



Camera di Commercio
Mantova

Prospettive occupazionali in provincia di Mantova

Una lettura dei principali risultati del Sistema Informativo Excelsior 2011



PROSPETTIVE OCCUPAZIONALI IN PROVINCIA DI MANTOVA

*Una lettura dei principali risultati del
Sistema Informativo Excelsior 2011*



CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA DI MANTOVA

Presidente: Carlo Zanetti

Segretario Generale: Marco Zanini

Responsabile Servizio Informazione e Promozione Economica: Claudia Saccani

La presente pubblicazione è stata curata da Marina Martignano e Chiara Fanin del Servizio Informazione e Promozione Economica in collaborazione con Gruppo CLAS. L'ideazione e la stesura sono di Mariuccia Azzali, Enrico Quaini, 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.gov.it

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

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

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

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

Per informazioni:

Servizio Informazione e Promozione Economica

Largo di Porta Pradella, 1 – 46100 Mantova

Tel. 0376.234452-446 Fax 0376. 234496

e-mail: sie@mn.camcom.it

Presentazione

L'andamento della situazione economica, segnato dai cambiamenti strutturali dell'assetto produttivo e minacciato dalle recenti tensioni sui mercati finanziari, getta ombre sulle prospettive di crescita occupazionale in provincia di Mantova e in generale nel Paese intero.

I dati statistici relativi al mercato del lavoro raccolti dalle fonti ufficiali, testimoniano un peggioramento della situazione lavorativa e a farne maggiormente le spese sono i giovani. Tra il 2009 e il 2010, in provincia di Mantova il tasso di disoccupazione totale è aumentato di quasi due punti percentuali, dal 4,8% al 6,6%, mentre il tasso di disoccupazione giovanile (dei giovani fino a 25 anni) ha raggiunto il 28%.

Dai dati Excelsior emerge un miglioramento, seppur modesto, della contrazione dei posti di lavoro avvertita a partire dal 2009. Per il 2011 le imprese mantovane hanno previsto un saldo occupazionale del -0,5%, ancora negativo, ma decisamente attenuato rispetto al -1,6% del 2009.

È bene ricordare che al momento della realizzazione dell'indagine Excelsior, avvenuta a inizio 2011, si respirava ancora un clima di fiducia verso una ripresa congiunturale e del quadro europeo. I recenti avvenimenti, nonché l'acuirsi della crisi finanziaria, le conseguenze della politica economica restrittiva, il rallentamento del commercio mondiale e del Pil dei paesi avanzati, tuttavia, lasciano presagire che i risultati qui presentati siano più ottimistici di quelli che poi verranno misurati a consuntivo dell'anno.

Lo studio Excelsior rimane un autorevole strumento d'indagine non tanto per cogliere l'andamento dell'occupazione sotto l'aspetto quantitativo, come l'ammontare delle entrate e delle uscite, quanto per studiare le caratteristiche della domanda di lavoro, delle assunzioni e della formazione richiesta ed effettuata dalle imprese, argomenti che possono aiutare a superare la distanza tra domanda e offerta di lavoro. Un paradosso che emerge nell'analisi dei dati Excelsior, infatti, consiste proprio nell'osservare come, nonostante la congiuntura economica sfavorevole, siano ancora molte le imprese che segnalano difficoltà a reperire una figura adatta alle proprie esigenze.

Saper indirizzare i giovani verso percorsi formativi che abbiano i migliori sbocchi occupazionali non significa soltanto rilevare quali titoli di studio siano i più richiesti dalle aziende, ma anche supportare quei percorsi didattici che forniscono le specifiche professionalità richieste dal tessuto imprenditoriale locale.

Puntare sulla formazione del capitale umano, sempre più mirata, sia nell'ambito scolastico, ma anche all'interno delle imprese in termini di formazione continua, diventa un elemento strategico, assieme all'innovazione, per diventare competitivi, soprattutto in questo periodo storico contrassegnato da profonde incertezze.

È con questa consapevolezza che la Camera di Commercio, da sempre, è impegnata nelle politiche di formazione e di riqualificazione del capitale umano e nelle misure di sostegno all'occupazione quale risorsa imprescindibile per l'economia di un territorio.

Il Presidente

Carlo Zanetti

Sommario

1. UNO SCENARIO DIFFICILE. A QUANDO LA RIPRESA?	7
1.1 Il contesto internazionale	7
1.2 I principali indicatori congiunturali	8
La domanda e la produzione	8
La dinamica delle imprese	11
La performance economica delle imprese	12
1.3 Il mercato del lavoro e l'occupazione	14
2. LA DOMANDA DI LAVORO	21
2.1 Le imprese che assumono	21
2.2 Le variazioni dell'occupazione dipendente	23
2.3 Le assunzioni e le loro caratteristiche	26
La difficoltà delle imprese nel reclutare personale	27
I contratti proposti ai neoassunti	30
L'esperienza richiesta e le opportunità per i giovani	31
Le assunzioni "al femminile"	33
Il ricorso a lavoratori immigrati	35
I lavoratori stagionali	36
2.4 Le "altre" opportunità di lavoro	37
2.5 Il territorio Mantovano: un approfondimento sui distretti	39
I motivi che inducono le imprese ad assumere	40
E i motivi di non assunzione?	41
I problemi a trovare personale	42
3. LA FORMAZIONE RICHIESTA DALLE IMPRESE	44
3.1 I livelli di istruzione richiesti dalle imprese	44
3.2 Le assunzioni di laureati	49
3.3. Le assunzioni di personale diplomato	51
3.4 Le assunzioni di personale con la qualifica professionale	53
4. LA FORMAZIONE SVOLTA DALLE IMPRESE	55
4.1 La formazione continua	57
Le imprese formatrici	57
I lavoratori che partecipano ai corsi di formazione	59
4.2 I tirocini e gli stage	60
4.3 La formazione dei nuovi assunti	62
5. LE PROFESSIONI PIÙ RICHIESTE	65
5.1 I grandi gruppi professionali	65
5.2 Le figure professionali più richieste	70
ALLEGATO 1: GLI INDIRIZZI FORMATIVI PIÙ RICHIESTI A MANTOVA	77
ALLEGATO 2: TAVOLE STATISTICHE	89

1. UNO SCENARIO DIFFICILE. A QUANDO LA RIPRESA?

SINTESI DEL CAPITOLO

CONTESTO GLOBALE

- L'economia mondiale è in rallentamento a fine 2011, l'Europa e l'Italia rischiano la recessione, anche in conseguenza delle politiche di contenimento dei deficit pubblici.
- L'incertezza è acuita dalla crisi dei debiti sovrani nell'area euro.

MANTOVA

- La produzione industriale è stabile grazie alla crescita dell'export che compensa la debole domanda interna.
- Peggiora sensibilmente la situazione del mercato del lavoro nel 2010: cresce il tasso di disoccupazione, soprattutto per giovani e donne.
- L'eccedenza di occupazione all'interno delle imprese mantovane (misurata dal ricorso alla CIG) è abbastanza limitata, ma questo non è sufficiente – a differenza di quanto avviene in alcune aree limitrofe – per determinare un profilo migliore del mercato del lavoro locale.

1.1 IL CONTESTO INTERNAZIONALE

Alla fine del 2011 l'economia mondiale continua a rallentare, seppure con intensità non uniforme nelle diverse aree. In Cina e India è in atto una decelerazione, in Brasile si riduce l'attività produttiva, negli Stati Uniti la crescita è modesta e in Europa – dove non a caso il neo presidente della BCE Draghi ha iniziato il suo mandato con un'inattesa riduzione del tasso di sconto – si rischia la recessione. L'indice utilizzato dall'OCSE per anticipare l'evoluzione del ciclo economico segnala che il peggioramento proseguirà per tutto il 2012.

Anche il commercio mondiale sta calando, e questo influirà negativamente sulla dinamica delle esportazioni italiane, che nei primi otto mesi del 2011 sono aumentate del 14% rispetto allo stesso periodo del 2010 (a fronte però di un corrispondente aumento del 16% dell'import). Il rallentamento globale, in altre parole, raffredderà la domanda estera, proprio quando la domanda interna, già debole, risentirà dell'indispensabile e accelerato processo di abbattimento del deficit pubblico.

Per di più, oltre che in Italia le politiche di bilancio diventano più restrittive nelle maggiori economie occidentali simultaneamente, e ciò ne acuisce l'impatto congiunturale negativo. Al tempo stesso, la crisi dei debiti sovrani in Europa sta causando nuove difficoltà di bilancio e rifinanziamento alle banche, che tendono a loro volta a limitare l'erogazione del credito, generando ulteriori effetti negativi sull'economia reale, con particolare riferimento alle piccole imprese, le più vulnerabili sotto l'aspetto finanziario, oltre che sul piano strettamente produttivo e di mercato.

Questo "circolo vizioso" potrà essere interrotto dal cambiamento delle aspettative che solo un accordo chiaro e "definitivo" sul rafforzamento degli strumenti a sostegno dell'unione monetaria (EFSF, ESM, ruolo della BCE, ecc.) può imprimere. La soluzione europea non basterà però a tranquillizzare i mercati nei confronti dei titoli di Stato più penalizzati (quelli italiani in primo luogo, forse oltre il dovuto), senza misure per la competitività e la crescita nei rispettivi paesi.

Nel 2011 si prolungano ancora sul mercato del lavoro italiano gli effetti della recessione del biennio 2008-2009, insieme a segnali di stabilizzazione (a settembre il numero di occupati rilevato dall'indagine sulle Forze di lavoro è sostanzialmente analogo allo stesso mese dell'anno precedente), anche se restano ancora molti i fattori che frenano la domanda e deprimono l'offerta di lavoro.

Tra questi, innanzitutto, l'insufficiente crescita economica, che nel 2011, secondo le ultime previsioni dei diversi istituti, non raggiungerà nemmeno l'1%. Come prima accennato, fino a oggi questa crescita è stata sostenuta praticamente solo dalle esportazioni (e in misura più contenuta dagli investimenti), destinate però a rallentare nei prossimi mesi. Alla debolezza della crescita si aggiunge l'incertezza sul futuro, e ciò concorre a determinare un clima poco favorevole per il rilancio o il consolidamento dei livelli occupazionali.

Gli attuali bassi valori dell'attività produttiva non consentono di ridurre l'elevato numero di lavoratori in eccedenza nelle imprese e tuttora in Cassa Integrazione Guadagni, che al momento costituisce forse il primo fattore di freno a una ripresa della domanda di lavoro.

L'incerta evoluzione della situazione economica internazionale e le forti tensioni sul debito – non solo dell'Italia ma dell'intera eurozona – gettano un cono d'ombra sulle prospettive a breve-medio termine. La produzione industriale, al di là delle ovvie oscillazioni mensili, è tendenzialmente stabile sui livelli di inizio anno, sostenuta dall'export. Le imprese industriali esportatrici sono quelle che mostrano al momento i migliori andamenti, mentre quanti si rivolgono al mercato domestico stentano ancora a ripartire, soprattutto a causa della debolezza dei consumi delle famiglie.

1.2 I PRINCIPALI INDICATORI CONGIUNTURALI

LA DOMANDA E LA PRODUZIONE

Anche a livello provinciale, la sostanziale stazionarietà che l'economia mantovana sta mostrando in quest'ultimo scorcio del 2011 è da attribuire soprattutto a un positivo andamento della domanda estera, mentre quella interna continua a contrarsi, soprattutto per quanto riguarda i consumi finali.

La ripresa della domanda estera è ben sintetizzata dalla crescita dell'export, che nel primo semestre 2011 è aumentato, in provincia di Mantova del 18,6% (a valori correnti) rispetto ai primi sei mesi dello scorso anno. In termini assoluti, il valore delle esportazioni si è portato a un livello di quasi 2,8 miliardi di euro, circa 438 milioni in più rispetto alla prima metà del 2010. Con quest'ultimo incremento, l'export si è ulteriormente avvicinato al valore massimo raggiunto tra gennaio e giugno del 2008 (oltre 3 miliardi), restandone però ancora inferiore di circa il 9%.

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

	2007	2008	2009	2010	2011	variazione 1°sem 2010 - 1°sem 2011 (%)	variazione 1°sem 2008 - 1°sem 2011 (%)
Macchinari e apparecchiature	424	505	389	367	450	22,6	-11,0
Tessile, abbigliamento e calzature	409	442	369	394	453	15,0	2,4
Metallurgia e prodotti in metallo	419	480	348	419	598	42,8	24,6
Mezzi di trasporto	524	639	223	326	338	3,7	-47,1
Chimica e farmaceutica	353	371	224	313	363	16,3	-2,1
Alimentari e bevande	165	201	170	173	208	20,0	3,4
Altro	343	415	299	360	379	5,2	-8,6
Totale	2.638	3.053	2.022	2.351	2.789	18,6	-8,7

Fonte: Istat

Tra le sei merceologie che tradizionalmente detengono l'85-90% dell'export provinciale (macchinari e apparecchiature; prodotti tessili, abbigliamento, cuoio e calzature; metalli e prodotti in metallo; mezzi di trasporto; prodotti chimici e prodotti alimentari), sono stati i metalli e i prodotti in metallo a evidenziare il maggiore incremento tra il 2010 e il 2011 (+43%), che ha portato il loro valore a quasi 600 milioni, nettamente superiore anche ai valori 2008 e pari a una quota del 21% sul totale provinciale.

Risultano in netto aumento anche i macchinari (+23%), gli alimentari (+20%), la chimica (+16%) e il tessile-abbigliamento (+15%), mentre i mezzi di trasporto hanno avuto un incremento più contenuto (+4%), che segue però il forte recupero realizzato nel primo semestre dello scorso anno.

Rispetto ai valori dei primi sei mesi del 2008, che potrebbero essere considerati come il *benchmark* di una situazione pre-crisi, tre dei sei principali settori (metalli e prodotti in metallo soprattutto, ma anche tessile-abbigliamento e alimentari) sono ormai tornati su livelli superiori; la chimica è quasi alla pari (-2%), mentre i macchinari restano "sotto" dell'11% e i mezzi di trasporto del 47%.

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. Esse sono spesso anche condizionate dai movimenti di merci che derivano dal "traffico di perfezionamento", che è difficile da identificare. Pertanto una riduzione in valore potrebbe talvolta sottendere una variazione del mix di prodotti e/o una riduzione di prezzo.

L'industria mantovana sta quindi recuperando spazi su diversi mercati, 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", cioè collaborare per rafforzarsi ed aprirsi a esperienze e conoscenze al di fuori dei propri tradizionali limiti territoriali e settoriali.

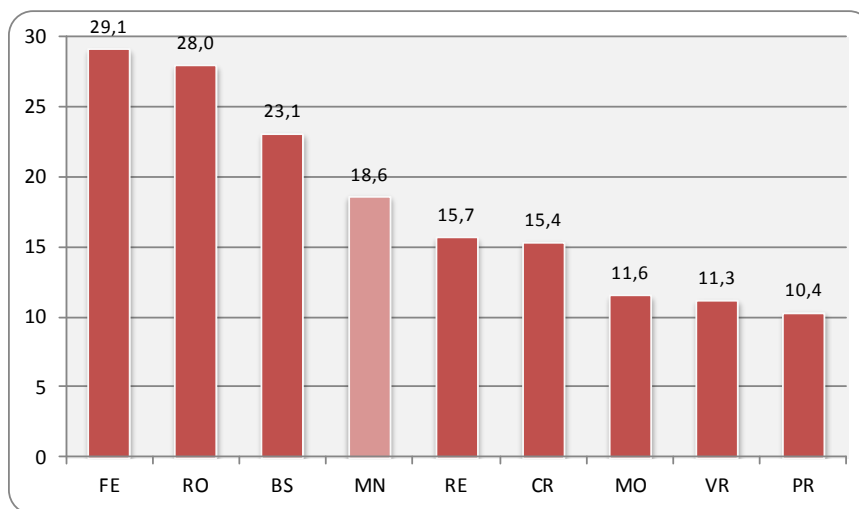
Si segnala che nel presente report, per le principali variabili osservate sarà riportato un confronto tra i dati relativi alla provincia di Mantova e i corrispondenti dati delle province limitrofe¹, in modo da evidenziare le differenze di "comportamento" tra Mantova e queste aree.

Rispetto a quest'area geografica più ampia così definita, che si potrebbe chiamare "Area centro-padana", l'export mantovano mostra una dinamica che si pone a livello intermedio, lontana dalle

¹ Queste sono: Cremona, Brescia, Parma, Reggio-Emilia, Modena, Ferrara, Rovigo e Verona.

performance mostrate in questo semestre da Ferrara e Rovigo ma decisamente migliore di quelle di Modena, Verona e Parma.

EXPORT A MANTOVA E NELLE PROVINCE LIMITROFE – VARIAZIONI % 1° SEMESTRE 2011 SU 1° SEMESTRE 2010

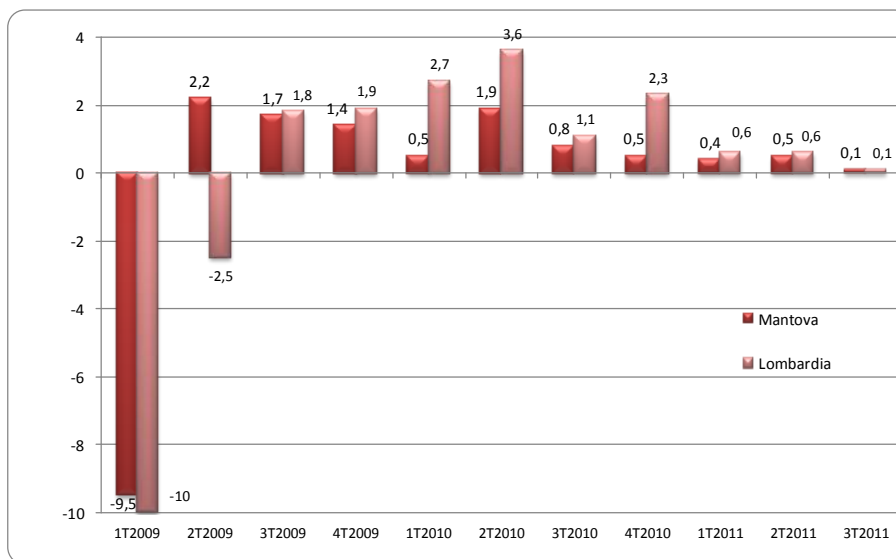


Fonte: ISTAT

Finora sostenuta soltanto dalla domanda estera, la dinamica della produzione industriale in provincia di Mantova, secondo i risultati dell'indagine congiunturale del comparto manifatturiero, di fonte Unioncamere Lombardia, segnala nel 3° trimestre 2011 una variazione ormai praticamente nulla (+0,1%, come in Lombardia) rispetto al 2° trimestre e in ulteriore decelerazione rispetto ai trimestri precedenti.

Su base annua, cioè rispetto al 3° trimestre 2010, l'industria manifatturiera mantovana mostra invece una crescita pari al +1,1% (+2,8% in Lombardia). Nel trimestre, si evidenzia poi a livello locale una flessione delle commesse estere (-2,5%) più sostenuta rispetto alla contrazione della domanda interna (-1,3%). Anche il fatturato si riduce dello 0,3% rispetto al trimestre precedente.

PRODUZIONE INDUSTRIALE DAL 2009 AL 2011 – VARIAZIONI CONGIUNTURALI DESTAGIONALIZZATE



Fonte: Indagine congiunturale Unioncamere Lombardia

Al tempo stesso, l'indagine congiunturale provinciale segnala che nella terza frazione del 2011 il tasso di impiego della capacità produttiva si attesta attorno al 64%, un livello non certo elevato e in diminuzione rispetto al 70% del secondo trimestre. L'occupazione a sua volta risulta in leggero calo rispetto allo stesso periodo del 2010 (-0,3%), mentre le aspettative degli imprenditori industriali per gli ultimi tre mesi del 2011 sono negative per quanto riguarda la domanda sia interna sia estera, benché quest'ultima si mantenga ancora in aumento. Anche per quanto riguarda l'occupazione e la produzione le previsioni risultano essere negative, probabilmente influenzate dalle vicende della crisi finanziaria e dal calo di aspettative sulla domanda.

LA DINAMICA DELLE IMPRESE

Con riferimento alla dinamica imprenditoriale locale, i dati più recenti di Movimprese – relativi al terzo trimestre 2011 – consentono di osservare quanto ha finora inciso la crisi sul tessuto produttivo mantovano in termini di numerosità delle imprese.

A fine settembre 2011 si contano in provincia di Mantova 30.692 imprese attive non agricole, cui si aggiungono altre 8.733 aziende agricole. La maggior parte delle imprese non agricole si concentra nei servizi (oltre 18.600 unità); nelle costruzioni operano circa 7.200 imprese, e un po' più di 4.700 nell'industria in senso stretto.

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 30 SETTEMBRE)

Settori	3° trim. 2009	3° trim. 2010	3° trim. 2011	var.% 2010-11	var.% 2009-11
Totale imprese attive	39.502	39.493	39.425	-0,2	-0,2
Totale imprese attive non agricole	30.493	30.644	30.692	0,2	0,7
Agricoltura e pesca	9.009	8.849	8.733	-1,3	-3,1
Industria	4.839	4.778	4.737	-0,9	-2,1
Public utilities	66	69	81	17,4	22,7
Costruzioni	7.434	7.303	7.226	-1,1	-2,8
Commercio dettaglio e ingrosso	8.542	8.633	8.686	0,6	1,7
Alberghi, ristorazione e servizi turistici	1.987	2.019	2.073	2,7	4,3
Trasporti e attività connesse	1.056	1.018	984	-3,3	-6,8
Servizi di informazione e comunicazione	510	532	544	2,3	6,7
Servizi finanziari e assicurativi	725	749	753	0,5	3,9
Attività professionali, scientifiche e tecniche	765	833	862	3,5	12,7
Immobil., noleggio e altri servizi alle imprese	2.340	2.421	2.458	1,5	5,0
Servizi alle persone, istruzione e sanità	2.140	2.189	2.273	3,8	6,2
Non classificate	89	100	15	--	--

NB: Il segno -- indica un dato non significativo.

Fonte: Movimprese

Da un punto di vista più strutturale, si riscontra un notevole incremento del numero di società di capitali (società per azioni e società a responsabilità limitata), 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. Questo processo non si interrompe neppure nei periodi di crisi. A

Mantova, in particolare, a fine settembre 2011 le società di capitali erano pari a poco meno di 5.400 unità (13,7% del totale delle imprese attive), con una crescita di circa il 73% in un decennio.

Nel corso del 2011, nonostante la crisi, queste hanno continuato a crescere a un tasso annuo del 3% (mentre le ditte individuali e anche le società di persone si sono ridotte), a conferma del fatto che la maggiore solidità strutturale (che probabilmente sottende anche una migliore situazione finanziaria) è senza dubbio un importante fattore di rafforzamento del tessuto imprenditoriale.

**IMPRESE ATTIVE PER SETTORE E FORMA GIURIDICA, MANTOVA, 30.09.2011
E VARIAZIONI RISPETTO AL 30.09.2009**

Settori	Società capitali	Società persone	Ditte individ.	Altre forme	Totale	var.% 2009-11
Agricoltura e pesca	110	2.244	6.288	91	8.733	-3,1
Industria	1.216	1.149	2.314	58	4.737	-2,1
Public utilities	41	15	13	12	81	22,7
Costruzioni	832	838	5.483	73	7.226	-2,8
Commercio dettaglio e ingrosso	1.143	1.551	5.948	44	8.686	1,7
Alberghi, ristorazione e servizi turistici	154	776	1.124	19	2.073	4,3
Trasporti e attività connesse	111	167	655	51	984	-6,8
Servizi di informazione e comunicazione	207	151	164	22	544	6,7
Servizi finanziari e assicurativi	61	80	608	4	753	3,9
Attività professionali, scientifiche e tecniche	354	164	279	65	862	12,7
Immobil., noleggio e altri servizi alle imprese	970	891	529	68	2.458	5,0
Servizi alle persone, istruzione e sanità	194	366	1.553	160	2.273	6,2
Non classificate	5	1	6	3	15	--
Totale imprese attive	5.398	8.393	24.964	670	39.425	-0,2
Variaz. % su 30 set 2009	7,3	-1,3	-1,5	7,2	-0,2	

NB: Il segno -- indica un dato non significativo.

Fonte: Movimprese

LA PERFORMANCE ECONOMICA DELLE IMPRESE

Da alcuni anni, oltre a rilevare le previsioni di assunzione per l'anno in corso (analizzate in dettaglio nei prossimi capitoli), l'indagine Excelsior si estende su diverse altre tematiche relative alle imprese con dipendenti, fra cui la dinamica del fatturato. I risultati dell'ultima indagine evidenziano che l'andamento del fatturato aziendale, molto negativo nel 2009, ha mostrato una certa ripresa nel 2010, in provincia e altrove.

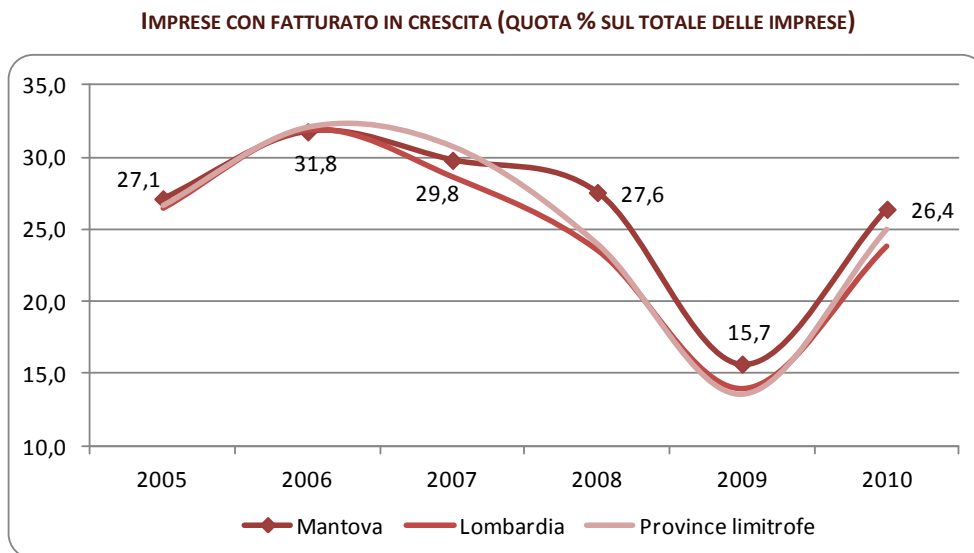
Infatti il 26% delle imprese locali ha registrato una crescita di fatturato nel corso del 2010, evidenziando un netto miglioramento rispetto al 2009, quando le imprese con performance positiva non superavano il 16% del totale, tornando quindi poco al di sotto dei livelli del 2008.

Nel 2010 è risalita anche la quota di imprese con andamento stabile (il 45%, contro il 35% del 2009), mentre è diminuita quella delle aziende che hanno visto il proprio fatturato ridursi. Queste ultime, che nel 2008 erano il 26% del totale e nel 2009 avevano superato addirittura il 49%, si sono attestate al 29% del totale, un valore certamente ancora elevato ma più nella norma.

Anche nella regione e nell'insieme delle province limitrofe il 2010 ha portato a un analogo miglioramento della performance economica.

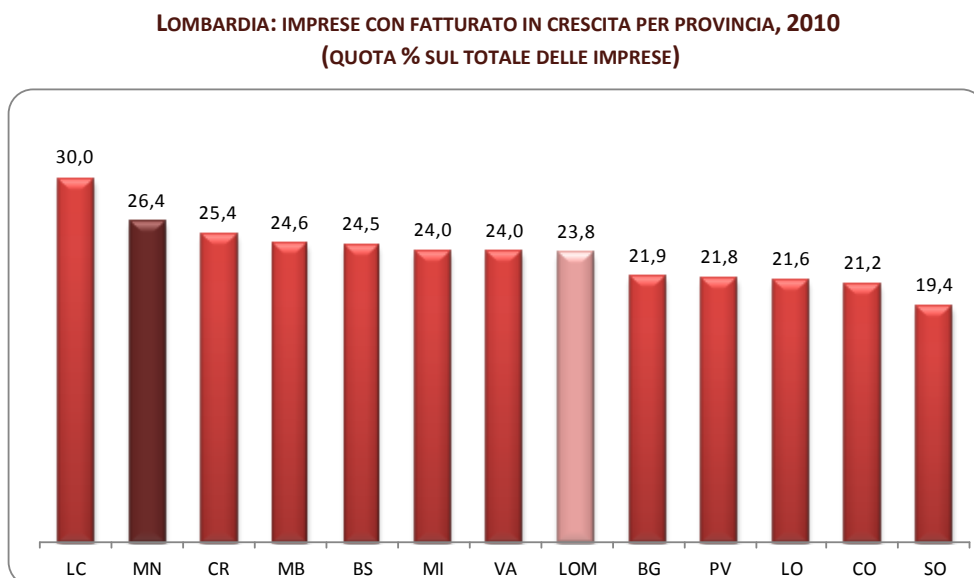
Complessivamente in Lombardia le imprese con fatturato in crescita sono state il 24% del totale (contro il 25% in media nelle province limitrofe e il 26% di Mantova), mentre quelle con fatturato

in riduzione sono state il 31% del totale, a fronte del 32% nelle province simili e del 29% a Mantova. Questi andamenti confermano una tendenza in atto dal 2007, che vede le imprese mantovane caratterizzate da una performance leggermente migliore rispetto alla media regionale.



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

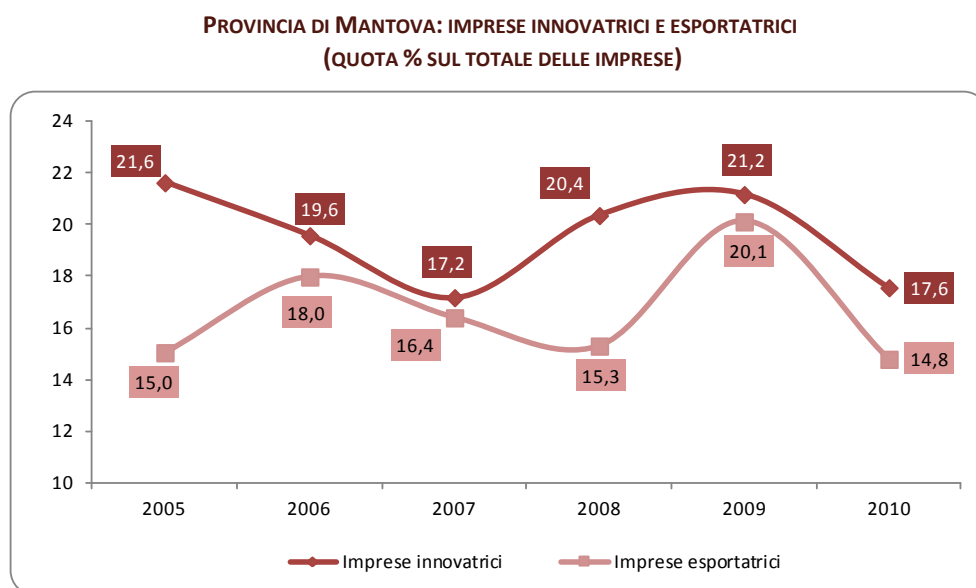
Fra le province lombarde Mantova si posiziona invece al secondo posto per quanto concerne la performance aziendale, dopo Lecco (che nel 2010 fa registrare il 30% di imprese con fatturato in crescita). La provincia mantovana si mantiene quindi in ottima posizione in ambito regionale.



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Insieme alla positiva ripresa del fatturato va però segnalato, in negativo, un significativo regresso, nel 2010, della quota di imprese “innovatrici” – cioè che dichiarano di avere effettuato, nel corso

dell'anno, innovazioni di prodotto o di servizio – e di quelle esportatrici, a Mantova come in Lombardia e nelle aree limitrofe.



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

1.3 IL MERCATO DEL LAVORO E L'OCCUPAZIONE

Dal punto di vista del mercato del lavoro, nel 2010 (ultimo anno disponibile a livello provinciale) la provincia di Mantova ha fatto registrare un peggioramento rispetto al 2009, mantenendo tuttavia un profilo migliore rispetto al contesto medio regionale, pur con la rilevante eccezione del tasso di disoccupazione, che è aumentato di quasi due punti rispetto al 2009, passando dal 4,8% al 6,6% (mentre nella media lombarda passa dal 5,4% al 5,6%, con un deterioramento molto più limitato che in provincia).

Per quanto riguarda gli altri indicatori sintetici del mercato del lavoro provinciale, nel 2010 si rileva un tasso di attività pari al 70,6% (Lombardia 69%), circa un punto in meno rispetto al 2009 ma ancora superiore a quel 70% indicato come obiettivo stabilito proprio per il 2010 dall'Unione Europea nell'ormai remoto 2000. Il tasso di occupazione si attesta invece al 65,8%, due punti in meno rispetto al 2009 (65,1% in Lombardia).

Nel 2010 è pertanto leggermente diminuito il tasso di partecipazione al lavoro. Al tempo stesso si è ridotto in misura più consistente il numero di occupati (oltre 4mila unità in meno) e sono aumentate in modo rilevante le persone in cerca di lavoro, passate da 9 a circa 13mila unità. Si tratta sia di persone che hanno perso il posto di lavoro, sia di giovani in uscita dal sistema formativo che non trovano adeguati sbocchi occupazionali né in provincia, né in aree limitrofe, a causa della difficile situazione economica.

INDICATORI SINTETICI DEL MERCATO DEL LAVORO

	Mantova			Lombardia			Italia		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Tasso di attività (su popolazione di età 15-64)									
2005	81,0	56,0	68,7	78,1	58,3	68,3	74,4	50,4	62,4
2006	80,4	57,6	69,2	78,7	59,4	69,1	74,6	50,8	62,7
2007	80,8	58,0	69,6	78,8	59,3	69,2	74,4	50,7	62,5
2008	81,9	60,6	71,4	79,0	60,0	69,6	74,4	51,6	63,0
2009	81,9	60,4	71,4	78,9	60,0	69,6	73,7	51,1	62,4
2010	80,8	59,9	70,6	78,1	59,7	69,0	73,3	51,1	62,2
2011 (1)	(nd)	(nd)	(nd)	78,1	59,2	68,8	73,1	51,4	62,2
Tasso di occupazione (su popolazione di età 15-64)									
2005	78,8	52,7	66,0	75,6	55,1	65,5	69,7	45,3	57,5
2006	79,0	54,7	67,1	76,4	56,5	66,6	70,5	46,3	58,4
2007	78,7	55,3	67,2	76,7	56,6	66,7	70,7	46,6	58,7
2008	79,6	56,8	68,4	76,6	57,1	67,0	70,3	47,2	58,7
2009	78,5	56,8	67,9	75,2	56,1	65,8	68,6	46,4	57,5
2010	76,5	54,7	65,8	74,2	55,8	65,1	67,7	46,1	56,9
2011 (1)	(nd)	(nd)	(nd)	74,2	55,3	64,8	67,5	46,6	57,1
Tasso di disoccupazione									
2005	2,6	5,9	3,9	3,1	5,4	4,1	6,2	10,1	7,7
2006	1,7	5,0	3,0	2,9	4,8	3,7	5,4	8,8	6,8
2007	2,4	4,7	3,4	2,6	4,6	3,4	4,9	7,9	6,1
2008	2,6	6,2	4,1	3,0	4,8	3,7	5,5	8,5	6,7
2009	3,9	5,9	4,8	4,6	6,4	5,4	6,8	9,3	7,8
2010	5,2	8,7	6,6	4,9	6,5	5,6	7,6	9,7	8,4
2011 (1)	(nd)	(nd)	(nd)	4,9	6,8	5,7	7,4	9,3	8,2

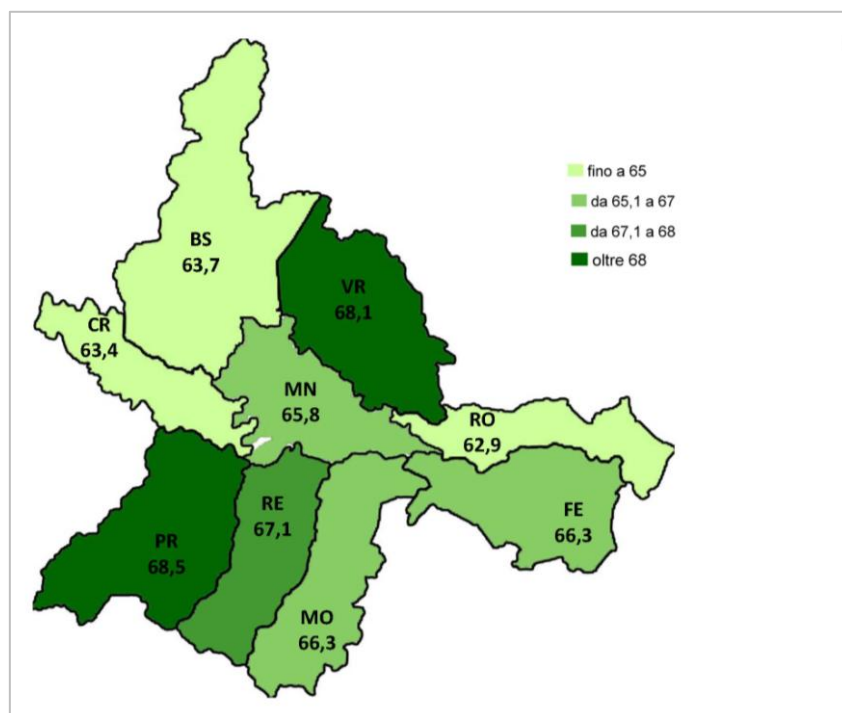
(1) Dati relativi al primo semestre; dati provinciali non disponibili

Fonte: ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro

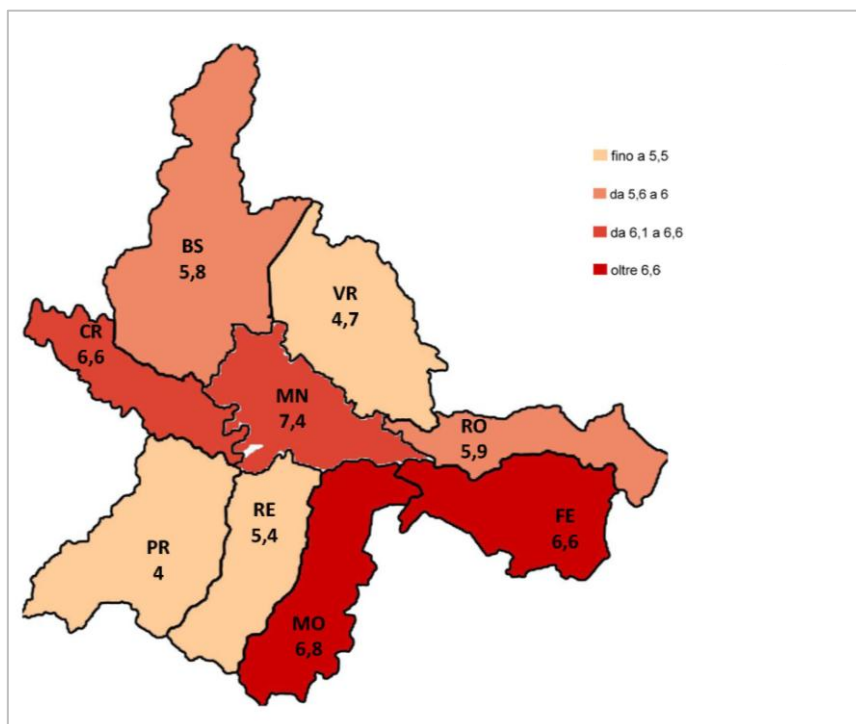
Il confronto con le province limitrofe mostra che, per quanto riguarda il tasso di occupazione, Mantova si colloca in posizione intermedia, con un valore superiore a Brescia, Cremona e Rovigo ma inferiore a Verona, Parma (che detengono i tassi di occupazione più elevati) e alle altre tre province emiliane.

La situazione peggiora invece per quanto riguarda il tasso di disoccupazione. In questo caso, il valore di Mantova risulta tra i più elevati, molto vicino a quello di Modena e inferiore di circa mezzo punto al valore massimo registrato a Ferrara. Anche per questo secondo indicatore i valori migliori sono quelli di Verona e di Parma, che sono quindi le due province con la migliore situazione del mercato del lavoro tra quelle "centro-padane".

TASSO DI OCCUPAZIONE A MANTOVA E NELLE PROVINCE LIMITROFE – MEDIA 2010



TASSO DI DISOCCUPAZIONE A MANTOVA E NELLE PROVINCE LIMITROFE – MEDIA 2010



Nello specifico di Mantova, va inoltre sottolineata la ben diversa situazione fra uomini e donne: i primi presentano ancora tassi di attività e di occupazione elevati e un tasso di disoccupazione di poco superiore al 5%, mentre per le donne la disoccupazione sfiora il 9%.

Ancora più grave è la situazione dei giovani che hanno meno di 25 anni, il cui tasso di disoccupazione si spinge al 28% (34% per le donne), ben 8 punti in più della media regionale (13 in più per le donne).

Dato che un buon numero di residenti svolge la propria attività (o la cerca) in aree esterne alla provincia, questi dati sembrano indicare che i lavoratori mantovani – e in particolare le donne – stiano subendo le conseguenze non solo delle difficoltà dell'economia locale, ma anche della crisi di altre aree, che preclude loro nuove opportunità di lavoro. Sembra però, dalla caduta osservata nei tassi di attività e di occupazione, che la crisi non abbia solo "scoraggiato" le persone, ma stia anche favorendo un atteggiamento di disaffezione nei confronti del mercato del lavoro, che solo una forte ripresa delle occasioni di lavoro qualitativamente corrispondenti alle aspettative professionali e di reddito di chi cerca lavoro potrà far superare. In alternativa, sarà necessario che si riscopra uno "spirito di sacrificio" che in molti casi è andato perduto, in forza del quale accettare temporaneamente anche "lavori" non particolarmente appetibili e poco retribuiti pur di iniziare un "percorso" tra le opportunità lavorative che via via si potranno presentare, con l'obiettivo di un costante miglioramento professionale.

E' importante però non precludersi alcuna strada, valutando anche la possibilità del lavoro autonomo e del "mettersi in proprio". *"... Ancora più importante, abbiate il coraggio di seguire il vostro cuore e la vostra intuizione: loro vi guideranno in qualche modo nel conoscere cosa veramente vorrete diventare. Tutto il resto è secondario"* (Steve Jobs).

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 2011 un incremento minimo nel tasso di disoccupazione, che arriva al 5,7%; al tempo stesso si riscontra una limitata flessione del tasso di occupazione, che si riduce di soli tre decimi di punto. E' ragionevole quindi ritenere, vista la sostanziale "vicinanza" dei dati provinciali ai valori medi regionali, che anche l'area mantovana possa sperimentare nel corso del 2011 una tendenziale stabilizzazione – pur con qualche ulteriore "limatura" – dei principali indicatori del mercato del lavoro.

Come già accennato, la presenza di personale in eccesso all'interno delle imprese è uno dei tanti fattori che incidono negativamente sul livello della domanda di lavoro.

Si completa questa breve analisi della situazione congiunturale in provincia presentando un'elaborazione relativa all'andamento delle autorizzazioni della Cassa Integrazione Guadagni (CIG), che esprimono l'eccedenza di personale presente nelle imprese.

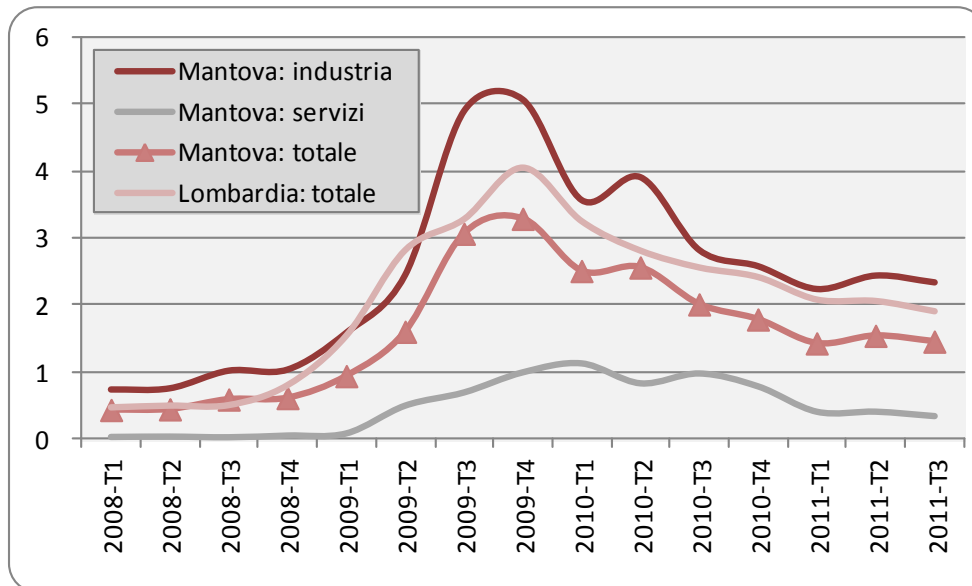
Sulla base di questi dati, si stima che nel 3° trimestre del 2011 gli interventi autorizzati corrispondano – considerando anche gli effetti delle ore autorizzate nei trimestri precedenti – a circa 1.400 occupati in cassa integrazione equivalenti a tempo pieno. Ciò rappresenta l'1,4% dei dipendenti dell'industria e dei servizi in provincia di Mantova, quota più bassa della media regionale (1,9%).

Gran parte dell'eccedenza si concentra nell'industria (costruzioni comprese), dove interessa tuttora il 2,3% del totale dei dipendenti, mentre nei servizi è pari allo 0,3%.

Nel settore industriale, la quota di lavoratori in eccesso risulta in costante (ma non lineare) riduzione dalla fine del 2009, quando aveva raggiunto il picco del 5,1%, mentre nei servizi si è

stabilizzata nel corso del 2011 attorno allo 0,3%, dopo avere superato in precedenza la soglia dell'1%.

**OCCUPATI A TEMPO PIENO "EQUIVALENTI" ALLE ORE AUTORIZZATE DI CIG
QUOTA % SU TOTALE DIPENDENTI – DATI TRIMESTRALI**

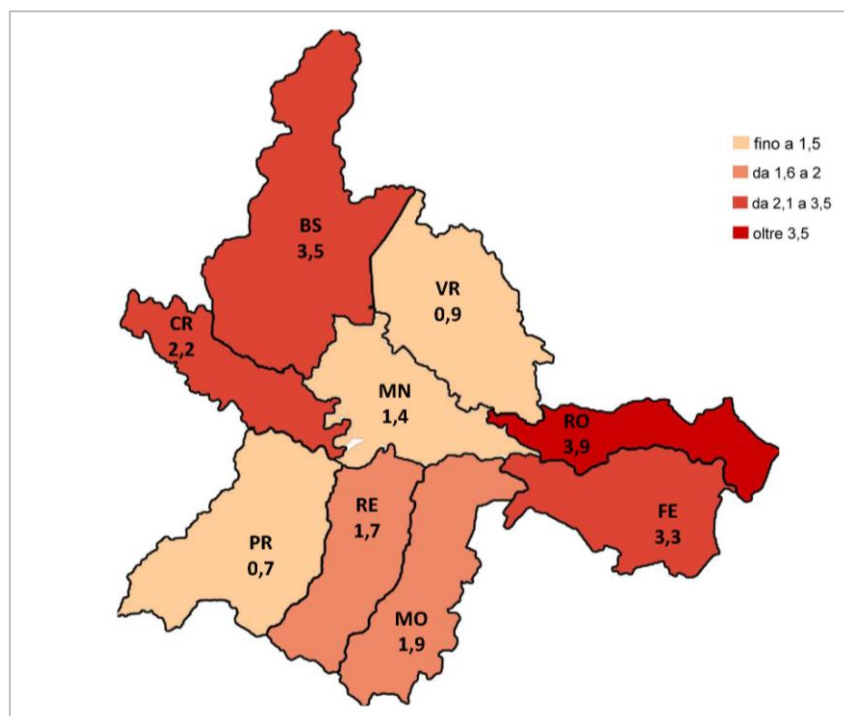


Fonte: Elaborazioni su dati INPS

Nel contesto delle province limitrofe, Mantova presenta l'eccedenza di occupazione più contenuta dopo Parma e Verona, dove questa si attesta sullo 0,7% e 0,9% rispettivamente. A Ferrara, Rovigo e Brescia le quote di lavoratori in esubero risultano nettamente più accentuate, con valori compresi tra il 3 e il 4%.

Colpisce tuttavia il fatto che questa limitata eccedenza "non basta" a Mantova – a differenza di quanto avviene a Verona e a Parma, che hanno elevati tassi di occupazione e bassa disoccupazione – per determinare un profilo migliore del mercato del lavoro locale. Ciò sembra segnalare l'esistenza di qualche altro fattore che incide negativamente sugli indicatori sintetici del mercato del lavoro, forse una più elevata percentuale di residenti che lavorano al di fuori della provincia, i quali potrebbero aver subito, più dei residenti, le conseguenze della crisi.

OCCUPATI A TEMPO PIENO "EQUIVALENTI" ALLE ORE AUTORIZZATE DI CIG
MANTOVA E PROVINCE LIMITROFE – QUOTA % SU TOTALE DIPENDENTI – 3° TRIMESTRE 2011



2. LA DOMANDA DI LAVORO

SINTESI DEL CAPITOLO

- Circa un quarto delle imprese mantovane ha indicato disponibilità ad assumere lavoratori dipendenti nel 2011.
- Il saldo occupazionale atteso nel 2011 è negativo per mezzo punto percentuale, valore molto vicino alla media lombarda e alla media delle province limitrofe, e in miglioramento rispetto al biennio precedente.
- Nel 2011 sono 5.420 le assunzioni programmate dalle imprese mantovane, circa il 10% in più rispetto al 2009. Di queste, 4.530 avranno carattere non stagionale e 890 saranno invece stagionali.
- Alcune caratteristiche delle assunzioni non stagionali nel 2011:
 - una su quattro è di difficile reperimento (più della media lombarda e delle province limitrofe);
 - in metà dei casi è richiesta una precedente esperienza lavorativa;
 - le assunzioni a tempo indeterminato non superano il 37% del totale;
 - Mantova è la provincia italiana che più ricorre a personale immigrato (fino al 25% del totale).
- Considerando anche il lavoro indipendente e il ricorso ai collaboratori a progetto, oltre che il settore agricolo e la Pubblica Amministrazione, le opportunità lavorative potenziali a Mantova nel 2011 possono superare le 11.000 unità (in aumento rispetto al 2010).

I dati sulla domanda di lavoro, sulle caratteristiche delle assunzioni, sulla formazione richiesta ed effettuata dalle imprese e sulle figure professionali richieste, riferiti alle province, alla regione e all'Italia e presentati da questo capitolo in poi sono tratti dal Sistema Informativo Excelsior. Questo sistema informativo contiene i risultati di un'indagine annuale realizzata da Unioncamere in accordo con il Ministero del Lavoro e rivolta ad un campione di circa 100.000 imprese, rappresentative dell'universo delle imprese private dell'industria e dei servizi con almeno un dipendente.

2.1 LE IMPRESE CHE ASSUMONO

A inizio 2011, quando sono state realizzate le interviste dell'ultima indagine Excelsior, erano ancora abbastanza diffuse le aspettative di una ripresa più o meno sostenuta, che poi si sono affievolite nel corso dell'anno, a causa del progressivo deterioramento della situazione congiunturale e del quadro europeo, tuttora piuttosto "complicato" e senza una soluzione a portata di mano.

Il riflesso del clima più positivo che si respirava a inizio anno è stato un netto incremento della quota di imprese che si è detta disponibile ad assumere, a Mantova come nel resto del paese, rispetto al 2010. In particolare, a livello provinciale tale quota ha mostrato un recupero di quasi 5 punti percentuali, passando dal solo 19% nel 2010 al 24% circa, valore analogo alla media delle province limitrofe e superiore di 3 punti alla media regionale.

E' però probabile che, con il trascorrere dei mesi, non tutte le imprese che hanno dichiarato la propria disponibilità ad assumere l'abbiano fatto. In assenza di novità di particolare rilievo da qui

ai primi mesi del 2012, la nuova indagine non potrà che segnalare una riduzione delle imprese disponibili a assumere².

**IMPRESSE CHE PREVEDONO DI ASSUMERE PERSONALE DIPENDENTE
(QUOTA % SUL TOTALE DELLE IMPRESSE CON DIPENDENTI)**

	Mantova	Lombardia	Province limitrofe
2006	25,5	20,9	22,4
2007	26,2	24,0	27,1
2008	31,4	26,4	27,7
2009	21,0	17,2	18,4
2010	19,0	15,4	17,4
2011	23,6	20,5	23,7

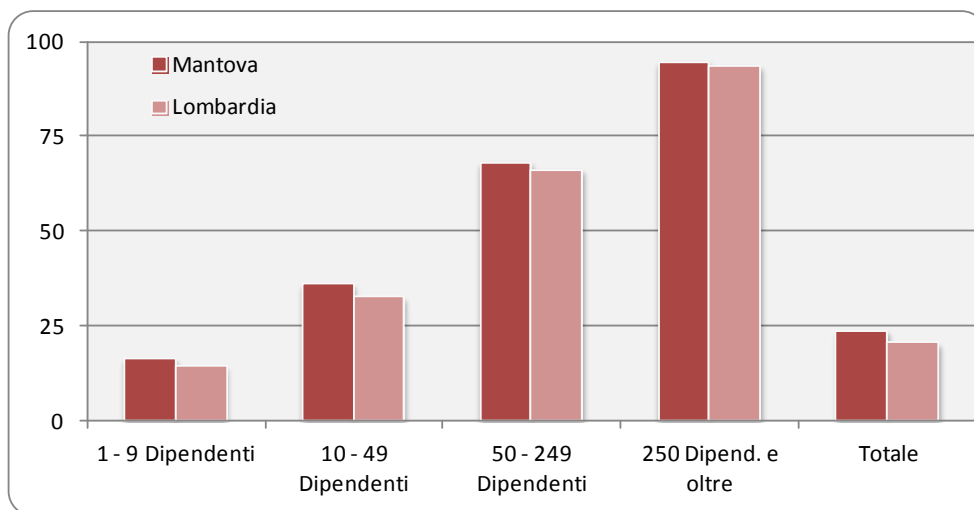
Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

All'interno della provincia vi sono poi alcune differenziazioni. Fra le imprese intenzionate ad assumere nel corso del 2011, si va dal 22% di quelle industriali (costruzioni comprese) al 25% dei 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 16% del totale si è detto disponibile a assumere, a fronte di quote che raggiungono il 36% tra le imprese di media dimensione e i quattro quinti 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 quelle che assumono, anche solo per sostituire coloro che per i più diversi motivi (pensionamento, dimissioni, scadenza di contratto a tempo determinato, ecc.) lasciano l'azienda. Per tutte le classi dimensionali, le percentuali rilevate in provincia risultano comunque superiori alla media regionale.

² Di questo si potrà avere un'anticipazione nei primissimi giorni del prossimo anno, al momento cioè della prevista uscita del "bollettino" Excelsior Informa riferito al 1° trimestre 2012, nuova pubblicazione del sistema camerale che riporta per ogni provincia le previsioni trimestrali di Excelsior, avviata a partire dal 3° trimestre 2011.

**IMPRESI CHE PREVEDONO DI ASSUMERE PERSONALE DIPENDENTE NEL 2011, PER CLASSE DIMENSIONALE
(QUOTA % SUL TOTALE DELLE IMPRESI CON DIPENDENTI)**



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

2.2 LE VARIAZIONI DELL'OCCUPAZIONE DIPENDENTE

La tendenza occupazionale recente del settore privato, limitatamente alla componente del lavoro dipendente non agricolo, può essere approssimata a grandi linee sulla base dei saldi occupazionali previsti da Excelsior negli ultimi anni, in assenza di altre fonti in grado di rilevare l'andamento dell'occupazione in modo tempestivo³.

Come noto, Excelsior è un'indagine a carattere previsionale, i cui risultati possono essere in parte non confermati dalla successiva evoluzione dello scenario economico, che può indurre le imprese a modificare le previsioni sulle assunzioni programmate al momento dell'indagine. Tuttavia, la considerazione dei saldi previsti in serie storica rappresenta certamente una buona approssimazione delle tendenze effettivamente avvenute, al netto però dei saldi derivanti dalla nati-mortalità delle imprese. Occorre infatti tenere presente che i dati Excelsior si riferiscono alle previsioni delle imprese "compresenti", già attive cioè all'inizio dell'anno di indagine e che saranno ancora attive a fine anno. Non comprendono invece i flussi occupazionali determinati dalle nuove imprese che entrano in attività e dalle imprese in cessazione nel corso dell'anno.

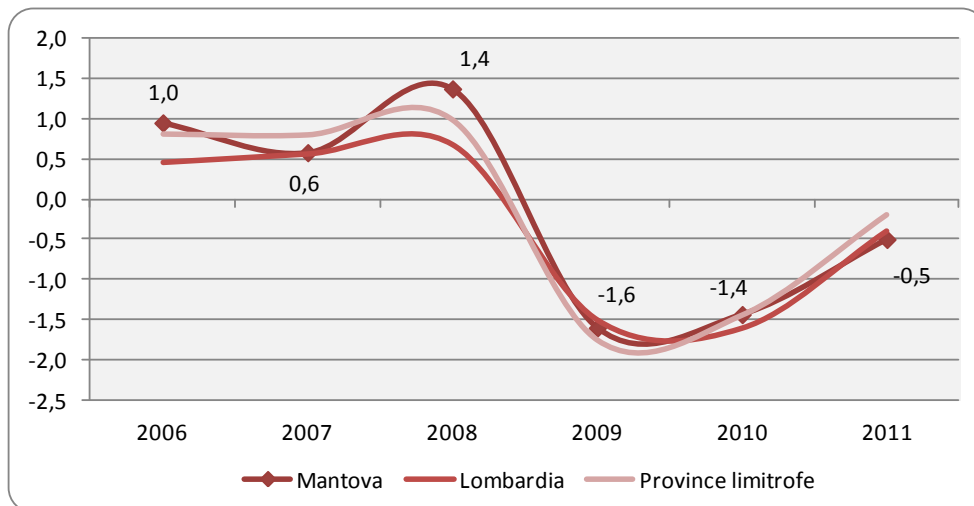
Nonostante una certa ripresa delle previsioni di assunzione rispetto ai minimi del 2009, il saldo occupazionale è rimasto negativo anche nel 2010 e nel 2011, pur migliorando progressivamente nel tempo. In provincia di Mantova, nel 2011 il saldo atteso si mantiene negativo per mezzo punto percentuale, valore molto vicino alla media lombarda (-0,4%) e alla media delle province limitrofe (-0,2%). Dal grafico sottostante emerge una chiara tendenza al recupero di un equilibrio tra entrate e uscite attese, anche se ci vorrà ancora del tempo – forse non poco – prima di rivedere i livelli di saldo di alcuni anni fa.

In ogni caso, l'attuale crisi sta incidendo notevolmente sul tessuto economico, non solo riducendo l'occupazione, ma modificandone la struttura e le modalità tecniche e organizzative

³ L'archivio ASIA (Archivio Statistico delle Imprese Attive), gestito dall'Istat, che fornisce informazioni dettagliate a livello territoriale, arriva oggi al 2009. L'indagine Forze Lavoro, considerata in precedenza, fa invece riferimento ai residenti (indipendentemente dal luogo in cui svolgono l'attività lavorativa) e non fornisce quindi l'occupazione effettivamente presente in un'area.

seguite dalle imprese. Il passato ha dimostrato che le crisi hanno sempre rappresentato un punto di rottura e di “nuovo inizio”, da cui il sistema economico esce più rafforzato e più competitivo. La condizione indispensabile perché questo avvenga è però – non solo da parte degli imprenditori, ma anche dei lavoratori e delle persone alla ricerca di lavoro – un atteggiamento personale positivo di fronte alla crisi come sfida e opportunità di cambiamento, come si è accennato nel precedente capitolo commentando i dati del mercato del lavoro.

TASSI DI VARIAZIONE OCCUPAZIONALE PREVISTI DALLE IMPRESE (%)



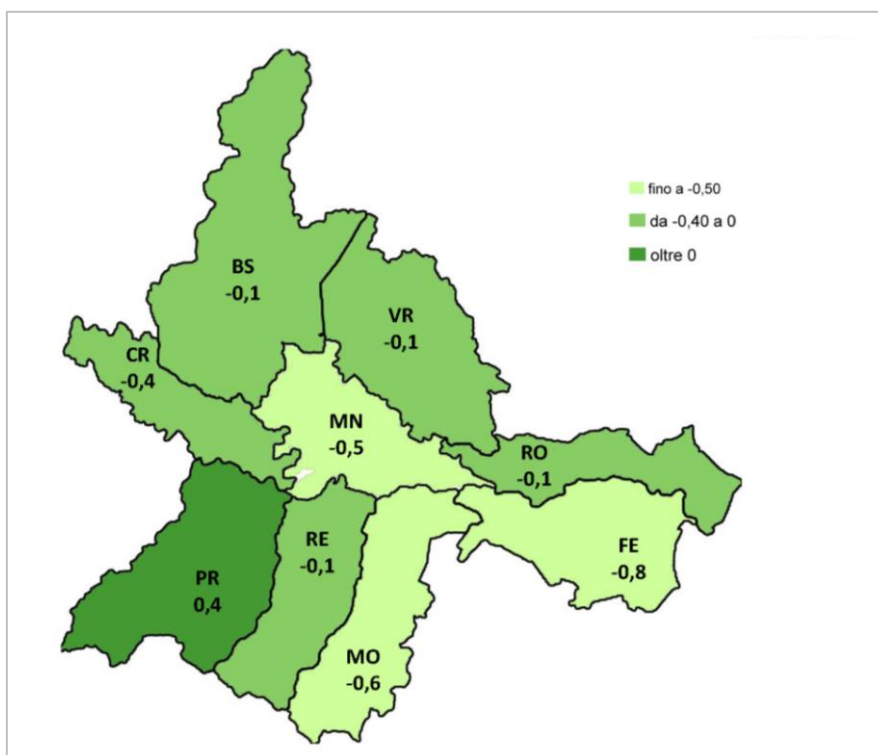
Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Con specifico riferimento ai saldi occupazionali previsti per il 2011, il valore mantovano si colloca a un livello medio-basso tra le province limitrofe, dietro a Parma (che fa registrare un saldo positivo), Verona, Brescia, Rovigo e Reggio Emilia (che mostrano un saldo quasi nullo), ma davanti a Modena e Ferrara, che hanno saldi peggiori.

Ad eccezione di Parma, l’area “centro-padana” si presenta però abbastanza omogenea, con un differenziale tra il valore di saldo migliore e quello peggiore di poco superiore al mezzo punto percentuale.

Tra le province lombarde, Mantova si colloca invece a un livello esattamente intermedio. Tra queste si segnala in particolare l’eccezione di Sondrio, area ampiamente orientata al turismo e ai servizi, le cui imprese sono arrivate a prevedere già nel 2011 un saldo positivo, mentre a Milano il saldo atteso è praticamente nullo, come la già citata Brescia. I valori peggiori, nell’ordine del -1%, si riscontrano invece a Como e a Pavia.

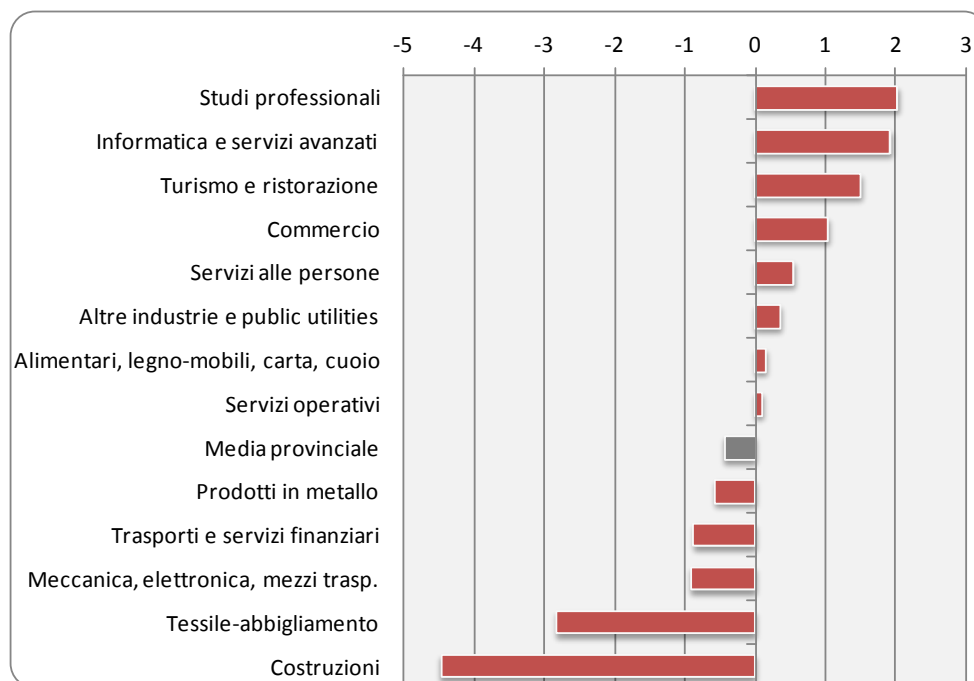
TASSI DI VARIAZIONE OCCUPAZIONALE PREVISTI NEL 2011 – MANTOVA E PROVINCE LIMITROFE



E' poi interessante rilevare, a differenza che in passato, come il saldo atteso a Mantova sia quest'anno molto simile nelle diverse classi dimensionali d'impresa. Ciò sembra indicare, in positivo, che l'impatto della crisi non è più prevalentemente a carico delle piccole imprese e, in negativo, che le grandi imprese non mostrano più – almeno nel particolare contesto locale – quella capacità di reggere meglio le difficoltà che le portava a mostrare saldi migliori della media provinciale.

Dal punto di vista settoriale, quattro settori dei servizi mostrano saldi attesi di segno positivo compresi tra l'1 e il 2% (studi professionali, informatica e servizi avanzati, turismo e commercio), mentre gran parte dei settori industriali mantengono per il terzo anno consecutivo saldi negativi, con particolare riferimento alle costruzioni (-4,5%) e al tessile-abbigliamento (-3% circa), mentre la meccanica e l'industria dei metalli e dei prodotti in metallo riescono a contenere le perdite a meno dell'1%.

TASSI DI VARIAZIONE OCCUPAZIONALE PREVISTI PER SETTORE, MANTOVA, 2011 (%)



Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

2.3 LE ASSUNZIONI E LE LORO CARATTERISTICHE

Nel 2011 sono state previste in provincia di Mantova 5.420 assunzioni, circa il 10% in più rispetto alle 4.900 previste nel 2009. Di queste, circa 4.530 hanno carattere non stagionale, mentre le restanti 890 fanno riferimento a contratti a termine di più breve durata e connessi ad attività stagionali. Da questo momento, l'analisi si concentrerà sulle assunzioni **non stagionali**, mentre in chiusura del capitolo saranno brevemente esaminate le caratteristiche di quelle stagionali.

Dal punto di vista settoriale, il maggior numero di assunzioni **non stagionali** è stato previsto nel 2011 nei servizi alle persone e nel commercio (circa 600 unità in entrambi i comparti), seguiti dal settore che riunisce i trasporti e i servizi finanziari (470 unità) e dal turismo-ristorazione (420). Nel complesso, l'industria (costruzioni comprese) raggiunge il 39% delle assunzioni totali programmate nella provincia, mentre i servizi concentrano il restante 61%.

Rispetto al 2009-2010, la quota di assunzioni del settore industriale sul totale è leggermente risalita (era al 36-37% nel biennio precedente), ma resta ancora nettamente inferiore al periodo pre-crisi, quando si collocava tra il 46 e il 50% del totale.

La graduatoria dei settori per numero di assunzioni non coincide con quella degli occupati presenti nei diversi settori, poiché ogni settore presenta un diverso tasso di entrata, cioè un diverso numero di inserimenti di dipendenti in rapporto all'organico. I tassi di entrata e di uscita sono generalmente più alti nei servizi – dove si registra un più elevato turnover di personale, con particolare riferimento al turismo-ristorazione, al commercio, ai servizi alle persone – e più contenuti nelle attività industriali.

Come noto, il numero di assunzioni indicato dall'indagine Excelsior è arricchito dalla disponibilità di numerose informazioni qualitative (caratteristiche delle assunzioni). Si tratta di aspetti che consentono di valutare meglio il dato quantitativo, nell'ottica di una migliore conoscenza del

fabbisogno professionale espresso dalle imprese e quindi delle opportunità per coloro che sono alla ricerca di un lavoro dipendente.

L'esame delle caratteristiche delle assunzioni ha un carattere più "strutturale", dato che il loro cambiamento nel tempo è generalmente più graduale rispetto alle oscillazioni che caratterizzano i saldi occupazionali previsti.

LA DIFFICOLTÀ DELLE IMPRESE NEL RECLUTARE PERSONALE

Una prima caratteristica di notevole interesse si riferisce alla difficoltà che le imprese hanno nel trovare le figure professionali richieste, che segnala appunto quanto sia problematico trovare, nella propria provincia, candidati idonei a ricoprire la figura professionale ricercata.

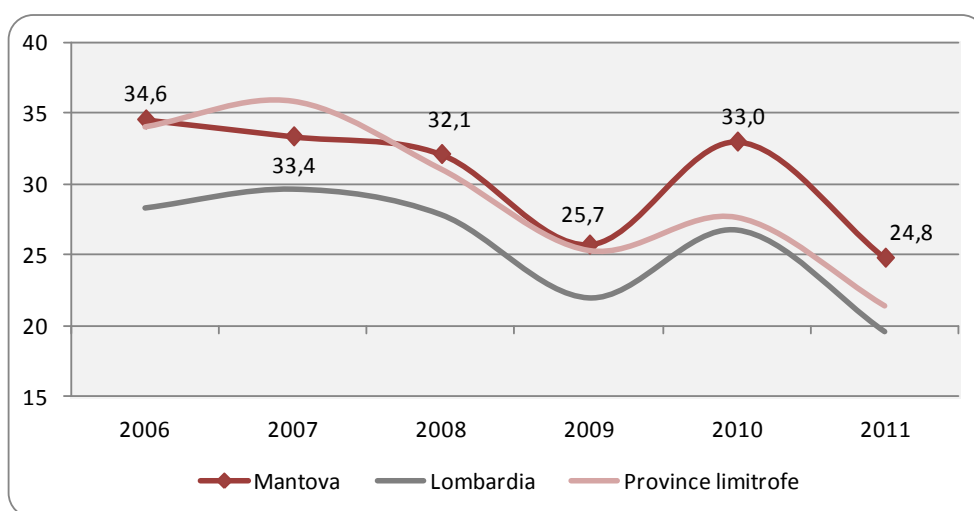
In provincia di Mantova la difficoltà di reperimento – cioè la quota di assunzioni che le imprese ritengono difficili da reperire – è rimasta molto elevata fino al 2008 (attorno a un terzo del totale). Nel 2009 si è notevolmente ridotta in seguito al crollo delle assunzioni previste, ma è poi risalita ai livelli precedenti nel 2010. In quest'ultimo anno si registra una nuova riduzione al 25%, nonostante l'ulteriore ripresa delle previsioni di assunzione.

Tale quota rimane stabilmente superiore alla media regionale (20% nel 2011) e, negli ultimi due anni supera anche la media delle province limitrofe (21%).

La maggiore difficoltà a trovare le figure ricercate è quindi una costante del mercato del lavoro mantovano, che probabilmente determina per le imprese costi più elevati per la ricerca e la selezione del personale.

D'altro canto, l'elevata difficoltà favorisce coloro che sono alla ricerca di un impiego: non trovando il candidato "ideale", le imprese possono, nella pratica, assumere anche persone con caratteristiche diverse da quelle desiderate in partenza.

ASSUNZIONI DIFFICILI DA REPERIRE (QUOTA % SULLE ASSUNZIONI NON STAGIONALI)

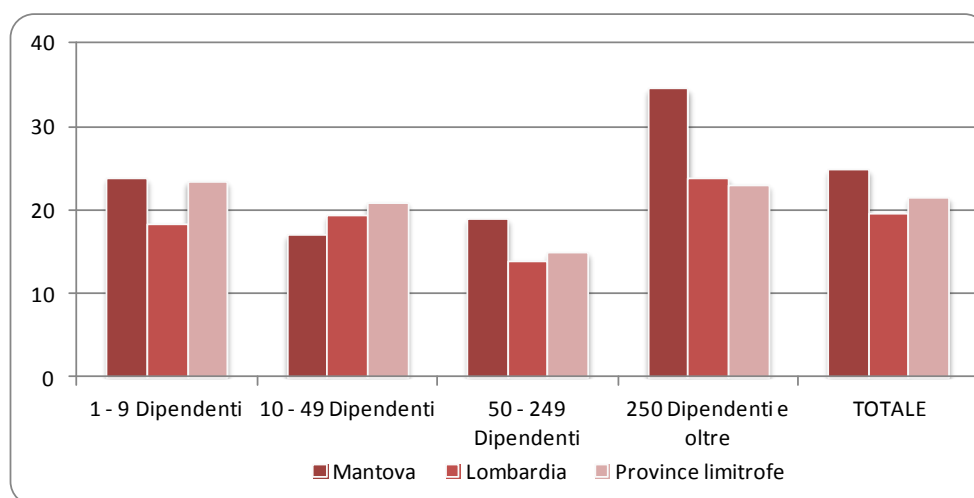


Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Il grafico successivo mostra che la difficoltà di reperimento è più elevata della media regionale e delle province limitrofe per tutte le classi dimensionali d'impresa, con la sola eccezione di quella

tra 10 e 49 dipendenti. Il divario appare particolarmente elevato per le imprese di maggiori dimensioni.

ASSUNZIONI DIFFICILI DA REPERIRE PER CLASSE DIMENSIONALE DELLE IMPRESE, 2011



Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

E' risaputo che le imprese minori sono in genere scarsamente "attrezzate" per la ricerca del personale, dato che tale incombenza ricade generalmente sugli imprenditori, togliendo tempo prezioso all'attività lavorativa. Il fatto che siano invece le imprese di maggiori dimensioni, che dispongono in generale di più rilevanti risorse e strumenti per la ricerca del personale, a segnalare le maggiori difficoltà sembra indicare la presenza di problemi più strutturali.

Oltre alla difficoltà di reperimento come tale, l'indagine consente di individuarne anche le motivazioni. Per le grandi imprese mantovane, molto più che per le altre, appare ampiamente prevalente la motivazione del "ridotto numero di candidati". Si tratta perciò di figure scarsamente disponibili sul mercato del lavoro locale, per una parte delle quali si innesta una concorrenza tra le imprese per accaparrarsi le poche disponibili. Dato che stiamo parlando di qualcosa come 430 figure richieste nel 2011 dalle imprese con almeno 50 dipendenti e per le quali è stata segnalata la carenza, questo è certamente un aspetto che meriterebbe un approfondimento e su cui sarebbe forse opportuno intervenire con azioni formative, ovviamente di concerto con le imprese.

Questo accenno fa capire come la maggiore efficacia delle indicazioni relative alla difficoltà di reperimento emerge quando si considerano le singole figure professionali e gli specifici titoli di studio, come risulterà evidente nel seguito. Tra le diverse caratteristiche esaminate nel presente report, risultano infatti di particolare rilievo in questa ottica di analisi degli specifici profili professionali o formativi la difficoltà di reperimento e la necessità di ulteriore formazione, in quanto segnalano carenze quantitative (assenza della figura) e qualitative (inadeguatezza delle competenze possedute dai candidati), che possono diventare utili ai fini di orientare azioni di riprogrammazione/adeguamento dell'offerta formativa sul territorio.

Dal punto di vista settoriale, con riferimento alle previsioni 2011, le difficoltà di reperimento si mantengono piuttosto elevate nell'industria dei metalli e in tre attività dei servizi (servizi operativi, servizi alle persone e turismo-ristorazione). In particolare, nell'industria dei metalli e nei servizi operativi 4 figure richieste su 10 sono indicate come difficili da reperire, mentre negli altri due settori citati la difficoltà di reperimento interessa circa un terzo delle figure.

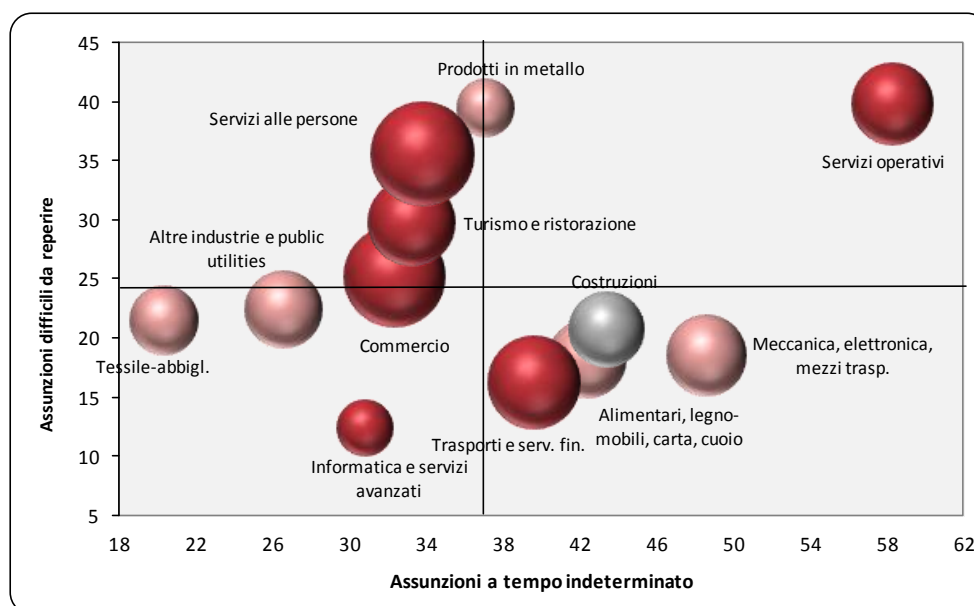
Il grafico successivo evidenzia il legame, sempre dal punto di vista settoriale, tra la difficoltà di reperimento indicata dalle imprese per le figure ricercate e la disponibilità delle stesse a offrire ai nuovi assunti un contratto a tempo indeterminato. La correlazione fra queste due variabili emerge chiaramente nel settore dei servizi operativi, dove le imprese hanno notevoli difficoltà a trovare personale e sono molto disponibili ad assumere a tempo indeterminato. In situazione diametralmente opposta troviamo invece l'informatica e i servizi avanzati, settore caratterizzato da assunzioni agevolate e poca propensione ad assumere in modo stabile.

Vi sono poi alcuni settori, in particolare le industrie dei metalli e i servizi alle persone, che evidenziano difficoltà di reperimento molto alte (simili a quelle dei servizi operativi) ma sono poco disponibili a inserire i nuovi assunti a tempo indeterminato.

Probabilmente, in presenza di elevate difficoltà di reperimento, una maggiore o minore propensione ad assumere in modo stabile dipende dal livello di qualificazione dei candidati richiesto nei diversi settori.

Nei servizi operativi questo livello è abbastanza basso, per cui è probabile che qualunque candidato interessato all'assunzione sappia svolgere "bene" le mansioni richieste, perciò le imprese, avendo problemi di reperimento, cercheranno di non lasciarselo sfuggire. Gli altri settori richiedono invece figure maggiormente qualificate dal punto di vista dell'istruzione, dell'esperienza, dell'abilità tecnica, ecc., perciò prima di inserire stabilmente in organico un neoassunto preferiscono verificare le sue effettive capacità. In questo caso l'assunzione a termine sarebbe solo un primo passo verso l'inserimento stabile.

QUOTA DI ASSUNZIONI DIFFICILI DA REPERIRE E PROPENSIONE AD ASSUMERE A TEMPO INDETERMINATO, MANTOVA 2011



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

Quanto appena detto consente di mettere a fuoco il tema delle tipologie contrattuali che le imprese intendono proporre al personale in ingresso. La caduta del numero di assunzioni nel 2009 e la successiva moderata ripresa nell'ultimo biennio hanno avuto come comune denominatore, a Mantova molto più che in Lombardia e nelle province limitrofe, una costante riduzione della quota di assunzioni a tempo indeterminato. In provincia queste sono infatti passate da oltre il 50% nel 2008 a meno del 37% nel 2011, a fronte di flessioni meno marcate in Lombardia (dal 51 al 48%) e nelle province limitrofe (dal 46 al 42%).

Ciò è dovuto a una crescente preferenza per i contratti a tempo determinato, la cui quota percentuale sul totale delle assunzioni previste è passata nello stesso periodo, in provincia, dal 40 al 50%, con un "balzo" di 9 punti tra il 2009 e il 2010.

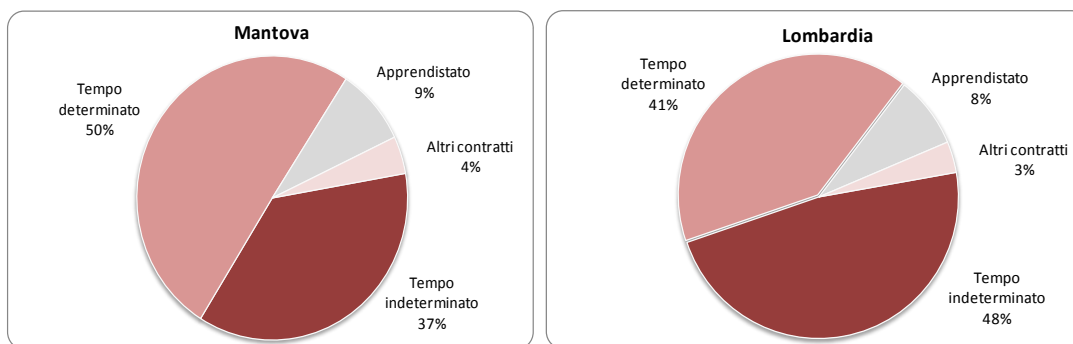
Le difficoltà nell'implementazione dell'apprendistato – che a Mantova si attesta attualmente al 9% delle assunzioni previste – hanno finora frenato l'orientamento all'utilizzo di tale tipologia contrattuale, la cui valenza di "contratto di primo ingresso" – e lo stesso potrebbe dirsi a maggior ragione per il contratto d'inserimento, citato molto di rado – stenta quindi a incontrare il gradimento delle imprese.

Di conseguenza, sembrano essere i contratti a tempo determinato a configurarsi sempre più come il prevalente "rapporto di primo impiego", alternativo a quello permanente. Ne è la prova il fatto che la quota del 50% di entrate "a termine" – stagionali esclusi – sul totale si articola in un 11% per il quale tale tipologia è utilizzata per "testare" nuovo personale e in un 39% realmente legato ad esigenze di breve periodo (nel 25% dei casi per far fronte a picchi di attività e nel 14% per sostituire personale temporaneamente non disponibile). Anche in Lombardia si rileva una distribuzione abbastanza simile dei contratti a tempo determinato secondo la motivazione.

Ne risulta quindi un quadro sostanzialmente diverso rispetto a quello che viene spesso indicato sulla base della semplice (o semplicistica) dicotomia tra "stabilità" e "precarietà". Il primo ambito è in realtà più ampio di quanto potrebbe apparire, dato che vi ricade anche una parte di contratti che si configurano "a termine" ma che in prospettiva (dopo un periodo di prova più o meno lungo) si trasformeranno con buona probabilità in contratti a tempo indeterminato (come si è accennato anche in precedenza a proposito delle assunzioni nei servizi alle persone e nell'industria dei metalli), circostanza che si può verificare anche nel caso dei contratti di apprendistato e di quelli di inserimento.

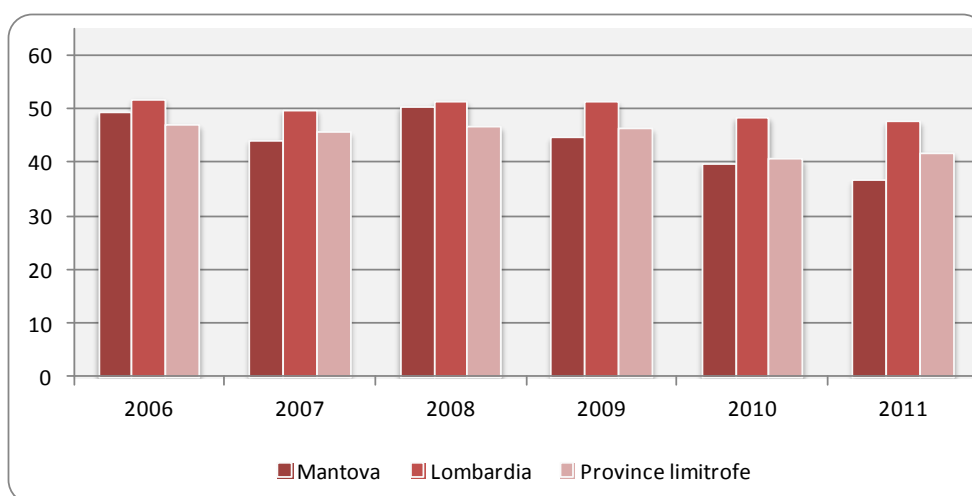
Per i contratti di apprendistato è poi importante segnalare la recentissima approvazione, nell'ambito della legge di stabilità 2012, della norma che prevede l'azzeramento, per i primi 3 anni, della quota di contribuzione a carico del datore di lavoro che occupi fino a 9 dipendenti per i contratti stipulati negli anni 2012-2016. Questo potrebbe indurre le piccole imprese a guardare con maggiore attenzione a questa tipologia contrattuale.

ASSUNZIONI NON STAGIONALI PER TIPO DI CONTRATTO, 2011



Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO (QUOTA % SULLE ASSUNZIONI NON STAGIONALI)



Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

L'espansione del ricorso ai contratti a tempo determinato va di pari passo con una maggiore frequenza del part-time. La relativa percentuale sul totale delle assunzioni previste raggiunge nel 2011 il 21% del totale, tre punti in più della precedente indagine (ma ancora inferiore al 24% del 2009). Sotto questo aspetto, Mantova si è allineata alla media regionale.

In ogni caso, è tradizionalmente il settore terziario a presentare un più ampio ricorso al part-time; la relativa quota appare infatti più elevata nelle attività dei servizi (più interessate a una flessibilità nella durata della prestazioni, in modo da poter meglio adattare la propria offerta anche nell'arco temporale quotidiano e settimanale), dove raggiunge un livello piuttosto consistente (30% circa delle assunzioni), mentre nell'industria si limita al 7%.

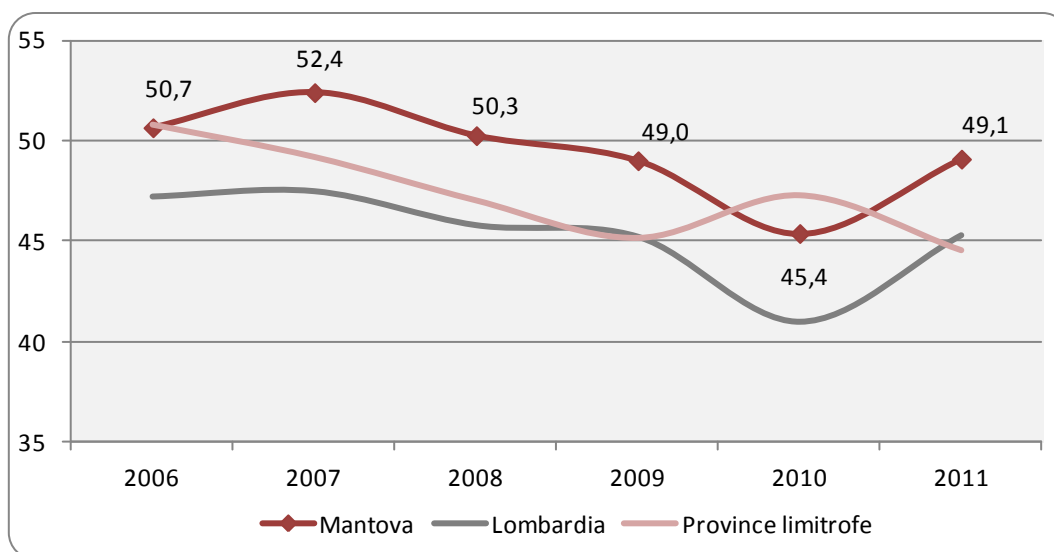
L'ESPERIENZA RICHIESTA E LE OPPORTUNITÀ PER I GIOVANI

L'esperienza maturata in ambito lavorativo è certamente uno dei requisiti che le imprese considerano più importanti nella fase di ricerca di nuovo personale. Questa caratteristica è spesso connessa con l'età, dato che, pur con qualche eccezione, il livello di esperienza di una persona tende a crescere con la sua età anagrafica e con la sua anzianità lavorativa.

Sotto questo aspetto, negli ultimi anni le previsioni delle imprese mantovane sono state abbastanza diversificate, ma la tendenza di fondo che emergeva sembrava essere quella di una crescente preferenza per persone in possesso di un'esperienza lavorativa. In altre parole, una sempre minore disponibilità ad assumere candidati privi di esperienza.

Nel 2011 le assunzioni programmate in provincia di Mantova per cui non è richiesta un'esperienza sono circa il 49% del totale (4 punti in più rispetto al 2010), mentre in Lombardia tale quota è pari al 45% e nel complesso delle province limitrofe al 44%. Come si può vedere nel grafico successivo, per Mantova e la Lombardia ciò segnala un'inversione di tendenza che riporta i valori ai livelli del 2009. Per le province limitrofe, questa inversione di tendenza era già avvenuta nello scorso anno, ma in direzione opposta e peraltro sembra essersi già annullata.

ASSUNZIONI PER CUI NON È RICHIESTA ESPERIENZA (QUOTA % SULLE ASSUNZIONI NON STAGIONALI)



Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

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

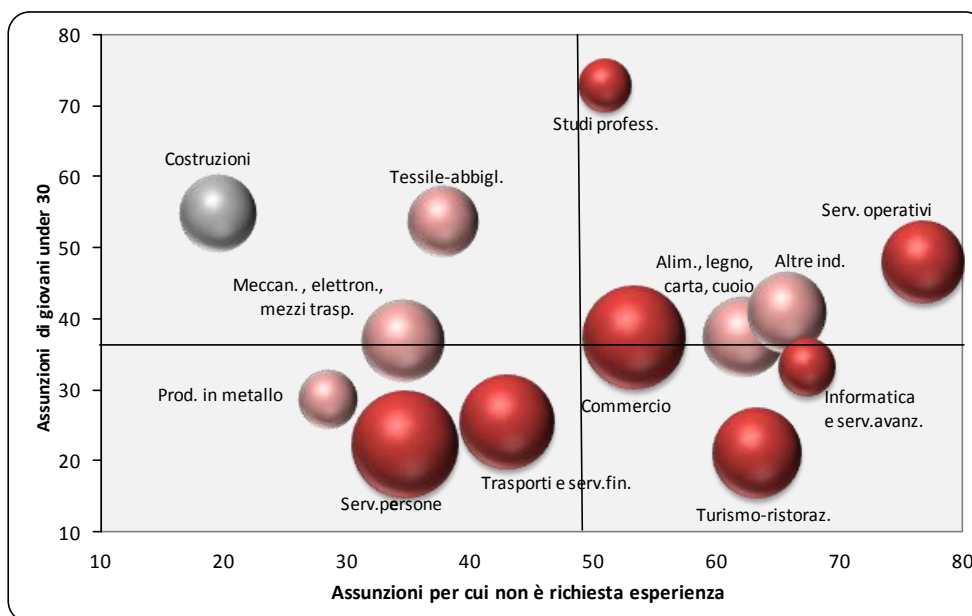
In questo secondo caso si determina un fabbisogno nell'impresa di provenienza, il più delle volte imprevisto e che dovrà essere colmato attraverso l'assunzione di una figura equivalente. E' possibile che questa sequenza si ripeta più volte, se ciascuna impresa che perde un lavoratore ne ricerca un altro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

La considerazione congiunta della richiesta di persone più giovani e della richiesta di persone senza esperienza – cfr. grafico successivo – fa emergere quattro settori (studi professionali, costruzioni, tessile-abbigliamento e servizi operativi) maggiormente "aperti" all'inserimento di giovani. Al contrario, i servizi alle persone, i trasporti e servizi finanziari, la meccanica-elettronica e l'industria dei metalli sono quelli meno propensi a inserire persone giovani e senza esperienza. Come visto in precedenza, solo due di essi (servizi alle persone e industria dei metalli) evidenziano elevate difficoltà di reperimento, come del resto i servizi operativi, che sono invece decisamente più orientati ai giovani.

Ciò per dire che non sempre si riscontra un legame “causa-effetto” ben definito tra le diverse variabili d’indagine a livello di settore, perché molto dipende dalle caratteristiche professionali e dalla qualificazione delle figure richieste dal settore stesso. Due esempi:

- il tessile-abbigliamento ricerca in oltre la metà dei casi persone giovani, soprattutto donne, ma in maggioranza con esperienza lavorativa, per svolgere professioni operaie; la relativa difficoltà di reperimento è pari al 22%, di poco inferiore alla media provinciale.
- anche gli studi professionali cercano in larga maggioranza giovani donne, a cui offrire un lavoro con mansioni di livello medio-alto e in larga maggioranza con un contratto part-time. In questo caso la difficoltà di reperimento è pressoché nulla perché i profili richiesti si confrontano con un’offerta molto ampia, a differenza di quanto avviene per le figure indicate dal settore tessile.

ASSUNZIONI PER CUI NON È RICHIESTA ESPERIENZA E ASSUNZIONI DI GIOVANI CON MENO DI 30 ANNI, MANTOVA 2011



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

LE ASSUNZIONI “AL FEMMINILE”

Si è visto in precedenza come a Mantova il tasso di occupazione femminile si sia ridotto di circa 2 punti percentuali nel 2010, attestandosi al 55% circa.

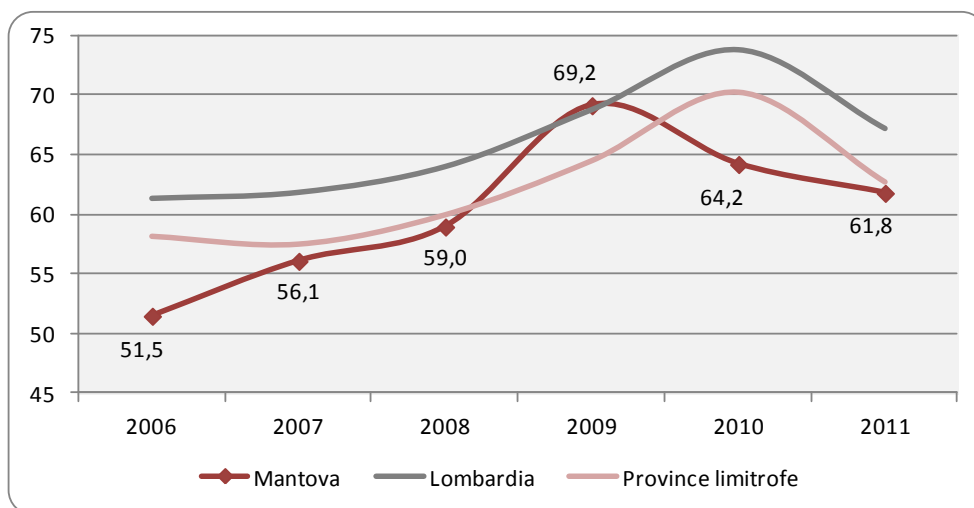
Anche su questo aspetto, come noto, il Sistema Informativo Excelsior è in grado di fornire un contributo conoscitivo, segnalando l'orientamento delle imprese sul genere ritenuto più adatto a svolgere una certa professione. Questo orientamento riflette naturalmente la connotazione in termini di settori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

Nel 2011 in provincia di Mantova il genere femminile è ritenuto più adatto per esercitare le professioni richieste per il 22% circa delle assunzioni, una quota stabile – al di là di oscillazioni

temporanee – da alcuni anni a questa parte. A questa si aggiunge poi un 40% di segnalazioni di “indifferenza” riguardo al genere, quota ritornata ai livelli del 2009 dopo alcuni anni di crescita. Questa duplice tendenza suggerisce due distinti fenomeni: da una parte una sostanziale stabilità della quota di professioni in cui sono considerate necessarie alcune attitudini e competenze tipiche delle lavoratrici, dall’altra un ampio numero di opportunità lavorative (benché inferiori al 2010) in cui le condizioni di parità di accesso appaiono – quantomeno in linea di principio – completamente garantite anche alle donne.

Il confronto tra le ultime rilevazioni evidenzia una certa variabilità nella propensione all’assunzione di personale femminile (indicatore costruito sommando alla quota di assunzioni di personale femminile indicata dalle imprese la quota di assunzioni con risposta “indifferente”): cresciuta notevolmente fino al 2009, tale propensione si è poi ridotta nell’ultimo biennio di circa 7 punti percentuali. Il valore provinciale attuale (62%) è molto vicino alla media delle province limitrofe (63%), ma inferiore di 4 punti alla media lombarda, che risente dell’elevata propensione all’assunzione di personale femminile espressa dalle imprese dell’area metropolitana milanese, dove prevale un mix produttivo fortemente orientato ai servizi.

ASSUNZIONI “APERTE” AL PERSONALE FEMMINILE (QUOTA % SULLE ASSUNZIONI NON STAGIONALI)

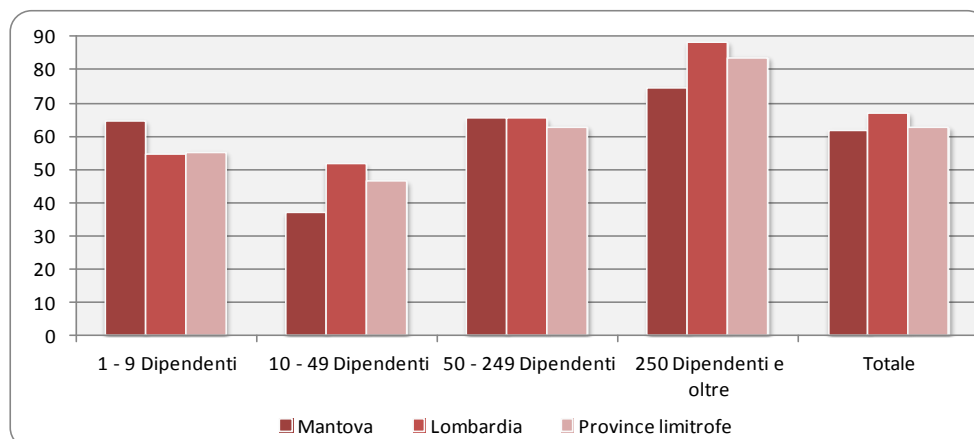


N.B. Si tratta delle assunzioni per cui le imprese hanno dichiarato di preferire una donna oppure di considerare donne e uomini ugualmente adatti a esercitare la professione richiesta.

Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Questo stesso indicatore (che sarebbe forse più opportuno chiamare “quota di assunzioni aperte al personale femminile”), visto sotto l’aspetto delle classi dimensionali, segnala una disponibilità più elevata a inserire personale femminile da parte delle imprese di maggiori dimensioni. Dal punto di vista settoriale, oltre agli studi professionali e al tessile-abbigliamento, di cui si è già detto, i settori maggiormente orientati al personale femminile sono i servizi alle persone, il turismo-ristorazione e l’informatica e servizi avanzati. La presenza delle donne invece è nettamente inferiore negli altri settori industriali e nelle costruzioni, date le caratteristiche delle figure professionali qui richieste.

**ASSUNZIONI "APERTE" AL PERSONALE FEMMINILE PER CLASSE DIMENSIONALE, 2011
(QUOTA % SULLE ASSUNZIONI NON STAGIONALI)**



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 a inserire in organico personale immigrato.

I risultati di vari anni di indagini svolte nell'ambito del Sistema Informativo Excelsior hanno certamente contribuito, insieme a diversi altri studi, a una migliore definizione del ruolo che il sistema delle imprese assegna oggi al lavoro immigrato nel contesto delle proprie strategie competitive e di gestione del capitale umano, ruolo che non è più limitato a una "sostituibilità" dell'offerta italiana con quella straniera nel caso di alcuni profili professionali per i quali si segnalano diffuse difficoltà in fase di reclutamento. Sempre più il lavoro immigrato si configura infatti come una componente specifica e indipendente dei fabbisogni occupazionali delle imprese.

Peraltro va considerato che i dati qui riportati – espressi in termini di valori massimi a cui può arrivare la componente immigrata – potrebbero comprendere in alcuni casi una dichiarazione di disponibilità dell'imprenditore solo "teorica", non confermata successivamente dalle scelte in sede di effettiva assunzione.

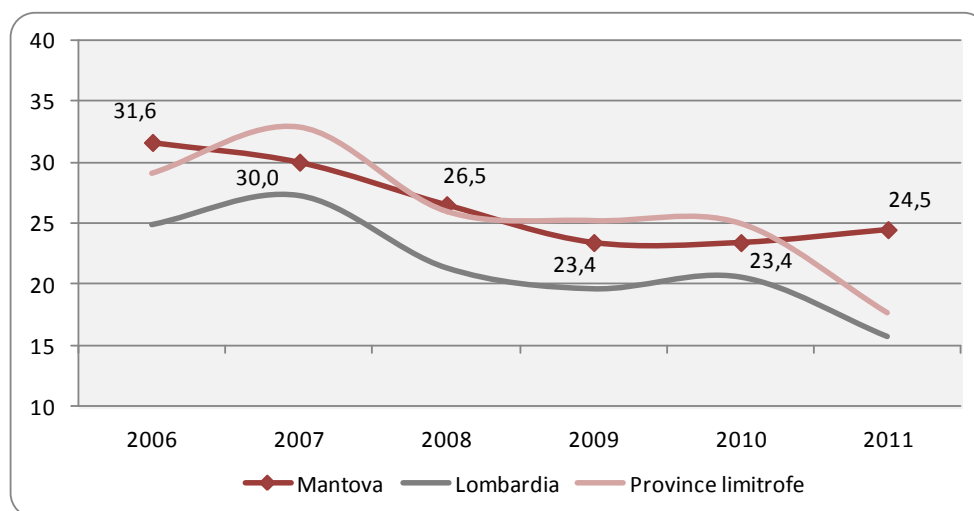
In generale dopo i valori molto elevati raggiunti nei primi anni Duemila, si assiste da alcuni anni a un costante ridimensionamento della quota che le imprese "riservano" ai lavoratori immigrati, che in Italia si è ridotta dal 20% nel 2008 al 14% nel 2011.

In Lombardia e nella media delle province limitrofe si rileva negli ultimi anni la stessa tendenza alla diminuzione riscontrata a livello nazionale. In provincia di Mantova, la quota di entrate massima di lavoratori immigrati decresce invece fino al 2009, raggiungendo in quell'anno una quota di poco superiore al 23%, ma nei due anni successivi aumenta leggermente, portandosi appena al di sotto del 25% nel 2011. Dal grafico risulta molto chiaramente la divergenza rispetto alla media lombarda e alla media delle province limitrofe, rispetto alle quali il valore provinciale risulta ora superiore di circa 8 punti percentuali.

Allargando lo sguardo a livello nazionale, con una quota del 24,5% nel 2011 Mantova è la provincia italiana che indica la più elevata propensione all'inserimento di personale immigrato, davanti a Parma (23%), Ravenna e Trento (21%) e a altre sei province con il 20% (Verbania, Piacenza, Reggio-Emilia, Lecco, Forlì-Cesena e Caltanissetta).

La stabilità della quota prevista di personale immigrato negli ultimi anni, quando 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, sembra indicare la presenza, nel mercato del lavoro provinciale, di fattori rilevanti che impediscono la riduzione della quota di immigrati, forse legati alla scarsità di un certo numero di figure di cui le imprese hanno bisogno e che non si troverebbero altrimenti in loco.

ASSUNZIONI DI LAVORATORI IMMIGRATI* (QUOTA % SULLE ASSUNZIONI NON STAGIONALI)



*Valori massimi

Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

I LAVORATORI STAGIONALI

Una seconda componente della domanda di lavoro dipendente nel settore privato, che rappresenta il 16% delle assunzioni previste nel 2011 (una quota quindi non certo trascurabile), riguarda i contratti a tempo determinato a carattere stagionale, per i quali solo per le ultime quattro indagini si dispone di indicazioni circa la loro struttura professionale.

Nel 2011, le imprese mantovane hanno previsto l'utilizzo di circa 890 contratti stagionali, un livello inferiore di un quarto rispetto all'anno precedente, con una riduzione piuttosto marcata.

I lavoratori stagionali sono prevalentemente richiesti nel turismo e ristorazione (200 assunzioni previste), nel tessile-abbigliamento (170), nei servizi alle persone (160) e nel commercio (150). Questi settori concentrano i tre quarti della domanda di personale stagionale. Nello stesso tempo, circa due terzi delle assunzioni si concentrano in imprese con almeno 50 dipendenti.

Schematicamente, le principali caratteristiche delle assunzioni stagionali previste nel 2011 possono essere così riassunte:

- difficoltà di reperimento non particolarmente elevate (15% del totale, contro il 25% dei "non stagionali");

- buona disponibilità all’inserimento di giovani “under 30” (39% del totale, contro il 36% tra i “non stagionali”); nel 36% dei casi l’età dei candidati non è rilevante;
- richiesta di esperienza lavorativa specifica leggermente superiore ai “non stagionali” (53% del totale);
- netta prevalenza di professioni commerciali e dei servizi (circa due terzi del totale) e di personale operaio, specializzato e non (20%).

2.4 LE “ALTRE” OPPORTUNITÀ DI LAVORO

Le tendenze descritte in precedenza indicano per il 2011, come si è visto, una ulteriore ripresa del numero di assunzioni programmate rispetto ai minimi toccati nel 2009 e ai valori appena più elevati del 2010.

Questa domanda di lavoro dipendente espressa dal settore privato finora considerata rappresenta solo una componente, sia pure la più importante, dei fabbisogni lavorativi complessivamente richiesti a livello provinciale.

Alla domanda di lavoro dipendente del settore privato non agricolo, pari a 5.420 unità comprendendo anche la componente stagionale, si deve in primo luogo aggiungere la domanda di lavoro, sempre in forma dipendente, espressa dal settore pubblico locale, stimata dall’apposito modulo informativo di Excelsior in circa 300 unità.

A completamento del segmento del lavoro dipendente occorre poi considerare la domanda di lavoro agricolo, che potrebbe attestarsi approssimativamente, nella sua componente “stabile”, attorno a 170 unità, nonché i lavoratori interinali. Questi ultimi sono i dipendenti delle agenzie di lavoro temporaneo (esclusi quelli occupati nella gestione delle agenzie stesse), dislocati o meno presso aziende utilizzatrici. Solo da un paio d’anni questi hanno iniziato a essere considerati nell’indagine Excelsior, benché solo nel loro valore totale e tenendoli distinti da tutte le altre categorie contrattuali. Per il 2011 Excelsior indica con riferimento alla provincia di Mantova una domanda di circa 2.200 lavoratori interinali, senza alcuna informazione sull’effettiva durata del loro utilizzo.

Nel complesso, la domanda di lavoro dipendente arriverebbe quindi a sfiorare le 5.900 unità tra settore privato (agricoltura compresa) e settore pubblico, escludendo i lavoratori interinali, e a superare le 8.000 unità considerando anche tale componente.

Vanno poi aggiunti i flussi relativi al lavoro autonomo. A tal fine è possibile ricorrere ad altre stime rese disponibili dal Sistema Informativo Excelsior. Le “entrate” in attività di nuovi imprenditori – conseguenti all’apertura di nuove imprese o all’ampliamento di compagini societarie esistenti – e di liberi professionisti dovrebbero essere pari a 2.300 unità nel 2011 (al netto di possibili duplicazioni, cioè di nuovi imprenditori che svolgono già altra attività).

Vi è poi il segmento dei collaboratori a progetto, anch’esso rilevato da diversi anni nell’ambito delle indagini Excelsior. I dati riportano per Mantova una stima per il 2011 di circa 730 unità, comprendendo gli amministratori di società e sempre limitatamente alle imprese con dipendenti. Questo flusso non rappresenta peraltro necessariamente “entrate” vere e proprie, in quanto comprende anche i rapporti contrattuali già in essere a fine 2010.

Per ottenere un quadro davvero esaustivo, ai flussi indicati si dovrebbero aggiungere 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 del tutto obsoleta, ma non esistono al momento dati più aggiornati;

- collaboratori a progetto utilizzati nelle imprese senza dipendenti;
- lavoratori stagionali in agricoltura;
- lavoratori con attività occasionale. Quest'ultima "voce" è la più volatile e più difficile da individuare.

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.

Tutto considerato, emergerebbe per il 2011 un quadro complessivo dei possibili flussi occupazionali attesi "in entrata" che – al netto degli aggregati esclusi – si stima superino le 11mila unità (con una crescita dell'11% rispetto al 2010), ma che potrebbero approssimativamente raggiungere un livello attorno a 14.500-15.000 unità (stagionali agricoli compresi) se si considerassero anche le componenti di cui non si è tenuto conto.

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, il 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 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.

DOMANDA COMPLESSIVA DI LAVORO IN PROVINCIA DI MANTOVA, 2010-2011 (FLUSSI)

Tipo di occupazione	2010		2011		Variaz.% 2010-11
	Valore assoluto	Distribuzione %	Valore assoluto	Distribuzione %	
Lavoro autonomo o imprenditoriale	2.550	25,7	2.300	20,8	-9,8
Lavoro dipendente nella pubblica amministrazione	280	2,8	290	2,6	3,6
Lavoro dipendente nell'industria e nei servizi	4.890	49,2	5.420	49,0	10,8
- di cui con contratto non stagionale	3.720	37,4	4.530	40,9	21,8
- di cui con contratto stagionale	1.180	11,9	890	8,0	-24,6
Lavoro dipendente in agricoltura (esclusi stagionali)	160	1,6	170	1,5	6,3
Collaborazioni a progetto (imprese con dipendenti)	650	6,5	730	6,6	12,3
Lavoratori interinali*	1.410	14,2	2.160	19,5	53,2
Domanda di lavoro totale	9.940	100,0	11.070	100,0	11,4

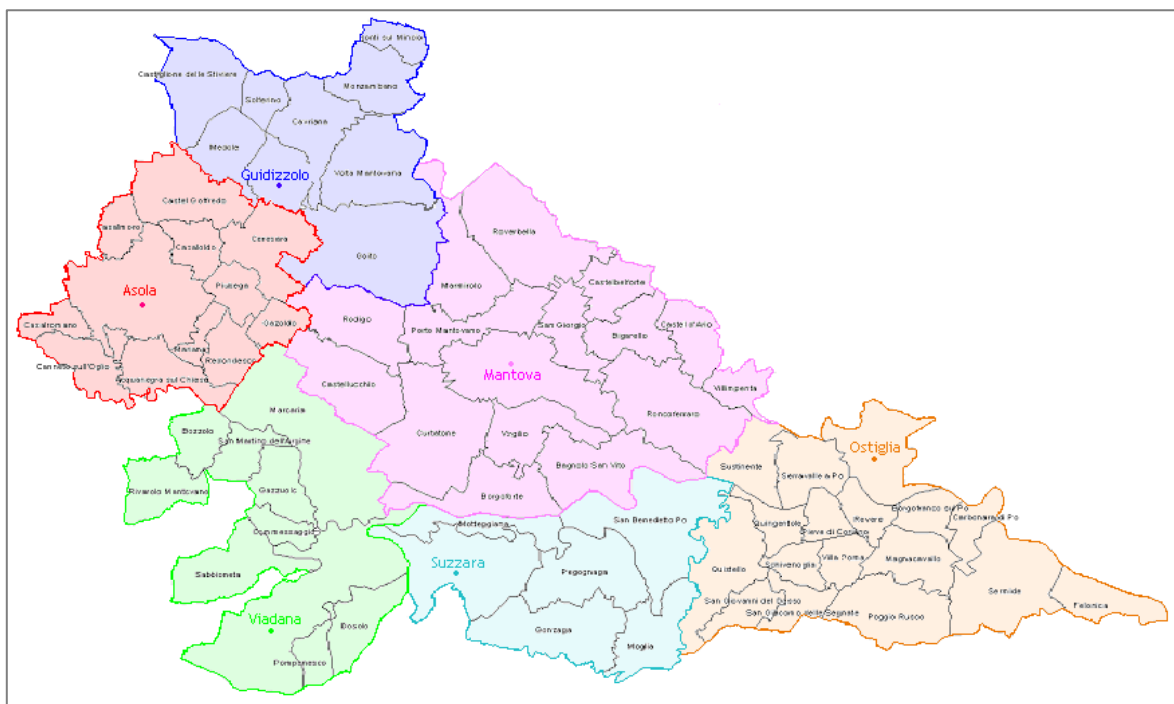
N.B. I dati presentati nella tabella fanno riferimento solo alle componenti per le quali le entrate sono rilevate dall'indagine Excelsior

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

2.5 IL TERRITORIO MANTOVANO: UN APPROFONDIMENTO SUI DISTRETTI⁴

Il presente paragrafo approfondisce alcuni aspetti della domanda di lavoro espressa dalle imprese mantovane, guardando alla loro articolazione nei sei distretti che costituiscono la provincia (Asola, Guidizzolo, Mantova, Ostiglia, Suzzara, Viadana).

I DISTRETTI DELLA PROVINCIA DI MANTOVA



Le informazioni presentate in questo paragrafo sono tratte dai risultati della rilevazione condotta nel 2010 nell'ambito dell'**Osservatorio dei Fabbisogni Occupazionali e di Competenze**, un progetto sperimentale nato per iniziativa di Camera di Commercio e di Provincia di Mantova. Le informazioni raccolte attraverso questa rilevazione consentono, fra l'altro, una lettura articolata rispetto alla dimensione distrettuale, evidenziando le peculiarità e le problematiche tipiche di ogni area della provincia.

Si segnala che i risultati dell'Osservatorio non sono del tutto confrontabili con quelli dell'indagine Excelsior, poiché le due rilevazioni hanno impostazioni metodologiche molto diverse.

Excelsior è un'indagine campionaria condotta sull'intero territorio nazionale, su un campione di circa 100.000 imprese con almeno un dipendente, rappresentativo dell'universo delle imprese attive sul territorio nazionale. I dati più recenti fanno riferimento alle previsioni delle imprese per il 2011 e sono stati raccolti durante i primi mesi dell'anno.

L'indagine dell'Osservatorio, invece, è stata condotta nel 2010 con riferimento alle intenzioni di tutte le imprese con sede in provincia di Mantova e con almeno due dipendenti per quello stesso anno, ponendosi, oltre ad obiettivi conoscitivi, anche obiettivi operativi. Questi ultimi sono stati gestiti attraverso la referenziazione, con il consenso delle imprese, della domanda di competenze

⁴ Il presente paragrafo è stato curato da Andrea Poltronieri (Direzione Osservatorio) e Roberta Furlotti (Coordinamento scientifico e stesura rapporto Osservatorio).

ai fini dell'assunzione e dell'attivazione di tirocini o stage ed attraverso il conferimento della relativa informazione, nel corso della rilevazione, agli enti di pertinenza per una presa in carico di tali esigenze in tempo reale e con modalità proceduralizzate. Si è trattato, dunque, di un'esperienza fortemente innovativa a sostegno della qualificazione aziendale, replicata nel 2011 dopo un'attenta valutazione dei risultati ottenuti.

L'universo delle imprese rispondenti ai criteri descritti, come ricostruito dal registro delle imprese di Camera di Commercio, è risultato pari a 7.387 unità, il 30,3% delle quali non è risultato contattabile telefonicamente. Tra le 5.149 imprese restanti il 75,5% (3.855 unità) ha accettato il colloquio. Di queste, 285 hanno dichiarato di cercare personale o di essere intenzionate ad assumere, segnalando l'esigenza di 449 unità di personale, ossia di 1,6 unità di personale per azienda.

I MOTIVI CHE INDUCONO LE IMPRESE AD ASSUMERE

La maggior parte delle intenzioni di assunzione delle imprese intervistate risulta essere motivata da un mercato in crescita o in ripresa (il 29,4%) o dalla necessità di migliorare la propria qualità o efficienza aziendale (29,2%).

Seguono le esigenze di sostituzione, che derivano dal normale avvicendamento del personale o da pensionamenti, malattie o congedi (17,6%) e quelle dovute alle oscillazioni stagionali delle risorse umane necessarie a gestire l'attività (15,1%).

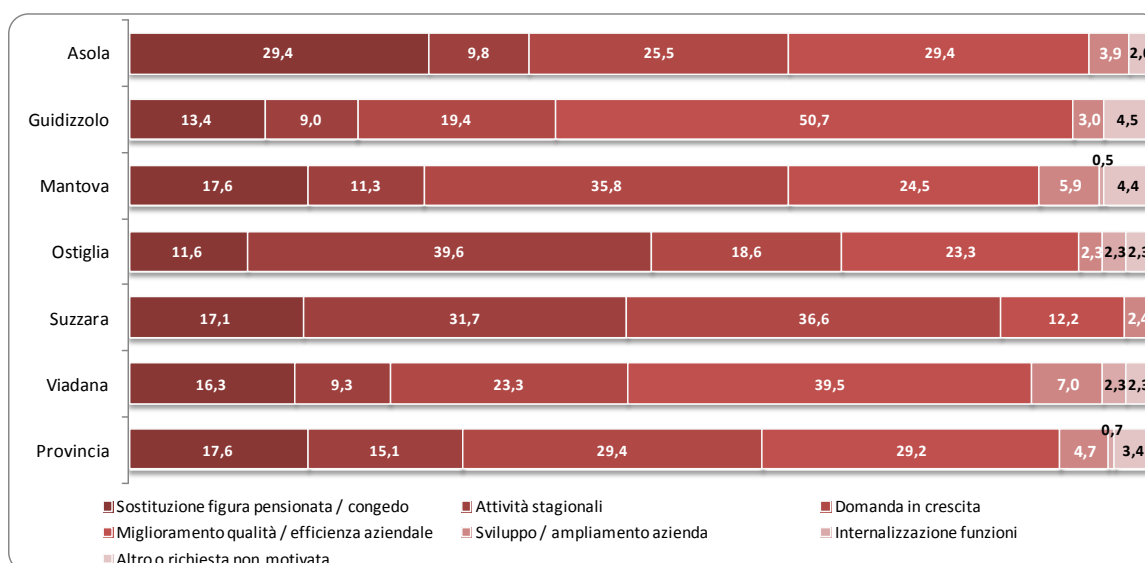
Fra le motivazioni indicate con minor frequenza, la tendenza ad investire sulla propria attività, sottesa all'apertura di nuove sedi o reparti, alla ricerca di nuovi mercati o allo sviluppo di nuovi prodotti o servizi interessa, complessivamente, il 4,7% delle richieste, mostra la tenacia di un investimento che non si lascia abbattere dalla contingenza economica negativa.

Vi è inoltre la presenza, per quanto assolutamente marginale, di aziende che mettono in atto una strategia di internalizzazione di funzioni precedentemente affidate a servizi esterni, strategia che può certamente determinare, come in questi pochi casi, una ricerca di personale, ma che si ripercuote in modo inevitabilmente negativo sull'indotto.

In questo contesto, vi sono però differenze significative fra i diversi distretti:

- la crescita della domanda come motivazione delle assunzioni è citata soprattutto a Suzzara (36,6%) e a Mantova (35,8%), mentre a Ostiglia e a Guidizzolo la quota cade sotto il 20%;
- l'intenzione di promuovere la crescita è però evidente a Guidizzolo, dove il miglioramento della qualità e dell'efficienza aziendale è citato con riferimento al 50,7% delle figure cercate, e a Viadana (39,5%); molto meno a Suzzara dove, invece, solo il 12,2% della ricerca di personale è così motivata;
- parallelamente, Viadana e Mantova investono più probabilmente su nuove sedi o reparti, sullo sviluppo dei prodotti e dei servizi e sulla espansione delle vendite, che in queste realtà sostengono la ricerca, rispettivamente, del 7% e del 5,9% delle figure;
- quanto all'esigenza di sostituire personale congedato o in permesso, muove in misura più rilevante che nella media provinciale la ricerca aziendale del distretto di Asola (29,4%);
- la stagionalità, infine, interessa in particolare Ostiglia (39,5%), anche in ragione della rilevante vocazione agricola del distretto, e Suzzara (31,7%).

I PRINCIPALI MOTIVI DI ASSUNZIONE



Fonte: Osservatorio dei Fabbisogni Occupazionali e di Competenze

E I MOTIVI DI NON ASSUNZIONE?

La maggior parte delle aziende intervistate non ha segnalato di avere in programma assunzioni. Una piccolissima parte di queste (0,8%) ha soddisfatto da poco il bisogno di inserire in organico nuovi lavoratori.

Tra le altre, il 3,9% è poco disponibile o non disponibile a prendere in considerazione mutamenti dell'organico: si può trattare di una condizione strutturale, come nel caso delle aziende familiari o di piccole società che si fondano sul lavoro dei soci, ma anche di aziende che hanno compiuto scelte di esternalizzazione funzionale e si avvalgono di contoterzisti per compensare le carenze di organico che si dovessero eventualmente verificare. Si può anche trattare di una condizione contingente, come nei pochissimi casi in cui è prossima l'acquisizione da parte di un'altra azienda e, dunque, rimandata qualunque riflessione che riguardi il personale.

La stragrande maggioranza (81,2%) dichiara, comunque, il proprio organico completo in relazione alle attuali commesse, mentre il 7,1% considera il proprio personale a rischio di esubero in ragione di un flusso di commesse appena sufficiente o addirittura rallentato negli ultimi tempi.

Il 7,4%, infine, si trova in una situazione di sofferenza, data la presenza di lavoratori in esubero o in cassa integrazione o la prossima liquidazione o cessazione dell'attività⁵.

Riletti in una prospettiva territoriale, i motivi per i quali le aziende non intendono assumere disegnano profili distrettuali alquanto differenti.

In particolare:

- Mantova, Guidizzolo e Viadana mostrano la maggiore percentuale di aziende con personale consolidato o politiche aziendali poco inclini all'assunzione (rispettivamente, l'87,8%, l'85,3%

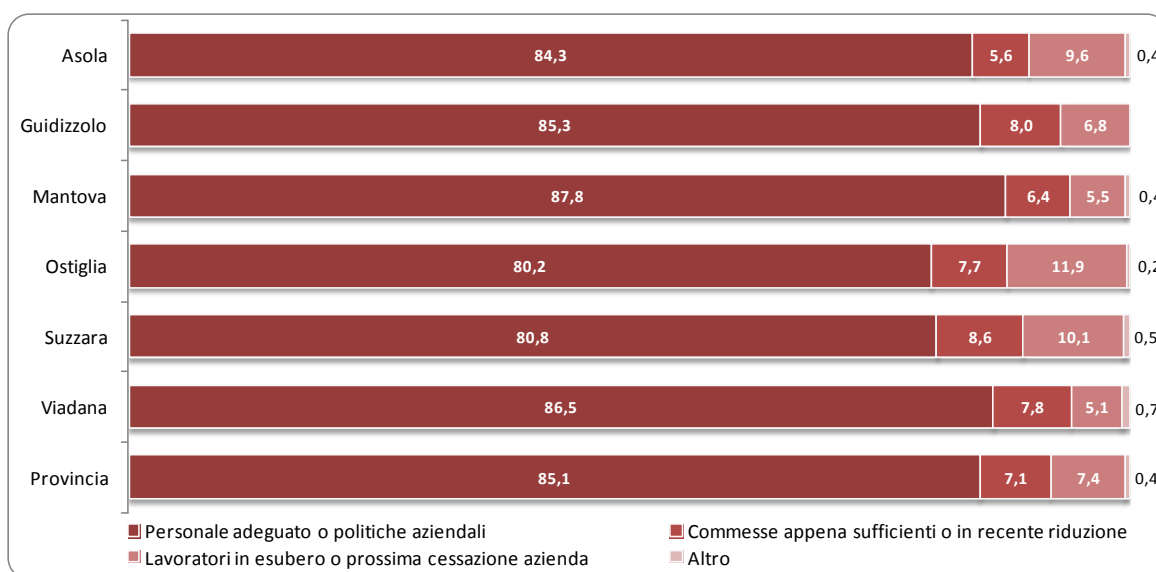
⁵ Si tratta di casi il cui peso tra i riferimenti utili all'indagine è presumibilmente sottostimato. Nel selezionare l'universo, infatti, si era tentato di escludere dalla rilevazione aziende in questa situazione attraverso un confronto con gli elenchi dei procedimenti in atto, per quanto l'evoluzione dell'universo produttivo nel periodo di realizzazione dell'indagine abbia comportato l'inclusione di altri casi, nel frattempo emersi nello scenario produttivo mantovano. Inoltre, alcune aziende contattate hanno rifiutato l'intervista proprio in ragione di situazioni di questo tipo.

e l'86,5%, contro l'85,1% della media provinciale); Guidizzolo e Viadana, tuttavia, totalizzano una quota di aziende a rischio superiore alla media provinciale (rispettivamente l'8,0% e il 7,8%, contro il 7,1%);

- anche Suzzara supera la media delle aziende a rischio (8,6%), ma anche quella delle aziende in crisi (10,1%, contro il 7,4% della media provinciale), insieme ad Asola (9,6%) e ad Ostiglia (11,9%).

In sostanza, i tre distretti che manifestano le punte massime di sofferenza sono: Ostiglia, che, totalizzando aziende a rischio e in crisi, raggiunge il 19,6% del totale, contro il 14,5% della media provinciale; Suzzara, con il 18,7%, ed Asola, con il 15,3%.

I PRINCIPALI MOTIVI DI NON ASSUNZIONE



Fonte: Osservatorio dei Fabbisogni Occupazionali e di Competenze

I PROBLEMI A TROVARE PERSONALE

Nonostante la congiuntura economica, che dovrebbe rendere disponibili più candidati e incrementare la motivazione con cui si guarda alla possibilità di impiego, sono molte le aziende che prevedono di incontrare difficoltà al momento di reperire una figura adatta alle proprie esigenze.

I motivi che determinano queste difficoltà, liberamente descritti dagli intervistati e ricondotti ex post a categorie di senso omogenee, consentono qualche chiarimento ed introducono piste operative.

Nella maggioranza dei casi (oltre un terzo) è, infatti, lamentata la mancanza di formazione o preparazione adeguata, che si ripercuote sul mercato del lavoro, in generale o a livello locale, determinando la carenza di determinate figure o competenze. Si tratta di sollecitazioni che il sistema della formazione e dell'istruzione non può mancare di cogliere.

Il secondo motivo per rilevanza (20,8% del totale) è la mancanza della necessaria esperienza dei candidati; nel 12,7% dei casi, tuttavia, si richiama una concezione del lavoro da parte dei candidati poco compatibile con gli investimenti richiesti dalla collocazione lavorativa. Al di là di una maggioranza che, in questo gruppo, lamenta, in modo forse semplicistico e certamente

risentito, "poca voglia di lavorare" o "poca serietà", molti degli intervistati fanno riferimento ad un investimento sulla propria crescita professionale che mancherebbe nella maggioranza dei candidati, alla loro scarsa disponibilità nel compiere gli sforzi di adeguamento all'ambiente lavorativo ed alle sue richieste che sono ritenuti necessari, nonché alla carenza di una motivazione capace di sostenere la messa a punto delle proprie capacità: nelle parole degli intervistati si tratta di caratteri rari e per ciò stesso preziosi sul mercato del lavoro.

Da notare che non fanno parte di questo gruppo coloro che, più rassegnati, riferiscono di intrinseche caratteristiche del lavoro che lo renderebbero poco appetibile ai più (8,1%), con riferimento, nella metà dei casi, all'esigenza di lavorare in orari non canonici (sera, notte, fine settimana), ma anche alla richiesta di guidare la propria auto ed alla lontananza della sede dalla città.

Un ultimo piccolo gruppo (5,5%), richiama il tipo di contratto, che sarebbe poco ambito: perché poco remunerativo, perché stagionale, perché part-time o perché per molti aspetti svantaggioso in rapporto al trattamento di altri settori produttivi in cui la figura richiesta può trovare collocazione.

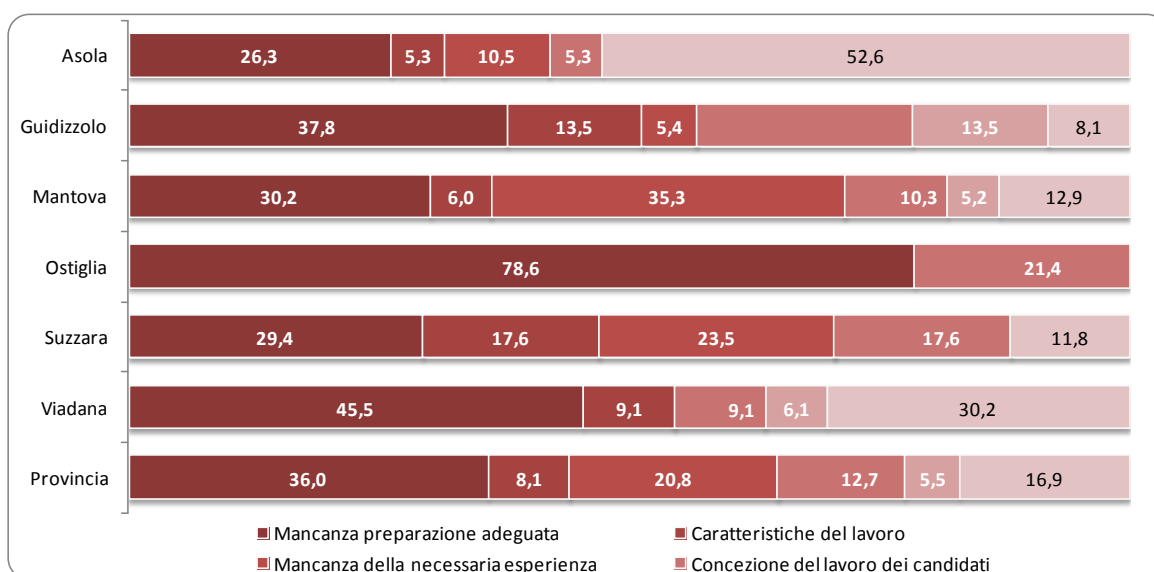
Infine, il 12,7% non specifica i motivi delle difficoltà incontrate, limitandosi a constatarle; in questo gruppo abbiamo anche incluso coloro che, non avendo ancora avviato o avendo appena avviato la ricerca, dichiarano di non essere ancora in grado di formulare un giudizio ponderato.

Scontate le prevalenze appena descritte, risultano significative le differenze tra aziende con diversa localizzazione territoriale. In particolare, il distretto di Ostiglia e quello di Viadana lamentano soprattutto la mancanza di formazione e preparazione specifica, nel primo caso con riferimento particolare all'agricoltura.

Sono invece le imprese di Guidizzolo e di Suzzara quelle che si riferiscono più spesso alle specifiche caratteristiche del lavoro o che lamentano una concezione del lavoro nei candidati che mal si concilia con le loro esigenze.

Nel distretto di Mantova le difficoltà sono a loro volta attribuibili, soprattutto, alla mancanza di esperienza dei candidati.

MOTIVI PER CUI SI DETERMINANO DIFFICOLTÀ A REPERIRE PERSONALE DA ASSUMERE



Fonte: Osservatorio dei Fabbisogni Occupazionali e di Competenze

3. LA FORMAZIONE RICHIESTA DALLE IMPRESE

SINTESI DEL CAPITOLO

- La ripresa del numero di assunzioni previste nel 2011 ha portato a una modifica della struttura delle assunzioni: si riduce la quota di diplomati e aumenta quella di persone in possesso della qualifica professionale. Stabili invece i laureati.
- Considerando congiuntamente le assunzioni e le collaborazioni a progetto previste, i laureati e i diplomati raggiungono il 56% del totale.
- La quota di assunzioni previste nell'area mantovana di laureati e diplomati nel 2011 è inferiore sia alla media lombarda, sia alla media delle province limitrofe.
- Tra le assunzioni di laureati anche quest'anno prevalgono quelle per cui è richiesto l'indirizzo economico o ingegneristico.
- I diplomi più richiesti dalle imprese sono tradizionalmente quelli di tipo amministrativo-commerciale, seguiti da quelli meccanici.

3.1 I LIVELLI DI ISTRUZIONE RICHIESTI DALLE IMPRESE

Nel 2009, l'esplosione della recessione ha determinato anche in provincia di Mantova un crollo del numero di assunzioni previste, passate da oltre 6.400 nel 2008 a sole 3.600 unità (-44%). La contrazione ha interessato soprattutto i profili medio-bassi, determinando un notevole aumento – ovviamente solo in termini relativi – delle assunzioni di diplomati, passati dal 37% del totale nel 2008 al 48% nel 2009. La quota dei laureati era invece aumentata di solo mezzo punto percentuale, portandosi al 7,5%.

Nel 2010 le assunzioni programmate dalle imprese locali sono rimaste praticamente agli stessi livelli modesti del 2009 (3.720 unità). Anche la quota di diplomati e laureati sul totale si è mantenuta attorno al 56% del totale, ma con una crescita dei laureati (dal 7,5% all'11%) e una contestuale riduzione dei diplomati al 45%. Nello stesso tempo, si è ridotta ai minimi termini la quota di assunzioni per le quali veniva richiesta la qualifica professionale, che si è portata al solo 11% del totale, contro una media del 21% nel triennio 2006-2008.

In quest'ultimo anno, la ripresa del numero di assunzioni previste (portatesi a 4.530 unità, un livello quindi ancora piuttosto lontano da quelli pre-crisi) ha determinato una nuova modifica della struttura delle assunzioni, che vede una significativa riduzione della quota di diplomati (dal 45% al 39%), un aumento molto modesto dei laureati (che si mantengono comunque attorno all'11%) e una ripresa della quota relativa ai qualificati (che risale al 17%).

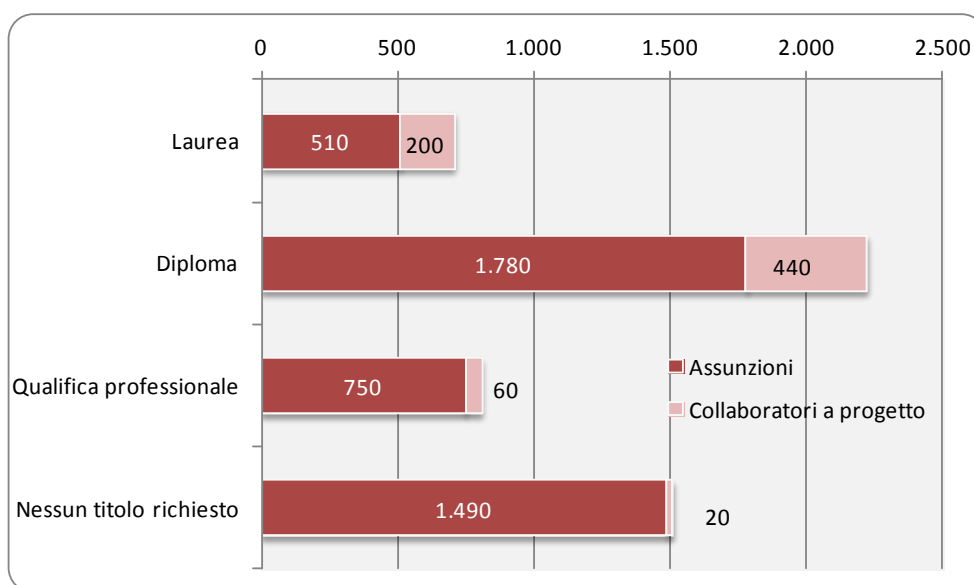
Questa breve "cronistoria" evidenzia molto bene come le imprese reagiscono tempestivamente all'evoluzione dello scenario congiunturale, modificando di conseguenza i propri fabbisogni lavorativi in base alle necessità del momento. Nel 2009 e nel 2010 la marcata flessione dell'attività produttiva ha determinato una domanda decisamente contenuta di figure strettamente "operative", mentre le aspettative di ripresa esistenti a inizio 2011 – andate poi però sostanzialmente deluse nei mesi successivi – hanno portato a un aumento del numero di assunzioni programmate, che ha interessato in particolare le figure "produttive" dell'industria e dei servizi, in vista di una possibile espansione della produzione nel corso dell'anno.

Come nei precedenti report, nella lettura dei fabbisogni espressi per il 2011 secondo i livelli di istruzione si considerano anche le richieste di collaboratori a progetto, figure flessibili di livello

medio-alto e formalmente “senza vincoli di subordinazione” ma nei fatti spesso equiparati ai dipendenti. Queste sono pari a 730 unità, in aumento di circa un centinaio di unità rispetto al 2010, portando così il numero complessivo di “entrate” a 5.250 unità.

Considerando congiuntamente le assunzioni e le collaborazioni previste, i laureati e i diplomati raggiungono il 56% del totale. Le persone a cui non viene richiesta una formazione specifica non superano il 29%, dei quali però una parte significativa dovrà possedere un’esperienza di lavoro, che nelle intenzioni delle imprese sostituisce sovente il titolo di studio “formale”. Ciò evidenzia come gli spazi lavorativi disponibili per chi non possiede alcuna formazione non sembrano essere molto ampi, anche se, per esprimere un giudizio con maggiore cognizione di causa, occorrerebbe valutare con quali segmenti di offerta si confronta questa particolare partizione della domanda di lavoro.

ASSUNZIONI NON STAGIONALI DI DIPENDENTI E ENTRATE DI COLLABORATORI A PROGETTO PREVISTE PER LIVELLO DI ISTRUZIONE, MANTOVA, 2011

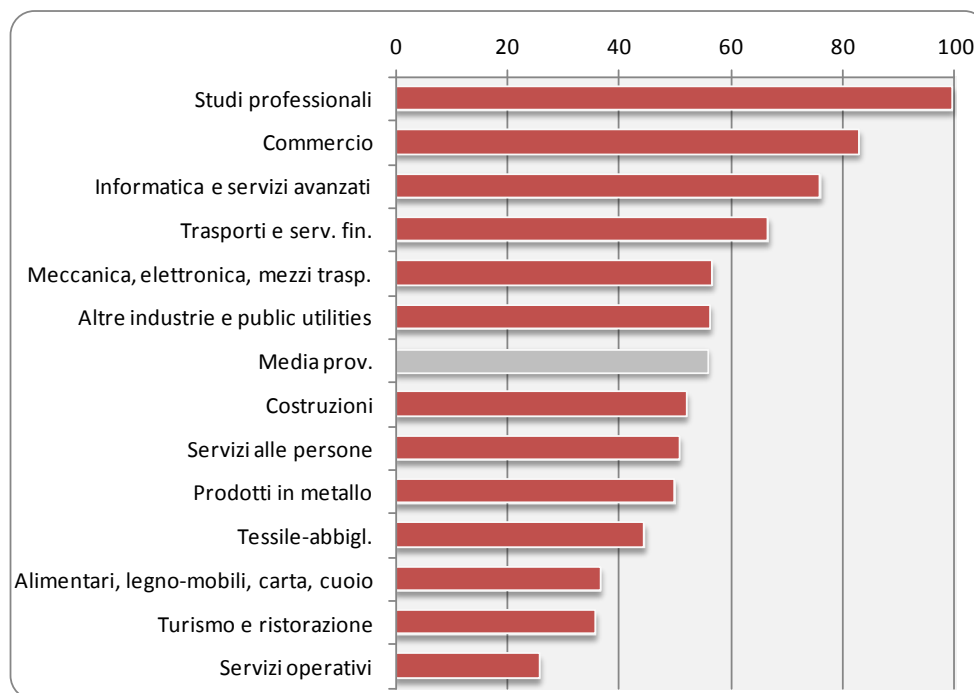


Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

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 gli studi professionali, il commercio, l’informatica e i servizi avanzati, nonché i trasporti e servizi finanziari (ma in questo caso, come si è già avuto modo di osservare, la richiesta di personale con un livello di istruzione medio-alto riguarda soprattutto i servizi finanziari).

La graduatoria si chiude invece con il settore industriale comprendente alimentari, legno-mobili, carta e cuoio, il turismo-ristorazione e i servizi operativi, che sono quindi i comparti meno interessati ai diplomati e ai laureati.

**ASSUNZIONI E COLLABORAZIONI PREVISTE DI PERSONALE DIPLOMATO E LAUREATO PER SETTORE, MANTOVA 2011
(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 – che si può riassumere in estrema sintesi in una diminuzione relativa dei diplomati a favore dei qualificati – si inserisce comunque in una tendenza di medio periodo ancora 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 2011, i laureati accrescono la propria quota soprattutto tra i dipendenti, mentre i diplomati mostrano un aumento rilevante soprattutto con riferimento ai collaboratori. Nel complesso del periodo considerato, i primi aumentano di circa 3 punti percentuali e i secondi di ben 12 punti.

La crescente preferenza delle imprese per i laureati e i diplomati ha determinato nel periodo considerato non solo la riduzione della quota di assunzioni e collaborazioni per le quali non viene richiesta alcuna formazione specifica, ma anche della quota di assunzioni e collaborazioni di personale in possesso di qualifica professionale: la prima è scesa dal 37% del totale nel 2006 al 29% nel 2011, la seconda dal 23 al 16%.

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

	Valori %			
	2006-08	2009	2010	2011
Laurea	7,4	7,5	10,8	11,2
Diploma	31,9	48,5	45,4	39,3
Qualifica professionale	21,5	17,3	11,4	16,6
Nessuna formazione specifica	39,2	26,7	32,5	32,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Assunzioni previste (v. assoluto)</i>	<i>5.760</i>	<i>3.600</i>	<i>3.720</i>	<i>4.530</i>

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

**ENTRATE PREVISTE DI COLLABORATORI A PROGETTO PER LIVELLO DI ISTRUZIONE,
MANTOVA (VALORI %)**

	Valori %			
	2006-08	2009	2010	2011
Laurea	35,3	40,8	21,1	27,2
Diploma	38,7	43,3	54,9	60,9
Qualifica professionale	10,1	9,7	4,2	8,7
Nessuna formazione specifica	15,9	6,3	19,9	3,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Assunzioni previste (v. assoluto)</i>	<i>1.180</i>	<i>920</i>	<i>650</i>	<i>730</i>

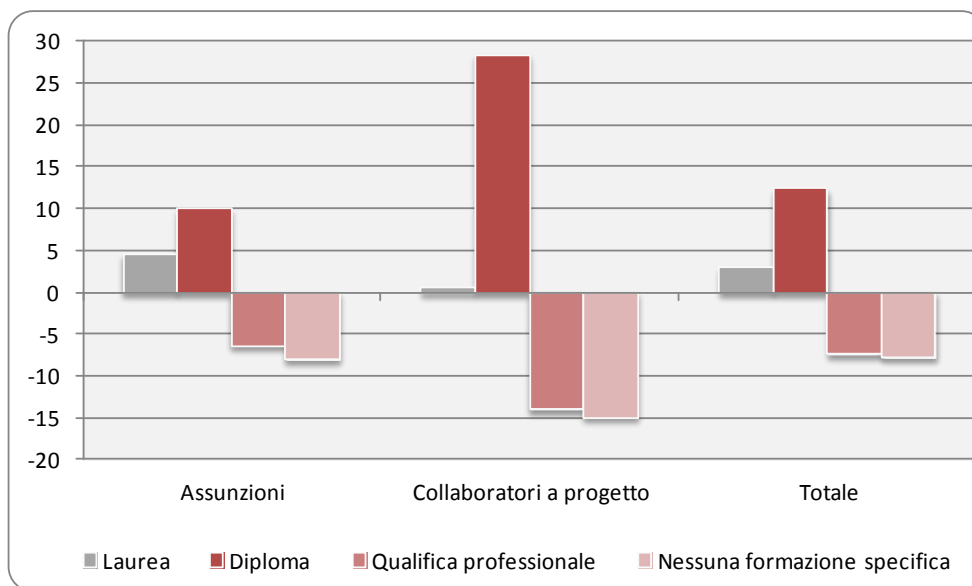
Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

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

	Valori %			
	2006-08	2009	2010	2011
Laurea	12,1	14,3	12,3	13,4
Diploma	33,1	47,4	46,8	42,3
Qualifica professionale	19,5	15,8	10,3	15,5
Nessuna formazione specifica	35,2	22,6	30,6	28,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Entrate previste (v. assoluto)</i>	<i>6.950</i>	<i>4.530</i>	<i>4.370</i>	<i>5.250</i>

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

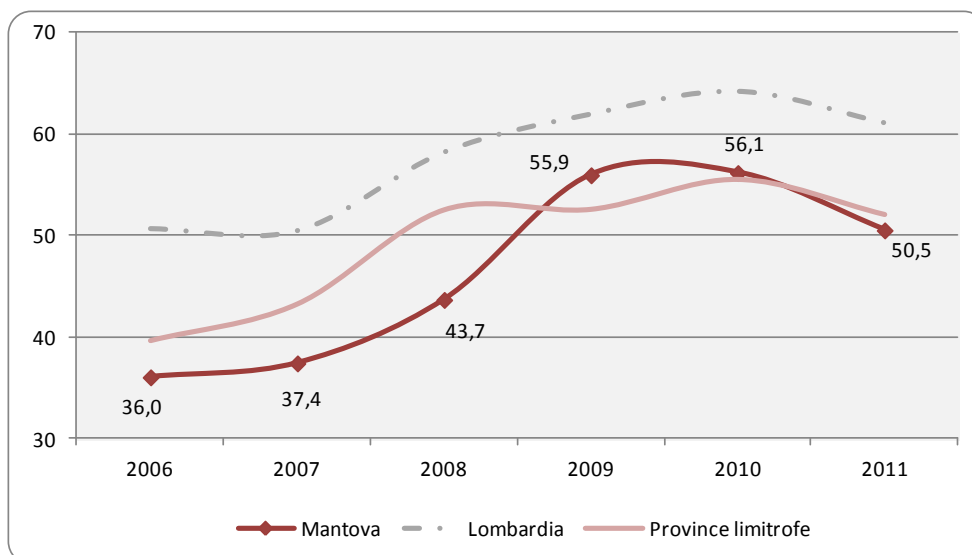
VARIAZIONE DELLA STRUTTURA DELLE ASSUNZIONI E DEI COLLABORATORI A PROGETTO PREVISTI PER LIVELLO DI ISTRUZIONE, MANTOVA, 2006-2011 (%)



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Il confronto con gli altri ambiti territoriali mostra che la quota di assunzioni previste nell'area mantovana di laureati e diplomati sul totale, in diminuzione nell'ultimo anno, nel 2011 resta inferiore non solo alla media lombarda (quest'ultima influenzata dalla presenza di Milano, che si caratterizza per una domanda di lavoro molto qualificata), ma anche alla media delle province limitrofe, tra le quali solo Rovigo e Ferrara presentano una quota inferiore al 50,5% di Mantova, mentre Modena sfiora il 57%.

ASSUNZIONI PREVISTE DI PERSONALE LAUREATO E DIPLOMATO (QUOTA % SULLE ASSUNZIONI TOTALI)



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

3.2 LE ASSUNZIONI DI LAUREATI

In questa parte del capitolo dedicato all'analisi dei fabbisogni formativi indicati dalle imprese si propone un approfondimento sui principali indirizzi di studio richiesti nel 2011 per i laureati e i diplomati, per i quali si riportano poi in conclusione del capitolo una serie di schede finalizzate a illustrare in forma sintetica gli esiti occupazionali dei giovani che concludono il proprio percorso formativo.

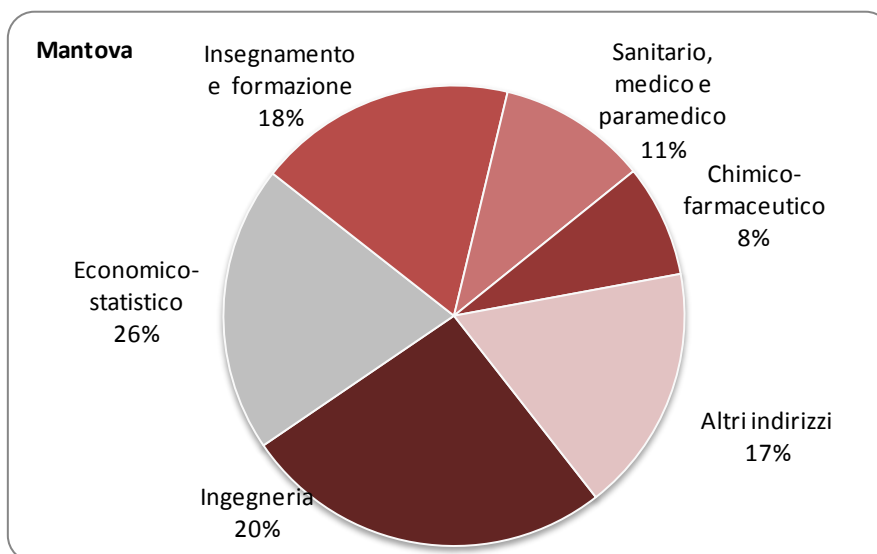
I dati qui considerati fanno riferimento solo alle assunzioni previste di personale dipendente, in quanto le previsioni di impiego di collaboratori non sono disponibili dettagliate per indirizzo di studio.

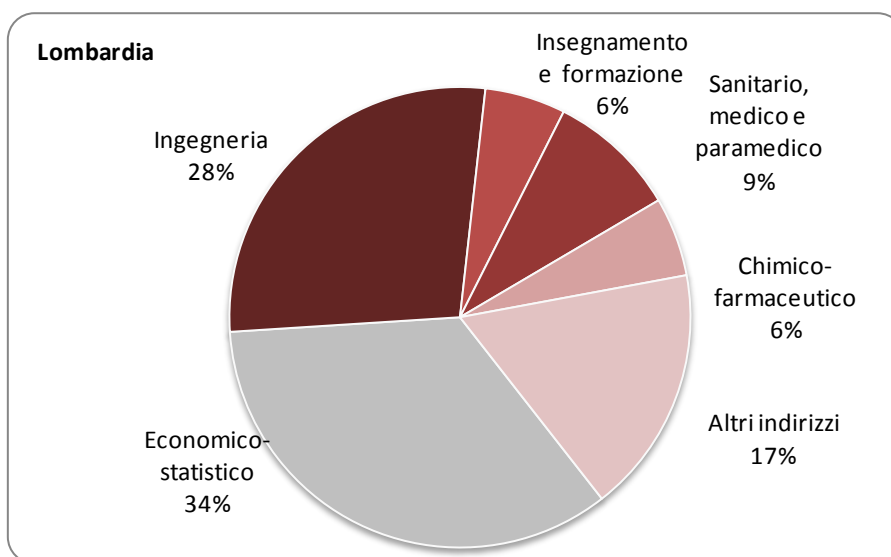
Il fabbisogno di laureati nelle imprese private della provincia di Mantova risulta pari, nel 2011, a 510 unità in termini assoluti (erano 400 lo scorso anno). La crescita è stata leggermente superiore a quella del totale delle assunzioni, cosicché la quota dei laureati, come già accennato, si è portata poco al di sopra dell'11% del totale, quasi mezzo punto in più del 2010 e valore massimo mai raggiunto nelle precedenti indagini.

Tra gli imprenditori che hanno indicato una preferenza sul tipo di laurea, emerge un netto orientamento verso quella specialistica (41% delle entrate di laureati), mentre la laurea breve (triennale) detiene una quota più contenuta della domanda (16%). Per oltre il 40% delle assunzioni di laureati non sono state invece espresse preferenze tra il titolo specialistico e quello triennale.

Nel dettaglio, le lauree più richieste dal mercato del lavoro locale continuano ad essere quelle a indirizzo economico-statistico (130 unità, pari al 26% del totale), seguite dal complesso degli indirizzi di ingegneria (un centinaio di unità, tra cui prevale quello di ingegneria industriale) e dall'indirizzo di insegnamento e formazione (90 unità).

GLI INDIRIZZI DI LAUREA PIÙ RICHIESTI, 2011





Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

E' interessante osservare come a Mantova quasi tutte le assunzioni di laureati indicate per il 2011 riguardino figure professionali *high-skill*, cioè dirigenti, specialisti e tecnici, mentre solo una quota molto limitata – e in forte riduzione rispetto agli anni precedenti – interessa professioni di livello più basso (impiegati, profili intermedi commerciali e dei servizi)⁶.

In Lombardia la “sovrapposizione” tra laureati e figure professionali *high-skill* risulta invece leggermente meno marcata, ma in generale sembra che le indicazioni fornite dalle imprese in quest’ultimo anno tendano più che in passato a fare coincidere il livello del titolo di studio con il livello professionale delle figure richieste.

E' opportuno ricordare che ai laureati, molto più che ai diplomati, si aprono diverse altre possibilità di crescita professionale oltre al lavoro dipendente nel settore privato, quali il percorso libero-professionale o l’attività imprenditoriale.

LE ASSUNZIONI DI LAUREATI PER GRUPPO PROFESSIONALE (%)

	Media 2006-2008	2009	2010	2011
Mantova				
Dirigenti, specialisti e tecnici	76,6	84,0	79,6	96,1
Impiegati e professioni dei servizi	23,4	16,0	20,4	3,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
Lombardia				
Dirigenti, specialisti e tecnici	89,5	91,1	89,4	91,7
Impiegati e professioni dei servizi	10,5	8,9	10,6	8,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

⁶ Informazioni dettagliate sulle figure professionali richieste sono presentate nel Capitolo 5.

3.3. LE ASSUNZIONI DI PERSONALE DIPLOMATO

Ai lavoratori in possesso del titolo di studio secondario e post-secondario dovrebbero essere destinate circa 1.800 delle 4.530 assunzioni programmate nel corso del 2011 (vale a dire il 39%). Rispetto allo scorso anno, quando si attestavano a circa 1.700 unità, l'incremento è stato pari al solo 6%, molto inferiore quindi al +22% relativo alle assunzioni totali. In conseguenza di ciò, il peso dei diplomati sul totale si è ridotto, come si è visto in precedenza, di 6 punti percentuali.

Per quanto attiene agli indirizzi, i diplomi più richiesti dalle imprese si confermano quelli a indirizzo amministrativo e commerciale (470 assunzioni previste per il 2011), seguiti dall'indirizzo meccanico (190), elettrotecnico-elettronico (140), turistico-alberghiero (110) e da altri quattro indirizzi, per ognuno dei quali è prevista una quarantina di assunzioni (licei, socio-sanitario, informatico e chimico).

Le variazioni delle richieste relative ai vari indirizzi rispetto allo scorso anno non sono state omogenee. A fronte della riduzione complessiva dei diplomi, l'indirizzo maggiormente richiesto, cioè quello amministrativo-commerciale, è rimasto praticamente invariato in termini assoluti, a conferma del fatto che le necessità delle imprese di disporre di persone in grado di gestire le attività amministrative e contabili e di seguire gli aspetti operativi della gestione commerciale e delle vendite sono sempre sostenute.

Dal punto di vista di chi cerca lavoro, anche in tempi difficili questo titolo di studio offre certamente maggiori sbocchi lavorativi, grazie anche al suo carattere "trasversale", essendo infatti richiesto in tutti i settori.

Resta stabile anche la domanda di diplomati a indirizzo turistico-alberghiero, mentre tra i principali diplomi "industriali" si rileva una diminuzione delle richieste di persone in possesso del diploma a indirizzo meccanico, a fronte di una rilevante crescita della domanda di diplomi a indirizzo elettrotecnico e elettronico.

Si evidenzia poi come in passato un rilevante fabbisogno di diplomi "generici" (che raggiunge nel 2011 quasi il 40% del totale dei diplomi), cioè per i quali non è stato indicato uno specifico indirizzo di studio, che potrebbe indicare un'incertezza degli imprenditori circa la rispondenza dei contenuti formativi di ciascun indirizzo di studi rispetto alle proprie necessità o, comunque, la necessità di "riadattare" tali contenuti rispetto alle specifiche esigenze legate alla professione da svolgere in azienda.

Tale richiesta di diplomi senza specificazione dell'indirizzo di studio tende inoltre a riflettere una domanda di persone in possesso di un buon livello di cultura generale, alle quali affidare mansioni di vendita o comunque di contatto con la clientela e/o il pubblico.

ASSUNZIONI PREVISTE DI PERSONALE DIPLOMATO PER INDIRIZZO, 2011

	Mantova		Lombardia	
	valore assoluto	%	valore assoluto	%
Amministrativo-commerciale	470	26,4	15.650	31,0
Meccanico	190	10,7	4.630	9,2
Elettrotecnico ed elettronico	140	7,9	2.030	4,0
Turistico-alberghiero	110	6,2	1.690	3,4
Generale (licei)	40	2,2	1.260	2,5
Socio-sanitario	40	2,2	1.330	2,6
Informatico	40	2,2	1.570	3,1
Chimico	40	2,2	680	1,3
Altri indirizzi	30	1,7	3.030	6,0
Indirizzo non specificato	680	38,2	18.550	36,8
Totale	1.780	100,0	50.420	100,0

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 prevalenza, sia a Mantova che in Lombardia, per le professioni impiegate, commerciali e dei servizi. Tuttavia, a Mantova si nota che quasi un terzo dei diplomati richiesti saranno chiamati a svolgere professioni operaie, con una quota nettamente superiore alla media regionale. Si può quindi immaginare che queste figure dovranno possedere un buon livello di competenze tecniche.

ASSUNZIONI PREVISTE DI PERSONALE DIPLOMATO PER GRANDE GRUPPO PROFESSIONALE

	Media 2006-2008	2009	2010	2011
Mantova				
Dirigenti, specialisti e tecnici	32,2	33,3	22,1	26,2
Impiegati e professioni dei servizi	37,5	46,8	47,6	38,8
Operai (specializzati e non)	27,7	16,3	25,0	31,0
Professioni non qualificate	2,6	3,6	5,3	4,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
Lombardia				
Dirigenti, specialisti e tecnici	34,8	28,6	34,6	31,3
Impiegati e professioni dei servizi	43,9	50,0	46,3	46,1
Operai (specializzati e non)	18,3	18,7	14,6	18,5
Professioni non qualificate	3,0	2,7	4,5	4,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

3.4 LE ASSUNZIONI DI PERSONALE CON LA QUALIFICA PROFESSIONALE

La qualifica professionale è il livello di istruzione più basso tra quelli post-obbligo, che come si è visto in precedenza nel 2011 ha evidenziato una crescita delle previsioni di assunzione largamente superiore alla media, che recupera la precedente perdita subita nel 2010.

L'aumento della quota di assunzioni previste di personale con la qualifica professionale ha però coinciso con una riduzione della quota dei diplomati.

Tra gli indirizzi di qualifica professionale, prevalgono nettamente nel 2011 l'indirizzo meccanico, con poco meno di 200 richieste, e quello socio-sanitario, con circa 180 richieste. Questi due indirizzi concentrano circa la metà di tutte le richieste di personale in possesso di una qualifica professionale. Segue poi, in ordine di importanza, l'indirizzo di cosmetica e estetica, connesso a professioni quali i parrucchieri.

ASSUNZIONI DI PERSONALE CON QUALIFICA PROFESSIONALE PER INDIRIZZO, 2011

	Mantova	Lombardia
Indirizzo meccanico	190	3.400
Indirizzo socio-sanitario	180	2.690
Indirizzo cosmetica e estetica	110	800
Indirizzo termoidraulico e edile	60	920
Indirizzo turistico-alberghiero	60	1.170
Indirizzo amministrativo-commerciale	30	1.480
Indirizzo tessile, abbigliamento e moda	40	250
Altri indirizzi	60	1.640
Indirizzo non specificato	20	1.140
Totale	750	13.490

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

A questo proposito, anche per la qualifica professionale è chiaro il legame con i gruppi professionali, da cui emerge una prevalenza delle professioni impiegatizie e dei servizi e dei profili operai. Risulta infine non molto elevata, e inferiore al 10% del totale nel 2011, la quota delle professioni non qualificate.

ASSUNZIONI DI PERSONALE QUALIFICATO PER GRUPPO PROFESSIONALE

	Media 2006-2008	2009	2010	2011
Mantova				
Dirigenti, specialisti e tecnici	2,0	0,3	0,5	0,9
Impiegati e professioni dei servizi	48,5	55,0	66,2	48,8
Operai (specializzati e non)	38,0	33,9	29,1	41,8
Professioni non qualificate	11,5	10,7	4,3	8,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
Lombardia				
Dirigenti, specialisti e tecnici	2,5	3,0	2,0	3,6
Impiegati e professioni dei servizi	50,0	59,7	58,9	48,0
Operai (specializzati e non)	38,5	26,4	27,1	40,6
Professioni non qualificate	9,0	10,8	12,1	7,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

4. LA FORMAZIONE SVOLTA DALLE IMPRESE

SINTESI DEL CAPITOLO

- Gli ultimi anni fanno registrare una crescita della quota di imprese che svolge attività di formazione continua per i propri dipendenti: nel 2010 essa è stata pari al 39% delle imprese
- Risulta in crescita anche il numero dei dipendenti che hanno partecipato ad attività formative: 31% nel 2010.
- Le imprese dei servizi sono più propense a fare formazione rispetto a quelle dell'industria.
- La propensione all'innovazione va di pari passo con la propensione a formare i propri dipendenti.
- Aumenta anche nel 2010 la disponibilità delle imprese mantovane a ospitare giovani tirocinanti; in aumento anche il numero di tirocinanti, a differenza di quanto avviene in Lombardia e nelle province limitrofe.

In questi anni di grande crisi, la sezione dell'indagine Excelsior dedicata alla formazione continua ha rilevato, in provincia di Mantova come in Lombardia e in Italia, una significativa crescita della quota di imprese che hanno svolto attività di formazione continua a favore dei propri dipendenti. Il numero di dipendenti coinvolti in questi corsi è cresciuto di qualche punto percentuale anche nel 2010⁷.

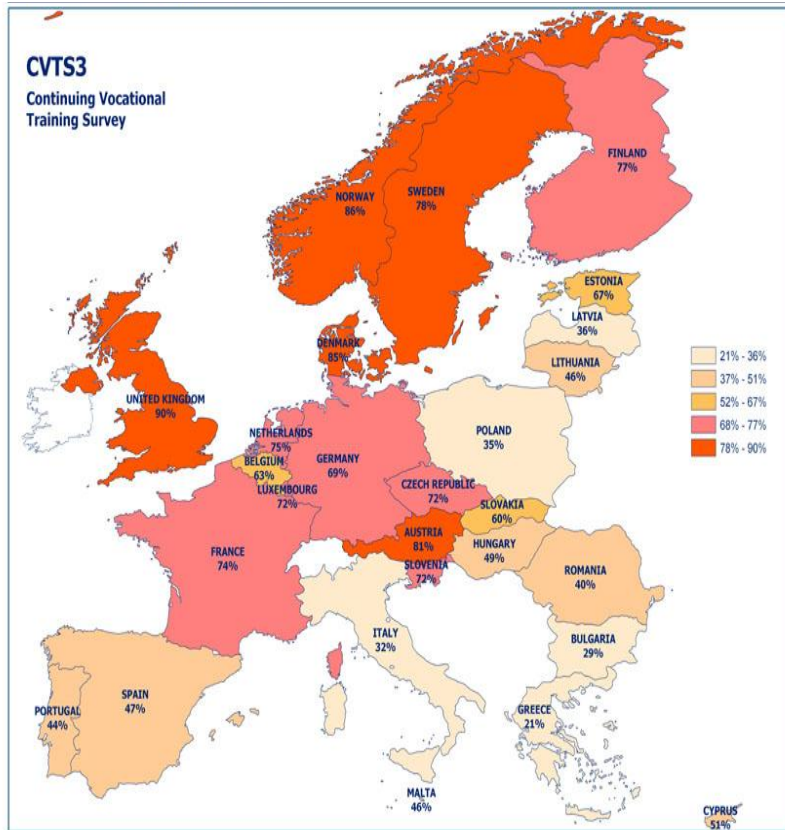
E' possibile che, all'attenuarsi dell'attività produttiva, le imprese abbiano cercato di utilizzare il tempo lavorativo disponibile del personale per attività formative. Da un lato, si tratta di un investimento, in buona parte finanziato dai Fondi Interprofessionali, che potrebbe avere contribuito a rendere 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. La formazione potrebbe avere però interessato soprattutto quei dipendenti in via di estromissione dall'azienda, anche nell'ottica della riqualificazione professionale.

Questa rapida crescita delle attività di formazione continua nelle aziende potrebbe avere portato a ridurre il divario che si registrava qualche anno fa rispetto al resto dell'Unione Europea. Nel 2005, la media europea delle imprese che avevano offerto formazione ai propri dipendenti era pari al 60%, mentre in Italia si attestava al 32%. Tuttavia, con riferimento ai dipendenti coinvolti in attività di formazione continua, il differenziale negativo era più contenuto, con una quota che in Italia arrivava al 29% dei dipendenti, contro una media UE del 33%⁸. Le cause della minore diffusione della formazione continua erano individuate in una minore dimensione media delle imprese italiane e in una bassa intensità di innovazione tecnologica.

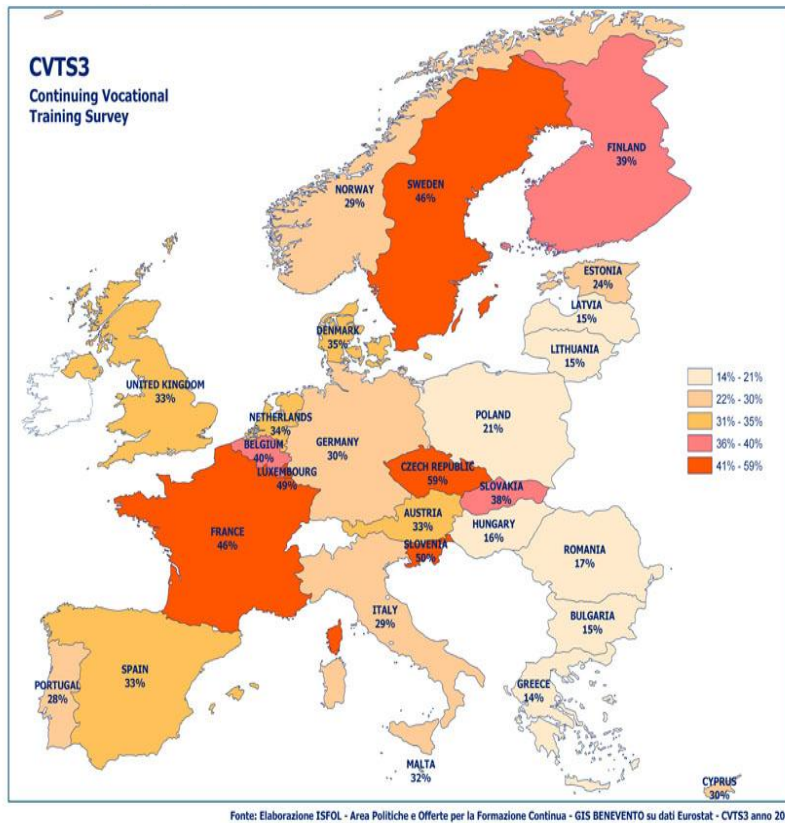
⁷ I dati relativi alla formazione effettuata dalle imprese fanno riferimento all'anno precedente l'indagine.

⁸ I dati riportati si riferiscono all'indagine europea denominata "CVTS3" (cioè la 3° edizione della Continuing Vocational Training Survey), relativa all'anno 2005, che intende fornire un quadro complessivo sulle attività di formazione del personale delle imprese dell'industria e dei servizi con almeno 10 addetti. L'indagine raccoglie informazioni sulle attività di formazione iniziale e continua organizzate e finanziate dalle imprese. La rilevazione CVTS è svolta ogni cinque anni, mediante indagini campionarie sulle imprese industriali e dei servizi con almeno 10 addetti, sulla base di un Regolamento europeo. L'indagine CVTS3 per l'Italia è stata realizzata dall'Istat e dall'Isfol, con il coordinamento di Eurostat.

QUOTA % DI IMPRESE FORMATRICI NEI PAESI UE – 2005 (IMPRESE CON ALMENO 10 ADDETTI)



QUOTA % DI ADDETTI FORMATI NEI PAESI UE – 2005 (IMPRESE CON ALMENO 10 ADDETTI)



La formazione continua rappresenta un investimento in capitale umano, 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 di lasciare l'impresa, portando con sé il bagaglio di competenze acquisite.

Sarebbe però importante capire anche "su cosa" si fa formazione continua, chi decide all'interno dell'azienda come strutturare gli interventi formativi e la sua reale efficacia ex-post. Su questi aspetti, sono ancora molto limitati gli apporti conoscitivi dell'indagine Excelsior.

Sono poi abbastanza numerose le aziende che si mostrano disponibili a ospitare allievi in stage o in tirocinio, cioè persone che nella maggior parte dei casi non vengono successivamente inserite nell'organico aziendale.

C'è inoltre l'esigenza di formare il personale in entrata, adeguandone le competenze possedute per un efficace inserimento in azienda.

In sintesi, le attività di formazione svolte dalle aziende si riferiscono:

- alla formazione continua promossa dall'impresa per l'aggiornamento e la qualificazione dei propri dipendenti;
- ai tirocini formativi e di orientamento;
- alla formazione a favore dei nuovi assunti.

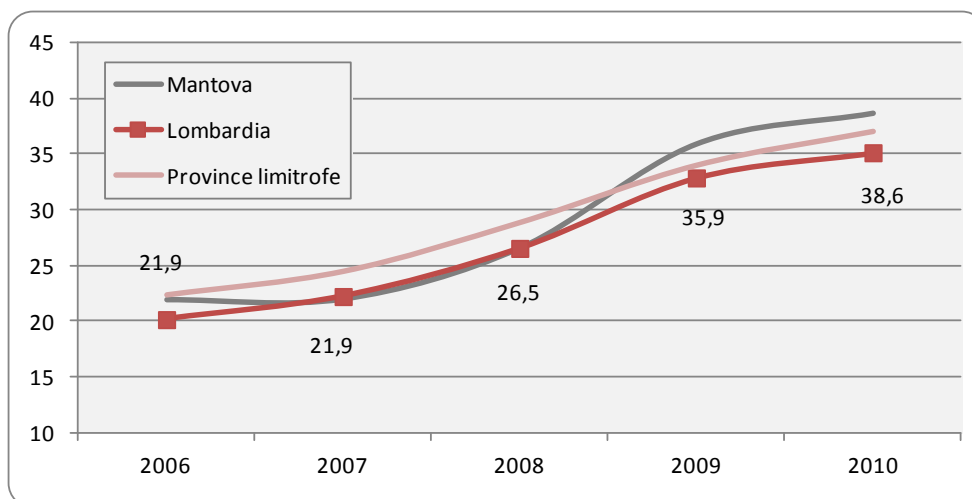
4.1 LA FORMAZIONE CONTINUA

Solitamente, la formazione continua ha l'obiettivo di aggiornare i dipendenti sull'evoluzione di tecniche e strumenti già in uso, oppure è 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, svolti 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.

LE IMPRESE FORMATRICI

Nel corso del 2010 quasi il 39% delle imprese mantovane ha effettuato attività di formazione per i propri dipendenti, con un incremento rispetto al 2009 di circa 3 punti percentuali, raggiungendo un livello superiore di circa 4 punti alla media lombarda e di due punti alla media delle province limitrofe. La forte crescita avvenuta a livello nazionale cui si è accennato all'inizio del capitolo si è quindi riproposta in tutte le aree considerate.

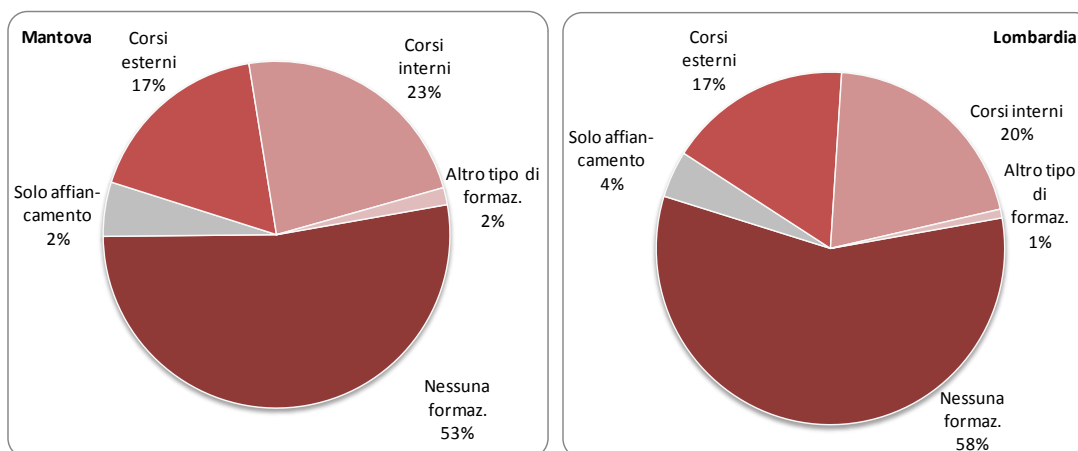
IMPRESE CHE SVOLGONO FORMAZIONE CONTINUA (QUOTA % SUL TOTALE DELLE IMPRESE CON DIPENDENTI)



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

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.

LE MODALITÀ DI FORMAZIONE CONTINUA ATTIVATE NEL 2010



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

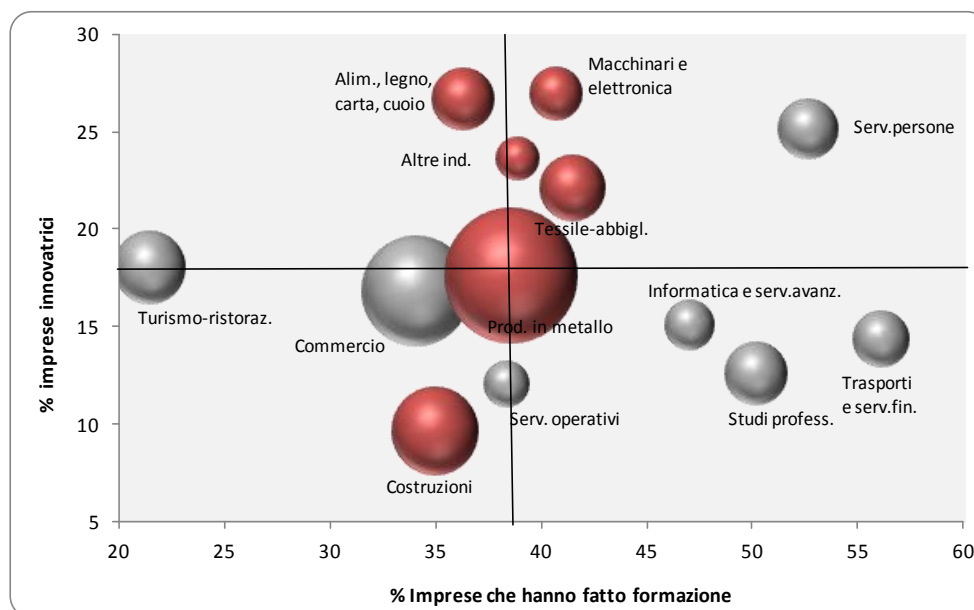
Un altro aspetto interessante è rappresentato dalla relazione tra imprese innovatrici e imprese formatrici, che consente di raggruppare i settori in tre categorie. La prima categoria (quadrante in alto a destra del grafico sottostante) comprende i settori che più fanno innovazione e formazione, fra cui figurano diverse attività industriali (ma spicca l'industria meccanica ed elettronica) e i servizi alle persone (in cui rientra la sanità privata).

Nella seconda categoria rientrano i settori più "tradizionali", ossia poco innovativi e che non hanno particolari necessità di formare i propri dipendenti: il turismo-ristorazione, il commercio, i servizi operativi alle imprese e le costruzioni.

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.

La terza categoria concentra invece i comparti dei servizi che, pur poco innovativi, sono molto propensi a svolgere attività formative: informatica, studi professionali, trasporti e servizi finanziari.

IMPRESSE CHE HANNO SVOLTO FORMAZIONE CONTINUA E IMPRESSE CHE HANNO REALIZZATO INNOVAZIONI NEL 2010, PER SETTORE – MANTOVA (QUOTA % SULLE IMPRESSE TOTALI)



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

La graduatoria settoriale per quota di imprese formatrici vede al primo posto il composito settore formato dai trasporti e dai servizi finanziari, per la quota molto elevata espressa da questo secondo comparto, assai diverso dai trasporti sia dal punto di vista della struttura professionale, sia per il livello di istruzione delle assunzioni previste.

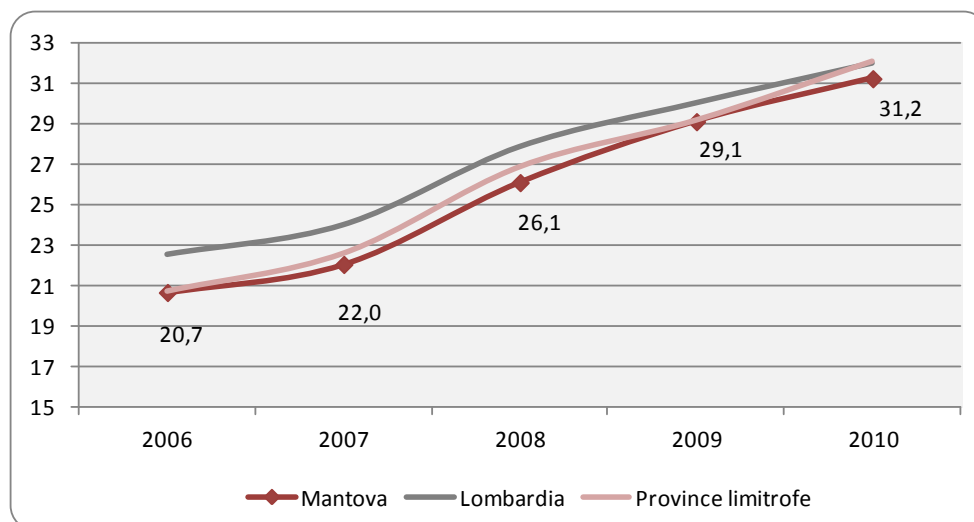
Come negli anni scorsi, il tessile-abbigliamento si mantiene sopra la media, segnalando perciò la necessità di un costante aggiornamento dei dipendenti sull'evoluzione delle tecniche produttive.

I LAVORATORI CHE PARTECIPANO AI CORSI DI FORMAZIONE

Come in passato, anche il tasso di partecipazione dei dipendenti alle iniziative di formazione si conferma sostanzialmente correlato alla dimensione aziendale, presentando un andamento crescente al crescere della stessa: esso passa infatti da valori nell'ordine del 26-27% nelle imprese con meno di 50 dipendenti al 35% in quelle più grandi.

Nel complesso, in provincia di Mantova la quota di dipendenti formati arriva al 31% nel 2010, valore superiore di 2 punti rispetto all'anno precedente e molto vicino a quello delle province limitrofe e alla media lombarda (32% in entrambi i casi).

QUOTA % DIPENDENTI CHE HANNO PARTECIPATO A CORSI DI FORMAZIONE



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

4.2 I TIROCINI E GLI STAGE

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. Il tirocinio o stage è un'esperienza formativa di tempo limitato, che non costituisce rapporto di lavoro, finalizzata alla creazione di momenti di alternanza scuola-lavoro.

Il Sistema Informativo Excelsior rappresenta 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.

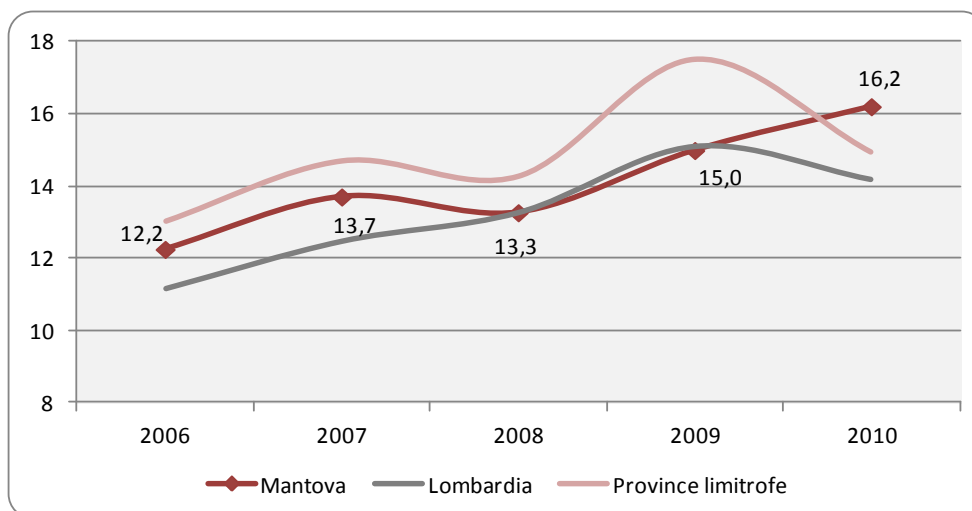
Nel corso del 2010, i tirocini e gli stage attivati dalle imprese con dipendenti sono stati, in provincia di Mantova, oltre 2.600, con un significativo incremento rispetto agli anni precedenti (nel 2009 erano circa 2.200 e nel 2006 erano meno di 1.600). Ciò può essere letto come un segno di un interesse 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 nell'ultimo biennio 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 biennio testimonia invece una certa lungimiranza da parte dei responsabili d'azienda.

E' ancora più rilevante osservare che a questo incremento di tirocini corrisponde a Mantova una crescita della quota di imprese che li hanno attivati, che si è portata al 16% del totale, mentre la media delle province limitrofe e soprattutto la media lombarda si riducono rispetto al valore del 2009. Il dato mantovano risulta ora superiore di circa due punti rispetto ad essi.

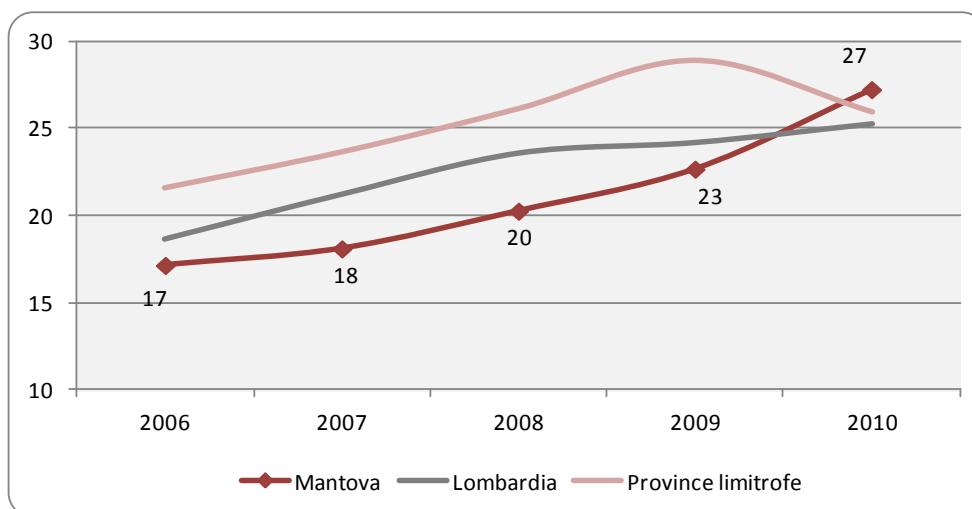
L'aumento del numero di tirocini attivati ha determinato un aumento del numero di tirocinanti ogni 1.000 dipendenti, indicatore che a Mantova ha superato nel 2010 quelli relativi agli altri ambiti.

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



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

NUMERO DI TIROCINANTI OGNI 1.000 DIPENDENTI



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

4.3 LA FORMAZIONE DEI NUOVI ASSUNTI

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 a un gap tra ciò che vorrebbero gli imprenditori e l'offerta scolastico-formativa.

Nel 2011 le imprese mantovane dichiarano che per il 75% delle persone da assumere occorrerà attuare un'ulteriore formazione, attraverso affiancamento a lavoratori già operanti in azienda, attività corsuali (interne o esterne all'azienda) o con altre modalità⁹.

Le aziende segnalano, 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.

Focalizzando l'attenzione esclusivamente sulla formazione da svolgersi con specifici corsi interni o esterni (escludendo cioè l'affiancamento e le altre modalità di formazione), emerge che la quota di neoassunti che parteciperanno a corsi di formazione prima di entrare a pieno titolo nell'attività produttiva è pari, in provincia di Mantova, al 36%, valore discretamente elevato ma inferiore alla media regionale e alla media delle province limitrofe (entrambe al 39%).

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, l'informatica e i servizi avanzati e gli studi professionali.

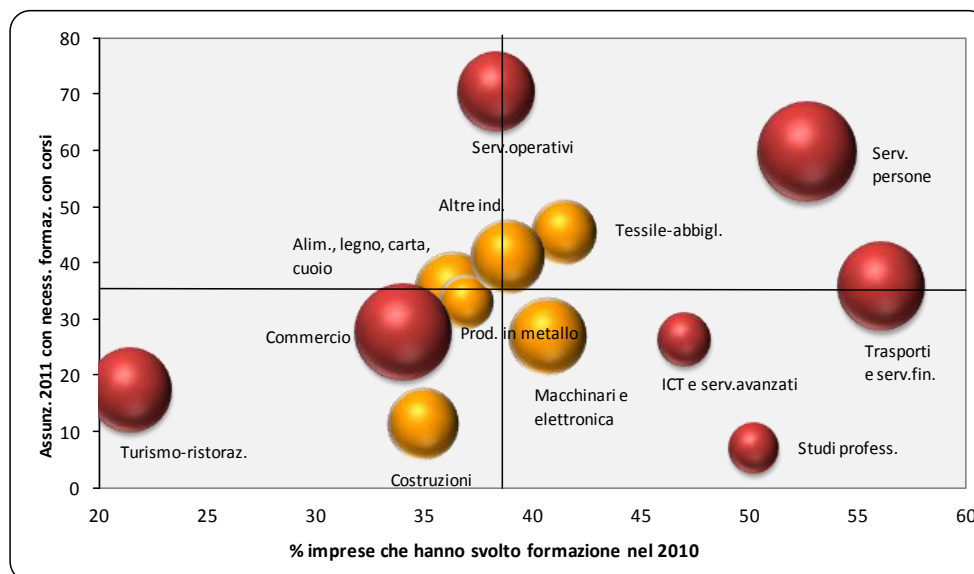
Il grafico successivo indaga la relazione tra la quota di imprese che hanno fatto formazione ai propri dipendenti nel 2010 e la quota di dipendenti in entrata nel 2011 per i quali siano state indicate necessità di formazione con corsi specifici. Si tratta quindi di due variabili di natura diversa, ma entrambe riferite all'aspetto della formazione svolta dalle imprese.

Anche questo schema esplicita una correlazione positiva tra le variabili considerate pur con qualche eccezione, come gli studi professionali (molta formazione continua, pochissima formazione strutturata in entrata) e i servizi operativi, che si trovano invece nella situazione opposta. Negli studi professionali, infatti, la via quasi sempre seguita per formare i nuovi assunti è il loro affiancamento a persone esperte, il più delle volte i titolari dello studio. Nei servizi operativi, invece, i corsi sono in genere di brevissima durata e riguardano aspetti e attività eminentemente "manuali".

Oltre ai servizi operativi, il grafico fa emergere i servizi alle persone, come quelli maggiormente interessati a una ulteriore formazione del personale in entrata.

⁹ In quest'ultima indagine la domanda del questionario Excelsior sulla formazione dei neoassunti è cambiata rispetto agli anni precedenti: l'affiancamento a lavoratori esperti è stato incluso tra le possibili modalità di formazione dei nuovi assunti, che possono essere quindi formati appunto con affiancamento 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 scorsi.

IMPRESE CHE HANNO SVOLTO FORMAZIONE CONTINUA NEL 2010 E NEOASSUNTI 2011 CHE PARTECIPERANNO A CORSI DI FORMAZIONE, MANTOVA (% SUL TOTALE)



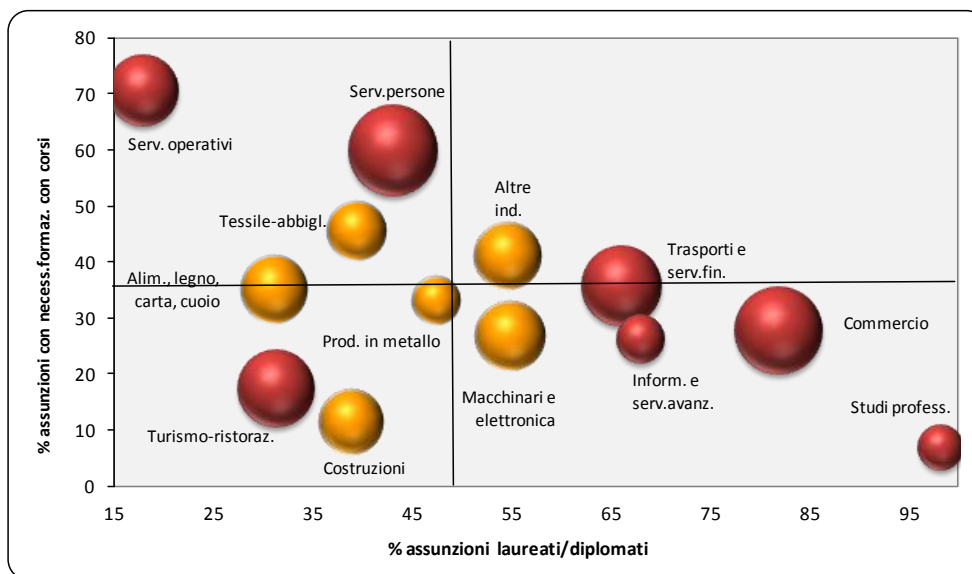
Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Inoltre, la formazione in entrata è spesso collegata al tipo di profilo e al livello di istruzione conseguito; in generale, ci si aspetterebbe che più alto è il livello di istruzione, più diffuse dovrebbero essere le necessità di ulteriore formazione.

Invece, abbastanza sorprendentemente (anche perché si differenzia da quanto emergeva in passato) per la provincia di Mantova, le esigenze di formazione post-entry risultano *inversamente* correlate con la quota dei laureati e dei diplomati sul totale delle assunzioni.

Certamente, ci sono motivazioni valide che spiegano il posizionamento dei diversi settori, ad esempio il già visto caso dei servizi operativi, nei quali i corsi post-entry sono orientati all'insegnamento di mansioni manuali, oppure, all'opposto, gli studi professionali, dove la formazione ai neoassunti è già assicurata dal praticantato. Tuttavia, dal grafico sembrerebbe emergere abbastanza chiaramente, sia pure in termini generali, un sostanziale "gradimento" da parte delle imprese locali per il livello di competenze acquisite dai laureati e dai diplomati al momento dell'assunzione.

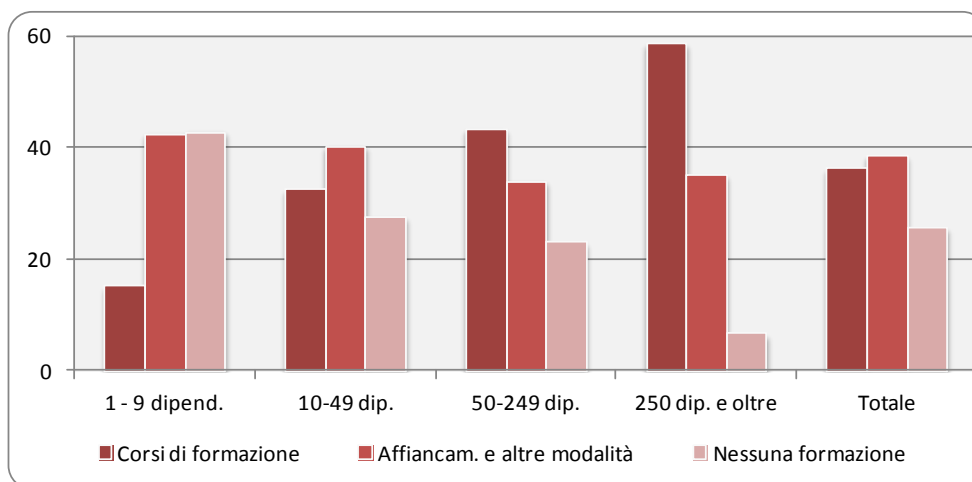
NEOASSUNTI CHE PARTECIPERANNO A CORSI DI FORMAZIONE E ASSUNZIONI DI LAUREATI E DIPLOMATI, MANTOVA, 2011 (% SULLE ASSUNZIONI TOTALI)



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Infine, sotto l'aspetto dimensionale, si può osservare la netta prevalenza dell'affiancamento – essendo del tutto marginali le “altre” modalità – tra le tipologie di formazione dei neoassunti nelle piccole imprese. Via via che si sale nella scala dimensionale, cresce però l'importanza della formazione con corsi, che diventa prevalente dai 50 dipendenti in su, 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 limitrofe.

MODALITÀ DI FORMAZIONE DEI NEOASSUNTI PER CLASSE DIMENSIONALE, MANTOVA, 2011 (QUOTA % SULLE ASSUNZIONI TOTALI)



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

5. LE PROFESSIONI PIÙ RICHIESTE

SINTESI DEL CAPITOLO

- Nel 2011 aumentano le quote delle professioni *high skill* (dirigenti, specialisti e tecnici) e di quelle operaie; diminuisce invece la quota dei profili intermedi;
- Circa due terzi dei profili *high skill* entrano in azienda come dipendenti e un terzo con un contratto di collaborazione;
- In questo gruppo di professioni, le figure più richieste sono quelle collegate alla contabilità; le richieste provengono da imprese di tutti i settori;
- Nel gruppo delle professioni intermedie prevalgono i commessi di negozio; fra gli operai sono molte le assunzioni di conduttori di mezzi pesanti.

5.1 I GRANDI GRUPPI PROFESSIONALI

Quali sono le principali professioni di cui le imprese hanno necessità? Si tratta con maggior frequenza 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?

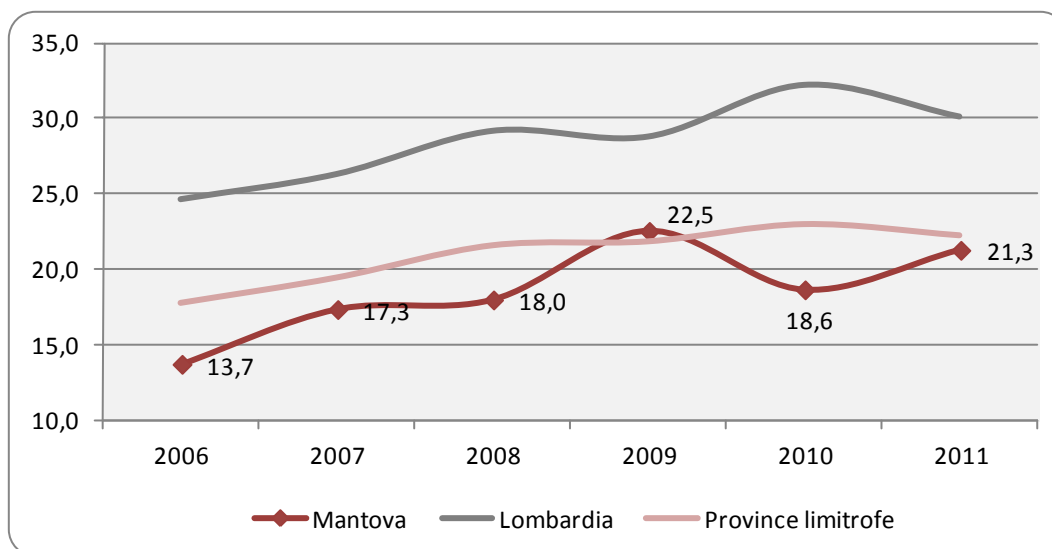
E come cambiano le esigenze delle imprese nel tempo?

In primo luogo, può cambiare il “tipo” di professione richiesto dalle imprese: per esempio, possono diminuire le assunzioni di profili di livello medio o basso (per esempio, operai o commessi) a fronte di un aumento di quelle rivolte ai profili più alti (per esempio, tecnici del controllo della produzione o responsabili vendite).

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 possedere maggiori conoscenze.

Il grafico sottostante evidenzia, nel 2011, un recupero delle assunzioni destinate a profili *high-skill*, ossia dirigenti, specialisti e tecnici, che dopo la caduta del 2010 ritornano sui livelli del 2009. Questo recupero deriva sia da un ulteriore incremento delle assunzioni di profili ad alta specializzazione, sia da una crescita delle assunzioni di tecnici, che nel 2010 avevano subito una flessione.

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



*Dirigenti, professioni specialistiche e tecnici

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Nel 2011 recuperano anche le professioni operaie, la cui quota sulle assunzioni totali è passata dal 25% del 2009 al 30% del 2010, arrivando nel 2011 a sfiorare il 37%. Ancora una volta l'incremento dei profili operai riguarda soprattutto quelli non specializzati, quali i conduttori di macchinari e impianti, passati dal 14% del 2010 al 20% del 2011, ossia circa 6 punti percentuali in più (e da 520 a 910 unità, in termini assoluti). Per gli operai specializzati l'aumento è pari a poco meno di un punto percentuale (dal 15,6% al 16,7%), e da 440 a 560 unità in termini assoluti.

La quota degli impiegati invece scende, fra il 2010 e il 2011, dal 14,2% al 6,6% (in termini assoluti le assunzioni previste passano da 530 nel 2010 a 300 nel 2011).

Questi cambiamenti della struttura professionale delle assunzioni previste sembrerebbero segnalare – di concerto con la tendenziale 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 ancora possibile attribuire un carattere di continuità. Inoltre, il progressivo appiattimento dell'attività produttiva nel corso del 2011 potrebbe però avere successivamente frenato le imprese al momento di procedere a effettuare le assunzioni previste nei primi mesi dell'anno.

Tornando ai fabbisogni di personale *high skill*, dal confronto con gli altri ambiti territoriali emerge come la quota di questi profili sulle assunzioni totali programmate nell'area mantovana nel 2011 si porti su un livello simile a quello delle province limitrofe, situazione che, negli anni precedenti, si era registrata soltanto nel 2009. Inoltre, si riduce il divario di Mantova rispetto alla media della Lombardia, dove nell'ultimo anno la quota di assunzioni di profili *high skill* è scesa al 30% (nel 2010 era pari al 32%).

La dinamica positiva che si osserva fra il 2010 e il 2011 (dopo la flessione dell'anno precedente), con riferimento alle quote di personale *high skill* in provincia di Mantova, non riguarda però soltanto i lavoratori dipendenti, ma anche i **collaboratori a progetto**.

Tra questi ultimi, il peso relativo delle figure *high skill* passa dal 66% circa nel 2010 a quasi il 74% nel 2011, superando il livello del 2009 (attorno al 70%). Così come per le assunzioni di dipendenti,

anche per i collaboratori l'incremento ha interessato sia le figure direttive e specialistiche (+3,4 punti percentuali), sia quelle tecniche (+4,5 punti).

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

	Valori %			
	2008	2009	2010	2011
Dirigenti e specialisti	2,4	2,6	4,1	5,1
Professioni tecniche	15,4	19,9	14,6	16,2
Impiegati	9,9	11,9	14,2	6,6
Professioni commerciali e dei servizi	18,6	28,3	22,4	23,5
Operai specializzati	22,3	14,8	15,6	16,7
Conduttori di impianti e macchinari	18,9	10,4	14,1	20,1
Professioni non qualificate	12,5	12,1	15,1	11,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Assunzioni previste (valore assoluto)</i>	<i>6.460</i>	<i>3.600</i>	<i>3.720</i>	<i>4.530</i>

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

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

	Valori %			
	2008	2009	2010	2011
Dirigenti e specialisti	18,3	13,8	16,5	19,9
Professioni tecniche	35,1	56,5	49,2	53,7
Impiegati	8,3	4,1	4,2	8,8
Professioni commerciali e dei servizi	18,0	3,7	6,5	2,2
Operai specializzati	9,9	18,0	16,0	3,2
Conduttori di impianti e macchinari	6,5	2,9	2,9	6,4
Professioni non qualificate	4,0	1,0	4,8	5,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Entrate di collaboratori previste (v.a.)</i>	<i>1.080</i>	<i>920</i>	<i>650</i>	<i>730</i>

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

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

	Valori %			
	2008	2009	2010	2011
Dirigenti e specialisti	4,7	4,9	5,9	7,1
Professioni tecniche	18,2	27,4	19,7	21,4
Impiegati	9,7	10,3	12,7	6,9
Professioni commerciali e dei servizi	18,5	23,3	20,1	20,5
Operai specializzati	20,5	15,5	15,7	14,9
Conduttori di impianti e macchinari	17,1	8,8	12,4	18,2
Professioni non qualificate	11,3	9,8	13,5	11,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Assunzioni di dipendenti ed entrate di collaboratori previste (v.a.)</i>	<i>7.540</i>	<i>4.530</i>	<i>4.370</i>	<i>5.260</i>

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

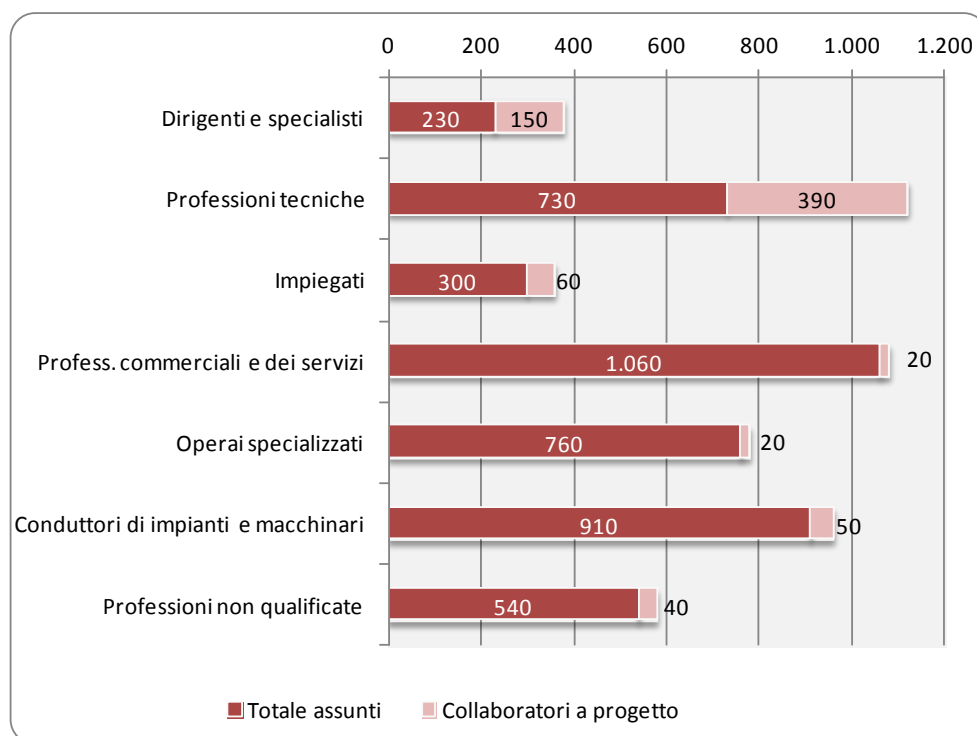
Come già visto con riferimento ai fabbisogni formativi (Cap. 3), nel 2011 le assunzioni previste di lavoratori dipendenti e le entrate di collaboratori nel loro insieme sono pari a 5.260 unità, di cui l'86% dipendenti (4.530 unità) e il 14% collaboratori (730).

Questa ripartizione fra dipendenti e collaboratori è ovviamente un dato medio riferito al totale delle entrate; all'interno di ogni gruppo professionale le quote di dipendenti e collaboratori possono essere diverse. Per i gruppi *high skill* (dirigenti, specialisti e tecnici), circa due terzi dei lavoratori che entreranno in azienda saranno dipendenti (talvolta anche a tempo determinato) e un terzo sarà personale con un contratto di collaborazione.

La quota dei collaboratori è invece decisamente più bassa per gli impiegati (il 17%, a fronte dell'83% di dipendenti), mentre per gli altri gruppi professionali – professioni intermedie dei servizi, operai e personale generico – i collaboratori sono molto pochi.

L'utilizzo di un contratto di collaborazione per l'inserimento di figure di livello medio-alto ha probabilmente una doppia valenza. In alcuni casi questo sottende un vero rapporto di consulenza, senza alcun vincolo di subordinazione, quando l'impresa necessita di competenze elevate ma finalizzate alla soluzione di un problema specifico. In altri casi, le imprese possono utilizzare il contratto di collaborazione per "testare" figure che potrebbero essere successivamente inserite in azienda in modo stabile, esattamente come avviene per i profili di livello intermedio (tipicamente gli impiegati) assunti con contratto a tempo determinato per un periodo di prova.

ASSUNZIONI DI DIPENDENTI E ENTRATE DI COLLABORATORI A PROGETTO PREVISTE PER GRANDE GRUPPO PROFESSIONALE, MANTOVA, 2011



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

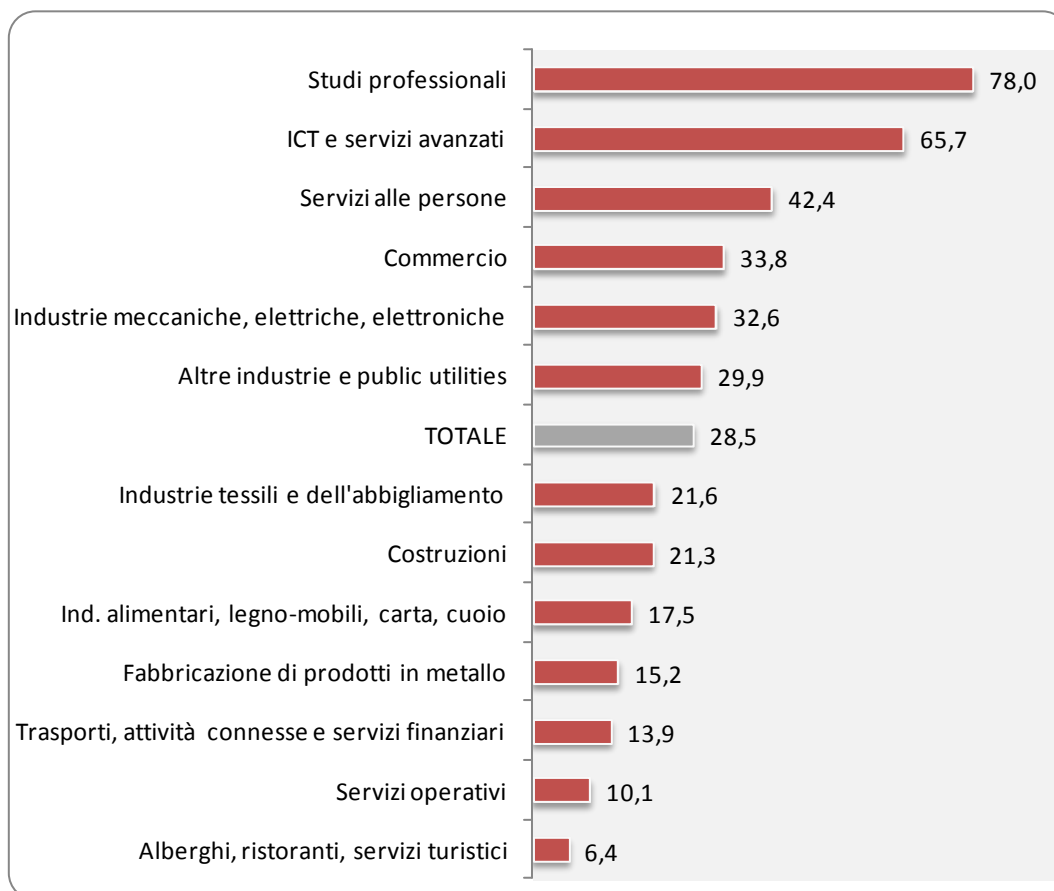
Quali sono i settori che segnalano il maggiore fabbisogno di professioni *high skill*?

Considerando sempre nel loro insieme sia le assunzioni di dipendenti sia le entrate di collaboratori, fra i settori che fanno registrare la quota più alta di professioni *high-skill* figurano alcuni comparti dei servizi, in particolare gli studi professionali (dove questi profili sono il 78% del totale), l'ICT e i servizi avanzati alle imprese (66%), i servizi alle persone (42%) e il commercio (34%).

Quote al di sopra della media provinciale si registrano anche per due comparti dell'industria, vale a dire le industrie meccaniche, elettriche ed elettroniche (33%) e le "altre industrie" e public utilities, attività che comprendono la produzione e distribuzione di energia, gas, acqua, nonché la raccolta, il trattamento e lo smaltimento dei rifiuti (30%).

All'estremo opposto della graduatoria, con quote molto più basse della media troviamo invece le attività del turismo e della ristorazione (6%), i servizi operativi (10%) e i trasporti e attività connesse (14%), attività quindi che esprimono un netto orientamento verso l'assunzione di figure "operative".

**ASSUNZIONI DI DIPENDENTI E ENTRATE DI COLLABORATORI: QUOTA (%) DI PERSONALE HIGH SKILL
SUL TOTALE PER SETTORE, MANTOVA, 2011**



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

5.2 LE FIGURE PROFESSIONALI PIÙ RICHIESTE¹⁰

Tra le professioni *high skill*, le assunzioni più numerose riguardano tradizionalmente i tecnici della contabilità, con 150 assunzioni programmate nel 2011 (pari al 15% del totale degli *high-skill*). Le professioni collegate alla contabilità e all'amministrazione del resto sono richieste da imprese di tutti i settori e di tutte le dimensioni.

Pur collocandosi sempre in cima alla classifica delle professioni più richieste, il numero di assunzioni previste ogni anno di queste figure professionali è andato via via calando a partire dal 2008 (ultimo anno "pre-crisi"), passando da 380 unità a 230 nella media 2009-2010 e a sole 150 unità nel 2011. Questo costante calo non ha una spiegazione immediata, ma potrebbe riflettere il fatto che quest'anno le imprese hanno prestato maggiore attenzione alle figure più strettamente

¹⁰ Per "figure professionali" si intendono le categorie professionali, ossia i codici a 4 cifre della Classificazione delle professioni ISTAT-NUP 2006, utilizzata dall'indagine Excelsior. Nel presente capitolo, tuttavia, alcune categorie all'interno dello stesso gruppo sono state talvolta raggruppate in una singola "figura professionale", al fine di ottenere 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.

produttive, avendo minore esigenza di ricorrere a figure contabili e amministrative, per le quali hanno già coperto gran parte delle necessità negli ultimi anni.

Altre professioni high skill per cui le assunzioni programmate per il 2011 sono particolarmente numerose (attorno alle 100 unità per ognuna di esse) sono quelle degli insegnanti di sostegno e dei tecnici della vendita e della distribuzione, entrambe in crescita rispetto al biennio precedente.

LE PROFESSIONI HIGH SKILL PIÙ RICHIESTE IN PROVINCIA DI MANTOVA

	2008		Media 2009-2010		2011	
	Assunzioni (v.a.)	Distribuz. %	Assunzioni (v.a.)	Distribuz. %	Assunzioni (v.a.)	Distribuz. %
Totale professioni high-skill	1.150	100,0	750	100,0	960	100,0
<i>di cui:</i>						
Contabili ed assimilati	380	32,9	230	30,7	150	15,3
Insegnanti di sostegno e altri insegnanti scuole speciali	60	4,9	40	5,3	110	11,8
Tecnici della vendita e della distribuzione	100	8,3	60	8,2	100	10,6
Infermieri ed assimilati	20	1,7	30	3,3	40	4,6
Specialisti in contabilità e problemi finanziari	50	4,3	20	2,4	40	4,5
Specialisti della gestione e del controllo delle imprese	--	--	--	--	40	4,4
Disegnatori industriali ed assimilati	60	5,3	60	7,3	40	4,4
Tecnici addetti all'organizzazione e al controllo produzione	30	2,4	20	2,4	40	3,9
Altre professioni	450	40,2	290	40,4	400	40,7

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Nel gruppo degli impiegati e delle professioni intermedie commerciali e dei servizi, le figure più richieste sono i commessi di negozio, con 350 assunzioni previste nel 2011, pari al 26% del totale di questo gruppo. Così come si registra per molte altre figure, anche per i commessi le assunzioni programmate sono diminuite rispetto agli anni scorsi.

Al secondo posto troviamo i camerieri, con 190 assunzioni previste (quasi il 14% di questo gruppo) e in crescita rispetto alla media 2009-2010 (e, sia pure di poco, anche rispetto al 2008). Seguono poi le professioni qualificate nei servizi sanitari, con 130 assunzioni previste (il 10% circa) e quelle collegate all'estetica e alla cura della persona (110 assunzioni, l'8,2%).

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

	2008		Media 2009-2010		2011	
	Assunzioni (v.a.)	Distribuz. %	Assunzioni (v.a.)	Distribuz. %	Assunzioni (v.a.)	Distribuz. %
Totale professioni intermedie	1.840	100	1.410	100,0	1.360	100,0
<i>di cui:</i>						
Commessi e assimilati	510	27,7	420	29,7	350	26,0
Camerieri ed assimilati	170	9,2	140	10,2	190	13,8
Professioni qualificate nei servizi sanitari	220	11,9	190	13,6	130	9,7
Parrucchieri, estetisti ed assimilati	90	5,0	30	2,1	110	8,2
Addetti alla gestione amministrativa degli stock	190	10,3	170	11,8	80	5,6
Baristi e assimilati	40	2,2	30	1,8	80	5,6
Cuochi in alberghi e ristoranti	70	3,9	50	3,3	70	5,0
Addetti allo sportello bancario	80	4,4	80	5,9	70	4,8
Addetti all'assistenza personale in istituzioni	30	1,4	30	1,8	60	4,2
Addetti all'accoglienza ed assimilati	20	0,8	--	--	30	2,3
Altre professioni	420	23,1	270	19,9	190	14,9

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

L'ultimo raggruppamento comprende le professioni operaie che, come visto in precedenza, nel 2011 fanno registrare un notevole aumento rispetto allo scorso biennio, però senza ancora tornare ai livelli del 2008.

Le professioni all'interno di questo gruppo sono abbastanza diversificate, e comprendono lavoratori specializzati in alcune produzioni industriali, operai non specializzati, nonché conduttori di mezzi di trasporto pesanti.

Questi ultimi fanno registrare un numero di assunzioni particolarmente elevato nel 2011, pari a circa 300 unità (quasi il 18% del totale delle professioni operaie). Molte di queste assunzioni sarà però a tempo determinato.

Assunzioni piuttosto numerose sono previste anche per gli addetti ai macchinari di confezionamento di prodotti industriali (110 unità, quasi il 7% del totale), e per gli elettricisti (90 unità, quasi il 6%).

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

	2008		Media 2009-2010		2011	
	Assunzioni (v.a.)	Distribuz. %	Assunzioni (v.a.)	Distribuz. %	Assunzioni (v.a.)	Distribuz. %
Totale professioni operaie	2.660	100	1.010	100,0	1.670	100,0
<i>di cui:</i>						
Conduttori di mezzi pesanti e camion	190	7,3	70	7,0	300	17,8
Addetti a macchine confezionatrici di prodotti industriali	70	2,7	80	8,2	110	6,8
Elettricisti nelle costruzioni civili ed assimilati	170	6,5	40	4,2	90	5,6
Meccanici e montatori di macchinari industriali ed assimilati	80	3,0	40	4,0	70	4,2
Idraulici e posatori di tubazioni idrauliche e di gas	60	2,1	80	8,1	70	4,0
Assemblatori in serie di parti di macchine	90	3,4	--	--	60	3,6
Conduttori di robot industriali ed assimilati	80	2,9	--	--	50	3,2
Addetti ai servizi di igiene e pulizia	20	0,6	--	--	50	2,9
Meccanici e montatori di apparec. termici e idraulici	20	0,6	--	--	40	2,6
Tessitori e maglieristi a mano e su telai manuali	250	9,2	--	--	40	2,6
Saldatori e tagliatori a fiamma	140	5,3	50	5,4	40	2,5
Montatori di carpenteria metallica	80	2,9	20	2,2	40	2,5
Altre professioni	1.410	53,5	630	60,9	710	41,6

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Fra le professioni più richieste a Mantova le dieci più "introvabili", ossia quelle per cui le imprese hanno indicato maggiori difficoltà nel trovare personale, riguardano tutte le categorie di profili: quattro sono professioni operaie, tre sono professioni intermedie dei servizi, e tre sono profili tecnici. E' interessante osservare che nessuna delle professioni di tipo amministrativo o commerciale figura fra quelle più difficili da trovare.

In cima alla classifica, con difficoltà di reperimento segnalate per oltre nove assunzioni su dieci figurano tre profili operai: i *meccanici e montatori di apparecchiature termiche e idrauliche*, i *conduttori di robot industriali* e le figure meno specializzate degli *addetti ai servizi di pulizia*. Nel caso dei *montatori di apparecchiature termiche e idrauliche*, il motivo principale dei problemi di reperimento è, secondo le segnalazioni delle imprese, la scarsa preparazione dei candidati; per gli altri due le difficoltà sono invece da attribuirsi soprattutto alla mancanza di persone interessate all'assunzione.

Anche per i *meccanici e montatori di macchinari industriali* il motivo più frequente della difficoltà di reperimento è una preparazione non adeguata alle necessità delle imprese, mentre in tutti gli altri casi – anche per i profili tecnici – i problemi sono determinati da una scarsa presenza di candidati.

Nella classifica degli “introvabili” figurano in posizione medio-alta due professioni tecniche: gli insegnanti di sostegno (4° posto) e i tecnici dell’organizzazione e del controllo della produzione (5° posto), per i quali le difficoltà di reclutamento si attestano, rispettivamente, sul 69% e 60%.

Per tutte le professioni intermedie (nonché per gli infermieri, che sono profili high-skill) i problemi di reclutamento sono meno frequenti: le assunzioni “difficili” non superano il 53% del totale.

**LE PROFESSIONI PER CUI LE IMPRESE HANNO PIÙ DIFFICOLTÀ A TROVARE CANDIDATI ADATTI ALLE PROPRIE ESIGENZE,
MANTOVA, 2011**

	Assunzioni (v.a.)	di cui difficili da trovare (%)
Meccanici e montatori di apparec. termici e idraulici	40	100,0
Addetti ai servizi di igiene e pulizia	50	93,9
Conducenti di robot industriali ed assimilati	50	92,6
Insegnanti di sostegno e altri insegnanti scuole speciali	110	69,0
Tecnici addetti all’organizzazione e al controllo della produzione	40	59,5
Professioni qualificate nei servizi sanitari	130	53,0
Infermieri ed assimilati	40	45,5
Cuochi in alberghi e ristoranti	70	44,1
Camerieri ed assimilati	190	41,5
Meccanici e montatori di macchinari industriali ed assimilati	70	40,0

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 per cui le imprese sono disposte ad assumere persone senza esperienza, troviamo alcuni profili che rientrano anche fra quelli più difficili da trovare: gli addetti ai servizi di pulizia, i cuochi, i camerieri e i tecnici dell’organizzazione e del controllo della produzione. A eccezione degli addetti ai servizi di pulizia, per cui non sono necessarie competenze tecniche specifiche, è presumibile che per queste professioni le imprese si orientino verso candidati senza esperienza perché sono consapevoli del fatto che se li cercassero con esperienza (come magari preferirebbero), avrebbero ancora più difficoltà a trovare candidati idonei.

Un’altra possibilità che le imprese hanno per “invogliare” le persone in cerca di lavoro a rendersi disponibili a svolgere professioni per cui c’è una forte carenza è l’offerta di un contratto a tempo indeterminato. Si è visto in precedenza (cap. 2) che, fra i diversi settori economici, la correlazione esistente tra assunzioni di difficile reperimento e assunzioni previste a tempo indeterminato è particolarmente elevata nel caso del settore dei servizi operativi, settore nel quale rientrano le imprese di pulizia e che cercano appunto addetti ai servizi di pulizia.

**LE PROFESSIONI PER CUI LE IMPRESE SONO PIÙ DISPOSTE AD ASSUMERE CHI NON HA ESPERIENZA,
MANTOVA, 2011**

	Assunzioni (v.a.)	di cui senza esperienza (%)
Addetti ai servizi di igiene e pulizia	50	100,0
Addetti allo sportello bancario	70	95,4
Cuochi in alberghi e ristoranti	70	89,7
Specialisti in contabilità e problemi finanziari	40	88,4
Assemblatori in serie di parti di macchine	60	80,0
Montatori di carpenteria metallica	40	73,8
Tessitori e maglieristi a mano e su telai manuali	40	69,8
Camerieri ed assimilati	190	69,1
Tecnici addetti all'organizzazione e al controllo della produzione	40	67,6
Personale add. alla gestione degli stock, dei magazzini ed assimilati	80	67,1

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Infine, quando assumono nuovi lavoratori, anche se questi possiedono la formazione e l'esperienza considerate necessarie per l'esercizio della professione, con una certa frequenza le imprese propongono loro di seguire corsi di formazione specifici, che possono svolgersi internamente o esternamente all'azienda.

In provincia di Mantova la partecipazione a corsi di formazione è prevista, in media, per il 36% dei nuovi assunti. Fra le professioni più richieste, soltanto per sette di esse si registra una quota simile o superiore alla media. Si tratta comunque di profili di tutti i tipi: high-skill, intermedi e operai.

**LE PROFESSIONI PER CUI SONO RITENUTI MAGGIORMENTE NECESSARI CORSI DI FORMAZIONE DOPO L'ASSUNZIONE,
MANTOVA, 2011**

	Assunzioni (v.a.)	di cui parteciperanno a corsi di formazione dopo l'assunzione
Addetti allo sportello bancario	70	66,2
Meccanici e montatori di macchinari industriali ed assimilati	70	64,3
Insegnanti di sostegno e altri insegnanti scuole speciali	110	60,2
Addetti all'assistenza personale in istituzioni	60	35,1
Tecnici della vendita e della distribuzione	100	33,3
Professioni qualificate nei servizi sanitari	130	33,3
Tessitori e maglieristi a mano e su telai manuali	40	32,6

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

ALLEGATI

ALLEGATO 1: GLI INDIRIZZI FORMATIVI PIÙ RICHIESTI A MANTOVA

Il presente allegato contiene dieci “schede”, ognuna delle quali fa riferimento a un indirizzo di studio e illustra le principali caratteristiche delle assunzioni programmate nella provincia di Mantova per il 2011.

All'interno di ogni livello di istruzione (laurea, diploma, qualifica professionale) gli indirizzi di studio presentati sono quelli più richiesti, ossia quelli per cui si registra il maggior numero di assunzioni previste.

Tutti i dati presentati nelle schede sono di fonte: Uniocamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior.

Le schede sono le seguenti:

1. Lauree a indirizzo economico-statistico
2. Lauree in ingegneria
3. Lauree a indirizzo sanitario e paramedico
4. Diplomi a indirizzo amministrativo e commerciale
5. Diplomi a indirizzo meccanico
6. Diplomi a indirizzo elettronico ed elettrotecnico
7. Diplomi a indirizzo turistico-alberghiero
8. Diplomi generici
9. Qualifiche professionali a indirizzo meccanico
10. Qualifiche professionali a indirizzo socio-sanitario

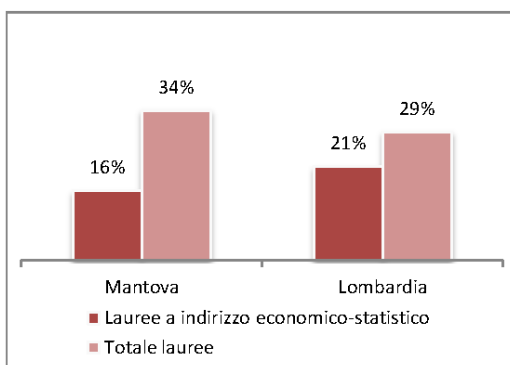
LAUREE A INDIRIZZO ECONOMICO-STATISTICO

Le assunzioni previste dalle imprese

	Mantova	Lombardia
Valore assoluto		
Media 2009-2010	140	5.290
2011	130	6.980
Incidenza sul totale lauree (%)		
Media 2009-2010	41,8	31,8
2011	26,0	34,5

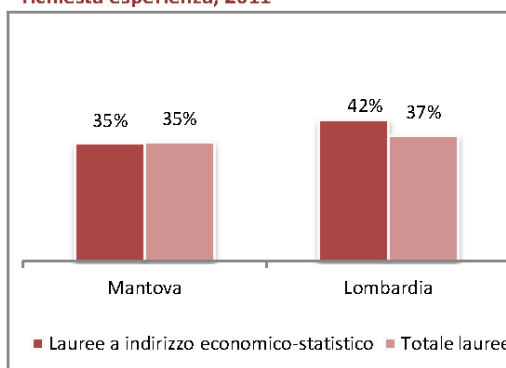
Le lauree a indirizzo economico-statistico sono tradizionalmente richieste con molta frequenza, sia a Mantova che, più in generale, su tutto il territorio nazionale. Chi possiede questo titolo di studio ha il vantaggio di poter trovare lavoro in tutti i settori produttivi, anche se buona parte delle richieste proviene dal settore bancario. Tuttavia, in due terzi dei casi è richiesto il possesso di un'esperienza lavorativa, per cui i neolaureati freschi di studi e senza esperienza potrebbero avere maggiori difficoltà a trovare un lavoro coerente con gli studi svolti.

Difficoltà delle imprese a trovare personale...



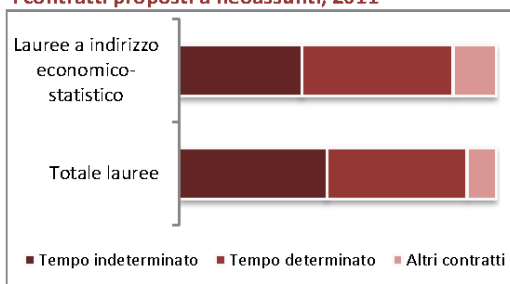
(% sulle assunzioni totali, anno 2011)

... e assunzioni per cui non è richiesta esperienza, 2011



(% sulle assunzioni totali, anno 2011)

I contratti proposti a neoassunti, 2011

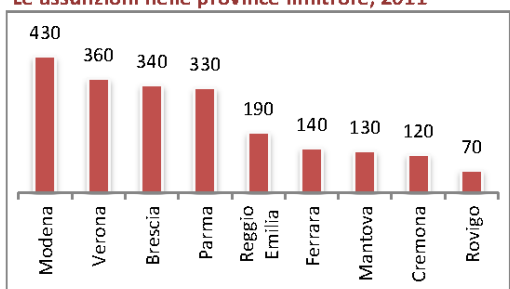


Tendenza a Mantova negli ultimi anni

Difficoltà delle imprese a trovare personale	=
Propensione ad assumere personale senza esperienza	↓

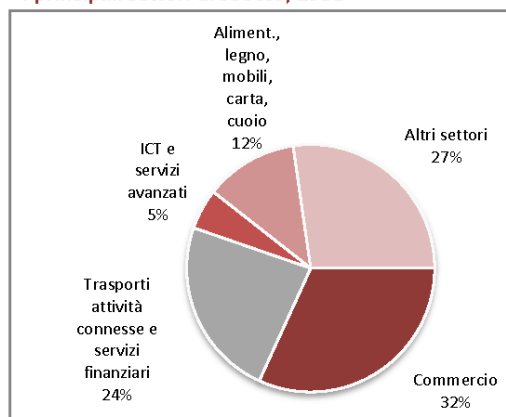
(Anno 2011 rispetto alla media 2009-2010)

Le assunzioni nelle province limitrofe, 2011



(valori assoluti arrotondati alle decine)

I principali settori di sbocco, 2011



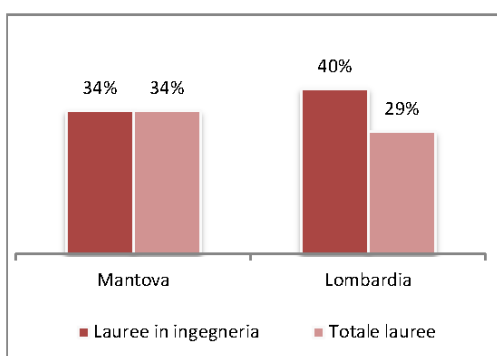
LAUREE IN INGEGNERIA

Le assunzioni previste dalle imprese

	Mantova	Lombardia
Valore assoluto		
Media 2009-2010	80	4.590
2011	100	5.620
Incidenza sul totale lauree (%)		
Media 2009-2010	24,6	27,6
2011	20,1	27,8

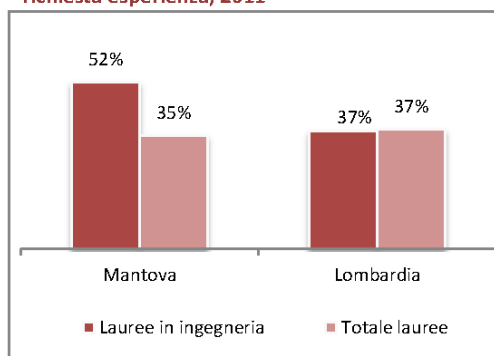
In provincia di Mantova le assunzioni previste di laureati in ingegneria (industriale, elettronica, dell'informazione, civile e altri indirizzi) sono aumentate nel 2011 rispetto agli anni precedenti, come nel resto della regione. Anche per questo, le imprese mantovane faticano a trovare questi laureati, e spesso devono prevedere corsi di formazione specifici per i neoassunti. Le professioni che è possibile esercitare con una laurea in ingegneria sono molto diversificate e sono collegate soprattutto alla progettazione e alla gestione della produzione.

Difficoltà delle imprese a trovare personale...



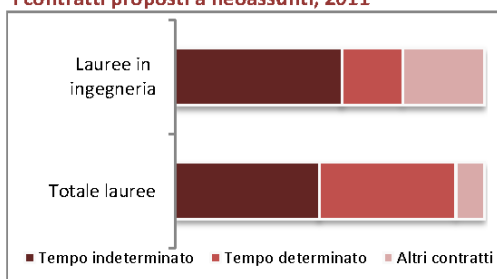
(% sulle assunzioni totali, anno 2011)

... e assunzioni per cui non è richiesta esperienza, 2011



(% sulle assunzioni totali, anno 2011)

I contratti proposti a neoassunti, 2011

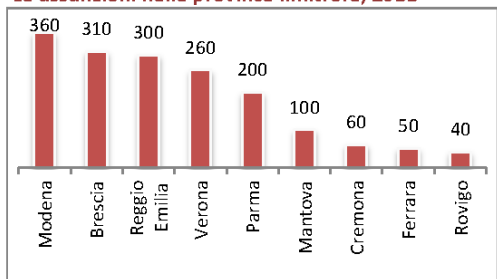


Tendenza a Mantova negli ultimi anni

Difficoltà delle imprese a trovare personale	↘
Propensione ad assumere personale senza esperienza	↗

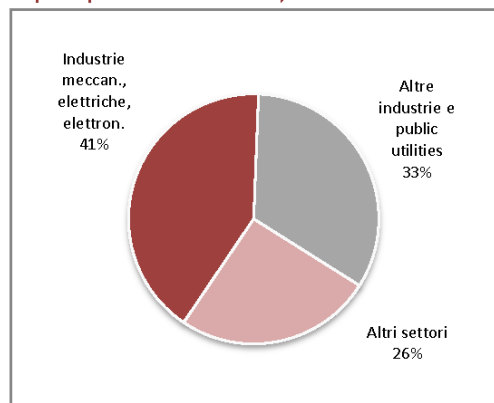
(Anno 2011 rispetto alla media 2009-2010)

Le assunzioni nelle province limitrofe, 2011



(valori assoluti arrotondati alle decine)

I principali settori di sbocco, 2011



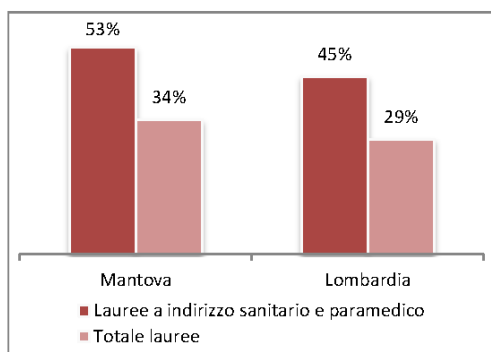
LAUREE A INDIRIZZO SANITARIO E PARAMEDICO

Le assunzioni previste dalle imprese

	Mantova	Lombardia
Valore assoluto		
Media 2009-2010	30	1.500
2011	50	1.540
Incidenza sul totale lauree (%)		
Media 2009-2010	9,3	9,0
2011	10,1	7,6

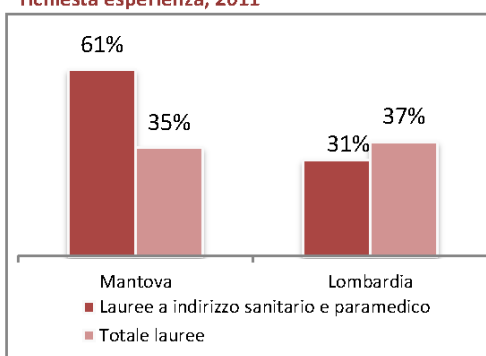
Nel 2011 le imprese mantovane operanti in campo sanitario prevedono di inserire circa 50 persone con laurea a indirizzo sanitario e paramedico. In 6 casi su 10 non viene richiesta una precedente esperienza di lavoro; ciò nonostante le imprese segnalano rilevanti problemi nel trovare personale. Probabilmente per questo motivo, i candidati hanno ottime possibilità di ottenere un contratto a tempo indeterminato. La professione per cui vengono prevalentemente richiesti questi laureati è quella dell'infermiere.

Difficoltà delle imprese a trovare personale...



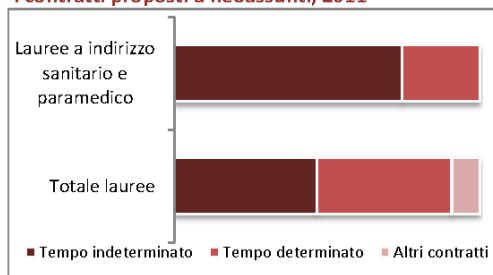
(% sulle assunzioni totali, anno 2011)

... e assunzioni per cui non è richiesta esperienza, 2011



(% sulle assunzioni totali, anno 2011)

I contratti proposti a neoassunti, 2011

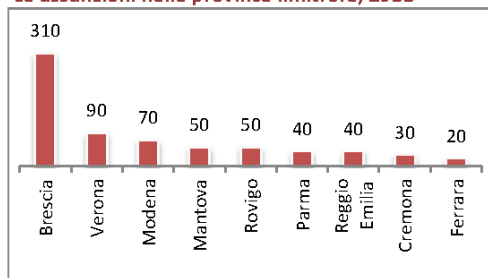


Tendenza a Mantova negli ultimi anni

Difficoltà delle imprese a trovare personale	↘
Propensione ad assumere personale senza esperienza	↗

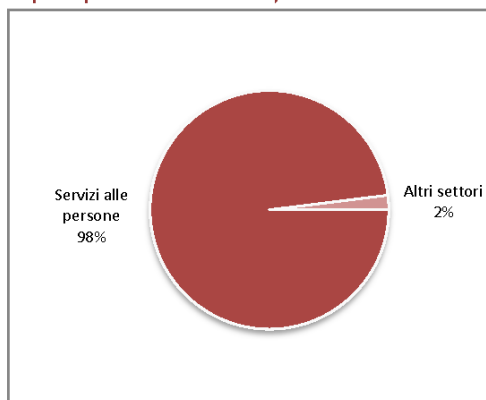
(Anno 2011 rispetto alla media 2009-2010)

Le assunzioni nelle province limitrofe, 2011



(valori assoluti arrotondati alle decine)

I principali settori di sbocco, 2011



DIPLOMI A INDIRIZZO AMMINISTRATIVO-COMMERCIALE

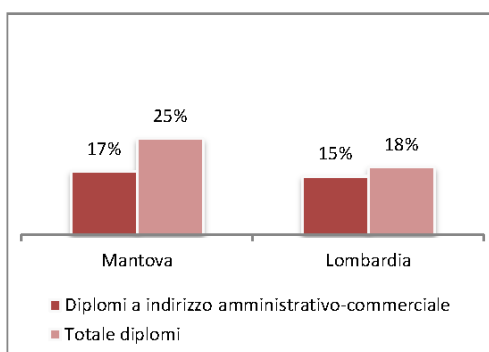
Le assunzioni previste dalle imprese

	Mantova	Lombardia
Valore assoluto		
Media 2009-2010	660	16.330
2011	470	15.650
Incidenza sul totale diplomi (%)		
Media 2009-2010	38,4	37,4
2011	26,2	31,0

Le assunzioni di diplomati "amministrativi" o "commerciali" sono tradizionalmente numerose, e a Mantova nel 2011 raggiungono le 470 unità (in diminuzione però rispetto al biennio precedente). Questi sono richiesti da imprese di tutte le dimensioni e di tutti i settori.

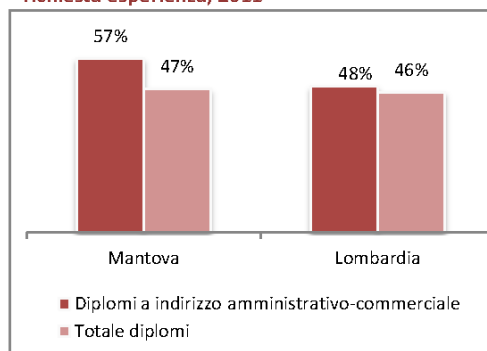
Le imprese mantovane non segnalano particolari problemi a trovare personale. Ciò significa che vi sono molte persone in possesso dei requisiti necessari e disponibili all'assunzione, quindi chi è alla ricerca di un lavoro può trovare una certa "concorrenza".

Difficoltà delle imprese a trovare personale...



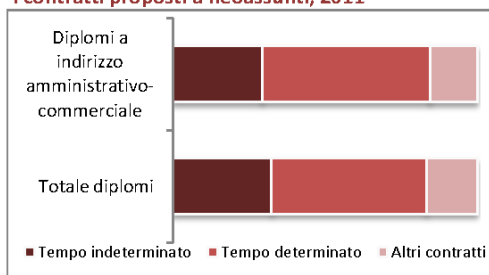
(% sulle assunzioni totali, anno 2011)

... e assunzioni per cui non è richiesta esperienza, 2011



(% sulle assunzioni totali, anno 2011)

I contratti proposti a neoassunti, 2011

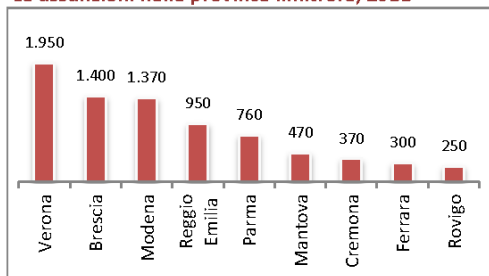


Tendenza a Mantova negli ultimi anni

Difficoltà delle imprese a trovare personale	↘
Propensione ad assumere personale senza esperienza	↗

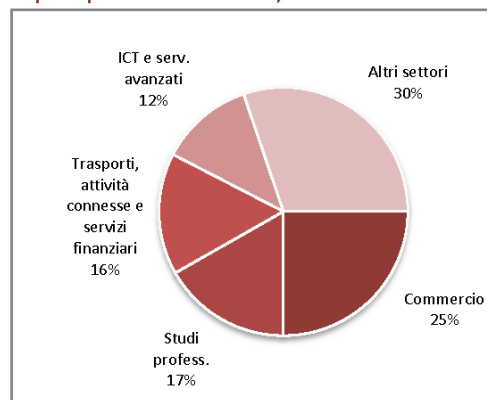
(Anno 2011 rispetto alla media 2009-2010)

Le assunzioni nelle province limitrofe, 2011



(valori assoluti arrotondati alle decine)

I principali settori di sbocco, 2011



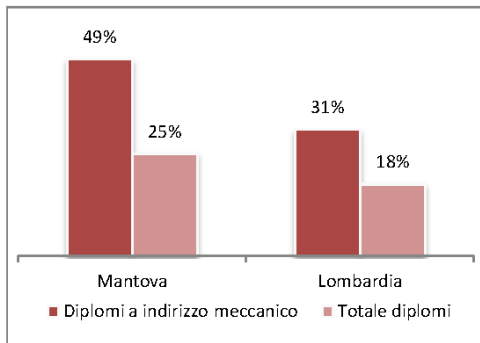
DIPLOMI A INDIRIZZO MECCANICO

Le assunzioni previste dalle imprese

	Mantova	Lombardia
Valore assoluto		
Media 2009-2010	180	3.850
2011	190	4.630
Incidenza sul totale diplomi (%)		
Media 2009-2010	10,5	8,8
2011	10,7	9,2

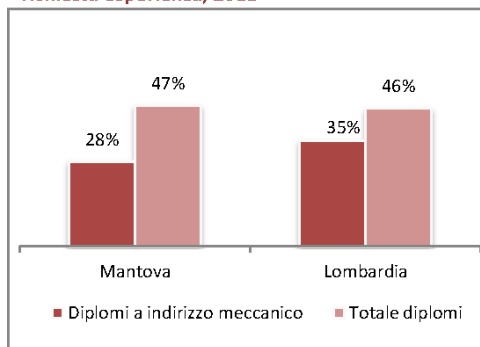
In provincia di Mantova le richieste di diplomati meccanici sono stabili da qualche anno attorno a 200 unità. Le imprese della provincia ricorrono più spesso che in passato a personale in possesso di una esperienza lavorativa specifica, e forse anche per questo motivo aumentano le difficoltà nel trovare i profili ricercati, difficoltà superiori a quelle che si registrano per altri diplomi. Molteplici sono le professioni che è possibile esercitare quando si ha "in mano" un diploma meccanico, e ciò senza dubbio favorisce l'inserimento lavorativo anche di coloro che non hanno ancora esperienza.

Difficoltà delle imprese a trovare personale...



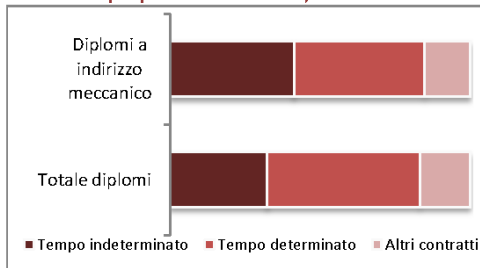
(% sulle assunzioni totali, anno 2011)

... e assunzioni per cui non è richiesta esperienza, 2011



(% sulle assunzioni totali, anno 2011)

I contratti proposti a neoassunti, 2011

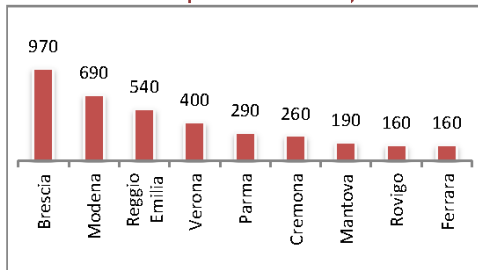


Tendenza a Mantova negli ultimi anni

Difficoltà delle imprese a trovare personale	↗
Propensione ad assumere personale senza esperienza	↘

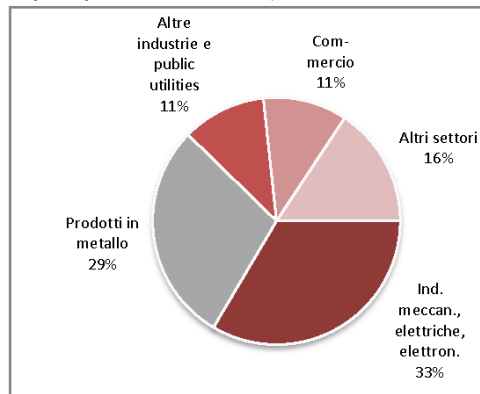
(Anno 2011 rispetto alla media 2009-2010)

Le assunzioni nelle province limitrofe, 2011



(valori assoluti arrotondati alle decine)

I principali settori di sbocco, 2011



DIPLOMI A INDIRIZZO ELETTRONICO ED ELETTROTECNICO

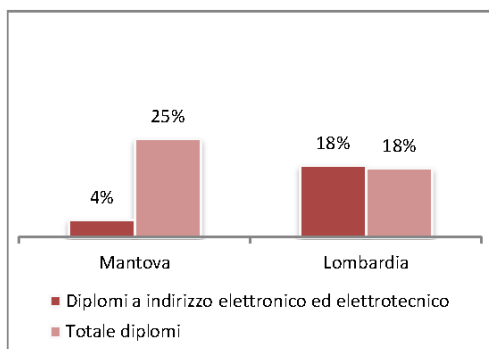
Le assunzioni previste dalle imprese

	Mantova	Lombardia
Valore assoluto		
Media 2009-2010	60	1.840
2011	140	2.030
Incidenza sul totale diplomi (%)		
Media 2009-2010	3,4	4,2
2011	7,6	4,0

La richiesta di diplomati elettrotecnici ed elettronici è in forte crescita in provincia di Mantova, e proviene soprattutto dalle imprese che operano nel settore delle costruzioni.

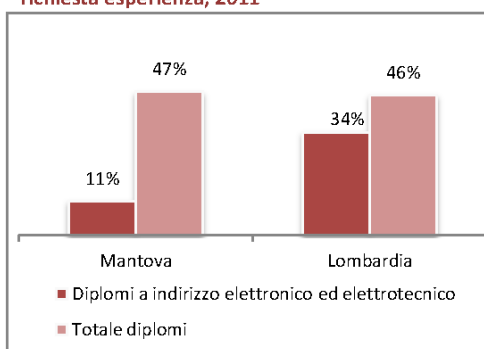
Nel 2011 le aziende che hanno programmato l'assunzione di questi diplomati risultano molto "sbilanciate" verso candidati con esperienza lavorativa specifica, richiesta in 9 casi su 10. Anche per questo, le imprese non effettueranno corsi di formazione per i neoassunti, ma si limiteranno ad affiancarli a lavoratori già presenti in azienda, offrendo però loro in molti casi un contratto a tempo indeterminato.

Difficoltà delle imprese a trovare personale...



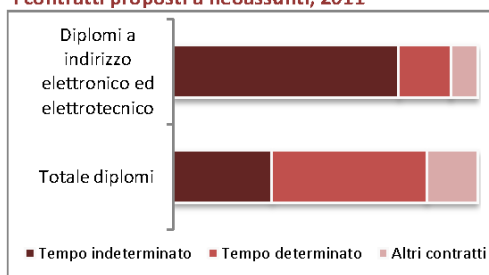
(% sulle assunzioni totali, anno 2011)

... e assunzioni per cui non è richiesta esperienza, 2011



(% sulle assunzioni totali, anno 2011)

I contratti proposti a neoassunti, 2011

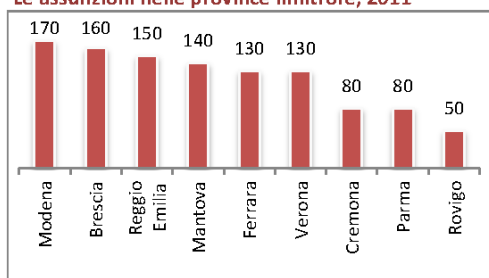


Tendenza a Mantova negli ultimi anni

Difficoltà delle imprese a trovare personale	↘
Propensione ad assumere personale senza esperienza	↘

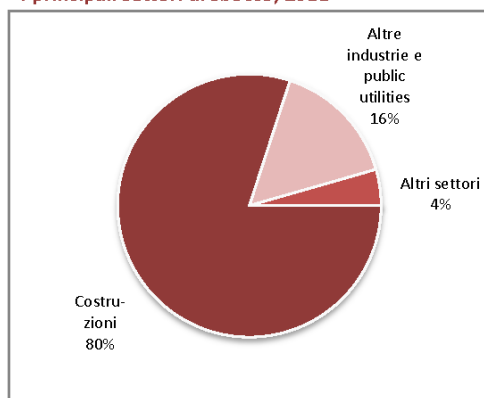
(Anno 2011 rispetto alla media 2009-2010)

Le assunzioni nelle province limitrofe, 2011



(valori assoluti arrotondati alle decine)

I principali settori di sbocco, 2011



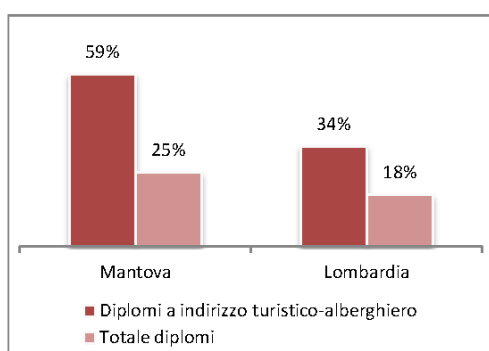
DIPLOMI A INDIRIZZO TURISTICO-ALBERGHIERO

Le assunzioni previste dalle imprese

	Mantova	Lombardia
Valore assoluto		
Media 2009-2010	90	2.090
2011	110	1.690
Incidenza sul totale diplomi (%)		
Media 2009-2010	5,4	4,8
2011	6,0	3,4

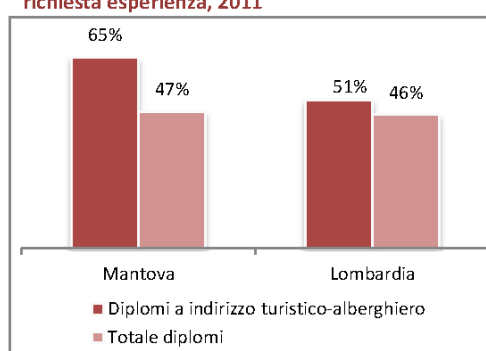
A Mantova, la richiesta di diplomati a indirizzo turistico-alberghiero risulta in crescita nel 2011. Per due terzi delle assunzioni previste le imprese non richiedono il possesso di esperienza lavorativa. Ciò nonostante, questi profili risultano particolarmente difficili da trovare a Mantova, molto più che in Lombardia. Le imprese che assumono questi diplomati tendono a non offrire stabilità contrattuale: infatti le assunzioni sono previste quasi tutte a tempo determinato o con altri contratti a termine, essendo legate a attività turistiche o commerciali.

Difficoltà delle imprese a trovare personale...



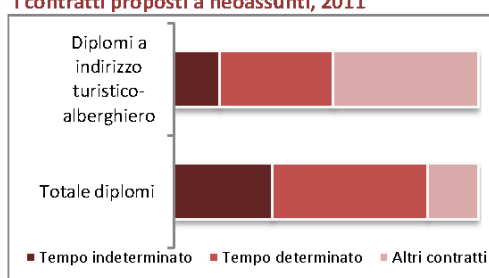
(% sulle assunzioni totali, anno 2011)

... e assunzioni per cui non è richiesta esperienza, 2011



(% sulle assunzioni totali, anno 2011)

I contratti proposti a neoassunti, 2011

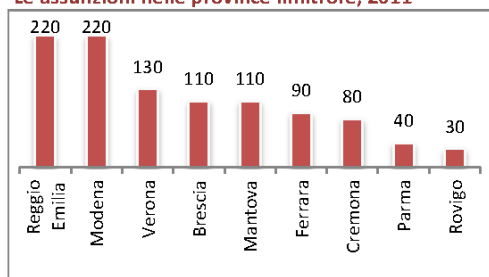


Tendenza a Mantova negli ultimi anni

Difficoltà delle imprese a trovare personale	↘
Propensione ad assumere personale senza esperienza	↗

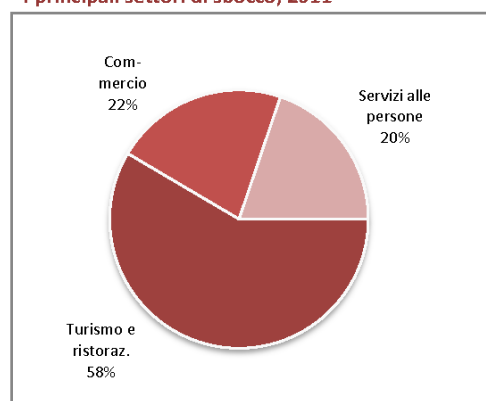
(Anno 2011 rispetto alla media 2009-2010)

Le assunzioni nelle province limitrofe, 2011



(valori assoluti arrotondati alle decine)

I principali settori di sbocco, 2011



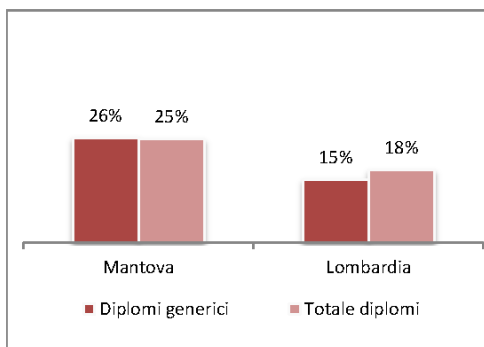
DIPLOMI GENERICI

Le assunzioni previste dalle imprese

	Mantova	Lombardia
Valore assoluto		
Media 2009-2010	530	13.750
2011	680	18.550
Incidenza sul totale diplomi (%)		
Media 2009-2010	30,7	31,5
2011	38,4	36,8

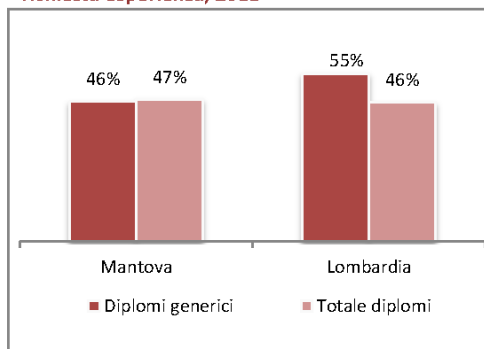
In Lombardia come in provincia di Mantova, le assunzioni di diplomati per cui non viene specificato l'indirizzo di studi risultano in aumento nel 2011 rispetto agli anni precedenti e a Mantova esse sfiorano il 40% delle assunzioni totali di diplomati. Di solito, quando le imprese non indicano uno specifico indirizzo di studio, ritengono che per esercitare le professioni richieste non siano necessarie conoscenze tecniche specifiche, quanto piuttosto un buon livello di cultura generale e la capacità di imparare "on-the-job". In un caso su 2 è però gradita una precedente esperienza lavorativa.

Difficoltà delle imprese a trovare personale...



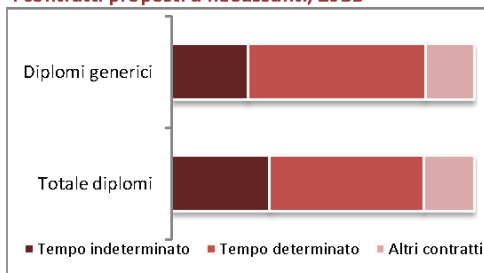
(% sulle assunzioni totali, anno 2011)

... e assunzioni per cui non è richiesta esperienza, 2011



(% sulle assunzioni totali, anno 2011)

I contratti proposti a neoassunti, 2011

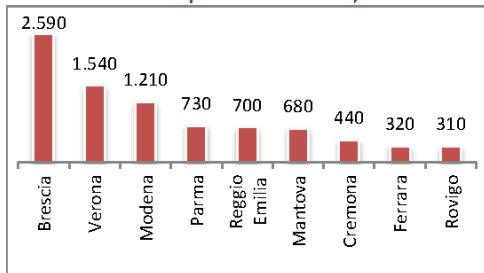


Tendenza a Mantova negli ultimi anni

Difficoltà delle imprese a trovare personale	↗
Propensione ad assumere personale senza esperienza	=

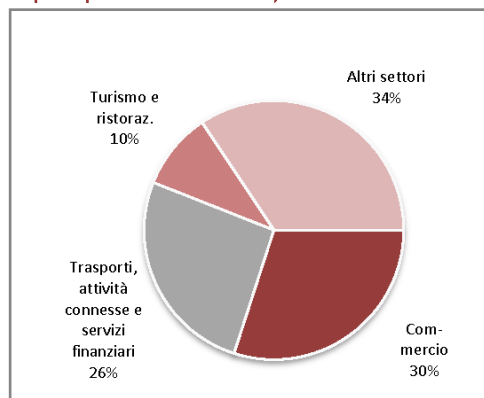
(Anno 2011 rispetto alla media 2009-2010)

Le assunzioni nelle province limitrofe, 2011



(valori assoluti arrotondati alle decine)

I principali settori di sbocco, 2011



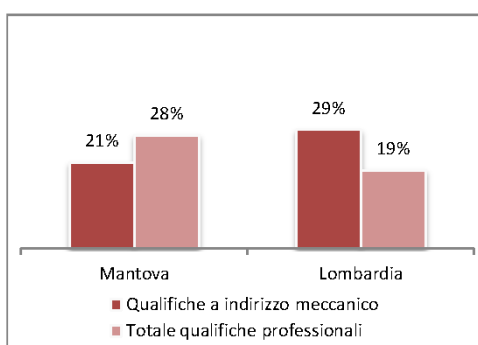
QUALIFICHE PROFESSIONALI A INDIRIZZO MECCANICO

Le assunzioni previste dalle imprese

	Mantova	Lombardia
Valore assoluto		
Media 2009-2010	60	1.370
2011	190	3.400
Incidenza sul totale qualifiche professionali (%)		
Media 2009-2010	10,8	10,5
2011	25,0	25,2

Nel 2011 le assunzioni di qualificati a indirizzo meccanico registrano un diffuso aumento e, in provincia di Mantova, arrivano a circa 200 unità, livello ancora nettamente inferiore a quelli pre-crisi. Come per i diplomati meccanici, le imprese preferiscono assumere soprattutto chi ha già maturato precedenti esperienze lavorative. Tuttavia (a differenza dei diplomati) ciò non comporta problemi di reclutamento: chi è alla ricerca di un lavoro trova quindi una forte concorrenza da parte di altri candidati. Meglio "puntare" al raggiungimento del diploma, che offre prospettive di lavoro più favorevoli.

Difficoltà delle imprese a trovare personale...



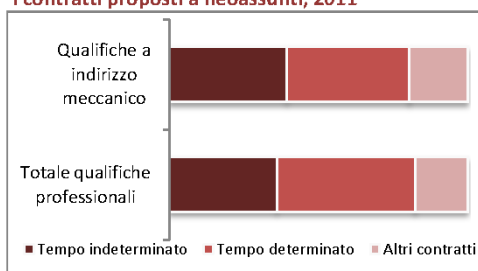
(% sulle assunzioni totali, anno 2011)

... e assunzioni per cui non è richiesta esperienza, 2011



(% sulle assunzioni totali, anno 2011)

I contratti proposti a neoassunti, 2011

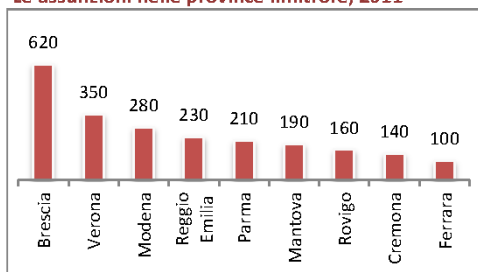


Tendenza a Mantova negli ultimi anni

Difficoltà delle imprese a trovare personale	↘
Propensione ad assumere personale senza esperienza	↘

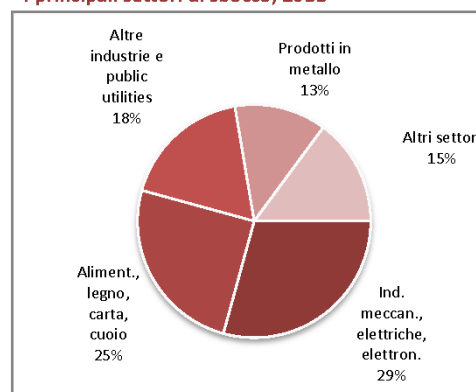
(Anno 2011 rispetto alla media 2009-2010)

Le assunzioni nelle province limitrofe, 2011



(valori assoluti arrotondati alle decine)

I principali settori di sbocco, 2011



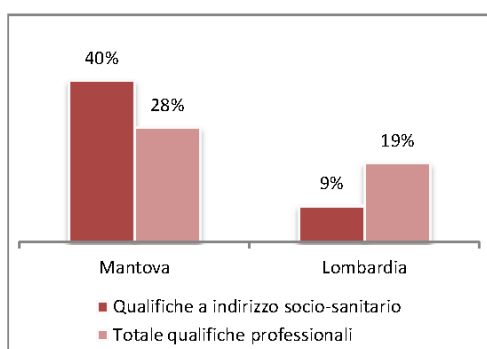
QUALIFICHE PROFESSIONALI A INDIRIZZO SOCIO-SANITARIO

Le assunzioni previste dalle imprese

	Mantova	Lombardia
Valore assoluto		
Media 2009-2010	210	3.530
2011	180	2.690
Incidenza sul totale qualifiche (%)		
Media 2009-2010	40,3	27,1
2011	24,2	19,9

Le richieste di personale con una qualifica professionale a indirizzo socio-sanitario da parte delle aziende private mantovane (escluse cioè quelle pubbliche) si mantengono stabili da alcuni anni, attorno alle 200 assunzioni annue. In tre quarti dei casi le imprese cercano però persone con esperienza lavorativa. Essendo difficile da reperire, questo titolo offre una buona stabilità contrattuale: in circa 6 casi su 10 l'assunzione sarà a tempo indeterminato. Le professioni richieste sono naturalmente collegate all'assistenza sociale e sanitaria.

Difficoltà delle imprese a trovare personale...



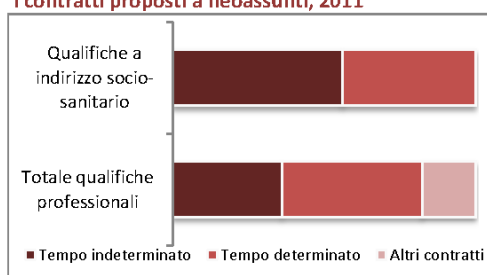
(% sulle assunzioni totali, anno 2011)

... e assunzioni per cui non è richiesta esperienza, 2011



(% sulle assunzioni totali, anno 2011)

I contratti proposti a neoassunti, 2011

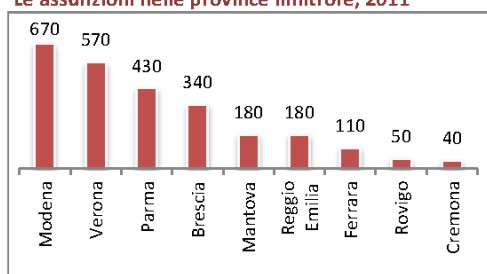


Tendenza a Mantova negli ultimi anni

Difficoltà delle imprese a trovare personale	↘
Propensione ad assumere personale senza esperienza	↗

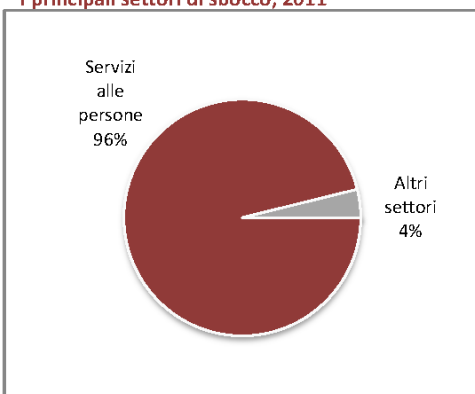
(Anno 2011 rispetto alla media 2009-2010)

Le assunzioni nelle province limitrofe, 2011



(valori assoluti arrotondati alle decine)

I principali settori di sbocco, 2011



ALLEGATO 2: TAVOLE STATISTICHE

- Tavola 1** Movimenti e tassi previsti per il 2011, per settore di attività e classe dimensionale – Provincia di Mantova
- Tavola 2** Assunzioni non stagionali previste, per macrosettore di attività e classe dimensionale – Provincia di Mantova
- Tavola 3** Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2011 per grandi gruppi professionali, settore di attività e classe dimensionale – Provincia di Mantova
- Tavola 4** Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2011 secondo il livello di istruzione segnalato, la durata di esperienza specifica richiesta e il livello formativo equivalente – Provincia di Mantova
- Tavola 5** Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2011 per settore di attività e classe dimensionale, secondo il livello di istruzione segnalato e secondo il livello formativo equivalente – Provincia di Mantova

Tavola 1**Movimenti e tassi previsti per il 2011, per settore di attività e classe dimensionale****Provincia di Mantova**

	Movimenti previsti nel 2011*			Tassi previsti nel 2011**		
	Entrate	Uscite	Saldo	Entrata	Uscita	Saldo
TOTALE	5.420	5.860	-440	5,6	6,1	-0,5
INDUSTRIA	2.070	2.740	-680	3,8	5,0	-1,2
Industrie tessili e dell'abbigliamento	430	740	-310	3,9	6,7	-2,8
Industrie alimentari, legno-mobili, carta-stampa, cuoio-calzature	410	390	20	3,6	3,4	0,2
Fabbricazione di prodotti in metallo, esclusi macchinari e attrezzature	190	230	-40	2,7	3,3	-0,6
Industrie meccaniche, macch.elettriche ed elettroniche, mezzi trasp.	400	490	-100	3,8	4,7	-0,9
Altre industrie e public utilities	340	310	30	3,8	3,5	0,4
Costruzioni	310	590	-280	5,0	9,5	-4,5
SERVIZI	3.350	3.110	240	8,0	7,5	0,6
Commercio al dettaglio e all'ingrosso; comm.e riparazione veicoli	720	580	140	5,4	4,4	1,0
Alberghi, ristoranti, servizi di ristorazione e servizi turistici	620	560	60	14,8	13,3	1,5
Trasporti, attività connesse e servizi finanziari	530	610	-90	5,4	6,2	-0,9
Servizi di informazione e servizi avanzati	180	130	60	6,1	4,2	1,9
Servizi operativi	390	390	0	9,9	9,9	0,0
Servizi alle persone	760	730	30	13,1	12,6	0,6
Attività degli studi professionali	150	120	40	8,9	6,9	2,0
CLASSE DIMENSIONALE						
1-9 dipendenti	1.720	1.850	-120	7,6	8,1	-0,5
10-49 dipendenti	1.080	1.190	-110	4,5	4,9	-0,5
50 dipendenti e oltre	2.620	2.820	-200	5,3	5,7	-0,4
LOMBARDIA	139.190	148.810	-9.620	5,4	5,8	-0,4
NORD OVEST	227.650	246.920	-19.270	5,9	6,4	-0,5

* 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.

** I tassi di variazione sono calcolati sulla base dei saldi occupazionali non arrotondati.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2011

Tavola 2

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

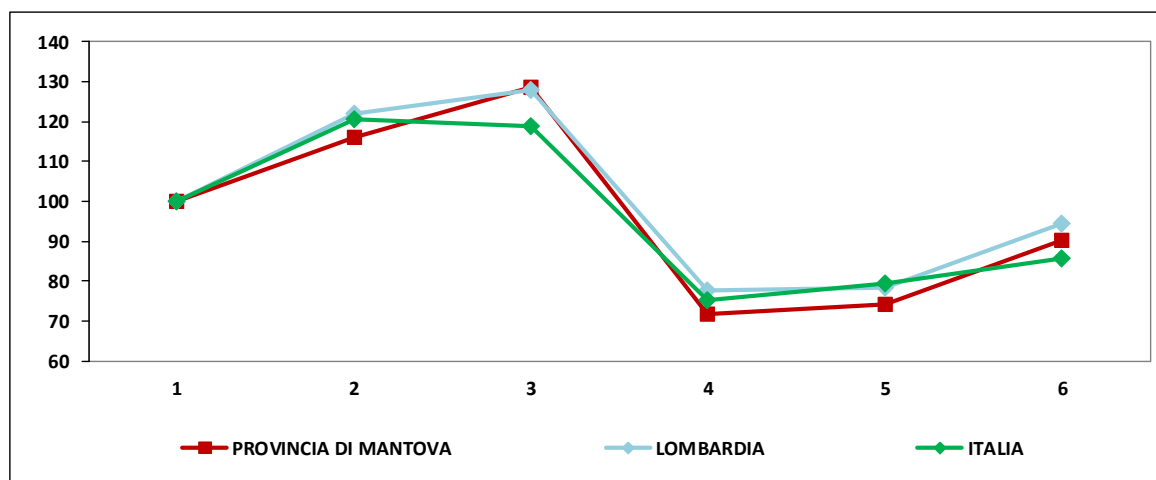
Provincia di Mantova

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
TOTALE PROVINCIA	5.020	5.820	6.460	3.600	3.720	4.530
<i>di cui: Artigianato</i>	1.270	1.080	1.570	670	670	840
SETTORE						
Industria	1.880	2.370	2.670	1.000	1.100	1.460
Costruzioni	410	390	590	300	260	310
Commercio	630	770	970	680	590	570
Altri servizi	2.100	2.280	2.230	1.620	1.770	2.190
CLASSE DIMENSIONALE						
1-9 dipendenti	1.850	1.690	2.390	1.320	1.040	1.510
10-49 dipendenti	800	1.190	1.140	560	800	980
50 dipendenti e oltre	2.370	2.940	2.930	1.720	1.880	2.040
LOMBARDIA	122.780	149.860	157.250	95.470	96.140	115.820
NORD OVEST	195.410	236.260	241.910	149.450	153.290	181.830
ITALIA	695.770	839.460	827.890	523.620	551.950	595.160

* 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, 2008-2011

Assunzioni non stagionali previste (numero indice 2005 = 100)



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2006-2011

Tavola 3

Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2011 per grandi gruppi professionali, settore di attività e classe dimensionale

Provincia di Mantova

	Assunzioni non stag. 2011 (v.a.)*	di cui: (valori %)							
		Dirigenti	Profess. intellett. e scientif.	Profes- sioni tecniche	Impiegati	Profess. commerc. e servizi	Operai specializ- zati	Condutt. impianti e macchine	Profes- sioni non qualificate
TOTALE	4.530	0,6	4,5	16,2	6,6	23,5	16,7	20,1	11,9
INDUSTRIA	1.770	0,6	2,7	14,2	4,2	5,5	36,6	32,4	3,9
Industrie tessili e dell'abbigliamento	260	0,8	2,0	9,4	6,6	18,4	28,9	25,4	8,6
Industrie alimentari, legno-mobili, carta-stampa, cuoio-calzature	340	0,9	3,6	8,9	7,1	12,5	24,0	38,6	4,5
Fabbricazione di prodotti in metallo, esclusi macchinari e attrezzature	180	0,6	0,0	8,6	3,4	4,0	42,9	38,3	2,3
Industrie meccaniche, macch.elettriche ed elettroniche, mezzi trasp.	360	0,8	6,6	21,7	1,1	0,3	25,8	43,7	0,0
Altre industrie e public utilities	330	0,3	1,8	25,7	5,4	0,0	29,6	33,8	3,3
Costruzioni	310	0,0	0,3	6,1	1,6	0,0	73,3	13,2	5,5
SERVIZI	2.750	0,6	5,6	17,4	8,1	35,1	3,9	12,2	17,1
Commercio al dettaglio e all'ingrosso; comm.e riparazione veicoli	570	0,4	14,2	13,6	11,2	51,5	5,5	2,3	1,4
Alberghi, ristoranti, servizi di ristorazione e servizi turistici	420	0,0	0,0	0,5	2,4	81,4	1,9	0,0	13,9
Trasporti, attività connesse e servizi finanziari	470	3,2	0,6	9,4	17,3	0,6	0,4	45,0	23,5
Servizi di informazione e servizi avanzati	170	0,0	11,0	46,5	9,3	1,2	0,6	0,0	31,4
Servizi operativi	370	0,0	0,0	4,8	6,5	2,2	17,2	24,2	45,2
Servizi alle persone	600	0,0	1,2	31,7	4,5	52,2	0,3	1,0	9,1
Attività degli studi professionali	150	0,0	30,6	46,3	1,4	0,7	0,0	10,2	10,9
CLASSE DIMENSIONALE									
1-9 dipendenti	1.510	0,0	8,3	12,2	4,8	32,8	20,1	12,9	8,9
10-49 dipendenti	980	1,5	1,5	18,7	10,3	4,2	20,3	34,1	9,4
50 dipendenti e oltre	2.040	0,6	3,0	17,9	6,1	25,7	12,6	18,7	15,3
LOMBARDIA	115.820	0,7	7,2	22,1	11,6	21,9	13,8	11,8	10,8
NORD OVEST	181.830	0,6	6,5	20,2	11,5	23,1	15,3	11,8	10,9
ITALIA	595.160	0,4	5,0	17,0	11,4	21,8	20,3	11,7	12,4

* 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, 2011

Tavola 4

Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2011 secondo il livello di istruzione segnalato, la durata di esperienza specifica richiesta e il livello formativo equivalente

Provincia di Mantova

	Assunzioni non stagionali 2011 per livello di istruzione segnalato		Esperienza richiesta dalle imprese (%)			Assunzioni non stagionali 2011 per livello formativo equivalente	
	(v.a.)*	(%)	Assunzioni con esperienza specifica	di cui 1-2 anni di esperienza	di cui oltre 2 anni di esperienza	(v.a.)*	(%)
TOTALE	4.530	100,0	50,9	35,6	15,3	4.530	100,0
Livello universitario	510	11,2	64,7	33,7	31,0	520	11,6
- di cui laurea specialistica	210	4,6	75,7	17,5	58,3	(nd)	(nd)
triennale	80	1,8	38,6	34,9	3,6	(nd)	(nd)
non specificata	220	4,8	64,2	48,6	15,6	(nd)	(nd)
Livello secondario - Diploma	1.780	39,3	53,1	41,1	12,0	1.960	43,3
- di cui specializzazione post-diploma	360	7,9	55,7	47,1	8,7	1.070	23,6
Qualifica di formazione prof. o diploma prof.	750	16,6	62,1	54,0	8,1	1.120	24,7
Nessuna formazione specifica	1.490	32,9	37,9	20,3	17,6	920	20,4
di cui INDUSTRIA	1.770	100,0	57,0	38,9	18,2	1.770	100,0
Livello universitario	150	8,7	50,6	16,2	34,4	160	9,0
- di cui laurea specialistica	70	3,8	67,2	23,9	43,3	(nd)	(nd)
triennale	--	--	--	--	--	(nd)	(nd)
non specificata	80	4,2	36,0	6,7	29,3	(nd)	(nd)
Livello secondario - Diploma	640	35,9	66,6	55,7	10,8	740	41,6
- di cui specializzazione post-diploma	60	3,6	66,7	44,4	22,2	440	24,6
Qualifica di formazione prof. o diploma prof.	350	19,5	58,7	48,6	10,1	550	30,8
Nessuna formazione specifica	640	35,9	48,2	22,3	25,9	330	18,6
di cui SERVIZI	2.750	100,0	46,9	33,5	13,5	2.750	100,0
Livello universitario	350	12,8	70,8	41,4	29,5	360	13,2
- di cui laurea specialistica	140	5,1	79,9	14,4	65,5	(nd)	(nd)
triennale	70	2,6	36,6	35,2	1,4	(nd)	(nd)
non specificata	140	5,2	79,0	70,6	8,4	(nd)	(nd)
Livello secondario - Diploma	1.140	41,5	45,7	33,0	12,7	1.220	44,3
- di cui specializzazione post-diploma	290	10,7	53,4	47,6	5,8	630	22,9
Qualifica di formazione prof. o diploma prof.	410	14,8	65,0	58,6	6,4	570	20,9
Nessuna formazione specifica	850	30,9	30,1	18,8	11,3	590	21,6

* 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

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2011

Tavola 5

Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2011 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. 2011 (v.a.)*	Livello di istruzione segnalato (%)				Livello formativo equivalente (%)			
		universi- tario	secondario e post secondario	qualifica professionale	nessuna formazione specifica	universi- tario	secondario e post secondario	qualifica professionale	nessuna formazione specifica
TOTALE	4.530	11,2	39,3	16,6	32,9	11,6	43,3	24,7	20,4
INDUSTRIA	1.770	8,7	35,9	19,5	35,9	9,0	41,6	30,8	18,6
Industrie tessili e dell'abbigliamento	260	3,9	35,5	18,0	42,6	4,3	39,1	37,1	19,5
Industrie alimentari, legno-mobili, carta-stampa, cuoio-calzature	340	8,3	22,8	26,1	42,7	8,6	26,4	38,0	27,0
Fabbricazione di prodotti in metallo, esclusi macchinari e attrezzature	180	2,3	45,1	14,3	38,3	2,9	53,7	30,9	12,6
Industrie meccaniche, macch.elettriche ed elettroniche, mezzi trasp.	360	12,6	42,3	17,6	27,5	13,2	51,9	19,5	15,4
Altre industrie e public utilities	330	19,6	35,0	14,8	30,5	19,9	36,3	28,1	15,7
Costruzioni	310	0,3	38,6	23,8	37,3	0,3	46,9	33,8	19,0
SERVIZI	2.750	12,8	41,5	14,8	30,9	13,2	44,3	20,9	21,6
Commercio al dettaglio e all'ingrosso; comm.e riparazione veicoli	570	14,7	67,3	6,0	12,0	15,8	66,7	9,7	7,8
Alberghi, ristoranti, servizi di ristorazione e servizi turistici	420	0,0	31,4	15,6	53,1	0,0	33,3	33,3	33,5
Trasporti, attività connesse e servizi finanziari	470	8,1	58,0	2,8	31,1	9,0	58,2	15,1	17,7
Servizi di informazione e servizi avanzati	170	14,0	54,1	0,6	31,4	14,0	54,1	0,6	31,4
Servizi operativi	370	4,6	13,4	1,3	80,6	4,8	14,2	19,1	61,8
Servizi alle persone	600	28,7	14,4	47,6	9,3	28,7	25,7	39,0	6,6
Attività degli studi professionali	150	12,2	87,1	0,0	0,7	12,2	87,1	0,0	0,7
CLASSE DIMENSIONALE									
1-9 dipendenti	1.510	8,0	44,8	18,0	29,2	8,2	48,2	27,5	16,1
10-49 dipendenti	980	5,2	43,7	13,0	38,1	5,4	51,1	23,3	20,2
50 dipendenti e oltre	2.040	16,4	33,2	17,3	33,1	17,0	35,9	23,4	23,7
LOMBARDIA	115.820	17,5	43,5	11,6	27,4	19,4	46,2	20,1	14,3
NORD OVEST	181.830	16,0	42,8	11,9	29,3	17,9	45,7	20,9	15,6
ITALIA	595.160	12,5	41,0	13,5	33,0	14,3	45,3	24,4	16,0

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

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2011



Camera di Commercio
Mantova

Area promozionale

Servizio Informazione e Promozione Economica

Tel. 0376 234452/446 - Fax 0376 234496

www.mn.camcom.gov.it - sie@mn.camcom.it