

relazione

1. La rilevazione 2012

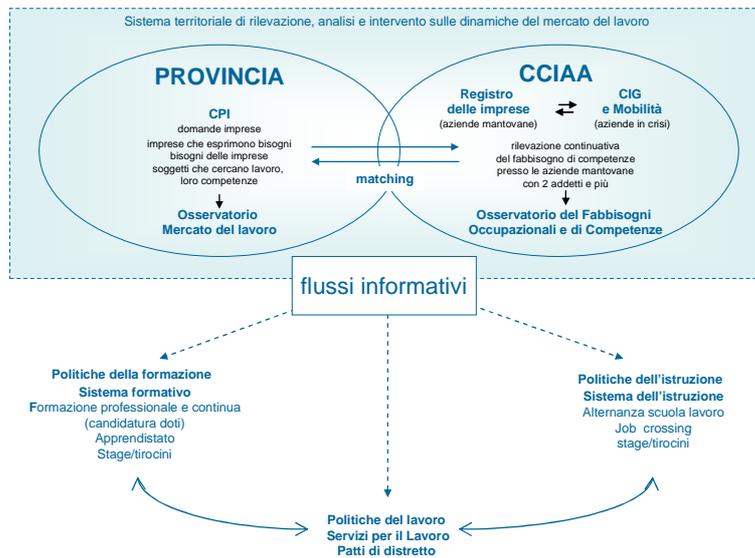
Con il rapporto 2012 si è giunti al secondo appuntamento annuale dell'Osservatorio Mantovano delle competenze, nato nel 2010, per iniziativa di Camera di Commercio e di Provincia di Mantova, allo scopo di migliorare e sistematizzare la risposta istituzionale ai fabbisogni occupazionali e di competenze espressi dal sistema produttivo, un obiettivo di rilevanza centrale ai fini di una corretta programmazione territoriale e di un'allocazione delle risorse disponibili efficacemente orientata al suo sviluppo socio-economico.

L'**Osservatorio dei Fabbisogni Occupazionali e di Competenze** rende infatti disponibili non solo una conoscenza puntuale del mercato del lavoro sul versante delle imprese, complementare a quella prodotta dall'Osservatorio del Mercato del Lavoro, gestito dalla Provincia di Mantova, sul versante della domanda, ma anche, con l'autorizzazione degli interlocutori, informazioni circostanziate e referenziate relative alle esigenze della singola azienda, costruendo per questa via una rete di concreti riferimenti e di disponibilità al contatto successivo da parte degli uffici preposti. Attraverso l'azione dell'Osservatorio si è dunque attivato un sistema d'interrogazione ed interlocuzione costante tra istituzioni ed imprese, teso ad analizzarne e ad affrontarne continuamente i fabbisogni occupazionali e di competenze attraverso adeguate politiche del Lavoro e della Formazione-Istruzione. Tale sistema:

- *produce informazioni aggregate*, secondo una cadenza periodica in grado di orientare la programmazione e, in generale, le politiche territoriali;
- *produce informazioni georeferenziate*, alimentando la riflessione e la capacità progettuale ed operativa delle governance di distretto formalizzate attraverso le intese territoriali;
- *produce informazioni referenziate*, ossia riferite ad imprese definite e riconoscibili, consentendo di:
 - attivare ed offrire alle imprese risorse e servizi costruiti "su misura" rispetto alle loro esigenze;
 - alimentare e sostenere il matching domanda/offerta di lavoro, attraverso flussi informativi definiti in collaborazione con i Tavoli di Distretto, i Centri per l'Impiego e gli enti accreditati per progettualità a valenza territoriale;
 - informare la progettualità formativa, attraverso flussi informativi diretti all'ente di programmazione territoriale (Provincia) ed al sistema della formazione;
 - alimentare e sostenere la corretta ed efficace gestione del sistema dotale (doti formazione e doti lavoro), fornendo agli operatori indicazioni concrete ed attendibili da spendere nella costruzione dei progetti individualizzati;
 - identificare le realtà aziendali disponibili ad ospitare tirocini o stage, oppure a partecipare a progetti di alternanza scuola-lavoro, job crossing, apprendistato, anche professionalizzante, ai fini di una massimizzazione del valore di tali istituti da perseguire attraverso una più coerente e mirata collocazione degli allievi provenienti dal sistema formativo e da quello dell'istruzione nell'ambito del sistema produttivo.

Il modello operativo, che porta a sostanza tali obiettivi è rappresentato nella figura 1 che ne chiarisce le connessioni con l'Osservatorio Mercato del Lavoro e con le politiche della formazione, dell'istruzione e del lavoro.

figura 1. La struttura dell'Osservatorio a regime



La rilevazione è stata realizzata tra il novembre 2011 ed il marzo 2012 ed ha coinvolto 6.150 imprese, solo il 13% ha rifiutato di collaborare all'indagine, una quota esigua, in forte calo rispetto alla rilevazione del 2011 (24,5%), che segnala con chiarezza il crescente favore con cui le aziende del territorio guardano all'iniziativa.

Le informazioni fornite dalle 4.105 imprese che hanno accettato l'intervista sono state trattate sia statisticamente, generando il rapporto annuale, sia operativamente, secondo quanto previsto dal modello, attivando flussi informativi con gli interlocutori territoriali del progetto, ossia, oltre a Camera di Commercio, i Tavoli di Distretto, al fine di rendere disponibile alla riflessione locale un quadro aggiornato, in corso d'opera, della situazione socio-economica dei territori e delle esigenze delle imprese locali e i Centri per l'Impiego, al fine di fornire periodicamente agli uffici di pertinenza indicazioni circostanziate relative ad esigenze di assunzione da parte delle imprese secondo la tipologia delle competenze richieste, e consentirne la presa in carico attraverso l'avvio degli opportuni contatti e delle procedure previste per la preselezione di candidati o la proposta di tirocini e/o stage. Da segnalare la sperimentazione attivata durante la seconda rilevazione inerente l'attivazione di un flusso verso gli enti accreditati titolari di fondi regionali e provinciali per la ricollocazione e il reimpiego, che ha permesso di supportare l'inserimento lavorativo di soggetti la cui situazione di crisi è stata conclamata, attraverso l'attivazione di specifici strumenti di supporto.

Il rapporto 2011:

- consente di aggiornare il punto annuale della situazione del territorio provinciale, anche nelle articolazioni distrettuali, con riferimento a due principali variabili analitiche ossia dimensione delle imprese e settore produttivo di riferimento;

- introduce confronti diacronici tra i risultati 2011 e 2012, il cui valore è destinato a crescere nel tempo, data la continuità dell'investimento, anche al fine di rilevare linee di tendenza.

2. Principali risultati

Le tavole riportate di seguito offrono un panorama dei principali risultati informativi ottenuti, risultati che sarà possibile consultare nel dettaglio alla imminente pubblicazione del rapporto che comprende anche un'appendice metodologica relativa alle scelte di impostazione dell'indagine compiute.

In sintesi:

- **il 6,8% delle imprese (278, in valori assoluti) ricerca 413 unità di personale** (figura 5), concentrate nelle aree professionali meccanica (16,9% del totale) e servizi turistici (14,5%). Si tratta, generalmente, di profili professionali di base, benché non manchino le aziende che cercano sul mercato figure di alto profilo. La distribuzione per distretto (figura 2) colloca Asola e Viadana al di sotto della media provinciale (entrambi i distretti con il 4,8% delle imprese) e la punta massima a Guidizzolo (7,6%), con una quota di poco superiore a quella registrata a Mantova (7,5%). La richiesta, che aumenta nelle imprese più grandi (9,2% di quelle sopra ai 50 addetti) e diminuisce progressivamente con l'ampiezza dell'impresa (figura 3), fino a quota 4,3% nelle più piccole (fino a 2 addetti), interessa in maggior misura aziende afferenti a settori poco rappresentati sul territorio (figura 4), fatta eccezione per le industrie metallurgiche (l'11% delle intervistate, il 9% delle quali cerca personale) e per i servizi turistici (il 9,7% delle aziende intervistate, il 9,6% delle quali cerca personale) e risulta, senza sorprese, in calo rispetto alla rilevazione 2011, quando interessava il 7,3% delle imprese. L'entità della flessione mostra, tuttavia, come il sistema produttivo mantovano continui a resistere alla situazione di crisi, benché con sempre maggiori difficoltà.

figura 2. Aziende che intendono assumere ogni 100 intervistate secondo la localizzazione

Aziende che intendono assumere ogni 100 intervistate

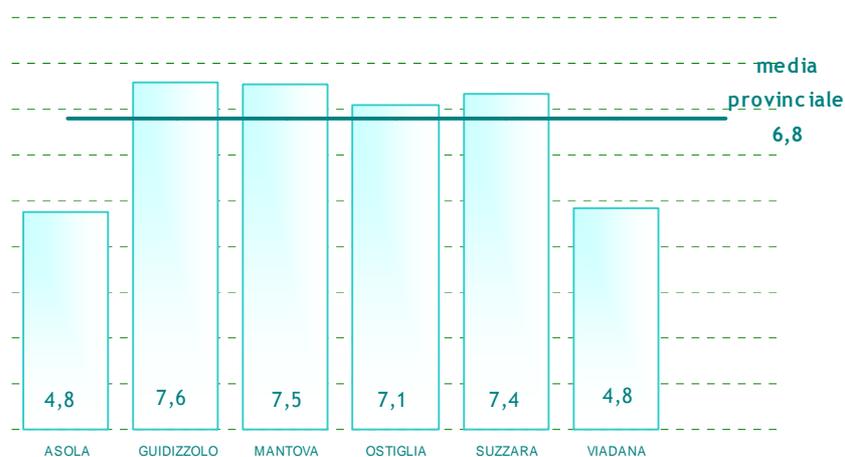


figura 3. Aziende che intendono assumere ogni 100 intervistate secondo le dimensioni

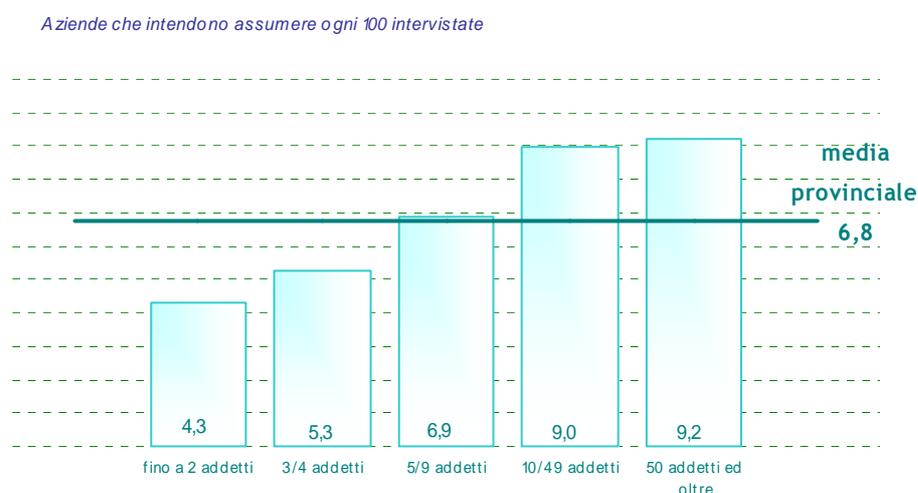


figura 4. Aziende che intendono assumere ogni 100 intervistate secondo il settore produttivo

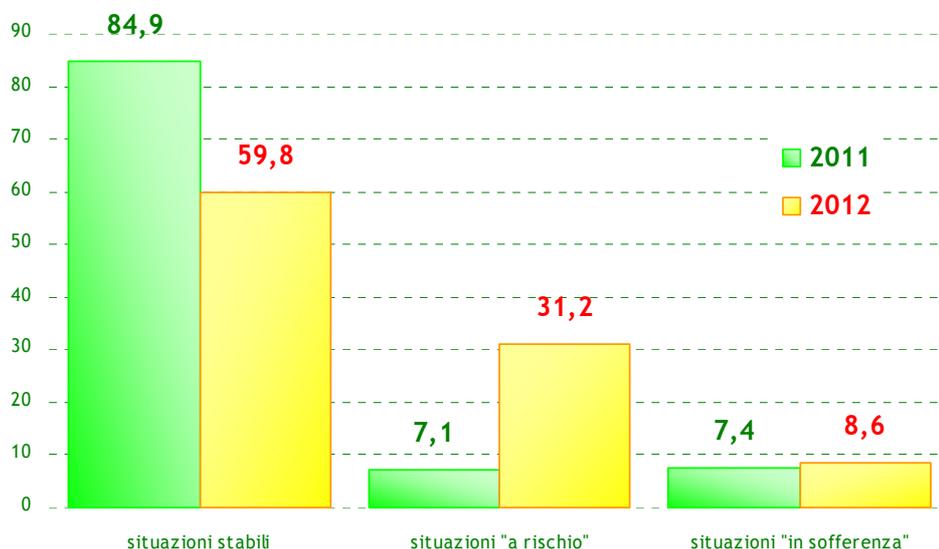
settore produttivo	aziende intervistate sul totale	aziende che intendono assumere ogni 100 intervistate
commercio ingrosso e/dettaglio	19,0	5,2
ind. metallo, meccanica, macchinari, riparazione	11,1	9,0
edilizia, costruzioni, impiantistica	10,6	4,4
serv. legati al viaggio e turismo	9,7	9,6
agricoltura, allevamento, silvicoltura e pesca	7,8	6,3
ind. tessili, confezione abb. e capi in pelle	6,8	5,4
ind. alimentari e delle bevande	4,7	8,2
ind. del legno e/o mobili	3,1	5,5
trasporto terrestre e/o vie d'acqua	3,0	6,4
serv. per la persona e/o la casa	2,6	5,6
serv. legali, contabilità, informatici e direzionali	2,4	5,1
attività immobiliari	2,2	4,5
ind. chimica, farmaceutica e delle materie plastiche	1,8	9,6
ind. elettrica, elettronica e computer	1,7	10,1
serv. sanitari e assistenza sociale	1,7	10,1
ind. lavor. vetro, minerali, coke e/petrolio e mat.costr.	1,6	1,5
serv. manutenzione edifici e paesaggio	1,4	10,7
serv. finanziari e/o assicurativi	1,3	11,3
ind. altre manifatture	1,1	2,2
ind. carta, stampa e attività grafiche	1,1	6,7
att. professionali e tecniche	1,0	11,9
noleggio, leasing, vigilanza e supporto alle imprese	0,9	10,5
att. ricreative, sportive, artistiche e divertimento	0,8	12,1
ind. autoveicoli e altri mezzi di trasporto	0,7	3,4
serv. rifiuti, forniture/trattamento acqua ed energia	0,7	7,1
magazzinaggio, logistica, postali e supp. ai trasporti	0,6	4,0
istruzione e corsi	0,4	6,7
prog. e/o prod. cinema, radio, TV e carta stampata	0,2	25,0
TOTALE	100,0	6,8

figura 5. Figure professionali richieste dalle aziende intervistate secondo l'area professionale

aree professionali	v.a.	%
Meccanica, prod. e manut. di macchine, imp.	70	16,9
Serv. turistici	60	14,5
Edilizia, costruzioni, impiantistica	33	8,0
Agricoltura, silvicoltura e pesca	30	7,3
Serv. di distribuzione commerciale	30	7,3
Amministrazione, contabilità, segreteria	25	6,1
Produzioni alimentari	21	5,1
Tessile-abbigliamento e prodotti affini	16	3,9
Magazzini e logistica	14	3,4
Marketing, commerciale, acquisti	14	3,4
Serv. di educazione e formazione	13	3,1
Serv. att. ricreative e sportive e cura persona	11	2,7
Chimica	10	2,4
Serv. socio-sanitari	10	2,4
Trasporti	9	2,2
Studi tecnici, ingegneria, architettura	9	2,2
Figure trasversali	8	1,9
Serv. finanziari e assicurativi	6	1,5
Informatica e telecomunicazioni	6	1,5
Dirigenti o responsabili di organizzazioni	5	1,2
Legno e arredo	3	0,7
Investigazione, vigilanza e polizia	3	0,7
Serv. di public utilities	2	0,5
Comunicazione, pubbliche relazioni, pubblicità	2	0,5
Cartotecnica, stampa ed editoria	1	0,2
Amministrazione pubblica	1	0,2
Altri professionisti	1	0,2
TOTALE	413	100,0

- tra le **aziende che non intendono assumere né hanno assunto nel recente passato** (l'88,6% del totale) aumentano, infatti, le situazioni da considerare a rischio, perché lamentano una riduzione delle commesse e delle attività o le considerano appena sufficienti ad occupare le loro maestranze (dal 7,1% nel 2011, al 31,2%) o, in misura molto minore, in situazione di difficoltà conclamata, perché con personale in cassa integrazione o in via di liquidazione (dal 7,4% nel 2011, all'8,6%) e diminuisce la quota, sia pur ancora maggioritaria, che mostra condizioni di stabilità (dall'84,9%, nel 2011, al 59,8%). La "resistenza" delle imprese sembra dunque mostrare segni di cedimento, in qualche caso non priva di toni drammatici, quando gli intervistati, spesso gli stessi titolari d'impresa, paventano come ineluttabile la chiusura di aziende costruite in una vita di lavoro ed investimenti e si confrontano con la pesante responsabilità delle ricadute sociali che una simile decisione comporterebbe;

figura 6. Situazione congiunturale delle aziende che non intendono assumere e non hanno assunto nel recente passato. Distribuzione % sul totale negli anni 2011 e 2012



- **le aziende che intendono assumere o hanno assunto da poco** (il 11,4% delle intervistate), in ogni caso, **motivano la propria scelta** (figura 7) soprattutto con l'obiettivo di migliorare la qualità e l'efficienza aziendale (il 30,2%), anche se, rispetto il 2011 (figura 8), sembrano decisamente in calo i segni di ripresa (percepisce una domanda il crescita il 16,2% delle aziende, contro il 29,4% dell'anno precedente) ed in crescita, invece, lo sforzo di investimento sull'azienda (dichiara di assumere in ragione di strategie di sviluppo o ampliamento aziendale il 17,7% delle imprese che cercano personale o ne hanno appena acquisito, contro il 4,7% del 2011);

figura 7. Motivi della propria scelta dichiarati dalle aziende che intendono assumere o hanno assunto da poco. Distribuzione % delle risposte sul totale

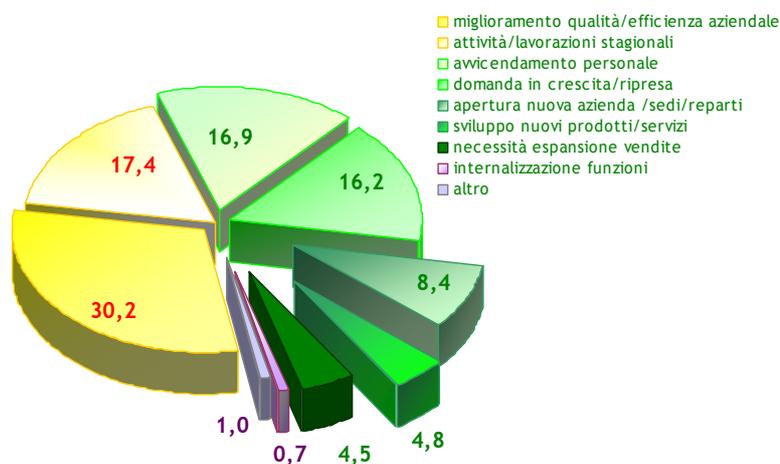
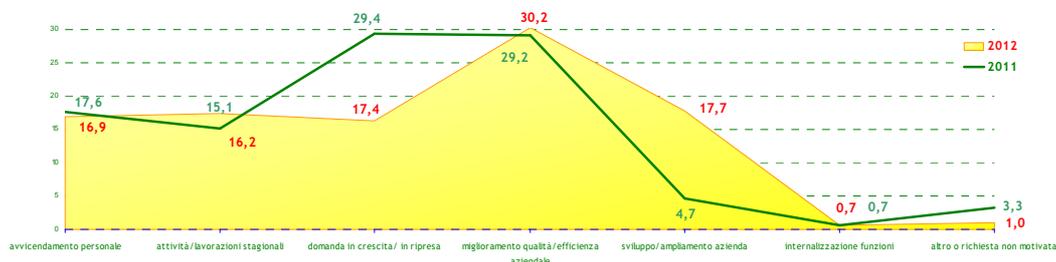


figura 8. Motivi della propria scelta dichiarati dalle aziende che intendono assumere o hanno assunto da poco. Distribuzione % sul totale negli anni 2011 e 2012

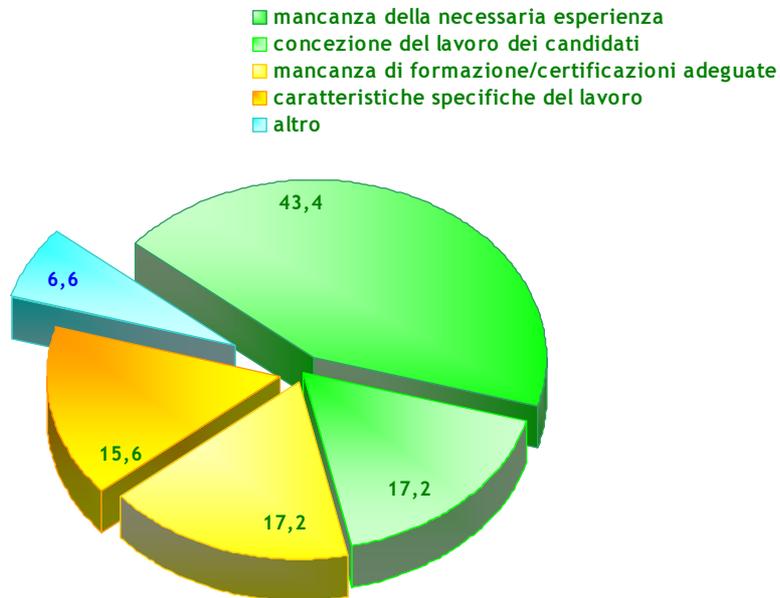


- la ricerca di personale non è, come si potrebbe pensare in tempi di congiuntura economica negativa, priva di difficoltà. Il 29,5% delle imprese che intendono assumere, specie quando di piccole dimensioni (figura 9), dichiarano di attendersi problemi soprattutto dovuti a mancanza di esperienza dei candidati (43,4%), benché al secondo posto compaiano la loro concezione del lavoro, ritenuta inadeguata e la mancanza di formazione o di certificazioni adeguate (entrambe citate dal 17,2% delle aziende che intendono assumere).

figura 9. Previsione di difficoltà nella ricerca di personale da parte delle aziende secondo le loro dimensioni

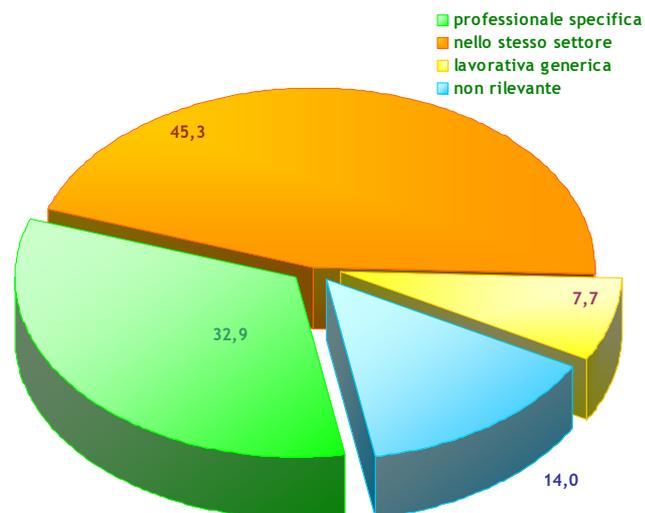


figura 10. Tipo di difficoltà previste dalle imprese nella ricerca di personale



- **nella ricerca di personale, l'esperienza sul campo è dunque valutata molto positivamente** (solo il 14% delle aziende che intendono assumere la giudica irrilevante) al punto che quasi un terzo delle imprese richiede che essa sia professionalmente mirata e quasi la metà almeno nello stesso settore (figura 11);

figura 11. Rilevanza specifica dell'esperienza sul campo per le aziende che intendono assumere. Distribuzione % sul totale.



- **meno valorizzata, nella scelta dei candidati ai fini dell'assunzione, è, invece, la formazione**, che quasi un terzo delle imprese non considera rilevante (il 30,5%). Il 33,4%, tuttavia, la richiede specifica, ossia legata alla mansione da conferire, mentre il 36,1% si limita a verificare che il candidato abbia almeno una formazione coerente con l'area di lavoro.
- **il 15,4% delle imprese intervistate (631 aziende, in valore assoluto) è disponibile ad ospitare 821 persone in percorsi di tirocini o stage**. Anche in questo caso, si registra un calo delle disponibilità rispetto al 2001 (26,9%). Molti intervistati hanno infatti sottolineato la difficoltà degli inserimenti in un periodo di lavoro scarso, in cui risulta più o meno pesantemente "a rischio" anche l'attività del personale in forza all'azienda. Tale disponibilità, tuttavia, profila concrete possibilità di esperienza che, come si è visto, non vanno trascurate. La figura 12 mostra come le aziende più grandi esprimano una propensione maggiore delle più piccole, sebbene il divario sia in questo caso rispetto all'intenzione di assumere meno rilevante. La disponibilità massima si registra, inoltre, a Mantova (18,6%), che distacca notevolmente gli altri distretti, mentre la minima è quella di Viadana (10,7% delle aziende), distretto di cui si sono già segnalate le difficoltà discutendo dell'intenzione ad assumere. Ad orientare il lavoro delle istituzioni preposte, è infine da segnalare che sono l'agricoltura, le attività ricreative e gli studi tecnici a manifestare più spesso la propria disponibilità ad ospitare percorsi di tirocinio o stage, sebbene vada ricordato che, in termini assoluti, la maggiore richiesta pervenga dai servizi legati al viaggio ed al turismo (118/ persone), dal commercio (107 persone), delle industrie del metallo (60 persone) e dall'edilizia (48 persone). Quanto, infine, all'area professionale cui appartengono i profili richiesti, emerge con chiarezza (figura 13) la prevalenza delle professioni turistiche (il 19,3% del totale), seguite da figure in area amministrativa e contabilità (il 16,2%) ed in area meccanica (12,2%). A larga distanza, seguono la distribuzione commerciale (5,9%) e l'agricoltura (5%).

figura 12. Disponibilità ad ospitare tirocini o stage espressa dalle aziende intervistate secondo le principali variabili

principali variabili	disponibilità ad ospitare tirocini o stage		totale
	si rendono disponibili	non si rendono disponibili	
Dimensioni aziendali			
fino a 2 addetti	15,0	85,0	100,0
3/4 addetti	12,9	87,1	100,0
5/9 addetti	14,6	85,4	100,0
10/49 addetti	17,5	82,5	100,0
50 addetti ed oltre	24,9	75,1	100,0
Localizzazione territoriale			
ASOLA	13,6	86,4	100,0
GUIDIZZOLO	14,6	85,4	100,0
MANTOVA	18,6	81,4	100,0
OSTIGLIA	14,9	85,1	100,0
SUZZARA	13,7	86,3	100,0
VIADANA	10,7	89,3	100,0
Settore produttivo			
agricoltura	52,4	47,6	100,0
att. ricreative, spor., art. e divertimento	50,0	50,0	100,0
att. professionali e tecniche	47,1	52,9	100,0
attività immobiliari	29,7	70,3	100,0
commercio ingrosso e/dettaglio	27,3	72,7	100,0
edilizia, costruzioni, impiantistica	27,5	72,5	100,0
ind. alimentari e delle bevande	25,5	74,5	100,0
ind. altre manifatture	20,0	80,0	100,0
ind. autoveicoli e mezzi di trasporto	20,0	80,0	100,0
ind. carta, stampa e attività grafiche	19,6	80,4	100,0
ind. chimica, farmaci e plastica	17,9	82,1	100,0
ind. del legno e/o mobili	17,8	82,2	100,0
ind. elettrica, elettronica e computer	17,0	83,0	100,0
ind. metallo, mecc., macch., rip.	13,7	86,3	100,0
ind. tessili, confezione	13,4	86,6	100,0
ind. vetro, minerali mat. da costruzione	13,2	86,8	100,0
istruzione e corsi	13,2	86,8	100,0
mag., logistica, postali e supporto ai trasporti	13,0	87,0	100,0
noleggio, leasing, vigilanza e sup. imprese	12,7	87,3	100,0
prog. cinema, radio, TV e carta stampata	12,0	88,0	100,0
ser. legali, contab, informatici e direzionali	11,0	89,0	100,0
serv. finanziari e/o assicurativi	8,6	91,4	100,0
serv. legati al viaggio e turismo	8,6	91,4	100,0
serv. manutenzione edifici e paesaggio	8,4	91,6	100,0
serv. rifiuti, acqua ed energia	7,2	92,8	100,0
serv. sanitari e ass. sociale	4,5	95,5	100,0
serv.per la persona e/o la casa	4,5	95,5	100,0
trasporto	3,4	96,6	100,0
TOTALE	15,4	84,6	100,0

figura 13. Distribuzione % delle disponibilità ad ospitare percorsi di tirocinio o stage da parte delle aziende, secondo l'area professionale del profilo richiesto

