



Unione europea
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI
Direzione Generale per le Politiche Attive,
i Servizi per il Lavoro e la Formazione



CAMERE DI COMMERCIO D'ITALIA

I FABBISOGNI OCCUPAZIONALI DELLE IMPRESE DELL'INDUSTRIA E DEI SERVIZI

ANNO 2016

I principali risultati dell'indagine Excelsior

- ↪ Circa il 20% delle imprese italiane con dipendenti hanno effettuato o effettueranno assunzioni (6 punti in più rispetto al minimo storico del 2013); la quota sale al 34-36% per le imprese che esportano e che realizzano innovazioni.
- ↪ Poco più di una figura su 10 sarà difficile da trovare, percentuale più elevata nel Nord Italia (14%), per le professioni dirigenziali, specialistiche e tecniche (22%) e nelle imprese con almeno 250 dipendenti (15%), che richiedono figure più qualificate.
- ↪ Una precedente esperienza lavorativa è richiesta in quasi 6 casi su 10, come nel 2015. Questa quota è più elevata nell'industria (63%), mentre nei servizi è pari al 57%.
- ↪ Si conferma l'innalzamento osservato nel 2015 della quota di assunzioni rivolte sia ai giovani fino a 29 anni, sia agli over 29; ciò attenua leggermente la tendenza di lungo periodo, che vede entrambe le quote diminuire a favore di quella delle assunzioni senza preferenza di età.
- ↪ Risale la quota massima di assunzioni per le quali le imprese hanno indicato la disponibilità a assumere lavoratori immigrati, che dal 12% del 2015 (valore minimo dal 2008) si riporta al 14%.
- ↪ La maggior parte delle assunzioni si concentra nell'area della produzione ed erogazione del servizio (73%), seguita dall'area commerciale e delle vendite (7%) e dall'area tecnica e della progettazione (4%).
- ↪ Le figure high skill aumentano più della media (+7%); un aumento inferiore alla media è invece atteso per le figure intermedie (+5%) e per quelle operaie (+3%); aumento più consistente per le figure non qualificate (+18%).
- ↪ Le assunzioni di laureati (+16% rispetto al 2015) si attestano al 12,5% del totale, ben 4 punti in più rispetto ai livelli pre-crisi. Un aumento superiore alla media (+10%) è atteso anche per i diplomati (40% del totale), mentre le assunzioni di persone con qualifica professionale dovrebbero crescere del 5%, ma dopo un biennio in cui il loro numero è quasi raddoppiato, portandole a superare il 20% delle assunzioni totali. Infine, si riducono (-1%) le assunzioni di persone senza formazione specifica, la cui quota scende sotto il 28%, quasi 10 punti in meno rispetto al 2008.
- ↪ Le imprese ritengono le competenze trasversali altrettanto importanti delle competenze specifiche. La quota di assunzioni per le quali queste sono ritenute molto importanti è rilevante e va da un minimo del 37% per la capacità di risolvere problemi a un massimo del 49% per la capacità di lavorare in gruppo.
- ↪ Il 2015 ha segnato l'inizio dei tirocini in alternanza scuola-lavoro espressamente destinati agli studenti delle scuole medie superiori. Per ospitare questi giovani nel 2015 si è resa disponibile quasi un'impresa su 10 e per il 2016 si prevede che le imprese disposte ad accogliere studenti in alternanza possano aumentare del 10%, così come gli studenti coinvolti.

SOMMARIO:

PARTE I	
LE ASSUNZIONI. CONSISTENZA, ANDAMENTO E PRINCIPALI CARATTERISTICHE	2
PARTE II	
LE CARATTERISTICHE PERSONALI E PROFESSIONALI RICHIESTE PER L'ASSUNZIONE	6
PARTE III	
LE COMPETENZE RICHIESTE	14



Sistema
Informativo
Excelsior

PARTE I

I COMPORTAMENTI DELLE IMPRESE



LE IMPRESE CHE ASSUMONO ...

I "soggetti" che esprimono la domanda di lavoro sono le imprese. Per comprendere l'andamento delle assunzioni e le loro caratteristiche occorre quindi rifarsi innanzitutto agli orientamenti in materia di risorse umane che le imprese indicano per l'anno in esame.

Da questo punto di vista si può innanzitutto osservare che l'aumento delle assunzioni previste nel 2016 è determinato non già dall'espansione della base produttiva (vale a dire le imprese totali) o da un aumento del numero di assunzioni che ciascuna di esse prevede mediamente di effettuare, ma dall'aumento di quelle con programmi di assunzione.

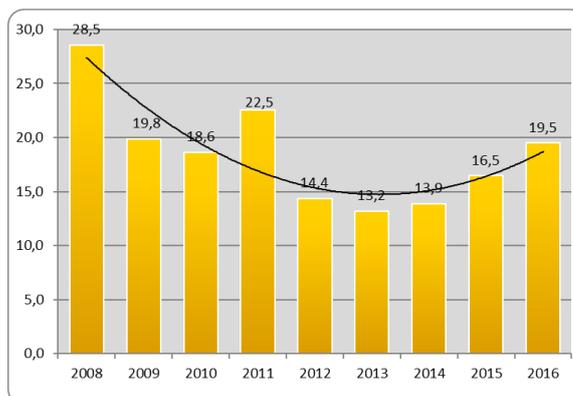
La loro quota sul totale rispetto al 2015 si alza infatti di ben 3 punti (dal 16,5 al 19,5%), toccando il valore più alto degli ultimi 5 anni. Questo aumento della *propensione ad assumere*, a cui corrisponde anche un aumento in valore assoluto delle imprese con programmi di assunzione, non solo compensa il calo delle imprese totali, ma anche il leggero abbassamento del numero medio delle assunzioni previste per impresa (da 2,9 a 2,7). L'aumento di quasi 45 mila assunzioni previsto tra il 2015 e il 2016 può essere scomposto in due componenti, che si possono indicare rispettivamente come "*effetto diffusione*" e come "*effetto intensità*". Il primo, basato sull'andamento delle imprese con programmi di assunzione, comporta un aumento di quasi 97.800 assunzioni; il secondo, basato sull'andamento del numero medio di assunzioni per impresa, determina un calo di oltre 52.800 assunzioni. Il risultato reale è la somma algebrica di questi due valori, il primo dei quali compensa il valore negativo del secondo, e rappresenta il fattore determinante per "spiegare" l'aumento delle assunzioni previste dalle imprese.

Il rallentamento, rispetto al 2015, del corrispondente tasso di crescita delle assunzioni (dal +17,7 al +6,2%) avvenuto per le ragioni già dette, si accompagna quindi a un più ampio coinvolgimento della base produttiva nei processi di *ricambio e di ampliamento dei propri organici, seppur in misura meno intensa rispetto al recente passato*.

Qualunque sia l'angolazione di analisi adottata, la propensione delle imprese ad assumere appare in crescita. Ciò vale innanzitutto per i grandi aggregati settoriali dell'industria e dei servizi (dal 17,6 al 21,1% il primo, dal 15,9 al 18,8% i secondi): nell'industria, con un massimo del 40,8% nel comparto

chimico-farmaceutico e, tra i servizi, del 31,7% nelle *attività dei trasporti e della logistica*. Ma lo stesso vale anche per le imprese alle estremità della scala dimensionale (quelle fino a 9 dipendenti), per le quali la propensione ad assumere passa dall'11 al 12,6%, così come le "grandi" (con almeno 500 dipendenti), dove raggiunge il 98%, valore che non solo supera di un punto quello del 2015, ma è in assoluto il più alto a partire dal 2008.

QUOTA DELLE IMPRESE CHE PREVEDONO ASSUNZIONI
SUL TOTALE DELLE IMPRESE CON DIPENDENTI.
SERIE STORICA 2008-2016



A livello territoriale la propensione ad assumere più elevata è quella delle imprese del Nord Est (22,5%, 4 punti in più rispetto al 2015), la più bassa quella delle imprese del Centro (17,7%), anch'essa comunque in aumento di 2 punti.

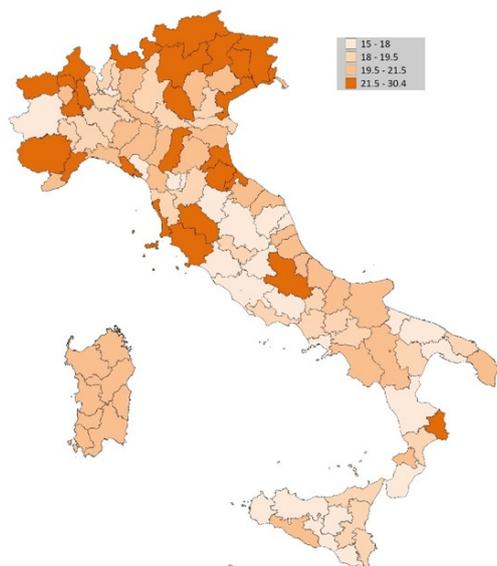
Scarti molto ampi si riscontrano tra imprese esportatrici e non esportatrici (36,3 e 17%), così come tra imprese che nel 2015 hanno effettuato innovazioni (33,6%) e imprese che non ne hanno effettuate (17,2%).

Anche se in apprezzabile rialzo, la quota delle imprese con programmi di assunzione (meno di un quinto del totale) è ancora ben lontana dai livelli pre-crisi, quando, nel 2008, era del 28,5%; lo stesso vale per il numero di assunzioni programmate, inferiore a quello del 2008 del 28%. Sul fronte dell'offerta le imprese godono ancora di una situazione estremamente favorevole, con un "bacino" potenziale nell'ordine di 3 milioni di persone in cerca di occupazione, quasi doppio di quello su cui potevano contare a fine 2007. Diverso è ovviamente quando si tratta di ricercare figure di alto profilo,

o in possesso di competenze molto specialistiche, ma in questo caso i numeri in gioco sono ovviamente molto piccoli, anche se di grande rilevanza per ruolo e funzioni che queste figure dovranno svolgere una volta assunte.

Guardando ai "grandi numeri" le condizioni restano quindi decisamente a favore delle imprese, sia per il basso grado di competizione, sia per l'ampiezza dell'offerta.

% IMPRESE CHE PREVEDONO ASSUNZIONI



Le imprese che segnalano difficoltà in materia di assunzioni riprendono ad aumentare e dopo aver toccato il minimo storico lo scorso anno (14,3%), nel 2016 sono risalite al 16,6%, aumentando di oltre due punti: una quota che non prefigura certo particolari tensioni sul mercato, e che resta ben lontana dal 37,9% dichiarato nel 2010.

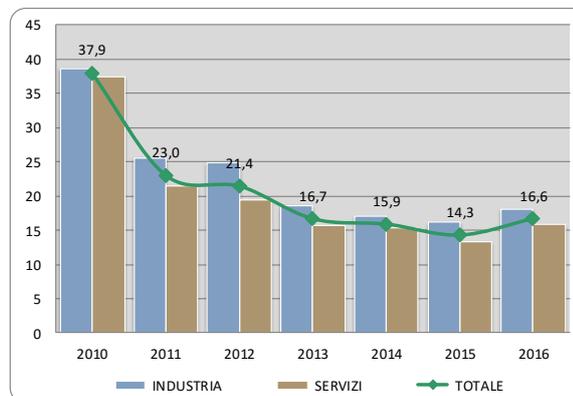
Questa quota appare comunque in rialzo sia nell'industria che nei servizi (raggiungendo rispettivamente il 18,1 e il 15,9%) e sia nelle grandi circoscrizioni territoriali (fra il 13,1% del Mezzogiorno e il 19,3% del Nord-Est). Differenziali decisamente ampi si riscontrano invece in base alla dimensione aziendale, con segnalazioni sempre in aumento, che riguardano poco più del 13% delle imprese fino a 49 dipendenti e quasi un terzo di quelle con almeno 50 dipendenti (31,6%).

... E QUELLE CHE SEGNALANO DIFFICOLTÀ DI REPERIMENTO DEL PERSONALE

Le difficoltà nel procedere alle assunzioni programmate possono dipendere da molteplici cause. In via generale gli ostacoli sono tanto maggiori quanto maggiore è il numero delle imprese in cerca di personale da assumere, quanto più scarso il numero dei potenziali candidati, o quanto più "rare" le caratteristiche professionali e personali di cui l'impre-

sa è alla ricerca: in altre parole tali difficoltà scaturiscono sia dal grado di competizione tra le imprese, sia dal rapporto quantitativo tra domanda e offerta.

QUOTA DELLE IMPRESE CHE SEGNALANO DIFFICOLTÀ DI REPERIMENTO DEL PERSONALE (SUL TOTALE DELLE IMPRESE CHE PREVEDONO ASSUNZIONI NEL CORSO DELL'ANNO). SERIE STORICA 2010-2016

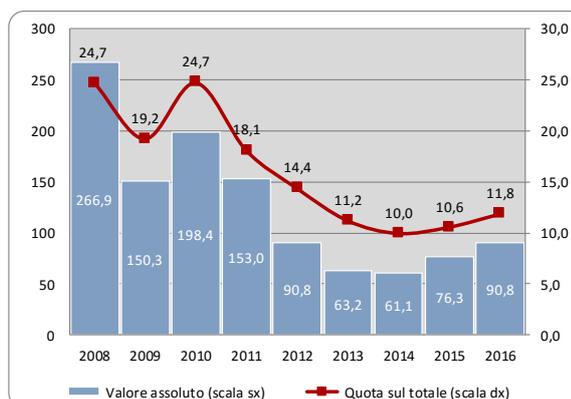


Anche se le condizioni del mercato del lavoro continuano a presentare un'offerta molto ampia, e anche se i livelli domanda seppure in ripresa restano ancora bassi, un certo numero di figure che le imprese intendono assumere restano difficili da reperire. Anche queste, come le imprese che segnalano tali difficoltà, sono in aumento; nel 2016 saranno quasi 91 mila le assunzioni che le imprese faticeranno a concretizzare, per una quota dell'11,8%, superiore di poco più di un punto a quella dello scorso anno, ma sempre ben lontana dal 24,7% del 2010.

Ciò vale sia per l'industria che per i servizi, con la conferma di un differenziale strutturale tra i due settori di circa due punti percentuali: 13,3 e 11,3%.

Nell'uno come nell'altro settore vi sono comparti che faticano ben più di altri nella ricerca delle figure da assumere, e ciò vale soprattutto per le

ASSUNZIONI CONSIDERATE DI DIFFICILE REPERIMENTO. VALORE ASSOLUTO (MIGLIAIA) E QUOTA SUL TOTALE. SERIE STORICA 2008-2015

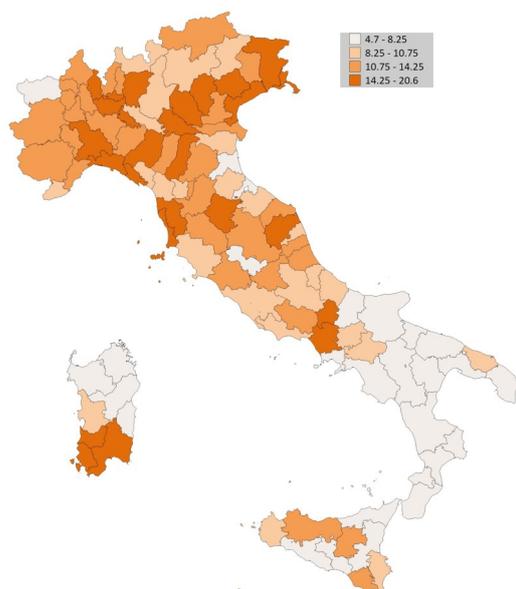


industrie *metallurgiche, meccaniche, elettriche ed elettroniche* (tra il 21 e il 22% circa) e per i *servizi informatici e delle TLC*, dove la stessa quota arriva al 31%.

Difficoltà molto basse sono invece segnalate dalle imprese *estrattive, tessili, dei servizi operativi alle imprese e alle persone*, nonché da quelle delle *costruzioni* (9,3%), sintomo, tra gli altri, della situazione di crisi da cui le imprese dell'edilizia faticano ad uscire.

Queste difficoltà possono avere una duplice origine: la carenza quantitativa delle figure ricercate, o l'inadeguatezza dei requisiti in possesso dei candidati. Fra il 2010 e il 2014 questa seconda ragione si è continuamente accresciuta, fino a riguardare quasi il 55% di tutte le assunzioni di difficile reperimento.

% ASSUNZIONI CONSIDERATE DI DIFFICILE REPERIMENTO



DOVE PUNTANO LE IMPRESE: LE AREE DI INSERIMENTO DEI NEO-ASSUNTI

L'analisi e la comparazione della distribuzione e degli andamenti delle assunzioni previste nelle diverse "aree" aziendali consente di intravedere, sia pure a grandi linee, da un lato quali siano le destinazioni privilegiate degli assunti in programma nel corso dell'anno, dall'altro quali siano le "aree" aziendali che le imprese intendano rafforzare in termini quantitativi o qualitativi.

Poco meno di tre quarti degli assunti saranno impiegati nell'area della *produzione* (di beni e servizi); il 3% circa sarà assegnato a ciascuna delle tre aree della *direzione e dei servizi generali, dei servizi amministrativi* e di quelli della *logistica*; quasi il 7% sarà destinato sia all'area *commerciale*

e delle vendite, sia all'aggregato residuale delle "altre" aree; infine, quasi il 4% alle aree *tecniche e della progettazione*.

Questa graduatoria non è molto dissimile da quella dello scorso anno, e in ogni caso le differenze sono quasi sempre di modesta entità, tranne che in due casi: quello dell'area della *produzione* dove si prevede un aumento delle assunzioni del 3,5%, dunque più contenuto rispetto alla media (+6,2%) da cui deriva una perdita di quota di quasi 2 punti percentuali (dal 75,3 al 73,4%) sul totale degli assunti previsti. All'opposto, l'aggregato delle "altre" aree aziendali vede le assunzioni in deciso aumento (+56%), da cui discende un guadagno di quota sul totale superiore ai due punti percentuali.

Guadagna leggermente posizioni anche l'area della *direzione e dei servizi generali*, la cui quota di assunti dovrebbe salire di quasi mezzo punto, dal 2,6 al 3%; nelle altre aree le differenze da un anno all'altro sono tutte di segno negativo, ma ancora più esigue.

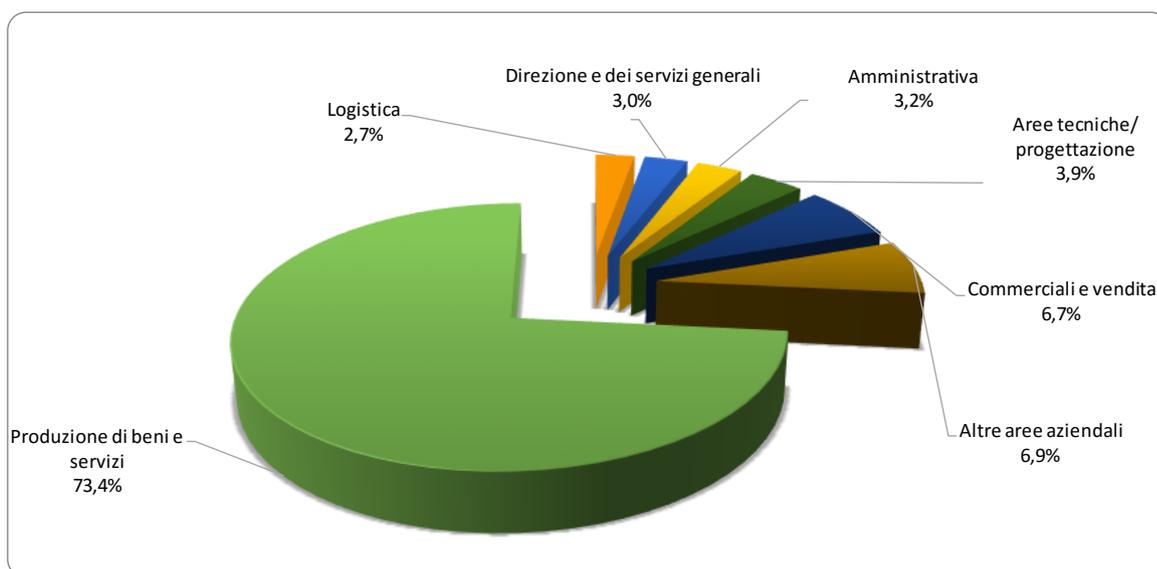
Il dato più significativo rimane dunque il ridimensionamento, in termini relativi, degli assunti destinati all'area della produzione, al cui interno vanno in controtendenza (crescendo più della media), solo le professioni tecniche, grazie a un aumento dell'11%, e quelle non qualificate (+8,5%).

La modesta crescita del personale da indirizzare all'area della produzione in senso stretto è quella che meglio esprime gli effetti della lentezza e dell'incertezza della ripresa economica. In conseguenza di ciò, il riassorbimento avvenuto nel corso del 2015 di molti lavoratori posti in Cassa Integrazione ha determinato, nel 2016, una minore necessità di risorse da assumere.

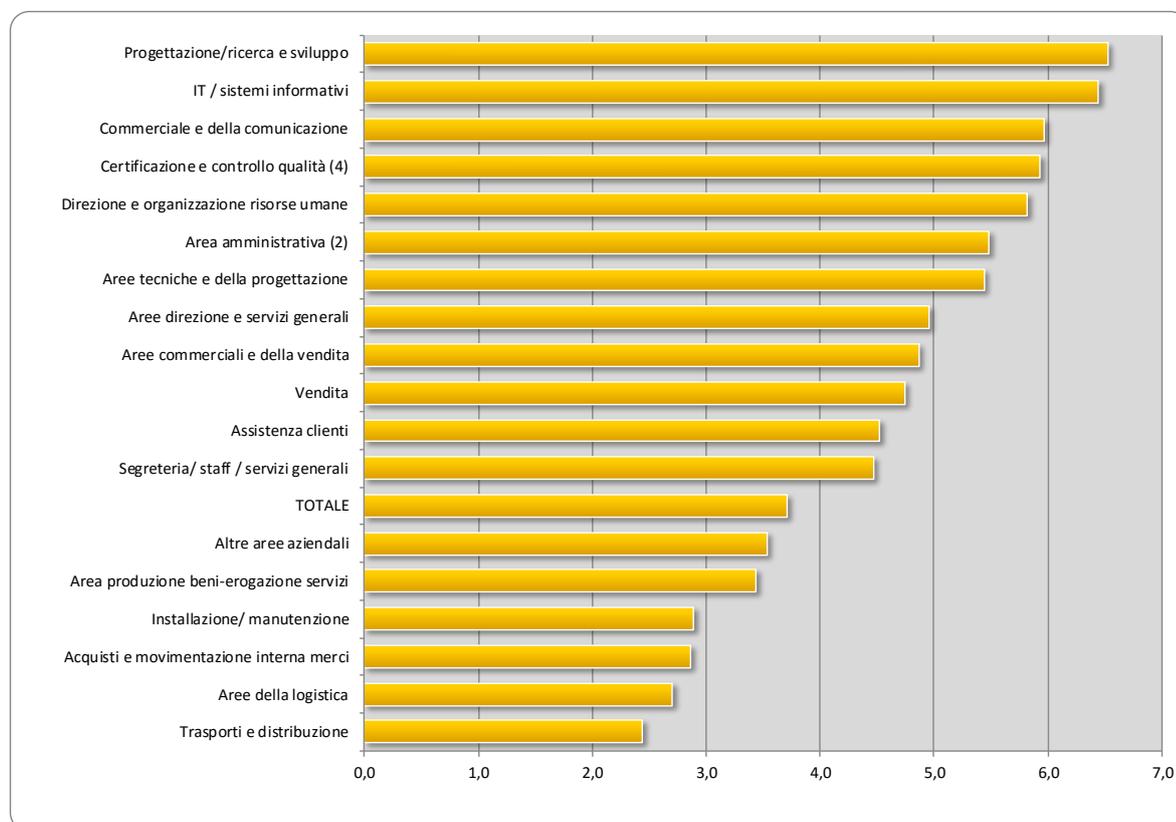
Ma non vi è solo un problema di "quantità" delle risorse da assegnare a ciascuna area aziendale; vi è anche quello, non meno importante, della "qualità" di tali risorse. Per una valutazione di questo aspetto, comparativa con gli ingressi previsti nel 2015, è stato calcolato un semplice indicatore di professionalità, ponderato sul numero di assunzioni previste per ciascuno dei grandi gruppi professionali.

Anche in questo caso da un anno all'altro le differenze sono minime, ma è interessante guardare ai due casi più significativi evidenziati più sopra. Si può così osservare che al rafforzamento in termini relativi di cui beneficerà l'aggregato delle "altre" aree aziendali corrisponderà un abbassamento del livello professionale medio degli assunti, mentre per gli assunti nell'area della produzione, oggetto di una certa penalizzazione quantitativa, il livello professionale medio si manterrà sostanzialmente lo stesso del 2015. Questo soprattutto perché i due maggiori aumenti evidenziati in precedenza, quello di figure tecniche (di alto profilo) e quello di figure non qualificate (di basso profilo) si compenseranno tra loro.

ASSUNZIONI PREVISTE NEL 2016 PER GRANDI AREE AZIENDALI. COMPOSIZIONE %



INDICATORE DI PROFESSIONALITÀ DELLE ASSUNZIONI PER AREE E SUB-AREE AZIENDALI. ANNO 2016



PARTE II

LE CARATTERISTICHE PERSONALI E PROFESSIONALI RICHIESTE PER L'ASSUNZIONE

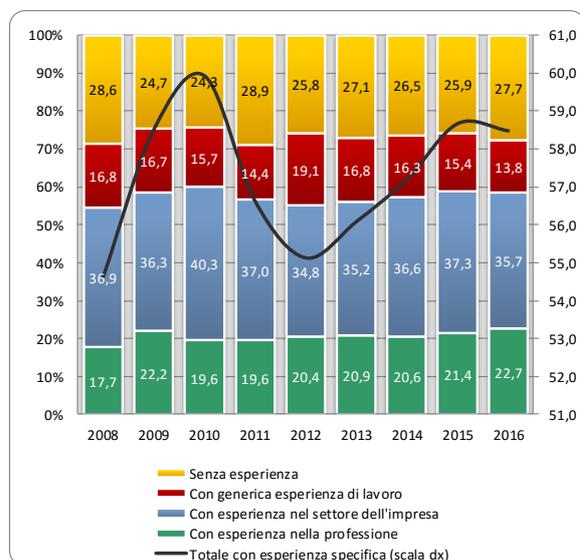


LE IMPRESE CHIEDONO ESPERIENZA, MA OFFRONO SEMPRE PIÙ STAGES E TIROCINI

I candidati all'assunzione ai quali le imprese chiederanno di essere in possesso di una esperienza di lavoro specifica (nella professione che dovranno svolgere o nel settore di attività dell'impresa stessa) saranno il 58,5% del totale, del tutto analoga a quella indicata lo scorso anno.

Ad un altro 13,8% di candidati sarà richiesta una esperienza di lavoro sia pure generica (ma mediamente di 1,7 anni), che porta la quota complessiva al 72,3%: in altre parole per l'accesso all'impiego quasi 3 candidati su 4 dovranno avere un curriculum lavorativo alle spalle.

RIPARTIZIONE DELLE ASSUNZIONI SECONDO LA RICHIESTA DI ESPERIENZA E IL TIPO. SERIE STORICA 2008-2016



Escluse le richieste di esperienza generica, nel 61% dei casi dovrà trattarsi, per l'assunzione, di un'esperienza maturata nella professione che il candidato dovrà svolgere una volta assunto; nel restante 39% dei casi si dovrà invece possedere un'esperienza maturata nello stesso settore economico in cui l'impresa opera.

La richiesta di esperienza è più pressante da parte delle imprese industriali, dove supera il 63% dei casi, arrivando a oltre il 66% nel comparto *tessile* e con un picco del 79,4% nelle *costruzioni*. Nei servi-

zi, dove in media sarà poco inferiore al 57%, si tocca un massimo del 70,2% in quelli *sanitari e socio assistenziali*.

Il valore di questa quota dipende da diverse esigenze che possono manifestarsi nella vita di un'impresa, anche di segno opposto: da quelle di rinnovamento degli organici per motivi generazionali o funzionali all'introduzione di innovazioni tecnico-organizzative, a quelle di internalizzare conoscenze e know-how in possesso di figure con una consolidata esperienza alle spalle, nonché di beneficiare della loro immediata produttività e di contenere i costi di addestramento o di formazione integrativa, necessari nel caso di persone senza esperienze lavorative pregresse o non coerenti con l'attività dell'impresa, o con il ruolo che i nuovi assunti saranno chiamati a ricoprire. La messa in conto di ulteriori esigenze formative rimane comunque molto estesa, e le imprese prevedono che si renda necessaria per poco meno di due terzi (il 63,4%) di coloro che verranno assunti.

Ma le imprese tengono anche conto dell'offerta presente sul mercato del lavoro, le cui caratteristiche in questa fase portano più che in passato a preferire lavoratori che già abbiano maturato esperienze di lavoro, sia perché il loro numero rimane molto elevato (essendo molti, tra i disoccupati, coloro che hanno perso un posto di lavoro per le difficoltà incontrate dalle imprese in cui erano occupati), sia per le valutazioni non sempre favorevoli circa il bagaglio di conoscenze in possesso di quanti entrano sul mercato del lavoro freschi di studio. Il forte orientamento delle imprese a favore di candidati in possesso di esperienza è attenuato dal fatto che le stesse imprese nel 46,7% dei casi ritengono adatti all'assunzione anche giovani in uscita dal sistema formativo. Questa quota supera il 54% nel caso di laureati e supera il 51% nei caso dei diplomati, mentre colpisce che sia inferiore al 40% per quanti completano corsi di formazione professionale, che dovrebbero avere un taglio più professionalizzante.

Questa apparente incongruenza tra la quota di assunzioni per le quali viene richiesta una precedente esperienza di lavoro e la "patente" di idoneità assegnata a quanti escono dal sistema formativo sembra indicare che nella fase attuale le imprese tendono comunque ad approfittare delle favorevoli condizioni del mercato del lavoro. Ciò non solo per quantità e "varietà" dell'offerta, ma anche per costi

non necessariamente o non eccessivamente superiori a quelli di un giovane in uscita dal sistema formativo, per il quale, a quelli retributivi, vanno aggiunti i costi di una formazione integrativa anch'essa onerosa. Anche questo, molto probabilmente, contribuisce a spiegare la forte crescita della disoccupazione giovanile avvenuta negli ultimi anni.

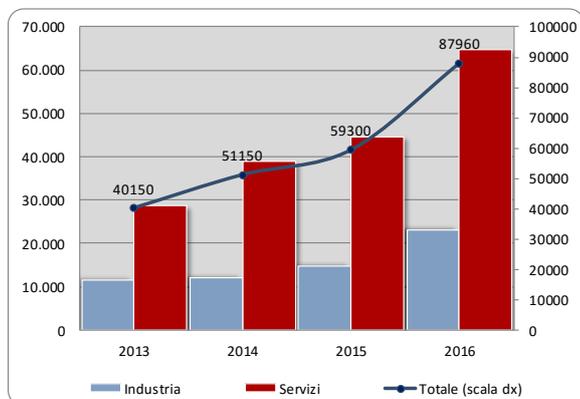
Come spezzare il circolo vizioso per cui senza lavoro non si accede all'impiego, e senza aver mai lavorato non si accumula alcuna esperienza da mettere nel curriculum?

La via maestra, indicata da tempo, ma praticata ancora in modo insufficiente, anche se in misura crescente è quella di fare *dell'esperienza lavorativa parte integrante del percorso formativo*, sia durante che una volta completati formalmente i diversi cicli di studio.

Le imprese si stanno impegnando da sempre su questo terreno, che rappresenta anche un'opportunità di selezione di risorse umane di cui avvalersi in futuro, avendo oltretutto contribuito al completamento del loro percorso formativo.

Questo impegno è documentato dall'indagine Excelsior dalla quale si ricavano, con riferimento al 2015, una serie di importanti informazioni.

ENTRATE DI STAGISTI/TIROCINANTI PREVISTE DALLE IMPRESE SERIE STORICA 2013-2016



Le imprese che hanno ospitato tirocinanti o stagisti sono state l'11,4% (il 9,6% quelle dell'industria, il 12,1% quelle dei servizi; dal 7% di quelle fino a 9 dipendenti al 71,8% di quelle con almeno 500 dipendenti; dal 10,9% di quelle del Nord Ovest al 12,5% di quelle del Nord Est (territorio quest'ultimo che si distingue anche su altri aspetti di questa tematica).

Gli stagisti o tirocinanti ospitati sono stati quasi 225.300 (mediamente 1,4 per impresa), dei quali circa due terzi retribuiti (62,5%) e quasi il 48% laureati o laureandi.

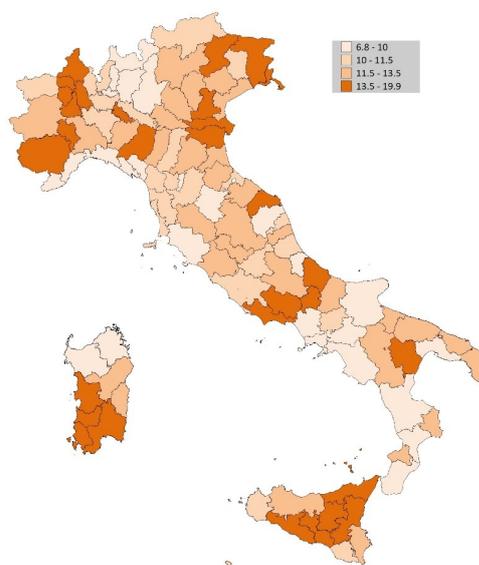
Per quasi uno su 5 degli stagisti ospitati (18,9%) l'impresa ha trasformato o intende trasformare

questa esperienza in vera e propria assunzione, e questa quota arriva quasi a uno su 4 nel settore industriale.

L'8,8% delle imprese ha poi ospitato studenti delle scuole medie superiori per tirocini di "alternanza scuola lavoro", con punte, in alcuni comparti, del 13-14%. I tirocinanti ospitati sono stati quasi 166 mila.

Nel 2016 sono previsti quasi 88 mila tirocinanti o stagisti retribuiti, più del doppio dei 40 mila circa previsti nel 2013.

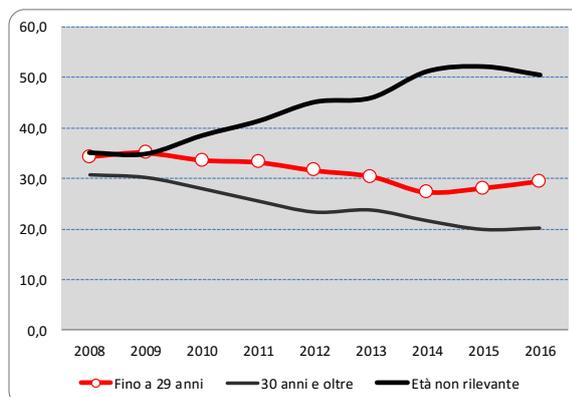
% IMPRESE CHE HANNO OSPITATO TIROCINI E STAGE NEL 2015



LO SPIRAGLIO PER L'OCCUPAZIONE GIOVANILE SI ALLARGA MA NON SI SPALANCA

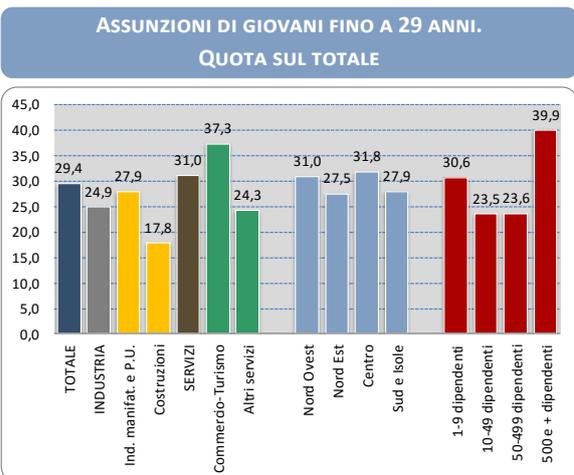
Lo spiraglio che si è aperto lo scorso anno per l'occupazione giovanile, nel corso del 2016, dovrebbe ulteriormente allargarsi.

ASSUNZIONI DI GIOVANI FINO A 29 ANNI. QUOTA SUL TOTALE. SERIE STORICA 2008-2016

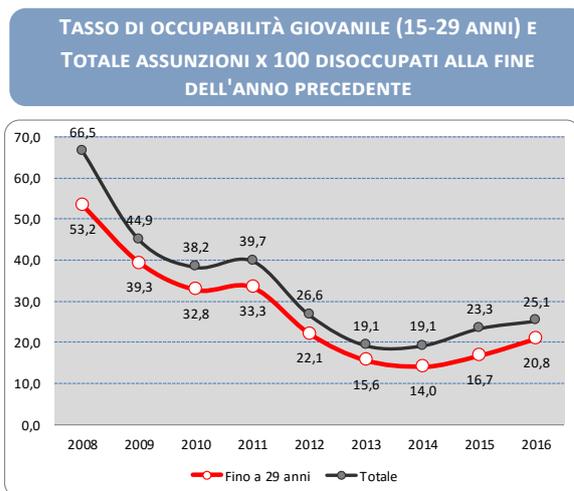


La quota di assunzioni espressamente riservata ai giovani, che nel 2014 toccava il punto più basso dell'intera serie storica (27,2% delle assunzioni totali) nel 2015 si è portata al 28% e per il 2016 si attesta al 29,4%. Sono progressi molto contenuti, tant'è che il numero medio annuo degli occupati fino a 29 anni rilevati dall'Istat è aumentato di poco più di 20 mila unità, invertendo però la tendenza al ribasso che durava da diversi anni.

E' sempre il terziario il settore che offre ai giovani le maggiori opportunità di impiego, con una quota esplicita sul totale delle assunzioni del 31%, superiore di oltre 6 punti a quella dell'industria (24,9%).



Solo nelle industrie *meccaniche* questa quota supera in misura apprezzabile il valore medio (35,6%), mentre nelle *costruzioni* è la più bassa in assoluto (17,8%). Fra le attività terziarie la stessa quota arriva quasi al 54% nel *commercio al dettaglio*, quasi al 49% nei *servizi finanziari e assicurativi* e quasi al 41% nelle attività di *commercio e riparazione di autoveicoli*.

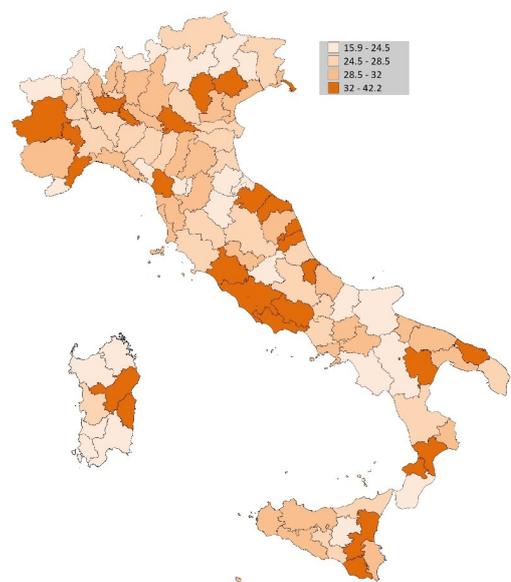


Il miglioramento delle prospettive per l'occupazione giovanile appare più marcato nelle circoscrizioni del Centro-Sud, in particolare nelle regioni dell'Italia centrale, dove, aumentando di 3,6 punti, la quota di assunzioni riservata agli under 30 arriva al 31,8%, superando ogni altro territorio.

Un buon recupero si osserva anche nelle regioni del Mezzogiorno (dal 25,2 al 27,9%); molto modesto il miglioramento nei territori del Nord Est (dal 26,7 al 27,5%), mentre in quelli del Nord Ovest la quota in oggetto si riduce finanche di quasi un punto percentuale, dal 31,8 al 31%. Differenze abbastanza ampie si riscontrano infine secondo la dimensione aziendale: la quota di assunzioni di giovani arriva a sfiorare il 40% nelle imprese con almeno 500 dipendenti, mentre supera di poco il 23% in quelle da 10 a 499 dipendenti; rispetto a queste, i giovani trovano migliori prospettive nelle imprese fino a 9 dipendenti, con una quota quasi del 31%.

Da ultimo si può osservare che l'innalzamento della quota di assunzioni riservate ai giovani migliora anche le prospettive di occupabilità di quanti sono alla ricerca di un impiego: ogni 100 giovani disoccupati presenti a fine 2015 le imprese prevedono quasi 21 assunzioni, rapporto inferiore a quello complessivo (25,1 x 100), anche perché calcolato solo sulle assunzioni esplicitamente assegnate agli under 30, ma in miglioramento decisamente più marcato rispetto allo scorso anno, quando risultava del 16,7 x 100 per i giovani e del 23,3 x 100 nel complesso.

% ASSUNZIONI PREVISTE DI GIOVANI FINO A 29 ANNI



UOMINI E DONNE: IL GENERE CONTA SEMPRE MENO

Valutare le prospettive per l'occupazione femminile risultanti dall'indagine Excelsior si fa sempre più difficile, stante che per una quota ormai maggioritaria (che dal 2008 al 2016 è passata dal 45,7 al 57,3%) le imprese non esprimono alcuna preferenza di genere, ritenendo del tutto indifferente l'assunzione di un uomo o di una donna. D'altro canto è ciò che impone il divieto di ogni discriminazione in base al sesso, per cui lo stesso quesito posto alle imprese si limita a chiedere quale sia il genere "ritenuto più adatto", non necessariamente in modo esclusivo.

E' quindi chiaro che la "competizione" per accedere ai posti di lavoro che le imprese intendono creare si gioca non tanto sulle quote esplicitamente assegnate in via preferenziale a uomini e donne, ma soprattutto su quella quota, ormai superiore al 57%, per cui uomini e donne hanno, almeno sulla carta, le stesse chances.

Riveste quindi scarso significato constatare che anche nel 2016 la quota di assunzioni per le quali una donna è preferibile a un uomo si riduca ulteriormente (-0,2 punti), perché lo stesso avviene per gli uomini (-1,0 punti), in entrambi i casi a vantaggio delle assunzioni senza indicazione di preferenza. Questi andamenti confermano la tendenza di lungo periodo, che dal 2008 al 2016 vede la quota "assegnata" agli uomini ridursi di 8,4 punti e quella assegnata alle donne di 3,1 punti.

Trarre indicazioni a carattere generale su come si distribuiranno effettivamente le assunzioni che le imprese realizzeranno nel corso dell'anno rispetto al genere è, quindi, praticamente impossibile.

Ciò non di meno vi sono ancora settori o professioni che per tradizioni basate prima che sulla discriminazione, sul tipo di lavori svolti, sono appannaggio in misura molto ampia, in qualche caso fin quasi alla totalità, dell'uno o dell'altro sesso. In questi casi l'aumento delle assunzioni senza un'indicazione preferenziale di genere sarebbe di per sé sintomo di maggiore *parità sostanziale* delle opportunità.

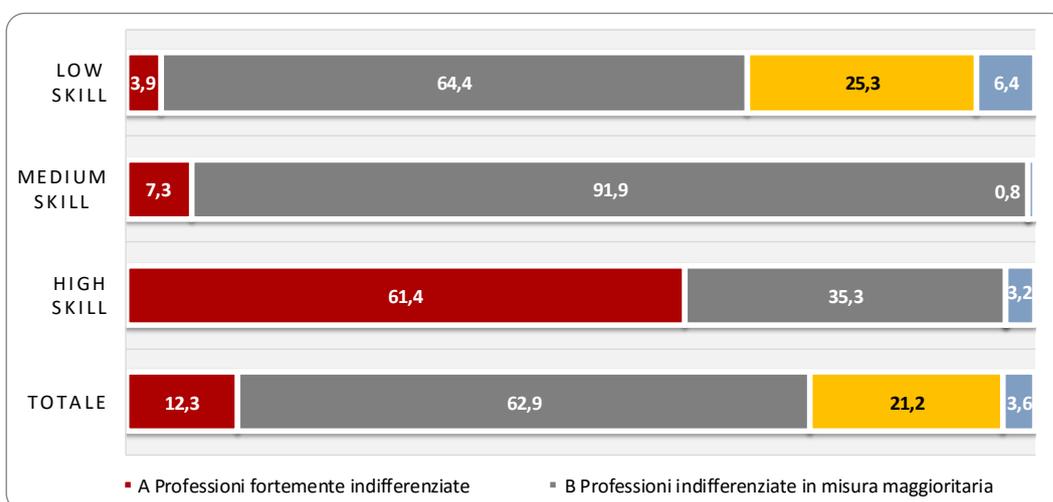
In realtà anche l'esistenza di professioni nettamente caratterizzate per il genere prescelto per l'assunzione sono una minoranza, e questi casi riguardano più gli uomini che le donne.

Per documentare tale aspetto, sia pure nei limiti di una nota sintetica, le 107 professioni con almeno 50 assunzioni previste sono state ordinate secondo la quota di assunzioni *senza* preferenza di genere, e quindi riaccorpate in quattro grandi raggruppamenti.

Il primo comprende 28 professioni (oltre un quarto del totale) per le quali le assunzioni *senza* indicazione del genere ritenuto più adatto sono almeno il 75% del totale del gruppo, per una media dell'85% circa: si tratta quindi di professioni ad altissimo grado di indifferenza. Per l'insieme di questo gruppo le assunzioni previste sono poco meno di 80 mila; di esse 20 sono professioni di alto livello, 6 di livello intermedio e 2 di basso livello. Le prime comprendono il 73% delle assunzioni dell'intero gruppo, ma soprattutto comprendono oltre il 61% di tutte le assunzioni di profili high skill: in altre parole, per oltre 6 assunzioni su 10 di figure di alto profilo il genere presenta scarsissima rilevanza. Le maggiori tra le professioni di questo gruppo sono quelle dei *tecnici della salute* (quasi 13.100 assunzioni), degli *specialisti in scienze matematiche, fisiche, informatiche* (oltre 11.300) e quella degli *impiegati addetti allo sportello e ai movimenti di denaro* (quasi 9.300).

Il secondo raggruppamento comprende quelle professioni (36) per le quali la quota di assunzioni senza indicazioni di preferenza è compresa tra il 50 e il 75%; quota che complessivamente è risultata del 66,8%. Per queste professioni che dal punto di vista del genere si potrebbero definire come maggioritariamente indifferenziate, le assunzioni previste sono 322 mila, pari al 73,3% del totale. Ciascun livello di professionalità comprende tra 11 e 13 professioni, ma quello delle professioni di medio livello comprende quasi il 92% di tutte le corrispondenti assunzioni: in altre parole, per oltre 9 assunzioni su 10 di figure di medio profilo, il genere conta per meno di metà delle assunzioni stesse; peraltro si tratta di professioni impiegate d'ufficio e di professioni specifiche del terziario, dove, nei fatti, la presenza femminile è altamente maggioritaria. *Esercenti e addetti alle attività di ristorazione* (144.700 assunzioni), *addetti alle vendite* (85.400), *personale non qualificato nei servizi di pulizia* (71.400) le professioni più numerose di questo raggruppamento.

ASSUNZIONI SECONDO LE INDICAZIONI DI GENERE PER LIVELLO DI PROFESSIONALITÀ.
COMPOSIZIONE %. ANNO 2016



Sommando questi primi due gruppi si osserva che professioni high skill e professioni di livello intermedio comprendono entrambe la quasi totalità delle assunzioni (rispettivamente il 96,7 e il 99,2%), mentre la presenza di low skill supera di poco i due terzi del totale (68,3%): si osserva quindi che *una sia pur motivata preferenza di genere decresce all'aumentare del livello professionale*.

Le restanti 43 professioni per le quali le indicazioni esplicite del genere ritenuto più adatto superano il 50%, sono state anch'esse ripartite in due gruppi: quello a prevalente preferenza per gli uomini, e quelle a prevalente preferenza per le donne.

Le prime sono complessivamente 34 e l'indicazione a favore degli uomini arriva anche a sfiorare la totalità, in alcuni casi (come per gli operai dell'edilizia) con un numero di assunzioni di tutto rispetto. Di queste **professioni a caratterizzazione maschile** (con l'82,6% delle assunzioni che privilegiano gli uomini), ben 32 sono di basso profilo.

Conducenti di veicoli a motore (27.600 assunzioni), artigiani e operai specializzati delle costruzioni e nel mantenimento di strutture edili (20.700) e personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci (20.400), le figure di questo gruppo con maggiore rilevanza numerica.

Infine le professioni che privilegiano in misura maggiore (anche se non sempre maggioritaria) il personale femminile, sono appena 5, per un totale di circa 9.000 assunzioni.

Artigiani e operai specializzati del tessile e dell'abbigliamento e operatori della cura estetica, sono le professioni più numerose di questo gruppo, ciascuna superando le 5 mila assunzioni.

PIÙ SPAZIO DOPO MOLTI ANNI ANCHE AI LAVORATORI IMMIGRATI

Dal 2008 al 2015 la quota di assunzioni per le quali le imprese intendono fare ricorso a lavoratori immigrati è scesa in modo praticamente ininterrotto, dal 21,3 al 12,3%, riducendosi di ben 9 punti. Nel 2016 questa sequenza di andamenti al ribasso si inverte, con un recupero di circa due punti (dal 12,3 al 14,1%), come avvenuto nel 2010 e nel 2012. Proprio per l'episodicità di questi rialzi non si può dire se anche nel caso attuale si tratti o meno di una effettiva inversione di tendenza o piuttosto di una risalita del tutto momentanea.

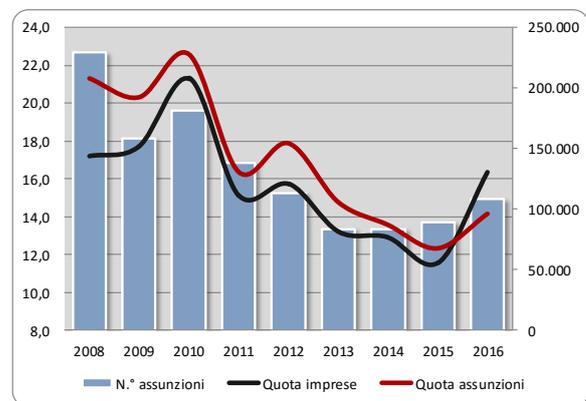
Questo riposizionamento avviene grazie alla maggiore diffusione di imprese che prevedono l'assunzione di persone immigrate (dall'11,6 al 16,4%) e quindi, come visto in generale, non tanto ad una maggiore intensità di queste assunzioni, ma al maggior grado della loro diffusione.

L'incidenza di questi lavoratori raggiunge un massimo del 19,5% per le assunzioni con contratto stagionale, mentre è del 12,1% negli altri casi.

Il valore complessivo del 14% è la media tra il 12,8% dell'industria e il 14,6% dei servizi; tra valori territoriali che vanno dal 12,4% del Mezzogiorno al 16,7% del Nord Est, e tra valori secondo la dimensione aziendale compresi fra l'8% delle imprese con almeno 500 dipendenti e il 19,8% di quelle da 50 a 249 dipendenti.

In tre comparti l'incidenza di questi lavoratori sfiora o supera il 20%: uno dell'industria (l'alimentare), due dei servizi (alloggio, ristorazione e attività turistiche, e servizi operativi a imprese e persone).

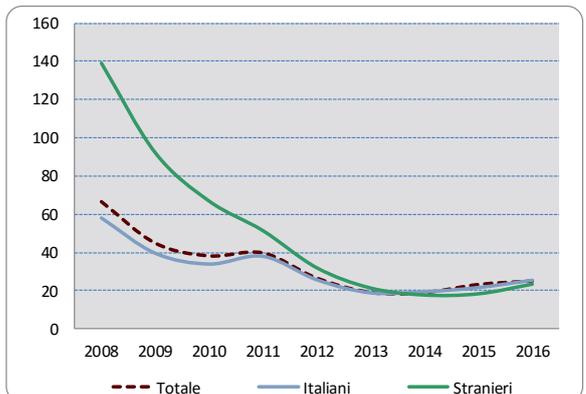
ASSUNZIONI NON STAGIONALI E STAGIONALI DI LAVORATORI IMMIGRATI. QUOTA SUL TOTALE DI IMPRESE E LAVORATORI, NUMERO MASSIMO DI ASSUNZIONI. SERIE STORICA 2008-2016



L'andamento delle assunzioni atteso nel 2016 migliora le prospettive di trovare un impiego anche per questi lavoratori, così come per gli italiani.

Il rapporto tra assunzioni previste nel 2016 e disoccupati presenti a fine 2015 si porta, per gli immigrati, a quota 23 x 100 migliorando di quasi 5 punti rispetto allo scorso anno; lo stesso avviene per gli italiani, per i quali lo stesso indicatore arriva a 25 x 100 con un incremento di circa 4 punti; ciò riduce lo scarto, per altro non eccessivo, tra i due gruppi.

ASSUNZIONI PREVISTE PER 100 DISOCCUPATI (ALLA FINE DELL'ANNO PRECEDENTE). SERIE STORICA 2008-2016



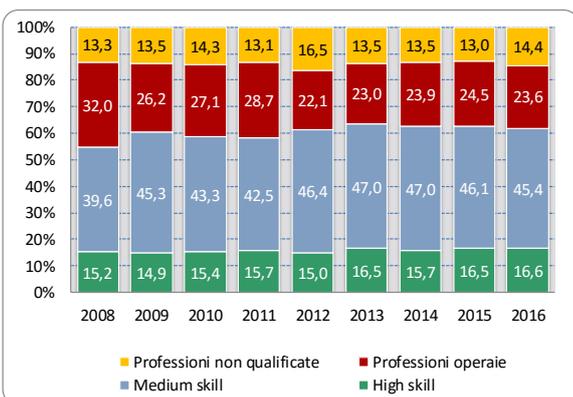
ASSUNZIONI IN AUMENTO PER 66 GRUPPI DI PROFESSIONI (SU 112)

Le assunzioni previste nel 2016 secondo i grandi raggruppamenti presentano andamenti per lo più espansivi, con l'unica eccezione delle professioni dirigenziali (-12,4%), gruppo comunque numericamente esiguo (poco più di 1.400 le assunzioni previste) e che lo scorso anno aveva manifestato un tasso di crescita molto elevato (+51%).

L'andamento di questo piccolo gruppo incide quindi in misura molto modesta su quelle dei profili high skill nel loro insieme, per i quali è attesa una crescita complessiva del 6,9% e superiore al 7% sia per le professioni di alta specializzazione, sia per quelle tecniche. Le professioni high skill guadagnano quindi leggermente posizioni sul totale delle assunzioni, in linea con la tendenza a un progressivo innalzamento di quota che si osserva nel medio periodo, dal 2008 in poi.

Anche per le professioni di livello intermedio si prospetta un andamento espansivo (+4,7%), differenziato tra professioni impiegatizie e professioni del commercio e dei servizi (+6,0 e +4,3%), ma in entrambi i casi inferiore alla media, cosicché l'intero aggregato vede ridursi la propria quota di qualche decimo di punto. Ciò è coerente con la sua pur lenta tendenza al ribasso, sul medio periodo, delle assunzioni di figure impiegatizie, mentre è di segno opposto a quella delle figure tipiche del commercio e servizi, che rispetto al 2008 hanno invece guadagnato circa 8 punti di quota sul totale.

RIPARTIZIONE DELLE ASSUNZIONI TOTALI SECONDO IL LIVELLO DI PROFESSIONALITÀ RICHIESTO. SERIE STORICA 2008-2016



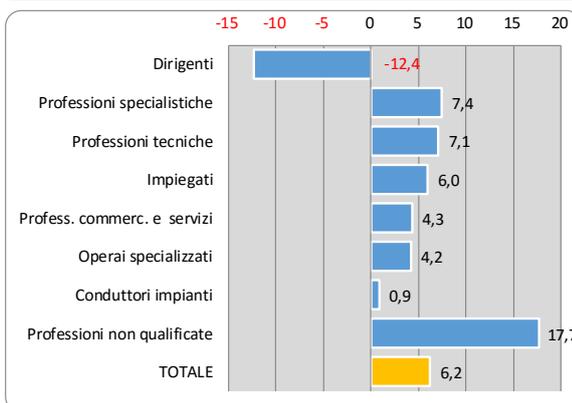
Le assunzioni di figure low skill sono quelle con il maggiore tasso di crescita (+7,8%), conseguito grazie alle professioni non qualificate (+17,7%) mentre entrambi i gruppi delle professioni operaie presentano incrementi inferiori alla media, per un totale del +2,8%. Protagoniste nel biennio scorso di un'espansione decisamente apprezzabile (+12,9 nel 2014, +20,5% nel 2015) nel 2016 le figure operaie sembrano invece risentire dei fattori di freno già segnalati, incluso il reintegro di buona parte

dell'eccedenza occupazionale corrispondente agli interventi della CIG.

Risalite lo scorso anno fino al 24,5% del totale (dal minimo del 22,1% toccato nel 2012), esse quindi sembrano riprendere un lento ridimensionamento, in termini relativi.

Per le professioni non qualificate si osserva invece il terzo e più accentuato incremento consecutivo, che ne porta il valore assoluto (oltre 110 mila assunzioni) ai massimi degli ultimi 5 anni.

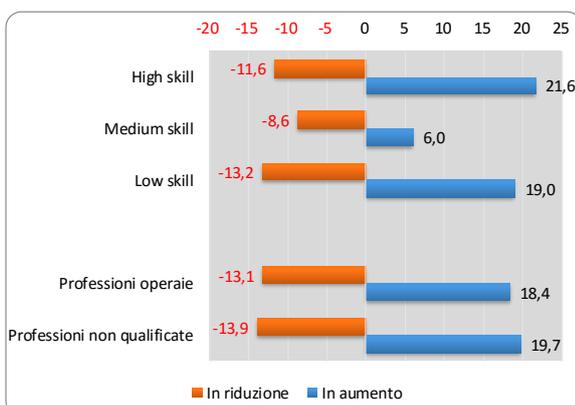
PER GRANDI GRUPPI PROFESSIONALI. VARIAZIONI % 2015-2016



Adottando un livello di analisi non troppo frammentato, quello a 112 gruppi di professioni, si può osservare in primo luogo che di essi 66 presentano assunzioni in crescita e 46 assunzioni in calo: le prime per un totale di oltre 66 mila assunzioni in più, le seconde per quasi 21.100 in meno.

Delle professioni in aumento fanno parte 19 professioni high skill (7 specialistiche e 12 tecniche, nessuna dirigenziale) per un totale (nel 2016) di 80.600 assunzioni; tra esse le più importanti numericamente sono gli *specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali, i tecnici dell'organizzazione e dell'amministrazione delle attività produttive e i tecnici della salute*, tutte con più di 11 mila assunzioni.

PROFESSIONI IN AUMENTO E PROFESSIONI IN RIDUZIONE PER LIVELLI PROFESSIONALI. VARIAZIONI % 2015-2016



Vi sono poi 13 professioni di livello intermedio (5 impiegatizie, 8 del commercio e dei servizi), per complessive 320.400 assunzioni, di cui 144.700 riguarderanno *esercenti e addetti nelle attività di ristorazione*, 85.400 *addetti alle vendite* e 31.200 *impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali*.

Tra le professioni in crescita ci sono infine 34 professioni low skill (26 professioni operaie, 8 non qualificate), che nel loro insieme totalizzano quasi 209.700 assunzioni. Tra le professioni operaie le più numerose sono quella dei *meccanici artigianali, montatori, riparatori e manutentori di macchine fisse e mobili* (11.300 assunzioni) e quella dei *conduttori di veicoli a motore* (27.600). Tra le professioni non qualificate spicca numericamente il *personale non qualificato nei servizi di pulizia* (71.400 assunzioni) e il *personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci* (oltre 20.300).

Passando alle *professioni in calo*, ne fanno parte, innanzitutto, 3 professioni dirigenziali, 8 impiegatizie di alta specializzazione e altrettante di tipo tecnico, che complessivamente comprendono 46.400 assunzioni; tra esse *ingegneri e professioni assimilate, tecnici dei rapporti con i mercati, e tecnici in campo ingegneristico* sono le professioni più numerose, ciascuna di esse con un numero di assunzioni che va da 8 a 15 mila circa.

Le professioni di livello intermedio con assunzioni in calo sono solo 7 e nel loro insieme contano 27.800 assunzioni; 3 di esse sono professioni impiegatizie, 4 del commercio e dei servizi. Tra le prime spiccano per consistenza *gli impiegati addetti agli sportelli e ai movimenti di denaro* (con quasi 9.300 assunzioni), tra le seconde *le professioni qualificate nei servizi di sicurezza, vigilanza e custodia e gli operatori della cura estetica*, rispettivamente con 8.300 e 5.200 assunzioni circa.

Infine risultano in calo 20 professioni low skill, 17 di tipo operaio, 3 non qualificate; tra le professioni con assunzioni inferiori a quelle del 2015 questo è il gruppo più numeroso, contandone oltre 81.700. Per numero di assunzioni si citano tra esse *gli artigiani e operai specializzati delle costruzioni e nel mantenimento di strutture edili* (quasi 20.700), *gli artigiani e operai specializzati addetti alle rifiniture delle costruzioni* (oltre 15.300), *gli operai addetti a macchinari fissi per l'industria alimentare* (10.700) e il *personale non qualificato nella manifattura* (3.200 assunzioni).

I TITOLI DI STUDIO RICHIESTI: IL RECUPERO DEI DIPLOMATI

L'andamento delle assunzioni previste nel 2016 mostra andamenti positivi per laureati (+15,9%), diplomati (+9,9%) e persone con qualifica professionale (+5,0%); si prevede invece una flessione dell'1,3% per le persone senza formazione specifica.

Ancora una volta i laureati aumentano in misura superiore alla media, incrementando la propria quota sul totale, che arriva al massimo storico del 12,5%, ben 4 punti in più rispetto al 2008; ciò avviene a scapito delle persone senza formazione specifica, che anche per effetto della variazione negativa prevista nel 2016 scendono al 27,7% del totale, ben 9,6 punti in meno, sempre rispetto al 2008.

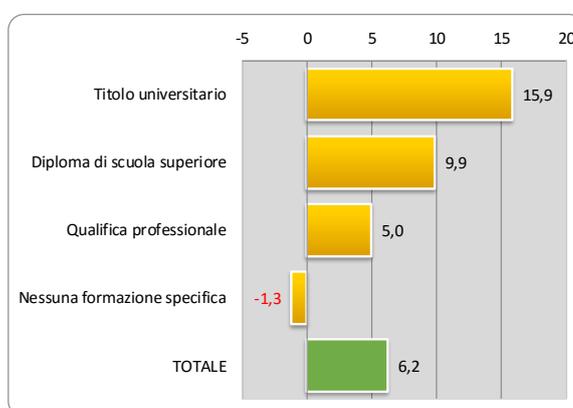
Con un incremento che sfiora i 10 punti percentuali superano la media anche i diplomati, che nelle due precedenti indagini erano stati messi in ombra da fortissimi aumenti previsti per le persone con qualifica professionale. La quota sul totale dei diplomati si riporta così al 39,5%, superiore di qualche decimo di punto a quella del 2008, ma sotto di quasi quattro punti rispetto al massimo del 43,4% toccato nel 2010. Questo leggero recupero non rappresenta però un'inversione di tendenza rispetto a un lento ridimensionamento, sia pure discontinuo da un anno all'altro.

I qualificati dopo essere aumentati quasi del 30% nel 2014 e di oltre il 66% nel 2015 aumentano in maniera inferiore rispetto alla media, ma la loro quota resta sopra il 20%, superando ancora di oltre 5 punti quella del 2008.

Non sorprende nemmeno la flessione delle persone senza formazione specifica, in arretramento storico, interrotto solo nel biennio precedente, peraltro con aumenti modesti, favoriti da fattori contingenti; la corrispondente quota scende così al 27,7%, con uno scarto negativo prossimo ai 10 punti percentuali rispetto allo scorso anno.

Ciò che sorprende è invece che questo andamento negativo avvenga simultaneamente al forte aumento, visto in precedenza, di figure professionali non qualificate, essendo del tutto logico attendersi che siano soprattutto queste le professioni a cui sono destinate le persone con livelli di istruzione corrispondenti appena alla scuola dell'obbligo.

ASSUNZIONI TOTALI PER LIVELLO DI ISTRUZIONE.
VARIAZIONI % 2015-2016



“Incrociando” la distribuzione del assunzioni per titolo e professione si è così osservato che solo il 74% circa degli assunti senza formazione specifica sarà chiamato a svolgere professioni operaie o non qualificate, il che appare del tutto coerente; non altrettanto coerente è il fatto che il restante 26% verrà assunto per svolgere professioni impiegatizie, rispetto alle quali il livello formativo indicato appare quanto meno carente.

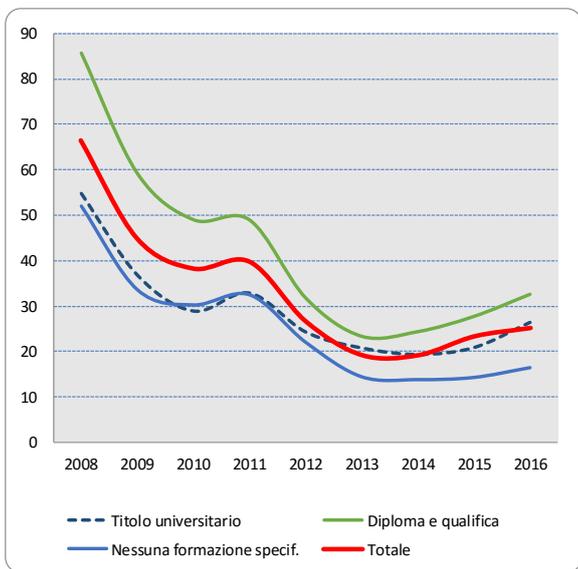
Lo stesso esercizio porta a individuare uno squilibrio di segno opposto tra livelli professionali e livelli formativi anche per gli assunti con altri titoli di studio.

Per oltre il 91% i qualificati vengono assunti per professioni compatibili con il livello di istruzione, nell’1% svolgeranno professioni anche eccedenti la formazione ricevuta, ma nell’8% dei casi svolgeranno una professione non qualificata, rispetto alla quale la formazione di cui sono in possesso è sicuramente “sprecata”. In parte ciò vale anche per i diplomati: il 19% viene assunto per svolgere professioni operaie, in molti casi di elevata professionalità (figure operaie chiamate a operare e interagire con apparecchiature, macchine utensili, attrezzature di livello tecnologico elevatissimo), ma in altri casi con mansioni più semplici dove le competenze di un diplomato possono risultare non adeguatamente valorizzate.

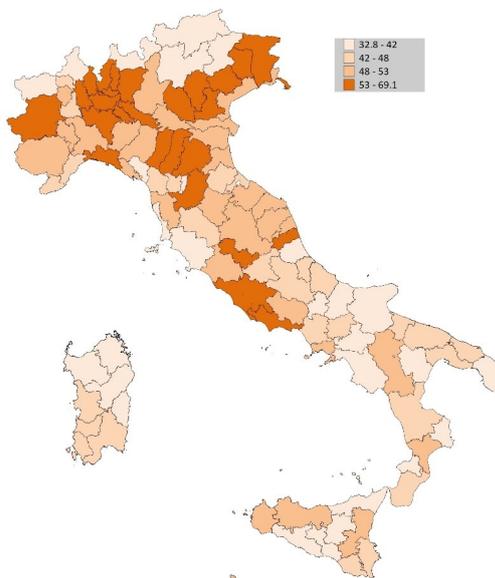
Lo stesso vale per i laureati, dei quali una quota del 15% sarà assunta per lo svolgimento di professioni del commercio e dei servizi, per alcune delle quali una formazione di livello universitario è probabilmente “un lusso”. Il tema merita certamente ulteriori approfondimenti, ma tali squilibri sembrano riflettere un mercato del lavoro nel quale un elevato e duraturo livello di disoccupazione porta inevitabilmente a far scivolare verso il basso le prospettive professionali di una parte di coloro che pure hanno investito in formazione anni di studio e risorse economiche non trascurabili.

Come fatto per altre variabili, è stato infine calcolato, per i diversi livelli di istruzione (dovendo però riaccorpate diplomati e qualificati) il tasso di occupabilità, dato dal rapporto tra assunzioni previste nel 2016 e disoccupati presenti a fine 2015. Questo rapporto, che complessivamente sale da 23 a 25 per 100 migliora in ogni caso, ma soprattutto per i laureati (da 21 a 26 per 100); l’innalzamento è di quasi 5 punti anche per diplomati e qualificati, per i quali arriva a 33 x 100. Nonostante l’andamento negativo delle assunzioni, il miglioramento si estende anche alle persone senza formazione specifica, sia pure di soli 2 punti circa; per queste, pur portandosi a quota 17 x 100, il tasso di occupabilità resta tuttavia il più basso in assoluto, distanziandosi anzi ancor di più dagli altri due gruppi.

ASSUNZIONI TOTALI PER LIVELLO DI ISTRUZIONE.
VARIAZIONI % 2015-2016



% ASSUNZIONI DI LAUREATI E DIPLOMATI



NOTA METODOLOGICA

I dati qui presentati derivano dall'indagine annuale Excelsior realizzata da Unioncamere in accordo con il Ministero del Lavoro sui fabbisogni professionali e formativi delle imprese italiane.

L'indagine ha riguardato un campione di circa 95.000 imprese, rappresentative dell'universo delle imprese private dell'industria e dei servizi con dipendenti al 2015 che abbiano avuto almeno un dipendente in media nel 2014. Tale universo è desunto dal Registro Imprese, integrato con i dati di altre fonti (in particolare INPS). Non sono oggetto di rilevazione imprese che hanno iniziato ad avere dipendenti successivamente, salvo nel caso di un limitato numero di imprese di significativa dimensione che è stato possibile inserire nelle liste di indagine.

La frazione sondata è risultata pari al 6,3% per le imprese da 1 a 49 dipendenti e al 37,3% per le imprese da 50 a 99 dipendenti, mentre per le imprese con almeno 100 dipendenti tale valore è risultato pari al 55,4% in termini di imprese e al 62,2% in termini di numero di dipendenti. Le interviste da cui sono tratte le previsioni per l'anno 2016 sono state realizzate tra febbraio e luglio 2016, utilizzando tecnica CATI per le imprese sino a 250 dipendenti e compilazione diretta, in parte con modalità CAWI, per le imprese di maggiori dimensioni. Il riporto all'universo è effettuato considerando quale unità di riporto l'impresa - o la singola unità provinciale nel caso di imprese localizzate in più province - ciascuna di esse ponderata con il rispettivo numero di dipendenti.

I risultati dell'indagine sono disponibili sino al livello provinciale secondo un numero variabile di settori economici, impostati sulla base dell'opportuna aggregazione di codici di attività economica della classificazione ATECO 2007 e rivisti in funzione dell'ottenimento dei livelli di significatività predefiniti. Per le "professioni" viene utilizzata la classificazione ISTAT 2011. Si precisa che per le imprese plurilocalizzate la classe dimensionale è sempre riferita all'impresa nel suo complesso.

Si consideri che le previsioni relative possono non essere confermate in relazione all'evoluzione del contesto economico successiva al periodo di svolgimento dell'indagine. Si precisa inoltre che Excelsior rileva i fabbisogni professionali ("posti di lavoro" per ampliamenti d'organico o turn-over di personale, per quanto già noti al momento dell'intervista) che possono non corrispondere con i lavoratori assunti per ricoprire quel fabbisogno (ad esempio per sostituzione imprevista), né tanto meno con i contratti attivi, come rilevati a consuntivo dalle fonti Ministero del Lavoro e INPS. Infine l'indagine Excelsior, come ricordato in precedenza, fa riferimento ad un insieme di imprese non del tutto coincidente con quello delle imprese attualmente attive.



Excelsior Informa è realizzato nell'ambito del Sistema Informativo Excelsior, promosso da *Unioncamere* in collaborazione con il *Ministero del Lavoro*.

I dati a supporto del documento e la redazione dello stesso sono a cura di un gruppo di ricerca congiunto dell'*Area politiche attive del lavoro*, di *Si.Camera* e di *Gruppo CLAS*, coordinato da Claudio Gagliardi, Alessandro Rinaldi e Pietro Aimetti.

Per approfondimenti si consulti il sito:

<http://excelsior.unioncamere.net>

nel quale sono disponibili dati e analisi riferiti a tutte le regioni e a tutte le province.

La riproduzione e/o diffusione parziale o totale delle tavole contenute nella presente pubblicazione è consentita esclusivamente con la citazione completa della fonte:

Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2016.



Unione europea
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI
Direzione Generale per le Politiche Attive,
I Servizi per il Lavoro e la Formazione



CAMERE DI COMMERCIO D'ITALIA