

I libri del Fondo sociale europeo

ISSN 1590-0002

L'Isfol, Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori, è un Ente pubblico di ricerca scientifica istituito con D.P.R. n. 478 del 30 giugno 1973.

L'Istituto opera in base al nuovo Statuto approvato con D.P.C.M. del 19 marzo 2003 ed al nuovo assetto organizzativo approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 12 del 6.10.2004.

Svolge attività di studio, ricerca, sperimentazione, documentazione, informazione e valutazione nel campo della formazione, delle politiche sociali e del lavoro, al fine di contribuire alla crescita dell'occupazione, al miglioramento delle risorse umane, all'inclusione sociale ed allo sviluppo locale. Fornisce consulenza tecnico-scientifica al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e ad altri Ministeri, alle Regioni, Province autonome e agli Enti locali, alle Istituzioni nazionali pubbliche e private. Svolge incarichi che gli vengono attribuiti dal Parlamento e fa parte del Sistema statistico nazionale.

Svolge anche il ruolo di struttura di assistenza tecnica per le azioni di sistema del Fondo sociale europeo, è Agenzia Nazionale per il programma comunitario Leonardo da Vinci, Centro Nazionale Europass, Struttura nazionale di supporto all'iniziativa comunitaria Equal.

Presidente

Sergio Trevisanato

Direttore generale

Antonio Capone

La Collana

I libri del Fondo sociale europeo
raccolge i risultati tecnico-scientifici conseguiti nell'ambito del Piano di attività ISFOL per la programmazione di FSE 2000-2006

"Progetti operativi: Azioni per l'attuazione del Programma Operativo Nazionale Ob. 3 Azioni di sistema" e del Programma Operativo Nazionale Ob. 1 "Assistenza tecnica e azioni di sistema".

La Collana

I libri del Fondo sociale europeo
è curata da *Isabella Pitoni* responsabile
URP-Centro di Documentazione
Specializzato Isfol.



UNIONE EUROPEA
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI

ISFOL

**LA DOMANDA
DI LAVORO QUALIFICATO:
LE INSERZIONI "A MODULO"
NEL 2004**

Il presente rapporto rappresenta il risultato di un'attività di ricerca curata dall'Area Mercato del lavoro dell'Isfol, nell'ambito dei piani di attività della Misura A1 Pon Ob.3.

L'indagine è stata realizzata in collaborazione con il Centro statistica aziendale (Csa) di Firenze.

Sono autori del volume:

Anna Mocavini (Capitolo 1 e 4)
e *Achille Pierre Paliotta* (Introduzione, capitolo 2, conclusioni e riferimenti bibliografici),
Michele Cuppone e Giulio Rauco (Capitolo 3),
Michele Cuppone ed Achille Pierre Paliotta (Capitolo 5).

Elaborazioni statistiche:

Michele Cuppone.

Editing:

Anna Nardone.

Chiuso per la stampa nel dicembre 2005

Coordinamento editoriale della collana

I libri del Fondo sociale europeo:

Aurelia Tirelli e Piero Buccione.

Collaborazione di *Paola Piras.*



INDICE

Introduzione	7
1 Il mercato del lavoro qualificato in Italia: le inserzioni a modulo	13
1.1 Premessa	13
1.2 Alcune caratteristiche qualitative delle "inserzioni"	15
1.2.1 <i>Le offerte a mezzo stampa: una proxy delle job vacancies</i>	16
1.3 Struttura e andamenti della domanda di lavoro qualificato	17
1.3.1 <i>Attività economiche</i>	19
1.3.2 <i>Le professioni: in crescita le amministrative</i>	21
1.4 La qualità delle offerte	23
1.5 L'effetto delle inserzioni ripetute nel corso del 2004	28
2 Il mercato del lavoro qualificato in alcuni Paesi europei	39
2.1 Premessa	39
2.2 La prevalenza del settore terziario	41
2.3 Le caratteristiche "qualitative": i requisiti richiesti ai candidati	47
2.4 I diversi mercati del lavoro continentali	51
3 Le professioni maggiormente richieste	57
3.1 L'analisi delle professioni	57
3.2 Il "barometro" delle professioni	58
3.3 La classificazione Istat	62
3.4 Una visione territoriale	66
3.4.1 <i>Le Circoscrizioni</i>	66
3.4.2 <i>Le Regioni</i>	68
3.4.3 <i>Le Province</i>	71
3.5 Un confronto tra il barometro delle professioni nel 1994 e nel 2004	75
3.6 Un confronto qualitativo 2004-1994	79
3.7 Il lavoro qualificato secondo la classificazione Ocse	81

4	Free press: un'indagine pilota	83
4.1	Premessa	83
4.2	Alcuni aspetti quantitativi	85
4.2.1	<i>La dimensione del fenomeno</i>	85
4.2.2	<i>I settori di attività</i>	87
4.2.3	<i>Le professioni richieste e i requisiti specifici</i>	90
4.3	Aspetti territoriali	95
4.4	Alcune considerazioni generali	96
5	Capitale umano qualificato e nuove fattispecie contrattuali	101
5.1	Premessa	101
5.2	Le fattispecie contrattuali attivate nel 2004	105
5.3	Prime valutazioni delle aziende intervistate	110
5.4	Considerazioni conclusive	116
5.5	La rilevazione: metodologia	117
5.5.1	<i>L'analisi della normativa</i>	117
5.5.2	<i>L'universo teorico ed effettivo</i>	117
5.5.3	<i>Il disegno campionario</i>	121
5.5.4	<i>La selezione delle unità</i>	122
5.5.5	<i>La pianificazione delle interviste ed i criteri di sostituzione delle cadute</i>	122
5.5.6	<i>Il questionario</i>	123
5.5.7	<i>Problematiche della rilevazione e considerazioni su alcune peculiarità del campione "aziende"</i>	124
5.5.8	<i>Attività preliminari della rilevazione: la preparazione dell'archivio di base</i>	124
5.5.9	<i>Il test del questionario</i>	126
5.5.10	<i>L'esecuzione delle interviste e la qualità dei dati</i>	127
5.5.11	<i>Il campione effettivo</i>	128
5.5.12	<i>Caratteristiche del campione ed alcuni apparenti effetti distortivi</i>	129
5.5.13	<i>La distribuzione delle inserzioni per data di pubblicazione</i>	131
	Allegato statistico al capitolo 5	133
	Conclusioni	177
	Appendice statistica	183
	Riferimenti bibliografici	219

INTRODUZIONE

Ogni mercato del lavoro, in generale, è connotato da continue trasformazioni in senso tecnologico, organizzativo, sociale, normativo, economico che giungono sino a mutare la sua stessa struttura e forse anche natura sotto la spinta di due fenomeni strettamente interconnessi: la progressiva modificazione della combinazione di beni e servizi prodotti dal sistema produttivo e l'evoluzione delle tecnologie con cui tali beni e servizi vengono prodotti. Il risultato più evidente e macroscopico di questi processi, iniziati con la rivoluzione industriale, ma che hanno subito in Italia una straordinaria accelerazione negli anni novanta, grazie alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (*Information and communication technologies, Ict*), è stato il progressivo aumento del numero delle professioni domandate ed offerte sul mercato del lavoro. Ad esempio, nel solo settore *Ict*, attraversato da una notevole effervescenza sono nate, dal 1995 al 2004, secondo la rilevazione delle offerte di lavoro, tramite inserzioni a mezzo stampa Isfol-Centro di statistica aziendale (Csa)¹, ventitre nuove professioni, la stragrande maggioranza delle quali nel triennio 1998-2000² (nel primo capitolo si presenteranno i dati relativi all'anno 2004, con particolare riferimento alle caratteristiche qualitative delle inserzioni e alle dinamiche territoriali mentre nel quarto la rilevazione di un nuovo segmento di ricerca di lavoro quale quello della *free press*). A livello macroeconomico la situazione generale è connotata, allora, da un ininterrotto modificarsi sia dell'organizzazione dei processi produttivi/elaborazione di

-
- 1 Cfr. i rapporti precedenti: Anna Mocavini, Achille Pierre Paliotta, *I canali di ricerca del personale, tra tradizione ed innovazione*, Franco Angeli, Milano, 2002; Idem (a cura di), *La domanda di lavoro qualificato in Italia. I canali di ricerca, le inserzioni a modulo e la curva di Beveridge*, con una Prefazione di Ernesto Floro Caroleo, Franco Angeli, Milano, 2004; Idem, *La domanda di lavoro qualificato. Le inserzioni a "modulo" nel 2003*, con una Prefazione di Giuseppe Pennisi, Istituto per lo sviluppo della formazione dei lavoratori (Isfol)-Unione europea, Fondo sociale europeo, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, I libri del Fondo sociale europeo, Roma, 2005.
 - 2 Nel dettaglio, esse sono: assistente Edp; collaboratore Edp; *application consultant*; *application development*; *system administrator*; addetto reti locali; architetto reti; progettista reti; specialista protocolli reti; operatore *call center*; esperto internet; *internet provider*; *web content*; *web designer*; *web developer*; *web editor*; *web marketing*; *web master*; *web engineer*, cfr. tab. 20 in Appendice statistica.

servizi che delle professioni/competenze ed abilità richieste dalle imprese. Tale processo si esplica attraverso due modalità principali: a) il primo è costituito dalla creazione-distruzione di tipologie di lavoro (occupazioni e professioni), e non solo in senso strettamente nominalistico o addirittura neologistico (in quest'ultimo caso subendo la decisiva influenza della lingua inglese), fenomeno che risulta evidente quando si confrontino liste di lavori stilate nello stesso paese in diversi momenti storici (come si vedrà meglio nel terzo capitolo in cui si è effettuata, nello specifico, una comparazione tra il 1994 e il 2004 e, più in generale, uno studio delle professioni maggiormente richieste, sotto diversi aspetti) o stilate da paesi con un diverso livello di sviluppo, e non solo tecnologico (come si cercherà di fare nel secondo capitolo, dove si metteranno a confronto i "barometri" delle trenta professioni maggiormente richieste nei maggiori stati dell'Unione europea: Regno di Spagna, Francia, Germania, Regno Unito); b) il secondo è la trasformazione delle modalità di svolgimento di lavori, grazie alle nuove tecnologie, che conservano però lo stesso nome.

D'altra parte queste trasformazioni sono a volte precedute, più spesso accompagnate e seguite, da paralleli cambiamenti nei percorsi educativi e formativi, volti a fornire alle preesistenti e, in maggior grado, alle nuove generazioni di lavoratori le competenze/abilità richieste dalle imprese. Nello stesso tempo, anche la produzione legislativa, atta a normare aspetti di tipo regolatorio nel mercato del lavoro, svolge un ruolo altamente significativo: in questo senso il *Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276* "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro", di cui alla *Legge 14 febbraio 2003 n. 30*, può essere considerata, a tal riguardo, tipicamente esemplificativa e sarà oggetto di specifica trattazione nel quinto capitolo dove saranno analizzate le varie fattispecie contrattuali richieste dalle imprese in un mercato del lavoro qualificato. Tale rilevazione ha caratteristiche di assoluta sperimentaltà e qui si presentano i risultati di tale indagine pilota.

Una tematica che si è intesa indagare, in questo rapporto di ricerca, è l'asserita maggiore qualificazione della forza lavoro nazionale (tesi dell'*upskilling*) così come viene enunciata esplicitamente sia dall'ultima rilevazione del sistema informativo Excelsior³, e nell'ultimo *Rapporto annuale* dell'Istituto nazionale di statistica (Istat)⁴. Dall'esame della letteratura in materia, l'opinione prevalente, pur in assenza di un consenso generale, vede nella crescente richiesta di qualifiche più elevate, connessa con l'attuale fase del progresso tecnologico, la causa più importante della modifica della struttura occupazionale. Da un lato, la tecnologia sembra essere la maggiore responsabile della decrescente o stazionaria domanda di lavoratori a bassa qualificazione con problematiche collegate ad una caren-

3 Unione italiana delle camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura (Unioncamere) - Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Direzione generale per le Politiche per l'orientamento e la formazione - Unione europea, Fondo sociale europeo, *Sistema informativo Excelsior, Sintesi dei principali risultati - 2005*, Unioncamere, Roma, 2005.

4 Istituto nazionale di statistica (Istat), *Rapporto annuale 2005*, Istat, Roma, 2005.

za quantitativa di personale (tesi dello *skill shortage*), mentre dall'altro lato, l'introduzione delle nuove tecnologie sembra influenzare le abilità e le competenze professionali richieste alla forza lavoro, in grado di imporle in maniera deterministica (tesi dello *skill gap*). Qui si indagherà soltanto il primo aspetto poiché è possibile desumere alcune informazioni utili allo scopo dall'archivio delle inserzioni a mezzo stampa Isfol-Csa. È tesi prevalente che l'introduzione delle *Ict* nei processi produttivi favorisca la riduzione della domanda di lavoratori poco qualificati e determini l'aumento generalizzato di quelli ad alta qualificazione. Questa complementarità tra tecnologia e lavoratori ad alta qualificazione, al livello delle singole imprese, viene spiegata in riferimento a tre argomenti intuitivi. Il primo è che i lavoratori altamente qualificati si adattano più facilmente di quelli non qualificati alle tecnologie stesse; il secondo è basato sull'osservazione che molte nuove tecnologie permettono l'esecuzione di compiti tradizionalmente svolti da lavoratori a bassa qualificazione, o lavoratori senza ulteriori specializzazioni o formazione, come possono essere quelli relativi a delle *routine* di assemblaggio o a dei compiti ripetitivi. Il terzo argomento è che le tecnologie computerizzate incrementano la produttività della forza lavoro qualificata più che quella a bassa qualificazione, così che le imprese sono disposte a realizzare un "*good match*" tra lavoratori qualificati e nuove tecnologie.

Negli anni della prima de-industrializzazione la ragione precipua di come le innovazioni tecnologiche stavano alterando la domanda delle differenti abilità e capacità professionali, era data dal rapido declino (alcuni autori al riguardo si sono espressi addirittura in termini di "collasso")⁵ nella domanda di lavoratori dequalificati, combinato con una crescente domanda di lavoratori altamente qualificati. Nelle economie con mercati del lavoro molto flessibili come gli Stati Uniti e il Regno Unito la diminuzione della domanda dei lavoratori poco qualificati risultava in un incremento del differenziale salariale tra qualificati e non qualificati. In paesi con un mercato del lavoro più rigido, come possono essere considerati quelli europei, la caduta della domanda si stava manifestando attraverso un'accresciuta disoccupazione dei lavoratori poco qualificati.

Come si vede da queste semplici tesi il tema della crescente qualificazione della forza lavoro è assai complesso e ampiamente dibattuto da studiosi e addetti ai lavori; per tale ragione in questo rapporto di ricerca non si intendono affrontare, in profondità, tali tesi che in parte sono già state trattate in opere precedenti⁶ soprattutto perché qui si vogliono, assai più modestamente, presentare i dati a disposizione sulle inserzioni a mezzo stampa, e in ciò perseguendo un percorso

5 Stephen John Nickell, Brian Bell, *The Collapse in the Demand for the Unskilled and Unemployment across the Oecd*, in "Oxford Review of Economic Policy", vol. 11 (1), 1995.

6 Achille Pierre Paliotta, Andrea Pannone, *Ict e "New economy". Orientamenti della letteratura e primi elementi per la costruzione di un percorso critico*, Isfol, Roma, Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego, n. 4, giugno, 2001; Anna Mocavini, Achille Pierre Paliotta, *Le professioni: ipotesi classificatorie e nuove categorie interpretative*, Isfol, Roma, Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego, maggio, 1999.

di continuità con gli anni passati. A questo riguardo, si vuole portare all'attenzione della comunità scientifica un peculiare aspetto della domanda di lavoro delle imprese caratterizzabile come domanda di lavoro qualificato e ad elevato *turnover*⁷, la quale transita attraverso un canale di ricerca formale quale le inserzioni a mezzo stampa: da questa fonte si può evincere una maggiore o minore richiesta di professioni qualificate che possono rispondere, almeno in parte, alla tesi della crescente qualificazione della forza lavoro. Le offerte di lavoro a mezzo stampa, difatti, sono sempre state e rimangono uno strumento importante nella ricerca di manodopera e costituiscono, ancor oggi, una delle fonti più immediate e dirette per reclutare forza lavoro da parte delle aziende⁸. L'uso di tale canale di ricerca, da parte delle imprese, è, in effetti, rivelatore di un bisogno di personale che: a) si ritiene di non poter soddisfare ricorrendo ad altri canali; b) è indice di un bisogno immediato ed urgente che si spera di riuscire a soddisfare in breve tempo, contando su una veloce risposta all'inserzione da parte dei potenziali candidati; c) è molto funzionale, visto che, per esso, il datore di lavoro è disposto ad accollarsi l'onere di una costosa inserzione. Si tratta, in buona sostanza, di un'attività assimilabile ad un tipico investimento in capitale umano, che le imprese sono presumibilmente disposte a intraprendere solo in presenza di buone prospettive economiche per il futuro o di una situazione congiunturale comunque favorevole. Si ritiene che queste informazioni statistiche messe a disposizione della comunità scientifica possano essere di ausilio nell'indagare ulteriormente le complesse relazioni tra domanda di lavoro qualificato, innovazioni tecnologiche, qualificazione della forza lavoro e competenze/abilità professionali che sono state in questa introduzione solo abbozzate.

L'intento che anima la redazione dei rapporti annuali sulla domanda di lavoro qualificato e ad elevato *turnover* è, in buona sostanza, quella di divulgare il più possibile i dati sulle inserzioni a modulo. Tale obiettivo non sarebbe raggiungibile senza i finanziamenti del Fondo sociale europeo e del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che qui si ringrazia e la fattiva collaborazione di molti ricercatori di cui ci si è avvalsi nel corso di questi ultimi anni: in questo senso, ancora una volta la gestione della banca dati sulle inserzioni è stata resa possibile grazie all'impegno congiunto profuso da un'*équipe* che ha visto la partecipazione, per il Centro statistica aziendale, di Paolo Baglioni, di Andrea Bertocchini, di Andrea De Santis e di Barbara Lasagni, nonché delle operatrici del Csa e per l'Isof di Michele Cuppone, Giulio Rauco e Sergio Ciamba e, per quanto riguarda

7 Con tale termine si intendono una serie di professioni che sono soggetto a continua ricerca da parte delle imprese stante il loro carattere di forte ricambio: ad esempio, l'informatore scientifico del farmaco, l'operatore di *call center*, l'agente di vendita, il promotore finanziario.

8 Nella rilevazione *Excelsior* del 2004 questo canale intermediava poco meno del 10%, cfr., Diana Gilli (a cura di), *Verso il lavoro. Organizzazione e funzionamento dei Servizi pubblici per cittadini e imprese nel mercato del lavoro. Monitoraggio 2004*, Isfol-Unione europea-Ministero del lavoro e delle politiche sociali, I libri del Fondo sociale europeo, Roma, 2005.

gli aspetti operativi, di Joseph Cafaro. Un ringraziamento speciale ad Augusto Ruberto per il costante incoraggiamento e i preziosi consigli profusi in questi anni, il quale è stato, peraltro, l'ideatore e il primo responsabile di tale indagine pluriennale. Grazie al lavoro di tutti è stato possibile portare a termine questo rapporto in condizioni di lavoro sempre più gravose ed incerte dovute alla turbolenta fase di transizione che attraversa attualmente l'Isfol e di cui si spera di uscire al più presto. Come di rito, tutta intera è la responsabilità degli autori nell'aver male utilizzato o interpretato le informazioni statistiche desumibili dall'archivio Isfol-Csa.

capitolo 1

IL MERCATO

DEL LAVORO QUALIFICATO IN ITALIA: LE INSERZIONI A MODULO

1.1 PREMESSA

L'anno 2005 è l'anno nel quale, si evidenzia, nella dinamica del mercato del lavoro, l'impatto della riforma (Legge delega n. 30 Decreto Legislativo n. 276, ambedue del 2003). La sostanziale liberalizzazione del collocamento, punto principale della riforma, permette a molti soggetti (società di lavoro interinale, università, scuole superiori, enti locali, agenzie di selezione del personale e ri-collocazione del personale oltre, naturalmente ai centri per l'Impiego) di poter collocare i disoccupati.

Le modalità e i canali di inserimento tendono, dunque, a modificarsi: in calo appare il canale informale, anche se resta, di gran lunga, il più importante, in crescita il canale legato al lavoro temporaneo o interinale e di somministrazione di manodopera, mentre il canale delle inserzioni "a modulo", dopo un lungo periodo di calo, comincia una percettibile risalita.

Indubbiamente la ricerca di personale qualificato (*Rpq*) tramite annunci sui quotidiani costituisce, ancor oggi, una delle fonti più immediate e dirette per reclutare forza lavoro da parte del sistema produttivo. Questo canale di ricerca ha delle caratteristiche precipue⁹, che lo fanno tuttora preferire ad altri canali, almeno per la ricerca di determinati profili professionali (internet¹⁰, i reticoli sociali¹¹, i servizi

9 Cfr. Anna Mocavini, Achille Pierre Paliotta, *cit.*, 2002.

10 Achille Pierre Paliotta, *La ricerca di lavoro in rete. La situazione in Italia, Europa e Stati Uniti*, con una Prefazione di Emilio Reyneri, Franco Angeli, Milano, 2004. Cfr. anche Emilio Reyneri, *I metodi innovativi* in Anna Mocavini, Achille Pierre Paliotta (a cura di), *La domanda di lavoro qualificato in Italia. I canali di ricerca, le inserzioni a modulo e la curva di Beveridge*, con una Prefazione di Ernesto Floro Caroleo, Franco Angeli, Milano, 2004.

11 Paolo Barbieri, *I canali informali: comportamenti di ricerca attiva del lavoro*, in Anna Mocavini, Achille Pierre Paliotta (a cura di), *cit.*, 2004. Un approfondimento di questi aspetti, anche con una metodologia appositamente elaborata (*network analysis*), è oggetto di una specifica indagine sperimentale - sono tuttora in corso di elaborazione i dati - da parte dell'Isfol, in collaborazione con la Doxa di Milano e l'Università degli studi di Milano - Bicocca.

pubblici per l'impiego¹², ecc.) e viene rilevato in maniera continuativa, sin dal 1979, dall'Isfol, in collaborazione con il Centro statistico aziendale (Csa) di Firenze, nell'ambito dell'*Osservatorio sulla domanda di lavoro qualificato in Italia*¹³.

L'uso delle inserzioni "a modulo"¹⁴ da parte delle aziende o dei privati appare, in genere, rivelatore di un bisogno di collaboratori piuttosto specifico, immediato ed urgente, e soprattutto molto concreto: per il suo utilizzo, infatti, il datore di lavoro è disposto ad accollarsi l'onere dell'inserzione; il costo di questo mezzo è tutt'altro che trascurabile (per il 2004 si va da un minimo di 115 ad un massimo di 790 euro a modulo). Le imprese, inoltre, ritengono generalmente di:

- non essere in grado di soddisfare il bisogno ricorrendo ad altri canali e in tal senso, la stampa quotidiana, può essere vista anche come metodo di ricerca di figure professionali di difficile reperimento;
- di riuscire a soddisfare il bisogno in tempi rapidi, contando su una veloce risposta all'inserzione (spesso in tali annunci viene specificato di inoltrare le risposte utilizzando strumenti come fax, posta prioritaria o elettronica).

12 Diana Gilli (a cura di), *Verso il lavoro. Organizzazione e funzionamento dei Servizi pubblici per cittadini e imprese nel mercato del lavoro*. Monitoraggio 2003, pre-printing, parte I e parte II, Isfol Editore, Roma, 2004.

13 Da oltre 20 anni l'Isfol, in collaborazione con Centro statistica aziendale di Firenze conduce un'indagine sulle offerte di lavoro qualificato pubblicate sui principali quotidiani nazionali, rilevando a questo scopo le inserzioni "a modulo" che le aziende utilizzano per la ricerca di personale dipendente, soci e collaboratori qualificati. I quotidiani inclusi nella rilevazione sono i seguenti: l'Adige, l'Alto Adige, il Corriere della Sera (compreso l'inserito Corriere Lavoro), la Gazzetta del Mezzogiorno, la Gazzetta del Sud, il Gazzettino, il Giornale, il Giornale di Sicilia, il Giorno, il Mattino, il Messaggero, la Nazione, la Nuova Sardegna, il Piccolo, la Repubblica, il Resto del Carlino, il Secolo XIX, la Sicilia, il Sole 24 Ore, la Stampa, il Tempo, il Tirreno e l'Unione Sarda.

14 Questi annunci, presenti su quasi tutti i quotidiani italiani, sono offerte di lavoro pubblicate all'interno di appositi spazi incorniciati, contenuti a loro volta in apposite sezioni (o intere pagine) specializzate; la superficie di queste ultime, presenti in ben determinati giorni della settimana, viene venduta dai giornali per unità di misura, il "modulo" appunto, di ampiezza variabile a seconda dei casi, orientativamente costituita da un rettangolo di circa sei centimetri quadrati (2 di altezza per 3 di larghezza).

1.2 ALCUNE CARATTERISTICHE QUALITATIVE DELLE “INSERZIONI”

È opportuno segnalare alcune qualità che caratterizzano la rilevazione da cui hanno origine i dati analizzati nei paragrafi seguenti.

Tra i lati positivi vi è la tempestività: la rilevazione rende disponibili i dati in tempo reale, consentendo di conoscere rapidamente le tendenze della domanda di lavoro. Inoltre, le modalità con cui sono effettuate le rilevazioni, permettono sia di valutare i fenomeni nel complesso, sia di effettuare analisi disaggregate che possono essere ulteriormente approfondite e dettagliate per area geografica, per settore di attività economica, per requisiti richiesti ai potenziali collaboratori. L'andamento delle offerte di lavoro pubblicate a mezzo stampa può così essere utilizzato per avere informazioni sullo stato di salute di una particolare area, ad esempio una regione o una provincia; oppure per valutare la situazione di un particolare ramo produttivo.

Infine, dal momento che le rilevazioni vengono effettuate periodicamente, i dati possono essere confrontati nel tempo, consentendo di effettuare importanti comparazioni.

È possibile, inoltre, individuare alcune specificità che contraddistinguono questo canale di reperimento di personale qualificato, quale tipico investimento in capitale umano:

- sembra sussistere una relazione inversa tra livello di qualificazione della posizione lavorativa e livello di informalità del canale utilizzato per ricoprirlo. Ciò costituisce uno dei motivi principali per cui la domanda di lavoro qualificato è ben rappresentata dal canale delle inserzioni a modulo;
- esiste una relazione tra canale di reclutamento principalmente utilizzato e dimensione dell'azienda: sono di solito quelle medio-grandi che per soddisfare le proprie necessità di nuovi collaboratori, tendono a pubblicare inserzione sui quotidiani, piuttosto che far ricorso ad altri canali più informali, come ad esempio quello dei reticoli sociali, fonte principale per le aziende di piccole dimensioni;
- questo canale risulta uno strumento valido ed efficace anche e soprattutto, per lo studio delle professioni emergenti, poiché molto spesso sono le imprese più innovative che vi ricorrono.

1.2.1 Le offerte a mezzo stampa: una *proxy* delle *job vacancies*

Nel corso dell'anno 2000 l'Isfol, ha condotto una prima ricerca, di tipo esplorativo, che aveva l'obiettivo di valorizzare le caratteristiche distintive dell'indagine condotta sulle inserzioni "a modulo", considerate una *proxy* delle *job vacancies* attualmente disponibili.

I dati riferiti alle richieste di personale attraverso le inserzioni sulla stampa possono essere utilizzati per studiare la relazione temporale tra domanda e offerta di lavoro in Italia, basata sulla relazione inversa tra tasso di disoccupazione e *vacancies*, (curva di *Beveridge*¹⁵) e constatata la difficoltà di reperire i dati sulla domanda, appare utile l'utilizzazione dei dati relativi al lavoro qualificato, quale *proxy* della domanda (*vacancies*).

Una interessante analisi condotta sul tema delle connessioni tra *mismatch* territoriale e qualifica professionale, dopo aver riformulato la funzione di *matching* in termini di curva di *Beveridge*, ha confrontato tre indicatori di posti vacanti: i dati sulle inserzioni "a modulo", l'indicatore Isae relativo alla carenza di personale, i dati relativi agli avviamenti registrati presso il Ministero del lavoro¹⁶, dimostrando che esiste un riscontro all'esistenza di una curva di *Beveridge* per l'economia italiana degli anni novanta, e che, in particolare gli annunci forniscono un accostamento migliore per le forze di lavoro *high-skilled*.

15 Anna Mocavini, Achille Pierre Paliotta (a cura di), *cit.*, 2004.

16 Sergio Destefanis, Raquel Fonseca, *Curva di Beveridge, mismatch e domanda di lavoro qualificato; un nuovo approccio alla misura del mismatch: la funzione di produzione*, in Anna Mocavini, Achille Pierre Paliotta (a cura di), *cit.*, 2004.

1.3 STRUTTURA E ANDAMENTI DELLA DOMANDA DI LAVORO QUALIFICATO

Nel corso dell'anno 2004 il numero dei posti di lavoro offerti tramite inserzioni "a modulo"¹⁷ su quotidiani italiani ha registrato un lieve incremento rispetto al 2003, attestandosi poco al di sotto delle 113.500 unità (tab. 1.1).

Periodo		Italia						Totale generale
		Nord	Centro	Sud	Italia generica	Totale Italia	Esteri	
1994		37.018	13.377	12.493	12.518	75.406	3.351	78.757
1995		42.584	17.514	7.542	20.528	88.168	4.885	93.053
1996		42.543	18.801	8.198	16.337	85.879	4.708	90.587
1997		54.233	21.160	12.078	31.560	119.031	3.931	122.962
1999		81.075	35.050	15.857	45.065	177.047	3.137	180.184
2000		118.721	41.961	16.043	40.060	216.785	4.428	221.213
2001		81.410	40.467	14.467	29.529	165.873	3.864	169.737
2002		50.071	51.407	13.583	18.001	133.062	2.635	135.697
2003		34.186	45.018	10.274	15.511	104.989	1.876	106.865
2004		41.954	40.494	10.915	18.513	111.876	1.573	113.449
2003	I trimestre	10.701	12.001	3.997	5.176	31.875	918	32.793
	II trimestre	10.690	12.139	1.808	4.242	28.879	337	29.216
	III trimestre	5.562	10.182	2.078	3.179	21.001	277	21.278
	IV trimestre	7.233	10.696	2.391	2.914	23.234	344	23.578
2004	I trimestre	9.695	10.843	4.052	5.594	30.184	592	30.776
	II trimestre	9.630	11.672	2.569	3.168	27.039	303	27.342
	III trimestre	8.376	8.259	1.954	2.829	21.418	255	21.673
	IV trimestre	14.253	9.720	2.340	6.922	33.235	423	33.658

Tabella 1.1
Numero dei posti offerti tramite annunci su quotidiani per sede - Anni 1994-2004

segue

17 Ci si riferisce all'indagine sulle offerte di lavoro qualificato pubblicate sui principali quotidiani nazionali e locali; l'indagine condotta dall'Isfol, in collaborazione con il Centro statistica aziendale (Csa) di Firenze, prende in considerazione le inserzioni "a modulo" che le aziende utilizzano per la ricerca di personale dipendente. Di ogni singolo annuncio viene rilevata la sede dell'offerta di lavoro, la nazionalità dell'azienda richiedente, il settore di attività economica dell'azienda richiedente, le posizioni professionali richieste, il titolo di studio, le lingue e l'esperienza richiesta ai potenziali collaboratori. Inoltre, è importante ricordare come le modalità di rilevazione permettano di effettuare l'analisi di questi aspetti sia a livello nazionale sia nel dettaglio regionale e provinciale.

segue
 Tabella 1.1
 Numero dei posti
 offerti tramite
 annunci su
 quotidiani per
 sede - Anni
 1994-2004

Periodo	Italia							
	Nord	Centro	Sud	Italia generica	Totale Italia	Estero	Totale generale	
	Variazioni %							
1994/95	15,0	30,9	-39,6	64,0	16,9	45,8	18,2	
1995/96	-0,1	7,3	8,7	-20,4	-2,6	-3,6	-2,7	
1996/97	27,5	12,5	47,3	93,2	38,6	-16,5	35,7	
1997/99	49,5	65,6	31,3	42,8	48,7	-20,2	46,5	
1999/00	46,4	19,7	1,2	-11,1	22,4	41,2	22,8	
2000/01	-31,4	-3,6	-9,8	-26,3	-23,5	-12,7	-23,3	
2001/02	-38,5	27,0	-6,1	-39,0	-19,8	-31,8	-20,1	
2002/03	-31,7	-12,4	-24,4	-13,8	-21,1	-28,8	-21,2	
2003/04	22,7	-10,0	6,2	19,4	6,6	-16,2	6,2	
2003/2004	I trimestre	-9,4	-9,6	1,4	8,1	-5,3	-35,5	-6,2
	II trimestre	-9,9	-3,8	42,1	-25,3	-6,4	-10,1	-6,4
	III trimestre	50,6	-18,9	-6,0	-11,0	2,0	-7,9	1,9
	IV trimestre	97,1	-9,1	-2,1	137,5	43,0	23,0	42,8

Fonte: Isfol-Csa

Nel numero complessivo dei posti di lavoro rilevante appare l'offerta relativa a professioni ad elevato turnover e con scarsa qualificazione, al netto di queste componenti le offerte sono pari a 88.500, circa il 78% del totale. Questa precisazione evidenzia due importanti caratteristiche del canale di inserimento: le imprese alla ricerca di personale da impiegare nell'intermediazione commerciale (agenti e rappresentanti in particolare) si rivolgono quasi esclusivamente a questo canale, la seconda evidenza come, negli anni, il canale di ricerca a mezzo stampa abbia subito una modificazione, spostandosi verso le professioni con scarsa qualificazione.

Sull'insieme delle offerte rilevate, la variazione percentuale intervenuta, rispetto al 2003, è pari al 6,2%. La tendenza ad un aumento delle inserzioni viene confermata dai dati rilevati nel corso del primo semestre 2005, per questo periodo gli annunci su quotidiani italiani da parte di aziende private si è assestato su una cifra di poco superiore alle 71.000 unità, rispetto alle 58.118 del primo semestre 2004. L'aumento percentuale intervenuto è pari a circa il 23%.

Non è facile capire se il, pur debole cenno di ripresa, sia il risultante da un maggior utilizzo del canale di ricerca da parte delle aziende legato a fenomeni di una attesa ripresa del mercato o, più semplicemente, di un "riassetamento fisiologico" seguente ad anni particolarmente negativi. Infatti, l'analisi dei risultati trimestrali evidenzia come l'incremento del dato annuo si sia realizzato quasi esclusivamente nel quarto trimestre (+42% rispetto il corrispondente trimestre del 2003), piuttosto che, nel primo e secondo trimestre del 2004, in questi trimestri,

infatti, sono state offerte circa il 6% di opportunità lavorative in meno rispetto agli stessi periodi dell'anno precedente.

Alla buona *performance* del canale "inserzioni a modulo" hanno contribuito, in maniera determinante, le regioni del Nord, nelle quali la richiesta a mezzo stampa di collaboratori qualificati è aumentata del 22,7%, seguite da quelle del sud, che registrano un incrementano, rispetto al 2003, del 6,2%. Negativo invece il risultato del Centro, nel quale le offerte di lavoro diminuiscono del 10%. Il risultato sorprendente delle regioni centrali, rilevato negli ultimi due anni, nei quali le offerte, aventi sede lavorativa in tale ripartizione, superavano quelle delle regioni settentrionali, quest'anno non è confermato. A causa della contrazione in essa rilevata, ma anche alla più consistente espansione delle offerte qualificate avvenuta nel Nord, le differenze tra le due ripartizioni geografiche non sono più così evidenti: nel 2004 il Nord supera di circa 1.500 unità le offerte relative al Centro. Le offerte di lavoro oltre i confini nazionali sono caratterizzate, su base annua, da una flessione pari al 16,2% e vedono quindi diminuire, seppur in lieve misura, il loro peso percentuale. Una delle caratteristiche rilevate dall'indagine di cui ci stiamo occupando è la nazionalità di appartenenza delle aziende promotrici. Questa può risultare un'informazione importante, in tempi di globalizzazione, per valutare il peso delle aziende straniere e multinazionali che offrono opportunità occupazionali all'interno del nostro Paese, e che quindi contribuiscono all'andamento dell'occupazione nella nostra economia.

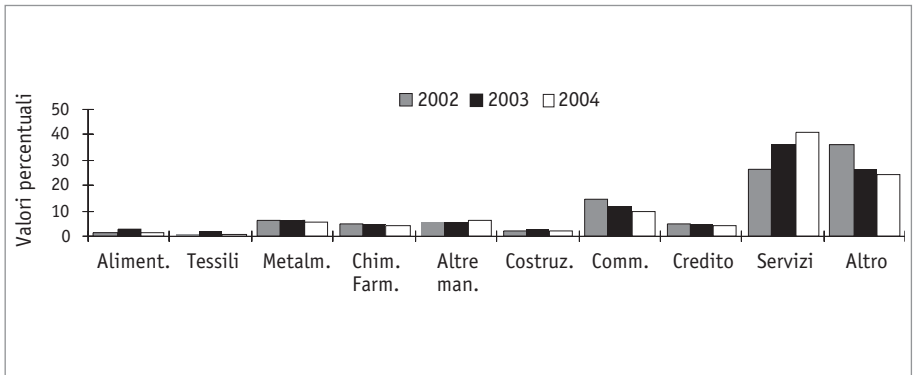
Anche nel 2004, come consuetudine da alcuni anni, la quasi totalità delle aziende che utilizzano il canale della carta stampata per far conoscere e soddisfare le proprie esigenze di nuovi collaboratori, è di nazionalità italiana. La percentuale passa, dal 2003 al 2004, dal 93% al 95,1%.

La diminuzione della presenza di aziende estere è imputabile in particolar modo alle multinazionali (-30%), che raccolgono anche la quota più alta tra le straniere (4,5%). Sempre piuttosto basso l'apporto delle imprese esclusivamente europee, che, pur in presenza di un consolidamento dell'Unione europea e nella prospettiva di un suo allargamento, non sembrano rivolgersi con particolare interesse al nostro Paese nella ricerca di collaboratori qualificati, almeno per quanto riguarda l'utilizzo del canale oggetto di analisi.

1.3.1 Attività economiche

Nel corso del 2004, il settore economico che ha richiesto il maggior numero dei posti di lavoro è stato quello dei servizi alle imprese: le occasioni lavorative da esso provenienti si assestano poco al di sotto di 46.700, portando così la quota percentuale a crescere dal 35,7% del 2003 al 41,2% del 2004, (fig. 1.1).

Figura 1.1
Offerte per
attività
economica in
Italia, anni
2002-2004



Fonte: Isfol-Csa

Dopo due anni di flessione crescente (-20% nel 2001 e -34% nel 2002), che hanno visto l'assottigliarsi del settore, e dopo un primo aumento nel 2003 (+7%), nell'anno 2004 (+22,4%) il settore dei servizi alle imprese torna ad occupare un posto di predominante, tra quelli che utilizzano i quotidiani nella ricerca di personale qualificato. Per quanto riguarda il settore industriale, i risultati positivi del comparto metalmeccanico (+2%) e delle altre manifatturiere¹⁸ (+17,9%) riescono a bilanciare le flessioni negative registrate nel tessile e nell'abbigliamento, nella chimica e nell'alimentare, ma soprattutto nelle costruzioni (-14,8%), portando così l'intero settore ad una sostanziale stabilità rispetto all'anno 2003 (+0,5% nel complesso). Da sottolineare la flessione, seppur in lieve misura, della quota di mercato dell'intero comparto, che passa dal 21,5% al 20,3%. Come evidenziato dalla fig. 1.2, che riporta l'andamento della percentuale sul totale delle offerte nell'industria in Italia, il risultato del 2004 comporta l'annullamento di quasi tutto l'incremento manifestatosi due anni fa, che aveva fatto ben sperare, circa la futura performance del settore. Va sottolineata, comunque, la sostanziale stabilità di questo settore che probabilmente ha vissuto periodi altalenanti dovuti a diversi fattori esterni quali il "boom" della *new economy*, avvenuto nel biennio 1999/2000 e che sembra comunque essersi esaurito.

Rispetto allo scorso anno, il settore del credito e delle assicurazioni è caratterizzato da una modesta contrazione (-2,1%) e da un'incidenza percentuale del 4,1%. Sembra quindi essersi esaurita la corsa in discesa di tale comparto che dopo due anni di forte contrazione (-61,6% nel 2001 e -61,1% nel 2002) - molto probabilmente imputabili ad una riallocazione di risorse umane o ad un riassorbimento degli "esuberanti", in seguito ai fenomeni di fusione che hanno interessato le aziende - ed uno di crescita (+15,7% nel 2003), si inserisce nell'anno 2004 in un contesto pressoché stabile rispetto all'anno scorso.

18 La voce "Altre industrie manifatturiere" comprende: mobilio e legno, materiali da costruzione, carta e poligrafiche, altre manifatturiere (gomma, giocattoli, oro, plastica, ecc.), beni di consumo, beni strumentali.

Il settore del commercio si conferma anche per il 2004 il settore più in crisi, caratterizzato da una flessione su base annua del 10%, che ha portato le offerte a scendere al di sotto delle 11.400 unità, pari ai livelli del fenomeno nel 1996.

1.3 Struttura e andamenti della domanda di lavoro qualificato

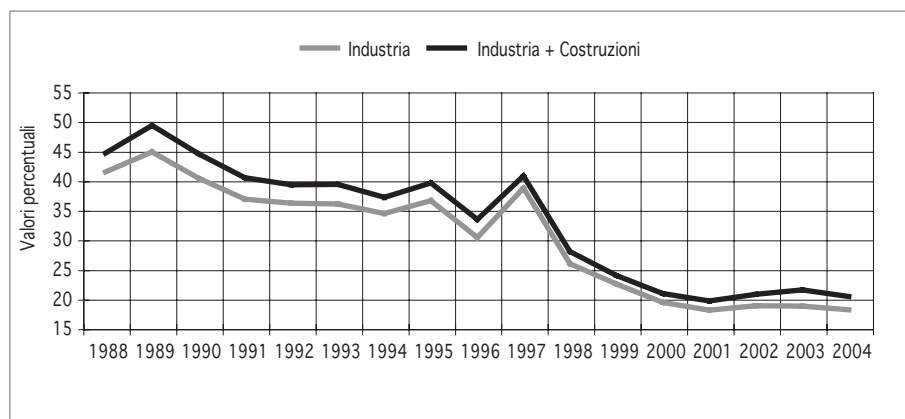


Figura 1.2 offerte di lavoro nell'industria in Italia anni 1988-2004

Fonte: Isfol-Csa

1.3.2 Le professioni: in crescita le amministrative

L'analisi quantitativa dei posti di lavoro resi disponibili per tipo di professione individua nelle amministrative, le professioni che sono risultate maggiormente interessanti per le aziende inserzioniste. Il risultato positivo che le caratterizza non è di poco impatto: crescono infatti più del 31%, dopo tre anni in cui la flessione era arrivata a superare il 60%, le professioni amministrative tornano ad essere le più richieste, superando nuovamente quelle legate al commercio. Queste ultime si caratterizzano per una sostanziale stabilità in termini assoluti (+0,4% rispetto il 2003) ma non in termini di incidenza percentuale: la quota di mercato diminuisce infatti dal 33% a poco più del 31%.

Si attenua il costante calo, registrato nel corso degli anni, delle professioni liberali e tecnico-scientifiche: dopo tre anni in cui la contrazione delle rispettive offerte si assestava sul 72%, nel 2004 diminuiscono soltanto dell'1%. Proprio queste ultime si configurano come le professioni generalmente connesse al più elevato livello di qualità, in tal senso un lieve miglioramento nel livello dell'offerta privata italiana è riscontrabile anche nelle caratteristiche in termini di requisiti richiesti. Negativo il risultato riferito alle offerte di professioni legate all'industria, diminuite nel complesso del 13%. Diminuiscono le professioni legate all'industria estrattiva (-17%) ed anche all'industria di trasformazione (-8%), aumentano le richieste di professioni legate all'industria delle costruzioni (+9%), contribuendo ad attenuare la perdita del gruppo, in termini di quota di mercato.

Diminuisce il numero di professioni inserite nella voce "altre professioni", (-1,4%). In questo gruppo sono ricondotte le professioni per le quali non è prevista una

specificata catalogazione, la diminuzione nasce da un miglioramento metodologico e di analisi più accurata di un fenomeno, e probabilmente da un assestamento delle declaratorie professionali che sono comunque in continua evoluzione.

L'esame delle professioni più richieste può essere approfondito fino ad arrivare a disporre una graduatoria non solo con riferimento ai grandi gruppi professionali, ma anche nel dettaglio dei singoli tipi di impiego di cui hanno necessità le aziende. A tal proposito, l'elenco delle 40 professioni più richieste nel corso del 2004 in base alla classificazione Istat delle professioni 2001¹⁹, diversamente dagli anni precedenti, vede i *tecnici della distribuzione commerciale* che occupavano saldamente la prima posizione, nell'anno 2004, collocarsi al secondo posto, come diretto riflesso della crisi del settore commercio rilevata nei paragrafi precedenti, e, pur aumentando del 2% in termini assoluti, perdono circa un punto percentuale in termini di quota di mercato²⁰. Da notare che le difficoltà di questo settore non sembrano influenzare i *commercianti ambulanti* che salgono dal quinto al quarto posto, guadagnando il 61% circa.

Il mutamento più evidente ha riguardato la prima posizione della classifica: vi troviamo infatti, i *tecnici in scienze*, passati dalle circa 8.600 offerte del 2003 alle oltre 18.700 di quest'anno, con una variazione percentuale del 117% ed un raddoppio della quota di mercato (passata da 8,1% del 2003 a 16,5% del 2004). Scendono invece dalla seconda alla terza posizione i *tecnici dei rapporti con i mercati* seppur caratterizzati da incremento dell'8% rispetto all'anno 2003 ed oltrepassando i 10.000 posti offerti.

19 Per un'analisi più esaustiva delle professioni maggiormente richieste, si veda il cap. 3, e le tabb. 1.8 e 1.9. del presente capitolo.

20 Come già accennato in altra parte del testo, le professioni legate alla commercializzazione dei prodotti, tipicamente ricercate dalle aziende attraverso il canale delle inserzioni sui quotidiani, nel 2004 rappresentano una quota pari a circa il 20% del totale.

1.4 LA QUALITÀ DELLE OFFERTE

Le inserzioni “a modulo” pubblicate dalle aziende sui quotidiani per la ricerca di personale qualificato si soffermano in maniera esplicita sui “requisiti” e sulle “doti”, che l’aspirante lavoratore dovrebbe possedere per ricoprire quella particolare posizione.

Questi talenti consentono, peraltro, di misurare il livello qualitativo delle offerte di lavoro si rilevano, in particolare tre elementi che, generalmente, vengono indicati nelle inserzioni “a modulo”: il titolo di studio, l’esperienza lavorativa precedentemente maturata ed eventuali conoscenze di lingue straniere.

Tra questi, un ruolo di primo piano spetta certamente al grado di istruzione richiesto dall’azienda. Con riferimento a tale elemento, i dati rilevati continuano ad evidenziare un certo distacco fra la scuola - di ogni ordine e grado - e il mondo del lavoro, dal momento che risulta decisamente consistente anche per quest’anno la quota di offerte di lavoro in cui non viene richiesto alcun titolo di studio specifico per ricoprire una determinata posizione.

Nel corso del 2004 sono proprio le richieste di questo tipo, insieme a quelle dei laureati, che contribuiscono all’aumento del numero delle offerte di lavoro. In relazione alle offerte lavorative nelle quali non è specificata la necessità di possedere un determinato titolo di studio, l’incremento che le caratterizza è poco superiore ad 11% e la loro quota percentuale sale al 75%, il valore più alto mai registrato, come si può notare dalla tab. 1.2, riportante la quota percentuale dei posti di lavoro offerti in Italia per titolo di studio.

Tabella 1.2
Numero dei posti
offerta per titolo
di studio 2000-
2004

Tabella 1.2 - Numero dei posti offerti per titolo di studio anni 2002-2004

Periodo	Diploma				Diploma universitario	Laurea			Titolo di studio non indicato	Totale		
	Profes- sionale	Ragioneria	Geometra	Periti (ind.le e altri)		Altri	Totale	Materie scientifiche			Altre	Totale
2002	715	1.392	455	4.900	24.844	32.306	192	6.371	4.825	11.196	92.003	135.697
2003	591	978	726	4.900	15.749	22.944	188	4.029	3.451	7.480	76.253	106.865
2004	516	721	469	3.535	15.279	20.520	116	4.186	3.474	7.660	85.153	113.449
2003												
I semestre	376	524	408	2.660	9.358	13.326	91	2.265	1.940	4.205	44.387	62.009
II semestre	215	454	318	2.240	6.391	9.618	97	1.764	1.511	3.275	31.866	44.856
2004												
I semestre	352	337	209	2.095	8.571	11.564	108	2.402	1.863	4.265	42.181	58.118
II semestre	164	384	260	1.440	6.714	8.962	8	1.784	1.611	3.395	42.972	55.337
Variazioni %												
2002/03	-17,3	-29,7	59,6	0,0	-36,6	-29,0	-2,1	-36,8	-28,5	-33,2	-17,1	-21,2
2003/04	-12,7	-26,3	-35,4	-27,9	-3,0	-10,6	-38,3	3,9	0,7	2,4	11,7	6,2
2003/2004												
I semestre	-6,4	-35,7	-48,8	-21,2	-8,4	-13,2	18,7	6,0	-4,0	1,4	-5,0	-6,3
II semestre	-23,7	-15,4	-18,2	-35,7	5,1	-6,8	-91,8	1,1	6,6	3,7	34,9	23,4

Fonte: Isfol-Csa

Tra i casi in cui venga richiesto un titolo di studio, questo la maggior parte delle volte risulta essere un diploma di scuola media superiore: nonostante la diminuzione del 10,5%, in 20.507 annunci è stato richiesto di aver completato tale ciclo di studi, pari al 18% delle offerte totali.

Analizzando nel dettaglio, la flessione delle richieste ha interessato tutte le tipologie di diploma: professionale -12,7%, ragioneria -25,9%, geometra -35,4%, periti -27,9%, incluse le altre tipologie, nelle quali sono comprese le maturità classiche e scientifiche (-3%).

Solo per ricoprire 116 dei posti offerti (0,1%) è stato necessario aver conseguito un diploma universitario, con una perdita rispetto al 2003 del 38,3%. Tale risultato è importante soprattutto se si considera l'obiettivo con cui tali corsi di studi sono stati istituiti: avvicinare i giovani al mondo del lavoro rendendoli in grado di svolgere una professione specializzata in un tempo inferiore rispetto a quello richiesto per ottenere una laurea. Non si conferma così il risultato del primo semestre dell'anno (+18,7%), che aveva fatto sperare in aziende in cerca di personale qualificato in grado di recepire i cambiamenti introdotti nel sistema universitario italiano dall'istituzione delle lauree di primo livello. A tal proposito, sarà interessante, nelle prossime indagini, vedere come e quando le aziende inizieranno a tenere conto di tali modificazioni, e soprattutto, in che misura ciò avverrà. Continuando a riferirsi ai gradi elevati di istruzione, al contrario del diploma universitario, il diploma di laurea è stato caratterizzato da un discreto aumento rispetto al risultato di un anno fa. Gli annunci nei quali veniva cercato espressamente un laureato sono di poco superiori ad 7.600, aumentando così del 2,5% su base annua.

In questi casi si ha un incremento più evidente delle lauree di tipo scientifico, le quali restano le più richieste (circa in 55 casi su 100). L'aumento che le riguarda sfiora il 4%, mentre non raggiunge l'1% tra le non scientifiche. Inoltre, le prime vedono, come al solito, la predominanza dei laureati in ingegneria, richiesti nel 26,4% dei casi.

L'aver maturato una precedente esperienza sembra essere un elemento al quale le aziende accordano un certa preferenza.

Tale requisito, anche per il 2004, anno in cui è stato richiesto in poco meno del 40% dei casi, si è confermato quello, tra i tre, al quale le ditte hanno prestatato maggiore attenzione. Inoltre, esso è stato interessato da un netto incremento, visto il risultato ottenuto un anno fa, periodo nel quale erano circa 36 su 100 le richieste in cui veniva segnalato come preferibile.

L'analisi per professioni conferma una richiesta di esperienza percentualmente al di sopra del dato medio per le professioni con elevato contenuto organizzativo (dirigente, quadro) e molto specialistico (ingegnere), mentre al di sotto del dato medio per professioni di minore "criticità" rispetto all'organizzazione aziendale.

Tabella 1.3
Richiesta di
esperienza anno
2004

	Valori assoluti	Valori %
Obbligatoria	44.898	39,6
Preferita	6.231	5,5
Non indicata	62.320	59,8
Totale	113.449	100,0

Fonte: Isfol-Csa

Tabella 1.4
Richiesta di
esperienza per
Circoscrizione
anno 2004

	Esperienza						Totale	
	Obbligatoria		Preferita		Non indicata		V.a.	%
	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%		
Nord-Ovest	13.603	41,8	2.739	8,42	16.193	49,8	32.535	100,0
Nord-Est	4.202	44,6	611	6,49	4.606	48,9	9.419	100,0
Centro	14.959	36,9	1.527	3,77	24.008	59,3	40.494	100,0
Mezzogiorno	2.013	36,9	474	8,70	2.962	54,4	5.449	100,0
Isole	1.270	23,2	281	5,14	3.915	71,6	5.466	100,0

Fonte: Isfol-Csa

Tabella 1.5
Richiesta di
esperienza
secondo la
classificazione
Isfol-Csa anno
2004

	Esperienza						Totale	
	Obbligatoria		Preferita		Non indicata		V.a.	%
	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%		
Direttore	2.787	64,7	135	3,1	1.384	32,1	4.306	100,0
Quadro	6.168	61,5	502	5,0	3.364	33,5	10.034	100,0
Impiegato	3.909	40,6	402	4,2	5.314	55,2	9.625	100,0
Analista programmatore	5.660	30,7	2.317	12,6	10.469	56,8	18.446	100,0
Fiscalista	1.222	38,1	111	3,5	1.873	58,4	3.206	100,0
Ingegnere	730	71,2	48	4,7	247	24,1	1.025	100,0
Neolaureato	144	29,8	0	0,0	340	70,2	484	100,0
Operatore edp	39	50,0	5	6,4	34	43,6	78	100,0
Rappresentante	12.192	37,9	1.363	4,2	18.644	57,9	32.199	100,0
Altro	12.047	35,4	1.348	4,0	20.651	60,7	34.046	100,0

Fonte: Isfol-Csa

Il numero delle offerte in cui viene richiesta ai candidati la conoscenza di una specifica lingua straniera è in diminuzione per il 2004. Tale diminuzione, seppur attenuata rispetto quella registrata negli ultimi tre anni, rimane significativa, il numero di posti di lavoro per il cui svolgimento è necessaria la conoscenza di una lingua straniera è diminuito di circa il 3% (tab. 1.6) assestandosi poco al di sopra di 11.000.

Tabella 1.6
Posti di lavoro
offerta per
conoscenza di
lingua straniera
anni 2002-2004

Periodo	Lingua straniera				Totale
	Inglese	Francese	Tedesco	Altre	
2002	15.391	252	631	896	17.170
2003	8.940	279	711	1.510	11.440
2004	10.010	177	440	1.475	12.102
<i>2003</i>					
I trimestre	3.138	74	165	784	4.161
II trimestre	2.163	89	243	200	2.695
III trimestre	1.712	60	133	245	2.150
IV trimestre	1.927	56	170	281	2.434
<i>2004</i>					
I trimestre	3.138	74	165	784	4.161
II trimestre	2.509	60	134	256	2.959
III trimestre	1.754	23	64	120	1.961
IV trimestre	2.609	20	77	315	3.021
Variazioni %					
2002/03	-41,9	10,7	12,7	68,5	-33,4
2003/04	12,0	-36,6	-38,1	-2,3	5,8
<i>2003/2004</i>					
I trimestre	0,0	2270,3	-86,1	-91,8	-97,1
II trimestre	16,0	-32,6	-44,9	28,0	9,8
III trimestre	2,5	-61,7	-51,9	-51,0	-8,8
IV trimestre	35,4	-64,3	-54,7	12,1	24,1

Fonte: Isfol-Csa

Tale risultato è in gran parte dovuto all'aumento subito dalle richieste di personale con conoscenza di lingua inglese, che, confermandosi come la lingua straniera più richiesta con 9.254 casi, cresce del 3,5%. Viceversa, la contrazione più forte è sicuramente quella della lingua francese, che perde circa il 41%, seguita dalla flessione del tedesco (-30,7%) e delle altre lingue straniere che perdono poco meno del 23%.

Questi risultati portano la proporzione di richieste di questo tipo di conoscenza sui valori più bassi dal 1990.

1.5 L'EFFETTO DELLE INSERZIONI RIPETUTE NEL CORSO DEL 2004

L'attività di ricerca sulla domanda di lavoro qualificato condotta nel corso del 2003 e 2004, ha focalizzato l'attenzione sulla possibilità di migliorare la metodologia di indagine, in quest'ottica si è data risposta all'esigenza di valutare, sia dal punto di vista quantitativo che qualitativo, gli eventuali casi di ripetizione delle inserzioni.

Le offerte di lavoro vengono spesso ripetute, o sullo stesso giornale, a qualche giorno di distanza, o su quotidiani diversi, in questo caso con comparse sia contemporanee, sia successive.

Attraverso l'analisi delle duplicazioni si soddisfano due esigenze:

- ottenere una stima quantitativamente più adeguata del reale volume delle offerte;
- valutare quali profili professionali risultino più ardui da reperire, prendendo la reiterazione dell'annuncio come indicatore di tale difficoltà;
- valutare quali profili professionali risultino più preziosi per le aziende, considerando che la ripetizione della pubblicazione dell'annuncio comporta un incremento nei costi della selezione.

Per riconoscere una duplicazione sono stati fissati alcuni criteri:

- in primo luogo è stato fissato un intervallo di tempo entro il quale valutare se vi è stata o meno duplicazione. Per motivi di tempestività nel fornire i risultati, l'intervallo scelto è pari a 60 giorni. In altre parole, non sono stati considerati come duplicati gli annunci che tornavano a essere presenti, sullo stesso quotidiano o su un quotidiano diverso, dopo due mesi o più dalla data della prima pubblicazione;
- in secondo luogo si è supposto che due annunci fossero identici (e quindi che il più recente temporalmente fosse una duplicazione) se si fosse osservata coincidenza in tutte le seguenti caratteristiche:
 - professione richiesta;
 - numero di posti di lavoro offerti;
 - età eventualmente richiesta al collaboratore (o eventuale campo di variazione dell'età);
 - livello di istruzione eventualmente richiesto, comprensivo di eventuali varianti;
 - localizzazione geografica del posto vacante, se presente;
 - ramo di attività economica dell'impresa richiedente, se espresso;
 - ampiezza in moduli dell'inserzione;
 - nome dell'eventuale società di selezione o formazione del personale indicata nell'annuncio.

Una volta individuati gli annunci duplicati, è stato costruito un nuovo archivio contenente i dati relativi alle sole inserzioni non replicate. Questo ha la stessa struttura di quello da cui è stato estratto e contiene quindi le stesse informazioni.

Si presenta, nelle pagine che seguono, una analisi che pone a confronto i risultati ottenuti per il 2004 con quelli relativi all'anno 2003, riferiti sia alla presenza che all'assenza di duplicazioni.

Nel corso del 2004 circa il 48% dei 113.449 posti di lavoro offerti tramite inserzioni "a modulo" su quotidiani italiani risulta essere frutto di ripetizioni delle inserzioni, togliendo le quali la cifra totale si attesta poco al di sopra di 58.800.

Come è possibile notare dalla tab. 1.7 la quota delle duplicazioni è quasi raddoppiata rispetto a quella del 2003, determinando così il risultato finale nell'indagine completa: l'incremento positivo registrato (+6%) è interamente attribuibile all'effetto delle inserzioni duplicate e non ad un'effettiva, seppur debole, ripresa del fenomeno.

Tabella 1.7
Numero dei posti
di lavoro offerti
per sede

Tabella 1.7 - Numero dei posti di lavoro offerti per sede

Periodo	Italia				Totale Italia	Estero	Totale generale
	Nord	Centro	Sud	Italia generica			
	Anno 2003						
Con duplicati	34.186	45.018	10.274	15.511	104.989	1.876	106.865
Senza duplicati	28.072	27.788	7.949	12.885	76.694	1.330	78.024
Con duplicati/senza duplicati	-17,9	-38,3	-22,6	-16,9	-27,0	-29,1	-27,0
	Anno 2004						
Con duplicati	41.954	40.494	10.915	18.513	111.876	1.573	113.449
Senza duplicati	20.509	21.970	6.958	8.237	57.674	1.143	58.817
Con duplicati/senza duplicati	-51,1	-45,7	-36,3	-55,5	-48,4	-27,3	-48,2
	Senza duplicati 2003/2004						
	-26,9	-20,9	-12,5	-36,1	-24,8	-14,1	-24,6

Fonte: Isfol-Csa

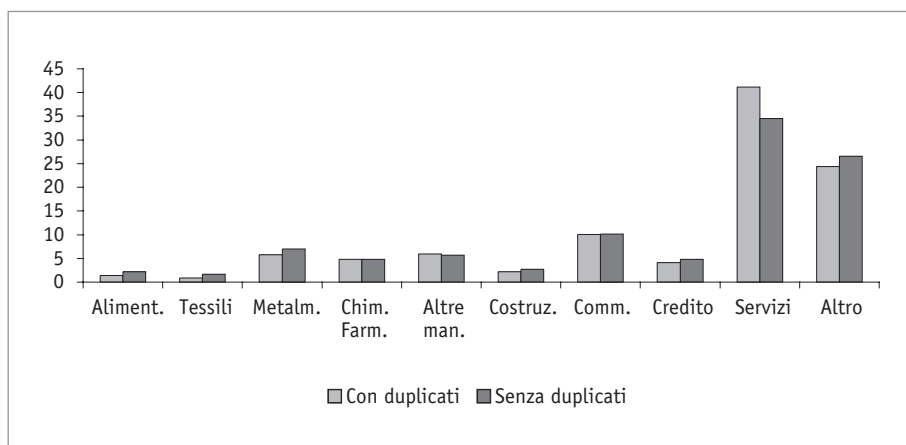
Il confronto con i dati del 2003 al netto delle replicazioni indica una contrazione del 24,6%. Andando ad analizzarne la dinamica tra le varie ripartizioni geografiche, si nota per il 2004 una situazione inversa rispetto quanto appurato nel corso del 2003: l'effetto dell'eliminazione di casi di ripetizione degli annunci ha avuto entità maggiore nelle regioni del Nord (-51,1%), annullando in tal modo il vantaggio che tale ripartizione ha riportato nell'anno in corso nell'ambito della rilevazione completa: una volta rimosse le inserzioni ripetute, le regioni del Centro tornano ad essere quelle nelle quali si concentra il maggior numero di offerte.

Andando ad analizzare le posizioni delle regioni una volta eliminati i casi di reiterazione si nota, contrariamente a quanto accaduto per le circoscrizioni, un'invarianza di posizione: la regione in cui si realizzano la maggior parte delle offerte veicolate attraverso le inserzioni a modulo è la Toscana, seguita dalla Lombardia e dal Lazio. Ciò nonostante il gran numero di repliche caratterizzanti gli annunci riferiti alla Toscana: la loro eliminazione fa scendere il fenomeno del 48,6%. Tale risultato sembra in gran parte dovuto al settore dei servizi alle imprese, che ripetono l'inserzione in più di un caso su due.

Per quanto riguarda la nazionalità delle aziende promotrici, si nota come la duplicazione delle inserzioni sia effettuata molto più frequentemente dalle imprese nazionali. Infatti, è da queste che si origina il maggior numero di annunci ripetuti, i quali, una volta scartati, fanno scendere del 48,8% il numero dei posti di lavoro offerti. Nel caso delle aziende estere o multinazionali, queste vedono scendere le loro offerte del 36%, incrementando di circa un punto percentuale la loro quota di mercato, che passa dal 4,7% al 5,9%. Sono quindi le nostre aziende che propendono verso la ripetizione della ricerca, utilizzando più quotidiani o presentandola in diversi giorni della settimana, mentre le aziende straniere che utilizzano il canale della carta stampata per nuovi collaboratori sembrano limitarsi ad azioni più mirate.

Passando ad analizzare il settore economico dal quale proviene l'offerta lavorativa, nel corso del 2004 il comparto nel quale si è avuta la maggior parte delle duplicazioni è quello dei servizi alle imprese, che scende del 56,5% una volta che queste vengano eliminate. Ciò porta la quota di mercato del settore, che resta comunque predominante, a scendere di circa 7 punti percentuali, passando dal 41,2% al 34,5% delle offerte totali, come ben evidente nella fig. 1.3.

Figura 1.3
 Offerte per
 attività
 economica in
 Italia
 (percentuale sul
 totale - anno
 2004)



Fonte: Isfol-Csa

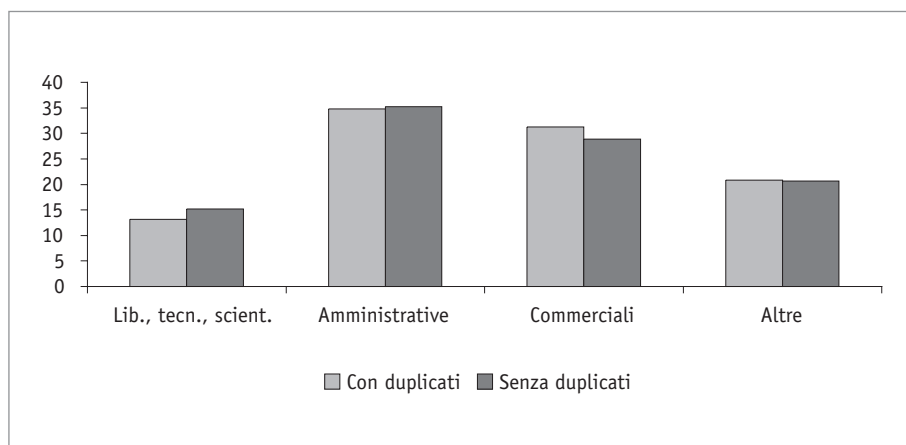
Per quanto riguarda gli altri, forte la presenza di duplicati anche nel caso del commercio e altre industrie manifatturiere, per le quali la flessione è pari al 47,5% e 50,4% rispettivamente. Rispetto al 2003 i servizi alle imprese rimangono il settore che risente meno della contrazione generale (-13,7%) mentre il commercio si conferma come il settore più in crisi (-41,2%).

A conferma di quanto appena indicato per i settori economici, se si analizzano le professioni maggiormente colpite dai casi di reiterazione delle inserzioni si nota che anch'esse sono, nella maggior parte, legate al commercio ed all'industria.

Anche se in misura maggiore rispetto alle professioni agricole, le liberali e tecnico-scientifiche, assieme agli impieghi amministrativi e dei servizi, sono meno colpite da questo fenomeno (rispettivamente riportano il 40% ed il 48% di reiterazioni): soprattutto le prime, come detto, sono spesso occupazioni di alto livello qualitativo, e si vedrà, infatti, andando a valutarne l'effetto sulle caratteristiche in termini di requisiti richiesti, come l'eliminazione delle duplicazioni comporti un miglioramento nel livello dell'offerta privata italiana.

La "quota di mercato" più elevata (35,5%) resta quella delle professioni amministrative, subito seguite dalle professioni legate al commercio, e da quelle liberali tecnico-scientifiche (fig. 1.4).

Figura 1.4
Posti di lavoro offerti in Italia per professioni (percentuale sul totale - anno 2004)



Fonte: Isfol-Csa

Prendendo poi in esame l'effetto della soppressione delle duplicazioni sulla graduatoria delle 40 professioni più richieste, riclassificate secondo la codifica Istat del 2001 nella tab. 1.8 e non riclassificate nella tab. 1.9, si possono notare le variazioni intercorse rispetto le prime tre posizioni.

Tabella 1.8
Le professioni più richieste in Italia - Collaboratori qualificati - anno 2004

Professioni	Con duplicati		Senza duplicati		Variazioni %
	V.a.	%	V.a.	%	
Tecnici della distrib. comm.	17.613	15,5	8.142	13,8	-53,8
Tecnici in scienze	18.749	16,5	7.111	12,1	-62,1
Tecnici dei rapporti con mercati	10.224	9,0	6.564	11,2	-35,8
Commercianti ambulanti	10.063	8,9	4.535	7,7	-54,9
Tecnici dell'amm. e org.	6.219	5,5	4.094	7,0	-34,2
Esperti sc. gest., comm., banc.	4.422	3,9	2.748	4,7	-37,9
Cond. imp. x lav. metalli	6.014	5,3	2.654	4,5	-55,9
Tecnici ingegneri	4.358	3,8	2.206	3,8	-49,4
Matematici e fisici	2.483	2,2	1.524	2,6	-38,6
Tecnici dell'attività finanz-assicur.	1.947	1,7	1.235	2,1	-36,6
Montatori macchine	2.106	1,9	1.041	1,8	-50,6
Servizi ristoro	2.061	1,8	948	1,6	-54,0
Ingegneri	1.138	1,0	756	1,3	-33,6
Impr. e amm. grandi az. private	843	0,7	708	1,2	-16,0
Commercianti minuto	1.023	0,9	692	1,2	-32,4
Cassieri	1.304	1,1	648	1,1	-50,3
Direttori di grandi az. private	988	0,9	604	1,0	-38,9

segue

segue
 Tabella 1.8
 Le professioni più
 richieste in Italia
 - Collaboratori
 qualificati - anno
 2004

Professioni	Con duplicati		Senza duplicati		Variazioni
	V.a.	%	V.a.	%	%
Addetti accoglienza e informazione	925	0,8	585	1,0	-36,8
Elettricisti e elettrotecnici	1.271	1,1	540	0,9	-57,5
Prof. tecniche nel turismo	641	0,6	515	0,9	-19,7
Personale gestione stock	799	0,7	446	0,8	-44,2
Cond. veicoli a motore	703	0,6	413	0,7	-41,3
Add. assemblaggio	775	0,7	395	0,7	-49,0
Fonditori	914	0,8	391	0,7	-57,2
Direttori dip. di grandi az. private	525	0,5	390	0,7	-25,7
Muratori edili	777	0,7	327	0,6	-57,9
Tecnici paramedici	489	0,4	309	0,5	-36,8
Esperti scienze legali	285	0,3	248	0,4	-13,0
Tecnici dei servizi ricr. e cult.	356	0,3	230	0,4	-35,4
Personale segreteria	384	0,3	219	0,4	-43,0
Esperti discipline art.-espress.	312	0,3	203	0,3	-34,9
Personale campo amm., gest. e finanz.	394	0,3	195	0,3	-50,5
Ausiliari serv. ricreativi-culturali	289	0,3	191	0,3	-33,9
Add. lav. tessile abbigliamento	325	0,3	189	0,3	-41,8
Medici	311	0,3	172	0,3	-44,7
Op. macch. x lav. metalli	322	0,3	168	0,3	-47,8
Profess. qualif. servizi personali	309	0,3	166	0,3	-46,3
Addetti pulizia igiene edifici	253	0,2	163	0,3	-35,6
Ausiliari di magazzino	394	0,3	161	0,3	-59,1
Infermieri e ostetrici profession.	299	0,3	149	0,3	-50,2
<i>Prime 40 professioni</i>	103.607	91,3	52.975	90,1	-48,9
Altre	9.842	8,7	5.842	9,9	-40,6
Totale	113.449	100,0	58.817	100,0	-48,2

Fonte: Isfol-Csa

Tabella 1.9
Le professioni più richieste in Italia
- Collaboratori qualificati (Non riclassificate) -
anno 2004

Professioni	Con duplicati		Senza duplicati		Variazioni %
	V.a.	%	V.a.	%	
Operatore Call Center	16.487	14,5	5.722	9,7	-65,3
Venditore	10.063	8,9	4.535	7,7	-54,9
Agente	9.228	8,1	3.819	6,5	-58,6
Operaio	4.546	4,0	2.044	3,5	-55,0
Consulente	2.740	2,4	1.146	1,9	-58,2
Agente Vendita	1.558	1,4	967	1,6	-37,9
Addetto Vendita	1.452	1,3	857	1,5	-41,0
Telemarketing	1.399	1,2	784	1,3	-44,0
Collaboratore Commerciale	1.324	1,2	715	1,2	-46,0
Agente Monomandatario	1.154	1,0	705	1,2	-38,9
Funzionario Commerciale	1.062	0,9	646	1,1	-39,2
Agente Chimico	872	0,8	621	1,1	-28,8
Promoter Finanza	938	0,8	594	1,0	-36,7
Tecnico	1.422	1,3	594	1,0	-58,2
Socio	1.017	0,9	585	1,0	-42,5
Animatore	801	0,7	521	0,9	-35,0
Manager	910	0,8	480	0,8	-47,3
Impiegato	541	0,5	452	0,8	-16,5
Addetto Recupero Crediti	525	0,5	435	0,7	-17,1
Concessionario	730	0,6	424	0,7	-41,9
Neolaureato	448	0,4	418	0,7	-6,7
Agente Assicurazione	703	0,6	413	0,7	-41,3
Diplomato	761	0,7	404	0,7	-46,9
Agente Plurimandatario	729	0,6	386	0,7	-47,1
Laureato	644	0,6	377	0,6	-41,5
Informatore Medico Scientifico	920	0,8	375	0,6	-59,2
Cameriere	690	0,6	369	0,6	-46,5
Operaio Qualificato	880	0,8	369	0,6	-58,1
Perito	544	0,5	350	0,6	-35,7
Responsabile Commerciale	450	0,4	347	0,6	-22,9
Consulente Commerciale	855	0,8	345	0,6	-59,6
Commesso	584	0,5	342	0,6	-41,4
Autista	866	0,8	334	0,6	-61,4
Promotore Vendita	690	0,6	333	0,6	-51,7
Tecnico Commerciale	484	0,4	324	0,6	-33,1
Capo Area	414	0,4	318	0,5	-23,2
Cassiere	380	0,3	303	0,5	-20,3
Meccanico	823	0,7	300	0,5	-63,5
Addetto Gestione	461	0,4	290	0,5	-37,1
Hostess	418	0,4	286	0,5	-31,6
Prime 40 professioni	71.513	60,9	33.629	64,5	-16,6
Altre	41.936	39,1	25.188	35,5	-28,5
Totale	113.449	100,0	58.817	100,0	-21,2

Fonte: Isfol-Csa

L'effetto delle duplicazioni caratterizza soprattutto i *tecnici in scienze*, che slittano dal primo al secondo posto con -62%, i *tecnici della distribuzione commerciale* che pur riacquistando la prima posizione riportano il 54% di duplicazioni ed i *tecnici dei rapporti con i mercati* che, rimanendo ad occupare la terza posizione, riportano un 36% di inserzioni ripetute.

Le professioni che perdono più posizioni sono rispettivamente gli *ausiliari di magazzino* con -10 posizioni e -59,1%, i *fonditori* con -5 e -57%, gli *elettricisti ed elettrotecnici* con -5 e -57,5%. Sono, queste, attività che non comportano un alto livello di qualificazione, in termini soprattutto di titolo di studio e conoscenza di lingue straniere: molto probabilmente quello che ha portato alla ripetizione della ricerca è la difficoltà nel reperire figure professionali ormai rare e non, piuttosto che il "valore" della professionalità richiesta, considerando che la ripetizione di un annuncio comporta un maggior esborso economico.

Andando invece ad analizzare i profili professionali che, dall'eliminazione dei duplicati hanno riportato un guadagno in termini di posizioni, si nota quanto ottenuto dai *tecnici dell'attività finanziaria-assicurativa*, dagli *ingegneri*, dagli esperti di scienze legali ed *esperti in scienze gestionali, commerciali e bancarie*, tutte professioni di alto livello qualitativo.

La tab. 1.9 è caratterizzata anch'essa da una sostanziale stabilità delle prime posizioni, nelle quali troviamo gli *operatori di call center*, i *venditori* e gli *agenti*. Si conferma inoltre anche da questa graduatoria il basso livello generale delle professioni maggiormente richieste e come non siano le più qualificate quelle caratterizzate da un bisogno più immediato e/o urgente, bensì le più rare: sono gli operai qualificati i più "colpiti" da casi di replica dell'inserzione.

Infine, andiamo a valutare l'effetto delle duplicazioni sulle tre caratteristiche considerate per misurare la qualità effettiva dell'impiego proposto. Tra queste, un ruolo di primo piano spetta certamente al grado di istruzione richiesto dall'azienda. Con riferimento a tale elemento, i risultati ottenuti eliminando gli annunci ripetuti continuano ad evidenziare un certo distacco fra la scuola - di ogni ordine e grado - e il mondo del lavoro, dal momento che risulta decisamente consistente anche dopo tale operazione la quota di offerte di lavoro in cui non viene richiesto alcun titolo di studio specifico per ricoprire una determinata posizione.

Si sottolinea però come siano proprio queste ultime ad essere caratterizzate in modo maggiore da ripetizioni della pubblicazione della richiesta: la loro eliminazione le porta a scendere di circa il 51% (tab. 1.10). Tra i diplomi, che diminuiscono in totale del 42,6%, quelli più "duplicati" risultano i geometri ed i ragionieri.

Il diploma di laurea è stato il titolo di studio, dopo il diploma universitario, caratterizzato dalla minor quantità di repliche e tra i laureati, quelli forse più difficili da reperire (prendendo la duplicazione nel caso di richieste di professioni qualificate come indicatore di questo fenomeno) sembrano essere i medici e chirurghi, seguiti dai chimici e dagli ingegneri.

Tabella 1.10 - Numero di posti di lavoro offerti per titolo di studio - Collaboratori qualificati

	Professione	Ragioneria	Geometra	Diploma Periti (ind.le e altri)	Altri	Totale	Diploma universitario	Materie scientifiche	Laurea Altre	Totale	Titolo di studio non indicato	Totale
	Anno 2003											
Con duplicati	591	956	726	4.900	15.749	22.922	188	4.027	3.445	7.472	76.283	106.865
Senza duplicati	395	795	649	3.394	13.435	18.668	133	3.537	3.168	6.705	52.518	78.024
Con duplicati/senza duplicati	-33,2	-16,8	-10,6	-30,7	-14,7	-18,6	-29,3	-12,2	-8,0	-10,3	-31,2	-27,0
	Anno 2004											
Con duplicati	516	708	469	3.535	15.279	20.507	116	4.186	3.472	7.658	85.168	113.449
Senza duplicati	315	397	257	2.062	8747	11.778	92	2.843	2.328	5.171	41776	58.817
Con duplicati/senza duplicati	-39,0	-43,9	-45,2	-41,7	-42,8	-42,6	-20,7	-32,1	-32,9	-32,5	-50,9	-48,2
	Senza duplicati											
2003/2004	-20,3	-50,1	-60,4	-39,2	-34,9	-36,9	-30,8	-19,6	-26,5	-22,9	-20,5	-24,6

Fonte: Isfol-Csa

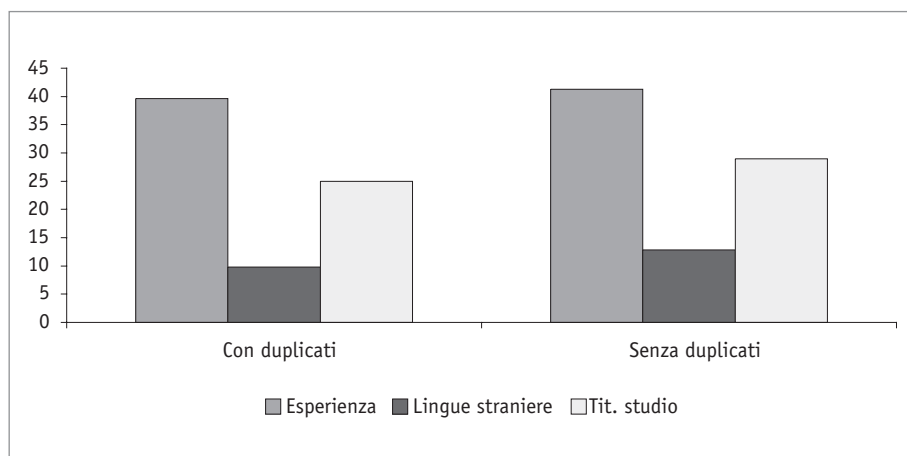
Tabella 1.10
Numero di posti di lavoro offerti per titolo di studio - Collaboratori qualificati

1.5 L'effetto delle inserzioni ripetute nel corso del 2004

Nel corso del 2004 i posti di lavoro per il cui svolgimento è stata richiesta la conoscenza di una lingua straniera è diminuito su base annua di circa tre punti percentuali, assestandosi su poco più di 11.000. Se andiamo a valutare quante di queste offerte risultassero essere già state pubblicate, si scopre che la loro soppressione fa scendere la cifra appena presentata a poco più di 7.500, con una flessione del 22,2%, comunque inferiore a quella generale. Tra le lingue prese in esame, quella che meno risente dell'effetto di casi di reiterazione è il tedesco, seguito dal francese.

Questi risultati portano comunque la proporzione di richieste di questo tipo di conoscenza a crescere di circa tre punti percentuali per effetto della soppressione dei casi di annunci ripetuti (fig. 1.5).

Figura 1.5
Richiesta di esperienza, conoscenza lingue straniere e titolo di studio, in percentuale sul totale delle offerte di lavoro. Anno 2004



Fonte: Isfol-Csa

L'esperienza precedentemente maturata è la caratteristica che sembra meno risentire della soppressione dei casi di ripetizione, come si nota nella figura. Sempre dallo stesso grafico, si può evidenziare che tutti e tre gli indicatori riportano una crescita in tale proporzione, più evidente nel caso del titolo di studio, che cresce di 4 punti percentuali e passa da essere presente nel 25% dai casi al 29%, fino al +1,7% delle richieste di esperienza che si assestano sul 41,3%, ed infine al +3% delle richieste di conoscenza di una lingua straniera, che raggiungono il 12,8%.

capitolo 2

IL MERCATO DEL LAVORO QUALIFICATO IN ALCUNI PAESI EUROPEI

2.1 PREMESSA

A partire dal 1991 l'analisi tradizionale sulla domanda di lavoro qualificato in Italia è stata estesa, in via campionaria, ad alcuni quotidiani dei maggiori paesi dell'Unione europea, con l'obiettivo di valutare le differenze strutturali di questo particolare segmento del mercato del lavoro, nella prospettiva di una sempre maggiore integrazione, a livello europeo, del mercato delle professioni a più elevata qualificazione.

I risultati di tale rilevazione ottenuti negli anni precedenti sono stati di particolare interesse, ed hanno evidenziato, da un lato, la presenza di alcune differenze nella struttura del mercato del lavoro dei diversi paesi e, dall'altro, una evoluzione congiunturale non sempre omogenea.

Le rilevazioni hanno avuto per oggetto le inserzioni "a modulo" pubblicate sui quotidiani dei quattro maggiori paesi dell'Unione europea nei quali si concentra la quota più rilevante delle offerte di personale qualificato: *Le Monde* per la Francia, *El Pais* per il Regno di Spagna, *Times* per il Regno Unito e *Frankfurter Allgemeine* per la Germania. Per quanto riguarda i dati relativi all'Italia, si sono presi in considerazione quelli pubblicati dal *Corriere della Sera*.

L'operazione di rilevazione è stata effettuata, per quanto riguarda il primo semestre, nei mesi di febbraio e marzo, e per il secondo nel trimestre settembre-novembre che, sulla base dell'esperienza delle rilevazioni svolte per il mercato del lavoro nazionale, si possono considerare "rappresentativi" della struttura del fenomeno dell'intero periodo²¹.

21 Lo schema di rilevazione utilizzato per i giornali stranieri è analogo a quello tradizionalmente utilizzato per i quotidiani italiani. In questo modo diventa più semplice e immediato confrontare le dinamiche del mercato del lavoro italiano con quelle degli altri paesi europei. Rispetto alla rilevazione condotta a livello nazionale, è stato necessario apportare alcune modifiche al tracciato *record*, in modo da ottenere dati più omogenei e meglio comparabili. In particolare, la differenza più rilevante fra il tracciato utilizzato per la rilevazione dei quotidiani italiani e quello impiegato nella rilevazione dei quotidiani stranieri consiste nella eliminazione, per i secondi, dei riferimenti subnazionali della sede del lavoro. Tale informazione, infatti, nell'ambito di un'indagine svolta a livello internazionale perde di

2.1 Premessa

Come è facile intuire, il confronto fra situazioni nazionali assai diversificate pone qualche limite di comparazione delle dinamiche in atto nella domanda di lavoro e, per questa ragione, i risultati ottenuti devono essere letti e interpretati a livello prudenziale.

Il primo elemento preso in esame riguarda la nazionalità dell'azienda richiedente, valutata attraverso la classificazione dicotomica tra aziende nazionali e multinazionali/estere. La situazione può essere visualizzata per mezzo della tab. 2.1, in cui viene riportato il confronto tra la distribuzione percentuale dei posti di lavoro offerti per nazionalità dell'azienda richiedente in Italia e nel resto dell'Europa, nei mesi febbraio, marzo, settembre ottobre e novembre 2003 e 2004.

Anche nel corso di questi mesi, come del resto è sempre avvenuto, la quasi totalità delle aziende che hanno utilizzato il canale della carta stampata per far conoscere e soddisfare le proprie esigenze di nuovi collaboratori aveva come sede la stessa nazione del quotidiano utilizzato, sia in Italia che negli altri paesi.

Tabella 2.1
Distribuzione dei posti di lavoro offerti per nazionalità dell'azienda richiedente (percentuale sul totale) - febbraio, marzo, settembre/novembre

Nazionalità	Italia		Europa	
	2003	2004	2003	2004
Nazionale	82,6	91,9	94,1	98,0
Estera o multinazionale	17,4	8,1	5,9	2,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Isfol-Csa

Per quanto concerne la sede di lavoro, la situazione è riassunta dalle informazioni contenute nella tab. 2.1. I dati relativi al 2004 confermano la situazione rilevata nello scorso anno. In generale, la quasi totalità delle offerte di lavoro pubblicate a mezzo stampa prevedono l'Europa come sede di lavoro. Ciò vale sia per l'Italia che per gli altri paesi europei.

Tabella 2.2
Distribuzione dei posti di lavoro offerti per sede di lavoro (percentuale sul totale) - febbraio, marzo, settembre/novembre

Sede di lavoro	Italia		Europa	
	2003	2004	2003	2004
Europa	96,4	97,5	97,0	98,6
Paesi extraeuropei	3,6	2,5	3,0	1,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Isfol-Csa

significato. Le informazioni rilevate riguardano la data, la denominazione alfabetica della professione, la codifica della professione secondo il codice Istat, il titolo di studio richiesto, l'attività economica dell'azienda richiedente, l'eventuale esperienza, le lingue estere, l'età massima e l'età minima. A partire dal 2003, inoltre, si è aggiunta l'indicazione in lingua originale della professione richiesta.

2.2 LA PREVALENZA DEL SETTORE TERZIARIO

Per quanto riguarda le informazioni relative alle caratteristiche economiche e professionali delle offerte di lavoro si rilevano elementi interessanti, soprattutto in relazione al diverso peso dei singoli settori di attività e delle singole professioni. Prendendo in esame l'attività economica dell'azienda richiedente, i cui dati sono contenuti nella tab. 2.3. la situazione che emerge dalla rilevazione conferma l'esistenza di una certa differenza strutturale fra la realtà economica italiana e quella europea, che si riflette sulla domanda di lavoro ma che va assottigliandosi di anno in anno.

Attività economica	Italia		Europa	
	2003	2004	2003	2004
Alimentari	2,1	1,7	1,5	1,2
Tessile, abbigliamento	1,4	1,1	0,7	0,5
Metalmeccanica	11,8	9,1	8,6	9,7
Chimica-farmaceutica	12,5	9,2	7,2	8,4
Altre industrie manifatt.	9,8	16,2	3,4	3,3
Costruzioni	3,4	2,8	5,6	6,5
Commercio e pubblici es.	12,0	14,8	6,4	5,2
Credito, assicurazione	6,3	6,0	4,7	7,2
Servizi alle imprese	18,7	20,9	28,4	25,3
Altro	22,1	18,0	33,6	32,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

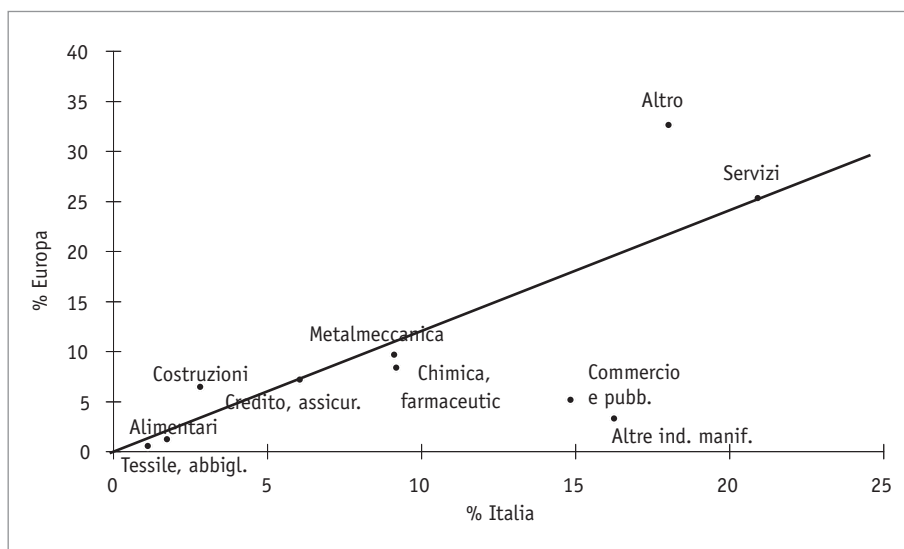
*Tabella 2.3
Distribuzione dei
posti di lavoro
offerti per
attività
economica
(percentuale
sul totale) -
febbraio,
marzo,
settembre/
novembre*

Fonte: Isfol-Csa

Nel 2004 la quota più consistente di offerte di lavoro in ambito europeo proviene dalle altre attività terziarie (il 32,6%), seguite dal settore dei servizi alle imprese (il 25,3%). Tra gli altri settori, cresce il comparto del credito e assicurazioni, l'industria chimica e farmaceutica e quella metalmeccanica.

Confrontando questi risultati con quelli provenienti dalla rilevazione effettuata sui quotidiani italiani, si sottolinea come in Italia il peso del terziario non sia ancora arrivato al livello ottenuto nei paesi europei in esame. In questi, difatti, dai servizi alle imprese e dalle altre attività terziarie hanno origine circa il 60% delle offerte mentre in Italia tale raggruppamento non raggiunge il 40%. Il divario rilevato risulta ad appannaggio del settore delle altre industrie manifatturiere e del commercio e pubblici esercizi, che in Italia superano rispettivamente il 16% ed il 14% mentre nel resto d'Europa si attestano sul 3,3% e 5,2%. È, quindi, la forza di questi comparti a caratterizzare la struttura delle offerte italiane, con un effetto, in particolare, sul loro livello qualitativo, che, come si vedrà, rimane ben al di sotto di quello francese, inglese e tedesco.

Figura 2.1
Distribuzione dei
posti di lavoro
offerta per
attività
economica,
primavera/
autunno 2004
(percentuale sul
totale)



Fonte: Isfol-Csa

Per visualizzare la situazione relativa al periodo in esame si può far riferimento alla figura 1, costruita confrontando le quote percentuali sul totale dei diversi settori di attività economica in Italia e nelle altre nazioni europee incluse nella rilevazione. I singoli settori di attività sono collocati tanto più lontano dall'origine quanto maggiore è il loro peso sul totale e tanto al di sopra o al di sotto della diagonale del grafico quanto maggiore è l'importanza, rispettivamente in Europa e in Italia, dell'offerta di posti di lavoro. Risultano in tal modo particolarmente evidenti le similitudini e soprattutto le differenze, rappresentate in gran parte dal maggior utilizzo che viene fatto del canale dell'inserzione a mezzo stampa da parte del settore del commercio in Italia: questo risulterà piuttosto evidente anche quando si andrà ad analizzare le professioni maggiormente richieste.

Tabella 2.4
Distribuzione dei
posti di lavoro
offerta per
categorie
professionali
(percentuale
sul totale) -
febbraio, marzo,
settembre/
novembre

Categorie professionali	Italia		Europa	
	2003	2004	2003	2004
Liberali, tecnico-scientifiche	20,8	15,8	30,3	33,3
Amministrative	34,8	38,2	46,9	47,2
Agricoltura	0,0	0,0	0,0	0,0
Industrie estrattive	1,5	0,5	0,8	0,9
Industrie trasformazione	0,3	0,3	0,3	0,3
Industria edile	0,5	0,6	2,6	1,3
Commercio	38,0	41,6	13,4	13,9
Trasporti	0,3	0,1	0,4	0,1
Servizi	0,8	1,0	2,8	1,3
Altre e ignote	3,0	1,9	2,4	1,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

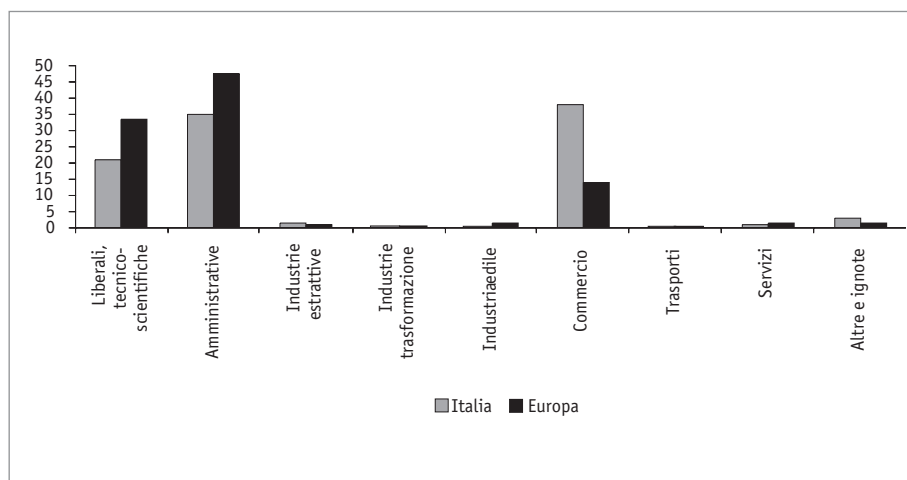
Fonte: Isfol-Csa

Se si prendono in esame le categorie professionali rilevate, cioè le professioni richieste nell'inserzione, indipendentemente dall'attività dell'azienda, i cui dati sono riportati nella tabella 4, si vede che il 47,2% dei posti di lavoro offerti nei paesi rilevati riguarda le professioni di tipo amministrativo (impiegati, *manager* ecc.), praticamente stabili rispetto allo scorso anno. In seconda posizione si collocano le richieste di lavoro relative alle professioni liberali e tecnico scientifiche, pari al 33,3% del totale e cresciute su base annua di 3 punti percentuali. Il peso delle due categorie professionali si attesta quindi intorno all'80%. Rispetto allo scorso anno, si è avuto un avanzamento di queste due categorie a scapito delle professioni legate ai servizi ed all'industria edile.

La situazione evidenziata per il 2004 in Italia non è del tutto dissimile a quanto appena descritto per le altre nazioni europee, anche se preme sottolineare come le differenze risultino piuttosto sostanziali: in prima posizione si trovano le professioni legate al commercio, con poco meno del 42%, aumentate di circa tre punti percentuali e mezzo, seguite dalle professioni amministrative (38,2%) mentre il peso delle professioni liberali, tecnico-scientifiche si attesta in Italia, a poco meno del 16%, perdendo il 5% su base annua.

Per quanto concerne le professioni "manuali" del settore industriale, le offerte risultano assai contenute sia in Italia che in Europa. Tuttavia, è importante ricordare come lo strumento della pubblicazione delle offerte di lavoro a mezzo stampa, dato il suo costo, dovrebbe essere utilizzato dalle aziende soprattutto per individuare figure professionali di contenuto medio-alto. La situazione appena descritta è visualizzata nella fig. 2.2.

Figura 2.2
Le professioni più richieste,
primavera/
autunno 2004
(percentuale sul
totale)



Fonte: Isfol-Csa

Nella tab. 2.5 si è evidenziato la classificazione per professioni secondo la classificazione Istat delle professioni del 2001. In questo primo confronto si è preso in esame la classificazione professionale limitandosi ai gruppi, a differenza di quanto si farà più avanti, commentando la tab. 2.11, nella quale un'analoga graduatoria verrà costruita utilizzando le classi, ed la tab. 2.12 dove avremo la professione così come rilevata dall'annuncio (in lingua originale).

Uno sguardo alle prime trenta professioni più richieste evidenzia alcuni fenomeni interessanti. Con riferimento ai mesi di febbraio, marzo, settembre, ottobre e novembre 2004, la prima posizione nella graduatoria è occupata sia in Italia che negli altri paesi europei dai *tecnici nell'amministrazione, finanziari e commerciali*, che pesano nel primo caso per il 49% e nell'altro per il 44,3%.

La classifica si differenzia nelle posizioni successive. Per quanto riguarda l'Italia, in seconda posizione si collocano gli *addetti al commercio* e ai *servizi turistici* (13,5%). Seguono i *tecnici in scienze fisiche e naturali* (11,1%). In Europa la seconda posizione è occupata dagli *specialisti in scienze umane, sociali e gestionali* (14%), che in Italia hanno perso su base annua 3 punti percentuali e si collocano al quarto posto.

Tabella 2.5
 Graduatoria
 delle professioni
 (percentuale sul
 totale) - Codifica
 Istat 2001

N. ord.	Professione	Italia		N. ord.	Professione	Europa	
		2003	2004			2003	2004
1°	Tecnici nell'amm., fin. e comm.	48,2	49,0	1°	Tecnici nell'amm., fin. e comm.	33,7	44,3
2°	Add. commercio e serv. turistici	9,6	13,5	2°	Spec. in sc. umane, soc. gest.	14,3	14,0
3°	Tecnici scienze fisiche e naturali	11,1	11,1	3°	Tecnici scienze fisiche e naturali	13,3	10,3
4°	Spec. in sc. umane, soc. gest.	9,9	6,8	4°	Imprenditori grandi az. private	6,5	6,9
5°	Impiegati al pubblico	1,3	3,7	5°	Ingegneri e architetti	4,5	4,9
6°	Tecnici dei servizi pubb. e pers.	1,2	3,1	6°	Corpi legislativi, dirigenti PA	4,7	3,5
7°	Matematici e fisici	4,2	3,1	7°	Specialisti della salute	3,2	3,5
8°	Imprenditori grandi az. private	3,0	2,5	8°	Matematici e fisici	2,8	2,5
9°	Ingegneri e architetti	3,0	1,7	9°	Add. commercio e serv. turistici	5,1	1,9
10°	Servizi commerciali	0,5	1,2	10°	Spec. formaz., ricerca e assim.	1,7	1,7
11°	Impiegati di ufficio	1,2	0,8	11°	Impiegati al pubblico	0,6	0,8
12°	Add. serv. alle persone e assim.	1,3	0,6	12°	Specialisti in scienze della vita	0,5	0,7
13°	Artig./op. metalme.	2,3	0,5	13°	Servizi soc., cult., secur., pul.	0,4	0,6
14°	Servizi turistici e alberghieri	0,3	0,5	14°	Artig./op. metalme.	0,9	0,6
15°	Servizi soc., cult., secur., pul.	0,1	0,4	15°	Tecnici dei servizi pubb. e pers.	1,4	0,6
16°	Corpi legislativi, dirigenti PA	0,3	0,3	16°	Tecnici in scienze della vita	0,4	0,6
17°	Artig./op. alim.,legno,tess.	0,1	0,2	17°	Impiegati di ufficio	0,3	0,5
18°	Specialisti della salute	0,5	0,2	18°	Servizi turistici e alberghieri	0,7	0,4
19°	Tecnici in scienze della vita	0,2	0,2	19°	Servizi commerciali	0,4	0,3
20°	Conduttori di impianti industriali	0,5	0,1	20°	Op. macch. per lav. in serie	0,1	0,3
21°	Imprenditori piccole aziende	0,2	0,1	21°	Add. miniere e costruz.	0,5	0,3
22°	Cond. veicoli, macch. sollevamento	0,2	0,1	22°	Add. serv. alle persone e assim.	2,5	0,2
23°	Spec. formaz., ricerca e assim.	0,3	0,1	23°	Conduttori di impianti industriali	0,4	0,2

segue

Tabella 2.5
 Graduatoria
 delle professioni
 (percentuale sul
 totale) - Codifica
 Istat 2001

N. ord.	Professione	Italia		N. ord.	Professione	Europa	
		2003	2004			2003	2004
24°	Artig./op. mecc. di precisione	0,0	0,1	24°	Artig./op. alim.,legno,tess.	0,1	0,2
25°	Specialisti in scienze della vita	0,1	0,1	25°	Artig./op. estraz. o edilizia	0,4	0,2
26°	Op. macch. per lav. in serie	0,1	0,1	26°	Artig./op. mecc. di precisione	0,0	0,0
27°	Servizi sanitari	0,0	0,0	27°	Imprenditori piccole aziende	0,0	0,0
28°	Artig./op. estraz. o edilizia	0,0	0,0	28°	Forze armate	0,0	0,0
29°	Agr. lavoratori agricoli	0,0	0,0	29°	Altro	0,1	0,0
30°	Add. attività gestionali	0,1	0,0	30°	Cond. veicoli, macch. sollevamento	0,0	0,0
31°	Forze armate	0,1	0,0	31°	Servizi sanitari	0,0	0,0
				32°	Agr. lavoratori agricoli	0,0	0,0
				33°	Add. attività gestionali	0,3	0,0
Totale		100,0	100,0	Totale		100,0	100,0

Fonte: Isfol-Csa

2.3 LE CARATTERISTICHE “QUALITATIVE”: I REQUISITI RICHIESTI AI CANDIDATI

Il monitoraggio delle caratteristiche delle competenze ed abilità richieste dalle aziende mediante inserzioni “a modulo”, sui maggiori quotidiani europei, consente di valutare la “qualità” delle offerte attraverso alcuni indicatori. In particolare vengono presi in esame il titolo di studio, la conoscenza di lingue straniere, l’esperienza e l’età richiesta all’aspirante lavoratore.

Per quanto riguarda il *titolo di studio* (tab. 2.6; fig. 2.3), le informazioni disponibili indicano che in Italia, nei mesi del 2004 interessati dalla rilevazione, non è richiesto o indicato alcun titolo di studio specifico nel 62,7% delle inserzioni pubblicate. Il possesso di un diploma è richiesto nel 22,9% dei casi e il possesso di una laurea solamente nel 14,4%.

Titolo di studio	Italia		Europa	
	2003	2004	2003	2004
Nessuno o non indicato	59,6	62,7	56,1	49,7
Diploma	24,1	22,9	10,5	12,7
Laurea*	16,4	14,4	33,4	37,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

* Sono compresi anche i diplomi universitari

Fonte: Isfol-Csa

Tabella 2.6
Distribuzione dei posti di lavoro offerti per titolo di studio (percentuale sul totale) - febbraio, marzo, settembre/novembre

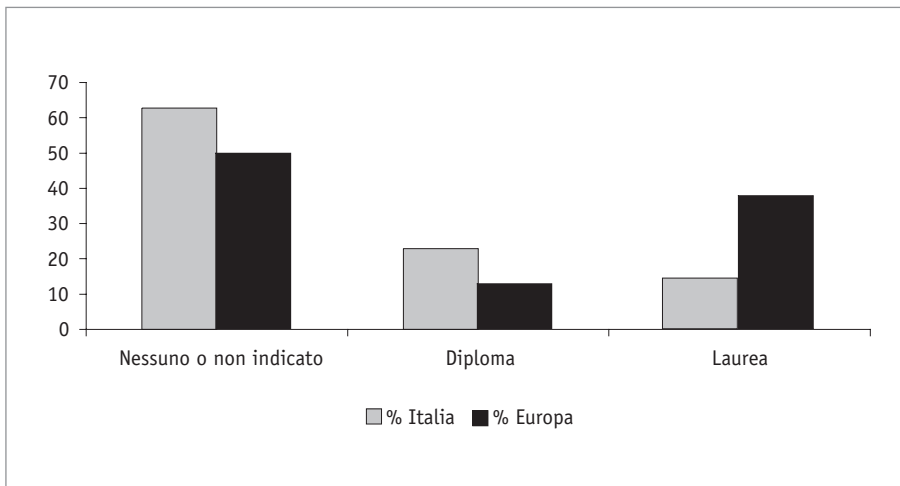


Figura 2.3
Distribuzione dei titoli di studio: l'Italia e gli altri Paesi, primavera/autunno 2004

Fonte: Isfol-Csa

Uno sguardo alle dinamiche degli ultimi due anni indica che, in Italia, la percentuale di offerte di lavoro in cui non viene specificato il titolo di studio è aumentata di circa 3 punti mentre contemporaneamente è sceso del 2% il numero delle richieste di collaboratori in possesso di laurea.

Quanto rilevato per l'Italia si discosta dalla realtà degli altri paesi europei, dove la quota di offerte di impiego in cui non viene esplicitamente richiesto il titolo di studio è pari al 49,7%. Con riferimento agli ultimi due anni, decresce la quota di offerte in cui non viene richiesto il possesso di un titolo di studio specifico e contestualmente si incrementa la richiesta di diplomati (passata dal 10,5% del 2003 al 12,7) e di laureati (33,4% nel 2003, 37,7% nel 2004).

Per quel che concerne la conoscenza delle *lingue straniere*, i dati relativi al 2004 evidenziano, ancora una volta, la maggiore attenzione verso questo requisito presente nelle realtà europee, rispetto a quanto non accada nella nostra. Nell'Unione, difatti, in più di un caso su 4 viene richiesta al candidato la conoscenza di almeno un'altra lingua mentre in Italia tale requisito risulta importante solo nel 19,2% dei casi (tab. 2.7).

Tabella 2.7
Distribuzione dei
posti di lavoro
offerta per lingue
straniere richieste
(percentuale
sul totale) -
febbraio,
marzo,
settembre/
novembre

Lingue richieste	Italia		Europa	
	2003	2004	2003	2004
Inglese	21,0	17,7	22,5	24,5
Francese	0,6	0,2	0,8	0,5
Tedesco	0,6	0,4	0,3	0,2
Altre lingue	1,0	0,9	1,1	1,9
Totale	23,2	19,2	24,6	27,1

Fonte: Isfol-Csa

Il confronto con il 2003 mette in luce, inoltre, la perdita di interesse verso questa competenza da parte delle aziende che operano sul territorio nazionale: la quota di offerte di lavoro in cui si richiede ai potenziali collaboratori di conoscere almeno una lingua straniera è diminuita, passando da circa il 23% a 19,2%, appunto, mentre in Europa tale caratteristica è cresciuta del 2,5%.

Nel dettaglio delle singole lingue, in Italia la maggior parte delle richieste riguarda l'inglese (17,7%), mentre la conoscenza di altre lingue si mantiene decisamente marginale: 0,2% per il francese, 0,4% per il tedesco e 0,9% per le altre. Anche negli altri paesi europei la richiesta della conoscenza della lingua anglosassone è predominante: nel 24,5% delle offerte di lavoro pubblicate a mezzo stampa si richiede all'aspirante lavoratore di parlare e comprendere l'inglese; la richiesta della conoscenza di altre lingue è anch'essa marginale. La tab. 2.8 evidenzia la distribuzione dei posti di lavoro offerti in base all'età che il potenziale lavoratore deve possedere. Per quanto riguarda questo indicatore si possono

rilevare due interessanti peculiarità del nostro mercato del lavoro. In primo luogo, le richieste in cui è espressamente indicata l'età sono più diffuse in Italia, dove raggiungono il 40,4% contro l'11,3% circa degli annunci pubblicati negli altri paesi europei. In secondo luogo, le offerte di lavoro rivolte a persone con meno di 25 anni sono percentualmente più numerose in Italia: il 3,5% contro lo 0,3% degli altri paesi. Come già rilevato, peraltro, nelle precedenti relazioni, si tratta di un dato piuttosto difficile da interpretare. Ciò potrebbe far pensare alla tendenza da parte delle aziende nazionali ad assumere con più facilità giovani da formare "sul campo", sulla base delle esigenze dell'azienda stessa.

2.3 Le caratteristiche "qualitative": i requisiti richiesti ai candidati

Età	Italia		Europa	
	2003	2004	2003	2004
Meno di 25 anni	2,8	3,5	1,4	0,3
Più di 25 anni	33,6	36,8	8,4	10,9
Non indicato	63,6	59,6	90,2	88,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabella 2.8 Distribuzione dei posti di lavoro offerti per età (percentuale sul totale) - febbraio, marzo, settembre/novembre

Fonte: Isfol-Csa

L'aver maturato una precedente *esperienza lavorativa* rappresenta invece un vincolo decisamente più stringente per le offerte di lavoro pubblicate sui quotidiani degli altri paesi europei. L'esperienza viene, difatti, richiesta nel 55,5% degli annunci pubblicati in Italia rispetto al 75,9% degli annunci pubblicati negli altri mercati del lavoro (tab. 2.9). La lettura del fenomeno in una prospettiva temporale evidenzia un divario che sembrava andare colmandosi, per effetto di una crescita della richiesta in Italia che un anno fa si attestava su una percentuale di poco inferiore al 55%.

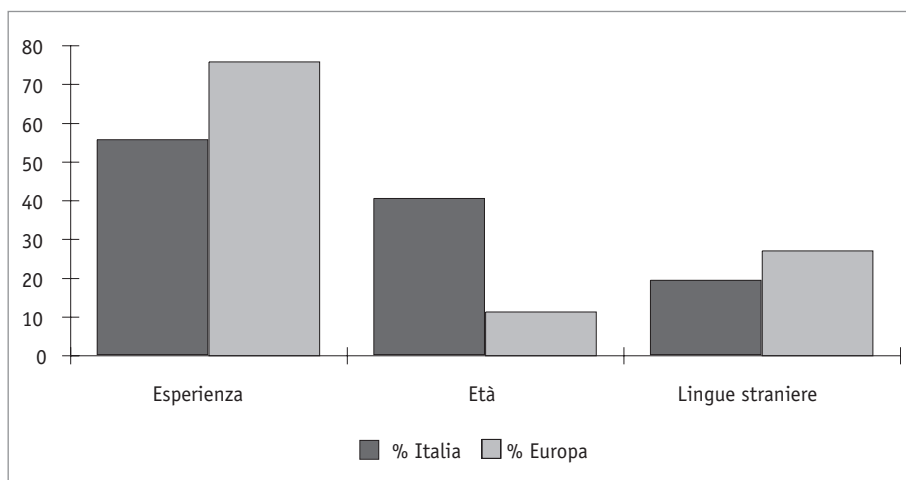
Gli aspetti fin qui esaminati - e relativi alle caratteristiche qualitative delle offerte di lavoro - sono sintetizzati nella fig. 2.4. Il grafico mette a confronto per l'Italia e per gli altri paesi europei gli indicatori relativi alla qualità dell'offerta di lavoro: età, conoscenze linguistiche e esperienza pregressa.

Esperienza	Italia		Europa	
	2003	2004	2003	2004
Non richiesta	41,5	42,7	32,6	23,1
Preferita	3,8	1,8	1,9	1,0
Richiesta	54,8	55,5	65,6	75,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabella 2.9 Distribuzione dei posti di lavoro offerti per esperienza richiesta (percentuale sul totale) - febbraio, marzo, settembre/novembre

Fonte: Isfol-Csa

Figura 2.4
Presenza di
alcune
caratteristiche,
primavera/
autunno 2004
(percentuale sul
totale delle
offerte)



Fonte: Isfol-Csa

2.4 I DIVERSI MERCATI DEL LAVORO CONTINENTALI

La numerosità del campione consente, attraverso una media dei dati rilevati nei mesi febbraio, marzo, settembre, ottobre e novembre del 2003 e 2004, una disaggregazione significativa dei risultati nel dettaglio di ciascun paese.

Ai fini della nostra analisi si sono considerate l'attività economica, le professioni, il titolo di studio, la conoscenza delle lingue e l'esperienza. I risultati di questa operazione sono contenuti nelle tabb. 2.10, 2.11 e 2.12.

Per quanto riguarda l'*attività economica*, come già sottolineato, l'Italia si distingue per una vocazione produttiva centrata sul *commercio* decisamente più elevata di quanto non si abbia per le altre realtà continentali prese in esame. La percentuale di posti di lavoro offerti tramite i nostri quotidiani nell'ambito del settore è pari al 13,6%, dato questo consistente e decisamente più elevato di quanto rilevato nelle altre quattro nazioni (tab. 2.10).

Si possono rilevare, nel dettaglio dei singoli paesi, alcune somiglianze e specificità nazionali. Mentre in tutti e cinque i mercati le maggiori opportunità occupazionali provengono dalle *altre attività terziarie*, in particolare in Francia e Gran Bretagna tale settore, sommato a quello dei *servizi alle imprese*, raccoglie rispettivamente il 75,1% e l'80,1%, surclassando decisamente gli altri comparti che in entrambi i paesi non arrivano a superare il 6%. In Germania è interessante rilevare sia il peso dell'industria *metalmeccanica* che di quella *chimica-farmaceutica*. In Spagna, per concludere, le *attività terziarie* (30,8%) e i *servizi alle imprese* (27,1%) risultano predominanti, pur non raggiungendo il peso dimostrato in Francia e Gran Bretagna e lasciando così spazio all'industria delle *costruzioni* (11,8%) ed al *commercio* (10,2%). Relativamente alla richiesta di *conoscenze linguistiche*, il 43,8% delle offerte a mezzo stampa pubblicate in Germania contiene la richiesta della conoscenza di almeno una lingua straniera (tab. 2.10). Seguono la Spagna (23,7%), l'Italia (21%) e la Francia (17,9%). Nel dettaglio, ancora una volta si rileva, in tutti i paesi esaminati, la netta predominanza dell'inglese. Infine, ancora una volta la conoscenza di lingue straniere non interessa particolarmente la Gran Bretagna che, relativamente a questo aspetto, beneficia dell'ampia diffusione della propria lingua praticamente ovunque.

Per quanto concerne l'aver maturato una precedente *esperienza lavorativa*, le nazioni più esigenti, da questo punto di vista, sono la Gran Bretagna, dove una precedente esperienza viene richiesta in circa l'83% dei casi, seguita dalla Germania e dalla Spagna, dove tale requisito si è attestato rispettivamente sul 73,4% e 66,8% e dalla Francia e dall'Italia, dove la richiesta di esperienza è presente in quasi un annuncio su due.

L'Italia si colloca invece in prima posizione per quanto riguarda l'esperienza come requisito preferenziale, seppure il valore risulti decisamente contenuto: appena il 2,7% (tab. 2.10).

Sul versante dell'*istruzione*, l'aver conseguito un determinato titolo di studio rappresenta un vincolo stringente soprattutto in Germania ed in Francia, dove sol-

tanto nel 31,2% delle offerte pubblicate non viene richiesto un particolare titolo di studio all'aspirante lavoratore (tab. 2.10). In particolare, il diploma di scuola secondaria è richiesto soprattutto in Germania (25,5%) ed in Italia (23,4%). La quota percentuale scende sensibilmente in Spagna (7,4%), in Francia (5,6%) e Gran Bretagna (0,2%).

Tabella 2.10
Distribuzione dei
posti di lavoro
qualificato offerti
in 5 Paesi
europei
(percentuale sul
totale) - media
febbraio, marzo,
settembre/
novembre
2003/2004

	Italia	Francia	Gran Bretagna	Germania	Spagna
<i>Attività economica</i>					
Alimentari e tabacco	1,9	1,1	0,6	1,5	1,6
Tessili e affini	1,3	0,2	0,1	0,5	1,1
Metalmeccanica	10,3	2,8	1,5	16,8	7,4
Chimica-farmaceutica	10,7	2,4	1,3	16,0	4,8
Altre manifatturiere	13,3	3,3	1,5	4,4	3,4
Costruzioni	3,1	0,9	0,4	4,5	11,8
Commercio	13,6	4,3	3,6	2,5	10,2
Credito e assicurazioni	6,1	9,9	10,9	7,2	1,9
Servizi alle imprese	19,9	19,5	34,6	22,5	27,1
Altro	19,9	55,7	45,5	24,0	30,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Istruzione richiesta</i>					
Non indicato	61,3	31,2	79,1	31,2	60,8
Diploma	23,4	5,6	1,0	25,5	5,8
Laurea	15,3	63,2	20,0	43,3	33,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Lingua straniera</i>					
Inglese	19,2	15,6	0,0	41,6	21,1
Francese	0,4	0,0	0,2	0,4	1,1
Tedesco	0,5	0,5	0,1	0,0	0,3
Altre	0,9	1,8	1,8	1,7	1,2
Non indicato	79,0	82,1	97,8	56,2	76,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Esperienza</i>					
Non richiesta	42,2	44,2	17,1	25,5	30,8
Preferita	2,7	0,6	0,1	1,1	2,4
Richiesta	55,2	55,2	82,8	73,4	66,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Isfol-Csa

Diversa si presenta la situazione con riferimento alla richiesta di potenziali collaboratori in possesso di un diploma di laurea. La Francia si attesta in prima posizione, seguita dalla Germania e dalla Spagna. Piuttosto bassa tale richiesta in Gran Bretagna ed Italia.

Infine, si può concludere questa analisi comparativa valutando la richiesta delle diverse figure professionali nel dettaglio dei Paesi esaminati.

Si presentano due versioni della graduatoria delle prime 10 professioni più richieste, nella tab. 2.11 quella costruita attraverso la codifica delle professioni Istat 2001, nella tab. 2.12, la graduatoria delle prime 10 professioni più richieste non riclassificate ed in lingua originale.

Dalla tab. 2.11 si evidenzia la forte omogeneità nelle richieste tedesche, francesi ed inglesi: i primi tre posti delle graduatorie sono occupati da *tecnici nell'amministrazione finanziaria e commerciale* e dagli *specialisti in scienze umane, sociali e gestionali*. A loro sembra avvicinarsi la Spagna, che ha in comune la prima posizione e nella seconda e la terza rispettivamente i *tecnici in scienze fisiche e naturali* e gli *specialisti in scienze umane, sociali e gestionali*. L'Italia condivide con le altre quattro Nazioni la prima posizione, ma si differenzia nettamente nella seconda, occupata dagli *addetti al commercio ed ai servizi turistici*.

Tabella 2.11
Le prime 10
professioni
richieste nei
singoli Paesi -
febbraio, marzo,
settembre/
novembre 2004
(codifica Istat
2001)

Tabella 2.11 - Le prime 10 professioni richieste nei singoli Paesi - febbraio, marzo, settembre/novembre 2004 (codifica Istat 2001)

N. d'ordine	Italia	Francia	Gran Bretagna	Germania	Spagna
1	Tecnici nell'amm., fin. e comm.	Tecnici nell'amm., fin. e comm.	Tecnici nell'amm., fin. e comm.	Tecnici nell'amm., fin. e comm.	Tecnici nell'amm., fin. e comm.
2	Add. commercio e serv. turistici	Spec. in sc. umane, soc. gest.	Spec. in sc. umane, soc. gest.	Spec. in sc. umane, soc. gest.	Tecnici scienze fisiche e naturali
3	Tecnici scienze fisiche e naturali	Corpi legislativi, dirigenti PA	Imprenditori grandi az. private	Tecnici scienze fisiche e naturali	Spec. in sc. umane, soc. gest.
4	Spec. in sc. umane, soc. gest.	Tecnici scienze fisiche e naturali	Corpi legislativi, dirigenti PA	Imprenditori grandi az. private	Ingegneri e architetti
5	Impiegati al pubblico	Ingegneri e architetti	Tecnici scienze fisiche e naturali	Specialisti della salute	Imprenditori grandi az. private
6	Tecnici dei servizi pubb. e pers.	Spec. formaz., ricerca e assim.	Spec. formaz., ricerca e assim.	Ingegneri e architetti	Add. commercio e serv. turistici
7	Matematici e fisici	Imprenditori grandi az. private	Add. commercio e serv. turistici	Matematici e fisici	Matematici e fisici
8	Imprenditori grandi az. private	Impiegati di ufficio	Ingegneri e architetti	Spec. formaz., ricerca e assim.	Specialisti della salute
9	Ingegneri e architetti	Matematici e fisici	Matematici e fisici	Specialisti in scienze della vita	Impiegati al pubblico
10	Servizi commerciali	Specialisti della salute	Tecnici dei servizi pubb. e pers.	Corpi legislativi, dirigenti PA	Artig./op. metalme.

Fonte: Istat-Csa

La sostanziale differenza del nostro Paese permane e forse si rafforza passando ad analizzare la tab. 2.12, nella quale risulta particolarmente evidente la differenza tra l'alto livello qualitativo delle professioni più richieste in Francia, Gran Bretagna e Germania e quello decisamente più basso risultante dalle richieste in italiano e spagnolo. Quindi, nonostante il buon numero di richieste legate al settore terziario avanzato, che abbiamo visto caratterizzare anche il mercato italiano e che predominano in quello spagnolo, non è possibile notare nei due paesi un effetto nell'innalzamento nella qualità delle offerte, a indicazione, forse, di una bassa capacità di valorizzazione delle risorse umane di alto livello.

Tabella 2.12
Le prime 10
professioni
richieste nei
singoli Paesi
(non
riclassificate, in
lingua originale)

Tabella 2.12 - Le prime 10 professioni richieste nei singoli Paesi (non riclassificate, in lingua originale)

N. d'ordine	Italia	Francia	Gran Bretagna	Germania	Spagna
1	Agente	Consultant	Consultant	Manager	Comercial
2	Venditore	Ingenieur	Manager	Pharmaberater	Jefe de obra
3	Operatore Call center	Directeur	Director	Consultant	Ingeniero
4	Agente monomandatario	Diplômé	Chief executive	Berater	Asesor comercial
5	Agente vendita	Professeur d'université	Managing director	Geschäftsführer	Agentes de actencion telefonica
6	Adetto recupero crediti	Manager	Project manager	Sales manager	Consultor
7	Concessionario	Technicien	Non executive director	Account manager	Vendedores
8	Animatore	Conseiller	Executive	Key account	Televendedores
9	Manager	Enseignant	Sales executive	Produktmanager	Tecnico
10	Responsabile commerciale	Chef de projet	Senior executive	Regionalleiter	Encargado de obra

Fonte: Isfol-Csa

LE PROFESSIONI MAGGIORMENTE RICHIESTE*

3.1 L'ANALISI DELLE PROFESSIONI

L'analisi delle professioni sulla base delle inserzioni a modulo prosegue da più di vent'anni. In questo vastissimo arco temporale è stato possibile individuare diverse fasi di crescita o di contrazione del mercato del lavoro.

I cambiamenti sono stati determinati da fattori diversi: lo scenario legislativo è mutato, con l'introduzione di nuove forme contrattuali volte a flessibilizzare il mercato del lavoro così come le esigenze del mercato, che hanno portato a ricercare nuove figure professionali, modificando (in alcuni settori radicalmente) la struttura stessa della forza lavoro; infine l'avvento di nuove tecnologie ha influito sul modo e sui tempi della ricerca di lavoro (un esempio per tutti è la diffusione di internet).

Tutto ciò rende sempre più complesso inquadrare rigidamente il fenomeno e schematizzare le professioni. È stato possibile aggirare queste difficoltà prendendo come oggetto di analisi l'annuncio stesso, senza classificarlo, ma utilizzandolo per definire le professioni. In tal modo è possibile seguire nel corso del tempo l'evolversi anche di una singola figura professionale mediante l'andamento degli annunci che la richiedono. È sempre possibile poi, a posteriori, classificare quanto analizzato sulla base di schematizzazioni ufficiali, quali, ad esempio, la classificazione Istat (nel corso del presente capitolo sarà proposta la "Istat91").

L'analisi dei dati rilevati nel corso del 2004 ha mostrato una significativa inversione di tendenza rispetto agli ultimi anni. Si è rilevato, infatti, un aumento degli annunci pari a circa il 6%, che riporta il volume totale degli annunci sopra le 113 mila unità.

* Di Michele Cuppone e Giulio Rauco.

3.2 IL “BAROMETRO” DELLE PROFESSIONI

Un aspetto molto interessante nelle analisi tradizionalmente condotte sul database Isfol-Csa è il cosiddetto “barometro” delle professioni, ossia la classifica delle voci elementari rilevate, ordinate in senso decrescente rispetto al numero di annunci relativi.

Si seguirà l’evoluzione temporale di questa classifica nell’ultimo triennio 2002-2004, limitandola alle prime trenta professioni (procedendo oltre si andrebbe incontro a cifre sempre meno rilevanti, e l’analisi sarebbe meno significativa), come si evince dalla tab. 3.1: le quantità si riferiscono agli annunci tratti dai giornali della serie storica senza distinzione rispetto all’area geografica in cui risiede il posto di lavoro offerto. Nei paragrafi successivi raffineremo l’indagine cogliendo anche questo aspetto e si vedrà anche che c’è una forte differenziazione territoriale: si scenderà sempre più nel dettaglio andando a cogliere le professioni più richieste per circoscrizioni, regioni e infine per province.

Le prime quattro posizioni, seppur non nello stesso ordine rispetto agli anni precedenti, sono sempre l’operatore *call center*, ora in vetta alla classifica, seguito da venditore, agente e operaio. Tutte e quattro assieme queste professioni rappresentano il 35,5% delle offerte di lavoro - peso che in questi anni è cresciuto progressivamente nel tempo a partire dal 26,4% del 2002 - e il che vuol dire che in ben più di un annuncio su tre è richiesta una professione tra le quattro appena elencate. Anche il peso delle prime trenta professioni è salito, passando dal 51,4% al 59,2%. Si può dedurre che il database degli annunci sia caratterizzato da una notevole dispersione rispetto ai valori assoluti con cui le varie professioni si presentano, con un’insieme di poche professioni che “accentrano” gran parte degli annunci pubblicati e tante altre presenti invece con valori piuttosto modesti.

Tabella 3.1
Il "barometro":
le trenta
professioni più
ricercate nel
2004

Ordine		2002		2003		2004	
		V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
1	Operatore Call Center	9.285	6,8	7.092	6,6	16.487	14,5
2	Venditore	8.513	6,3	6.978	6,5	10.063	8,9
3	Agente	13.134	9,7	9.797	9,2	9.228	8,1
4	Operaio	4.852	3,6	5.446	5,1	4.546	4,0
5	Agente Vendita	1.683	1,2	2.130	2,0	2.740	2,4
6	Consulente	2.037	1,5	1.714	1,6	1.558	1,4
7	Telemarketing	827	0,6	1.002	0,9	1.452	1,3
8	Operaio Qualificato	1.881	1,4	2.664	2,5	1.422	1,3
9	Addetto Vendita	1.647	1,2	2.042	1,9	1.399	1,2
10	Agente Monomandatario	1.428	1,1	1.101	1,0	1.324	1,2
11	Agente Chimico	1.413	1,0	1.127	1,1	1.154	1,0
12	Collaboratore Commerciale	583	0,4	2.266	2,1	1.062	0,9
13	Funzionario Commerciale	973	0,7	906	0,8	1.017	0,9
14	Impiegato	1.126	0,8	1.068	1,0	938	0,8
15	Diplomato	2.252	1,7	835	0,8	920	0,8
16	Promoter Finanza	198	0,1	131	0,1	910	0,8
17	Saldatore	899	0,7	1.004	0,9	880	0,8
18	Manager	1.159	0,9	655	0,6	872	0,8
19	Perito	1.116	0,8	2.003	1,9	866	0,8
20	Cameriere	1.043	0,8	1.452	1,4	855	0,8
21	Capo Reparto	779	0,6	489	0,5	845	0,7
22	Elettricista	927	0,7	854	0,8	823	0,7
23	Tecnico	1.161	0,9	988	0,9	801	0,7
24	Agente Plurimandatario	531	0,4	437	0,4	761	0,7
25	Addetto Recupero Crediti	396	0,3	838	0,8	730	0,6
26	Responsabile Commerciale	518	0,4	598	0,6	729	0,6
27	Autista	769	0,6	450	0,4	703	0,6
28	Magazziniere	972	0,7	1.065	1,0	690	0,6
29	Meccanico	1.127	0,8	611	0,6	690	0,6
30	Carpentiere	277	0,2	592	0,6	653	0,6
<i>Totale delle prime 30 professioni</i>		68.880	50,8	67.118	56,1	67.118	59,2
Totale		135.697	100,0	106.865	100,0	113.449	100,0

Fonte: Isfol-Csa

Un primo dato che salta subito agli occhi è il calo della richiesta di agenti. Troviamo infatti l'agente in terza posizione, quando a partire dal 1996 sino all'anno precedente è sempre stata la professione più richiesta in assoluto, quindi un primato continuo durato quasi un decennio. Le richieste per questa professione passano da 13.134 a 9.228 posti di lavoro nel triennio, con un calo percentuale di quasi il 30% (il loro peso scende dal 9,7% all'8,1%). Ma questo risultato non deve assolutamente lasciare perplessi: va sempre ricordato infatti che questo tipo di studio tiene conto delle professioni elementari così come vengono rilevate sulla carta stampata, quindi la richiesta di "agenti" in senso stretto potrebbe essere stata "indirizzata" su professioni simili e con particolari specifiche. A tal proposito si sono messe assieme le figure di agente, agente vendita, agente monomandatario, agente chimico e agente plurimandatario, presenti in queste prima trenta professioni (quindi comunque quelle più richieste), e si è visto il loro andamento nel complesso per gli stessi anni. In effetti, se il peso percentuale dell'agente in senso stretto è calato, così non è stato per le altre figure considerate (eccetto che per l'agente chimico, ma il suo decremento percentuale è praticamente irrilevante), che sono tutte cresciute in termini relativi. Nel complesso questo gruppo di professioni passa da 18.189 a 15.207 offerte, ma il suo peso resta incredibilmente lo stesso, cioè pari al 13,4% (il peso è addirittura identico anche se approssimato alla terza cifra decimale, e cioè 13,404%). Questo potrebbe essere interpretato nel senso che la ricerca di agenti in generale non è certo diminuita nel tempo, ma anzi è continuata con la stessa intensità di sempre: probabilmente le aziende hanno pubblicato degli annunci maggiormente dettagliati sul tipo di professione (in questo caso l'agente) che intendessero ricercare.

In prima posizione troviamo l'operatore *call center*, professione che, a partire dal 2000, anno piuttosto recente in cui comparve per la prima volta nel database Isfol-Csa con soli 115 annunci, ha conosciuto una continua ascesa fino a raggiungere quest'anno le 16.487 offerte. La scalata nel "barometro" delle professioni si è interrotta solo nel 2003, unico picco negativo (ma anche piuttosto trascurabile), quasi un calo fisiologico per un fenomeno così al di fuori dell'ordinarietà. Nel 2004 la ricerca di operatori *call center* è quindi tornata nuovamente a crescere e in proporzioni eccezionali, visto che è più che raddoppiata rispetto all'anno precedente (+132%), tendenza che si era comunque già intravista facendo il confronto fra i primi semestri degli anni 2003 e 2004.

Segue il venditore con 10.063 offerte, anch'esso in salita di una posizione rispetto al 2003 grazie anche al calo di annunci che ha interessato l'agente. In generale si nota un andamento positivo anche per altre professioni legate alla vendita, come l'agente vendita, in quinta posizione, e l'addetto vendita, e più in generale nel settore commerciale e del marketing, se si considerano professioni come telemarketing, collaboratore commerciale, funzionario commerciale e responsabile commerciale, tutte, in misura differente, in ascesa all'interno del "barometro".

Sono da sottolineare gli straordinari incrementi che hanno interessato il promoter finanza (+360%) e, curiosamente, anche un mestiere insolito come il carpen-

tiere (+136%). Il primo in particolare ha guadagnato 92 posizioni in classifica, partendo dalla 108 per piazzarsi poi alla sedicesima con 910 offerte lavorative (da notare come basta allontanarsi anche non di tanto dalle prime posizioni, per registrare già dei valori assoluti piuttosto bassi e comunque molto lontani da quelli che si leggono in cima al "barometro").

Restando nell'ambito delle prime dieci posizioni, l'operaio qualificato, quinto nel 2003 subito dopo l'operaio, si ritrova ad essere ottavo, così come lo era nel 2002. Si sottolinea questo perché il 2003 fu un anno eccezionale per la richiesta delle due figure in questione, ora decisamente ridimensionata, così che la loro sorprendente crescita negli ultimi anni si trova adesso a subire una prima battuta d'arresto. Del resto gli annunci a mezzo stampa sono dedicati di norma alla ricerca di professioni ad elevata qualificazione, per via del costo non trascurabile delle inserzioni, e questo tipo di occupazioni sicuramente poteva concorrere attivamente ad una flessione dell'indice sintetico di qualità delle offerte²² elaborato da Isfol-Csa, che tiene conto della richiesta di titoli di studio, esperienza lavorativa e lingue straniere.

22 Le modalità di costruzione per questo indice sono tali per cui esso assumerebbe valore massimo (convenzionalmente pari a 100) se tutte le offerte di lavoro pubblicate richiedessero la laurea, la conoscenza di almeno una lingua straniera e una precedente esperienza lavorativa. L'indicatore assumerebbe invece valore nullo se nessuna offerta richiedesse alcuno dei profili sopra indicati.

3.3 LA CLASSIFICAZIONE ISTAT

Per rendere più generalmente confrontabili i dati sin qui espressi è utile operare una formalizzazione delle professioni rilevate secondo schemi ufficiali.

Si ritiene utile seguire la classificazione proposta dall'Istat nel 1991, affinché sia possibile mantenere una coerenza all'interno della serie storica. Potrebbe, infatti, venir meno qualora si adottasse una schematizzazione più recente, quale, ad esempio, la *Istat2001*.

La *Istat91* che andiamo a presentare è legata sia alla precedente classificazione prodotta dall'Istat nel 1981 sia alla classificazione *Isc088* che offre l'opportunità di confrontare i dati raccolti su scala nazionale con quelli provenienti dai diversi paesi europei.

La struttura della classificazione associa ad ogni professione un codice sulla base del quale è possibile formare dei gruppi aggregati omogenei. In questo paragrafo viene fornita un'analisi della classificazione professionale aggregata ad un solo *digit* (per "grandi gruppi"), al livello di codifica più generale, quindi.

Scendendo nel dettaglio dei dati, è utile osservare, nell'ottica di questa classificazione, l'andamento degli annunci pubblicati negli ultimi cinque anni.

Il primo dato che appare evidente è quello sul volume totale di annunci, che, dopo una persistente discesa caratterizzata da diminuzioni sempre superiori al 20% rispetto all'anno precedente, nel 2004 registra un flebile segnale di ripresa (+6,16%) attestandosi sopra le 113 mila unità, un livello che comunque è ben al di sotto del picco registrato nel 2000 (48,72% in meno).

Tabella 3.2 - Classificazione Istat delle professioni

	2000		2001		2002		2003		2004	
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
1 Legislatori, dirigenti e imprenditori	4.151	1,9	3.434	2,0	2.026	1,5	1.264	1,2	1.463	1,3
2 Profes. intellettuali, scientif. e di elevata specializzazione	53.536	24,2	36.578	21,5	17.232	12,7	11.836	11,1	15.206	13,4
3 Professioni intermedie (tecnici)	124.171	56,1	90.858	53,5	68.268	50,3	55.554	52,0	63.342	55,8
4 Profes. esecutive relative all'amministraz. e alla gestione	3.769	1,7	3.400	2,0	2.809	2,1	2.550	2,4	2.594	2,3
5 Profes. relative alle vendite ed ai servizi per le famiglie	9.048	4,1	8.625	5,1	6.795	5,0	5.923	5,5	4.275	3,8
6 Artigiani, operai specializzati ed agricoltori	4.450	2,0	5.099	3,0	6.420	4,7	6.754	6,3	6.370	5,6
7 Conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili e operai di montaggio industriale	6.585	3,0	6.876	4,1	9.262	6,8	11.024	10,3	8.821	7,8
8 Personale non qualificato	15.232	6,9	14.600	8,6	22.661	16,7	11.770	11,0	11.350	10,0
9 Forze armate	276	0,1	267	0,2	224	0,2	190	0,2	28	0,0
Totale	221.218	100,0	169.737	100,0	135.697	100,0	106.865	100,0	113.449	100,0

Fonte: Istat-Csa

Tabella 3.2
Classificazione
Istat delle
professioni

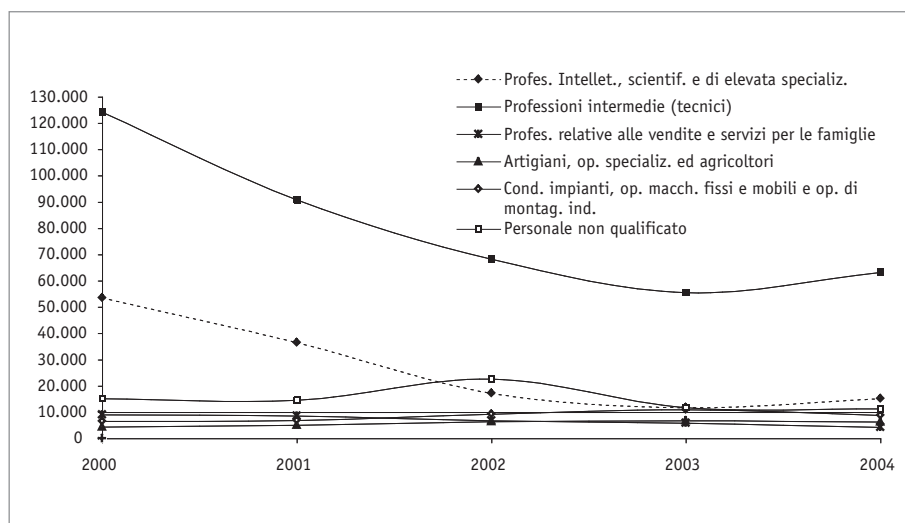
Le professioni che continuano ad essere le più richieste sono quelle di tipo tecnico (*professioni intermedie*) che mettono insieme il 55,8% del totale degli annunci. Il trend sopra esposto, riguardante il totale delle inserzioni, viene rispettato in questo particolare sottoinsieme che, a fronte di un andamento decrescente nel 2001, 2002 e 2003, ha registrato un aumento del 14% nell'ultimo anno che bilancia molto parzialmente il gap rispetto al 2000 (-48,99%).

Per ciò che riguarda le altre classi professionali, il quadro appare piuttosto frastragliato, con un dato comune che comunque riguarda il fatto che le variazioni appaiono, sia in senso positivo che negativo, mai superiori al 30%, con l'eccezione del settore riguardante le *forze armate* che hanno subito una flessione sostanziale, pari all'85,26%.

In aumento sono invece le *professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione* con un +28,47% che rimangono, pertanto, la seconda categoria professionale più richiesta, mentre la flessione più evidente, a parte quella succitata, è per le *professioni relative alle vendite ed ai servizi per le famiglie* che passa dai 5.923 annunci del 2003 ai 4.275 del 2004, perdendo il 27,82% degli annunci pubblicati.

Un'ultima osservazione riguarda i confronti con l'anno 2000, che può essere preso come punto di riferimento per la nostra indagine: tutte le categorie professionali appaiono in calo rispetto a quell'anno, tranne gli *artigiani, operai specializzati ed agricoltori* e i *conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili e operai di montaggio industriale* che in questo anno sono state più richieste rispetto ad allora, in una misura che, rispettivamente, è del 43,15% e del 33,96%.

Figura 3.1
Andamento del
numero di
inserzioni nelle
principali
professioni
secondo la
classificazione
Istat negli anni
2000-2004



Fonte: Isfol-Csa

Per rendere più dettagliata l'analisi, è possibile a questo punto andare ad osservare il comportamento dei vari gruppi professionali alla luce di un raggruppamento meno generico, ovvero studiando le professioni raggruppate secondo 2 *digit* ("Gruppi di professioni").

Com'è logico aspettarsi, nella classe che abbiamo indicato col numero 3, ovvero quella che comprende le *professioni intermedie*, sono presenti le due classi professionali che hanno raccolto più annunci: *professioni intermedie di ufficio* (33,5% del totale) e *professioni intermedie in scienze fisiche, naturali, dell'ingegneria ed assimilate* (20,7%) che insieme assommano il 98,9% di quella classe. Il terzo sottogruppo maggiormente numeroso è quello che riguarda gli *specialisti in scienze dell'uomo* che raccoglie il 9,6% degli annunci (classe 2), leggermente più numeroso rispetto all'8,9% assommato dagli annunci che ricercano *personale non qualificato relativo alle vendite ed ai servizi turistici*.

3.4 UNA VISIONE TERRITORIALE

È interessante proseguire la nostra indagine focalizzando l'attenzione sull'aspetto della differenziazione geografica degli annunci.

Nel presente paragrafo ci proponiamo di scendere progressivamente nel dettaglio del territorio nazionale, partendo dall'analisi di macroaree quali le cinque circoscrizioni (Nord-Ovest, Nord-Est, Centro, Mezzogiorno e Isole), proseguendo in un'analisi su scala regionale e prendendo, infine, in esame cinque casi specifici (Milano, Roma, Bologna, Pisa, Napoli) che possano rappresentare diverse zone territoriali, compatibilmente con un adeguato volume di annunci che possa garantire significatività statistica.

3.4.1 Le Circoscrizioni

Nei precedenti paragrafi è stato evidenziato come, nel corso del 2004, il volume totale degli annunci sia cresciuto rispetto al 2003, invertendo un trend negativo iniziato dopo il 2000. Si ritiene sia interessante riuscire a capire se questa crescita sia stata generalizzata in tutto il territorio nazionale o sia il frutto di un aumento circoscritto a determinate aree.

Possiamo anticipare subito che quest'ultima rappresenta la corretta rappresentazione della realtà.

Il volume totale degli annunci, infatti, è in aumento in tre delle cinque circoscrizioni prese in considerazione, dato che appare importante se si tiene conto che nel 2003 il *gap* rispetto all'anno precedente era ovunque negativo.

La macro area che riveste - anche in quest'anno - il ruolo di *leader* per quanto riguarda il numero di annunci pubblicati continua ad essere il Centro in cui, però, gli oltre 40 mila annunci rappresentano una quota inferiore del 13,65% rispetto all'anno precedente.

Ancora più accentuata è stata la flessione nelle regioni del Nord-Est, nelle quali le inserzioni a modulo sono scese al di sotto delle 10.000 unità, con un decremento vicino al 19%.

Le altre tre circoscrizioni presentano tutte volumi in crescita.

Nel Nord-Ovest (secondo solo al Centro in quanto a quantità di annunci pubblicati) c'è stato un vero e proprio *boom* nella richiesta di professionalità attraverso le inserzioni a modulo, con una crescita del 44,11%. Si sono registrati 32.535 annunci, una quantità molto vicina ai livelli del 2001.

Nel Mezzogiorno e nelle Isole il discorso da fare è piuttosto simile: la crescita in entrambi i casi è stata molto più contenuta (rispettivamente del 6,80% del 4,19%) ma tuttavia significativa, in considerazione del fatto che nel 2003 si erano registrate forti flessioni in quelle zone. Il numero totale di annunci è praticamente identico, quasi 5.500 unità, assai lontano, quindi, dai livelli registrati nelle altre circoscrizioni.

Tabella 3.3
Le cinque
professioni più
richieste nelle
diverse
circoscrizioni

Posizione			Le 30 professioni più richieste	2002		2003		2004	
Nel 2002	Nel 2003	Nel 2004		V. a.	% sul totale	V. a.	% sul totale	V. a.	% sul totale
			<i>Nel Nord-Ovest</i>						
4	1	1	Operatore call center	1.386	4,1	22.577	100,0	13.257	40,7
3	2	2	Venditore	1.909	5,7	1.867	8,3	2.501	7,7
1	3	3	Agente	3.226	9,6	2.199	9,7	1.767	5,4
13	7	4	Agente vendita	324	1,0	342	1,5	505	1,6
28	19	5	Telemarketing	190	0,6	200	0,9	396	1,2
			<i>Totale delle prime trenta</i>	17.380	51,5	13.204	58,5	23.400	71,9
			Totale	33.739	100,0	22.577	100,0	32.535	100,0
			<i>Nel Nord-Est</i>						
2	2	1	Venditore	1.152	7,1	737	6,3	853	9,1
1	1	2	Agente	1.317	8,1	1.160	10,0	703	7,5
10	4	3	Agente vendita	261	1,6	345	3,0	322	3,4
6	5	4	Agente chimico	327	2,0	282	2,4	289	3,1
5	3	5	Addetto vendita	666	4,1	381	3,3	282	3,0
			<i>Totale delle prime trenta</i>	8.416	51,5	6.113	52,6	5.077	53,9
			Totale	16.332	100,0	11.611	100,0	9.419	100,0
			<i>Nel Centro</i>						
2	1	1	Operaio	4.211	8,2	4.888	10,9	4.343	10,7
4	5	2	Venditore	2.317	4,5	2.074	4,6	3.182	7,9
1	3	3	Operatore call center	5.910	11,5	2.316	5,1	2.658	6,6
3	4	4	Agente	4.056	7,9	2.116	4,7	1.624	4,0
5	2	5	Operaio qualificato	1.505	2,9	2.336	5,2	1.236	3,1
			<i>Totale delle prime trenta</i>	28.238	54,9	28.962	61,8	25.490	62,9
			Totale	51.407	100,0	46.893	100,0	40.494	100,0
			<i>Nel Mezzogiorno</i>						
1	1	1	Agente	688	11,4	662	13,0	407	7,5
5	3	2	Agente vendita	249	4,1	249	4,9	368	6,8
2	2	3	Venditore	503	8,3	407	8,0	365	6,7
151	137	4	Animatore	5	0,1	5	0,1	315	5,8
8	4	5	Addetto vendita	158	2,6	242	4,7	290	5,3
			<i>Totale delle prime trenta</i>	3.088	51,1	3.290	64,5	3.658	67,1
			Totale	6.047	100,0	5.102	100,0	5.449	100,0
			<i>Nelle Isole</i>						
2	3	1	Venditore	722	9,6	328	6,3	648	11,9
3	2	2	Agente	664	8,8	480	9,1	324	5,9
5	7	3	Sales promoter	286	3,8	181	3,5	180	3,3
21	12	4	Padroncino	31	0,4	65	1,2	175	3,2
8	8	5	Agente vendita	119	1,6	149	2,8	123	2,3
			<i>Totale delle prime trenta</i>	3.405	45,2	4.075	77,7	2.610	47,7
			Totale	7.536	100,0	5.246	100,0	5.466	100,0

Fonte: Isfol-Csa (elaborazione di Michele Cuppone e Giulio Rauco)

Tra le singole professioni, quella di *venditore* è ai vertici delle graduatorie in ogni circoscrizione (è la più richiesta nel Nord-Est e nelle Isole) evidenziando una tendenza alla crescita sia nel Centro che nelle Isole.

Altra professione fortemente richiesta è quella dell'*operatore di call center* che, però, è presente ai vertici della graduatoria soltanto in quelle circoscrizioni in cui si trovano grandi metropoli (Nord-Ovest e Centro) rappresentando, nel Nord-Ovest, la professionalità richiesta dal 40,7% degli annunci con una crescita superiore al 368%. In particolare vedremo in seguito come sia a Milano che a Roma essa rappresenti la figura professionale più ricercata, assorbendo, in tali città, oltre l'80% delle richieste delle rispettive circoscrizioni.

L'*agente* è un'altra figura professionale degna di menzione nella nostra analisi. La sua distribuzione territoriale è assimilabile più a quella del *venditore* che a quella dell'*operatore di call center*, in quanto appare ben distribuita in tutte le circoscrizioni con percentuali che vanno dal 4% sul totale nel Centro al 7,5% del Mezzogiorno (dove è la professione più richiesta) e Nord-Est. La tendenza, tuttavia, è quella di una netta contrazione delle richieste in ognuna delle circoscrizioni.

Un'ultima notazione riguarda la struttura delle graduatorie nelle singole circoscrizioni: non si notano grandi stravolgimenti ai primi cinque posti se non nelle Isole dove sono sparite dai vertici ben tre delle cinque professioni maggiormente richieste nel 2003, tra cui quella del *collaboratore commerciale* che nel 2003 arrivava a raccogliere oltre il 23% delle inserzioni. È evidente come in questa circoscrizione il cambiamento nel corso del 2004 sia stato notevole, con una frammentazione delle richieste che si specchia anche nel dato che riguarda il totale delle prime trenta professioni. Nel 2003 esse rappresentavano il 77,7% del totale (il valore più alto registrato), nel 2004 solo il 47,7 (il più basso), andando contro una tendenza che ha mostrato stabilità per questo particolare indice nelle altre circoscrizioni, tra le quali nel solo Nord-Ovest c'è stata una variazione significativa (+13,4%).

3.4.2 Le Regioni

Una volta analizzata la situazione nelle macro-aree, è certamente utile raffinare l'indagine prendendo in esame le singole regioni, per poter meglio capire quanto l'andamento di una singola circoscrizione sia maggiormente influenzato da una particolare regione piuttosto che da un'altra. Si focalizzerà in particolare su Lombardia, Toscana e Lazio, poiché registrano i più alti livelli di offerte di lavoro: prese tutte e tre assieme rappresentano infatti una quota pari al 56% dell'offerta totale. La Lombardia, forte di 24.054 annunci (21% del totale) è la regione con più opportunità lavorative al Nord-Ovest: fino al 2001 il suo era un primato anche a livello nazionale, ma dall'anno successivo questo è stato scalzato prima dal Lazio e poi dalla Toscana. Piemonte e Valle D'Aosta, considerata come un'unica regione, è l'unica della circoscrizione che registra un incremento positivo (+49%), il più elevato saldo in valore assoluto (+1.420 posti). Il Nord-Est, pur vedendosi diminuire nel triennio il numero di nuovi posti di lavoro disponibili da parte di tutte

le sue regioni (il Friuli Venezia Giulia è quella che a livello nazionale ha perso di più: -71%), vede l'Emilia Romagna sempre in testa con poco più di 4.000 offerte lavorative. Il Centro, che come abbiamo visto in precedenza è la circoscrizione che offre in assoluto maggiori opportunità lavorative, deve ascrivere questa sua prerogativa all'azione congiunta di Toscana e Lazio che, messe assieme, vi apportano quasi 40.000 offerte di lavoro, pari al 35% del totale. Il Lazio, che tradizionalmente è stato sempre secondo in classifica dopo la Lombardia, nel 2002 è balzato al primo posto per poi scendere in terza posizione negli ultimi due anni; nel 2004 il suo numero di offerte è sceso a 15.108, il più alto decremento in senso assoluto (-12.028). La Toscana invece, dal 2002 al 2003, passa direttamente dalla terza alla prima posizione dove vi resta anche per il 2004 con 24.694 annunci, sebbene la Lombardia la segua di poco con appena 640 offerte in meno. Nel Mezzogiorno a regioni in decrescita come Puglia e Calabria si affiancano quelle con *performances* positive come Abruzzo e Molise, Campania e Basilicata; quest'ultima vanta il massimo incremento percentuale registrato (+116%), un dato che tuttavia è di poco conto visto che l'esiguo numero di posti offerti è passato da 25 a 54. Tutti negativi gli andamenti delle regioni insulari, Sicilia (-34%) e Sardegna (-11%).

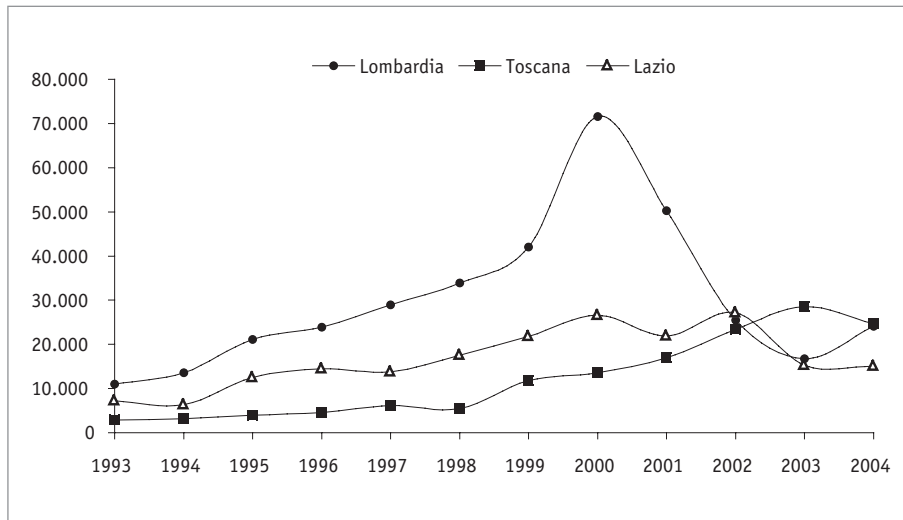


Figura 3.2
Andamento delle inserzioni per le tre regioni maggiormente interessate

Fonte: Isfol-Csa

Analizzata la situazione dal punto di vista quantitativo, possiamo procedere ad esaminare meglio il tipo di professionalità richieste. In Lombardia sono soprattutto gli annunci di operatori *call center* a spingere verso l'alto il numero di offerte lavorative (quasi tre annunci su quattro provengono proprio da questa regione), con una richiesta di 12.242 lavoratori. È bene soffermarsi su questo dato, visto che il peso percentuale degli operatori *call center* è cresciuto a ritmi elevati nel triennio, passando dal 5% del 2002 al 19% del 2003, fino a più che raddoppiare nell'ultimo anno, raggiungendo addirittura il 51% delle offerte totali per questa regione: più di un annuncio su due viene quindi pubblicato per la ricerca di questo specifico profilo professionale. Nelle due successive posizioni seguono venditore e agente, proprio come nel "barometro", le cui quote si attestano già su valori di gran lunga più contenuti, intorno al 4-5%, ed inferiori rispetto all'inizio del periodo considerato. È sempre molto singolare il barometro della Toscana, con una grande e insolita richiesta di professioni poco qualificate come, nell'ordine, l'operaio, l'operaio qualificato, il saldatore, l'elettricista e il carpentiere. Operaio e operaio qualificato sono rispettivamente prime e seconde in tutti e tre gli anni e raccolgono la stragrande maggioranza delle offerte pubblicate. Qui nella voce operaio confluisce ben il 94% del totale di annunci a livello nazionale, mentre per l'operaio qualificato la percentuale è dell'85%. Professioni come saldatore e carpentiere negli anni sono salite a poco a poco in vetta alla classifica prendendo il posto di altre generalmente più richieste come agente e operatore *call center* (quest'ultima è solo trentaseiesima nel 2004) difatti ad inizio periodo il "barometro" toscano era certamente più "vicino" a quello nazionale da un punto di vista "qualitativo". La minore domanda di professioni qualificate influisce negativamente sull'indice sintetico di qualità delle offerte, che in genere per questa regione assume valori piuttosto modesti. Facciamo infine un'ultima analisi qualitativa sul "barometro" del Lazio che, come la Toscana, ha avuto un andamento delle offerte talvolta opposto a quello generale (negativo in fase espansiva e viceversa). Le prime tre posizioni sono le stesse del "barometro" nazionale ossia, rispettivamente, operatore *call center*, venditore e agente. L'operatore *call center* è stato primo in tutti e tre gli anni sebbene la sua richiesta si sia più che dimezzata (-53%) nello stesso arco temporale. Per questa professione vi sono 2.501 offerte lavorative, cifra di poco superiore alle 2.281 del venditore, che segue immediatamente. Da notare come fra le prime otto posizioni la metà di esse siano connesse in qualche modo alla vendita: oltre al venditore, vi sono anche telemarketing, agente vendita e addetto vendita, che messe tutte assieme rappresentano il 23% del totale di annunci. In terza posizione vi è l'agente, che fra le prime tre è quella che ha subito un progressivo calo sia in termini assoluti che percentuali: nel 2004 la richiesta è crollata a 878 posti dai 3.133 iniziali (-72%).

3.4.3 Le Province

Dopo aver indagato a livello di macro area e a livello regionale, prendiamo in considerazione cinque casi specifici che permettano di analizzare nel concreto la situazione di alcune realtà rappresentative delle circoscrizioni precedentemente studiate.

Ci si è soffermati su due grandi metropoli (Roma e Milano), di due città medio-grandi (Bologna e Napoli) e di una provincia più piccola del Centro-Nord (Pisa). La scelta è stata determinata, oltre che da motivazioni di carattere geografico (ogni macro area - Nord-Ovest, Nord-Est, Centro e Sud - è rappresentata), anche dal bisogno di studiare città che abbiano una significatività statistica basata su un adeguato volume di annunci pubblicati.

La città che è stata selezionata come rappresentante della macro area Nord-Ovest è Milano. La ricerca di lavoro qualificato nel capoluogo lombardo ha aspetti che la differenziano rispetto alle altre città considerate. Innanzi tutto il volume è in netta crescita, quasi raddoppiato rispetto al 2003, in controtendenza rispetto alle altre città analizzate. Questo ha fatto sì che Milano sia tornata ad essere la città con il più alto numero di annunci in Italia, dopo due anni in cui era stata Roma ad esserlo. In secondo luogo è anomala, rispetto alle altre città studiate, la concentrazione delle richieste su un'unica categoria: l'*operatore di call center*, infatti, assorbe il 68,9% degli annunci pubblicati, mentre altrove la concentrazione massima raggiunge il 27,7% (a Roma, ancora *operatore di call center*). Tale fenomeno non si registrava negli anni passati nei quali la professione più richiesta accumulava, al massimo, poco meno del 25% del totale delle inserzioni a modulo. La richiesta di *operatori di call center*, infatti, sebbene guidasse la nostra classifica anche negli anni passati, nel 2004 è cresciuta in maniera esponenziale, con un aumento vicino al 472%. In questo quadro le altre professioni rilevate appaiono assolutamente residuali. Le professioni che appaiono al secondo, terzo, quarto e quinto posto della graduatoria assommano appena il 5% del totale delle inserzioni a modulo.

Tabella 3.4
Le cinque
professioni più
richieste nel
2003 nella
provincia di
Milano

Provincia di Milano	2002		2003		2004	
	V. a.	% sul totale	V. a.	% sul totale	V. a.	% sul totale
Operatore call center	1.316	12,9	1.905	23,7	10.891	68,9
Telemarketing	69	0,7	43	0,5	256	1,6
Venditore	415	4,1	302	3,8	216	1,4
Agente	223	2,2	262	3,3	180	1,1
Manager	159	1,6	110	1,4	138	0,9
Tot. prov. di Milano	10.215	100,0	8.037	100,0	15.797	100,0

Fonte: Isfol-Csa

Tabella 3.5
Le cinque
professioni più
richieste nel
2003 nella
provincia di
Roma

Provincia di Roma	2002		2003		2004	
	V. a.	% sul totale	V. a.	% sul totale	V. a.	% sul totale
Operatore call center	5.188	36,0	1.573	17,6	2.142	27,7
Venditore	736	5,1	744	8,3	491	6,4
Intervistatore	0	0,0	30	0,3	281	3,6
Telemarketing	198	1,4	392	4,4	279	3,6
Agente	834	5,8	363	4,1	217	2,8
Tot. prov. di Roma	14.396	100,0	8.943	100,0	7.729	100,0

Fonte: Isfol-Csa

Roma ha aspetti comuni con Milano, ma anche sostanziali differenze.

Come Milano la professione più richiesta è quella di *operatore di call center* che nel 2004 ha avuto una richiesta maggiorata del 36% rispetto all'anno precedente e rappresenta una quota pari al 27,7% del totale.

In controtendenza rispetto al capoluogo della Lombardia è invece la tendenza del totale degli annunci che, proseguendo un *trend* iniziato dopo il 2000, registrano un calo del 13,57%. Rispetto al 2001 il calo è stato superiore al 20%.

La seconda professione più richiesta continua ad essere quella del *venditore* che, tuttavia, perde, rispetto al 2003, il 34% delle richieste. Eccettuando il terzo posto della graduatoria, in cui, al posto del *collaboratore commerciale* è presente l'*intervistatore*, si nota come la classifica delle professioni più richieste nella Capitale sia immutata rispetto all'anno precedente, con diminuzioni comprese tra il 28% e il 40% tranne, naturalmente, per i succitati *operatori di call center* e gli *intervistatori*, nuovi entrati tra le professioni più richieste, che incrementano proprie richieste di oltre otto volte.

A rappresentare il Nord-Est è stata scelta la provincia di Bologna²³.

Anche nella città emiliana il numero di inserzioni a modulo pubblicate è in calo, si passa, infatti dai 2.262 annunci del 2003 ai 1.820 del 2004 (-19,5%). Si parla, evidentemente, di un volume di inserzioni notevolmente inferiore a quelli di Roma o Milano, e le differenze non si fermano qui. Delle cinque professioni più richieste a Bologna solo una, l'*agente*, è tra le più richieste anche a Roma e Milano e tale professione, che è quella che ricorre maggiormente nelle inserzioni a modulo della provincia, non raggiunge le quote sul totale che vengono registrate nelle due metropoli, rappresentando, infatti, solo il 7,5% del totale delle richieste.

Le professioni che appaiono nella graduatoria rispettano, a grandi linee le posizioni degli anni precedenti con un cambio al vertice tra l'*agente* e l'*addetto vendita* che perde la prima posizione (35% in meno di richieste) a favore del primo (+46%).

Da segnalare come la quinta categoria professionale più richiesta a Bologna sia quella del *diplomato*, una figura che rivela una qualifica molto vaga.

Tabella 3.6
Le cinque professioni più richieste nel 2003 nella provincia di Bologna

Provincia di Bologna	2002		2003		2004	
	V. a.	% sul totale	V. a.	% sul totale	V. a.	% sul totale
Agente	82	2,7	93	4,1	136	7,5
Addetto Vendita	121	4,0	129	5,7	84	4,6
Apprendista	15	0,5	55	2,4	65	3,6
Specialista prodotto	27	0,9	70	3,1	63	3,5
Diplomato	40	1,3	37	1,6	55	3,0
Tot. prov. di Bologna	3.048	100,0	2.262	100,0	1.820	100,0

Fonte: Isfol-Csa

Tabella 3.7
Le cinque professioni più richieste nel 2003 nella provincia di Pisa

Provincia di Pisa	2002		2003		2004	
	V. a.	% sul totale	V. a.	% sul totale	V. a.	% sul totale
Operaio	1.947	23,7	1.852	23,7	1.836	26,7
Perito	365	4,4	996	12,7	414	6,0
Saldatore	358	4,3	589	7,5	397	5,8
Operaio qualificato	674	8,2	556	7,1	273	4,0
Operatore meccanico	21	0,3	54	0,7	208	3,0
Tot. prov. di Pisa	8.231	100,0	7.814	100,0	6.885	100,0

Fonte: Isfol-Csa

²³ La provincia di Bologna è stata scelta come rappresentante della circoscrizione Nord-Est poiché le province venete e friulane prese in considerazione non hanno volumi di annunci tali da garantire un'adeguata significatività statistica (Padova 314 annunci nel 2004, Venezia 204 annunci, Verona 113, Vicenza 5, Treviso 219, Udine 43, Gorizia 159, Trieste 239, Pordenone 88).

Pisa, provincia che prendiamo a campione per rappresentare i comuni medio-piccoli, nonostante le dimensioni assai contenute, presenta un volume di ricerche di professionalità mediante inserzioni a modulo notevole, il cui ordine di grandezza è paragonabile a quello di Roma, nonostante anche nel capoluogo toscano si sia registrata una flessione pari quasi al 12%.

La professione maggiormente richiesta continua ad essere, come nel 2002 e nel 2003 quella dell'*operaio*, con cifre che sono pressoché invariate rispetto all'anno precedente in valore assoluto, e che, tenendo conto della flessione degli annunci totali, rappresentano una crescita in valore percentuale rispetto all'anno precedente (si passa dal 23,7% al 26,7% del totale). In forte flessione, invece, appare la richiesta di *periti* e *saldatori* che occupano, rispettivamente le posizioni dal secondo al terzo posto e registrano cali del 58,43% e 32,60%. Prosegue, inoltre, l'emorragia di richieste per gli *operai qualificati*, che accentuano (-50,90%) una flessione evidente iniziata nel 2003.

In crescita la richiesta di *operatore meccanico*, quasi triplicata in un anno.

Tabella 3.8
Le cinque
professioni più
richieste nel
2003 nella
provincia di
Napoli

Provincia di Napoli	2002		2003		2004	
	V. a.	% sul totale	V. a.	% sul totale	V. a.	% sul totale
Borsista	8	0,7	10	1,0	61	6,7
Agente	38	3,3	61	6,1	59	6,5
Agente assicurazione	46	4,0	145	14,5	45	4,9
Operatore call center	71	6,2	45	4,5	45	4,9
Venditore	57	5,0	68	6,8	39	4,3
Tot. prov. di Napoli	1.145	100,0	998	100,0	913	100,0

Fonte: Isfol-Csa

Napoli rappresenta il Sud nella nostra indagine.

Il giro di richieste nella città partenopea non è paragonabile a quelli visti fino a questo momento, assommando circa un settimo di quanto si è registrato in una piccola città del Centro-Nord come Pisa.

La professione maggiormente richiesta è quella del *borsista*, passata dalle 10 inserzioni che la richiedevano nel 2003 alle 61 attuali, mentre le altre professioni che compaiono in graduatoria (*agente*, *agente di assicurazione*, *operatore di call center*, *venditore*) sono le stesse che abbiamo registrato nelle altre città, con la conferma che la figura dell'*operatore di call center* è tra le più richieste in una città grande come Napoli così come lo era in metropoli come Roma e Milano.

3.5 UN CONFRONTO TRA IL BAROMETRO DELLE PROFESSIONI NEL 1994 E NEL 2004

All'inizio del capitolo abbiamo sottolineato come l'analisi delle inserzioni a modulo prosegua da un lasso di tempo superiore ai vent'anni. È inevitabile tener presente come, nel corso del tempo, il mercato del lavoro e tutto ciò che concerne la sua ricerca, sia sottoposto ad un continuo, costante mutamento.

Ci si propone, a questo punto, di analizzare il cambiamento avvenuto prendendo come riferimento un periodo significativamente lontano. Si ritiene utile focalizzare l'attenzione sulla situazione di dieci anni fa, in un'epoca in cui le leggi che regolamentavano il mercato erano diverse da quelle attuali e in cui i canali di ricerca ancora non avevano subito la rivoluzione che si è avuta con la diffusione di Internet, mettendola a confronto con quella, profondamente mutata, del 2004. Per operare il confronto riportato nella successiva tab. 3.9, abbiamo selezionato, dal database 1994 e da quello 2004, le prime trenta professioni più richieste - come già fatto in occasione del barometro presentato nei paragrafi precedenti - operando, tuttavia, un'ulteriore selezione rispetto alle analisi già presentate: si è ritenuto opportuno, infatti, escludere dal barometro le professioni ad elevato *turn over* (tra le quali, ad esempio, *agente*, *agente assicurazione*, *informatore medico scientifico*, *operatore call center*) e quelle relative ad annunci troppo generici (tra le quali *diplomato*, *laureato*, *neolaureato*, *socio* e così via). Il risultato è quello di ottenere una classifica nella quale la qualificazione richiesta nell'inserzione a modulo sia non solo di tipo formale ma anche, soprattutto, professionale.

In secondo luogo, hanno fatto parte del campione da noi studiato (sia per il 1994 che per il 2004) soltanto quegli annunci che hanno richiesto al loro interno una pregressa esperienza del candidato. Per il 2004, in particolare, è stato possibile selezionare le inserzioni a modulo che hanno richiesto tale qualifica in maniera indispensabile, tralasciano quelle che la consideravano un dato preferenziale, ma non assolutamente necessario.

Tabella 3.9
Confronto fra i
"barometri": le
30 professioni
più ricercate nel
1994-2004 (data
base ridotto)

Tabella 3.9 - Confronto fra i "barometri": le 30 professioni più ricercate nel 1994-2004 (data base ridotto)

Barometro 1994		Barometro 2004		
(selezionati solo gli annunci che richiedono esperienza Senza specificare se esperienza preferita o obbligatoria)		(selezionati solo gli annunci che richiedono esperienza Esperienza obbligatoria)		
% sui primi 30		% sui primi 30		
1	Consulente	23,71%	1 Venditore	23,92%
2	Venditore	18,99%	2 Operaio	8,04%
3	Collaboratore commerciale	7,60%	3 Operaio qualificato	4,73%
4	Ingegnere	3,75%	4 Funzionario commerciale	4,33%
5	Funzionario vendita	3,18%	5 Manager	4,16%
6	Tecnico	2,82%	6 Saldatore	3,97%
7	Funzionario Commerciale	2,63%	7 Elettricista	3,32%
8	Capo Area	2,54%	8 Consulente	3,30%
9	Analista Programmatore	2,29%	9 Tecnico	3,25%
10	Manager	2,29%	10 Responsabile commerciale	3,14%
11	Impiegato	2,27%	11 Carpenterie	3,05%
12	Area Manager	2,10%	12 Meccanico	2,83%
13	Tecnico commerciale	2,10%	13 Addetto vendita	2,70%
14	Progettista	2,08%	14 Area Manager	2,41%
15	Responsabile commerciale	1,75%	15 Magazziniere	2,10%
16	Responsabile vendita	1,70%	16 Programmatore	2,10%
17	Promoter	1,60%	17 Impiegato	2,05%
18	Engineer	1,50%	18 Commesso	1,77%
19	Capo Reparto	1,48%	19 Montatore	1,67%

segue

segue Tabella 3.9 - Confronto fra i "barometri": le 30 professioni più ricercate nel 1994-2004 (data base ridotto)

Barometro 1994		Barometro 2004			
(selezionati solo gli annunci che richiedono esperienza Senza specificare se esperienza preferita o obbligatoria)		(selezionati solo gli annunci che richiedono esperienza) Esperienza obbligatoria			
% sui primi 30		% sui primi 30			
20	Programmatore	1,44%	20	Ingegnere	1,65%
21	Segretario	1,42%	21	Impiegato amministrativo	1,64%
22	Product Manager	1,40%	22	Manutentore meccanico	1,64%
23	Progettista meccanico	1,34%	23	Perito	1,63%
24	Acquirente	1,21%	24	Responsabile negozio	1,61%
25	Responsabile produzione	1,21%	25	Tecnico commerciale	1,55%
26	Responsabile filiale	1,18%	26	Telemarketing	1,55%
27	Disegnatore	1,15%	27	Sistemista Edp	1,51%
28	Responsabile sviluppo	1,11%	28	Account	1,49%
29	Responsabile amministrativo	1,07%	29	Consulente commerciale	1,47%
30	Venditore Tecnico	1,07%	30	Tornitore	1,42%
Totale generale: 27.884		Totale generale: 36.494			
Totale primi 30: 21.518 (51,55% del totale)		Totale primi 30: 15.127 (41,45% del totale)			

Fonte: Isci-Csa, (elaborazione di Giulio Rauco)

segue
Tabella 3.9
Confronto fra i
"barometri": le
30 professioni
più ricercate nel
1994-2004 (data
base ridotto)

Confrontando le due graduatorie emergono aspetti comuni alle due epoche e fenomeni profondamente mutati nel tempo.

Innanzitutto, se ci soffermiamo sul volume di annunci, notiamo come la differenza non sia troppo grande. Nel 1994 gli annunci erano, in totale, 27.884; dieci anni più tardi se ne registrano circa 8.500 in più. Ancora più evidente è l'analogia che riguarda le prime trenta professioni in classifica che raccoglievano 14.375 annunci nel '94 (il 51,55% del totale) e che assommano 15.127 annunci nel 2004 (41,45%). In sostanza nel 2004 le inserzioni a modulo appaiono meno concentrate su un gruppo ristretto di professioni, sebbene è possibile osservare come, nel 2004, si registrino 631 diverse definizioni a fronte delle 672 osservate dieci anni prima.

Analizzando nel dettaglio le professioni, l'analogia più evidente riguarda la presenza ai vertici di entrambe le graduatorie della figura del venditore che nel 1994 è al secondo posto con il 19% circa delle richieste e dieci anni più tardi è la più richiesta in assoluto, presente nel 23,92% degli annunci che compaiono nel barometro delle prime trenta professioni.

A tal proposito colpisce anche vedere come, al vertice delle due classifiche compaiano professioni che raccolgono, praticamente, una identica percentuale rispetto al totale dei primi 30 annunci (23,7% contro 23,9%).

A dieci anni di distanza sembra immutata anche la necessità di figure commerciali: *collaboratore commerciale*, *funzionario di vendita*, *funzionario commerciale*, *tecnico commerciale*, *responsabile commerciale* e *responsabile di vendita* compaiono tutte tra le professioni più richieste nel 1994; quella di *funzionario commerciale*, *responsabile commerciale*, *addetto vendita*, *consulente commerciale* compaiono nella graduatoria di dieci anni dopo.

Il settore ICT appare poco rappresentato in entrambe le classifiche: il *programmatore* è solo al 20.mo posto nel 1994 e al 16.mo nel 2004, davanti al *sistemista EDP* che figura solo al 27.mo posto.

Nel 2004 è interessante osservare come compaiano, al secondo e terzo posto, figure del settore manifatturiero o industriale di qualificazione non elevata (*operaio* e *operaio qualificato*). Lo stesso discorso può valere anche per la figura del *saldatore* (6° posto), *elettricista* (7°), *carpentiere* (11°) e *meccanico* (12°), che, come le precedenti due, non compaiono nel barometro 1994. È possibile ipotizzare, a tal proposito, come ciò sia causato da una ormai difficile reperibilità di tali figure professionali che giustifica un forte impiego di risorse nella loro ricerca. Un investimento che, al contrario, appare più scontato per figure professionali molto più qualificate, la cui remunerazione alta giustifica un'adeguata spesa nella fase di *recruiting*. Dai dati esposti, in sintesi, sembra possibile ipotizzare una assai scarsa tendenza alla ricerca di qualificazioni elevate delle professioni. I dati in nostro possesso non evidenziano un aumento, nell'arco temporale considerato, della ricerca di figure che abbiano acquisito un'elevata specializzazione, ma piuttosto un aumento di richieste per professioni la cui diffusione sul mercato è in decisa contrazione.

3.6 UN CONFRONTO QUALITATIVO 2004-1994

Confrontando i database “ridotti” per gli anni 1994 e 2004 (quelli ottenuti escludendo le professioni ad elevato *turn over* e quelle relative ad annunci troppo generici), una volta osservato il “barometro” delle professioni, è interessante anche analizzare la qualità delle offerte pubblicate sui quotidiani, attraverso i suoi tre usuali indicatori, cioè l’istruzione, l’esperienza e la conoscenza di lingue straniere eventualmente richiesti nell’annuncio.

	1994	2004
<i>Istruzione</i>		
Diploma	15,7	13,5
Diploma professionale	0,9	0,6
Diploma tecnico	6,5	4,7
Diploma universitario	0,1	0,1
Laurea	11,9	6,7
Scuola obbligo	64,9	74,5
Totale	100,0	100,0
<i>Esperienza</i>		
Obbligatoria	51,9	41,2
Preferita	-	6,0
Non richiesta	48,1	52,8
Totale	100,0	100,0
<i>Lingua straniera</i>		
Richiesta	29,2	11,5
Inglese	17,0	9,5

Tabella 3.10
Confronto
1994-2004 sulla
richiesta di
istruzione,
esperienza e
lingua straniera
(valori
percentuali)

Fonte: Isfol-Csa

Per quanto riguarda il titolo di studio di cui il candidato dovrebbe essere in possesso, non si hanno particolari segni positivi. Cala bruscamente la quota di offerte in cui è richiesta l’istruzione più elevata, ossia la Laurea (-44,1%), ma scendono anche le richieste di diploma (-19%) e in modo particolare i diplomi professionali (-38,6%). Risultati positivi vengono dal diploma universitario (+8,3%), ma sale anche quella porzione di offerte in cui non è specificato alcun titolo di studio (+14,8%) e che poi incide negativamente sul livello qualitativo delle offerte. Secondo aspetto da prendere in considerazione è l’eventuale richiesta di una precedente esperienza lavorativa. Qui il confronto fra i due anni è meno significativo poiché le modalità di rilevazione di questo carattere differivano nel 1994: in tale anno veniva infatti riportato nel database se vi fosse o meno una richiesta esplicita di esperienza mentre attualmente è contemplata anche una terza ipote-

si, quella in cui la stessa sia preferibile e non soltanto strettamente obbligatoria. Considerando soltanto quest'ultima voce, si nota che la richiesta obbligatoria di esperienza cala del 20,5% nell'arco del decennio. Seppure in queste condizioni non sia estremamente corretto operare una comparazione dei dati, si può comunque supporre una flessione della qualità degli annunci anche in relazione all'esperienza.

Resta da vedere a questo punto l'ultimo fattore dei tre considerati, la conoscenza delle lingue straniere. Nemmeno qui si hanno risultati positivi in quanto la quota di annunci in cui si chiede di conoscere una specifica lingua straniera letteralmente crolla nel decennio 1994-2004: -60,7%. La lingua di gran lunga più frequentemente richiesta resta sempre l'inglese, che nel periodo considerato perde il 43,8%.

È possibile concludere in definitiva che la qualità delle inserzioni in dieci anni sia certamente peggiorata sotto tutti gli aspetti: da questo punto di vista le imprese sembrano infatti essere meno esigenti ed infatti, a distanza di un decennio, cercano sempre meno personale in possesso di elevati titoli di studio, esperienza lavorativa pregressa e conoscenza di lingue straniere.

3.7 IL LAVORO QUALIFICATO SECONDO LA CLASSIFICAZIONE OCSE

Nei precedenti paragrafi è emerso come appaia evidente una tendenza alla dequalificazione del lavoro che viene reclutato mediante le inserzioni a modulo. Si ritiene interessante approfondire questa tendenza alla luce di classificazioni diverse da quelle proposte, affinché sia possibile rendere più oggettiva la precedente affermazione alla luce di nuovi risultati empirici.

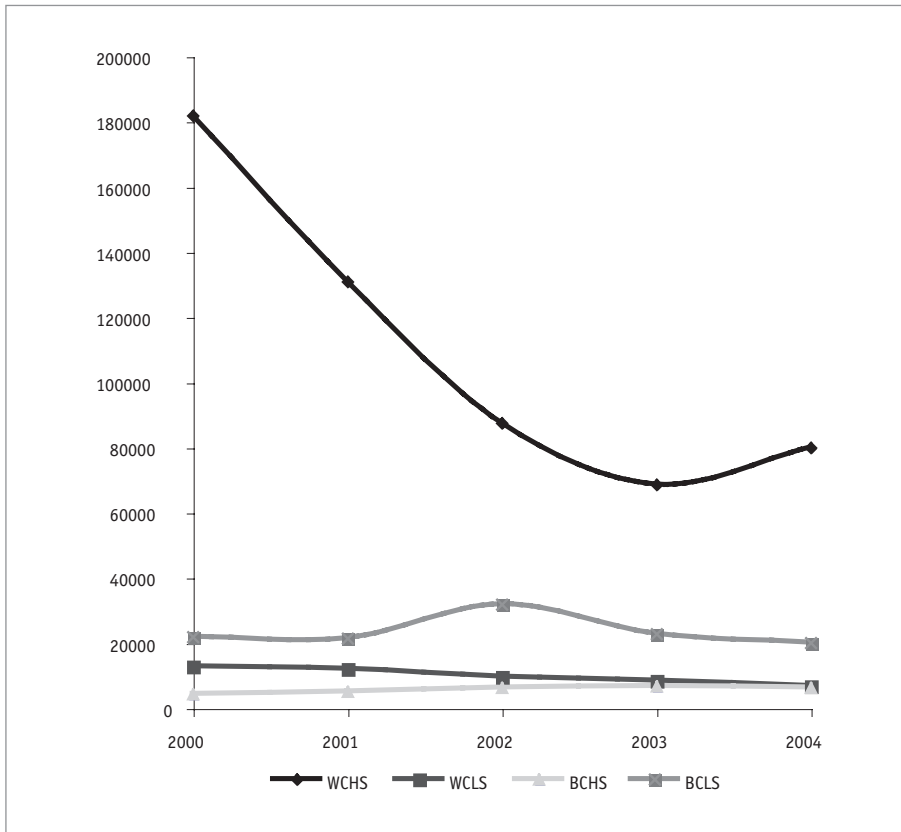


Figura 3.3
Andamento del
numero di
inserzioni
secondo la
classificazione
Ocse negli anni
2000-2004

Fonte: Isfol-Csa

In particolare si è proceduto a riclassificare gli annunci registrati in base alla classificazione proposta dall'Ocse che suddivide gli annunci sulla base di cinque categorie: *White Collar High Skill* (WCHS), ossia lavori di tipo intellettuale, che possiamo generalizzare come impiegati ad alta qualificazione; *White Collar Low Skill* (WCLS), analoga alla precedente, ma con una qualifica più bassa; *Blue Collar High Skill* (BCHS), che rappresenta i lavoratori manuali (operai) ad alta quali-

fica; *Blue Collar Low Skill*, operai non qualificati; Forze Armate (FF.AA.), classe di tipo residuale.

L'arco temporale preso in considerazione va dal 2000 al 2004. Nel corso dei cinque anni la classe dei colletti blu a qualificazione elevata è sempre stata quella maggiormente richiesta, così come non ci sono stati stravolgimenti tra le classi che ricoprivano le posizioni successive in una ipotetica graduatoria di richieste. Il cambiamento, però, è avvenuto nell'ambito delle proporzioni con cui sono distribuite le richieste²⁴. La classe più ricorrente, infatti, ha visto scendere la sua quota dall'82,2% del 2000 al 64,2% del 2003, per poi risalire al 70,5% nel 2004, con un calo complessivo di oltre il 56% sul computo totale degli annunci. Il calo è stato notevole anche per i colletti bianchi non qualificati (-46%); un calo che, però, è quasi totalmente ascrivibile all'andamento generale degli annunci, dato che la quota relativa è rimasta a grandi linee costante tra il 2000 e il 2004. Al contrario le professioni meno qualificate hanno registrato una crescita evidente. I colletti blu specializzati passano dal 2% del 2000 al 5,6% del 2004 con un aumento anche in termini assoluti (si passa dai 4.450 annunci a 6.370) ma ancora più eclatante è la crescita dei cosiddetti colletti blu non specializzati, che passano dal 9,9% del 2000 al 17,8% del 2004.

La situazione appena esposta induce a confermare la tesi ipotizzata nel precedente paragrafo 5: nel corso degli anni l'andamento delle inserzioni a modulo ha visto calare proporzionalmente più le professioni altamente qualificate che quelle a scarsa qualifica. In particolare la crescita in valore assoluto delle professioni più specialistiche tra i colletti blu può essere spiegata con una sempre maggiore rarefazione nel mercato di tali professioni che divengono, pertanto, oggetto di ricerca più per necessità che per una scelta strategica.

²⁴ Per i totali - è bene ricordarlo - si rimanda a quanto detto nei paragrafi precedenti: il calo degli annunci è stato costante fino al 2003, mentre nel 2004 si è registrata una timida ripresa, con un aumento del 6,2% rispetto all'anno precedente.

FREE PRESS: UN'INDAGINE PILOTA

4.1 PREMESSA

Nel panorama editoriale italiano è apparso, da circa tre anni, un fenomeno nuovo, quello della cosiddetta *free press*, ovvero la stampa quotidiana distribuita gratuitamente e su vasta scala, con una diffusione che, agli inizi del 2004, è stata stimata intorno ai 2 milioni di copie giornaliere.

Nel corso del 2004, l'Isfol in collaborazione con il Centro statistica aziendale di Firenze, ha condotto una prima indagine sulle offerte "a modulo" pubblicate sulla stampa quotidiana gratuita. Tale indagine ha preso in considerazione il canale della *free press* rappresentato da quotidiani gratuiti distribuiti nei principali snodi delle principali città metropolitane italiane quali *Leggo*, *Metro* e *City*.

In Italia la *free press* è concentrata nelle tre testate citate, e queste fanno riferimento a solidi gruppi editoriali internazionali (Metro) e nazionali (Leggo e City). Il fenomeno, limitato inizialmente alle grandi città, (Roma, Milano, Torino, Firenze, Bologna, Napoli, Bari) si sta estendendo anche in quelle di medie dimensioni (Padova, Venezia, Verona).

Con cadenza generalmente settimanale, vengono pubblicate offerte a modulo per la ricerca di collaboratori qualificati. I prodotti editoriali, e conseguentemente gli annunci, sono destinati ad un segmento di mercato differente rispetto a quello della stampa tradizionale; i maggiori fruitori della stampa *free* sono giovani, studenti e non, cittadini extracomunitari, pendolari in genere, e questo soprattutto a causa del luogo in cui i quotidiani vengono abitualmente distribuiti: fermate della metropolitana, degli autobus, stazioni ferroviarie, oltre che ai "semafori". Si è quindi in presenza di un'utenza che non viene necessariamente a contatto con la tradizionale carta stampata e che, in larga misura, gravita nelle aree metropolitane.

La peculiarità dell'essere orientati ad una utenza prevalentemente giovane, valorizza enormemente il canale della *free press* per la ricerca di personale da parte delle aziende.

4.1 Premessa

Si tratta, in sintesi, di un potente veicolo informativo sul mercato del lavoro, che viene offerto gratuitamente e che amplia gli spazi conoscitivi per chi è interessato a trovare un'occupazione, introducendo, tra l'altro, elementi di differenziazione rispetto alle informazioni provenienti dalle richieste presenti sulla stampa tradizionale, anche in termini di inserzionisti e di professioni ricercate.

4.2 ALCUNI ASPETTI QUANTITATIVI

4.2.1 La dimensione del fenomeno

L'analisi dei dati relativi alle inserzioni nella *free press* verrà condotta, nelle pagine che seguono, anche in termini di comparazione con i risultati ottenuti dalla stampa tradizionale. Le modalità di rilevazione hanno tenuto conto dell'esigenza comparativa e sono state utilizzate le stesse tecniche per assicurare una omogeneità di confronto. Ciononostante il problema della confrontabilità permane, soprattutto perché mentre per la stampa *free* vengono rilevate le informazioni relative all'intero universo dei quotidiani pubblicati, il paniere dei giornali tradizionali rilevati è costituito da un campione, quantunque assai significativo, della stampa quotidiana che pubblica nel nostro Paese inserzioni a modulo per la ricerca di personale qualificato.

Le analisi consentono di evidenziare una serie di caratteri e di aspetti di per se stessi molto interessanti, anche se saranno necessarie ulteriori verifiche per poter dire se questi abbiano una valenza strutturale, e possibilmente una rilevazione continua per poter tenere sotto osservazione l'evoluzione del fenomeno.

L'osservazione del dato evidenzia un numero di inserzioni, (per i tre quotidiani Metro, Leggo e City), per l'anno 2004, pari a 12.185 per un totale di 72.867 posti di lavoro offerti, a fronte di 28.733 inserzioni per un totale di 113.449 posti di lavoro rilevati dalla stampa nazionale "normale"²⁵ (tab. 4.1 e fig. 4.1).

Questo primo elemento dà il senso dell'importanza del nuovo veicolo informativo, delle cui peculiarità si darà conto nel corso dell'analisi, cercando anche di capire - in termini differenziali - la genesi e le possibili caratteristiche specifiche.

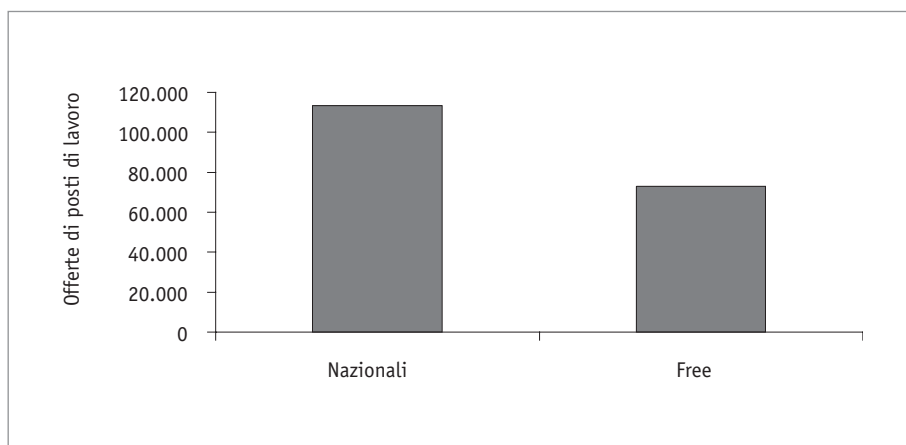
	Totale	Posizioni offerte
Stampa nazionale	113.449	28.733
Stampa free	72.867	12.185

Fonte: Isfol-Csa

Tabella 4.1
Posti di lavoro
offerti in Italia
nelle inserzioni
"a modulo"
per tipologia
di quotidiano
nel 2004

²⁵ Si ricorda che le testate della stampa nazionale tradizionale oggetto di rilevazione sono 24 e segnatamente: l'Adige, l'Alto Adige, il Corriere della Sera (compreso l'inserito Corriere Lavoro), la Gazzetta del Mezzogiorno, la Gazzetta del Sud, il Gazzettino, il Giornale, il Giornale di Sicilia, il Giorno, il Mattino, il Messaggero, la Nazione, la Nuova Sardegna, il Piccolo, la Repubblica, il Resto del Carlino, il Secolo XIX, la Sicilia, il Sole 24 Ore, la Stampa, il Tempo, il Tirreno e l'Unione Sarda.

Figura 4.1
Posti di lavoro
offerti in Italia
nelle inserzioni
"a modulo"
per tipologia
di quotidiano
nel 2004



Fonte: Isfol-Csa

In particolare, le inserzioni pubblicate su "Metro" sono state in numero di 1.897 per un totale di 21.855 offerte di lavoro; quelle su "Leggo" 3.522 per 15.611 posti di lavoro e quelle su "City" 1.873 per complessive 9.133 occasioni lavorative²⁶. Appare subito evidente il diverso peso e ruolo di questa tipologia di quotidiano, che occupa spazi geografici in larga misura comuni ma presenta alcune differenziazioni territoriali: "Metro" concentrata nelle due aree metropolitane di Roma e Milano, Leggo e City più articolate sul territorio nazionale.

Emerge da una prima lettura un dato differenziale di sintesi relativo al numero medio di posti offerti dai due gruppi di testate. Nella stampa *free* si ha un valore medio di posti offerti per inserzione pari a 6,39 mentre per la stampa tradizionale il corrispondente dato è pari a 3,79. Il divario sembra originato in larga parte dalle inserzioni pubblicate sulla testata Metro. Infatti, se si analizza giornale per giornale, il numero medio di offerte per inserzione, si scopre che su Leggo vengono richiesti in media 4,4 collaboratori per annuncio, contro i 4,9 di City e soprattutto gli 11,5 di Metro. In particolare, all'interno di questo ultimo, è l'edizione di Roma che partecipa maggiormente nel determinare tale particolarità, con circa 22 posti di lavoro offerti in media.

Oltre a ciò, è da segnalare la maggior presenza sulla stampa *free* di casi in cui non viene specificato il numero esatto di collaboratori "qualificati" che l'azienda sta ricercando, ma viene invece indicato un "plurale generico" che, sulla base di un'indagine *ad hoc* condotta di recente, per la stampa tradizionale, può essere mediamente considerato come pari a 5: nel 2004, nella stampa tradizionale ciò si è verificato in 2 casi su 5 mentre all'interno dei quotidiani gratuiti una volta ogni due.

²⁶ Relativamente alla stampa *free*, le "testate" esaminate sono state 2 per Metro (Roma e Milano), 9 per Leggo (Roma, Milano, Bologna, Padova, Firenze, Napoli, Verona, Torino, Venezia) e 7 per City (Roma, Milano, Bologna, Padova, Firenze, Bari, Napoli).

4.2.2 I settori di attività

Le attività terziarie costituiscono il core delle offerte di lavoro veicolate attraverso le inserzioni a modulo, la stampa *free* fa registrare, in questo settore, i più alti livelli di richiesta.

Si assiste ad una prevalenza di attività commerciali, dei servizi e di altre attività, mentre minor peso è attribuito al settore creditizio, in questo caso si evidenzia anche una lieve prevalenza di offerte nella stampa tradizionale, causata probabilmente da una certa ortodossia degli operatori del settore e da una minore dipendenza dai costi di inserzione, normalmente molto più bassi sulla stampa *free*, rispetto ad altri settori del terziario.

Le offerte di lavoro effettuate dalle imprese manifatturiere e delle costruzioni nella stampa *free* rappresentano una percentuale poco rilevante, e nel confronto con la stampa tradizionale, è del tutto evidente che l'utilizzo di quest'ultima appare preponderante.

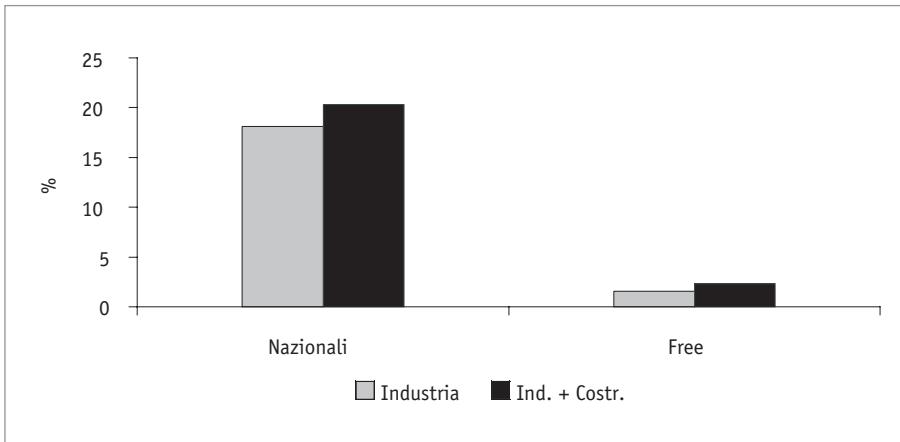
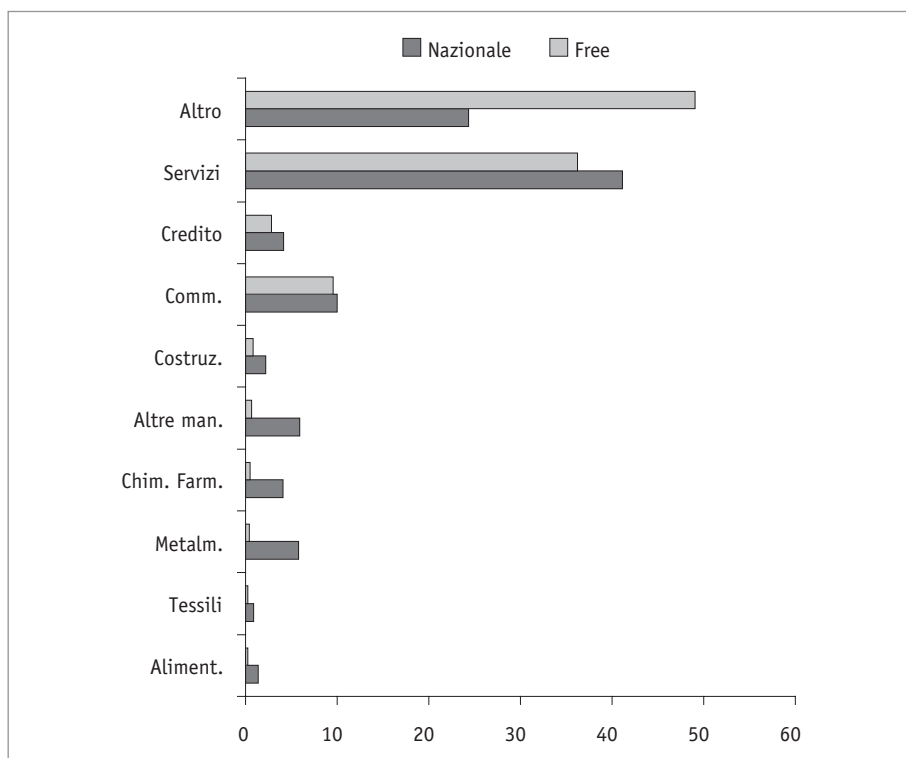


Figura 4.2
Offerte di lavoro
nell'industria in
Italia per
tipologia di
quotidiano
(percentuale sul
totale) nel 2004

Fonte: Isfol-Csa

Figura 4.3
 Offerte per
 attività
 economica in
 Italia per
 tipologia di
 quotidiano
 (percentuale sul
 totale) nel 2004



Fonte: Isfol-Csa

Approfondendo i confronti tra stampa *free* e stampa tradizionale, si osserva che, nell'ambito del complesso delle offerte di lavoro pubblicate sulla stampa *free*, quelle provenienti dal solo settore dei servizi alle imprese superano il 50% (stampa *free* 50,5%, stampa tradizionale 38,8%), mentre considerando complessivamente il settore terziario, nella stampa *free* raggiunge quasi il 70% delle offerte, a fronte di un 53,3% di offerte che compaiono nella stampa tradizionale.

Tabella 4.2 - Numero di posti di lavoro per attività economica dell'azienda richiedente e tipologia di quotidiano (% sul totale) nel 2004

	Attività economica										Altre (2)	Totale
	Industrie alimentari e tabacco	Industrie tessili abbigliam., pelli e cuoio	Industrie metalmeccaniche	Industrie chimiche e farmaceutiche	Altre industrie manifatt. (1)	Industria delle costruzioni	Commercio ingrosso e minuto	Credito e assicuraz.	Servizi alle imprese			
Quotidiani nazionali	1,4	0,9	5,8	4,1	5,9	2,2	10,0	4,1	41,2	24,4	100,0	
Stampa free	0,1	0,1	0,3	0,3	0,7	0,8	9,5	2,8	36,2	49,0	100,0	

Fonte: Isfal-Csa

Tabella 4.2
Numero di posti di lavoro per attività economica dell'azienda richiedente e tipologia di quotidiano (% sul totale) nel 2004

Evidentemente le caratteristiche di diffusione della stampa *free* e della platea di riferimento giocano un ruolo determinante nella differenziazione.

4.2.3 Le professioni richieste e i requisiti specifici

Il quadro aggregato delle professioni richieste, distinte per i macrogruppi “liberali”, “tecnico-scientifiche”, “amministrative”, “commerciali” e “altre professioni”, propone al primo posto della graduatoria delle richieste di posti di lavoro quelle di carattere “amministrativo”. In questo ambito è la stampa *free* che detiene il ruolo più rilevante.

Anche nel gruppo delle professioni liberali e tecnico scientifiche è relativamente più importante il peso della stampa *free*, mentre nel caso delle professioni cosiddette “commerciali” e delle altre professioni il peso relativo della stampa tradizionale è superiore in maniera decisa, specie con riferimento al primo raggruppamento.

La tabella consente di visualizzare il peso della presenza delle professioni richieste per i due raggruppamenti di quotidiani.

Questa tavola, al di là dei contenuti differenziali tra stampa *free* e stampa tradizionale, mostra con evidenza il carattere spesso fuorviante della classificazione Istat delle professioni. A titolo di esempio si consideri il peso, non credibile ad una prima lettura, che rivestono le professioni relative alle attività estrattive e della lavorazione dei metalli, con particolare riferimento alla stampa tradizionale. In effetti, sotto questa voce sono comprese professioni anche di alto livello qualitativo che riguardano essenzialmente la lavorazione dei metalli (es. orafo, gioielliere, incisore, tornitore, meccanici, ecc.) e che però, se non si tiene presente la classificazione di riferimento, possono distorcere rispetto a quella che è l’effettiva e riconoscibile distribuzione dei posti di lavoro offerti relativamente alle attività economiche per le quali vengono richieste.

La tab. 4.3 rappresenta il più immediato e percepibile riferimento alle professioni realmente richieste, essendo costruita con le dizioni espresse dagli inserzionisti.

Questa tavola, che costituisce, se utilizzata dinamicamente, il “barometro” delle professioni, illustra (in questo caso l’analisi è necessariamente statica) fattori comuni ma anche molte dissomiglianze fra le due tipologie di testate, per quanto riguarda le tipologie maggiormente richieste.

Tra le *top ten* primeggia, in ambedue i casi, la figura professionale dell’“operatore *call center*”. Nel caso della stampa *free* questa professione rappresenta addirittura circa il 23,2% di tutte le professioni richieste; per la SN il valore è l’14,5%. Le figure dell’“agente commerciale” e dell’“operaio” vanno a collocarsi, sia nel caso della stampa tradizionale che per la stampa *free*, nelle prime dieci professioni mentre le altre figure professionali che compaiono in questa prima fascia, pur diverse nella dizione, appartengono tutte sostanzialmente alle attività catalogabili nei servizi ed in particolar modo in quelli di vendita nel caso della stampa tradizionale.

Dopo queste prime dieci professioni, tutte le altre si articolano con pesi percentuali estremamente esigui, tutti inferiori all’1%.

Comunque, è da rilevare una sostanziale differenza nella “concentrazione” relativa alle prime dieci professioni richieste: nell’ambito della stampa free queste raggiungono una percentuale che sfiora il 68% mentre per la stampa tradizionale tale valore percentuale non arriva al 40% (39,5%).

4.2 Alcuni aspetti quantitativi

Posizione		Quotidiani nazionali			Stampa free	
		V.a.	%		V.a.	%
1	Operatore Call center	16.487	14,5	Operatore Call center	16.922	23,2
2	Venditore	10.063	8,9	Addetto recupero crediti	3.128	4,3
3	Agente	9.228	8,1	Telemarketing	2.768	3,8
4	Operaio	4.546	4,0	Telefonista	2.375	3,3
5	Agente Vendita	2.740	2,4	Animatore	2.372	3,3
6	Consulente	1.558	1,4	Agente	1.554	2,1
7	Telemarketing	1.452	1,3	Impiegato	1.418	1,9
8	Operaio Qualificato	1.422	1,3	Operaio	1.289	1,8
9	Addetto Vendita	1.399	1,2	Addetto vendita	1.288	1,8
10	Agente monomandatario	1.324	1,2	Venditore	1.218	1,7
11	Agente chimico	1.154	1,0	Diplomato	993	1,4
12	Collaboratore commerciale	1.062	0,9	Cameriere	806	1,1
13	Funzionario commerciale	1.017	0,9	Customer Service	655	0,9
14	Impiegato	938	0,8	Contabile	604	0,8
15	Diplomato	920	0,8	Coreografo	580	0,8
16	Promoter finanza	910	0,8	Istruttore Sportivo	576	0,8
17	Saldatore	880	0,8	Collaboratore commerciale	569	0,8
18	Manager	872	0,8	Consulente	562	0,8
19	Perito	866	0,8	Cassiere	556	0,8
20	Cameriere	855	0,8	Commesso	544	0,7
21	Capo Reparto	845	0,7	Capo Reparto	518	0,7
22	Elettricista	823	0,7	Sorvegliante	514	0,7
23	Tecnico	801	0,7	Apprendista	497	0,7
24	Agente plurimandatario	761	0,7	Elettricista	497	0,7
25	Addetto recupero crediti	730	0,6	Hostess	487	0,7
26	Responsabile commerciale	729	0,6	Magazziniere	472	0,6
27	Autista	703	0,6	Pulitore	462	0,6
28	Magazziniere	690	0,6	Banconista	459	0,6
29	Meccanico	690	0,6	Help Desk	446	0,6
30	Carpentiere	653	0,6	Laureato	445	0,6
31	Laureato	644	0,6	Ragioniere	412	0,6
32	Informatore medico scientifico	584	0,5	Tecnico	392	0,5

Tabella 4.3
Le professioni più richieste in Italia per tipologia di quotidiano nel 2004 (% sul totale)

segue

segue
Tabella 4.3
Le professioni più
richieste in Italia
per tipologia di
quotidiano nel
2004 (% sul
totale)

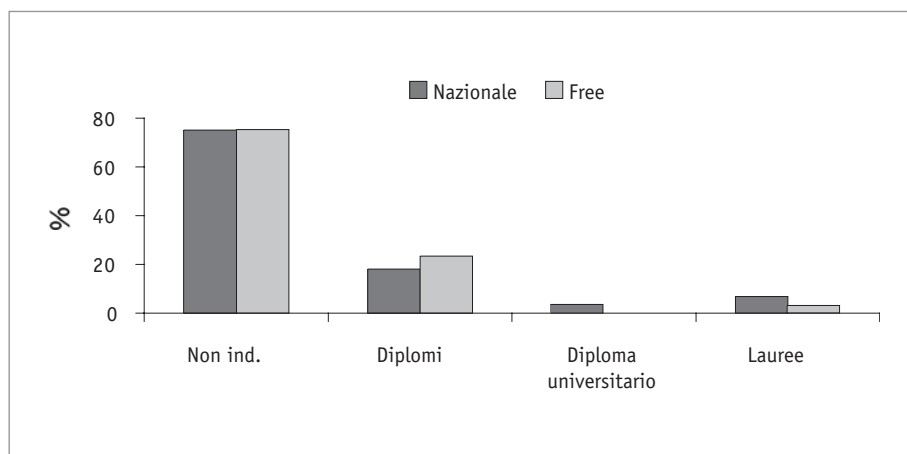
Posizione		Quotidiani nazionali		Stampa free	
		V.a.	%	V.a.	%
33	Customer Service	567	0,5	Operaio qualificato	370 0,5
34	Commesso	544	0,5	Segretario	364 0,5
35	Socio	541	0,5	Attore	358 0,5
36	Animatore	525	0,5	Addetto gestione clienti	344 0,5
37	Neolaureato	484	0,4	Receptionist	336 0,5
38	Montatore	461	0,4	Musicista	321 0,4
39	Area Manager	450	0,4	Cuoco	320 0,4
40	Concessionario	448	0,4	Barista	319 0,4

Fonte: Isfol-Csa

Quanto ai requisiti associati ai posti di lavoro offerti e alle specifiche professioni, si rileva come gli inserzionisti non sembrano particolarmente interessati al titolo di studio, almeno in prima battuta, in quanto sia nella stampa tradizionale che nella stampa *free*, nei quasi tre quarti delle inserzioni non ne è espressamente richiesto il possesso. Probabilmente dietro a questi dati c'è da un lato l'esigenza di aumentare la platea dei possibili candidati e dall'altro la considerazione che il titolo formale di studio possa essere ignorato in presenza di altri requisiti di interesse dell'inserzionista.

La richiesta del titolo di studio, nella stampa *free*, è rivolta ai diplomati, mentre, pur conservando questo dato di fondo, nella stampa tradizionale, un maggior peso hanno le richieste di laureati. Irrisorie in entrambi i raggruppamenti quelle rivolte alle persone in possesso di diplomi universitari.

Figura 4.4
Posti di lavoro
offerti in Italia
per titolo di
studio e tipologia
di quotidiano, in
percentuale sul
totale nel 2004



Fonte: Isfol-Csa

Nell'ambito degli altri requisiti, un dato interessante riguarda la conoscenza delle lingue straniere: in questo caso nella stampa tradizionale è richiesto in poco più del 10% delle offerte, dato che scende addirittura al 6% nella stampa *free*.

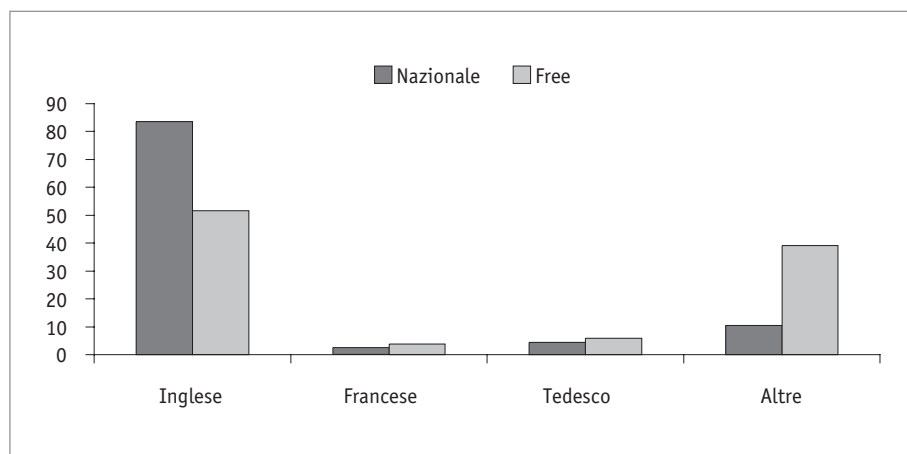
4.2 Alcuni aspetti quantitativi

	Lingua straniera				Totale
	Inglese	Francese	Tedesco	Altre	
Quotidiani nazionali	83,6	1,5	4,5	10,5	100,0
Stampa free	51,7	3,4	5,9	39,1	100,0

Fonte: Isfol-Csa

Tabella 4.4
Distribuzione dei posti di lavoro offerti per lingue richieste e tipologia di quotidiano

La conoscenza delle lingue è ritenuta, evidentemente, pregiudiziale soltanto per quelle professioni per le quali costituisce parte fondamentale per esercitare la professione richiesta. In questo quadro non vi è dubbio che la lingua più richiesta sia l'inglese, con particolare riferimento alla stampa tradizionale, mentre nella stampa *free* compare una quota assai elevata di conoscenze di lingue diverse dalle tre principali (inglese, francese e tedesco).



Fonte: Isfol-Csa

Figura 4.5
Posti di lavoro offerti per conoscenza di lingua richiesta e tipologia di quotidiano, in percentuale sul totale

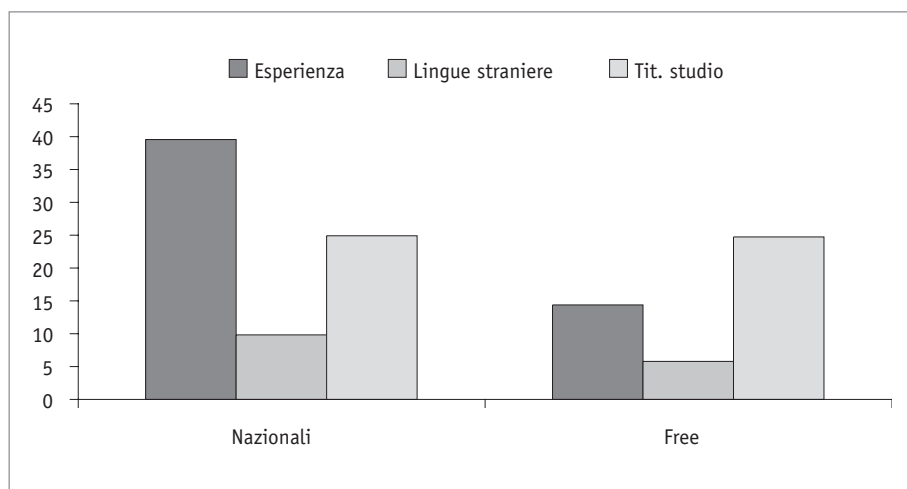
Uno sguardo comparativo rispetto ai requisiti di esperienza, titolo di studio e conoscenza di lingue straniere consente di apprezzare l'importanza di queste caratteristiche.

Con riferimento alla stampa tradizionale le maggiori esigenze riguardano l'aver maturato una precedente esperienza, e, a seguire, il possesso di uno specifico titolo di studio. Di converso, nella stampa *free*, è il titolo di studio quello più richiesto, seguito a distanza dall'“esperienza”.

4.2 Alcuni aspetti quantitativi

Una spiegazione di queste caratterizzazioni potrebbe essere fornita dai diversi mercati del lavoro di riferimento. Per la stampa nazionale relativo a persone mediamente più qualificate, che cercano un impiego di medio-alto livello o di migliorare la propria posizione lavorativa, mentre la stampa *free* potenzialmente individuabile in un mercato costituito, in larga misura, da giovani ai quali non si può richiedere in genere esperienza ma un titolo di studio come utile riferimento di garanzia.

Figura 4.6
Richiesta di esperienza, conoscenza lingue straniere e titolo di studio, per tipologia di quotidiano in percentuale sul totale delle offerte di lavoro, nel 2004



Fonte: Isfol-Csa

4.3 ASPETTI TERRITORIALI

Il quadro relativo alla distribuzione per grandi ripartizioni territoriali dei posti di lavoro offerti dalla stampa “normale” e da quella *free* mostra alcuni importanti elementi di somiglianza, ma anche alcune significative differenziazioni: i posti di lavoro offerti al Nord dalla stampa *free* superano in valore assoluto quelli indicati nei quotidiani nazionali. Ciò avviene anche per i posti offerti all'estero ma questo dato è decisamente minimale. In tutti gli altri casi i valori dei quotidiani nazionali raggiungono livelli superiori rispetto a quelli registrati per i *free*.

Il dato non pare spiegabile altrimenti se non in conseguenza dell'ampia diffusione che la stampa *free* ha guadagnato nell'area metropolitana milanese, ovvero nel “cuore” del sistema terziario (nel quale non a caso il canale si è specializzato) dell'area Nord.

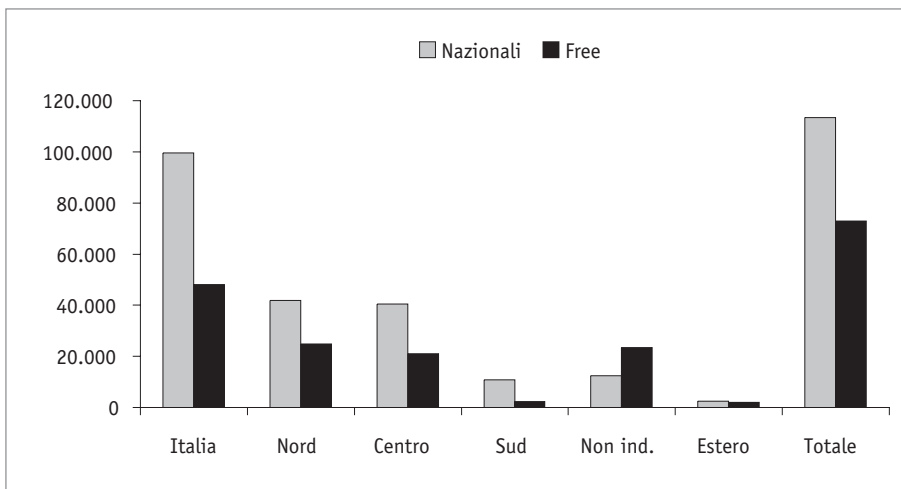


Figura 4.7
Posti di lavoro offerti in Italia nelle inserzioni “a modulo” per tipologia di quotidiano nel 2004

Fonte: Isfol-Csa

Le quote di “mercato” relative ai due raggruppamenti di testate appaiono decisamente differenziate: mentre per la stampa *free* la massima concentrazione di offerte si avvicina al 50% nel Nord, per le altre testate il Centro rappresenta l'area nella quale si collocano il maggior numero di offerte.

Poco rappresentato è il Sud, soprattutto dalle evidenze registrate nella stampa *free* (4%), che, quantunque assai superiori (11,4%), appaiono basse anche nei giornali tradizionali.

4.4 ALCUNE CONSIDERAZIONI GENERALI

L'esperienza pilota condotta sulla stampa *free* porta ad alcune considerazioni di sintesi.

La prima riguarda la rilevanza numerica dei posti di lavoro offerti: fatti uguali a cento quelli veicolati dalla stampa nazionale, la quota relativa alla stampa *free* è infatti quasi del 45%.

Tale risultato può essere messo in relazione con la crescente diffusione della stampa *free* e con il costo non elevato delle inserzioni su questa tipologia di quotidiano. La tab. 4.5 sotto riportata (elaborazione sulla base di informazioni fornite dagli editori interessati) evidenzia una distribuzione giornaliera media della stampa *free* che si avvicina ai due milioni di copie (1.920.000).

Tabella 4.5
Copie diffuse
dei quotidiani
della stampa *free*

	Quotidiani free	Provincia	Copie diffuse
<i>Metro</i>		Roma	230.000
		Milano	230.000
		Nazionale	460.000
<i>Leggo</i>		Bologna	50.000
		Firenze	50.000
		Milano	220.000
		Napoli	80.000
		Padova	50.000
		Roma	240.000
		Torino	100.000
		Venezia	40.000
		Verona	30.000
		Nazionale	860.000
	<i>City</i>		Firenze
		Nazionale	600.000
<i>Totale diffusione</i>			1.920.000

Fonte: Isfol-Csa

Tale risultato non è frutto di iniziative estemporanee di piccoli o piccolissimi imprenditori, ma nasce da investimenti effettuati da solidi gruppi editoriali, internazionali e nazionali²⁷, peraltro già sperimentati, in anni precedenti, in altri paesi europei.

²⁷ Con riferimento a *Metro* l'editore è *Metro International S.A* un gruppo svedese che ha iniziato la sua attività nel '95 a Stoccolma, pubblica 24 edizioni di un giornale quotidiano diffuso in 15 paesi in Europa, in America settentrionale e meridionale ed in Asia ed è redatto in 13 lingue. In Italia *Metro* è comparso nel 2000 prima a Roma e poi a Milano. *Leggo* appartiene al Gruppo *Caltagirone* ed è uscito agli inizi di marzo del 2001 e detiene il primato della *free press* in Italia. *City* è quotidiano del Gruppo *Rcs* ed ha fatto anch'esso la sua comparsa nel 2001.

Per quanto riguarda, invece, il costo delle inserzioni, la tab. 4.6 ci fa capire il perché di un così forte orientamento da parte di tanti inserzionisti ad utilizzare la *free press* per le offerte di lavoro qualificato, sia in forma esclusiva che integrativa di offerte analoghe effettuate attraverso la stampa tradizionale.

Infatti, se si eccettuano i casi di “Leggo Roma” e “Leggo Milano”, per i quali i costi di inserzione a modulo si avvicinano a quelli dei giornali tradizionali presenti sullo stesso territorio, risulta evidente la convenienza da parte degli inserzionisti ad acquistare spazi sulla stampa *free*, che comunque assicura a livello territoriale una diffusione significativa e una “audience” specifica difficilmente raggiungibile attraverso la stampa tradizionale.

4.4 Alcune considerazioni generali

Quotidiani nazionali	Costo a modulo (euro)	Stampa free	Costo a modulo (euro)
La Stampa	790,0	Leggo Roma	302,0
Corriere della Sera	640,0	Leggo Milano	284,0
Il Secolo XIX	395,0	Leggo Bologna	123,0
Il gazzettino	600,0	Leggo Padova	113,0
Il Piccolo	210,0	Leggo Firenze	113,0
Il Resto del Carlino	282,0	Leggo Napoli	113,0
La Nazione	350,0	Leggo Verona	113,0
Il tirreno	210,0	Leggo Torino	161,0
Il tempo	290,0	Leggo Venezia	113,0
Il Messaggero	510,0	City Roma	30,0
Il Mattino	420,0	City Milano	30,0
La Gazzetta del Mezzogiorno	370,0	City Bologna	20,0
Giornale di Sicilia	357,0	City Padova	n.d.
Il Giorno	270,0	City Firenze	20,0
La Nuova Sardegna	220,0	City Bari	20,0
L'Unione Sarda	290,0	City Napoli	20,0
Alto Adige	220,0	Metro Roma	125,0
L'Adige	145,0	Metro Milano	125,0
Corriere Lavoro	130,0		
Il Giornale	228,0		
La Repubblica	575,0		
Il Sole 24 Ore	670,0		
La Sicilia	365,0		
Gazzetta del Sud	337,0		
La Prealpina	175,0		
L'Eco di Bergamo	140,4		

Tabella 4.6
Costo a modulo delle inserzioni relative alle offerte di lavoro qualificato

segue

segue
 Tabella 4.6
 Costo a modulo
 delle inserzioni
 relative alle
 offerte di lavoro
 qualificato

Quotidiani nazionali	Costo a modulo (euro)	Stampa free	Costo a modulo (euro)
La Provincia di Como	117,0		
Giornale di Brescia	140,4		
L'Arena	210,0		
Repubblica Triangolo Industriale	340,0		
Repubblica Bologna	340,0		
Repubblica Firenze	340,0		
Repubblica Roma	360,0		
Repubblica Napoli	225,0		
Il Centro	199,0		
Corriere Adriatico	135,0		
Messaggero Veneto	210,0		

Fonte: Isfol-Csa

Il basso costo delle inserzioni di questo canale, favorisce la raccolta di richieste relative ad occasioni lavorative di livello qualitativo medio-basso.

Il minor profilo del canale della stampa *free* rispetto a quello della stampa tradizionale non rappresenta evidentemente un problema, ma anzi contribuisce a definire più correttamente il primo.

In effetti si tratta di un dato che, coerentemente con la composizione del mercato di riferimento, porterebbe a collocare tale strumento editoriale a cerniera tra le offerte di lavoro della stampa tradizionale e quelle della piccola pubblicità che appare sui giornali locali, che per il momento non è ancora oggetto di una specifica rilevazione.

Sulla base di ciò, il quesito da porsi riguarda il ruolo di sostanziale integrazione che la stampa *free* assume nei confronti della stampa tradizionale.

Tale ruolo può essere declinato sotto diversi profili:

- **integrazione nei confronti dei potenziali fruitori:** è abbastanza evidente che la stampa *free* raggiunge un'area di persone almeno parzialmente diversa da quella che di norma compra e/o normalmente legge gli annunci di lavoro che compaiono sulla stampa tradizionale;
- **integrazione territoriale:** la stampa *free* si diffonde nelle aree urbane e periurbane;
- **integrazione rispetto alle professioni offerte:** quanto fin qui esposto evidenzia di fatto il di più e il diverso fornito dalla stampa *free* con particolare riferimento alle nuove professioni orientate soprattutto al segmento giovanile.

Per migliorare, infine, il significato del veicolo informativo relativo alle offerte di lavoro, è possibile intervenire sul piano metodologico:

- un primo passo da compiere dovrebbe essere nella direzione di individuare le duplicazioni di posti offerti, ovvero le inserzioni che transitano in contemporanea-

nea sui due canali al fine di ottenere un dato netto delle *vacancies* ed individuare con precisione l'area di intersezione tra due insiemi stampa *free* e stampa tradizionale;

- una volta ottenuto questo risultato, una stimolante direzione da percorrere potrebbe essere quella di cercare di porre a confronto i nostri dati sulla domanda di lavoro con alcuni aggregati dell'offerta di lavoro ricavati dall'indagine trimestrale Istat sulle Forze di Lavoro;
- occorrerà anche riflettere sul problema delle classificazioni. È stato segnalato quanto sia complessa l'utilizzazione della classificazione Istat delle professioni: per i problemi di attribuzione legati alle descrizioni e/o dizioni con cui appaiono sulla stampa; per la modesta capacità della classificazione di recepire le nuove professioni in maniera univoca e corretta; per la possibilità di ingenerare errori interpretativi a livello dei settori economici di riferimento.

capitolo 5

CAPITALE UMANO QUALIFICATO E NUOVE FATTISPECIE CONTRATTUALI

5.1 PREMESSA*

Il Decreto Legislativo 10 settembre 2003 n. 276 attuativo della Legge delega 14 febbraio 2003 n. 30, recante nuove norme in materia d'occupazione e mercato del lavoro è considerato da molti studiosi, decisori politici ed *opinions makers* il più importante degli ultimi anni. La nuova normativa, che segue la Legge del 24 giugno 1997 n. 196: norme in materia di promozione dell'occupazione, difatti, si innesta sulle indicazioni che provengono dal Libro Bianco²⁸, volte a migliorare il mercato del lavoro nazionale, soprattutto, sostenendo le politiche attive per il lavoro e favorendo la diminuzione della disoccupazione, in genere di lunga durata.

Lo spirito delle disposizioni governative è, quindi, quello di riformare in maniera incisiva il mercato del lavoro nazionale, avendo come punti principali: la liberalizzazione del collocamento, l'introduzione di nuove tipologie contrattuali, la rivisitazione degli istituti formativi. La liberalizzazione del collocamento permetterà ad altri soggetti (società di lavoro interinale, università, scuole superiori, enti locali, agenzie di selezione del personale e ri-collocazione del personale) diversi dalle strutture pubbliche di poter collocare i disoccupati. È quindi possibile, nel collocamento privato, la somministrazione di lavoro ad un'azienda da parte di un'agenzia: il lavoratore sarà dipendente dell'agenzia di fornitura, ma presterà il proprio lavoro nell'impresa committente.

Le collaborazioni coordinate e continuative sono state trasformate in lavori a progetto ad esclusione del pubblico impiego e di determinate figure ed attività come: gli agenti di commercio; le prestazioni occasionali con un periodo di meno di trenta giorni e con compenso inferiore ai cinquemila euro in un anno; le professioni intellettuali che richiedono iscrizioni ad un apposito albo; le collaborazioni coordinate e continuative a fini istituzionali per associazioni e società sportive

* *Premessa* di Sergio Ciamba.

28 Ministero del lavoro e delle politiche sociali (Mlps), *Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia. Proposte per una società attiva e per un lavoro di qualità*, Mlps, Roma, mimeo, ottobre, 2001.

dilettantistiche; le attività rese in qualità d'amministratore o sindaco di società, collegi, commissioni, pensionati di vecchiaia.

Al lavoro a progetto sono affiancate, nel momento in cui si scrive questa nota, altre forme di lavoro subordinato quali il lavoro a chiamata o *job on call* (attualmente operativa in via sperimentale per determinate categorie di lavoratori e per determinati periodi) e il lavoro ripartito o *job sharing* (pienamente operativa). Con il primo è consentito ad un'azienda di convocare il lavoratore in qualsiasi momento, se lo richiedessero particolari esigenze produttive e il lavoratore avrà diritto, oltre che alla retribuzione per il lavoro svolto, anche ad un'indennità di disponibilità nei periodi in cui non è chiamato a svolgere alcuna prestazione. Con il secondo un'unica prestazione sarà condivisa tra due persone, le quali presteranno la loro attività in momenti diversi della giornata o lavorando ciascuno per un certo numero di giorni la settimana o ancora alternandosi per una settimana ciascuno. I due soggetti sono entrambi responsabili nei confronti dell'azienda per la prestazione lavorativa fornita. È previsto anche il contratto per le prestazioni occasionali di tipo accessorio, ma tale tipologia non è attualmente operativa.

Per quanto concerne la formazione del lavoratore, la riforma prevede che il contratto di formazione e lavoro (Cfl) possa essere stipulato solo dalla Pubblica amministrazione. Nel settore privato, con l'eccezione dei contratti già stipulati e non ancora scaduti, tale contratto verrà sostituito da quello denominato d'inserimento, che prevede che il lavoratore sia inserito in un progetto individuale avente lo scopo di adeguare le sue competenze professionali al contesto lavorativo. Sono introdotte poi due nuove modalità per lo svolgimento dell'apprendistato. Un primo tipo è detto professionalizzante e il secondo è volto al conseguimento di un titolo di studio secondario, universitario d'altra specializzazione.

In generale, gli obiettivi della legge, sono quelli di risolvere le distorsioni presenti nel mercato del lavoro: elevare il tasso d'occupazione; aumentare l'occupazione dei lavoratori anziani; rimediare alla forte incidenza del lavoro illegale sommerso. Vale la pena riportare un lungo stralcio del sottosegretario del Ministero del lavoro e delle politiche sociali Maurizio Sacconi: "la riforma Biagi costituisce un ambizioso cantiere che ha lo scopo di rivoluzionare le croniche deficienze del mercato del lavoro in Italia. Essa si caratterizza per l'obiettivo di un rilevante innalzamento dei tassi di occupazione regolare avvicinando così l'Italia ai Paesi, come il Regno Unito e l'Olanda, che attraverso politiche attive e buone pratiche si sono da tempo attestati su alti livelli di partecipazione al mercato del lavoro. Marco Biagi ha voluto a questo scopo disegnare un mercato efficiente e trasparente ove le funzioni pubbliche sono in grado di conoscere in tempo reale la condizione di ciascuna persona in età di lavoro - e quindi di orientare le politiche di sostegno - e una pluralità di operatori pubblici e privati è in grado di offrire in rete servizi di incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro"²⁹. A questo fine il legisla-

²⁹ Maurizio Sacconi, Paolo Reboani, Michele Tiraboschi, *La società attiva. Manifesto per le nuove sicurezze*, con una Prefazione di Lorenzo Ornaghi, Marsilio, Venezia, 2004, p. 30.

tore ha voluto rispondere attraverso l'assunto di una flessibilità maggiore nel mercato del lavoro, che è frutto di nuove logiche che nel corso del tempo hanno creato un contesto economico e sociale diverso in ambito italiano ed europeo: la fine del paradigma taylorista-fordista e la nascita della società definita *post industriale* nella quale la flessibilità è divenuta la parola d'ordine.

“La stessa flessibilità nella riforma Biagi è concepita come un antidoto alla precarietà perché riguarda la modulazione dell'orario di lavoro e ha lo scopo di convincere le imprese a distribuire su più persone il carico di lavoro. Queste, ove a ciò si determinano, lo fanno intermini strutturali e quindi duraturi utilizzando contratti stabili - ancorché a tempo parziale o a coppia o di tipo intermittente - perché a tempo indeterminato. Nel complesso tutte le norme - si pensi alle collaborazioni coordinate e continuative - sono rivolte a irrobustire le tutele del lavoratore e a contrastare la precarietà, spesso figlia consapevole delle vecchie rigidità”³⁰.

Il contesto macroeconomico è poi condizionato dalla competizione internazionale che ha reso le economie nazionali più vulnerabili, meno competitive rispetto a quelle asiatiche che hanno, dalla loro, un costo del lavoro più basso specie nel settore manifatturiero. Il problema, com'è ovvio, riguarda non solo l'Italia, ma l'Unione europea, la quale per porre rimedio a tale sfida competitiva ha provato a dotarsi di strumenti di cooperazione tra gli Stati membri. Lo strumento principale, previsto dal trattato riformato ad Amsterdam (1997)³¹, è la Strategia europea per l'occupazione (Seo) che ha appunto lo scopo di rimuovere il problema della disoccupazione partendo da un principio di politiche attive per l'occupazione. Esse hanno rappresentato una novità per il nostro paese, da sempre abituato a politiche passive e non attive³², e il Decreto Legislativo n. 276/2003 rientra a pieno diritto nelle politiche attive del lavoro all'interno del contesto della Strategia europea per l'occupazione, giacché le novità introdotte in Italia sono presenti in altri paesi dell'Unione europea, e quindi non è un esempio isolato caratteristico dell'Italia. Altri paesi europei, ad esempio la Germania con le quattro leggi

30 *Ibidem*, p. 31.

31 Il titolo VIII del Trattato d'Amsterdam (articoli 125-130) introduce, appunto, un capitolo sulla occupazione dal quale discende che la promozione della occupazione diventa una questione d'interesse comune per gli Stati membri e per questo scopo si impegnano a coordinare le loro azioni. Il corpus normativo del trattato prevede che il Consiglio elabori annualmente gli orientamenti che gli stati membri devono seguire per le loro politiche occupazionali e di conseguenza gli Stati membri trasmettono al consiglio e alla Commissione una relazione annuale sulle principali misure adottate, tale relazione è denominata Piano nazionale per l'occupazione (Nap). Sulla base di questo Nap il Consiglio procede ad un esame dell'attuazione delle politiche e se lo ritiene opportuno può rivolgere delle raccomandazioni agli Stati membri. Cfr. Marco Biagi, Michele Tiraboschi, *Istituzioni di Diritto del Lavoro*, Milano, Giuffrè, 2003, pp. 324 e ss.; Fausto Pocar, Michele Tamburrini, *Norme fondamentali dell'Unione e della Comunità europea*, nona edizione, Giuffrè Milano, 2000.

32 Le politiche del lavoro si distinguono in attive se finalizzate a promuovere l'inserimento di determinate categorie di soggetti, passive se concepite come misure di sostegno al reddito di chi non ha lavoro. Per un approfondimento si rimanda a Marina Capparucci, *Il mercato del lavoro e la flessibilità. Teorie ed evidenze empiriche*, Giappichelli, Torino, 2004, pp. 199 e ss.

“Hartz”³³ utilizzano delle tipologie contrattuali che sono contemplate nel D.Lgs. 276 come: il lavoro a chiamata, la fornitura di lavoro a tempo indeterminato da parte d’agenzie specializzate.

L’indagine pilota che l’Isfol ha promosso e che viene presentata nelle pagine successive ha l’obiettivo di far luce sui nessi che lega la domanda di lavoro qualificato alle nuove fattispecie contrattuali previste dal D.Lgs. 276. Partendo da un quadro generale di riferimento, si procede nel verificare un primo impatto della legge presso le aziende, la caratteristica della ricerca dei collaboratori qualificati per finire con alcuni aspetti valutativi da parte delle aziende.

33 Le leggi “Hartz IV” sono un pacchetto di norme in materia di lavoro approvate tra il 2002 e il 2003. Prendono il nome dall’ex direttore del personale della Volkswagen, Peter Hartz, esperto d’economia incaricato a suo tempo dal governo di varare riforme per combattere la disoccupazione. Si veda in proposito Pietro Ichino, *L’onda lunga della legge Biagi tedesca*, in www.lavoce.info, 17/01/2005.

5.2 LE FATTISPECIE CONTRATTUALI ATTIVATE NEL 2004

L'indagine sulla domanda di lavoro qualificato, mediante le inserzioni a modulo, ha rappresentato l'occasione per ricostruire un quadro plausibile delle fattispecie contrattuali che l'azienda offre ai potenziali candidati in cerca di lavoro, peraltro una caratteristica che non è mai esplicitata nell'inserzione di ricerca.

Le imprese che sono state contattate per la rilevazione fanno parte di un insieme che durante il 2004 - fino alla metà del mese di ottobre - hanno richiesto a mezzo stampa personale qualificato. Nel campione intervistato vi sono aziende che per motivi diversi, quali l'espansione della propria attività, il rimpiazzo di personale o altro, hanno deciso di richiedere nuova forza lavoro e si sono dunque attivati facendo uso di diversi canali di ricerca, non soltanto ai fini della ricerca di personale ma anche per la susseguente selezione ed assunzione dello stesso.

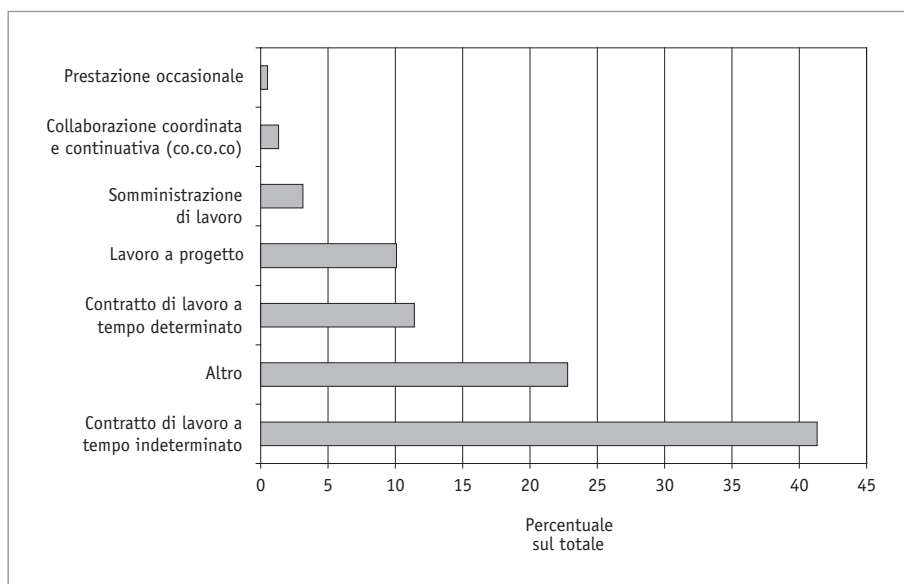
L'aggregato di imprese che è stato sottoposto ad esame è sì un campione assolutamente peculiare, il quale rappresenta, ad esempio, al suo interno, imprese di dimensione medio-grande e comunque sufficientemente strutturate anche per quanto riguarda le strategie di ricerca e di selezione del personale e che dunque sicuramente non rappresenta l'intero universo delle imprese italiane, composto da piccole e piccolissime imprese, ma è, allo stesso tempo, per quanto fin qui esposto, un campione estremamente valido ed attendibile nel monitorare il comportamento di un segmento così importante qual è quello del lavoro qualificato e ad elevato *turnover*.

È da sottolineare, innanzitutto, che, dei posti offerti tramite le inserzioni censite, nel 91% dei casi il rapporto di lavoro è risultato definito al momento dell'intervista (in quanto già attivato o comunque già deciso in attesa di coprire il posto).

Nei casi di rapporto definito, il "contratto a tempo indeterminato" è la tipologia prevalente in quanto è stato segnalato in circa il 45% dei casi. Un dato che evidentemente rassicura circa la "solidità" del mercato del lavoro qualificato che si sta investigando. L'incidenza del tempo indeterminato è risultata particolarmente elevata al Nord-Ovest (circa un rapporto su due) e più modesta sia al Centro che al Sud (circa uno su tre).

Il ricorso a tale contratto è risultato, come prevedibile, molto variabile rispetto al tipo di professione offerto, ed in particolare esiguo nel commercio e nelle sue professioni tipiche di commesso o rappresentante che hanno una situazione contrattuale assai ben definita.

Figura 5.1
 Tipo di rapporto
 di lavoro
 proposto con
 l'inserzione



Fonte: Isfol-Csa

Difatti proprio i rappresentanti (o venditori) sono caratterizzati dall'elevata frequenza (circa il 40%) di casi in cui si ricercava una collaborazione con un "lavoratore in proprio", ovvero un possessore di "partita Iva". Frequente anche la segnalazione di contratti specifici del comparto del commercio.

Le varie forme di lavoro "flessibile", o "instabile" si sono concretizzate soprattutto in lavori "a progetto" e in contratti a tempo determinato. Entrambe tali tipologie fanno segnalare un peso di poco superiore al 10%.

È interessante evidenziare come rispetto a queste ultime, oltre che necessariamente rispetto al tipo di professione, l'utilizzo si sia molto differenziato geograficamente. Il lavoro a progetto è stato utilizzato soprattutto al Centro (dove ha pesato circa per il 20% delle collaborazioni proposte dalle aziende), mentre il contratto a tempo determinato al Sud, dove ha raggiunto circa il 22%.

In generale, la tipologia dei lavori a "progetto", rappresenta, nelle risposte delle aziende, l'evoluzione delle "collaborazioni coordinate e continuative".

L'unica eccezione, ma anch'essa riportabile ad una tipologia già in uso sotto diversa dizione, è quella della "somministrazione", ovvero del ricorso alla ex agenzia di lavoro interinale, ciò che risulta essere avvenuto in un limitato 3% dei casi.

Si tratta, peraltro, di un dato poco significativo in quanto è prevedibile che chi pubblica un'inserzione per ricercare personale ha generalmente già deciso di seguire una strada diversa da quella del ricorso alla "somministrazione".

Quanto appena detto sull'ancora poco apprezzabile impatto delle nuove tipologie previste dal D.Lgs. 276 pare al momento potersi dire anche per quanto attiene in generale ai rapporti di lavoro che, indipendentemente dal caso specifico

delle ricerche effettuate tramite inserzione a mezzo stampa, le aziende interpellate hanno dichiarato di aver attivato nel corso del 2004.

Il quadro che emerge da tale dato, inerente le informazioni relative all'azienda e non più alle singole inserzioni, non è molto dissimile da quello appena presentato.

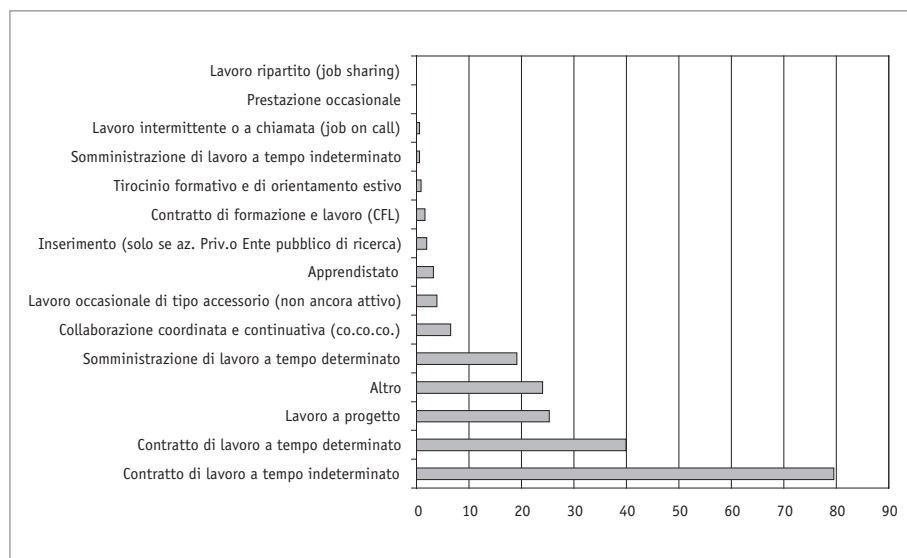


Figura 5.2 Rapporti di lavoro attivati dall'azienda nel 2004

Fonte: Isfol-Csa

A tal riguardo la concentrazione delle frequenze sulla tipologie del contratto a tempo indeterminato (attivato da quasi l'80% delle aziende), come delle altre più in uso quali il lavoro "a progetto" (30% comprendendo le ex "co.co.co."), il contratto a tempo determinato (40%) ed in questo caso anche la somministrazione di lavoro (19,5%), risulta addirittura più accentuata, mentre non si rilevano numeri significativi per le altre tipologie se non forse per l'apprendistato (3,2%), il contratto di formazione e lavoro (1,6%) e l'inserimento (1,9%).

Il contratto a tempo indeterminato risulta essere stato relativamente meno utilizzato dalle aziende del Sud, mentre ancora, e forse in misura più marcata di quanto già emerso, risulta il Centro l'area tipica del lavoro a progetto/co.co.co.: nel 2004 dichiara di avervi fatto ricorso circa il 50% delle aziende intervistate, mentre il dato crolla a circa il 10% se si passa a considerare quelle del Sud.

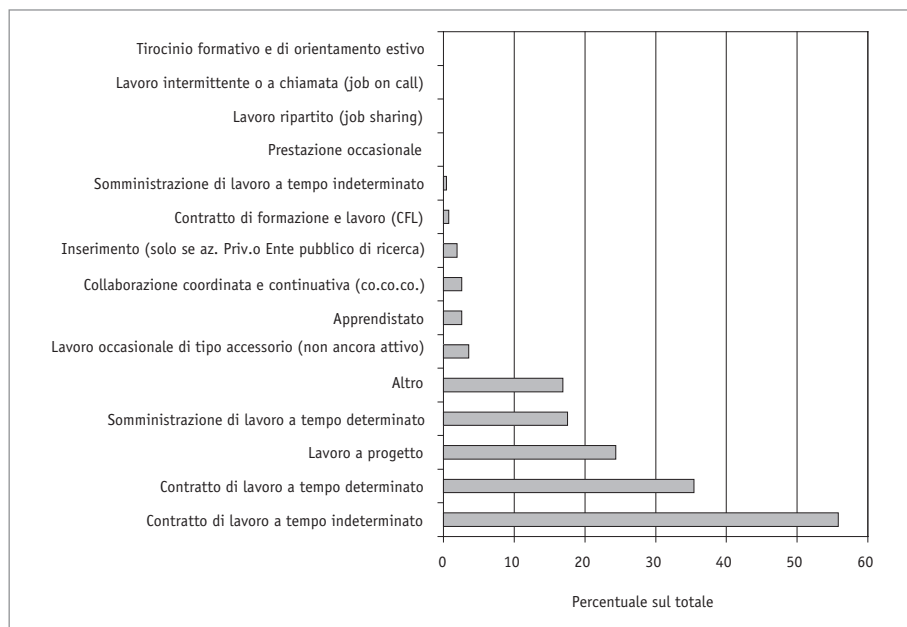
Infine, lavoro a progetto e contratto a tempo determinato risultano essere stati attivati soprattutto dalle imprese di maggiori dimensioni: la prima fattispecie ha trovato una più diffusa applicazione nelle imprese di servizi, la seconda si è diffusa soprattutto nell'industria e nel commercio.

Emerge poi come significativamente rilevante, per quanto un valore ancora non elevato in assoluto, il ricorso alla "somministrazione". Di tale strumento hanno

fatto uso soprattutto le aziende maggiori, quelle dell'industria e quelle localizzate al Nord. Applicazione decisamente scarsa essa ha invece essa ancora al Sud. Indipendentemente dal tipo di rapporto, ed ovviamente per quelli che lo rendevano possibile, poco meno di quattro aziende su dieci hanno dichiarato di aver attivato rapporti *part-time*. Si tratta soprattutto di aziende con sede nel settentrione, del commercio (settore per il quale si sale al 60%) e di dimensione medio-elevata (il 57% di quelle con oltre 100 addetti). La tipologia prescelta è stata quasi esclusivamente quella "orizzontale".

Le stesse aziende, interrogate sui rapporti di lavoro che, al momento dell'intervista, ovvero a fine 2004, ritenevano plausibile attivare nel corso del 2005, non hanno fornito un quadro d'insieme molto dissimile da quello appena presentato, per quanto in valore assoluto le "previsioni 2005" siano risultate apprezzabilmente inferiori al "consuntivo 2004". Una flessione che si giustifica con una naturale cautela ed incertezza degli operatori nel mettere a fuoco un dato di proiezione che non necessariamente deve essere interpretato come segnale di sfiducia da parte degli stessi nei riguardi dei nuovi istituti contrattuali.

Figura 5.3
Rapporti di lavoro che saranno attivati dall'azienda nel 2005



Fonte: Isfol-Csa

Quanto a tale quadro di prospettiva, i contratti di lavoro a tempo indeterminato risultano ancora i più indicati. Verranno difatti attivati dal 55,8% delle aziende contattate; significativa anche la percentuale di quelle che prevedono l'attivazione di almeno un contratto a tempo determinato (35,4%), un *part-time* (25,3%) o

un lavoro a progetto (24,4%, che sale al 27% considerata insieme a quelle che continuano ad esser indicate come “co.co.co.” e che sono ormai applicabili in casi specifici che non dovrebbero interessare le aziende che compongono l’universo di riferimento).

I contratti di lavoro a tempo indeterminato e determinato si confermano più utilizzati al Nord, nel commercio e nelle grandi imprese, i lavori a progetto al Centro e nel settore dei servizi, e il part-time nel commercio e al Centro.

In ciascuna delle tre prospettive finora esaminate (contratti proposti attraverso le inserzioni, contratti attivati nel 2004 e da attivare nel 2005) risultano sempre irrilevanti voci quali il lavoro ripartito (*job sharing*), il lavoro intermittente (*job on call*), il tirocinio formativo e di orientamento estivo, e le prestazioni occasionali. Presenti invece, seppur con basse percentuali, l’apprendistato, il contratto di formazione e lavoro (Cfl), e l’inserimento.

In un quadro comparativo, da considerare a scopo puramente indicativo per la diversa natura dei dati posti a confronti (ora “a consuntivo” o certi, come quelli del 2004, ed ora “a preventivo” o di aspettativa come quelli del 2005), è comunque interessante notare che se tutte le forme contrattuali fanno registrare un decremento - per i motivi già esposti - ciò non avviene per il *part-time* verticale e quello misto.

Se il decremento generalizzato pare rientrare, per i motivi esposti, entro i margini fisiologici dettati dal caso, sembrano fare tuttavia eccezione i contratti di lavoro a tempo determinato che, attivati nel 2004 da 245 aziende su 308, in previsione per il nuovo anno risultano contemplati soltanto da 172 di esse.

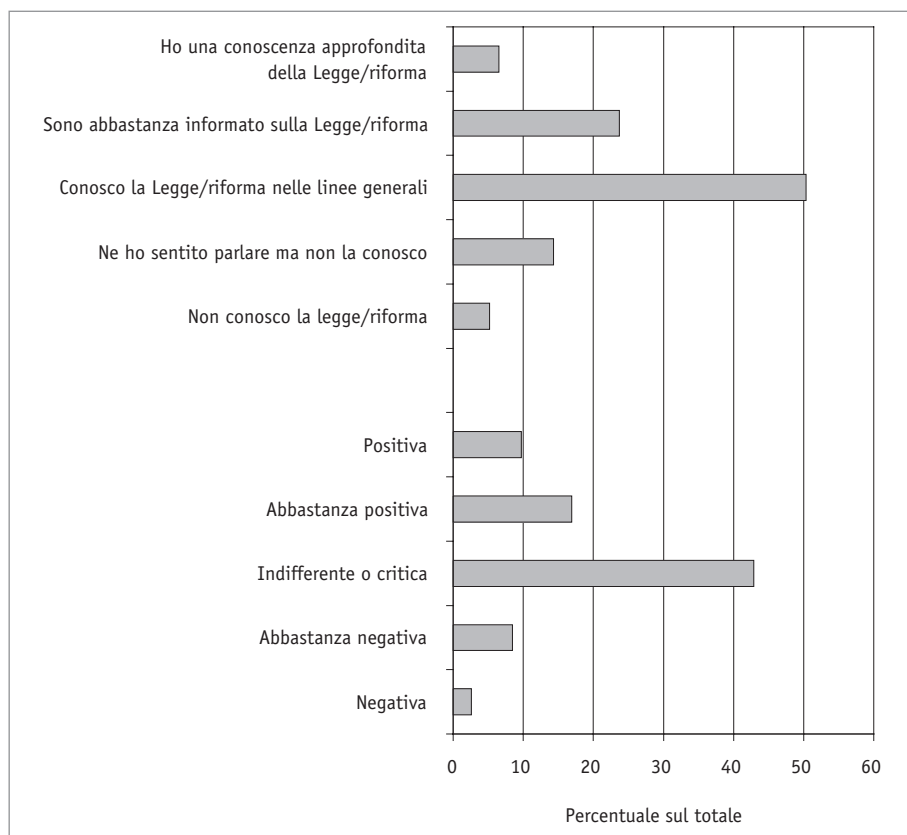
È forse questo un piccolo ma significativo segnale di evoluzione che ci si può azzardare a leggere nella direzione di un progressivo abbandono di tale tipologia a vantaggio delle nuove forme di lavoro flessibile previste dal D.Lgs. 276. Un processo, questo, che pare essere peraltro già avviato da tempo e che, stando ai nostri dati, è risultato in chiaro ritardo per le aziende del Meridione.

5.3 PRIME VALUTAZIONI DELLE AZIENDE INTERVISTATE

Il livello di conoscenza del D.Lgs. 276 è tuttora prevalentemente generica. Un dato, questo, che emerge in maniera netta: la modalità centrale della scala di autovalutazione proposta nel questionario - e che recita appunto “conosco la legge nelle sue linee generali” - raccoglie da sola circa la metà dei consensi, mentre le rimanenti risposte si distribuiscono intorno ad essa in modo quasi esattamente simmetrico e “normale”.

Coloro che dichiarano di conoscerla approfonditamente sono appena il 6,5% degli interpellati, ed è una percentuale che sale in una qualche misura significativa solo per chi appartiene ad una grande azienda (11,6% per quelle oltre i 100 addetti), per chi appartiene ad una azienda dell'industria (8,0%) e per chi svolge all'interno dell'azienda un ruolo specifico di responsabile o di selezione del personale (ma appena sino al 7,6%). Appare senz'altro significativo che le imprese del meridione dichiarino di conoscerla assai poco fondo.

Figura 5.4
Livello di conoscenza della legge e valutazione per caratteristica dell'azienda



Fonte: Isfol-Csa

Al di là di alcuni casi (conoscenza approfondita), l'indice di valutazione sintetica che riporta ad una scala da 0 a 10 il livello di conoscenza, conferma come questa sia più elevata nelle aziende più strutturate - dunque probabilmente con una organizzazione interna che prevede appositi uffici per la gestione e la selezione del personale e con essi competenze specifiche - ed in quelle, come nel caso delle appartenenti all'industria che, come si vedrà in seguito, sembrano più direttamente coinvolte.

Il punteggio risulta infatti massimo per le imprese con oltre 100 addetti (6,5) e quando il rispondente è un responsabile del personale o della selezione (5,6).

Di contro è minimo per le aziende con meno di 15 addetti (4,8) e soprattutto per i rispondenti con un ruolo generico (4,2). Quanto al settore di attività dell'impresa, la differenziazione non è marcata: si passa infatti dal 5,6 dell'industria al 5,0 del commercio, passando per il 5,2 dei servizi.

Su base territoriale il D.Lgs. 276 risulta più conosciuto - ma è sempre bene ricordare che si tratta di una "autovalutazione" - al Centro (5,6) e meno al Sud (4,9) contro un Nord che si attesta su valori medi.

Come il livello di conoscenza, anche l'opinione generale del D.Lgs. 276 fornita dagli intervistati, non offre particolari spunti in positivo o in negativo.

La prevalenza di un atteggiamento "indifferente" (corrispondente alla risposta fornita da circa la metà di chi si è dichiarato in grado di fornire una valutazione) per quanto mediamente più orientato al positivo, sembra semmai testimoniare di un qualche clima di indecisione o meglio, se si preferisce, di "attesa di giudizio". Ed una situazione di attesa, degli effetti prodotti e promessi, pare del resto ampiamente giustificata in questo primo ed ancora ristretto scorcio di tempo intercorso fra la sua, peraltro non completa, entrata in vigore, e il momento in cui l'indagine è stata effettuata.

Tenendo presente che le opinioni raccolte sono frutto di valutazioni soggettive dell'intervistato la disamina del dato ed in particolare della sua articolazione settoriale e territoriale, porta comunque in luce alcuni aspetti significativi.

Si può intanto affermare con certezza un principio forse prevedibile ma certo non scontato e che porta con sé una connotazione senz'altro rassicurante, e cioè che, rispetto al D.Lgs. 276, "tanto meglio lo si conosce, tanto più lo si valuta positivamente". L'incrocio fra la variabile livello di conoscenza e valutazione della legge, proposto nella tab. 11 dell'allegato statistico, conferma senza ombra di dubbio tale relazione. In particolare chi dichiara di conoscerla a fondo la valuta positivamente nel 25% dei casi, abbastanza positivamente nel 30%, indifferentemente nel 20% e abbastanza negativamente nel 25% dei casi. Nessuno esprime invece una valutazione pienamente negativa. Per estendere l'assunto è poi anche probabilmente vero in linea di massima che "tanto più ci si trova a doverla applicare, tanto meglio la si conosce e tanto più la si valuta positivamente".

Guardando ad esempio sia alla percentuale di atteggiamenti senz'altro positivi, sia al consueto indice sintetico (da 0 a 10) di cui alla stessa tab. 11, quanto detto pare confermato per le grandi aziende (per le quali l'incidenza della valutazione

più elevata raddoppia rispetto alla media generale arrivando a circa il 20%) e in qualche misura anche per le aziende dell'industria e dei servizi rispetto ad un commercio che o è davvero meno direttamente interessato dai nuovi contratti, o dimostra una decisa resistenza alla loro introduzione.

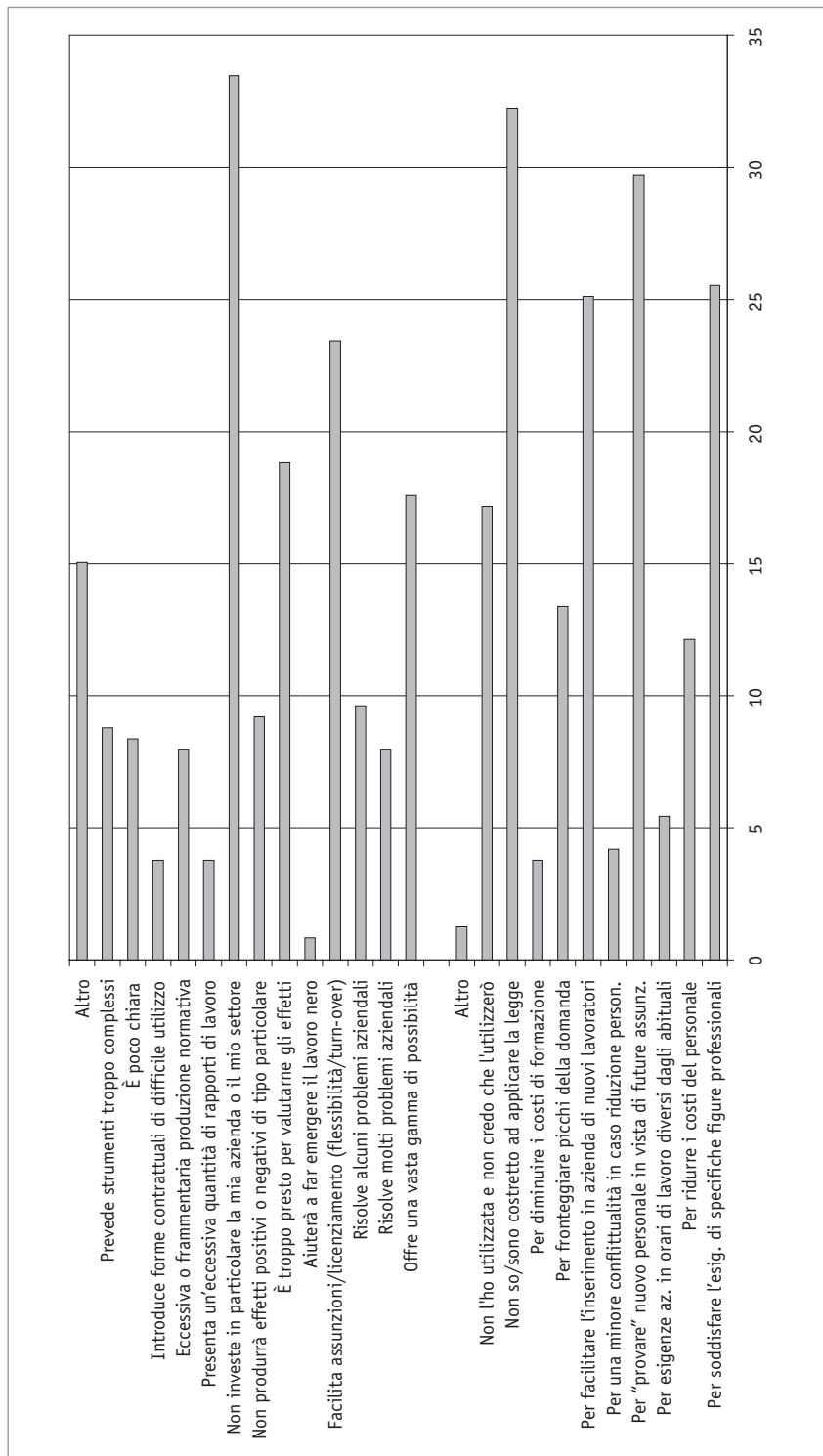
Ad una motivazione diversa vanno invece necessariamente ascritti i casi di una relativamente migliore valutazione fornita in particolare dalle aziende del Sud e dai titolari o amministratori di impresa. Per entrambi, ma soprattutto per le aziende del Meridione che offrono la singolarità dell'assenza di pareri anche moderatamente negativi, l'apparente contraddizione con un livello di conoscenza invece particolarmente basso, potrebbe forse essere spiegato con un più elevato livello di aspettative rispetto ai frutti che la riforma potrà produrre per esse ma soprattutto per la loro area in generale.

Spunti specifici per inquadrare l'atteggiamento verso la legge da parte di chi, stando dalla parte delle aziende, si trova o si troverà ad usarla, sono forniti dalle motivazioni addotte alla valutazione generale appena fornita.

Guardando al dato complessivo, si possono suddividere gli atteggiamenti rilevati in quattro categorie (ricordando che, essendo stata prevista la possibilità di fornire più risposte, ciascun rispondente può di fatto collocarsi in più di uno di essi):

- quella di coloro che “condividono gli obiettivi dichiarati della Riforma e più comunemente sottolineati da mass-media e politici (ad esempio la “maggiore flessibilità”, o la maggiore gamma di possibilità offerte all'azienda e, si suppone, al lavoratore);
- quella di coloro che preferiscono assumere una posizione di “sospensione di giudizio”, probabilmente dettata da un certo “realismo”, ritenendo sia troppo presto per valutare gli effetti o che al momento non ne intravede di rilevanti;
- quella di coloro che ne prendono le distanze, dichiarando, come addirittura in un caso su tre degli interpellati, che “non interessa in particolare il suo settore o la sua azienda”;
- quella di coloro che non nascondono il loro “scetticismo”, sottolineando l'eccessiva complessità, frammentarietà o la scarsa chiarezza della legge.

Figura 5.5 - Motivazioni alla valutazione e all'utilizzo per caratteristica dell'intervistato



Fonte: Isfol-Csa

Figura 5.5
Motivazioni alla
valutazione e
all'utilizzo per
caratteristica
dell'intervistato

“L’invasione di una regolamentazione pubblicistica largamente in effettiva e, dunque, volta unicamente a irrigidire, per regole imperative e non per obiettivi o norme premiali e incentivanti, le fasi relative all’incontro tra domanda ed offerta di lavoro. Così come particolarmente evidente è la gravità della perdurante assenza di un sistema efficace e razionale di strumenti intesi a migliorare le capacità di inserimento professionale dei disoccupati e di quanti sono in cerca di una prima occupazione e a garantire, in generale, trasparenza e maggiore efficienza al nostro mercato del lavoro”³⁴.

Il primo gruppo, raccoglie, oltre che ovviamente soprattutto chi ha fornito una valutazione generale mediamente positiva, ancora più imprese medio-grandi rispetto alle medio-piccole e ancora più industria e servizi che commercio. E poi ancora soprattutto le aziende del Sud, che tendono ad esaltare molto in particolare le maggiori possibilità e la maggiore flessibilità attesa (dunque non a caso fattori per i quali ci si aspetta una ricaduta generale sull’intero sistema).

Sono praticamente assenti, al Sud come altrove ed anche fra i più entusiasti, coloro che pensano che il D.Lgs. 276 aiuterà a far emergere il lavoro nero, uno degli obiettivi fissati già nelle premesse della legge.

Nell’insieme dei “positivi” è tuttavia quantomeno sperabile che la quota, oggi tutt’altro che apprezzabile, dei convinti che la legge consentirà maggiori possibilità (16,9%), maggior flessibilità (22,6%) o risolverà problemi aziendali (17,0%), sia da considerare come un valore di partenza destinato a crescere non appena saranno disponibili i primi riscontri, sia in termini di vantaggi aziendali che di livelli di occupazione generale.

Il gruppo che si pone in posizione di attesa, perché è trascorso troppo poco tempo per valutarne gli effetti o perché al momento ancora non ne vede, corrisponde a circa un 10% degli intervistati. È un atteggiamento, forse dettato da un fondato realismo o pragmatismo, diffuso in particolare nel Nord e quasi del tutto assente al Sud.

La dimensione del terzo gruppo, ovvero di coloro che non si considerano coinvolti, ed in particolare di quelli che ritengono la propria azienda o il proprio settore non direttamente interessato dalla Riforma, è probabilmente uno degli elementi più rilevanti emersi dall’indagine.

Pari a ben il 32,3% degli intervistati, il dato potrebbe, nella prospettiva di una riproposizione dell’indagine, essere assunto come indicatore specifico del reale ambito di applicazione o di coinvolgimento delle aziende nelle nuove forme di rapporto di lavoro.

Esso è tuttavia probabilmente, nel contesto di questa indagine, stante il livello ancora basso di conoscenza della legge, anche l’indice di una ancora scarsa consapevolezza della sua portata. E forse anche di quella possibile resistenza al cambiamento.

34 Maurizio Sacconi, Paolo Reboani, Michele Tiraboschi, *cit.*, pp. 118-119.

Se si considerasse già affidabile il dato in oggetto, si dovrebbe allora concludere del resto che i nuovi rapporti mal si adattano ad oltre il 40% delle aziende che non superano i cento addetti come a quelle del commercio; o ancora che non credono all'applicabilità al proprio caso concreto il 41% dei titolari o amministratori di impresa, o il 38% delle aziende del Sud, categorie che pure accompagnano a tale atteggiamento buone aspettative sugli effetti generali della legge.

L'ultimo gruppo, quello degli scettici, è anche quello che inevitabilmente tradisce un atteggiamento di maggior resistenza all'applicazione. In molti casi le motivazioni fornite (eccessiva complessità o frammentarietà; difficile utilizzo e poca chiarezza) possono suonare in effetti come un rifiuto a priori a confrontarsi con le forme innovative proposte dalla legge.

Stimabile in un non elevato ma comunque significativo 10%, tale atteggiamento trova maggiori radici nelle aziende di servizi, nel Nord-Est e, come prevedibile, negli intervistati che non rivestono, nell'azienda, un ruolo specifico.

Essi sono tuttavia ben rappresentati anche nelle grandi aziende. Ciò a dimostrazione che tali motivazioni sono fornite in parte anche da chi è più direttamente interessato all'utilizzo delle nuove norme e che pertanto devono essere tenute nella dovuta considerazione.

Le motivazioni che, per concludere, spingerebbero all'utilizzo dei nuovi strumenti, risentono essi stessi dei diversi atteggiamenti sopra delineati.

Circa un terzo dei rispondenti in sostanza ribadisce che non si ritiene "costretto" ad applicare la legge, ed un 17,2% che non crede che la utilizzerà.

Adesioni significative riscuotono comunque motivi quali l'esigenza di soddisfare specifiche figure professionali (25,5%), provare nuovo personale in vista di una eventuale assunzione (29,7%), o facilitare l'inserimento in azienda di nuovo personale (25,1%).

L'eventualità di ricorrervi per ridurre costi, sia del personale (12,1%) che della formazione (3,8%), non risulta particolarmente presente, nonostante la domanda prevedesse la possibilità di fornire più di una risposta.

5.4 CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Un aspetto da tenere presente riguardo agli esiti dell'indagine appena esposti, attiene al fatto che la legislazione è estremamente recente ed in parte addirittura non operativa al momento della rilevazione anche per contratti diffusi e significativi (artigianato) e per alcuni comparti settoriali.

Inoltre, poiché la legge contiene delle fattispecie contrattuali che possono essere definite come di nicchia, appare ampiamente giustificato che la rilevazione campionaria abbia incontrato difficoltà a ricomprendere tale contrattualistica "minore" che anche in un ipotetico censimento sarebbe formata da piccoli numeri.

È poi del resto risultato evidente come nonostante la *battage* dei *media* sul D.Lgs. 276, molti profili tecnici siano poco conosciuti dalle imprese e che sia quindi risultato inevitabile che le valutazioni espresse sulla normativa siano state parziali o che nella maggioranza dei casi la legge sia risultata conosciuta soltanto come "etichetta".

In sintesi, anche nel percorso espositivo e interpretativo è da tener sempre presente la consapevolezza di essere in presenza soltanto un primo passo esplorativo e non di un carotaggio in profondità che soltanto a legislazione a regime potrà assumere piena significatività statistica. Ciò che non ha evidentemente risparmiato dalla necessità di mettere a punto, già in questa fase, tutti gli accorgimenti opportuni e necessari per limitare eventuali cadute di significatività dei dati raccolti.

Senza intendere togliere rilevanza ai risultati di questa indagine, pare però opportuno sottolineare come questi possano assumere una loro peculiare portata se posti all'interno di un monitoraggio temporale del percorso della progressiva emanazione delle norme ed applicazione effettiva degli strumenti previsti dalla Riforma. Ciò che si otterrebbe ad esempio attraverso successive ri-proposizioni di questa indagine.

5.5 LA RILEVAZIONE: METODOLOGIA

5.5.1 L'analisi della normativa

La complessità della materia oggetto di indagine, ravvisabile in primo luogo nell'estrema varietà non solo delle tipologie contrattuali previste dalla riforma, ma anche delle situazioni e dei tempi in cui essa è concretamente applicabile, ha reso necessaria una preventiva dettagliata disamina dell'ampia e frammentata produzione normativa.

Ciò soprattutto al fine di ricostruire con precisione gli ambiti di applicabilità dei nuovi contratti ed i tempi e i modi con i quali la nuova disciplina si va progressivamente a sostituire alla preesistente.

Tutto ciò è risultato evidentemente tanto più necessario considerato l'ambito specifico della ricerca, mirata a verificare l'impatto della riforma sul segmento qualificato del mercato del lavoro, un segmento caratterizzato da tipologie professionali specifiche e prettamente orientato, stando al campo di osservazione prescelto (quello delle "inserzioni a mezzo stampa"), ancorché non esclusivamente, all'impiego "privato".

5.5.2 L'universo teorico ed effettivo

L'universo dell'indagine è rappresentato dalle inserzioni per la ricerca di personale qualificato, pubblicate sulla stampa quotidiana nazionale da aziende pubbliche o private di nazionalità italiana o comunque soggette all'adozione della normativa nazionale in materia di rapporti di lavoro.

Come termine di riferimento per individuare con precisione tale aggregato è stato assunto il periodo compreso fra il primo gennaio ed il 15 ottobre 2004. La scelta, evidentemente discrezionale, di tale arco temporale, è stata dettata dall'esigenza di riferirsi ad un periodo:

- sufficientemente ampio da evitare che l'universo di riferimento potesse risentire dell'effetto di stagionalità che condiziona la richiesta di molte professioni;
- che avesse come termine di partenza una data in cui la legge Biagi era già entrata in vigore, almeno per alcune tipologie di rapporto di lavoro, e fosse quindi pertinente una indagine sulla sua applicazione;
- che avesse come termine finale una data di pubblicazione antecedente di almeno sessanta giorni dall'inizio delle interviste in modo da rendere pertinente la parte di indagine relativa alla durata della *vacancy*, ovvero del tempo necessario alla copertura del posto di lavoro offerta attraverso l'annuncio rilevato.

L'universo dell'indagine, così individuato, è risultato composto da oltre 22mila unità. È da sottolineare che tale universo non comprende le richieste provenienti da società di fornitura di lavoro interinale. Questo tipo di azienda, infatti, non può utilizzare le forme contrattuali previste dalla legge Biagi, figurando semmai, secondo le tipologie previste, come "somministratore" della figura "somministrazione di lavoro".

La ripartizione dell'aggregato, a seguito dell'eliminazione delle eventuali duplicazioni di offerte (stessa inserzione in diversi quotidiani e/o in date diverse) è riassunta nel seguente prospetto di cui sotto in cui sono state assunte come variabili di stratificazione:

- l'area geografica sede di lavoro, ovvero l'area per la quale il posto è reso disponibile. Tale variabile è stata assunta a riferimento della ripartizione territoriale in quanto la soluzione alternativa - e comunque non necessariamente preferibile - che suggeriva di considerare invece la sede dell'azienda che ricerca personale è risultata impraticabile non essendo tale informazione quasi mai presente nell'inserzione "a modulo" ed essendo peraltro talvolta fuorviante (come nel caso di grandi aziende con sedi decentrate e per le quali è indicata la sola sede amministrativa centrale);
- la professione offerta classificata relativamente ai maggiori aggregati della più recente codifica Istat 2001 utilizzata da Isfol nelle analisi sul mercato del lavoro qualificato.

Tabella 5.1 - Universo delle ricerche per singola professione, comprensivo di casi senza indicazione dell'azienda (esclusi i duplicati)

	Dirigenti e imprenditori	Intellettuali e scienziati	Tecnici	Impiegati	Commessi e addetti ai servizi	Artigiani e operai	Conduttori	Non qualificati ed altro	Totale
Nord	12	64	264	6	1	7	4	58	416
Nord-Est	236	541	2.703	190	350	378	320	492	5.210
Nord-Ovest	291	871	4.214	226	243	382	328	567	7.122
Centro	172	521	2.111	120	149	143	85	419	3.720
Centro-Nord	19	103	356	6	9	5	3	79	580
Centro-Sud	3	48	122	3	0	1	1	23	201
Sud	94	306	1.180	57	81	44	33	175	1.970
Esterio	115	316	1.570	66	72	95	76	382	2.692
Italia generica	25	112	353	11	25	9	1	47	583
Totale	967	2.882	12.873	685	930	1.064	851	2.236	22.494

Fonte: Isfol-Csa

Tabella 5.1
Universo delle ricerche per singola professione, comprensivo di casi senza indicazione dell'azienda (esclusi i duplicati)

Nel primo caso è stata prevista anche la possibilità, che va correttamente rappresentata, che il luogo di lavoro sia riferito ad una area più vasta rispetto alle ripartizioni (Nord-Est, Nord-Ovest, Centro e Sud), ovvero che le comprenda insieme (Centro-Nord e Centro-Sud), come che sia all'estero per quanto alle dipendenze di una azienda italiana.

I risultati della ripartizione di cui sopra relativamente alla categoria professionale, hanno tuttavia portato in evidenza una eccessiva concentrazione delle unità-inserzioni nella voce "tecnici" (ben il 57%) e dunque il rischio conseguente di selezionare il campione assegnando oltre la metà delle unità ad una categoria inevitabilmente troppo generica.

Ciò ha consigliato di prendere in considerazione criteri alternativi di classificazione delle professioni. Dopo aver scartato quella introdotta dall'Istat in occasione del censimento del 1991, che non permetteva di risolvere la problematica descritta, la scelta è ricaduta sulla classificazione "Istat 81", che risulta peraltro ancora utilizzata nelle analisi Isfol su questo segmento di mercato.

Sostituendo alla classificazione Istat 2001 la classificazione Istat 1981, si ha dunque la seguente suddivisione delle inserzioni rilevate dal primo gennaio al 15 ottobre 2004:

Tabella 5.2
Universo delle
ricerche per
singola
professione,
comprensivo di
casi senza
indicazione
dell'azienda
(esclusi i
duplicati)

	Liberali, tecniche, scientifiche	Amministrative	Agricoltura	Industria estrattiva	Industria trasformaz.
Nord	49	134	0	8	0
Nord-Est	981	1.942	1	376	86
Nord-Ovest	1.684	2.953	2	472	97
Centro	654	1.480	0	123	36
Centro-Nord	64	193	0	5	0
Centro-Sud	32	66	0	2	0
Sud	419	669	0	47	7
Estero	531	975	3	107	26
Italia generica	114	182	1	4	1
Totale	4.528	8.594	7	1.144	253
	Industria edile	Commercio	Trasporti	Servizi	Totale
Nord	2	206	2	15	416
Nord-Est	130	1.224	58	412	5.210
Nord-Ovest	111	1.452	49	302	7.122
Centro	58	1.114	37	218	3.720
Centro-Nord	2	300	3	13	580
Centro-Sud	2	96	0	3	201
Sud	23	671	16	118	1.970
Estero	45	759	14	232	2.692
Italia generica	4	255	0	22	583
Totale	377	6.077	179	1.335	22.494

Fonte: Isfol-Csa

5.5.3 Il disegno campionario

L'unità di riferimento dell'indagine è rappresentata come detto dalla singola offerta di lavoro di cui si ha notizia per il tramite dell'inserzione pubblicata sulla stampa quotidiana. È importante sottolineare questo aspetto in quanto, ai fini dell'indagine presuppone che:

- una singola offerta riguarda una ed una sola professione richiesta dall'azienda;
- attraverso la singola richiesta l'azienda può chiedere la copertura anche di più posti di lavoro;
- nell'archivio (universo) di base, ad ogni singola azienda possono risultare attribuite più offerte di lavoro.

Ciò premesso la numerosità del campione è stata individuata pari a 600 unità. Tale numerosità, per un universo di riferimento composto da oltre 22mila come il nostro, garantisce un margine di errore dei risultati (con un livello di confidenza del 95%) inferiore al 4% per il dato complessivo ed inferiore al 7% per il dettaglio della ripartizione territoriale e "professionale" proposta nel prospetto di cui sopra. La numerosità del campione è stata dunque definita distribuendo l'ammontare delle unità campionarie proporzionalmente rispetto, per quanto sopra esposto circa le variabili di stratificazione prescelte:

- all'area per la quale il collaboratore qualificato veniva ricercato dall'azienda, indipendentemente dalla sede di quest'ultima;
- al tipo professione ricercato dall'azienda con riferimento alle principali categorie e ad un accorpamento delle categorie residuali, della classificazione delle professioni Istat 1981.

Ciò risulta dal seguente prospetto.

	Amministrative	Commercio	Industria e altre professioni	Liberali, tecniche, scientifiche	Servizi	Totale
Nord	4	5	0	1	0	11
Nord-Est	52	33	17	26	11	139
Nord-Ovest	79	39	19	45	8	190
Centro	39	30	7	17	6	99
Centro-Nord	5	8	0	2	0	15
Centro-Sud	2	3	0	1	0	5
Sud	18	18	2	11	3	53
Estero	26	20	5	14	6	72
Italia generica	5	7	0	3	1	16
Totale	229	162	52	121	36	600

Tabella 5.3
Campione delle
ricerche per sede
dell'impiego e
singola
professione

Fonte: Isfol-Csa

5.5.4 La selezione delle unità

La scelta delle unità del campione è avvenuta predisponendo un campionamento cosiddetto “per quota”. È stato a tale scopo posto il vincolo che si procedesse a rilevare per ciascuna singola quota (corrispondente all’incrocio delle due variabili di stratificazione), il numero di unità definito sulla base della redistribuzione di cui sopra, assegnando, a partire dall’offerta con data di pubblicazione più recente, ciascuna offerta alla propria “quota” (area/professione) di appartenenza sino al completamento della numerosità prevista per ciascuna di esse.

In concreto il sistema di selezione prescelto ha previsto si procedesse:

- a selezionare tutti gli avvisi di ricerca di personale pubblicati dal 1 gennaio al 15 ottobre 2004;
- ad eliminare dallo stesso duplicazioni di inserzioni e casi in cui la stessa facesse riferimento a Società di selezione;
- ad ordinare lo stesso archivio in ordine cronologico inverso;
- ad assegnare alla propria “quota” (area/professione) tutte le inserzioni utili (o “eleggibili”);
- a procedere a sottoporre all’intervista le aziende titolari dell’inserzioni sino al raggiungimento del numero di unità previsto dal disegno campionario.

Tale criterio ha garantito così:

- un campione che ha rispettato i vincoli di proporzionalità rispetto all’universo dato;
- un campione in cui si è data preferenza agli avvisi di più recente pubblicazione e per i quali dunque fosse maggiore la probabilità che abbiano potuto pienamente beneficiare delle modifiche normative più recenti.

In ordine all’interesse di rilevare se il posto di lavoro offerto tramite l’inserzione “a modulo” sia stato effettivamente coperto (cosiddetta durata della *vacancy*), si è provveduto a porre il vincolo di un periodo di tempo minimo predefinito di 60 giorni fra la data di pubblicazione dell’avviso sulla stampa e la data dell’intervista. Nei fatti tale scarto temporale non è risultato mai inferiore a 70 giorni ed è stato anzi, per la stragrande maggioranza (85%) superiore ai tre mesi. La media di tale scarto temporale è risultato in particolare di 152 giorni. Come si vedrà tale cautela è risultata giustificata ed al tempo stesso sufficiente a non alterare i risultati dell’analisi che hanno portato a valutare in 35,4 giorni il tempo medio necessario ad attivare la collaborazione.

5.5.5 La pianificazione delle interviste ed i criteri di sostituzione delle cadute

In considerazione del fatto che più inserzioni potevano essere riferite ad una stessa azienda, le interviste da effettuare per recuperare informazioni sulle 600 inserzioni del campione, sono risultate come previsto in numero ben inferiore, ed esattamente 308 (per una media dunque di circa due inserzioni per azienda). Nel valutare tale dato si deve tener conto del fatto che per evitare di sottoporre l’interlocutore ad una

intervista di eccessiva lunghezza e pesantezza, e dunque un elevato rischio di “caduta” o perdita di significatività della stessa, si è imposto che a ciascuna azienda non fossero poste domande relative ad un numero di inserzioni superiore a tre. Per ogni “caduta”, ovvero per tutti quei casi in cui per motivi diversi (casi di ricorso da parte delle aziende a Società di selezione del personale non autorizzate a rivelare il nome dell’azienda; irreperibilità dell’azienda; rifiuto a rispondere ecc.), è stata prevista la sostituzione della stessa con una unità di “riserva” individuata come l’offerta di data di pubblicazione più recente avente identiche caratteristiche relativamente all’area di provenienza dell’azienda e di aggregato di appartenenza della professione offerta.

Come più in dettaglio esposto nel successivo paragrafo dedicato alla descrizione del lavoro svolto, per effettuare le interviste alle 308 aziende che hanno consentito di coprire nella maniera desiderata il campione di 600 “inserzioni”, sono state contattate 660 imprese. Per 352 di esse, per motivi diversi (rifiuto, indisponibilità o altro), non è stato possibile procedere all’intervista.

5.5.6 Il questionario

Nella stesura della traccia dell’intervista da somministrare alle aziende si è cercato di assicurare la copertura dei diversi temi dell’indagine cercando di contenere entro tempi congrui, considerata anche la complessità dell’argomento, la durata dell’intervista. Ciò soprattutto al fine di limitare il rischio di interruzioni o di un calo di attenzione da parte dell’intervistato tali da pregiudicare la validità dell’intervista o quantomeno l’attendibilità della stessa. Si tratta di rischi peraltro solitamente elevati nel caso di interviste telefoniche.

Anche a tale fine, come detto, è stato posto che ciascuna azienda non venisse interpellata relativamente ad un numero maggiore di tre proprie inserzioni pubblicate. Al termine della rilevazione, il numero medio è risultato di circa due, dato che si ottiene dal consuntivo di un campione di 605 “inserzioni” rilevate tramite interviste a 308 aziende.

Il questionario, prodotto in allegato nella versione definitiva, risultante da successivi aggiornamenti suggeriti anche a seguito delle indicazioni fornite dalla fase di test, è stato composto dalle seguenti sezioni:

- informazioni a disposizione sull’inserzione, ovvero desunte dalla o dalle offerte di lavoro, quali: nome Azienda; settore di attività dell’azienda; sede azienda, sede di lavoro, eventuali limiti di età, professione/i richiesta/e; n° posti; data pubblicazione inserzione;
- informazioni sulle offerte di lavoro rilevate: nella quale sono poste domande relativamente ai canali utilizzati per la copertura del posto offerto, se il posto sia stato coperto o meno e con quale tipo di contratto. Questo gruppo di domande è ripetuto, per ciascuna azienda, per tutte le offerte della stessa che siano rientrate nel campione, nel numero massimo di tre;
- informazioni sull’applicazione della legge e opinioni sulle fattispecie contrattuali utilizzate dall’impresa: nella quale sono poste domande sui contratti di

lavoro attivati o la cui attivazione sia prevista da parte dell'azienda, il livello di conoscenza della legge da parte dell'interlocutore e valutazioni sui vantaggi e l'applicabilità della stessa;

- informazioni sull'interlocutore e l'azienda: nella quale sono poste domande sull'interlocutore, onde verificare la sua posizione all'interno dell'azienda e quindi la pertinenza a fornire risposte sul tema ed alcune informazioni sull'impresa nel caso non siano rese disponibili dall'archivio di base.

5.5.7 Problematiche della rilevazione e considerazioni su alcune peculiarità del campione "aziende"

La tipicità dell'indagine ed alcune peculiarità del particolare segmento del cosiddetto "mercato del lavoro qualificato" al quale si rivolge, sia in termini di contenuto qualitativo delle professioni e, quindi, dei potenziali rapporti di lavoro che si vanno ad investigare, sia in termini di tipologia delle aziende che ricercano collaboratori tramite il canale delle "inserzioni a modulo" della stampa quotidiana, ha imposto alcune riflessioni, di cui si è dovuto tener conto, oltre che soprattutto in sede di interpretazione dei risultati, anche al fine di mettere in preventivo alcune difficoltà operative e di prevedere opportuni accorgimenti correttivi.

Un primo aspetto ha ad esempio riguardato la possibile difficoltà di successo del contatto. Un rischio non indifferente considerato che la presenza eccessiva di rifiuti (espliciti o di fatto) può incidere sulla significatività del campione sia a livello territoriale sia in ordine al carattere dimensione di impresa intervistata.

Questa problematica va valutata sia relativamente alla disponibilità a rispondere, considerata anche la delicatezza che il tema riveste, sia relativamente alla disponibilità di un rispondente "competente", considerato anche il fatto che alcuni aspetti relativi alla contrattualistica possono essere esternalizzati e quindi di competenza di consulenti professionisti dunque non presenti in azienda.

Se nel corso dell'indagine non è stata rilevata un'apprezzabile resistenza ad affrontare il tema, è risultato invece legittimo il timore che non fosse semplice mettersi in contatto con un interlocutore qualificato e che questi si dimostrasse difficilmente disponibile a dedicare qualche minuto del suo tempo all'intervista.

Per ovviare all'inconveniente si è previsto di richiamare l'impresa più volte di quanto non si faccia di solito in tali casi, procedendo anche a fissare appuntamenti telefonici. È stato inoltre tentato, con risultato peraltro nullo, di proporre all'interlocutore l'invio del questionario per posta elettronica. Tale tecnica è stata abbandonata nel momento in cui si è avuto il fondato sospetto che la proposta fosse di fatto utilizzata dall'interlocutore per evadere l'intervista.

5.5.8 Attività preliminari della rilevazione: la preparazione dell'archivio di base

Nel processo di estrazione del campione si è proceduto prima di tutto definendo la composizione dell'universo di riferimento, cioè degli elementi a rischio di subire l'evento oggetto dell'indagine. È stata quindi determinata la numerosità delle

richieste di nuovi collaboratori, effettuate tramite inserzioni a modulo sui quotidiani italiani, locali e nazionali³⁵, pubblicate dal 1 gennaio al 15 ottobre 2004, per localizzazione dell'offerta e professione richiesta.

Si sono inoltre escluse le duplicazioni, definite come ricerche, pubblicate anche su quotidiani diversi, aventi un intervallo di pubblicazione inferiore a 60 giorni con la stessa professione richiesta e coincidenza per quanto riguarda il numero dei posti offerti, l'età eventualmente richiesta al collaboratore (o eventuale campo di variazione della stessa), il livello di istruzione eventualmente richiesto, la localizzazione geografica del posto vacante, il nome dell'azienda richiedente.

Dall'universo così determinato e la cui numerosità e ripartizione è stata già presentata (cfr. tabb. 5.1 e 5.2) sono state eliminate le richieste nella cui inserzione non vi fosse indicazione dell'azienda che stava offrendo l'opportunità lavorativa. In tal modo, si sono escluse anche tutte quelle offerte per le quali è possibile identificare la sola Società di selezione del personale, a cui la ricerca è stata affidata. Questo, poiché da un'indagine analoga svolta in precedenza, si è potuto stabilire che tali Società non sono autorizzate, per contratto, a fornire alcuna informazione sulle ditte da cui hanno ricevuto l'incarico. Il risultato ottenuto, con la ripartizione già definita per localizzazione dell'impiego e professione Istat 1981, delle unità presenti nell'archivio di base è il seguente:

	Amministrative	Commercio	Industria e altre professioni	Liberali, tecniche, scientifiche	Servizi	Totale	Totale aziende
Nord	75	110	5	24	7	221	159
Nord-Est	1.170	875	543	572	335	3.495	999
Nord-Ovest	1.384	987	346	752	181	3.650	1.642
Centro	781	741	149	349	99	2.119	954
Centro-Nord	114	196	3	42	7	362	221
Centro-Sud	36	42	2	19	0	99	72
Sud	352	513	49	232	85	1.231	596
Estero	193	242	24	117	11	587	328
Italia generica	110	173	6	72	15	376	198
Totale	4.215	3.879	1.127	2.179	740	12.140	5.196

Tabella 5.4
Universo esclusi
i casi senza
indicazione
dell'azienda
(ricerche
effettuate per
conto delle
aziende dalle
sole società di
selezione)

Fonte: Isfol-Csa

³⁵ Si ricorda che le testate della stampa nazionale tradizionale oggetto della rilevazione Isfol-Csa sono 24 e segnatamente: l'Adige, l'Alto Adige, il Corriere della Sera (compreso l'inserito Corriere Lavoro), la Gazzetta del Mezzogiorno, la Gazzetta del Sud, il Gazzettino, il Giornale, il Giornale di Sicilia, il Giorno, il Mattino, il Messaggero, la Nazione, la Nuova Sardegna, il Piccolo, la Repubblica, il Resto del Carlino, il Secolo XIX, la Sicilia, il Sole 24 Ore, la Stampa, il Tempo, il Tirreno e l'Unione Sarda.

Si noterà che le 12.140 offerte di lavoro per le quali si disponga di informazioni sulla azienda sono relative a 5.169 aziende e che pertanto ciascuna azienda è presente in media, nell'archivio, con 2,3 offerte.

Al fine del migliore e più immediato utilizzo, per ciascuna azienda rientrata nel campione si è provveduto a registrare, qualora non compreso nelle informazioni rilevate dall'inserzione, il numero di telefono e la localizzazione della stessa.

I requisiti di qualità della rilevazione, unitamente ai criteri per l'individuazione delle "cadute" e delle relative sostituzioni e per la definizione di "validità" dell'intervista, sono stati riportati in un apposito "manuale di qualità" che si è proposto anche come strumento di guida per l'esecuzione dell'intervista. Come tale ha svolto le funzioni di materiale didattico per la formazione dei rilevatori che, considerato la specificità del tema, ha avuto come oggetto anche una illustrazione della riforma Biagi e dei singoli rapporti di lavoro da essa previsti.

5.5.9 Il test del questionario

Al fine di testare la rilevazione e dunque eventualmente intervenire sugli strumenti (questionario, campione) o sull'organizzazione (orari, modalità di contatto ecc.) della rilevazione stessa, sono state eseguite 20 interviste esplorative ad altrettante aziende.

Come da progetto, il test è stato eseguito nell'ultima settimana del mese di ottobre. In rapida sintesi le indicazioni emerse si possono riassumere nei seguenti punti:

- si è confermata l'indisponibilità delle Società di selezione a fornire indicazioni circa la ditta che ad essa è ricorso per la ricerca di personale. Si è provveduto pertanto ad escludere, come già detto, le offerte pubblicate a cura di Società di selezione dal campione di base;
- si è confermata una qualche difficoltà non tanto a rintracciare l'azienda quanto a entrare in contatto con un interlocutore in grado di fornire informazioni in merito alle offerte di lavoro pubblicate e più in generale ai rapporti di lavoro attivati dall'azienda;
- in circa un caso su quattro l'interlocutore non si è reso disponibile, nella quasi totalità dei casi adducendo quale motivo una mancanza di tempo, a rispondere all'intervista;
- non è stata rilevata un'apprezzabile resistenza a fornire valutazioni e opinioni sulla riforma;
- non si sono rilevate, per quanto il numero di interviste eseguite in fase di test non sia significativo al riguardo, interruzioni delle interviste;
- l'intervista ha avuto in media una durata superiore alle previsioni (circa 12 minuti) e comunque mediamente eccessiva per un'intervista telefonica. Tale circostanza consiglia di mettere in preventivo un qualche calo di attendibilità per le ultime domande poste.

A seguito delle indicazioni fornite nella fase di test, si sono operati alcuni aggiustamenti nell'impostazione del questionario.

In particolare si è provveduto a porre in coda al questionario le domande la cui mancata risposta non pregiudica la validità dell'intervista.

Ancora per evitare un'eccessiva pesantezza dell'intervista e limitare rischi di interruzione o di caduta di significatività delle ultime domande poste, è stato definito un numero massimo di tre inserzioni per le quali chiedere informazioni all'azienda, qualora questa figurasse nel campione con un numero maggiore.

Il questionario che si produce in allegato ricomprende tali modifiche.

5.5.10 L'esecuzione delle interviste e la qualità dei dati

Le interviste telefoniche sono state effettuate secondo i tempi e le modalità previste nel progetto ed esposte nel "rapporto intermedio" e nel "manuale" allegato a cui si rimanda per eventuali informazioni di dettaglio.

Le aziende contattate telefonicamente, ovvero per le quali sia risultato possibile, dalle informazioni contenute nell'inserzione "a modulo" o dall'elenco abbonati, rintracciare l'utenza telefonica, sono risultate in numero complessivo di 660.

Di tali contatti, 352 non sono andati a buon fine. Di questi:

- in 92 casi (26%) sono state inviate e-mail o fax dalle quali non sono state ottenute risposte;
- in 81 (23%) l'azienda non ha accettato l'intervista, per lo più dichiarandosi non disponibile a rispondere a questionari telefonici;
- in 19 (5%) il recapito contenuto nell'inserzione, per quanto non esplicitato nella stessa - in tal caso si sarebbe infatti proceduto ad escludere preventivamente l'unità dal campione - è risultato riferito ad una Società di selezione di personale;
- in 147 (42%) l'azienda è stata sostituita dopo essere stata contattata più volte ed avere sempre rimandato l'intervista a giorni successivi senza poi essersi resa disponibile.

Quanto ai contatti con esito positivo è da sottolineare che le interviste che hanno avuto inizio sono state tutte portate a termine e che dunque non si sono rilevati casi di interviste non valide causa interruzione dell'intervista.

Eguale le interviste effettuate hanno presentato tutte i requisiti individuati - e descritti nel progetto e nel manuale d'indagine - come necessari ai fini della validità della stessa.

Le mancate risposte ai singoli quesiti, mai in numero rilevante in ciascuna intervista, sono riportate sotto le diverse dizioni "non indicato" o "non so", nell'apposita appendice statistica.

In 22 casi, sulle interviste valide alle 308 imprese, sono stati accettati interlocutori diversi da quelli richiesti espressamente nel piano di indagine, ovvero diversi da titolari, amministratori, responsabili del personale o della selezione del personale e loro stretti collaboratori.

Tali interviste sono state effettuate in quanto l'interlocutore ha comunque fornito elementi per valutare la sua competenza a rispondere o si è dichiarato espressamente delegato a rispondere da una delle figure di cui sopra.

Ciò, come si vedrà dall'analisi dei risultati, non ha evitato di rilevare una minore attendibilità delle risposte fornite da tali interlocutori che tuttavia, stante la limitata numerosità degli stessi, si ritiene non abbia compromesso in alcun modo l'attendibilità dei risultati.

Sull'archivio delle interviste effettuate non sono state effettuate correzioni se non limitatamente a quelle conseguenti una verifica della classificazione delle risposte nelle diverse modalità previste, operata attraverso le note di commento registrate dall'intervistatore.

Alcune verifiche sono state inoltre effettuate relativamente al settore di attività ed alla sede dell'azienda sulla base di informazioni generali sulla stessa desunte da archivi pubblici, siti internet ecc. Così come si è operata una verifica della rispondenza fra la singola professione richiesta e l'aggregato di appartenenza secondo le diverse classificazioni Istat 1981 e Istat 2001.

5.5.11 Il campione effettivo

A consuntivo delle interviste effettuate, il campione è risultato composto da 605 unità, ripartite per sede dell'impiego e tipo di professione come risulta dalla tab. 5.5 di cui sotto. Essa presenta, rispetto al campione pianificato - di cui alla tab. 5.3 riproposta nuovamente all'interno della tab. 5.5 per consentire l'opportuno confronto - alcuni scostamenti da ritenere assolutamente ininfluenti ai fini dei risultati ed in alcuni casi risultati inevitabili a causa della oggettiva indisponibilità di unità utili nell'archivio di base.

Unico aspetto in qualche modo rilevante è stata la riscontrata impossibilità di portare a compimento l'intero numero delle interviste previste per i casi di inserzioni che offrivano lavoro all'estero (18 effettuate sulle 72 previste) e che sono state in buona parte ridistribuite sulle altre aree consentendone un pur leggero sovracampionamento rispetto all'ipotesi iniziale.

Sul lato della tipologia di professione non è stato invece possibile, con l'archivio disponibile, coprire per intero le cosiddette "liberali tecnico-scientifiche", risultate dunque sottodimensionate, a vantaggio delle altre voci, ma in misura che si ritiene non tale da compromettere la significatività dei risultati relativi a tale categoria.

L'aver raccolto a consuntivo informazioni su 605 inserzioni in luogo delle 600 preventivate, si spiega con la possibilità prevista di acquisire da ciascuna azienda contattata, risposte su più avvisi di ricerca di personale qualificato. Che è come dire che, pur con il vincolo delle tre inserzioni massime da considerare per ciascuna azienda, per coprire le 600 inserzioni sono state necessarie 308 interviste, le quali hanno poi prodotto nei fatti indicazioni su 605.

In considerazione della possibilità nota che ogni avviso di ricerca di personale qualificato pubblicato, proponesse più di un posto di lavoro, risultano a consuntivo essere state rilevate informazioni su ben 3.116 possibili rapporti di lavoro.

Tabella 5.5
Campione
(effettivo e
teorico) delle
ricerche per sede
dell'impiego e
singola
professione

	Ammini- strative	Commercio	Industria e altre professioni	Liberali, tecniche, scientifiche	Servizi	Totale
<i>Campione effettivo</i>						
Nord	3	8	0	3	1	15
Nord-Est	55	29	18	31	4	137
Nord-Ovest	87	50	26	46	13	222
Centro	42	40	8	14	6	110
Centro-Nord	8	11	0	1	0	20
Centro-Sud	5	2	0	1	0	8
Sud	24	20	1	5	6	56
Estero	5	11	0	2	0	18
Italia generica	2	14	0	2	1	19
Totale	231	185	53	105	31	605
<i>Campione teorico</i>						
Nord	4	5	0	1	0	11
Nord-Est	52	33	17	26	11	139
Nord-Ovest	79	39	19	45	8	190
Centro	39	30	7	17	6	99
Centro-Nord	5	8	0	2	0	15
Centro-Sud	2	3	0	1	0	5
Sud	18	18	2	11	3	53
Estero	26	20	5	14	6	72
Italia generica	5	7	0	3	1	16
Totale	229	162	52	121	36	600

Fonte: Isfol-Csa

5.5.12 Caratteristiche del campione ed alcuni apparenti effetti distorsivi

La ripartizione, vuoi delle offerte di lavoro che delle aziende che le hanno proposte, rispetto a caratteristiche diverse delle stesse (tipo di professione relativamente sia alla classificazione Istat 1981 che 2001; area indicata come sede di lavoro; settore di attività e classe dimensionale dell'azienda; tipologia del rispondente) sono presentate nella prima sezione dell'appendice statistica alla quale si rimanda, per economia di spazio, per indicazioni puntuali.

In sede di analisi della qualità del campione effettivo, e dunque dei dati rilevati, è opportuno riportare alcune notazioni di carattere generale anche per dare ragione di alcune apparenti anomalie nella distribuzione dei dati.

Si può intanto sicuramente affermare che il campione ottenuto rappresenti una fotografia coerente della rilevazione Isfol delle offerte di lavoro qualificato che transita attraverso il canale delle inserzioni "a modulo" della stampa quotidiana.

La conferma si ha fra le altre da una suddivisione delle offerte che privilegia le professioni tecniche lasciando comunque ampio spazio a quelle impiegatizie e a quelle del commercio (rappresentanti in primo luogo) e che offre comunque nell'insieme un panorama estremamente variegato.

O ancora da una suddivisione del mercato fra le aziende dell'industria e dei servizi con una presenza più defilata, ma non certo residuale in quanto comunque prossima ad un 20%, delle aziende del commercio.

Ma è una fotografia che, riportando insieme ai pregi alcuni inevitabili difetti, non nasconde alcuni squilibri, come ad esempio nel caso della ripartizione territoriale del fenomeno esaminato o nel caso della ripartizione (sia per area che per professione) del numero complessivo di posti offerti che fortemente ed inevitabilmente è portato a risentire del peso di pochi casi in cui se ne offrono insieme un elevato numero.

Soffermandoci su questi due casi più evidenti si dovrà per iniziare dare giustificazione di una davvero scarsa presenza di inserzioni di aziende con sede nelle regioni del Sud.

Si noti che a consuntivo, nonostante si sia rispettato il vincolo imposto dal piano di campionamento di rilevare circa 60 inserzioni che prevedevano il Meridione come sede dell'impiego (considerando insieme il solo Sud ne sono anzi state rilevate 56 contro le 53 previste, mentre relativamente al Centro-Sud ne sono state rilevate 8 contro le 5 preventivate), le inserzioni pubblicate dalle aziende dell'area sono risultate in numero di appena 39 e sono risultate facenti capo a sole 21 aziende.

Nell'insieme il 53% delle aziende sottoposte all'indagine è risultato aver sede al Nord, il 36% al Centro e solo l'11% al Sud.

Il sottodimensionamento dell'aggregato Sud è stato evidentemente determinato dalla frequenza dei casi in cui il posto di lavoro in tale area è stato proposto da aziende localizzate al Centro o al Nord, per quanto presumibilmente in molti casi queste abbiano operato per conto di proprie sedi decentrate.

Per quanto "fisiologico", resta comunque la necessità di porre l'avvertenza sull'inevitabile margine di approssimazione dei risultati relativi a questo gruppo limitato di inserzioni e di aziende, di cui si dovrà tenere conto in sede di lettura interpretativa degli stessi.

Quanto al numero di posti complessivamente offerti tramite le 605 inserzioni campionate, esso risulta pari a 3.116. Si tratta di un dato che ha pesantemente risentito della presenza nel campione (ma il fenomeno è da estendere all'intero universo) di un numero limitato di casi in cui si ricercavano operatori per *call center*. In sole quattro inserzioni si sono per la precisione proposti in totale ben 1.250 posti di lavoro. Di questi ben 1.150 nell'area Nord-Ovest.

Ne sono risultati vistosamente condizionati sia l'ammontare totale che il numero medio di posti offerti per inserzione sia dell'area Nord-Ovest che, relativamente alla ripartizione per classificazione Istat 2001, della categoria tecnici (con riferimento alla ripartizione per professioni Istat 1981 l'effetto si è concentrato preva-

lentamente sulla voce “amministrative” ma ha interessato anche quella delle “commerciali”, nella quale sono stati classificati 250 operatori *call center* con espressa specifica finalità di “marketing).

Si rileverà come al netto di questi oltre mille posti di operatori *call center*, il numero medio di posti offerti per inserzione - considerando che come da prassi seguita nelle rilevazioni Isfol, in caso di offerta riportante un “plurale generico” di posti, si è adottato il criterio di assegnare valore pari a “5” - risulterebbe di 3,3 in luogo del 5,2 rilevato di cui alla tab. 3 dell'allegato statistico.

5.5.13 La distribuzione delle inserzioni per data di pubblicazione

Ultimo aspetto su cui soffermarci relativamente alle caratteristiche del campione di inserzioni al quale si è rivolta l'indagine è la distribuzione delle stesse rispetto al periodo di pubblicazione sulla stampa quotidiana ed al tempo intercorso fra questo e la data dell'intervista.

Si ricorderà che, relativamente al primo aspetto, un campione di inserzioni pubblicate in periodo quanto più recente assicurava circa la maggior probabilità che per attivare i rapporti di lavoro che le stesse “reclamizzavano” si fosse ricorso ad istituti previsti dalla Riforma Biagi.

Tale garanzia pare assicurata da un campione che, a seguito dei criteri di selezione delle unità già descritti, è risultato composto per oltre i due terzi da avvisi di ricerca di personale qualificato pubblicati nel ristretto periodo intercorso fra il primo settembre ed il 15 ottobre del 2004 (termine ultimo considerato).

Nel dettaglio la ripartizione per mese delle inserzioni è riepilogata nella seguente tabella.

	V.a.	%
Gennaio	30	5,0
Febbraio	24	4,0
Marzo	17	2,8
Aprile	23	3,8
Maggio	26	4,3
Giugno	28	4,6
Luglio	26	4,3
Agosto	14	2,3
Settembre	193	31,9
Ottobre (1-15)	224	37,0
Totale	605	100,0

Tabella 5.6
Inserzioni per
mese di
pubblicazione

Fonte: Isfol-Csa

5.5 La
rilevazione:
metodologia

Quanto allo scarto intercorso fra la data di pubblicazione e quella in cui è stata effettuata l'intervista, questa è risultata sempre superiore ad almeno 70 giorni (contro i sessanta pianificati) ed è risultata in media di 152 giorni, come riportato nella tab. 5.6.

Tale intervallo ha sufficientemente garantito circa l'attendibilità dell'analisi eseguita relativamente al tempo occorso all'azienda per attivare la collaborazione cercata nell'annuncio. Aspetto per il quale si rimanda alla successiva sezione di analisi dei risultati.

**allegato statistico
al capitolo 5**

Tabella 1 - Il campione: le inserzioni - valori %

	Sede azienda				Settore				Totale*
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud	Industria	Commercio	Servizi	Non indicato	
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Per luogo di lavoro offerto</i>									
Nord	2,1	4,3	1,6	0,0	5,1	0,0	1,4	0,0	2,5
Nord-Est	7,8	64,6	9,0	0,0	19,1	31,6	23,2	20,4	22,6
Nord-Ovest	67,5	11,2	9,0	5,1	40,7	36,8	28,2	53,7	36,7
Centro-Nord	4,6	3,7	0,8	0,0	3,0	4,2	3,6	1,9	3,3
Centro	8,8	6,2	61,5	0,0	15,7	14,7	23,6	13,0	18,2
Centro-Sud	0,7	0,0	2,5	7,7	1,3	1,1	1,8	0,0	1,3
Sud e Isole	2,5	4,3	7,4	84,6	7,2	9,5	11,4	9,3	9,3
Italia generico	3,2	3,7	2,5	0,0	3,8	2,1	3,2	0,0	3,0
Esteri	2,8	1,9	5,7	2,6	4,2	0,0	3,6	1,9	3,1
<i>Per sede dell'azienda</i>									
Nord-Ovest	100,0	0,0	0,0	0,0	50,4	46,3	40,9	55,6	46,8
Nord-Est	0,0	100,0	0,0	0,0	24,2	33,7	25,0	31,5	26,6
Centro	0,0	0,0	100,0	0,0	19,9	12,6	27,3	5,6	20,2
Sud	0,0	0,0	0,0	100,0	5,5	7,4	6,8	7,4	6,4
<i>Per professione</i>									
Artigiani e operai	5,7	7,5	3,3	0,0	5,9	11,6	0,9	9,3	5,3
Commessi e addetti ai servizi	3,2	5,0	4,1	5,1	2,5	10,5	3,2	1,9	4,0
Conduttori	3,2	5,0	1,6	2,6	3,4	3,2	0,9	13,0	3,3
Dirigenti ed imprenditori	2,1	5,6	4,9	2,6	0,8	6,3	5,9	1,9	3,6

segue

Tabella 1
Il campione: le
inserzioni -
valori %

segue
 Tabella 1
 Il campione: le
 inserzioni -
 valori %

segue Tabella 1 - Il campione: le inserzioni - valori %

	Sede azienda				Settore			Totale*	
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud	Industria	Commercio	Servizi		Non indicato
Impiegati	6,7	3,7	3,3	2,6	4,2	8,4	4,5	3,7	5,0
Intellettuali e scienziati	9,9	9,9	15,6	25,6	10,6	4,2	19,1	3,7	12,1
Tecnici	43,1	44,7	36,9	43,6	44,5	42,1	41,8	35,2	42,3
Venditori	14,8	11,8	16,4	17,9	18,6	5,3	14,5	13,0	14,5
Non qualificati	11,3	6,8	13,9	0,0	9,3	8,4	9,1	18,5	9,9
<i>Per settore</i>									
Industria	42,0	35,4	38,5	33,3	100,0	0,0	0,0	0,0	39,0
Commercio	15,5	19,9	9,8	17,9	0,0	100,0	0,0	0,0	15,7
Servizi	31,8	34,2	49,2	38,5	0,0	0,0	100,0	0,0	36,4
Non indicato	10,6	10,6	2,5	10,3	0,0	0,0	0,0	63,0	8,9

* Il totale delle inserzioni è pari a 605.

Fonte: Isfol-Csa

Tabella 2 - Il campione: il totale dei posti offerti tramite le inserzioni

	Sede azienda				Settore				Totale*
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud	Industria	Commercio	Servizi	Non indicato	
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Per luogo di lavoro offerto</i>									
Nord	1,1	5,7	0,4	0,0	5,3	0,0	0,7	0,0	1,5
Nord-Est	2,0	57,5	4,9	0,0	15,7	11,8	5,1	14,5	9,6
Nord-Ovest	84,1	11,4	9,3	4,7	37,6	16,2	67,2	58,4	58,3
Centro-Nord	2,7	4,7	0,2	0,0	3,1	1,4	2,1	3,0	2,4
Centro	5,8	6,7	66,3	0,0	19,3	6,1	15,7	16,9	16,3
Centro-Sud	0,1	0,0	2,7	2,3	0,5	0,3	0,8	0,0	0,7
Sud e Isole	0,9	4,7	7,1	92,2	6,8	5,9	5,3	4,2	6,3
Italia generico	1,9	6,5	2,6	0,0	5,6	1,6	1,6	0,0	2,5
Esteri	1,4	2,7	6,4	0,8	6,3	56,7	1,5	3,0	2,4
<i>Per sede dell'azienda</i>									
Nord-Ovest	100,0	0,0	0,0	0,0	52,1	21,7	71,7	62,0	65,5
Nord-Est	0,0	100,0	0,0	0,0	24,1	12,3	6,6	25,3	12,9
Centro	0,0	0,0	100,0	0,0	19,1	5,1	18,5	9,0	17,5
Sud	0,0	0,0	0,0	100,0	4,8	4,3	3,2	3,6	4,1
<i>Per professione</i>									
Artigiani e operai	2,8	8,0	1,5	0,0	6,3	4,9	0,1	15,1	3,1
Commissi e addetti ai servizi	1,6	8,0	3,8	4,7	3,0	6,7	1,3	3,0	3,0
Conduttori	1,0	5,0	1,8	3,9	2,6	1,8	0,5	11,4	1,8
Dirigenti ed imprenditori	0,5	2,2	1,1	0,8	0,5	1,6	0,6	0,6	0,9

segue

Tabella 2
Il campione: il totale dei posti offerti tramite le inserzioni

segue
 Tabella 2
 Il campione: il
 totale dei posti
 offerti tramite le
 inserzioni

segue Tabella 2 - Il campione: il totale dei posti offerti tramite le inserzioni

	Sede azienda			Settore				Totale*	
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud	Industria	Commercio	Servizi		Non indicato
Impiegati	2,0	1,5	2,0	3,9	2,5	4,0	1,0	1,2	2,0
Intellettuali e scienziati	4,0	10,2	17,0	35,2	12,2	1,3	8,3	3,6	8,3
Tecnici	73,7	37,3	44,3	28,9	35,7	16,1	76,2	21,7	62,0
Venditori	7,4	15,9	14,8	22,7	24,1	2,2	6,7	15,7	10,4
Non qualificati	6,9	11,9	13,6	0,0	13,2	4,8	5,2	27,7	8,4

* Il totale dei posti offerti è pari a 3.116.

Fonte: Isfol-Csa

Tabella 3 - Il campione: media dei posti offerti tramite le inserzioni

	Sede azienda				Settore				Totale
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud	Industria	Commercio	Servizi	Non indicato	
Totale	7,2	2,5	4,5	3,3	2,6	6,6	9,4	3,1	5,2
<i>Per luogo di lavoro offerto</i>									
Nord	3,7	3,3	1,0	0,0	2,7	0,0	5,0	0,0	3,1
Nord-Est	1,8	2,2	2,5	0,0	2,1	2,5	2,1	2,2	2,2
Nord-Ovest	9,0	2,6	4,6	3,0	2,4	2,9	22,4	3,3	8,2
Centro-Nord	4,3	3,2	1,0	0,0	2,7	2,3	5,4	5,0	3,8
Centro	4,8	2,7	4,8	0,0	3,2	2,7	6,3	4,0	4,6
Centro-Sud	1,5	0,0	5,0	1,0	1,0	2,0	4,0	0,0	2,6
Sud e Isole	2,7	2,7	4,3	3,6	2,4	4,1	4,4	1,4	3,5
Italia generico	4,2	4,3	4,7	0,0	3,8	5,0	4,9	0,0	4,3
Estero	3,5	3,7	5,0	1,0	3,8	0,0	4,0	5,0	3,9
<i>Per sede dell'azienda</i>									
Nord ovest	7,2	0,0	0,0	0,0	2,7	3,1	16,5	3,4	7,2
Nord est	0,0	2,5	0,0	0,0	2,6	2,4	2,5	2,5	2,5
Centro	0,0	0,0	4,5	0,0	2,5	2,7	6,4	5,0	4,5
Sud	0,0	0,0	0,0	3,3	2,2	3,9	4,4	1,5	3,3
<i>Per professione *</i>									
Artigiani e operai	3,6	2,7	2,0	0,0	2,7	2,8	1,5	5,0	3,0
Commissi e addetti ai servizi	3,7	4,0	4,2	3,0	3,0	4,2	3,9	5,0	3,8
Conduttori	2,3	2,5	5,0	5,0	2,0	3,7	5,0	2,7	2,8
Dirigenti ed imprenditori	1,8	1,0	1,0	1,0	1,5	1,7	1,0	1,0	1,2

segue

Tabella 3
Il campione:
media dei posti
offerti tramite le
inserzioni

segue
 Tabella 3
 Il campione:
 media dei posti
 offerti tramite le
 inserzioni

segue Tabella 3 - Il campione: media dei posti offerti tramite le inserzioni

	Sede azienda				Settore				Totale
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud	Industria	Commercio	Servizi	Non indicato	
Impiegati	2,2	1,0	2,8	5,0	1,5	3,1	2,1	1,0	2,1
Intellettuali e scienziati	2,9	2,6	4,9	4,5	3,0	2,0	4,1	3,0	3,6
Tecnici	12,3	2,1	5,4	2,2	2,1	2,5	17,2	1,9	7,6
Venditori	3,6	3,4	4,1	4,1	3,3	2,8	4,3	3,7	3,7
Non qualificati	4,4	4,4	4,4	0,0	3,6	3,8	5,4	4,6	4,4

* Classificazione delle professioni Istat 2001.

Fonte: Istat-Csa

Tabella 4 - Il campione: le aziende intervistate

	Sede azienda				Settore				Totale*
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud	Industria	Commercio	Servizi	Non indicato	
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Nord-Ovest	100,0	0,0	0,0	0,0	49,6	84,2	22,5	17,6	40,6
Nord-Est	0,0	100,0	0,0	0,0	13,6	36,8	3,6	8,8	12,3
Centro	0,0	0,0	100,0	0,0	37,6	71,1	25,2	26,5	36,0
Sud	0,0	0,0	0,0	100,0	13,6	34,2	0,9	8,8	11,0
<i>Per settore</i>									
Industria	43,4	37,2	43,1	28,6	100,0	0,0	0,0	0,0	87,0
Commercio	11,9	16,3	6,9	14,3	0,0	100,0	0,0	0,0	40,3
Servizi	32,9	31,4	48,3	42,9	0,0	0,0	100,0	0,0	54,9
Non indicato	11,9	15,1	1,7	14,3	0,0	0,0	0,0	100,0	17,9
<i>Classe di addetti</i>									
Fino a 15	23,8	22,1	24,1	38,1	24,8	23,7	22,5	29,4	24,4
Da 15 a 99	35,7	33,7	34,5	38,1	34,4	39,5	34,2	35,3	35,1
100 e oltre	30,1	27,9	29,3	9,5	36,0	10,5	27,0	20,6	27,9
Non indicato	10,5	16,3	12,1	14,3	4,8	26,3	16,2	14,7	12,7
<i>Rispondente</i>									
Titolare o amministratore	7,7	8,1	8,6	19,0	9,6	7,9	9,0	5,9	8,8
Responsabile personale o selezione del personale	70,6	76,7	72,4	66,7	69,6	76,3	72,1	79,4	72,4
Addetti ufficio personale o selezione personale	13,3	9,3	12,1	9,5	12,8	7,9	13,5	5,9	11,7
Altro ruolo	8,4	5,8	6,9	4,8	8,0	7,9	5,4	8,8	7,1

* Il totale delle aziende intervistate è pari a 308.

Fonte: Isfol-Csa

Tabella 4
Il campione: le
aziende
intervistate

Tabella 5
Tipo di rapporto
di lavoro
proposto con
l'inserzione

Tabella 5 - Tipo di rapporto di lavoro proposto con l'inserzione

	Sede azienda				Professione				Totale*	
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud	Amministrative	Commercio	lib. tecnico scientifiche	Servizi		Industria e altre prof.
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		100,0
Totale inserzioni	93,3	86,3	93,4	89,7	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Definito	3,9	4,3	2,5	5,1	3,5	4,3	4,8	0,0	3,8	3,8
Non ancora definito	2,8	9,3	4,1	5,1	7,0	3,8	4,8	0,0	3,8	5,0
<i>Tipo rapporto:</i>	93,3	86,3	93,4	89,7	89,6	91,9	90,5	100,0	92,5	91,2
Somministrazione di lavoro a tempo determinato	3,5	3,1	1,6	0,0	2,6	2,2	2,9	0,0	7,5	2,8
Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato	0,0	0,6	0,8	0,0	0,4	0,0	0,0	0,0	1,9	0,3
Contratto di lavoro a tempo indeterminato	48,8	40,4	29,5	28,2	50,0	17,3	55,2	40,6	60,4	41,3
Apprendistato	0,0	0,0	2,5	2,6	0,4	0,0	0,0	9,4	0,0	0,7
Contratto di formazione e lavoro (Cfl)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Inserimento (solo se az. privato Ente pubblico di ricerca)	0,7	0,0	2,5	0,0	0,9	0,5	1,9	0,0	0,0	0,8
Lavoro a progetto	9,2	6,8	18,0	5,1	14,8	3,8	14,3	15,6	0,0	10,1
Lavoro occasionale di tipo accessorio (non ancora attivo)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Prestazione occasionale	0,7	0,0	0,0	2,6	0,4	0,5	1,0	0,0	0,0	0,5
Collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.)	1,1	1,2	2,5	0,0	0,9	2,2	0,0	6,3	0,0	1,3

segue

segue Tabella 5 - Tipo di rapporto di lavoro proposto con l'inserzione

	Sede azienda			Professione					Totale*	
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud	Amministrative	Commercio	lib. tecnico scientifiche	Servizi		Industria e altre prof.
Lavoro ripartito (<i>job sharing</i>)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Lavoro intermittente o a chiamata (<i>job on call</i>)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Tirocinio formativo e di orientamento estivo	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Contratto di lavoro a tempo determinato	8,8	14,9	9,8	20,5	10,4	10,3	10,5	18,8	17,0	11,4
Partita Iva - Free lance	11,3	9,9	13,9	7,7	5,7	27,0	1,9	3,1	3,8	11,2
Contratto/mandato di agenzia, di rappresentanza	3,9	7,5	5,7	12,8	1,7	14,6	2,9	3,1	0,0	5,8
Contratto Enasarco	4,9	1,9	4,9	7,7	0,4	13,5	0,0	0,0	0,0	4,3
Altro	0,4	0,0	1,6	2,6	0,9	0,0	0,0	3,1	1,9	0,7

* Il totale delle inserzioni è pari a 605.

Fonte: Isfol-Csa

segue
Tabella 5
Tipo di rapporto
di lavoro
proposto con
l'inserzione

Tabella 6
Tipo di rapporto
di lavoro
proposto con
l'inserzione

Tabella 6 - Tipo di rapporto di lavoro proposto con l'inserzione

	Professione								Totale*	
	Artigiani e operai	Commissi e add. servizi	Conduttori	Dirigenti e imprenditori	Impiegati	Intelletuali e scienziati	Tecnici	Venditori		Non qualificati
Totale inserzioni	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Definito	96,9	91,7	85,0	95,5	93,3	97,3	87,9	92,0	93,3	91,2
Non ancora definito	3,1	4,2	5,0	0,0	0,0	1,4	5,1	5,7	1,7	3,8
Non sa	0,0	4,2	10,0	4,5	6,7	1,4	7,0	2,3	5,0	5,0
Tipo rapporto:	96,9	91,7	85,0	95,5	93,3	97,3	87,9	92,0	93,3	91,2
Somministrazione di lavoro a tempo determinato	3,1	4,2	10,0	0,0	10,0	1,4	3,5	0,0	0,0	2,8
Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato	3,1	4,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3
Contratto di lavoro a tempo indeterminato	78,1	25,0	60,0	63,6	50,0	39,7	49,2	9,1	25,0	41,3
Apprendistato	0,0	4,2	0,0	0,0	3,3	0,0	0,0	0,0	3,3	0,7
Contratto di formazione e lavoro (Cfl)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Inserimento (solo se az. privo Ente pubblico di ricerca)	0,0	0,0	0,0	0,0	3,3	4,1	0,4	0,0	0,0	0,8
Lavoro a progetto	0,0	4,2	0,0	13,6	6,7	20,5	13,3	4,5	3,3	10,1
Lavoro occasionale di tipo accessorio (non ancora attivo)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Prestazione occasionale	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,4	0,4	1,1	0,0	0,5
Collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,6	1,1	5,0	1,3
Lavoro ripartito (job sharing)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Lavoro intermittente o a chiamata (job on call)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

segue

segue **Tabella 6 - Tipo di rapporto di lavoro proposto con l'inserzione**

	Professione								Totale*	
	Artigiani e operai	Commessi e add. servizi	Conduttori	Dirigenti e imprenditori	Impiegati	Intelletuali e scienziati	Tecnici	Venditori		Non qualificati
Tirocinio formativo e di orientamento estivo	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Contratto di lavoro a tempo determinato	12,5	41,7	15,0	13,6	16,7	6,8	10,5	5,7	11,7	11,4
Partita Iva - Free lance	0,0	4,2	0,0	0,0	0,0	11,0	4,7	36,4	25,0	11,2
Contratto/mandato di agenzia, di rappresentanza	0,0	4,2	0,0	0,0	0,0	9,6	2,3	13,6	15,0	5,8
Contratto Enasarco	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	20,5	5,0	4,3
Altro	0,0	0,0	0,0	4,5	3,3	2,7	0,0	0,0	0,0	0,7

* Il totale delle inserzioni è pari a 605.

Fonte: Isfol-Csa

segue
Tabella 6
 Tipo di rapporto
 di lavoro
 proposto con
 l'inserzione

Tabella 7
Rapporti di
lavoro di cui alla
legge Biagi
attivati
dall'azienda nel
2004

Tabella 7 - Rapporti di lavoro di cui alla legge Biagi attivati dall'azienda nel 2004

	Sede azienda				Settore				Dimensione				Totale*
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud	Industria	Commercio	Servizi	Non indicato	Fino a 15 addetti	Da 16 a 99 addetti	Oltre 100 addetti	Non indicato	
Totale rapporti attivati	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Somministrazione di lavoro a tempo determinato	21,0	20,9	15,5	9,5	30,4	18,4	9,9	8,8	9,3	16,7	34,9	10,3	19,2
Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato	0,0	0,0	1,7	0,0	0,0	0,0	0,9	0,0	0,0	0,9	0,0	0,0	0,3
Contratto di lavoro a tempo indeterminato	80,4	86,0	74,1	61,9	81,6	92,1	70,3	88,2	62,7	93,5	84,9	61,5	79,5
Apprendistato	2,8	1,2	6,9	4,8	4,8	2,6	1,8	2,9	1,3	4,6	3,5	2,6	3,2
Contratto di formazione e lavoro (Cfl)	2,1	1,2	1,7	0,0	2,4	5,3	0,0	0,0	1,3	0,9	2,3	2,6	1,6
Inserimento (solo se az. privato Ente pubblico di ricerca)	3,5	0,0	1,7	0,0	0,0	0,0	4,5	2,9	0,0	0,9	5,8	0,0	1,9
Lavoro a progetto	22,4	23,3	41,4	9,5	23,2	15,8	34,2	14,7	25,3	18,5	34,9	23,1	25,3
Lavoro occasionale di tipo accessorio (non ancora attivo)	2,1	4,7	6,9	4,8	3,2	2,6	5,4	2,9	2,7	2,8	7,0	2,6	3,9
Prestazione occasionale	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.)	4,9	8,1	10,3	0,0	8,8	2,6	6,3	2,9	6,7	8,3	4,7	5,1	6,5
Lavoro ripartito (job sharing)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Lavoro intermittente o a chiamata (job on call)	0,0	0,0	1,7	0,0	0,0	0,0	0,9	0,0	0,0	0,9	0,0	0,0	0,3
Tirocinio formativo e di orientamento estivo	0,0	0,0	3,4	0,0	0,0	0,0	1,8	0,0	1,3	0,9	0,0	0,0	0,6
Contratto di lavoro a tempo determinato	38,5	44,2	37,9	38,1	45,6	52,6	29,7	38,2	22,7	43,5	57,0	25,6	39,9

segue

segue Tabella 7 - Rapporti di lavoro di cui alla legge Biagi attivati dall'azienda nel 2004

	Sede azienda			Settore				Dimensione				Totale*	
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud	Industria	Commercio	Servizi	Non indicato	Fino a 15 addetti	Da 16 a 99 addetti	Oltre 100 addetti		Non indicato
Altro	19,6	22,1	36,2	28,6	22,4	5,3	34,2	17,6	29,3	24,1	22,1	17,9	24,0
Part-time	39,9	41,9	34,5	23,8	42,4	60,5	29,7	26,5	17,3	41,7	57,0	28,2	38,3
Orizzontale	33,6	37,2	20,7	19,0	37,6	44,7	21,6	23,5	16,0	35,2	45,3	17,9	31,2
Verticale	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Misto	6,3	4,7	13,8	4,8	4,8	15,8	8,1	2,9	1,3	6,5	11,6	10,3	7,1

* Il totale delle inserzioni è pari a 605.

Fonte: Isfol-Csa

segue
 Tabella 7
 Rapporti di
 lavoro di cui alla
 legge Biagi
 attivati
 dall'azienda nel
 2004

Tabella 8
Rapporti di
lavoro di cui alla
legge Biagi che
saranno attivati
nel 2005

Tabella 8 - Rapporti di lavoro di cui alla legge Biagi che saranno attivati nel 2005

	Sede azienda				Settore				Dimensione				Totale*
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud	Industria	Commercio	Servizi	Non indicato	Fino a 15 addetti	Da 16 a 99 addetti	Oltre 100 addetti	Non indicato	
Totale rapporti che saranno attivati	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Somministrazione di lavoro a tempo determinato	18,2	20,9	15,5	4,8	27,2	18,4	9,0	8,8	8,0	13,9	33,7	10,3	17,5
Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato	0,0	0,0	1,7	0,0	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,2	0,0	0,3
Contratto di lavoro a tempo indeterminato	52,4	72,1	48,3	33,3	63,2	65,8	39,6	70,6	42,7	58,3	73,3	35,9	55,8
Apprendistato	1,4	1,2	6,9	4,8	4,0	2,6	1,8	0,0	0,0	3,7	3,5	2,6	2,6
Contratto di formazione e lavoro (Cfl)	0,7	0,0	1,7	0,0	1,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,9	1,2	0,0	0,6
Inserimento (solo se az. priv. o Ente pubblico di ricerca)	3,5	0,0	1,7	0,0	0,0	0,0	4,5	2,9	0,0	0,9	5,8	0,0	1,9
Lavoro a progetto	21,7	22,1	37,9	14,3	22,4	10,5	33,3	17,6	21,3	19,4	33,7	23,1	24,4
Lavoro occasionale di tipo accessorio (non ancora attivo)	2,1	3,5	6,9	4,8	2,4	2,6	5,4	2,9	4,0	1,9	5,8	2,6	3,6
Prestazione occasionale	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.)	2,1	2,3	5,2	0,0	4,8	0,0	1,8	0,0	2,7	2,8	3,5	0,0	2,6
Lavoro ripartito (job sharing)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Lavoro intermittente o a chiamata (job on call)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Tirocinio formativo e di orientamento estivo	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Contratto di lavoro a tempo indeterminato	52,4	72,1	48,3	33,3	63,2	65,8	39,6	70,6	42,7	58,3	73,3	35,9	55,8
Altro	15,4	16,3	19,0	23,8	14,4	10,5	21,6	17,6	20,0	14,8	15,1	20,5	16,9
Part-time	28,0	19,8	29,3	19,0	12,8	60,5	4,5	100,0	5,3	21,3	45,3	30,8	25,3

segue

segue **Tabella 8 - Rapporti di lavoro di cui alla legge Biagi che saranno attivati nel 2005**

	Sede azienda				Settore			Dimensione			Totale*		
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud	Industria	Commercio	Servizi	Non indicato	Fino a 15 addetti	Da 16 a 99 addetti		Oltre 100 addetti	
Orizzontale	15,4	16,3	13,8	14,3	5,6	34,2	4,5	64,7	4,0	17,6	24,4	10,3	15,3
Verticale	0,0	1,2	0,0	0,0	0,0	2,6	0,0	0,0	1,3	0,0	0,0	0,0	0,3
Misto	12,6	2,3	15,5	4,8	7,2	23,7	0,0	35,3	0,0	3,7	20,9	20,5	9,7

* Il totale di aziende intervistate è pari a 308.

Fonte: Isfol-Csa

segue
Tabella 8
Rapporti di
lavoro di cui alla
legge Biagi che
saranno attivati
nel 2005

Tabella 9
Rapporti di
lavoro di cui alla
legge Biagi:
attivati nel 2004
o che saranno
attivati nel
2005*

Tabella 9 - Rapporti di lavoro di cui alla legge Biagi: attivati nel 2004 o che saranno attivati nel 2005*

	Sede azienda				Settore				Dimensione				Totale**
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud	Industria	Commercio	Servizi	Non indicato	Fino a 15 addetti	Da 16 a 99 addetti	Oltre 100 addetti	Non indicato	
Totale aziende	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Somministrazione di lavoro a tempo determinato	19,6	20,9	15,5	7,1	28,8	18,4	9,5	8,8	8,7	15,3	34,3	10,3	18,3
Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato	0,0	0,0	1,7	0,0	0,4	0,0	0,5	0,0	0,0	0,5	0,6	0,0	0,3
Contratto di lavoro a tempo indeterminato	66,4	79,1	61,2	47,6	72,4	78,9	55,0	79,4	52,7	75,9	79,1	48,7	67,7
Apprendistato	2,1	1,2	6,9	4,8	4,4	2,6	1,8	1,5	0,7	4,2	3,5	2,6	2,9
Contratto di formazione e lavoro (Cfl)	1,4	0,6	1,7	0,0	2,0	2,6	0,0	0,0	0,7	0,9	1,7	1,3	1,1
Inserimento (solo se az. priv. o Ente pubblico di ricerca)	3,5	0,0	1,7	0,0	0,0	0,0	4,5	2,9	0,0	0,9	5,8	0,0	1,9
Lavoro a progetto	22,0	22,7	39,7	11,9	22,8	13,2	33,8	16,2	23,3	19,0	34,3	23,1	24,8
Lavoro occasionale di tipo accessorio (non ancora attivo)	2,1	4,1	6,9	4,8	2,8	2,6	5,4	2,9	3,3	2,3	6,4	2,6	3,7
Prestazione occasionale	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.)	3,5	5,2	7,8	0,0	6,8	1,3	4,1	1,5	4,7	5,6	4,1	2,6	4,5
Lavoro ripartito (job sharing)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Lavoro intermittente o a chiamata (job on call)	0,0	0,0	0,9	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0	0,2

segue

segue Tabella 9 - Rapporti di lavoro di cui alla legge Biagi: attivati nel 2004 o che saranno attivati nel 2005*

	Sede azienda				Settore				Dimensione				Totale**
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud	Industria	Commercio	Servizi	Non indicato	Fino a 15 addetti	Da 16 a 99 addetti	Oltre 100 addetti	Non indicato	
Tirocinio formativo e di orientamento estivo	0,0	0,0	1,7	0,0	0,0	0,0	0,9	0,0	0,7	0,5	0,0	0,0	0,3
Contratto di lavoro a tempo determinato	35,0	43,6	37,1	33,3	43,2	48,7	28,4	35,3	22,0	38,9	56,4	23,1	37,7
Altro	17,5	19,2	27,6	26,2	18,4	7,9	27,9	17,6	24,7	19,4	18,6	19,2	20,5
Part-time	33,9	30,8	31,9	21,4	27,6	60,5	17,1	63,2	11,3	31,5	51,2	29,5	31,8
Orizzontale	24,5	26,7	17,2	16,7	21,6	39,5	13,1	44,1	10,0	26,4	34,9	14,1	23,2
Verticale	0,0	0,6	0,0	0,0	0,0	1,3	0,0	0,0	0,7	0,0	0,0	0,0	0,2
Misto	9,4	3,5	14,7	4,8	6,0	19,7	4,1	19,1	0,7	5,1	16,3	15,4	8,4

(*) I valori percentuali sono calcolati sul doppio del numero di aziende (avendo ciascuna azienda due risposte disponibili: una per i rapporti attivati nel 2004 ed una per quelli da attivare nel 2005).

* Il totale di aziende intervistate è pari a 308.

Fonte: Isfol-Csa

segue
Tabella 9
Rapporti di
lavoro di cui alla
legge Biagi:
attivati nel 2004
o che saranno
attivati nel
2005*

Tabella 10
Rapporti di
lavoro di cui alla
legge Biagi:
differenza in
programma 2005
- attivati nel
2004

Tabella 10 - Rapporti di lavoro di cui alla legge Biagi: differenza in programma 2005 - attivati nel 2004

	Sede azienda						Settore				Dimensione				Totale
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud	Industria	Commercio	Servizi	Non indicato	Fino a 15 addetti	Da 16 a 99 addetti	Oltre 100 addetti	Non indicato			
Totale aziende	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Somministrazione di lavoro a tempo determinato	-2,8	0,0	0,0	-4,8	-3,2	0,0	-0,9	0,0	-1,3	-2,8	-1,2	0,0	0,0	-1,6	
Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	0,0	-0,9	0,0	0,0	-0,9	1,2	0,0	0,0	0,0	
Contratto di lavoro a tempo indeterminato	-28,0	-14,0	-25,9	-28,6	-18,4	-26,3	-30,6	-17,6	-20,0	-35,2	-11,6	-25,6	-23,7		
Apprendistato	-1,4	0,0	0,0	0,0	-0,8	0,0	0,0	-2,9	-1,3	-0,9	0,0	0,0	-0,6		
Contratto di formazione e lavoro (Cfl)	-1,4	-1,2	0,0	0,0	-0,8	-5,3	0,0	0,0	-1,3	0,0	-1,2	-2,6	-1,0		
Inserimento (solo se az. priv. o Ente pubblico di ricerca)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		
Lavoro a progetto	-0,7	-1,2	-3,4	4,8	-0,8	-5,3	-0,9	2,9	-4,0	0,9	-1,2	0,0	-1,0		
Lavoro occasionale di tipo accessorio (non ancora attivo)	0,0	-1,2	0,0	0,0	-0,8	0,0	0,0	0,0	1,3	-0,9	-1,2	0,0	-0,3		
Prestazione occasionale	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		
Collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.)	-2,8	-5,8	-5,2	0,0	-4,0	-2,6	-4,5	-2,9	-4,0	-5,6	-1,2	-5,1	-3,9		
Lavoro ripartito (job sharing)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		
Lavoro intermittente o a chiamata (job on call)	0,0	0,0	-1,7	0,0	0,0	0,0	-0,9	0,0	0,0	-0,9	0,0	0,0	-0,3		

segue

segue Tabella 10 - Rapporti di lavoro di cui alla legge Biagi: differenza in programma 2005 - attivati nel 2004

	Sede azienda				Settore				Dimensione			Totale	
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud	Industria	Commercio	Servizi	Non indicato	Fino a 15 addetti	Da 16 a 99 addetti	Oltre 100 addetti		
									0,0	-1,3	-0,9		0,0
Tirocinio formativo e di orientamento estivo	0,0	0,0	-3,4	0,0	0,0	0,0	-1,8	0,0	-1,3	-0,9	0,0	0,0	-0,6
Contratto di lavoro a tempo determinato	-7,0	-1,2	-1,7	-9,5	-4,8	-7,9	-2,7	-5,9	-1,3	-9,3	-1,2	-5,1	-4,5
Altro	-4,2	-5,8	-17,2	-4,8	-8,0	5,3	-12,6	0,0	-9,3	-9,3	-7,0	2,6	-7,1
Part-time	-11,9	-22,1	-5,2	-4,8	-29,6	0,0	-25,2	73,5	-12,0	-20,4	-11,6	2,6	-13,0
Orizzontale	-18,2	-20,9	-6,9	-4,8	-32,0	-10,5	-17,1	41,2	-12,0	-17,6	-20,9	-7,7	-15,9
Verticale	0,0	1,2	0,0	0,0	0,0	2,6	0,0	0,0	1,3	0,0	0,0	0,0	0,3
Misto	6,3	-2,3	1,7	0,0	2,4	7,9	-8,1	32,4	-1,3	-2,8	9,3	10,3	2,6

Fonte: Isfol-Csa

segue
 Tabella 10
 Rapporti di
 lavoro di cui alla
 legge Biagi:
 differenza in
 programma 2005
 - attivati nel
 2004

Tabella 11
Livello di
conoscenza della
legge e
valutazione per
caratteristica
dell'azienda

Tabella 11 - Livello di conoscenza della legge e valutazione per caratteristica dell'azienda

	Sede azienda						Settore				Dimensione				Totale*
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud	Industria	Commercio	Servizi	Non indicato	Fino a 15 addetti	Da 16 a 99 addetti	Oltre 100 addetti	Non indicato			
Totale aziende	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Livello conoscenza</i>															
Ho una conoscenza approfondita della Legge/riforma	7,0	7,0	6,9	0,0	8,0	2,6	6,3	5,9	6,7	4,6	11,6	0,0			6,5
Sono abbastanza informato sulla Legge/riforma	24,5	19,8	25,9	28,6	25,6	18,4	24,3	20,6	17,3	18,5	43,0	7,7			23,7
Conosco la Legge/riforma nelle linee generali	46,2	55,8	55,2	42,9	48,0	60,5	47,7	55,9	45,3	63,0	40,7	46,2			50,3
Ne ho sentito parlare ma non la conosco	15,4	12,8	10,3	23,8	14,4	13,2	15,3	11,8	21,3	11,1	4,7	30,8			14,3
Non conosco la legge/riforma	7,0	4,7	1,7	4,8	4,0	5,3	6,3	5,9	9,3	2,8	0,0	15,4			5,2
<i>Punteggio (0-10)</i>	5,2	5,3	5,6	4,9	5,5	5,0	5,2	5,2	4,8	5,3	6,5	3,7			5,3
<i>Valutazione</i>															
Non in grado di fornire valutazioni	21,7	18,6	13,8	23,8	19,2	18,4	20,7	17,6	25,3	16,7	8,1	41,0			19,5
Positiva	9,1	11,6	6,9	14,3	10,4	5,3	10,8	8,8	9,3	5,6	18,6	2,6			9,7

segue

segue **Tabella 11 - Livello di conoscenza della legge e valutazione per caratteristica dell'azienda**

	Sede azienda				Settore				Dimensione			Totale *	
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud	Industria	Commercio	Servizi	Non indicato	Fino a 15 addetti	Da 16 a 99 addetti	Oltre 100 addetti		
Abbastanza positiva	11,9	16,3	25,9	28,6	18,4	7,9	20,7	8,8	10,7	19,4	22,1	10,3	16,9
Indifferente o critica	42,7	45,3	43,1	33,3	41,6	57,9	36,0	52,9	44,0	50,9	32,6	41,0	42,9
Abbastanza negativa	11,2	5,8	8,6	0,0	8,0	7,9	10,8	2,9	8,0	4,6	15,1	5,1	8,4
Negativa	3,5	2,3	1,7	0,0	2,4	2,6	0,9	8,8	2,7	2,8	3,5	0,0	2,6
Punteggio (0-10)	5,4	5,9	5,8	6,9	5,8	5,2	5,9	5,2	5,5	5,6	6,0	5,4	5,7

* Il totale di aziende intervistate è pari a 308.

Fonte: Isfol-Csa

segue
Tabella 11
 Livello di
 conoscenza della
 legge e
 valutazione per
 caratteristica
 dell'azienda

Tabella 12
Livello di
conoscenza della
legge e
valutazione per
caratteristiche
dell'intervistato

Tabella 12 - Livello di conoscenza della legge e valutazione per caratteristiche dell'intervistato

	Livello conoscenza				Rispondente				Totale*	
	Approfondita	Soddisfacciente	Generica	Scarsa o nulla	Titolare o ammin.	Resp. pers. o selezione	addetto per. o selezione	Altro ruolo		
Totale aziende	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
<i>Livello conoscenza</i>										
Ho una conoscenza approfondita della Legge/riforma	100,0	0,0	0,0	0,0	3,7	7,6	2,8	4,5	6,5	
Sono abbastanza informato sulla Legge/riforma	0,0	100,0	0,0	0,0	22,2	26,5	13,9	13,6	23,7	
Conosco la Legge/riforma (solo) nelle linee generali	0,0	0,0	100,0	0,0	44,4	50,2	58,3	45,5	50,3	
Ne ho sentito parlare ma non la conosco	0,0	0,0	0,0	73,3	22,2	12,1	19,4	18,2	14,3	
Non conosco la legge/riforma	0,0	0,0	0,0	26,7	7,4	3,6	5,6	18,2	5,2	
Punteggio (0-10)	10,0	7,5	5,0	1,8	4,8	5,6	4,7	4,2	5,3	
<i>Valutazione</i>										
Non in grado di fornire valutazioni	0,0	0,0	11,0	71,7	18,5	16,1	25,0	45,5	19,5	
Positiva	25,0	21,9	5,2	1,7	11,1	9,9	11,1	4,5	9,7	
Abbastanza positiva	30,0	27,4	16,1	1,7	25,9	17,5	16,7	0,0	16,9	
Indifferente o critica	20,0	24,7	61,3	25,0	37,0	45,7	36,1	31,8	42,9	
Abbastanza negativa	25,0	20,5	3,9	0,0	3,7	8,5	8,3	13,6	8,4	
Negativa	0,0	5,5	2,6	0,0	3,7	2,2	2,8	4,5	2,6	
Punteggio (0-10)	6,4	6,0	5,5	5,4	6,1	5,7	5,8	4,4	5,7	

* Il totale di aziende intervistate è pari a 308.

Fonte: Isfol-Csa

Tabella 13 - Motivazioni alla valutazione e all'utilizzo per caratteristica dell'azienda

	Sede azienda				Settore				Dimensione				Totale*
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud	Industria	Com-mercio	Servizi	Non indicato	Fino a 15 addetti	Da 16 a 99 addetti	Oltre 100 addetti	Non indicato	
Totale rispondenti	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Motivo della valutazione (risposta multipla)</i>													
Offre una vasta gamma di possibilità	15,2	20,0	10,0	37,5	19,8	12,9	15,9	14,3	14,3	14,4	21,5	17,4	16,9
Risolve molti problemi aziendali	8,9	8,6	6,0	0,0	5,9	3,2	10,2	10,7	8,9	6,7	8,9	4,3	7,7
Risolve alcuni problemi aziendali	8,0	10,0	8,0	18,8	12,9	6,5	8,0	3,6	7,1	7,8	15,2	0,0	9,3
Facilita assunzioni/licenzia-mento (flessibilità/turn-over)	20,5	18,6	30,0	31,3	23,8	9,7	28,4	14,3	21,4	15,6	32,9	17,4	22,6
Aiuterà a far emergere il lavoro nero	0,0	0,0	4,0	0,0	0,0	0,0	2,3	0,0	1,8	0,0	0,0	4,3	0,8
È troppo presto per valutarne gli effetti	19,6	18,6	14,0	18,8	14,9	25,8	13,6	35,7	10,7	18,9	15,2	43,5	18,1
Non produrrà effetti positivi o negativi di tipo particolare	11,6	4,3	10,0	6,3	10,9	9,7	4,5	14,3	8,9	12,2	5,1	8,7	8,9
Non investe in particolare la mia azienda o il mio settore	31,3	35,7	28,0	37,5	29,7	41,9	29,5	39,3	44,6	40,0	17,7	21,7	32,3
Presenta un'eccessiva quantità di rapporti di lavoro	3,6	4,3	4,0	0,0	4,0	0,0	5,7	0,0	0,0	1,1	10,1	0,0	3,6
Eccessiva o frammentaria produzione normativa	9,8	5,7	8,0	0,0	9,9	6,5	8,0	0,0	5,4	2,2	16,5	4,3	7,7

segue

Tabella 13
Motivazioni alla
valutazione e
all'utilizzo per
caratteristica
dell'azienda

segue
 Tabella 13
 Motivazioni alla
 valutazione e
 all'utilizzo per
 caratteristica
 dell'azienda

segue Tabella 13 - Motivazioni alla valutazione e all'utilizzo per caratteristica dell'azienda

	Sede azienda				Settore				Dimensione				Totale*
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud	Industria	Com-mercio	Servizi	Non indicato	Fino a 15 addetti	Da 16 a 99 addetti	Oltre 100 addetti	Non indicato	
Introduce forme contrattuali di difficile utilizzo	5,4	2,9	2,0	0,0	4,0	3,2	3,4	3,6	3,6	1,1	7,6	0,0	3,6
È poco chiara	6,3	11,4	10,0	0,0	8,9	6,5	9,1	3,6	3,6	7,8	8,9	13,0	8,1
Prevede strumenti troppo complessi	8,9	10,0	8,0	0,0	7,9	6,5	10,2	7,1	8,9	5,6	13,9	0,0	8,5
Altro	13,4	17,1	18,0	0,0	18,8	12,9	13,6	3,6	12,5	12,2	21,5	4,3	14,5
<i>Motivazione all'utilizzo (risposta multipla)</i>													
Per soddisfare l'esig. di specifiche figure professionali	23,2	30,0	22,0	18,8	32,7	19,4	18,2	21,4	28,6	18,9	30,4	17,4	24,6
Per ridurre i costi del personale	7,1	14,3	18,0	12,5	14,9	6,5	11,4	7,1	10,7	7,8	17,7	8,7	11,7
Per esigenze az. in orari di lavoro diversi dagli abituali	5,4	7,1	2,0	6,3	4,0	6,5	8,0	0,0	1,8	3,3	6,3	17,4	5,2
Per "provare" nuovo personale in vista di future assunz.	27,7	28,6	28,0	37,5	34,7	22,6	21,6	35,7	21,4	36,7	27,8	17,4	28,6
Per una minore conflittualità in caso riduzione person.	4,5	1,4	4,0	12,5	5,0	0,0	5,7	0,0	3,6	6,7	2,5	0,0	4,0
Per facilitare l'inserimento in azienda di nuovi lavoratori	27,7	17,1	28,0	18,8	27,7	12,9	26,1	17,9	19,6	23,3	32,9	8,7	24,2
Per fronteggiare picchi della domanda	11,6	12,9	18,0	6,3	12,9	12,9	14,8	7,1	8,9	11,1	17,7	13,0	12,9

segue

segue Tabella 13 - Motivazioni alla valutazione e all'utilizzo per caratteristica dell'azienda

	Sede azienda				Settore				Dimensione				Totale*
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud	Industria	Commercio	Servizi	Non indicato	Fino a 15 addetti	Da 16 a 99 addetti	Oltre 100 addetti	Non indicato	
Per diminuire i costi di formazione	3,6	5,7	2,0	0,0	2,0	3,2	5,7	3,6	3,6	2,2	6,3	0,0	3,6
Non so/sono costretto ad applicare la legge	40,2	24,3	26,0	31,3	32,7	38,7	27,3	39,3	32,1	35,6	31,6	21,7	32,3
Non l'ho utilizzata e non credo che l'utilizzerò	23,2	27,1	16,0	31,3	17,8	25,8	29,5	21,4	41,1	21,1	10,1	34,8	23,4
Altro	1,8	2,9	0,0	0,0	1,0	6,5	1,1	0,0	3,6	1,1	1,3	0,0	1,6

* Il totale di aziende intervistate è pari a 308.

Fonte: Isfol-Csa

segue
Tabella 13
Motivazioni alla
valutazione e
all'utilizzo per
caratteristica
dell'azienda

Tabella 14
Motivazioni alla valutazione e all'utilizzo per caratteristica dell'intervistato

Tabella 14 - Motivazioni alla valutazione e all'utilizzo per caratteristica dell'intervistato

	Valutazione				Punteggio valutazione	Rispondente				Totale*	
	Positiva	Abbanza positiva	Indiff./critica	Abbanza negativa		Negativa	Titolare o ammin.	Resp. pers. o selezione	Addetto per. Selezione		Altro ruolo
Totale rispondenti	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	5,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Motivo della valutazione (risposta multipla)</i>											
Offre una vasta gamma di possibilità	70,0	34,6	2,3	0,0	0,0	9,1	22,7	16,6	22,2	0,0	17,6
Risolve molti problemi aziendali	43,3	9,6	0,0	5,9	0,0	8,8	0,0	8,6	7,4	8,3	7,9
Risolve alcuni problemi aziendali	6,7	38,5	0,8	0,0	0,0	7,8	22,7	7,5	14,8	0,0	9,6
Facilita assunzioni/licenzia-mento (flessibilità/turn-over)	66,7	63,5	1,5	5,9	0,0	8,5	27,3	23,0	25,9	0,0	23,4
Aiuterà a far emergere il lavoro nero	3,3	0,0	0,0	5,9	0,0	5,2	0,0	0,5	3,7	0,0	0,8
È troppo presto per valutarne gli effetti	0,0	13,5	28,0	5,9	0,0	5,4	9,1	18,2	25,9	16,7	18,8
Non produrrà effetti positivi o negativi di tipo particolare	0,0	1,9	13,6	5,9	25,0	2,1	4,5	9,6	3,7	16,7	9,2
Non investe in particolare la mia azienda o il mio settore	3,3	5,8	54,5	11,8	25,0	3,8	40,9	31,0	25,9	50,0	33,5
Presenta un'eccessiva quantità di rapporti di lavoro	3,3	1,9	1,5	29,4	0,0	3,6	0,0	3,7	7,4	0,0	3,8
Eccessiva o frammentaria produzione normativa	0,0	3,8	3,0	64,7	25,0	2,1	4,5	7,5	11,1	8,3	7,9

segue

segue Tabella 14 - Motivazioni alla valutazione e all'utilizzo per caratteristica dell'intervistato

	Valutazione				Punteggio valutazione	Rispondente			Totale*		
	Positiva	Abbanza positiva	Indiff./critica	Abbanza negativa		Negativa	Titolare o ammin.	Resp. pers. o selezione		Addetto per. Selezione	Altro ruolo
Introduce forme contrattuali di difficile utilizzo	0,0	0,0	0,8	47,1	0,0	2,5	4,5	4,3	0,0	0,0	3,8
È poco chiara	0,0	0,0	9,1	47,1	0,0	2,9	9,1	7,5	7,4	16,7	8,4
Prevede strumenti troppo complessi	0,0	1,9	6,8	64,7	0,0	2,9	4,5	9,6	3,7	8,3	8,8
Altro	13,3	21,2	6,8	47,1	50,0	3,2	13,6	15,0	14,8	8,3	15,1
<i>Motivazione all'utilizzo (risposta multipla)</i>											
Per soddisfare l'esig. di specifiche figure professionali	53,3	42,3	14,4	23,5	0,0	7,3	31,8	23,0	37,0	8,3	25,5
Per ridurre i costi del personale	26,7	21,2	6,1	11,8	0,0	7,4	13,6	10,7	18,5	8,3	12,1
Per esigenze az. in orari di lavoro diversi dagli abituali	13,3	9,6	2,3	5,9	0,0	7,4	0,0	5,3	11,1	0,0	5,4
Per "provare" nuovo personale in vista di future assunz.	56,7	53,8	15,9	29,4	0,0	7,2	22,7	29,4	37,0	8,3	29,7
Per una minore conflittualità in caso riduzione person.	10,0	9,6	0,8	5,9	0,0	7,3	18,2	3,2	0,0	0,0	4,2
Per facilitare l'inserimento in azienda di nuovi lavoratori	56,7	44,2	11,4	29,4	0,0	7,3	18,2	24,1	37,0	8,3	25,1
Per fronteggiare picchi della domanda	16,7	21,2	6,8	41,2	0,0	5,4	13,6	12,3	14,8	16,7	13,4

segue

segue
 Tabella 14
 Motivazioni alla
 valutazione e
 all'utilizzo per
 caratteristica
 dell'intervistato

segue
 Tabella 14
 Motivazioni alla
 valutazione e
 all'utilizzo per
 caratteristica
 dell'intervistato

segue Tabella 14 - Motivazioni alla valutazione e all'utilizzo per caratteristica dell'intervistato

	Valutazione				Punteggio valutazione	Rispondente			Totale*	
	Positiva	Abbastanza positiva	Indiff./critica	Abbastanza negativa		Negativa	Titolare o ammin.	Resp. o pers. o selezione		Addetto per. Selezione
Per diminuire i costi di formazione	13,3	1,9	3,0	0,0	0,0	0,0	3,7	7,4	0,0	3,8
Non so/sono costretto ad applicare la legge	3,3	3,8	47,7	41,2	50,0	22,7	34,2	18,5	50,0	32,2
Non l'ho utilizzata e non credo che l'utilizzerò	0,0	5,8	23,5	23,5	37,5	45,5	17,6	18,5	83,3	17,2
Altro	0,0	1,9	0,8	5,9	0,0	0,0	1,6	0,0	8,3	1,3

* // totale di aziende intervistate è pari a 308.

Fonte: Isfol-Csa

Tabella 15 - Distribuzione delle inserzioni per tempo occorso per coprire il/i posto/i di lavoro offerti

	Tempo occorso (gg)				Tempo medio
	Meno di 20 gg.	Da 20 a 39 gg.	Da 40 a 60 gg.	Oltre 60 gg.	
Totale inserzioni	134	193	120	30	477
Inserzione a modulo	68	108	50	5	231
Contributo probabile dell'inserzione	63	76	60	25	224
Altro canale	3	9	10	0	22
<i>Percentuale sul totale</i>	28,1	40,5	25,2	6,3	100,0
Inserzione a modulo	29,4	46,8	21,6	2,2	100,0
Contributo probabile dell'inserzione	28,1	33,9	26,8	11,2	100,0
Altro canale	13,6	40,9	45,5	0,0	100,0

Fonte: Isfol-Csa

Tabella 15
Distribuzione
delle inserzioni
per tempo
occorso per
coprire il/i
posto/i di lavoro
offerti

Tabella 16
Distribuzione delle inserzioni per tempo intercorso fra la data di pubblicazione e la data dell'intervista

Tabella 16 - Distribuzione delle inserzioni per tempo intercorso fra la data di pubblicazione e la data dell'intervista

	Tempo intercorso fra la pubblicazione dell'inserzione e l'intervista						Tempo medio
	Fra 70 e 90 gg.	Da 90 a 120 gg.	Da 120 a 180 gg.	Da 180 a 240 gg.	Da 240 a 300 gg.	Da 240 a 300 gg.	
Totale inserzioni	85	275	83	49	48	65	151,7
Successo della ricerca	48	186	61	33	41	51	158,0
Parziale successo della ricerca	6	24	4	6	5	12	179,5
(Momentaneo) insuccesso della ricerca	30	57	13	7	2	1	114,1
Non indicato	1	8	5	3	0	1	145,5
<i>Percentuale sul totale</i>							
Totale inserzioni	14,0	45,5	13,7	8,1	7,9	10,7	100,0
Successo della ricerca	11,4	44,3	14,5	7,9	9,8	12,1	100,0
Parziale successo della ricerca	10,5	42,1	7,0	10,5	8,8	21,1	100,0
(Momentaneo) insuccesso della ricerca	27,3	51,8	11,8	6,4	1,8	0,9	100,0
Non indicato	5,6	44,4	27,8	16,7	0,0	5,6	100,0

Fonte: Isfol-Csa

Tabella 17 - Approfondimenti: il dettaglio delle professioni

Professione	Inserzioni			N. posti offerti		Tipo di contratto proposto				
	N.	di cui coperti	In tempo medio	N.	di cui coperti	Tempo indetermin.	Tempo determ.	Collab. a progetto	P.Iva/free-lance	Altro
Totale	605	477	35,4	3.116	2.797	250	69	61	68	286
Account	5	3	33,3	9	3	1	1	-	-	3
Account manager	1	0		1	0	-	1	-	-	-
Acquisitore	1	1	10,0	5	5	1	-	-	-	-
Addetto acquisti merci	1	1	15,0	1	1	1	-	-	-	-
Addetto amministrazione	2	2	22,5	6	6	2	-	-	-	-
Addetto amministrazione personale	1	1	120,0	1	1	-	-	-	-	1
Addetto assistenza clienti	3	3	45,0	11	11	1	2	-	-	-
Addetto controllo qualità	1	1	40,0	1	1	-	-	-	-	1
Addetto gestione	2	2	37,5	6	6	1	-	-	-	1
Addetto gestione clienti	1	1	15,0	1	1	1	-	-	-	-
Addetto gestione recupero crediti	1	0		5	0	-	-	-	-	1
Addetto logistica	3	3	30,0	3	3	1	1	-	-	1
Addetto magazzino	3	3	30,0	7	7	2	-	-	-	1
Addetto manutenzione impianti	1	1	40,0	1	1	1	-	-	-	-
Addetto marketing	4	3	33,3	16	15	1	-	3	-	3
Addetto planning	1	1	90,0	1	1	1	-	-	-	-
Addetto programmazione	1	1	15,0	1	1	-	-	-	-	1
Addetto pubbliche relazioni	4	3	60,0	13	12	2	1	-	-	1

segue

Tabella 17
Approfondimenti:
il dettaglio delle
professioni

segue
 Tabella 17
 Approfondimenti:
 il dettaglio delle
 professioni

segue Tabella 17 - Approfondimenti: il dettaglio delle professioni

Professione	Inserzioni			N. posti offerti		Tipo di contratto proposto				
	N.	di cui coperti	In tempo medio	N.	di cui coperti	Tempo indetermin.	Tempo determ.	Collab. a progetto	P.Iva/free-lance	Altro
Addetto segreteria	1	1	30,0	1	1	-	1	-	-	-
Addetto sicurezza	1	1	20,0	1	1	-	-	1	-	1
Addetto ufficio amministrazione	1	0		5	0	-	-	-	-	1
Addetto ufficio commerciale	4	4	24,0	4	4	3	-	-	-	1
Addetto ufficio estero	1	1	30,0	1	1	1	-	-	-	-
Addetto ufficio tecnico	1	0		1	0	-	-	-	-	1
Addetto vendita	14	11	33,8	36	25	3	5	-	-	6
Agente	47	37	26,2	190	151	4	2	3	19	41
Agente assicurazione	1	1	30,0	5	5	-	-	-	-	1
Agente chimico	6	6	24,8	18	18	-	-	-	2	6
Agente immobiliare	2	2	30,0	10	10	-	-	-	-	2
Agente monomandatario	10	8	36,5	22	16	-	-	-	5	10
Agente plurimandatario	7	3	65,0	23	11	-	-	-	5	7
Agente vendita	12	7	30,0	52	27	1	-	-	3	11
Amministratore delegato	1	1	60,0	1	1	1	-	-	-	-
Analista	2	2	90,0	10	10	1	-	-	-	1
Application engineer	1	1	60,0	1	1	1	-	-	-	-
Apprendista	6	5	30,0	26	25	1	3	-	-	2
Area manager	8	6	50,0	16	14	3	-	1	2	5

segue

segue Tabella 17 - Approfondimenti: il dettaglio delle professioni

Professione	Inserzioni			N. posti offerti		Tipo di contratto proposto				
	N.	di cui coperti	In tempo medio	N.	di cui coperti	Tempo indetermin.	Tempo determ.	Collab. a progetto	P.Iva/free-lance	Altro
Arredatore	1	1	15,0	5	5	-	1	-	-	-
Assistant manager	1	0		1	0	-	-	-	-	1
Assistente amministrativo	2	0		2	0	-	-	-	-	2
Assistente anziani	1	1	15,0	5	5	-	1	-	-	-
Assistente commerciale	1	1	30,0	1	1	-	1	-	-	-
Assistente controller	1	1	90,0	5	5	1	-	-	-	-
Assistente gestione	2	2	80,0	6	6	-	1	-	1	1
Assistente marketing	1	1	40,0	1	1	-	1	-	-	-
Assistente produzione	1	0		1	0	1	-	-	-	-
Assistente reparto	2	2	27,5	2	2	1	-	-	-	1
Assistente responsabile amministrativo	1	1	45,0	1	1	-	1	-	-	-
Assistente sociale	2	2	48,5	6	6	1	-	1	-	1
Attrezzista	1	1	60,0	5	5	-	1	-	-	-
Autista	3	1	30,0	7	5	1	-	-	-	2
Banconista	1	1	15,0	5	5	-	1	-	-	-
Bigliottiere	1	0		5	0	-	1	-	-	-
Borsista	2	2	37,5	13	13	2	-	-	-	-
Camieriere	2	2	33,5	10	10	-	2	-	-	-
Camieriere piani	1	1	15,0	5	5	-	1	-	-	-

segue

segue
Tabella 17
Approfondimenti:
il dettaglio delle
professioni

segue
 Tabella 17
 Approfondimenti:
 il dettaglio delle
 professioni

segue Tabella 17 - Approfondimenti: il dettaglio delle professioni

Professione	Inserzioni			N. posti offerti		Tipo di contratto proposto				
	N.	di cui coperti	In tempo medio	N.	di cui coperti	Tempo indetermin.	Tempo determ.	Collab. a progetto	P.Iva/free-lance	Altro
Capo area	7	6	53,3	24	23	5	1	1	-	1
Capo contabile	1	1	60,0	1	1	1	-	-	-	-
Capo officina	1	1	30,0	1	1	1	-	-	-	-
Capo reparto	2	2	26,0	3	3	2	-	-	-	-
Capo ricevimento	1	1	15,0	5	5	-	1	-	-	-
Capo tessitura	1	0		1	0	1	-	-	-	-
Carpentiere	1	1	21,0	5	5	1	-	-	-	-
Carrozziere	1	1	15,0	5	5	1	-	-	-	-
Cassiere	2	2	22,5	10	10	-	1	-	-	1
Centralinista	2	2	11,0	2	2	2	-	-	-	-
Chef rang	1	1	60,0	5	5	1	-	-	-	-
Collaboratore amministrativo	1	0		1	0	-	-	-	-	1
Collaboratore commerciale	9	5	29,4	31	13	-	3	1	-	6
Collaboratore professionale	2	0		2	0	1	-	-	-	1
Commesso	5	4	21,0	13	12	1	1	-	-	3
Concessionario	1	1	30,0	5	5	-	-	-	1	1
Consulente	13	12	36,7	55	50	4	-	2	2	9
Consulente commerciale	5	4	35,0	13	12	1	-	3	-	4
Consulente informatico	2	2	33,5	10	10	1	-	1	-	1

segue

segue Tabella 17 - Approfondimenti: il dettaglio delle professioni

Professione	Inserzioni			N. posti offerti		Tipo di contratto proposto				
	N.	di cui coperti	In tempo medio	N.	di cui coperti	Tempo indetermin.	Tempo determ.	Collab. a progetto	P.Iva/free-lance	Altro
Contabile	4	3	35,0	8	7	2	1	-	-	1
Controller	3	2	75,0	3	2	2	1	-	-	-
Coordinatore	2	2	45,0	6	6	2	-	-	-	-
Cuoco	1	1	30,0	1	1	1	-	-	-	-
Custode	1	1	60,0	1	1	1	-	-	-	-
Diplomato	4	4	25,0	16	16	3	-	1	-	1
Direttore acquisti	1	1	30,0	1	1	-	-	-	1	1
Direttore commerciale	2	2	45,0	3	3	2	-	-	-	-
Direttore divisione	1	1	30,0	1	1	1	-	-	-	-
Direttore filiale	1	0		1	0	-	-	-	-	1
Direttore generale	2	0		2	0	1	1	-	-	-
Direttore negozio	1	1	60,0	1	1	1	-	-	-	-
Direttore tecnico	1	1	60,0	1	1	-	1	-	-	-
Dirigente	3	3	50,0	7	7	3	-	-	-	-
Disegnatore	5	5	48,0	17	17	3	1	1	-	1
Disegnatore meccanico	2	2	22,5	6	6	1	-	-	-	1
Distributore	2	2	45,0	10	10	-	-	-	1	2
Educatore professionale	1	1	60,0	4	4	-	-	1	-	1
Elettrauto	1	1	30,0	5	5	1	-	-	-	-

segue

segue
Tabella 17
Approfondimenti:
il dettaglio delle
professioni

segue
 Tabella 17
 Approfondimenti:
 il dettaglio delle
 professioni

segue Tabella 17 - Approfondimenti: il dettaglio delle professioni

Professione	Inserzioni			N. posti offerti		Tipo di contratto proposto				
	N.	di cui coperti	In tempo medio	N.	di cui coperti	Tempo indetermin.	Tempo determ.	Collab. a progetto	P.Iva/free-lance	Altro
Elettricista	3	1	60,0	7	5	1	1	-	-	1
Engineer	2	2	45,0	3	3	1	-	-	-	1
Estetista	1	1	15,0	5	5	-	-	-	-	1
Export area manager	1	1	60,0	1	1	-	-	1	-	1
Facchino	1	1	15,0	5	5	-	1	-	-	-
Falegname	1	1	45,0	1	1	1	-	-	-	-
Field engineer	1	0		1	0	1	-	-	-	-
Financial manager	1	1	45,0	5	5	1	-	-	-	-
Funzionario commerciale	13	10	58,5	57	46	6	-	5	-	7
Funzionario tecnico commerciale	1	1	30,0	5	5	-	1	-	-	-
Funzionario vendita	4	4	23,8	20	20	1	-	-	3	3
Gerente	1	1	40,0	1	1	-	-	-	-	1
Grafico	1	1	30,0	1	1	-	1	-	-	-
Guardia giurata	1	1	20,0	5	5	-	1	-	-	-
Idraulico	1	1	7,0	5	5	1	-	-	-	-
Imbianchino	1	1	15,0	5	5	1	-	-	-	-
Impiegato	11	10	25,7	19	18	9	1	-	-	1
Impiegato amministrativo	3	0		3	0	1	-	-	-	2
Impiegato commerciale	1	1	20,0	1	1	1	-	-	-	-

segue

segue Tabella 17 - Approfondimenti: il dettaglio delle professioni

Professione	Inserzioni			N. posti offerti		Tipo di contratto proposto				
	N.	di cui coperti	In tempo medio	N.	di cui coperti	Tempo indetermin.	Tempo determ.	Collab. a progetto	P.Iva/free-lance	Altro
Infermiere	1	1	7,0	5	5	-	-	1	-	1
Infermiere professionale	1	1	30,0	5	5	-	1	-	-	-
Informatico	3	2	11,0	7	6	1	-	1	-	2
Informatore scientifico	1	0		5	0	-	-	-	-	1
Ingegnere	2	1	60,0	2	1	2	-	-	-	-
Insegnante	1	1	15,0	1	1	-	1	-	-	-
Installatore tecnico	2	2	105,0	10	10	2	-	-	-	-
Intervistatore	2	2	60,0	105	105	-	-	2	-	2
Ispettore tecnico	1	0		5	0	1	-	-	-	-
Istruttore	1	1	30,0	5	5	-	-	1	-	1
Istruttore tecnico	2	0		6	0	-	1	-	-	1
Key account	1	1	45,0	1	1	1	-	-	-	-
Laureato	1	1	10,0	5	5	-	-	-	1	1
Laureato giurisprudenza	1	1	30,0	1	1	1	-	-	-	-
Lavorante a domicilio	2	2	15,5	10	10	-	-	-	-	2
Macchinista meccanico	1	1	60,0	5	5	1	-	-	-	-
Magazziniere	10	7	16,0	19	8	6	1	-	-	3
Manager	6	5	51,0	14	13	5	1	-	-	-
Manutentore	4	2	22,5	8	6	4	-	-	-	-

segue

segue
Tabella 17
Approfondimenti:
il dettaglio delle
professioni

segue
 Tabella 17
 Approfondimenti:
 il dettaglio delle
 professioni

segue Tabella 17 - Approfondimenti: il dettaglio delle professioni

Professione	Inserzioni			N. posti offerti		Tipo di contratto proposto				
	N.	di cui coperti	In tempo medio	N.	di cui coperti	Tempo indetermin.	Tempo determ.	Collab. a progetto	P.Iva/free-lance	Altro
Manutentore elettrico	1	1	60,0	5	5	-	1	-	-	-
Marketing manager	1	1	30,0	1	1	1	-	-	-	-
Meccanico	6	4	37,5	18	16	5	-	-	-	1
Merchandiser	1	1	40,0	5	5	-	-	-	-	1
Montatore	2	1	7,0	10	5	2	-	-	-	-
Montatore meccanico	1	0		1	0	-	-	-	-	1
Non indicato	6	6	23,3	30	30	3	-	2	-	3
Operaio	4	3	12,3	4	3	1	1	-	-	2
Operaio qualificato	5	5	19,2	17	17	4	1	-	-	-
Operatore call center	15	15	23,1	1.000	1.000	-	-	13	-	15
Operatore commerciale	1	0		1	0	1	-	-	-	-
Operatore meccanico	2	1	7,0	7	2	1	-	-	-	1
Operatore sanitario	1	1	15,0	5	5	-	-	1	-	1
Operatore tecnico	1	1	30,0	1	1	1	-	-	-	-
Padroncino	3	3	28,3	15	15	-	-	-	2	3
Parrucchiere	1	1	30,0	5	5	1	-	-	-	-
Perito	1	1	15,0	1	1	1	-	-	-	-
Perito meccanico	2	0		10	0	-	2	-	-	-
Perito tessile	3	2	30,0	3	2	3	-	-	-	-

segue

segue Tabella 17 - Approfondimenti: il dettaglio delle professioni

Professione	Inserzioni			N. posti offerti		Tipo di contratto proposto				
	N.	di cui coperti	In tempo medio	N.	di cui coperti	Tempo indetermin.	Tempo determ.	Collab. a progetto	P.Iva/free-lance	Altro
Planner	1	1	60,0	5	5	-	1	-	-	-
Product manager	2	2	45,0	2	2	2	-	-	-	-
Progettista	2	1	30,0	2	1	-	-	-	-	2
Progettista elettronico	1	0		1	0	1	-	-	-	-
Progettista meccanico	2	2	37,5	6	6	2	-	-	-	-
Programmatore	1	0		1	0	1	-	-	-	-
Project manager	2	2	45,0	2	2	2	-	-	-	-
Promoter	1	1	30,0	1	1	-	-	1	-	1
Promoter finanza	1	1	45,0	30	30	1	-	-	-	-
Promotore	3	3	18,3	15	15	-	-	1	1	3
Promotore vendita	4	4	30,0	21	21	-	-	-	4	4
Receptionist	1	1	90,0	5	5	-	1	-	-	-
Responsabile acquisti	1	1	30,0	1	1	1	-	-	-	-
Responsabile amministrativo	4	3	73,3	5	4	3	-	-	1	1
Responsabile area	1	1	30,0	1	1	-	-	1	-	1
Responsabile cantiere	1	1	30,0	1	1	1	-	-	-	-
Responsabile commerciale	7	4	37,5	15	12	3	-	-	-	4
Responsabile commessa	1	1	30,0	1	1	1	-	-	-	-
Responsabile comunicazione	1	0		1	0	1	-	-	-	-

segue

segue
Tabella 17
Approfondimenti:
il dettaglio delle
professioni

segue
 Tabella 17
 Approfondimenti:
 il dettaglio delle
 professioni

segue Tabella 17 - Approfondimenti: il dettaglio delle professioni

Professione	Inserzioni			N. posti offerti		Tipo di contratto proposto				
	N.	di cui coperti	In tempo medio	N.	di cui coperti	Tempo indetermin.	Tempo determ.	Collab. a progetto	P.Iva/free-lance	Altro
Responsabile contabile	2	2	37,5	2	2	1	1	-	-	-
Responsabile filiale	4	0		4	0	1	-	3	-	3
Responsabile gestione	1	0		1	0	1	-	-	-	-
Responsabile logistica	1	1	30,0	1	1	1	-	-	-	-
Responsabile manutenzione	2	2	60,0	2	2	2	-	-	-	-
Responsabile negozio	1	0		1	0	1	-	-	-	-
Responsabile officina	1	1	1,0	1	1	1	-	-	-	-
Responsabile prodotto	1	0		1	0	1	-	-	-	-
Responsabile produzione	1	1	30,0	1	1	1	-	-	-	-
Responsabile progettazione	1	1	20,0	1	1	1	-	-	-	-
Responsabile programmazione produzione	1	1	15,0	1	1	1	-	-	-	-
Responsabile qualità	2	2	37,5	2	2	2	-	-	-	-
Responsabile reparto	1	1	60,0	1	1	1	-	-	-	-
Responsabile risorse umane	1	1	30,0	1	1	1	-	-	-	-
Responsabile settore	2	2	45,0	2	2	2	-	-	-	-
Responsabile sicurezza	1	1	60,0	1	1	1	-	-	-	-
Responsabile sistemi	1	1	60,0	1	1	1	-	-	-	-
Responsabile stabilimento	1	1	30,0	1	1	1	-	-	-	-
Responsabile sviluppo	1	0		5	0	-	-	-	-	1

segue

segue *Tabella 17 - Approfondimenti: il dettaglio delle professioni*

Professione	Inserzioni			N. posti offerti			Tipo di contratto proposto			
	N.	di cui coperti	In tempo medio	N.	di cui coperti	Tempo indetermin.	Tempo determ.	Collab. a progetto	P.Iva/free-lance	Altro
Responsabile sviluppo gestione	1	1	30,0	1	1	1	-	-	-	-
Responsabile tecnico	1	0		5	0	-	-	-	-	1
Responsabile vendita	3	3	57,0	3	3	2	-	1	-	1
Ricercatore	1	0		1	0	-	-	1	-	1
Ricercatore clinico	2	2	120,0	3	3	-	-	2	-	2
Saldatore	1	1	21,0	5	5	1	-	-	-	-
Sales engineer	1	1	60,0	1	1	1	-	-	-	-
Sales executive	2	2	52,5	6	6	1	-	-	-	1
Sales promoter	5	4	70,0	9	4	-	-	1	1	5
Sales representative	1	1	15,0	1	1	1	-	-	-	-
Sarto	1	0		1	0	-	1	-	-	-
Segretario	3	3	30,0	3	3	3	-	-	-	-
Segretario direzione	1	0		1	0	1	-	-	-	-
Sistemista edp	4	1	60,0	8	1	1	1	-	-	2
Specialista prodotto	2	2	22,5	10	10	1	1	-	-	-
Stampatore offset	2	2	33,5	3	3	1	-	-	-	1
Stilista	1	1	30,0	5	5	1	-	-	-	-
Tecnico	7	6	25,7	16	15	5	-	-	-	2
Tecnico commerciale	7	6	32,5	15	14	5	-	1	-	2

segue

segue
Tabella 17
 Approfondimenti:
 il dettaglio delle
 professioni

segue
 Tabella 17
 Approfondimenti:
 il dettaglio delle
 professioni

segue Tabella 17 - Approfondimenti: il dettaglio delle professioni

Professione	Inserzioni			N. posti offerti		Tipo di contratto proposto				
	N.	di cui coperti	In tempo medio	N.	di cui coperti	Tempo indetermin.	Tempo determ.	Collab. a progetto	P.Iva/free-lance	Altro
Tecnico elettronico	1	0		1	0	-	1	-	-	-
Tecnico laboratorio	1	1	60,0	2	2	-	-	-	-	1
Tecnologo	1	1	120,0	1	1	-	-	1	-	1
Telemarketing	4	4	21,3	265	265	2	-	1	-	2
Terapista riabilitazione	1	1	60,0	3	3	-	1	-	-	-
Tessitore	2	1	30,0	6	1	2	-	-	-	-
Tubista	1	1	60,0	5	5	-	1	-	-	-
Venditore	42	36	27,8	177	151	11	3	-	13	28
Venditore tecnico	2	1	90,0	2	1	2	-	-	-	-
Venditore tecnico commerciale	1	1	30,0	5	5	1	-	-	-	-
Verniciatore	2	1	7,0	6	5	2	-	-	-	-
Vice direttore	3	3	30,0	3	3	3	-	-	-	-

Fonte: Isfol-Csa

conclusioni



La tesi della crescente qualificazione della forza lavoro è stata oggetto da sempre, anche in Italia, di ampia trattazione da parte della letteratura, non solo specialistica, trovando spesso ampio risalto anche nella più generale opinione pubblica. Da sempre, inoltre, si sono confrontate le tesi, in molti casi anche permeate di una forte contrapposizione ideologica tra i sostenitori della tesi della qualificazione e quelli della dequalificazione. Centrale nelle tesi della maggiore qualificazione della forza lavoro è la variabile tecnologica la quale sembra essere in grado di determinare, più o meno linearmente, la struttura occupazionale con le relative modifiche nel *mix* di competenze ed abilità richieste ai lavoratori. Riguardo alla crescente richiesta di professioni di elevata qualificazione è da sottolineare che dalle informazioni desumibili dall'archivio Isfol-Csa tale tesi non appare affatto confermata. Basti dare un'occhiata al barometro delle prime trenta professioni più richieste; effettuando, difatti, una semplice comparazione delle richieste delle imprese nel 2004 rispetto a quelle di dieci anni fa non sembra emergere chiaramente siffatta tesi. In più, anche volendo utilizzare la classificazione, diffusa in ambito internazionale, della quadri-ripartizione tra colletti bianchi/blu ad alta/bassa qualificazione la tesi della maggiore qualificazione non sembra emergere; ciò in linea, peraltro, con le conclusioni del rapporto dello scorso anno: "il canale delle inserzioni a modulo da canale tipico della ricerca di professioni legate al vertice strategico, alla linea intermedia, alla tecnostuttura, allo *staff* di supporto include, oggi, anche la ricerca di occupazioni del nucleo produttivo e di quello operativo"³⁵. In tutti e tre questi esempi si vede chiaramente un processo di tendenziale e crescente dequalificazione della forza lavoro richiesta mediante le inserzioni a mezzo stampa, ma nel corso del testo tale tesi si evince in diversi approfondimenti quali la tipica richiesta di lingue estere, titolo di studio ed esperienza pregressa: tutti indicatori in decremento. Non si è poi in grado di inferire *tout court* se tale tendenziale e crescente processo di dequalificazione sia caratteristica solo di questo canale formale oppure sia generalizzabile all'intera domanda di lavoro, ipotesi, però, che qui non è stato possibile indagare per la natura stessa della fonte dati Isfol-Csa, ma alcune argomentazioni che si prospettano qui di seguito paiono essere plausibili.

Del resto, l'ipotesi che la tecnologia favorisca le qualifiche più elevate (*skill-bias*) e comporti modifiche nei modelli organizzativi non è di facile verificabilità empirica perché mancano i dati a sostegno così come, da un punto di vista teorico, la questione è altrettanto complessa e richiede analisi da svolgere all'interno di un quadro concettuale che tenga conto di tutti i fattori che influiscono sia sulla domanda che sull'offerta dei lavoratori con differenti abilità e capacità professionali. L'argomento secondo cui il progresso tecnologico favorisce la crescente qualificazione dei lavoratori è stata avanzata poiché sembra che lo spostamento della domanda relativa di lavoro verso le professioni più elevate, è, in ogni caso,

36 Anna Mocavini, Achille Pierre Paliotta, *cit.*, 2005.

superiore alla crescita del livello medio di scolarità che pure si registra dal lato dell'offerta. Molti sono però i quesiti ancora senza risposte sul legame tra le nuove tecnologie, ciò che viene definito come «nuovo paradigma tecnologico», e le caratteristiche sia della domanda che dell'offerta di lavoro. Non è stata, difatti, mai del tutto esplicitata la relazione e la natura delle possibili implicazioni delle nuove tecnologie sia sulla struttura occupazionale che del mercato del lavoro in generale. Secondo qualche autore esse sarebbero di lunga durata, secondo altri sarebbero temporanee e dovute alla non immediata capacità di adeguamento dell'offerta di lavoro alla nuova combinazione di competenze e *skills* richieste. Ulteriori complicazioni sorgono, inoltre, dal fatto che le nuove tecnologie sarebbero state applicate prima ai settori manifatturieri e al lavoro manuale e solo più tardi alle professioni intellettuali e a quelle del terziario.

I fattori maggiormente esplicativi e concorrenziali con le *Ict* alla modifica della struttura occupazionale potrebbero essere correlati alla diversa *struttura produttiva* dei vari paesi industrializzati. In effetti, le situazioni nazionali, nonostante le tendenze siano abbastanza simili in tutto il mondo, possono dar luogo a notevoli variazioni nelle dinamiche di sviluppo così come si è visto analizzando la domanda di lavoro che utilizza il canale delle inserzioni a mezzo stampa in quattro paesi europei. Nella struttura produttiva italiana sono, difatti, poco presenti i servizi tecnologicamente più avanzati e con una corrispondente forza di lavoro altamente qualificata. Nello stesso tempo, la stessa industria manifatturiera nazionale si è sempre distinta per la sua struttura tradizionale per cui ha generalmente bisogno di servizi non molto avanzati, *ergo* di assumere e formare moltissimi “lavoratori della conoscenza”. Su queste dinamiche si inserisce, poi, un'altra frammentazione che tende a complicare ulteriormente il quadro, ovvero quella della assai variegata distribuzione territoriale, in particolare la situazione delle regioni del meridione molto diversa da quella delle altre regioni del settentrione e del centro.

L'attuale congiuntura economica generale potrebbe, inoltre, aver svolto un ulteriore ruolo, per quanto riguarda queste dinamiche, favorendo una concentrazione di ricerca di personale all'interno dell'area produttiva, nella quale anche per un *turnover* programmato si incontrano problemi di difficile reperimento di giovani con adeguata esperienza, mentre in periodi economici più favorevoli le imprese sembrano tendere ad assumere personale ripartendolo lungo l'intero spettro delle aree aziendali e, *in primis*, quelle legate al *marketing* e alla vendita. Vi è, dunque, in questo senso, la consapevolezza che l'area professionale che bisogna consolidare sia quella produttiva e ciò sembra andare a scapito dell'implementazione di fenomeni innovativi legati alle nuove tecnologie che sembrano aver subito un visibile rallentamento. Inoltre, è da sottolineare che l'introduzione di impianti complessi in azienda non sembra avvenire mediante l'assunzione di nuovi profili e/o l'eventuale sostituzione del precedente personale quanto piuttosto con specifici corsi di formazione rivolti al personale già in forza all'azienda: ipotesi quest'ultima non peregrina a cui sembra aggiungersi il correlato fenomeno del *de-skilling*

dando così luogo a modificazioni circoscritte che non sembrano mettere in discussione la complessità dell'intero assetto organizzativo. Quest'ultimo fenomeno tende ad abbassare gli *skill* richiesti per un certo compito lavorativo o per il funzionamento di un impianto complesso, così che le *lct* sembrano svolgere una grande varietà di compiti e le abilità e le competenze, per queste occupazioni routinarie, possono essere ridotte. Vi sono alcune evidenze empiriche che la tecnologia dell'informazione stia, difatti, riducendo i lavori del *middle management*, nonostante questi siano tradizionalmente qualificati. Con lo sviluppo di *softwares* intelligenti, difatti, i *computers* sono in grado di svolgere crescenti compiti e funzioni lavorative. Del resto, in aziende medie e piccole la minore formalizzazione dei compiti lavorativi, l'organizzazione diffusa del lavoro e la minore specializzazione delle funzioni rende possibili tali processi di adattamento operativi. Ma su queste importanti tematiche che riguardano sia la domanda che l'offerta di lavoro si sente il bisogno di nuove e approfondite indagini.

appendice statistica



Tabella 1 - Frequenze mensili delle offerte di lavoro a mezzo stampa

	2000		2001		2002		2003		2004	
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
Gennaio	21.534	9,7	17.975	10,6	12.809	9,4	10.155	9,5	10.107	8,6
Febbraio	30.837	13,9	20.973	12,4	12.664	9,3	11.803	10,9	9.611	8,2
Marzo	22.340	10,1	20.082	11,8	11.932	8,8	10.835	10,0	11.058	9,9
Aprile	14.653	6,6	14.413	8,5	12.000	8,8	7.440	7,0	9.822	8,8
Maggio	20.922	9,5	16.863	9,9	13.358	9,8	12.521	11,6	8.925	8,0
Giugno	21.742	9,8	16.093	9,5	12.094	8,9	9.255	8,6	8.595	7,3
Luglio	14.245	6,4	14.245	5,5	10.703	7,9	7.458	6,9	7.387	6,3
Agosto	984	0,4	2.443	1,4	3.035	2,2	2.930	2,8	1.255	1,0
Settembre	24.866	11,2	18.391	10,8	15.235	11,2	10.890	9,8	13.031	11,5
Ottobre	20.295	9,2	13.649	8,0	12.275	9,0	11.383	10,6	11.670	10,2
Novembre	17.792	8,0	11.697	6,9	11.028	8,1	7.223	6,8	13.741	11,9
Dicembre	11.008	5,0	7.849	4,6	8.564	6,3	4.972	4,6	8.247	7,3
Totale	221.218	100,0	169.737	100,0	135.697	100,0	106.865	100,0	113.449	100,0

Fonte: Isfol-Csa

Tabella 1
Frequenze mensili
delle offerte di
lavoro a mezzo
stampa

Tabella 2
Distribuzione
delle inserzioni
secondo i giornali
censiti

	2002		2003		2004	
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
Corriere della Sera	27.036	19,9	6.967	23,3	23.318	20,6
Il Tirreno	19.666	14,5	6.672	22,3	21.879	19,3
La Repubblica	13.054	9,6	2.909	9,7	11.529	10,2
Il Messaggero	17.569	12,9	1.871	6,3	9.943	8,8
CorLavoro	14.248	10,5	1.835	6,1	16.921	14,9
Resto del Carlino	5.599	4,1	1.716	5,7	3.895	3,4
La Nazione	4.022	3,0	1.242	4,2	2.934	2,6
Il Mattino	3.020	2,2	890	3,0	2.620	2,3
Gazzettino	3.295	2,4	828	2,8	1.886	1,7
Alto Adige	2.781	2,0	822	2,8	1.399	1,2
Stampa	3.193	2,4	791	2,6	4.054	3,6
Il Tempo	4.395	3,2	503	1,7	1.592	1,4
Il Piccolo	2.893	2,1	342	1,1	805	0,7
Adige	978	0,7	318	1,1	730	0,6
Gazzetta del Mezzogiorno	1.761	1,3	310	1,0	1.146	1,0
Il Giorno	980	0,7	296	1,0	1.124	1,0
Nuova Sardegna	1.200	0,9	280	0,9	1.195	1,1
Sole 24 ore	1.584	1,2	262	0,9	595	0,5
Secolo XIX	1.121	0,8	247	0,8	969	0,9
Giornale di Sicilia	1.072	0,8	234	0,8	1.061	0,9
La Sicilia	4.056	3,0	206	0,7	2.290	2,0
Unione Sarda	1.015	0,7	194	0,6	705	0,6
Gazzetta del Sud	903	0,7	111	0,4	824	0,7
Il Giornale	256	0,2	14	0,0	35	0,0
Totale	135.697	100,0	29.860	100,0	113.449	100,0

Fonte: Isfol-Csa

Tabella 3 - Le 30 professioni più richieste nel Nord-Ovest

Posizione		2002		2003		2004		
		Nel 2002	Nel 2003	Nel 2003	Nel 2004	V. a.	%	
4	1	Operatore call center	1.386	4,1	2.830	12,5	13.257	40,7
3	2	Venditore	1.909	5,7	1.867	8,3	2.501	7,7
1	2	Agente	3.226	9,6	2.199	9,7	1.767	5,4
13	7	Agente vendita	324	1,0	342	1,5	505	1,6
28	18	Telemarketing	190	0,6	200	0,9	396	1,2
6	11	Manager	545	1,6	269	1,2	385	1,2
5	5	Consulente	689	2,0	424	1,9	346	1,1
12	6	Agente monomandatario	390	1,2	380	1,7	311	1,0
16	8	Agente chimico	312	0,9	298	1,3	287	0,9
27	15	Customer service	195	0,6	229	1,0	264	0,8
10	12	Funzionario commerciale	467	1,4	267	1,2	243	0,7
11	10	Tecnico	433	1,3	271	1,2	216	0,7
280	297	Help desk	13	0,0	7	0,0	210	0,6
36	29	Agente plurimandatario	169	0,5	131	0,6	206	0,6
66	33	Collaboratore commerciale	100	0,3	121	0,5	199	0,6
39	21	Responsabile commerciale	160	0,5	170	0,8	194	0,6
224	70	Lavorante a domicilio	20	0,1	60	0,3	186	0,6
21	16	Impiegato	266	0,8	214	0,9	174	0,5
8	14	Socio	529	1,6	238	1,1	171	0,5
80	118	Hostess	75	0,2	35	0,2	170	0,5
22	9	Addetto vendita	256	0,8	273	1,2	168	0,5

segue

Tabella 3
Le 30 professioni
più richieste nel
Nord-Ovest

segue
 Tabella 3
 Le 30 professioni
 più richieste nel
 Nord-Ovest

segue Tabella 3 - Le 30 professioni più richieste nel Nord-Ovest

	Posizione		2002		2003		2004		
	Nel 2002	Nel 2003	Nel 2004	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
31	27	22	Area manager	180	0,5	136	0,6	162	0,5
60	51	23	Capo area	110	0,3	78	0,3	153	0,5
40	60	24	Capo reparto	156	0,5	70	0,3	151	0,5
20	19	25	Tecnico commerciale	270	0,8	197	0,9	149	0,5
29	31	26	Progettista	188	0,6	130	0,6	127	0,4
43	20	27	Sales manager	146	0,4	176	0,8	127	0,4
9	13	28	Promotore vendita	507	1,5	251	1,1	126	0,4
7	28	29	Diplomato	534	1,6	133	0,6	125	0,4
46	22	30	Commesso	131	0,4	164	0,7	124	0,4
			<i>Totale delle prime trenta</i>	17.380	51,5	13.204	58,5	23.400	71,9
			Totale	33.739	100,0	22.577	100,0	32.535	100,0

Fonte: Isfol-Csa

Tabella 4 - Le 30 professioni più richieste nel Nord-Est

Posizione		2002		2003		2004		
		Nel 2002	Nel 2003	Nel 2002	Nel 2003	Nel 2002	Nel 2003	Nel 2004
		V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	
2	1	Venditore	1.152	7,1	737	6,3	853	9,1
1	2	Agente	1.317	8,1	1	10,0	703	7,5
10	3	Agente vendita	261	1,6	4	3,0	322	3,4
6	4	Agente chimico	327	2,0	5	2,4	289	3,1
5	5	Addetto vendita	666	4,1	3	3,3	282	3,0
17	6	Consulente	163	1,0	9	1,6	192	2,0
14	7	Impiegato	184	1,1	10	1,5	166	1,8
15	8	Tecnico	174	1,1	15	1,2	166	1,8
31	9	Funzionario commerciale	96	0,6	13	1,3	150	1,6
28	10	Collaboratore commerciale	107	0,7	18	1,1	147	1,6
42	11	Agente monomandatario	75	0,5	58	0,4	140	1,5
3	12	Diplomato	883	5,4	16	1,1	119	1,3
36	13	Specialista prodotto	83	0,5	19	1,0	113	1,2
232	14	Produttore	10	0,1	184	0,1	111	1,2
50	15	Sistemista edp	69	0,4	56	0,4	107	1,1
43	16	Apprendista	75	0,5	21	0,9	100	1,1
34	17	Manager	88	0,5	51	0,4	100	1,1
8	18	Commissario	291	1,8	6	1,9	99	1,1
18	19	Area manager	161	1,0	28	0,7	96	1,0
21	20	Cameriere	140	0,9	12	1,3	92	1,0
7	21	Meccanico	302	1,8	26	0,8	91	1,0

segue

Tabella 4
Le 30 professioni
più richieste nel
Nord-Est

segue
 Tabella 4
 Le 30 professioni
 più richieste nel
 Nord-Est

segue Tabella 4 - Le 30 professioni più richieste nel Nord-Est

	Posizione		2002		2003		2004		
	Nel 2002	Nel 2003	Nel 2004	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
51	31	22	Laureato	67	0,4	31	0,6	87	0,9
29	22	23	Cassiere	104	0,6	22	0,8	85	0,9
22	38	24	Impiegato amministrativo	130	0,8	38	0,6	79	0,8
54	24	25	Responsabile commerciale	64	0,4	24	0,8	72	0,8
57	27	26	Responsabile settore	61	0,4	27	0,8	71	0,8
44	14	27	Magazziniere	75	0,5	14	1,3	66	0,7
19	20	28	Operaio qualificato	146	0,9	20	1,0	66	0,7
81	47	29	Tecnico assistenza	43	0,3	47	0,5	57	0,6
35	42	30	Manutentore	87	0,5	42	0,5	56	0,6
			<i>Totale delle prime trenta</i>	9.171	56,2	6.113	52,6	5.077	53,9
			Totale	16332	100,0	11611	100,0	9419	100,0

Fonte: Isfol-Csa

Tabella 5 - Le 30 professioni più richieste nel Centro

Posizione		2002		2003		2004		
		V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	
2	1	Operai	42.11	8,2	4888	10,9	4.343	10,7
4	2	Venditore	2.317	4,5	2074	4,6	3.182	7,9
1	3	Operatore call center	5.910	11,5	2316	5,1	2.658	6,6
3	4	Agente	4.056	7,9	2116	4,7	1.624	4,0
5	2	Operai qualificati	1.505	2,9	2336	5,2	1.236	3,1
14	6	Telemarketing	446	0,9	460	1,0	964	2,4
9	7	Saldatore	719	1,4	855	1,9	850	2,1
6	8	Perito	883	1,7	1691	3,8	782	1,9
7	12	Elettricista	798	1,6	649	1,4	760	1,9
12	7	Cameriere	497	1,0	1016	2,3	640	1,6
58	17	Carpentiere	110	0,2	496	1,1	622	1,5
276	148	Promoter finanza	11	0,0	33	0,1	620	1,5
11	26	Autista	506	1,0	345	0,8	566	1,4
18	16	Agente vendita	329	0,6	515	1,1	565	1,4
15	8	Addetto vendita	418	0,8	911	2,0	521	1,3
8	10	Magazziniere	746	1,5	743	1,7	502	1,2
20	21	Diplomato	316	0,6	431	1,0	483	1,2
10	20	Meccanico	551	1,1	433	1,0	468	1,2
13	14	Impiegato	450	0,9	529	1,2	467	1,2
25	24	Montatore	269	0,5	360	0,8	418	1,0
72	41	Manutentore meccanico	85	0,2	203	0,5	417	1,0

segue

Tabella 5
Le 30 professioni
più richieste nel
Centro

segue
 Tabella 5
 Le 30 professioni
 più richieste nel
 Centro

segue Tabella 5 - Le 30 professioni più richieste nel Centro

	Posizione		2002		2003		2004		
	Nel 2002	Nel 2003	Nel 2004	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
21	15	22	Consulente	314	0,6	518	1,2	415	1,0
290	121	23	Intervistatore	10	0,0	45	0,1	342	0,8
28	66	24	Tornitore	226	0,4	106	0,2	331	0,8
46	49	25	Funzionario commerciale	136	0,3	159	0,4	330	0,8
34	11	26	Collaboratore commerciale	192	0,4	650	1,4	312	0,8
81	73	27	Operatore meccanico	75	0,1	93	0,2	279	0,7
31	31	28	Impiegato amministrativo	207	0,4	286	0,6	267	0,7
102	40	29	Montatore meccanico	55	0,1	207	0,5	264	0,7
57	28	30	Verniciatore	114	0,2	333	0,7	262	0,6
			<i>Totale delle prime trenta</i>	28.238	54,9	27.820	59,3	25.490	62,9
			Totale	51.407	100,0	46.893	100,0	40.494	100,0

Fonte: Isfol-Csa

Tabella 6 - Le 30 professioni più richieste nel Mezzogiorno

Posizione		2002		2003		2004			
		Nel 2002	Nel 2003	Nel 2002	Nel 2003	Nel 2002	Nel 2003	Nel 2004	
				V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
1	1	Agente	688	11,4	13,0	407	7,5		
5	2	Agente vendita	249	4,1	6,1	368	6,8		
2	3	Venditore	503	8,3	8,3	365	6,7		
151	4	Animatore	5	0,1	0,1	315	5,8		
8	5	Addetto vendita	158	2,6	4,8	290	5,3		
23	6	Collaboratore commerciale	46	0,8	0,9	241	4,4		
4	7	Consulente	291	4,8	3,3	143	2,6		
6	8	Operatore call center	222	3,7	2,2	136	2,5		
111	9	Promoter finanza	8	0,1	0,2	135	2,5		
135	10	Customer service	6	0,1	1,6	120	2,2		
16	11	Agente chimico	73	1,2	2,6	106	1,9		
15	12	Laureato	81	1,3	1,5	104	1,9		
146	13	Specialista prodotto	6	0,1	0,2	99	1,8		
10	14	Borsista	98	1,6	0,6	76	1,4		
67	15	Funzionario commerciale	15	0,2	0,5	76	1,4		
3	16	Diplomato	370	6,1	0,5	69	1,3		
26	17	Agente monomandatario	37	0,6	0,2	67	1,2		
80	18	Capo settore	13	0,2	1,4	58	1,1		
106	19	Controller	9	0,1	0,1	53	1,0		
19	20	Agente assicurazione	57	0,9	3,7	51	0,9		
32	21	Manager	29	0,5	0,4	48	0,9		

segue

Tabella 6
Le 30 professioni
più richieste nel
Mezzogiorno

segue
 Tabella 6
 Le 30 professioni
 più richieste nel
 Mezzogiorno

segue Tabella 6 - Le 30 professioni più richieste nel Mezzogiorno

Posizione	2002		2003		2004			
	Nel 2002	Nel 2003	Nel 2003	Nel 2004	V. a.	%		
155	145	22	Consulente commerciale	5	0,1	0,1	45	0,8
9	23	23	Impiegato	132	2,2	0,8	42	0,8
132	92	24	Cameriere	6	0,1	0,2	41	0,8
22	17	25	Telemarketing	47	0,8	1,1	37	0,7
63	31	26	Cassiere	15	0,2	0,5	36	0,7
74	16	27	Impiegato amministrativo	14	0,2	1,2	35	0,6
34	116	28	Addetto controllo qualità	28	0,5	0,1	32	0,6
102	80	29	Operaio qualificato	10	0,2	0,2	32	0,6
28	57	30	Informatore medico scientifico	32	0,5	0,3	31	0,6
			<i>Totale delle prime trenta</i>	3.088	51,1	64,5	3.658	67,1
			Totale	6.047	100,0	100,0	5.449	100,0

Fonte: Isfol-Csa

Tabella 7 - Le 30 professioni più richieste nelle Isole

Posizione		2002		2003		2004			
		Nel 2002	Nel 2003	Nel 2003	Nel 2004	V. a.	%		
2	3	1	Venditore	722	9,6	328	6,3	648	11,9
3	2	2	Agente	664	8,8	480	9,1	324	5,9
5	7	3	Sales promoter	286	3,8	181	3,5	180	3,3
21	12	4	Padroncino	31	0,4	65	1,2	175	3,2
8	8	5	Agente vendita	119	1,6	149	2,8	123	2,3
6	10	6	Operatore call center	233	3,1	97	1,8	116	2,1
391	128	7	Produttore	5	0,0	5	0,1	100	1,8
223	39	8	Medico	1	0,0	25	0,5	70	1,3
12	1	9	Collaboratore commerciale	46	0,6	1.228	23,4	69	1,3
7	16	10	Agente chimico	135	1,8	48	0,9	61	1,1
18	11	11	Consulente	39	0,5	72	1,4	60	1,1
22	21	12	Diplomato	29	0,4	37	0,7	54	1,0
79	32	13	Tecnico	10	0,1	27	0,5	53	1,0
9	9	14	Addetto vendita	79	1,0	99	1,9	52	1,0
16	5	15	Addetto recupero crediti	40	0,5	215	4,1	50	0,9
56	38	16	Laureato	13	0,2	25	0,5	47	0,9
38	42	17	Ingegnere	19	0,3	22	0,4	46	0,8
10	20	18	Agente monomandatario	53	0,7	38	0,7	36	0,7
15	50	19	Promoter	43	0,6	16	0,3	36	0,7
39	25	20	Manager	19	0,3	32	0,6	32	0,6
34	45	21	Consulente commerciale	20	0,3	20	0,4	30	0,5

segue

Tabella 7
Le 30 professioni
più richieste nelle
Isole

segue
 Tabella 7
 Le 30 professioni
 più richieste nelle
 Isole

segue Tabella 7 - Le 30 professioni più richieste nelle Isole

	Posizione		2002		2003		2004		
	Nel 2002	Nel 2003	Nel 2004	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
20	48	22	Funzionario commerciale	32	0,4	17	0,3	30	0,5
28	15	23	Infermiere professionale	26	0,3	50	1,0	30	0,5
44	58	24	Promoter finanza	16	0,2	11	0,2	30	0,5
40	203	25	Receptionist	18	0,2	1	0,0	30	0,5
19	14	26	Responsabile negozio	38	0,5	53	1,0	27	0,5
25	27	27	Magazziniere	28	0,4	31	0,6	26	0,5
74	107	28	Bagnino	10	0,1	5	0,1	25	0,5
112	108	29	Barista	5	0,1	5	0,1	25	0,5
82	109	30	Barman	8	0,1	5	0,1	25	0,5
			<i>Totale delle prime trenta</i>	3.405	45,2	4.075	77,7	2.610	38,3
			Totale	7.536	100,0	5.246	100,0	6.821	100,0

Fonte: Isfol-Csa

Tabella 8 - Offerte di lavoro nel Nord-Ovest secondo la classificazione Istat - 2 digit

	2002		2003		2004	
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
1.1 Membri dei corpi legislativi, dirigenti amministrativi e giudiziari della pubblica amministrazione e di organismi collettivi	108	0,3	29	0,1	36	0,1
1.2 Imprenditori, amministratori, dirigenti e direttori di aziende private	927	2,7	465	2,1	432	1,3
2.1 Specialisti in scienze matematiche, fisiche, naturali ed assimilati	917	2,7	523	2,3	532	1,6
2.2 Ingegneri e architetti	854	2,5	366	1,6	423	1,3
2.3 Specialisti nelle scienze della vita	206	0,6	131	0,6	146	0,4
2.4 Specialisti della salute	128	0,4	37	0,2	29	0,1
2.5 Specialisti in scienze dell'uomo	3.144	9,3	1.820	8,1	2.087	6,4
2.6 Docenti ed assimilati	69	0,2	29	0,1	26	0,1
3.1 Professioni intermedie in scienze fisiche, naturali, dell'ingegneria ed assimilate	3.772	11,2	4.261	18,9	15.113	46,5
3.2 Professioni intermedie nelle scienze della vita	813	2,4	578	2,6	88	0,3
3.3 Professioni intermedie di ufficio	15.196	45,1	9.112	40,4	8.849	27,2
3.4 Professioni intermedie dei servizi personali	307	0,9	149	0,7	84	0,3
4.1 Impiegati di ufficio	211	0,6	167	0,7	112	0,3
4.2 Impiegati in contatto diretto con la clientela	268	0,8	230	1,0	376	1,2
5.1 Professioni commerciali	435	1,3	339	1,5	233	0,7
5.2 Professioni nelle attività turistiche ed alberghiere	460	1,4	282	1,2	228	0,7
5.3 Professioni nei servizi di istruzione	120	0,4	24	0,1	27	0,1
5.4 Professioni nei servizi sanitari con particolari specializzazioni	0	0,0	0	0,0	0	0,0
5.5 Professioni concernenti specifici servizi per le famiglie	173	0,5	51	0,2	52	0,2
6.1 Artigiani ed operai dell'industria estrattiva e dell'edilizia	5	0,0	4	0,0	2	0,0

segue

Tabella 8
Offerte di lavoro
nel Nord-Ovest
secondo la
classificazione
Istat - 2 digit

segue
 Tabella 8
 Offerte di lavoro
 nel Nord-Ovest
 secondo la
 classificazione
 Istat - 2 digit

segue Tabella 8 - Offerte di lavoro nel Nord-Ovest secondo la classificazione Istat - 2 digit

	2002		2003		2004	
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
6.2 Artigiani ed operai metalmeccanici ed assimilati	611	1,8	287	1,3	294	0,9
6.3 Artigiani ed operai della meccanica di precisione, dell'artigianato artistico, della stampa ed assimilati	2	0,0	34	0,2	42	0,1
6.4 Agricoltori e lavoratori agricoli, forestali e zootecnici ed addetti alla pesca ed alla caccia	1	0,0	0	0,0	1	0,0
6.5 Artigiani e operai delle lavorazioni alimentari, del regno, del tessile, dell'abbigliamento, delle pelli, del cuoio ed assimilati	118	0,3	89	0,4	94	0,3
7.1 Conducenti di impianti industriali	432	1,3	332	1,5	219	0,7
7.2 Operatori di macchinari fissi per la lavorazione in serie e operai addetti al montaggio (esclusa l'agricoltura e l'industria alimentare)	156	0,5	89	0,4	71	0,2
7.3 Operatori di macchinari fissi in agricoltura e nell'industria alimentare	6	0,0	17	0,1		
7.4 Conducenti di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento	94	0,3	655	2,9	79	0,2
8.1 Personale non qualificato relativo alla amministrazione, gestione e magazzino	33	0,1	81	0,4	12	0,0
8.2 Personale non qualificato relativo alle vendite ed ai servizi turistici	1.987	5,9	1.901	8,4	2.501	7,7
8.3 Personale non qualificato nei servizi di istruzione e sanitari	12	0,0	8	0,0	13	0,0
8.4 Personale non qualificato in altri servizi	2.123	6,3	442	2,0	334	1,0
8.5 Personale non qualificato dell'agricoltura, dell'allevamento, della pesca e della forestazione	0	0,0	0	0,0	0	0,0
8.6 Personale non qualificato delle miniere, delle costruzioni e delle attività industriali	5	0,0	0	0,0	0	0,0
9.0 Forze armate	46	0,1	45	0,2	0	0,0
Totale	33.739	100,0	22.577	100,0	32.535	100,0

Fonte: Istat-Csa

Tabella 9 - Offerte di lavoro nel Nord-Est secondo la classificazione Istat - 2 digit

	2002		2003		2004	
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
1.1 Membri dei corpi legislativi, dirigenti amministrativi e giudiziari della pubblica amministrazione e di organismi collettivi	45	0,3	34	0,3	36	0,1
1.2 Imprenditori, amministratori, dirigenti e direttori di aziende private	167	1,0	166	1,4	432	1,3
2.1 Specialisti in scienze matematiche, fisiche, naturali ed assimilati	511	3,1	376	3,2	532	1,6
2.2 Ingegneri e architetti	227	1,4	151	1,3	423	1,3
2.3 Specialisti nelle scienze della vita	106	0,6	65	0,6	146	0,4
2.4 Specialisti della salute	17	0,1	8	0,1	29	0,1
2.5 Specialisti in scienze dell'uomo	1.865	11,4	805	6,9	2.087	6,4
2.6 Docenti ed assimilati	33	0,2	57	0,5	26	0,1
3.1 Professioni intermedie in scienze fisiche, naturali, dell'ingegneria ed assimilate	2.086	12,8	1.067	9,2	15.113	46,5
3.2 Professioni intermedie nelle scienze della vita	659	4,0	387	3,3	88	0,3
3.3 Professioni intermedie di ufficio	5.643	34,6	4.886	42,1	8.849	27,2
3.4 Professioni intermedie dei servizi personali	137	0,8	86	0,7	84	0,3
4.1 Impiegati di ufficio	147	0,9	254	2,2	112	0,3
4.2 Impiegati in contatto diretto con la clientela	239	1,5	185	1,6	376	1,2
5.1 Professioni commerciali	616	3,8	305	2,6	233	0,7
5.2 Professioni nelle attività turistiche ed alberghiere	335	2,1	312	2,7	228	0,7
5.3 Professioni nei servizi di istruzione	43	0,3	6	0,1	27	0,1
5.4 Professioni nei servizi sanitari con particolari specializzazioni	10	0,1	0	0,0	0	0,0
5.5 Professioni concernenti specifici servizi per le famiglie	130	0,8	122	1,1	52	0,2
6.1 Artigiani ed operai dell'industria estrattiva e dell'edilizia	23	0,1	33	0,3	2	0,0

segue

Tabella 9
Offerte di lavoro
nel Nord-Est
secondo la
classificazione
Istat - 2 digitx.x
titolo1

segue Tabella 9 - Offerte di lavoro nel Nord-Est secondo la classificazione Istat - 2 digit

	2002		2003		2004	
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
6.2 Artigiani ed operai metalmeccanici ed assimilati	883	5,4	478	4,1	294	0,9
6.3 artigiani ed operai della meccanica di precisione, dell'artigianato artistico, della stampa ed assimilati	3	0,0	16	0,1	42	0,1
6.4 Agricoltori e lavoratori agricoli, forestali e zootecnici ed addetti alla pesca ed alla caccia	1	0,0	0	0,0	1	0,0
6.5 Artigiani e operai delle lavorazioni alimentari, del regno, del tessile, dell'abbigliamento, delle pelli, del cuoio ed assimilati	177	1,1	150	1,3	94	0,3
7.1 Conduttori di impianti industriali	466	2,9	334	2,9	219	0,7
7.2 Operatori di macchinari fissi per la lavorazione in serie e operai addetti al montaggio (esclusa l'agricoltura e l'industria alimentare)	152	0,9	188	1,6	71	0,2
7.3 Operatori di macchinari fissi in agricoltura e nell'industria alimentare	5	0,0	21	0,2	0	0,0
7.4 Conduttori di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento	209	1,3	70	0,6	79	0,2
8.1 Personale non qualificato relativo alla amministrazione, gestione e magazzino	3	0,0	20	0,2	12	0,0
8.2 Personale non qualificato relativo alle vendite ed ai servizi turistici	1.174	7,2	751	6,5	2.501	7,7
8.3 Personale non qualificato nei servizi di istruzione e sanitari	3	0,0	15	0,1	13	0,0
8.4 Personale non qualificato in altri servizi	179	1,1	225	1,9	334	1,0
8.5 Personale non qualificato dell'agricoltura, dell'allevamento, della pesca e della forestazione	0	0,0	0	0,0	0	0,0
8.6 Personale non qualificato delle miniere, delle costruzioni e delle attività industriali	1	0,0	2	0,0	0	0,0
9.0 Forze armate	37	0,2	36	0,3	0	0,0
Totale	16.332	100,0	11.611	100,0	32.535	100,0

Fonte: Istat-Csa

Tabella 10 - Offerte di lavoro nel Centro secondo la classificazione Istat - 2 digit

	2002		2003		2004	
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
1.1 Membri dei corpi legislativi, dirigenti amministrativi e giudiziari della pubblica amministrazione e di organismi collettivi	95	0,2	93	0,2	35	0,4
1.2 Imprenditori, amministratori, dirigenti e direttori di aziende private	297	0,6	229	0,5	140	1,5
2.1 Specialisti in scienze matematiche, fisiche, naturali ed assimilati	515	1,0	338	0,8	351	3,7
2.2 Ingegneri e architetti	422	0,8	293	0,7	137	1,5
2.3 Specialisti nelle scienze della vita	135	0,3	80	0,2	46	0,5
2.4 Specialisti della salute	68	0,1	71	0,2	13	0,1
2.5 Specialisti in scienze dell'uomo	2.232	4,3	2.432	5,4	1.000	10,6
2.6 Docenti ed assimilati	52	0,1	64	0,1	39	0,4
3.1 Professioni intermedie in scienze fisiche, naturali, dell'ingegneria ed assimilate	7.525	14,6	3.897	8,7	959	10,2
3.2 Professioni intermedie nelle scienze della vita	1.487	2,9	2.013	4,5	72	0,8
3.3 Professioni intermedie di ufficio	10.759	20,9	11.129	24,7	4.102	43,6
3.4 Professioni intermedie dei servizi personali	171	0,3	376	0,8	84	0,9
4.1 Impiegati di ufficio	904	1,8	906	2,0	110	1,2
4.2 Impiegati in contatto diretto con la clientela	511	1,0	421	0,9	125	1,3
5.1 Professioni commerciali	713	1,4	705	1,6	171	1,8
5.2 Professioni nelle attività turistiche ed alberghiere	1.264	2,5	2.035	4,5	249	2,6
5.3 Professioni nei servizi di istruzione	107	0,2	45	0,1	22	0,2
5.4 Professioni nei servizi sanitari con particolari specializzazioni	0	0,0	0	0,0	5	0,1
5.5 Professioni concernenti specifici servizi per le famiglie	408	0,8	430	1,0	28	0,3
6.1 Artigiani ed operai dell'industria estrattiva e dell'edilizia	193	0,4	201	0,4	34	0,4

segue

Tabella 10
Offerte di lavoro
nel Centro
secondo la
classificazione
Istat - 2 digit

segue
 Tabella 10
 Offerte di lavoro
 nel Centro
 secondo la
 classificazione
 Istat - 2 digit

segue Tabella 10 - Offerte di lavoro nel Centro secondo la classificazione Istat - 2 digit

	2002		2003		2004	
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
6.2 Artigiani ed operai metalmeccanici ed assimilati	3.071	6,0	3.423	7,6	280	3,0
6.3 Artigiani ed operai della meccanica di precisione, dell'artigianato artistico, della stampa ed assimilati	142	0,3	151	0,3	27	0,3
6.4 Agricoltori e lavoratori agricoli, forestali e zootecnici ed addetti alla pesca ed alla caccia	12	0,0	26	0,1	1	0,0
6.5 Artigiani e operai delle lavorazioni alimentari, del regno, del tessile, dell'abbigliamento, delle pelli, del cuoio ed assimilati	525	1,0	1.039	2,3	50	0,5
7.1 Conduttori di impianti industriali	6.004	11,7	7.363	16,4	141	1,5
7.2 Operatori di macchinari fissi per la lavorazione in serie e operai addetti al montaggio (esclusa l'agricoltura e l'industria alimentare)	691	1,3	1.100	2,4	94	1,0
7.3 Operatori di macchinari fissi in agricoltura e nell'industria alimentare	4	0,0	9	0,0	6	0,1
7.4 Conduttori di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento	629	1,2	415	0,9	78	0,8
8.1 Personale non qualificato relativo alla amministrazione, gestione e magazzino	96	0,2	218	0,5	47	0,5
8.2 Personale non qualificato relativo alle vendite ed ai servizi turistici	2.345	4,6	2.080	4,6	853	9,1
8.3 Personale non qualificato nei servizi di istruzione e sanitari	41	0,1	34	0,1	8	0,1
8.4 Personale non qualificato in altri servizi	9.938	19,3	3.345	7,4	111	1,2
8.5 Personale non qualificato dell'agricoltura, dell'allevamento, della pesca e della forestazione	0	0,0	0	0,0	0	0,0
8.6 Personale non qualificato delle miniere, delle costruzioni e delle attività industriali	5	0,0	13	0,0	0	0,0
9.0 Forze armate	46	0,1	44	0,1	1	0,0
Totale	51.407	100,0	45.018	100,0	9.419	100,0

Fonte: Istat-Csa

Tabella 11 - Offerte di lavoro nel Sud ed Isole secondo la classificazione Istat - 2 digit

	2002		2003		2004	
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
1.1 Membri dei corpi legislativi, dirigenti amministrativi e giudiziari della pubblica amministrazione e di organismi collettivi	63	0,5	59	0,6	21	0,2
1.2 Imprenditori, amministratori, dirigenti e direttori di aziende private	89	0,7	86	0,8	93	0,9
2.1 Specialisti in scienze matematiche, fisiche, naturali ed assimilati	230	1,7	198	1,9	216	2,0
2.2 Ingegneri e architetti	79	0,6	129	1,2	113	1,0
2.3 Specialisti nelle scienze della vita	57	0,4	50	0,5	48	0,4
2.4 Specialisti della salute	26	0,2	113	1,1	109	1,0
2.5 Specialisti in scienze dell'uomo	1.209	8,9	886	8,6	2.453	22,5
2.6 Docenti ed assimilati	27	0,2	19	0,2	35	0,3
3.1 Professioni intermedie in scienze fisiche, naturali, dell'ingegneria ed assimilate	903	6,6	538	5,2	760	7,0
3.2 Professioni intermedie nelle scienze della vita	231	1,7	244	2,4	136	1,2
3.3 Professioni intermedie di ufficio	5.406	39,8	6.064	58,6	4.294	39,3
3.4 Professioni intermedie dei servizi personali	1.542	11,4	30	0,3	357	3,3
4.1 Impiegati di ufficio	80	0,6	87	0,8	85	0,8
4.2 Impiegati in contatto diretto con la clientela	117	0,9	94	0,9	124	1,1
5.1 Professioni commerciali	153	1,1	124	1,2	72	0,7
5.2 Professioni nelle attività turistiche ed alberghiere	179	1,3	165	1,6	310	2,8
5.3 Professioni nei servizi di istruzione	23	0,2	39	0,4	54	0,5
5.4 Professioni nei servizi sanitari con particolari specializzazioni	0	0,0	1	0,0	10	0,1
5.5 Professioni concernenti specifici servizi per le famiglie	19	0,1	22	0,2	46	0,4
6.1 Artigiani ed operai dell'industria estrattiva e dell'edilizia	7	0,1	1	0,0	5	0,0

segue

Tabella 11
Offerte di lavoro
nel Sud ed Isole
secondo la
classificazione
Istat - 2 digit

segue
 Tabella 11
 Offerte di lavoro
 nel Sud ed Isole
 secondo la
 classificazione
 Istat - 2 digit

segue Tabella 11 - Offerte di lavoro nel Sud ed Isole secondo la classificazione Istat - 2 digit

	2002		2003		2004	
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
6.2 Artigiani ed operai metalmeccanici ed assimilati	162	1,2	179	1,7	112	1,0
6.3 Artigiani ed operai della meccanica di precisione, dell'artigianato artistico, della stampa ed assimilati	1	0,0	10	0,1	31	0,3
6.4 Agricoltori e lavoratori agricoli, forestali e zootecnici ed addetti alla pesca ed alla caccia	5	0,0	0	0,0	0	0,0
6.5 Artigiani e operai delle lavorazioni alimentari, del regno, del tessile, dell'abbigliamento, delle pelli, del cuoio ed assimilati	52	0,4	90	0,9	23	0,2
7.1 Conduttori di impianti industriali	139	1,0	117	1,1	95	0,9
7.2 Operatori di macchinari fissi per la lavorazione in serie e operai addetti al montaggio (esclusa l'agricoltura e l'industria alimentare)	30	0,2	11	0,1	18	0,2
7.3 Operatori di macchinari fissi in agricoltura e nell'industria alimentare	0	0,0	2	0,0	5	0,0
7.4 Conduttori di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento	33	0,2	36	0,3	26	0,2
8.1 Personale non qualificato relativo alla amministrazione, gestione e magazzino	46	0,3	70	0,7	185	1,7
8.2 Personale non qualificato relativo alle vendite ed ai servizi turistici	1.227	9,0	736	7,1	1.013	9,3
8.3 Personale non qualificato nei servizi di istruzione e sanitari	11	0,1	5	0,0	35	0,3
8.4 Personale non qualificato in altri servizi	1.364	10,0	78	0,8	21	0,2
8.5 Personale non qualificato dell'agricoltura, dell'allevamento, della pesca e della forestazione	0	0,0	0	0,0	0	0,0
8.6 Personale non qualificato delle miniere, delle costruzioni e delle attività industriali	5	0,0	0	0,0	0	0,0
9.0 Forze armate	68	0,5	65	0,6	10	0,1
Totale	13.583	100,0	10.348	100,0	10.915	100,0

Fonte: Istat-Csa

Tabella 12 - Offerte di lavoro nel Nord-Ovest secondo la classificazione Istat - 1 digit

	2002		2003		2004	
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
1	1.035	3,1	494	2,2	468	1,4
2	5.318	15,8	2.906	12,9	3.243	10,0
3	20.088	59,5	14.100	62,5	24.134	74,2
4	479	1,4	397	1,8	488	1,5
5	1.188	3,5	696	3,1	540	1,7
6	737	2,2	414	1,8	433	1,3
7	688	2,0	1.093	4,8	369	1,1
8	4.160	12,3	2.432	10,8	2.860	8,8
9	46	0,1	45	0,2	0	0,0
Totale	33.739	100,0	22.577	100,0	32.535	100,0

Fonte: Isfol-Csa

Tabella 12
Offerte di lavoro
nel Nord-Ovest
secondo la
classificazione
Istat - 1 digit

Tabella 13
Offerte di lavoro
nel Nord-Est
secondo la
classificazione
Istat - 1 digit

Tabella 13 - Offerte di lavoro nel Nord-Est secondo la classificazione Istat - 1 digit

	2002		2003		2004	
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
1	212	1,3	200	1,7	175	1,9
2	2.759	16,9	1.462	12,6	1.586	16,8
3	8.525	52,2	6.426	55,3	5.217	55,4
4	386	2,4	439	3,8	235	2,5
5	1.134	6,9	745	6,4	475	5,0
6	1.087	6,7	677	5,8	392	4,2
7	832	5,1	613	5,3	319	3,4
8	1.360	8,3	1.013	8,7	1.019	10,8
9	37	0,2	36	0,3	1	0,0
Totale	16.332	100,0	11.611	100,0	9.419	100,0

Fonte: Istat-Csa

Tabella 14 - Offerte di lavoro nel Centro secondo la classificazione Istat - 1 digit

	2002		2003		2004	
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
1	392	0,8	322	0,7	201	0,5
2	3.424	6,7	3.278	7,3	4.174	10,3
3	19.942	38,8	17.415	38,7	15.585	38,5
4	1.415	2,8	1.327	2,9	1.514	3,7
5	2.492	4,8	3.215	7,1	2.285	5,6
6	3.943	7,7	4.840	10,8	5.175	12,8
7	7.328	14,3	8.887	19,7	7.901	19,5
8	12.425	24,2	5.690	12,6	3.642	9,0
9	46	0,1	44	0,1	17	0,0
Totale	51.407	100,0	45.018	100,0	40.494	100,0

Fonte: Isfol-Csa

Tabella 14
Offerte di lavoro
nel Centro
secondo la
classificazione
Istat - 1 digit

Tabella 15
 Offerte di lavoro nel Sud ed Isole
 secondo la
 classificazione
 Istat - 1 digit

Tabella 15 - Offerte di lavoro nel Sud ed Isole secondo la classificazione Istat - 1 digit

	2002		2003		2004	
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
1	152	1,1	145	1,4	114	1,0
2	1.628	12,0	1.395	13,5	2.974	27,2
3	8.082	59,5	6.876	66,4	5.547	50,8
4	197	1,5	181	1,7	209	1,9
5	374	2,8	351	3,4	492	4,5
6	227	1,7	280	2,7	171	1,6
7	202	1,5	166	1,6	144	1,3
8	2.653	19,5	889	8,6	1.254	11,5
9	68	0,5	65	0,6	10	0,1
Totale	13.583	100,0	10.348	100,0	10.915	100,0

Fonte: Istat-Csa

Tabella 16 - Offerte di lavoro nel Nord-Ovest secondo la classificazione Isfol-Csa

	2002		2003		2004	
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
aa Direttore generale	557	0,9	238	0,7	109	0,5
ab Direttore amministrativo	1.657	2,6	849	2,5	412	1,8
ac Direttore commerciale	983	1,5	686	2,0	515	2,3
ad Direttore marketing	99	0,2	87	0,3	47	0,2
ae Direttore stabilimento	209	0,3	181	0,5	183	0,8
Tot a. Direttori	3.505	5,5	2.041	6,0	1.266	5,6
ba Quadro generale	989	1,5	563	1,7	356	1,6
bb Quadro amministrativo	2.475	3,9	1.255	3,7	766	3,4
bc Quadro commerciale	4.452	7,0	2.189	6,5	1.700	7,5
bd Quadro marketing	192	0,3	74	0,2	65	0,3
be Quadro stabilimento	37	0,1	16	0,0	23	0,1
Tot b. Quadro	8.145	12,7	4.097	12,1	2.910	12,9
ca Impiegato generale	3.828	6,0	1.177	3,5	953	4,2
cb Impiegato amministrativo	2.565	4,0	1.196	3,5	606	2,7
cc Impiegato commerciale	2.622	4,1	1.126	3,3	698	3,1
cd Impiegato marketing	161	0,3	77	0,2	55	0,2
Tot c. Impiegato	9.176	14,3	3.576	10,6	2.312	10,2
da Analista programmatore	7.046	11,0	2.759	8,2	3.334	14,8
ea Fiscalista	2.042	3,2	1.088	3,2	660	2,9
fa Ingegnere	1.369	2,1	764	2,3	320	1,4
ga Neolaurato	534	0,8	175	0,5	74	0,3

segue

Tabella 16
Offerte di lavoro
nel Nord-Ovest
secondo la
classificazione
Isfol-Csa

segue
 Tabella 16
 Offerte di lavoro
 nel Nord-Ovest
 secondo la
 classificazione
 Isfol-Csa

segue Tabella 16 - Offerte di lavoro nel Nord-Ovest secondo la classificazione Isfol-Csa

	2002		2003		2004	
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
ha Operatore edp	251	0,4	79	0,2	29	0,1
ia Rappresentante	11.469	17,9	10.273	30,4	6.594	29,2
la Altro	20.423	31,9	8.887	26,3	5.078	22,5
Totale	63.960	100,0	33.739	100,0	22.577	100,0

Fonte: Isfol-Csa

Tabella 17 - Offerte di lavoro nel Nord-Est secondo la classificazione Isfol-Csa

	2002		2003		2004	
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
aa Direttore generale	210	1,2	136	0,8	126	1,1
ab Direttore amministrativo	434	2,5	161	1,0	252	2,2
ac Direttore commerciale	282	1,6	347	2,1	201	1,7
ad Direttore marketing	17	0,1	8	0,0	12	0,1
ae Direttore stabilimento	88	0,5	118	0,7	82	0,7
<i>Tot a. Direttore</i>	1.031	5,9	770	4,7	673	5,8
ba Quadro generale	358	2,1	248	1,5	400	3,4
bb Quadro amministrativo	884	5,1	671	4,1	541	4,7
bc Quadro commerciale	1.274	7,3	870	5,3	831	7,2
bd Quadro marketing	58	0,3	23	0,1	36	0,3
be Quadro stabilimento	23	0,1	10	0,1	10	0,1
<i>Tot b. Quadro</i>	2.597	14,9	1.822	11,2	1.818	15,7
ca Impiegato generale	1.197	6,9	1.117	6,8	899	7,7
cb Impiegato amministrativo	542	3,1	435	2,7	367	3,2
cc Impiegato commerciale	438	2,5	363	2,2	271	2,3
cd Impiegato marketing	38	0,2	19	0,1	19	0,2
<i>Tot c. Impiegato</i>	2.215	12,7	1.934	11,8	1.556	13,4
da Analista programmatore	1.101	6,3	1.272	7,8	280	2,4
ea Fiscalista	638	3,7	282	1,7	222	1,9
fa Ingegnere	148	0,8	194	1,2	143	1,2
ga Neolaurato	140	0,8	75	0,5	19	0,2

segue

Tabella 17
Offerte di lavoro
nel Nord-Est
secondo la
classificazione
Isfol-Csa

segue
 Tabella 17
 Offerte di lavoro
 nel Nord-Est
 secondo la
 classificazione
 Isfol-Csa

segue Tabella 17 - Offerte di lavoro nel Nord-Est secondo la classificazione Isfol-Csa

	2002		2003		2004	
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
ha Operatore edp	24	0,1	8	0,0	3	0,0
ia Rappresentante	4.847	27,8	4.503	27,6	3.314	28,5
la Altro	4.709	27,0	5.472	33,5	3.583	30,9
Totale	17.450	100,0	16.332	100,0	11.611	100,0

Fonte: Isfol-Csa

Tabella 18 - Offerte di lavoro nel Centro secondo la classificazione Isfol-Csa

	2002		2003		2004	
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
aa Direttore generale	322	0,8	178	0,3	164	0,4
ab Direttore amministrativo	655	1,6	306	0,6	348	0,8
ac Direttore commerciale	242	0,6	243	0,5	198	0,4
ad Direttore marketing	24	0,1	16	0,0	5	0,0
ae Direttore stabilimento	83	0,2	93	0,2	125	0,3
<i>Tot a. Direttori</i>	1.326	3,3	836	1,6	840	1,9
ba Quadro generale	344	0,9	239	0,5	782	1,7
bb Quadro amministrativo	1.147	2,8	948	1,8	896	2,0
bc Quadro commerciale	1.665	4,1	964	1,9	1.127	2,5
bd Quadro marketing	56	0,1	43	0,1	34	0,1
be Quadro stabilimento	16	0,0	36	0,1	21	0,0
<i>Tot b. Quadro</i>	3.228	8,0	2.230	4,3	2.860	6,4
ca Impiegato generale	2.728	6,7	2.609	5,1	3.005	6,7
cb Impiegato amministrativo	1.173	2,9	1.006	2,0	770	1,7
cc Impiegato commerciale	408	1,0	647	1,3	715	1,6
cd Impiegato marketing	68	0,2	53	0,1	76	0,2
<i>Tot c. Impiegato</i>	4.377	10,8	4.315	8,4	4.566	10,1
da Analista programmatore	2.576	6,4	6.567	12,8	2.658	5,9
ea Fiscalista	1.022	2,5	468	0,9	639	1,4
fa Ingegnere	444	1,1	388	0,8	252	0,6
ga Neolaurato	270	0,7	87	0,2	78	0,2

segue

Tabella 18
Offerte di lavoro
nel Centro
secondo la
classificazione
Isfol-Csa

segue
 Tabella 18
 Offerte di lavoro
 nel Centro
 secondo la
 classificazione
 Isfol-Csa

segue Tabella 18 - Offerte di lavoro nel Centro secondo la classificazione Isfol-Csa

	2002		2003		2004	
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
ha Operatore edp	85	0,2	31	0,1	59	0,1
ia Rappresentante	9.111	22,5	9.033	17,6	8.030	17,8
la Altro	18.028	44,5	27.452	53,4	25.036	55,6
Totale	40.467	100,0	51.407	100,0	45.018	100,0

Fonte: Isfol-Csa

Tabella 19 - Offerte di lavoro nel Sud secondo la classificazione Isfol-Csa

	2002		2003		2004	
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
aa Direttore generale	168	1,2	101	0,7	84	0,8
ab Direttore amministrativo	140	1,0	119	0,9	167	1,6
ac Direttore commerciale	104	0,7	108	0,8	124	1,2
ad Direttore marketing	6	0,0	1	0,0	1	0,0
ae Direttore stabilimento	80	0,6	40	0,3	49	0,5
<i>Tot a. Direttore</i>	498	3,4	369	2,7	425	4,1
ba Quadro generale	253	1,7	161	1,2	286	2,8
bb Quadro amministrativo	457	3,2	367	2,7	349	3,4
bc Quadro commerciale	671	4,6	499	3,7	490	4,7
bd Quadro marketing	21	0,1	14	0,1	12	0,1
be Quadro stabilimento	11	0,1	7	0,1	15	0,1
<i>Tot b. Quadro</i>	1.413	9,8	1.048	7,7	1.152	11,1
ca Impiegato generale	807	5,6	661	4,9	611	5,9
cb Impiegato amministrativo	358	2,5	202	1,5	173	1,7
cc Impiegato commerciale	260	1,8	461	3,4	184	1,8
cd Impiegato marketing	35	0,2	12	0,1	13	0,1
<i>Tot c. Impiegato</i>	1.460	10,1	1.336	9,8	981	9,5
da Analista programmatore	1.588	11,0	578	4,3	311	3,0
ea Fiscalista	532	3,7	403	3,0	237	2,3
fa Ingegnere	168	1,2	79	0,6	128	1,2
ga Neolaurato	212	1,5	39	0,3	40	0,4

segue

Tabella 19
Offerte di lavoro
nel Sud secondo
la classificazione
Isfol-Csa

segue
 Tabella 19
 Offerte di lavoro
 nel Sud secondo
 la classificazione
 Isfol-Csa

segue Tabella 19 - Offerte di lavoro nel Sud secondo la classificazione Isfol-Csa

	2002		2003		2004	
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
ha Operatore edp	10	0,1	2	0,0	1	0,0
ia Rappresentante	5.129	35,5	4.248	31,3	4.839	46,8
la Altro	3.457	23,9	5.481	40,4	2.234	21,6
Totale	14.467	100,0	13.583	100,0	10.348	100,0

Fonte: Isfol-Csa

Tabella 20 - Nuove professioni del settore Ict apparse sui principali quotidiani italiani a partire dal 1993

Classe professionale	1995	1996	1998	2000	2001	2004
A		Addetto registrazione dati	Assistente edp Collaboratore edp			Funzionario edp
B	Analisi e integrazione di sistemi di impresa		Application development System administrator			
C	Progettazione e amministrazione di reti	Architetto di rete Network system designer	Addetto reti locali Architetto reti Progettista reti Specialista protocolli rete			
E	Supporto tecnico e vendita			Operatore call center		
F	Sviluppo e amministrazione web		Esperto internet Internet provider	Web content Web designer Web developer Web editor Web marketing Web master	Web engineer	

Fonte: Isfol-Csa

Tabella 20
Nuove professioni del settore Ict apparse sui principali quotidiani italiani a partire dal 1993

**riferimenti
bibliografici**

- ABRAHAM KATHERINE G., 1987, *Help-Wanted Advertising, Job Vacancies, and Unemployment*, The Brookings Institution, Washington, Brookings Papers on Economic Activity n. 1, pp.207-243.
- ABRAHAM KATHERINE G., 1991, *Mismatch and Labour Mobility. Some Final Remarks*, in Fiorella Padoa Schioppa (a cura di), *Mismatch e Labour Mobility*, Cambridge University Press, Cambridge (GB), pp.453-481.
- ALBI PASQUALINO, 2004, *Le dottrine sulle flessibilità e sulla disarticolazione del tipo contrattuale*, "Lavoro e Diritto", a. XVIII, n. 3-4, Il Mulino, Bologna, pp. 607-619.
- ALLEVA PIERGIOVANNI, 2003, *Ricerca e analisi dei punti critici del decreto legislativo 276/2003 sul mercato del lavoro*, "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", a. LIV, n. 4, Ediesse, Roma, pp. 887-923.
- BARBIERI PAOLO, 1997, *Non c'è rete senza nodi. Il ruolo del capitale sociale nel mercato del lavoro*, "Stato e mercato", n. 49, aprile, pp. 67-110.
- BARBIERI PAOLO, 2004, *I canali informali: comportamenti di ricerca attiva del lavoro*, in Anna Mocavini, Achille Pierre Paliotta (a cura di), *La domanda di lavoro qualificato in Italia. I canali di ricerca, le inserzioni a modulo e la curva di Beveridge*, con una Prefazione di Ernesto Floro Caroleo, Franco Angeli, Milano, pp. 51-66.
- BECKER GARY STANLEY, 1964, *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, National Bureau on Economic Research (Nber), New York (NY).
- BIAGI MARCO, 2003, *Un giurista progettuale*, Giuffrè, Milano.
- MARCO BIAGI, MICHELE TIRABOSCHI, 2003, *Istituzioni di Diritto del Lavoro*, Giuffrè, Milano.
- BIAGIOLI MARIO, EMILIO REYNERI, GILBERTO SERAVALLI, 2004, *Flessibilità del lavoro e coesione sociale*, "Stato e Mercato", n. 2, agosto, Il Mulino, Bologna, pp. 276-313.
- BRANDOLINI ANDREA, PIERO CIPOLLONE, 2001, *Evidence of Mismatch in Italy, 1970-2000*, mimeo, August, pp. 35.
- BUSSINO TEMISTOCLE, 2003, *La riforma del mercato del lavoro*, "Lavoro e previdenza oggi", a. XXX, n. 11, novembre, Iuridica Editrice, Roma, pp. 1.700-1.754.
- BUTERA M. FEDERICO, ENRICO DONATI, RUGGERO CESARIA, 1997, *I lavoratori della conoscenza. Quadri, middle manager e alte professionalità tra professione e organizzazione*, Franco Angeli, Milano.
- CAPPARUCCI MARINA, 2004, *Il mercato del lavoro e la flessibilità. Teorie ed evidenze empiriche*, Giappichelli, Torino.
- CENTRO PER LA STATISTICA AZIENDALE (CSA), 1979, *Il mercato del lavoro qualificato: caratteristiche di una nuova indagine*, "Lettere d'affari", a. XXXIV, n. 397, novembre, supplemento a "Index", n. 11, sp. [pp. 6].
- COLEMAN JAMES, 1988, *Social Capital in the Creation of Human Capital*, "American Journal of Sociology", v. XCIV, Supplement, pp. 95-105.
- DALMASSO CARLO MARIA, 2003, *Il contratto di lavoro a progetto*, "Lavoro e previdenza oggi", a. XXX, n. 8-9, agosto/settembre, Iuridica Editrice, Roma, pp. 1.329-1.341.

- DE LILLO ANTONIO, ANTONIO SCHIZZEROTTO, 1985, *La valutazione sociale delle occupazioni. Una scala di stratificazione occupazionale per l'Italia contemporanea*, Il Mulino, Bologna.
- DESTEFANIS SERGIO, RAQUEL FONSECA, 2004, *Curva di Beveridge, mismatch e domanda di lavoro qualificato*, in Anna Mocavini, Achille Pierre Paliotta (a cura di), *La domanda di lavoro qualificato in Italia. I canali di ricerca, le inserzioni a modulo e la curva di Beveridge*, con una Prefazione di Ernesto Floro Caroleo, Franco Angeli, Milano, pp. 149-166.
- GILLI DIANA (a cura di), 2004, *Verso il lavoro. Organizzazione e funzionamento dei Servizi pubblici per cittadini e imprese nel mercato del lavoro. Monitoraggio 2003*, pre-printing, parte I e parte II, Istituto per lo sviluppo della formazione dei lavoratori (Isfol) Editore, Roma.
- GIOVINE MARINELLA (a cura di), 1998a, *Il lavoro in Italia*, Franco Angeli, Milano.
- GIOVINE MARINELLA (a cura di), 1998b, *La mobilità degli occupati: tipologie e nuovi segmenti*, Istituto per lo sviluppo della formazione dei lavoratori (Isfol), Roma, Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego, n. 1, novembre, pp. 52.
- ICHINO PIETRO, 2005, *L'onda lunga della legge Biagi tedesca*, in www.lavoce.info, 17 gennaio.
- ISTITUTO PER LO SVILUPPO DELLA FORMAZIONE DEI LAVORATORI (ISFOL), 2001, *Rapporto 2001. Federalismo e politiche del lavoro*, Isfol, Roma, Franco Angeli, Milano.
- ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA (ISTAT), 2001, *Classificazione delle professioni, Metodi e norme – nuova serie n. 12*, Istat, Roma.
- ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA (ISTAT), 2005, *Rapporto annuale 2005*, Istat, Roma.
- MARIUCCI LUIGI, 2004, *Mercato del lavoro: alcune risposte molti interrogativi. I molti dubbi sulla riforma del mercato del lavoro*, "Lavoro e Diritto", a. XVIII, n. 1, Il Mulino, Bologna, pp. 7-19.
- MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI (MLPS), 2001, *Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia. Proposte per una società attiva e per un lavoro di qualità*, Mlps, Roma, mimeo, ottobre, pp. 89.
- MOCAVINI ANNA, ACHILLE PIERRE PALIOTTA, 1999, *Le professioni. Ipotesi classificatorie e nuove categorie interpretative*, Istituto per lo sviluppo della formazione dei lavoratori (Isfol), Roma, Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego, n. 4, maggio, pp. 82.
- MOCAVINI ANNA, ACHILLE PIERRE PALIOTTA, 2000, *Job vacancies in Italia. Il quadro teorico, le indagini, le evidenze empiriche*, Istituto per lo sviluppo della formazione dei lavoratori (Isfol), Roma, Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego, n. 6, settembre, pp. 189.
- MOCAVINI ANNA, ACHILLE PIERRE PALIOTTA, 2002, *I canali di ricerca del personale, tra tradizione ed innovazione*, Franco Angeli, Milano.
- MOCAVINI ANNA, ACHILLE PIERRE PALIOTTA (a cura di), 2004, *La domanda di lavoro qualificato in Italia. I canali di ricerca, le inserzioni a modulo e la curva di Beveridge*, con una Prefazione di Ernesto Floro Caroleo, Franco Angeli, Milano.

- MOCAVINI ANNA, ACHILLE PIERRE PALIOTTA, 2005, *La domanda di lavoro qualificato. Le inserzioni a "modulo" nel 2003*, con una Prefazione di Giuseppe Pennisi, Istituto per lo sviluppo della formazione dei lavoratori (Isfol)-Unione europea, Fondo sociale europeo-Ministero del lavoro e delle politiche sociali, I libri del Fondo sociale europeo, Roma.
- MOCAVINI ANNA, ACHILLE PIERRE PALIOTTA, BARBARA LASAGNI, 2003, *Il mercato del lavoro qualificato in alcuni paesi europei nel 2002*, "Osservatorio Isfol", a. XXIV, nn.2-3, marzo-giugno, pp. 1-15.
- MOCAVINI ANNA, ACHILLE PIERRE PALIOTTA, FRANCESCA RICCI, 2001, *Le società di ricerca e selezione del personale e la pubblicazione delle offerte di lavoro a mezzo stampa*, rapporto finale, Istituto per lo sviluppo della formazione dei lavoratori (Isfol)-Centro di Statistica Aziendale (Csa), Roma, dicembre, pp. 97.
- MOCAVINI ANNA, ACHILLE PIERRE PALIOTTA, FRANCESCA RICCI, 2002a, *Le inserzioni a modulo. Strategie e criteri di pubblicazione da parte delle imprese*, "Osservatorio Isfol", a. XXIII, n. 4, luglio-agosto, pp. 61-77.
- MOCAVINI ANNA, ACHILLE PIERRE PALIOTTA, FRANCESCA RICCI, 2002b, *Il canale internet e la ricerca di personale qualificato. Un'analisi esplorativa*, rapporto finale, Istituto per lo sviluppo della formazione dei lavoratori (Isfol)-Centro di Statistica Aziendale (Csa), Roma, febbraio, pp. 22.
- NICKELL STEPHEN JOHN, BRIAN BELL, 1995, *The Collapse in the Demand for the Unskilled and Unemployment across the Oecd*, in "Oxford Review of Economic Policy", vol.11 (1), pp.
- NOVELLA MARCO, 2004, *Note sulle tecniche limitative dell'autonomia individuale nella disciplina del lavoro a progetto*, "Lavoro e Diritto", a. XVIII, n. 1, Il Mulino, Bologna pp. 117-153.
- PALIOTTA ACHILLE PIERRE, 2001, *Il presente del lavoro e i lavoratori del futuro. Prime riflessioni critiche sull'avvento di una Knowledge-based economy*, "Osservatorio Isfol", a. XXII, n. 4, luglio-agosto, pp. 103-122.
- PALIOTTA ACHILLE PIERRE, 2002, *Tecnologie della informazione e comunicazione. Una lenta modernizzazione ad opera delle famiglie?*, "Professionalità", a. XXII, n. 72, novembre-dicembre, pp. 35-46.
- PALIOTTA ACHILLE PIERRE, 2003a, *On line Recruitment in Europa. I casi Francia, Germania, Regno Unito e Spagna*, "Osservatorio Isfol", a. XXIV, n. 2-3, marzo giugno, pp. 245-261.
- PALIOTTA ACHILLE PIERRE, 2003b, *On line Recruitment. La ricerca di personale attraverso la rete*, "Professionalità", a. XXIII, n. 76, luglio-agosto, pp. 75-88.
- PALIOTTA ACHILLE PIERRE, 2004, *La ricerca di lavoro in rete. La situazione in Italia, Europa e Stati Uniti*, con una Prefazione di Emilio Reyneri, Franco Angeli, Milano.
- PALIOTTA ACHILLE PIERRE, Giovanni Bartoli, 2002, *Gli Ordini inutili?. Lo Stato, il mercato e il tramonto delle gilde moderne*, "Osservatorio Isfol", a. XXIII, n. 6, novembre-dicembre, pp. 79-104.
- PALIOTTA ACHILLE PIERRE, ANDREA PANNONE, 2001, *Ict e "New economy". Orientamenti della letteratura e primi elementi per la costruzione di un percorso critico*

- co, Istituto per lo sviluppo della formazione dei lavoratori (Isfol), Roma, Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego, n. 4, giugno, pp. 174.
- PERULLI ADALBERTO, 2004, *Il lavoro a progetto tra problema e sistema*, "Lavoro e Diritto", a. XVIII, n. 1, Il Mulino, Bologna, pp. 87-117.
- PIZZUTI PAOLO, 2003, *Spigolature sulla legge delega in materia di occupazione e mercato del lavoro*, "Lavoro e previdenza oggi", a. XXX, n. 2, Iuridica Editrice, Roma, febbraio, pp. 230-239.
- REYNERI EMILIO, 1996, *Sociologia del mercato del lavoro*, Il Mulino, Bologna.
- REYNERI EMILIO, 2003, *Flessibilità: molti significati, alcune contraddizioni*, "Sociologia del lavoro", n. 90, II trimestre, FrancoAngeli, Milano, pp. 21-41.
- REYNERI EMILIO, 2004, *I metodi innovativi* in Anna Mocavini, Achille Pierre Paliotta (a cura di), *La domanda di lavoro qualificato in Italia. I canali di ricerca, le inserzioni a modulo e la curva di Beveridge*, con una Prefazione di Ernesto Floro Caroleo, Franco Angeli, Milano, pp. 15-32.
- SACCONI MAURIZIO, PAOLO REBOANI, MICHELE TIRABOSCHI, 2004, *La società attiva. Manifesto per le nuove sicurezze*, con una Prefazione di Lorenzo Ornaghi, Marsilio, Venezia.
- SERVIDORI ALESSANDRA, 2004, *Dal Libro Bianco alla Legge Biagi*, Rubettino, Soveria Mannelli (CS).
- SESTITO PAOLO, 1994, *I posti vacanti: problemi di definizione teorica e di misurazione empirica e loro relazione con la disoccupazione*, in AA.VV., *Norme e metodi sul mercato del lavoro*, Consiglio Nazionale dell'economia e del lavoro (Cnel), Roma, Documenti Cnel n. 41, v. II, pp. 193-230.
- UNIONE ITALIANA DELLE CAMERE DI COMMERCIO, INDUSTRIA, ARTIGIANATO E AGRICOLTURA (UNIONCAMERE) MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE PER L'ORIENTAMENTO E LA FORMAZIONE - UNIONE EUROPEA, FONDO SOCIALE EUROPEO, 2005, *Sistema informativo Excelsior, Sintesi dei principali risultati - 2005*.

- 1 *I termini della formazione. Il controllo terminologico come strumento per la ricerca*, ottobre 2002
- 2 *Compendio normativo del FSE. Manuale 2000-2006*, 1ª edizione dicembre 2002, 2ª edizione aggiornata dicembre 2003
- 3 *Compendio normativo del FSE. Guida operativa*, 1ª edizione ed. dicembre 2002, 2ª edizione aggiornata dicembre 2003
- 4 *Il FSE nel web. Analisi della comunicazione attraverso Internet*, dicembre 2002
- 5 *Informazione e pubblicità del FSE: dall'analisi dei piani di comunicazione ad una proposta di indicatori per il monitoraggio e la valutazione*, luglio 2003
- 6 *Politiche regionali per la formazione permanente. Primo rapporto nazionale*, luglio 2003
- 7 *Sviluppo del territorio nella new e net economy*, luglio 2003
- 8 *Le campagne di informazione pubblica: un'esperienza nazionale sulla formazione e le politiche attive del lavoro*, settembre 2003
- 9 *L'attuazione dell'obbligo formativo. Terzo rapporto di monitoraggio*, settembre 2003
- 10 *Manuale per il tutor dell'obbligo formativo. Manuale operativo e percorsi di formazione*, settembre 2003
- 11 *Secondo rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia. Anno formativo 2000-2001*, settembre 2003
- 12 *Fondo sociale europeo: strategie europee e mainstreaming per lo sviluppo dell'occupazione*, ottobre 2003
- 13 *Il Centro di Documentazione: gestione e diffusione dell'informazione*, ottobre 2003
- 14 *I contenuti per l'apprendistato*, ottobre 2003
- 15 *Formazione continua e politiche di sostegno per le micro-imprese*, dicembre 2003
- 16 *L'apprendimento organizzativo e la formazione continua on the job*, dicembre 2003
- 17 *L'offerta di formazione permanente in Italia. Primo rapporto nazionale*, dicembre 2003
- 18 *Formazione permanente: chi partecipa e chi ne è escluso. Primo rapporto nazionale sulla domanda*, dicembre 2003
- 19 *La qualità dell'e-learning nella formazione continua*, dicembre 2003
- 20 *Linee guida per la valutazione del software didattico nell'e-learning*, dicembre 2003
- 21 *Apprendimento in età adulta. Modelli e strumenti*, marzo 2004
- 22 *Il monitoraggio e la valutazione dei Piani di comunicazione regionali: prima fase applicativa del modello di indicatori*, aprile 2004

- 23 *La comunicazione nelle azioni di sistema e nel mainstreaming per la società dell'informazione: un modello di analisi e valutazione*, aprile 2004
- 24 *La formazione continua nella contrattazione collettiva*, maggio 2004
- 25 *Definizione di un modello di valutazione ex-ante della qualità degli interventi fad/e-learning cofinanziati dal FSE (volume + cd rom)*, maggio 2004
- 26 *Appunti sull'impresa sociale*, maggio 2004
- 27 *Adult education - Supply, demand and lifelong learning policies. Synthesis report*, maggio 2004
- 28 *Formazione continua e grandi imprese (volume + cd rom)*, maggio 2004
- 29 *Guida al mentoring. Istruzioni per l'uso*, giugno 2004
- 30 *Gli appalti pubblici di servizi e il FSE. Guida operativa*, giugno 2004
- 31 *La filiera IFTS: tra sperimentazione e sistema. Terzo rapporto nazionale di monitoraggio e valutazione dei percorsi IFTS*, giugno 2004
- 32 *Una lente sull'apprendistato: i protagonisti ed i processi della formazione*, giugno 2004
- 33 *Tecnici al lavoro. Secondo rapporto nazionale sugli esiti formativi ed occupazionali dei corsi IFTS*, giugno 2004
- 34 *Approcci gestionali e soluzioni organizzative nei servizi per l'impiego*, giugno 2004
- 35 *Indagine campionaria sul funzionamento dei centri per l'impiego*, giugno 2004
- 36 *Indirizzi operativi per l'attuazione delle linee guida V.I.S.P.O. Indicazioni per il Fondo sociale europeo*, luglio 2004
- 37 *L'attuazione dell'obbligo formativo. Quarto rapporto di monitoraggio*, luglio 2004
- 38 *Terzo rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia*, settembre 2004
- 39 *Accreditamento delle sedi orientative* 8 volumi in cofanetto, settembre 2004
- 40 *Trasferimento di buone pratiche: analisi dell'attuazione*, ottobre 2004
- 41 *Trasferimento di buone pratiche: schede di sintesi*, ottobre 2004
- 42 *Guida al mentoring in carcere*, novembre 2004
- 43 *Applicazione del modello di valutazione della qualità dei sistemi. Prima sperimentazione nell'area Obiettivo 3*, novembre 2004
- 44 *Certificazione delle competenze e life long learning. Scenari e cambiamenti in Italia ed in Europa*, dicembre 2004
- 45 *Fondo sociale europeo: politiche dell'occupazione*, dicembre 2004
- 46 *Le campagne di informazione e comunicazione della pubblica amministrazione*, dicembre 2004
- 47 *Le azioni di sistema nazionali: tra conoscenza, qualificazione e innovazione (volume + cd rom)*, gennaio 2005
- 48 *L'analisi dei fabbisogni nella programmazione FSE 2000-2006: stato di attuazione al termine del primo triennio*, gennaio 2005
- 49 *I profili professionali nei servizi per l'impiego in Italia ed in Europa*, gennaio 2005

- 50 *Le strategie di sviluppo delle risorse umane del Centro-nord. Un'analisi dei bandi di gara ed avvisi pubblici in obiettivo 3 2000-2003*, gennaio 2005
- 51 *La rete, i confini, le prospettive. Rapporto apprendistato 2004*, febbraio 2005
- 52 *La spesa per la formazione professionale in Italia*, febbraio 2005
- 53 *La riprogrammazione del Fondo sociale europeo nel nuovo orizzonte comunitario* (volume + cd rom), marzo 2005
- 54 *Informare per scegliere. Strumenti e documentazione a supporto dell'orientamento al lavoro e alle professioni*, aprile 2005
- 55 *Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Integrazione delle politiche a problemi di valutazione*, aprile 2005
- 56 *Modelli e servizi per la qualificazione dei giovani. V rapporto di monitoraggio dell'obbligo formativo*, maggio 2005
- 57 *La simulazione nella formazione a distanza: modelli di apprendimento nella Knowledge society* (volume + cd rom), giugno 2005
- 58 *La domanda di lavoro qualificato. Le inserzioni a "modulo" nel 2003*, giugno 2005
- 59 *La formazione continua nelle piccole e medie imprese del Veneto. Atteggiamenti, comportamenti, ruolo del territorio*, settembre 2005
- 60 *La moltiplicazione del tutor. Fra funzione diffusa e nuovi ruoli professionali*, settembre 2005
- 61 *Quarto rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia. Anno formativo 2002-2003*, settembre 2005
- 62 *La Ricerca di lavoro. Patrimonio formativo, caratteristiche premianti, attitudini e propensioni dell'offerta di lavoro in Italia*, settembre 2005
- 63 *I formatori della formazione professionale. Come (e perché) cambia una professione*, ottobre 2005
- 64 *I sistemi regionali di certificazione: monografie*, ottobre 2005
- 65 *Il Fondo Sociale Europeo nella programmazione 2000-2006: risultati e prospettive. Atti dell'Incontro Annuale QCS Ob3. Roma, 31 gennaio-1 febbraio 2005*, ottobre 2005
- 66 *Trasferimento di buone pratiche: case study. Terzo volume*, ottobre 2005
- 67 *Applicazione del modello di valutazione della qualità dei sistemi formativi in obiettivo 1. Seconda sperimentazione in ambito regionale*, novembre 2005
- 68 *L'accompagnamento per contrastare la dispersione universitaria. Mentoring e tutoring a sostegno degli studenti*, novembre 2005
- 69 *Analisi dei meccanismi di governance nell'ambito della programmazione regionale FSE 2000-2006*, dicembre 2005
- 70 *La valutazione degli interventi del Fondo sociale europeo 2000-2006 a sostegno dell'occupazione. Indagini placement Obiettivo 3*, gennaio 2006
- 71 *Aspettative e comportamenti di individui e aziende in tema di invecchiamento della popolazione e della forza lavoro. I risultati di due indagini*, febbraio 2006
- 72 *La domanda di lavoro qualificato: le inserzioni "a modulo" nel 2004*, febbraio 2006

Finito di stampare nel mese di febbraio 2006
dalla Rubbettino Industrie Grafiche ed Editoriali
88049 Soveria Mannelli (Catanzaro)