

UNIONE EUROPEA
Fondo sociale europeo


**MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI**
Dipartimento per le politiche del lavoro
e dell'occupazione e tutela dei lavoratori
UFFICIO CENTRALE OFPL



Unioncamere

Unione Italiana delle
Camere di Commercio,
Industria, Artigianato
e Agricoltura

Camera di Commercio
Industria
Artigianato
Agricoltura
di Latina

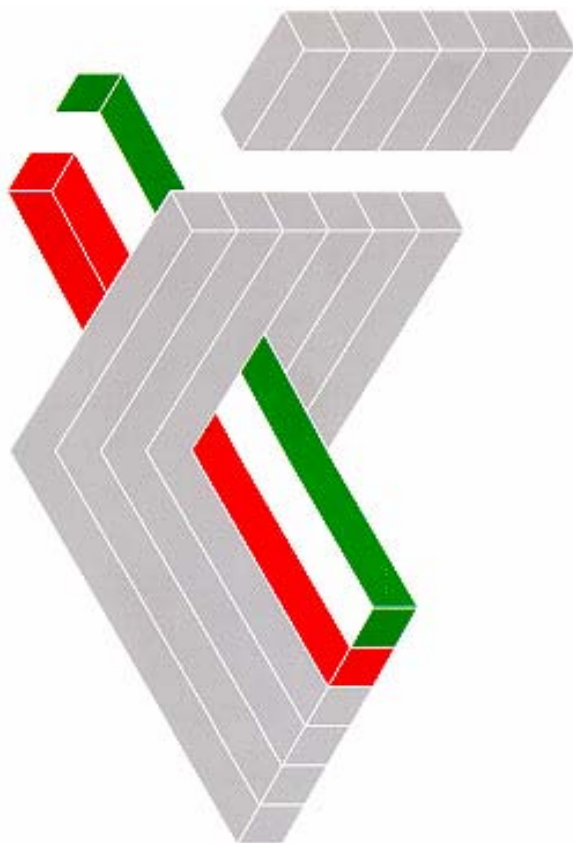
Progetto Excelsior

Sistema informativo
per l'occupazione e la formazione



Le previsioni occupazionali e i fabbisogni professionali per il 2003

Principali risultati per la provincia di Latina



EXCELSIOR

SISTEMA INFORMATIVO PER L'OCCUPAZIONE E LA FORMAZIONE

Unioncamere – in collaborazione con il Ministero del Lavoro e il Fondo Sociale Europeo – realizza dal 1997 il Sistema Informativo permanente “Excelsior” sui fabbisogni professionali delle imprese

Si tratta di un sistema informativo che, partendo da una base di riferimento costituita da dati derivanti da archivi amministrativi (Registro delle Imprese/REA-Repertorio delle Informazioni Economiche ed Amministrative, INPS ed INAIL) e da indagini periodiche condotte sulle imprese, fornisce, attraverso una rilevazione campionaria annuale, importanti e, per l'Italia, inedite conoscenze sulla domanda di lavoro delle imprese relativamente all'intero territorio nazionale.

Circa 100.000 imprese private con almeno un dipendente e di tutti i settori economici vengono intervistate tramite tecnica C.A.T.I. (Computer Aided Telephone Interview) e (per le sole aziende di maggiori dimensioni) interviste dirette, al fine di indagare i movimenti occupazionali previsti, le figure professionali richieste e le principali caratteristiche delle assunzioni programmate.

In particolare, le principali informazioni ricavabili dal Sistema Informativo Excelsior rispondono, ad esempio, alle seguenti domande:

- Quanti saranno nei prossimi 12 mesi, secondo le previsioni delle imprese (*programmi di assunzione*), gli occupati dipendenti per provincia, attività economica, dimensioni aziendali e livello di inquadramento?
- Quali saranno i titoli di studio più ricercati dalle imprese per livello ed indirizzo?
- Quali figure professionali saranno più richieste dalle imprese e con quali tipologie di contratto?
- Quali di queste per sostituzione e quali per sviluppo? In che misura le stesse sono considerate dalle imprese di difficile reperimento, che tipo di esperienza viene prevalentemente richiesto e quale ulteriore formazione è ritenuta per le stesse necessaria dalle imprese?
- Quali sono indicate dalle stesse imprese come posti di lavoro immediatamente disponibili (*vacancies* o ricerche in corso)?
- Quali tassi di sostituzione, di ampliamento o di riduzione degli organici i flussi rilevati genereranno?
- Quanti saranno i lavoratori provenienti da Paesi extracomunitari assunti e per quali figure professionali?
- Quanto e come le imprese italiane investono ogni anno in formazione, per quali tipologie di risorse umane e con quali fonti di finanziamento?

Tutte le suddette informazioni sono statisticamente significative per le 103 province italiane e, su richiesta, anche per singoli specifici mercati del lavoro (Distretti industriali, aree territoriali di competenza dei Centri per l'impiego, ecc.) o per specifici settori di attività economica.

Inoltre Excelsior dà vita ad una banca dati sulla domanda di professioni consultabile attraverso diverse chiavi di ricerca ed interrogazione: figure professionali, livelli di inquadramento, titoli di studio, classi di età, settori di attività, dimensioni, territorio.

Excelsior è un utile strumento a disposizione dei decisori di politica economica e in particolare delle politiche del lavoro (Ministeri, Regioni, Province, Comuni) e dei soggetti responsabili della formazione ai diversi livelli territoriali, Centri di formazione professionale ecc..

Nelle pagine che seguono OSSERFARE ha sintetizzato i principali risultati emersi dall'indagine relativa al 2003 per quanto riguarda la provincia di Latina.

Premessa

La lettura dei risultati dell'ultima rilevazione Excelsior per la provincia di Latina, oltre alla conoscenza di alcune caratteristiche fondamentali associate alle assunzioni previste dalle imprese, induce ad alcune considerazioni di fondo che ci sembra importante sottolineare.

- Il settore industriale continua, nonostante tutto, a manifestare una certa dinamicità: a Latina l'industria assorbe il 55% delle assunzioni previste, contro il 52% della media nazionale. La tendenza allo spostamento delle occasioni di lavoro verso i servizi (45% delle assunzioni previste) appare pertanto più lenta che nel resto del paese (48% delle assunzioni del 2003). Peraltro le imprese che non effettueranno assunzioni sono il 66,6% nel settore industria (70,8% a livello nazionale) contro il 77,0% nei servizi (78,7% la media nazionale).
- Le imprese locali che non effettueranno assunzioni avvertono in maniera leggermente più accentuata (31,6% contro il 29,5% della media nazionale) di quanto avviene nel resto del paese le difficoltà legate ad una domanda di prodotti/servizi stabile e/o in calo e l'incertezza nell'acquisizione di rilevanti commesse. E qui le indagini congiunturali di OSSERFARE non solo costituiscono un utile punto di riferimento per cogliere le tendenze attuali dell'economia della provincia ma trovano una conferma ulteriore della necessità di un nuovo disegno della geografia dello sviluppo.
- Come si può leggere nei paragrafi dedicati a questo aspetto, la domanda di lavoro delle imprese provinciali è caratterizzata in maniera oltremodo prevalente (ad eccezione che per alcune specificità settoriali) da richieste per bassi livelli di qualifica e professionalità. Su questa "criticità" – che è comunque diffusa anche in altre aree del paese – intendiamo soffermarci in maniera più estesa.

La scelta del percorso scolastico formativo da seguire è una delle scelte più importanti e difficili, che i giovani si trovano ad affrontare. Nella decisione incidono le aspettative e le preferenze personali su come ognuno si immagina sarà la propria vita lavorativa: il ruolo in impresa, i compiti da svolgere, il tipo di impresa, eccetera. Questo è il punto di vista dello studente.

Tuttavia, questa decisione deve tener conto di quello che si aspetta l'impresa: le professionalità cercate, la formazione richiesta, ecc. Questo è il punto di vista dell'impresa ed è determinante per l'ingresso nel mondo del lavoro.

Quindi, non si tratta di soddisfare una semplice curiosità, perché le domande che i ragazzi (e i loro genitori) si pongono sia nel momento di scegliere un percorso di studio anziché un altro, sia nel momento in cui, raggiunto il sospirato "pezzo di carta", normalmente finiscono con "e adesso, c'è un posto di lavoro per me?".

Infatti, fino al termine della scuola media, non ci sono alternative fra cui scegliere ma si segue automaticamente un percorso che si conclude con il conseguimento della licenza media. Da qui in poi, la scelta su come proseguire gli studi rappresenta un passo decisivo che può fortemente condizionare il futuro lavorativo di un giovane. Troppo spesso, decisioni del genere vengono prese senza il supporto di un'adeguata base informativa e ci si trova a scegliere in funzione delle scelte di altri oppure secondo quanto, si crede, ci si aspetti da noi.

Nell'attuale mercato del lavoro, in continua evoluzione, conoscere le esigenze e le aspettative delle aziende è utile al fine di avviare o proseguire processi formativi e valorizzare al meglio le esperienze quotidianamente svolte, finalizzando i propri sforzi verso un obiettivo di apprendimento o di inserimento professionale. Se si scopre però che queste ultime esigenze ed aspettative sono difformi o, in particolare, "al di sotto" del livello di qualificazione che si intende raggiungere attraverso i percorsi di formazione scelti, spesso ci si pone un'altra domanda: "ma serve studiare?". Secondo una recente indagine dell'Istat sulle prospettive di lavoro per chi prosegue gli studi la partecipazione dei giovani al mercato del lavoro, cioè la quota di quanti lavorano o sono in cerca di occupazione è in crescita. Rispetto all'inizio degli anni '90 il tasso di attività dei 20-34enni è leggermente aumentato, tanto che se nel 1993 su 100 giovani 68 lavoravano o cercavano un'occupazione, nel 2002 i giovani attivi sono diventati 70.

Ovunque, al Nord come al Sud, il numero degli attivi cresce al crescere del titolo di studio conseguito. Se infatti consideriamo i giovani tra i 25 e i 34 anni (escludendo quelli tra i 20 e i 24 anni, in modo da tenere conto anche dei laureati che, presumibilmente non finiscono gli studi prima dei 25 anni) vediamo che la quota di attivi è pari al 75% per chi ha la licenza di scuola media inferiore, al 77% per i diplomati di scuola secondaria superiore, quasi all'86% per quanti hanno concluso un ciclo di studi accademico.

| Tasso di attività dei 25-34enni per titolo di studio, sesso e ripartizione | | | | |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Maschi | 92,8 | 95,3 | 84,0 | 88,3 |
| Femmine | 54,2 | 78,4 | 70,5 | 83,7 |
| Totale | 75,2 | 86,4 | 77,1 | 85,7 |
| RIPARTIZIONE GEOGRAFICA | | | | |
| Nord-ovest | 84,8 | 89,6 | 85,9 | 90,4 |
| Nord-est | 86,3 | 91,3 | 86,7 | 88,7 |
| Centro | 78,2 | 85,0 | 75,4 | 83,7 |
| Mezzogiorno | 62,9 | 71,5 | 65,1 | 80,3 |
| Italia | 75,2 | 86,4 | 77,1 | 85,7 |

Come è facile immaginare, quanto maggiore è stato l'investimento in formazione tanto più alta è la propensione a entrare nel mercato del lavoro.

| Tasso di disoccupazione per titolo di studio, classe di età, sesso e ripartizione geografica. Anno 2002 | | | | |
|---|------------|------------|------------|------------|
| | 15-19 anni | 20-24 anni | 25-29 anni | 30-34 anni |
| Maschi | 29,1 | 22,6 | 19,4 | 6,2 |
| Femmine | 42,5 | 29,1 | 21,2 | 9,8 |
| Totale | 34,4 | 25,8 | 20,4 | 8,0 |
| RIPARTIZIONE GEOGRAFICA | | | | |
| Nord-ovest | 20,7 | 11,3 | 11,1 | 2,6 |
| Nord-est | 12,8 | 6,7 | 11,8 | 3,4 |
| Centro | 23,6 | 23,2 | 21,6 | 8,5 |
| Mezzogiorno | 54,0 | 51,8 | 37,5 | 17,1 |
| Italia | 34,4 | 25,8 | 20,4 | 8,0 |

Fonte: Istat, Rilevazione trimestrale sulle forze di lavoro

Studiare rende: il **tasso di disoccupazione** (cioè la quota di quanti cercano lavoro), infatti, diminuisce all'aumentare del titolo di studio.

Considerando il periodo immediatamente successivo alla conclusione degli studi, il tasso di disoccupazione è del 34% per i 15-19enni con la licenza di scuola media, scende al 26% tra i 20-24enni diplomati di scuola secondaria e si riduce al 20% per i laureati in età compresa tra 25 e 29 anni. Per i laureati 30-34enni, poi, la disoccupazione scende all'8%.

La situazione poi migliora ulteriormente nel lungo periodo. Infatti, con l'avanzare dell'età l'area della disoccupazione si riduce in misura consistente per i laureati di 35-64 anni, che risultano disoccupati soltanto nell'1,5% dei casi, dunque meno dei diplomati di scuola secondaria (3,4%) e di quanti hanno finito la scuola media (6,2%).

Il quadro d'insieme della provincia di Latina

La sesta annualità dell' "Indagine Excelsior" evidenzia, per la provincia di Latina, risultati pressoché in linea con quelli emersi in occasione della rilevazione precedente: le imprese locali, infatti, prevedono di chiudere il bilancio occupazionale per l'anno 2003 con un saldo positivo di 2 mila 272 unità, corrispondente ad un incremento del 3,3% dello stock di occupati dipendenti a fine 2002 (2 mila 367 il saldo del 2002 e +3,5% l'aumento degli occupati).

Pur rispettando la tendenza rilevata a livello generalizzato, la variazione relativa al territorio pontino risulta superiore sia a quella italiana (+2,4%) che a quella regionale (+2,0%). Il gap consistente è spiegato prevalentemente dalla variabilità del tasso di uscita, che si posiziona al 3,1% per Latina contro il 4% per il Lazio e l'Italia, mentre sono omogenei i tassi di entrata. D'altronde, anche nelle precedenti annualità, il tasso di uscita si è mostrato sempre inferiore a quanto rilevato in media nel Lazio ed in Italia; quanto sopra è la risultante di una combinazione di fattori socio-economici, tra i quali una struttura demografica della popolazione pontina relativamente più giovane.

Il saldo di 2.272 unità, derivante dalla differenza tra oltre 4 mila entrate previste e circa 2 mila uscite, è in realtà il frutto di dinamiche settoriali e dimensionali differenziate che analizziamo di seguito.

Tab. 1 - Dipendenti delle imprese al 31.12.2002, movimenti e tassi previsti nel 2003 - Latina, Lazio, Italia

| | DIPENDENTI 31.XII.2002 (v.a.) | MOVIMENTI PREVISTI NEL 2003 (v.a.) | | | TASSI PREVISTI NEL 2003 | | |
|---------------|-------------------------------------|---------------------------------------|--------------|--------------|-------------------------|------------|------------|
| | | Entrate | Uscite | Saldo | Entrata | Uscita | Saldo |
| LATINA | 69.587 | 4.402 | 2.130 | 2.272 | 6,3 | 3,1 | 3,3 |
| LAZIO | 902.572 | 57.358 | 39.211 | 18.147 | 6,4 | 4,3 | 2,0 |
| ITALIA | 10.412.983 | 672.472 | 418.415 | 254.057 | 6,5 | 4,0 | 2,4 |

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior - 2003

Per una lettura più precisa dei movimenti indicati è tuttavia utile in primo luogo un confronto con le precedenti annualità. Tale confronto va però considerato con le dovute cautele in quanto occorre tenere conto che solo a partire dall'indagine condotta per il 2001 l'orizzonte temporale di riferimento è l'anno successivo ed il periodo di rilevazione sono i mesi di novembre/dicembre, ritenuti più consoni dalle imprese ai fini della formulazione sulle probabili evoluzioni occupazionali. Diversamente, nelle indagini precedenti, si rilevavano le previsioni relative al biennio successivo e le interviste venivano condotte ad aprile/maggio.

Tab. 2 – Seria storica: movimenti e tassi previsti in provincia di Latina

| ANNUALITA' | MOVIMENTI PREVISTI (v.a.) | | | TASSI PREVISTI | | |
|------------|------------------------------|--------|-------|----------------|--------|-------|
| | Entrate | Uscite | Saldo | Entrata | Uscita | Saldo |
| 1998-1999 | 4.794 | 3.243 | 1.551 | 7,0 | 4,8 | 2,3 |
| 1999-2000 | 5.076 | 3.778 | 1.298 | 8,7 | 6,5 | 2,2 |
| 2001 | 4.199 | 1.582 | 2.617 | 7,1 | 2,7 | 4,4 |
| 2002 | 4.474 | 2.107 | 2.367 | 6,7 | 3,2 | 3,5 |
| 2003 | 4.402 | 2.130 | 2.272 | 6,3 | 3,1 | 3,3 |

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior - 2003

Rispetto al biennio precedente, nel 2003 emerge una contrazione del tasso di crescita intorno al punto percentuale, risultante della combinazione di due effetti: la riduzione del tasso di entrata e la più contenuta crescita del tasso di uscita.

Dal confronto rispetto alle prime annualità Excelsior, si evince chiaramente l'influenza del diverso approccio operativo dell'indagine sopra menzionato sui risultati: nelle valutazioni biennali il tasso di sviluppo si colloca intorno al 2% contro una media nelle successive rilevazioni annuali intorno al 3,7%; tra l'altro, considerando l'insieme dei movimenti in entrata ed in uscita, si nota una diversa distribuzione degli ingressi che spiegano il 68% dei flussi previsti negli ultimi due anni, contro una media del 58% nei primi due bienni. Tale aspetto appare di difficile interpretazione, alla luce delle diverse modalità di esecuzione dell'indagine, tuttavia si può ipotizzare che l'orizzonte temporale più lungo obblighi l'azienda ad una maggiore cautela soprattutto nelle indicazioni relative ai nuovi ingressi che sono senz'altro più difficili da prevedere. Ciò appare vero soprattutto per la piccola impresa che rappresenta oltre il 96% del tessuto produttivo locale.

In termini di dimensione aziendale, l'apporto numericamente più consistente alla crescita occupazionale viene dalla micro impresa (meno di 10 dipendenti) che, con un saldo del 7,5%, presenta il tasso di crescita più elevata rispetto sia alle imprese locali di dimensioni superiori, sia a quanto rilevato a livello Italia (+6,1%) e nel Lazio (+6,2%) per le imprese di pari dimensione.

Tab. 3 – Tassi previsti per classe dimensionale

| Classe dimensionale | TASSI PREVISTI NEL 2003 | | |
|-----------------------|-------------------------|--------|-------|
| | Entrata | Uscita | Saldo |
| 1 – 9 dipendenti | 10,3 | 2,8 | 7,5 |
| 10 – 49 dipendenti | 4,3 | 1,5 | 2,8 |
| 50 dipendenti e oltre | 4,0 | 4,3 | -- |

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior – 2003

Rilevante il *gap* se si confronta il dato delle micro-impreses con i saldi rilevati per le aziende di dimensione superiore: la soglia dei 50 addetti si posiziona al 2,8%; oltre i 50 dipendenti non è prevista occupazione aggiuntiva, se non quella in sostituzione di personale uscente.

Tale fenomeno, ossia quello della sostituzione di figure professionali uscenti per dimissioni, licenziamento, pensionamento o altro, si attesta intorno al 23% delle assunzioni complessive (in Italia e nel Lazio è pari al 34%). Ciò vuol dire che oltre il 75% delle assunzioni attese si riferiscono a figure professionali attualmente non esistenti nelle aziende locali; tale informazione consente di avere una buona approssimazione dell'intensità del processo di espansione dei fabbisogni professionali, che si può sintetizzare con l'*indice di rinnovamento* (calcolato come rapporto tra le entrate non destinate a sostituire figure in uscita ed entrate in sostituzione). Tale indicatore di sintesi, per Latina si posiziona su un valore di 3,25, nettamente al di sopra di quanto rilevato per il Lazio (2,34) e per l'Italia (1,93).

Il rinnovamento atteso offre una misura della dimensione del fenomeno di inserimento di figure professionali più qualificate ed innovative rispetto a quelle "tradizionali", in un percorso di riqualificazione del sistema produttivo; lo dimostra il fatto che sono le professioni specialistiche e tecniche (specialisti nel marketing, venditori, ingegneri..) a presentare il grado di rinnovamento più elevato (4,29).

Tab. 4 – Indice di rinnovamento per macro gruppi professionali

| Macro gruppo professionale | Indice di rinnovamento |
|--|------------------------|
| Professioni specialistiche e tecniche | 4,29 |
| Professioni operative della gestione d'impresa | 3,21 |
| Professioni operative dei servizi e delle vendite | 3,16 |
| Professioni operative della produzione industriale | 3,01 |
| Totale | 3,25 |

Fonte: Elaborazioni Osserfare su dati Unioncamere - Ministero del Lavoro

Tuttavia, occorre comunque sottolineare che la stessa sostituzione di una figura professionale in uscita non esclude la possibilità di riempirla con nuove competenze, che comportano maggiore qualificazione ed innovazione.

Le previsioni per settore di attività

Degli oltre 4.000 nuovi lavoratori richiesti dalle imprese locali, il 55% è destinato all'industria, una quota decisamente superiore alla media nazionale (41,8%) e regionale (31%) che si spiega con un livello di minore terziarizzazione dell'economia locale.

In particolare, il comparto chimico assorbe la quota più consistente delle assunzioni totali (18,4%); seguono le costruzioni (15,5% i posti previsti), alle quali compete il tasso di crescita occupazionale più elevato (6,2%) ed il doppio di quanto rilevato per l'insieme dei comparti economici (3,3%).

Tab. 5 - Previsioni di assunzione per Settori – Latina

| | Assunzioni previste | | Tasso di crescita |
|---|---------------------|-------------|-------------------|
| | V.A. | V.% | |
| TOTALE | 4.402 | 100 | 3,3 |
| INDUSTRIA | 2.430 | 55,2 | 2,6 |
| Alimentare e bevande | 451 | 10,2 | 3,1 |
| Tessile, abbigliamento, cuoio e calzature | 96 | 2,2 | 3,4 |
| Legno e mobili, cartaria, editoriale e altre industrie manifatturiere | 181 | 4,1 | 2,7 |
| Estrattiva, chimica e gomma, lavorazione metalli e produzione energia | 808 | 18,4 | 0,4 |
| - prodotti in metallo | 168 | 3,8 | 4,4 |
| - produzione metalli, leghe ed elementi metallici | 168 | 3,8 | 4,4 |
| Meccanica, elettrica ed elettronica, mezzi di trasporto | 210 | 4,8 | 3,2 |
| Costruzioni | 684 | 15,5 | 6,2 |
| SERVIZI | 1.972 | 44,8 | 4,2 |
| Commercio dettaglio e ingrosso | 778 | 17,7 | 4,6 |
| Alberghi, ristorazione, servizi turistici e trasporti | 387 | 8,8 | 2,7 |
| - trasporti e attività postali | 172 | 3,9 | 1,4 |
| Credito e assicurazioni, informatica e telecomunicazioni e altri servizi alle imprese | 571 | 13,0 | 5,2 |
| - credito, assicurazioni, servizi operativi alle imprese | 223 | 5,1 | 5,9 |
| - servizi operativi alle imprese | 223 | 5,1 | 5,9 |
| Servizi alle persone, istruzione e servizi sanitari privati | 236 | 5,4 | 4,1 |

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior - 2003

Per i neo assunti del terziario (45% del totale assunzioni) l'inserimento sarà prevalentemente in imprese commerciali: le vendite al dettaglio ed all'ingrosso assorbiranno il 17,7% delle assunzioni totali previste. Seguono, ma a notevole distanza,

“Alberghi, ristoranti e servizi turistici” (8,8% la percentuale dei posti previsti) e i “Servizi alla persona” e “Servizi operativi alle imprese” intorno al 5%.

Alle assunzioni di cui sopra, vanno aggiunte le entrate previste dalle aziende locali di dipendenti stagionali, ossia impiegati in particolari periodi dell’anno: sono oltre 3.000 le unità attese, che si distribuiscono per un 35% circa nell’industria di maggiore dimensione (oltre i 50 addetti), in prevalenza alimentari e bevande, per un 40% nel comparto degli alberghi ed il residuale 20% nel commercio.

Tab. 6 Previsioni di assunzione di personale stagionale per Settori di attività – Latina

| | STAGIONALI PREVISTI NEL 2003 (v.a.) | | | |
|------------------|-------------------------------------|------------|--------------|--------------|
| | Dipendenti | | | |
| | 1-9 | 10-49 | 50 e oltre | TOTALE |
| TOTALE | 1.737 | 280 | 1.092 | 3.109 |
| INDUSTRIA | 78 | 91 | 908 | 1.077 |
| SERVIZI | 1.659 | 189 | 184 | 2.032 |

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior - 2003

Per dare una dimensione relativa alla componente stagionale, basta osservare il tasso di stagionalità (rapporto tra stagionali e totale dei lavoratori in entrata, siano essi stabili – anche a tempo determinato – o stagionali) che per la provincia di Latina si attesta al 41%, con un gap rilevante rispetto a quanto si registra a livello Italia (32%), ove comunque le aree in cui è maggiore l’impiego del lavoro stagionale sono quelle a vocazione turistica e quelle in cui è rilevante il peso dell’industria alimentare, a conferma di quanto avviene nella nostra provincia.

Tra l’altro, tale dato è sottostimato in quanto sono esclusi i lavoratori stagionali assunti dalle imprese che non rientrano nel campo di osservazione dell’indagine, ossia le imprese senza dipendenti e a conduzione familiare.

La criticità della domanda di lavoro

L’indice sintetico della “Criticità della domanda di lavoro” offre una misura della distanza tra domanda e offerta di lavoro; la stima avviene attraverso la combinazione di due indicatori: la difficoltà di reperimento delle figure professionali richieste e la necessità di formazione *post entry* delle figure inserite in organico.

L’indicatore così calcolato cerca di dare una dimensione quantitativa ad un insieme di fenomeni qualitativi strettamente legati alle criticità relative all’incrocio tra domanda e offerta di lavoro.

Il valore dell’indicatore (compreso tra 0 e 10) a Latina è pari a 6,2, al di sotto di quanto rilevato nel Lazio (6,5) ed in Italia (6,8); crescente il trend ad ogni livello territoriale, ma nella nostra provincia a ritmi superiori, tali da dimezzare i differenziali tra la nostra provincia ed il dato regionale e nazionale.

Tab. 7 – Evoluzione dell’indice di “criticità” della domanda di lavoro

| | 2001 | 2002 | 2003 |
|---------------------|------|------|------|
| Latina | 5,1 | 5,6 | 6,2 |
| Lazio | 5,7 | 6 | 6,5 |
| Italia | 6,3 | 6,3 | 6,8 |
| Diff. Latina-Lazio | -0,6 | -0,4 | -0,3 |
| Diff. Latina Italia | -1,2 | -0,7 | -0,6 |

Fonte: Elaborazioni Osserfare su dati Unioncamere - Ministero del Lavoro

D'altronde, le dinamiche del mercato del lavoro pontino riflettono criticità crescenti ed offrono un riscontro immediato di quanto sopra riportato: negli ultimi tre anni la disoccupazione è cresciuta ad un ritmo sostenuto, seguendo dinamiche differenti da quanto rilevato nell'intero Paese, in cui si discute del problema opposto, ossia dell'ampia creazione di posti di lavoro senza crescita economica.

Tab. 8 Tassi di disoccupazione

| | 2001 | 2002 | 2003 |
|--------|------|------|------|
| Latina | 8,8 | 9,2 | 10,0 |
| Lazio | 11,0 | 10,2 | 8,6 |
| Italia | 10,6 | 9,5 | 9,0 |

Fonte: Elaborazione Osseffare su dati Istat

I contratti e la flessibilità

Le previsioni sulla “dimensione” del lavoro a tempo indeterminato si attestano intorno al 60% delle assunzioni, sugli stessi livelli degli ultimi due anni ed al di sopra delle risultanze regionali e nazionali, che si posizionano intorno al 56%. Ciò che cambia in termini di flessibilità è la tipologia dei contratti a scadenza maggiormente “preferiti” dalle aziende. Il CFL perde peso (le previsioni si attestavano al 14,5% delle assunzioni per il 2001, contro il 9,4% atteso per 2003) e con esso i contratti a tempo determinato (15,8% nel 2001, 14,7% nel 2003); aumenta il ricorso all'apprendistato (oggi al 13,3%, nel 2001 al 10,2%). D'altronde, le nuove disposizioni normative orientate all'introduzione di un accrescimento della flessibilità in ingresso hanno dirottato l'interesse delle aziende verso nuove tipologie contrattuali alternative alla formazione/lavoro, con il proliferare dei co.co.co e del lavoro interinale.

Lo dimostrano i dati relativi all'incidenza delle aziende che nel corso del 2002 hanno utilizzato personale con contratti temporanei: interinali, co.co.co e apprendisti sono impiegati con una frequenza superiore sia al dato regionale, che alla media nazionale.

Tab. 9 – Incidenza delle imprese che nel 2002 hanno utilizzato contratti temporanei

| | % Imprese che hanno utilizzato | | | |
|----------------------------|--------------------------------|-----------------------|---------------------------------------|-------------------------------|
| | dipendenti tempo determinato | lavoratori interinali | collaboratori coordinati continuativi | apprendisti/formazione lavoro |
| TOTALE | 26,5 | 7,6 | 25,0 | 34,3 |
| INDUSTRIA | 32,8 | 14,3 | 30,1 | 45,5 |
| SERVIZI | 22,9 | 3,7 | 22,0 | 27,7 |
| CLASSE DIMENSIONALE | | | | |
| 1-9 dipendenti | 20,2 | 3,0 | 18,3 | 30,0 |
| 10-49 dipendenti | 65,1 | 32,5 | 66,0 | 58,6 |
| 50 dipendenti e oltre | 85,2 | 73,8 | 81,9 | 85,2 |
| ITALIA | 20,7 | 9,4 | 21,5 | 27,6 |
| LAZIO | 19,4 | 6,5 | 22,4 | 24,6 |

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior – 2003

La classe dimensionale presenta una elevata variabilità in termini di flessibilità in ingresso e una correlazione strettamente positiva: al crescere del numero di dipendenti, cresce anche la propensione all'impiego di tali tipologie contrattuali.

Ciò spiega anche il maggior impiego nell'industria rispetto al terziario; in particolare, il tessile mostra la penetrazione più elevata di flessibilità degli strumenti contrattuali impiegati, anche a causa della congiuntura economica negativa.

D'altronde, dalla stessa indagine campionaria svolta da Osserfare, l'Osservatorio economico camerale, è emerso che, nel corso del 2002, le criticità del comparto "moda" si sono riflesse sul mercato del lavoro determinando la flessione della componente fissa (-15,3% il saldo¹) a favore di una maggiore stabilità dell'atipico. La combinazione dei due fattori può dar luogo ad un effetto "sostituzione" di forme di occupazione più flessibili rispetto a quella fissa.

Da non trascurare inoltre il rilevante impiego dei co.co.co nei "Servizi operativi alle imprese" (49,7%) e nei "Servizi alle persone, istruzione e servizi sanitari privati" (41,8%) che si attestano su livelli notevolmente sopra la media (25% totale economia).

In crescita anche l'uso del part-time, le cui previsioni di impiego si attestano intorno all'8% delle assunzioni (5,9% le attese per il 2001); il dato ed il ritmo di crescita sono al di sotto di quanto rilevato in Italia e nel Lazio dove le assunzioni a tempo parziale raggiungono il 12% circa del totale, in forte crescita rispetto alle precedenti rilevazioni (in media il 7% le previsioni per il 2001).

Ritornando al contesto locale, dalla disaggregazione settoriale emerge una elevata variabilità nell'impiego del part-time: i servizi, con il 15% delle assunzioni a tempo parziale, si posizionano su livelli notevolmente superiori alla penetrazione di tale strumento nell'industria, che si attesta al 2% appena delle assunzioni previste. Inoltre, anche in questo caso sono i "Servizi alle persone, istruzione e servizi sanitari privati" a presentare la più alta propensione all'utilizzo di tale tipologia contrattuale.

Tab. 10 – Assunzioni part-time previste dalle imprese per il 2003

| | % su totale assunzioni |
|----------------------------|-------------------------------|
| TOTALE | 8,0 |
| INDUSTRIA | 2,3 |
| SERVIZI | 15,0 |
| CLASSE DIMENSIONALE | |
| 1-9 dipendenti | 9,1 |
| 10-49 dipendenti | 7,4 |
| 50 dipendenti e oltre | 5,9 |
| ITALIA | 11,8 |
| LAZIO | 12,0 |

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema informativo Excelsior - 2003

Le assunzioni di lavoratori extracomunitari

La propensione delle aziende all'impiego di personale proveniente da paesi extracomunitari è in costante crescita: le imprese locali dichiarano di essere disposte ad assumerne in misura pari al 25% del totale delle assunzioni (19% nel 2001), in linea con il dato regionale e nazionale; la quota sale al 34% per le aziende con un numero di addetti tra i 10 e 49. Tale comportamento è la risultante della combinazione di due fattori determinanti: la carenza di manodopera italiana e la minore disponibilità della stessa alla collocazione in mansioni lavorative a bassa qualificazione. Il comparto con la

¹ Il saldo rappresenta la differenza tra la percentuale di imprese che dichiarano un aumento dell'indicatore economico considerato (rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente) e la quota di quanti rilevano una diminuzione.

più alta propensione all'assunzione di personale extracomunitario è quello dei *servizi operativi alle imprese*, seguito dalle *costruzioni*.

Le problematiche sopra accennate in merito alle difficoltà di reperimento di risorse umane disponibili emergono anche con riferimento a mansioni che richiedono figure professionali più qualificate. Le aziende locali dichiarano che le criticità più rilevanti nell'esame delle candidature sono la mancanza di qualificazione (45%) e, in particolar modo nella nostra provincia, la carenza di strutture formative (7%), ciò in misura maggiore rispetto a quanto dichiarato dalle imprese laziali (5%). Tra l'altro, rispetto alle precedenti rilevazioni, a livello Italia e nel Lazio tale dato è migliorato, mentre a Latina si registra una situazione opposta.

La partecipazione femminile

Oltre alla numerosità delle assunzioni previste, agli imprenditori è stato chiesto di indicare anche la preferenza in merito al sesso dei candidati: non considerando quanti hanno dichiarato indifferenza rispetto a tale componente (sono il 33% dei posti previsti), il 18,4% delle assunzioni è destinato in preferenza al sesso femminile (20% in Italia e nel Lazio). Le opportunità maggiori sono offerte dal comparto dei servizi, in particolare i servizi alla persona (parrucchieri, estetiste), l'istruzione e la sanità; seguono le attività turistico-commerciali. D'altronde, oltre la metà delle assunzioni sono destinate all'industria e questo determina a priori la selezione per sesso, in quanto si tratta di mansioni "pesanti" o comunque prettamente maschili. Ciò non toglie che esistano delle "nicchie" di lavoro femminile anche "in produzione"; un esempio è dato dall'industria tessile pontina in cui il lavoro femminile ha la più elevata appetibilità: su 100 posti disponibili, 74 sono destinati a donne e solo 10 alla componente maschile. Tale dato è significativo non solo rispetto agli altri settori di attività locali, ma anche rispetto alla media Italia: le aziende tessili dell'intero territorio nazionale prevedono di destinare 47 assunzioni su cento a candidate donne. Il gap è rilevante e si spiega con il fatto che le figure richieste in loco sono esclusivamente "sarte e cucitrici", si tratta quindi di una forte specializzazione nelle attività di confezionamento.

La disaggregazione dei dati per professione mostra come le donne siano ritenute più idonee alle professioni operative della gestione d'impresa, in particolare addette alla segreteria ed al centralino; sono preferite anche per le professioni operative di vendita ed assistenza ai clienti, nonché per le attività di servizi alle persone (parrucchieri e assimilati). Per le professioni più qualificate il sesso ha un peso inferiore nella selezione delle candidature, infatti gli imprenditori si dichiarano indifferenti nel 60% dei casi circa; tuttavia esistono delle specializzazioni considerate prettamente maschili (l'ingegneria civile ed elettronica, l'informatica) ed altre più femminili (la biologia, la -- medicina e la formazione).

Le professioni indicate dalle imprese

Per agevolare la lettura della domanda di figure professionali espressa dalle imprese, Excelsior attua il raggruppamento delle stesse in quattro macrogruppi professionali, che si differenziano in termini di livello di competenza, definito in base alla complessità dei compiti e della formazione:

- **professioni specialistiche e tecniche**, con livello medio-alto di conoscenza specifica e compiti di direzione, progettazione e soluzione dei problemi;
- **professioni operative della gestione di impresa**, con livello medio di conoscenza specifica e compiti nell'area della gestione di dati e informazioni;

- **professioni operative dei servizi e delle vendite**, con livello medio-basso di conoscenza specifica e compiti nell'area della produzione nel settore dei servizi;
 - **professioni operative della produzione industriale**, con livello medio-basso di conoscenza specifica e compiti nell'area della produzione nel settore industriale.
- Disaggregando le assunzioni previste per i macro-gruppi professionali sopra indicati, emerge che le professioni operative rappresentano oltre il 75% delle assunzioni; di queste il 41% nell'area della produzione industriale, in prevalenza sono elettricisti e muratori, il 35% nell'area dei servizi (si tratta di addetti alle vendite ed ai servizi di pulizia, smistamento merci, conducenti camion).

Tab. 11: Previsioni di assunzione per macro-gruppi di professioni, professioni più richieste di ciascun gruppo,

| Gruppi professionali | Totale | val in % |
|--|-----------------|-------------|
| | Assunzioni 2003 | |
| Professioni specialistiche e tecniche | 757 | 17,2 |
| Di cui | | |
| Specialisti e tecnici del marketing, comunicazione e vendite | 191 | 25 |
| Professioni operative della gestione di impresa | 316 | 7,2 |
| Di cui | | |
| Addetti alla gestione amministrativa e contabile | 131 | 41 |
| Addetti alla segreteria e al centralino | 118 | 37 |
| Professioni operative dei servizi e delle vendite | 1.522 | 34,6 |
| Di cui | | |
| Addetti alle vendite | 482 | 32 |
| Addetti serv. pulizia, smistamento merci, conducenti camion | 625 | 41 |
| Professioni operative della produzione industriale | 1.807 | 41 |
| Di cui | | |
| Elettricisti e muratori | 709 | 39 |
| Totale | 4.402 | 100% |

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema informativo Excelsior, 2003

In particolare, considerando quale variabile discriminante il settore di attività economica, industria o servizi, emerge una forte omogeneità della distribuzione dei macro-gruppi professionali di cui sopra.

Tab. 12 Previsioni di assunzione per macro-gruppi di professioni, settore di attività e classe dimensionale

| | TOTALE ASSUNZIONI 2003 (v.a.) | di cui: (valori %) | | | |
|----------------------------|-------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------|---|--|
| | | professioni specialistiche e tecniche | professioni operative gest. impresa | professioni operative servizi e vendite | professioni operative produz. industr. |
| TOTALE | 4.402 | 17,2 | 7,2 | 34,6 | 41,0 |
| INDUSTRIA | 2.430 | 17,3 | 6,1 | 8,9 | 67,7 |
| SERVIZI | 1.972 | 17,1 | 8,5 | 66,2 | 8,2 |
| CLASSE DIMENSIONALE | | | | | |
| 1-9 dipendenti | 2.553 | 12,0 | 7,4 | 34,4 | 46,2 |
| 10-49 dipendenti | 744 | 8,3 | 7,8 | 56,9 | 27,0 |
| 50 dipendenti e oltre | 1.105 | 35,1 | 6,3 | 19,9 | 38,6 |

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema informativo Excelsior, 2003

I profili professionali più bassi, ossia le professioni operative, si equiripartiscono nell'industria e nei servizi attestandosi sui due terzi circa delle assunzioni per settore di attività. In particolare, nell'industria sono le costruzioni, la meccanica, il tessile ed il legno e mobili a richiedere la quota più elevata di professioni operative (oltre l'80% delle assunzioni previste).

Solo il settore chimico si distingue per una maggiore propensione all'impiego di professionalità a più alto contenuto intellettuale; si tratta infatti di un settore ad alta intensità di competenze specialistiche e tecniche. Le ragioni di tale specificità sono legate alla maggiore dimensione degli stabilimenti chimico-farmaceutici, con organici aziendali più strutturati, dove le figure professionali più elevate trovano maggior spazio rispetto alla piccola impresa; diversamente, in quest'ultima le molteplici competenze aziendali si concentrano spesso nella sola figura dell'imprenditore e dei soci.

Diversamente, nel terziario le professioni operative sono maggiormente richieste nei dai "Servizi operativi alle imprese" e "trasposti" (le figure sono in prevalenza addetti al carico/scarico merci, addetti alle pulizie, manovali, fattorini) e rappresentano oltre il 90% delle assunzioni in tali comparti.

Come già sottolineato, la classe dimensionale discrimina fortemente il peso delle professioni a più elevato contenuto intellettuale, che trovano maggiori opportunità nelle aziende con più di 50 dipendenti: oltre un terzo delle assunzioni sono infatti costituite da "professioni specialistiche e tecniche"; la percentuale scende al 10% per le imprese di minori dimensioni.

Specularmente, le professioni operative rappresentano meno del 60% delle assunzioni previste dalle aziende oltre la soglia dei 50 addetti, mentre superano l'80% dei posti previsti dalle aziende sotto la soglia indicata.

La figure professionali richieste dalle imprese

L'ulteriore disaggregazione delle assunzioni a livello di gruppo professionale e settore di attività mostra ancor più nel dettaglio le esigenze occupazionali delle aziende locali. Quella dell'"**Operaio specializzato**" (elettricisti e muratori) è la figura più richiesta (un terzo delle assunzioni previste, un quarto in Italia), in prevalenza nel comparto delle costruzioni; seguono gli operai generici, ossia i "**conduttori di impianti, operatori di macchinari e operai addetti al montaggio industriale**", la cui specifica attività fa sì che si concentrino nell'industria manifatturiera e nei trasporti.

Rilevante la domanda di "**professionalità connesse alla vendita ed ai servizi alle famiglie**" (commessi e cassieri) (17% la quota sulle assunzioni complessive), che trovano spazio nelle attività commerciali, turistiche e nei pubblici esercizi. La richiesta di personale non qualificato (il 12% del totale assunzioni) è appannaggio, per 1/3 dei casi, delle aziende di servizi alle imprese: si tratta degli **addetti al carico/scarico merci, addetti alle pulizie, manovali, fattorini**.

Tab. 13 - Previsioni di assunzione per gruppi di professioni e settori di attività - Latina

| Settore di attività | dirigenti e direttori | Professioni intellettuali scientifiche e di elevata specializzazione | Professioni tecniche | Professioni esecutive relative all'amministrazione e alla gestione | Professioni relative alle vendite ed ai servizi per le famiglie | Operai specializzati | Conduuttori impianti, operatori macchinari e operai montaggio industriale | Personale non qualificato | Totale assunzioni |
|---|-----------------------|--|----------------------|--|---|----------------------|---|---------------------------|-------------------|
| | | | | | | | | | |
| Totale Assunzioni (V.A.) | 11 | 141 | 690 | 247 | 762 | 1.310 | 710 | 531 | 4.402 |
| Totale Assunzioni (V.%) | 0,2 | 3,2 | 15,7 | 5,6 | 17,3 | 29,8 | 16,1 | 12,1 | 100 |
| INDUSTRIA | 0,4 | 3,8 | 15,0 | 4,4 | 2,8 | 45,8 | 21,4 | 6,5 | --- |
| Alimentare e bevande | 27,3 | 5,7 | 7,2 | 5,7 | 8,4 | 10,4 | 20,8 | 5,3 | --- |
| Tessile, abbigliamento, cuoio e calzature | 0,0 | 0,7 | 0,3 | 0,0 | 0,4 | 2,7 | 6,5 | 1,5 | --- |
| Legno e mobili, cartaria, editoriale e altre industrie manifatturiere | 0,0 | 2,8 | 1,0 | 3,6 | 0,0 | 4,8 | 13,8 | 0,0 | --- |
| Estrattiva, chimica e gomma, lavorazione metalli e produzione energia | 45,5 | 49,6 | 34,2 | 23,5 | 0,0 | 16,3 | 28,7 | 4,1 | --- |
| Meccanica, elettrica ed elettronica, mezzi di trasporto | 9,1 | 3,5 | 4,5 | 0,4 | 0,0 | 11,6 | 2,7 | 0,2 | --- |
| Costruzioni | 9,1 | 2,8 | 5,5 | 9,7 | 0,0 | 39,1 | 0,8 | 18,6 | --- |
| SERVIZI | 0,1 | 2,5 | 16,5 | 7,2 | 35,2 | 10,1 | 9,6 | 18,9 | --- |
| Commercio dettaglio e ingrosso | 0,0 | 15,6 | 17,0 | 9,7 | 46,6 | 6,9 | 9,0 | 20,0 | --- |
| Alberghi, ristorazione, servizi turistici e trasporti | 0,0 | 0,0 | 1,9 | 3,2 | 24,3 | 0,5 | 16,1 | 11,3 | --- |
| Credito e assicurazioni, informatica e telecomunicazioni e altri servizi alle imprese | 9,1 | 14,2 | 21,3 | 32,4 | 7,1 | 6,6 | 1,5 | 32,4 | --- |
| Servizi alle persone, istruzione e servizi sanitari privati | 0,0 | 5,0 | 7,1 | 11,7 | 13,3 | 1,1 | 0,0 | 6,6 | --- |
| Totale Assunzioni | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | --- |

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema informativo Excelsior - 2003

Significativo è inoltre il dato relativo alle professioni a maggior contenuto intellettuale e tecnico: l'insieme delle richieste di figure dirigenziali e di elevata specializzazione scientifica/tecnica è pari al 19% del totale e si concentra prevalentemente nel comparto chimico. Tuttavia le imprese dichiarano che si tratta delle figure più difficili da reperire, soprattutto perché il fattore legato ad un'esperienza precedente nella professione e/o nel settore è determinante per il buon esito della ricerca.

Tab. 14 - Previsioni di assunzione per gruppi di professioni, difficoltà di reperimento, esperienza richiesta

| Gruppi professionali | Totale | val in % | Di cui: | | |
|---|--------------|---------------|-------------------------------|--------------------------|-----------------------|
| | | | con difficoltà di reperimento | con esperienza specifica | a tempo indeterminato |
| Dirigenti e direttori | 11 | 0,2% | 45,5% | 100,0% | 100,0% |
| Professioni intellettuali scientifiche e di elevata specializzazione | 141 | 3,2% | 38,3% | 84,4% | 66,7% |
| Professioni tecniche | 690 | 15,7% | 40,4% | 73,5% | 67,2% |
| Professioni esecutive relative all'amministrazione e alla gestione | 247 | 5,6% | 14,2% | 36,4% | 55,5% |
| Professioni relative alle vendite ed ai servizi per le famiglie | 762 | 17,3% | 38,7% | 45,4% | 48,4% |
| Operai specializzati | 1310 | 29,8% | 35,7% | 50,6% | 63,8% |
| Conduuttori impianti, operatori macchinari e operai montaggio industr | 710 | 16,1% | 37,3% | 46,6% | 62,0% |
| Personale non qualificato | 531 | 12,1% | 13,7% | 30,7% | 54,0% |
| Totale | 4.402 | 100,0% | 33,5% | 50,7% | 59,9% |

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema informativo Excelsior - 2003

Inoltre, le figure professionali a più alto contenuto intellettuale e tecnico hanno maggiori garanzie di stabilità lavorativa, in quanto la probabilità di ricevere un contratto a tempo indeterminato è la più elevata (intorno al 95%, mentre per le altre figure siamo mediamente intorno al 60%).

Quanto sopra dimostra che la difficoltà di reperimento rappresenta uno dei fattori determinanti nella definizione dei termini contrattuali, in quanto è direttamente proporzionale alla maggiore specializzazione ed esperienza della figura professionale richiesta.

Tale chiave di lettura spiega perchè le professioni amministrative (prevalentemente impiegati addetti a compiti di segreteria e amministrativi) ed il personale non qualificato (in prevalenza addetti al carico/scarico di merci), che sono le figure con il minor livello di esperienza richiesto e quindi le più semplici da reperire, presentano una probabilità di assunzione a tempo indeterminato (55% delle assunzioni previste) inferiore alla media (59,9%).

“Ai primi posti”

La tabella seguente vuole essere un quadro sintetico di quanto sinora esposto, in modo da offrire una rapida lettura dell’offerta di lavoro da parte delle aziende locali; si tratta di una diversa elaborazione delle informazioni già riportate nelle pagine precedenti, che consente di tracciare il profilo delle candidature con la maggiore probabilità di essere assunte.

Tab. 15 – Le professioni più richieste secondo alcune caratteristiche

| n° | Figure professionali | Assunzioni totali | Senza esperienza specifica | di difficile reperimento | a tempo indeterminato |
|----|--|-------------------|----------------------------|--------------------------|-----------------------|
| 1 | Addetti alle vendite: commessi e cassieri di negozio | 385 | 67,0% | 28,8% | 44,4% |
| 2 | Installatori impianti elettrici e elettricisti | 362 | 72,1% | 23,5% | 72,1% |
| 3 | Addetti all'edilizia: muratori | 269 | 10,4% | 26,8% | 64,7% |
| 4 | Addetti al carico / scarico delle merci | 207 | 76,3% | 19,3% | 60,4% |
| 5 | Conducenti di autocarri pesanti e camion | 193 | 37,3% | 15,0% | 49,2% |
| 6 | Addetti alle macchine per la lavorazione di prodotti da forno, pasta | 109 | 23,9% | 82,6% | 84,4% |
| 7 | Impiegati addetti a compiti di segreteria | 106 | 60,4% | 15,1% | 54,7% |
| 8 | Addetti agli impianti di lavorazione dei prodotti chimici | 97 | 79,4% | 29,9% | 73,2% |
| 9 | Tecnici della contabilità e assimilati | 96 | 2,1% | 9,4% | 85,4% |
| 10 | Addetti alle vendite: grande distribuzione | 94 | 0 | 100,0% | 89,4% |
| 11 | Camerieri, operatori di mensa e assimilati | 93 | 47,3% | 6,5% | 34,4% |

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema informativo Excelsior

I titoli di studio preferiti

I titoli di studio indicati dalle aziende come requisito per l’assunzione, forniscono un’idea sull’orientamento da seguire nella scelta del percorso formativo. In primo luogo, per quanto attiene alla formazione Universitaria, gli indirizzi preferiti dalle aziende locali sono il chimico-farmaceutico, paramedico ed economico-commerciale-amministrativo. Occorre anche aggiungere che in molti casi le aziende richiedono una laurea, qualunque essa sia, in quanto ritengono di intervenire sul candidato con corsi di

formazione post-assunzione; ciò non avviene per i livelli di formazione inferiori ed implica quindi la maggiore appetibilità del titolo Universitario da parte delle aziende.

Tab. 16 - Assunzioni previste dalle imprese secondo l'indirizzo di studio esplicitamente segnalato dalle imprese

| Titoli di studio | Val. % |
|--|------------|
| Livello Universitario | 100 |
| Indirizzo paramedico | 13,4 |
| Indirizzo farmaceutico | 13,1 |
| Indirizzo economico-commerciale e amministrativo | 12,7 |
| Indirizzo chimico | 11,3 |
| Indirizzo non specificato | 34,4 |
| Livello secondario e post-secondario | 100 |
| Indirizzo amministrativo-commerciale | 34,2 |
| Indirizzo chimico | 9,1 |
| Indirizzo meccanico | 8,5 |
| Livello qualifica professionale | 100 |
| Indirizzo elettrotecnico | 35,8 |
| Indirizzo agrario-alimentare | 9,5 |
| Indirizzo meccanico | 9,2 |

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema informativo Excelsior - 2003

Per quanto attiene gli studi secondari, l'indirizzo che va per la maggiore è quello amministrativo-commerciale; seguono, ma a notevole distanza il chimico e meccanico. Per le qualifiche professionali, le richieste maggiori riguardano l'indirizzo elettrotecnico e, in misura più contenuta, l'agrario-alimentare ed il meccanico.

La formazione richiesta

Incrociando la variabile professione con la tipologia di formazione richiesta, emerge che per oltre il 40% dei casi le imprese intervistate ritengono che i neoassunti avranno bisogno di ulteriore formazione e, per la metà delle assunzioni, saranno le stesse aziende a provvedere con dei corsi interni o tramite affiancamento a personale interno. Tali dati sono molto significativi, soprattutto se si confrontano con quanto rilevato nelle precedenti indagini: oltre ad estendere le previsioni di formazione ad una percentuale più elevata di nuovi assunti (erano il 35% nel biennio '99-2000, il 43% oggi), è aumentato anche l'impegno delle aziende che cinque anni fa prevedevano di fare formazione interna/affiancamento ad un numero relativo più contenuto di assunti (appena 1/4, oggi circa la metà).

Tab. 17 - Assunzioni previste dalle imprese secondo l'indirizzo

| Annualità | TOTALE ASSUNZIONI (v.a.) | di cui con necessità di ulteriore formazione | | | |
|-----------|--------------------------------|--|----------------------|----------------------|-------------------|
| | | Totale | con corsi esterni | con corsi interni | con affiancam. |
| 1999-2000 | 5.076 | 34,8 | 19,0 | 6,9 | 18,9 |
| 2001 | 4.199 | 28,7 | 9,8 | 19,1 | 11,0 |
| 2003 | 4.402 | 43,3 | 14,4 | 32,4 | 15,6 |

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema informativo Excelsior - 2003

La serie storica in tabella mostra una crescente lacuna formativa attesa dalle imprese; ossia il mondo imprenditoriale dichiara criticità crescenti del fattore formativo delle risorse da inserire in organico e mostra una maggiore propensione ad intervenire direttamente sulle nuove assunzioni senza delegare all'esterno.

In particolare, per le figure professionali che richiedono l'istruzione universitaria le aziende prevedono di intervenire direttamente con corsi interni nella prevalenza dei casi; ciò in quanto, dato l'elevato livello di specializzazione e di competenza richiesto, tali risorse sono ritenute strategiche e le aziende presentano una propensione maggiore ad investire in formazione e aggiornamento subito dopo l'ingresso in organico, rispetto a quanto avviene per le altre figure professionali.

Inglese e informatica

Per quanto attiene alle conoscenze linguistiche ed informatiche, le imprese attribuiscono a tali fattori un'importanza diversa in funzione delle differenti posizioni professionali: più è elevato il profilo e maggiori sono le capacità richieste al candidato. Mediamente per il 23% delle assunzioni le imprese considerano determinante il requisito della lingua (19% l'analogo valore nazionale) e per il 31% si ritiene indispensabile la dimestichezza nell'utilizzo del computer (35% l'analogo valore nazionale).

Tab. 18 - Assunzioni previste dalle imprese secondo l'indirizzo - Latina

| | richiesta conosc. lingue | richiesta conoscenza informatica come | |
|---|--------------------------------|--|-------------|
| | | utilizzatore | programmat. |
| TOTALE | 23,0 | 33,4 | 2,6 |
| Livello Universitario | 76,6 | 79,7 | 3,8 |
| Livello secondario e post-secondario | 35,3 | 72,8 | 8,3 |
| Livello qualifica professionale | 21,1 | 17,4 | 0,6 |
| Livello scuola dell'obbligo | 9,5 | 12,0 | 0,2 |

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema informativo Excelsior - 2003

Tali percentuali sono entrambi superiori rispetto alle precedenti rilevazioni e crescono in funzione del titolo di studio posseduto dal candidato, sino a divenire requisiti indispensabili per i candidati in possesso della Laurea/Diploma Universitario.

I motivi delle non assunzioni

Da ultimo, si osserva che il 73,2% delle unità provinciali interpellate hanno dichiarato che, nel corso del 2003, non assumeranno alcun dipendente, con le seguenti motivazioni: organico sufficiente (47,5% del totale), difficoltà ed incertezza di mercato (31,6%), costo del lavoro e pressione fiscale (7,4%), motivi logistici e di strategia aziendale (5,3%), difficoltà a reperire personale adeguato alle necessità aziendali (1,0%), scarsa flessibilità nella gestione del personale (1,1%) e ricorso a risorse esterne o stagionali (2,2%).

Le incertezze di mercato ed il costo del lavoro sembrano essere avvertiti dalle imprese pontine quali fattori di difficoltà per le assunzioni in misura superiore (circa due punti) di quanto avviene nella media regionale e nazionale. In particolare, l'industria tessile fa registrare la più alta "attenzione" alle dinamiche degli ordinativi: sono oltre il 40% le aziende del comparto che indicano tale criticità tra le più rilevanti (46% in Italia).

I canali di ricerca e selezione del personale

In merito alle modalità di selezione del personale da parte delle imprese locali emerge che il canale “conoscenza e segnalazioni” è quello privilegiato, soprattutto dalle aziende di minore dimensione (in media oltre il 91% delle aziende, 95% delle imprese con meno di 9 addetti). Segue a notevole distanza (il 13% delle aziende) l’impiego di banche dati che è strettamente connesso alla dimensione aziendale: utilizzano banche dati il 10% delle aziende con meno di 9 dipendenti, contro il 73% delle imprese con oltre 50 addetti.