sviluppare un'attività di formazione *on the job* di persone più giovani, da inserire stabilmente in organico nel momento in cui l'attività produttiva si riprenderà.

In effetti, tra le imprese con meno di 10 addetti la quota dei contratti di apprendistato nel 2009 raggiunge il 23% del totale, valore molto elevato e ampiamente superiore alla media provinciale e regionale. Tale quota decresce poi notevolmente nelle classi dimensionali superiori. In modo speculare, la quota dei contratti a tempo indeterminato non supera il 37% nelle piccole imprese, portandosi a oltre il 52% nelle imprese con almeno 250 dipendenti.

Risulta poi interessante notare come la tendenza a non rinnovare i contratti a termine in scadenza - operando quindi sui meccanismi di flessibilità - sembri valere meno per il ricorso alle collaborazioni a progetto: esse dovrebbero infatti attestarsi attorno a un livello di 920 unità, con una riduzione del solo 15% rispetto alle 1.080 previste per il 2008, e con un utilizzo non solo in specifici settori del terziario, ma anche nell'industria in senso stretto¹².

Assunzioni a tempo indeterminato (quota % sulle assunzioni totali)



Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

¹² Questa tipologia contrattuale sarà ripresa quando verrà descritta la domanda complessiva di lavoro.

Anche il *part time* - altra modalità flessibile, applicabile sia ai contratti a tempo indeterminato sia a quelli a termine, divenuta fra l'altro più conveniente grazie all'introduzione della possibilità di chiedere al lavoratore ore straordinarie, sembra riscuotere un crescente interesse da parte delle imprese. La relativa percentuale sul totale delle assunzioni previste sfiora ormai il 24% del totale, risultando nettamente superiore sia a quella delle precedenti indagini, sia alla media regionale (20%) e nazionale (21%).

E' il settore terziario a presentare un più ampio ricorso al *part time*; la relativa quota appare infatti più elevata nelle attività dei servizi (più interessate a una flessibilità nella durata della prestazioni, in modo da poter meglio adattare la propria offerta anche nell'arco temporale quotidiano e settimanale), dove raggiunge un livello piuttosto consistente (26%), mentre nell'industria si limita al 19% (ma arrivando a sfiorare il 50% nel tessile-abbigliamento).

Occorre precisare che i dati Excelsior sulla distribuzione delle assunzioni previste per tipo di contratto non sono confrontabili con quelli relativi agli avviamenti registrati dai Centri per l'Impiego (comunicazioni obbligatorie, di cui cominciano ad apparire alcune informazioni sulla stampa), nei quali gli avviamenti a tempo determinato raggiungono punte dell'80-85% del totale. Diverse sono le ragioni che spiegano questa differenza:

- il campo di osservazione delle due fonti non è del tutto coincidente; in particolare le statistiche dei Centri per l'Impiego rilevano anche i movimenti di personale non di ruolo della pubblica amministrazione e i movimenti in agricoltura (entrambi non considerati da Excelsior);
- i dati Excelsior rilevano le sole entrate prevedibili al momento dell'indagine, mentre gli avviamenti registrati dai Centri per l'Impiego comprendono tutti i movimenti in entrata effettivamente avvenuti nel corso dell'anno;
- i dati dei Centri per l'Impiego rilevano anche le assunzioni di brevissima durata e le assunzioni di lavoratori interinali (anch'esse escluse dal campo di osservazione di Excelsior), che avvengono più volte nel corso dell'anno, ma riguardano spesso la stessa persona: tutto ciò porta a "sopravalutare" notevolmente, nelle statistiche dei Centri per l'Impiego, la quota degli avviamenti a tempo determinato.

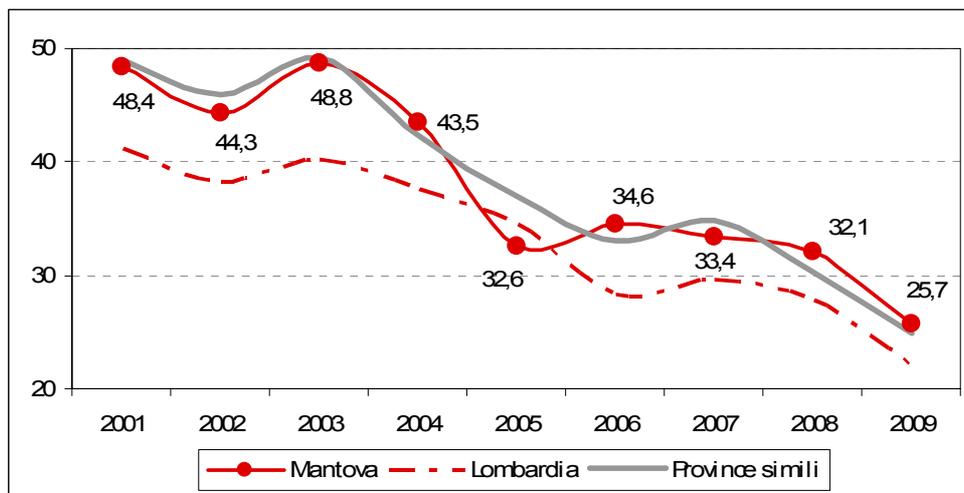
La difficoltà delle imprese nel reclutare personale

Dopo una fase in cui questa era rimasta stabile, nell'ultimo anno si riscontra, in provincia di Mantova come negli altri ambiti territoriali, una significativa riduzione della difficoltà di reperimento, cioè della quota di assunzioni previste per le quali le imprese segnalano, in sede di intervista, una difficoltà nella fase di ricerca della figura richiesta.

Ciò dipende evidentemente dall'attuale debolezza della congiuntura economica, che determina come si è visto una significativa riduzione della domanda di lavoro, un incremento dell'offerta di lavoro (ad esempio da parte di chi ha perso una precedente occupazione e ne deve cercare un'altra) e al tempo stesso un minore grado di competizione tra le imprese nella ricerca delle figure di cui hanno bisogno (anche già occupate). La minore domanda e la maggiore disponibilità di offerta sul mercato del lavoro giustificano perciò la diminuzione di circa 6 punti percentuali della quota di

assunzioni non stagionali considerate di difficile reperimento (oggi pari al 26% del totale rispetto al 32% del 2008). Tra le motivazioni della difficoltà di reperimento, prevalgono nettamente i problemi legati a una ridotta presenza della figura da assumere (36% del totale), che genera comunque una certa concorrenza tra le imprese anche se a livelli inferiori che in passato. La seconda motivazione in ordine d'importanza, con una quota analoga, si riferisce al fatto che il lavoro offerto riguardi professioni considerate poco attraenti, oppure che il lavoro proposto sia pesante o faticoso.

Assunzioni difficili da reperire (quota % sulle assunzioni totali)

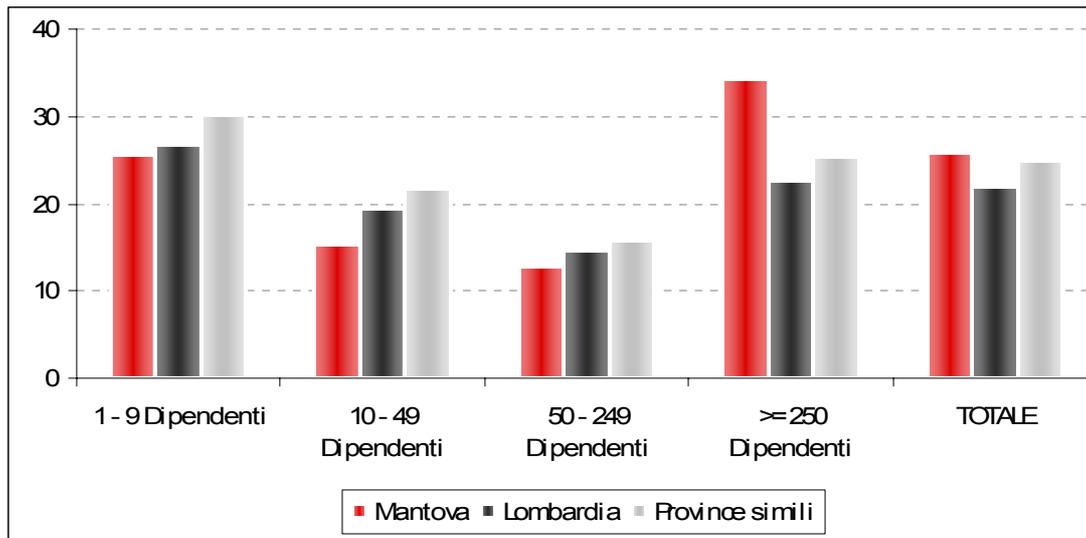


Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Mantova si contraddistingue ancora oggi per una difficoltà di reperimento dei profili desiderati più elevata della media lombarda e, anche se di poco, della media delle province simili. Dal punto di vista dimensionale, a differenza di quanto ci si potrebbe attendere, la difficoltà di reperimento risulta molto più elevata per le grandi imprese mantovane con almeno 250 dipendenti, per le quali risulta difficile da reperire una figura su tre, con un notevole divario rispetto alla stessa classe dimensionale in Lombardia e nelle province simili.

E' interessante rilevare che questa maggiore difficoltà riguarda in parte i laureati, ma si concentra soprattutto nelle assunzioni per cui queste grandi imprese non richiedono alcuna formazione specifica oppure richiedono la qualifica professionale. Dal punto di vista delle professioni, le difficoltà sono più elevate per le professioni qualificate delle attività commerciali e dei servizi e per le professioni non qualificate. Nonostante le imprese di maggiori dimensioni dispongano di più rilevanti risorse e strumenti per la ricerca del personale, affidando spesso tale funzione a società specializzate esterne e nonostante la loro maggiore "attrattività", vi sono, quindi, anche per loro alcune figure (soprattutto di basso livello) che risultano difficili da trovare.

Assunzioni difficili da reperire per classe dimensionale delle imprese, 2009

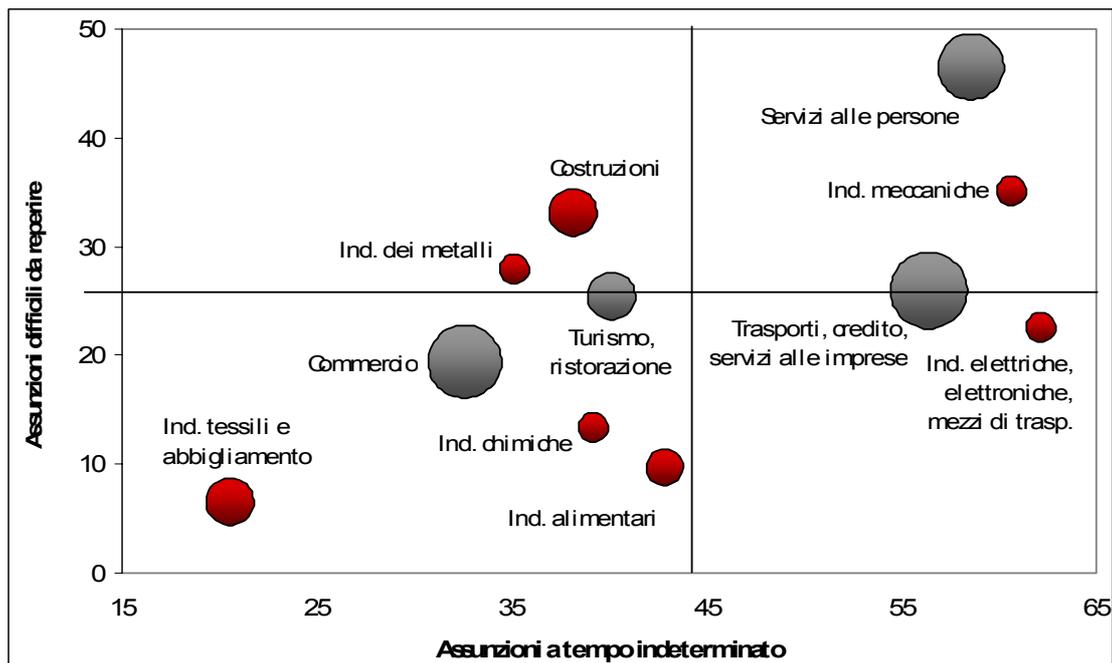


Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Un altro aspetto interessante riguarda il legame statisticamente significativo esistente tra la difficoltà di reperimento e la disponibilità delle imprese a offrire un inserimento stabile, cioè a tempo indeterminato. In effetti, alcuni settori (servizi alle persone, meccanica, servizi alle imprese) sembrano più disponibili di altri a inserire personale a tempo indeterminato, proprio perché fanno più fatica a trovarlo.

All'opposto, il "sistema moda" (ma in parte anche il commercio) ha ben poche difficoltà a trovare personale e può quindi "permettersi" di offrire soprattutto impieghi a termine, spostando quindi la decisione di inserire stabilmente o meno il lavoratore al termine del periodo contrattuale.

Assunzioni difficili da reperire e propensione ad assumere a tempo indeterminato, Mantova, 2009 (quote % sulle assunzioni totali)



*N.B. La dimensione delle sfere è proporzionale al numero di assunzioni previste
Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior*

Le opportunità per i giovani

L'esperienza maturata in ambito lavorativo è senza dubbio uno dei requisiti che vengono maggiormente presi in considerazione dalle imprese nella fase di ricerca di nuovo personale. Peraltro, questa caratteristica è spesso connessa con l'età, dato che, pur con qualche eccezione, il livello di esperienza tende a crescere con l'età anagrafica e con l'anzianità lavorativa della persona.

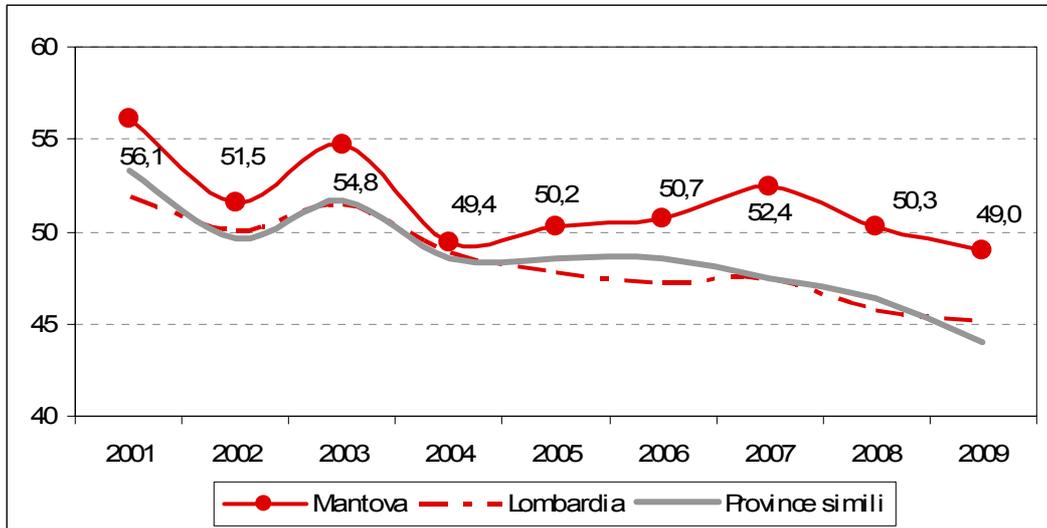
Sotto questo aspetto, negli ultimi anni le previsioni delle imprese mantovane sono state abbastanza diversificate, ma la tendenza di fondo che emerge sembra essere quella di una crescente preferenza per persone in possesso di un'esperienza lavorativa. Tale variabilità non deve stupire; evidentemente la richiesta o meno di esperienza è connessa alle specifiche professioni. Al variare della composizione professionale richiesta, varia anche la quota complessiva di assunzioni con esperienza.

A livello regionale e nella media delle province "simili" la tendenza verso una crescente preferenza di persone con esperienza appare tuttavia decisamente più sostenuta. Nel 2009 in provincia di Mantova l'esperienza lavorativa sarà infatti richiesta al 51% dei nuovi assunti, mentre in Lombardia tale quota raggiunge il 55% e nel complesso delle province simili il 56%.

Questo maggiore orientamento delle imprese ad assumere personale con una precedente esperienza lavorativa, abbastanza generalizzato, sembra riflettere una sempre più elevata attenzione alle competenze (non solo "formali" ma anche tacite) delle figure in entrata. Questa circostanza si lega senz'altro alla necessità di accorciare

il più possibile i tempi di inserimento operativo in azienda e di sfruttare al massimo l'investimento in una nuova risorsa umana.

Assunzioni per cui non è richiesta esperienza (quota % sulle assunzioni totali)



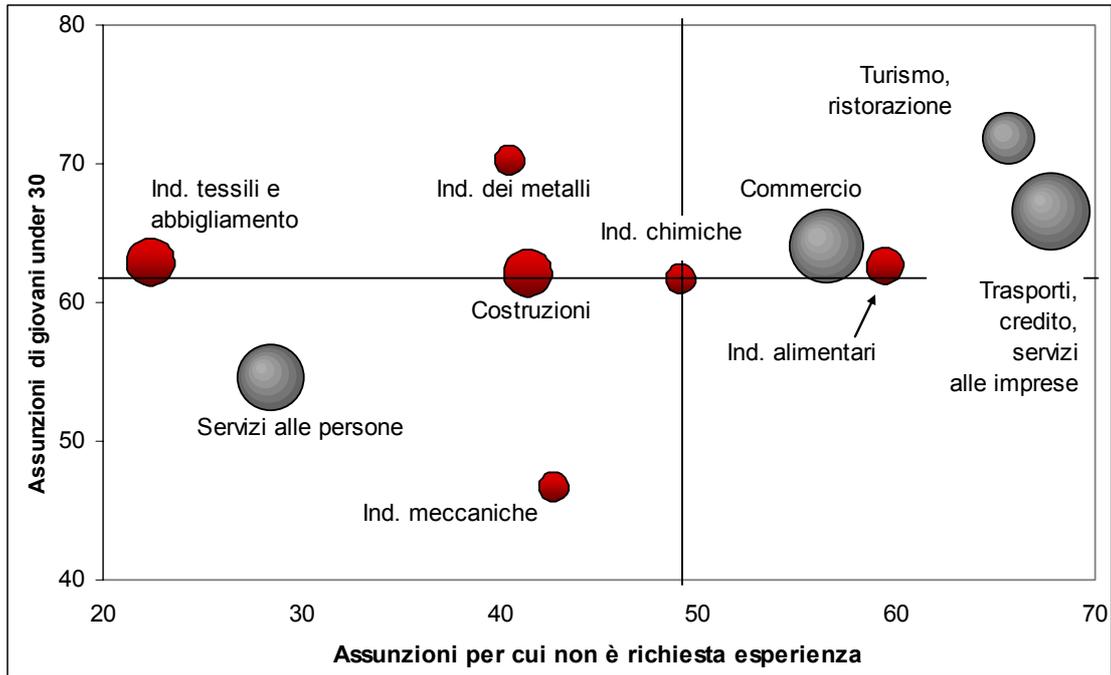
Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

In ogni caso va considerato che la richiesta di una persona con esperienza non rappresenta necessariamente una penalizzazione per i giovani che fanno il loro ingresso nel mondo del lavoro alla fine degli studi. Una persona con esperienza può infatti provenire dalle file dei disoccupati, o, molto più spesso, da un'altra impresa.

In questo caso si determina un fabbisogno nell'impresa di provenienza, il più delle volte imprevisto e che dovrà essere colmato attraverso l'assunzione di una figura equivalente. E' possibile che questa sequenza si ripeta più volte, se ciascuna impresa che perde un lavoratore ne ricerca un altro con analoga esperienza, ma molto probabilmente, prima o poi questa sequenza di trasferimenti sfocerà nell'assunzione di un giovane senza esperienza.

In effetti la considerazione congiunta della richiesta di persone più giovani e della richiesta di persone senza esperienza – cfr. grafico successivo - fa emergere quattro settori (commercio, turismo, trasporti-credito-servizi alle imprese e l'industria alimentare) maggiormente "aperti" all'inserimento di giovani. Al contrario, i servizi alle persone e l'industria meccanica sono quelli meno propensi a inserire persone giovani e senza esperienza; non a caso, questi due comparti sono anche quelli con le maggiori difficoltà di reperimento.

Assunzioni per cui non è richiesta esperienza e assunzioni di giovani con meno di 30 anni, Mantova, 2009 (quota % sulle assunzioni totali)



N.B. La dimensione delle sfere è proporzionale al numero di assunzioni previste; Le industrie elettriche, elettroniche e dei mezzi di trasporto non figurano nel grafico a causa della scala. Per questo settore la quota di assunzioni per cui non è richiesta esperienza è pari al 22,5% del totale, la quota di quelle di giovani under 30 è pari al 25%.

Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Le assunzioni “al femminile”

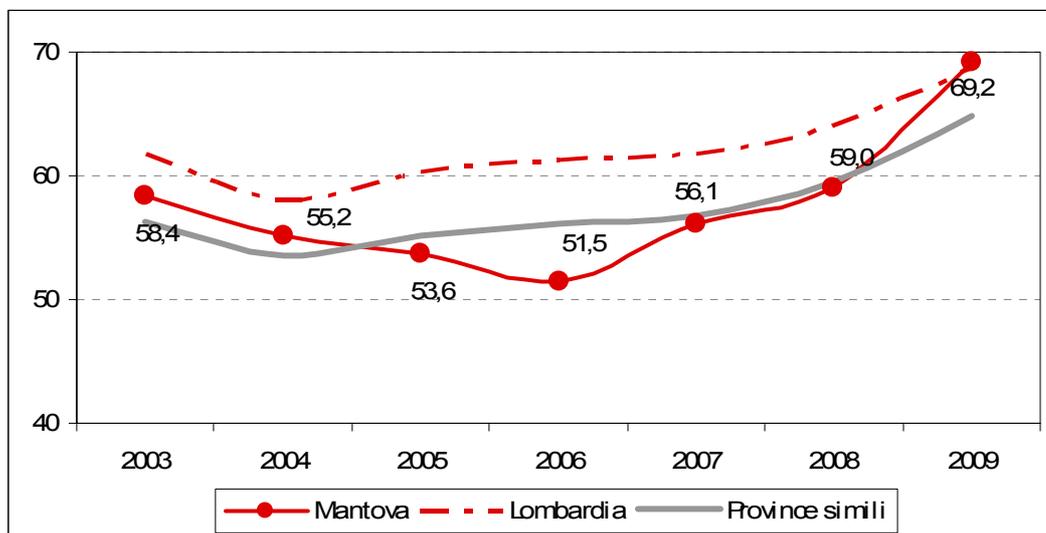
Anche sull'aspetto delle preferenze di genere, il Sistema Informativo Excelsior è in grado di fornire un contributo conoscitivo, segnalando l'orientamento delle imprese sul genere ritenuto più adatto a svolgere una certa professione. Questo orientamento riflette la connotazione in termini di settori economici di una specifica realtà territoriale, dato che per talune professioni la scelta è "obbligata", essendo determinata dalle caratteristiche della professione stessa.

Nel 2009 in provincia di Mantova il genere femminile è preferito per il 29% circa delle assunzioni in entrata, una quota superiore di ben sette punti rispetto al 2008. A questa si aggiunge un 40% di segnalazioni di indifferenza in merito al genere del neoassunto, indifferenza anch'essa in aumento. In realtà, questa crescita delle preferenze per le donne è soprattutto il riflesso della forte caduta della domanda di professioni operaie a larga connotazione maschile, come si vedrà in seguito.

Il confronto tra le ultime rilevazioni evidenzia una certa variabilità nella propensione all'assunzione di personale femminile (indicatore costruito sommando alla quota di assunzioni di personale femminile indicata dalle imprese la quota di assunzioni con risposta “indifferente”): dal 2003 al 2006 tale propensione si è ridotta dal 58 al 52% del totale, per poi portarsi fino al 69% nel 2009, valore molto vicino alla media

lombarda e superiore di 4 punti alla media delle “province di media impresa a prevalenza industriale”.

Assunzioni di personale femminile (quota % sulle assunzioni totali)

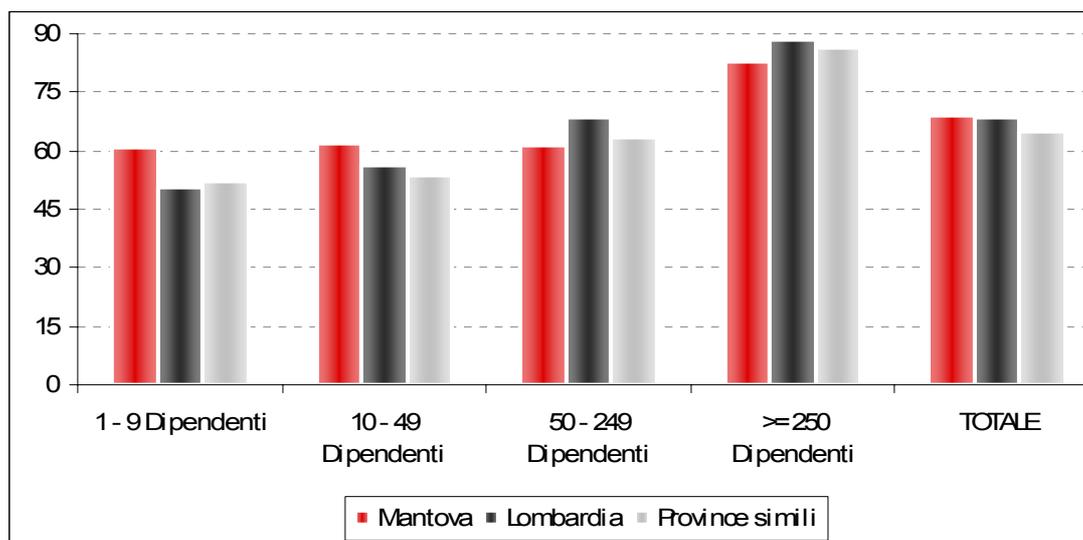


N.B. Si tratta delle assunzioni per cui le imprese hanno dichiarato di preferire una donna oppure di considerare donne e uomini ugualmente adatti a esercitare la professione richiesta.

Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Si nota inoltre una correlazione crescente tra domanda di personale femminile e classe dimensionale delle imprese, non solo a Mantova ma anche in Lombardia e nel complesso delle province simili. Ciò rappresenta un riflesso della crescente richiesta di personale di livello medio-alto all’aumentare della dimensione aziendale, per il quale risultano ampiamente maggioritarie le indicazioni di indifferenza rispetto al genere.

*Assunzioni di personale femminile per classe dimensionale, 2009
(quota % sulle assunzioni totali)*



N.B. Si tratta delle assunzioni per cui le imprese hanno dichiarato di preferire una donna oppure di considerare donne e uomini ugualmente adatti a esercitare la professione richiesta.

Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Il ricorso a lavoratori immigrati

Un ultimo aspetto di rilievo nell'analisi delle assunzioni programmate riguarda la previsione delle imprese ad inserire in organico personale immigrato¹³.

Da diversi anni, tanto a Mantova quanto nel resto della regione e del paese, la quota prevista di lavoratori immigrati tende a diminuire sensibilmente. La tendenza è proseguita con la stessa intensità anche nel 2009. Rispetto alla metà del decennio, quando la quota di immigrati era stimata intorno al 36%, nell'ultimo anno questa si attesta a poco più del 23% del totale delle assunzioni previste.

Ciò potrebbe essere dovuto alla diminuzione della difficoltà di reperimento, che rende in generale più facile trovare personale locale senza ricorrere a manodopera immigrata, ma anche a un orientamento via via più cauto da parte degli intervistati.

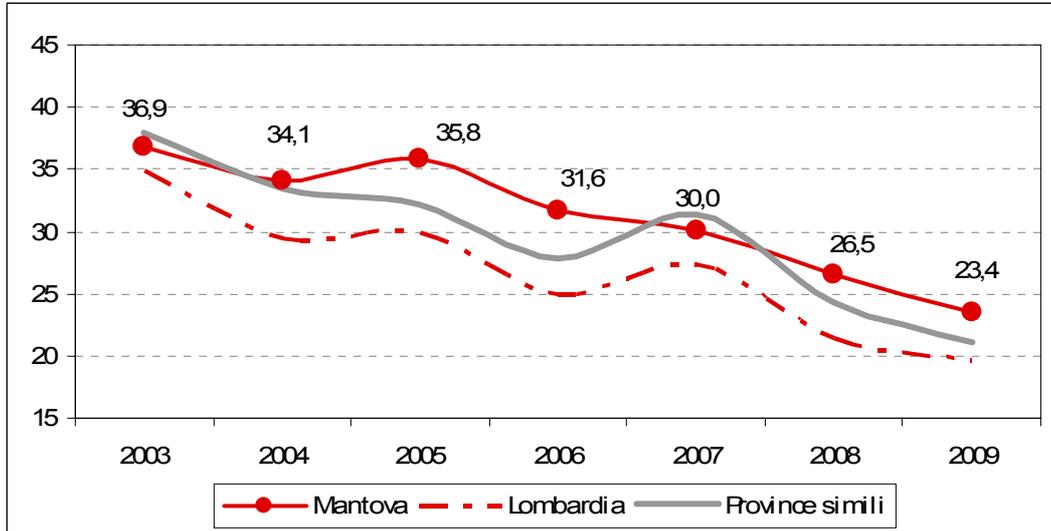
Resta peraltro un'"ambiguità" di fondo su queste informazioni, difficilmente risolvibile, connessa alla loro reale natura: il dato sulla disponibilità ad assumere personale immigrato comprende infatti sia situazioni di disponibilità del tutto generale e "teorica", sia casi di fabbisogno lavorativo che può essere soddisfatto solo reclutando all'esterno professionalità introvabili in loco.

Al di là delle possibili motivazioni di tipo strettamente congiunturale – l'esperienza internazionale dimostra che, durante le fasi critiche del ciclo economico, sono in primo luogo proprio gli immigrati a subire le conseguenze di una flessione nella domanda di lavoro – gli andamenti più recenti potrebbero essere indicativi di una maggiore cautela o realismo nella formulazione delle previsioni di assunzione di immigrati. Questo non intacca tuttavia il carattere ormai strutturale della partecipazione degli immigrati al

¹³ Per "lavoratori immigrati" si intende personale con nazionalità non italiana.

mercato del lavoro italiano, peraltro in termini ancora limitati rispetto a quanto si riscontra ad esempio in altri paesi europei.

Assunzioni di lavoratori immigrati



Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

I settori provinciali che prevedono un ricorso più consistente a lavoratori immigrati nel 2009 sono le industrie delle macchine elettriche ed elettroniche e dei mezzi di trasporto, dove questi potrebbero arrivare a rappresentare il 47% delle entrate; seguono le attività turistiche, cioè alberghi, ristoranti, servizi di ristorazione e servizi turistici, con il 40% previsto di immigrati, i servizi alle persone (39%) e i trasporti- credito-servizi alle imprese (32%).

2.4 Le “altre” opportunità di lavoro

Finora è stato considerato il livello assoluto delle assunzioni previste dalle imprese private non agricole ad esclusione dei lavoratori stagionali, la sua variazione rispetto agli anni precedenti e soprattutto le loro principali caratteristiche qualitative. Oltre a queste, si è fatto solo un accenno alle collaborazioni a progetto.

E' però risaputo come la domanda di lavoro dipendente espressa dal settore privato rappresenti solo una componente, sia pure la più importante, dei fabbisogni lavorativi complessivamente richiesti a livello provinciale.

Si ritiene pertanto utile, prima di passare all'analisi della domanda di lavoro del settore privato secondo il livello formativo e secondo la professione richiesta, che rappresentano le indicazioni più importanti fornite dall'indagine Excelsior, ricostruire sulla base di diverse fonti l'intero quadro dei flussi lavorativi previsti nel 2009 nell'area mantovana, confrontati con i livelli del 2008, in modo da definire il contesto entro cui collocare tale analisi.

Alla domanda di lavoro dipendente del settore privato non agricolo, pari a circa 4.200 unità comprendendo anche la componente stagionale (che ammonta a poco meno di 600 unità), si deve quindi aggiungere la domanda di lavoro, sempre in forma dipendente, espressa dal settore pubblico locale, stimata dall'apposito modulo informativo di Excelsior in 240 unità. A completamento del segmento del lavoro dipendente occorre poi considerare la domanda di lavoro agricolo, che potrebbe attestarsi approssimativamente, nella sua componente "stabile", attorno a 170 unità.

Vanno poi aggiunti i flussi relativi al lavoro autonomo, facendo riferimento ad altre stime rese disponibili ogni anno dal Sistema Informativo Excelsior. In questo caso non si tratta però di dati derivanti da indagini dirette, ma di elaborazioni svolte a partire da dati del Registro Imprese. Nel 2009 le "entrate" di nuovi imprenditori - conseguenti all'apertura di nuove imprese o all'ampliamento di compagini societarie esistenti - e di liberi professionisti sarebbero pari a oltre 1.800 unità (al netto di possibili duplicazioni, cioè di nuovi imprenditori che svolgono già altra attività).

Vi è poi il già citato segmento dei collaboratori a progetto, da qualche anno rilevato nell'ambito delle indagini Excelsior, per i quali si stima in provincia di Mantova una richiesta di 920 unità, comprendendo gli amministratori di società e sempre limitatamente alle imprese con dipendenti. Questo flusso non rappresenta peraltro necessariamente "entrate" vere e proprie, in quanto comprendono anche i rapporti contrattuali già in essere a fine anno.

Nel complesso, emergerebbe per il 2009 un quadro d'insieme dei possibili flussi occupazionali attesi "in entrata" che – al netto degli aggregati esclusi - si stima possano attestarsi a 7.340 unità, ma che potrebbero approssimativamente raggiungere un livello attorno a 11-12.000 unità se si considerassero anche le componenti di cui non si è tenuto conto.

Domanda complessiva di lavoro a Mantova, 2008-2009 (flussi)

Tipo di occupazione	2008		2009		Variaz. % 2008-09
	Valore assoluto	Distribuzione %	Valore assoluto	Distribuzione %	
Lavoro autonomo o imprenditoriale	2.540	22,7	1.820	24,8	-28,3
Lavoro dipendente nella pubblica amministrazione	330	2,9	240	3,3	-27,3
Lavoro dipendente nell'industria e nei servizi	7.010	62,5	4.190	57,1	-40,2
- di cui con contratto non stagionale	6.460	57,6	3.600	49,0	-44,3
- di cui con contratto stagionale	560	5,0	590	8,0	5,4
Lavoro dipendente nell'agricoltura	240	2,1	170	2,3	-29,2
Collaborazioni a progetto	1.080	9,6	920	12,5	-14,8
Domanda di lavoro totale	11.210	100,0	7.340	100,0	-34,5

N.B. I dati presentati nella tabella fanno riferimento solo alle componenti per le quali le entrate sono rilevate dall'indagine Excelsior

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Per ottenere un quadro davvero esaustivo, ai flussi indicati si dovrebbero infatti aggiungere, oltre al lavoro stagionale richiesto in agricoltura, alcune altre componenti, vale a dire:

- dipendenti degli Enti no profit. Si tratta degli addetti impiegati negli Enti no profit attivi in provincia (in gran parte con attività sanitarie, assistenziali o educative), non iscritti al Registro Imprese, che non rientrano quindi nel campo di osservazione di Excelsior. La dimensione complessiva del settore no profit in provincia di Mantova (compresa la parte non inclusa nel Registro Imprese) può essere valutata sulla base del Censimento Industria e Servizi 2001. Si tratta evidentemente di un'informazione ormai obsoleta, ma non esistono al momento dati più aggiornati; per un aggiornamento attendibile bisognerà attendere il 2° Censimento del no profit, che secondo il Programma statistico nazionale si dovrà tenere nel 2010-2011 (il primo è stato svolto nel 1999).
- lavoratori interinali. Questi non vengono considerati nell'indagine Excelsior, e sono i dipendenti delle agenzie di lavoro temporaneo (esclusi quelli occupati nella gestione delle agenzie stesse), dislocati o meno presso aziende utilizzatrici;
- collaboratori a progetto utilizzati nelle imprese senza dipendenti;
- lavoratori con attività occasionale. Quest'ultima "voce" è la più volatile e quella di più difficile individuazione.

Per gli stagionali, gli interinali e gli "occasionalisti", i flussi coincidono con gli stock, dato che queste persone si ripresentano ogni anno sul mercato del lavoro.

Ciò evidenzia come l'universo dei fabbisogni lavorativi può assumere molti aspetti; questa "pluriformità" è certamente favorita dall'ormai numerosa schiera di tipologie contrattuali disponibili. Naturalmente, l'ingente volume di opportunità lavorative evidenziato non coincide con il numero dei nuovi "posti di lavoro" effettivamente disponibili, in primo luogo perché, sul versante del lavoro dipendente e dei collaboratori, molte di queste entrate sono destinate – come si è visto in precedenza - a sostituire personale in uscita dalle imprese o dalla PA per i più diversi motivi (dimissioni, licenziamento, pensionamento, passaggio ad altra impresa, ecc.). Sul versante del lavoro autonomo, oltre alla sostituzione di coloro che cessano l'attività o passano a un lavoro dipendente, in realtà non esistono "posti" disponibili, ma le occasioni di lavoro nascono semplicemente per il fatto che qualcuno coglie le opportunità che il mercato offre.

Peraltro, come evidenzia la tabella prima riportata, la recessione ha "falcidiato" tutti i flussi occupazionali, diminuiti di oltre un terzo rispetto al 2008. Certamente il maggiore impatto è stato sopportato dal lavoro dipendente non agricolo e non stagionale, ma praticamente tutte le componenti considerate hanno subito riduzioni più o meno consistenti, con la sola interessante eccezione del lavoro stagionale non agricolo, per il quale la domanda risulta in leggero aumento. Tra le componenti citate ma non quantificate, i lavoratori interinali e probabilmente quelli occasionali sono quelli che pagano il tributo più pesante alla crisi.

3 LA FORMAZIONE RICHIESTA DALLE IMPRESE

3.1 I diversi livelli di istruzione

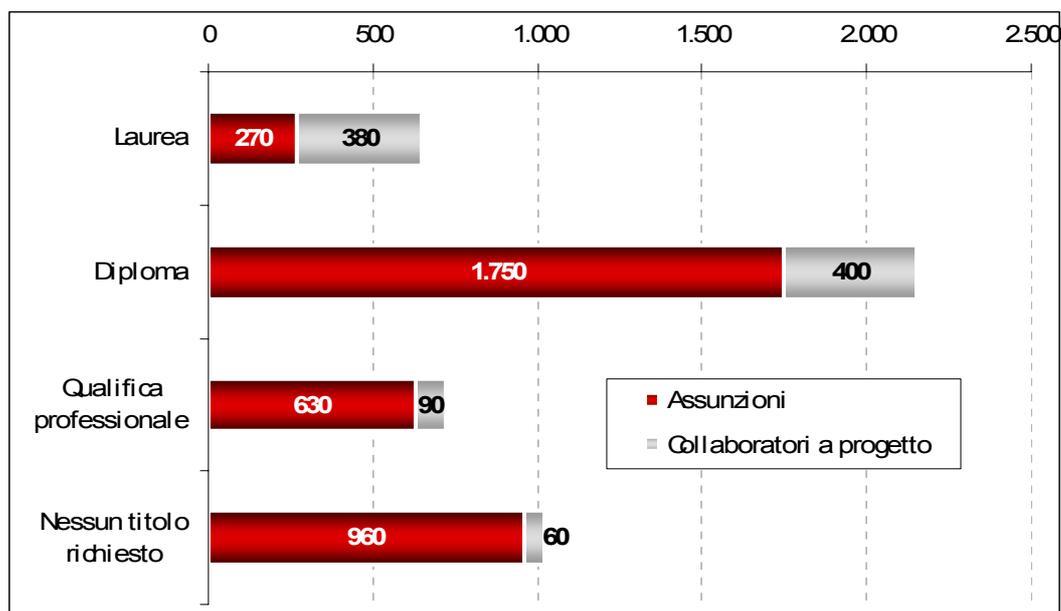
La notevole diminuzione del numero di assunzioni previste nel 2009, conseguente all'assottigliamento del numero di imprese¹⁴ disponibili ad inserire nuovo personale, ha determinato effetti importanti sulla struttura delle assunzioni stesse. Di fronte alla recessione, forse in misura superiore a quanto avviene nel resto del paese, le imprese mantovane hanno scelto la strada dell'investimento in capitale umano quale modalità per fronteggiare la crisi. Ciò emerge chiaramente dall'analisi del livello di istruzione associato alle figure professionali in entrata: all'aumento di figure professionali *high skill* che verrà documentato più avanti, si associa, infatti, un leggero incremento della quota richiesta di personale con un livello di istruzione universitario (7,5% delle assunzioni non stagionali programmate, a fronte del 7% nel 2008) e soprattutto un notevole aumento della domanda relativa di personale in possesso di un livello di istruzione secondario e post-secondario, che arriva a sfiorare il 49% del totale assunzioni non stagionali del 2009 (37% nel 2008). Per contro, decresce notevolmente la quota delle assunzioni con il solo obbligo scolastico (27%), circa 11 punti percentuali in meno rispetto al 2008, mentre la quota di assunzioni per le quali viene richiesta la qualifica professionale¹⁵ si riduce di un punto, attestandosi al 17% del totale.

Se si tiene però conto anche della richiesta di collaboratori a progetto, figure flessibili e di livello medio-alto formalmente “senza vincoli di subordinazione” ma nei fatti molto spesso equiparati ai dipendenti (si pensi ad esempio ai numerosi casi di collaborazioni che vengono rinnovate di anno in anno, fino a che il datore di lavoro propone un inserimento stabile oppure il collaboratore viene assunto da un'altra impresa), la struttura della domanda di lavoro si sposta verso l'alto. Considerando congiuntamente le assunzioni e le collaborazioni previste, i laureati e i diplomati raggiungono infatti poco meno dei due terzi del totale, mentre le persone a cui non viene richiesta una particolare formazione specifica non superano il 23% del totale, dei quali però una parte significativa dovrà possedere un'esperienza di lavoro, che nelle intenzioni delle imprese sostituisce sovente il titolo di studio “formale”. Ciò evidenzia molto bene come gli spazi lavorativi disponibili per chi non possiede alcuna formazione siano sempre più ridotti.

¹⁴ Si ricorda che si tratta delle imprese private che operano nell'industria e nei servizi.

¹⁵ Si ricorda che con la dicitura “qualifica professionale” si intende il complesso dei corsi post-obbligo di formazione professionale, che possono avere durata fino a 4 anni. Tale qualifica può essere conseguita presso centri di formazione professionale a livello regionale o presso istituti professionali di Stato.

Assunzioni di dipendenti e entrate di collaboratori a progetto previste per livello di istruzione, Mantova, 2009

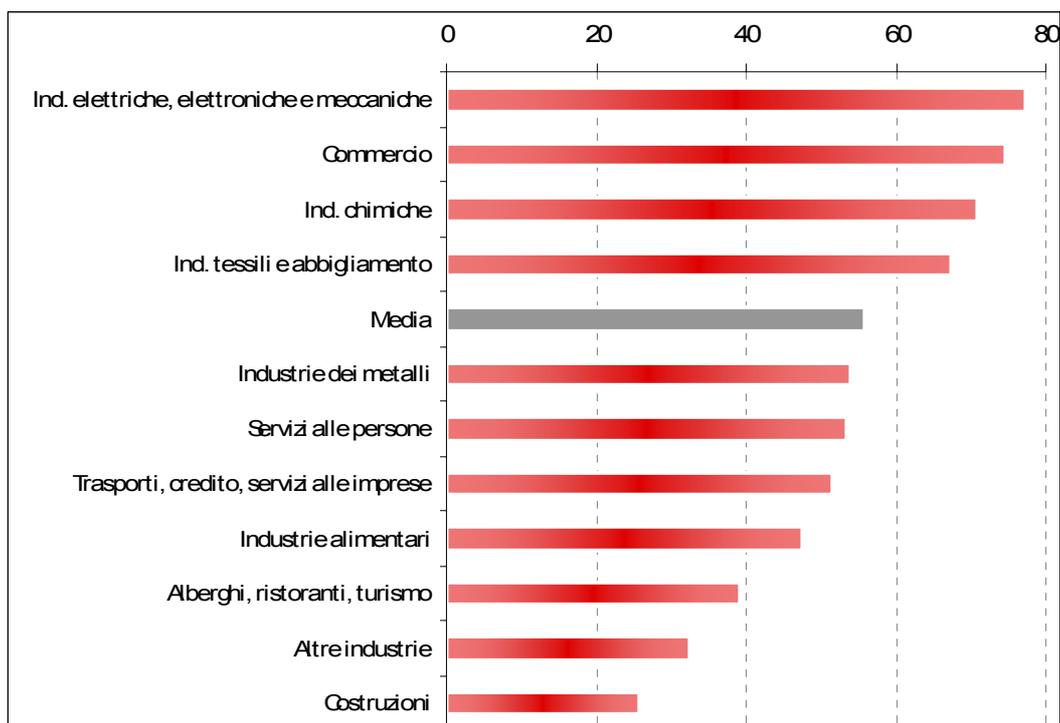


Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Dal punto di vista settoriale, i comparti che richiedono una quota maggiore di laureati e diplomati (sempre considerando sia le assunzioni che le collaborazioni previste) sono la chimica, le industrie elettriche e meccaniche, il commercio, i servizi alle persone e il tessile-abbigliamento. La graduatoria si chiude invece con il turismo e le costruzioni.

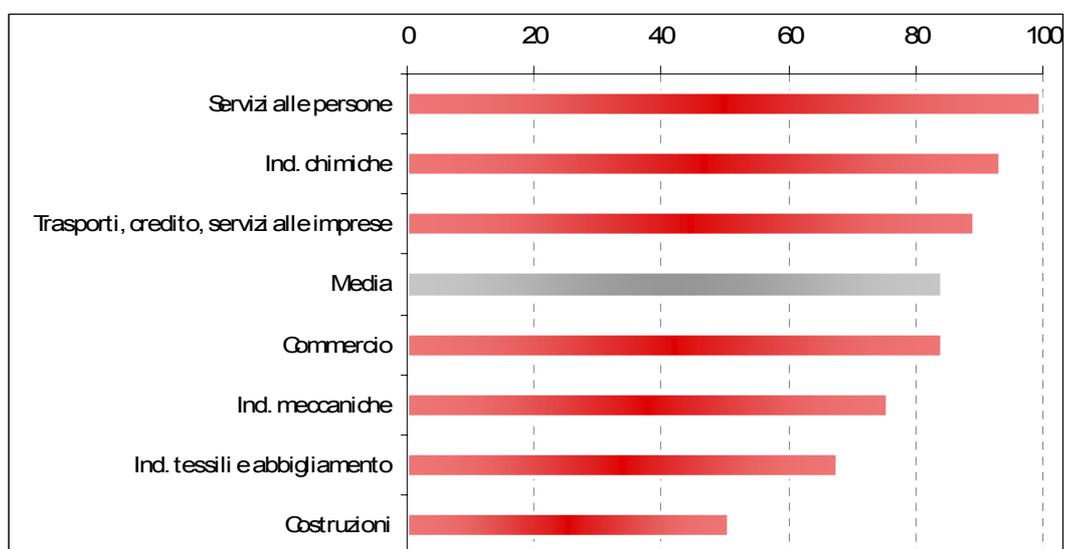
E' interessante ritrovare il tessile-abbigliamento tra i settori con i maggiori fabbisogni formativi, se si pensa che solo qualche anno fa la quota di laureati e diplomati richiesti era molto limitata (nel 2004, ad esempio, pur considerando solo i dipendenti, arrivava al 10%). Ciò sembra segnalare, nel "sistema moda" più che altrove, un consistente incremento del livello tecnologico delle produzioni nel giro di pochi anni, sotto la pressione della concorrenza internazionale, e nell'ultimo anno, della recessione. Al tempo stesso, si è notevolmente ridotta la domanda di lavoro (dai 450 lavoratori richiesti nel 2004 si è scesi quest'anno a 280), probabilmente in seguito alla delocalizzazione di fasi produttive a basso valore aggiunto all'esterno della provincia e alla conseguente scomparsa di numerose imprese subfornitrici.

Assunzioni previste personale diplomato e laureato per settore, Mantova, 2009 (quota % sulle assunzioni totali)



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Entrate previste di collaboratori a progetto diplomati e laureati per settore, Mantova, 2009 (quota % sui collaboratori totali)



Nota: nel grafico sono presentati esclusivamente i settori per cui il numero di collaboratori previsti è superiore a 30.

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

La dinamica osservata nell'ultimo anno si inserisce comunque in una tendenza di medio periodo già chiaramente improntata a un deciso innalzamento della struttura della domanda di lavoro secondo il livello di istruzione, sia per i dipendenti che per i collaboratori. Tra il 2006 e il 2009, i laureati accrescono la propria quota soprattutto tra i collaboratori, mentre i diplomati mostrano in entrambi i casi aumenti rilevanti. Nel complesso del periodo considerato, i primi aumentano di circa 4 punti percentuali e i secondi di ben 17 punti.

La crescente preferenza delle imprese per i laureati e i diplomati ha determinato non solo la riduzione della quota di assunzioni per le quali non viene richiesta alcuna formazione specifica, ma anche della quota di assunzioni di personale in possesso di qualifica professionale: la prima è scesa dal 37% del totale nel 2006 al 23%, la seconda dal 23 al 16%.

Assunzioni previste per livello di istruzione, Mantova (valori %)

	Valori %			
	2006	2007	2008	2009
Laurea	6,7	8,4	7,1	7,5
Diploma	29,3	29,0	36,6	48,5
Qualifica professionale	23,0	23,6	18,4	17,3
Nessuna formazione specifica	41,0	39,0	38,0	26,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Assunzioni previste (v. assoluto)</i>	<i>5.020</i>	<i>5.820</i>	<i>6.460</i>	<i>3.600</i>

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Entrate previste di collaboratori a progetto per livello di istruzione, Mantova (valori %)

	Valori %			
	2006	2007	2008	2009
Laurea	26,7	52,3	24,4	40,8
Diploma	32,5	38,7	45,5	43,3
Qualifica professionale	22,7	4,6	2,9	9,7
Nessuna formazione specifica	18,1	4,4	27,2	6,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Assunzioni previste (v. assoluto)</i>	<i>1.180</i>	<i>1.280</i>	<i>1.080</i>	<i>920</i>

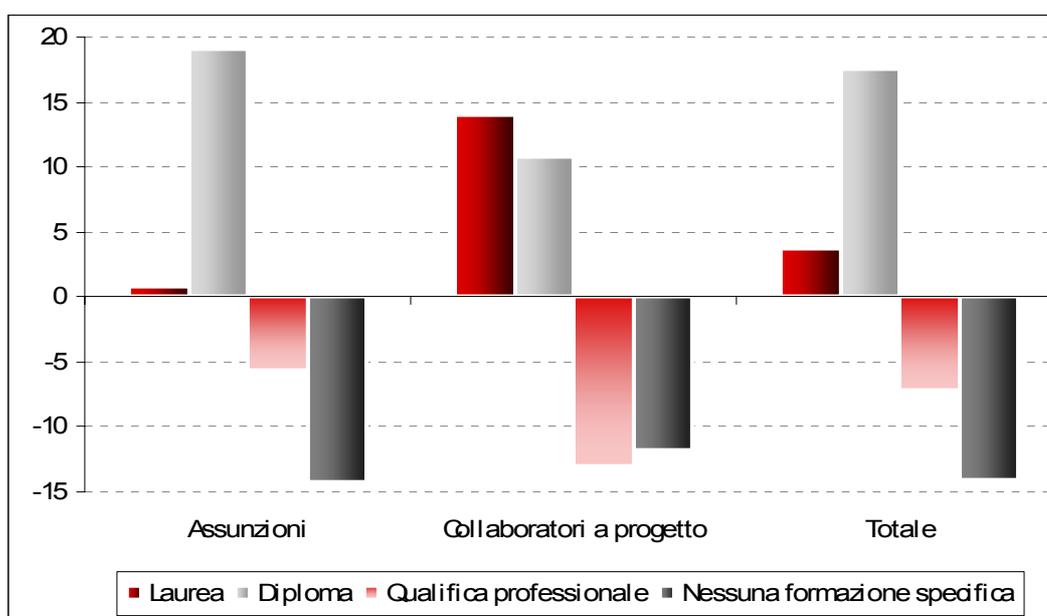
Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Assunzioni di dipendenti ed entrate di collaboratori previste per livello di istruzione, Mantova (valori %)

	Valori %			
	2006	2007	2008	2009
Laurea	10,5	16,3	9,5	14,3
Diploma	29,9	30,8	37,9	47,4
Qualifica professionale	23,0	20,1	16,2	15,8
Nessuna formazione specifica	36,6	32,8	36,4	22,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Assunzioni previste (v. assoluto)</i>	<i>6.200</i>	<i>7.100</i>	<i>7.540</i>	<i>4.530</i>

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Variatione della struttura delle assunzioni di dipendenti e dei collaboratori a progetto previsti per livello di istruzione, Mantova, 2006-2009 (%)

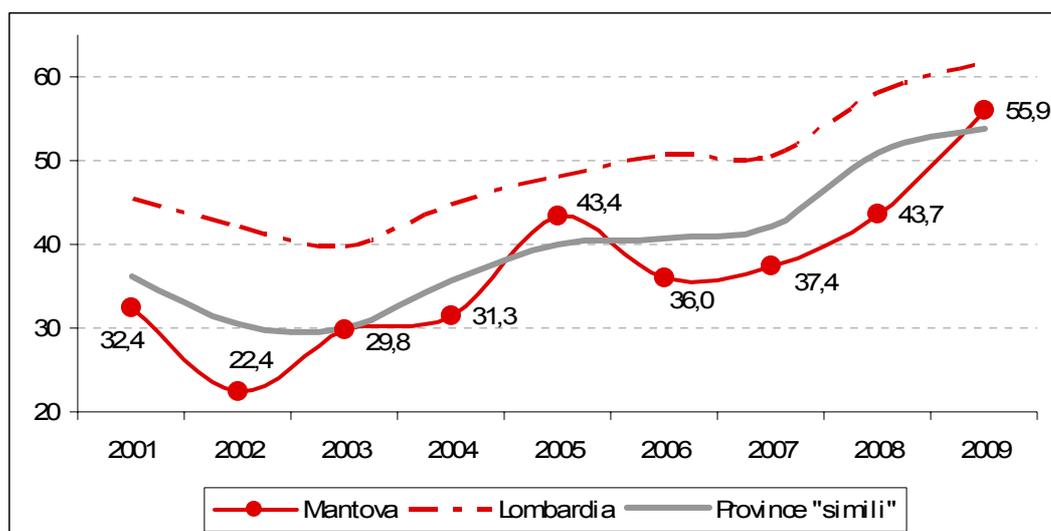


Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

E' possibile che le motivazioni che stanno alla base del minore interesse delle imprese verso la qualifica professionale siano da ricondurre al fatto che esse ritengono sempre meno sufficienti le conoscenze acquisite in questi corsi rispetto alle mansioni che i neoassunti saranno chiamati a svolgere. Si tratta evidentemente di un'indicazione molto generale, che richiederebbe una verifica più approfondita magari attraverso contatti diretti con le imprese, che potrebbero dare indicazioni preziose su un eventuale "scollamento" tra le specifiche competenze da loro richieste e quelle che vengono oggi mediamente acquisite nei corsi di formazione professionale ai diversi livelli svolti in provincia.

Il confronto con gli altri ambiti territoriali mostra che la quota di assunzioni previste nell'area mantovana di laureati e diplomati sul totale, in netta crescita soprattutto nell'ultimo anno, anche nel 2009 resta inferiore alla media lombarda (quest'ultima influenzata dalla presenza di Milano, che si caratterizza per una domanda di lavoro molto qualificata), ma arriva a superare la media delle "province di media impresa a prevalenza industriale". Nel 2009, in particolare, la quota di laureati e diplomati prevista in entrata nelle imprese locali è pari come si è visto al 56% di tutte le assunzioni, valore che nella graduatoria delle province lombarde si colloca a un livello intermedio e molto vicino ad altre province industrializzate come Bergamo, Varese e Lecco.

Assunzioni previste di personale laureato e diplomato (quota % sulle assunzioni totali)



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

3.2 Le assunzioni di laureati

In questa seconda parte del capitolo dedicato all'analisi dei fabbisogni formativi indicati dalle imprese si propone un approfondimento sui principali indirizzi di studio richiesti nel 2009 per i laureati e i diplomati. Verranno qui considerati solo i dati relativi alle assunzioni previste di personale dipendente, in quanto i dati relativi alle previsioni di impiego di collaboratori non vengono dettagliati per indirizzo.

Il fabbisogno di laureati nelle imprese private della provincia di Mantova risulta pari nel 2009 a 270 unità in termini assoluti (erano 460 lo scorso anno). La riduzione, pur consistente, è stata inferiore a quella del totale delle assunzioni, cosicché la quota dei laureati, come già accennato, ha potuto crescere leggermente, portandosi al 7,5% del totale, circa mezzo punto in più del 2008.

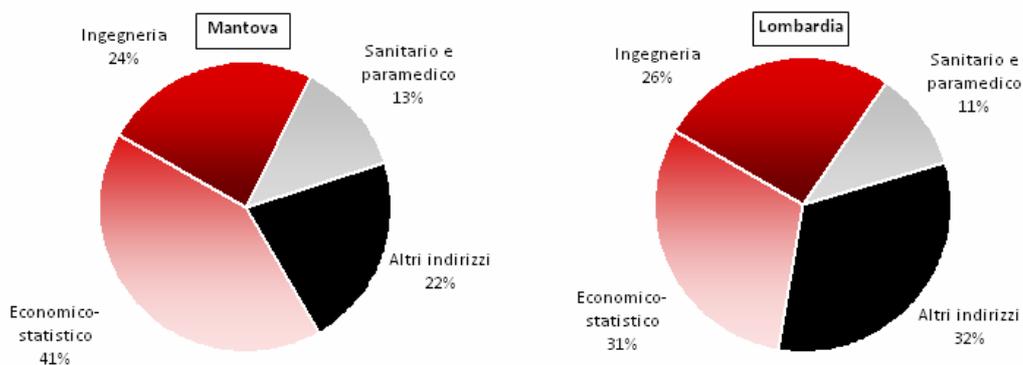
Tra gli imprenditori che hanno indicato una preferenza sul tipo di laurea, emerge un netto orientamento verso quella specialistica (44% delle entrate di laureati), mentre la laurea breve concentra una quota più contenuta della domanda (22%). Per un terzo delle assunzioni non sono state espresse preferenze tra la laurea specialistica e quella triennale.

Nel dettaglio, le lauree più richieste dal mercato continuano ad essere quelle a indirizzo economico-statistico (110 unità, pari al 41% del totale), seguite dal complesso degli indirizzi di ingegneria (60 unità, tra cui prevale quello di ingegneria industriale) e dall'indirizzo sanitario e paramedico (40 unità). Tra gli altri indirizzi prevalgono quello di architettura e quello psicologico.

A Mantova oltre 4 assunzioni di laureati su 5 riguardano, sul versante delle figure professionali, profili *high skill*, cioè dirigenti, professioni specialistiche e tecniche, mentre solo un sesto è relativo a professioni impiegatizie e dei servizi. In Lombardia la "sovrapposizione" tra laureati e figure *high skill* è ancora più elevata.

E' opportuno ricordare che ai laureati, molto più che ai diplomati, si aprono diverse altre possibilità di crescita professionale oltre al lavoro dipendente nel settore privato, quali la carriera nella pubblica amministrazione o un percorso libero-professionale o imprenditoriale.

Gli indirizzi di laurea più richiesti, 2009



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Le assunzioni di laureati per gruppo professionale (%)

	Media 2006-2008	2009
Mantova		
Dirigenti, specialisti e tecnici	76,6	84,0
Impiegati e professioni dei servizi	23,4	16,0
Totale	100,0	100,0
Lombardia		
Dirigenti, specialisti e tecnici	89,5	91,1
Impiegati e professioni dei servizi	10,5	8,9
Totale	100,0	100,0

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Nelle pagine successive si forniscono alcune informazioni di maggiore dettaglio sulle caratteristiche delle entrate previste di laureati con indirizzo economico e ingegneria, quelli cioè con un numero più rilevante di assunzioni.

Lauree a indirizzo economico-statistico

Come negli anni precedenti, le lauree del gruppo economico-statistico sono le più richieste in provincia di Mantova, con circa 110 assunzioni previste nel 2009, in netta diminuzione rispetto agli anni precedenti.

Assunzioni di laureati nell'indirizzo economico-statistico

	Mantova	Lombardia
Valori assoluti		
Media 2006-2008	180	6.950
2009	110	4.910
Incidenza sul totale lauree (%)		
Media 2006-2008	41,6	34,3
2009	41,6	30,5

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

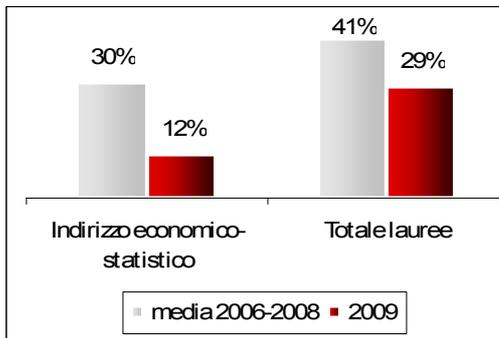
Nonostante che in circa metà dei casi le aziende preferiscano un candidato in possesso di esperienza lavorativa, a Mantova le assunzioni di laureati con questo indirizzo di studio risultano piuttosto agevoli. Anzi, nel tempo trovare questi profili sta diventando via via più facile.

Tra le altre caratteristiche esaminate, risulta poi di particolare rilievo la necessità di ulteriore formazione in quanto segnala, come in passato, carenze di natura qualitativa dell'offerta di lavoro (inadeguatezza delle competenze possedute dai candidati). In particolare, si considera la necessità di ulteriore formazione da svolgersi con specifici

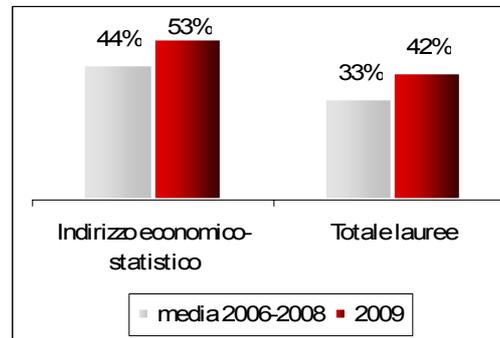
corsi interni o esterni alle imprese, con l'esclusione quindi dell'affiancamento. Si intende in questo modo focalizzare l'attenzione su quella formazione che le imprese ritengono indispensabile per mettere il nuovo assunto nelle condizioni di partecipare efficacemente all'attività produttiva, e per la quale sono pronte ad accollarsi i relativi oneri.

Le imprese hanno indicato che in ben 6 casi su 10 – percentuale analoga alla media di questo livello di istruzione - i laureati in discipline economiche e statistiche dovranno seguire corsi specifici post-assunzione. Probabilmente questo è un elemento di “criticità” che ne controbilancia la facilità di reperimento.

Assunzioni difficili da reperire, Mantova



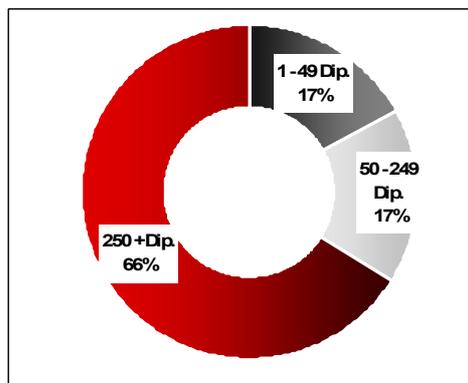
...e assunzioni per cui non è richiesta esperienza, Mantova



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Si sottolinea poi la natura “trasversale” di questi laureati, richiesti da imprese di tutti i settori (ma con una prevalenza dei servizi alle imprese); anche per questo motivo gli sbocchi professionali sono piuttosto diversificati, con ampie possibilità di impiego anche nel settore pubblico. Nel caso di Mantova, le richieste di laureati in economia e statistica provengono soprattutto dalle grandi imprese.

Assunzioni di laureati nell'indirizzo economico-statistico per classe dimensionale delle imprese, Mantova, 2009



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Lauree in ingegneria

Le lauree in ingegneria comprendono quattro diversi indirizzi di studio, vale a dire:

- ingegneria civile e ambientale
- ingegneria elettronica e dell'informazione
- ingegneria industriale
- altri indirizzi di ingegneria.

Tra questi, il più richiesto è quello di ingegneria industriale. Nel 2009 si rileva, come per molti altri indirizzi, una forte contrazione del numero di richieste di laureati in ingegneria da parte delle imprese, che interrompe bruscamente una fase pluriennale di sostenuta crescita della domanda di queste figure.

Assunzioni di laureati in ingegneria

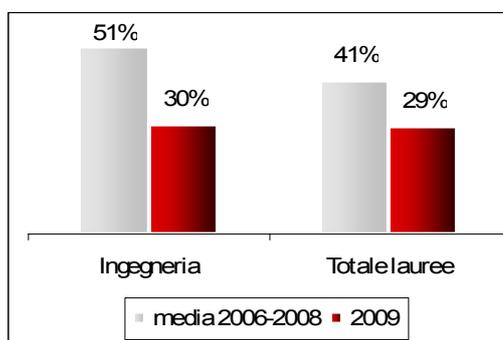
	Mantova	Lombardia
Valori assoluti		
Media 2006-2008	110	6.030
2009	60	4.230
Incidenza sul totale lauree (%)		
Media 2006-2008	25,2	29,7
2009	23,8	26,3

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

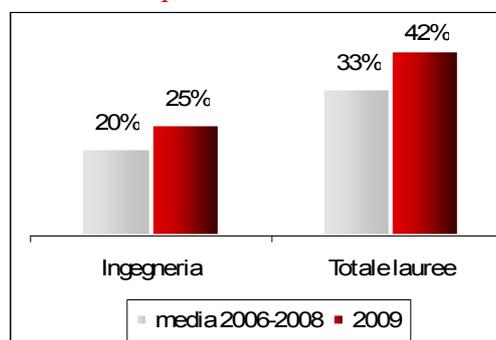
Così come accade per i laureati ad indirizzo economico-statistico, la repentina riduzione delle previsioni di assunzione ha determinato un'attenuazione delle indicazioni di difficoltà di reperimento dei laureati in ingegneria a livello locale, che si attesta ora al 30% del totale, quota analoga alla media di tutti i laureati. Al tempo stesso, per ben tre quarti delle assunzioni previste viene indicato come requisito preferenziale il possesso di esperienza lavorativa.

Questa marcata richiesta di esperienza pregressa non sembra però essere sufficiente, secondo le imprese, a garantire che questi candidati siano in grado di entrare da subito nello specifico dell'attività lavorativa, come conferma la quota piuttosto elevata di assunzioni per le quali è prevista anche una ulteriore formazione strutturata (circa 5 su 10). L'insieme di queste caratteristiche (difficoltà di reperimento ancora abbastanza sostenuta anche se in diminuzione, elevata richiesta di esperienza, diffusa necessità di formazione post-entry) fanno indubbiamente dei laureati in ingegneria un profilo contraddistinto, a livello locale, da una certa "criticità". A riprova di ciò si può citare il fatto che le imprese siano pronte a offrire un'assunzione stabile, cioè a tempo indeterminato, in due terzi dei casi.

Assunzioni difficili da reperire, Mantova



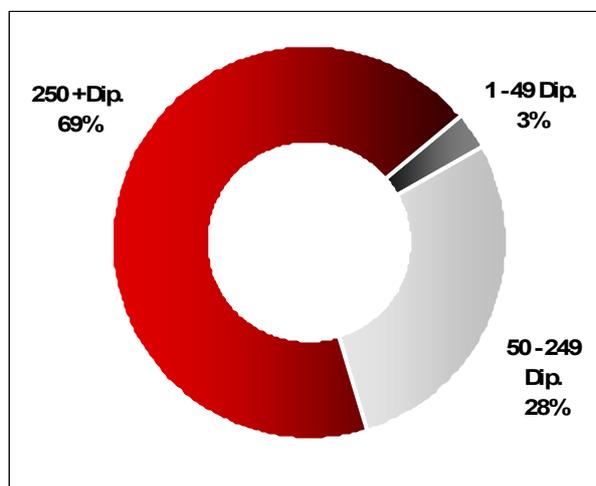
...e assunzioni per cui non è richiesta esperienza, Mantova



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Nell'area mantovana, i laureati in ingegneria vengono prevalentemente richiesti nelle imprese industriali con più di 50 dipendenti (che concentrano oltre quattro quinti delle richieste nel 2009) e in particolare nell'industria meccanica.

Assunzioni di laureati in ingegneria per classe dimensionale delle imprese, Mantova, 2009



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

3.3. Le assunzioni di personale diplomato

Ai lavoratori in possesso del titolo di studio secondario e post-secondario dovrebbero essere destinate circa 1.750 assunzioni programmate nel corso del 2009 su un totale di 3.600, vale a dire quasi la metà. Rispetto allo scorso anno, quando raggiungevano le 2.360 unità, la flessione è stata pari al 26%, molto inferiore quindi al -45% complessivo. In conseguenza di ciò, la quota dei diplomati sul totale si è innalzata di ben 12 punti percentuali.

Per quanto attiene agli indirizzi, i diplomi più richiesti dalle imprese si confermano quelli a indirizzo amministrativo e commerciale (850 assunzioni previste per il 2009), seguiti a grande distanza dall'indirizzo meccanico (150), elettrotecnico-elettronico (70), turistico-alberghiero (60) e informatico (40).

Le variazioni delle richieste relative ai vari indirizzi rispetto allo scorso anno non sono affatto omogenee. A fronte della riduzione complessiva dei diplomi, l'indirizzo maggiormente richiesto, cioè quello amministrativo-commerciale, ha subito una riduzione pressoché nulla (-20 unità), a conferma del fatto che, crisi o meno, le necessità delle imprese di disporre di persone in grado di gestire le attività amministrative e contabili e di seguire gli aspetti operativi della gestione commerciale e delle vendite è sempre sostenuta. Dal punto di vista di chi cerca lavoro, anche in tempi difficili questo titolo di studio garantisce certamente maggiori sbocchi lavorativi, grazie anche al suo carattere "trasversale", essendo infatti richiesto in tutti i settori.

Al contrario, crollano le richieste di diplomi "industriali": gli indirizzi meccanico, elettrotecnico e elettronico fanno segnare una riduzione di quasi il 60%, mentre l'indirizzo chimico e quello tessile mostrano flessioni nell'ordine del 30%. Anche la domanda di diplomati ad indirizzo turistico-alberghiero si riduce notevolmente.

Vi sono comunque alcuni indirizzi per i quali le imprese hanno espresso indicazioni positive, vale a dire quello informatico e soprattutto quello socio-sanitario. Nel primo caso l'espansione delle tecnologie informatiche e digitali genera una domanda di tecnici con queste competenze che ha ripreso a crescere, dopo la stasi degli anni scorsi; nel secondo caso, la richiesta è sostenuta dalla sempre crescente domanda di servizi socio-sanitari e assistenziali, connessi ad esempio con l'invecchiamento della popolazione. Anche questi indirizzi, visti dalla parte di chi si pone in cerca di lavoro, rappresentano quindi opportunità interessanti e certamente più "sicure" di altre.

Va inoltre evidenziato un rilevante fabbisogno di diplomi "generici" (ossia quello a fronte del quale non è stato indicato uno specifico indirizzo di studio), che potrebbe indicare una perdurante incertezza degli imprenditori circa la rispondenza dei contenuti formativi di ciascun indirizzo di studi ai propri desiderata o, comunque, la necessità di "riadattare" tali contenuti rispetto alle specifiche esigenze legate alla professione da svolgere in azienda. Oppure, in un'altra ipotesi, tale richiesta di diplomi senza specificazione dell'indirizzo di studio potrebbe indicare una domanda di persone in possesso di un buon livello di cultura generale, alle quali affidare mansioni di vendita o comunque di contatto con la clientela e/o il pubblico.

Assunzioni previste di personale diplomato, 2009

	Mantova	Lombardia
Amministrativo-commerciale	850	16.610
Meccanico	150	3.640
Elettrotecnico ed elettronico	70	1.600
Turistico-alberghiero	60	2.450
Informatico	40	1.350
Chimico	30	460
Socio-sanitario	30	530
Altri indirizzi	90	3.730
Indirizzo non specificato	430	12.600
Totale	1.750	42.970

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Per quanto riguarda le professioni correlate ai diplomi, queste spaziano dalle figure high skill agli operai, con una crescente prevalenza, sia a Mantova che in Lombardia, per le professioni impiegate, commerciali e dei servizi. Si nota peraltro qualche sporadica richiesta di diplomi anche per professioni catalogate tra quelle “non qualificate”, che in questo caso hanno in realtà un certo contenuto di competenze, a riprova di come non sempre le classificazioni delle professioni colgono tutte le sfaccettature della realtà.

Assunzioni previste di personale diplomato per grande gruppo professionale

	Media 2006-2008	2009
Mantova		
Dirigenti, specialisti e tecnici	32,2	33,3
Impiegati e professioni dei servizi	37,5	46,8
Operai (specializzati e non)	27,7	16,3
Professioni non qualificate	2,6	3,6
Totale	100,0	100,0
Lombardia		
Dirigenti, specialisti e tecnici	34,8	28,6
Impiegati e professioni dei servizi	43,9	50,0
Operai (specializzati e non)	18,3	18,7
Professioni non qualificate	3,0	2,7
Totale	100,0	100,0

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Analogamente a quanto svolto per i laureati, si presentano qui di seguito alcuni approfondimenti sui diplomi più richiesti.

Diplomi a indirizzo amministrativo-commerciale

In provincia di Mantova, la richiesta di diplomati ad indirizzo amministrativo-commerciale, rimasta sostanzialmente invariata rispetto al 2008, risulta addirittura crescente se confrontata con la media del triennio precedente, a differenza di quanto si registra in Lombardia, dove appare in calo.

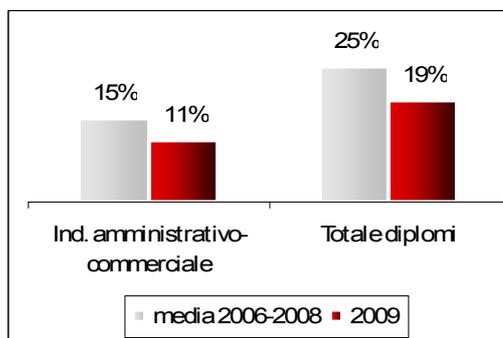
Assunzioni di diplomati a indirizzo amministrativo-commerciale

	Mantova	Lombardia
Valori assoluti		
Media 2006-2008	680	21.480
2009	850	16.610
Incidenza sul totale diplomi (%)		
Media 2006-2008	37,1	38,3
2009	48,4	38,6

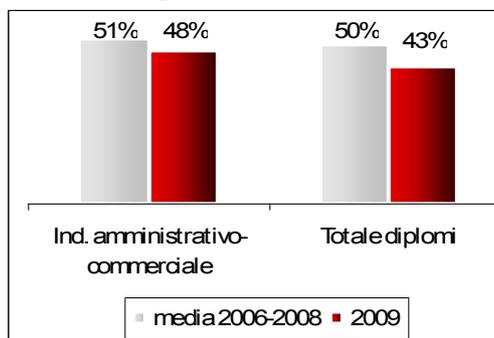
Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Le difficoltà di reperimento restano molto basse e inferiori alla media di tutti i diplomi, pertanto le imprese non hanno alcun problema a reclutare queste figure. Probabilmente, il numero di candidati è sempre superiore alle richieste delle imprese, e ciò consente ai responsabili della selezione di poter esaminare più candidati. In un caso su 2 viene richiesta una precedente esperienza lavorativa; ciò nonostante, in 4 casi su 10 si prevede che i nuovi assunti dovranno seguire appositi corsi prima di iniziare a svolgere l'attività lavorativa. Dal punto di vista delle tipologie contrattuali offerte ai neoassunti, nella metà dei casi le imprese sono orientate a proporre inizialmente un inserimento a termine, probabilmente per valutare le effettive capacità delle persone prescelte. Il fatto che in un quarto dei casi sia previsto il part time fa sì che questo indirizzo di studio risulti interessante per le donne, che possono così più facilmente conciliare un'occupazione di buon livello con gli impegni familiari.

Assunzioni difficili da reperire, Mantova



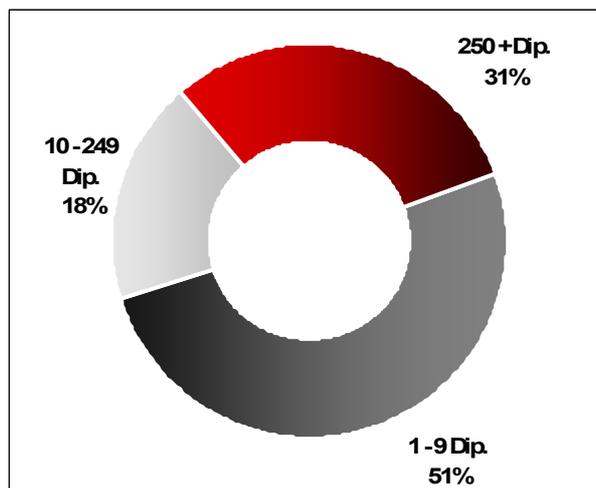
...e assunzioni per cui non è richiesta esperienza, Mantova



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

A differenza dei laureati ad indirizzo economico-statistico, preferiti dalle grandi imprese, la metà dei diplomi ad indirizzo amministrativo-commerciale sono richiesti nelle piccole imprese. Questo aspetto non è secondario, perché a coloro che saranno inseriti in queste realtà di minori dimensioni sarà probabilmente richiesto di occuparsi di aspetti diversi della gestione aziendale, da quello amministrativo a quello commerciale, fino a comprendere talvolta anche la gestione della segreteria.

Assunzioni di diplomati a indirizzo amministrativo-commerciale per classe dimensionale delle imprese, Mantova, 2009



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Diplomi a indirizzo meccanico

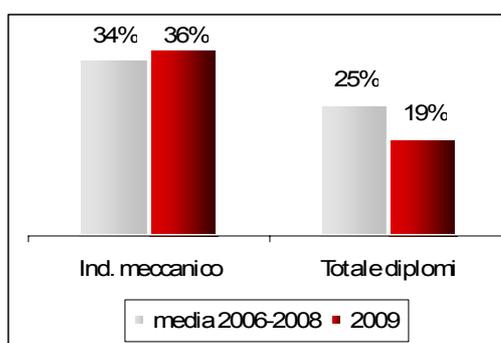
La crisi che ha colpito soprattutto l'industria ha portato a ridurre notevolmente, almeno per quest'anno, le richieste di diplomati ad indirizzo meccanico, a Mantova come in Lombardia. Ciò non di meno, le difficoltà di reperimento si mantengono però abbastanza sostenute e superiori alla media di tutti i diplomati, forse per il permanere di una scarsità sul versante dell'offerta o più probabilmente perché le imprese ritengono di non riuscire a trovare facilmente i soggetti con le competenze ricercate, anche per il fatto che l'esperienza viene richiesta in 6 casi su 10. In un terzo dei casi sono poi previsti corsi di formazione per i nuovi assunti. I diplomati ad indirizzo meccanico sono richiesti soprattutto nelle grandi imprese.

Assunzioni di diplomati a indirizzo meccanico

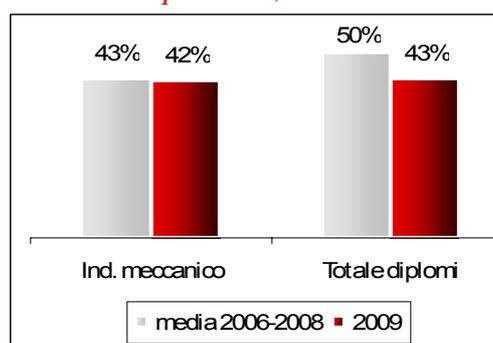
	Mantova	Lombardia
Valori assoluti		
Media 2006-2008	270	5.270
2009	150	3.640
Incidenza sul totale diplomati (%)		
Media 2006-2008	14,5	9,4
2009	8,7	8,5

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Assunzioni difficili da reperire, Mantova

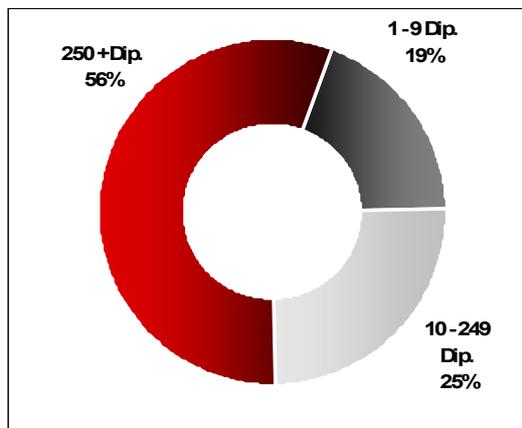


...e assunzioni per cui non è richiesta esperienza, Mantova



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

*Assunzioni di diplomati a indirizzo meccanico per
classe dimensionale delle imprese, Mantova, 2009*



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Diplomi a indirizzo elettronico ed elettrotecnico

Anche per questo indirizzo, prevalentemente orientato all'industria e alle costruzioni, le previsioni di assunzione risultano in forte calo, sia in provincia che nel resto della regione.

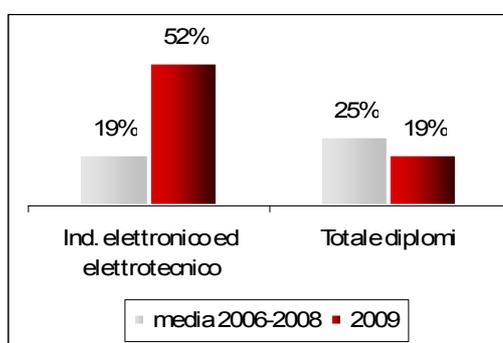
Tuttavia, ancora più di quanto osservato per l'indirizzo meccanico, la difficoltà delle imprese nel reclutare questi diplomati risulta in netto aumento, riguardando addirittura una figura su due. Questa apparente contraddizione (minore richiesta e assunzioni più difficili) può essere spiegata considerando il fatto che, nella situazione attuale, l'interesse delle imprese si concentrerebbe su meno figure ma effettivamente necessarie, con competenze che in gran parte dovranno essere derivate da una precedente esperienza lavorativa (richiesta in 4 casi su 5). Inoltre questa esperienza lavorativa non sembra facilmente sostituibile con corsi di formazione in azienda, probabilmente troppo onerosi per le piccole imprese in cui queste figure verranno prevalentemente inserite. A conferma dell'elevata difficoltà che le imprese sperimentano nel ricercare figure con tali caratteristiche, queste sono pronte a offrire nella grande maggioranza dei casi un inserimento a tempo indeterminato.

Assunzioni di diplomati a indirizzo elettronico ed elettrotecnico

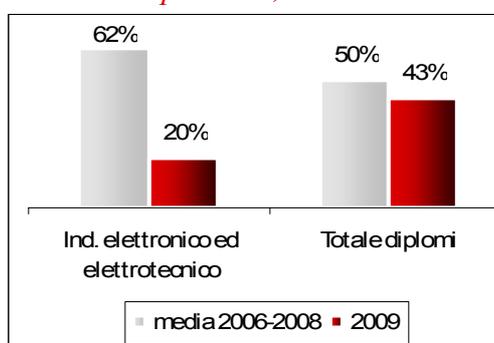
	Mantova	Lombardia
Valori assoluti		
Media 2006-2008	120	3.270
2009	70	1.600
Incidenza sul totale diplomi (%)		
Media 2006-2008	6,7	5,8
2009	3,8	3,7

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Assunzioni difficili da reperire, Mantova

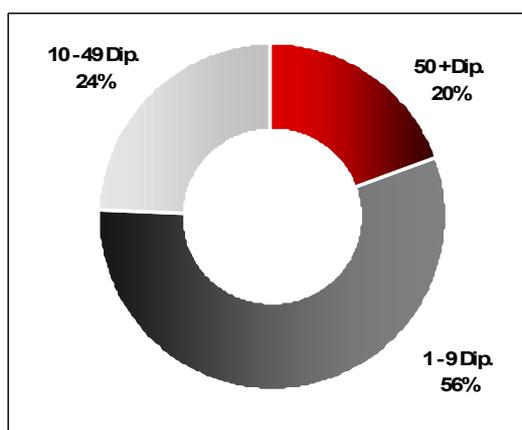


...e assunzioni per cui non è richiesta esperienza, Mantova



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Assunzioni di diplomati a indirizzo elettronico ed elettrotecnico per classe dimensionale delle imprese, Mantova, 2009



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Diplomi a indirizzo turistico-alberghiero

Le previsioni di assunzione di diplomati ad indirizzo turistico-alberghiero espresse dalle imprese mantovane risultano in diminuzione rispetto al triennio precedente, a fronte di una flessione più contenuta nella media regionale.

Questi diplomati sono richiesti soprattutto nelle imprese di minori dimensioni, circostanza che non sorprende se si considera che il settore, in particolare la ristorazione, è decisamente frammentato e vede la predominanza di micro-aziende.

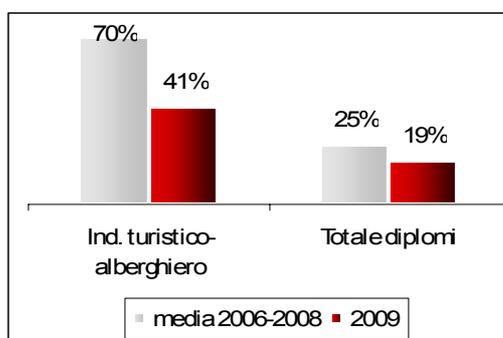
Le difficoltà nel reperire questi profili si mantengono però elevate, benché in significativa diminuzione rispetto agli anni precedenti, mentre la richiesta di esperienza pregressa riguarda, come negli anni scorsi, circa la metà delle figure da assumere. La scarsa rilevanza dei corsi di formazione previsti dopo l'assunzione sembra indicare che le imprese stiano cercando figure già pronte ad inserirsi rapidamente in attività, a cui offrire in 6 casi su 10 – quota piuttosto elevata trattandosi del settore turistico, dove spesso l'inserimento avviene “a termine” – un contratto a tempo indeterminato.

Assunzioni di diplomati a indirizzo turistico-alberghiero

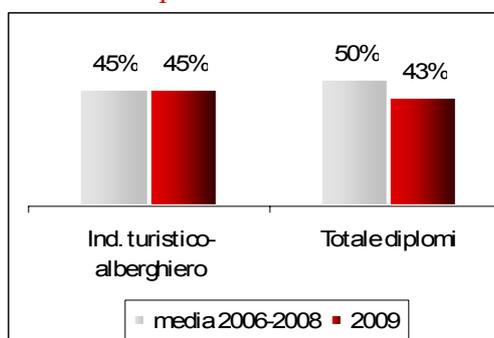
	Mantova	Lombardia
Valori assoluti		
Media 2006-2008	90	2.830
2009	60	2.450
Incidenza sul totale diplomi (%)		
Media 2006-2008	5,1	5,0
2009	3,7	5,7

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Assunzioni difficili da reperire, Mantova

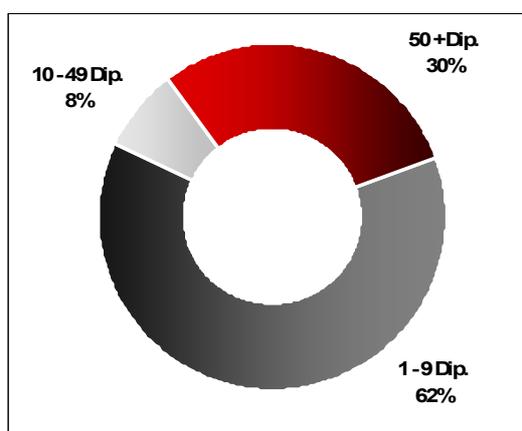


...e assunzioni per cui non è richiesta esperienza, Mantova



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Assunzioni di diplomati a indirizzo turistico-alberghiero per classe dimensionale delle imprese, Mantova, 2009



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

E quando le imprese non specificano il diploma desiderato?

Per una quota crescente di richieste di personale con diploma (circa un quarto del totale nel 2009, in aumento rispetto al triennio precedente), le imprese non hanno saputo o voluto indicare uno specifico indirizzo di studio. Per un diplomato su quattro, la scelta tra diversi candidati non terrà perciò conto in primo luogo delle conoscenze teoriche acquisite, quanto di altri fattori più interessanti per le imprese in ordine alle mansioni da svolgere, quali il livello di cultura generale, la dimestichezza nei rapporti personali, la capacità di apprendere rapidamente, la disponibilità a svolgere mansioni diverse da quelle più coerenti con il percorso di studi seguito, ecc. Qui si aprono certamente spazi per i diplomati liceali, poco richiesti come tali ma spesso in possesso delle qualità ora accennate.

Assunzioni di diplomati a indirizzo “non specificato”

	Mantova	Lombardia
Valori assoluti		
Media 2006-2008	360	13.620
2009	430	12.600
Incidenza sul totale diplomi (%)		
Media 2006-2008	19,4	24,3
2009	24,5	29,3

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

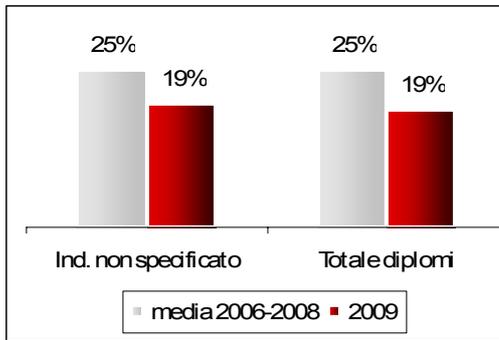
La maggiore richiesta di diplomi “generici” – in controtendenza con l’andamento generale – potrebbe trovare spiegazione in un maggiore interesse delle imprese verso figure non troppo “specializzate” e versatili, in grado cioè di svolgere più mansioni in campi differenti a seconda delle necessità (ad esempio, funzioni di vendita, attività

amministrative e di ufficio, gestione del magazzino). Questo interesse viene peraltro manifestato da imprese di tutti i settori e di tutte le dimensioni.

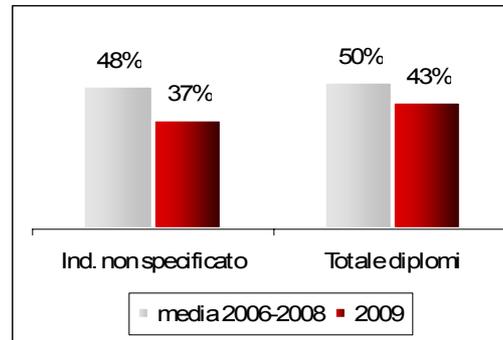
Anche se nei due terzi dei casi viene richiesta qualche esperienza lavorativa nelle mansioni che si intendono affidare ai nuovi assunti, non sembra difficile trovare figure come queste; probabilmente la ricerca è agevolata dal fatto che non si pongono vincoli dal punto di vista degli indirizzi di studio.

In un caso su cinque i datori di lavoro sono intenzionati a proporre un impiego part time, e questo potrebbe favorire maggiormente le donne, più sensibili a questi aspetti.

Assunzioni difficili da reperire, Mantova

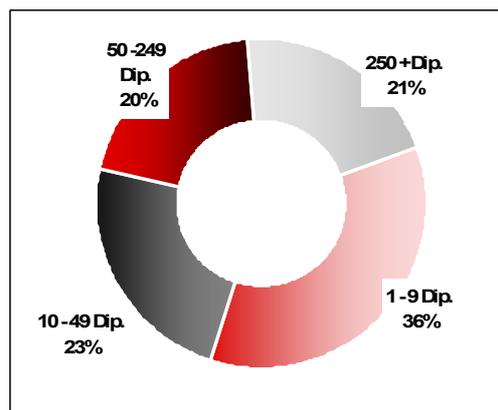


...e assunzioni per cui non è richiesta esperienza, Mantova



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Assunzioni di diplomati a indirizzo "non specificato" per classe dimensionale delle imprese, Mantova, 2009



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

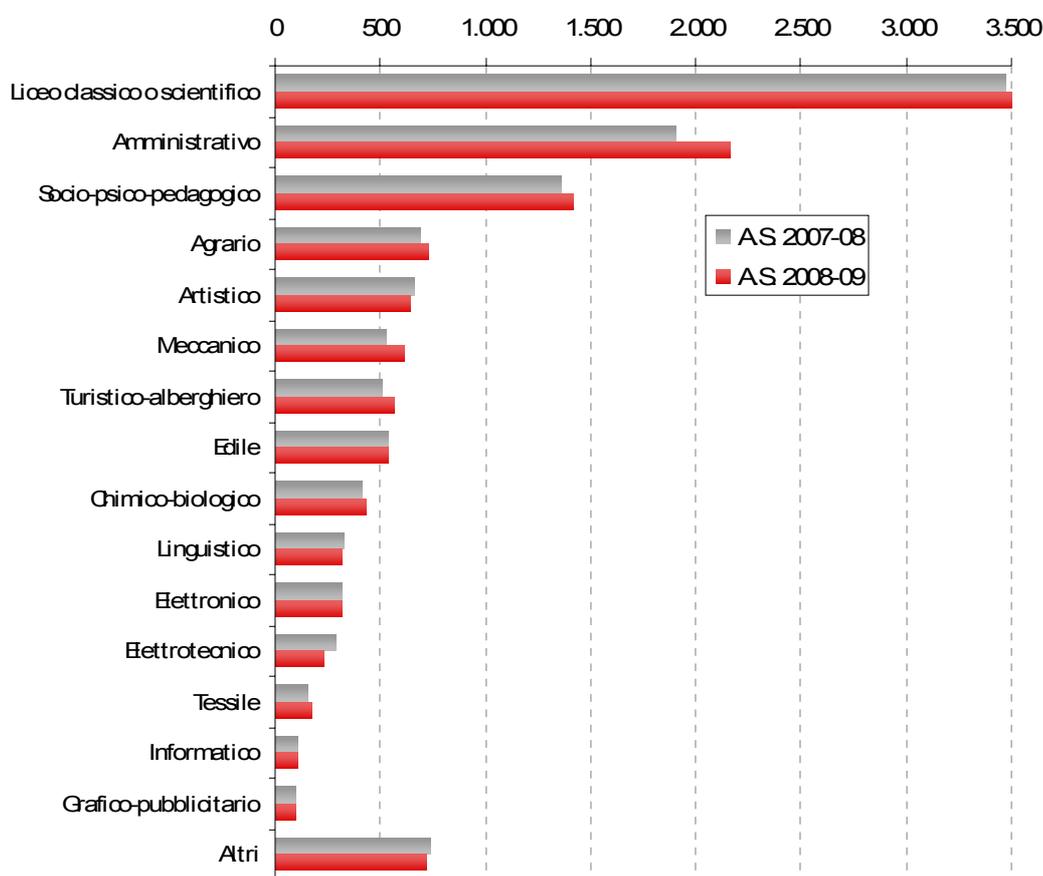
I diplomati a Mantova: chi sono e quanti sono?

Durante l'ultimo triennio, i giovani iscritti ai corsi di studi delle scuole secondarie superiori presenti sul territorio mantovano sono risultati in aumento: si è passati da poco più di 11.800 iscritti durante l'anno scolastico 2006-2007 a oltre 12.000 durante il 2007-2008, agli oltre 12.500 del 2008-2009, per una crescita pari a quasi il 6% nell'arco di due anni.

Gli indirizzi di studio più "gettonati" fra i giovani sono tradizionalmente i licei (sia classici che scientifici), che nell'anno scolastico 2008-2009 contano oltre 3.500 iscritti. Seguono a una certa distanza – ma con un numero di iscritti in aumento - i corsi a indirizzo amministrativo-commerciale, con oltre 2.100 iscritti, quelli a indirizzo socio-psico-pedagogico (1.400 iscritti circa) e quelli a indirizzo agrario (720).

Fra i diplomi tecnici di tipo industriale spiccano quelli a indirizzo meccanico, che nell'anno scolastico 2008-2009 hanno superato i 600 iscritti, per un aumento pari al 17% rispetto all'anno precedente. Risulta invece in riduzione, sia pure di poco, il numero di iscritti ai diplomi a indirizzo elettronico ed elettrotecnico.

ALUNNI TOTALI ISCRITTI ALLA SCUOLA SECONDARIA SUPERIORE PER INDIRIZZO, MANTOVA



Fonte: ns. elaborazione su dati dell'Ufficio Scolastico Regionale della Lombardia

Partendo dai dati sugli iscritti, e in particolare sugli iscritti all'ultimo anno, è possibile stimare, per ogni indirizzo di diploma, quanti saranno i giovani che dopo l'esame di stato si affacceranno sul mercato del lavoro. Nell'anno scolastico 2008-2009, i giovani iscritti all'ultimo anno delle scuole secondarie superiori mantovane hanno sfiorato le 2.000 unità, di cui quasi la metà nei licei classici e scientifici e negli istituti tecnici commerciali.

Applicando ai valori degli iscritti all'ultimo anno delle superiori i tassi di promozione finale (si considera la media degli ultimi tre anni scolastici) e successivamente i tassi di immatricolazione

all'università ricavati dalla più recente indagine ISTAT sugli sbocchi professionali dei diplomati, si può stimare quanti saranno i diplomati mantovani che si iscrivono all'università nello stesso anno in cui completano il ciclo della scuola secondaria e, per differenza, quanti sono coloro che non proseguono gli studi.

Fra questi ultimi, poi, è possibile stimare quanti saranno i giovani disponibili o interessati, nell'immediato, a fare il loro ingresso nel mondo del lavoro (sulla base dei tassi di attività ricavati dell'indagine ISTAT sulle forze di lavoro). Una parte di essi, non eccessivamente numerosa, si indirizzerà però verso campi di attività diversi dal lavoro dipendente nell'industria e nei servizi (agricoltura, settore pubblico, lavoro autonomo), mentre coloro che si metteranno alla ricerca di un lavoro dipendente si stima saranno in media 650 all'anno.

ALUNNI ISCRITTI ALL'ULTIMO ANNO DELLA SCUOLA SECONDARIA SUPERIORE PER INDIRIZZO, MANTOVA

	Iscritti all'ultimo anno			Stima disponibili al lavoro dipendente (media triennio)
	2006-07	2007-08	2008-09	
Liceo classico o scientifico	628	558	611	180
Amministrativo	365	316	351	110
Socio-psico-pedagogico	237	227	265	60
Agrario	114	123	126	40
Artistico	119	114	82	40
Edile	72	83	82	40
Meccanico	91	67	78	40
Turistico-alberghiero	70	50	90	40
Chimico-biologico	67	66	73	30
Elettrotecnico	58	66	82	30
Elettronico	30	44	47	20
Linguistico	29	38	52	10
Informatico	30	29	20	10
Tessile	14	20	12	10
Grafico-pubblicitario	18	14	14	0
Totale	1.942	1.815	1.985	650

Fonte: ns. elaborazione su dati dell'Ufficio Scolastico Regionale della Lombardia

Provando a confrontare questa "offerta" di neodiplomati sul territorio mantovano con la "domanda", ossia con le assunzioni di diplomati senza esperienza programmate dalle imprese locali (considerando sempre la media del l'ultimo triennio), emerge che per alcuni indirizzi di studio, nonostante la crisi e la riduzione delle assunzioni, la domanda supera ampiamente l'offerta.

Si tratta, in particolare, dei diplomi a indirizzo amministrativo-commerciale (quasi 400 assunzioni di candidati senza esperienza in media all'anno a fronte di un centinaio di neodiplomati alla ricerca di un lavoro dipendente) e dei diplomi a indirizzo meccanico (oltre 100 assunzioni contro 40 "ingressi nel mondo del lavoro dipendente"): due tipi di diploma che, se da un lato possono risultare "problematici" per le imprese alla ricerca di diplomati da assumere, dall'altro presumibilmente offrono i migliori sbocchi professionali per i giovani.

3.4 Le assunzioni di personale con la qualifica professionale

La qualifica professionale è il livello di istruzione più basso tra quelli post-obbligo, che come si è visto in precedenza nel 2009 ha sofferto una flessione delle previsioni di assunzione superiore alla media, che segue quella subita nel 2008. Come si è visto, l'incidenza di questo segmento formativo sulle assunzioni totali si riduce sempre di più, essendo passato dal 23% delle assunzioni previste nel 2006 al 17% nel 2009.

La riduzione della quota di assunzioni previste di personale con la qualifica professionale ha però coinciso con il forte aumento della quota dei diplomati. Ciò segnala evidentemente una crescente preferenza delle imprese per il diploma a scapito della qualifica professionale, che dà forse maggiori garanzie dal punto di vista delle competenze possedute dai candidati, quantomeno per la maggiore "lunghezza" del corso di studi.

Come già emerso lo scorso anno, un altro fattore che spinge gli imprenditori a esprimere una crescente preferenza per il diploma potrebbe essere individuato nella scarsa conoscenza della concreta articolazione e del contenuto dei corsi di formazione/istruzione professionale svolti a livello locale, oppure la limitata rispondenza delle competenze fornite dal sistema locale della formazione rispetto alle reali esigenze delle imprese mantovane.

Tra gli indirizzi di qualifica professionale, prevale nettamente nel 2009 l'indirizzo socio-sanitario, con circa 200 richieste. La relativa quota sul totale, che nel 2006 non superava il 10%, ha ormai raggiunto il 30%.

Seguono poi due indirizzi "industriali" (meccanico e elettrotecnico), in forte riduzione rispetto all'anno precedente, il turistico-alberghiero e altri tre indirizzi per cui è stato indicato un fabbisogno di una cinquantina di unità (amministrativo-commerciale, edile e estetisti -parrucchieri). Si noti la disparità esistente, come e più degli anni precedenti, tra le quote dell'indirizzo amministrativo-commerciale ai diversi livelli di istruzione: questo concentra infatti il 48% del totale tra i diplomati, mentre non supera l'8,5% tra i qualificati.

Assunzioni di personale con qualifica professionale per indirizzo, 2009

	Mantova	Lombardia
Indirizzo socio-sanitario	190	3.390
Indirizzo elettrotecnico	70	1.150
Indirizzo meccanico	60	1.520
Indirizzo turistico-alberghiero	60	1.950
Indirizzo amministrativo-commerciale	50	3.650
Indirizzo edile	50	280
Indirizzo estetisti e parrucchieri	50	790
Altri indirizzi	70	1.850
Indirizzo non specificato	30	600
Totale	630	15.180

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Infine, anche per la qualifica professionale si può osservare il legame con i gruppi professionali, da cui emerge anche in questo caso, come per i diplomi, una prevalenza delle professioni impiegate e dei servizi, accentuatasi nel 2009. Risulta infine abbastanza alta, attorno all'11% del totale, la quota delle professioni non qualificate.

Assunzioni di personale qualificato per gruppo professionale

	Media 2006-2008	2009
Mantova		
Dirigenti, specialisti e tecnici	2,0	0,3
Impiegati e professioni dei servizi	48,5	55,0
Operai (specializzati e non)	38,0	33,9
Professioni non qualificate	11,5	10,7
Totale	100,0	100,0
Lombardia		
Dirigenti, specialisti e tecnici	2,5	3,0
Impiegati e professioni dei servizi	50,0	59,7
Operai (specializzati e non)	38,5	26,4
Professioni non qualificate	9,0	10,8
Totale	100,0	100,0

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

4 LA FORMAZIONE SVOLTA DALLE IMPRESE

L'indagine Excelsior non si limita a considerare la domanda di lavoro, cioè i flussi di assunzioni previste nell'anno di riferimento, dettagliate secondo le varie modalità considerate in precedenza, ma si estende anche ad altri importanti aspetti, in particolare quello del legame tra lavoro e formazione.

In un contesto come quello attuale, assume particolare importanza il tema dei comportamenti delle cosiddette "imprese formatrici", che trova i suoi campi d'applicazione in tutti quegli ambiti formativi in cui le aziende, andando al di là del loro semplice ruolo di "consumatori di competenze", intervengono attivamente in una o più fasi dei percorsi di formazione (a livello di progettazione, organizzazione, finanziamento, erogazione), contribuendo così anche alla "produzione di competenze". Esempi di questo ruolo sempre più importante sono:

- la formazione continua promossa dall'impresa per l'aggiornamento e la qualificazione dei propri dipendenti;
- i tirocini formativi e di orientamento, un tipo di intervento di carattere più generale e rivolto ad una utenza "esterna", in cui le imprese, ospitando giovani per periodi di esperienza pratica in azienda (anche dopo il conseguimento di un titolo di studio), operano come agenzie formative in affiancamento al sistema della formazione scolastica, universitaria e professionale;
- la formazione preventivata a favore dei nuovi assunti.

Proprio per tentare di rendere conto di questi comportamenti, in occasione dell'indagine Excelsior vengono richieste anche informazioni non strettamente connesse alle assunzioni previste nel corso dell'anno, tra cui la formazione svolta o organizzata in azienda, nonché i tirocini formativi e stage ospitati nel corso dell'anno precedente a quello della rilevazione (in questo caso il 2008). Inoltre, tra le caratteristiche delle assunzioni previste viene richiesto di indicare quelle "con necessità di ulteriore formazione" e la modalità con cui questa sarà svolta.

4.1 La formazione continua

La continua evoluzione dei mercati, dei processi produttivi, delle tecniche organizzative e degli strumenti applicativi informatici a supporto sia dell'attività produttiva, sia delle attività commerciali, gestionali e amministrative costringe le imprese – quantomeno le più avvedute - a stare al passo con i tempi. Pertanto, le imprese non sono solo "utilizzatrici" di formazione, ma anche "produttrici" di formazione permanente, svolgendo correntemente formazione ai propri dipendenti in azienda al fine di garantire una manutenzione, uno sviluppo ed un aggiornamento permanente delle competenze necessarie sul lavoro, in un'ottica di *life-long learning*. Non a caso, la strategia europea di Lisbona – come noto – assume tra i suoi obiettivi prioritari lo sviluppo del capitale umano, l'apprendimento permanente, il miglioramento del livello di qualificazione ed istruzione della forza lavoro, viste come le principali leve per favorire la crescita, l'occupazione e la competitività.

La formazione può avere l'obiettivo di un "aggiornamento" dei dipendenti sull'evoluzione di tecniche e strumenti già in uso, oppure essere finalizzata all'apprendimento di specifiche competenze, ad esempio per l'avvio di nuovi prodotti o nuovi servizi. Nella maggior parte dei casi, la formazione continua viene svolta

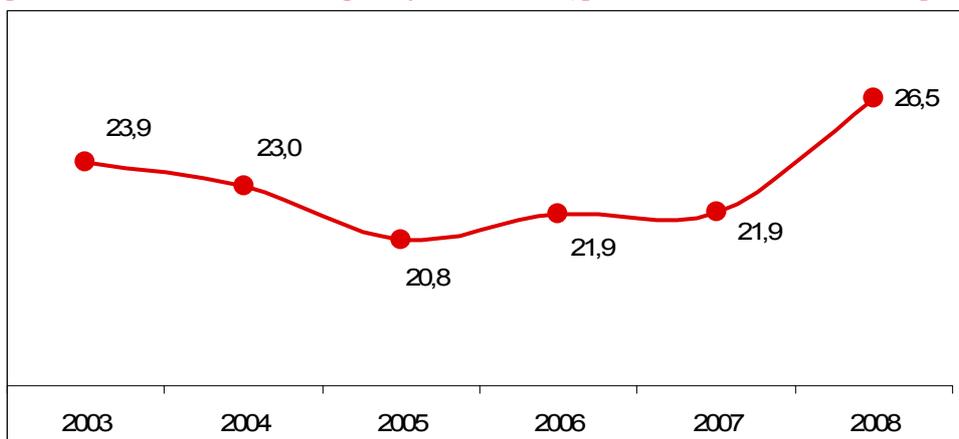
attraverso l'organizzazione di corsi interni o esterni all'azienda, spesso in orario di lavoro. Meno frequentemente, essa viene attuata attraverso l'affiancamento ad altri lavoratori o con altre modalità, quali seminari, autoapprendimento, formazione a distanza, ecc.¹⁶.

Di fatto, la formazione continua rappresenta un vero e proprio investimento in capitale umano. Questo investimento è caratterizzato da due elementi: in primo luogo dall'incertezza sulle modalità e sui tempi di un eventuale "ritorno"; in secondo luogo dalla presenza di un certo grado di rischio di "dispersione" dell'investimento, nel senso che il dipendente "formato" potrebbe decidere infatti di lasciare l'impresa, portando con sé il bagaglio di competenze acquisite.

Le imprese formatrici

Nel corso del 2008 il 27% circa delle imprese mantovane ha effettuato attività di formazione per i propri dipendenti, con un consistente incremento rispetto al 2007 (quasi 5 punti percentuali in più) e raggiungendo un livello analogo alla media lombarda e molto vicino alla media delle province "simili" (quest'ultima cresciuta meno nell'ultimo anno).

Imprese mantovane che svolgono formazione (quota % sul totale delle imprese)

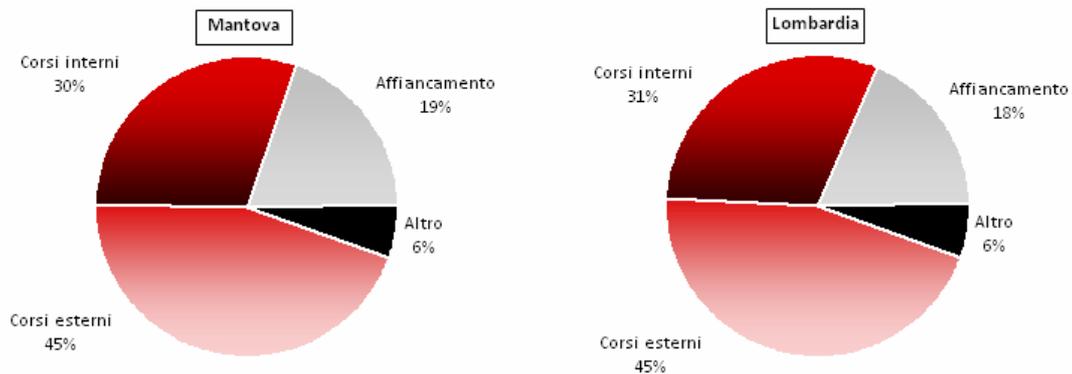


Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Una stessa impresa può ovviamente formare con più di una modalità; in tre quarti dei casi (percentuale analoga alla media lombarda) la formazione è stata però effettuata attraverso corsi interni o esterni.

¹⁶ Nel questionario d'indagine, viene lasciata la possibilità di scegliere una o più alternative tra quelle proposte.

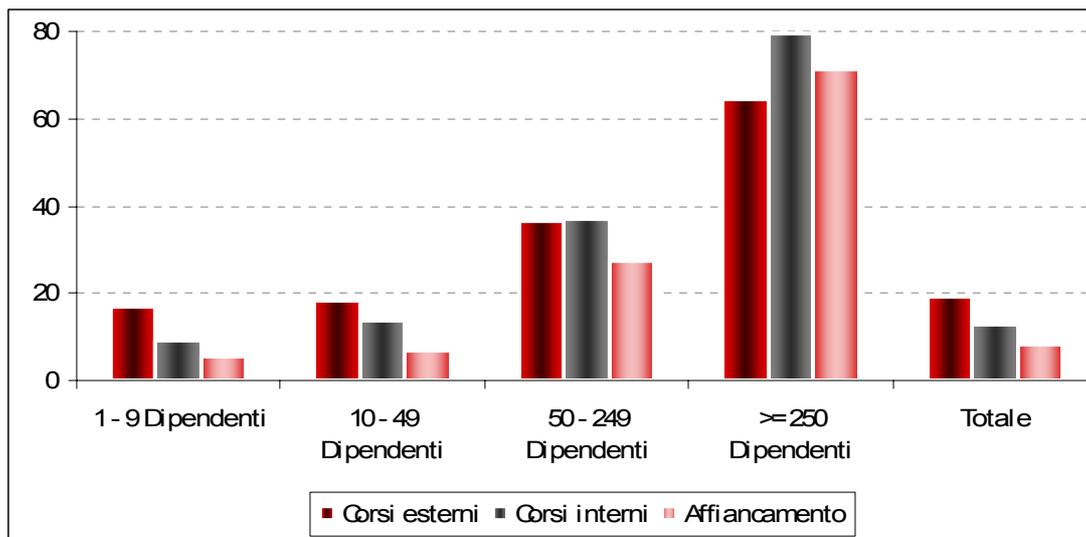
Le modalità di formazione continua, 2008



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Si può affermare, in estrema sintesi, che le probabilità di ricevere formazione aumenta al crescere della classe dimensionale dell'impresa in cui si lavora. Come mostra il grafico successivo, la quota di imprese che nel 2008 ha effettuato corsi interni all'azienda passa da meno del 20% nelle piccole realtà con meno di 10 dipendenti a oltre il 60% in quelle con almeno 250 dipendenti (molte delle quali dispongono di una "scuola aziendale" o comunque di appositi uffici dedicati alla gestione e allo sviluppo delle risorse umane). Percentuali abbastanza simili si riscontrano per i corsi esterni e per l'affiancamento, per i quali il divario tra "piccole" e "grandi" è tuttavia ancora più marcato.

Imprese che hanno svolto formazione continua per classe dimensionale, Mantova, 2008 (quota % sulle imprese totali)



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Un altro aspetto interessante è rappresentato dalla relazione tra imprese innovatrici e imprese formatrici. In via generale si riscontra una correlazione positiva tra le due variabili, elevata per i settori industriali, meno marcata per quelli dei servizi, per il semplice fatto che i primi sono maggiormente “innovativi” dei secondi.

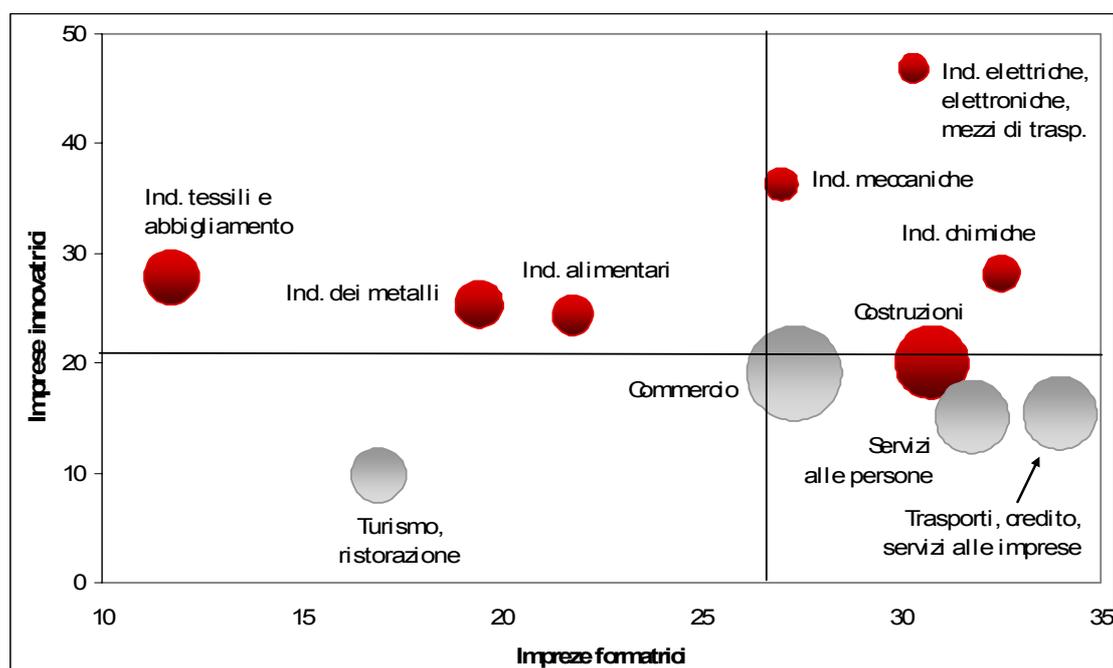
E' probabile quindi che la formazione svolta nei settori industriali sia orientata, almeno in parte, a istruire il personale in merito alle innovazioni introdotte o in via di introduzione. Inoltre, sempre in quest'ambito, si nota una relazione di segno positivo tra il livello tecnologico e la propensione all'innovazione. Infatti, i settori hi-tech (elettronica, chimica, meccanica)¹⁷ presentano quote elevate di imprese innovatrici e di imprese formatrici. Dal grafico successivo si può notare come il tessile-abbigliamento presenti una collocazione un po' atipica, con un livello di innovazione appena inferiore alla chimica e al tempo stesso con una quota molto bassa di imprese formatrici.

Nelle costruzioni – e probabilmente anche in altri settori industriali - molta della formazione riguarda il segmento del personale operaio, ad esempio per quanto concerne i corsi obbligatori sul tema della sicurezza sul lavoro.

¹⁷ Una suddivisione delle attività industriali secondo il loro “livello tecnologico” è quella proposta sulla base della classificazione Pavitt-OECD. Le diverse attività industriali sono classificate in 4 categorie: high-tech (alta tecnologia), specializzate (medio-alta tecnologia), standardizzate (medio-bassa tecnologia) e tradizionali (bassa tecnologia). Tale classificazione si fonda sull'analisi delle dimensioni medie delle imprese, degli obiettivi e delle fonti delle innovazioni tecnologiche, dell'intensità della ricerca e sviluppo e del livello delle “barriere all'entrata”. I settori high-tech comprendono ad es. l'elettronica, la produzione di apparecchi medicali e di precisione e la farmaceutica.

I settori “specializzati” comprendono la meccanica, la chimica - escluso farmaceutici - e la produzione di macchine elettriche. Le produzioni standardizzate sono costituite dall'industria dei metalli e dalla gomma-plastica; tra i settori tradizionali sono compresi il tessile-abbigliamento-calzature, la carta-stampa, l'alimentare e il legno-mobili. La struttura settoriale dei dati Excelsior relativi alla provincia di Mantova non rende possibile applicare tale classificazione, esercizio che andrebbe comunque svolto non solo sui flussi ma anche e soprattutto sugli stock a fine anno.

Imprese che svolgono formazione continua e imprese che innovano per settore, Mantova, 2008 (quota % sulle imprese totali)



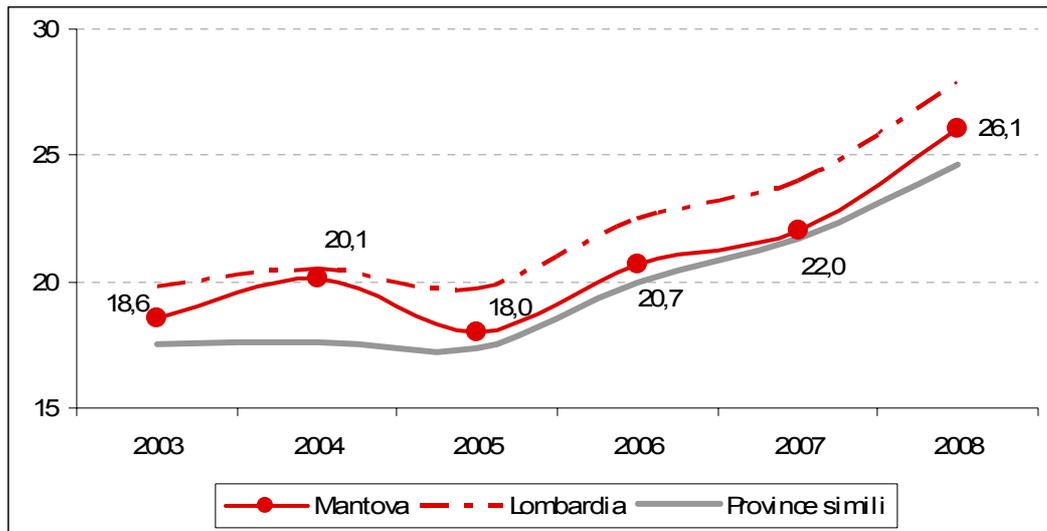
Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

I lavoratori che partecipano ai corsi di formazione

Anche il tasso di partecipazione dei dipendenti alle iniziative di formazione si conferma sostanzialmente correlato alla dimensione aziendale, presentando (anche se in misura più sfumata rispetto a quanto riportato a proposito delle quote di “imprese formatrici”) un andamento crescente al crescere della stessa: si passa infatti da valori nell’ordine del 21% nelle imprese con meno di 50 dipendenti al 31% oltre tale soglia.

Nel complesso, in provincia di Mantova la quota di dipendenti formati arriva al 26% nel 2008, valore superiore di 4 punti rispetto all’anno precedente e intermedio tra quello lombardo (28%) e quello delle province “simili” (25% circa).

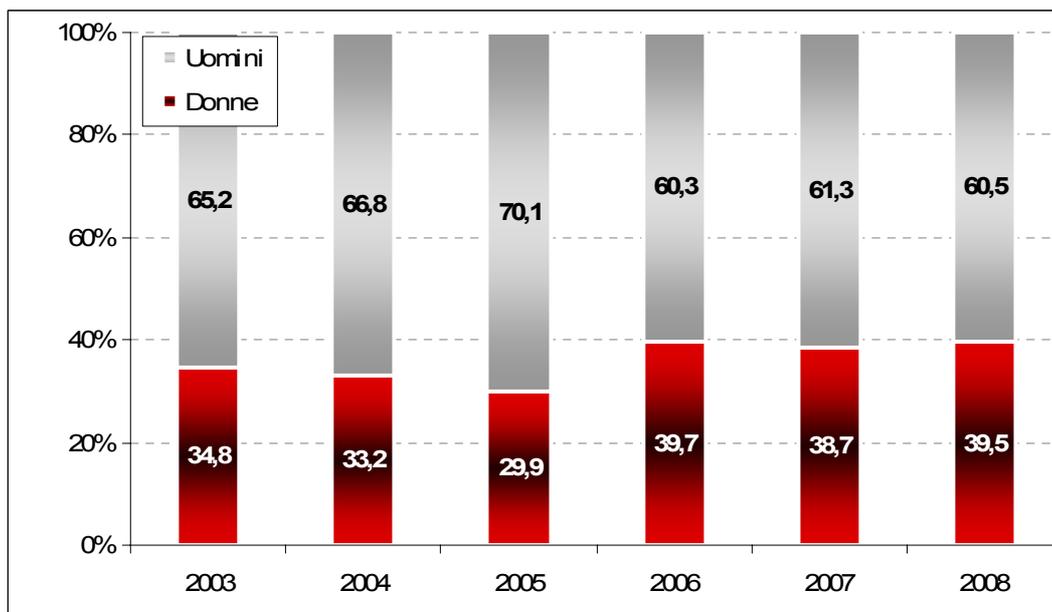
Quota % dipendenti che hanno partecipato a corsi di formazione



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Poco più del 60% dei dipendenti formati nelle imprese mantovane nel corso del 2008 è costituito da uomini; la quota di donne risulta però leggermente superiore a quella che si registra in Lombardia e nelle province simili. Inoltre, come nelle altre aree considerate, la quota femminile risulta in crescita rispetto ad alcuni anni fa.

Dipendenti hanno partecipato a corsi di formazione per genere, Mantova, 2008



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

La quota di donne sul totale dei dipendenti formati risulta, sia a Mantova che altrove, più elevata nelle imprese di minori dimensioni. Questa tendenza pare dovuta per lo più al fatto che nei servizi, dove prevalgono nettamente le piccole imprese, l'occupazione è molto più "femminilizzata" che nell'industria, che presenta invece maggiori dimensioni medie.

La formazione svolta nel 2008 in provincia ha impegnato mediamente i dipendenti per poco meno di una settimana lavorativa (4,5 giornate), con valori più elevati (di poco superiori alle 5 giornate) per le imprese con meno di 50 dipendenti e nei servizi.

I costi della formazione

Un'ultima ma non secondaria informazione si riferisce al costo della formazione: uno degli elementi più interessanti e allo stesso tempo più delicati riguarda infatti gli investimenti sostenuti dalle aziende per la propria attività formativa (restringendo il discorso alla formazione in senso stretto, ovvero ai corsi interni ed esterni), fondamentale per misurare concretamente l'entità dell'impegno profuso dalle imprese per favorire l'aggiornamento e la crescita professionale dei lavoratori.

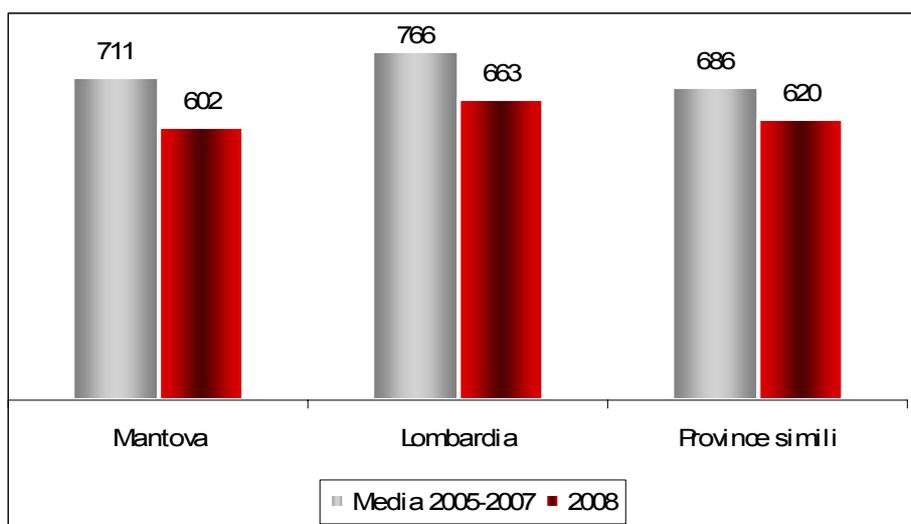
Per questo aspetto, un ruolo positivo potrebbe aver giocato anche l'aumento (segnalato dagli ultimi dati Isfol-Ministero del Lavoro disponibili) del numero delle aziende che aderiscono ai Fondi Paritetici Interprofessionali, favorendo appunto un incremento delle risorse disponibili per la formazione.

Il costo medio sostenuto dalle imprese mantovane nel 2008 per la formazione di ciascun dipendente è stato pari a circa 600 euro, un valore in diminuzione rispetto alla media del triennio precedente (711 euro medi) e che passa da poco meno di 400 euro nelle imprese fino a 50 dipendenti a 670 euro nella classe 50-249 e a 750 nelle imprese con almeno 250 dipendenti. In Lombardia e nelle province simili le imprese di minori dimensioni spendono mediamente il 20% in più che a Mantova (circa 500 euro in entrambi i casi), mentre nelle grandi imprese i costi sono sostanzialmente allineati.

La diminuzione della spesa per la formazione rispetto al triennio precedente (che si riscontra anche in Lombardia e nelle "province di media impresa a prevalenza industriale") potrebbe essere dovuta alle minori disponibilità finanziarie causate dalla crisi, ma potrebbe anche riflettere – dato il più elevato numero di dipendenti formati nell'ultimo anno – un minore "costo medio" della formazione.

Peraltro, è frequente, quando si tratta di ridurre i costi, intervenire in primo luogo sulle spese per la formazione. Scegliere però di continuare a fare formazione anche in tempi difficili, pur con tutte le incertezze del caso, potrebbe rendere in grado l'azienda, grazie anche alle maggiori capacità del personale, di affrontare meglio la crisi.

Costo della formazione (euro per dipendente che ha partecipato a corsi di formazione)



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

In conclusione, gli andamenti positivi della formazione continua sono da collegare ad una sempre più elevata attenzione prestata dalle imprese al miglioramento professionale delle risorse umane ed al livello di qualificazione delle nuove assunzioni. Del resto, è fuor di dubbio che la formazione rappresenti una risorsa preziosa sia per i lavoratori che per l'impresa. Per i primi, i benefici possono consistere in un aumento dell'occupabilità, in un possibile avanzamento di carriera e di miglioramento delle attività svolte, nonché in un eventuale aumento retributivo. Inoltre, nel contesto attuale, la formazione appare un fattore strategico, con una valenza di "leva motivazionale": accanto alla stabilità del rapporto, infatti, assume un'importanza crescente la qualità del lavoro svolto, indicando la formazione come un fattore motivante che può incidere notevolmente anche sulla valutazione, da parte dei lavoratori, della propria condizione occupazionale, nonché sulle scelte professionali. Ciò vale soprattutto per i lavori con contratti "non standard", per i quali la possibilità di essere formati e mantenersi aggiornati può costituire un elemento decisivo. L'impresa, d'altro canto, ha la possibilità, attraverso la formazione, di disporre di personale più qualificato, adattabile alle diverse esigenze organizzative, autonomo ed in grado di intervenire meglio nella soluzione dei problemi aziendali. La principale finalità che spinge le imprese a ricorrere alla leva formativa rimane, infatti, quella dell'aggiornamento del personale, da intendere essenzialmente come necessità di adeguamento rispetto ad innovazioni (nel processo produttivo o nel servizio) introdotte nell'attività già svolta. Ciò richiede di formare nuove figure e/o di far acquisire nuove competenze ai lavoratori. D'altronde, allo stato attuale la formazione è prevalentemente contestuale o successiva all'introduzione di un'innovazione, mentre difficilmente riesce a cogliere in anticipo "fabbisogni latenti", fungendo così da fattore generatore di cambiamento.

4.2 I tirocini attivati nel 2008 dalle imprese

Nel campo della formazione, uno dei temi che assume rilevanza strategica è quello dei tirocini o stage formativi e di orientamento presso le imprese.

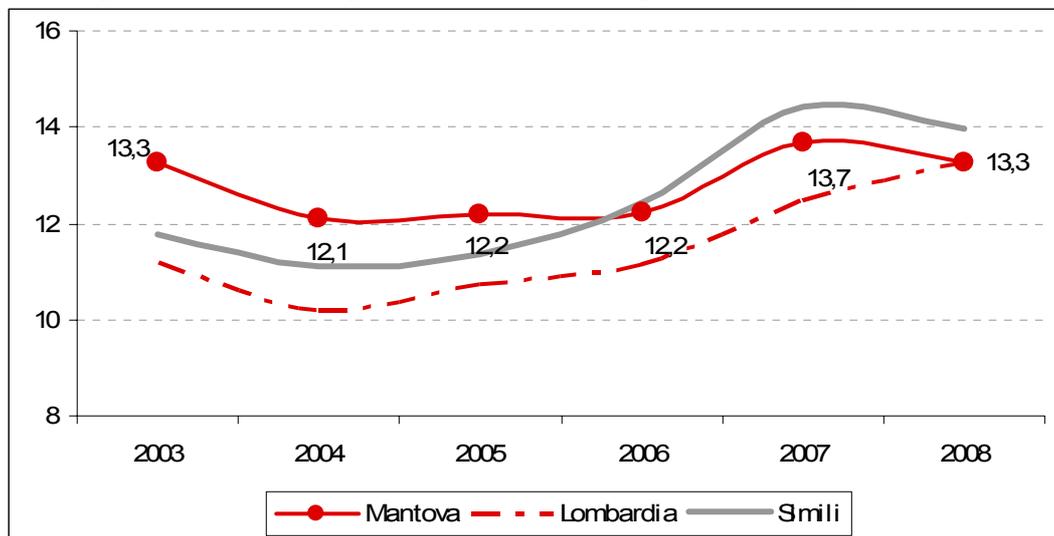
Secondo la normativa vigente (Legge 196/97 e relativo Decreto Legislativo attuativo 142/98, sostanzialmente non modificati dalla successiva “Riforma Biagi”), il tirocinio o stage è un’esperienza formativa di tempo limitato, che non costituisce rapporto di lavoro, finalizzata alla creazione di momenti di alternanza scuola-lavoro.

Il tirocinio o stage vuole favorire l’acquisizione di competenze spendibili sul mercato del lavoro e agevolare le scelte professionali dei giovani. Questo può essere svolto presso strutture pubbliche o private, ed è rivolto a soggetti che hanno assolto l’obbligo scolastico e stanno seguendo un percorso formativo presso scuole superiori, università o centri di formazione professionale.

E’ da notare come il Sistema Informativo Excelsior sia al momento (seppure limitatamente al panorama delle imprese private) la più ampia e completa fonte di dati statistici su questo tema per la totalità dei settori, delle classi dimensionali e del territorio nazionale. Nel corso del 2008, i tirocini e gli stage attivati dalle imprese con dipendenti sono stati, in provincia di Mantova, circa 2.000, con un significativo incremento rispetto al 2006 (1.580) e al 2007 (1.740). Ciò può essere letto come un segno inequivocabile di un interesse crescente delle aziende per queste forme di inserimento dei giovani nella realtà lavorativa, che consente all’impresa di assumere un ruolo attivo nei percorsi formativi offerti dal mondo della scuola, dell’università e della formazione professionale.

A questo incremento di tirocini non corrisponde tuttavia un incremento della quota di imprese che li hanno attivati, che a Mantova da diversi anni oscilla attorno al 13% del totale. In Lombardia e nelle province “simili” tale quota tende invece a crescere nel tempo, diventando nel 2008 uguale o leggermente superiore al valore mantovano.

Imprese che hanno ospitato tirocinanti e stagisti (% sulle imprese totali)

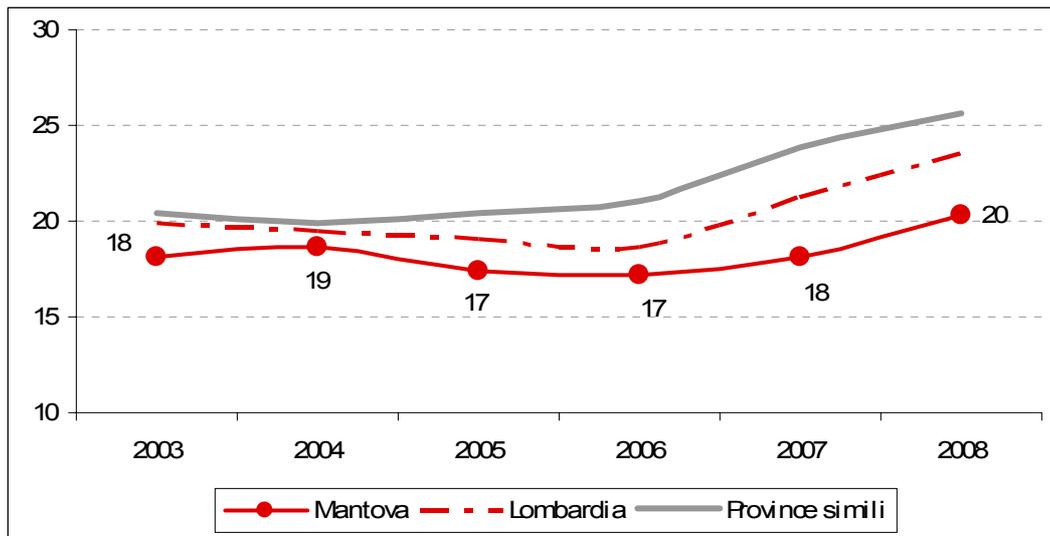


Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Ovviamente, anche in questo caso la quota aumenta notevolmente al crescere della classe dimensionale: in tutti gli ambiti territoriali, sette imprese con almeno 250 dipendenti su dieci hanno ospitato tirocinanti e stagisti nel 2008. A fronte della

stabilità della quota di imprese “con tirocini”, l’aumento degli stessi ha determinato un aumento del numero di tirocinanti per impresa e di tirocinanti ogni 1.000 dipendenti, indicatore che a Mantova resta peraltro inferiore rispetto agli altri ambiti. Ipotizzando un analogo interesse da parte delle imprese, quanto osservato potrebbe indicare una maggiore difficoltà a attivare tirocini e stage a livello locale, aspetto che sarebbe interessante approfondire proprio nell’ottica di favorire lo sviluppo di questo “canale” di collegamento tra scuola e lavoro.

Numero di tirocinanti ogni 1.000 dipendenti



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

4.3 La formazione in entrata

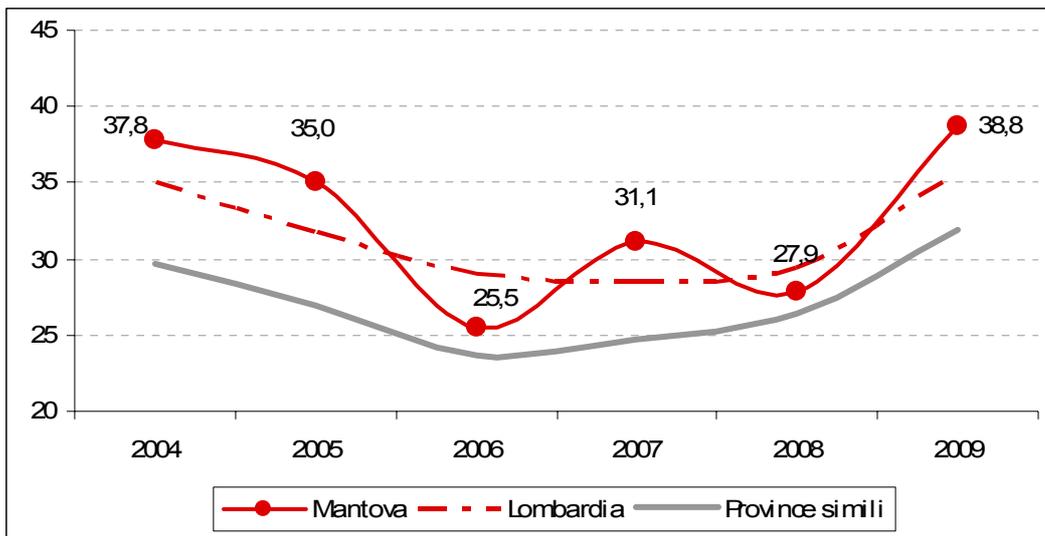
Un ulteriore elemento qualitativo che emerge dal Sistema Informativo Excelsior riguarda la sempre più diffusa necessità di formazione post-assunzione delle figure professionali inserite in organico, riconducibile ad un *gap* forse crescente tra ciò che vorrebbero gli imprenditori e l’offerta scolastico-formativa. Non a caso, per il 2009 le imprese mantovane dichiarano che per quasi il 90% delle persone da assumere occorrerà un’ulteriore formazione, in affiancamento oppure tramite attività corsuali interne o esterne all’azienda. Il versante aziendale, in tal modo, esprime, da un lato, un forte elemento di “criticità” (rappresentato dalla percezione di un’inadeguatezza della preparazione dei giovani in uscita dai percorsi formativi) e, dall’altro lato, la disponibilità ad investire per integrare il bagaglio conoscitivo degli stessi con una specifica formazione aggiuntiva e più mirata.

Tralasciando però l’affiancamento (essendo una modalità normalmente seguita dalla maggior parte delle imprese) si è voluto focalizzare l’attenzione sulla formazione da svolgersi con specifici corsi interni o esterni, ben più impegnativa per le imprese stesse anche (ma non solo) dal punto di vista economico.

Dopo i valori elevati registrati nel 2004-2005, in provincia di Mantova la quota di neoassunti con necessità di ulteriore formazione con corsi ha oscillato, tra il 2006 e il 2008, tra il 25 e il 30% del totale, e solo nell’ultimo anno fa registrare una forte

ripresa, arrivando a sfiorare il 39% del totale. A livello regionale e per la media delle province simili l'andamento del fenomeno risulta invece più regolare, e in ripresa già dal 2007-2008. Nel 2009, il valore relativo alla provincia risulta tuttavia più elevato della media regionale e delle province simili.

*Neoassunti per cui è prevista la partecipazione a corsi di formazione
(quota % sulle assunzioni totali)*

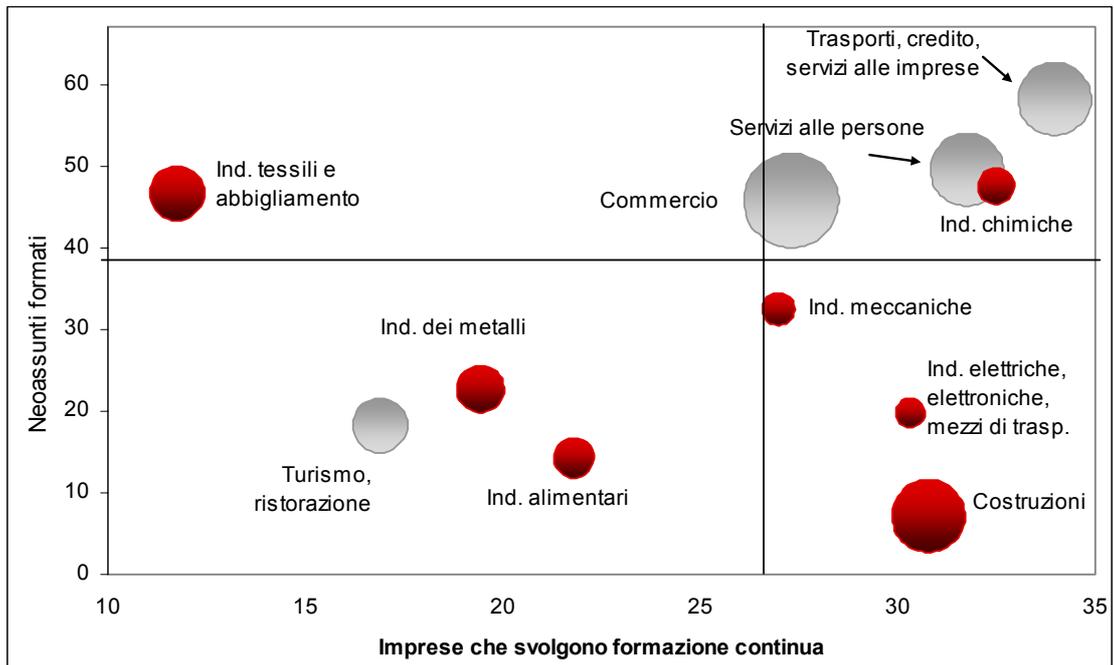


Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

In precedenza si è osservato come i settori più attivi nella formazione continua siano le industrie chimiche, il settore dei trasporti-credito-servizi alle imprese e i servizi alle persone. Il grafico successivo indaga la relazione tra la quota di imprese che hanno fatto formazione ai propri dipendenti nel 2008 e la quota di dipendenti in entrata nel 2009 per i quali siano state indicate necessità di formazione con corsi specifici. Si tratta quindi di due variabili di natura diversa, ma entrambe riferite all'aspetto della formazione svolta dalle imprese.

Lo schema esplicita – pur con qualche eccezione – una correlazione positiva tra le variabili considerate e fa emergere i settori appena citati, con l'aggiunta del commercio, come quelli maggiormente interessati anche a una ulteriore formazione del personale in entrata.

Imprese che svolgono formazione continua (2008) e neoassunti che parteciperanno a corsi di formazione (2009), Mantova (% sul totale)



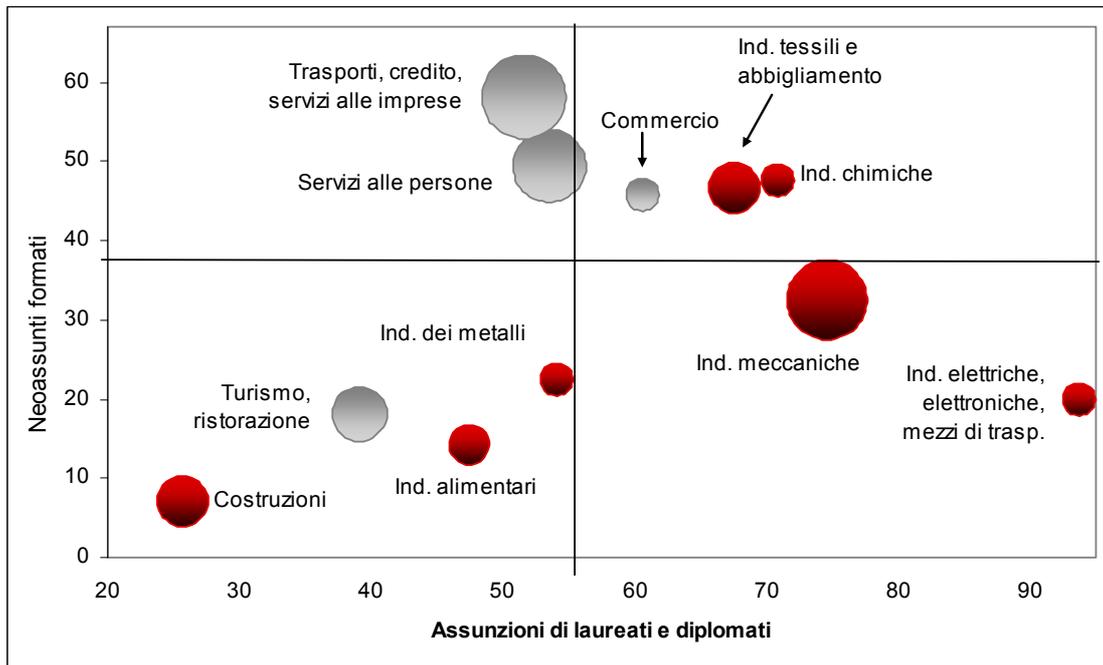
Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Solo in tre casi la relazione indagata “non vale”. Le industrie elettroniche e dei mezzi di trasporto, e soprattutto le costruzioni, non sembrano orientate a richiedere ulteriore formazione ai neoassunti, puntando soprattutto sull’inserimento di persone con esperienza. Diverso è il caso del tessile-abbigliamento, in cui la formazione continua è rarefatta e richiede parimenti personale con esperienza in tre quarti dei casi, ma al tempo stesso prevede di far seguire specifici corsi a circa metà del personale in entrata.

Inoltre, la formazione in entrata è spesso collegata al tipo di profilo e al livello di istruzione conseguito; in generale, più alto è il livello di istruzione, più diffuse sono le necessità di ulteriore formazione.

In effetti, anche per la provincia di Mantova, le esigenze di formazione *post-entry* risultano correlate con la quota dei laureati e dei diplomati sul totale delle assunzioni, con la sola eccezione delle industrie elettroniche e dei mezzi di trasporto, per le quali le necessità formative non sembrano molto elevate nonostante la marcata richiesta di persone con livello di istruzione medio-alto, probabilmente sempre in ragione dell’elevata richiesta di esperienza pregressa (tre quarti del totale delle assunzioni previste) da parte del settore.

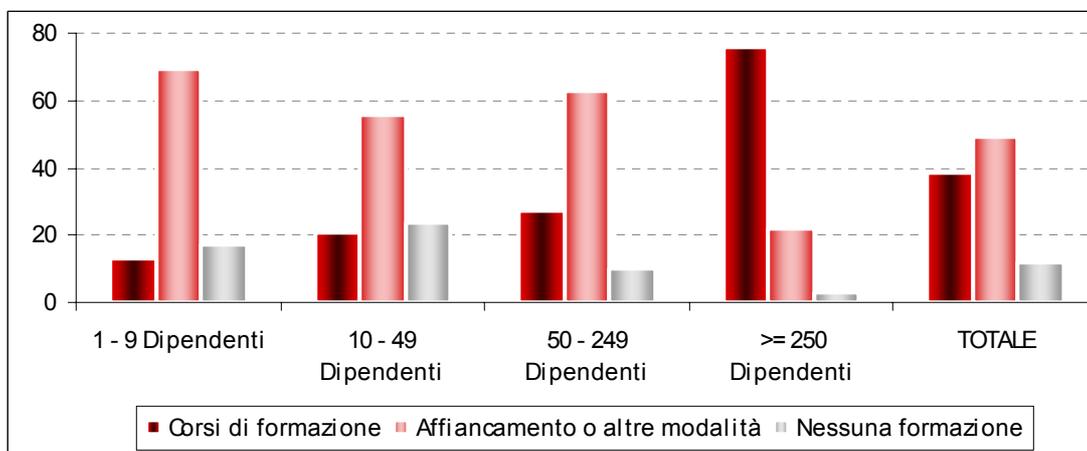
Neoassunti che parteciperanno a corsi di formazione e assunzioni di laureati e diplomati, Mantova, 2009 (% sulle assunzioni totali)



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Infine, sotto l'aspetto dimensionale, si può osservare la netta prevalenza dell'affiancamento tra le modalità di formazione dei neoassunti nelle imprese con meno di 250 dipendenti e della modalità più strutturata (corsi) oltre tale soglia, dove si riduce ai minimi termini anche la quota di imprese che non sono intenzionate a svolgere alcuna formazione. Un andamento del tutto analogo mostrano i dati lombardi e quelli relativi alla media delle province simili.

Modalità di formazione dei neoassunti per classe dimensionale, Mantova, 2009 (quota % sulle assunzioni totali)



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

5 LE PROFESSIONI RICHIESTE IN TEMPI DI CRISI

In quest'ultimo capitolo si presenta la domanda di lavoro espressa dalle imprese mantovane secondo la fondamentale angolazione delle figure professionali. Come noto, il tema delle professioni rappresenta uno degli aspetti fondamentali e peculiari del Sistema Informativo Excelsior, insieme alla disaggregazione delle assunzioni previste per livello di istruzione e titolo di studio specifico.

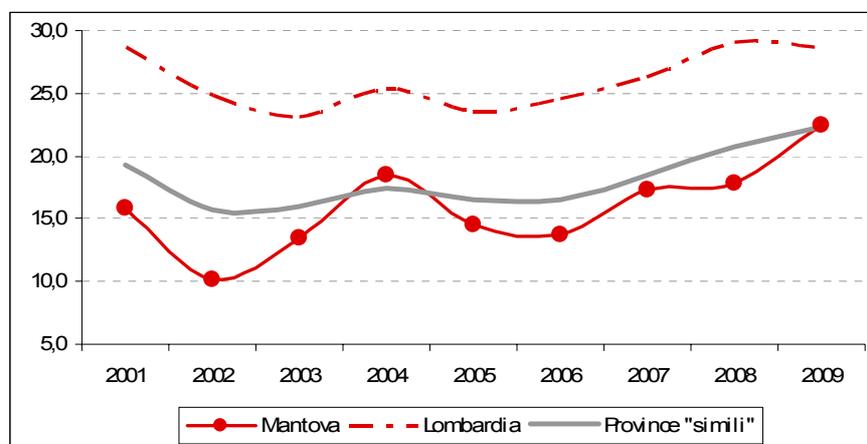
Come anticipato, la riduzione del numero di assunzioni previste nel 2009 ha determinato effetti importanti anche sulla loro struttura professionale.

Al di là dell'impatto di una fase congiunturale particolarmente negativa e diffusa, emergono sotto questo aspetto alcuni fenomeni pienamente coerenti con gli andamenti del recente passato e con la contestuale tendenza all'innalzamento del livello di istruzione richiesto. Emerge infatti un graduale miglioramento del profilo qualitativo della struttura occupazionale, a testimonianza della volontà strategica delle imprese locali di disporre di un "capitale umano" più preparato e in grado di sostenere un maggiore sforzo competitivo.

Pur in un contesto di netto ridimensionamento in termini assoluti delle assunzioni previste per il 2009, si evidenzia infatti una crescita relativa delle entrate di figure professionali maggiormente qualificate. Negli ultimi quattro anni, le figure *high skill* (si ricorda che con questo termine ci si riferisce ai dirigenti, alle professioni specialistiche e ai tecnici) sono passate dal 14,5 al 22,5% delle assunzioni programmate dalle imprese, mentre gli impiegati e le professioni commerciali e dei servizi sono passate dal 34 al 40% del totale. Non solo in termini assoluti ma anche in termini relativi, decrescono invece in misura considerevole gli operai, gli assemblatori e i conduttori di impianti, che passano dal 38% al 25% delle entrate totali nello stesso intervallo di tempo. Si riduce, ma in misura più contenuta, anche la richiesta di personale non qualificato (dal 14% circa nel 2004 al 12% attuale).

Le strategie di riposizionamento di mercato delle imprese locali, come nel resto del paese, continuano dunque ad assegnare un ruolo centrale al profilo del capitale umano, ancor più in una fase economica delicata come quella attuale.

Assunzioni previste di profili high skill (quota % sulle assunzioni totali)



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Il confronto con gli altri ambiti territoriali mostra che la quota di assunzioni previste nell'area mantovana di personale *high skill* sul totale, in netta crescita nell'ultimo anno, resta ancora largamente inferiore alla media lombarda, ma arriva ad eguagliare la media delle "province di media impresa a prevalenza industriale".

Vale la pena accennare al fatto che la media regionale si è mantenuta sugli elevati livelli del 2008 (29% circa di figure *high skill* sul totale), ma senza ulteriori incrementi, a causa delle riduzioni avvenute a Varese (-4 punti percentuali), Milano e Cremona (-2 punti). Tra le altre province lombarde, Mantova è quella che presenta l'incremento più rilevante (+5 punti), seguita da Como (+4).

Uno sguardo ai dati dettagliati per classe dimensionale delle imprese evidenzia che in ambito locale la quota di profili *high skill* risulta sensibilmente più elevata al di sotto dei 250 dipendenti. In effetti, forse per la diversa distribuzione settoriale, nelle grandi imprese mantovane la richiesta di figure più qualificate si limita al 16% del totale delle assunzioni, contro il 20% nella media delle province simili e il 30% in Lombardia.

Come per i livelli di istruzione, la dinamica osservata nell'ultimo anno si innesta in una tendenza di medio periodo già chiaramente improntata a un deciso innalzamento della struttura della domanda di lavoro per grandi gruppi professionali, sia per i dipendenti – per i quali si sono già evidenziati i mutamenti di medio periodo - che per i collaboratori.

Tra questi ultimi, le figure *high skill* accrescono la loro quota sul totale dal 62% nel 2006 al 70% nel 2009. Nello stesso tempo, aumenta la quota delle professioni operaie, che passa dal 15 al 21%, ma con oscillazioni consistenti da un anno all'altro, mentre tendono a scomparire le professioni non qualificate.

Assunzioni previste per grande gruppo professionale, Mantova (valori %)

	Valori %			
	2006	2007	2008	2009
Dirigenti e specialisti	2,7	2,1	2,4	2,6
Professioni tecniche	11,0	15,2	15,4	19,9
Impiegati	12,1	9,2	9,9	11,9
Professioni commerciali e dei servizi	18,6	20,0	18,6	28,3
Operai specializzati	21,8	21,2	22,3	14,8
Conduttori di impianti e macchinari	19,2	19,9	18,9	10,4
Professioni non qualificate	14,6	12,4	12,5	12,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Assunzioni previste (valore assoluto)</i>	<i>5.020</i>	<i>5.820</i>	<i>6.460</i>	<i>3.600</i>

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Entrate previste di collaboratori a progetto per grande gruppo professionale, Mantova (valori %)

	Valori %			
	2006	2007	2008	2009
Dirigenti e specialisti	29,6	18,9	18,3	13,8
Professioni tecniche	32,6	62,6	35,1	56,5
Impiegati	5,8	5,3	8,3	4,1
Professioni commerciali e dei servizi	7,5	4,1	18,0	3,7
Operai specializzati	12,3	3,4	9,9	18,0
Conduttori di impianti e macchinari	2,5	1,9	6,5	2,9
Professioni non qualificate	9,6	3,8	4,0	1,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Assunzioni previste (valore assoluto)</i>	<i>1.180</i>	<i>1.280</i>	<i>1.080</i>	<i>920</i>

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

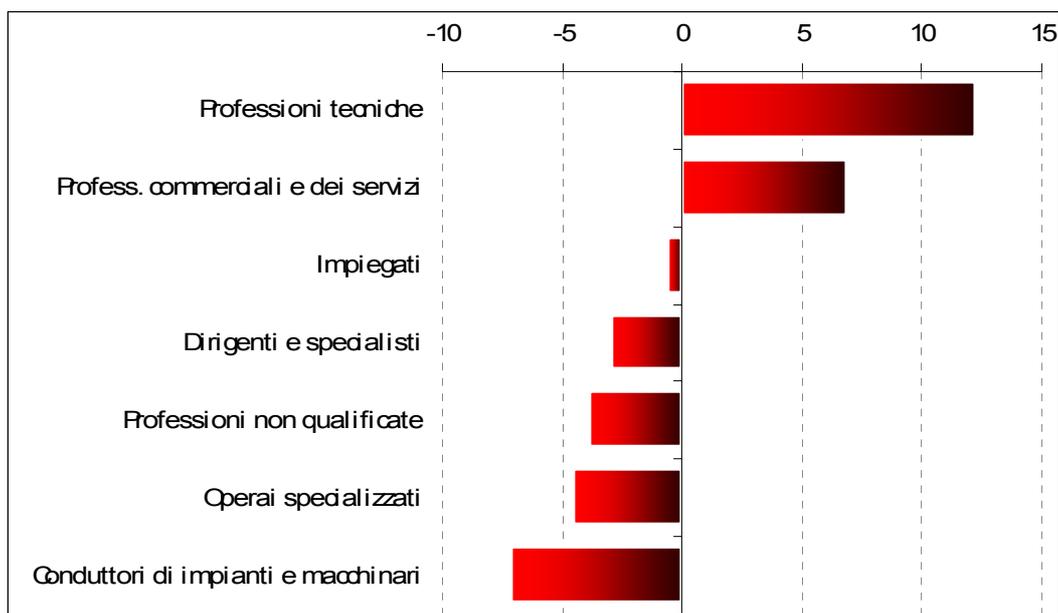
Assunzioni di dipendenti e entrate di collaboratori previste per grande gruppo professionale, Mantova (valori %)

	Valori %			
	2006	2007	2008	2009
Dirigenti e specialisti	7,8	5,2	4,7	4,9
Professioni tecniche	15,1	23,7	18,2	27,4
Impiegati	10,9	8,5	9,7	10,3
Professioni commerciali e dei servizi	16,5	17,1	18,5	23,3
Operai specializzati	20,0	17,9	20,5	15,5
Conduttori di impianti e macchinari	16,0	16,6	17,1	8,8
Professioni non qualificate	13,7	10,9	11,3	9,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Assunzioni previste (valore assoluto)</i>	<i>6.200</i>	<i>7.100</i>	<i>7.540</i>	<i>4.530</i>

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

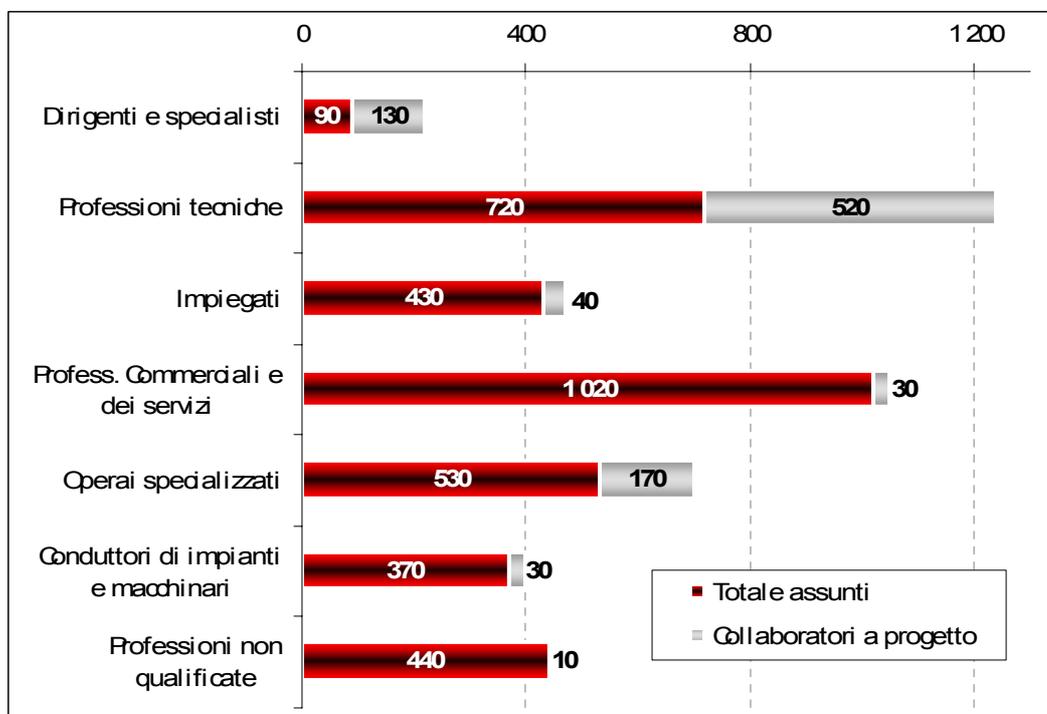
Nel complesso, ossia considerando dipendenti e collaboratori nel loro insieme, si rileva una tendenza di medio periodo in cui, come mostra il grafico successivo, si presenta in forte aumento la quota delle professioni tecniche (+12 punti), seguite dalle professioni commerciali e dei servizi (+7 punti). La quota degli impiegati si mantiene stabile, mentre tutti gli altri gruppi perdono terreno, da un minimo di -3 punti per i dirigenti e gli specialisti al massimo di -7 punti per i conduttori di impianti e macchinari.

Variatione della struttura per grande gruppo professionale delle assunzioni di dipendenti e delle entrate di collaboratori a progetto, Mantova, 2006-2009 (valori %)



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Assunzioni di dipendenti e entrate di collaboratori a progetto previste per grande gruppo professionale, Mantova, 2009

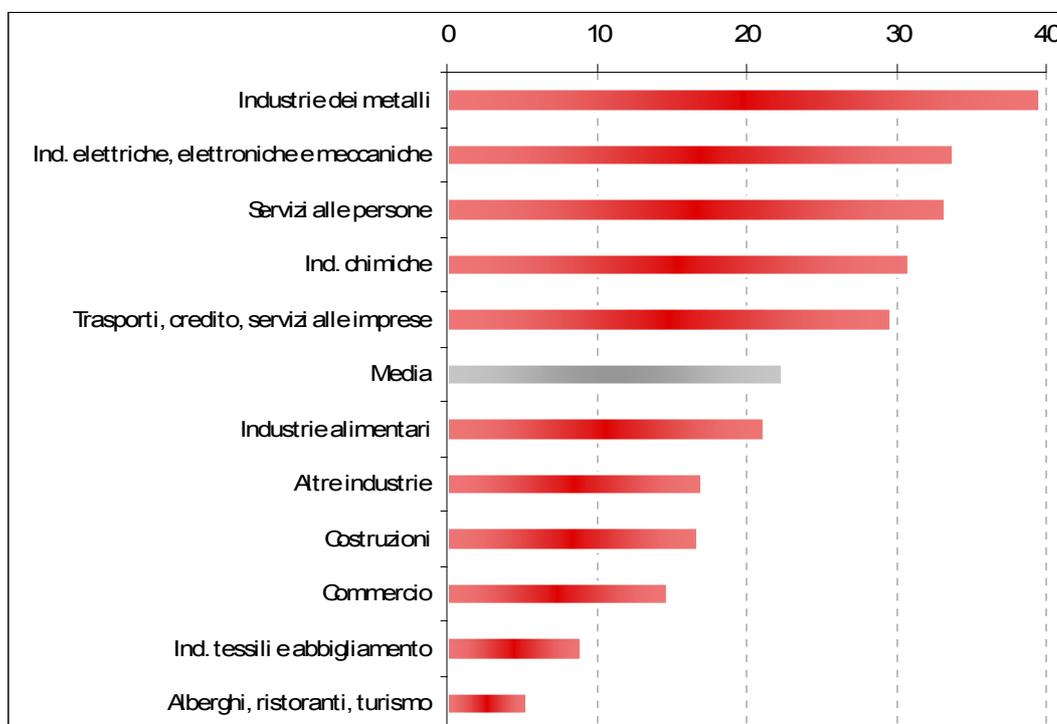


Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Dal punto di vista settoriale, i comparti che richiedono una quota maggiore di professioni *high skill* (sempre considerando sia le assunzioni che le collaborazioni previste) sono i servizi alle persone (54%), la chimica (48%), le industrie dei metalli (44%), le industrie elettriche, elettroniche e meccaniche (42%) e i trasporti-credito-servizi alle imprese (39%). La graduatoria si chiude invece con il turismo, il “sistema moda” e le costruzioni.

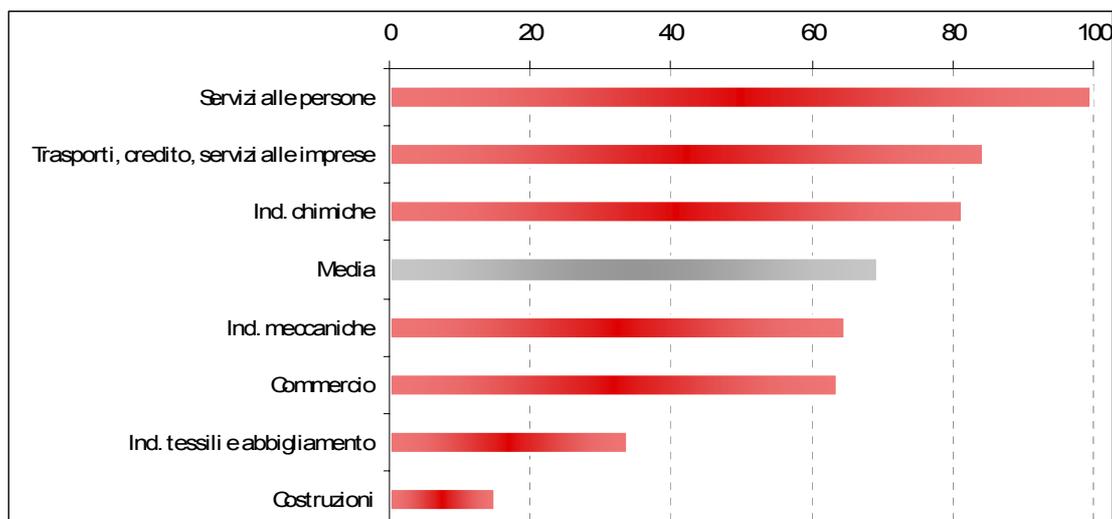
Il turismo e le costruzioni sono anche i comparti con la minore quota di laureati e diplomati, il tessile-abbigliamento figura invece tra i settori con i maggiori fabbisogni formativi. Ciò sembra indicare che, più di quanto avvenga nel resto dell’industria, nel “sistema moda” venga richiesto un livello di istruzione più elevato alle figure operaie e a quelle intermedie.

Assunzioni previste di personale high skill per settore, Mantova, 2009 (quota % sulle assunzioni totali)



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

*Entrate previste di collaboratori a progetto high skill per settore, Mantova, 2009
(quota % sui collaboratori totali)*



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

In questa seconda parte del capitolo si esaminano, limitatamente al personale dipendente, le principali professioni richieste nel 2009, al massimo livello di dettaglio¹⁸.

Tra le professioni high skill prevalgono nettamente i contabili (320 assunzioni previste nel 2009, in aumento rispetto alla media del triennio precedente), tipiche professioni trasversali a tutti i settori per le quali le imprese non hanno indicato alcun problema di reperimento e richiedono in gran parte dei casi il diploma amministrativo-commerciale o la laurea ad indirizzo economico-statistico.

Tra le altre, si segnala una significativa flessione solo per i tecnici informatici, che al tempo stesso sono però i più difficili da reperire. Secondo quanto indicato dalle imprese, le ragioni di tale difficoltà sono da attribuire sia a una scarsa presenza di queste figure con formazione specifica (diploma o laurea ad indirizzo informatico), sia a un'elevata concorrenza tra le imprese per "accaparrarsi" i profili più qualificati.

Le altre figure difficili da trovare sono i disegnatori industriali, gli infermieri e in parte anche gli insegnanti di sostegno.

¹⁸ Tale livello corrisponde alle 4 cifre della classificazione delle professioni ISTAT 2001, utilizzata da Excelsior.

Le professioni high skill più richieste in provincia di Mantova

	Media 2006-2008		2009	
	Assunzioni (v.a.)	di cui: difficili da reperire (%)	Assunzioni (v.a.)	di cui: difficili da reperire (%)
Totale professioni high-skill	910	31	810	25
<i>di cui:</i>				
Contabili ed assimilati	260	14,4	320	7,8
Disegnatori industriali ed assimilati	70	23,0	70	53,5
Tecnici della vendita e della distribuzione	90	22,1	70	25,7
Tecnici informatici	80	47,3	40	90,5
Insegnanti di sostegno e in scuole speciali	50	58,9	40	37,1
Specialisti nei rapporti con il mercato	20	43,5	30	18,5
Tecnici delle costruzioni civili ed assimilati	30	20,5	30	11,1
Infermieri ed assimilati	20	93,8	30	55,6

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Nel gruppo delle professioni intermedie emergono i commessi di negozio (480 assunzioni previste, in aumento rispetto al 2008). Seguono le professioni qualificate nei servizi sanitari, con circa 200 assunzioni previste (caratterizzate anch'esse da una domanda in aumento e da una difficoltà di reperimento molto elevata, che si estende a tre quarti delle figure), i camerieri e i magazzinieri. L'unico caso di netta diminuzione del numero di assunzioni previste si riferisce agli sportellisti bancari, mentre tra le professioni "minori" (cioè meno richieste) risultano in aumento gli aiuto contabili e il personale addetto agli affari generali.

Le professioni intermedie (impiegati e professioni commerciali e dei servizi) più richieste in provincia di Mantova

	Media 2006-2008		2009	
	Assunzioni (v.a.)	di cui: difficili da reperire (%)	Assunzioni (v.a.)	di cui: difficili da reperire (%)
Totale professioni intermedie	1.670	35,7	1.450	22,9
<i>di cui:</i>				
Commessi e assimilati	410	21,8	480	6,0
Professioni qualificate nei servizi sanitari	140	66,9	190	77,2
Camerieri ed assimilati	190	43,6	170	33,1
Addetti alla gestione dei magazzini	200	28,6	160	33,5
Personale di segreteria	100	10,0	80	1,2
Aiuto contabili e assimilati	20	39,4	60	16,4
Baristi e assimilati	40	30,5	50	0,0
Addetti allo sportello bancario	120	22,6	50	2,1
Parrucchieri, estetisti ed assimilati	70	86,6	50	0,0
Personale addetto agli affari generali	20	15,3	40	0,0
Operatori di call center	20	8,9	30	7,1
Addetti alla vendita all'ingrosso	30	42,4	30	15,4

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

L'ultimo raggruppamento comprende le professioni operaie, per le quali si registra un marcato ridimensionamento del numero di assunzioni previste, che passano da 2.100 unità nella media 2006-2008 a poco più di 900 nel 2009. Su queste si è quindi scaricato gran parte dell'impatto della crisi, con particolare riguardo ai camionisti, ai montatori di carpenteria metallica, ai sarti e tagliatori artigianali, ai saldatori, agli addetti a telai meccanici per la tessitura e la maglieria e ai tessitori e maglieristi. Per le figure indicate (alcune delle quali non comprese nella tabella perché ridottesì ai minimi termini) la flessione rispetto alla media del triennio precedente raggiunge l'80%.

A conferma del "rimescolamento" indotto dalla crisi, vi sono però anche professioni con previsioni di assunzione tendenzialmente stabili o perfino in aumento. Tra queste ultime si possono annoverare soltanto i pasticciieri, gelatai e conservieri artigianali e i pittori, stuccatori, laccatori e decoratori.

E' ovvio che in questa situazione le difficoltà di reperimento relative agli operai sono molto diminuite. Alcune di queste figure restano comunque piuttosto difficili da reclutare, in particolare i muratori, gli installatori e riparatori di apparati elettrici ed elettromeccanici e i già citati pittori, stuccatori, laccatori e decoratori.

Le professioni operaie più richieste in provincia di Mantova

	Media 2006-2008		2009	
	Assunzioni (v.a.)	di cui: difficili da reperire (%)	Assunzioni (v.a.)	di cui: difficili da reperire (%)
Totale professioni operaie	2.100	34,2	910	25,9
<i>di cui:</i>				
Addetti a macchine confezionatrici (prod. ind.)	80	11,4	90	3,5
Muratori	140	63,0	80	77,5
Elettricisti	80	42,6	70	2,8
Idraulici e posatori di tubazioni	50	30,7	60	0,0
Installatori e riparatori di app. elettromeccanici	40	42,2	50	90,2
Conduttori di mezzi pesanti e camion	250	23,4	40	13,5
Conduttori di catene di montaggio automatizzate	50	0,0	40	0,0
Montatori di carpenteria metallica	120	30,1	30	20,6
Pasticciieri, gelatai e conservieri artigianali	--	--	30	18,2
Pittori, stuccatori, laccatori e decoratori	--	--	30	100,0
Sarti artigianali e modellisti	80	42,1	30	26,7
Macellai, pesciaioli ed assimilati	60	26,7	30	6,9

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

6 CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Quali sono, alla fine di questo percorso di analisi della domanda di lavoro, i punti che vale la pena sottolineare?

Come si è detto, il lento miglioramento dei dati macroeconomici non viene ancora confermato dalla percezione espressa dalle imprese, soprattutto dalle piccole, per molte delle quali la situazione sembra farsi ancora più difficile, e ci vorrà ancora del tempo prima di vedere “la fine del tunnel”. Il riflesso immediato è la riduzione dell’occupazione e l’aumento del tasso di disoccupazione provinciale, che è stato stimato attorno al 5,8% a fine 2009.

Da parte loro, le imprese stanno facendo il possibile. Cercano nuovi sbocchi di mercato e nuovi canali di finanziamento, sviluppano innovazioni. Sul versante dell’impiego delle risorse lavorative emergono alcune principali tendenze:

- quasi metà delle assunzioni previste sono volte alla sola sostituzione di personale in uscita;
- cresce l’interesse per l’apprendistato, cioè per la formazione *on the job* di persone più giovani;
- si rileva un maggiore orientamento ad assumere personale con una precedente esperienza lavorativa, che sembra riflettere una sempre più elevata attenzione alle competenze (non solo “formali”) possedute dai lavoratori.

La scelta, da parte delle imprese mantovane, dell’investimento in capitale umano quale modalità per fronteggiare la crisi emerge in particolare:

- dall’aumento delle richieste di diverse figure professionali *high skill*;
- dal netto incremento della quota di assunzioni rivolte a personale con livello di istruzione medio–alto (laureati e soprattutto diplomati, questi ultimi sempre più associati anche a profili operai, chiamati a gestire impianti di una certa complessità tecnologica);
- dalla crescente diffusione della formazione continua e della formazione rivolta ai neoassunti.

In questo modo le imprese contribuiscono attivamente a sopperire alle carenze del sistema formativo e ad accrescere il livello complessivo di conoscenza e di *skill* del territorio. E’ certamente opportuno, per gli attori pubblici locali, sostenere questo sforzo, come già succede ad esempio, in primo luogo da parte del sistema camerale, per il processo di internazionalizzazione. Un paio di indicazioni operative in questa direzione potrebbero essere:

- un confronto con le imprese per individuare le possibili modalità per migliorare la connessione tra il sistema produttivo e il sistema della formazione professionale;
- favorire lo sviluppo dei tirocini e degli stage presso le imprese durante il percorso formativo post-obbligo, valutando possibili agevolazioni all’inserimento in azienda.

7 TAVOLE STATISTICHE¹⁹

Tavola 1	Movimenti e tassi previsti per il 2009, per settore di attività e classe dimensionale - Provincia di Mantova
Tavola 2	Assunzioni non stagionali previste, per macrosettore di attività e classe dimensionale - Provincia di Mantova
Tavola 3	Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2009 per gruppi professionali, settore di attività e classe dimensionale - Provincia di Mantova
Tavola 4	Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2008 e per il 2009 per gruppi professionali, professioni più richieste di ciascun gruppo e principali caratteristiche - Provincia di Mantova
Tavola 5	Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2009 secondo il livello di istruzione segnalato, la durata di esperienza specifica richiesta e il livello formativo equivalente - Provincia di Mantova
Tavola 6	Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2009 per settore di attività e classe dimensionale, secondo il livello di istruzione segnalato e secondo il livello formativo equivalente - Provincia di Mantova
Tavola 7	Assunzioni non stagionali di personale immigrato sul totale, per macrosettore e classe dimensionale - valori massimi - (quota % sul totale) - Provincia di Mantova
Tavola 8	Assunzioni non stagionali con meno di 30 anni sul totale, per macrosettore di attività e classe dimensionale (quota % sul totale) - Provincia di Mantova
Tavola 9	Utilizzo previsto nel 2009 di collaboratori a progetto in senso stretto per livello di istruzione, per settore di attività e classe dimensionale - Provincia di Mantova

¹⁹ La serie completa delle tavole è scaricabile dal sito <http://www.mn.camcom.it> nella sezione Informazione Economica

Tavola 1
Movimenti e tassi previsti per il 2009, per settore di attività e classe dimensionale

Provincia di Mantova

	Movimenti previsti nel 2009* (v.a.)			Tassi previsti nel 2009		
	Entrate	Uscite	Saldo	Entrata	Uscita	Saldo
TOTALE	4.190	5.740	-1.550	4,3	5,9	-1,6
INDUSTRIA	1.550	2.750	-1.200	2,7	4,8	-2,1
Industrie alimentari e delle bevande	360	420	-60	6,0	6,9	-0,9
Industrie tessili e dell'abbigliamento	280	750	-460	2,4	6,3	-3,9
Industrie dei metalli	110	270	-160	1,5	3,6	-2,1
Fabbricazione macchinari industriali ed elettrodomestici	130	190	-60	1,9	2,8	-0,9
Macchine elettriche ed elettroniche, mezzi di trasporto	110	250	-140	2,3	5,0	-2,8
Industrie chimiche e della plastica, lav.minerali, energia	130	340	-210	1,6	4,3	-2,7
Altre ind. (legno e mobili, carta e stampa, altri prod.)	120	210	-90	2,0	3,5	-1,5
Costruzioni	300	330	-30	4,7	5,2	-0,5
SERVIZI	2.650	2.990	-350	6,7	7,6	-0,9
Commercio al dettaglio e all'ingrosso; riparazioni	850	770	90	6,5	5,9	0,7
Alberghi, ristoranti, servizi di ristorazione e serv.turistici	420	500	-80	11,9	14,2	-2,3
Trasporti, credito, assicurazioni e servizi alle imprese	810	1.160	-360	5,0	7,1	-2,2
Altri servizi alle persone e alle imprese	570	560	0	8,5	8,4	0,0
CLASSE DIMENSIONALE						
1-9 dipendenti	1.470	1.820	-350	6,5	8,0	-1,5
10-49 dipendenti	650	950	-300	2,6	3,9	-1,2
50 dipendenti e oltre	2.070	2.970	-900	4,2	6,0	-1,8
LOMBARDIA	118.450	157.100	-38.650	4,6	6,1	-1,5
NORD OVEST	197.550	260.790	-63.240	5,1	6,7	-1,6
ITALIA	781.600	994.390	-212.790	6,8	8,7	-1,9

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

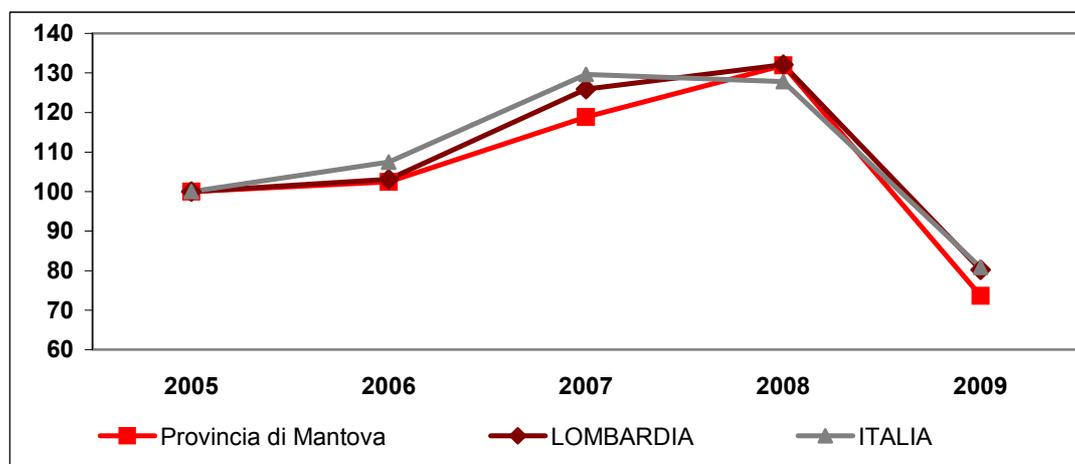
Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2009

Tavola 2**Assunzioni non stagionali previste, per macrosettore di attività e classe dimensionale**
(*)**Provincia di Mantova**

	2005	2006	2007	2008	2009
TOTALE PROVINCIA	4.900	5.020	5.820	6.460	3.600
<i>di cui: Artigianato</i>	<i>910</i>	<i>1.270</i>	<i>1.080</i>	<i>1.570</i>	<i>670</i>
SETTORE					
Industria in senso stretto	1.900	1.880	2.360	2.650	1.010
Costruzioni	360	410	390	590	300
Commercio	620	630	780	980	680
Altri servizi	2.020	2.100	2.290	2.240	1.610
CLASSE DIMENSIONALE					
1-9 dipendenti	1.440	1.850	1.690	2.390	1.320
10-49 dipendenti	1.010	800	1.190	1.140	560
50 dipendenti e oltre	2.440	2.370	2.940	2.930	1.720
LOMBARDIA	119.060	122.780	149.860	157.250	95.470
NORD OVEST	188.220	195.410	236.260	241.910	149.450
ITALIA	647.740	695.770	839.460	827.890	523.620

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

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2005-2009

Assunzioni non stagionali previste (numero indice 2005 = 100)

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2005-2009

Tavola 3

Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2009 per gruppi professionali, settore di attività e classe dimensionale

Provincia di Mantova

	Assunzioni								
	non stag. 2009 (v.a.)*	Dirigenti	Profess. intellett. e scientif.	Profes- sioni tecniche	Impiegati	Profess. commerc. e servizi	Operai specializ- zati	Condutt. impianti e macchine	Profes- sioni non qualificate
TOTALE	3.600	0,4	2,2	19,9	11,9	28,3	14,8	10,4	12,1
INDUSTRIA	1.310	0,5	3,6	17,8	5,8	9,7	35,6	24,0	2,9
Industrie alimentari e delle bevande	180	1,7	7,4	12,0	13,7	0,0	36,6	17,1	11,4
Industrie tessili e dell'abbigliamento	280	0,0	0,7	8,3	6,5	44,4	11,9	27,1	1,1
Industrie dei metalli	110	0,0	5,4	34,2	0,9	0,0	27,9	26,1	5,4
Fabbricazione macchinari industriali ed elettrodomestici	120	0,9	7,7	22,2	5,1	0,0	43,6	17,1	3,4
Macchine elettriche ed elettroniche, mezzi di trasporto	110	0,0	3,6	33,3	3,6	0,9	22,5	36,0	0,0
Industrie chimiche e della plastica, lav.minerali, energia	120	0,8	4,2	25,8	2,5	0,0	17,5	45,0	4,2
Altre ind. (legno e mobili, carta e stampa, altri prod.)	100	2,0	8,0	7,0	6,0	3,0	21,0	53,0	0,0
Costruzioni	300	0,0	0,0	16,7	4,7	0,0	73,9	4,7	0,0
SERVIZI	2.290	0,3	1,4	21,1	15,4	39,0	2,9	2,5	17,4
Commercio al dettaglio e all'ingrosso; riparazioni	680	0,1	2,2	12,4	20,1	55,1	7,6	0,3	2,1
Alberghi, ristoranti, servizi di ristorazione e serv.turistici	310	0,0	0,0	5,4	3,8	80,9	0,0	0,0	9,9
Trasporti, credito, assicurazioni e servizi alle imprese	740	0,5	2,4	26,7	17,2	2,2	2,0	6,7	42,2
Altri servizi alle persone e alle imprese	560	0,2	0,0	33,2	13,7	44,9	0,0	1,1	7,0
CLASSE DIMENSIONALE									
1-9 dipendenti	1.320	0,0	0,4	25,2	15,2	21,1	25,9	8,0	4,2
10-49 dipendenti	560	0,0	5,0	22,2	14,1	7,9	18,2	13,1	19,5
50 dipendenti e oltre	1.720	0,8	2,7	15,1	8,6	40,5	5,2	11,3	15,8
LOMBARDIA	95.470	0,7	6,5	21,5	13,1	26,6	12,1	9,8	9,8
NORD OVEST	149.450	0,6	6,3	20,1	12,5	27,0	12,5	10,2	10,8
ITALIA	523.620	0,3	4,5	16,8	11,7	25,0	18,1	10,8	12,9

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

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2009

Tavola 4
Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2008 e per il 2009 per gruppi professionali,
professioni più richieste di ciascun gruppo e principali caratteristiche

Provincia di Mantova

	Assunzioni non stagio- nali 2009 (v.a.)*	di cui (valori %)			Assunzioni non stagio- nali 2008 (v.a.)*	
		di difficile reperim.	con esperienza di lavoro	con necess. formazione (corsi) **		con neces- sità di for- mazione ***
TOTALE	3.600	25,7	51,0	38,8	88,1	6.460
1. Dirigenti	--	--	--	--	--	--
2. Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	80	17,5	80,0	38,8	87,5	140
251 Specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie	50	15,4	80,8	44,2	90,4	90
Altre professioni	30	21,4	78,6	28,6	82,1	60
3. Professioni tecniche	720	25,8	53,0	40,7	84,1	1.000
331 Tecnici dell'amministrazione e dell'organizzazione	330	7,8	46,5	25,8	71,8	420
312 Tecnici delle scienze ingegneristiche	130	45,0	47,3	30,2	94,6	130
333 Tecnici dei rapporti con i mercati	90	28,4	63,6	42,0	88,6	140
311 Tecnici delle scienze quantitative, fisiche e chimiche	50	79,2	70,8	68,8	100,0	100
342 Insegnanti	40	36,1	77,8	97,2	100,0	80
321 Tecnici paramedici	30	64,7	76,5	73,5	100,0	30
332 Tecnici delle attività finanziarie ed assicurative	30	4,0	16,0	96,0	96,0	30
Altre professioni	20	8,3	66,7	54,2	91,7	80
4. Impiegati	430	16,3	41,0	32,2	91,6	640
413 Personale addetto alla gestione degli stock, degli approvvigionamenti e dei trasporti	160	33,1	34,4	27,4	100,0	190
411 Personale di segreteria ed operatori su macchine di ufficio	130	0,8	41,4	26,6	78,9	270
412 Personale con funzioni specifiche in campo amministrativo, gestionale e finanziario	60	16,1	78,6	3,6	83,9	30
421 Cassieri, addetti allo sportello ed assimilati	50	2,0	28,0	86,0	100,0	90
Altre professioni	40	18,4	28,9	42,1	100,0	60
5. Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	1.020	25,7	57,0	54,7	95,7	1.200
512 Addetti alle vendite al minuto	490	5,9	53,5	64,9	98,0	530
522 Addetti alla ristorazione ed ai pubblici esercizi	240	29,2	33,1	19,5	87,3	280
541 Professioni qualificate nei servizi sanitari	190	77,2	90,7	89,1	100,0	220
553 Professioni qualificate nei servizi personali ed assimilati	50	9,8	94,1	9,8	100,0	120
511 Addetti alle vendite all'ingrosso	30	15,4	30,8	30,8	100,0	--
Altre professioni	30	24,0	44,0	36,0	84,0	30
6. Operai specializzati	530	37,8	65,0	10,3	82,6	1.440
613 Operai specializzati addetti alle rifiniture delle costruzioni	130	6,7	84,3	5,2	56,7	240
612 Operai specializzati addetti alle costruzioni e al mantenimento di strutture edili	90	72,1	5,8	0,0	79,1	100
621 Fonditori, saldatori, lattonieri, calderai, montatori di carpenteria metallica ed assimilati	60	37,5	79,7	18,8	87,5	220
651 Operai specializzati delle lavorazioni alimentari	60	15,6	43,8	17,2	93,8	90
624 Operai specializzati installazione e manutenz. attrezzature elettriche ed elettroniche	60	76,7	83,3	26,7	100,0	110
653 Operai specializzati del tessile e dell'abbigliamento	40	22,9	80,0	0,0	85,7	360
614 Operai specializzati addetti alla pitturazione e alla pulizia degli edifici ed assimilati	30	100,0	100,0	0,0	100,0	--
Altre professioni	60	18,6	67,8	15,3	100,0	330
7. Conduttori di impianti e operai semiqualeficati addetti a macchinari fissi e mobili	370	8,8	50,7	16,9	78,0	1.220
728 Operai addetti a macchine confezionatrici di prodotti industriali	90	3,5	33,7	2,3	95,3	70
742 Conduttori di veicoli a motore	70	11,1	59,7	13,9	62,5	290
726 Operai addetti a macchinari dell'industria tessile e delle confezioni ed assimilati	40	2,3	74,4	7,0	60,5	300
717 Conduttori di catene di montaggio automatizzate e di robot industriali	40	10,0	92,5	0,0	100,0	150
727 Operai addetti all'assemblaggio di prodotti industriali	40	28,2	48,7	28,2	74,4	110
Altre professioni	90	6,5	31,2	39,8	74,2	300
8. Professioni non qualificate	440	36,2	20,0	59,2	90,1	810
842 Personale non qualif. nei servizi di pulizia, igienici, di lavanderia ed assimilati	290	32,1	24,6	58,4	88,1	370
812 Personale ausiliario di magazzino, spostamento merci, comunicazioni ed assimilati	110	59,8	8,4	61,7	99,1	170
Altre professioni	40	0,0	16,7	58,3	80,6	260

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

** Formazione prevista dalle imprese attraverso attività corsuale interna ed esterna alle imprese stesse.

*** Attraverso attività corsuali e/o in affiancamento.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2009

Tavola 5

Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2009 secondo il livello di istruzione segnalato, la durata di esperienza specifica richiesta e il livello formativo equivalente

Provincia di Mantova

	Assunzioni non stagionali 2009 per livello di istruzione segnalato		Esperienza richiesta dalle imprese (%)			Assunzioni non stagionali 2009 per livello formativo equivalente	
	(v.a.)*	(%)	Assunzioni con esperienza specifica	di cui		(v.a.)*	(%)
				1-2 anni di esperienza	oltre 2 anni di esperienza		
TOTALE	3.600	100,0	51,0	34,8	16,2	3.600	100,0
Livello universitario	270	7,5	58,4	31,2	27,1	340	9,4
- di cui laurea specialistica	120	3,3	77,5	35,0	42,5	(nd)	(nd)
- di cui laurea triennale	60	1,5	47,3	30,9	16,4	(nd)	(nd)
- di cui laurea non specificata	90	2,6	40,4	26,6	13,8	(nd)	(nd)
Livello secondario - Diploma	1.750	48,5	57,2	37,9	19,3	1.800	50,0
- di cui specializzazione post-diploma	290	8,1	63,4	47,3	16,1	1.020	28,2
Livello istruzione professionale di Stato	280	7,9	56,7	33,1	23,6	190	5,2
Livello formazione professionale regionale	340	9,5	61,3	56,6	4,7	620	17,3
Livello scuola dell'obbligo (1)	960	26,7	32,3	22,9	9,3	650	18,1
di cui INDUSTRIA	1.310	100,0	60,8	40,8	20,0	1.310	100,0
Livello universitario	130	10,0	59,5	21,4	38,2	150	11,4
- di cui laurea specialistica	50	3,9	82,4	9,8	72,5	(nd)	(nd)
- di cui laurea triennale	30	2,3	30,0	6,7	23,3	(nd)	(nd)
- di cui laurea non specificata	50	3,8	54,0	42,0	12,0	(nd)	(nd)
Livello secondario - Diploma	570	43,7	72,4	51,8	20,6	640	48,9
- di cui specializzazione post-diploma	50	4,0	73,6	56,6	17,0	410	31,4
Livello istruzione professionale di Stato	150	11,5	66,7	42,0	24,7	70	5,3
Livello formazione professionale regionale	50	3,9	31,4	23,5	7,8	230	17,9
Livello scuola dell'obbligo (1)	410	30,9	46,2	33,1	13,1	220	16,6
di cui SERVIZI	2.290	100,0	45,4	31,4	14,0	2.290	100,0
Livello universitario	140	6,0	57,2	40,6	16,7	190	8,2
- di cui laurea specialistica	70	3,0	73,9	53,6	20,3	(nd)	(nd)
- di cui laurea triennale	30	1,1	68,0	60,0	8,0	(nd)	(nd)
- di cui laurea non specificata	40	1,9	25,0	9,1	15,9	(nd)	(nd)
Livello secondario - Diploma	1.170	51,2	49,8	31,1	18,7	1.160	50,7
- di cui specializzazione post-diploma	240	10,4	61,1	45,2	15,9	600	26,3
Livello istruzione professionale di Stato	130	5,8	45,5	23,1	22,4	120	5,2
Livello formazione professionale regionale	290	12,6	66,6	62,4	4,1	390	17,0
Livello scuola dell'obbligo (1)	560	24,3	22,2	15,6	6,6	430	18,9

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

(1) Scuola dell'obbligo prevista dalla normativa in vigore fino all'anno scolastico 2008-2009.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2009

Tavola 6

Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2009 per settore di attività e classe dimensionale, secondo il livello di istruzione segnalato e secondo il livello formativo equivalente

Provincia di Mantova

	Assunzioni non stag. 2009 (v.a.)*	Livello di istruzione segnalato (%)			Livello formativo equivalente (%)		
		universi- tario	secondario e post secondario	qualifica professio- nale	universi- tario	secondario e post secondario	qualifica professio- nale
TOTALE	3.600	7,5	48,5	17,3	9,4	50,0	22,5
INDUSTRIA	1.310	10,0	43,7	15,3	11,4	48,9	23,1
Industrie alimentari e delle bevande	180	8,0	39,4	13,7	8,6	38,9	24,6
Industrie tessili e dell'abbigliamento	280	4,7	62,8	6,5	4,7	63,9	20,2
Industrie dei metalli	110	11,7	42,3	16,2	18,0	36,0	35,1
Fabbricazione macchinari industriali ed elettrodomestici	120	9,4	51,3	14,5	12,8	49,6	29,1
Macchine elettriche ed elettroniche, mezzi di trasporto	110	23,4	71,2	0,0	25,2	69,4	1,8
Industrie chimiche e della plastica, lav.minerali, energia	120	18,3	52,5	10,8	20,8	50,0	20,0
Altre ind. (legno e mobili, carta e stampa, altri prod.)	100	3,0	33,0	12,0	3,0	33,0	34,0
Costruzioni	300	9,7	16,1	33,1	10,0	42,5	23,7
SERVIZI	2.290	6,0	51,2	18,5	8,2	50,7	22,2
Commercio al dettaglio e all'ingrosso; riparazioni	680	2,8	71,8	10,1	5,0	71,0	11,6
Alberghi, ristoranti, servizi di ristorazione e serv.turistici	310	1,3	37,9	11,5	1,3	38,9	29,9
Trasporti, credito, assicurazioni e servizi alle imprese	740	8,3	43,3	11,4	8,9	42,7	16,7
Altri servizi alle persone e alle imprese	560	9,5	44,0	42,2	15,1	43,2	38,0
CLASSE DIMENSIONALE							
1-9 dipendenti	1.320	0,7	57,5	14,4	3,2	62,7	15,8
10-49 dipendenti	560	6,8	46,3	18,6	8,9	45,8	26,3
50 dipendenti e oltre	1.720	12,9	42,2	19,2	14,2	41,7	26,4
LOMBARDIA	95.470	16,9	45,0	15,9	18,9	45,1	24,1
NORD OVEST	149.450	15,1	44,5	15,6	17,2	44,6	24,3
ITALIA	523.620	11,9	42,4	15,3	14,1	42,9	29,2

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

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2009

Tavola 7

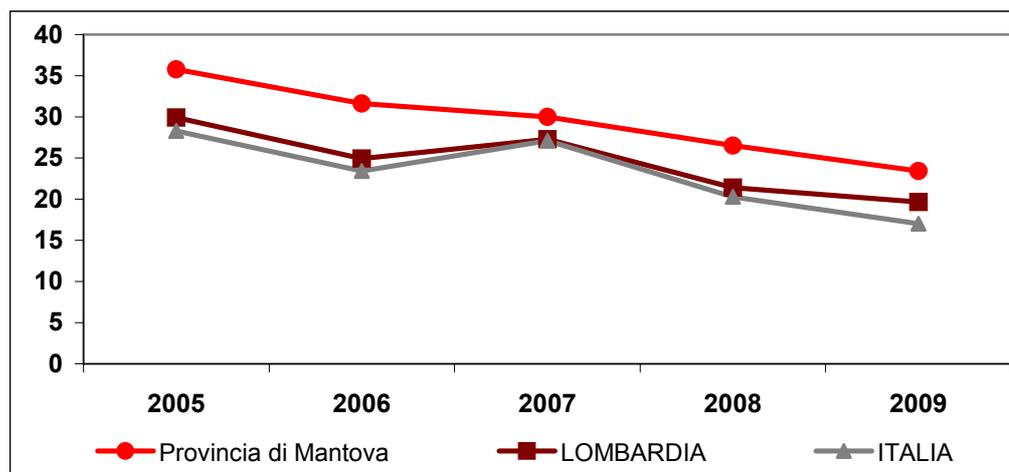
Assunzioni non stagionali di personale immigrato sul totale, per macrosettore e classe dimensionale -valori massimi- (quota% sul totale)

Provincia di Mantova

	2005	2006	2007	2008	2009
TOTALE PROVINCIA	35,8	31,6	30,0	26,5	23,4
<i>di cui: Artigianato</i>	<i>30,9</i>	<i>25,9</i>	<i>30,0</i>	<i>22,6</i>	<i>13,5</i>
SETTORE					
Industria in senso stretto	31,5	24,6	29,2	30,3	21,0
Costruzioni	30,4	16,0	31,8	19,1	2,3
Commercio	22,4	8,9	6,3	3,9	6,6
Altri servizi	44,9	47,8	38,6	34,0	36,0
CLASSE DIMENSIONALE					
1-9 dipendenti	26,5	22,1	24,8	18,6	18,3
10-49 dipendenti	22,4	24,6	29,2	17,3	14,1
50 dipendenti e oltre	46,8	41,4	33,3	36,6	30,3
LOMBARDIA	29,9	24,9	27,3	21,4	19,7
NORD OVEST	30,5	25,9	27,5	21,3	20,1
ITALIA	28,3	23,4	27,1	20,3	17,0

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2005-2009

Assunzioni non stagionali di personale immigrato (quota % sul totale)



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2005-2009

Tavola 8

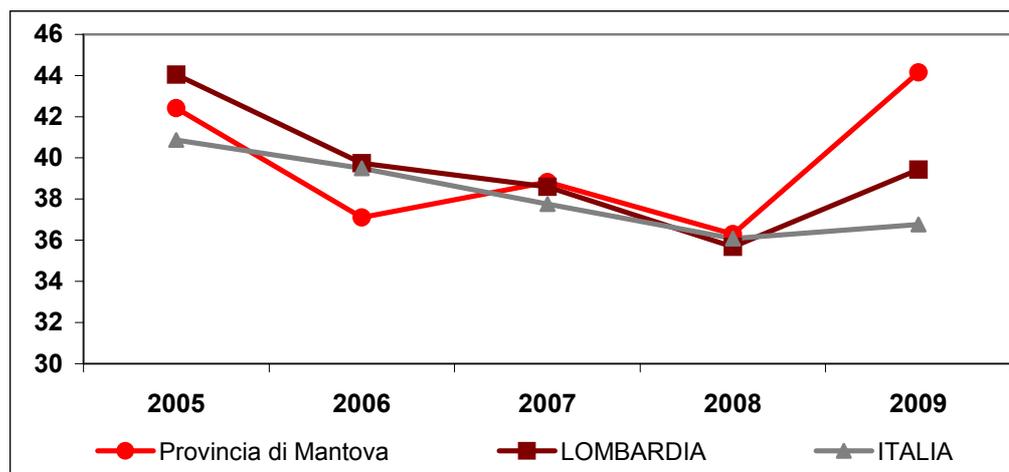
Assunzioni non stagionali con meno di 30 anni sul totale, per macrosettore di attività e classe dimensionale (quota% sul totale)

Provincia di Mantova

	2005	2006	2007	2008	2009
TOTALE PROVINCIA	42,4	37,1	38,8	36,3	44,2
<i>di cui: Artigianato</i>	<i>50,3</i>	<i>33,8</i>	<i>39,6</i>	<i>38,4</i>	<i>43,1</i>
SETTORE					
Industria in senso stretto	46,4	44,2	47,7	35,8	46,7
Costruzioni	33,1	21,6	36,2	47,6	42,1
Commercio	34,0	33,2	47,8	39,0	50,7
Altri servizi	42,9	35,0	27,1	32,7	40,2
CLASSE DIMENSIONALE					
1-9 dipendenti	43,2	36,9	37,7	40,6	50,6
10-49 dipendenti	54,4	29,6	27,4	36,8	27,9
50 dipendenti e oltre	37,0	39,8	44,1	32,6	44,5
LOMBARDIA	44,1	39,7	38,6	35,7	39,4
NORD OVEST	42,9	39,5	39,2	35,5	37,9
ITALIA	40,9	39,5	37,8	36,1	36,8

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2005-2009

Assunzioni non stagionali con meno di 30 anni (quota % sul totale)



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2005-2009

Tavola 9

Utilizzo previsto nel 2009 di collaboratori a progetto in senso stretto per livello di istruzione, per settore di attività e classe dimensionale

Provincia di Mantova

	Collaboratori* previsti nel 2009 (v.a.)**	Collaboratori previsti nel 2009 per livello di istruzione (quota % sul totale)			
		universi- tario	secondario e post second.	qualifica profession.	Nessuna for- maz. specifica
TOTALE	900	42,0	42,2	9,9	5,9
INDUSTRIA	390	24,2	48,6	16,9	10,4
Industrie alimentari e delle bevande	--	--	--	--	--
Industrie tessili e dell'abbigliamento	70	7,7	60,0	9,2	23,1
Industrie dei metalli	--	--	--	--	--
Fabbricazione macchinari industriali ed elettrodomestici	40	40,5	35,1	18,9	5,4
Macchine elettriche ed elettroniche, mezzi di trasporto	--	--	--	--	--
Industrie chimiche e della plastica, lav.minerali, energia	60	49,2	44,1	1,7	5,1
Altre ind. (legno e mobili, carta e stampa, altri prod.)	30	17,6	82,4	0,0	0,0
Costruzioni	140	14,3	36,4	35,0	14,3
SERVIZI	510	55,4	37,4	4,7	2,5
Commercio al dettaglio e all'ingrosso; riparazioni	90	29,5	54,5	6,8	9,1
Alberghi, ristoranti, servizi di ristorazione e serv.turistici	--	--	--	--	--
Trasporti, credito, assicurazioni e servizi alle imprese	160	64,4	25,0	9,4	1,3
Altri servizi alle persone e alle imprese	250	61,8	37,8	0,0	0,4
CLASSE DIMENSIONALE					
1-9 dipendenti	580	45,1	36,0	11,0	7,9
10-49 dipendenti	100	38,4	46,5	12,1	3,0
50 dipendenti e oltre	210	35,0	57,0	6,1	1,9
LOMBARDIA	41.440	37,5	55,7	3,9	2,9
NORD OVEST	58.990	36,8	54,5	5,2	3,5
ITALIA	185.960	38,3	51,7	5,2	4,8

* Sono esclusi gli amministratori di società.

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

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2009

CAMERA DI COMMERCIO DI MANTOVA
AREA PROMOZIONALE
SERVIZIO INFORMAZIONE E PROMOZIONE ECONOMICA
Tel. 0376.234452/446 - Fax 0376.234496
www.mn.camcom.it - sie@mn.camcom.it