



Camera di Commercio  
Mantova

# Domanda di lavoro in provincia di Mantova: struttura e tendenze i dati Excelsior 2010



**UNIONCAMERE**

CAMERE DI COMMERCIO D'ITALIA



**MINISTERO DEL LAVORO  
E DELLE POLITICHE SOCIALI**

Direzione Generale per le Politiche  
per l'Orientamento e la Formazione



Unione europea  
Fondo sociale europeo

**fse** per il tuo futuro

Programmi operativi nazionali  
per la formazione e l'occupazione

**Domanda di lavoro  
in provincia di Mantova:  
struttura e tendenze  
i dati Excelsior 2010**



---

---

## 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 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](http://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.

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](mailto:sie@mn.camcom.it)

---

---

## PRESENTAZIONE

La crisi strutturale in atto ha prodotto, nel 2010, i suoi effetti più negativi sul fronte occupazionale che evidenzia, come nel precedente anno, un saldo negativo, con uscite dai circuiti lavorativi ben superiori alle nuove assunzioni (-1370).

A fronte di una ripresa che nel nostro Paese non assume caratteri di stabilità e si presenta molto selettiva, con settori che sembrano risollevarsi la testa a fronte di altri comparti ancora in sofferenza, le imprese si misurano con problemi di ristrutturazione e riorganizzazione interna, per cercare di recuperare competitività sui mercati.

Gli investimenti in innovazione e i processi di internazionalizzazione da tempo vengono indicati dagli economisti come necessari e vitali, laddove la concorrenza crescente obbliga le aziende a riposizionarsi tanto dal punto di vista della qualità del prodotto quanto nella differenziazione dei mercati, cercando di allargare gli orizzonti commerciali verso le nuove aree di sviluppo all'Est del pianeta.

In questo scenario di profonda mutazione e di trasformazioni strutturali, il capitale umano delle imprese, caposaldo e risorsa primaria del nostro tessuto imprenditoriale e sociale, è soggetto alle veloci dinamiche che il mercato impone.

La crisi ha portato alla ribalta le problematiche legate alla produttività della forza lavoro e alle competenze sempre più elevate che richiede l'impresa per essere competitiva. È assodato che la ripresa economica passerà anche attraverso necessari processi di riqualificazione e le dinamiche occupazionali confermano la tendenza alla richiesta di risorse umane ad alto contenuto di professionalità da parte delle imprese.

Il nostro territorio conferma questa tendenza: le richieste di professionalità ci sono, ma non sempre sono soddisfatte dall'offerta di lavoro filtrata dalle istituzioni preposte.

L'analisi puntuale che impegna in questi mesi la Camera di Commercio e la Provincia di Mantova, che hanno costituito un Osservatorio permanente per l'occupazione, punta a conoscere i fabbisogni occupazionali delle singole imprese e costituisce uno strumento utile a orientare gli interventi di formazione e riqualificazione per dare risposte puntuali alle richieste delle aziende.

Lo studio Excelsior raccolto in queste pagine è un ulteriore strumento di indagine che, oltre a fornire una fotografia del mercato del lavoro mantovano, colloca la "dimensione lavorativa" nella più ampia e complessa lettura dei fenomeni economici in atto e restituisce alcune riflessioni sulle tendenze occupazionali.

La consapevolezza che dopo la crisi il sistema produttivo uscirà rafforzato o indebolito non in virtù di un saldo occupazionale positivo o negativo, ma dall'aver raggiunto o meno una maggiore solidità delle imprese e un innalzamento della loro capacità competitiva, ci obbliga in ogni caso come istituzione a percorrere ogni possibile via per mantenere alta l'attenzione e continuare a investire sul capitale umano delle nostre aziende.

Il Presidente

Carlo Zanetti



## SOMMARIO

<b>Presentazione.....</b>	<b>3</b>
<b>1. L'economia mantovana tra ripresa e incertezze .....</b>	<b>6</b>
1.1 Lo scenario di contesto .....	6
1.2 I principali indicatori congiunturali .....	8
La domanda e la produzione .....	8
Il mercato del lavoro e l'occupazione .....	10
La dinamica delle imprese .....	12
1.3 La performance economica delle imprese.....	14
<b>2. La domanda di lavoro .....</b>	<b>16</b>
2.1 Le imprese che assumono.....	16
2.2 Le variazioni dell'occupazione dipendente.....	17
2.3 Le assunzioni e le loro caratteristiche.....	20
La difficoltà delle imprese nel reclutare personale .....	21
I contratti proposti ai neoassunti.....	24
L'esperienza richiesta e le opportunità per i giovani.....	26
Il processo di rinnovamento delle figure professionali.....	28
Le assunzioni "al femminile": sempre meno netta la scelta tra uomini e donne .....	30
Il ricorso a lavoratori immigrati .....	32
2.4 Le "altre" opportunità di lavoro.....	33
<b>3. La formazione richiesta dalle imprese .....</b>	<b>35</b>
3.1 La dinamica dei diversi livelli di istruzione.....	35
3.2 Le assunzioni di laureati.....	40
Lauree a indirizzo economico-statistico .....	42
Lauree in ingegneria .....	44
3.3 Le assunzioni di personale diplomato.....	46
Diplomi a indirizzo amministrativo-commerciale.....	49
Diplomi a indirizzo meccanico .....	51
Diplomi a indirizzo turistico-alberghiero .....	52
Diplomi a indirizzo elettronico ed elettrotecnico .....	54
E quando le imprese non specificano il diploma desiderato? .....	55
3.4 Le assunzioni di personale con la qualifica professionale .....	59
<b>4. La formazione svolta dalle imprese .....</b>	<b>61</b>
4.1 La formazione continua .....	62
Le imprese formatrici.....	62
I lavoratori che partecipano ai corsi di formazione .....	66
I costi della formazione.....	68
4.2 I tirocini e stage attivati nel 2009 dalle imprese.....	69
4.3 La formazione del personale in entrata .....	71
<b>5. Le professioni richieste in tempi di crisi.....</b>	<b>74</b>
5.1 I grandi gruppi professionali .....	74
5.2 Le figure professionali più richieste .....	80
5.3 Un focus sulle caratteristiche delle professioni più richieste .....	82
<b>Tavole statistiche .....</b>	<b>86</b>

---

---

## 1. L'ECONOMIA MANTOVANA TRA RIPRESA E INCERTEZZE

### 1.1 LO SCENARIO DI CONTESTO

Dopo un 2009 archiviato come l'anno peggiore dal dopoguerra, nel 2010 l'economia mondiale sembra aver imboccato la strada della ripresa anche se il percorso resta faticoso e pieno di insidie. Infatti la ripresa economica globale, che sembrava inizialmente destinata a irrobustirsi, a metà anno ha cominciato a mostrare rallentamenti sia in America che in Europa, dove le politiche fiscali restrittive imposte dai mercati dopo la crisi greca e finalizzate alla riduzione dei deficit pubblici non lasciano di fatto grandi spazi per il sostegno alla crescita. Inoltre nella maggior parte dei paesi europei (Italia compresa) le previsioni indicano che la disoccupazione è destinata a salire ancora.

In questo contesto non mancano tuttavia spiragli positivi. Se da un lato due delle tre "locomotive" storiche (USA e Giappone) arrancano, l'economia mondiale può infatti contare sul recupero dell'economia tedesca, sul traino dei BRIC (Brasile, Russia, India e Cina) e più in generale sulla crescita ininterrotta dei paesi emergenti.

Permangono però forti squilibri tra le grandi aree economiche mondiali, il principale dei quali è determinato dal fatto che, come appena accennato, i paesi emergenti non hanno conosciuto variazioni negative nemmeno nel pieno della crisi.

Se questa tendenza fosse confermata anche negli anni a venire, ne risulterebbe una sorta di paradosso della globalizzazione. Infatti, in un mondo maggiormente integrato dal punto di vista produttivo, monetario e finanziario, l'evoluzione dei paesi emergenti sembrerebbe aver acquisito una maggior autonomia rispetto alle economie dei paesi più sviluppati.

Ciò sta generando un crescente squilibrio nel commercio internazionale e nei saldi delle bilance dei pagamenti, con forti surplus per i paesi emergenti e un deficit molto elevato nel caso degli Stati Uniti. Questi squilibri fra le varie aree sembrano destinati a perdurare, rappresentando un fattore di rischio per il tasso di crescita globale. Il graduale aggiustamento del tasso di cambio dovrebbe essere la via d'uscita "classica" da questa situazione, ma al presente vi sono forti contrasti su questo tema tra i vari paesi (non a caso si parla di "guerra delle valute"), e un accordo generale – o quantomeno un minimo di coordinamento tra le politiche valutarie - è ancora lontano, al di là delle dichiarazioni ufficiali concilianti.

In aggiunta l'Europa continua a trovarsi alle prese con il grave problema del debito pubblico. In primavera, il Piano europeo di salvataggio ha evitato che la crisi dei titoli sovrani contagiasse di nuovo l'economia reale, attraverso una crescita della sfiducia e delle difficoltà delle banche, anche se la sua piena efficacia è legata alla risolutezza dei governi nel varare riforme strutturali per risanare i conti pubblici e generare crescita e occupazione. Ora la crisi sembra conoscere una fase di recrudescenza con i problemi dell'Irlanda (peraltro di tutt'altra natura rispetto alla situazione della Grecia) e, in prospettiva, di altri paesi. Tuttavia, la disponibilità di strumenti come l'EFSF (European Financial Stability Facility) e l'EFSM (European Financial Stabilization Mechanism) prima non esistenti, dovrebbe consentire quantomeno di affrontare meglio le crisi rafforzando il coordinamento a livello europeo. Certamente, come si è detto, le politiche di riaggiustamento avviate in tutti i paesi europei (e non solo) non lasciano molto spazio alla crescita e rischiano anzi di annullare la già incerta ripresa.

Anche l'Italia è stata colpita profondamente dalla crisi: la caduta del PIL registrata nel 2009 è stata una delle peggiori tra i paesi industrializzati, mentre, almeno dal punto di vista

---

---

dell'occupazione, l'impatto della recessione è stato meno drammatico che altrove. Dopo il crollo degli scambi internazionali avvenuto in seguito alla crisi, il differenziale negativo tra la crescita dell'export italiano e la crescita del commercio mondiale resta elevato e si ridurrà solo gradualmente e in proporzione alla capacità di conquistare quote sui mercati emergenti più dinamici.

Ciononostante, seppur timidamente, il Sistema Italia sta dando i primi segnali di aver agganciato la ripresa.

Pur lontana dai massimi pre-crisi, la produzione industriale si sta riprendendo, mostrando significativi recuperi; dopo le flessioni registrate nel 2008 e nel 2009, cresce la probabilità di un aumento del PIL uguale o superiore all'1% nel 2010. Gli stessi dati demografici delle imprese presentano tassi di crescita positivi, che testimoniano la dinamicità di un sistema capace di reagire in modo inaspettato anche nei momenti di maggiore crisi. I confronti internazionali consentono di dire che il paese sta cercando di uscire dalla recessione con perdite occupazionali al momento inferiori a quelle di altri grandi paesi europei e con un minore aumento della disoccupazione, anche se la ripresa è più lenta rispetto agli altri paesi, a causa dei maggiori vincoli strutturali e della minore competitività.

Per quanto riguarda il mercato del lavoro, i dati rilevati per la prima parte del 2010 sono concordi nel mostrare una attenuazione dei fenomeni negativi del biennio precedente in termini di caduta dell'occupazione e crescita della disoccupazione, tutti elementi che, pur mantenendo la continuità "di segno" con gli andamenti degli anni scorsi, sembrano indicare che "il peggio potrebbe essere alle spalle".

Il ricco tessuto di piccole e piccolissime imprese resta in ogni caso il punto debole del sistema economico italiano. Le difficoltà dell'ultimo biennio hanno messo a dura prova questo segmento forse più di altri e i fenomeni di selezione e ristrutturazione organizzativa sono stati qui particolarmente intensi e non certo terminati. Ma tra queste imprese è possibile individuare nuclei di eccellenza che, sfidando le avversità del mercato e scommettendo sulla ripresa, stanno dimostrando tutto il loro dinamismo e la loro solidità, rispondendo alla crescente richiesta di qualità e di innovazione nei prodotti industriale e nei servizi, a livello nazionale e internazionale.

Come ogni crisi, anche quella in atto ha determinato e determinerà, cambiamenti strutturali profondi, quale conseguenza innanzitutto di processi di selezione, che inevitabilmente vedono soccombere imprese e settori deboli, a favore di imprese e settori che meglio avranno saputo reggere e rinnovarsi. Il cambiamento sarà inoltre la risultante della riorganizzazione interna a ciascuna impresa, con effetti immediati e diretti sui livelli e sulla composizione professionale delle risorse umane impiegate. Il bilancio in ogni caso, non sarà a somma zero e la misura che il sistema produttivo ne sarà uscito rafforzato o indebolito non sarà data dal saldo occupazionale, ma dall'aver raggiunto o meno una maggiore solidità delle imprese e un innalzamento della loro capacità competitiva su un mercato sempre più globalizzato; la natura "non congiunturale" della crisi non lascia quindi spazio all'illusione di un ripristino, in tempi più o meno lunghi, delle condizioni preesistenti.

Queste trasformazioni saranno facilitate o ostacolate anche dalle condizioni "esterne" all'impresa, prima di tutto quelle del mercato del lavoro, sia dal punto di vista normativo (attraverso "regole" e meccanismi che superata l'emergenza possano davvero facilitare la migliore allocazione delle risorse umane), sia dal punto di vista formativo, affinché ogni sforzo di rinnovamento tecnico-organizzativo non sia vanificato dall'assenza o dalla inadeguatezza delle figure coinvolte, dal punto di vista della preparazione, dell'esperienza e delle competenze necessarie.

## 1.2 I PRINCIPALI INDICATORI CONGIUNTURALI

### LA DOMANDA E LA PRODUZIONE

Quanto affermato in conclusione del precedente paragrafo a riguardo delle piccole imprese può essere senza dubbio riferito anche a molte piccole e medie imprese mantovane, che stanno giocando la carta dell'innovazione e dell'eccellenza per migliorare il proprio posizionamento competitivo, soprattutto sul versante internazionale.

In effetti, in quest'ultima frazione del 2010, la modesta ripresa che l'economia mantovana sta sperimentando è trainata soprattutto dalla domanda estera, mentre quella interna si mantiene abbastanza stagnante, sia dal lato dei consumi finali che da quello degli investimenti.

La ripresa della domanda estera è ben sintetizzata dall'andamento dell'export, che nel primo semestre 2010 è aumentato, a livello nazionale, del 12,4% (a valori correnti) rispetto ai primi sei mesi dello scorso anno<sup>1</sup>. In provincia di Mantova il valore delle esportazioni ha registrato un incremento più rilevante (+16,2%), riportandosi ad un livello di 2,35 miliardi di euro, oltre 320 milioni in più rispetto alla prima metà del 2009. Si è comunque ancora lontani dagli oltre 3 miliardi raggiunti tra gennaio e giugno del 2008.

#### LE ESPORTAZIONI MANTOVANE (PRIMO SEMESTRE, VALORI IN MILIONI DI EURO)

	Esportazioni				Variazione %	
	2007	2008	2009	2010	1°Sem 2009 - 1°Sem 2010	1°Sem 2008 - 1°Sem 2010
Macchinari e apparecchiature meccaniche	424	505	389	366	-6,1	-27,6
Tessile, abbigliamento e calzature	409	442	369	394	6,8	-11,0
Metallurgia e prodotti in metallo	419	480	348	419	20,3	-12,7
Mezzi di trasporto	524	639	223	326	46,3	-49,0
Chimica e farmaceutica	353	371	224	312	39,6	-15,8
Alimentari e bevande	165	201	170	173	2,0	-13,9
Altro	343	415	299	360	20,3	-13,2
<b>Totale</b>	<b>2.638</b>	<b>3.053</b>	<b>2.022</b>	<b>2.350</b>	<b>16,2</b>	<b>-23,0</b>

Fonte: Istat

Tra le sei merceologie che tradizionalmente detengono l'85-90% dell'export provinciale (macchinari ed apparecchiature; prodotti tessili, abbigliamento, cuoio e calzature; metalli e prodotti in metallo; mezzi di trasporto; prodotti chimici e prodotti alimentari), sono stati i mezzi di trasporto a evidenziare il maggiore recupero (+46%), seguiti dai prodotti chimici (+40%), ma per il semplice fatto che queste stesse merceologie avevano evidenziato le maggiori perdite lo scorso anno. La metallurgia e i prodotti in metallo mostrano poi un incremento del 20%, mentre le altre principali "voci" dell'export evidenziano recuperi più contenuti, con la sola eccezione dei macchinari industriali, in ulteriore calo. Si può ipotizzare che una parte della crescita delle esportazioni sia frutto degli investimenti, in termini di

<sup>1</sup> Nel periodo gennaio-settembre 2010, rispetto al corrispondente periodo del 2009, le esportazioni nazionali sono aumentate del 14,3 per cento.

---

---

innovazione di prodotto e di ricerche di nuovi sbocchi commerciali, portati avanti dalle imprese mantovane nel corso degli ultimi due anni.

Rispetto ai valori dei primi sei mesi del 2008, che potrebbero essere considerati come il benchmark di una situazione pre-crisi, quattro dei sei principali settori (sistema moda, chimica, metalli e alimentari) “perdono” attorno al 13%, mentre i macchinari sono “sotto” del 28% e i mezzi di trasporto del 49%.

Occorre comunque tener conto che le variazioni dell’export dipendono non solo dalle quantità fisiche vendute, ma anche dalla loro composizione tra i diversi prodotti e dalle variazioni dei prezzi praticati dalle imprese. Pertanto una riduzione in valore potrebbe talvolta sottendere una variazione del mix di prodotti e/o una riduzione di prezzo.

In questo momento, sul fronte dell’internazionalizzazione, servirebbe un maggiore coordinamento, per la costruzione di reti di sistema. L’industria sta guadagnando spazi di mercato nei paesi emergenti, ma per rimanere competitivi è necessario favorire nuove strategie di cooperazione tra le imprese, non solo a livello locale, nell’ottica di “collaborare per competere”.

Le reti di imprese possono diventare un’opportunità per sviluppare l’uso delle nuove tecnologie nella comunicazione aziendale applicata all’innovazione organizzativa e allo sviluppo di strategie di marketing, al fine di promuovere le eccellenze e cercare opportunità sui mercati internazionali.

Per restare competitivi in un mercato modificato dalla crisi nei suoi fondamentali e dall’irrompere sulla scena economica di nuovi attori, diventa importante per le imprese collaborare tra loro per rafforzarsi ed aprirsi a esperienze e conoscenze al di fuori dei propri tradizionali limiti territoriali e settoriali.

Collaborare non significa perdere la propria autonomia, richiede invece di lavorare su progetti condivisi e con la consapevolezza che unire le forze serve a migliorare la propria posizione nella filiera e nel mercato di riferimento. È con lo sguardo a questi principi che con la manovra economica di questa estate il governo ha studiato il nuovo “contratto di rete”, una misura importante e innovativa, molto flessibile e senza inutili adempimenti burocratici a favore della crescita competitiva e dell’innovazione attraverso la collaborazione tra imprese. Sono state previste anche misure fiscali per rafforzare i progetti di innovazione e sostenere la crescita competitiva delle imprese.

Grazie al recupero della domanda interna e soprattutto estera, la produzione industriale italiana ha mostrato, nei primi nove mesi del 2010, un incremento del 6% rispetto al corrispondente periodo del 2009 (quando si registrava una contrazione di oltre il 20% rispetto a gennaio-settembre 2008).

In provincia di Mantova, secondo i risultati dell’indagine congiunturale del comparto manifatturiero, di fonte Unioncamere Lombardia, emerge invece una situazione più stazionaria.

Nel terzo trimestre 2010, la dinamica produttiva resta infatti invariata (-0,1%) rispetto al trimestre precedente e in netta decelerazione rispetto ai primi due trimestri dell’anno, quando si registravano variazioni congiunturali positive.

Dai dati congiunturali della Lombardia, emergono ancor più chiaramente i segni della decelerazione del processo di crescita iniziato con il quarto trimestre del 2009: -1,2% la variazione congiunturale della produzione nel terzo trimestre a livello regionale. Al tempo stesso, l’indagine congiunturale provinciale segnala che nel terzo trimestre il tasso di impiego della capacità produttiva si attesta attorno al 62%, un livello molto contenuto; al tempo stesso

l'occupazione risulta in leggero calo rispetto al secondo trimestre (-0,7%). Anche il monte-ore di Cassa integrazione autorizzate nei primi 10 mesi del 2010 risulta ancora in aumento rispetto ai primi dieci mesi del 2009 (+3,3%).

## IL MERCATO DEL LAVORO E L'OCCUPAZIONE

Queste ultime osservazioni consentono di introdurre il tema del mercato del lavoro. Da questo punto di vista, nonostante la crisi, nel 2009 il mercato del lavoro in provincia di Mantova non ha subito grossi contraccolpi, mantenendo un profilo migliore rispetto al contesto medio regionale e restando caratterizzato da elevati tassi di attività e di occupazione (anche femminili). La recessione si fa invece sentire se si considera il tasso di disoccupazione, aumentato di oltre mezzo punto rispetto al 2008 e passato dal 4,1% al 4,8% (mentre nella media lombarda passa dal 3,7% al 5,4%).

Gli altri indicatori sintetici del mercato del lavoro provinciale espressi nel 2009 (tasso di attività che supera il 71%, invariato rispetto al 2008 e superiore a quel 70% indicato come obiettivo stabilito dall'unione Europea a Lisbona; tasso di occupazione al 68%, mezzo punto in meno rispetto al 2008) restano ampiamente positivi, anche se va osservato come la stabilità della quota di popolazione attiva (cioè delle persone che intendono lavorare), si è "tradotta" in una leggera riduzione del tasso di occupazione e in un incremento delle persone in cerca di lavoro (probabilmente i giovani in uscita dal sistema formativo), non trovando adeguati sbocchi occupazionali a causa della grave situazione economica.

### INDICATORI SINTETICI DEL MERCATO DEL LAVORO

	Mantova			Lombardia			Italia		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
<b>Tasso di attività (su popolazione di età 15-64)</b>									
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	81,9	60,4	71,4	78,9	60,0	69,6	73,7	51,1	62,4
2010 (1)	(nd)	(nd)	(nd)	78,3	60,3	69,4	73,6	51,3	62,5
<b>Tasso di occupazione (su popolazione di età 15-64)</b>									
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	78,5	56,8	67,9	75,2	56,1	65,8	68,6	46,4	57,5
2010 (1)	(nd)	(nd)	(nd)	74,0	56,2	65,2	67,8	46,1	56,9
<b>Tasso di disoccupazione</b>									
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	3,9	5,9	4,8	4,6	6,4	5,4	6,8	9,3	7,8
2010 (1)	(nd)	(nd)	(nd)	5,3	6,7	5,9	7,9	10,0	8,7

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

Fonte: ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro

---

---

Allo squilibrio “quantitativo” (persone in eccesso rispetto ai posti di lavoro disponibili) si somma poi 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 questo secondo aspetto è fondamentale l’apporto conoscitivo del Sistema informativo Excelsior, che sarà considerato a partire dal capitolo successivo.

Per avere qualche indicazione di come potrebbe evolvere la situazione nell’anno in corso, è utile rilevare che a livello regionale, per cui si dispone di dati a cadenza trimestrale, si registra nel primo semestre 2010 un incremento di mezzo punto nel tasso di disoccupazione, che arriva a sfiorare il 6%; al tempo stesso si riscontra una analoga e contemporanea flessione del tasso di occupazione, che si riduce di circa mezzo punto. Si potrebbe quindi ritenere, vista la “vicinanza” dei dati provinciali ai valori medi regionali, che anche l’area mantovana possa sperimentare una dinamica simile.

Anche in questa occasione, come già fatto nel precedente Rapporto, si può provare a stimare, a titolo di esercizio e come prima approssimazione, quale potrebbe essere il livello del tasso di disoccupazione provinciale nel 2010, calcolando 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 2010 (cioè da novembre 2009 a ottobre 2010).

In tale periodo sono state autorizzate circa 7,5 milioni di ore, un volume superiore di oltre il 3% il già elevatissimo monte-ore autorizzato nei 12 mesi precedenti (7,3 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 sette mesi del 2010 al 48,2% del totale (dato nazionale) e dividendo per il numero medio di ore lavorative annue (poste pari a 1.550 - fonte INPS) si ottiene un valore pari al tempo pieno lavorativo annuo di circa 2.300 persone.

Ipotizzando che queste 2.300 persone possano temporaneamente risultare disoccupate e stimando altresì una possibile “perdita” di 200 posti di lavoro sul versante del lavoro autonomo, ciò porterebbe il tasso di disoccupazione provinciale dal 4,8% del 2009 attorno al 6%. Al tempo stesso, in tale ipotesi il tasso di occupazione scenderebbe dal 67,9% attorno al 67%.

La stima appena svolta risulta più elevata rispetto a quanto si può valutare sulla base dell’indagine Excelsior, di cui vale la pena anticipare un primo risultato. Per il 2010 l’indagine prevede, per la provincia di Mantova, un saldo negativo (differenza tra nuove assunzioni e cessazioni di rapporti di lavoro) dell’1,4%, pari in termini assoluti a circa 1.400 unità. Se a questa cifra aggiungiamo la stima di 200 posizioni lavorative “in uscita” nel lavoro autonomo, ne deriva una stima del tasso di disoccupazione 2010 – nel caso in cui tali previsioni si avverassero - pari al 5,6-5,7%. Questa differenza tra le due stime riportate mette in evidenza l’incidenza delle aspettative: nei primi mesi dell’anno, quando è stata svolta l’indagine Excelsior, queste erano orientate a prevedere una robusta ripresa, che poi in realtà ha perso slancio con il passare dei mesi.

Peraltro, in entrambi i casi non si è considerato il contributo in termini di nuova occupazione che potrà arrivare dalle nuove imprese che stanno avviando l’attività nel corso dell’anno.

## LA DINAMICA DELLE IMPRESE

Un ultimo, ma non secondario, aspetto riguarda la dinamica imprenditoriale locale. I dati più recenti di Movimprese – relativi al terzo trimestre 2010 – consentono di osservare quanto ha finora inciso la crisi sul tessuto produttivo mantovano. A fine settembre 2010 si contano in provincia di Mantova 30.644 imprese attive non agricole, cui si aggiungono altre 8.849 aziende agricole. La maggior parte delle imprese non agricole si concentra nei servizi (oltre 18.400 unità); nelle costruzioni operano 7.300 imprese, e circa 4.800 nell'industria in senso stretto<sup>2</sup>.

Rispetto al 30 settembre dello scorso anno, il numero totale di imprese attive non agricole si è mantenuto praticamente invariato. Dal punto di vista settoriale, l'incremento avvenuto nei servizi (trasporti esclusi) ha compensato le riduzioni subite negli altri settori (industria, costruzioni e trasporti).

### IMPRESE ATTIVE PER SETTORE\* IN PROVINCIA DI MANTOVA (DATI AL 31 DICEMBRE)

Settori	2005	2006	2007	2008	2009	var.% 2005-09
Agricoltura e pesca	9.867	9.604	9.419	9.280	9.069	-8,1
Alimentari, tessili, legno, carta	2.950	2.953	2.969	3.018	2.984	1,2
Metalmecanica, macch. elettr., mezzi trasp.	1.953	1.963	1.944	1.975	1.940	-0,7
Altre industrie	404	412	399	402	391	-3,2
Costruzioni	6.903	7.189	7.225	7.296	7.125	3,2
Commercio dettaglio e ingrosso	8.997	8.919	8.796	8.724	8.745	-2,8
Alberghi, ristoraz., serv. turistici, trasporti	2.772	2.785	2.714	2.744	2.751	-0,8
Servizi alle imprese, credito-assicurazioni	3.860	4.067	4.184	4.327	4.420	14,5
Servizi alle persone, istruzione e sanità	1.763	1.810	1.822	1.849	1.882	6,7
Non classificate	82	70	86	84	87	6,1
<b>Totale imprese attive</b>	<b>39.551</b>	<b>39.772</b>	<b>39.558</b>	<b>39.699</b>	<b>39.394</b>	<b>-0,4</b>
<b>Totale imprese attive non agricole</b>	<b>29.684</b>	<b>30.168</b>	<b>30.139</b>	<b>30.419</b>	<b>30.325</b>	<b>2,2</b>

\*Classificazione Ateco 2002 - Fonte: Movimprese

### IMPRESE ATTIVE PER SETTORE\* IN PROVINCIA DI MANTOVA (DATI AL 30 SETTEMBRE)

Settori	3° trim. 2009	3° trim. 2010	var.% 2009-10	
Agricoltura e pesca		9.009	8.849	-1,8
Industria		4.839	4.778	-1,3
Public Utilities		66	69	4,5
Costruzioni		7.434	7.303	-1,8
Commercio dettaglio e ingrosso		8.542	8.633	1,1
Alberghi, ristoraz., serv. turistici		1.987	2.019	1,6
Trasporti e attività connesse		1.056	1.018	-3,6
Servizi di informazione e comunicaz.		510	532	4,3
Servizi finanziari e assicurativi		725	749	3,3
Attività professionali, scientifiche e tecniche		765	833	8,9
Immobil., noleggio e altri serv. imprese		2.340	2.421	3,5
Servizi alle persone, istruzione e sanità		2.140	2.189	2,3
Non classificate		89	100	12,4
<b>Totale imprese attive</b>	<b>39.502</b>	<b>39.493</b>	<b>0,0</b>	
<b>Totale imprese attive non agricole</b>	<b>30.493</b>	<b>30.644</b>	<b>0,5</b>	

\*Classificazione Ateco 2007 - Fonte: Movimprese

<sup>2</sup> A partire dal 1° gennaio 2009, Movimprese ha adottato la nuova classificazione delle attività economiche Ateco2007, sostituendola alla precedente Ateco2002. Per il 2009 sono disponibili i dati in entrambe le classificazioni, mentre dal 2010 i dati sono espressi solo nella nuova. Esistono notevoli differenze tra le due classificazioni, tra cui in primo luogo lo spostamento di alcune attività dal campo industriale ai servizi (ad esempio le attività editoriali) e viceversa, nonché la creazione di nuove sezioni distinte dall'industria e dai servizi in cui confluiscono le cosiddette "public utilities" (energia, acqua, gas, ambiente).

Da un punto di vista più strutturale, si riscontra un notevole incremento del numero di società di capitali che si inserisce in una dinamica di lungo periodo, più o meno comune a tutto il paese, di continuo rafforzamento delle forme organizzative delle imprese, che non si interrompe neppure nei periodi di crisi. A Mantova, in particolare, a fine 2009 le società di capitali erano pari a oltre 5.000 unità (12,9% del totale delle imprese attive), con una crescita di circa il 62% in 8 anni.

Nel corso del 2010, nonostante la crisi, queste hanno continuato a crescere a un tasso annuo del 4% (mentre le ditte individuali e anche le società di persone si sono ridotte), attestandosi così a 5.240 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, 31.12.2009  
E VARIAZIONI RISPETTO AL 31.12.2001**

Settori	Società capitali	Società persone	Ditte individ.	Altre forme	Totale	var.% 2001-09
Agricoltura e pesca	95	2.245	6.624	105	9.069	-14,9
Alimentari, tessili, legno, carta	473	797	1.662	52	2.984	-2,5
Metalmeccanica, macch. elettr., mezzi tr	550	483	895	12	1.940	2,8
Altre industrie	203	95	84	9	391	-3,7
Costruzioni	605	850	5.610	60	7.125	31,8
Commercio dettaglio e ingrosso	1.066	1.554	6.088	37	8.745	-2,9
Alberghi, ristoraz., serv. turistici, traspor	262	849	1.568	72	2.751	8,3
Servizi alle imprese, credito-assicurazic	1.628	1.282	1.394	116	4.420	41,8
Servizi alle persone, istruzione e sanità	177	307	1.290	108	1.882	16,1
Non classificate	8	7	13	59	87	70,6
<b>Totale imprese attive</b>	<b>5.067</b>	<b>8.469</b>	<b>25.228</b>	<b>630</b>	<b>39.394</b>	<b>4,3</b>
<b>Variaz. % su 31 12 2001</b>	<b>61,9</b>	<b>-2,3</b>	<b>-1,0</b>	<b>29,6</b>	<b>4,3</b>	

Agricole -17,7%  
Non agricole +6,8%

\*Classificazione Ateco 2002 - Fonte: Movimprese

**IMPRESE ATTIVE PER SETTORE E FORMA GIURIDICA, MANTOVA, 30.09.2010  
E VARIAZIONI RISPETTO AL 30.09.2009**

Settori	Società capitali	Società persone	Ditte individ.	Altre forme	Totale	var.% 2009-10
Agricoltura e pesca	97	2.245	6.415	92	8.849	-1,8
Industria	1.193	1.203	2.322	60	4.778	-1,3
Public Utilities	35	13	11	10	69	4,5
Costruzioni	809	874	5.545	75	7.303	-1,8
Commercio dettaglio e ingrosso	1.103	1.557	5.933	40	8.633	1,1
Alberghi, ristoraz., serv.turistici	158	788	1.055	18	2.019	1,6
Trasporti e attività connesse	105	171	687	55	1.018	-3,6
Servizi di informazione e comunicaz.	200	153	154	25	532	4,3
Servizi finanziari e assicurativi	58	78	608	5	749	3,3
Attività professionali, scientifiche e tec	337	162	276	58	833	8,9
Immobil., noleggio e altri serv. imprese	951	886	520	64	2.421	3,5
Servizi alle persone, istruzione e sanità	187	351	1.550	101	2.189	2,3
Non classificate	9	4	27	60	100	12,4
<b>Totale imprese attive</b>	<b>5.242</b>	<b>8.485</b>	<b>25.103</b>	<b>663</b>	<b>39.493</b>	<b>0,0</b>
<b>Variaz. % su 30 09 2009</b>	<b>4,2</b>	<b>-0,2</b>	<b>-1,0</b>	<b>6,1</b>	<b>0,0</b>	

\*Classificazione Ateco 2007 - Fonte: Movimprese

### 1.3 LA PERFORMANCE ECONOMICA DELLE IMPRESE

L'indagine Excelsior, oltre a rilevare le previsioni di assunzione per l'anno in corso (che verranno analizzate in dettaglio nei prossimi capitoli), consente di ottenere una serie di informazioni su altre tematiche, fra cui l'andamento del fatturato. I risultati dell'ultima indagine confermano che l'impatto negativo della crisi sul fatturato aziendale, iniziato già nel 2008, si è protratto per tutto il 2009. E la provincia di Mantova non ne è stata esente: fra le imprese dell'area, solo il 15,7% ha registrato una crescita di fatturato nel corso del 2009, evidenziando un deciso peggioramento rispetto al 2008, quando le imprese con performance positiva erano state il 27,6% del totale (e il 29,8% nel 2007).

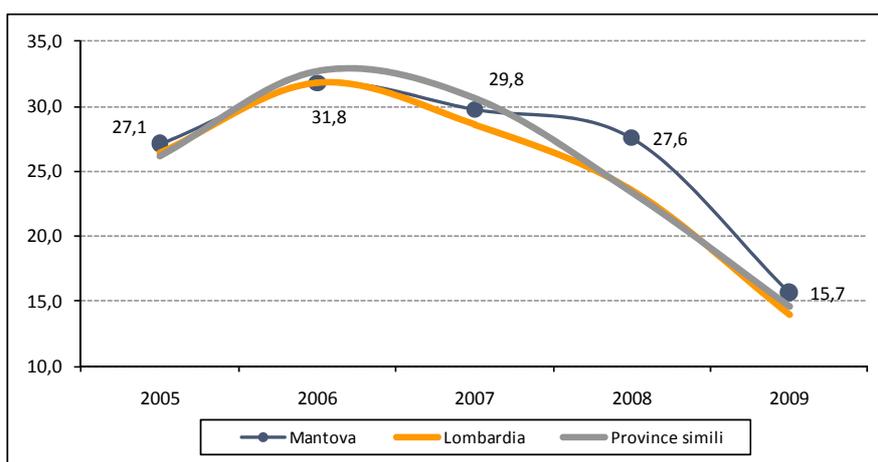
Nel 2009 è diminuita ulteriormente anche la quota di imprese con performance economica stabile (il 35,2%, contro il 47% del 2008 e il 51% del 2007), mentre è aumentata quella delle aziende che hanno visto il proprio fatturato ridursi. Queste ultime, che nel 2007 erano "appena" il 20% del totale e nel 2008 il 26%, nel 2009 hanno superato il 49%.

In altre parole, durante lo scorso anno quasi la metà delle imprese attive in provincia di Mantova ha conosciuto una performance economica negativa. La caduta dei livelli di fatturato è stata non solo frequente, ma anche accentuata: per una impresa su quattro il fatturato è diminuito in misura superiore al 15%.

Anche nella regione e nell'insieme delle province con una struttura produttiva simile a quella di Mantova<sup>3</sup> il 2009 ha portato a un peggioramento della performance economica.

Complessivamente in Lombardia le imprese con fatturato in crescita sono state il 13,9% del totale (contro il 14,6% in media nelle province simili a Mantova e il 15,7% di Mantova), mentre quelle con fatturato in riduzione sono state il 49,8% del totale (il 48,3% nelle province simili e il 49,2% a Mantova). Questa circostanza peraltro conferma una tendenza in atto dal 2007, che vede le imprese mantovane caratterizzate da una performance leggermente migliore rispetto alla media regionale.

IMPRESE CON FATTURATO IN CRESCITA (QUOTA % SUL TOTALE DELLE IMPRESE)



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

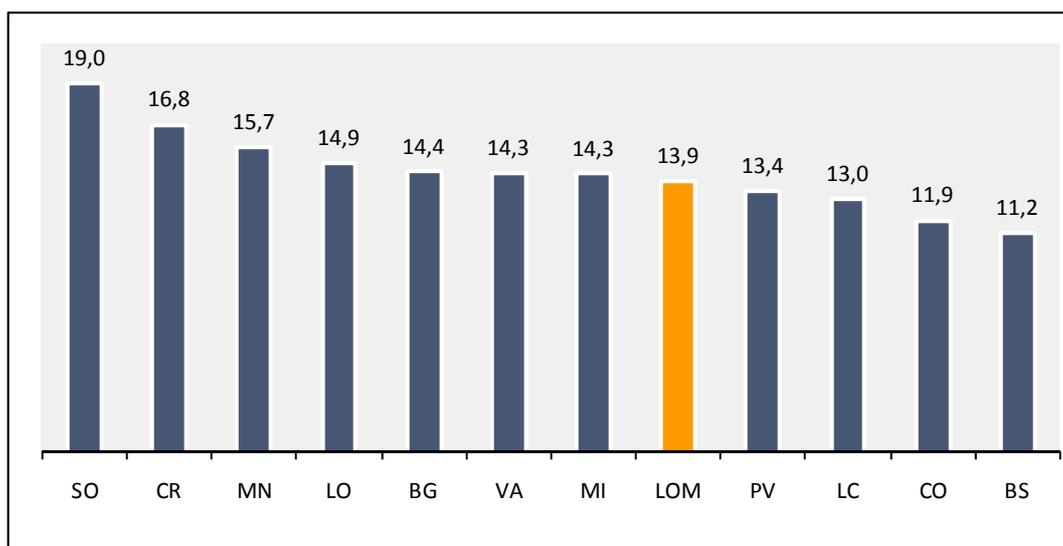
<sup>3</sup> Nell'ambito di Excelsior le province italiane vengono suddivise secondo raggruppamenti omogenei. L'area mantovana rientra fra le "province di media impresa a prevalenza industriale", dove tuttavia nel settore industriale sono state comprese anche le costruzioni. Le province comprese nei "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.

Fra tutte le province lombarde<sup>4</sup> Mantova si posiziona al terzo posto per quanto concerne la performance aziendale, dopo Sondrio (che nel 2009 fa registrare ben il 19% di imprese con fatturato in crescita) e dopo Cremona (con il 16,8%).

La provincia Mantovana perde quindi una posizione rispetto allo scorso anno, quando era seconda dopo Cremona. Si noti peraltro come le quote di imprese con performance positiva riferite alle province più industrializzate siano molto diversificate, passando dal 15,7% di Mantova all'11,2% di Brescia.

Fra i due grandi settori, e cioè industria (comprese le costruzioni) e servizi, a Mantova non vi è alcuna differenza fra la quota di imprese con fatturato in crescita (in entrambi i casi il 15,7%). Vi è però una differenza decisamente marcata per quanto riguarda le quote di imprese con performance negative, che risultano pari al 56,6% nell'industria e al 43,8% nei servizi (mentre le imprese con fatturato stabile sono il 27,8% e il 40,5% del totale, rispettivamente nell'industria e nei servizi). Questa discrepanza fra le performance dei due settori, che peraltro si rileva anche a livello regionale, del resto non sorprende, se si considera come la crisi abbia investito molto più pesantemente imprese dell'industria rispetto a quelle del terziario.

**IMPRESE CON FATTURATO IN CRESCITA PER PROVINCIA, 2009**  
(QUOTA % SUL TOTALE DELLE IMPRESE)



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

<sup>4</sup> Si segnala che nell'analisi delle tendenze del fatturato la provincia di Monza e Brianza è ancora compresa in quella di Milano.

## 2. LA DOMANDA DI LAVORO

### 2.1 LE IMPRESE CHE ASSUMONO

L'indagine Excelsior ha risentito del "clima" congiunturale esistente nei primi mesi dell'anno, cioè al momento di svolgimento delle interviste, clima che come si è accennato in precedenza era improntato a un prudente ottimismo: ci si attendeva infatti una ripresa abbastanza sostenuta, dopo il crollo dell'attività produttiva avvenuto nel 2009. In realtà, come si è visto dall'andamento della produzione industriale anche a livello locale, il recupero ha progressivamente perso slancio nei mesi successivi.

In ogni caso, l'indagine segnala, rispetto al "fatidico" 2009, un'ulteriore 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 altri 2 punti percentuali, passando dal 21% del 2009 al 19% attuale, a fronte del 17% nella media delle province simili e del solo 15% 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
2010	19,0	15,4	17,4

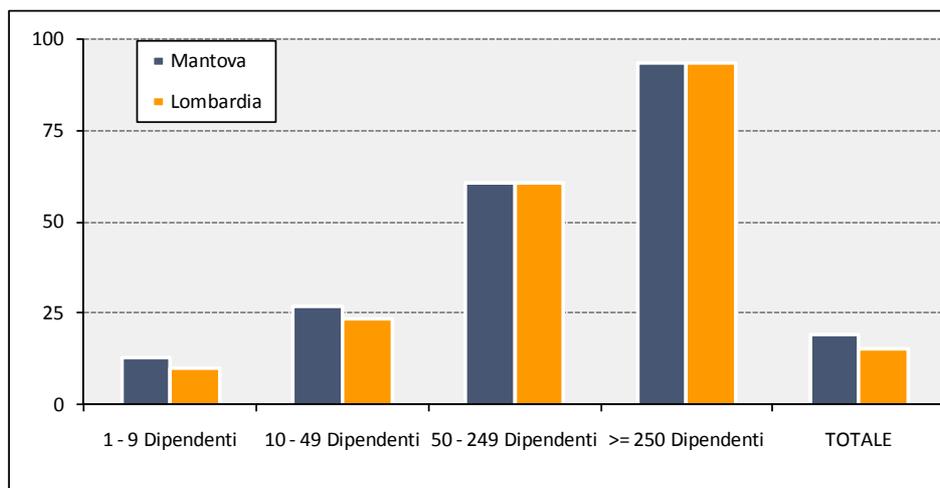
Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Evidentemente le imprese, vista la situazione e nonostante il maggiore ottimismo del momento, erano (e sono tuttora) estremamente caute nel valutare la possibilità di inserire in organico nuovo personale e faranno questo passo solo nel momento in cui si troveranno di fronte alla necessità di aumentare la produzione e non potranno utilizzare ulteriormente le risorse già disponibili.

All'interno della provincia vi sono poi come sempre alcune differenziazioni, anche di un certo spessore. Fra le imprese intenzionate ad assumere nel corso del 2010, si va dal 18% di quelle industriali (costruzioni comprese) al 20% 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 continuano a scontare le maggiori difficoltà. Tra queste, solo il 13% del totale è disponibile ad assumere, a fronte di quote che raggiungono il 27% 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 uguali o leggermente superiori alla media regionale.

## IMPRESE CHE PREVEDONO DI ASSUMERE PERSONALE DIPENDENTE NEL 2010, PER CLASSE DIMENSIONALE (QUOTA % SUL TOTALE DELLE IMPRESE CON DIPENDENTI)



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Per contro, oltre quattro quinti delle imprese locali dichiara di non essere intenzionato ad assumere dipendenti nel corso del 2010, la quota più alta mai registrata dall'indagine Excelsior. In metà dei casi, la sospensione dei progetti di sviluppo occupazionale è legata al fatto di avere un organico al completo o sufficiente e, a seguire, a fattori congiunturali quali l'incertezza sugli andamenti del mercato (18%). Non è secondario notare che questa seconda opzione raggiungeva il 55% del totale lo scorso anno, nel pieno della crisi; questa netta riduzione può certamente essere letta in chiave positiva come una tendenziale stabilizzazione – pur su livelli ancora molto bassi – della situazione di mercato.

## 2.2 LE VARIAZIONI DELL'OCCUPAZIONE DIPENDENTE

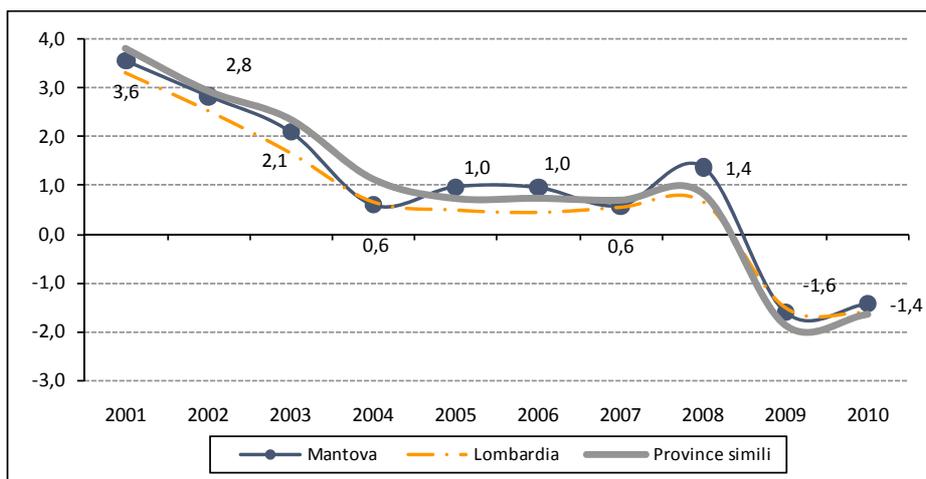
Considerata la nuova riduzione della quota di imprese disponibili ad inserire personale, non stupisce il fatto che la variazione occupazionale prevista nel 2010, a Mantova come nel resto del paese, risulti ancora negativa, benché in attenuazione rispetto al 2009.

Nel 2009 le imprese non si erano spinte a prevedere più di 3.600 nuove assunzioni (stagionali esclusi), con una flessione molto pesante rispetto alle indicazioni espresse in precedenza<sup>5</sup>. Nell'anno in corso è stato previsto un numero di assunzioni solo leggermente superiore (3.720 unità).

Le "uscite" previste di lavoratori dalle imprese – escludendo sempre il personale stagionale – si sono attestate attorno a 5.100 unità, pertanto il saldo tra assunzioni e uscite, che segnala la variazione occupazionale prevista, è leggermente migliorato, passando dal -1,6% del 2009 al -1,4% attuale, pari in termini assoluti a -1.370 unità. Anche il saldo negativo relativo alla media delle province "simili" si attenua (-1,7%), mentre il saldo regionale peggiora leggermente.

<sup>5</sup> 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 (anche nel caso prevedano di non avere più personale dipendente). Non comprendono invece i flussi occupazionali determinati dalle nuove imprese che entrano in attività nel corso dell'anno.

### TASSI DI VARIAZIONE OCCUPAZIONALE PREVISTI DALLE IMPRESE (%)

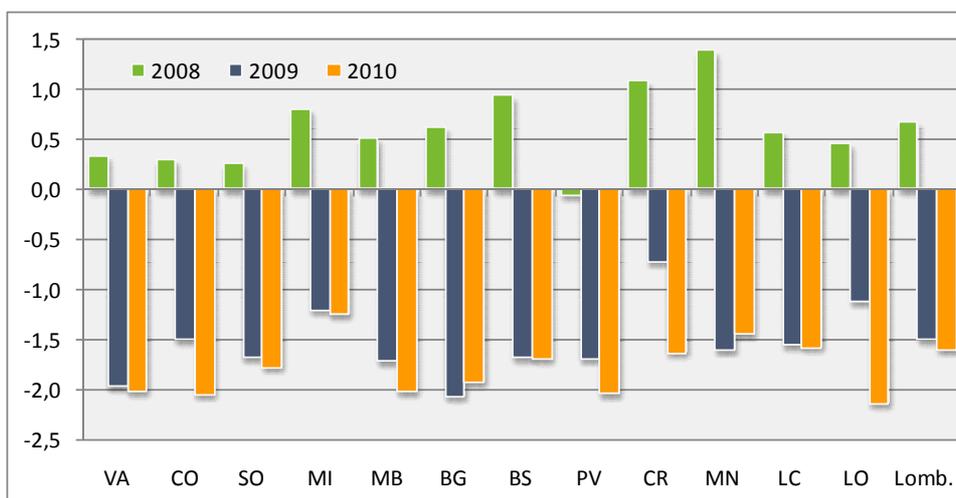


Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Con riferimento ai saldi previsti per il 2010, il dato mantovano si colloca al secondo posto nella graduatoria delle province lombarde, subito dopo Milano.

A livello regionale i valori peggiori (nell'ordine del -2%) si rilevano a Lodi, Varese, Como, Monza e Pavia. Tutte le province lombarde mostrano comunque valori negativi, con una media che si attesta al -1,6%, valore analogo alla media nazionale e in lieve flessione rispetto al -1,5% dello scorso anno. A differenza del resto della regione, Milano mantiene anche nel 2010 un saldo appena superiore al -1%, avvicinata solo da Mantova (-1,4%), che come si è visto riesce perfino a migliorare leggermente il saldo rispetto al 2009.

### TASSI DI VARIAZIONE OCCUPAZIONALE PREVISTI DALLE IMPRESE, PER PROVINCIA (%)



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

In provincia di Mantova, analogamente a quanto osservato con riferimento alla quota di imprese che assumono, si rileva una correlazione tra saldi previsti e dimensione d'impresa. Il saldo peggiore riguarda infatti le imprese minori, quelle cioè fino a 9 dipendenti (-2,6%). La

---

---

variazione occupazionale attesa si riduce invece a -1,5% per la classe 10-49 dipendenti e a -0,9% per le imprese di maggiore dimensione.

Ciò non fa altro che confermare quanto visto rispetto alla quota di imprese disponibili a assumere e quanto si vede dalla semplice osservazione della realtà: molte piccole e medie imprese sono tuttora in difficoltà, mentre le grandi, più solide e più attrezzate, riescono a gestire meglio la situazione nei suoi diversi aspetti. Si pensi soltanto alla questione del credito: è molto più difficile per il titolare di una piccola azienda ottenere finanziamenti a tassi adeguati da parte delle banche anche semplicemente per supportare la normale attività aziendale rispetto alle imprese più grandi, che possono contare sul rapporto con più banche e ottenere condizioni più favorevoli.

Dal punto di vista settoriale, quattro settori riescono a presentare un valore di segno positivo, prevedendo quindi una leggera crescita degli organici: si tratta degli studi professionali (+2% circa) e di altri tre settori terziari, cioè servizi alle persone, commercio e servizi di informazione-servizi avanzati, tutti con saldi attorno allo 0,7%.

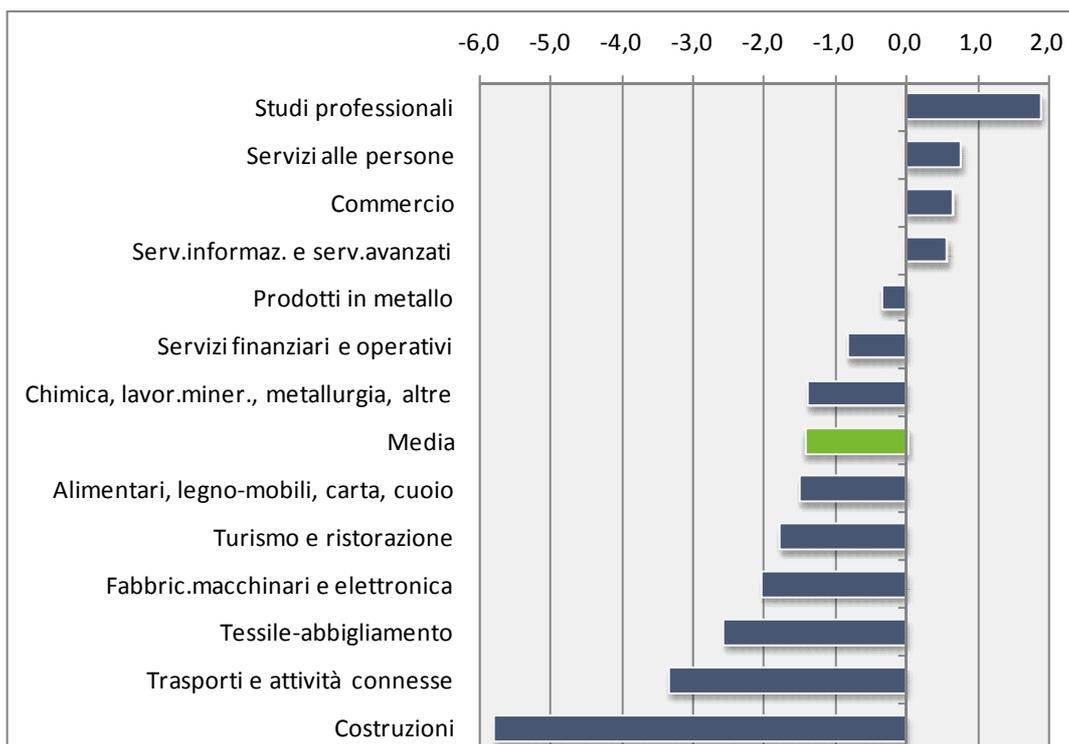
I prodotti in metallo prevedono poi un saldo appena negativo (-0,3%), seguiti dai servizi finanziari e operativi (-0,8). Tutti gli altri settori mostrano variazioni attese analoghe o peggiori della media, fino al -2,6% del tessile-abbigliamento, al -3,3% dei trasporti e al -5,8% delle costruzioni.

Come si vede, non sono solo i settori industriali a presentare saldi piuttosto negativi. Tra i servizi è abbastanza facile cogliere nei trasporti (e in particolare nel trasporto merci) la componente ancora in maggiore difficoltà, dato il suo stretto legame con la dinamica del settore industriale. Le motivazioni che possono spiegare il saldo negativo previsto nel turismo (-1,8%), che replica il -2,3% dello scorso anno, sono probabilmente connesse alla riduzione delle presenze turistiche in provincia nel 2009, ridottesi del 5% rispetto al 2008, e alle previsioni probabilmente non brillanti per il 2010. E' però anche vero che il numero di presenze turistiche 2009 è superiore a tutti gli anni precedenti il 2008, che ha rappresentato il valore massimo del decennio.

La dinamica negativa del "sistema moda" e in parte di altri settori industriali, pur dovuta all'attuale crisi, 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 2010 l'export tessile è inferiore di solo l'11% rispetto al valore pre-crisi del primo semestre 2008.

Colpisce invece il saldo fortemente negativo atteso nelle costruzioni, tanto più se si pensa che nel 2009 il saldo previsto era negativo per solo mezzo punto percentuale. Il netto peggioramento è dovuto alle previsioni fortemente negative espresse dalle piccole imprese, che costituiscono d'altra parte la larga maggioranza del settore.

### TASSI DI VARIAZIONE OCCUPAZIONALE PREVISTI PER SETTORE, MANTOVA, 2010 (%)



Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

## 2.3 LE ASSUNZIONI E LE LORO CARATTERISTICHE

In termini assoluti, come si è detto, le entrate di personale dipendente non stagionale previste nel 2010 in provincia di Mantova sono pari a 3.720 unità.

Oltre il 63% delle entrate si concentrano nei servizi (2.360 unità), in recupero di circa il 3% rispetto al 2009. Tra questi emergono il commercio (590 assunzioni previste), i servizi finanziari e operativi (520) e i servizi alle persone (430).

Nell'industria in senso stretto l'incremento delle assunzioni previste rispetto allo scorso anno è stato più sostenuto, raggiungendo il 10% circa (da un migliaio a oltre 1.100 unità), mentre nelle costruzioni le entrate sono ulteriormente diminuite, passando da 300 a 260 unità.

Come di consueto, in questo rapporto ci si concentra soprattutto sugli aspetti qualitativi delle assunzioni non stagionali previste più che sulla loro consistenza assoluta. La valorizzazione di questi aspetti consente infatti di cogliere qualcosa di più dei reali fabbisogni delle imprese, così che si possano dare indicazioni utili al sistema formativo in senso lato al fine di adeguare meglio la propria offerta a quanto effettivamente richiesto dal sistema produttivo.

In particolare, si considerano, tra i principali aspetti qualitativi, la difficoltà di reperimento, le tipologie contrattuali offerte dalle imprese, le opportunità per i giovani, la tendenza al rinnovamento (o meno) delle figure professionali richieste, le preferenze di genere e la disponibilità a inserire personale immigrato.

Dopo la significativa riduzione dello scorso anno, nel 2010 si riscontra, in provincia di Mantova come negli altri ambiti territoriali, un marcato incremento 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. Nel caso di Mantova, più che negli altri ambiti con cui si confronta la provincia, la difficoltà di reperimento è tornata sui livelli degli anni precedenti il 2009, cioè attorno a un terzo delle assunzioni totali.

Il fatto che ormai da diversi anni, con la sola eccezione del 2009 che però è stato evidentemente un anno del tutto particolare, la quota di assunzioni difficili da reperire si mantenga in provincia attorno a un terzo del totale, sembra riflettere la presenza, sul mercato del lavoro locale, di un consistente squilibrio qualitativo, fonte sicuramente di disoccupazione aggiuntiva a quella data dalla semplice differenza quantitativa tra l'ammontare della domanda e quello dell'offerta.

Ciò significa, tra l'altro, che "recuperare" ai fini di un reinserimento professionale i lavoratori che hanno perso l'occupazione e quelli attualmente in Cassa Integrazione ma dipendenti di imprese che non hanno futuro, potrebbe richiedere un grande sforzo di riqualificazione professionale, come pure un'adeguata strumentazione operativa finalizzata alla ricerca delle opportunità di lavoro presenti sul territorio e ad "accompagnare" il lavoratore in tale ricerca. Non sempre le strutture pubbliche, che hanno cambiato la denominazione da "Uffici per il collocamento" a "Centri per l'Impiego", sono in grado di svolgere le nuove funzioni loro richieste, in applicazione di quelle che dovrebbero essere le politiche "attive" per il mercato del lavoro.

Questo può rappresentare un grave ostacolo a quelle imprese le cui assunzioni sono programmate non solo per far fronte al fisiologico turn-over del personale, ma soprattutto per avviare processi di riorganizzazione, programmi di espansione produttiva o commerciale e altri percorsi rivolti all'innovazione delle produzioni e del modo di produrre.

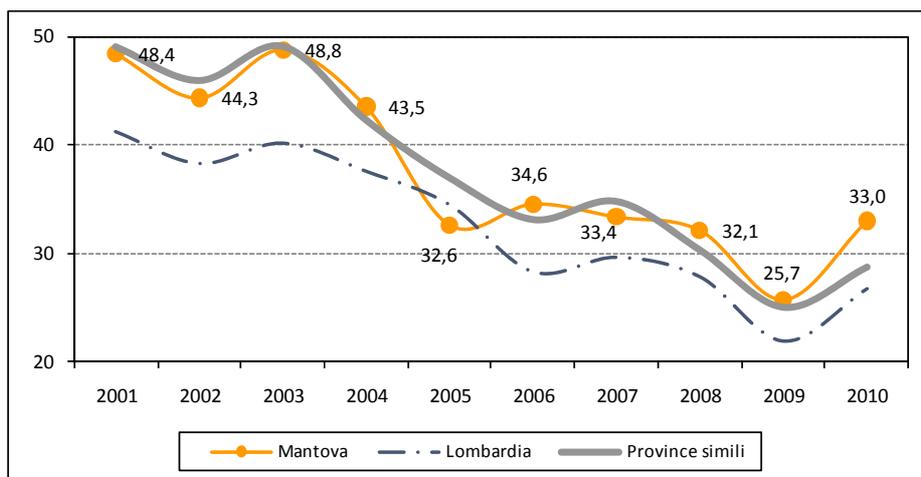
I motivi a cui si possono imputare le difficoltà di reperimento sono sostanzialmente di due tipi, vale a dire il ridotto numero di candidati e la loro inadeguatezza; nel complesso la prima motivazione riguarda il 62% delle figure difficili da trovare, la seconda il 38%.

Tra le figure di cui vi è carenza quantitativa, questa dipende a sua volta per circa il 60% dei casi dal fatto che sono poche persone che esercitano o sono disponibili a esercitare la professione ricercata. Per un'altra quota considerevole di casi (24%), la carenza dipende dal fatto che si tratta di figure molto richieste, per accaparrarsi le quali vi è concorrenza tra le imprese.

Quando le difficoltà di reperimento dipendono invece dall'inadeguatezza dei candidati, questa è imputabile, nel 40% dei casi, all'insufficiente esperienza, mentre in un altro 25% dei casi all'insoddisfacente preparazione e, quindi, principalmente, alle carenze del sistema formativo.

Non trascurabile è anche la mancanza di caratteristiche personali adatte allo svolgimento della professione ricercata, che incide per oltre il 15% di questi casi di difficoltà.

### ASSUNZIONI DIFFICILI DA REPERIRE (QUOTA % SULLE ASSUNZIONI TOTALI)



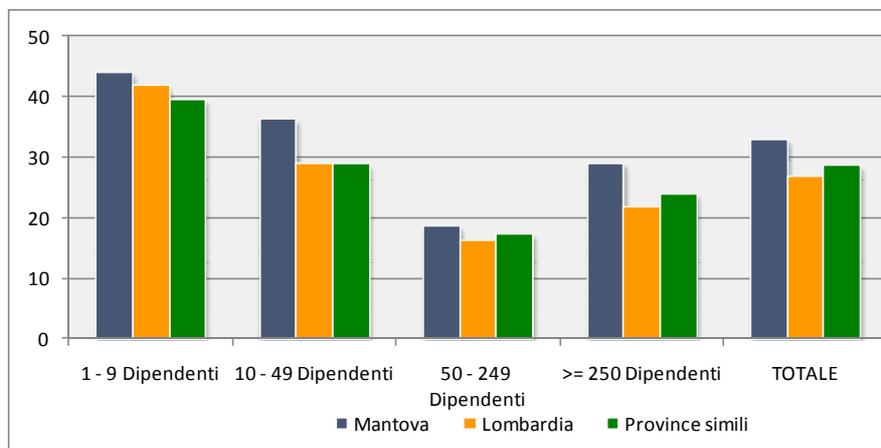
Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Mantova si contraddistingue perciò, oggi più che in passato, per una difficoltà di reperimento dei profili desiderati più elevata della media lombarda e della media delle province simili. Dal punto di vista dimensionale, a differenza di quanto ci si potrebbe attendere, la difficoltà di reperimento risulta più elevata per le grandi imprese mantovane con almeno 250 dipendenti, per le quali risultano difficili da reperire circa 3 figure su 10, con un notevole divario rispetto alla stessa classe dimensionale in Lombardia e nelle province simili. La differenza si ripropone comunque per tutte le classi dimensionali, in particolare tra le imprese con 10-49 dipendenti.

Questa “persistenza” sembra accreditare ulteriormente l’ipotesi della presenza, sul mercato del lavoro locale, di un consistente squilibrio qualitativo, forse più marcato rispetto alla regione e a contesti produttivi simili.

E’ interessante rilevare poi che la difficoltà di reperimento riguarda maggiormente i laureati e soprattutto le assunzioni per cui viene richiesta la qualifica professionale (di cui oltre 4 su 10 sono difficili da trovare). Dal punto di vista delle professioni, le difficoltà sono più elevate per i dirigenti, per le professioni qualificate delle attività commerciali e dei servizi e per gli operai specializzati.

### ASSUNZIONI DIFFICILI DA REPERIRE PER CLASSE DIMENSIONALE DELLE IMPRESE, 2010



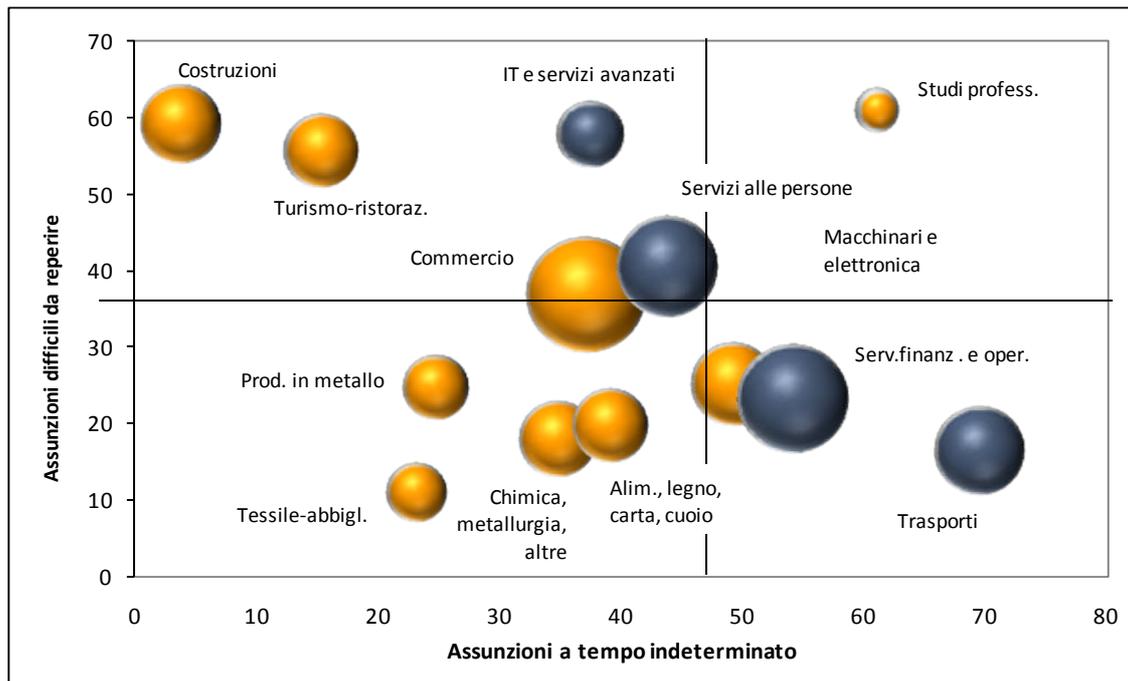
Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

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, diversi settori sembrano più disponibili di altri a inserire personale a tempo indeterminato, proprio perché fanno più fatica a trovarlo.

Emergono però tre rilevanti eccezioni, vale a dire le costruzioni, il turismo-ristorazione e i trasporti. Nei primi due casi a una difficoltà di reperimento piuttosto elevata si associa una quota molto bassa di assunzioni a tempo indeterminato, dovuta per il turismo-ristorazione alla natura del settore e per le costruzioni alla forte crisi che sta attraversando, per cui le imprese sono disposte ad inserire personale “solo per il tempo che serve”, salvo cambiare idea successivamente nel caso di un miglioramento della situazione.

Per i trasporti si osserva invece un’elevata quota di assunzioni a tempo indeterminato a fronte di una bassa difficoltà di reperimento. Ciò probabilmente deriva, almeno in parte, dal fatto che le imprese di trasporto pubblico locale comprese nel settore assumono nella grande maggioranza dei casi a tempo indeterminato. Inoltre, l’inserimento dei lavoratori nelle cooperative di trasporto, movimentazione merci e magazzinaggio avviene il più delle volte, almeno formalmente, a tempo indeterminato con l’acquisizione dello status di socio.

**ASSUNZIONI DIFFICILI DA REPERIRE E PROPENSIONE AD ASSUMERE A TEMPO INDETERMINATO, MANTOVA, 2010 (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*

Nel complesso, la difficoltà di reperimento è decisamente più marcata nelle costruzioni (dove ben 6 figure su 10 sono state indicate come difficili da reperire) e nei servizi (36% del totale) che nelle attività industriali, probabilmente perché queste possono contare su un ampio bacino di offerta rappresentato dai lavoratori che hanno perso il lavoro o che si trovano tuttora in Cassa Integrazione.

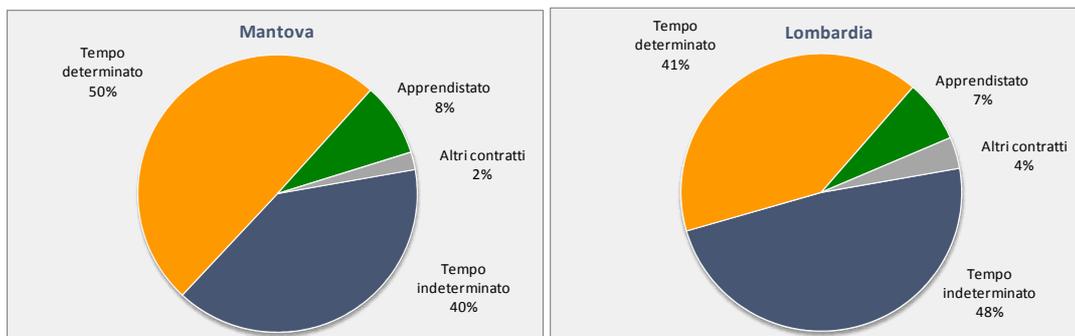
## I CONTRATTI PROPOSTI AI NEOASSUNTI

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

In un'ottica più strettamente congiunturale, la flessibilità delle tipologie contrattuali (e non solo) è stata una modalità per affrontare la crisi e per prepararsi alla ripresa. Questo rende ragione della forte crescita delle assunzioni a termine previste quest'anno.

Con la sola eccezione del 2008, a partire dal 2004 si assiste in provincia di Mantova a una costante riduzione della quota di assunzioni a tempo indeterminato, che passano in sette anni dal 62% a meno del 40% delle entrate complessivamente previste. Tale quota risulta oggi inferiore di quasi 9 punti alla media regionale (48%), ed è anche inferiore di due punti alla media delle province "simili".

### ASSUNZIONI PER TIPO DI CONTRATTO, 2010



Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

L'analisi dei dati relativi alle tipologie contrattuali evidenzia poi una forte crescita, soprattutto in quest'ultimo anno, delle assunzioni a termine (escludendo quelle a carattere stagionale), in costante crescita da diversi anni, ma che nel 2010 arrivano a sfiorare il 50% del totale (41% in Lombardia), con un'impennata di oltre 9 punti percentuali rispetto al 2009.

Alla notevole crescita della quota di contratti a tempo determinato prevista per il 2010 – di cui una parte, difficile da quantificare, si trasformerà nel tempo in contratti stabili - si contrappone una marcata riduzione dei contratti di apprendistato, la cui quota percentuale si riduce da oltre il 13% a meno del 9% del totale. Le restanti tipologie contrattuali, pur in crescita, mantengono un carattere residuale (2%).

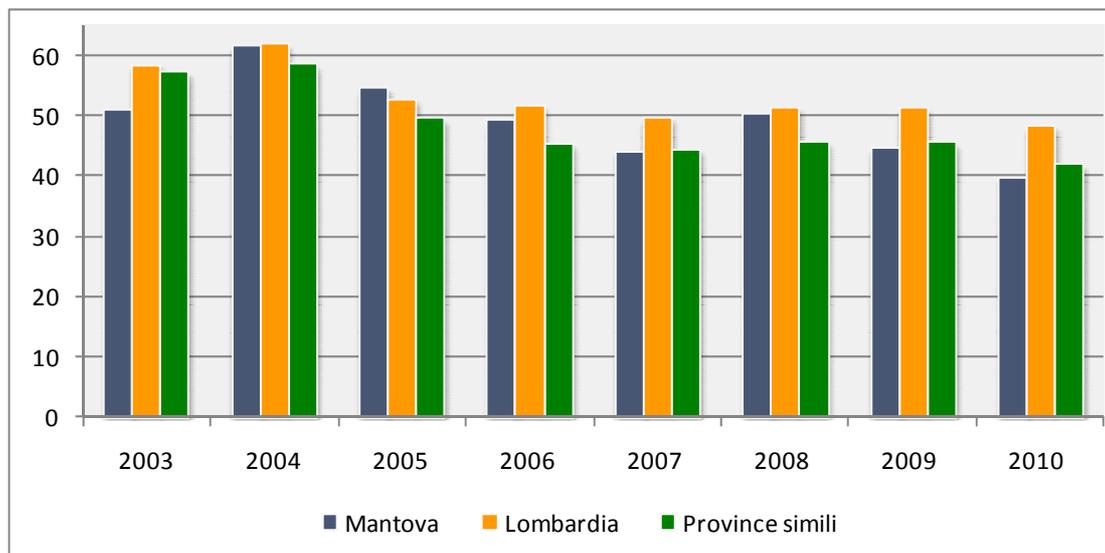
Una possibile spiegazione del boom di contratti a termine può essere individuata sulla base delle finalità di utilizzo di questi contratti. La quota destinata alla copertura di previsti picchi di attività raggiunge ora il 23%, contro il 18% dello scorso anno. Quella relativa a periodi di prova per l'inserimento di nuovo personale pesa per l'11% sul totale delle assunzioni (9% nel 2009), mentre i contratti a termine per sostituzione di personale temporaneamente assente si attestano al 16% circa del totale, contro il precedente 13%. La crescita ha perciò interessato tutte le tipologie, ma soprattutto la necessità di far fronte a picchi temporanei di attività.

Peraltro, la crescita delle assunzioni finalizzate a "provare" coloro che entreranno in azienda, evidentemente in vista di un successivo consolidamento del rapporto di lavoro è un segnale, sia pure indiretto, del fatto che le imprese cominciano a guardare con maggiore ottimismo al

futuro, quando il rafforzamento della ripresa potrà portare non solo un maggior numero di ingressi, ma anche una maggiore stabilità dell'impiego (già nel 2010 circa il 10% dei contratti a tempo indeterminato è la trasformazione di un precedente contratto a termine).

Su questo tema delle tipologie contrattuali, è inoltre importante sottolineare un altro aspetto: al di là del percorso formativo scelto, il mercato del lavoro attuale – a Mantova come nel resto del paese - offre ai giovani che vi si affacciano soprattutto occasioni di lavoro temporanee e con modalità contrattuali le più disparate; per ben pochi giovani il primo contratto di lavoro è a tempo pieno e indeterminato! Al tempo stesso, la tendenza è quella di un appiattimento dei compensi, purtroppo spesso verso il basso, soprattutto per chi possiede un titolo di studio medio-alto: i neolaureati di oggi, quando pure trovano un'occupazione, ottengono retribuzioni decisamente inferiori a quelle offerte ai neolaureati di 15 o 20 anni fa. Senza dubbio non è una realtà particolarmente incoraggiante ma è inutile e controproducente nascondersela o limitarsi a criticarla. Meglio piuttosto esserne pienamente coscienti, in modo da "attrezzarsi": questo contesto impone da un lato una grande capacità di adattamento, guardando il "lavoro" non come "occupare un posto" (auspicabilmente fisso), ma come un percorso incerto tra occasioni e opportunità, fino a trovare una stabilità o comunque una direzione precisa. Dall'altro lato, questa situazione favorisce chi ha maggiore spirito d'iniziativa, curiosità, gusto per il cambiamento, capacità di darsi da fare, aspirazione a migliorare e voglia di imparare da ogni esperienza lavorativa, anche la più marginale e temporanea.

**ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO (QUOTA % SULLE ASSUNZIONI TOTALI)**



Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Questo rilevante cambiamento nella struttura contrattuale delle assunzioni ha avuto l'effetto di attenuare il ricorso al part time. La relativa percentuale sul totale delle assunzioni previste non supera nel 2010 il 18% del totale, risultando nettamente inferiore al 24% della precedente indagine. Questo è un altro aspetto che differenzia Mantova dal resto della regione, dove invece il part time sembra riscuotere un crescente interesse da parte delle imprese, portandosi al 22% del totale nella media regionale (25,5% la media nazionale).

In ogni caso, è 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 mantiene un livello piuttosto consistente (26% circa), mentre nell'industria si limita al 5%.

E' sempre utile precisare – onde evitare di lanciarsi in confronti fuorvianti - 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), 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 – per loro natura non prevedibili - e le assunzioni di lavoratori interinali (incluse da quest'anno nel campo di osservazione di Excelsior ma tenute distinte dalle assunzioni previste), 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.

---

## L'ESPERIENZA RICHIESTA E LE OPPORTUNITÀ PER I GIOVANI

---

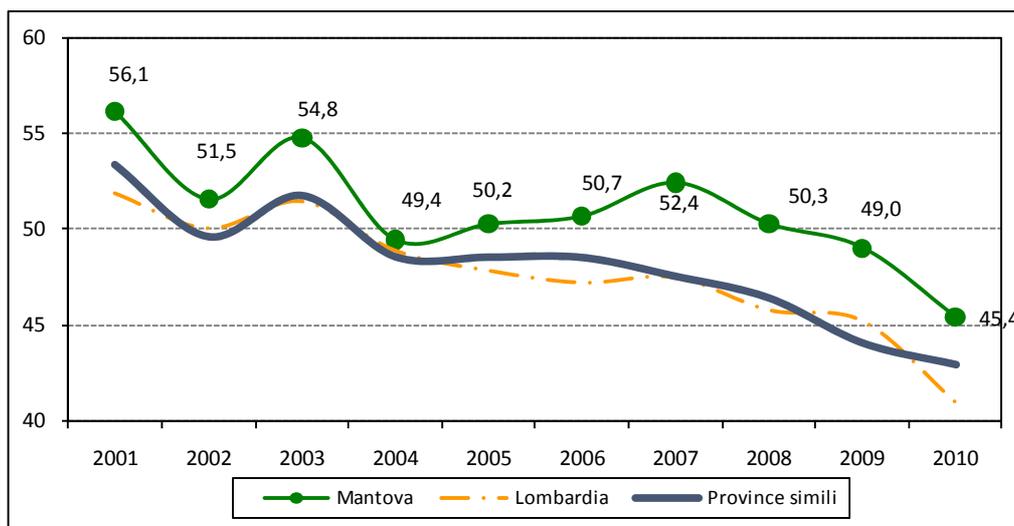
Dal punto di vista lavorativo, età ed esperienza sono caratteristiche spesso strettamente connesse tra loro, dato che, pur con qualche eccezione, il livello di esperienza tende a crescere con l'età anagrafica e con l'anzianità lavorativa della persona.

Sotto questo aspetto, negli ultimi anni la tendenza di fondo che emerge dalle previsioni delle imprese mantovane, pur con una certa variabilità, sembra essere quella di una crescente preferenza per persone in possesso di un'esperienza lavorativa; ciò porta a dare minore rilievo all'età dei candidati: infatti, in 3 casi su 10, l'età è ritenuta un fattore non rilevante ai fini dell'assunzione.

A livello regionale e nella media delle province “simili” la tendenza verso una crescente preferenza di persone con esperienza appare tuttavia più sostenuta. Nel 2010 in provincia di Mantova l'esperienza lavorativa sarà infatti richiesta al 55% circa dei nuovi assunti, mentre in Lombardia tale quota raggiunge il 59% e nel complesso delle province simili il 57%.

Questo crescente 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

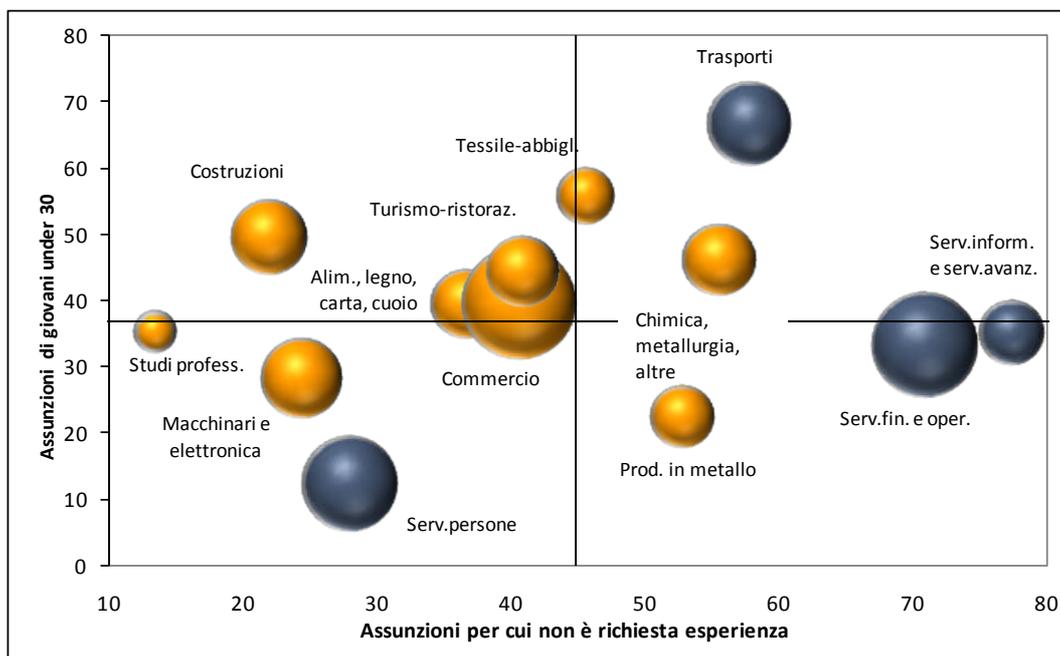
D'altra parte, la disponibilità a puntare su personale senza esperienza (quindi in uscita dal sistema formativo) si scontra con i costi eccessivi di una formazione non semplicemente integrativa, ma che spesso deve colmare le lacune della preparazione scolastica: vale a dire con un investimento costoso, dal ritorno differito nel tempo e comunque a rischio, dato che nulla vieta il passaggio del lavoratore "formato" a un'altra impresa, alla quale può "vendere" la formazione ricevuta. Questo rischio è solo leggermente attenuato dalla maggiore flessibilità delle forme contrattuali, che consentono certamente all'impresa una migliore selezione e una maggiore facilità di risolvere il rapporto di lavoro, ma che d'altro canto possono tradursi in tentativi a vuoto, che comunque non sono certo a costo zero.

Anche i cambiamenti di composizione per età sembrano cambiamenti "derivati" rispetto a quelli per esperienza, certamente più importanti per le imprese (e anche questo spiega la quota molto elevata di assunzioni per cui l'età non è considerata rilevante nella decisione di assumere un candidato anziché un altro a parità di altri requisiti posseduti, poiché è da questi che l'età deriva di conseguenza).

Da ciò si potrebbe concludere che non si riducono semplicemente gli spazi per i giovani; più correttamente, si riducono gli spazi per quei giovani che, una volta concluso il percorso formativo, non sono in grado di offrire altro che un titolo di studio. Se invece questo "pezzo di carta" (come si soleva dire una volta) è accompagnato da qualche esperienza lavorativa già maturata anche attraverso tirocini/stage o attività occasionali, o da altre competenze acquisite magari autonomamente (competenze informatiche, buona conoscenza di una lingua straniera, abilità manuale, ecc.), allora la prospettiva cambia.

La considerazione congiunta della richiesta di persone più giovani e della richiesta di persone senza esperienza – cfr. grafico successivo - fa emergere alcuni settori (trasporti, tessile-abbigliamento, turismo-ristorazione, costruzioni e chimica-lavorazione minerali-metallurgia) maggiormente "aperti" all'inserimento di giovani. Al contrario, i servizi alle persone, i prodotti in metallo e l'industria meccanica ed elettronica sono quelli meno propensi a inserire persone giovani. Al tempo stesso, la meccanica-elettronica e i servizi alle persone, insieme agli studi professionali e alle costruzioni, sono anche i meno disponibili ad inserire persone senza esperienza; non a caso, tre di questi quattro comparti figurano tra quelli con le maggiori difficoltà di reperimento.

**ASSUNZIONI PER CUI NON È RICHIESTA ESPERIENZA E ASSUNZIONI DI GIOVANI CON MENO DI 30 ANNI,  
MANTOVA, 2010 (QUOTA % SULLE ASSUNZIONI TOTALI)**



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

## IL PROCESSO DI RINNOVAMENTO DELLE FIGURE PROFESSIONALI

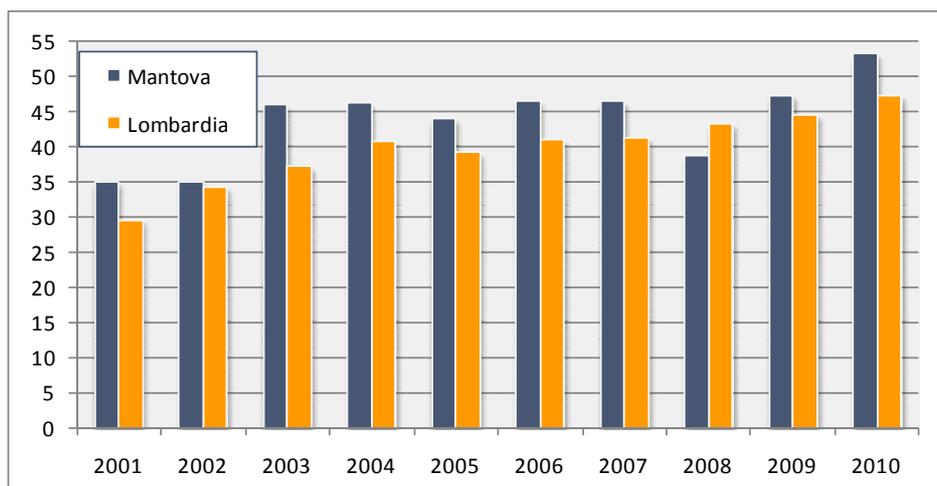
Una nuova assunzione può essere programmata per la semplice sostituzione di una figura professionale che si prevede in uscita per i più svariati motivi, oppure perché l'impresa si trova di fronte a nuove esigenze (espansione dell'attività, avvio di attività di natura diverse da quelle svolte fino a quel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

Pur con qualche oscillazione, nel corso del decennio 2001-2010 si rileva una progressiva crescita della quota di assunzioni per sostituzione in provincia di Mantova, già da diversi anni piuttosto elevata ma che raggiunge nel 2010 il 53% del totale, livello mai raggiunto in precedenza e pari a circa 6 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 nel turismo-ristorazione, nei trasporti, negli studi professionali e nei servizi alle persone. Al contrario, tale quota appare decisamente contenuta nell'alimentare-legno-carta, nei servizi d'informazione e avanzati e nella chimica-lavorazione minerali-metallurgia.

Nel caso dei servizi alle persone e dei trasporti, 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, 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.

### ASSUNZIONI PER SOSTITUZIONE PREVISTE NEI DIVERSI SETTORI, MANTOVA, 2010



Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

---

---

## LE ASSUNZIONI “AL FEMMINILE”: SEMPRE MENO NETTA LA SCELTA TRA UOMINI E DONNE

---

Salvo che per talune professioni o lavorazioni specifiche o in alcuni settori, caratterizzati storicamente da una prevalenza di occupati uomini o donne (ad esempio i primi nell’edilizia e nell’industria “pesante”, le seconde nel tessile-abbigliamento, nella distribuzione commerciale e in diversi altri servizi), il “genere” non può essere considerato fattore discriminante per l’assunzione. Ciò non toglie che permangano comportamenti discriminatori, motivati cioè non dalla natura e dalle caratteristiche delle varie professioni, ma da retaggi culturali non del tutto superati.

Da questo punto di vista è stato quindi necessario, in occasione dell’indagine Excelsior, porre la massima chiarezza già nella formulazione della domanda da sottoporre alle imprese. A esse viene chiesta non la ripartizione per genere delle assunzioni previste, ma il genere ritenuto “più adatto” per le professioni che i neo-assunti saranno chiamati a svolgere (quindi non una indicazione di genere esclusiva, anche se alcuni casi di esclusività possono certamente darsi).

Dal momento in cui si tratta esclusivamente di una segnalazione delle “preferenze” delle imprese, essa potrebbe non riflettere le scelte che verranno effettivamente fatte al momento dell’assunzione. In altre parole, pur ritenendo più adatto un uomo per esercitare una data professione, il datore di lavoro potrà assumere una donna (per la stessa posizione) e viceversa.

Al di là dei diversi andamenti della domanda di lavoro, anche l’ultima indagine Excelsior prolunga una tendenza che si osserva dal 2003 in poi, quando il quesito venne introdotto: la preferenza di genere si fa sempre meno marcata, sia per gli uomini che per le donne, e contemporaneamente si accresce la quota di assunzioni per le quali uomini e donne sono ritenuti ugualmente adatti: per la provincia di Mantova il 33% nel 2003, il 40% nel 2009, il 48% nel 2010.

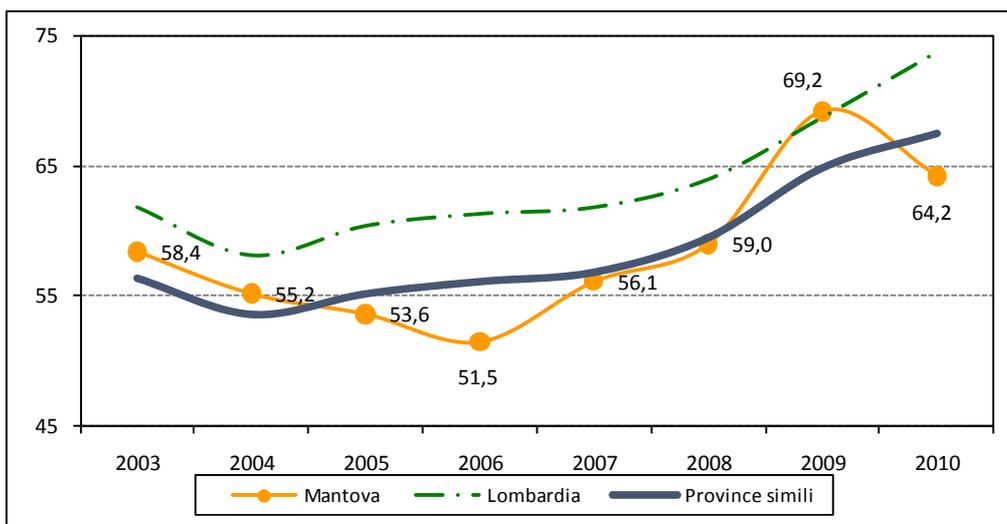
Nello stesso tempo le segnalazioni a favore delle donne sono scese progressivamente e in modo lineare dal 26 al 16%, quelle a favore degli uomini dal 42 al 36%.

A differenza di quanto visto per l’età, la quota di “indifferenza” per il genere dei candidati all’assunzione non rappresenta un fattore di disturbo, ma presenta di per sé un valore interpretativo.

Pur tenendo conto dei cambiamenti della composizione settoriale della domanda di lavoro, (e quindi della diversa incidenza dei comparti in cui l’indicazione del genere più adatto è particolarmente netta o particolarmente modesta), nel medio periodo la tendenza è comunque unica, e coincidente con quella generale vista più sopra: in entrambi i settori le segnalazioni a favore dell’uno o dell’altro genere si riducono, mentre aumentano quelle di indifferenza.

In questo quadro generale, il confronto tra le diverse 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 portarsi fino al 69% nel 2009 e ridursi poi al 64% in quest’ultima indagine, valore inferiore alla media lombarda e ancora di più alla media delle “province di media impresa a prevalenza industriale”, entrambe caratterizzate peraltro da andamenti più lineari.

### ASSUNZIONI DI PERSONALE FEMMINILE (QUOTA % SULLE ASSUNZIONI TOTALI)

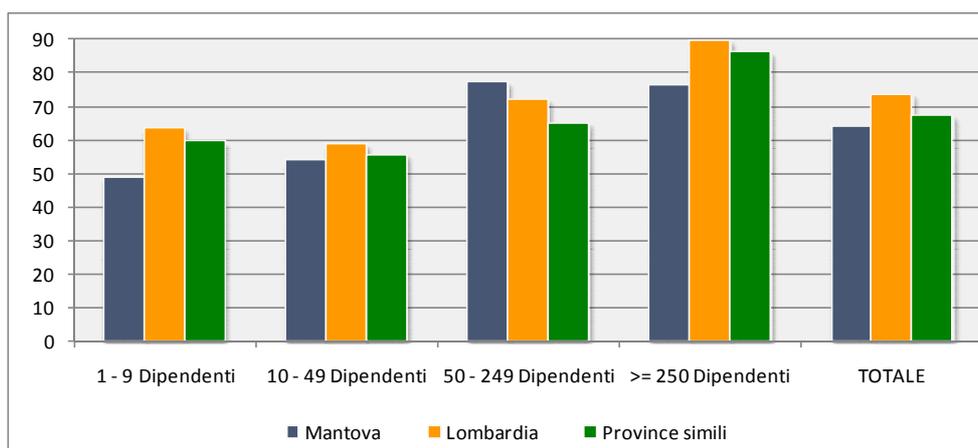


*N.B. Si tratta delle assunzioni per cui le imprese hanno dichiarato di preferire una donna oppure di considerare donne e uomini ugualmente adatti a esercitare la professione richiesta.*

*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, 2010 (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

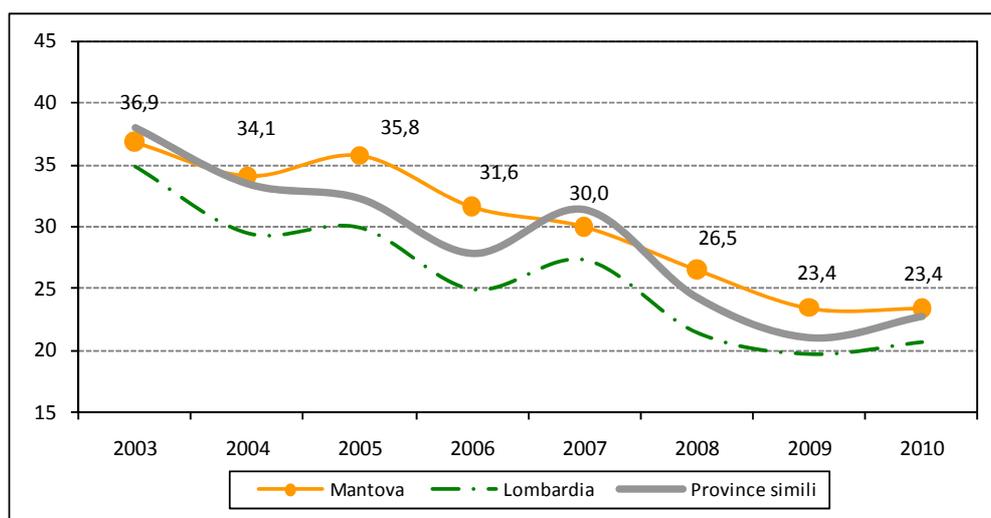
Un ultimo aspetto di rilievo nell'analisi delle caratteristiche delle assunzioni programmate riguarda la previsione delle imprese ad inserire in organico personale immigrato (cioè di nazionalità non italiana).

Da diversi anni, tanto a Mantova quanto nel resto della regione e del paese, la quota prevista di lavoratori immigrati tende a diminuire sensibilmente. Questa tendenza sembra essersi tuttavia notevolmente attenuata nel 2010. Rispetto alla metà del decennio, quando la quota di immigrati era stimata intorno al 36%, nell'ultimo anno questa si attesta in provincia di Mantova a poco più del 23% del totale delle assunzioni previste, come nel 2009.

Ciò potrebbe essere dovuto al fatto che le difficoltà di reperimento continuano a interessare un terzo delle assunzioni previste, e questo rende in generale più difficile trovare personale locale senza ricorrere a manodopera immigrata, soprattutto con riferimento ad alcuni profili professionali medio-bassi.

Il dato sulla disponibilità ad assumere personale immigrato comprende sia situazioni di disponibilità del tutto generale e "teorica", sia casi di fabbisogno lavorativo che può essere soddisfatto solo reclutando dall'esterno professionalità introvabili in loco.

ASSUNZIONI DI LAVORATORI IMMIGRATI



Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

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. Tuttavia, gli andamenti più recenti, improntati a una maggiore stabilità, potrebbero essere indicativi di una maggiore cautela o realismo nella formulazione delle previsioni di assunzione di immigrati. Questo non intacca il carattere ormai strutturale della partecipazione degli immigrati al mercato del lavoro italiano, peraltro in termini ancora limitati rispetto a quanto si riscontra ad esempio in altri paesi europei

I settori provinciali che prevedono un ricorso più consistente a lavoratori immigrati nel 2010 sono le costruzioni, dove questi potrebbero arrivare a rappresentare il 56% delle entrate; seguono i servizi alle persone, con il 49% previsto di immigrati, l'industria meccanica e elettronica (42%) e l'insieme dei servizi finanziari e dei servizi operativi 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, le variazioni rispetto agli anni precedenti e soprattutto le loro principali caratteristiche qualitative.

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 a una analisi più dettagliata 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 2010 nell'area mantovana, confrontati con i corrispondenti livelli del 2009, in modo da definire il contesto entro cui collocare la successiva analisi.

Alla domanda di lavoro dipendente del settore privato non agricolo, pari a circa 4.900 unità comprendendo anche la componente stagionale (che ammonta a poco meno di 1.200 unità, in forte aumento rispetto al 2009), 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 280 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 160 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 2010 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 2.550 unità (al netto di possibili duplicazioni, cioè di nuovi imprenditori che svolgono già altra attività).

Vi è poi il 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 650 unità (in netta diminuzione rispetto al 2009), 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.

Un ultimo segmento considerato riguarda i lavoratori interinali, vale a dire i dipendenti delle agenzie di lavoro temporaneo (esclusi quelli occupati nella gestione delle agenzie stesse), dislocati o meno presso aziende utilizzatrici; da quest'anno questi vengono considerati nell'indagine Excelsior, benché in modo distinto rispetto alle previsioni di assunzione di lavoratori dipendenti. L'indagine prevede per il 2010 un utilizzo di oltre 1.400 lavoratori interinali, mentre per il 2009 si può fare riferimento a quanto indicato dal già citato sistema informativo SMAIL, che indicava a dicembre 2009 uno stock di circa 1.800 lavoratori interinali presso le imprese mantovane con dipendenti<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Tale dato è compatibile con Excelsior a meno dell'agricoltura (considerata in SMAIL e non in Excelsior); Excelsior comprende invece i lavoratori interinali previsti negli studi professionali, non considerati in SMAIL. Entrambe le voci non superano comunque le poche decine di unità.

Nel complesso, emergerebbe per il 2010 un quadro d'insieme dei possibili flussi occupazionali attesi "in entrata" che – al netto degli aggregati esclusi - si stima possano attestarsi a poco meno di 10mila unità, ma che potrebbero approssimativamente raggiungere un livello attorno a 12-13.000 unità se si considerassero anche le componenti di cui non si è tenuto conto.

#### DOMANDA COMPLESSIVA DI LAVORO IN PROVINCIA DI MANTOVA, 2009-2010 (FLUSSI)

Tipo di occupazione	2009		2010		Variaz.% 2009-10
	Valore assoluto	Distribuzione %	Valore assoluto	Distribuzione %	
Lavoro autonomo o imprenditoriale	1.820	19,9	2.550	25,7	40,1
Lavoro dipendente nella pubblica amministrazione	240	2,6	280	2,8	16,7
Lavoro dipendente nell'industria e nei servizi	4.190	45,8	4.890	49,2	16,7
- di cui con contratto non stagionale	3.600	39,4	3.720	37,4	3,3
- di cui con contratto stagionale	590	6,5	1.180	11,9	100,0
Lavoro dipendente in agricoltura (esclusi stagionali)	170	1,9	160	1,6	-5,9
Collaborazioni a progetto (imprese con dipendenti)	920	10,1	650	6,5	-29,3
Lavoratori interinali*	1.800	19,7	1.410	14,2	-21,7
<b>Domanda di lavoro totale</b>	<b>9.140</b>	<b>100,0</b>	<b>9.940</b>	<b>100,0</b>	<b>8,8</b>

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

*\*Fonte dato 2009: SMAIL Lombardia-dicembre 2009*

*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 prossimo Censimento 2011;
- collaboratori a progetto e lavoratori interinali 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, la recessione ha “falcidiato” tutti i flussi occupazionali, diminuiti nel 2009 di oltre un terzo rispetto al 2008; questi dovrebbero risalire, sulla base delle previsioni riportate, di circa il 9% nel 2010. Certamente il maggiore impatto della recessione 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 netto aumento. Tra le componenti citate, i lavoratori interinali e probabilmente quelli occasionali sono quelli che hanno pagato il tributo più pesante alla crisi.

### 3. LA FORMAZIONE RICHIESTA DALLE IMPRESE

#### 3.1 LA DINAMICA DEI DIVERSI LIVELLI DI ISTRUZIONE

Il modesto recupero delle assunzioni previsto nel 2010 ha portato con sé una nuova modificazione della struttura delle assunzioni stesse per livello di istruzione, dopo le rilevanti variazioni intervenute lo scorso anno.

Si rileva infatti un significativo incremento della quota richiesta di personale con un livello di istruzione universitario (che sfiora l'11% delle assunzioni non stagionali programmate, a fronte del 7,5% nel 2009) a fronte di una diminuzione pressoché analoga della domanda relativa di personale in possesso di un livello di istruzione secondario (diplomati), che si attesta al 45,4% del totale delle assunzioni non stagionali (48,5% nel 2009). Il totale delle assunzioni previste per le quali è richiesto un livello di istruzione medio-alto (cioè la laurea o il diploma) resta comunque invariato al livello “record” del 56% già raggiunto nel 2009, quota che ora presenta un maggior “contenuto” di laureati.

Spostamenti ancora maggiori avvengono poi tra gli altri livelli di istruzione, dove si registra un recupero della quota delle assunzioni per cui le imprese richiedono il solo obbligo scolastico (32,5%), circa 6 punti percentuali in più rispetto al 2009, mentre la quota di assunzioni per le quali viene richiesta la qualifica professionale si riduce in misura equivalente, flettendo al solo 11% del totale.

A questo spostamento potrebbe avere contribuito anche il cambiamento intervenuto nella struttura del questionario su cui si fonda l'indagine, che in sede di richiesta del livello d'istruzione desiderato per la figura da assumere proponeva fino allo scorso anno tra i diversi livelli di istruzione, in modo distinto, i livelli “istruzione professionale di Stato” e “formazione professionale regionale”, mentre in quest'ultima edizione dell'indagine viene proposto, dopo la laurea e il diploma e prima della scuola dell'obbligo, un unico livello denominato “qualifica regionale di istruzione o formazione professionale (fino a 4 anni)”.

Di fatto, i risultati indicano un'ulteriore riduzione di interesse verso la qualifica professionale – che si inserisce comunque in un'analogia tendenza di medio periodo - e un recupero dei profili per i quali non viene richiesta alcuna formazione specifica, la cui incidenza resta comunque nettamente inferiore a quella che avevano fino a due anni fa, quando raggiungevano una quota attorno al 38-40% del totale.

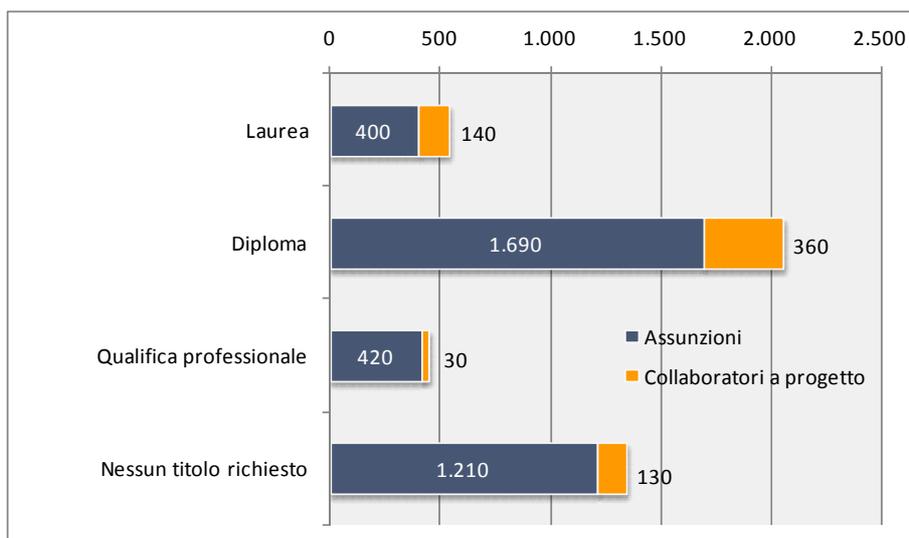
L'ipotesi che si può ragionevolmente formulare a questo proposito è che la ripresa delle assunzioni di queste figure "di basso livello" corrisponda a un'esigenza di contenimento dei costi delle figure non strategiche per il rilancio delle imprese, attraverso un ricambio di personale in età centrale o matura, con personale in età giovanile, o di cittadinanza straniera. Inoltre, non è secondario considerare che tutto questo avviene in un contesto in cui si accrescono in modo significativo le previsioni di assunzione con esperienza specifica, per le quali il titolo di studio posseduto appare un requisito di minore rilievo.

Se si tiene però conto anche della richiesta di collaboratori a progetto, figure flessibili e di livello generalmente 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 inserito in un'altra impresa), emergono due importanti informazioni certamente da non trascurare, la prima delle quali è che a causa della consistente riduzione di collaboratori previsti (da 920 nel 2009 agli attuali 650) il totale delle entrate (dipendenti e collaboratori) si riduce ulteriormente rispetto al già ridotto livello del 2009.

La seconda informazione riguarda il fatto che con i collaboratori la struttura della domanda di lavoro si sposta verso l'alto, ma la quota di laureati e diplomati decresce rispetto allo scorso anno. Considerando congiuntamente le assunzioni e le collaborazioni previste, i laureati e i diplomati raggiungono infatti poco meno del 60% del totale, circa due punti in meno dello scorso anno.

Si potrebbe riassumere dicendo che la struttura della domanda di lavoro dipendente e assimilata da parte del settore privato mantovano resta prevalentemente orientata ai profili medio-alti, ma non scompare (e anzi mantiene una quota significativa) la domanda di personale a cui non viene richiesta una particolare formazione specifica, dei quali però una parte consistente dovrà possedere un'esperienza di lavoro, che nelle intenzioni delle imprese sostituisce sovente il titolo di studio "formale". Si riduce infine sempre di più quell'area "intermedia" rappresentata dalla qualifica professionale.

**ASSUNZIONI DI DIPENDENTI E ENTRATE DI COLLABORATORI A PROGETTO PREVISTE  
PER LIVELLO DI ISTRUZIONE, MANTOVA, 2010**



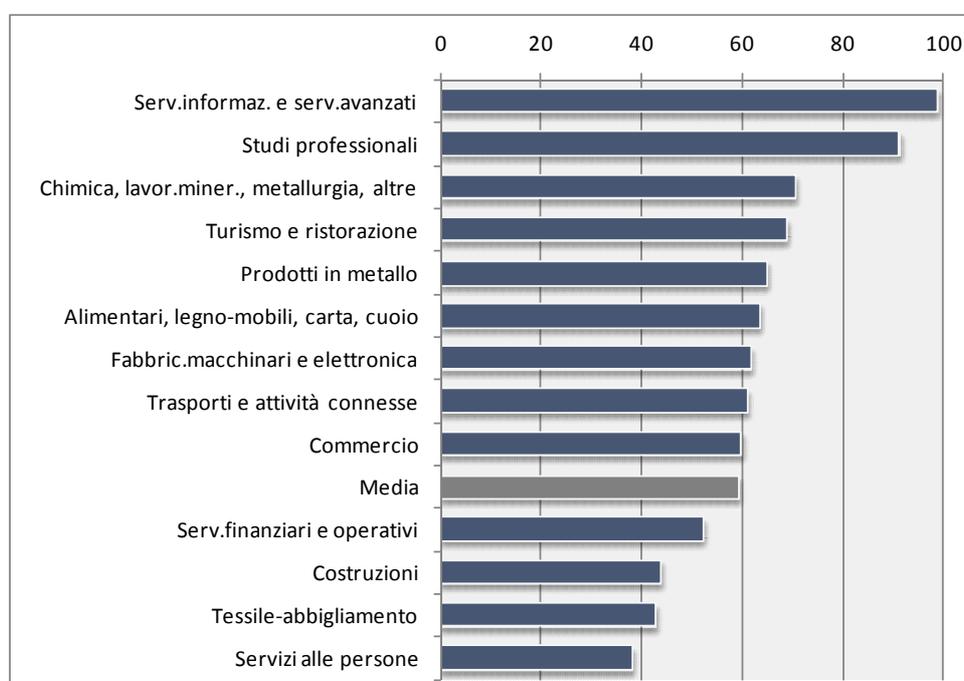
Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

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 i servizi informativi e avanzati, gli studi professionali, la chimica, il turismo-ristorazione e i prodotti in metallo. La graduatoria si chiude invece con le costruzioni, il tessile-abbigliamento e i servizi alle persone.

Si riscontrano notevoli cambiamenti da un anno all'altro: ad esempio, nel 2009 il tessile-abbigliamento figurava tra i settori a più alta richiesta di laureati e diplomati, mentre il turismo si trovava agli ultimi posti della graduatoria. Altri settori restano invece stabilmente nella parte alta o bassa della graduatoria.

Evidentemente, di anno in anno cambiano le richieste delle imprese, probabilmente in base alle figure di cui si avverte maggiormente la carenza al momento dell'indagine. Inoltre, il diverso campione di imprese che risponde alle interviste e la stessa natura di indagine campionaria contribuiscono a determinare un'inevitabile variabilità dei dati.

#### ASSUNZIONI E COLLABORAZIONI PREVISTE DI PERSONALE DIPLOMATO E LAUREATO PER SETTORE, MANTOVA 2010 (QUOTA % SULLE ASSUNZIONI TOTALI)\*



\*I dati comprendono le assunzioni di personale non stagionale e le entrate di collaboratori previste  
Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

La dinamica osservata nell'ultimo anno si inserisce comunque in una tendenza di medio periodo 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 2010, i laureati e i diplomati accrescono la propria quota complessiva, i primi di circa 2 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 e soprattutto della quota di assunzioni di personale in possesso di qualifica professionale: la prima è scesa dal 37% del totale nel 2006 al 31%, la seconda dal 23 al 10%.

**ASSUNZIONI PREVISTE PER LIVELLO DI ISTRUZIONE, MANTOVA (VALORI %)**

	Valori %				
	2006	2007	2008	2009	2010
Laurea	6,7	8,4	7,1	7,5	10,8
Diploma	29,3	29,0	36,6	48,5	45,4
Qualifica professionale	23,0	23,6	18,4	17,3	11,4
Nessuna formazione specifica	41,0	39,0	38,0	26,7	32,5
Totale	100,0	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>	<i>3.720</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	2010
Laurea	26,7	52,3	24,4	40,8	21,1
Diploma	32,5	38,7	45,5	43,3	54,9
Qualifica professionale	22,7	4,6	2,9	9,7	4,2
Nessuna formazione specifica	18,1	4,4	27,2	6,3	19,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Entrate previste (v. assoluto)</i>	<i>1.180</i>	<i>1.280</i>	<i>1.080</i>	<i>920</i>	<i>650</i>

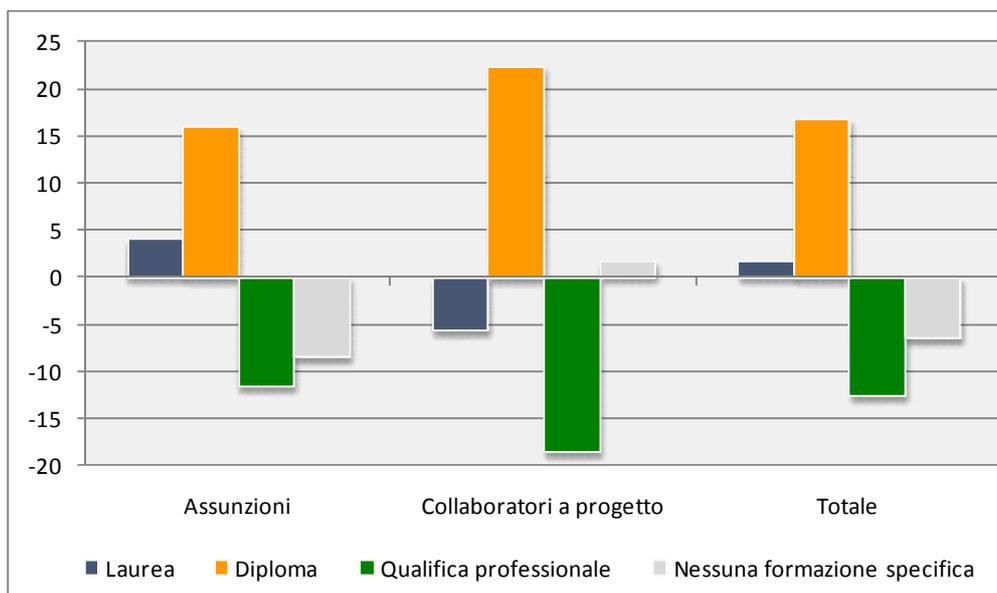
*Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior*

**ASSUNZIONI DI DIPENDENTI ED ENTRATE DI COLLABORATORI PREVISTE PER LIVELLO DI ISTRUZIONE, MANTOVA (VALORI %)**

	Valori %				
	2006	2007	2008	2009	2010
Laurea	10,5	16,3	9,5	14,3	12,3
Diploma	29,9	30,8	37,9	47,4	46,8
Qualifica professionale	23,0	20,1	16,2	15,8	10,3
Nessuna formazione specifica	36,6	32,8	36,4	22,6	30,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Entrate previste (v. assoluto)</i>	<i>6.200</i>	<i>7.100</i>	<i>7.540</i>	<i>4.530</i>	<i>4.370</i>

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

**VARIAZIONE DELLA STRUTTURA DELLE ASSUNZIONI DI DIPENDENTI E DEI COLLABORATORI A PROGETTO  
PREVISTI PER LIVELLO DI ISTRUZIONE, MANTOVA, 2006-2010 (%)**



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

A proposito della qualifica professionale, nel precedente rapporto si diceva che "...è 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.

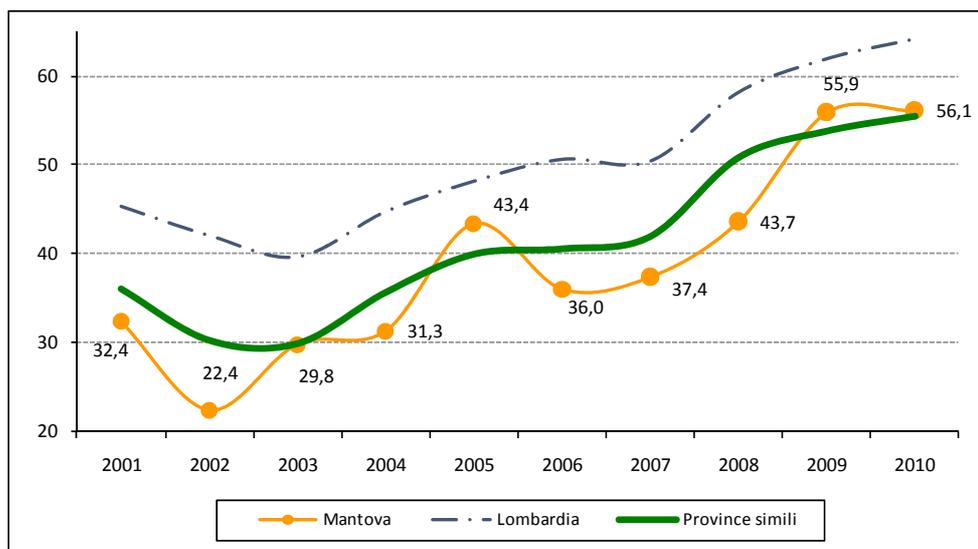
Si tratta evidentemente di un'indicazione molto generale, che richiederebbe una verifica più approfondita magari attraverso contatti diretti con le imprese, che potrebbero dare indicazioni preziose su un eventuale "scollamento" tra le specifiche competenze da loro richieste e quelle che vengono oggi mediamente acquisite nei corsi di formazione professionale ai diversi livelli svolti in provincia".

Effettivamente, l'ulteriore crollo della quota di assunzioni per cui viene richiesta la qualifica renderebbe oltremodo urgente l'approfondimento suggerito. Se è vero che poi, come indicano le statistiche degli Enti di formazione, i qualificati nei corsi di formazione professionale trovano generalmente lavoro in tempi non troppo lunghi, sarebbe da capire a cosa è dovuta questa crescente disaffezione delle imprese e se questi soggetti trovano lavoro grazie effettivamente alle competenze apprese o per altre ragioni.

Tornando a un discorso più generale, il confronto con gli altri ambiti territoriali mostra che la quota di assunzioni previste nell'area mantovana di laureati e diplomati sul totale resta inferiore, anche nel 2010, alla media lombarda (quest'ultima influenzata dalla presenza di Milano, che si caratterizza per una domanda di lavoro molto qualificata), ma appare allineata alla media delle "province di media impresa a prevalenza industriale".

Nel 2010, 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 aree industrializzate come Brescia e Como.

### 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

Si propone nel seguito del capitolo un approfondimento sui principali indirizzi di studio richiesti nel 2010 per i laureati e i diplomati. Verranno qui considerati solo i dati relativi alle assunzioni previste di personale dipendente non stagionale, in quanto i dati relativi alle previsioni di impiego di collaboratori non vengono dettagliati per indirizzo di studio.

Ci si augura che questo approfondimento – analogamente a quello svolto nel capitolo riguardante le professioni - possa contribuire anche a fornire indicazioni utili a coloro che si apprestano a scegliere il percorso di studi da intraprendere, scelta che si presenta per i giovani e le loro famiglie indubbiamente più difficile che in passato. Questa scelta è in un certo senso anche una “scommessa”, perché è molto difficile prevedere come si evolverà il mondo del lavoro nei prossimi anni e quale sarà il contesto economico e lavorativo che troveranno i ragazzi che oggi iniziano un percorso formativo. Chi ha iniziato la scuola superiore nel 2004 o 2005 – in un “clima” congiunturale ben diverso e tutto sommato orientato all’ottimismo - non poteva certo immaginare cosa avrebbe trovato alla conclusione dei suoi studi nel 2009-2010!

Queste informazioni possono poi essere utili anche a tutti coloro che, all’interno del sistema scolastico e del mondo della formazione professionale, si occupano di orientamento e di raccordo fra scuola e lavoro.

Effettivamente, nell’attuale contesto, l’indagine Excelsior si è rivelata in grado, grazie a un dettaglio molto articolato della domanda di lavoro, di evidenziare gli spazi di “occupabilità” che il sistema produttivo offre, vale a dire le imprese, i settori, le aree che anticipano o più si avvicinano alla ripresa dell’occupazione, le figure che più ne potranno beneficiare e gli ostacoli che le imprese prevedono di incontrare nel loro reperimento.

Il fabbisogno di laureati nelle imprese private della provincia di Mantova risulta pari nel 2010 a 400 unità in termini assoluti, un valore in netto aumento rispetto allo scorso anno (quando

vennero richiesti 270 laureati) e non lontano dalle 460 unità del 2008 (considerato come benchmark della situazione pre-crisi). L'aumento è stato largamente superiore a quello che si registra per il totale delle assunzioni, cosicché la quota dei laureati, come già accennato, ha raggiunto quasi l'11% del totale.

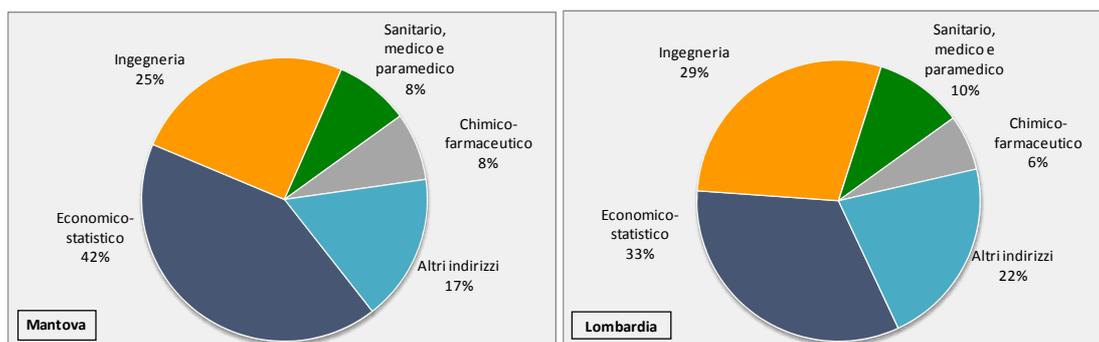
Tra gli imprenditori che hanno indicato una preferenza sul tipo di laurea, emerge un maggiore orientamento verso quella specialistica (38% delle entrate di laureati), mentre la laurea breve concentra una quota limitata della domanda (10%). Per oltre metà delle assunzioni non sono state espresse preferenze tra la laurea specialistica e quella triennale.

Nel dettaglio, le lauree più richieste in provincia continuano ad essere quelle a indirizzo economico-statistico (170 unità, pari al 42% del totale), seguite dal complesso degli indirizzi di ingegneria (100 unità), dall'indirizzo medico-sanitario e paramedico e da quello chimico-farmaceutico (30 unità in entrambi i casi).

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

Per i laureati, alla richiesta da parte del settore privato si aggiungono poi gli sbocchi professionali offerti dal settore pubblico, le cui previsioni di assunzioni non sono comprese nella presente analisi. Le condizioni attuali del mercato del lavoro che un neolaureato incontra, a cui si è accennato in precedenza, dovrebbero spingere questi soggetti a non cercare solo le opportunità lavorative "sotto casa" ed allargare l'orizzonte, ad esempio considerando la possibilità di esercitare la propria attività lavorativa in forma autonoma o imprenditoriale, o di maturare esperienze professionali in altre province (si pensi in particolare alla capacità di attrazione dei laureati esercitata dall'area milanese o da quella bolognese) e – non ultimo - all'estero.

#### GLI INDIRIZZI DI LAUREA PIÙ RICHIESTI, 2010



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

### LE ASSUNZIONI DI LAUREATI PER GRUPPO PROFESSIONALE (%)

	Media 2006-2008	2009	2010
<b>Mantova</b>			
Dirigenti, specialisti e tecnici	76,6	84,0	79,6
Impiegati e professioni dei servizi	23,4	16,0	20,4
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Lombardia</b>			
Dirigenti, specialisti e tecnici	89,5	91,1	89,4
Impiegati e professioni dei servizi	10,5	8,9	10,6
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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

Le lauree del gruppo economico-statistico sono come sempre le più richieste in provincia di Mantova, con circa 170 assunzioni previste nel 2010, in netto recupero rispetto al 2009 e ormai su un livello pre-crisi.

#### ASSUNZIONI DI LAUREATI NELL'INDIRIZZO ECONOMICO-STATISTICO

	Mantova	Lombardia
<b>Valori assoluti</b>		
Media 2006-2008	180	6.950
2009	110	4.910
2010	170	5.680
<b>Incidenza sul totale lauree (%)</b>		
Media 2006-2008	41,6	34,3
2009	41,6	30,5
2010	41,9	33,1

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Si nota una crescente "apertura" delle imprese verso candidati senza esperienza lavorativa (60% del totale nel 2010); anche per questo a Mantova le assunzioni di laureati con questo indirizzo di studio non presentano particolari difficoltà.

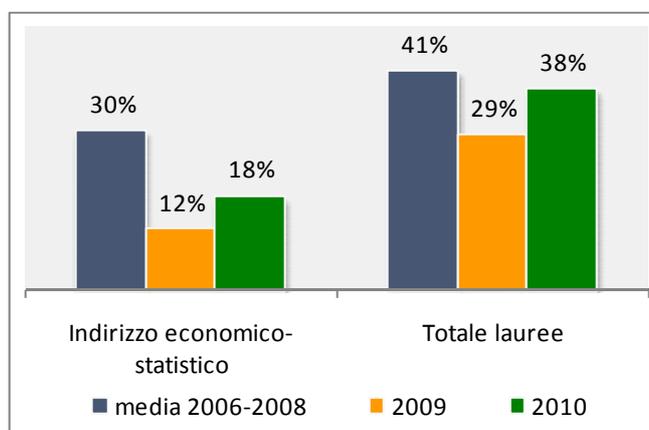
Tra le altre caratteristiche esaminate, è di particolare rilievo la necessità di ulteriore formazione in quanto segnala carenze di natura qualitativa dell'offerta di lavoro (inadeguatezza delle competenze possedute dai candidati). In particolare, si considera in

questa sede la necessità di ulteriore formazione da svolgersi con specifici corsi interni o esterni alle imprese, con l'esclusione quindi di altre modalità di formazione e dell'affiancamento (che da quest'anno, a differenza che in passato, non è più compreso tra le possibili modalità di formazione).

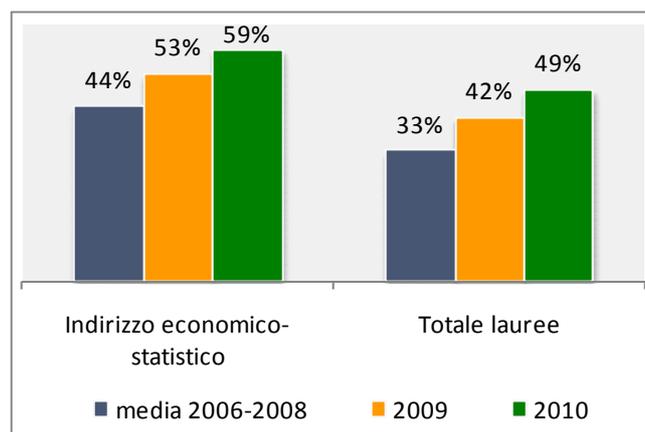
Si intende in questo modo focalizzare l'attenzione su quella formazione che le imprese ritengono indispensabile per mettere il nuovo assunto nelle condizioni di partecipare efficacemente all'attività produttiva, e per la quale sono pronte ad accollarsi i relativi oneri.

Le imprese hanno indicato che in ben 7 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 finisce per controbilanciare la facilità di reperimento.

#### ASSUNZIONI DIFFICILI DA REPERIRE, MANTOVA



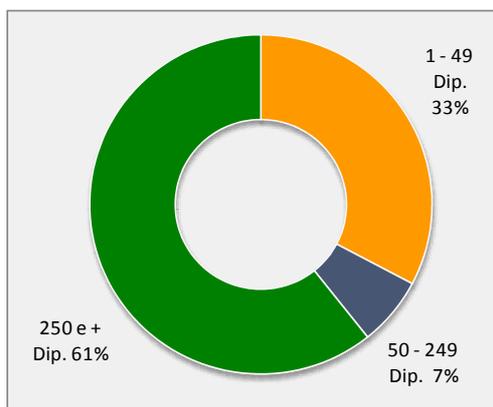
#### ...E ASSUNZIONI PER CUI NON È RICHIESTA ESPERIENZA, MANTOVA



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 finanziari, cioè del credito); gli sbocchi professionali sono quindi 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, 2010**



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.

Nel 2010 le richieste delle imprese si distribuiscono abbastanza equamente tra ingegneria elettronica, ingegneria industriale e il complesso degli altri indirizzi. In quest'ultimo anno si rileva in provincia di Mantova, analogamente a quanto osservato per l'indirizzo economico-statistico, un netto recupero del numero di richieste di laureati in ingegneria da parte delle imprese, che riporta sostanzialmente la domanda di queste figure ai livelli di due anni fa. E' interessante rilevare che nel resto della regione, a differenza che in provincia, la domanda di laureati in economia e in ingegneria è ancora nettamente inferiore alla media del triennio precedente la crisi.

**ASSUNZIONI DI LAUREATI IN INGEGNERIA**

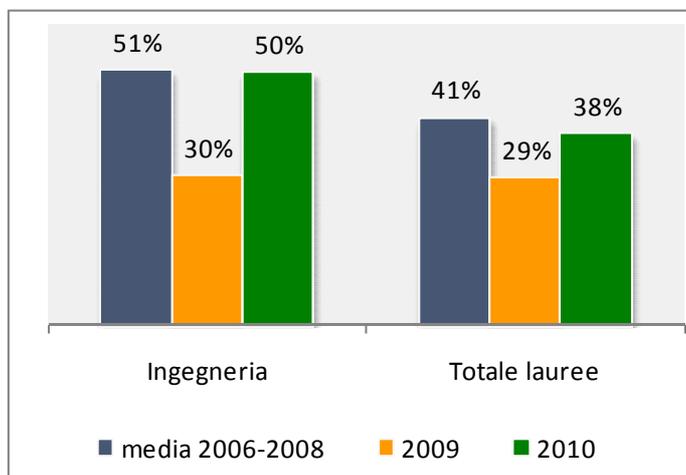
	Mantova	Lombardia
Valori assoluti		
Media 2006-2008	110	6.030
2009	60	4.230
2010	100	4.940
Incidenza sul totale lauree (%)		
Media 2006-2008	25,2	29,7
2009	23,8	26,3
2010	25,2	28,8

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

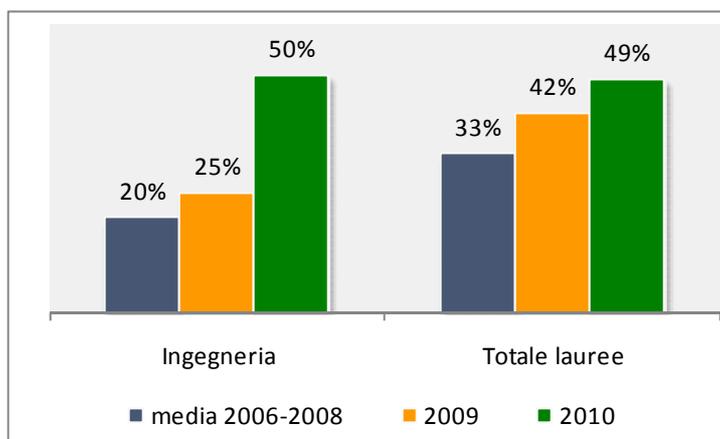
A differenza di quanto osservato per i laureati ad indirizzo economico-statistico, la ripresa delle previsioni di assunzione ha determinato un riacutizzarsi delle indicazioni di difficoltà di reperimento dei laureati in ingegneria a livello locale, tornate al 50% del totale, quota superiore alla media di tutti i laureati, nonostante che per metà delle assunzioni previste non viene ora richiesto il possesso di esperienza lavorativa.

Questa crescente richiesta di personale senza esperienza ha come conseguenza il fatto che molti di questi candidati non saranno 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 6 su 10). La compresenza di una forte difficoltà di reperimento e di una diffusa necessità di formazione post-entry segnalano per i laureati in ingegneria il persistere di una situazione di "criticità" a livello locale, "aggravata" in un certo senso dall'aumento della domanda.

#### ASSUNZIONI DIFFICILI DA REPERIRE, MANTOVA



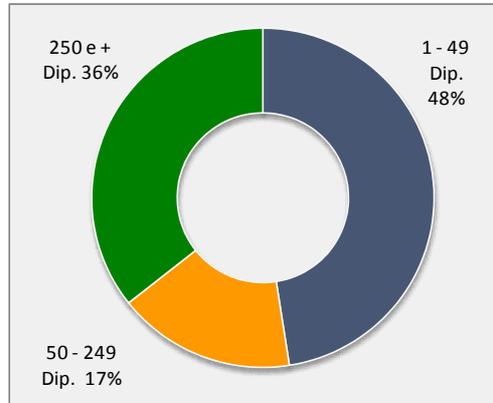
#### ...E ASSUNZIONI PER CUI NON È RICHIESTA ESPERIENZA, MANTOVA



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Nell'area mantovana, i laureati in ingegneria vengono prevalentemente richiesti nelle imprese metalmeccaniche (che concentrano circa metà delle richieste nel 2010) e nei servizi avanzati.

#### ASSUNZIONI DI LAUREATI IN INGEGNERIA PER CLASSE DIMENSIONALE DELLE IMPRESE, MANTOVA, 2010



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

### 3.3 LE ASSUNZIONI DI PERSONALE DIPLOMATO

Ai candidati in possesso del titolo di studio di scuola media superiore dovrebbero essere offerte circa 1.700 assunzioni programmate nel corso del 2010 su un totale di 3.720, vale a dire il 45% del totale. Rispetto allo scorso anno si registra una modesta flessione (-3%) che segue quella ben più consistente dello scorso anno e che riporta il numero assoluto di diplomati richiesti ai livelli del 2007.

Per quanto attiene agli indirizzi, i diplomi più richiesti dalle imprese si confermano quelli a indirizzo amministrativo e commerciale (470 assunzioni previste per il 2010), seguiti dall'indirizzo meccanico (220), turistico-alberghiero (120), edile e termoidraulico (70), nonché da quello elettrotecnico-elettronico (60).

Come già avvenuto in passato, le variazioni delle richieste relative ai vari indirizzi rispetto allo scorso anno sono state fortemente differenziate. A fronte della limitata riduzione complessiva dei diplomi, l'indirizzo maggiormente richiesto, cioè quello amministrativo-commerciale, ha subito una contrazione davvero notevole, passando da una richiesta di 850 unità nel 2009 a sole 470 unità quest'anno. Come si ricorderà, lo scorso anno, nel pieno della crisi, le richieste di diplomati amministrativi era rimasto praticamente invariato, mentre gli altri indirizzi "crollavano". Quali potrebbero essere le ragioni di questa flessione "tardiva"?

Certamente non è venuta meno la 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. Si potrebbe tuttavia ipotizzare che una volta completati gli organici, il perdurare di una situazione di incertezza potrebbe avere indotto le imprese a rinviare ulteriori inserimenti a un momento più propizio o quando non se ne potrà più proprio fare a meno.

Si rileva poi un certo recupero delle richieste di diplomi a indirizzo meccanico, mentre gli altri indirizzi industriali segnano il passo. Fa eccezione l'indirizzo edile e termoidraulico, quest'anno

in forte aumento, ma caratterizzato anche in passato dall'emergere di un certo numero di richieste in modo discontinuo negli anni, probabilmente in funzione della necessità delle imprese edili di disporre di personale tecnico in grado di gestire l'installazione – e più raramente la manutenzione – degli impianti elettrici, termici, idro-sanitari e di condizionamento negli edifici.

Anche la domanda di diplomati ad indirizzo turistico-alberghiero si accresce in modo significativo, arrivando a superare i livelli pre-crisi.

Va inoltre evidenziato un nuovo e marcato incremento nel fabbisogno di diplomi "generici" (ossia quello a fronte del quale non è stato indicato uno specifico indirizzo di studio), che arrivano a quasi il 40% del totale dei diplomati.

Ciò potrebbe riflettere, da un lato, un'incertezza degli imprenditori circa l'adeguatezza dei contenuti formativi di ciascun indirizzo di studi rispetto alle specifiche esigenze legate alle mansioni da svolgere in azienda. Dall'altro lato, tale richiesta di diplomi senza specificazione dell'indirizzo di studio potrebbe indicare anche una domanda di persone in possesso di un buon livello di cultura generale, alle quali affidare mansioni di vendita o di contatto con la clientela, oppure anche mansioni tecniche non troppo complesse, i cui contenuti possono essere appresi con corsi di formazione post-assunzione indipendentemente dall'area formativa di provenienza.

Sulla base di quest'ultima osservazione si potrebbe anche mettere in relazione l'ulteriore incremento dei diplomi "non specificati" con la flessione dei diplomi ad indirizzo amministrativo-commerciale, nel senso che per mansioni come quelle appena indicate (vendita e informazioni alla clientela) si tendeva forse a indicare in precedenza il diploma amministrativo, mentre in questa edizione dell'indagine gli intervistati potrebbero avere dato in diversi casi indicazioni più sfumate.

Tutto ciò, alla fine, non fa altro che accentuare una forte variabilità degli indirizzi di studio, pur in una situazione di stabilità della domanda totale di diplomati.

#### ASSUNZIONI PREVISTE DI PERSONALE DIPLOMATO, 2010

	Mantova	Lombardia
Amministrativo-commerciale	470	16.060
Meccanico	220	4.110
Turistico-alberghiero	120	1.740
Edile e termoidraulico	70	1.060
Elettrotecnico ed elettronico	60	2.120
Chimico	40	670
Agro-alimentare	40	310
Altri indirizzi	40	3.480
Indirizzo non specificato	630	14.910
<b>Totale</b>	<b>1.690</b>	<b>44.460</b>

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; 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	2010
Mantova			
Dirigenti, specialisti e tecnici	32,2	33,3	22,1
Impiegati e professioni dei servizi	37,5	46,8	47,6
Operai (specializzati e non)	27,7	16,3	25,0
Professioni non qualificate	2,6	3,6	5,3
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Lombardia			
Dirigenti, specialisti e tecnici	34,8	28,6	34,6
Impiegati e professioni dei servizi	43,9	50,0	46,3
Operai (specializzati e non)	18,3	18,7	14,6
Professioni non qualificate	3,0	2,7	4,5
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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

Analogamente a quanto svolto per i laureati, si presentano qui di seguito alcuni approfondimenti sugli indirizzi più richiesti. Tra questi non è compreso l'indirizzo edile e termoidraulico per i motivi detti in precedenza (richieste talvolta consistenti, ma sporadiche e discontinue negli anni).

## DIPLOMI A INDIRIZZO AMMINISTRATIVO-COMMERCIALE

In provincia di Mantova, la richiesta di diplomati ad indirizzo amministrativo-commerciale è fortemente diminuita rispetto al 2009, che risultava essere però molto elevato rispetto al triennio ancora precedente. In Lombardia la situazione è più lineare, con un consistente calo lo scorso anno e un'ulteriore ma più modesta flessione nel 2010.

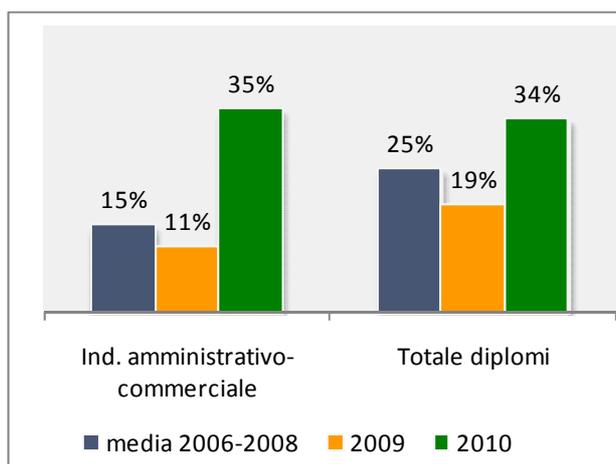
### ASSUNZIONI DI DIPLOMATI A INDIRIZZO AMMINISTRATIVO-COMMERCIALE

	Mantova	Lombardia
Valori assoluti		
Media 2006-2008	680	21.480
2009	850	16.610
2010	470	16.060
Incidenza sul totale diplomi (%)		
Media 2006-2008	37,1	38,3
2009	48,4	38,6
2010	28,1	36,1

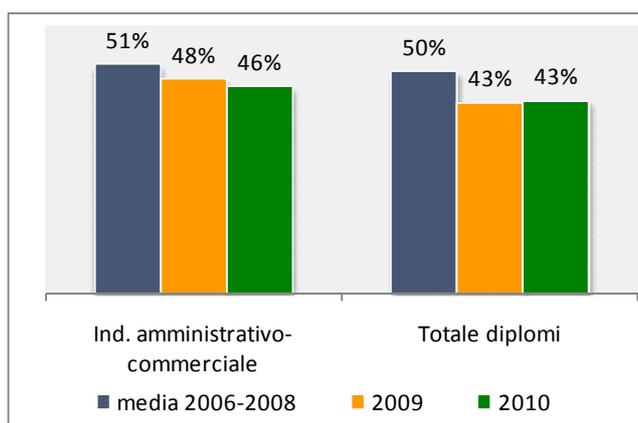
Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Paradossalmente, nonostante la notevole riduzione delle richieste, la difficoltà di reperimento risulta in aumento, allineandosi alla media di tutti i diplomi. Ciò potrebbe segnalare una minore disponibilità di candidati rispetto al passato.

### ASSUNZIONI DIFFICILI DA REPERIRE, MANTOVA



### ...E ASSUNZIONI PER CUI NON È RICHIESTA ESPERIENZA, MANTOVA

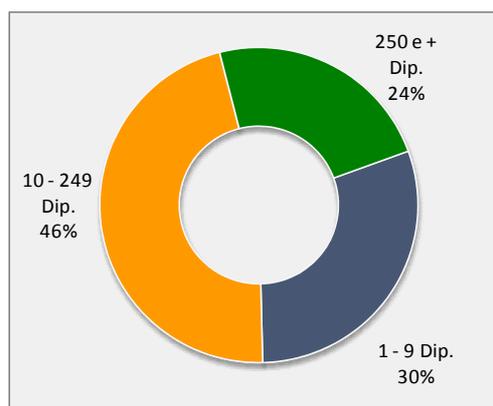


Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

In un caso su due non viene richiesta, come in passato, una precedente esperienza lavorativa; in questo caso si prevede che i nuovi assunti dovranno seguire appositi corsi prima di iniziare effettivamente a svolgere l'attività lavorativa. Dal punto di vista delle tipologie contrattuali offerte ai neoassunti, continua a prevalere (oltre metà dei casi) l'inserimento a termine, probabilmente per consentire alle imprese di valutare le effettive capacità delle persone prescelte. Il fatto che in quasi il 30% 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.

A differenza dei laureati ad indirizzo economico-statistico, preferiti dalle grandi imprese, tre quarti dei diplomi ad indirizzo amministrativo-commerciale sono richiesti soprattutto nelle piccole e medie imprese. Questo aspetto non è secondario, perché a coloro che saranno inseriti in realtà di minori dimensioni sarà probabilmente richiesto di occuparsi di vari aspetti della gestione aziendale, da quello amministrativo a quello commerciale.

### ASSUNZIONI DI DIPLOMATI A INDIRIZZO AMMINISTRATIVO-COMMERCIALE PER CLASSE DIMENSIONALE DELLE IMPRESE, MANTOVA, 2010



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

## DIPLOMI A INDIRIZZO MECCANICO

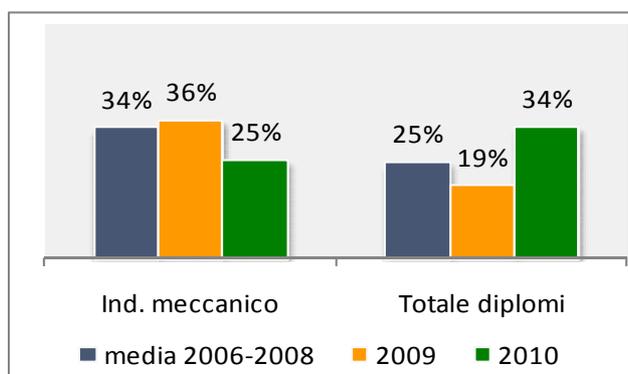
Pur nell'attuale fase di incertezza, sono tornate a crescere le richieste di diplomati ad indirizzo meccanico, a Mantova come in Lombardia, pur restando inferiori ai livelli del triennio 2006-2008. Si riducono le difficoltà di reperimento, nonostante una più ampia richiesta di esperienza lavorativa, richiesta nei tre quarti dei casi. In 4 casi su 10 sono inoltre previsti corsi di formazione per i nuovi assunti. I diplomati ad indirizzo meccanico sono richiesti soprattutto nelle medie e grandi imprese.

### ASSUNZIONI DI DIPLOMATI A INDIRIZZO MECCANICO

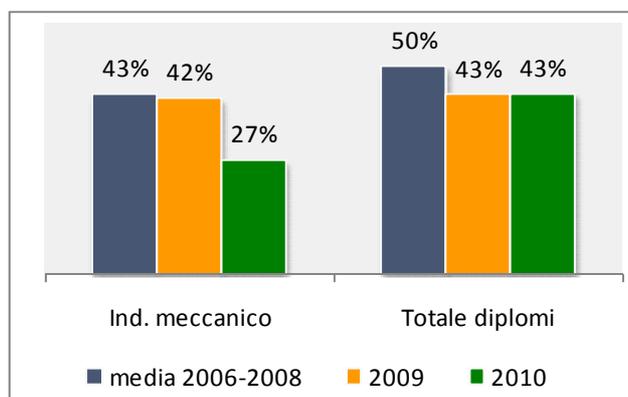
	Mantova	Lombardia
Valori assoluti		
Media 2006-2008	270	5.270
2009	150	3.640
2010	220	4.110
Incidenza sul totale diplomi (%)		
Media 2006-2008	14,5	9,4
2009	8,7	8,5
2010	12,9	9,2

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

### ASSUNZIONI DIFFICILI DA REPERIRE, MANTOVA

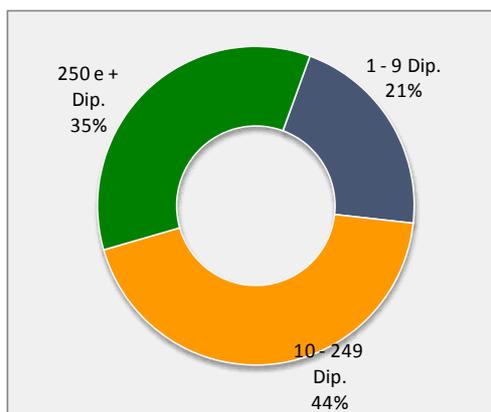


### ...E ASSUNZIONI PER CUI NON È RICHIESTA ESPERIENZA, MANTOVA



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

**ASSUNZIONI DI DIPLOMATI A INDIRIZZO MECCANICO PER CLASSE DIMENSIONALE DELLE IMPRESE,  
MANTOVA, 2010**



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

**DIPLOMI A INDIRIZZO TURISTICO-ALBERGHIERO**

Dopo il temporaneo calo del 2009, le previsioni di assunzione di diplomati ad indirizzo turistico-alberghiero espresse dalle imprese mantovane ritornano a crescere, portandosi a 120 unità, un livello superiore non solo al 2009, ma anche alla media del triennio 2006-2008. A livello regionale si rileva invece un andamento diametralmente opposto e in continua diminuzione.

In questa occasione, i diplomati a indirizzo turistico vengono richiesti in buona parte da imprese di grandi dimensioni del settore alberghiero e della ristorazione, la cui domanda – prima più contenuta – ha determinato il forte aumento complessivo.

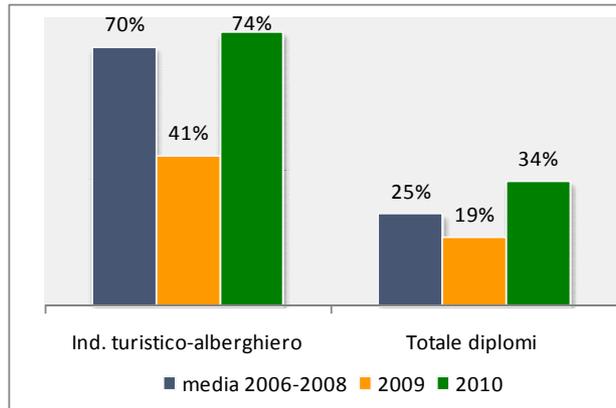
Le difficoltà nel reperire questi profili si mantengono però elevate, mentre la richiesta di esperienza pregressa riguarda, come negli anni scorsi, circa la metà delle figure da assumere. Con il cambiamento del mix di imprese che richiedono questi profili, si accresce notevolmente la rilevanza dei corsi di formazione previsti dopo l'assunzione, che dovrebbero interessare ben 4 figure in entrata su 5. Il 90% circa delle entrate è previsto con contratto a termine, probabilmente rinnovabile più volte fino a un'eventuale stabilizzazione.

**ASSUNZIONI DI DIPLOMATI A INDIRIZZO TURISTICO-ALBERGHIERO**

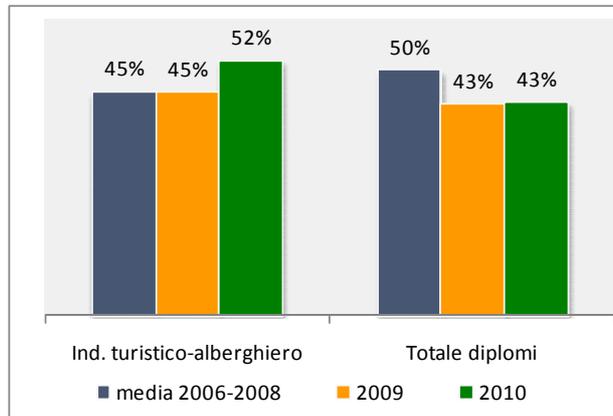
	Mantova	Lombardia
<b>Valori assoluti</b>		
Media 2006-2008	90	2.830
2009	60	2.450
2010	120	1.740
<b>Incidenza sul totale diplomi (%)</b>		
Media 2006-2008	5,1	5,0
2009	3,7	5,7
2010	7,1	3,9

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

**ASSUNZIONI DIFFICILI DA REPERIRE, MANTOVA**

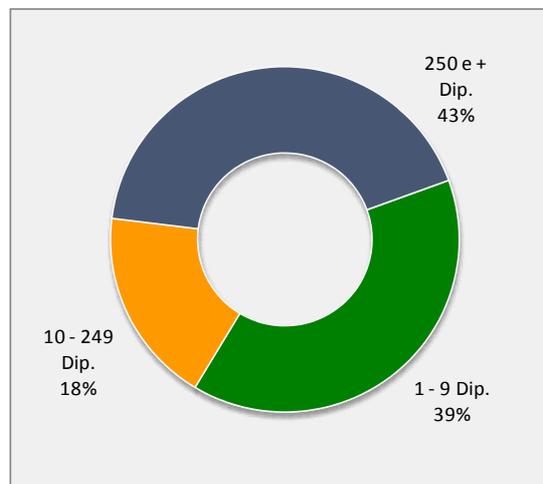


**...E ASSUNZIONI PER CUI NON È RICHIESTA ESPERIENZA, MANTOVA**



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

**ASSUNZIONI DI DIPLOMATI A INDIRIZZO TURISTICO-ALBERGHIERO PER CLASSE DIMENSIONALE DELLE IMPRESE, MANTOVA, 2010**



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

## DIPLOMI A INDIRIZZO ELETTRONICO ED ELETTROTECNICO

Per questo indirizzo, prevalentemente orientato all'industria e alle costruzioni, le previsioni di assunzione restano molto contenute in provincia, mentre si nota un certo recupero nel resto della regione.

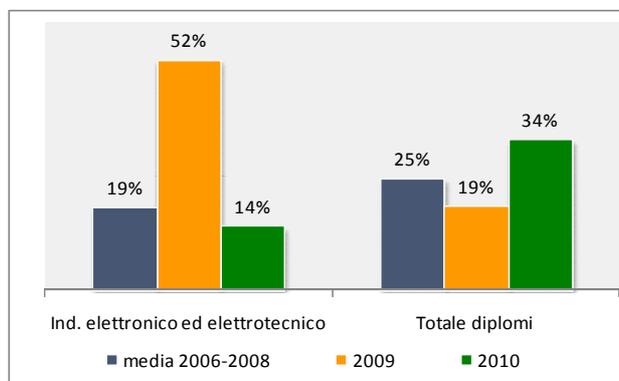
La difficoltà delle imprese nel reclutare questi diplomati risulta però in forte riduzione, benché in granparte dei casi venga richiesta una esperienza lavorativa pregressa. Inoltre per quasi tutti i neoassunti questa esperienza lavorativa dovrà essere integrata con corsi di formazione in azienda.

### ASSUNZIONI DI DIPLOMATI A INDIRIZZO ELETTRONICO ED ELETTROTECNICO

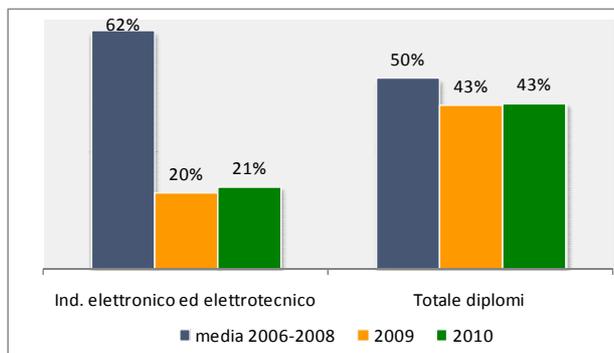
	Mantova	Lombardia
Valori assoluti		
Media 2006-2008	120	3.270
2009	70	1.600
2010	60	2.120
Incidenza sul totale diplomi (%)		
Media 2006-2008	6,7	5,8
2009	3,8	3,7
2010	3,3	4,8

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

### ASSUNZIONI DIFFICILI DA REPERIRE, MANTOVA

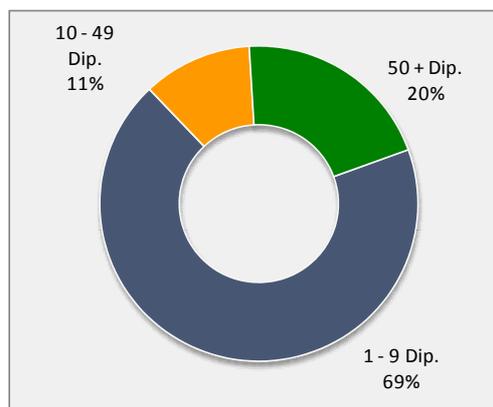


### ...E ASSUNZIONI PER CUI NON È RICHIESTA ESPERIENZA, MANTOVA



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

**ASSUNZIONI DI DIPLOMATI A INDIRIZZO ELETTRONICO ED ELETTRTECNICO PER CLASSE DIMENSIONALE DELLE IMPRESE, MANTOVA, 2010**



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

**E QUANDO LE IMPRESE NON SPECIFICANO IL DIPLOMA DESIDERATO?**

Per una quota sempre crescente di richieste di personale con diploma (che nel 2010 raggiunge ormai il 37% del totale), le imprese non hanno saputo o voluto indicare uno specifico indirizzo di studio, per i motivi ipotizzati in precedenza.

Per quasi 4 diplomati su 10, 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, ben 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
2010	630	14.910
Incidenza sul totale diplomi (%)		
Media 2006-2008	19,4	24,3
2009	24,5	29,3
2010	37,1	33,5

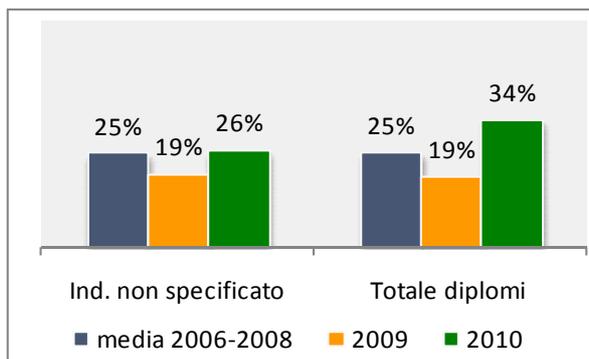
Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

La grande richiesta di diplomi "generici" potrebbe trovare spiegazione in un 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,

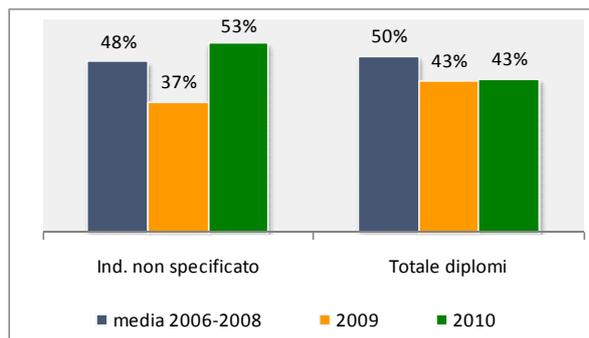
attività amministrative e di ufficio, gestione del magazzino). Questo interesse viene peraltro manifestato da imprese di tutti i settori e di tutte le dimensioni.

Anche se in circa metà 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.

#### ASSUNZIONI DIFFICILI DA REPERIRE, MANTOVA

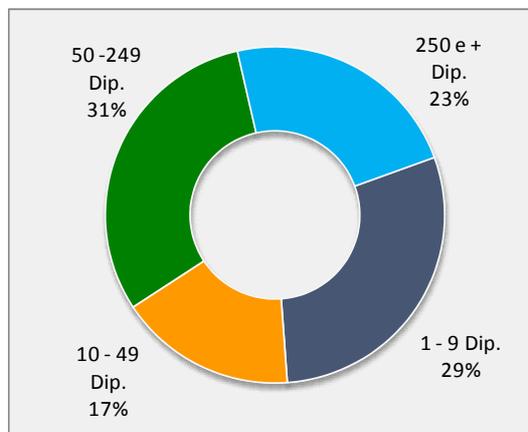


#### ...E ASSUNZIONI PER CUI NON È RICHIESTA ESPERIENZA, MANTOVA



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

#### ASSUNZIONI DI DIPLOMATI A INDIRIZZO "NON SPECIFICATO" PER CLASSE DIMENSIONALE DELLE IMPRESE, MANTOVA, 2010



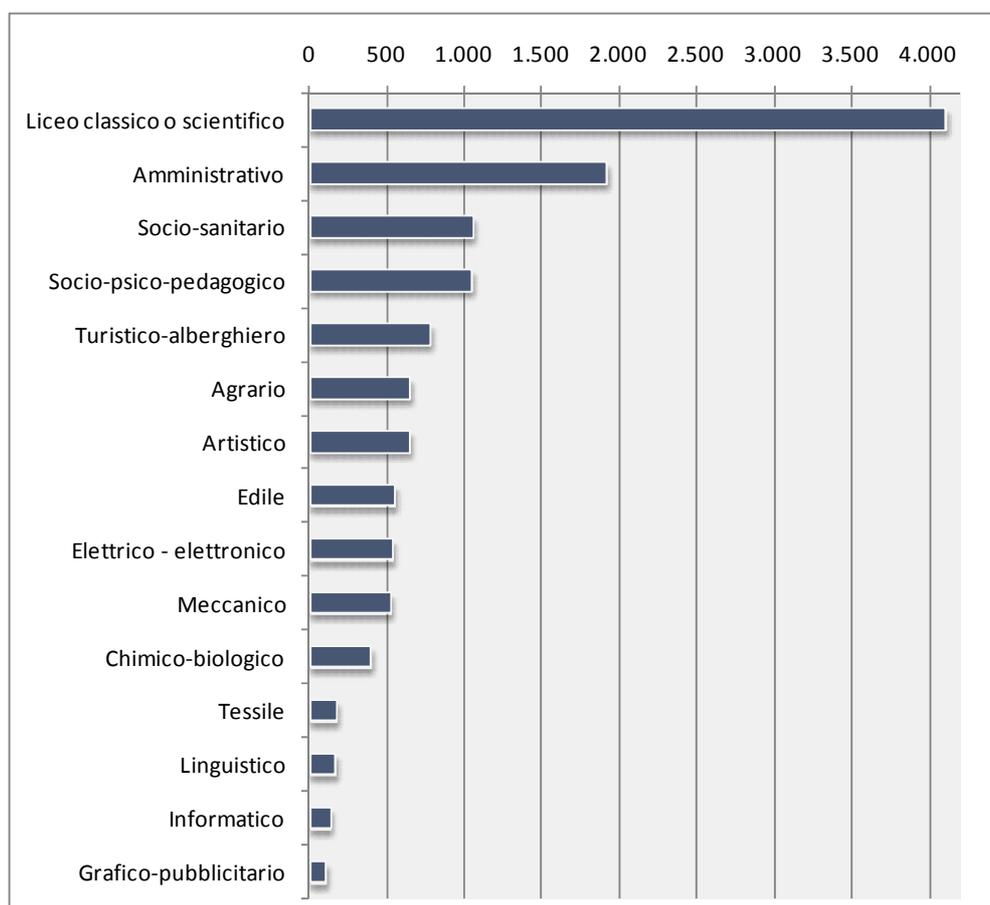
Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

## I DIPLOMATI A MANTOVA: CHI SONO E QUANTI SONO?

NEGLI ULTIMI ANNI IL NUMERO DI GIOVANI ISCRITTI AI CORSI DI STUDI DELLE SCUOLE SECONDARIE DI II GRADO PRESENTI SUL TERRITORIO MANTOVANO È RISULTATO IN COSTANTE AUMENTO: SI È PASSATI DA POCO PIÙ DI 11.800 ISCRITTI DURANTE L'ANNO SCOLASTICO 2006-2007 A QUASI 12.800 DURANTE IL 2009-2010, PER UNA CRESCITA PARI AL 7,5% NELL'ARCO DI TRE ANNI.

GLI INDIRIZZI DI STUDIO PIÙ "GETTONATI" FRA I GIOVANI SONO TRADIZIONALMENTE I LICEI (SIA CLASSICI CHE SCIENTIFICI), CHE NELL'ANNO SCOLASTICO 2009-2010 HANNO SUPERATO LA SOGLIA DEI 4.000 ISCRITTI. AL SECONDO POSTO NELLA CLASSIFICA FIGURANO I CORSI A INDIRIZZO AMMINISTRATIVO-COMMERCIALE, CON QUASI 2.000 ISCRITTI. SEGUONO POI, A UNA CERTA DISTANZA, L'INDIRIZZO SOCIO-SANITARIO E L'INDIRIZZO SOCIO-PSICO-PEDAGOGICO (EX-MAGISTRALI), OGNUNO DEI QUALI CONTA POCO PIÙ DI 1.000 ISCRITTI.

ALUNNI TOTALI ISCRITTI ALLA SCUOLA SECONDARIA SUPERIORE PER INDIRIZZO,  
MANTOVA, A.S. 2009-2010



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 AFFACERANNO SUL MERCATO DEL LAVORO. NELL'ANNO SCOLASTICO 2009-2010, I GIOVANI ISCRITTI ALL'ULTIMO ANNO DELLE SCUOLE SECONDARIE DI II GRADO MANTOVANE SONO STATI COMPLESSIVAMENTE 1.974 UNITÀ, DI CUI PIÙ DEL 40% CONCENTRATI NEI LICEI CLASSICI E SCIENTIFICI E NEI CORSI A INDIRIZZO AMMINISTRATIVO-COMMERCIALE.

APPLICANDO AI VALORI DEGLI ISCRITTI ALL'ULTIMO ANNO DELLE SUPERIORI I TASSI DI PROMOZIONE FINALE (SI E' CONSIDERATA LA MEDIA DEL TRIENNIO PRECEDENTE) E SUCCESSIVAMENTE I TASSI DI IMMATRICOLAZIONE ALL'UNIVERSITÀ RICAVATI DALLA PIÙ RECENTE INDAGINE ISTAT SUGLI SBOCCHI PROFESSIONALI DEI DIPLOMATI, SI PUÒ STIMARE QUANTI SONO 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 SONO I GIOVANI DISPONIBILI O INTERESSATI, NELL'IMMEDIATO, A FARE IL LORO INGRESSO NEL MONDO DEL LAVORO (SULLA BASE DEI TASSI DI ATTIVITÀ RICAVATI DALL'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 IMPIEGO IN UNA IMPRESA INDUSTRIALE O DEI SERVIZI SI STIMA SIANO, NELL'ANNO SCOLASTICO 2009-2010, 670.

**ALUNNI ISCRITTI ALL'ULTIMO ANNO DELLA SCUOLA SECONDARIA SUPERIORE E STIMA  
DEI DISPONIBILI AL LAVORO DIPENDENTE PER INDIRIZZO,  
MANTOVA, A.S. 2009-2010**

	Iscritti all'ultimo anno	Stima disponibili al lavoro dipendente
Liceo classico o scientifico	582	<b>180</b>
Amministrativo	273	<b>90</b>
Socio-psico-pedagogico	184	<b>50</b>
Socio-sanitario	154	<b>80</b>
Agrario	118	<b>40</b>
Artistico	101	<b>40</b>
Edile	93	<b>40</b>
Meccanico	88	<b>40</b>
Elettronico ed elettrotecnico	87	<b>50</b>
Chimico-biologico	84	<b>30</b>
Turistico-alberghiero	77	<b>40</b>
Linguistico	44	<b>20</b>
Informativo	41	<b>10</b>
Tessile	30	<b>20</b>
Grafico-pubblicitario	18	<b>0</b>
<b>Totale</b>	<b>1.974</b>	<b>670</b>

*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 IN QUESTO CASO LE PREVISIONI DI ASSUNZIONE PER IL 2010), EMERGE CHE PER DUE INDIRIZZI DI STUDIO, NONOSTANTE LA CRISI E LA RIDUZIONE DELLE ASSUNZIONI, LA DOMANDA CONTINUA A SUPERARE L'OFFERTA.

SI TRATTA, IN PARTICOLARE, DEI DIPLOMI A INDIRIZZO AMMINISTRATIVO-COMMERCIALE (220 ASSUNZIONI DI CANDIDATI SENZA ESPERIENZA PROGRAMMATE PER L 2010 A FRONTE DI CIRCA 130 NEODIPLOMATI ALLA RICERCA DI UN LAVORO DIPENDENTE) E DEI DIPLOMI A INDIRIZZO MECCANICO (60 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 domanda di personale con qualifica professionale - livello di istruzione più basso tra quelli post-obbligo - ha subito nel 2010, come si è visto, un'ulteriore e marcata flessione delle previsioni di assunzione, che segue quelle degli anni precedenti. L'incidenza di questo segmento formativo sulle assunzioni totali si riduce sempre di più, essendo passato dal 23% delle assunzioni previste nel 2006 al solo 11% del totale nel 2010.

La riduzione della quota di assunzioni previste di personale con la qualifica professionale ha coinciso con il forte recupero della quota di persone senza alcuna formazione, alle quali viene probabilmente richiesta una precedente esperienza lavorativa, che dovrebbe in qualche modo, nell'intenzione delle imprese che li richiedono, sostituire le competenze "formali" che queste persone non possiedono.

Tra gli indirizzi di qualifica professionale, prevale nettamente anche nel 2010 l'indirizzo socio-sanitario, con 230 richieste, in aumento rispetto allo scorso anno. La relativa quota sul totale, che nel 2006 non superava il 10%, ha ormai superato la metà. Seguono poi l'indirizzo meccanico (60 richieste), quello edile e quello amministrativo-commerciale.

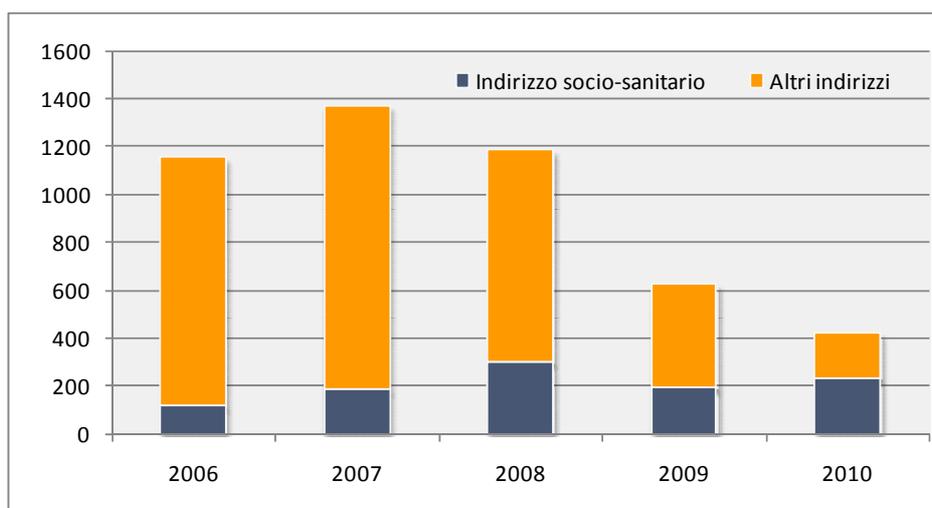
#### ASSUNZIONI DI PERSONALE CON QUALIFICA PROFESSIONALE PER INDIRIZZO, 2010

	Mantova	Lombardia
Indirizzo socio-sanitario	230	3670
Indirizzo meccanico	60	1220
Indirizzo edile	40	380
Indirizzo amministrativo-commerciale	40	1550
Indirizzo turistico-alberghiero	20	1560
Altri indirizzi	20	1.900
Indirizzo non specificato	10	600
<b>Totale</b>	<b>420</b>	<b>10.880</b>

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Il dettaglio per indirizzo di studio evidenzia quindi un andamento fortemente divaricato tra le richieste di persone con qualifica socio-sanitaria, oscillanti negli anni attorno a 200 unità, e la domanda di qualificati con altri indirizzi, in continua e marcata flessione.

## ASSUNZIONI DI PERSONALE QUALIFICATO CON INDIRIZZO SOCIO-SANITARIO E CON ALTRI INDIRIZZI



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 2009-10. Di poco inferiore al 30% del totale la quota delle professioni operaie.

Questa scarsa “sovrapposizione” tra qualifica e professioni operaie, certamente più accentuata in altri contesti territoriali, è dovuta evidentemente alla netta prevalenza delle professioni sanitarie, classificate tra le professioni dei servizi.

## ASSUNZIONI DI PERSONALE QUALIFICATO PER GRUPPO PROFESSIONALE

	Media 2006-2008	2009	2010
<b>Mantova</b>			
Dirigenti, specialisti e tecnici	2,0	0,3	0,5
Impiegati e professioni dei servizi	48,5	55,0	66,2
Operai (specializzati e non)	38,0	33,9	29,1
Professioni non qualificate	11,5	10,7	4,3
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Lombardia</b>			
Dirigenti, specialisti e tecnici	2,5	3,0	2,0
Impiegati e professioni dei servizi	50,0	59,7	58,9
Operai (specializzati e non)	38,5	26,4	27,1
Professioni non qualificate	9,0	10,8	12,1
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

---

---

## 4. LA FORMAZIONE SVOLTA DALLE IMPRESE

Nell'ambito dell'indagine Excelsior è stata spesso messa in evidenza in maniera abbastanza chiara una importante questione: le imprese avvertono l'esigenza di formare ulteriormente il personale in entrata e, tendenzialmente, non si sottraggono al compito di colmare le lacune presenti nel bagaglio conoscitivo dei neo-assunti, provvedendo esse stesse a organizzare una formazione post-assunzione attraverso l'attivazione di corsi interni ed esterni.

Questo fenomeno ha una duplice valenza: da un lato, negativa, in quanto conferma il gap tuttora esistente tra la formazione "formale" o scolastica e quella effettivamente richiesta in ambito lavorativo; dall'altro, però, mette in luce che esiste un tipo di comportamento formativo da parte dell'impresa che è positivo e che non segnala alcuna criticità, in quanto si sviluppa nell'ambito della formazione continua (lifelong learning), ovvero quell'insieme di iniziative formative che l'impresa mette in atto durante tutto l'arco della permanenza del dipendente in azienda, al fine di garantirgli un'adeguata crescita professionale.

Proprio per approfondire queste tematiche, da diversi anni l'indagine Excelsior non considera soltanto la domanda di lavoro, cioè i flussi di assunzioni previste nell'anno di riferimento, ma si estende anche ad altri importanti aspetti, in particolare quello del legame tra lavoro e formazione. In quest'ambito, assume particolare importanza il tema dei comportamenti delle cosiddette "imprese formatrici", che trova i suoi campi d'applicazione in tutti quegli ambiti in cui le aziende, andando al di là del loro semplice ruolo di "utilizzatori 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 (durante il percorso formativo o 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 2009). 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 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. 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. .

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 2009 il 36% circa delle imprese mantovane ha effettuato attività di formazione per i propri dipendenti, con un notevole incremento rispetto al 2008 (quasi 10 punti percentuali in più) e raggiungendo un livello superiore di 3 punti alla media lombarda e di un punto alla media delle province "simili".

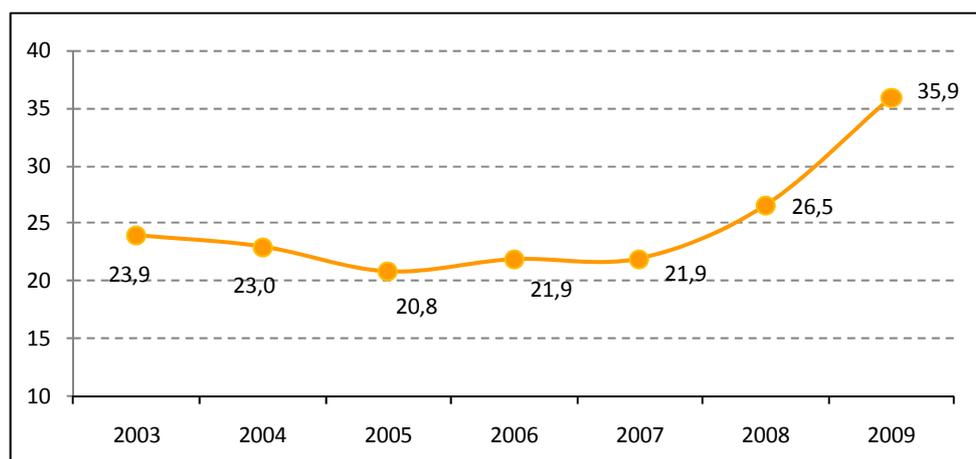
Non può sfuggire come questo forte aumento della quota di imprese che hanno svolto formazione sia avvenuto in un anno di forte crisi come il 2009<sup>7</sup>. E' possibile che, al diminuire dell'attività produttiva, le imprese abbiano voluto cogliere l'occasione di utilizzare il tempo

---

<sup>7</sup> Occorre fare a questo proposito un'importante precisazione: in occasione dell'attuale edizione di Excelsior è cambiato in maniera sostanziale il modo di porre la domanda agli intervistati. Fino all'anno scorso si chiedeva dapprima alle imprese se avessero genericamente fatto formazione e in un secondo momento si chiedevano le modalità attraverso cui avessero erogato la stessa formazione, includendo l'affiancamento con personale interno nel novero delle possibilità contemplate. A partire da quest'anno sono stati richiesti subito i canali utilizzati e il ricorso esclusivo all'affiancamento non è stato più considerato come una modalità di formazione, nemmeno in senso lato. Come e quanto questo cambiamento di strategie di comunicazione abbia impattato sui risultati ottenuti è difficile stabilirlo: l'unica cosa certa è che l'aumento registrato quest'anno è di un'entità tale da essere difficilmente riconducibile a una mera questione di modalità di somministrazione del questionario.

lavorativo disponibile del personale per attività formative. Da un lato, si tratta di un “investimento in capitale umano” che, pur a fronte di costi aggiuntivi, rende indubbiamente le imprese più competitive (se la formazione è stata efficace e ben orientata) e più pronte a sfruttare le opportunità di ripresa. Dall’altro, anche i singoli lavoratori “formati” dispongono di un know-how aggiuntivo che possono utilmente sfruttare sia in azienda, sia nel momento in cui decidessero di offrire la propria competenza sul mercato.

**IMPRESE MANTOVANE CHE SVOLGONO FORMAZIONE (QUOTA % SUL TOTALE DELLE IMPRESE)**



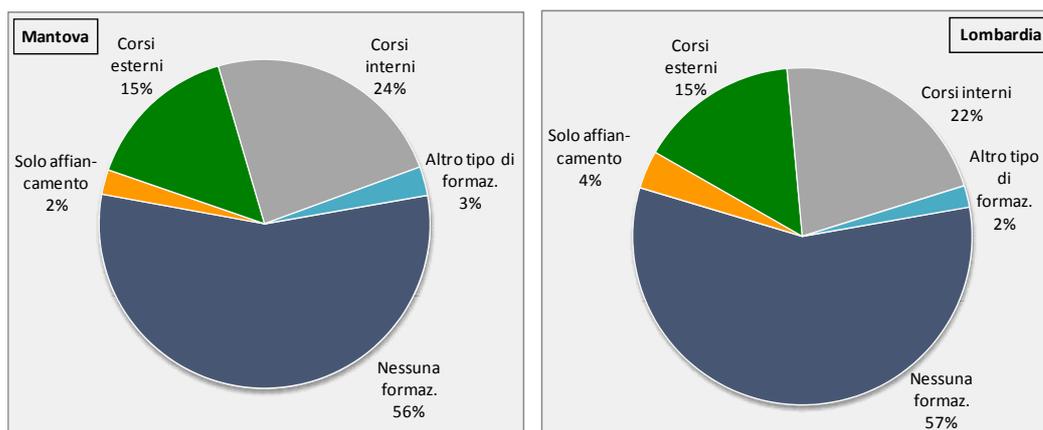
Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Oltre a questa interpretazione, piuttosto “ottimistica”, ne esiste però un’altra ben più solida e confortata dai fatti: la crisi verificatasi nel 2009 e il conseguente ricorso da parte delle aziende a procedure straordinarie (Cassa Integrazione, mobilità) ha dato il via ad una serie di misure da parte degli enti preposti per fronteggiare al meglio la situazione venutasi a creare, mettendo a disposizione delle imprese dei fondi (tra cui quelli relativi ai Fondi Interprofessionali) da utilizzare per la formazione dei propri dipendenti, in particolare quelli in via di estromissione dall’azienda, anche nell’ottica della riqualificazione professionale<sup>8</sup>.

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

<sup>8</sup> Nel maggio 2009 è stato presentato un progetto di legge che attribuisce una delega al Governo per l’adozione di uno o più decreti legislativi recanti norme finalizzate a riconoscere e disciplinare il diritto dei lavoratori all’apprendimento e alla formazione. Il progetto si accompagna ad altre due proposte di legge sull’apprendimento permanente, incentrate l’una sul diritto dei lavoratori alla formazione e allo sviluppo professionale, l’altra sulla costruzione di un sistema per l’apprendimento permanente che riconosca a tutti i soggetti adulti, occupati e non occupati, il diritto di accedere a percorsi formali e non formali di istruzione, formazione, sviluppo culturale per l’occupabilità e per la cittadinanza attiva. Concretamente, le attività rilevanti dell’ultimo anno consistono essenzialmente in un insieme di misure finalizzate ad intervenire sugli effetti della crisi. Il cosiddetto Decreto anti-crisi ha ampliato il sistema degli ammortizzatori in deroga, prevedendo l’erogazione di un insieme integrato di misure di politica attiva e passiva a favore dei lavoratori in esubero. Sulla stessa lunghezza d’onda si è mosso l’accordo sancito dalla Conferenza Stato-Regioni del 26 febbraio 2009 e il D.L. 78/2009.10. L’impianto complessivo così delineato rappresenta un valido esempio di un mix di politiche in cui la formazione ha un ruolo centrale, anche rispetto alla tutela e alla protezione del lavoratore (fonte: Rapporto ISFOL 2009).

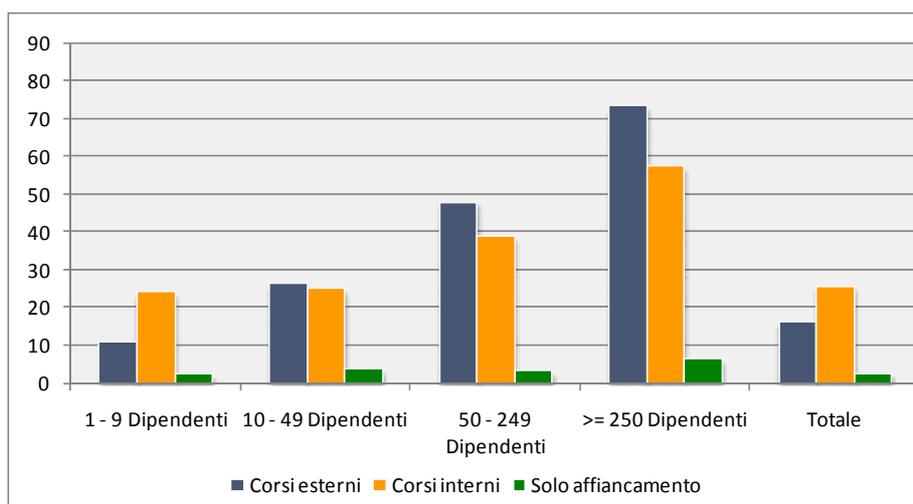
### LE MODALITÀ DI FORMAZIONE CONTINUA ATTIVATE NEL 2009



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 2009 ha effettuato corsi interni all'azienda passa da 24% nelle piccole realtà con meno di 10 dipendenti a oltre il 57% 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). Le percentuali sono ancora più differenziate tra "piccole" e "grandi" per i corsi esterni, probabilmente più impegnativi dal punto di vista economico, mentre il solo affiancamento – escluso da quest'anno dalle possibili modalità di formazione – ottiene percentuali minime.

### IMPRESSE CHE HANNO SVOLTO FORMAZIONE CONTINUA PER CLASSE DIMENSIONALE, MANTOVA, 2009 (QUOTA % SULLE IMPRESE TOTALI)



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

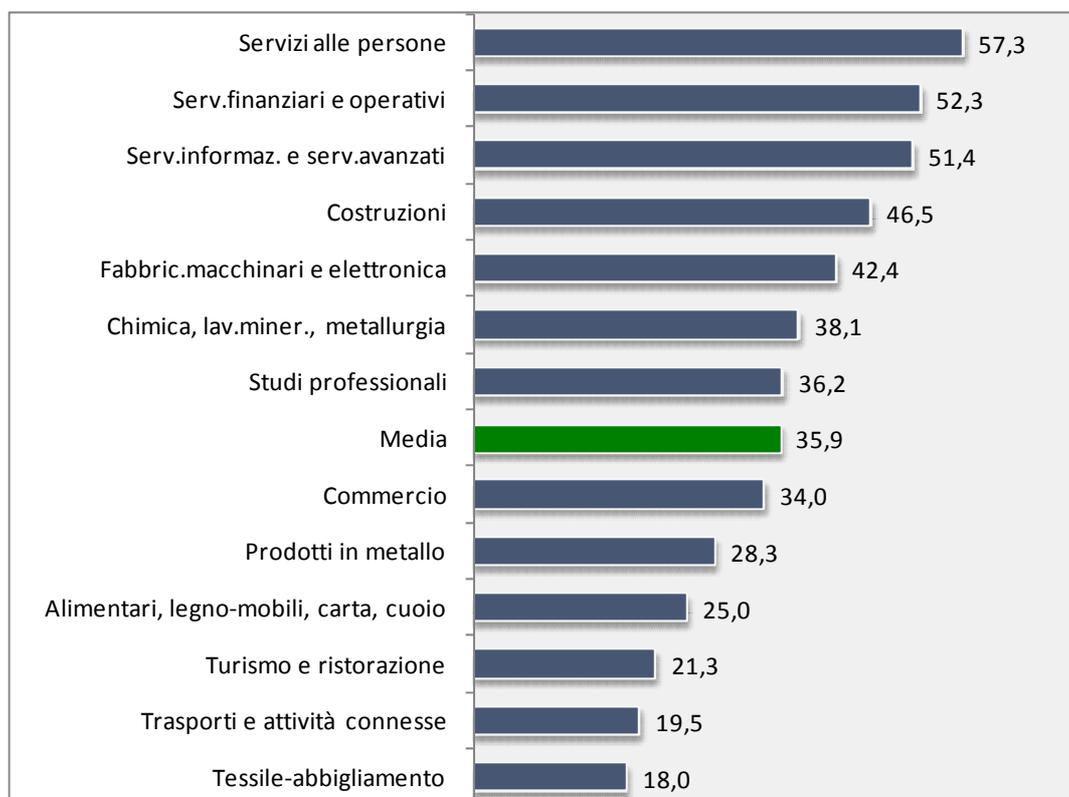
Un altro aspetto interessante è rappresentato dalla relazione tra imprese innovatrici e imprese formatrici, che indica nel complesso una correlazione positiva tra le due variabili, pur con alcuni settori per cui la correlazione sembra molto bassa. Inoltre, sempre in quest'ambito, si nota una relazione di segno positivo tra il livello tecnologico e la propensione all'innovazione. Infatti, i settori hi-tech (macchinari ed elettronica, chimica, servizi informativi e avanzati) 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 tra i più alti e al tempo stesso con una quota molto bassa di imprese formatrici. Ciò vale in parte anche per il composito settore comprendente alimentari, legno-mobili, carta e cuoio.

Una situazione opposta – con molta formazione svolta e poca innovazione -caratterizza invece le costruzioni e i servizi finanziari e operativi.

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.

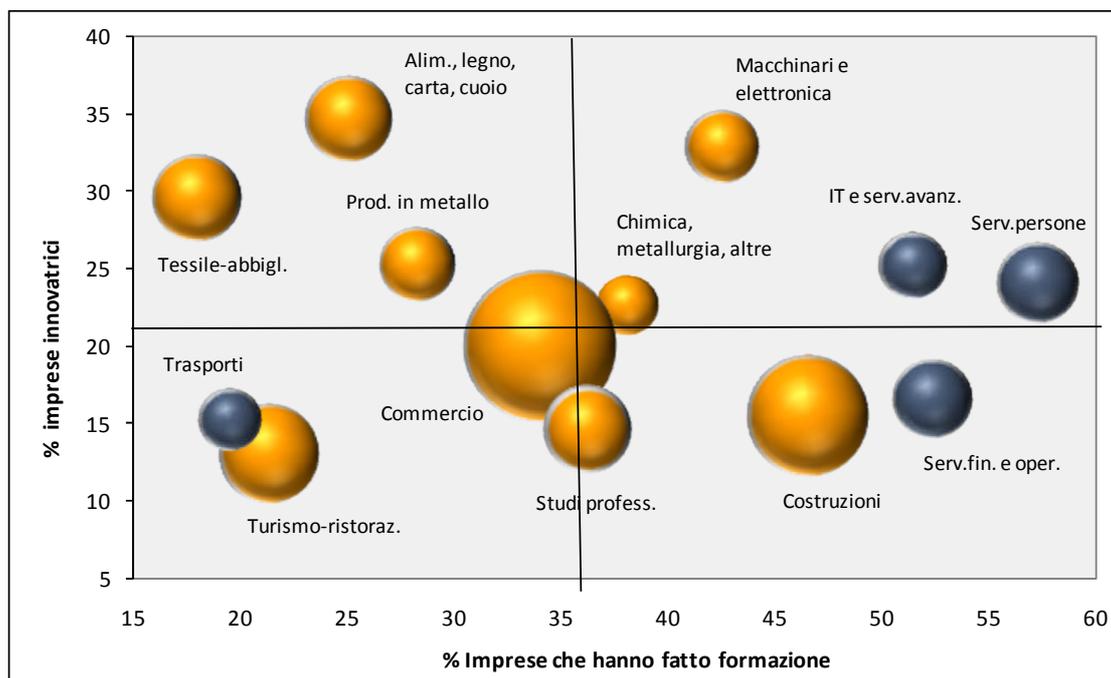
Tra i servizi, si nota la quota molto bassa sia di imprese formatrici e di imprese innovatrici che caratterizza i trasporti e il turismo-ristorazione. Viceversa, i servizi alle persone e i servizi di informazione e avanzati sono i due settori terziari maggiormente innovativi.

**IMPRESSE CHE HANNO SVOLTO FORMAZIONE CONTINUA NEL 2009, PER SETTORE - MANTOVA**  
(QUOTA % SULLE IMPRESSE TOTALI)



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

**IMPRESE CHE HANNO SVOLTO FORMAZIONE CONTINUA E IMPRESE CHE HANNO REALIZZATO INNOVAZIONI NEL 2009, PER SETTORE - MANTOVA (QUOTA % SULLE IMPRESE TOTALI)**



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

**I LAVORATORI CHE PARTECIPANO AI CORSI DI FORMAZIONE**

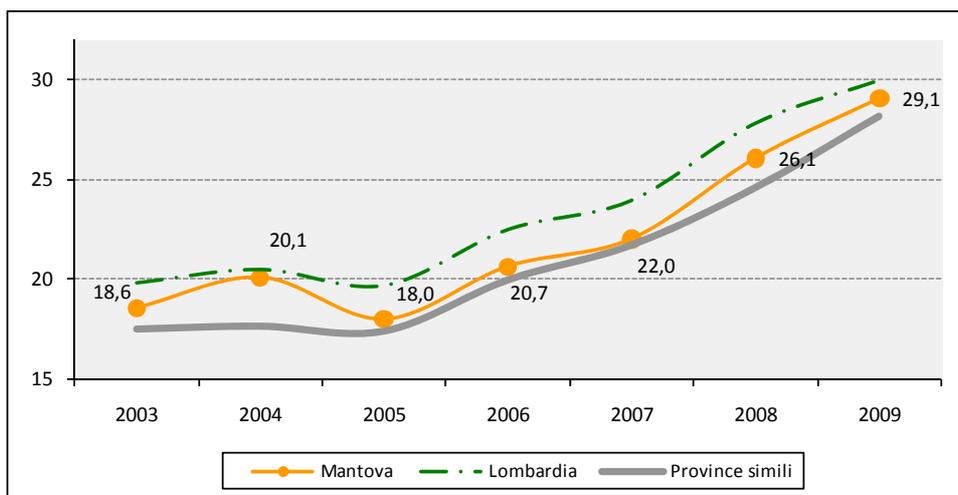
Anche il tasso di partecipazione dei dipendenti alle iniziative di formazione si conferma sostanzialmente correlato alla dimensione aziendale, presentando (anche se in misura più sfumata rispetto a quanto riportato a proposito delle quote di “imprese formatrici”) un andamento crescente al crescere della stessa: si passa infatti da valori nell’ordine del 22% nelle imprese con meno di 50 dipendenti al 35% oltre tale soglia.

Nel complesso, in provincia di Mantova la quota di dipendenti formati arriva al 29% nel 2009, valore superiore di 3 punti rispetto all’anno precedente e intermedio tra quello delle province simili (28%) e quello lombardo (30%).

Poco più del 61% dei dipendenti formati nelle imprese mantovane nel corso del 2009 è costituito da uomini; la quota di donne (39%) risulta inferiore a quella che si registra in Lombardia e nelle province simili (40%).

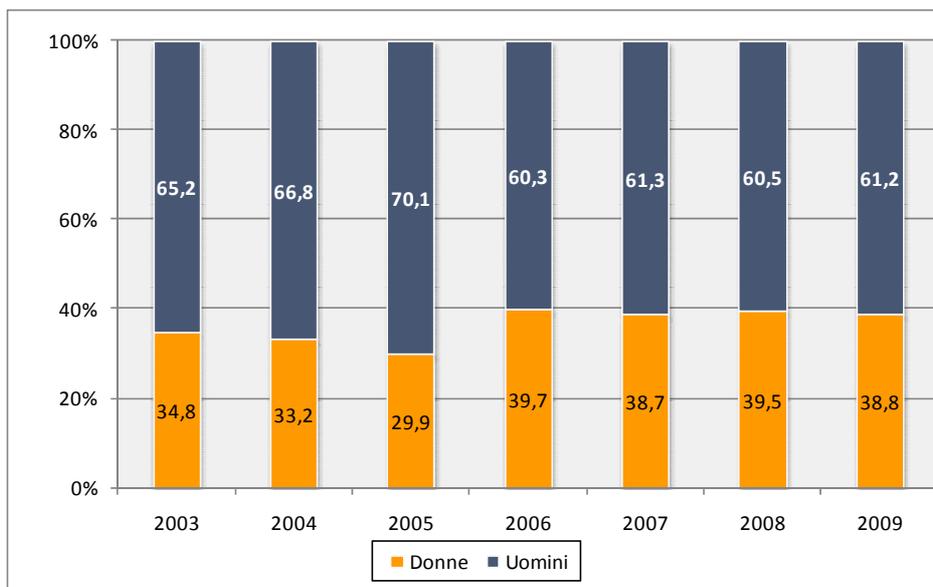
La quota di donne sul totale dei dipendenti formati risulta, sia a Mantova che altrove, più elevata nelle imprese di minori dimensioni. Questa tendenza pare dovuta per lo più al fatto che nei servizi, dove prevalgono nettamente le piccole imprese, l’occupazione è molto più “femminilizzata” che nell’industria,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

### QUOTA % DIPENDENTI CHE HANNO PARTECIPATO A CORSI DI FORMAZIONE



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

### DIPENDENTI HANNO PARTECIPATO A CORSI DI FORMAZIONE PER GENERE, MANTOVA, 2009



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Un'ultima ma non secondaria informazione si riferisce al costo della formazione, vale a dire 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.

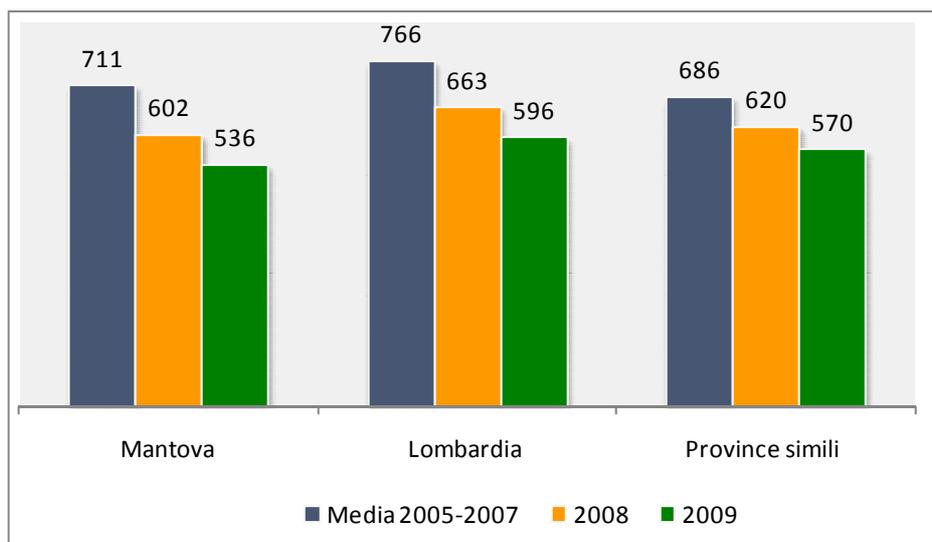
Il costo medio sostenuto dalle imprese mantovane nel 2009 per la formazione di ciascun dipendente è stato pari a 536 euro, un valore in diminuzione rispetto al 2008 (600) e alla media del triennio ancora precedente (711 euro medi) e che passa da 437 euro nelle imprese fino a 50 dipendenti a 546 euro nella classe 50-249 e a 613 nelle imprese con almeno 250 dipendenti. In Lombardia e nelle province simili le imprese di minori dimensioni hanno speso mediamente il 30% in più che a Mantova (circa 500 euro in entrambi i casi), mentre tra le grandi imprese i costi sono leggermente più elevati per le imprese mantovane.

La costante diminuzione della spesa per la formazione (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 crescente 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, come effettivamente sembra abbiano fatto le imprese, potrebbe avere contribuito a affrontare meglio la crisi e soprattutto a renderle più capaci di cogliere i segnali di ripresa.

Il decremento osservato trova però un'altra giustificazione nel cambiamento delle modalità di rilevazione del costo della formazione all'interno del questionario Excelsior: cinque anni fa si chiedeva all'impresa di tener conto, nel novero dei costi, anche dei cosiddetti costi "interni" della formazione (quali, ad esempio, i corrispettivi delle ore non lavorate) e fino a quattro anni fa si chiedeva esplicitamente agli intervistati di comprendere nei costi della formazione anche i fondi pubblici eventualmente utilizzati. Il fatto che a partire dell'indagine di tre anni fa questi elementi non siano più stati rilevati in maniera dettagliata potrebbe in parte giustificare il calo del costo medio della formazione per dipendente, insieme, presumibilmente, alla messa in atto di strategie aziendali, nell'ambito della formazione continua, basate su economie di scala (e su un maggiore utilizzo di corsi interni, meno onerosi di quelli esterni) che hanno permesso alle imprese di diminuire gli investimenti pro-capite senza per questo disattendere al proprio ruolo istituzionale di soggetti "formatori".

#### COSTO DELLA FORMAZIONE (EURO PER DIPENDENTE CHE HA PARTECIPATO A CORSI DI FORMAZIONE)



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

#### 4.2 I TIROCINI E STAGE ATTIVATI NEL 2009 DALLE IMPRESE

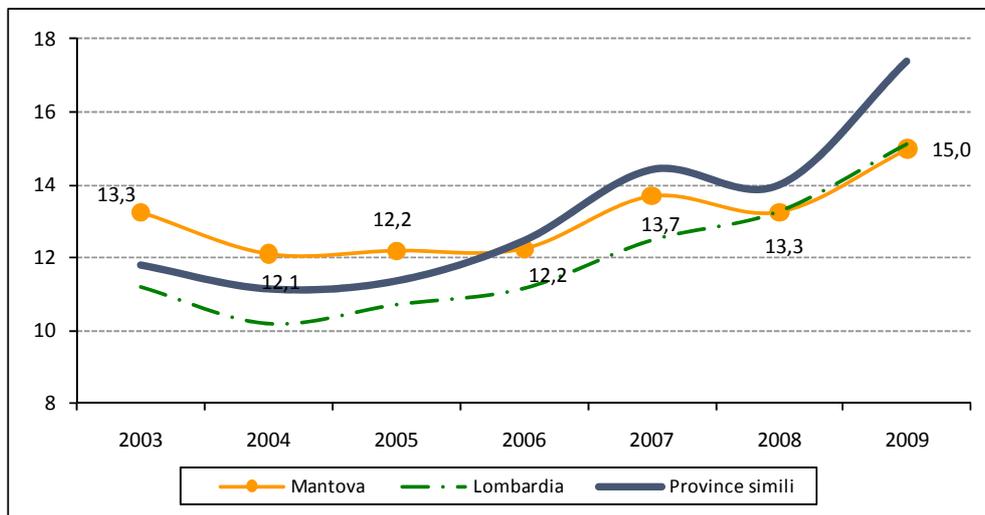
Insieme alla formazione continua, un altro tema di rilievo indagato da Excelsior è quello dei tirocini o stage formativi e di orientamento presso le imprese.

Secondo l'attuale normativa (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. Attraverso il tirocinio o stage il legislatore ha voluto favorire l'acquisizione da parte dei giovani di competenze spendibili sul mercato del lavoro e agevolarne le scelte professionali. 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 rappresenti 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 2009, i tirocini e gli stage attivati dalle imprese con dipendenti sono stati, in provincia di Mantova, poco meno di 2.200, con un significativo incremento rispetto agli anni precedenti (nel 2006 erano meno di 1.600). 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. Ciò è tanto più vero se si considera che nel 2009 le imprese si sono trovate ad affrontare una crisi che avrebbe giustificato un minore interesse per queste tematiche, per concentrarsi sulla "difesa" dell'attività produttiva e sulla riduzione dei costi. Il significativo aumento dei tirocinanti anche in questo difficile anno testimonia invece una certa lungimiranza da parte dei responsabili d'azienda.

A questo incremento di tirocini corrisponde poi una crescita della quota di imprese che li hanno attivati, che a Mantova si è portata al 15% del totale, allineandosi alla media lombarda. Nelle province "simili" tale quota tende a risultare nel 2009 superiore di oltre 2 punti al valore mantovano.

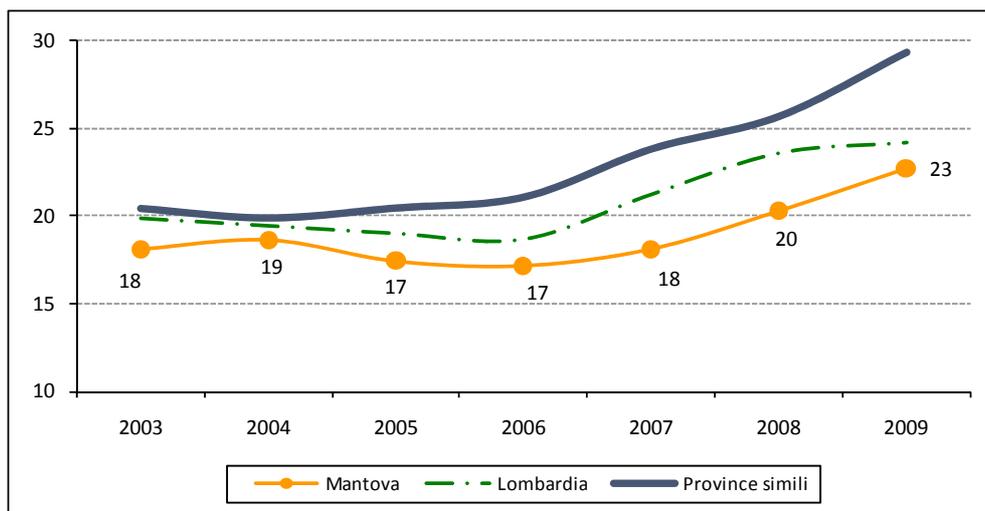
**IMPRESE CHE HANNO OSPITATO TIROCINANTI E STAGISTI (% SULLE IMPRESE TOTALI)**



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, sei imprese con almeno 250 dipendenti su dieci hanno ospitato tirocinanti e stagisti nel 2009. L'aumento degli stessi ha determinato un aumento del numero di tirocinanti ogni 1.000 dipendenti, indicatore che a Mantova resta peraltro inferiore rispetto agli altri ambiti.

**NUMERO DI TIROCINANTI OGNI 1.000 DIPENDENTI**



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

---

---

### 4.3 LA FORMAZIONE DEL PERSONALE IN ENTRATA

Un ultimo ma non meno importante aspetto sul tema della formazione che emerge dal Sistema Informativo Excelsior riguarda la necessità di formazione post-assunzione delle figure professionali inserite o da inserire in organico, riconducibile ad un gap tra ciò che vorrebbero gli imprenditori e l'offerta scolastico-formativa.

Peraltro, nell'ultima indagine la relativa domanda è cambiata, escludendo l'affiancamento a lavoratori esperti dalle possibili modalità di formazione dei nuovi assunti, che possono essere quindi formati o con corsi da svolgersi all'interno o all'esterno dell'impresa oppure con "altre modalità" (seminari, autoapprendimento, ecc.). Questo cambiamento impedisce evidentemente di confrontare gli attuali risultati con quelli degli anni precedenti.

Nel 2010 le imprese mantovane dichiarano che per oltre l'80% delle persone da assumere occorrerà attuare un'ulteriore formazione, attraverso attività corsuali interne o esterne all'azienda o con altre modalità. Le aziende esprimono perciò, 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.

In questa sede 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, soprattutto nel caso dei corsi esterni.

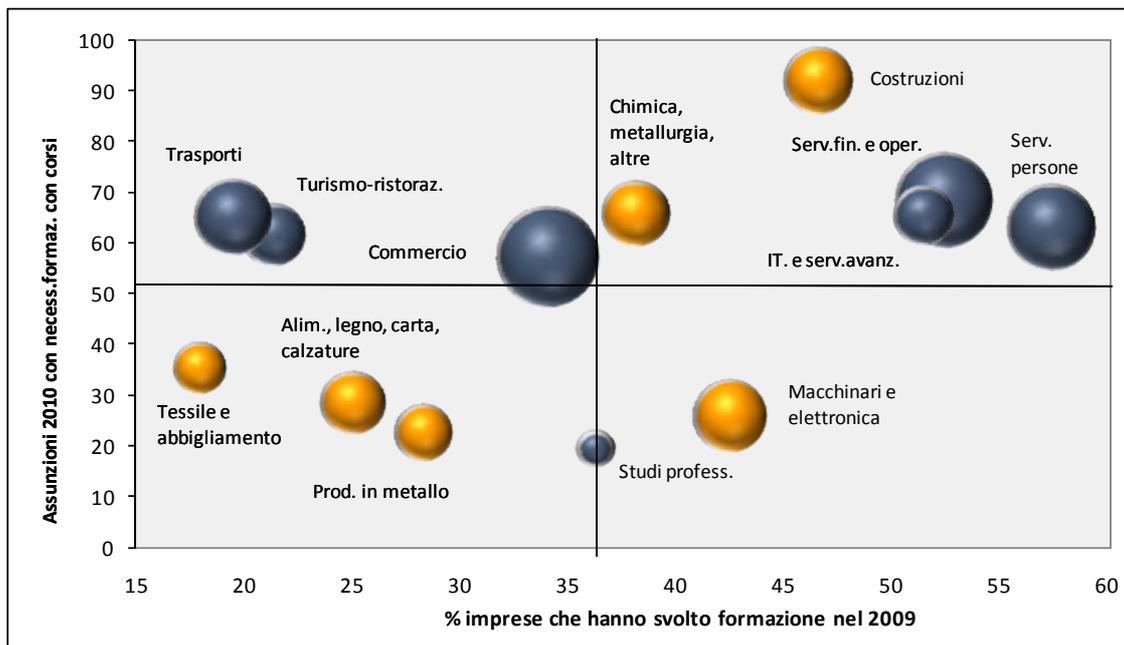
La quota di neoassunti a cui sarà richiesto di seguire corsi di formazione prima di entrare a pieno titolo nell'attività produttiva sarà pari, in provincia di Mantova, al 56%, valore molto elevato e largamente superiore alla media regionale (48%) e alla media delle province simili (44%).

In precedenza si è osservato come i settori più attivi nella formazione continua siano state alcune attività dei servizi, in particolare i servizi alle persone, i servizi finanziari e operativi e i servizi di informazione e di comunicazione.

Il grafico successivo indaga la relazione tra la quota di imprese che hanno fatto formazione ai propri dipendenti nel 2009 e la quota di dipendenti in entrata nel 2010 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.

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

**IMPRESE CHE HANNO SVOLTO FORMAZIONE CONTINUA NEL 2009 E NEOASSUNTI CHE PARTECIPERANNO A CORSI DI FORMAZIONE (2010), MANTOVA (% SUL TOTALE)**



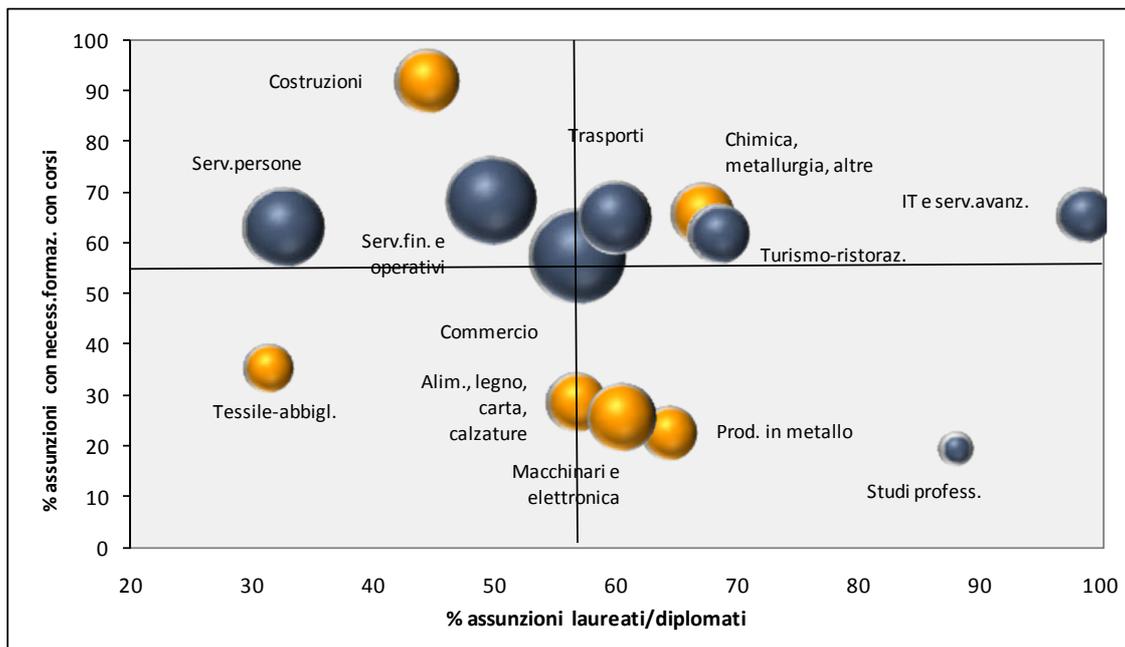
Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Potrebbe stupire ritrovare le costruzioni tra i settori “a maggiore intensità formativa”, tanto più che si considera la situazione di crisi in cui versa il settore (con un saldo previsto che sfiora il -6%) e il fatto che 4 nuovi assunti su 10 dovranno possedere un’esperienza lavorativa. Ma in questo caso i corsi svolti e previsti riguardano in prevalenza, come già accennato, la tematica della sicurezza sul lavoro nei cantieri edili, spesso obbligatori.

Inoltre, la formazione in entrata è di sovente 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 le eccezioni delle costruzioni (per i motivi detti prima), dei servizi alle persone, che pur inserendo pochi laureati e diplomati dovrà formare 6 neoassunti su 10, e degli studi professionali, che si trovano in una situazione opposta (in questo caso, infatti, la formazione è già assicurata dal praticantato).

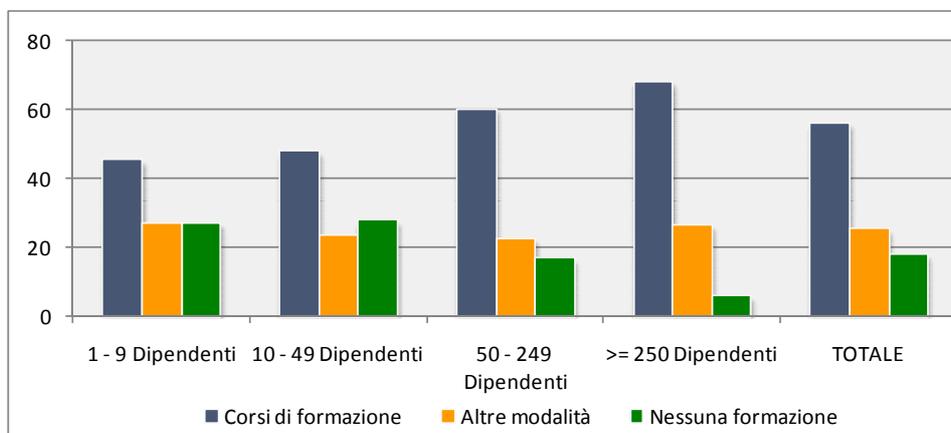
**NEOASSUNTI CHE PARTECIPERANNO A CORSI DI FORMAZIONE E ASSUNZIONI DI LAUREATI E DIPLOMATI, MANTOVA, 2010 (% SULLE ASSUNZIONI TOTALI)**



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Infine, sotto l'aspetto dimensionale, si può osservare la netta prevalenza e della modalità più strutturata (corsi) tra le tipologie di formazione dei neoassunti nelle imprese. Questo è ancora più vero nella classe dimensionale più alta (250 dipendenti e oltre), dove si riduce ai minimi termini 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, 2010 (QUOTA % SULLE ASSUNZIONI TOTALI)**



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

---

---

## 5. LE PROFESSIONI RICHIESTE IN TEMPI DI CRISI

### 5.1 I GRANDI GRUPPI PROFESSIONALI

Oltre ai fabbisogni formativi delle imprese illustrati nei due capitoli precedenti, è fondamentale osservare anche quali sono le principali professioni che i neoassunti saranno chiamati a esercitare una volta entrati in azienda.

In altre parole, quali sono i profili professionali di cui le imprese hanno più necessità? Si tratta con maggior frequenza più di profili specialistici, tipici di ogni settore produttivo, oppure di figure con caratteristiche trasversali a più settori? Di professioni con carattere strettamente tecnico-operativo oppure di tipo commerciale?

Il Sistema Informativo Excelsior consente di dare risposte sufficientemente precise a queste domande, e allo stesso tempo permette di osservare le tendenze nel medio termine della struttura occupazionale all'interno delle imprese.

All'innalzamento del livello di istruzione richiesto dalle imprese che da diversi anni si osserva sull'intero territorio nazionale corrisponde, ovviamente, un aumento della qualifica del capitale umano che le imprese intendono inserire in organico, a conferma della volontà – o quantomeno della necessità - delle imprese di disporre di risorse più preparate e in grado di sostenere sforzi competitivi sempre crescenti in un contesto tecnologico-organizzativo che si evolve rapidamente e a cui bisogna stare al passo.

Questo aumento qualitativo del capitale umano può avvenire secondo due diverse modalità che non si escludono a vicenda, anzi talvolta possono accadere simultaneamente.

In primo luogo, può cambiare il “tipo” di profilo professionale a cui le imprese ricorrono, vale a dire la richiesta di professionalità può spostarsi da profili di tipo operativo verso profili più alti (per esempio, da addetti alla produzione ad addetti al controllo della produzione, oppure da addetti alle vendite a tecnici commerciali).

In secondo luogo, possono aumentare le competenze e le conoscenze tecniche che sono necessarie per esercitare una stessa professione. In questo caso, quindi, il fabbisogno dell'impresa riguarderà sempre un lavoratore addetto alla produzione o alle vendite, ma che dovrà essere in possesso di maggiori conoscenze rispetto a un “collega” che da tempo lavora in azienda, perché sarà chiamato a esercitare mansioni più complesse o diversificate (l'adeguamento professionale del “collega” rispetto alle nuove esigenze del posto di lavoro verrà effettuato *on the job* oppure tramite attività di formazione continua realizzata dall'azienda).

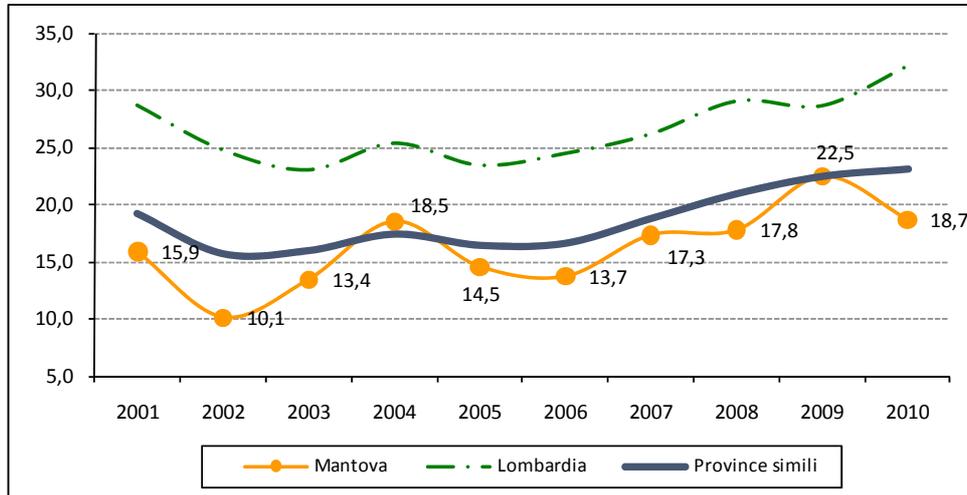
Secondo quanto emerge dai risultati dell'ultima indagine Excelsior, nel 2010 le imprese mantovane rientrano in entrambe le tipologie descritte, ma forse più di frequente nella seconda che nel primo.

Rispetto al 2009, infatti, la struttura dei fabbisogni professionali nell'area mantovana non sembra modificarsi in favore dei profili più alti; anzi, come evidenziato nel grafico sottostante, l'incidenza delle professioni *high-skill* (dirigenti, specialisti e tecnici) sulle assunzioni totali si riduce di quasi quattro punti percentuali, passando dal 22,5% del 2009 al 18,5% del 2010.

All'interno di questo gruppo di professioni, vale però la pena di segnalare che il calo ha interessato esclusivamente i profili tecnici, mentre quelli più specializzati – ossia più alti - hanno visto una leggera crescita.

L'aumento della quota di assunzioni di laureati rilevato nel capitolo 3 (che sono passate dal 7,5% al 10,8%) deriva sia da questo maggior ricorso ai profili specialistici sia dal fatto che a un certo numero di tecnici, per i quali era considerato sufficiente il diploma di scuola superiore, adesso è richiesto il possesso di una laurea.

**ASSUNZIONI PREVISTE DI PROFILI HIGH SKILL (QUOTA % SULLE ASSUNZIONI TOTALI)**



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

La riduzione dei profili tecnici è stata controbilanciata da un aumento del peso relativo delle assunzioni di profili impiegatizi e soprattutto di quelli operai.

Più in dettaglio, la quota degli impiegati sulle assunzioni passa, fra il 2009 e il 2010, dal 12% al 14%; decisamente più accentuato invece è l'incremento, sia in termini assoluti che relativi, delle professioni operaie, che nel loro insieme crescono di quasi cinque punti percentuali (dal 25,2% al 29,7%). Va però detto che l'incremento dei profili operai interessa soprattutto quelli non specializzati, quali i conduttori di macchinari e impianti (dal 10,4% del 2009 al 14,1% del 2010, ossia quasi quattro punti percentuali in più), mentre per gli operai specializzati l'aumento è pari a poco meno di un punto percentuale (14,8% al 15,6%).

Queste modificazioni della struttura professionale delle assunzioni previste sembrerebbero quindi segnalare – di concerto con la stabilizzazione del ciclo congiunturale, pur su livelli ancora molto bassi - una ripresa delle attività industriali, anche se le assunzioni programmate sono al momento finalizzate soprattutto a far fronte a picchi di produzione cui non è ancor possibile attribuire un carattere di continuità. Il progressivo appiattimento dell'attività produttiva nel corso del 2010 ha poi nei fatti confermato la cautela espressa dalle imprese al momento dell'indagine.

Tornando ai fabbisogni di personale *high skill*, da un confronto con gli altri ambiti territoriali emerge come la quota di questi profili sulle assunzioni totali programmate nell'area mantovana nel 2010 torni a essere inferiore rispetto alla media delle province con una struttura economica simile (media impresa a prevalenza industriale), come del resto accadeva sin dai primi anni 2000.

Inoltre, si accentua notevolmente il divario di Mantova rispetto alla media della Lombardia, dove quasi un terzo delle assunzioni programmate per il 2010 interesserà profili *high skill* (nel 2009 la quota era pari al 28,7%).

A questo incremento registratosi in Lombardia hanno contribuito soprattutto le province di Monza e Brianza, Milano e Brescia, dove le quote delle figure *high-skill* sono aumentate di oltre 5 punti percentuali fra il 2009 e il 2010.

Nella regione vi sono però, oltre a Mantova, molte altre province che hanno visto ridursi l'incidenza dei profili più alti a fronte di un aumento di quelli più bassi: Como, Bergamo, Cremona, Lecco, Lodi.

La dinamica negativa che si osserva fra il 2009 e il 2010 con riferimento alle quote di personale *high skill* in provincia di Mantova non riguarda però soltanto i lavoratori dipendenti, ma si rileva anche per i collaboratori.

Tra questi ultimi, il peso relativo delle figure *high skill* si riduce dal 70% circa nel 2009 al 65,7% nel 2010, vale a dire 4,6 punti percentuali in meno. Anche per i collaboratori, questa variazione negativa è la sintesi di un incremento delle figure direttive e specialistiche (+2,7 punti percentuali) al quale si è affiancato un calo piuttosto marcato (-7,3 punti) dei profili di tipo tecnico.

**ASSUNZIONI DI DIPENDENTI PREVISTE PER GRANDE GRUPPO PROFESSIONALE, MANTOVA  
(VALORI %)**

	Valori %			
	2007	2008	2009	2010
Dirigenti e specialisti	2,1	2,4	2,6	4,1
Professioni tecniche	15,2	15,4	19,9	14,6
Impiegati	9,2	9,9	11,9	14,2
Professioni commerciali e dei servizi	20,0	18,6	28,3	22,4
Operai specializzati	21,2	22,3	14,8	15,6
Conduttori di impianti e macchinari	19,9	18,9	10,4	14,1
Professioni non qualificate	12,4	12,5	12,1	15,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Assunzioni previste (valore assoluto)</i>	<i>5.820</i>	<i>6.460</i>	<i>3.600</i>	<i>3.720</i>

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

**ENTRATE PREVISTE DI COLLABORATORI A PROGETTO PER GRANDE GRUPPO PROFESSIONALE,  
MANTOVA (VALORI %)**

	Valori %			
	2007	2008	2009	2010
Dirigenti e specialisti	18,9	18,3	13,8	16,5
Professioni tecniche	62,6	35,1	56,5	49,2
Impiegati	5,3	8,3	4,1	4,2
Professioni commerciali e dei servizi	4,1	18,0	3,7	6,5
Operai specializzati	3,4	9,9	18,0	16,0
Conduttori di impianti e macchinari	1,9	6,5	2,9	2,9
Professioni non qualificate	3,8	4,0	1,0	4,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Entrate di collaboratori previste (v.a.)</i>	<i>1.280</i>	<i>1.080</i>	<i>920</i>	<i>650</i>

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

**ASSUNZIONI DI DIPENDENTI E ENTRATE DI COLLABORATORI PREVISTE PER GRANDE GRUPPO PROFESSIONALE,  
MANTOVA (VALORI %)**

	Valori %			
	2007	2008	2009	2010
Dirigenti e specialisti	5,2	4,7	4,9	5,9
Professioni tecniche	23,7	18,2	27,4	19,7
Impiegati	8,5	9,7	10,3	12,7
Professioni commerciali e dei servizi	17,1	18,5	23,3	20,1
Operai specializzati	17,9	20,5	15,5	15,7
Conduttori di impianti e macchinari	16,6	17,1	8,8	12,4
Professioni non qualificate	10,9	11,3	9,8	13,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Assunzioni di dipendenti ed entrate di collaboratori previste (v.a.)</i>	<i>7.100</i>	<i>7.540</i>	<i>4.530</i>	<i>4.370</i>

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

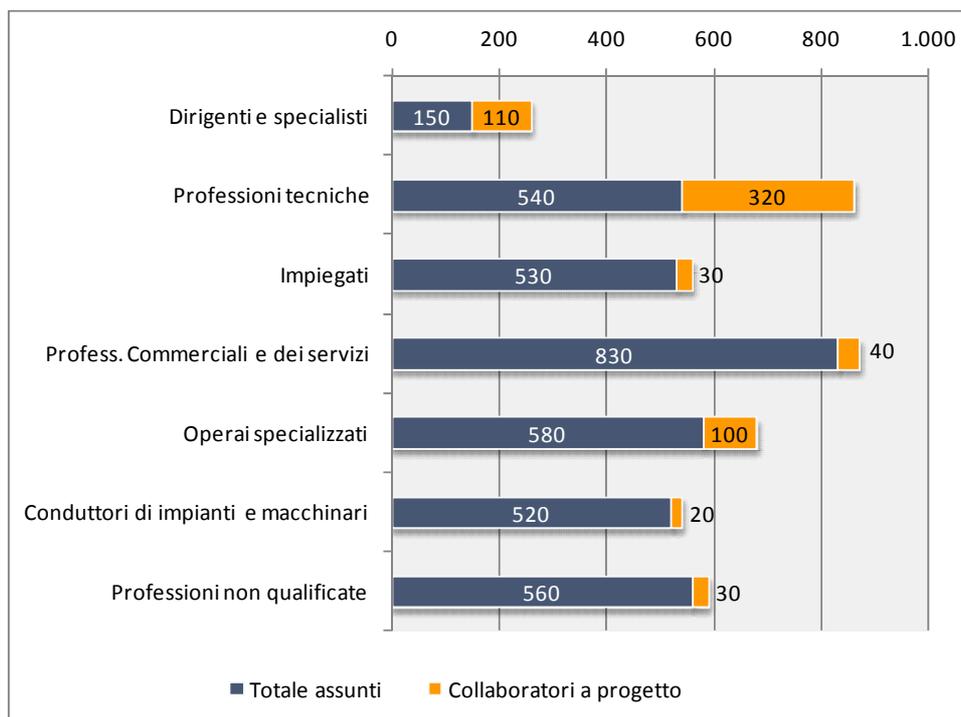
Considerando poi le assunzioni previste di lavoratori dipendenti e le entrate di collaboratori nel loro insieme, il fabbisogno totale espresso dalle imprese mantovane per il 2010 risulta essere pari a 4.370 unità, di cui 3.720 dipendenti (l'85% circa) e 650 collaboratori (il 15% circa), in ulteriore riduzione, come già osservato sul versante dei livelli formativi, rispetto ai già ridotti valori del 2009, a causa della rilevante flessione dei collaboratori, profilo che tende progressivamente a diminuire la sua incidenza nel mercato del lavoro.

Come si è visto, la maggior parte dei collaboratori (circa due terzi) entra in azienda per esercitare professioni di alto livello, mentre solo un terzo svolgerà attività di tipo impiegatizio o operaio. Di conseguenza, fra i diversi gruppi professionali, la ripartizione fra "neoassunti" "assunti" e "collaboratori" varia sensibilmente.

Per i gruppi *high skill* (dirigenti, specialisti e tecnici), ogni 10 lavoratori che entreranno in azienda, circa sei saranno dipendenti (talvolta anche a tempo determinato) e ben quattro saranno collaboratori.

Anche fra gli operai specializzati i collaboratori hanno una certa, seppure contenuta, rilevanza (il 15% circa, a fronte di circa l'85% di dipendenti); per tutti gli altri gruppi professionali la quasi totalità dei nuovi "posti di lavoro" è invece riservata ai dipendenti.

**ASSUNZIONI DI DIPENDENTI E ENTRATE DI COLLABORATORI A PROGETTO PREVISTE PER GRANDE GRUPPO PROFESSIONALE, MANTOVA, 2010**

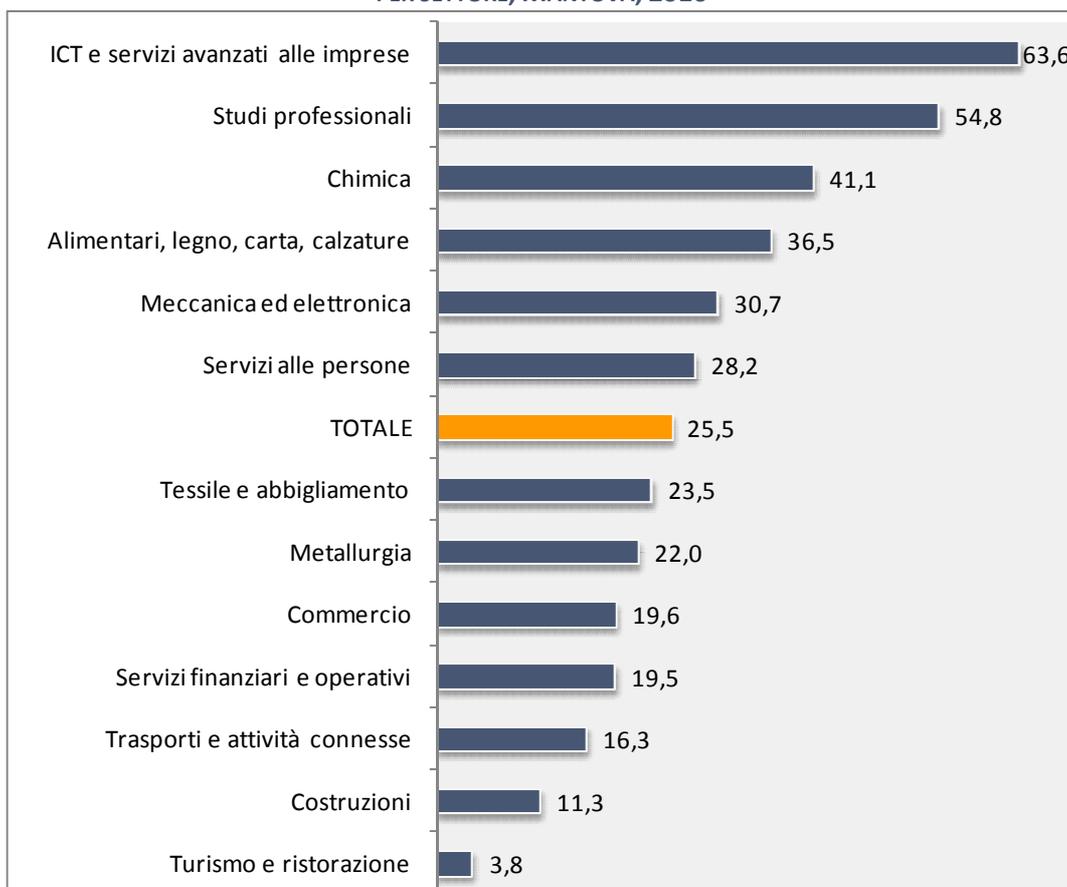


*Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior*

Dal punto di vista settoriale, i comparti con i maggiori fabbisogni di professioni *high skill* (sempre considerando sia le assunzioni che le collaborazioni previste) sono l'ICT e i servizi avanzati alle imprese (il 64% del totale), gli studi professionali (55%), le industrie chimiche (41%), l'insieme delle industrie alimentari, del legno, della carta e delle calzature (37%) e le industrie meccaniche ed elettroniche (31%).

All'estremo opposto della scala, con quote decisamente inferiori alla media, figurano invece le attività del turismo e della ristorazione (4%), le costruzioni (11%) e i trasporti e attività connesse (16%). Mentre le costruzioni fanno registrare anche una quota modesta di laureati e diplomati, i trasporti e il turismo-ristorazione mostrano un'incidenza più elevata, poiché le imprese di questi settori tendono ormai a richiedere il diploma anche per i profili professionali intermedi.

**ASSUNZIONI DI DIPENDENTI E ENTRATE DI COLLABORATORI: QUOTA (%) DI PERSONALE HIGH SKILL SUL TOTALE  
PER SETTORE, MANTOVA, 2010**



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

## 5.2 LE FIGURE PROFESSIONALI PIÙ RICHIESTE<sup>9</sup>

Ma quali sono, in dettaglio, le figure professionali più “gettonate” in provincia di Mantova?

Tra le professioni *high skill* le assunzioni più numerose riguardano tradizionalmente i tecnici della contabilità, che sono professioni trasversali a tutti i settori e che vengono richieste da imprese di tutte le dimensioni. Nel 2010 le imprese mantovane hanno programmato l’assunzione di 140 “contabili”, pari a circa il 20% delle assunzioni totali di professioni *high skill*.

In linea con la contrazione del fabbisogno di personale *high-skill* vista nella sezione precedente, anche la richiesta dei tecnici della contabilità vede una riduzione, che appare particolarmente marcata (durante il triennio 2007-2009 le assunzioni medie annue di questi profili erano state 330, e cioè più del doppio rispetto al 2010).

Tra le altre professioni per cui le assunzioni attese sono abbastanza significative (60 per ogni professione) figurano, oltre agli informatici (specialisti e tecnici), diverse figure di tipo trasversale e collegate alle attività amministrative dell’azienda e alle vendite. Si tratta, in particolare, degli specialisti nella gestione aziendale, di tecnici della distribuzione (compresi gli spedizionieri) e dei tecnici della vendita e del marketing.

Seguono a breve distanza gli insegnanti di sostegno e gli insegnanti in scuole speciali, con 50 assunzioni. Si ricorda che queste assunzioni sono esclusivamente quelle previste dalle strutture private, in quanto la Pubblica Amministrazione e i relativi fabbisogni sono esclusi dalla presente analisi.

### LE PROFESSIONI HIGH SKILL PIÙ RICHIESTE IN PROVINCIA DI MANTOVA

	Media 2007-2009		2010	
	Assunzioni (v.a.)	Distribuz. %	Assunzioni (v.a.)	Distribuz. %
<b>Totale professioni high-skill</b>	<b>990</b>	<b>100,0</b>	<b>690</b>	<b>100,0</b>
<i>di cui:</i>				
Tecnici della contabilità	330	33,3	140	20,3
Specialisti e tecnici informatici	70	7,0	60	8,8
Specialisti nella gestione aziendale	50	4,6	60	8,6
Spedizionieri e tecnici della distribuzione	10	1,3	60	8,6
Tecnici della vendita e del marketing	110	11,2	60	8,4
Insegnanti di sostegno e altri insegnanti scuole speciali	50	4,9	50	6,5
Disegnatori industriali e professioni simili	80	7,6	40	5,6
Direttori	10	1,1	30	4,0
Ingegneri e tecnici nelle attività industriali	50	5,4	30	4,0
Infermieri e assistenti ai dentisti	20	2,4	30	3,9
Chimici e tecnici chimici	20	2,4	20	3,5
Altre professioni	190	18,9	110	17,7

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

<sup>9</sup> Per “figure professionali” si intendono le categorie, ossia i codici a 4 cifre della Classificazione delle professioni ISTAT- NUP 2006, utilizzata in Excelsior. Nel presente capitolo, tuttavia, alcune categorie all’interno dello stesso gruppo sono state talvolta raggruppate in una singola “figura professionale”, al fine di consentire una maggiore numerosità di assunzioni e quindi un maggior dettaglio di analisi. Si segnala che questo capitolo fa riferimento esclusivamente alle assunzioni di personale dipendente, in quanto per i collaboratori i dati non sono disponibili a questo livello di dettaglio.

Nel gruppo delle professioni intermedie, circa un quarto delle assunzioni programmate per il 2010 è rivolta a commessi di negozio (350 assunzioni previste, in calo rispetto alla media 2007-2009). Seguono le professioni qualificate nei servizi sanitari, con 190 assunzioni previste (quasi il 14% del totale di questo gruppo) e gli addetti alla gestione degli stock e dei magazzini (180 assunzioni, il 13%). Per entrambe le professioni il numero di assunzioni risulta pressoché invariato rispetto al passato.

Assunzioni piuttosto numerose, pari a 120 unità, si rilevano anche per i camerieri e figure simili e per gli addetti agli sportelli bancari. Rispetto al triennio precedente queste professioni evidenziano tendenze opposte: in decisa contrazione le prime, in crescita le seconde.

**LE PROFESSIONI INTERMEDIE (IMPIEGATI E PROFESSIONI COMMERCIALI E DEI SERVIZI)  
PIÙ RICHIESTE IN PROVINCIA DI MANTOVA**

	Media 2007-2009		2010	
	Assunzioni (v.a.)	Distribuz. %	Assunzioni (v.a.)	Distribuz. %
<b>Totale professioni intermedie</b>	<b>1.660</b>	<b>100,0</b>	<b>1.360</b>	<b>100,0</b>
<i>di cui:</i>				
Commessi e assimilati	470	28,2	350	25,8
Professioni qualificate nei servizi sanitari	180	10,8	190	13,8
Addetti alla gestione degli stock e dei magazzini	170	10,2	180	12,9
Camerieri ed assimilati	170	10,2	120	8,9
Addetti allo sportello bancario	90	5,4	120	8,8
Operatori su macchine di elaborazione dati	40	2,4	70	5,4
Aiuto contabili e assimilati	30	1,8	70	5,3
Cuochi in alberghi e ristoranti	60	3,6	70	5,3
Professioni qualificate nei servizi di assistenza	30	1,8	60	4,1
Personale di segreteria	100	6,0	50	3,8
Altre professioni	320	19,5	80	5,9

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

L'ultimo raggruppamento comprende le professioni operaie, per le quali il ridimensionamento del numero di assunzioni risulta particolarmente marcato: esse infatti quasi si dimezzano nel 2010 (1.100 le assunzioni programmate) rispetto alla media annua del triennio 2007-2009 (1.980 assunzioni).

Queste figure, come noto, hanno "subito" gran parte dell'impatto della crisi, ma è opportuno ricordare che nel 2010 le assunzioni dei profili risultano in ripresa rispetto al 2009 (anno in cui il numero di assunzioni è stato il più basso in assoluto, pari a circa 900 unità).

Le professioni all'interno di questo raggruppamento sono abbastanza diversificate, ma riguardano attività operative tipiche delle costruzioni (per esempio muratori, elettricisti, idraulici) e delle principali produzioni industriali dell'area mantovana.

Inoltre, non tutte le figure sono caratterizzate da una contrazione delle assunzioni nel 2010 rispetto alla media del triennio precedente. Aumenti, talvolta anche significativi si rilevano, fra l'altro, per gli idraulici, per gli addetti alle macchine confezionatrici di prodotti industriali, per gli attrezzisti di macchine utensili e per i conduttori di impianti per la lavorazione a caldo dei metalli.

## LE PROFESSIONI OPERAIE (SPECIALIZZATE E NON SPECIALIZZATE) PIÙ RICHIESTE IN PROVINCIA DI MANTOVA

	Media 2007-2009		2010	
	Assunzioni (v.a.)	Distribuz. %	Assunzioni (v.a.)	Distribuz. %
<b>Totale professioni operaie</b>	<b>1.980</b>	<b>100,0</b>	<b>1.100</b>	<b>100,0</b>
<i>di cui:</i>				
Saldatori, fabbri, carpentieri in metallo	200	10,3	120	11,1
Muratori, intonacatori, elettricisti	200	10,1	110	10,0
Idraulici e posatori di tubazioni idrauliche e di gas	50	2,7	110	9,6
Conduttori di mezzi pesanti e camion	160	7,9	100	9,4
Addetti a macchine confezionatrici di prodotti industriali	70	3,7	80	7,2
Meccanici e montatori di macchinari industriali ed assimilati	80	3,8	70	6,1
Attrezzisti di macchine utensili e affini	30	1,5	70	6,0
Operatori di macchinari industriali per lavorazioni in serie	240	11,9	60	5,6
Conduttori di catene di montaggio e robot	90	4,6	60	5,5
Conduttori di impianti chimici e petroliferi	80	3,8	60	5,3
Sarti e addetti alle lavorazioni tessili a mano	170	8,7	40	4,0
Conduttori di impianti per lavorazione a caldo dei metalli	30	1,5	40	3,4
Altre professioni	580	29,6	180	16,9

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

### 5.3 UN FOCUS SULLE CARATTERISTICHE DELLE PROFESSIONI PIÙ RICHIESTE

In quest'ultima sezione sono state considerate le professioni più richieste a Mantova (elencate nelle tavole nella sezione precedente) secondo diverse caratteristiche delle assunzioni programmate. Le tabelle e i grafici qui di seguito illustrano, per ognuna delle caratteristiche analizzate, le prime dieci professioni in graduatoria.

E' così possibile osservare che fra le professioni "introvabili", ossia quelle per cui le imprese hanno maggiori difficoltà a reperire personale, figurano al primo posto gli idraulici (per i quali praticamente tutte le assunzioni sono problematiche). Per questi profili il numero di assunzioni, come si è visto, è aumentato sensibilmente nel corso degli ultimi anni, e ciò probabilmente è uno dei motivi alla base delle difficoltà di reperimento segnalate dalle imprese.

Praticamente "introvabili" sono anche gli operatori di elaborazione dati e gli addetti alla preparazione di cibi (in entrambi i casi nove assunzioni su dieci risultano problematiche). Seguono, distaccati di alcune lunghezze, gli infermieri e gli aiuto-contabili, con difficoltà di reperimento segnalate per circa due assunzioni su tre.

Difficoltà molto significative, che riguardano circa la metà delle assunzioni, vengono segnalate anche per alcune professioni di alto livello: i disegnatori industriali, i chimici (per i quali però il numero di assunzioni è molto modesto), gli informatici e gli insegnanti di sostegno.

**LE PROFESSIONI PER CUI LE IMPRESE HANNO PIÙ DIFFICOLTÀ A TROVARE CANDIDATI ADATTI ALLE PROPRIE  
ESIGENZE, MANTOVA, 2010**

	Assunzioni (v.a.)	di cui difficili da trovare (%)
Idraulici e posatori di tubazioni idrauliche e di gas	110	99,1
Operatori su macchine di elaborazione dati	70	90,4
Cuochi in alberghi e ristoranti	70	88,9
Infermieri e assistenti ai dentisti	30	66,7
Aiuto contabili e assimilati	70	63,9
Disegnatori industriali e professioni simili	40	56,4
Chimici e tecnici chimici	20	54,2
Specialisti e tecnici informatici	60	52,5
Professioni qualificate nei servizi di assistenza	60	51,8
Insegnanti di sostegno e altri insegnanti scuole speciali	50	51,1

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

Una seconda importante caratteristica delle assunzioni è la richiesta, da parte delle imprese, di precedenti esperienze lavorative. Oppure, all'opposto, la disponibilità delle imprese ad assumere chi non ha ancora maturato un'esperienza nel mondo del lavoro: angolazione, quest'ultima, senza dubbio più interessante per coloro che hanno appena concluso il percorso di studi e sono alla ricerca del primo impiego.

In questo caso, tra le prime dieci professioni troviamo alcuni profili high skill, vale a dire i disegnatori industriali, gli informatici e i chimici, che come accennato sopra sono anche piuttosto difficili da reperire. Si può ipotizzare che sia proprio questa difficoltà di reperimento a far sì che le imprese diventino meno esigenti riguardo alle precedenti esperienze lavorative dei candidati.

Le imprese mantovane spesso non richiedono alcuna esperienza anche quando devono assumere alcuni profili di tipo impiegatizio, dal personale di segreteria, agli addetti alla gestione dei magazzini, agli sportellisti bancari. Per queste professioni è però quasi sempre richiesto un buon livello di istruzione (in generale il diploma).

**LE PROFESSIONI PER CUI LE IMPRESE SONO PIÙ DISPOSTE AD ASSUMERE CHI NON HA ESPERIENZA,  
MANTOVA, 2010**

	Assunzioni (v.a.)	di cui senza esperienza (%)
Conduttori di impianti per lavoraz. a caldo dei metalli	40	100,0
Operatori su macchine di elaborazione dati	70	93,2
Chimici e tecnici chimici	20	91,7
Personale di segreteria	50	88,5
Addetti alla gestione degli stock e dei magazzini	180	77,8
Specialisti e tecnici informatici	60	77,0
Addetti allo sportello bancario	120	76,7
Spedizionieri e tecnici della distribuzione	60	75,0
Operatori di macchinari industriali per lavorazioni in serie	60	62,9
Disegnatori industriali e professioni simili	40	61,5

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

La propensione delle imprese ad assumere chi non ha ancora maturato una esperienza specifica nel mondo del lavoro spesso va di pari passo con la preferenza verso candidati giovani.

Ciò trova conferma anche a Mantova, dove per diverse professioni per la quali non è richiesto un alto livello di esperienza le imprese sono orientate al tempo stesso ad assumere chi non ha ancora compiuto i 30 anni.

Questa “correlazione” sembra però riguardare solo i profili high skill (rientrano in questa situazione i tecnici della distribuzione, gli informatici, i chimici) e quelli intermedi (fra cui figurano il personale di segreteria, gli sportellisti bancari, gli addetti alla gestione dei magazzini).

Per i profili operai, invece, talvolta accade che le imprese siano sì orientate verso gli under 30, ma che al contempo richiedano un’esperienza pluriennale. Ciò spiegherebbe, almeno in parte, le notevoli difficoltà di reperimento che caratterizzano alcune figure, quali ad esempio gli idraulici.

Occorre comunque ricordare che in diversi casi i potenziali datori di lavoro considerano l’età dei candidati un fattore non rilevante ai fini dell’assunzione. Ciò ovviamente apre le porte sia ai giovani che ai meno giovani.

#### LE PROFESSIONI PER CUI LE IMPRESE SONO PIÙ ORIENTATE AD ASSUMERE GIOVANI, MANTOVA, 2010

	Assunzioni (v.a.)	di cui con meno di 30 anni (%)
Spedizionieri e tecnici della distribuzione	60	90,0
Sarti e addetti alle lavorazioni tessili a mano	40	84,1
Specialisti e tecnici informatici	60	78,7
Idraulici e posatori di tubazioni idrauliche e di gas	110	78,3
Chimici e tecnici chimici	20	70,8
Addetti a macchine confezionatrici di prodotti industriali	80	65,8
Personale di segreteria	50	63,5
Addetti allo sportello bancario	120	61,7
Commessi e assimilati	350	55,8
Addetti alla gestione degli stock e dei magazzini	180	54,0

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Oltre all’esperienza e naturalmente alle conoscenze tecniche necessarie per esercitare le mansioni previste, le imprese spesso richiedono ai candidati che intendono assumere alcune competenze non direttamente collegabili alla professione.

Fra queste, è di particolare importanza la conoscenza di una lingua straniera, che interessa soprattutto i profili high-skill.

In provincia di Mantova, nove fra le dieci figure professionali per cui è maggiormente richiesta la conoscenza di una lingua straniera sono infatti tecnici, specialisti o direttori.

Le quote di assunzioni rivolte a candidati in possesso delle conoscenze linguistiche variano sensibilmente fra le “top 10” professioni, e oscillano da un minimo di 50% per gli addetti alla gestione dei magazzini (unico profilo di livello intermedio) al 95% per i tecnici della

distribuzione (che comprendono gli spedizionieri, i quali operano frequentemente con l'estero).

Fra le competenze di primaria importanza figurano anche le conoscenze informatiche, che oggi sono essenziali per lo svolgimento di molte professioni.

Diversamente da quanto accade per le conoscenze linguistiche, le competenze informatiche sono considerate necessarie anche per molte professioni di livello intermedio, chiamate a operare nelle attività amministrative e di segreteria o negli sportelli bancari.

**LE PROFESSIONI PER CUI È MAGGIORMENTE NECESSARIA LA CONOSCENZA DI UNA LINGUA STRANIERA,  
MANTOVA, 2010**

	Assunzioni (v.a.)	di cui con conoscenza di almeno una lingua straniera (%)
Spedizionieri e tecnici della distribuzione	60	95,0
Specialisti nella gestione aziendale	60	81,7
Chimici e tecnici chimici	20	79,2
Tecnici della vendita e del marketing	60	77,6
Ingegneri e tecnici nelle attività industriali	30	64,3
Specialisti e tecnici informatici	60	59,0
Disegnatori industriali e professioni simili	40	59,0
Tecnici della contabilità	140	58,2
Direttori	30	50,0
Addetti alla gestione degli stock e dei magazzini	180	46,6

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

**LE PROFESSIONI PER CUI È MAGGIORMENTE NECESSARIO AVERE COMPETENZE INFORMATICHE,  
MANTOVA, 2010**

	Assunzioni (v.a.)	di cui con conoscenze informatiche (%)
Specialisti nella gestione aziendale	60	100,0
Chimici e tecnici chimici	20	100,0
Disegnatori industriali e professioni simili	40	100,0
Spedizionieri e tecnici della distribuzione	60	100,0
Operatori su macchine di elaborazione dati	70	100,0
Aiuto contabili e assimilati	70	100,0
Addetti allo sportello bancario	120	100,0
Tecnici della contabilità	140	99,3
Personale di segreteria	50	98,1
Tecnici della vendita e del marketing	60	96,6

*N.B. Da questa tavola sono esclusi gli specialisti e i tecnici informatici, in quanto per queste figure professionali le conoscenze informatiche costituiscono le conoscenze tecniche di base della professione.*

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

## TAVOLE STATISTICHE<sup>10</sup>

<b>Tavola 1</b>	Movimenti e tassi previsti per il 2010, per settore di attività e classe dimensionale - Provincia di Mantova
<b>Tavola 2</b>	Assunzioni non stagionali previste, per macrosettore di attività e classe dimensionale - Provincia di Mantova
<b>Tavola 3</b>	Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2010 per grandi gruppi professionali, settore di attività e classe dimensionale - Provincia di Mantova
<b>Tavola 4</b>	Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2010 secondo il livello di istruzione segnalato, la durata di esperienza specifica richiesta e il livello formativo equivalente - Provincia di Mantova
<b>Tavola 5</b>	Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2010 per settore di attività e classe dimensionale, secondo il livello di istruzione segnalato e secondo il livello formativo equivalente - Provincia di Mantova
<b>Tavola 6</b>	Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2010 secondo l'indirizzo di studio segnalato e secondo l'indirizzo formativo equivalente - Provincia di Mantova
<b>Tavola 7</b>	Assunzioni non stagionali di personale immigrato sul totale, per macrosettore e classe dimensionale - valori massimi - (quota % sul totale) - Provincia di Mantova
<b>Tavola 8</b>	Assunzioni non stagionali con meno di 30 anni sul totale, per macrosettore di attività e classe dimensionale (quota % sul totale) - Provincia di Mantova
<b>Tavola 9</b>	Utilizzo previsto nel 2010 di collaboratori a progetto in senso stretto per livello di istruzione, per settore di attività e classe dimensionale - Provincia di Mantova

<sup>10</sup> 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 2010, per settore di attività e classe dimensionale****Provincia di Mantova**

	Movimenti previsti nel 2010*			Tassi previsti nel 2010		
	(v.a.)			Entrata	Uscita	Saldo
	Entrate	Uscite	Saldo	Entrata	Uscita	Saldo
<b>TOTALE</b>	<b>4.890</b>	<b>6.260</b>	<b>-1.370</b>	<b>5,2</b>	<b>6,6</b>	<b>-1,4</b>
<b>INDUSTRIA</b>	<b>1.470</b>	<b>2.650</b>	<b>-1.190</b>	<b>2,7</b>	<b>4,8</b>	<b>-2,1</b>
Industrie tessili e dell'abbigliamento	150	420	-270	1,4	4,0	-2,6
Fabbricazione di prodotti in metallo, esclusi macchinari e attrezzature	190	220	-20	3,0	3,3	-0,3
Fabbricaz.macchinari e apparecchiature, ind. elettriche ed elettroniche	320	540	-220	2,9	4,9	-2,0
Industrie alimentari, legno-mobili, carta-stampa, cuoio-calzature	290	450	-170	2,6	4,1	-1,5
Industrie chimiche, estraz.-lavorazione minerali, metallurgia, altre ind.	250	380	-130	2,6	4,0	-1,4
Costruzioni	270	640	-380	4,1	9,9	-5,8
<b>SERVIZI</b>	<b>3.430</b>	<b>3.610</b>	<b>-180</b>	<b>8,6</b>	<b>9,1</b>	<b>-0,5</b>
Commercio al dettaglio e all'ingrosso	1.140	1.050	90	8,7	8,0	0,7
Trasporti, attività connesse	370	590	-220	5,7	9,0	-3,3
Alberghi, ristoranti, servizi di ristorazione e servizi turistici	640	710	-70	15,7	17,5	-1,8
Servizi finanziari e operativi	560	620	-60	7,8	8,6	-0,8
Servizi di informazione e servizi avanzati alle imprese	190	180	20	7,5	6,9	0,6
Servizi alle persone	440	410	40	9,5	8,7	0,8
Attività degli studi professionali	80	50	30	5,2	3,3	1,9
<b>CLASSE DIMENSIONALE</b>						
1-9 dipendenti	1.880	2.450	-570	8,6	11,3	-2,6
10-49 dipendenti	820	1.190	-370	3,4	4,9	-1,5
50 dipendenti e oltre	2.200	2.620	-430	4,5	5,3	-0,9
<b>LOMBARDIA</b>	<b>120.750</b>	<b>161.700</b>	<b>-40.940</b>	<b>4,7</b>	<b>6,3</b>	<b>-1,6</b>
<b>NORD OVEST</b>	<b>200.200</b>	<b>261.200</b>	<b>-61.000</b>	<b>5,2</b>	<b>6,8</b>	<b>-1,6</b>
<b>ITALIA</b>	<b>802.160</b>	<b>980.550</b>	<b>-178.390</b>	<b>7,0</b>	<b>8,5</b>	<b>-1,5</b>

\* 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, 2010

Tavola 2

Assunzioni non stagionali previste, per macrosettore di attività e classe dimensionale

(\*)

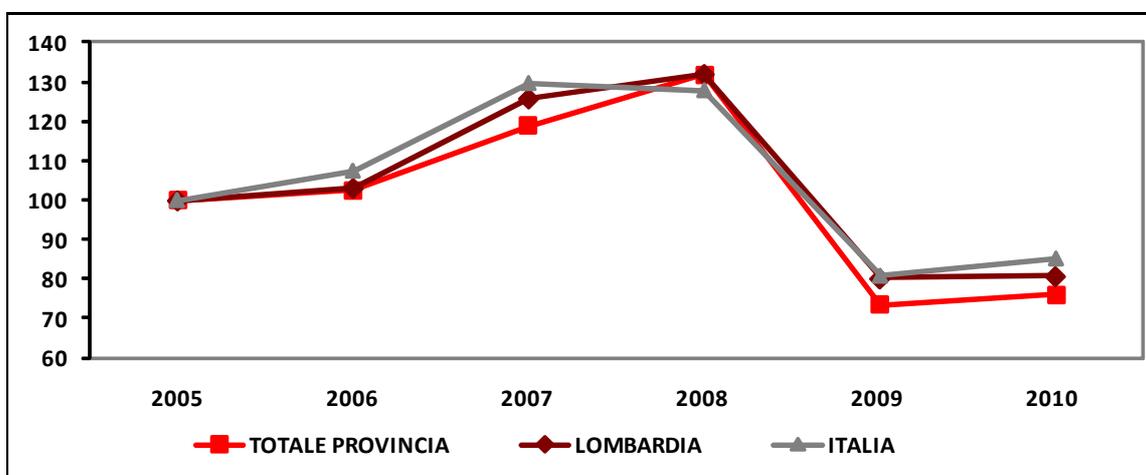
## Provincia di Mantova

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
<b>TOTALE PROVINCIA</b>	<b>4.900</b>	<b>5.020</b>	<b>5.820</b>	<b>6.460</b>	<b>3.600</b>	<b>3.720</b>
<i>di cui: Artigianato</i>	<i>910</i>	<i>1.270</i>	<i>1.080</i>	<i>1.570</i>	<i>670</i>	<i>670</i>
<b>SETTORE</b>						
Industria	1.900	1.880	2.370	2.670	1.000	1.100
Costruzioni	360	410	390	590	300	260
Commercio	620	630	770	970	680	590
Altri servizi	2.020	2.100	2.280	2.230	1.620	1.770
<b>CLASSE DIMENSIONALE</b>						
1-9 dipendenti	1.440	1.850	1.690	2.390	1.320	1.040
10-49 dipendenti	1.010	800	1.190	1.140	560	800
50 dipendenti e oltre	2.440	2.370	2.940	2.930	1.720	1.880
<b>LOMBARDIA</b>	<b>119.060</b>	<b>122.780</b>	<b>149.860</b>	<b>157.250</b>	<b>95.470</b>	<b>96.140</b>
<b>NORD OVEST</b>	<b>188.220</b>	<b>195.410</b>	<b>236.260</b>	<b>241.910</b>	<b>149.450</b>	<b>153.290</b>
<b>ITALIA</b>	<b>647.740</b>	<b>695.770</b>	<b>839.460</b>	<b>827.890</b>	<b>523.620</b>	<b>551.950</b>

\* 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, 2005-2010

Assunzioni non stagionali previste (numero indice 2005 = 100)



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2005-2010

**Tavola 3**
**Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2010 per grandi gruppi professionali, settore di attività e classe dimensionale**
**Provincia di Mantova**

	Assunzioni non stag. 2010 (v.a.)*	di cui: (valori %)							
		Dirigenti	Profess. intellett. e scientif.	Profes- sioni tecniche	Impiegati	Profess. commerc. e servizi	Operai specializ- zati	Conduitt. impianti e macchine	Profes- sioni non qualificate
<b>TOTALE</b>	<b>3.720</b>	<b>0,8</b>	<b>3,3</b>	<b>14,6</b>	<b>14,2</b>	<b>22,4</b>	<b>15,6</b>	<b>14,1</b>	<b>15,1</b>
<b>INDUSTRIA</b>	<b>1.360</b>	<b>0,8</b>	<b>2,9</b>	<b>17,2</b>	<b>5,7</b>	<b>2,5</b>	<b>38,9</b>	<b>26,6</b>	<b>5,4</b>
Industrie tessili e dell'abbigliamento	150	0,7	0,7	8,2	7,5	10,9	32,7	39,5	0,0
Fabbricazione di prodotti in metallo, esclusi macchinari e attrezzature	180	0,0	0,0	18,7	2,7	0,0	51,6	21,4	5,5
Fabbricaz.macchinari e apparecchiature, ind. elettriche ed elettroniche	300	0,0	5,4	22,4	3,7	0,0	40,0	28,5	0,0
Industrie alimentari, legno-mobili, carta-stampa, cuoio-calzature	230	3,1	0,9	21,9	17,5	7,9	23,2	22,4	3,1
Industrie chimiche, estraz.-lavorazione minerali, metallurgia, altre ind.	250	1,2	7,8	27,8	4,1	0,0	8,2	47,3	3,7
Costruzioni	260	0,0	0,4	1,5	0,4	0,0	74,4	5,3	17,9
<b>SERVIZI</b>	<b>2.360</b>	<b>0,7</b>	<b>3,6</b>	<b>13,1</b>	<b>19,0</b>	<b>33,9</b>	<b>2,2</b>	<b>6,8</b>	<b>20,6</b>
Commercio al dettaglio e all'ingrosso	590	0,3	2,9	5,6	9,6	55,8	4,6	2,7	18,4
Trasporti, attività connesse	340	0,3	0,3	14,6	28,9	0,3	0,0	34,8	20,8
Alberghi, ristoranti, servizi di ristorazione e servizi turistici	230	0,0	0,0	2,6	3,5	86,5	1,3	0,0	6,1
Servizi finanziari e operativi	520	2,3	1,4	9,7	27,3	2,3	4,5	1,7	50,8
Servizi di informazione e servizi avanzati alle imprese	190	1,1	13,5	38,4	44,3	1,6	0,0	0,0	1,1
Servizi alle persone	430	0,0	3,3	21,2	5,6	60,2	0,0	2,6	7,1
Attività degli studi professionali	80	0,0	24,4	12,2	50,0	2,4	0,0	9,8	1,2
<b>CLASSE DIMENSIONALE</b>									
1-9 dipendenti	1.040	0,2	3,2	12,3	7,6	22,1	28,4	12,1	14,1
10-49 dipendenti	800	1,3	3,1	17,5	22,3	6,7	18,5	17,6	13,1
50 dipendenti e oltre	1.880	0,8	3,5	14,7	14,4	29,3	7,3	13,6	16,4
<b>LOMBARDIA</b>	<b>96.140</b>	<b>0,7</b>	<b>7,0</b>	<b>24,4</b>	<b>12,2</b>	<b>23,1</b>	<b>10,8</b>	<b>9,7</b>	<b>12,0</b>
<b>NORD OVEST</b>	<b>153.290</b>	<b>0,7</b>	<b>6,3</b>	<b>22,2</b>	<b>12,1</b>	<b>24,4</b>	<b>11,7</b>	<b>10,6</b>	<b>12,0</b>
<b>ITALIA</b>	<b>551.950</b>	<b>0,4</b>	<b>4,5</b>	<b>18,1</b>	<b>10,2</b>	<b>23,6</b>	<b>18,8</b>	<b>11,3</b>	<b>13,1</b>

\* 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, 2010

Tavola 4

Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2010 secondo il livello di istruzione segnalato, la durata di esperienza specifica richiesta e il livello formativo equivalente

## Provincia di Mantova

	Assunzioni non stagionali 2010 per livello di istruzione segnalato		Esperienza richiesta dalle imprese (%)			Assunzioni non stagionali 2010 per livello formativo equivalente	
	(v.a.)*	(% )	Assunzioni con esperienza specifica	di cui		(v.a.)*	(% )
				1-2 anni di esperienza	oltre 2 anni di esperienza		
<b>TOTALE</b>	<b>3.720</b>	<b>100,0</b>	<b>54,6</b>	<b>32,9</b>	<b>21,8</b>	<b>3.720</b>	<b>100,0</b>
Livello universitario	400	10,8	51,4	28,7	22,7	590	15,8
- di cui laurea specialistica	150	4,1	69,5	39,6	29,9	(nd)	(nd)
triennale	40	0,9	71,4	57,1	14,3	(nd)	(nd)
non specificata	210	5,7	34,9	16,0	18,9	(nd)	(nd)
Livello secondario - Diploma	1.690	45,4	56,8	30,4	26,4	1.680	45,2
- di cui specializzazione post-diploma	400	10,7	79,8	30,7	49,1	800	21,6
Qualifica reg.di istruzione o form.prof.	420	11,4	72,3	42,6	29,8	800	21,6
Livello scuola dell'obbligo (1)	1.210	32,5	46,4	34,3	12,1	650	17,4
<b>di cui INDUSTRIA</b>	<b>1.360</b>	<b>100,0</b>	<b>61,7</b>	<b>33,3</b>	<b>28,4</b>	<b>1.360</b>	<b>100,0</b>
Livello universitario	130	9,6	58,0	20,6	37,4	160	12,0
- di cui laurea specialistica	70	5,2	67,1	27,1	40,0	(nd)	(nd)
triennale	--	--	--	--	--	(nd)	(nd)
non specificata	50	3,6	40,8	10,2	30,6	(nd)	(nd)
Livello secondario - Diploma	620	45,5	70,1	42,2	27,9	650	48,0
- di cui specializzazione post-diploma	100	7,5	70,6	40,2	30,4	390	29,0
Qualifica reg.di istruzione o form.prof.	110	7,9	65,4	15,0	50,5	300	22,1
Livello scuola dell'obbligo (1)	500	36,9	51,4	29,5	21,9	240	18,0
<b>di cui SERVIZI</b>	<b>2.360</b>	<b>100,0</b>	<b>50,6</b>	<b>32,6</b>	<b>17,9</b>	<b>2.360</b>	<b>100,0</b>
Livello universitario	270	11,4	48,1	32,6	15,6	420	18,0
- di cui laurea specialistica	80	3,6	71,4	50,0	21,4	(nd)	(nd)
triennale	30	1,4	75,0	59,4	15,6	(nd)	(nd)
non specificata	160	6,9	33,1	17,8	15,3	(nd)	(nd)
Livello secondario - Diploma	1.070	45,3	49,2	23,6	25,6	1.030	43,6
- di cui specializzazione post-diploma	300	12,5	83,1	27,5	55,6	410	17,3
Qualifica reg.di istruzione o form.prof.	320	13,4	74,7	51,9	22,8	500	21,3
Livello scuola dell'obbligo (1)	710	29,9	42,8	37,7	5,1	400	17,1

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

(nd) Valore non disponibile

(1) Scuola dell'obbligo prevista dalla normativa in vigore fino all'anno scolastico 2009-2010.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2010

Tavola 5

Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2010 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. 2010 (v.a.)*	Livello di istruzione segnalato (%)				Livello formativo equivalente (%)			
		universi- tario	secondario e post secondario	qualifica professio- nale	scuola dell' obbligo**	universi- tario	secondario e post secondario	qualifica professio- nale	scuola dell' obbligo**
<b>TOTALE</b>	<b>3.720</b>	<b>10,8</b>	<b>45,4</b>	<b>11,4</b>	<b>32,5</b>	<b>15,8</b>	<b>45,2</b>	<b>21,6</b>	<b>17,4</b>
<b>INDUSTRIA</b>	<b>1.360</b>	<b>9,6</b>	<b>45,5</b>	<b>7,9</b>	<b>36,9</b>	<b>12,0</b>	<b>48,0</b>	<b>22,1</b>	<b>18,0</b>
Industrie tessili e dell'abbigliamento	150	2,0	29,3	8,8	59,9	4,8	34,0	33,3	27,9
Fabbricazione di prodotti in metallo, esclusi macchinari e attrezzature	180	8,8	55,5	0,0	35,7	8,8	55,5	18,1	17,6
Fabbricaz.macchinari e apparecchiature, ind. elettriche ed elettroniche	300	11,5	48,8	2,4	37,3	20,3	40,7	23,1	15,9
Industrie alimentari, legno-mobili, carta-stampa, cuoio-calzature	230	10,1	46,5	13,6	29,8	11,0	50,9	31,6	6,6
Industrie chimiche, estraz.-lavorazione minerali, metallurgia, altre ind.	250	21,6	45,3	6,5	26,5	21,6	45,3	11,0	22,0
Costruzioni	260	0,8	43,5	15,3	40,5	0,8	58,8	19,5	21,0
<b>SERVIZI</b>	<b>2.360</b>	<b>11,4</b>	<b>45,3</b>	<b>13,4</b>	<b>29,9</b>	<b>18,0</b>	<b>43,6</b>	<b>21,3</b>	<b>17,1</b>
Commercio al dettaglio e all'ingrosso	590	2,4	54,3	8,7	34,6	17,9	44,0	20,8	17,2
Trasporti, attività connesse	340	1,2	58,6	1,5	38,7	1,5	59,2	24,4	14,9
Alberghi, ristoranti, servizi di ristorazione e servizi turistici	230	0,4	67,8	7,0	24,8	0,9	69,1	15,7	14,3
Servizi finanziari e operativi	520	18,6	31,0	2,3	48,1	24,4	25,4	14,1	36,0
Servizi di informazione e servizi avanzati alle imprese	190	29,2	69,2	1,1	0,5	30,8	67,6	1,1	0,5
Servizi alle persone	430	18,1	14,4	53,9	13,6	20,2	30,4	41,9	7,5
Attività degli studi professionali	80	29,3	58,5	1,2	11,0	52,4	35,4	11,0	1,2
<b>CLASSE DIMENSIONALE</b>									
1-9 dipendenti	1.040	7,0	48,7	5,4	38,9	19,9	41,1	22,9	16,1
10-49 dipendenti	800	8,7	46,7	2,4	42,3	14,3	42,9	20,0	22,8
50 dipendenti e oltre	1.880	13,8	43,0	18,5	24,8	14,1	48,5	21,5	15,9
<b>LOMBARDIA</b>	<b>96.140</b>	<b>17,9</b>	<b>46,2</b>	<b>11,3</b>	<b>24,6</b>	<b>23,0</b>	<b>45,1</b>	<b>20,3</b>	<b>11,6</b>
<b>NORD OVEST</b>	<b>153.290</b>	<b>16,3</b>	<b>45,0</b>	<b>12,0</b>	<b>26,6</b>	<b>20,5</b>	<b>45,0</b>	<b>20,8</b>	<b>13,7</b>
<b>ITALIA</b>	<b>551.950</b>	<b>12,5</b>	<b>44,0</b>	<b>11,7</b>	<b>31,9</b>	<b>15,9</b>	<b>45,5</b>	<b>24,3</b>	<b>14,3</b>

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

\*\* Scuola dell'obbligo prevista dalla normativa in vigore fino all'anno scolastico 2009-2010.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2010

Tavola 6

Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2010 secondo l'indirizzo di studio segnalato e secondo l'indirizzo formativo equivalente

**Provincia di Mantova**

	Indirizzo di studio segnalato dalle imprese				Ind.form.equiv. Totale 2010 (v.a.)*
	Totale 2010 (v.a.)*	di cui (valori %):			
		difficile reperi- mento	preferenza per giovani in usci- ta dal sistema formativo **	con neces- sità di for- mazione ***	
<b>TOTALE</b>	<b>3.720</b>	<b>33,0</b>	<b>57,0</b>	<b>81,7</b>	<b>3.720</b>
<b>Livello universitario</b>	<b>400</b>	<b>38,2</b>	<b>64,3</b>	<b>86,5</b>	<b>590</b>
Indirizzo economico	170	18,1	66,9	83,7	250
Indirizzo di ingegneria elettronica e dell'informazione	30	76,5	88,2	100,0	30
Indirizzo di ingegneria industriale	30	55,9	44,1	85,3	40
Indirizzo chimico-farmaceutico	30	64,5	74,2	90,3	30
Altri indirizzi di ingegneria	30	19,4	19,4	80,6	30
Indirizzo sanitario e paramedico	30	66,7	70,4	81,5	30
Indirizzo insegnamento e formazione	20	37,5	62,5	100,0	20
Altri indirizzi	40	42,5	70,0	80,0	50
Indirizzo non specificato	--	--	--	--	100
<b>Livello secondario e post-secondario</b>	<b>1.690</b>	<b>33,7</b>	<b>59,4</b>	<b>87,7</b>	<b>1.680</b>
Indirizzo amministrativo-commerciale	470	35,4	48,7	84,8	400
Indirizzo meccanico	220	25,3	53,5	86,2	250
Indirizzo turistico-alberghiero	120	74,2	80,0	99,2	120
Indirizzo termoidraulico	60	100,0	0,0	100,0	60
Indirizzo elettronico	40	11,6	9,3	100,0	40
Indirizzo chimico	40	2,6	97,4	97,4	40
Indirizzo agrario-alimentare	40	5,7	54,3	100,0	40
Indirizzo socio-sanitario	--	--	--	--	90
Indirizzo edile	--	--	--	--	40
Altri indirizzi	60	40,7	45,8	78,0	60
Indirizzo non specificato	630	25,7	73,6	87,1	540
<b>Qualifica regionale di istruzione o formazione professionale</b>	<b>420</b>	<b>43,0</b>	<b>60,5</b>	<b>84,2</b>	<b>800</b>
Indirizzo socio-sanitario	230	46,3	76,6	84,0	150
Indirizzo meccanico	60	36,4	67,3	78,2	140
Indirizzo edile	40	97,4	2,6	100,0	60
Indirizzo amministrativo-commerciale	40	16,7	88,9	100,0	50
Indirizzo turistico-alberghiero	20	8,7	13,0	52,2	90
Indirizzo tessile, abbigliamento e moda	--	--	--	--	20
Indirizzo chimico	--	--	--	--	20
Indirizzo agrario-alimentare	--	--	--	--	30
Altri indirizzi	--	--	--	--	40
Indirizzo non specificato	--	--	--	--	190
<b>Livello scuola dell'obbligo</b>	<b>1.210</b>	<b>26,8</b>	<b>50,1</b>	<b>70,8</b>	<b>650</b>

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

\*\* Quota di assunzioni per le quali le imprese considerano adatto un giovane in uscita dal sistema formativo.

\*\*\* A differenza degli anni precedenti, la necessità di ulteriore formazione non comprende più il semplice affiancamento a personale interno, ma solo la formazione da svolgersi con corsi interni o esterni all'azienda o con altre modalità.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2010

**Tavola 7**

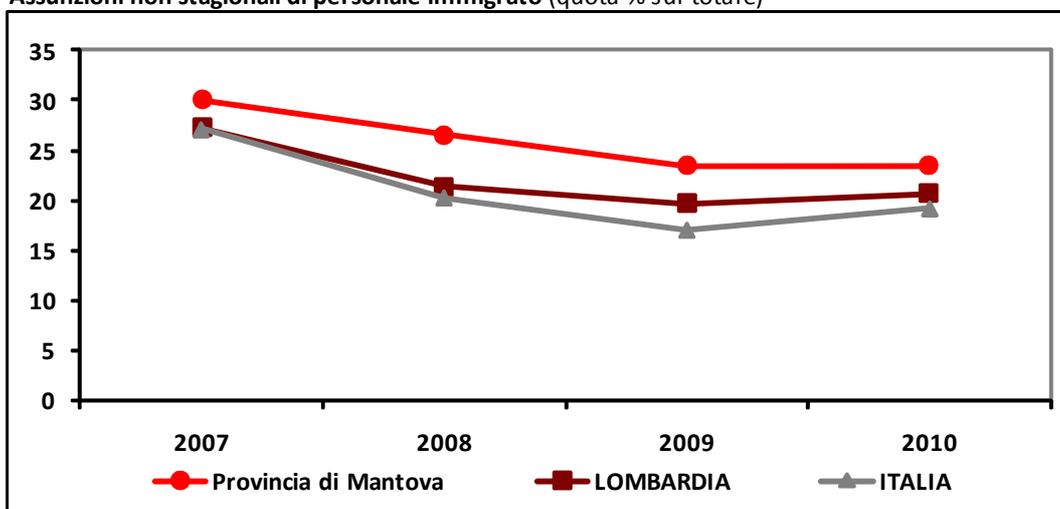
**Assunzioni non stagionali di personale immigrato sul totale, per macrosettore e classe dimensionale -valori massimi- (quota% sul totale)**

**Provincia di Mantova**

	2007	2008	2009	2010
<b>TOTALE PROVINCIA</b>	<b>30,0</b>	<b>26,5</b>	<b>23,4</b>	<b>23,4</b>
<i>di cui: Artigianato</i>	<i>30,0</i>	<i>22,6</i>	<i>13,5</i>	<i>28,7</i>
<b>SETTORE</b>				
Industria	29,1	30,0	20,7	21,2
Costruzioni	31,6	19,0	2,3	56,5
Commercio	6,3	3,9	6,6	7,3
Altri servizi	38,7	34,2	36,0	25,2
<b>CLASSE DIMENSIONALE</b>				
1-9 dipendenti	24,8	18,6	18,3	19,7
10-49 dipendenti	29,2	17,3	14,1	20,8
50 dipendenti e oltre	33,3	36,6	30,3	26,6
<b>LOMBARDIA</b>	<b>27,3</b>	<b>21,4</b>	<b>19,7</b>	<b>20,6</b>
<b>NORD OVEST</b>	<b>27,5</b>	<b>21,3</b>	<b>20,1</b>	<b>20,4</b>
<b>ITALIA</b>	<b>27,1</b>	<b>20,3</b>	<b>17,0</b>	<b>19,2</b>

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2007-2010

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



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2007-2010

**Tavola 8**

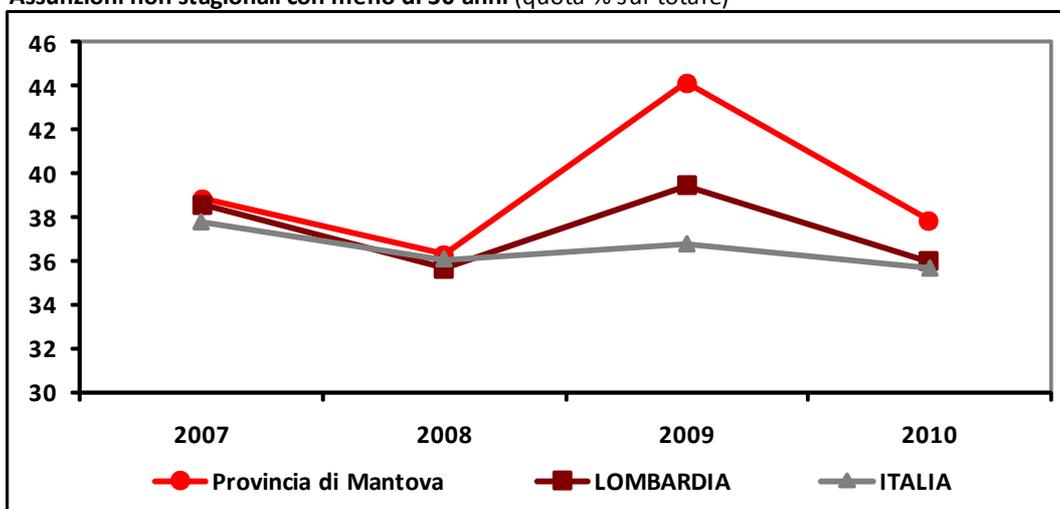
**Assunzioni non stagionali con meno di 30 anni sul totale, per macrosettore di attività e classe dimensionale (quota% sul totale)**

**Provincia di Mantova**

	2007	2008	2009	2010
<b>TOTALE PROVINCIA</b>	<b>38,8</b>	<b>36,3</b>	<b>44,2</b>	<b>37,8</b>
<i>di cui: Artigianato</i>	39,6	38,4	43,1	36,5
<b>SETTORE</b>				
Industria	47,3	36,1	46,1	37,3
Costruzioni	36,0	47,3	42,1	49,6
Commercio	48,4	38,9	51,3	39,6
Altri servizi	27,2	32,5	40,4	35,9
<b>CLASSE DIMENSIONALE</b>				
1-9 dipendenti	37,7	40,6	50,6	43,0
10-49 dipendenti	27,4	36,8	27,9	26,4
50 dipendenti e oltre	44,1	32,6	44,5	39,8
<b>LOMBARDIA</b>	<b>38,6</b>	<b>35,7</b>	<b>39,4</b>	<b>35,9</b>
<b>NORD OVEST</b>	<b>39,2</b>	<b>35,5</b>	<b>37,9</b>	<b>36,0</b>
<b>ITALIA</b>	<b>37,8</b>	<b>36,1</b>	<b>36,8</b>	<b>35,6</b>

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2007-2010

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



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2007-2010

Tavola 9

Utilizzo previsto nel 2010 di collaboratori a progetto in senso stretto per livello di istruzione, per settore di attività e classe dimensionale

**Provincia di Mantova**

	Collaboratori* previsti nel 2010 (v.a.)**	Collaboratori previsti nel 2010 per livello di istruzione (quota % sul totale)			
		universi- tario	secondario e post second.	qualifica profession.	scuola dell'obbligo***
<b>TOTALE</b>	<b>640</b>	<b>20,4</b>	<b>55,4</b>	<b>4,2</b>	<b>20,1</b>
<b>INDUSTRIA</b>	<b>270</b>	<b>15,7</b>	<b>52,9</b>	<b>5,1</b>	<b>26,3</b>
Industrie tessili e dell'abbigliamento	50	2,0	75,5	0,0	22,4
Fabbricazione di prodotti in metallo, esclusi macchinari e attrezzature	--	--	--	--	--
Fabbricaz.macchinari e apparecchiature, ind. elettriche ed elettroniche	20	33,3	47,6	14,3	4,8
Industrie alimentari, legno-mobili, carta-stampa, cuoio-calzature	50	23,9	73,9	0,0	2,2
Industrie chimiche, estraz.-lavorazione minerali, metallurgia, altre ind.	30	36,7	63,3	0,0	0,0
Costruzioni	120	10,1	32,8	8,4	48,7
<b>SERVIZI</b>	<b>370</b>	<b>23,8</b>	<b>57,2</b>	<b>3,5</b>	<b>15,4</b>
Commercio al dettaglio e all'ingrosso	130	13,8	60,8	0,8	24,6
Trasporti, attività connesse	--	--	--	--	--
Alberghi, ristoranti, servizi di ristorazione e servizi turistici	--	--	--	--	--
Servizi finanziari e operativi	70	41,4	30,0	2,9	25,7
Servizi di informazione e servizi avanzati alle imprese	50	27,8	72,2	0,0	0,0
Servizi alle persone	70	26,2	49,2	15,4	9,2
Attività degli studi professionali	30	15,2	84,8	0,0	0,0
<b>CLASSE DIMENSIONALE</b>					
1-9 dipendenti	400	15,8	49,9	4,8	29,6
10-49 dipendenti	100	17,3	70,4	3,1	9,2
50 dipendenti e oltre	150	34,9	60,3	3,4	1,4
<b>LOMBARDIA</b>	<b>44.940</b>	<b>28,9</b>	<b>60,0</b>	<b>2,6</b>	<b>8,5</b>
<b>NORD OVEST</b>	<b>58.090</b>	<b>30,8</b>	<b>57,7</b>	<b>3,1</b>	<b>8,4</b>
<b>ITALIA</b>	<b>180.550</b>	<b>35,9</b>	<b>51,5</b>	<b>4,8</b>	<b>7,8</b>

\* 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.

\*\*\* Scuola dell'obbligo prevista dalla normativa in vigore fino all'anno scolastico 2009-2010.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2010



