



CAMERA DI COMMERCIO MILANO

Servizio Studi e Supporto Strategico

I PRINCIPALI RISULTATI DELL'INDAGINE EXCELSIOR 2009

PROVINCIA DI MILANO

Settembre 2009

INDICE

Introduzione

Il quadro nazionale

Le previsioni occupazionali nella provincia di Milano

Allegato statistico

INTRODUZIONE

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

A livello internazionale, un fattore che ha contribuito ad innescare la crisi è stata la flessione demografica delle principali potenze industriali e la forte sperequazione dei redditi, che hanno determinato un generalizzato calo della domanda. È così cresciuta – a partire dagli Stati Uniti – l'illusione della debt economy: riducendo i tassi, la domanda è stata alimentata e sostenuta dal debito. Un'economia basata, quindi, sulla finanza "creativa" e che ha fatto perdere di vista alcuni elementi "fondamentali" sui quali si era mosso lo sviluppo dal secondo dopoguerra: la centralità del lavoro, il ruolo dell'impresa come motore della crescita, il valore delle istituzioni. Tutto ciò ha portato a rapidi passi verso la crisi: una crisi dalle caratteristiche del tutto nuove e difficilmente prevedibili, che si è rapidamente diffusa in tutti i paesi industrializzati minandone le fondamenta dello sviluppo sociale ed economico.

La crisi ha però anche fatto riscoprire che la vera e duratura ricchezza delle nazioni consiste nella capacità produttiva del lavoro e nell'abilità delle imprese di organizzare competenze e conoscenze per produrre beni e servizi in un mercato concorrenziale, dominato da regole certe, trasparenti e condivise. E proprio le solide "virtù produttive" del nostro tessuto di imprese di piccole e medie dimensioni - ben lontane dall'"economia del debito" dei paesi anglosassoni – hanno fatto sì che l'Italia fosse colpita profondamente da questi fenomeni, ma in misura meno intensa rispetto a molte altre potenze europee.

La migliore tenuta del sistema produttivo italiano è evidente soprattutto sul versante occupazionale. Fino ad oggi, anche grazie all'indispensabile e immediato ruolo svolto dagli ammortizzatori sociali, il mercato del lavoro ha sostanzialmente retto il colpo, pur risentendo fortemente degli effetti delle difficoltà economiche. Se per il 2009 l'occupazione - sia dipendente che autonoma, sia privata che pubblica – subirà una perdita stimata intorno alle 380 mila unità, si tornerà in effetti a livelli analoghi a quelli del 2006, con un tasso di disoccupazione che, quantomeno nelle previsioni per l'anno in corso, dovrebbe ancora essere "a una sola cifra".

Secondo il Sistema Informativo Excelsior, a tenere meglio sono i servizi, che perdono l'1,3% degli occupati, mentre l'industria ne perde il doppio: il 2,6%.

In tutti i casi, la riduzione maggiore è a carico delle piccole imprese, con una punta nell'artigianato, che nel 2009 si avvia a ridurre l'occupazione del 2,9%. Sono proprio queste che rischiano di perdere le risorse "pregiate" di cui hanno più bisogno.

E' altrettanto vero, però, che cominciano a vedersi i primi segnali di un graduale recupero, sia sul versante delle imprese che dal lato del clima di fiducia delle famiglie. Se tali indicazioni risultassero più diffuse nei prossimi mesi, la produzione potrebbe rialzarsi sul finire del 2009 e avere un impatto positivo anche sul versante occupazionale. E tornerebbero a crescere sia le assunzioni di personale con contratti caratterizzati da maggiore flessibilità (che risultano essere i più penalizzati in questo momento congiunturale), sia le assunzioni di professioni di livello più elevato, che consentono alle imprese di coprire alcune funzioni strategiche nell'attuale fase di riorganizzazione: dalla ricerca di efficienza interna alla conquista di nuovi mercati e allo sviluppo di nuovi prodotti.

IL QUADRO NAZIONALE

I dati raccolti attraverso il Sistema informativo Excelsior¹ su un campione di 100mila imprese con almeno un addetto dipendente appartenenti ai settori privati extra-agricoli (che rappresenta una frazione sondata, cioè il rapporto tra imprese campione e l'universo di riferimento, pari al 9%) evidenziano come il 2009 sarà caratterizzato da un diffuso ridimensionamento delle previsioni occupazionali espresse dagli imprenditori italiani dell'industria e del terziario.

La flessione della domanda di lavoro dovrebbe determinare, infatti, a livello nazionale una contrazione pari a poco meno di 213mila unità in meno rispetto allo stock a fine 2008, con un corrispondente saldo in termini relativi pari a -1,9%: si tratta del primo risultato negativo in oltre un decennio, a voler confermare il netto cambiamento della tendenza in atto sul mercato del lavoro dipendente. Negli ultimi quattro anni, per esempio, il saldo si era sempre mantenuto positivo, denotando un incremento costantemente vicino all'1%.

¹ Attraverso il Sistema Informativo Excelsior – realizzato da Unioncamere in collaborazione con il Ministero del Lavoro - è possibile quantificare in modo puntuale il fabbisogno occupazionale per il breve e medio periodo anche a livello territoriale, distintamente per le 104 province italiane - da quest'anno sono infatti disponibili i dati relativi alla provincia di Monza e Brianza - e disaggregato per classe dimensionale e per attività economica di impresa. Al tempo stesso, Excelsior fornisce alle diverse categorie di utenti una serie di informazioni di natura qualitativa, relative alle principali caratteristiche delle figure professionali richieste (età, livello di istruzione richiesto, esperienza, difficoltà di reperimento, necessità di formazione ecc.).

Peraltro, considerata l'intensità della crisi in corso e il forte impatto occupazionale che questa sta avendo, la flessione attesa per il 2009 in Italia può finora essere considerata tutto sommato abbastanza contenuta, grazie anche all'ampio utilizzo della Cassa Integrazione, i cui interventi sono notevolmente aumentati nella prima metà del 2009. Questa flessione riguarda per lo più la componente "flessibile" del mercato del lavoro, maggiormente soggetta agli eventi congiunturali.

Alla previsione del saldo occupazionale per il 2009 si giunge per effetto di una significativa riduzione delle assunzioni previste (che si collocherebbero di poco sopra le 781mila unità, circa 300mila in meno dello scorso anno), cui si associa un flusso in uscita (poco oltre 994mila unità) sostanzialmente in linea con quello previsto 12 mesi fa. Il tasso di entrata si attesta, infatti, al 6,8% (era il 9,5% nel 2008), mentre il tasso di uscita si colloca all'8,7% (era l'8,5% lo scorso anno).

Tavola 1 - I risultati dell'indagine Excelsior 2009 sulla domanda di lavoro – Italia*

	Movimenti previsti nel 2009 valori assoluti*			Tassi previsti nel 2009		
	Entrate	Uscite	Saldo	Entrata	Uscita	Saldo
TOTALE	781.600	994.390	-212.790	6,8	8,7	-1,9
INDUSTRIA	224.450	357.250	-132.800	4,4	7,0	-2,6
<i>Industria in senso stretto</i>	<i>135.390</i>	<i>237.810</i>	<i>-102.420</i>	<i>3,4</i>	<i>5,9</i>	<i>-2,6</i>
<i>Costruzioni</i>	<i>89.050</i>	<i>119.440</i>	<i>-30.390</i>	<i>8,0</i>	<i>10,8</i>	<i>-2,7</i>
SERVIZI	557.150	637.140	-79.990	8,8	10,0	-1,3
CLASSE DIMENSIONALE						
1-9 dipendenti	328.490	401.590	-73.100	10,0	12,3	-2,2
10-49 dipendenti	155.400	207.720	-52.320	5,5	7,4	-1,9
50 dipendenti e oltre	297.710	385.080	-87.370	5,5	7,2	-1,6

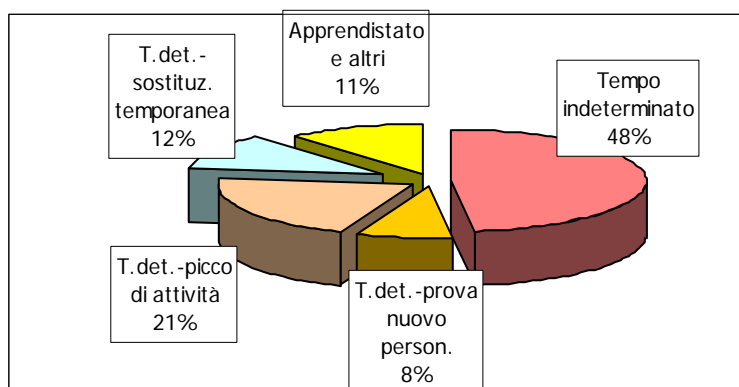
*Valori assoluti arrotondati alle decine. I dati esposti comprendono i contratti a tempo determinato a carattere stagionale.

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

L'analisi delle entrate non stagionali secondo le diverse tipologie contrattuali (cfr. Graf. 1) evidenzia una contrazione più marcata soprattutto nel caso delle assunzioni a tempo determinato, che si riducono di quasi il 40% rispetto allo scorso anno, con un decremento di 2 punti della relativa quota percentuale. In termini assoluti si tratta di circa 210mila assunzioni a termine (escludendo gli stagionali) previste per il 2009, 140mila in meno rispetto a dodici mesi fa. Circa le finalità di utilizzo dei contratti a tempo determinato, la quota destinata alla copertura di previsti picchi di attività raggiunge il 21% e quella relativa

a periodi di prova per l'inserimento di nuovo personale pesa per l'8% sul totale delle assunzioni, mentre i contratti a termine per sostituzione di personale temporaneamente assente si attestano al 12% del totale.

Graf. 1 – Italia: assunzioni non stagionali previste nel 2009 per tipo di contratto

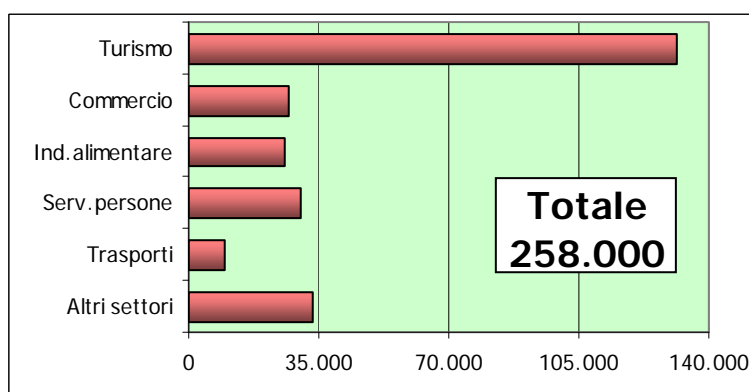


Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2009

Alla contrazione dei contratti a tempo determinato prevista per il 2009 si associa una ripresa nella quota delle assunzioni previste a tempo indeterminato e nei contratti di apprendistato (soprattutto nei servizi). In particolare, il ricorso ai contratti a tempo indeterminato riguarderà circa 252mila unità, pari al 48,1% del totale delle assunzioni non stagionali, con una leggera prevalenza nell'industria (51,1%) rispetto ai servizi (46,5%).

Le assunzioni a carattere tipicamente stagionale (circa 258mila unità) si confermano, invece, in linea rispetto alle previsioni formulate dalle imprese per il 2008 (+2,5%), segno che soprattutto per taluni settori questa componente è di vitale importanza e non può essere ridotta in maniera troppo significativa (turismo, commercio e industria alimentare (cfr. Graf. 2).

Graf. 2 – Italia: assunzioni stagionali previste nel 2009 per grandi settori

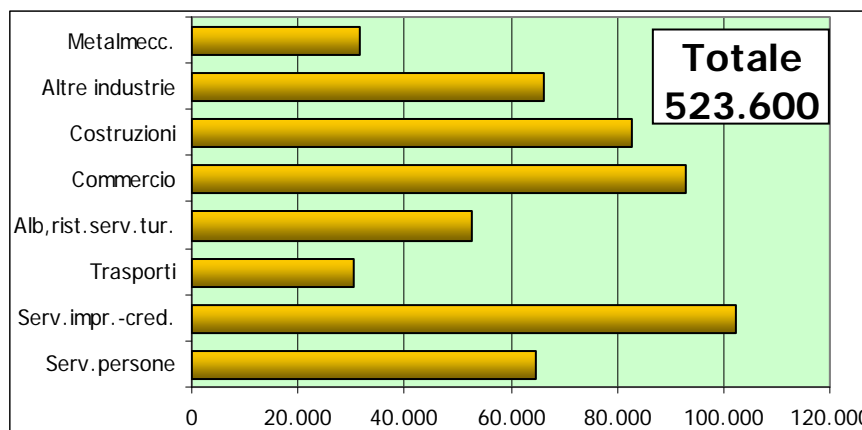


Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2009

A livello settoriale, la flessione della domanda di beni e servizi avrà un impatto occupazionale più evidente per le imprese industriali (-2,6% la variazione attesa dello stock dei dipendenti tra la fine del 2008 e la fine del 2009) rispetto a quelle del terziario (-1,3%).

Il Graf. 3 mostra la distribuzione per grandi settori economici delle assunzioni non stagionali previste a livello nazionale. Queste si concentrano soprattutto nei servizi (343.000 unità, pari a due terzi del totale), al cui interno emergono in particolare i servizi alle imprese e il commercio. Le riduzioni più accentuate rispetto al 2008 si riscontrano nell'industria in senso stretto, dove le entrate previste si riducono di oltre il 50%, e nei trasporti (-40%).

Graf. 3 – Italia: assunzioni non stagionali previste nel 2009 per grandi settori



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

Le strategie di riposizionamento di mercato delle imprese italiane continuano ad assegnare un ruolo centrale al profilo del capitale umano, ruolo che risulta ancor più determinante nell'attuale difficile fase economica.

In un contesto caratterizzato da un ridimensionamento in termini assoluti delle assunzioni previste per il 2009, si evidenzia, infatti, la crescita relativa delle entrate di figure professionali maggiormente qualificate (le figure high skill - ossia dirigenti, impiegati con elevata specializzazione e tecnici - passerebbero dal 17% al 22% delle assunzioni programmate dalle imprese negli ultimi cinque anni), nonché degli impiegati e delle professioni commerciali (dal 31% al 37%). Inoltre, alle figure ad elevata specializzazione verrà offerto soprattutto un contratto a tempo indeterminato e in particolare nell'89,7% dei casi ai "dirigenti", nel 63,5% alle "professioni intellettuali, scientifiche e ad elevata specializzazione" e nel 54,3% alle "professioni tecniche".

Non solo in termini assoluti ma anche in termini relativi, decrescono in misura considerevole gli operai, gli assemblatori e i conduttori di impianti (che passano dal 35% al 29% delle entrate totali tra il 2005 e il 2009), mentre risulta sostanzialmente stabile la quota di personale non qualificato.

Si segnala poi un processo di investimento nel capitale umano che emerge anche dall'analisi del livello di istruzione associato alle figure professionali in entrata: al generalizzato aumento di figure high skill si associa, infatti, un progressivo incremento della richiesta di personale con un livello di istruzione universitario (12% circa delle assunzioni non stagionali programmate) e anche della domanda relativa di personale in possesso di un livello di istruzione secondario e post-secondario, che raggiunge il 42,4% del totale delle assunzioni non stagionali del 2009. Si conferma, inoltre, l'andamento discendente, in termini relativi, delle assunzioni con il solo obbligo scolastico (30,4%), quasi 4 punti percentuali in meno rispetto al 34,3% registrato nel 2008.

LE PREVISIONI OCCUPAZIONALI NELLA PROVINCIA DI MILANO ²

Nella provincia di Milano per il 2009 sono state previste 50.560 assunzioni di personale dipendente e 63.460 uscite, con un conseguente saldo negativo di quasi 13mila unità (-1,2%), più limitato rispetto a quello regionale (-1,5%) e nazionale (-1,9%).

Anche l'economia milanese subisce pertanto le conseguenze del difficile scenario congiunturale, ma in una misura più attenuata grazie soprattutto alla sua prevalente caratterizzazione terziaria.

**Tavola 2 Movimenti e tassi previsti per il 2009, per settore di attività e classe dimensionale.
Provincia di Milano**

	Movimenti previsti nel 2009* (v.a.)			Tassi previsti nel 2009		
	Entrate	Uscite	Saldo	Entrata	Uscita	Saldo
TOTALE	50.560	63.460	-12.900	4,7	5,9	-1,2
INDUSTRIA	10.800	18.660	-7.870	2,8	4,9	-2,1
Industrie della carta	70	220	-150	1,1	3,5	-2,4
Industrie della stampa ed editoria	500	1.040	-540	2,0	4,1	-2,1
Accessori personali, per la casa e il tempo libero	70	130	-60	2,6	5,0	-2,4
Macch.ufficio, mezzi trasporto, strum.ottici e fotogr.	410	600	-190	2,8	4,1	-1,3
Fabbric. macchine e appar. elettriche ed elettroniche	650	1.790	-1.150	1,6	4,5	-2,9
Fabbricazione di apparecchi medicali e di precisione	250	330	-80	2,6	3,4	-0,8
Fabbricazione macchinari industriali ed elettrodomestici	800	1.530	-720	1,9	3,6	-1,7
Produtz.metalli, estraz. e lavoraz. minerali, energia	900	1.700	-800	2,2	4,2	-2,0
Trattam.metalli e fabbric.oggetti e minuteria in metallo	400	680	-280	1,4	2,4	-1,0
Industrie chimiche e farmaceutiche	1.260	2.270	-1.010	2,9	5,3	-2,4
Industrie della gomma e delle materie plastiche	320	680	-360	2,0	4,3	-2,3
Altre ind. (tess.-abb., aliment.,legno-mobili, oreficeria)	1.550	2.890	-1.340	3,1	5,8	-2,7
Costruzioni	3.620	4.810	-1.200	5,8	7,7	-1,9
SERVIZI	39.770	44.800	-5.030	5,8	6,5	-0,7
Commercio al dettaglio e all'ingrosso; riparazioni	10.040	10.450	-410	5,8	6,1	-0,2
Alberghi, ristoranti, servizi di ristorazione e serv.turistici	5.880	5.320	570	10,4	9,4	1,0
Informatica e telecomunicazioni	2.690	3.110	-410	3,9	4,5	-0,6
Servizi avanzati alle imprese	4.300	5.060	-760	5,2	6,1	-0,9
Trasporti e attività postali	3.550	5.070	-1.520	4,0	5,7	-1,7
Credito, assicurazioni e servizi finanziari	2.550	3.220	-670	3,5	4,4	-0,9
Servizi operativi (serv.immob.,noleggio,pulizie,vigilanza)	4.000	4.890	-900	6,3	7,7	-1,4
Sanità e istruzione	3.600	3.510	80	9,6	9,3	0,2
Altri servizi alle persone e alle imprese	3.150	4.170	-1.020	6,7	8,8	-2,1
CLASSE DIMENSIONALE						
1-9 dipendenti	12.010	13.800	-1.790	5,8	6,7	-0,9
10-49 dipendenti	5.550	8.930	-3.390	2,5	4,1	-1,5
50 dipendenti e oltre	33.010	40.730	-7.720	5,1	6,3	-1,2

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

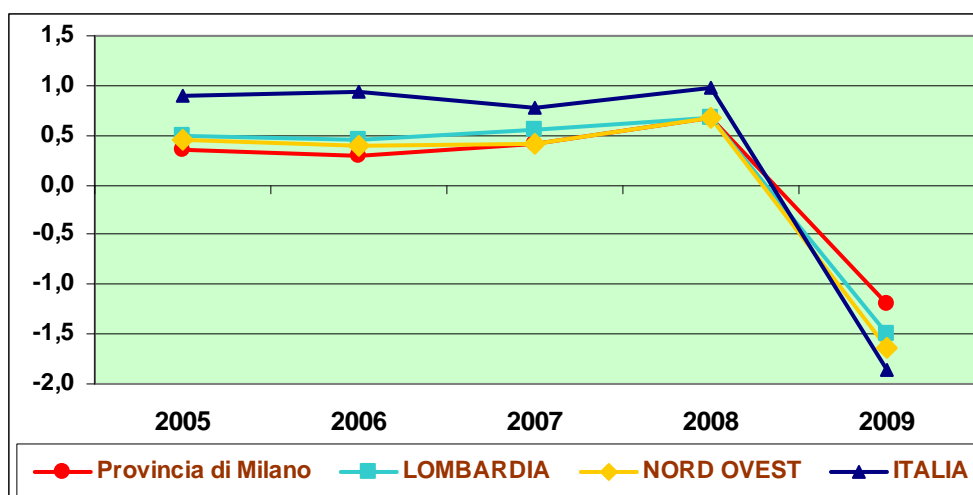
Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2009

² Si ricorda che i dati Excelsior qui presentati si riferiscono, analogamente agli anni precedenti, alle previsioni delle imprese "compresenti", già attive cioè all'inizio dell'anno e che saranno ancora attive a fine anno. Non comprendono pertanto i flussi occupazionali determinati dalle nuove imprese che entrano in attività e dalle imprese in cessazione nel corso dell'anno.

I tassi di variazione previsti sono tutti negativi; questi risultano però più contenuti nei servizi e abbastanza sorprendentemente nelle imprese di minori dimensioni. Occorre però osservare che, da un lato, le differenze tra i saldi attesi nelle diverse classi dimensionali sono piuttosto ridotte e, dall'altro, che i saldi previsti nell'industria sono meno negativi rispetto a molti altri contesti territoriali. Ciò sembra segnalare che la solidità strutturale dell'economia milanese nel suo insieme abbia contribuito ad arginare le conseguenze della crisi, con un positivo effetto anche sulle aspettative delle PMI, generalmente più esposte alle difficoltà di mercato.

Il successivo Graf. 4 evidenzia le tendenze di medio periodo del saldo occupazionale previsto nella provincia confrontato con gli altri ambiti territoriali.

Graf. 4 – Saldi occupazionali previsti – anni 2005-2009*

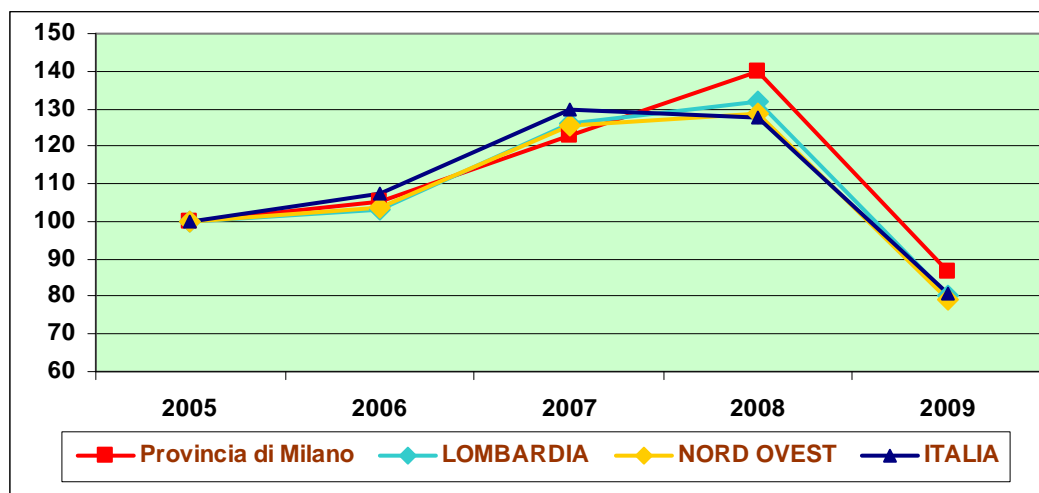


*Tutti i dati presentati nel presente volume relativi alla provincia di Milano si riferiscono all'area territoriale costituita dall'attuale provincia, con l'esclusione dei comuni che hanno formato la nuova provincia di Monza e Brianza.

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

Allo stesso modo, si può osservare (cfr. Graf. 5) come la riduzione delle assunzioni *non stagionali* rilevata nella provincia risulti leggermente più limitata rispetto alle altre aree territoriali, dopo aver mostrato nel 2008 una crescita più sostenuta che altrove.

Graf. 5 – Assunzioni non stagionali previste – anni 2005-2009
Numeri indici 2005 = 100



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

La quota di imprese che prevede di effettuare assunzioni nel 2009 è pari solo al 16,9% del totale, un dato inferiore di 10 punti rispetto alle previsioni per il 2008 (era del 26,8%), come era del resto facile attendersi vista la situazione di incertezza economica.

Le imprese che non hanno programmato nuovi inserimenti ammontano a oltre l'80%; le motivazioni della non assunzione sono, per l'appunto, le difficoltà e le incertezze del mercato (52,8%) e l'organico al completo o sufficiente (43,7%). C'è solo una quota di piccole di imprese (4%) che assumerebbe al verificarsi di condizioni diverse, quali un minor costo del lavoro o una ridotta pressione fiscale.

Tav. 3 Imprese che prevedono assunzioni nel 2009, imprese che non prevedono assunzioni, cause di ostacolo alle assunzioni e motivi di assunzione e di non assunzione (quote % sul totale)

	Provincia di Milano					Totale Lombardia
	Industria	Costruzioni	Commercio	Altri servizi	Totale	
Imprese che prevedono assunzioni	15,4	20,1	13,5	18,4	16,9	17,2
Imprese 1-9 dipendenti	6,6	17,5	9,5	13,6	12,0	12,5
Imprese 10-49 dipendenti	16,7	31,5	19,1	25,4	21,8	22,4
Imprese 50 dipendenti e oltre	63,7	56,5	66,0	73,5	67,9	70,2
Principale motivazione per l'assunzione*						
Domanda in crescita o in ripresa-picco produttivo	23,2	43,9	17,8	27,6	27,2	24,5
Necessità di espandere le vendite-nuove sedi (1)	7,3	7,8	16,3	6,5	8,5	9,1
Sostituzione di dipendenti indisponibili (2)	53,6	33,4	48,4	40,4	43,3	45,7
Attività e lavorazioni stagionali	4,2	4,5	8,7	13,6	9,9	11,5
Altri motivi	23,6	13,1	16,2	17,8	18,1	16,3

	Provincia di Milano					Totale Lombardia
	Industria	Costruzioni	Commercio	Altri servizi	Totale	
Imprese che non prevedono assunzioni in alcun caso	81,8	71,4	81,7	78,4	79,1	79,1
Imprese 1-9 dipendenti	90,0	72,5	85,0	83,0	83,4	83,4
Imprese 10-49 dipendenti	81,5	68,5	78,1	71,6	75,8	74,8
Imprese 50 dipendenti e oltre	35,5	43,5	34,0	26,0	31,6	29,4
Motivi di non assunzione	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Difficoltà e incertezze di mercato (3)	59,8	55,0	59,4	46,3	52,8	52,9
Organico al completo o sufficiente (4)	34,6	38,4	39,8	50,4	43,7	43,2
Altri motivi	5,7	6,6	0,8	3,3	3,6	3,8
Imprese che assumerebbero ma ci sono ostacoli	2,7	8,6	4,9	3,2	4,0	3,7
Imprese 1-9 dipendenti	3,4	10,0	5,5	3,4	4,6	4,1
Imprese 10-49 dipendenti	1,8	0,0	2,8	3,0	2,4	2,7
Imprese 50 dipendenti e oltre	0,7	0,0	0,0	0,5	0,5	0,4
Cause di ostacolo alle assunzioni	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Elevato costo del lavoro	49,6	75,1	43,2	37,3	48,9	40,5
Elevata pressione fiscale	8,8	0,0	10,1	38,7	18,8	21,2
Mancanza di aiuti pubblici alle imprese	22,1	0,0	0,0	10,1	7,0	9,2
Difficoltà di reperimento di personale in zona	15,7	24,9	41,4	11,3	22,5	22,5
Altre cause (5)	3,7	0,0	5,2	2,6	2,8	6,6

*A questa domanda potevano essere date una o due risposte, pertanto il totale delle risposte può superare il 100%.

(1) Necessità di espandere le vendite in Italia o all'estero - nuove aziende in espansione - apertura di nuove sedi o reparti

(2) Sostituzione di dipendenti in uscita o in maternità, ferie, malattia, aspettativa

(3) Domanda di prodotti/servizi stabile, incerta o in calo

(4) Dimensione attuale dell'impresa adeguata alle aspettative - Dipendenti presenti in azienda sufficienti

(5) Scarsa flessibilità nella gestione del personale; problemi logistici; concorrenza sleale dall'estero; altre cause

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

Dal punto di vista **settoriale**, le difficoltà occupazionali vedono maggiormente colpito il settore industriale, che fa registrare 18.660 uscite a fronte di 10.800 ingressi, generando un saldo negativo di 7.780 unità; il tasso di variazione percentuale è del -2,1%.

Entrando nel dettaglio dei micro-settori, si possono notare i saldi negativi della fabbricazione delle macchine e apparecchiature elettriche ed elettroniche (-1.150) e del comparto chimico (-1.010); in forte difficoltà anche le costruzioni (-1.200).

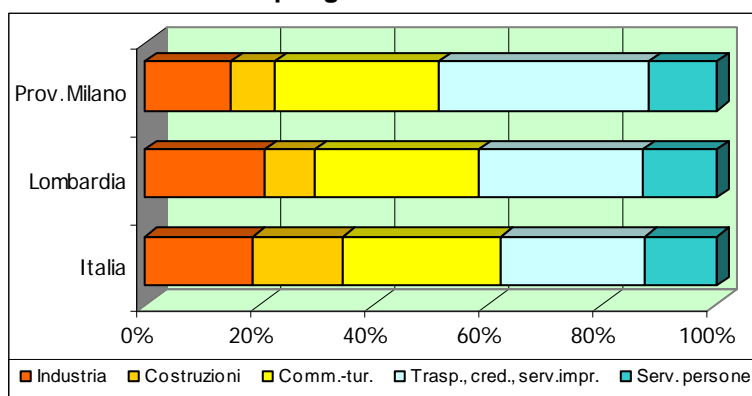
I servizi si presentano allo stesso modo sofferenti, ma sembrano contenere le perdite, facendo registrare un saldo del -0,7%; tra i suoi segmenti, in maggiori difficoltà i trasporti e i servizi operativi; positivo invece il saldo di turismo e alberghi (+1%).

Ricordiamo che il terziario è il comparto che maggiormente contribuisce all'occupazione nella provincia di Milano, come ulteriormente dimostra il confronto con la Lombardia e l'Italia: le assunzioni (non stagionali) nell'industria in senso stretto e nelle costruzioni nell'area milanese raggiungono la quota del 23% del totale contro il 30% circa della

Lombardia e il 35% dell'Italia, mentre nei trasporti, nel credito e nei servizi alle imprese rappresenta il 37% del totale.

Guardando alla dimensione, la maggior parte delle uscite di personale interessa le imprese di più grande dimensione (con 50 dipendenti e oltre), che ne prevedono, infatti, oltre 40mila, con un saldo percentuale del -1,2%.

Graf. 6 – Distribuzione % delle assunzioni “non stagionali” previste nel 2009 per grandi settori



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

Per quanto riguarda le **tipologie contrattuali**, il tempo indeterminato concentra ancora la gran parte delle assunzioni previste dalle imprese milanesi per il 2009 (47% delle assunzioni *non stagionali*) e risulta prevalere in ogni settore. Tra le altre tipologie, il tempo determinato rappresenta a sua volta una quota abbastanza significativa (26,8% delle assunzioni non stagionali), mentre i contratti di apprendistato e di inserimento rispettivamente il 7,9% e il 3% del totale.

Le assunzioni a tempo determinato *a carattere stagionale*, invece, si caratterizzano per una rilevanza inferiore a quella regionale e nazionale, rappresentando infatti solo il 14,7% del totale, a fronte di quote del 19% in Lombardia e del 33% in Italia. Ciò riflette la struttura economica locale, nella quale le attività che generano i maggiori fabbisogni di lavoro stagionale (turismo e industria alimentare) rivestono un peso inferiore rispetto agli altri ambiti territoriali. D'altra parte, al contenimento del numero delle assunzioni stagionali contribuisce anche il fatto che il turismo a Milano, essendo prevalentemente turismo d'affari, ha caratteristiche di continuità lungo tutto l'arco dell'anno.

Tavola 4 Assunzioni previste dalle imprese per il 2009 per tipo di contratto, settore di attività e classe dimensionale

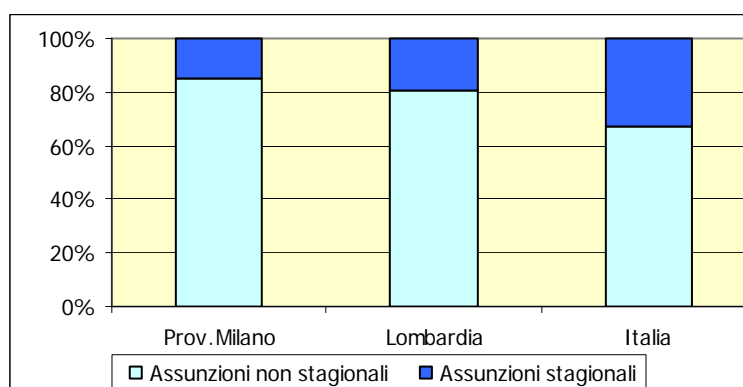
	Totale assunzioni (v.a.)*	di cui assunzioni non stagionali per tipo di contratto (valori %)						Assunzioni a tempo determinato a carattere stagionale	
		Tempo indetermi- nato	Apprendi- stato	Inseri- mento	tempo determinato finalizzati a				Altri contratti
					prova di nuovo pers.	sostit. temporanea di personale**	copertura di un picco di attività		
TOTALE	50.560	47,0	7,9	3,0	5,0	10,2	11,6	0,5	14,7
di cui assunzioni non stagionali	43.110								
INDUSTRIA	10.800	53,9	7,3	1,5	7,1	7,4	11,8	0,9	10,1
SERVIZI	39.770	45,1	8,1	3,4	4,4	10,9	11,6	0,5	16,0
CLASSE DIMENSIONALE									
1-9 dipendenti	12.010	52,3	13,2	0,0	2,8	8,4	10,0	0,0	13,3
10-49 dipendenti	5.550	48,7	5,7	1,1	4,8	10,8	17,3	0,0	11,6
50 dipendenti e oltre	33.010	44,8	6,4	4,4	5,8	10,7	11,3	0,8	15,8
LOMBARDIA	118.450	41,3	7,4	2,1	6,3	10,1	12,7	0,8	19,4
ITALIA	781.600	32,2	6,0	1,1	5,3	7,9	14,0	0,5	33,0

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

**Per maternità, aspettativa, ferie, malattia.

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

Graf. 7 – Quota delle assunzioni a tempo determinato a carattere stagionale sul totale delle assunzioni previste nel 2009



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

La struttura settoriale delle assunzioni sbilanciata sul terziario ha evidenti riflessi anche sulla composizione delle stesse per **gruppi professionali**. Sotto questo aspetto, la provincia di Milano si caratterizza per un'elevata richiesta di profili high-skill, che raggiungono il 35% delle assunzioni *non stagionali*, contro il 28,7% della Lombardia e il 21,6% dell'Italia. La maggiore domanda di questo tipo di risorse contraddistingue molto positivamente Milano perché legata alla dinamicità del suo sistema economico, che evidenzia una maggiore propensione a investire in figure professionali più qualificate, che possono dare un contributo importante per aumentare la produttività e la competitività aziendale. In termini assoluti, per le figure intellettuali e scientifiche si tratta di 3.990 nuovi ingressi non stagionali, mentre per i tecnici di 10mila circa; quest'ultimo gruppo ha subito una notevole riduzione rispetto al 2008, quando erano quasi il doppio le assunzioni programmate.

Le professioni di livello intermedio (impiegati e professioni commerciali e dei servizi) concentrano invece il 42% delle assunzioni. Gli operai non superano il 14%, mentre il restante 10% circa attiene al personale non qualificato.

Tavola 5 Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2009 per gruppi professionali, settore di attività e classe dimensionale . Provincia di Milano

	Assunzioni non stag. 2009 (v.a.)*	di cui: (valori %)							
		Dirigenti	Profess. intellett. e scientif.	Profes- sioni tecniche	Impiegati	Profess. commerc. e servizi	Operai specializ- zati	Conduitt. impianti e macchine	Profes- sioni non qualificate
TOTALE	43.110	0,9	9,3	25,1	14,5	27,0	8,1	5,6	9,5
INDUSTRIA	9.700	0,9	10,3	24,9	15,8	2,4	29,5	13,6	2,5
SERVIZI	33.400	0,9	9,0	25,1	14,1	34,2	1,9	3,2	11,6
CLASSE DIMENSIONALE									
1-9 dipendenti	10.410	0,0	2,3	21,0	19,1	31,4	17,2	3,6	5,4
10-49 dipendenti	4.910	0,3	10,4	34,1	18,3	12,4	9,9	6,6	7,9
50 dipendenti e oltre	27.790	1,3	11,7	25,0	12,1	28,0	4,4	6,1	11,4
LOMBARDIA	95.470	0,7	6,5	21,5	13,1	26,6	12,1	9,8	9,8
ITALIA	523.620	0,3	4,5	16,8	11,7	25,0	18,1	10,8	12,9

*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, 2009

Sul versante dei **livelli di istruzione richiesti**, quanto osservato sui profili elevati si traduce in una consistente richiesta di laureati: 9.280 assunzioni, pari al 21,5% del totale; una percentuale decisamente superiore a quella della regione Lombardia (16,9%) e quasi doppia rispetto alla media nazionale (11,9%).

Nonostante la grande importanza che occupano le lauree nella politica di assunzione delle imprese milanesi, il titolo di studio più ricercato rimane ancora il diploma di scuola superiore: 20mila unità circa, pari al 45,8% delle assunzioni, quota in crescita rispetto al 2008 (43%).

Infine, solo per un'assunzione su 6 viene richiesta la qualifica professionale, numeri molto vicini a quelli delle figure per le quali è stata richiesta solo la scuola dell'obbligo (16,6%).

Tavola 6 Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2009 per settore di attività e classe dimensionale, secondo il livello di istruzione segnalato.

	Assunzioni non stag. 2009 (v.a.)*	Livello di istruzione segnalato (%)		
		Universitario	Secondario e post secondario	Qualifica professionale
TOTALE	43.110	21,5	45,8	16,1
INDUSTRIA	9.700	21,6	54,1	10,5
SERVIZI	33.400	21,5	43,4	17,7
CLASSE DIMENSIONALE				
1-9 dipendenti	10.410	7,1	60,2	21,8
10-49 dipendenti	4.910	18,7	56,6	6,1
50 dipendenti e oltre	27.790	27,4	38,5	15,6
LOMBARDIA	95.470	16,9	45,0	15,9
ITALIA	523.620	11,9	42,4	15,3

*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, 2009

CONCLUSIONI

Le previsioni occupazionali delle imprese milanesi per il 2009 rispecchiano il momento di difficoltà congiunturale che sta caratterizzando il contesto economico. Infatti, si rileva un generale ridimensionamento delle assunzioni programmate: dopo anni di espansione, le entrate di personale dipendente sono superate dalle uscite (50.560 contro 63.460, con un conseguente saldo negativo di quasi 13mila unità). Ciononostante, il tasso di variazione del -1,2% appare più limitato rispetto a quello regionale (-1,5%) e nazionale (-1,9%).

Ciò sembra segnalare che la solidità strutturale dell'economia milanese nel suo insieme abbia contribuito a contenere le conseguenze della crisi, grazie anche alla relativa tenuta del terziario. Inoltre, si può ritenere che questo quadro negativo sia determinato più da una flessione delle assunzioni che da un aumento dei flussi in uscita: il tasso di entrata è, infatti, pari al 4,7% rispetto al 7,1% del 2008, mentre il tasso di uscita si attesta al 5,9%, poco lontano dal 6,4% dell'anno scorso. Molto probabilmente le imprese hanno pensato di affrontare la situazione contingente con il mancato rinnovo dei contratti a termine, con il

blocco del turnover per pensionamento, con l'utilizzo della cassa integrazione e dei contratti di solidarietà, riuscendo in questo modo a contenere la perdita di occupazione.

Nonostante i dati di flusso non siano incoraggianti, l'analisi dei principali aspetti che caratterizzano le assunzioni presenta alcuni elementi positivi sui quali vale la pena soffermarsi. Si conferma, innanzitutto, l'attenzione delle imprese milanesi verso la qualificazione delle risorse umane da impiegare: le cosiddette professioni high-skill (dirigenti, professioni specialistiche e tecnici) rappresentano, infatti, oltre un terzo del totale programmato (35%) contro il 28,7% della Lombardia e il 21,6% dell'Italia.

Un altro aspetto interessante, che va di pari passo con il precedente e che già da tempo caratterizza la domanda di lavoro a Milano, è costituito dalla rilevante richiesta di personale con un livello di istruzione alto: la percentuale dei laureati, infatti, raggiunge la quota del 21,5% degli inserimenti non stagionali pianificati, un valore leggermente in crescita rispetto al 2008 (era del 21,1%) e che è quasi doppio rispetto alla media nazionale (11,9%).

Glossario

Assunzioni con esperienza

E' una delle caratteristiche richieste per le figure professionali che le imprese prevedono di assumere ed è intesa come l'aver svolto precedenti attività lavorative da parte del candidato idoneo a ricoprire la figura professionale ricercata. Viene distinta in esperienza generica di lavoro, esperienza specifica nella professione, oppure esperienza specifica nel settore in cui opera l'azienda.

Al fine di approfondire tale caratteristica, all'impresa viene richiesto, inoltre, di indicare gli anni di esperienza (generica oppure specifica nella professione o nel settore) necessari per le figure professionali che si prevede di assumere.

Assunzioni di immigrati

Per assunzioni di immigrati si intende l'assunzione di personale di nazionalità non italiana. Le indicazioni di minimo e massimo sono da intendersi come previsione del numero di immigrati per i quali le imprese hanno già deciso l'assunzione (minimo) e il numero di assunzioni di immigrati per le quali le imprese non hanno escluso la possibilità, pur senza aver ancora deciso in tal senso (massimo).

Assunzioni "non stagionali"

Totale delle assunzioni previste, con l'esclusione delle assunzioni previste a tempo determinato destinate a svolgere attività e lavorazioni di carattere stagionale.

Assunzioni per età

E' una delle caratteristiche richieste per le figure professionali che le imprese prevedono di assumere. Si ripartisce in diverse classi (Fino a 24 anni, 25-29 anni, 30-44 anni, 45-54 anni, oltre 54 anni, non rilevante).

Assunzioni per genere

E' una delle caratteristiche richieste per le figure professionali che le imprese prevedono di assumere ed è intesa come la preferenza segnalata dall'impresa del genere ritenuto più adatto (maschile, femminile, indifferente) allo svolgimento delle mansioni associate alla professione richiesta.

Assunzioni previste

Le assunzioni corrispondono al numero di lavoratori dipendenti (*compresi i contratti a termine ed esclusi i lavoratori interinali, i collaboratori a progetto e gli stage*) che le imprese intervistate hanno previsto in entrata nel corso del 2009. Tali previsioni sono state formulate dalle imprese tra febbraio e maggio 2009.

Classificazione delle professioni ISTAT

A fini di analisi e di esposizione dei dati, le figure professionali richieste dalle imprese sono aggregate in un sistema classificatorio gerarchico. La classificazione ISTAT (www.istat.it) è lo strumento di riferimento utilizzato nel nostro Paese per rilevare le professioni.

L'attuale classificazione, prodotta nel 2001, tiene conto del doppio vincolo metodologico del raccordo con la precedente classificazione del 1991 e con la classificazione adottata a livello internazionale, la International Standard Classification of Occupation (ISCO88) ed è per questo motivo completamente raccordabile sia ad essa sia alla versione adottata a livello comunitario (ISCO88-COM).

La classificazione ISTAT si articola in:

- 9 grandi gruppi
- 37 gruppi
- 121 classi
- 519 categorie.

Per eventuali approfondimenti si veda la nota metodologica.

Collaboratori a progetto utilizzati e previsti

Per collaboratori a progetto, utilizzati e previsti, si intendono i lavoratori di cui l'impresa si è avvalsa nel 2008 o ha previsto di avvalersi nel corso del 2009 e con i quali ha stipulato (o stipulerà) un contratto secondo la normativa vigente sul lavoro a progetto (articolo 409, n. 3 del codice di procedura civile integrato dalle disposizioni del Dlgs. 276/03 artt. 61-64). Si è richiesto all'impresa di indicare i collaboratori a progetto che svolgeranno attività prevalente per l'azienda intervistata.

Per eventuali approfondimenti sulla normativa vigente consultare il sito: www.lavoro.gov.it/

Conoscenza lingue e informatica

E' una delle caratteristiche richieste per le figure professionali che le imprese prevedono di assumere. Si intendono le conoscenze linguistiche e/o informatiche *necessarie* per lo svolgimento dell'attività richiesta alla figura professionale da assumere. Per le conoscenze informatiche, inoltre, è stato richiesto di specificarne il tipo ("da programmatore" o "da utilizzatore").

Per quanto riguarda le conoscenze linguistiche, è stato chiesto alle imprese di indicare la lingua prevalentemente richiesta per lo svolgimento dell'attività, scegliendo tra le seguenti: inglese, francese, tedesco, spagnolo, cinese, arabo o altro (senza specificare).

Difficoltà di reperimento

E' una dichiarazione da parte dell'impresa sulla difficoltà nel reperire, nella propria provincia, candidati idonei a ricoprire la figura professionale ricercata e sulle relative motivazioni. Le difficoltà sono articolate in diverse motivazioni (mancanza di qualificazione/esperienza, mancanza di strutture formative, ridotta presenza in provincia e concorrenza fra imprese, professione poco attraente perché pesante o faticosa, turni, trasferte e orario di lavoro poco agevole). Al fine di quantificare *l'impatto* di tale difficoltà, viene chiesto all'impresa di dichiarare, in generale, il tempo necessario (in mesi) a reperire la figura professionale.

Dimensione di impresa

La classe dimensionale di impresa è determinata sulla base del numero di addetti dipendenti secondo le seguenti aggregazioni: da 1 a 9 dipendenti (micro imprese); da 10 a 49 dipendenti (piccole imprese); da 50 a 249 dipendenti (medie imprese); da 250 a 499 dipendenti (grandi imprese) e con oltre 500 dipendenti (grandissime imprese). In sede di elaborazione ed esposizione dei dati, le unità locali di imprese di medio-grande dimensione sono state classificate rispetto alla classe dimensionale dell'impresa di appartenenza.

Fatturato

Il termine "fatturato" indica per le imprese individuali, società di persone, società di capitali, enti commerciali ed equiparati, ecc. la somma dei ricavi delle vendite e delle prestazioni e degli altri ricavi e proventi ordinari, come dichiarati ai fini delle imposte dirette e, in mancanza, come rappresentati nelle scritture contabili previste dagli articoli 2214 e seguenti del codice civile.

Alle imprese intervistate è stato richiesto di indicare l'andamento del loro fatturato fra il 2007 e il 2008 secondo diverse modalità: aumento elevato (oltre 15%), aumento moderato (tra il 3% e il 15%), stabilità (variazione fra il -3% e il 3%), diminuzione moderata (tra il -3% e -15%) e diminuzione elevata (oltre -15%).

Figure professionali elementari

Sono le oltre 2.000 voci che costituiscono il dizionario di base delle professioni utilizzate per la rilevazione. La nomenclatura viene aggiornata annualmente sulla base delle segnalazioni di nuove figure da parte delle imprese intervistate. Per eventuali approfondimenti si vedano le note metodologiche.

Ai fini di analisi e di esposizione dei dati, le singole professioni elementari sono aggregate in diversi sistemi classificatori gerarchici.

Vedi anche:

Classificazione delle professioni ISTAT;

Forma giuridica

Con la forma giuridica si definisce l'assetto organizzativo e la natura giuridica e fiscale dell'impresa.

In particolare in sede di indagine Excelsior sono stati considerati i seguenti raggruppamenti:

- ditta individuale: impresa di cui è titolare una persona fisica, al cui interno si colloca la quasi totalità dei coltivatori diretti, degli imprenditori agricoli non coltivatori diretti, dei piccoli imprenditori non coltivatori diretti e degli artigiani;
- società di persone: comprendono società in nome collettivo; società in accomandita semplice; società semplici;
- società di capitale comprendono società per azioni; società a responsabilità limitata; società in accomandita per azioni;
- altre forme: tipologia che raccoglie tutte le imprese aventi forma giuridica diversa da quelle che rientrano nei raggruppamenti precedenti. A titolo di orientamento, le tipologie più numerose sono: società cooperative in genere, consorzi, società consortili in genere, società costituita in base a leggi di altro Stato, ecc.

Formazione in azienda

Corrisponde all'attività di formazione e aggiornamento professionale del personale realizzata dall'impresa nel corso del 2008. Si articola in diverse modalità di erogazione (corsi interni o esterni, affiancamento a personale interno e altre forme, quali seminari brevi, autoapprendimento ecc.). Al fine di quantificare l'investimento in formazione *esplicita* da parte dell'impresa, viene richiesto di quantificare il numero di dipendenti che l'impresa ha coinvolto in attività di formazione e aggiornamento professionale (escludendo affiancamento, seminari e autoapprendimento) nel corso del 2008.

Formazione in entrata

E' una dichiarazione da parte dell'impresa sulla necessità di effettuare alla figura professionale da inserire in organico attività di ulteriore formazione attraverso corsi interni od esterni all'impresa o con affiancamento a personale interno.

Impresa esportatrice

E' l'impresa che commercializza abitualmente all'estero i propri prodotti / servizi.

Impresa innovatrice

E' l'impresa che ha dichiarato di aver effettuato, nel corso del 2008, innovazioni di prodotto o di servizio.

Vedi anche:

Innovazione.

Investimenti

Gli investimenti sono impieghi di capitale proprio o altrui finalizzati ad acquistare o produrre in proprio beni capitali materiali quali impianti, macchinari, capannoni, oppure beni immateriali, quali ricerche, brevetti o campagne pubblicitarie, destinati ad incrementare nel tempo la capacità produttiva dell'impresa o a migliorare la qualità dei prodotti. Gli investimenti possono anche essere effettuati per avviare innovazioni di tipo organizzativo.

Innovazione

L'innovazione, secondo la definizione del Libro Verde sull'Innovazione [COM (1995) n. 688] è il rinnovo e l'ampliamento della gamma dei prodotti e dei servizi, nonché dei mercati ad essi associati (innovazione di prodotto); l'attuazione di nuovi metodi di produzione, d'approvvigionamento e di distribuzione (innovazione di processo); l'introduzione di mutamenti nella gestione, nell'organizzazione e nelle condizioni di lavoro (innovazione organizzativa).

Ai fini dell'indagine Excelsior si considera l'innovazione di prodotto o di servizio, con cui un'impresa introduce prodotti/servizi che creano un mercato completamente nuovo o che estendono la gamma dei prodotti/servizi offerti, o, ancora, modifiche che migliorano radicalmente la performance dei prodotti/servizi attuali;

Vedi anche:

Impresa innovatrice.

Livelli di istruzione e indirizzi di studio

Gli indirizzi e i titoli di studio sono quelli considerati dal sistema scolastico e coincidono di norma con quelli classificati dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca. In particolare, sono stati utilizzati i seguenti livelli di istruzione:

- a. nessuna formazione specifica (scuola dell'obbligo)
- b. qualifica professionale, conseguita presso centri di formazione professionale a livello regionale o presso istituti professionali di Stato (in alcune tavole del presente volume le due tipologie di formazione sono presentate separatamente)
- c. diploma (5 anni); per questo livello di istruzione è stata anche rilevata la richiesta delle imprese per una ulteriore formazione post-diploma
- d. titolo universitario; per questo livello è stata anche rilevata la preferenza delle imprese relativamente a una laurea breve (3 anni) o specialistica (5 anni), nonché la segnalazione della necessità di formazione post-laurea.

All'interno di ogni livello di istruzione (esclusa la scuola dell'obbligo), i singoli titoli di studio omogenei e/o appartenenti ad aree di competenza simili sono aggregati per indirizzo.

Per eventuali approfondimenti si veda la nota metodologica; per i dettagli sui singoli titoli di studio e relativi indirizzi si veda l'Appendice 2.

Livelli formativi equivalenti

Il livello formativo equivalente è un indicatore che esprime sinteticamente il livello di competenza complessivamente conseguito attraverso percorsi scolastici ed esperienze professionali, al fine di considerare adeguatamente il peso e il significato della "formazione integrata".

Il "livello formativo equivalente" tiene conto, pertanto, degli anni di istruzione necessari per conseguire il livello di istruzione e gli anni di esperienza lavorativa richiesti dalle imprese (in aggiunta agli anni di formazione tradizionale) per la figura professionale ricercata.

Per eventuali approfondimenti si veda la nota metodologica.

Livelli di inquadramento

I livelli d'inquadramento costituiscono entità classificatorie che raggruppano i vari profili professionali. Si tratta di un sistema di classificazione professionale che delinea il particolare regime giuridico cui il lavoratore è sottoposto ai fini del trattamento economico e contributivo. L'individuazione dei livelli d'inquadramento in questo caso si desume dalla contrattazione collettiva e dalla classificazione prevista dai modelli INPS (il modello di versamento dei contributi DM10).

E' possibile, in tal modo, distinguere i livelli d'inquadramento in:

dirigenti: i lavoratori che "ricoprono nell'azienda un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale ed esplicano la loro funzione al fine di promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi dell'impresa".

quadri: i prestatori di lavoro subordinato che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgono funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa.

impiegati: coloro i quali professionalmente prestano la propria attività alle dipendenze di un imprenditore privato, con la funzione di collaborazione, tanto di concetto che di ordine, eccettuata ogni prestazione che sia semplicemente di mano d'opera.

operai: i lavoratori la cui attività si caratterizza per la "collaborazione nell'impresa", consistente in un generico apporto al processo produttivo, realizzato mediante la mera attuazione delle direttive ricevute. In sede di indagine, i livelli di inquadramento "quadri e impiegati" sono considerati congiuntamente.

Modalità di selezione del personale

Si intende la modalità con la quale le imprese individuano e selezionano le persone che desiderano inserire nel proprio organico. Alle imprese intervistate è stato richiesto di indicare i canali di reclutamento (banche dati interne, associazioni di categoria, centri per l'impiego, società specializzate ecc.) utilizzati *prevalentemente* per ricercare ed individuare i candidati potenzialmente adatti alle proprie esigenze professionali.

Part-time

E' un contratto di lavoro subordinato, a termine o a tempo indeterminato, caratterizzato da una riduzione dell'orario di lavoro.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale si differenzia dal rapporto di lavoro a tempo pieno solo per la riduzione dell'orario: il lavoratore part-time deve rispettare tutte le norme relative al contratto di lavoro e il datore di lavoro deve riconoscergli tutti i diritti che gli spettano per contratto.

Ai lavoratori part-time si applica il Contratto collettivo nazionale di lavoro che disciplina il corrispondente rapporto di lavoro a tempo pieno, e la retribuzione a cui hanno diritto è la stessa dei lavoratori a tempo pieno di pari inquadramento, ridotta però in relazione all'orario di lavoro.

In sede di rilevazione sono stati considerati tutte le forme di lavoro part-time (verticale, orizzontale e misto).

Per eventuali approfondimenti consultare il sito: www.lavoro.gov.it/

Ripartizioni geografiche

Corrispondono alle aggregazione delle regioni secondo 4 raggruppamenti territoriali:

- Nord-Ovest: Piemonte, Valle d'Aosta, Lombardia, Liguria;
- Nord-Est : Veneto, Trentino Alto Adige, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna;
- Centro: Toscana, Umbria, Marche, Lazio;
- Sud e Isole: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Puglia, Calabria, Sicilia, Sardegna

Saldi occupazionali

I saldi occupazionali sono determinati dalla differenza algebrica tra le entrate e le uscite di personale dipendente previste per il 2009. Si ricorda che il Sistema informativo Excelsior non tiene conto dei flussi occupazionali relativi alle imprese che inizieranno o cesseranno la propria attività nel 2009, né dei passaggi di livello di inquadramento del personale già occupato in azienda.

Settori di attività economica

I settori di attività economica considerati nel Sistema informativo Excelsior corrispondono a 27 raggruppamenti di attività economiche definiti *ad hoc* sulla base del piano di campionamento teorico. Tali raggruppamenti comprendono divisioni (codici a 2 cifre), gruppi (codici a 3 cifre), o classi (codici a 4 cifre) previsti dalla classificazione ufficiale delle attività economiche ATECO 2002. L'ATECO 2002 è la versione nazionale della classificazione (NACE rev. 1.1) definita in ambito europeo ed approvata con regolamento della Commissione n. 29/2002, pubblicata su *Official Journal* del 10 gennaio 2002.

Per eventuali approfondimenti si veda la nota metodologica; per il dettaglio sulle singole attività economiche che rientrano in ogni settore si veda l'Appendice 1.

Sostituzione

Per assunzione *in sostituzione* si intende l'indicazione da parte dell'impresa se la figura professionale richiesta è destinata a sostituire una figura professionale analoga che è recentemente uscita dall'impresa (o che uscirà dall'impresa nell'anno considerato). Si noti che per le figure che non sostituiscono analoghe figure in uscita, viene richiesto all'impresa di specificare se queste sono già presenti in azienda.

Stage e tirocini

Lo *stage*, o tirocinio formativo e d'orientamento, è un periodo di formazione "on the job" presso un'azienda e ha come obiettivo quello di "realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro nell'ambito dei processi formativi e di agevolare le scelte professionali tramite la conoscenza diretta del mondo del lavoro" (Legge n. 196/97).

I principali destinatari sono gli studenti che frequentano la scuola secondaria, l'università o corsi di qualifica e specializzazione, nonché i neodiplomati e i neolaureati. Inoltre, possono essere utilizzati anche da disoccupati e inoccupati al fine di agevolare le scelte professionali.

Il numero di tirocinanti che un datore di lavoro può ospitare è determinato dall'attività dell'azienda e dal numero dei dipendenti.

Nell'indagine Excelsior, sono state considerate le attività di formazione svolte tramite tirocini e stage. Sono stati rilevati, inoltre, il numero di tirocini/stage attivati e la relativa durata media (in mesi).

Per eventuali approfondimenti consultare il sito: www.lavoro.gov.it/

Tasso di entrata

Il tasso di entrata (previsto) corrisponde al numero di assunzioni per ogni 100 dipendenti presenti in azienda al 31 dicembre dell'anno precedente.

Tasso di uscita

Il tasso di uscita (previsto) corrisponde al numero di uscite per ogni 100 dipendenti presenti in azienda al 31 dicembre dell'anno precedente.

Tasso di variazione

Il tasso di variazione (previsto) corrisponde al rapporto fra i saldi occupazionali (entrate di personale dipendente a cui vanno sottratte le relative uscite) e la consistenza di dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente.

Tipologia di contratto

E' una delle caratteristiche rilevate per le figure professionali che le imprese prevedono di assumere. L'impresa ha segnalato quale tipologia di contratto sarà applicata preferibilmente al personale che verrà assunto, scegliendolo tra le seguenti alternative: *contratto a tempo indeterminato, contratto a tempo determinato, apprendistato, contratto di inserimento, altre forme contrattuali*.

Nel caso di previsione di utilizzo di *contratti a tempo determinato*, è stato richiesto all'impresa di specificare la motivazione circa l'utilizzo di tale tipologia contrattuale, indicando una tra le seguenti:

- contratti a tempo determinato finalizzati alla prova di nuovo personale
- contratti a tempo determinato finalizzati alla sostituzione temporanea di personale (per maternità,

aspettativa, ferie, malattia)
- contratti a tempo determinato finalizzati alla copertura di un picco di attività
- contratti a tempo determinato a carattere stagionale
In tal modo è possibile individuare l'utilizzo del tempo determinato come modalità "d'ingresso" (periodo di prova per nuovo personale da inserire stabilmente), le esigenze di natura straordinaria (sostituzione di personale assente e copertura di picchi di attività), nonché le assunzioni a carattere stagionale.
In sede di indagine, è stato inoltre richiesto alle imprese di indicare se nel 2008 hanno svolto attività con diverse forme contrattuali e il relativo numero di assunti, distinguendo per le diverse tipologie di contratto (*lavoro dipendente a tempo determinato; apprendistato; lavoro "interinale" o lavoro somministrato*). Per i collaboratori a progetto si vedano le specifiche voci.
Per eventuali approfondimenti sul significato delle diverse forme contrattuali, consultare il sito: www.lavoro.gov.it/
Vedi anche: collaboratori a progetto.

Unità Locale

Le imprese possono essere istituite ed operare in unico luogo, ovvero in luoghi diversi mediante varie unità locali (UL). Le varie unità locali, create nella stessa o in diverse province, assumono diverse funzioni che vengono loro attribuite dall'imprenditore. In pratica gli operatori economici adottano liberamente varie definizioni: filiale, succursale, agenzia, ufficio di rappresentanza, deposito, magazzino, negozio, ecc..

Secondo la definizione ISTAT (ai fini del Censimento), unità locale è l'impianto (o corpo di impianti) situato in un dato luogo e variamente denominato (stabilimento, laboratorio, negozio, ristorante, albergo, bar, ufficio, studio professionale, ecc.) in cui viene effettuata la produzione o la distribuzione di beni o la prestazione di servizi.

Unità Locale Provinciale

Per Unità Locale Provinciale (ULP) si intende, convenzionalmente, l'insieme delle unità locali di una stessa impresa localizzate in una stessa provincia. Gli addetti (dipendenti e indipendenti) di una ULP corrispondono alla somma dei relativi addetti di tutte le UL della provincia.

Le procedure di inferenza statistica dei dati di indagine sono state effettuate in base alla distribuzione dei dipendenti per unità locale provinciale.

Per eventuali approfondimenti si veda la nota metodologica.

Uscite

Le uscite corrispondono al numero di lavoratori dipendenti (*compresi i contratti a termine ed esclusi i lavoratori stagionali, gli interinali, i collaboratori a progetto e gli stage*) che le imprese intervistate hanno previsto lasceranno il proprio posto di lavoro all'interno dell'azienda nel corso del 2009. Tali previsioni sono state formulate dalle imprese fra febbraio e maggio 2009.

In sede di indagine Excelsior è stato richiesto all'impresa di specificare anche le uscite previste per il 2009 per scadenza di contratto.