



UNIONCAMERE

AUDIZIONE DELL'UNIONCAMERE

**INDAGINE CONOSCITIVA SUL FUNZIONAMENTO DEI
SERVIZI PUBBLICI PER L'IMPIEGO IN ITALIA E
ALL'ESTERO**

**COMMISSIONE LAVORO PUBBLICO E PRIVATO,
PREVIDENZA SOCIALE**

Senato della Repubblica

Roma, 1 agosto 2018

PREMESSA

L'indagine conoscitiva promossa dalla Commissione Lavoro pubblico e privato, Previdenza Sociale del Senato della Repubblica rappresenta un passaggio di grande importanza per consentire il **rafforzamento e la riorganizzazione dei servizi pubblici per l'impiego** in Italia attraverso cui **favorire il superamento del grave "problema occupazionale" che affligge il nostro Paese.**

In questo quadro, a nostro parere, riveste grande rilievo:

- a) analizzare i canali attraverso i quali le imprese trovano i lavoratori;
- b) approfondire gli attuali rapporti tra imprese e servizi pubblici per l'impiego;
- c) approfondire i motivi del persistente disallineamento che si registra fra la domanda e l'offerta di lavoro.

Su questi temi, in particolare, vorremmo richiamare l'attenzione della Commissione sulla base dei dati che Unioncamere, attraverso il sistema delle Camere di Commercio, raccoglie sistematicamente intervistando da diversi anni moltissime imprese italiane di tutti i settori economici e di tutte le dimensioni. **Affrontiamo, quindi, la questione dei servizi pubblici per l'impiego dal lato della domanda, portando l'esperienza delle imprese.** Al termine del presente documento, si dà conto inoltre dell'apporto che il Sistema camerale fornisce nell'ambito della Rete nazionale dei servizi per le Politiche attive del lavoro.

I canali di assunzione maggiormente utilizzati dalle imprese

Quasi il 65% delle imprese italiane utilizza strutturalmente come canale principale per la ricerca del personale da assumere quello "informale": segnalazioni di conoscenti, fornitori, altri imprenditori; questo rappresenta un punto di debolezza nelle dinamiche aziendali di assunzione poiché può comportare una "asimmetria" informativa, penalizzante rispetto al merito e alle capacità soprattutto dei giovani lavoratori.

Sono principalmente le micro-imprese quelle che non ricorrono a soggetti o strumenti di intermediazione nella ricerca di nuovo personale, tanto che tra queste ultime sale ad oltre il 70% la quota di quelle che si concentrano solo sui canali "informali".

Tra i canali formali i Centri per l'impiego sono stati veicolo per la selezione per meno del 2% delle imprese, mentre quasi il 5% delle imprese ha fatto ricorso ad agenzie del lavoro private, associazioni imprenditoriali e società di somministrazione.

Da ultimo, tra i canali di reclutamento che consentono la conoscenza "diretta" del candidato figurano anche le attività di stage o tirocinio. A tal proposito si segnala come dagli ultimi dati a nostra disposizione complessivamente le imprese ospitano in tirocini o stage oltre 263mila persone e di queste il 33,5% viene poi assunta.

Le imprese che si rivolgono al sistema pubblico dei Centri per l'Impiego

Le imprese si rivolgono ai Centri per l'Impiego (CPI) principalmente per richiedere una serie di servizi che vanno dalla consulenza per adempimenti amministrativi per assunzioni, trasformazioni, proroghe e cessazioni dei rapporti di lavoro, fino ad arrivare alla ricerca e selezione del personale.

In particolare sono oltre 140mila le imprese che nel 2017 - ossia il **10,2% del totale delle aziende dell'industria e dei servizi con almeno un dipendente** - si sono rivolte ad un CPI per richiedere informazioni di natura "burocratica": sui contratti di lavoro previsti dalla normativa vigente, sugli incentivi alle assunzioni, sugli sgravi contributivi e sugli strumenti finalizzati all'inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati.

Solo il 4,2% del totale le imprese ha però deciso di ricorrere ad un CPI per ricercare e selezionare personale ed il 2% ha effettivamente assunto il personale indicato/selezionato dal CPI.

Analizzando poi il giudizio espresso in merito alla qualità dei servizi complessivamente resi, si nota come la maggioranza delle imprese esprima in generale una certa soddisfazione. **Sono, infatti, il 18,2% dei richiedenti a risultare molto soddisfatti ed il 44,1% abbastanza soddisfatti. Il grado di soddisfazione si abbassa significativamente se il servizio richiesto riguarda non le informazioni amministrative ma la ricerca del personale: in questo caso, il 9,4% si ritiene molto soddisfatto e il 22,5% abbastanza soddisfatto.**

Le differenze territoriali risultano abbastanza rilevanti, sia per il grado di utilizzo che per il livello di soddisfazione dei CPI: migliori i risultati nelle regioni del Nord e del Centro, più critici nel Mezzogiorno. Ma ancora più rilevanti sono le differenze se si guarda alla dimensione delle imprese: **solo il 7,5% delle imprese con meno di 10 dipendenti ha utilizzato servizi dei CPI**, mentre la quota cresce al 15,8% per le imprese tra 10 e 49 dipendenti, al 25,6% per le medie imprese tra 50 e 499 dipendenti ed al 41,3% per le grandi imprese con oltre 500 dipendenti.

Il disallineamento che si registra fra la domanda e l'offerta di lavoro

Può apparire paradossale che in un Paese come l'Italia con elevati tassi di disoccupazione e con la più elevata percentuale di NEET a livello europeo (2 milioni e 189 mila giovani che non lavorano e non sono in formazione), le imprese segnalino una **quota rilevante di difficoltà a reperire i profili professionali per le assunzioni che stanno programmando**: nel 2017 si è superato il **21% del totale delle assunzioni previste con difficoltà di reperimento (pari a quasi 879mila attivazioni di contratti messi in programma dalle imprese).**

Questo genere di informazione viene aggiornata ogni mese da Unioncamere, in collaborazione con l'ANPAL e con l'Unione Europea, attraverso il **Sistema Informativo Excelsior** sui fabbisogni occupazionali e professionali espressi dalle imprese. **Ogni mese intervistiamo a rotazione circa 45mila imprese su tutto il territorio nazionale con l'intervento diretto di tutte le Camere di Commercio**, analizzando i programmi di assunzione delle imprese dell'industria e dei servizi con almeno un dipendente: in questa maniera dall'inizio del 2018 abbiamo sondato le ricerche di personale di circa 300 mila aziende e per fine 2018 supereranno le 500 mila unità.

Le Camere di Commercio attraverso **il contatto diretto con le imprese** si stanno organizzando per **alimentare, in collaborazione con ANPAL e con le Regioni, un sistema informativo nazionale continuamente aggiornato e per creare un ponte tra imprese e Centri per l'impiego, come peraltro previsto dalle nuove funzioni assegnate alle Camere di Commercio dal D.Lgs. 219/2016.**

Attraverso l'indagine Excelsior, vengono messi a disposizione (on line attraverso il portale <http://excelsior.unioncamere.net/>) **strumenti informativi a livello provinciale e regionale**, utili a valutare le tendenze di breve e medio termine delle imprese dei settori dell'industria e dei servizi, e in particolare per:

- individuare, con **un dettaglio territoriale fino a ciascun CPI, bacini o nicchie di domanda di lavoro** in evoluzione nei vari settori e nelle varie tipologie di impresa;
- individuare **cluster di imprese** in base alla probabilità di assunzione di determinate figure professionali, da utilizzare in un'ottica propositiva sia nei confronti dell'offerta di lavoro, per favorire il matching, sia rispetto alle imprese stesse, per promuovere politiche di rafforzamento delle risorse umane impiegate;
- sostenere **l'inserimento di lavoratori a rischio di inattività o di figure alla ricerca del primo impiego** verso occupazioni maggiormente rispondenti ai fabbisogni professionali del sistema produttivo, attraverso uno strumento informativo mensile che si configura come un vero e proprio 'borsino delle professioni';
- programmare **interventi formativi di qualificazione e ri-qualificazione delle competenze** legate a figure professionali a rischio di obsolescenza.

Il disallineamento delle competenze

Lo sviluppo di moderni servizi pubblici per l'impiego dovrà necessariamente sforzarsi di **parlare il linguaggio delle imprese** per poter essere efficaci nelle funzioni di accompagnamento al lavoro delle persone in cerca di occupazione e, in generale, per supportare il "matching" tra domanda e offerta di lavoro. Ciò implica la piena comprensione delle sempre più complesse problematiche che le

imprese devono affrontare, anche in termini di competenze professionali, per rimanere competitive sui mercati internazionali.

Le crescenti difficoltà incontrate dalle imprese nel reperire quei profili professionali che intendono assumere rivelano certamente criticità “strutturali” nell’incontro fra domanda e offerta di lavoro, ma sono al contempo il portato di cambiamenti della domanda di lavoro (innescati da fattori demografici, fattori organizzativi e produttivi e fattori tecnologici) da parte delle imprese che la crisi ha rafforzato e velocizzato, a cui non ha tuttavia corrisposto un analogo cambiamento delle caratteristiche dell’offerta.

Il permanere nel tempo di questa “area grigia”, quindi, deve essere contrastato con adeguate politiche del lavoro, della formazione e dell’apprendimento che impediscano la dispersione delle opportunità occupazionali offerte dal sistema produttivo.

Il disallineamento delle competenze conseguente alla trasformazione tecnologica

La connettività diffusa, la digitalizzazione che avanza e le nuove tecnologie pervadono l’intera economia con impatti su tutte le strutture funzionali aziendali e sul modello di business dell’impresa. **La *digital transformation* crea una discontinuità rispetto al passato, introduce un nuovo paradigma produttivo e nuovi modelli organizzativi, con ricadute in termini del personale nonché sulla domanda di competenze e di nuove professionalità.** Le competenze digitali (le *e-skill*) sono tra le competenze più ricercate dalle imprese: **al 62,3%** degli oltre 4 milioni dei profili professionali programmati in entrata nel corso 2017, **è richiesto il possesso di competenze ritenute chiave per affrontare i cambiamenti insiti nella *digital transformation*.** La competenza che registra la maggiore frequenza di richiesta da parte delle imprese riguarda le abilità digitali di base, quali l’“utilizzo delle tecnologie internet e l’abilità nella gestione di strumenti di comunicazione visiva e multimediale”, richieste al 57,7% dei profili in entrata. Seguono “la capacità di utilizzare linguaggi matematici ed informatici per organizzare e valutare informazioni qualitative e quantitative” (50,9%) e la capacità di “gestire e applicare tecnologie 4.0” (34,2%).

A richiedere maggiormente il possesso di competenze allineate con i cambiamenti della *digital transformation* sono le imprese che esportano e le imprese che innovano: le imprese esportatrici richiedono *e-skill* al 66,1% dei profili ricercati mentre quelle innovatrici al 65,3%.

La ricerca di **competenze *e-skill* non è confinata alle aree funzionali “tecniche”** (Information technology, Progettazione e Ricerca e sviluppo richiedono tali competenze rispettivamente al 98,9% e al 95,6% dei profili in ingresso), **ma è sempre più presente anche nelle altre aree:** quella amministrativa, che richiede *e-skill* al 94,4% dei profili in entrata, l’area di

direzione e servizi generali (92,2%) e quella commerciale (80,2%). Seguono le aree “Installazione/manutenzione/qualità” (68,6%), “Logistica” (59,1%) e “Produzione beni/servizi” (46,5%).

Tanto più sono ritenute “strategiche” le competenze e-skill tanto maggiore è la difficoltà di trovare sul mercato il profilo professionale adeguato. Cresce, infatti, di circa 10 punti percentuali il “mismatch” fra domanda e offerta di lavoro quando le imprese ricercano profili professionali per i quali tali competenze sono ritenute molto importanti per lo svolgimento dell’attività lavorativa, registrando una difficoltà di reperimento che raggiunge quasi il 30% delle figure professionali, contro un valore medio del 21,5%. Non è un caso che tra i settori caratterizzati dalle maggiori difficoltà di reperimento ci siano proprio alcuni di quelli più coinvolti nello sviluppo della cosiddetta industria 4.0 (servizi informatici e meccanica, entrambi i settori intorno al 40% di entrate critiche da reperire).

Il disallineamento di competenze per livello di istruzione e professione

Principalmente le sfide avanzate dal progresso tecnologico tendono a introdurre, nell’ambito dei processi di transizione tra formazione e lavoro o tra i ‘diversi’ lavori, elementi di *skill biased*, ovvero a premiare prevalentemente le competenze elevate; analogamente, i fenomeni di outsourcing e offshoring tendono anch’essi, nei paesi avanzati, a determinare una maggiore domanda relativa di lavoro qualificato rispetto a quello meno qualificato.

E’ altrettanto un fatto condiviso che nel mercato del lavoro italiano non mancano le competenze e le qualifiche; al contrario, esse sono spesso in eccesso rispetto a quanto richiesto dalle imprese. In uno studio recente, l’OECD (2017) ha stimato come l’Italia sia caratterizzata da uno dei tassi di sovra-qualificazione più elevati tra i paesi Europei: circa il 21% dei lavoratori risulta in possesso di un titolo di studio maggiore rispetto a quello mediamente richiesto dal lavoro che stanno svolgendo.

Questo suggerisce che i lavoratori italiani hanno sì le competenze ma esse non sempre corrispondono a quanto richiesto dal mercato del lavoro. Il crescente mismatch tra domanda ed offerta costituisce dunque una delle sfide principali che il sistema di educazione e di formazione del nostro Paese deve affrontare. L’analisi del fabbisogno per titolo di studio sottolinea come **la difficoltà di reperimento raggiunga livelli particolarmente elevati nella “filiera” elettronica e riguardi tutti i livelli di istruzione** (terziaria, con un 55,4% di difficoltà di reperimento per i laureati in ingegneria elettronica e dell’informazione rispetto al 32,3% dei laureati in media, secondaria, 45,3% per i diplomati in indirizzo informatica e telecomunicazioni rispetto al 20,2% dei diplomati in media, e diploma professionale, 33,5% per i qualificati con indirizzo elettrico rispetto al 22,2% dei qualificati in media). Ciò significa che di

fronte alla indisponibilità di un candidato con le caratteristiche ideali le imprese cercano soluzioni alternative spesso più qualificate per ovviare al mismatch orizzontale di competenze, acuendo tuttavia il fenomeno della *over-education*.

Se in generale, le difficoltà di reperimento del personale da assumere possono avere una duplice causa, una carenza quantitativa dell'offerta (attestata nel 2017 al 9,7% delle entrate) oppure una carenza qualitativa (pari al 9,5%). I laureati in generale si distinguono dagli altri gruppi per la diversa composizione delle problematiche tra questi due ordini di difficoltà: nel caso dei dottori, infatti, si raggiunge il **17,9% per le motivazioni legate al ridotto numero dei candidati, mentre si attestano al 12,4% le difficoltà motivate da una valutazione non positiva delle competenze e della preparazione dei laureati.**

Per tutti i livelli di istruzione diversi dalla laurea, **le maggiori difficoltà di reperimento sono dovute all'inadeguatezza dei candidati**, sebbene con un ordine di grandezza decisamente inferiore ai laureati: il 9,7% per i diplomati, il 10,0% per quanti sono in possesso di una qualifica professionale. Per contro, in questi gruppi, le ragioni di natura quantitativa hanno un riflesso lievemente più contenuto nella difficoltà di reperimento (fra l'8,6% e il 9,9%).

L'incidenza che le assunzioni di difficile reperimento hanno nei diversi gruppi di professioni risulta abbastanza diversificata: decisamente superiore alla media per le professioni più qualificate nel loro insieme (il 34,0%), più contenuta per le professioni operaie (26,9%), ma non troppo nel caso di quelle specializzate (30,7%), inferiore alla media per le professioni di livello intermedio (16,7%), con un minimo del 13,6% per quelle impiegatizie. Risulta, poi, decisamente bassa (appena l'11,0%), per le professioni non qualificate.

Scendendo nel dettaglio delle professioni riconducibili agli ambiti appena citati, risultano difficili da reperire il 57,0% dei 25.500 Tecnici programmatori, il 55,6% dei 25.300 Tecnici esperti in applicazioni, il 55,5% dei 32.200 Analisti e progettisti di software richiesti, il 50,8% dei 15.700 Ingegneri energetici e meccanici ricercati.

E' interessante notare, inoltre, come per le professioni altamente qualificate, maggiormente ricercate dal mercato, non vengono richieste solamente competenze tecniche ma anche e soprattutto **soft skills** a riconoscimento del fatto che la complessità introdotta dalla tecnologia nel nuovo mercato del lavoro richiede principalmente **doti quali abilità comunicative, flessibilità, capacità di lavorare in gruppo, capacità di risolvere i problemi, ecc.**

Anche le difficoltà di reperimento per alcuni profili operai specializzati potrebbero riguardare circa una figura richiesta su due: accade, ad esempio, per gli Attrezzisti di macchine utensili e professioni assimilate (difficile il 51,4% dei 39.000 ingressi programmati), per i Sarti e tagliatori artigianali, modellisti e cappellai (difficile il 51,1% delle 16.400 entrate previste) e per i Saldatori e tagliatori a fiamma (segnalate criticità nel 48,7% dei 12.900 contratti messi in

conto dalle imprese nel 2017).

Asimmetrie informative e sistema a rete pubblico-privato

Il processo di rafforzamento e modernizzazione dei servizi pubblici per l'impiego (in linea con i migliori modelli di altri paesi europei che ANPAL ha ben analizzato nella sua recente audizione in questa stessa Commissione), non potrà non affrontare, a nostro parere considerandola una delle priorità, la questione delle **“asimmetrie informative” dovute al carente collegamento** (sul piano informativo, funzionale e normativo) tra i diversi attori pubblici e privati in campo e tra questi e i diversi segmenti dell'offerta di lavoro.

È pertanto proprio su questi aspetti, direttamente legati all'offerta di servizi e di strumenti a sostegno della domanda di lavoro, che **occorre intervenire per migliorare:**

- **l'efficacia delle azioni** poste in essere dai diversi soggetti pubblici e privati attraverso opportuni meccanismi di integrazione e attraverso la piena affermazione della logica del “risultato”;
- **la trasparenza tra domanda e offerta di lavoro**, raggiungibile attraverso un mercato del lavoro meno segmentato, meglio raccordato e più funzionante nelle sue diverse componenti.

Tutto questo all'interno di uno scenario che impone **un più stretto legame tra politiche industriali e politiche attive del lavoro** (per rafforzare ambiti di attività produttiva e profili imprenditoriali a maggiore possibilità di crescita occupazionale anche con interventi di sostegno all'imprenditorialità).

L'importanza dell'approccio di rete del D.Lgs. 150/2015 e la centralità della domanda delle imprese

Alla luce delle considerazioni sopra esposte, appare del tutto condivisibile l'approccio del D.Lgs. 150 del 14 settembre 2015: creare una “Rete nazionale dei servizi per le politiche attive del lavoro” che coinvolga i diversi soggetti pubblici e privati, quale preconditione per affrontare i problemi posti dalla crescente segmentazione – di cui si è detto – del mercato del lavoro e dunque anche dei target d'utenza delle prestazioni, garantendo una capacità di risposta differenziata, che presuppone l'attivazione di identità di servizio fortemente specializzate o connotate, ma al tempo stesso un adeguato livello di integrazione sinergica e coordinata, con una efficace regia nazionale, basata su standard comuni condivisi e su un sistema informativo unico.

Un elemento fondamentale per la riuscita dei processi di riforma in atto, infatti, risiede proprio **nella capacità di mettere in rete e far collaborare tutti i soggetti impegnati per migliorare la qualità dell'offerta integrata di servizi**

di istruzione, formazione e lavoro come presupposto per lo sviluppo dei sistemi produttivi e dell'occupazione. È fuor di dubbio, del resto, che la riuscita di qualsiasi misura, programma o iniziativa nel campo delle politiche attive del lavoro deve dare **un ruolo centrale alla domanda delle imprese** e presuppone che tutti i soggetti in qualche modo coinvolti siano chiamati a operare organicamente nell'ambito della cornice unitaria di coordinamento interistituzionale e nel dialogo con il partenariato economico e sociale, che trova anche nel sistema delle Camere di commercio italiane una delle sue principali espressioni.

Il contributo del sistema camerale italiano riformato come nodo della rete nazionale per le politiche attive del lavoro

Il sistema delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura è **da lungo tempo attivo sui temi relativi al mercato del lavoro, all'autoimpiego, alla crescita e valorizzazione delle competenze e risorse professionali richieste dalle imprese.** Si tratta di un impegno che si è ulteriormente sviluppato e qualificato nel corso degli ultimi anni, inserendosi in una cornice normativa più ampia che ha visto via via crescere il ruolo e le funzioni camerali sui temi dell'orientamento, dell'alternanza scuola-lavoro e dell'incontro domanda-offerta di formazione e lavoro.

In proposito va infatti ricordato che, grazie all'evoluzione del quadro legislativo avvenuta in particolare nel periodo compreso tra il 2003 e il 2016, le Camere di commercio:

- ❖ hanno un ruolo istituzionale fondamentale per la **realizzazione e diffusione di servizi e strumenti per l'alternanza scuola-lavoro**, quali soggetti da coinvolgere per la progettazione, attuazione e valutazione dell'alternanza (*art. 4 della legge di riforma della scuola n. 53/2003 e dal successivo D.lgs. applicativo n. 77/2005*), rafforzato con la recente riforma della scuola attraverso l'istituzione del **Registro nazionale per l'alternanza scuola-lavoro** (*art. 1, comma 41, Legge n. 107/2015*);
- ❖ sono tra gli enti chiamati a favorire i **percorsi di orientamento per gli studenti** attraverso il coinvolgimento in specifiche convenzioni per la progettazione, realizzazione e valutazione delle iniziative e dei percorsi orientativi delle istituzioni scolastiche e universitarie (*decreto legge n. 104/2013, conv. Legge n. 128/2013*);
- ❖ possono svolgere **funzioni di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro in "regime particolare di autorizzazione"** (*art. 6 del D.lgs. n. 276/2003, in attuazione della Legge n. 30/2003*);
- ❖ fanno parte della Rete nazionale dei servizi per le politiche attive del lavoro prevista *dall'art. 1 del D. Lgs. 14 settembre 2015 n. 150*;

- ❖ sono tra i **oggetti che concorrono alla realizzazione e allo sviluppo delle reti territoriali per i servizi di istruzione, formazione e lavoro**, e per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali, con riferimento al sistema nazionale di certificazione delle competenze (*art. 4, commi 55-58, Legge n. 92/2012 e relativo D.Lgs. attuativo n. 13/2013*).

In virtù di ciò attualmente, tra le attività che le Camere di commercio sono chiamate a svolgere (*ex art. 2 Legge 580/1993 così come successivamente modificato dal D.Lgs. 219/2016*), assume particolare rilievo l'«**orientamento al lavoro e alle professioni anche mediante la collaborazione con i soggetti pubblici e privati competenti, in coordinamento con il Governo e con le Regioni e l'ANPAL**» attraverso:

- ❖ la tenuta e gestione del *Registro nazionale per l'alternanza scuola-lavoro*, sulla base di accordi con MIUR e MLPS;
- ❖ la collaborazione per la realizzazione del sistema di *Certificazione delle competenze*, in particolare acquisite in contesti non formali e informali e nell'ambito dei percorsi di alternanza scuola-lavoro;
- ❖ il supporto *all'incontro domanda-offerta di lavoro*, attraverso servizi informativi anche a carattere previsionale volti a favorire l'inserimento occupazionale e a facilitare l'accesso delle imprese ai servizi dei Centri per l'Impiego, in raccordo con l'ANPAL;
- ❖ il *sostegno alla transizione dalla scuola e dall'università al lavoro*, attraverso l'orientamento e lo sviluppo di servizi, in particolare telematici, a supporto dei processi di placement svolti dalle Università.

In tal modo, **il sistema camerale si configura ormai nell'ambito delle politiche attive del lavoro come un nodo rilevante di una vasta rete di attori istituzionali con i quali sono chiamate a cooperare.**

Per favorire lo svolgimento delle nuove funzioni assegnate alle Camere di commercio, l'Unioncamere ha anche sottoscritto a livello nazionale vari accordi di collaborazione stabile e continuativa, tra cui in questa sede si segnala il **protocollo con ANPAL** (20 dicembre 2016), che prevede la condivisione di strategie e azioni per il rafforzamento dei sistemi informativi a supporto del mercato del lavoro attraverso la progettazione e lo sviluppo di applicazioni per:

- ❖ informare utenti e operatori dei *centri per l'impiego* sulle opportunità di lavoro dipendente e autonomo nei diversi ambiti territoriali, e su cluster di imprese ad alta potenzialità occupazionale;
- ❖ offrire guide personalizzate on line per l'orientamento formativo e lavorativo.

Le Camere di commercio come soggetto orientato sulla domanda di lavoro e operante ad integrazione della rete dei servizi pubblici per l'impiego

Il Sistema camerale, in considerazione della sua articolazione territoriale e delle

consolidate professionalità che lo caratterizzano, può **contribuire alla gestione del mercato del lavoro, in stretto raccordo con i diversi soggetti pubblici aventi competenze in materia**, a partire dalla rete dei Servizi Pubblici per l'Impiego (SPI).

L'obiettivo strategico di fondo risiede nel concorrere alla **costruzione di un sistema "universale", cioè disponibile su tutto il territorio nazionale e "standardizzato", di servizi per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro**, in grado di dare una risposta efficace sia all'esigenza del mondo imprenditoriale di reperire professionalità dotate delle competenze richieste, sia di offrire effettive opportunità occupazionali a chi non lavora, in risposta a **diritti dei cittadini di essere accolto, informato, consigliato e indirizzato** (così come previsto per i punti di accesso alla Garanzia Giovani), il diritto di disporre di una **corretta informazione sull'offerta formativa e sull'evoluzione del mercato del lavoro**, il diritto di poter essere supportato nella **costruzione del loro progetto di formazione, lavoro e vita**, e, non da ultimo, il diritto a **un'opportunità di formazione o di lavoro** (dipendente o indipendente).

In un sistema che deve essere in grado di rispondere alle esigenze dal lato dell'offerta di lavoro (lavoratori) ma anche della domanda (imprese), **le Camere di commercio possono svolgere un ruolo fondamentale in quanto luogo dove l'impresa "nasce"** – attraverso l'iscrizione al Registro delle Imprese – e, quindi, **luogo privilegiato per rispondere alle sue esigenze**. Un simile ruolo del Sistema camerale risponderebbe peraltro a una duplice esigenza avvertita con riferimento alla gestione dei servizi del mercato del lavoro, ossia:

- la necessità di **orientare in maniera più decisa il collocamento pubblico sul versante della domanda**, intercettando in maniera proattiva e tempestiva i fabbisogni professionali delle imprese;
- l'importanza di **valorizzare e mettere a sistema le specificità dei diversi soggetti in campo, sviluppando collegamenti efficaci** non solo all'interno delle politiche attive ma anche tra soggetti erogatori delle politiche attive e delle politiche passive.

Le attività del Sistema camerale già nella fase di operatività

a) Monitoraggio permanente del sistema imprenditoriale e analisi dei fabbisogni professionali e formativi

Va considerato anzi tutto che il sistema camerale costituisce un punto di osservazione privilegiato per il monitoraggio e l'analisi delle dinamiche dei sistemi imprenditoriali ed economico-produttivi locali, attraverso l'Anagrafe delle imprese, ossia il Registro Imprese tenuto presso le Camere di commercio.

Come già in precedenza sottolineato, tra le iniziative più rilevanti del Sistema camerale vi è la realizzazione – in collaborazione con l'ANPAL e con l'Unione

Europea – del **Sistema Informativo Excelsior sui fabbisogni occupazionali e professionali espressi dalle imprese**. A partire dal 2017, all'interno di tale Sistema informativo è prevista anche la valorizzazione di informazioni desk o comunque potenzialmente utilizzabili in maniera diffusa per orientare le politiche attive del lavoro a breve e medio/lungo periodo, al fine di **favorire il matching fra domanda e offerta di lavoro, nonché la transizione dal mondo della formazione a quello del lavoro**.

Tale obiettivo si realizza attraverso il potenziamento del sistema di **integrazione del Registro imprese**, detenuto dalle Camere di commercio, con **le anagrafi previdenziali (INPS -UniEmens) e, potenzialmente, con i flussi derivanti dal Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie (SISCO)** del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali. Tramite la costruzione di tale sistema integrato si realizza la qualificazione di ciascun record di impresa, a livello di impresa/unità locale, in relazione all'effettiva operatività economica e al numero degli addetti dipendenti e indipendenti/collaboratori, secondo il livello di inquadramento e le altre caratteristiche demografiche/contrattuali con i dati pluriennali Excelsior per la creazione di un sistema informativo che consenta di **localizzare puntualmente la domanda articolata per le sue caratteristiche la cui navigazione possa avvenire tramite un'interfaccia dinamica che permetta di dettagliare i dati sino al livello dei CPI**.

Grazie ad Excelsior, pertanto, è ormai possibile offrire ai singoli CPI informazioni puntuali sulle opportunità di lavoro dei rispettivi territori, fino ad arrivare all'individuazione delle imprese con maggiori probabilità di assunzione per i diversi profili professionali.

b) Orientamento

Nel nuovo quadro di compiti camerali, un impegno crescente è rivolto alla progettazione e realizzazione, soprattutto in collaborazione con scuole, università e CPI, di azioni e iniziative per **orientare le scelte formative e professionali dei giovani**, avvicinandoli ai contesti produttivi e favorendo la conoscenza delle varie opportunità di lavoro, sia dipendente che indipendente, valorizzando dunque anche quelle connesse all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità.

Si tratta di un complesso di servizi e percorsi che, a partire dalla valorizzazione sul territorio del Sistema Informativo Excelsior e degli altri strumenti condivisi del sistema camerale ad esso collegati (tra cui lo SVO – Sportello Virtuale per l'Orientamento), sono destinati a supportare le funzioni e le reti orientative locali e nazionali, anche consentendo agli studenti di fare esperienze di contatto, osservazione e conoscenza diretta del mondo del lavoro, delle professioni e dell'impresa.

c) Costruzione e sviluppo di network locali di fiducia intorno alle camere di commercio

Coerentemente con le considerazioni finora espresse, uno dei passaggi ritenuti cruciali come “fattore abilitante” nel percorso di sviluppo e implementazione dei nuovi servizi camerali in materia di “Orientamento al lavoro e alle professioni” è rappresentato dalla **costruzione del network territoriale**. Si tratta di un **sistema a rete basato su rapporti di fiducia e di prossimità, che riunisce gli attori locali della filiera scuola-formazione-lavoro**, nell’ambito del quale ciascuna Camera di commercio è chiamata a svolgere un ruolo di propulsione e animazione per favorire la generazione di soluzioni condivise su misura per le esigenze del territorio.

Il network è quindi luogo e strumento di condivisione e coordinamento della progettualità e dell’operatività dei suoi membri, dove imprese, scuole, università, centri pubblici per l’impiego e agenzie private per il lavoro possono **incontrarsi e lavorare per individuare opportunità e criticità nel mercato del lavoro locale**, anche ai fini della programmazione e della strutturazione dell’offerta di servizi da parte delle regioni, dei CPI e del sistema scolastico-formativo e universitario.

Gli obiettivi dell’azione in tale ambito sono in sintesi:

- favorire il miglior utilizzo del know-how sui fabbisogni di competenze professionali delle imprese del territorio per l’attivazione di percorsi di alternanza scuola-lavoro, tirocini formativi e di orientamento;
- facilitare l’inserimento di studenti in percorsi di alternanza scuola/lavoro;
- facilitare l’incontro tra domanda/offerta di lavoro, con particolare riguardo ai giovani, neolaureati e neo-diplomati;
- sostenere processi efficaci e concertati di transizione scuola-università-lavoro.

Il principale strumento di supporto al funzionamento del network territoriale è l’apposita Piattaforma di Networking e Matching (PNM), progettata da Infocamere. Gestita dalle singole Camere, la PNM sostiene con i propri servizi l’interazione tra i membri del network - operatori pubblici e privati e cittadini - per il raggiungimento degli obiettivi comuni (es. accesso e alimentazione banche dati, acquisizione di informazioni aggiornate in merito a iniziative e opportunità attive sul territorio in tema di lavoro e formazione).

d) La valorizzazione delle politiche e dei servizi di sostegno all’autoimprenditorialità e all’auto-impiego

In un momento in cui i governi si trovano ad affrontare le sfide per rilanciare le loro economie, la **promozione dell’imprenditorialità** rappresenta un

fondamentale volano della crescita e un forte stimolo di nuove opportunità di lavoro. Nell'attuale sistema economico possono essere proprio le *start up* a fungere da motore di nuova occupazione, sotto forma di autoimpiego ma anche di assunzioni.

Per favorire questi processi di *job creation*, è necessario garantire adeguato supporto a chi intenda “mettersi in proprio”. In particolare, è necessario rilanciare, rivitalizzare e innovare **le politiche di sostegno per una “nuova imprenditorialità sostenibile”**, sia proseguendo nel cammino già in parte intrapreso per facilitare e velocizzare i processi di creazione e apertura d'impresa, sia, soprattutto, con nuovi strumenti, risorse e reti di servizi avanzati di supporto e accompagnamento per nuovi ed aspiranti imprenditori.

Si tratta di uno dei più tradizionali ambiti dell'offerta di servizi del Sistema camerale. Le Camere di commercio, infatti, sono da sempre in prima linea, soprattutto con la rete integrata dei Punti o Servizi Nuove Imprese e degli Sportelli per l'Imprenditorialità femminile (diffusa capillarmente sull'intero territorio nazionale), nel sostenere i potenziali imprenditori e per far sì che si innalzi quella quota – oggi pari a circa la metà - di imprese che non supera i primi, difficili 5 anni di vita.

A partire da questi presupposti, da marzo 2016 Unioncamere ha promosso e coordinato la realizzazione dell'iniziativa progettuale nazionale di supporto e sostegno all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità “Crescere Imprenditori”, destinata a giovani NEET e finanziata dal Ministero del Lavoro (poi ANPAL) a valere su risorse PON-IOG Misura 7.1 di Garanzia Giovani.

Proprio questa esperienza ci fa ritenere che sarebbero opportuni specifici interventi per facilitare la **realizzazione di un sistema stabile e strutturato in maniera omogenea sul territorio nazionale di sostegno all'autoimpiego**, che potrebbe fondarsi proprio sul modello già sperimentato e attivo in numerose Camere di commercio, valorizzandone il ruolo anche attraverso un idoneo sostegno finanziario a valere sulle risorse stanziare a livello nazionale, regionale e comunitario.

Questa proposta risulterebbe peraltro in linea anche con quanto previsto dal Piano d'azione comunitario “Imprenditorialità 2020”, che raccomanda di istituire negli Stati membri punti unici di accesso ai servizi e agli incentivi per chi intenda mettersi in proprio (con particolare riguardo all'imprenditoria femminile, giovanile, sociale, dei migranti e dei lavoratori a rischio di esclusione).

Le attività del Sistema camerale nella fase di sviluppo

Un possibile ruolo a supporto della certificazione delle competenze

Così come avviene nel sistema educativo/formativo tedesco, l'obiettivo delle

nuove normative e politiche in materia di istruzione, formazione e lavoro dovrebbe risiedere nello sviluppare nelle persone specializzazioni professionali spendibili nel mercato del lavoro, attraverso un intreccio organico e una piena integrazione tra apprendimento in aula e in azienda (quest'ultima è riconosciuta pariteticamente come "ambiente formativo", cioè "luogo di costruzione delle competenze").

Al fine di promuovere la crescita e la valorizzazione del patrimonio culturale e professionale acquisito dalla persona nella sua storia di vita, di studio e di lavoro, garantendone il riconoscimento, la trasparenza e la spendibilità (anche ai fini dei percorsi di mobilità transnazionale e internazionale), a conclusione delle esperienze di apprendimento dovrebbero quindi essere individuate, validate e certificate tutte le competenze di qualsiasi tipo dalla stessa maturate:

- in contesti formali: istruzione e formazione;
- in contesti non formali: al di fuori dei sistemi di istruzione e formazione, in ogni organismo con scopi educativi e formativi, anche del volontariato, del servizio civile nazionale e del privato sociale e nelle imprese, ma comunque realizzati in base a una scelta intenzionale della persona;
- in contesti informali: nello svolgimento, da parte di ognuno, di attività nelle situazioni di vita quotidiana e nelle interazioni che in essa hanno luogo, nell'ambito del contesto di lavoro, familiare e del tempo libero, realizzati anche a prescindere da una scelta intenzionale.

In concreto, la "via italiana alla certificazione delle competenze" potrebbe ispirarsi a un modello a due livelli di tipo "complementare", nel quale le strutture centrali e le Regioni che governano il sistema fissano gli *standard* comuni (metodologici, tecnici e procedurali) di certificazione, mentre a livello territoriale i soggetti istituzionali deputati (e tra essi le Camere di commercio) attivano operativamente i processi di individuazione, verifica, validazione e certificazione delle competenze tecnico-professionali e trasversali, con specifico riguardo alle competenze acquisite in contesti non formali e informali. In particolare, **per quello che riguarda le Camere di commercio potrebbero essere costituite, con l'apporto di esperti individuati insieme alle associazioni di categoria, ordini professionali e altri organismi istituzionali, apposite Commissioni esaminatrici che certifichino le competenze in maniera omogenea su tutto il territorio nazionale in qualità di enti terzi.**

Dall'esercizio di nuovi compiti nel campo della certificazione delle competenze, tra l'altro, potrebbe derivare **per le Camere anche un ruolo di supporto alle funzioni attualmente delegate dalle Regioni ad altri soggetti (in particolare ai CPI) per la gestione del "Libretto Formativo del Cittadino"** (istituito dall'art. 2, co. 1, lett. i, del D.Lgs. 276/03), strumento senz'altro molto utile ma nei fatti finora mai decollato. Potrebbe essere un ulteriore contributo del sistema

delle Camere di Commercio per la realizzazione delle reti territoriali per l'apprendimento permanente e per i servizi integrati di istruzione, formazione e lavoro.

Luglio 2018

Introduzione:

Nel 2018 proseguono le rilevazioni mensili del Sistema Informativo Excelsior che, dallo scorso anno, si è innovato sia sotto l'aspetto metodologico che organizzativo per fornire indicazioni tempestive a supporto delle Politiche attive del lavoro. A partire da maggio 2017, infatti, vengono realizzate indagini mensili sulle imprese adottando prioritariamente la tecnica di rilevazione CAWI (Computer Assisted Web Interviewing) e somministrando un questionario incentrato sui profili professionali e i livelli di istruzione richiesti dalle imprese. La rete delle Camere di commercio e InfoCamere - società di informatica del sistema camerale - assicurano la specifica attività di supporto alle imprese intervistate.

Le analisi del presente bollettino si focalizzano sulle principali caratteristiche delle entrate programmate nel mese di luglio 2018, con uno sguardo sulle tendenze occupazionali per il periodo luglio-settembre 2018.



ENTRATE PREVISTE

LUGLIO LUGLIO-SETTEMBRE 2018
416.540 1.062.380



IMPRESSE CHE ASSUMONO

LUGLIO
17%



GIOVANI

LUGLIO
31%



DIFF. REPERIMENTO

LUGLIO
24%

SOMMARIO

Quali sono le professioni ricercate dalle imprese? pag.2

Giovani: quali opportunità? pag.3

Principali caratteristiche dei lavoratori richiesti dalle imprese pag.4

Quali titoli di studio offrono maggiori sbocchi lavorativi? pag.5

Le professioni più richieste nel mese di luglio 2018 pag.6

Le tendenze in serie storica e il cruscotto dell'indagine pag.7

Le entrate a livello regionale nel mese di luglio 2018 pag.8

OPPORTUNITÀ DI LAVORO NEL MESE DI LUGLIO

Entrate previste

diff. rep. %

Dirigenti e professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializ.	19.580	39,1
Artigiani e operai specializzati	56.610	34,6
Professioni tecniche	48.450	33,3
Conduttori di impianti e operai di macchinari fissi e mobili	53.390	27,4
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	140.330	20,0
Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	32.620	18,7
Professioni non qualificate	65.560	13,8

N.B.: a causa degli arrotondamenti, la somma dei singoli valori percentuali può differire da 100. Tale nota vale per tutti i grafici del presente bollettino che espongano composizioni percentuali.

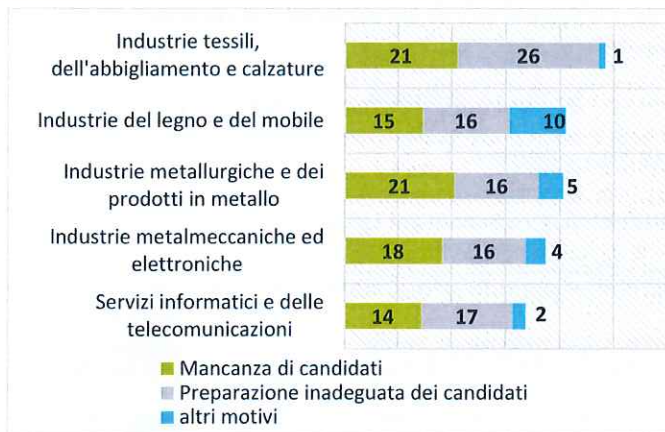
PRINCIPALI CARATTERISTICHE DEI LAVORATORI RICHIESTI DALLE IMPRESE

In questa pagina sono esaminate le principali caratteristiche delle figure in entrata, a livello settoriale e secondo le professioni maggiormente richieste. I dati riguardano le difficoltà di reperimento, l'esperienza richiesta, talune competenze, il genere femminile e il tipo di contratto.

I principali settori...

...con maggiori DIFFICOLTA' DI REPERIMENTO e i motivi (%)

...che più richiedono ESPERIENZA lavorativa specifica (%)



Quota % delle entrate difficili da reperire sulle entrate totali di ogni settore.

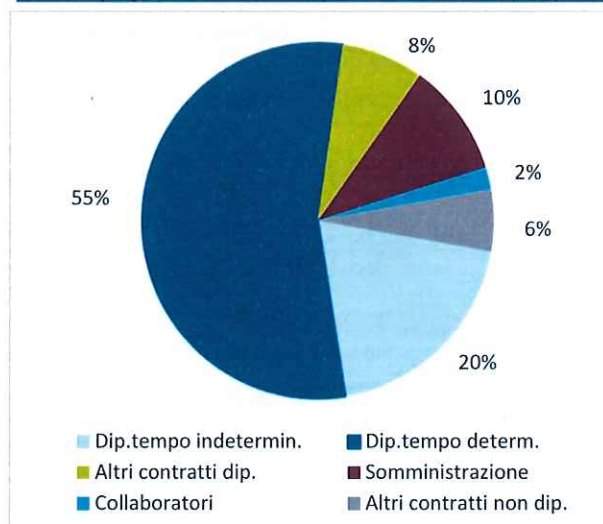
Alcune caratteristiche delle professioni più difficili da reperire (%)

	Applicherà soluzioni creative e innovative (%)	Coordinerà altre persone (%)
1 Specialisti in scienze informatiche, fisiche e chimiche	65,7	22,1
2 Dirigenti e direttori	72,9	98,1
3 Operai specializzati nelle industrie del legno e della carta	34,6	6,0
4 Operai nelle attività metalmeccaniche richiesti in altri settori	16,6	10,7
5 Medici e altri specialisti della salute	39,3	32,2
6 Operai nelle attività metalmeccaniche ed elettromeccaniche	16,1	8,3
7 Tecnici in campo informatico, ingegneristico e della produzione	45,5	31,6
8 Operai specializzati e condutt. di impianti nelle ind. tessili, abbigl. calzature	22,9	9,3
9 Progettisti, ingegneri e professioni assimilate	56,1	39,6
10 Operatori della cura estetica	22,1	10,6

I principali settori che prevedono entrate di personale femminile (%)



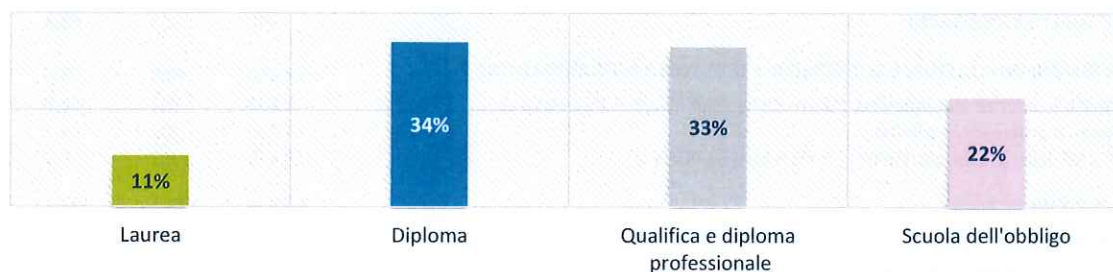
I contratti proposti (%)



QUALI TITOLI DI STUDIO OFFRONO MAGGIORI SBOCCHI LAVORATIVI?

In questa sezione sono proposti i livelli di istruzione e i titoli di studio maggiormente richiesti alle figure professionali in entrata nel mese. Dopo un quadro di sintesi complessivo, per ogni livello di istruzione, ovvero laurea, diploma, qualifica professionale, sono proposti i cinque titoli di studio più ricercati dalle imprese.

Entrate previste per livello di istruzione

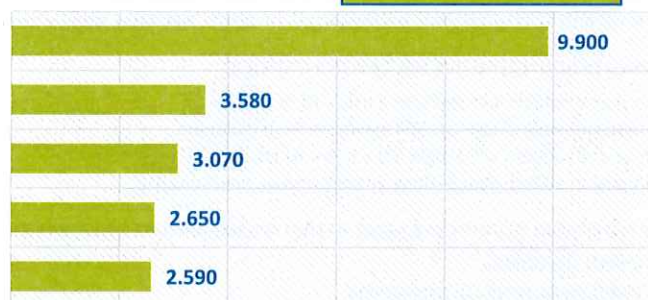


I titoli di studio più richiesti

Livello universitario

Totale entrate previste: **43.860**

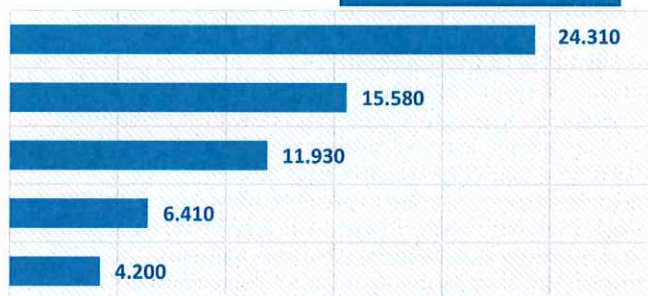
- Indirizzo economico
- Indirizzo sanitario e paramedico
- Indirizzo ingegneria elettronica e dell'informazione
- Indirizzo ingegneria industriale
- Indirizzo insegnamento e formazione



Livello secondario (diploma 5 anni)

Totale entrate previste: **141.830**

- Indirizzo amministrazione, finanza e marketing
- Indirizzo turismo, enogastronomia e ospitalità
- Indirizzo meccanica, meccatronica ed energia
- Indirizzo elettronica ed elettrotecnica
- Indirizzo agrario, agroalimentare e agroindustria



Livello qualifica professionale (3 anni) o diploma professionale (4 anni)

Totale entrate previste: **137.460**

- Indirizzo ristorazione
- Indirizzo meccanico
- Indirizzo benessere
- Indirizzo edile
- Indirizzo elettrico



LE PROFESSIONI PIÙ RICHIESTE NEL MESE DI LUGLIO 2018 *

secondo la classificazione delle professioni -ISTAT 2011 (3 digit)

	ENTRATE PREVISTE LUGLIO	Ripartiz x 1000	Difficoltà a reperire (%)	ENTRATE PREVISTE luglio- settembre 2018
ENTRATE	416.540	1.000	24%	1.062.380
DIRETTORI E RESPONSABILI	940	2,3	48,8	2.950
PROFESSIONI INTELLETTUALI, SCIENTIFICHE E DI ELEVATA SPECIALIZZAZIONE	18.640	44,8	38,6	67.090
Specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali	2.680	6,4	56,7	7.790
Ingegneri e professioni assimilate	4.690	11,3	41,1	13.440
Specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie	3.440	8,3	39,7	9.960
PROFESSIONI TECNICHE	48.450	116,3	33,3	142.380
Tecnici informatici, telematici e delle telecomunicazioni	4.100	9,8	51,6	11.490
Tecnici in campo ingegneristico	3.420	8,2	46,8	10.070
Tecnici della gestione dei processi produttivi di beni e servizi	2.710	6,5	29,1	7.200
Tecnici della salute	6.160	14,8	22,3	20.050
Tecnici dell'organizzazione e dell'amministrazione delle attività produttive	4.500	10,8	21,1	12.360
Tecnici dei rapporti con i mercati	14.280	34,3	31,6	42.070
Tecnici della distribuzione commerciale e professioni assimilate	2.540	6,1	47,8	7.090
Insegnanti nella formazione professionale, istruttori, allenatori, atleti e profess.simili	3.210	7,7	31,9	12.450
PROFESSIONI ESECUTIVE NEL LAVORO D'UFFICIO	32.620	78,3	18,7	89.390
Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali	13.920	33,4	18,8	40.090
Impiegati addetti agli sportelli e ai movimenti di denaro	3.120	7,5	18,2	8.280
Impiegati addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela	6.920	16,6	17,4	16.810
Impiegati addetti alla gestione amministrativa della logistica	5.120	12,3	16,3	14.490
PROFESSIONI QUALIFICATE NELLE ATTIVITÀ COMMERCIALI E NEI SERVIZI	140.330	336,9	20,0	307.130
Addetti alle vendite	39.390	94,6	15,2	94.920
Addetti nelle attività di ristorazione	78.650	188,8	21,6	154.390
Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	4.500	10,8	22,4	12.870
Operatori della cura estetica	4.560	10,9	36,0	10.940
Professioni qualificate nei servizi personali e assimilati	6.110	14,7	20,3	17.480
Professioni qualificate nei servizi di sicurezza, vigilanza e custodia	3.720	8,9	20,8	8.230
ARTIGIANI E OPERAI SPECIALIZZATI	56.610	135,9	34,6	152.550
Artigiani e operai specializzati delle costruzioni e nel mantenimento di strutture edili	11.110	26,7	15,6	26.090
Artigiani e operai specializzati addetti alle rifiniture delle costruzioni	9.570	23,0	25,8	26.520
Fonditori, saldatori, lattonieri, calderai, montatori carpenteria metall. e profess.simili	5.380	12,9	38,4	15.760
Fabbri ferrai, costruttori di utensili e assimilati	3.290	7,9	52,2	9.470
Meccanici artigianali, montatori, riparatori e manutentori di macchine fisse e mobili	9.740	23,4	48,1	26.290
Artigiani e operai specializz. di installazione e manut. attrezza. elettriche e elettron.	4.630	11,1	51,2	12.760
Artigiani e operai specializzati delle lavorazioni alimentari	3.320	8,0	41,5	8.680
Artigiani e operai specializzati del tessile e dell'abbigliamento	3.120	7,5	30,9	7.920
CONDUTTORI DI IMPIANTI E OPERAI DI MACCHINARI FISSI E MOBILI	53.390	128,2	27,4	140.770
Operai di macchine automatiche e semiautom. per lavorazioni metalliche e per prod.mineral	3.080	7,4	51,1	8.110
Operai addetti all'assemblaggio di prodotti industriali	2.570	6,2	30,4	7.420
Operai addetti a macchine confezionatrici di prodotti industriali	4.990	12,0	13,3	14.470
Operai addetti a macchinari fissi per l'industria alimentare	4.820	11,6	7,4	10.400
Conduuttori di veicoli a motore	22.830	54,8	33,5	59.520
Conduuttori di macchine movimento terra, sollevamento e maneggio dei materiali	7.320	17,6	21,8	19.000
PROFESSIONI NON QUALIFICATE	65.560	157,4	13,8	160.110
Personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci	11.800	28,3	9,4	28.520
Personale non qualificato nei servizi di pulizia	38.280	91,9	14,6	91.200

* Sono qui presentate le professioni richieste per i principali grandi gruppi professionali. La somma delle entrate per ciascun "gruppo esposto", pertanto, non corrisponde al totale del "grande gruppo" professionale di appartenenza.

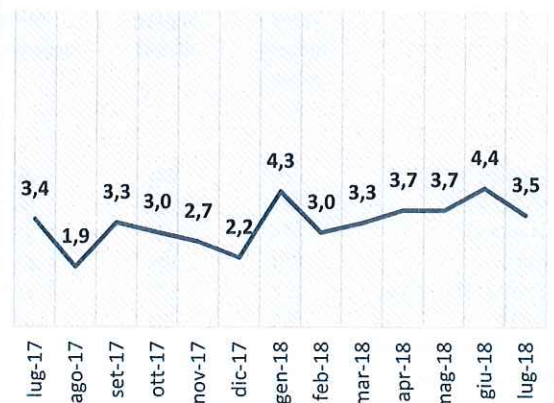
Per maggiori informazioni, si veda il sito <http://excelsior.unioncamere.net>

LE TENDENZE IN SERIE STORICA E IL CRUSCOTTO DELL'INDAGINE

Le entrate mensili previste dall'indagine

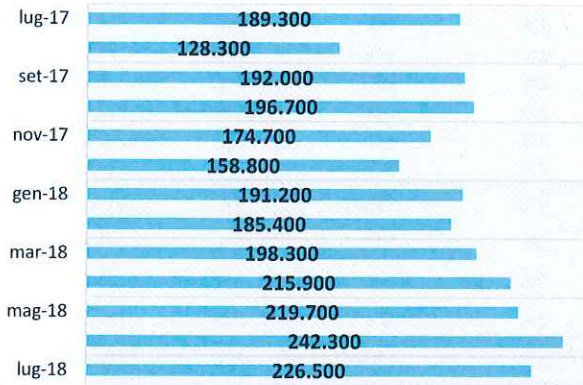


Il tasso di entrata mensile

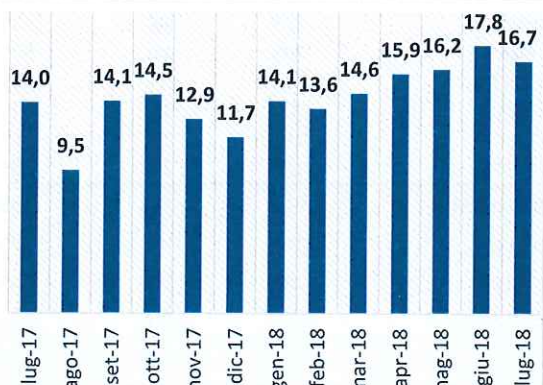


Il tasso di entrata è ottenuto dal rapporto tra numero di entrate e dipendenti mensili delle imprese (per 100 dip.)

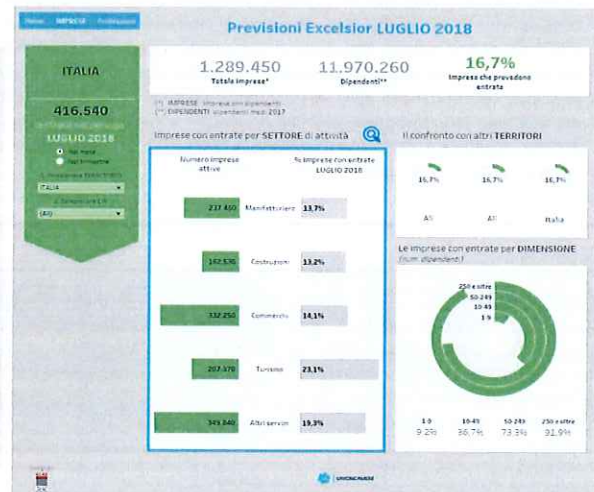
Le imprese che assumono (v.a.)



La percentuale di imprese che assume sul totale imprese



Il cruscotto con i dati dell'indagine



LE ENTRATE A LIVELLO REGIONALE NEL MESE DI LUGLIO 2018

La distribuzione dei contratti a livello regionale

	Tempo indeterminato	Apprendistato	Tempo determinato	Altre forme dipendenti	In somministrazione	Collaboratori e altri contratti non dipendenti	ENTRATE COMPLESSIVE	
							luglio	luglio-settembre 2018
PIEMONTE	17%	6%	49%	3%	18%	7%	25.160	69.850
VALLE D'AOSTA	8%	14%	66%	5%	6%	2%	1.850	3.390
LOMBARDIA	24%	4%	47%	2%	15%	8%	72.600	212.940
LIGURIA	12%	9%	63%	5%	7%	4%	10.730	26.000
TRENTINO ALTO ADIGE	11%	6%	75%	1%	4%	4%	16.000	32.800
VENETO	16%	8%	53%	4%	14%	5%	37.260	101.060
FRIULI VENEZIA GIULIA	14%	7%	51%	7%	16%	7%	8.610	22.340
EMILIA ROMAGNA	15%	7%	55%	4%	15%	5%	36.610	95.170
TOSCANA	19%	7%	54%	4%	9%	6%	26.860	65.640
UMBRIA	17%	7%	51%	4%	13%	8%	4.420	12.020
MARCHE	15%	7%	57%	4%	14%	4%	11.990	28.120
LAZIO	26%	3%	53%	2%	7%	10%	37.370	103.980
ABRUZZO	15%	5%	54%	3%	13%	10%	10.570	24.060
MOLISE	23%	2%	62%	1%	6%	7%	1.780	4.100
CAMPANIA	28%	3%	55%	1%	5%	9%	34.400	82.500
PUGLIA	20%	4%	57%	1%	6%	10%	26.160	58.940
BASILICATA	22%	4%	56%	2%	10%	6%	3.650	9.060
CALABRIA	20%	3%	62%	2%	3%	9%	11.670	23.810
SICILIA	25%	3%	56%	1%	4%	11%	23.550	56.380
SARDEGNA	10%	2%	70%	2%	4%	12%	15.330	30.230
NORD OVEST	21%	5%	49%	3%	15%	8%	110.340	312.170
NORD EST	15%	7%	57%	3%	13%	5%	98.470	251.370
CENTRO	21%	5%	54%	3%	9%	7%	80.630	209.760
SUD E ISOLE	21%	3%	58%	2%	5%	10%	127.100	289.070
ITALIA	20%	5%	55%	3%	10%	8%	416.540	1.062.380

Nota metodologica:

I dati presentati derivano dall'indagine Excelsior realizzata da Unioncamere in accordo con l'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro. L'indagine, che è inserita nel Programma Statistico Nazionale (UCC-00007) tra quelle che prevedono l'obbligo di risposta, dal 2017 è svolta con cadenza mensile.

Le informazioni contenute nel presente bollettino sono state acquisite nel periodo 30 maggio-13 giugno 2018, utilizzando principalmente la tecnica di compilazione in modalità CAWI attraverso le interviste realizzate presso circa 115.000 imprese, campione rappresentativo delle imprese con dipendenti al 2017 dei diversi settori industriali e dei servizi. La proiezione mensile dei dati di indagine e il potenziamento dell'integrazione tra questi e i dati amministrativi, attraverso un modello previsionale, non consentono confronti con gli anni precedenti al 2017, ma focalizzano l'analisi esclusivamente sulle principali caratteristiche delle entrate programmate nel mese di luglio 2018, secondo i profili professionali e i livelli di istruzione richiesti. I risultati dell'indagine sono disponibili a livello provinciale e regionale secondo un numero variabile di settori economici, ottenuti quale accorpamento di codici di attività economica della classificazione ATECO2007. La ripartizione delle entrate previste per "gruppo professionale" fa riferimento ad opportune aggregazioni dei codici della classificazione ISTAT.

Excelsior Informa è realizzato nell'ambito del Sistema Informativo Excelsior, promosso da Unioncamere in collaborazione con ANPAL. Il presente bollettino è stato realizzato da un'équipe di redazione congiunta costituita dall'Area politiche attive del lavoro di Unioncamere, diretta da Claudio Gagliardi, e dall'Area sistemi informativi di Gruppo CLAS, coordinata da Pietro Aimetti.

Per approfondimenti si consulti il sito: <http://excelsior.unioncamere.net> nel quale sono disponibili dati e analisi riferiti a tutte le regioni e a tutte le province.

La riproduzione e/o diffusione parziale o totale delle tavole contenute nella presente pubblicazione è consentita esclusivamente con la citazione completa della fonte: Unioncamere-ANPAL, Sistema Informativo Excelsior.