



# **CAMERA DI COMMERCIO MILANO**

---

Servizio Studi e Supporto Strategico

**I PRINCIPALI RISULTATI DELL'INDAGINE EXCELSIOR 2009**

## **SETTORE FINANZA DELLA PROVINCIA DI MILANO**

Settembre 2009

Quest'anno la Camera di Commercio di Milano ha ritenuto interessante promuovere un sovracampionamento dell'indagine Excelsior sul settore finanza, con l'obiettivo di sondare le prospettive occupazionali per il 2009 delle imprese che vi operano, oltre che conoscere meglio gli aspetti più qualitativi legati alle figure professionali richieste e alle loro competenze.

Per "settore finanza" si intende il complesso delle attività relative al credito, alle assicurazioni e ai servizi finanziari.

Secondo i principali risultati dell'indagine, il 22% delle imprese finanziarie milanesi prevede di effettuare assunzioni, una quota superiore di 5 punti alla media provinciale e regionale (17%). Tale differenziale positivo può essere ricondotto sostanzialmente all'elevata dimensione media delle imprese del settore, che determina una maggiore propensione all'inserimento di personale, se non altro per sostituire almeno una parte di quelle figure per le quale si prevede l'uscita nel corso dell'anno.

Il dato di maggiore interesse è costituito dai movimenti previsti nel corso del 2009 e dai relativi tassi: le imprese hanno programmato di effettuare 2.550 assunzioni a fronte di 3.220 uscite, con un saldo negativo di circa 700 unità (pari a circa -1% in termini percentuali). Coerentemente con la struttura produttiva del settore, 5 assunzioni su 6 si concentrano nelle imprese con almeno 50 dipendenti (che prevedono 2.150 entrate su un totale di 2.550).

Si consideri che in Lombardia il saldo previsto nel comparto finanziario è analogo a quello riscontrato in provincia di Milano (-0,9%), mentre in Italia il saldo negativo risulta leggermente più elevato (-1,2%). A differenza di quanto sta avvenendo in altri paesi, sembra quindi che la crisi finanziaria non determini a Milano e in Italia effetti di particolare gravità sul versante dell'occupazione, probabilmente anche per il fatto che le banche e le assicurazioni italiane non ne risultano particolarmente colpite.

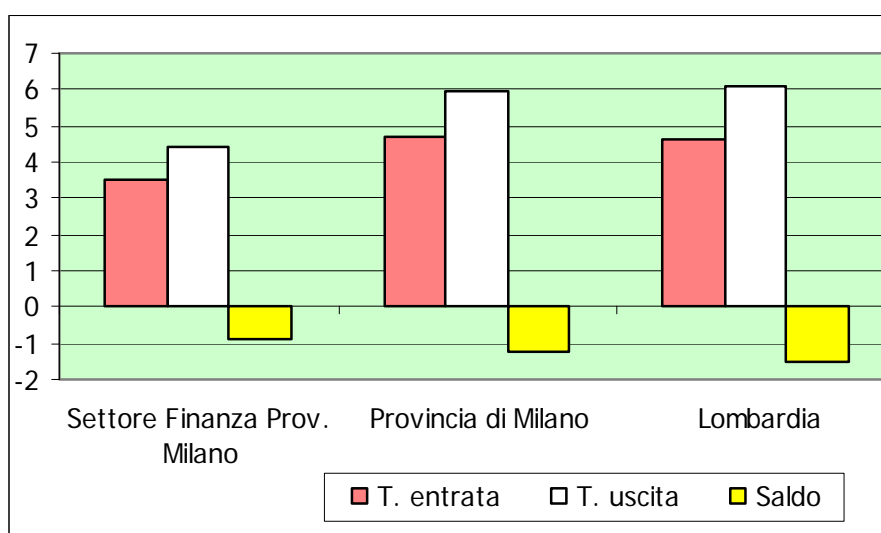
**Tavola 1 - Movimenti e tassi previsti per il 2009 per classe dimensionale**

	Movimenti previsti nel 2009* (v.a.)			Tassi previsti nel 2009		
	Entrate	Uscite	Saldo	Entrata	Uscita	Saldo
<b>Settore Finanza</b>	<b>2.550</b>	<b>3.220</b>	<b>-670</b>	<b>3,5</b>	<b>4,4</b>	<b>-0,9</b>
<b>CLASSE DIMENSIONALE</b>						
1-9 dipendenti	160	270	-110	3,1	5,4	-2,2
10-49 dipendenti	240	270	-30	4,0	4,5	-0,4
50 dipendenti e oltre	2.150	2.680	-530	3,5	4,3	-0,9
<b>Provincia di Milano</b>	<b>50.560</b>	<b>63.460</b>	<b>-12.900</b>	<b>4,7</b>	<b>5,9</b>	<b>-1,2</b>
<b>Lombardia</b>	<b>118.450</b>	<b>157.100</b>	<b>-38.650</b>	<b>4,6</b>	<b>6,1</b>	<b>-1,5</b>

\*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

**Graf. 1 - Tassi di entrata, tassi di uscita e saldi previsti - anno 2009**



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

Quasi tutte le assunzioni nel settore hanno un carattere “non stagionale”: al netto delle pochissime entrate stagionali (70 unità previste), quelle non stagionali si attestano a 2.480 unità.

La loro distribuzione secondo la **tipologia contrattuale** indicata dalle imprese evidenzia che le assunzioni a tempo indeterminato rappresentano il 51,8% del totale, quota superiore di quasi cinque punti al dato provinciale; il tempo determinato non supera il 24% del totale.

**Tavola 2 - Assunzioni previste dalle imprese per il 2009 per tipo di contratto 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		
Settore Finanza	2.550	51,8	18,0	3,9	7,1	9,1	7,1	0,4	2,7
CLASSE DIMENSIONALE									
1-9 dipendenti	160	73,5	0,0	0,0	0,0	7,7	18,7	0,0	0,0
10-49 dipendenti	240	51,6	1,2	0,0	28,3	7,0	11,9	0,0	0,0
50 dipendenti e oltre	2.150	50,3	21,2	4,6	5,2	9,4	5,8	0,4	3,2
Provincia di Milano	50.560	47,0	7,9	3,0	5,0	10,2	11,6	0,5	14,7
Lombardia	118.450	41,3	7,4	2,1	6,3	10,1	12,7	0,8	19,4

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

\*\*Per maternità, aspettativa, ferie, malattia.

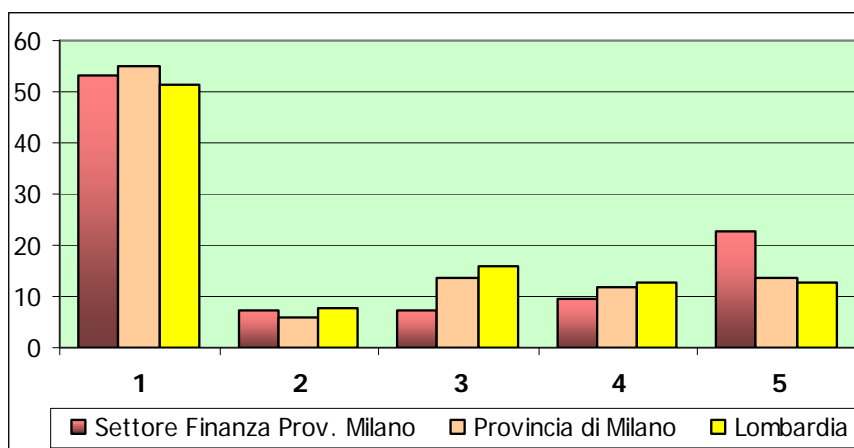
*Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2009*

Tra le entrate a tempo determinato prevalgono le assunzioni finalizzate alla sostituzione di personale non disponibile (9,3% del totale non stagionale), mentre gli ingressi previsti a fronte di intensificazioni dell'attività e i contratti a termine finalizzati alla prova di nuovo personale raggiungono il 7% in entrambi i casi.

Il ricorso al part-time è molto limitato, interessando non più del 2% delle entrate non stagionali.

Oltre alle assunzioni di lavoratori dipendenti, articolate come appena specificato, le imprese finanziarie hanno previsto di avvalersi, nel corso del 2009, di circa 1.600 contratti di **collaborazione a progetto**<sup>1</sup>.

**Graf. 2 – Assunzioni “non stagionali” previste nel 2009 per tipo di contratto (distribuzione %)**



Legenda:

- 1 Tempo indeterminato
- 2 Contratti a tempo determinato finalizzati alla prova di nuovo personale
- 3 Contratti a tempo determinato finalizzati alla copertura di un picco di attività
- 4 Contratti a tempo determinato finalizzati alla sostituzione temporanea di personale
- 5 Contratti di apprendistato, di inserimento e altre tipologie

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

Passando all'esame delle caratteristiche delle assunzioni non stagionali, la distribuzione per **classi di età** evidenzia che la propensione ad assumere persone fino a 29 anni è ampiamente superiore alla media provinciale e regionale, raggiungendo il 45% del totale. Le banche, le assicurazioni e le imprese dei servizi finanziari preferiscono quindi inserire persone giovani a cui proporre un percorso di crescita al loro interno.

<sup>1</sup> Si tenga presente che tale valore è comprensivo dei rapporti lavorativi già in essere presso le imprese.

**Tavola 3 - Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2009 per classe di età e classe dimensionale**

	Assunzioni non stag. 2009 (v.a.)*	Classi di età (valori %)				
		Fino a 24 anni	25-29 anni	30-44 anni	45 anni e oltre	Non rilevante
<b>Settore Finanza</b>	<b>2.490</b>	<b>5,6</b>	<b>39,7</b>	<b>37,4</b>	<b>2,0</b>	<b>15,4</b>
<b>CLASSE DIMENSIONALE</b>						
1-9 dipendenti	160	0,0	34,8	52,3	1,3	11,6
10-49 dipendenti	240	0,4	21,7	33,6	4,1	40,2
50 dipendenti e oltre	2.090	6,6	42,1	36,8	1,8	12,8
<b>Provincia di Milano</b>	<b>43.110</b>	<b>9,2</b>	<b>29,3</b>	<b>30,2</b>	<b>3,3</b>	<b>28,0</b>
<b>Lombardia</b>	<b>95.470</b>	<b>11,5</b>	<b>27,9</b>	<b>28,8</b>	<b>3,5</b>	<b>28,2</b>

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

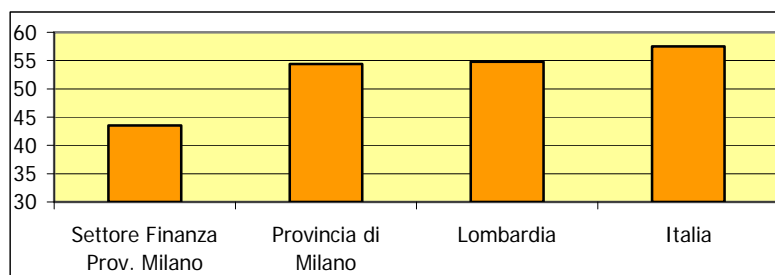
*Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2009*

Un'evidente conseguenza di ciò si può riscontrare nel fatto che solo per il 43% delle entrate una precedente esperienza lavorativa è un requisito di rilievo ai fini dell'inserimento in azienda, a fronte di un corrispondente valore medio provinciale del 54%.

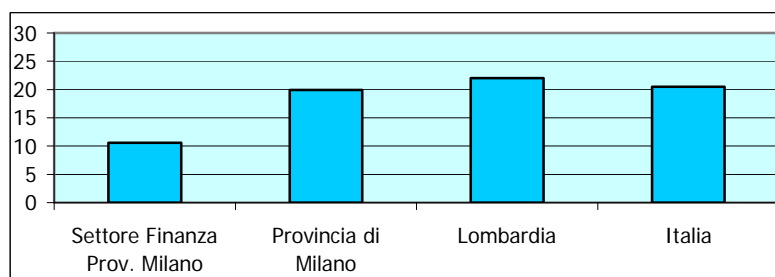
Sia per l'ampia disponibilità ad inserire giovani senza esperienza, sia a causa della forte e generale riduzione della domanda di lavoro avvenuta quest'anno, le segnalazioni di difficoltà di reperimento nel settore finanziario milanese risultano davvero limitate, non superando l'11% delle assunzioni previste, quota largamente inferiore alla media provinciale, pari invece al 20%.

**Graf. 3 – Assunzioni non stagionali: richiesta di esperienza specifica e difficoltà di reperimento**

**Quota % assunzioni con esperienza**



**Quota % assunzioni di difficile reperimento**



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

Ciò segnala che nel settore in oggetto il problema del “reclutamento” di personale non appare di particolare rilievo. Un aspetto che invece caratterizza fortemente il settore è una necessità di ulteriore formazione post-assunzione attraverso corsi interni ed esterni che risulta largamente superiore alla media provinciale, interessando infatti quasi due terzi di tutte le assunzioni previste.

Il rapporto tra la formazione acquisita in uscita dal sistema scolastico/professionale e la domanda delle imprese è quindi in molti casi problematico. Le imprese non si aspettano certo dei lavoratori già “pronti per l'uso” e sono consapevoli che esiste una fase di qualificazione al lavoro possibile solo dal momento in cui si inizia a lavorare. Tuttavia si attendono che il sistema formativo introduca al lavoro in senso generale, fornendo una serie di conoscenze e un metodo di approccio anche all'attività lavorativa. Le indicazioni sulla necessità di formazione post-assunzione chiamano però in causa il sistema formativo, segnalando il divario che le imprese percepiscono tra le conoscenze acquisite e le competenze/capacità da loro richieste, divario che si traduce spesso in costi aggiuntivi a carico delle stesse.

**Tavola 4 - Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2009 per principali caratteristiche**

	Assunzioni non stagionali 2009 (v.a.) *	di cui (valori %)			
		di difficile reperim.	con esperienza di lavoro	con necess. formazione (corsi) **	con necessità di formazione ***
<b>Settore Finanza</b>	<b>2.490</b>	<b>10,6</b>	<b>43,5</b>	<b>64,9</b>	<b>90,5</b>
<b>Provincia Milano</b>	<b>43.110</b>	<b>19,9</b>	<b>54,4</b>	<b>39,7</b>	<b>84,3</b>

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

\*\* Formazione prevista dalle imprese attraverso attività corsuale interna ed esterna alle imprese stesse.

\*\*\* Attraverso attività cursuali e/o in affiancamento.

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

Infine, vale certamente la pena accennare al fatto che nel corso del 2008 oltre 6 imprese finanziarie della provincia di Milano su 10 hanno effettuato attività di formazione per i propri dipendenti, quota ampiamente superiore alla media provinciale e regionale e dovuta, anche in questo caso, al peso preponderante delle grandi imprese.

Riguardo ai **gruppi professionali** più richiesti emerge una domanda decisamente concentrata sui gruppi professionali medio-alti. Le figure *high skill* (cioè dirigenti, professioni specialistiche e tecnici) costituiscono infatti oltre il 60% di tutte le assunzioni previste. A queste si aggiunge un 37% di impiegati, cosicché la quota “destinata” ad altre figure è minima.

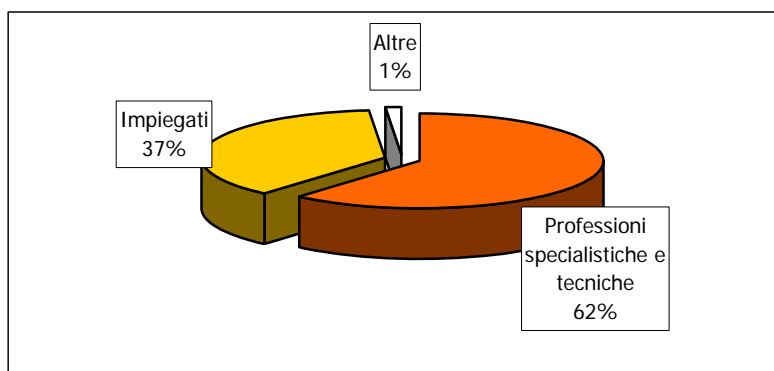
Si tratta, come si può vedere, di una struttura professionale della domanda piuttosto lontana dal profilo medio dell'intera economia milanese - dove invece hanno una buona rilevanza anche le figure commerciali e dei servizi, come pure gli operai e le professioni non qualificate – e certamente più vicina alla composizione dell'offerta di lavoro, ormai altamente scolarizzata e poco disponibile a svolgere attività manuali. Forse questa è un'altra ragione per cui la difficoltà di reperimento indicata dalle imprese per le figure richieste appare molto ridotta.

Date le difficoltà di reperimento praticamente inesistenti e l'elevato livello tecnologico e di conoscenze tecniche delle mansioni richieste, che determina la sostanziale assenza di profili professionali medio-bassi, non stupisce che la quota di assunzioni di personale immigrato sul totale delle assunzioni previste appaia invece molto ridotta (dal 2,5% al 4,4%).

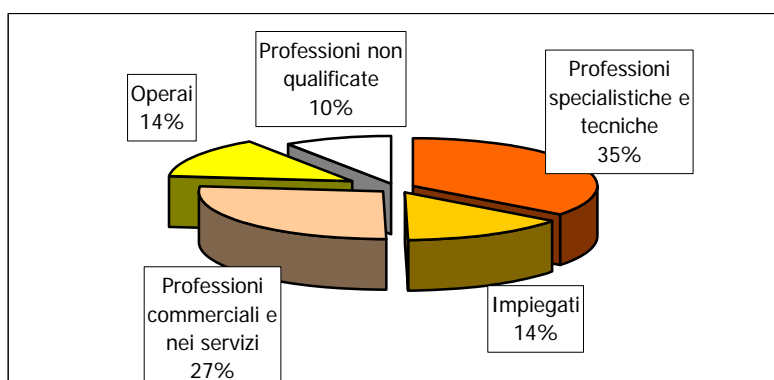


**Graf. 4 – Assunzioni “non stagionali” previste nel 2009 per grandi gruppi professionali (distribuzione %)**

***Settore Finanza della Provincia di Milano***



***Provincia di Milano***



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

Dal punto di vista dei **livelli di istruzione** richiesti, si riscontra che praticamente tutte le figure “non stagionali” in entrata dovranno possedere un titolo di studio almeno pari al diploma (98,7%), quota largamente superiore alla media provinciale e regionale. Al tempo stesso, la quota dei laureati si attesta a circa la metà del totale, segnalando una qualificazione molto alta della domanda di lavoro del settore finanziario, che va di pari passo con l’elevata struttura professionale della domanda di lavoro vista in precedenza.

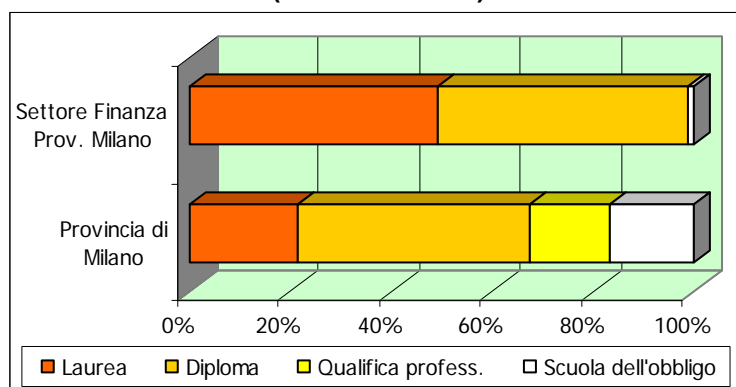
**Tavola 5 - Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2009 per classe dimensionale e secondo il livello di istruzione segnalato**

	Assunzioni non stag. 2009 (v.a.)*	Livello di istruzione segnalato (%)		
		Universitario	Secondario e post secondario	Qualifica professionale
<b>Settore Finanza</b>	<b>2.490</b>	<b>49,1</b>	<b>49,6</b>	<b>0,1</b>
<b>CLASSE DIMENSIONALE</b>				
1-9 dipendenti	160	47,1	36,1	0,0
10-49 dipendenti	240	54,1	44,3	0,0
50 dipendenti e oltre	2.090	48,7	51,2	0,1

\*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

**Graf. 5 – Assunzioni previste nel 2009 per livelli di istruzione (distribuzione %)**



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

Un altro aspetto di rilievo è l'orientamento delle imprese riguardo al **genere** ritenuto più adatto a svolgere una certa professione. Per la grande maggioranza delle assunzioni i due generi sono ritenuti indifferenti e ciò sembra favorire, più che in altri settori, l'accesso delle donne verso profili professionali medio-alti.

**Tavola 6 - Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2009 e segnalazioni del genere ritenuto più adatto allo svolgimento della professione, per classe dimensionale**

	Assunzioni non stagion. 2009 (v.a.)*	di cui (% su totale assunzioni):		
		Uomini	Donne	Ugualmente adatti
<b>Settore Finanza</b>	<b>2.490</b>	<b>7,1</b>	<b>4,2</b>	<b>88,7</b>
<b>CLASSE DIMENSIONALE</b>				
1-9 dipendenti	160	50,3	18,1	31,6
10-49 dipendenti	240	8,2	16,4	75,4
50 dipendenti e oltre	2.090	3,7	1,7	94,5
<b>provincia di Milano</b>	<b>43.110</b>	<b>24,2</b>	<b>18,7</b>	<b>57,1</b>
<b>regione Lombardia</b>	<b>95.470</b>	<b>31,2</b>	<b>20,1</b>	<b>48,6</b>

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

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

Infine, si ritiene opportuno segnalare che un'impresa su 5 ha ospitato personale in tirocinio o stage nel corso del 2008, a fronte di una media provinciale pari al 14%. Ciò rappresenta una modalità molto utilizzata nel settore per valutare "sul campo" i candidati all'assunzione senza esperienza.

**In sintesi**, l'indagine Exclesior sulle imprese finanziarie mette in evidenza che si tratta di un settore che certamente risente dell'attuale momento di difficoltà congiunturale, ma in misura più contenuta sia rispetto all'intera economia milanese (il saldo occupazionale è del -0,9% rispetto al -1,2%) sia rispetto all'andamento dello stesso comparto a livello nazionale, dove il saldo è pari al -1,2%. Le banche e le assicurazioni italiane nel complesso non risultano, dunque, essere particolarmente colpite dalla crisi sul fronte occupazione come sta invece avvenendo in altri paesi.

Tra le principali caratteristiche che contraddistinguono la domanda di lavoro di queste imprese si evidenzia la prevalenza delle assunzioni "non stagionali" e la maggiore diffusione dei contratti a tempo indeterminato, che rappresentano oltre la metà del totale (51,8%).

Si tratta, inoltre, di un mercato del lavoro prevalentemente giovane: la distribuzione per classi di età mostra un'elevata propensione ad assumere persone fino a 29 anni, che è, infatti, ampiamente superiore alla media provinciale e regionale. Le imprese finanziarie preferiscono quindi inserire persone giovani, anche senza esperienza professionale, a cui poi proporre un percorso di crescita (la necessità di ulteriore formazione post-assunzione attraverso corsi interni ed esterni è maggiore della media provinciale, interessando quasi due terzi delle assunzioni previste).

E' un settore che non lamenta grosse difficoltà di reperimento di personale: l'11% delle assunzioni previste contro il 20% della media provinciale; questo sia grazie alla tendenza ad inserire giovani senza esperienza, sia a causa della riduzione della domanda di lavoro avvenuta quest'anno. Un altro aspetto che lo caratterizza fortemente è la qualità delle figure ricercate: i gruppi professionali medio-alti (dirigenti, professioni specialistiche e tecnici) costituiscono oltre il 60% delle assunzioni programmate; a queste si aggiunge un 37% di impiegati, cosicché la quota "destinata" ad altre figure è minima.

Infine, dal punto di vista dei **livelli di istruzione** richiesti, praticamente tutte le figure "non stagionali" in entrata devono possedere un titolo di studio almeno pari al diploma (98,7%), quota superiore alla media provinciale, dove pure l'incidenza di laureati e diplomati è molto significativa, e regionale.

### 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](http://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/](http://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/](http://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/](http://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/](http://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.