

**LIVELLO DI ISTRUZIONE, FORMAZIONE, COMPETENZE
E ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO.
ANALISI DEI FABBISOGNI FORMATIVI PREVISTI DALLE
IMPRESE NELLA PROVINCIA DI LUCCA IN BASE AI DATI
PROVENIENTI DAL SISTEMA INFORMATIVO
EXCELSIOR - 2003**

Rapporto di Ricerca n. 2/2003

**Nicola Meccheri
Mario Morroni**

**Dipartimento di Scienze Economiche
Università degli Studi di Pisa**

**Camera di Commercio di Lucca
ottobre 2003**

Indice

<i>1. Introduzione e sintesi dei principali risultati</i>	<i>1</i>
<i>2. Assunzioni previste per titolo di studio</i>	<i>3</i>
<i>3. Competenze, formazione e alternanza scuola-lavoro</i>	<i>8</i>
<i>Appendice</i> Nota metodologica sul Sistema Informativo Excelsior – Unioncamere	<i>29</i>

1. Introduzione e sintesi dei principali risultati

Questo rapporto di ricerca analizza le previsioni riguardanti i fabbisogni formativi espressi dalle imprese, che emergono dai dati provenienti dal sistema informativo Excelsior relativi alla provincia di Lucca nell'anno 2003. In un altro rapporto di ricerca, preparato congiuntamente, si analizza l'andamento generale delle assunzioni previste nella provincia di Lucca.¹

Nel presente rapporto particolare attenzione è rivolta ad alcuni aspetti che stanno assumendo crescente rilevanza: la definizione delle competenze dei lavoratori che si offrono sul mercato del lavoro, la formazione professionale all'interno degli iter scolastici, le necessità di formazione interna ed esterna alle imprese, il rapporto tra competenze e fabbisogni e le problematiche connesse all'applicazione della recente legge sull'alternanza scuola-lavoro. Come di consueto l'analisi verrà effettuata confrontando i dati relativi alla provincia di Lucca con i dati riguardanti la Toscana e la media nazionale.

Il rapporto di ricerca è così strutturato. Il prossimo paragrafo è dedicato all'esame delle assunzioni previste per titolo di studio. Il paragrafo 3 esamina le caratteristiche delle assunzioni previste in relazione all'esperienza specifica maturata, alla conoscenza informatica e delle lingue straniere e alla necessità di ulteriore formazione. Infine, il rapporto è corredato di un'appendice che riassume le principali caratteristiche della metodologia seguita dal Sistema Informativo Excelsior.

Ecco in estrema sintesi i principali risultati discussi in questo rapporto di ricerca:

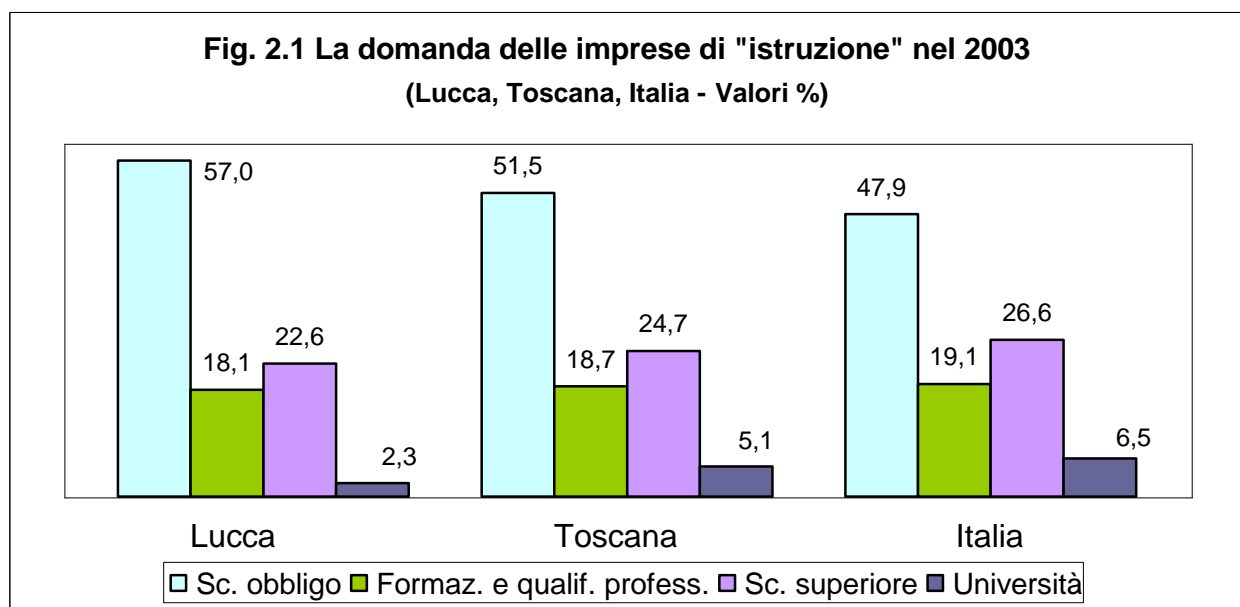
- 1) Nel 2003 cresce la quota di assunzioni previste con titolo di studio basso e con istruzione professionale. Ciò si spiega con il fatto che ad assumere sono soprattutto le imprese di piccole e piccolissime dimensioni, e che sono maggiormente richiesti i livelli di inquadramento non elevati.

¹ N. Meccheri e M. Morroni, *Analisi delle assunzioni previste nella provincia di Lucca in base ai dati provenienti dal Sistema informativo Excelsior – 2003*, Rapporto di Ricerca n.1/2003, Camera di Commercio di Lucca, Lucca, settembre.

- 2) Sono in aumento le quote delle assunzioni previste riguardanti le persone con conoscenza informatica, quelle con necessità di ulteriore formazione e i giovani fino ai 25 anni.
- 3) E' ormai richiesta la conoscenza informatica in un terzo delle assunzioni.
- 4) La quota di assunzioni previste con necessità di ulteriore formazione è molto alta (dal 40 al 70%) ed in forte aumento nel 2003 soprattutto nelle piccole e medie imprese.
- 5) Al fine di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, emerge la necessità di tener conto, non solo del titolo di studio, ma anche delle competenze maturate nel corso dell'attività lavorativa.
- 6) E' rilevante la quota di assunzioni per le quali si richiede esperienza specifica (dal 50 al 40%). Una quota così elevata di richieste di persone con esperienza specifica determina difficoltà di reperimento in alcuni comparti e pone in evidenza l'importanza di processi formativi che prevedano esperienze maturate presso le imprese secondo schemi di alternanza scuola-lavoro.
- 7) La mancanza di qualificazione e la ridotta presenza delle figure professionali richieste sono le principali cause di difficoltà nel reperimento della forza lavoro.
- 8) Dai punti 5, 6 e 7 risulta dunque che la formazione di professionalità specifiche e la certificazione delle competenze assumo una crescente importanza nelle politiche che si pongono l'obiettivo di favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro.

2. Assunzioni previste per titolo di studio

Dai dati provenienti dal sistema informativo Excelsior nella provincia di Lucca cresce la quota di assunzioni previste con titolo di studio basso (scuola dell'obbligo), mentre, per converso, cala l'incidenza delle assunzioni previste di persone con diploma superiore o titolo universitario (si veda la Tabella 2.1 e la Figura 2.1). D'altro canto aumenta la quota di assunzioni di persone con istruzione professionale (formazione e qualifica professionale) nelle imprese di medie dimensione e soprattutto nelle grandi imprese (si veda la Tabella 2.3). La classe dimensionale maggiore, con oltre 50 dipendenti, registra la quota maggiore di assunzioni previste tra i laureati. Tuttavia tale quota è in calo nel 2003 passando da 6,1 a 4,7%.



Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro, *Sistema informativo Excelsior 2003*

La flessione della quota di assunzioni con titolo di studio elevato è coerente con la riduzione delle assunzioni di dirigenti e tecnici considerata nel rapporto di ricerca n.1/2003 (paragrafo3). La diminuzione complessiva della quota di laureati va a ridurre una quota percentuale di assunzioni con titolo di studio elevato che in provincia è decisamente bassa se confrontata con quella registrata a livello regionale e nazionale. Una quota provinciale minore della metà della quota

nazionale è spiegabile, non solo con un maggior prevalere di imprese di piccola o piccolissima dimensione e di un minor peso del terziario, che in media è caratterizzato da una quota di lavoratori con scolarizzazione più elevata, ma anche con una relativa minor presenza nello stesso settore terziario della provincia di attività che richiedono un elevato titolo di studio (come, l'istruzione universitaria, attività di consulenza professionale e servizi alle imprese). Nel 2003 l'incidenza di assunzioni previste di laureati ha subito una flessione per il secondo anno consecutivo, passando dal 3,3 al 2,9 e quindi al 2,3%. La flessione degli ultimi due anni è interamente attribuibile al calo della quota dei servizi privati, in quanto l'industria vede crescere la quota di laureati nelle assunzioni previste. I nuovi dati disponibili per il 2003 confermano quanto emerso dall'indagine del 2002, che l'espansione dei servizi nella provincia di Lucca interessa i comparti più tradizionali legati al commercio e al turismo che richiedono titoli di studio meno elevati (cfr. le Tabelle 2.1 e 2.2).

La bassa quota di laureati tra le assunzioni previste e il leggero declino di tale quota sembrerebbe in contraddizione con l'aumento del fabbisogno di conoscenza che si è verificato in questi ultimi anni più o meno in tutte le attività economiche. Come si concilia questa tendenza nella quota di lavoratori con elevato titolo di studio con la sempre maggiore consapevolezza che la creazione, trasferimento, integrazione e utilizzo della conoscenza stanno divenendo componenti chiave dei processi competitivi? Una parziale spiegazione può derivare sia dalla struttura dimensionale delle imprese e dalla scarsa presenza di attività di ricerca di base e di ricerca e sviluppo in Italia. Da una parte abbiamo visto che a creare occupazione sono quasi esclusivamente le imprese piccole o piccolissime. Molte piccole imprese nei settori industriali tradizionali tendono a non assumere laureati. Spesso l'imprenditore di una piccola impresa ha un titolo di studio non elevato e non vede la necessità di acquisire collaboratori con titolo di studio superiore al proprio. Al contempo l'introduzione di un collaboratore laureato portatore di conoscenze specifiche pone un problema di fiducia e di delega. Non sempre l'imprenditore o il vecchio dirigente è disposto a sviluppare nuove attività che richiedono competenze che comportano una delega di potere al

collaboratore e una conseguente perdita di controllo. Tutto questo, peraltro, contribuisce a ridurre il grado di innovatività e di sviluppo delle piccole e medie imprese locali, ancorate a schemi imprenditoriali, produttivi e organizzativi in larga parte superati e scarsamente rispondenti a quelli richiesti per far fronte alla crescente competizione internazionale. Un chiaro e inconfutabile segnale in tal senso proviene dai bassissimi investimenti realizzati dalle imprese italiane in attività di ricerca e sviluppo. Come è ben noto, le risorse destinate all'attività di ricerca sono del tutto insufficienti. La spesa in attività di ricerca in rapporto al PIL è circa tre volte più bassa della spesa sostenuta negli Stati Uniti, in Giappone e nei paesi nord-europei, due volte più bassa di quella sostenuta in Germania, Francia, Belgio, Olanda e altri partner europei. Il numero di ricercatori in rapporto agli occupati totali è in Italia bassissimo: la metà della media europea è tre volte meno rispetto al dato statunitense. Infine, la percentuale di brevetti sul totale è in Italia sei volte inferiore rispetto alla Germania e la metà rispetto alla Francia.² Un basso livello di spesa in innovazione e un ridotto numero di lavoratori/ricercatori con competenze di elevato contenuto professionale e scientifico sono ovviamente correlati positivamente con una ridotta domanda di laureati.

Il declino della quota dei laureati sul totale delle assunzioni nella provincia di Lucca pone il problema dell'opportunità di interventi tesi alla riqualificazione della domanda di lavoro locale. Iniziative recenti, come l'avvio di alcuni corsi di laurea a Lucca, possono dare un importante contributo in tale senso. Va altresì notato che il quesito posto nel corso dell'indagine riguarda le assunzioni previste per titolo di studio. In genere si tratta del titolo di studio minimo richiesto dall'impresa in corrispondenza di un certo posto di lavoro che si prevede sia vacante nel periodo considerato. Tuttavia non è detto che tale posto di lavoro non possa essere occupato da un lavoratore in possesso di un titolo di studio superiore. Ad esempio, per il 2003 si prevede un numero elevato di assunzioni di camerieri e cassieri. Le imprese possono richiedere per queste figure professionali personale con diploma di scuola media inferiore, ma almeno parte dei posti di

² Per dei dati aggiornati sulla spesa in ricerca e sviluppo, sul numero dei ricercatori e sulla percentuale di brevetti si veda S. Garattini, "Nuove strade per la ricerca scientifica", *Il Sole 24 Ore*, 15 agosto 2003, p. 6.

lavoro possono essere poi di fatto occupati da personale in possesso del diploma di scuola media superiore disponibile a svolgere attività per le quali è richiesto un titolo di studio inferiore. Di conseguenza, in molte attività si verifica un assorbimento di lavoratori con titolo di studio superiore rispetto a quello richiesto. Una situazione in cui il lavoratore è sovra-qualificato rispetto alla mansione che svolge può comportare, in alcuni casi, riflessi negativi sulla produttività del lavoro. Tuttavia, in generale una miglior preparazione di base ha sicuramente effetti positivi sulla qualità della prestazione lavorativa, sulla produttività del lavoro e sulla capacità di adeguamento ai cambiamenti imposti dal mutamento delle condizioni tecniche e di mercato.

Tabella 2.1 Assunzioni previste nel 2002 e 2003 per titolo di studio ed area territoriale
Valori % sul totale delle assunzioni

	Lucca		Toscana		Italia	
	2002	2003	2002	2003	2002	2003
<i>Titolo di studio*</i>	%	%	%	%	%	%
Scuola dell'obbligo	46,5	57,0	50,2	51,5	45,4	47,9
Formazione professionale	8,6	8,0	9,0	10,0	9,0	9,3
Qualifica professionale	12,0	10,1	11,2	8,7	12,0	9,8
Diploma superiore	30,0	22,6	24,3	24,7	26,6	26,6
Titolo universitario	2,9	2,3	5,3	5,1	7,0	6,5
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N (totale assunzioni)	4.899	4.466	46.067	43.796	685.888	672.472

* - Formazione professionale = formazione professionale a breve (2 anni);
- Qualifica professionale = istruzione professionale (3 anni);
- Titolo universitario = laurea o il diploma universitario.

Fonti: Unioncamere – Ministero del Lavoro, *Sistema informativo Excelsior 2002 e 2003*
(previsioni al novembre-dicembre 2001 e 2002)

Tabella 2.2. Assunzioni previste nel 2002 e 2003 nella provincia di Lucca per titolo di studio e comparto di attività

Valori % sul totale delle assunzioni

	Industria		Servizi	
	2002	2003	2002	2003
<i>Titolo di studio</i>	%	%	%	%
Scuola dell'obbligo	45,5	59,1	47,0	55,4
Formazione professionale	15,3	7,8	5,0	8,1
Qualifica professionale	19,5	13,3	7,8	7,6
Diploma superiore	17,6	17,2	36,8	26,8
Titolo universitario	2,1	2,6	3,4	2,1
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0
N (totale assunzioni)	1.734	1.939	3.165	2.527

Fonti: Unioncamere – Ministero del Lavoro, *Sistema informativo Excelsior 2002 e 2003*
(previsioni al novembre-dicembre 2001 e 2002)

Tabella 2.3. Assunzioni previste nel 2002 e 2003 nella provincia di Lucca per titolo di studio e classe dimensionale d'impresa

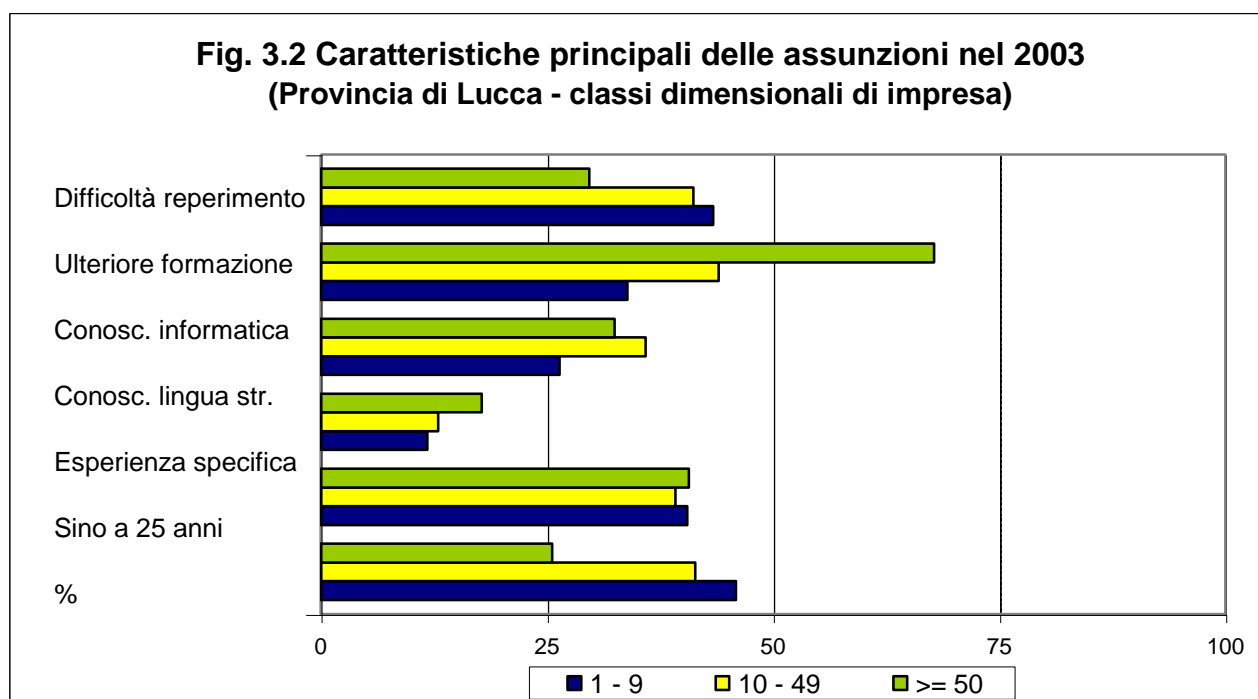
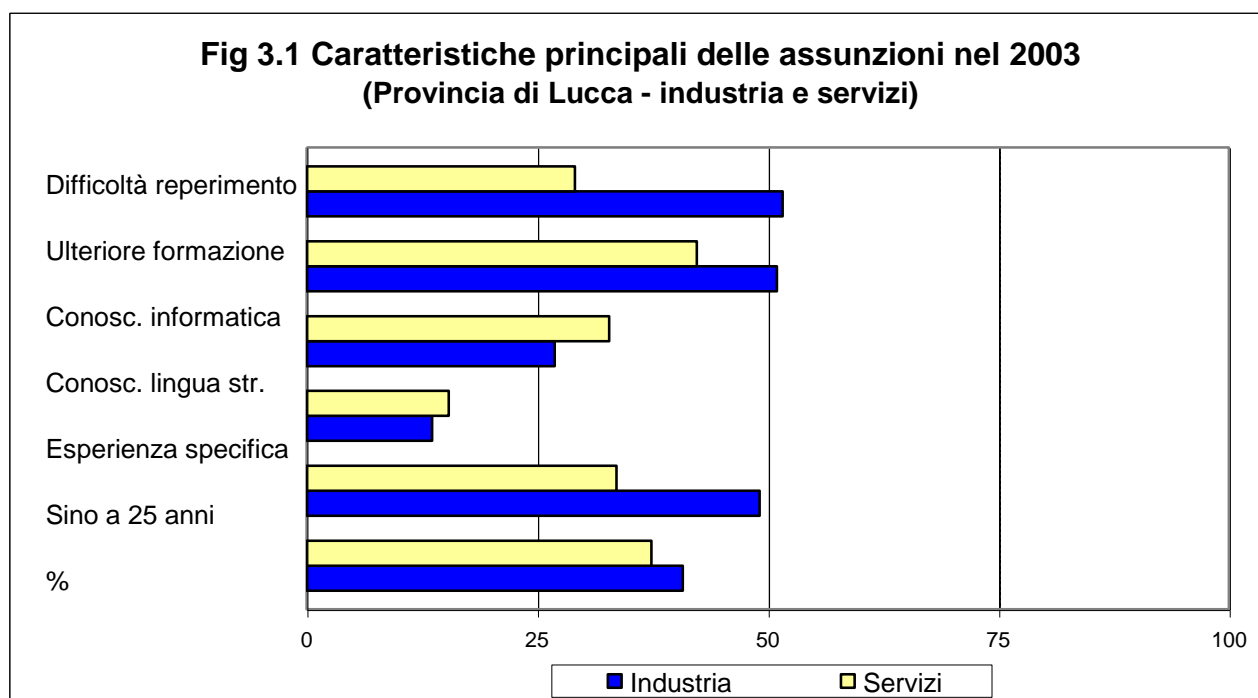
Valori % sul totale delle assunzioni

	1 – 9		10 – 49		> = 50	
	2002	2003	2002	2003	2002	2003
<i>Titolo di studio</i>	%	%	%	%	%	%
Scuola dell'obbligo	45,6	59,5	59,2	58,7	41,5	51,7
Formazione professionale	12,3	9,2	5,7	6,7	3,9	6,9
Qualifica professionale	12,8	10,4	12,0	7,6	10,7	11,3
Diploma superiore	28,3	19,7	20,8	25,4	37,8	25,4
Titolo universitario	1,0	1,2	2,3	1,6	6,1	4,7
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N (totale assunzioni)	2.581	2.198	769	947	1.549	1.321

Fonti: Unioncamere – Ministero del Lavoro, *Sistema informativo Excelsior 2002 e 2003*
(previsioni al novembre-dicembre 2001 e 2002).

3. Competenze, formazione e alternanza scuola-lavoro

Nella provincia di Lucca nel 2003 sono in aumento le quote delle assunzioni previste riguardanti le persone con conoscenza informatica, quelle con necessità di ulteriore formazione e i giovani fino ai 25 anni. Invece si riduce la quota di assunzioni di persone con esperienza specifica, che aveva registrato un aumento nel 2002 (cfr. le Tabelle 3.1 – 3.3 e Figure 3.1 e 3.2).



Fonti: Unioncamere – Ministero del Lavoro, *Sistema informativo Excelsior 2003*

Esperienza specifica

Anche se in leggero calo nel 2003 la quota di assunzioni per le quali è richiesta un'esperienza specifica maturata è pari al 40% delle assunzioni previste (50% per la media nazionale). La richiesta di esperienza specifica assume dunque una rilevanza fondamentale. Come si notava nel rapporto di ricerca dell'anno precedente, l'alta richiesta di lavoratori con esperienza specifica suggerisce l'importanza per l'economia locale della presenza di processi formativi professionalizzanti che prevedano esperienze maturate all'interno di imprese (*training on-the-job* e *learning-by-doing*) rispetto alla formazione scolastica tradizionale. Inoltre, la richiesta di lavoratori con esperienza specifica determina una concorrenza tra le imprese nel procurarsi i lavoratori già qualificati. Ciò è confermato, sia dai dati riguardanti la quota rilevante di neoassunti, sia direttamente dalle risposte fornite dalle imprese intervistate, le quali attribuiscono le difficoltà di reperimento della manodopera soprattutto alla mancanza di qualificazione ed esperienze dei lavoratori e alla forte concorrenza tra le stesse imprese per assicurarsi le prestazioni dei lavoratori con le caratteristiche desiderate (si vedano, in particolare le Figure 3.6 e 3.7). Va da sé che, in tale situazione, la necessità ed i margini di intervento per un'adeguata formazione professionale dei disoccupati risultano assai ampi. La questione è ripresa specificatamente in una sezione successiva a cui si rimanda.

Le difficoltà che possono incontrare le imprese, soprattutto quelle di più piccole dimensioni, nella formazione dei neo-assunti, comporta l'esigenza per quest'ultime di indirizzare la propria domanda verso lavoratori con esperienza specifica di lavoro già maturata. Ciò vale, ovviamente, per le professione a più alto contenuto professionale, come i dirigenti, le professioni tecniche e soprattutto per gli operai specializzati per i quali si registrano dei valori percentuali sul totale delle assunzioni in sostanziale crescita (si veda la Tabella 3.4).

Una quota così elevata di domanda di lavoro orientata verso persone con esperienza specifica rispecchia l'inadeguatezza dei titoli di studio forniti dal sistema scolastico e dall'università. Di fronte alle carenze del sistema scolastico, le imprese tendono a privilegiare l'esperienza specifica

acquisita. Ciò ha come conseguenza che all'interno delle organizzazioni alcuni ruoli tendono ad essere ricoperti da persone con esperienza specifica anche se tali ruoli richiederebbero un titolo di studio superiore; si tende, cioè a sostituire l'esperienza specifica a quella generica, rappresentata dall'istruzione. Se consideriamo, poi, che in Italia la disoccupazione giovanile è tra le più alte in Europa, ciò comporta un circolo vizioso: i giovani rimanendo più a lungo disoccupati, rispetto ad altri paesi, non possono acquisire quell'esperienza specifica che permetterebbe loro di trovare più facilmente un'occupazione. L'alternanza scuola-lavoro all'interno dei curricula scolastici potrebbe contribuire a risolvere questo circolo vizioso, favorendo l'orientamento dei soggetti che terminano gli studi, consentendo agli studenti di maturare delle esperienze specifiche direttamente spendibili sul mercato del lavoro e soddisfacendo meglio i fabbisogni formativi delle imprese che richiedono personale con tale tipo di esperienze.

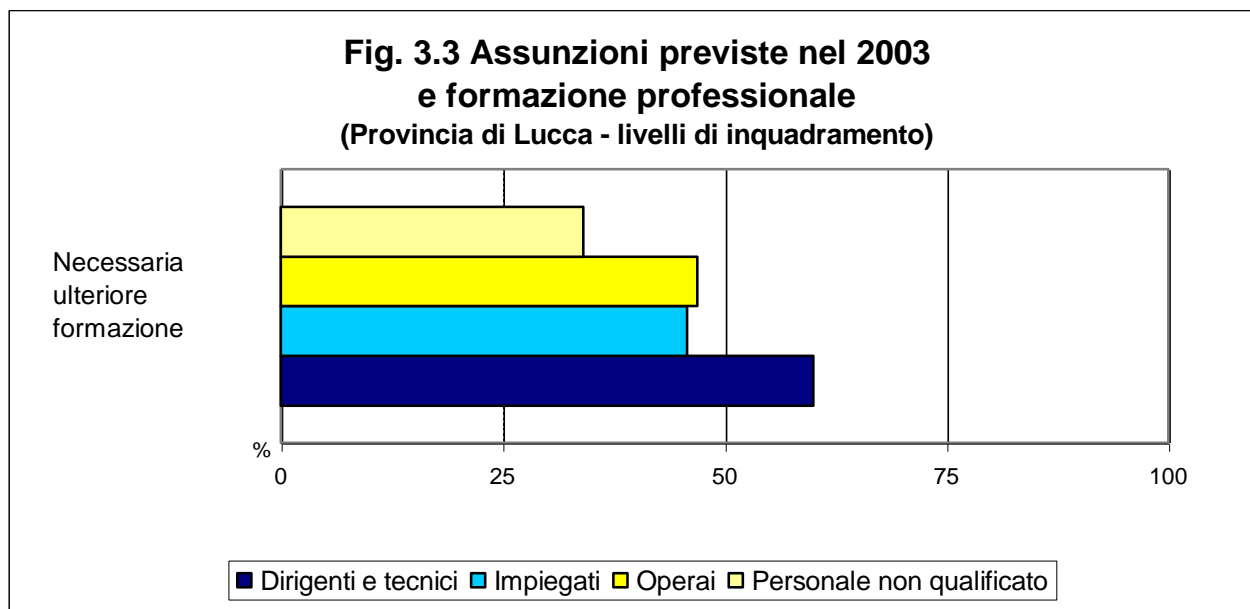
Necessità di ulteriore formazione

La quota di assunzioni di persone con necessità di ulteriore formazione aumenta nel 2003 in tutti e tre gli aggregati. In particolare, a Lucca essa cresce soprattutto nelle piccole e medie imprese dell'industria. E' interessante notare che la quota di assunzioni che richiedono ulteriore formazione sul totale delle assunzioni è la più elevata in assoluto, tra gli elementi che caratterizzano le assunzioni, nei servizi (42,3%) ed è la seconda caratteristica, insieme alle difficoltà di reperimento, nell'industria (rispettivamente 51,0 e 51,6%).

La necessità di ulteriore formazione è fortissima nelle grandi aziende, con una quota del 67,8%, ma è piuttosto elevata ed in aumento anche nelle piccole e medie imprese (rispettivamente il 34 e il 44%).

L'esigenza di un'ulteriore formazione appare in forte aumento per tutti i livelli di inquadramento fatta eccezione per quello degli impiegati che comunque aveva registrato un incremento rilevante nel 2002 passando negli ultimi tre anni dal 34,7% del 2001 al 51% del 2002 e infine al 45,8% del 2003. Come è naturale aspettarsi, il gruppo dei dirigenti e i tecnici presenta la

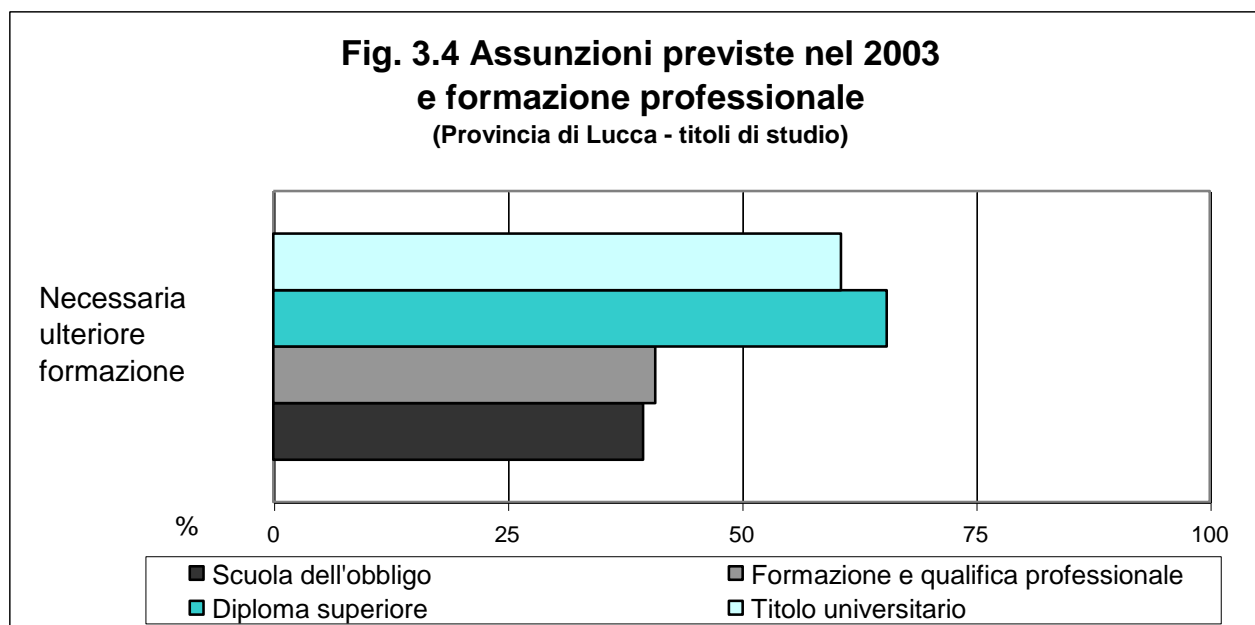
quota più elevata di assunzioni previste che richiedono ulteriore formazione (60%), ma non sono trascurabili le quote relative ai gruppi degli operai e del personale non qualificato, rispettivamente 47 e 34% circa (si veda, oltre la Tabella 3.4, la Figura 3.3).



Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro, *Sistema informativo Excelsior 2003*

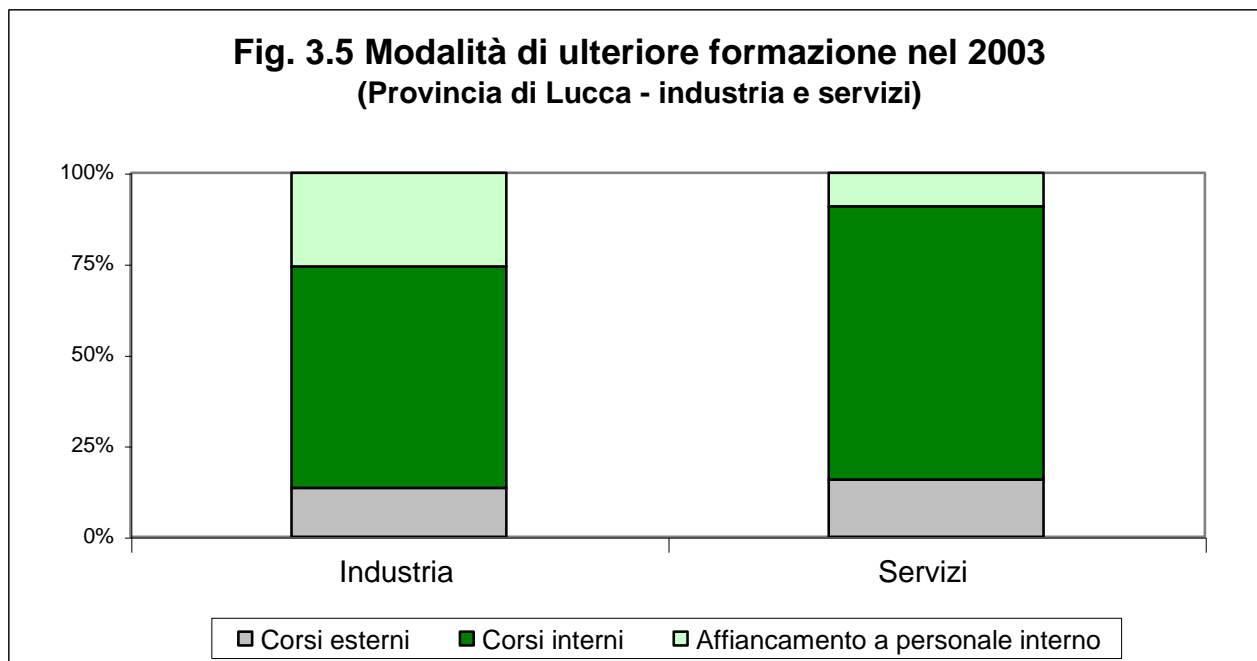
I dati dell'indagine di quest'anno confermano le indicazioni suggerite l'anno scorso: la formazione del personale appare un'esigenza importante riguardante una quota rilevante delle nuove assunzioni. Tale esigenza delle imprese deriva sia dalle carenze dell'attuale sistema scolastico sia dall'aumento della pressione competitiva e alle radicali trasformazioni delle tecniche di produzione e dei mercati che hanno interessato tutti i paesi industrializzati negli ultimi anni.

Anche nel 2003 la necessità di una formazione *post-entry* si manifesta soprattutto per le categorie di lavoratori in possesso del diploma superiore o della laurea ad ulteriore conferma di quanto detto sopra: allo stato attuale, il diploma superiore o il titolo universitario di per sé non sempre sono in grado di fornire al giovane le competenze richieste dal mercato del lavoro locale e richiedono, per le responsabilità che tali competenze implicano, una maggiore formazione interna (si veda la Tabella 3.5 e la Figura 3.4).



Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro, *Sistema informativo Excelsior 2003*

E' interessante osservare l'orientamento delle imprese circa la necessità di formazione esterna o interna. La quota di assunzioni che richiedono una ulteriore formazione esterna si riduce nell'industria e aumenta nei servizi (si veda la Figura 3.5). Questo dato rovescia le tendenze emerse nel 2002 (si veda la Tabella 3.6). Come risulta dal rapporto precedente, nel 2002 la necessità di formazione esterna è stata maggiore ed in aumento nell'industria. I corsi di formazione interna interessano circa il 60% delle assunzioni nell'industria e il 75% nei servizi. La quota di assunzioni che necessitano di formazione interna nei servizi è in aumento negli ultimi due anni passando dal 70 al 75 per cento. La quota di assunzioni che necessitano di formazione esterna si riduce nell'industria e aumenta nei servizi.



Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro, *Sistema informativo Excelsior 2003*

Un'esperienza formativa importante è quella dei tirocini o stage. Il tirocinio o stage è un'esperienza formativa limitata nel tempo e finalizzata alla creazione di momenti di alternanza, da svolgersi presso organizzazioni pubbliche o private, rivolte a soggetti in formazione scolastica, universitaria o professionale. I tirocini o stage sono importanti non solo sotto il profilo formativo, perché permettono di acquisire conoscenze specifiche relative al settore di attività e all'organizzazione, ma anche perché al contempo consentono all'impresa di sperimentare e valutare la possibilità di assunzione una volta che il soggetto ha terminato il proprio iter formativo. L'incidenza delle imprese che hanno ospitato personale in tirocinio o stage nel corso del 2002 è stato pari a circa 11% in tutti e tre gli aggregati territoriali considerati (Tabella 3.7). L'incidenza delle imprese che sono ricorse a tirocini o stage, sostanzialmente omogenea tra il settore industriale e quello dei servizi, aumenta notevolmente al crescere della dimensione dell'impresa, passando da circa il 7% delle imprese piccole con meno di nove addetti al 55%, delle imprese grandi con più di 50 addetti (si veda la Tabella 3.8).

Quanto agli indirizzi formativi maggiormente richiesti dalle imprese nella provincia di Lucca nel 2003, quello amministrativo-commerciale ricopre la quota maggiore con circa il 23%, seguono il meccanico (11%), l'edile (9,2%), il turistico-alberghiero (6,7%), il carto-cartotecnico (6,1%) e il tessile-abbigliamento (5,2%). Gli altri indirizzi formativi non superano il 3% delle assunzioni previste (si veda la Tabella 3.9).

I dati raccolti grazie al sistema informativo Excelsior confermano, dunque, l'importanza dell'attività formativa per le imprese. E' ormai convinzione generale che la capacità competitiva delle singole imprese e del sistema economico nel suo complesso dipenda dall'efficacia dei processi di apprendimento interni ed esterni alle imprese. La rapida obsolescenza di molte attività, la forte pressione competitiva esercitata dai paesi concorrenti, l'introduzione e il rapido diffondersi di innovazioni organizzative di processo e di prodotto, la pervasività delle tecnologie informatiche richiedono alle imprese di sviluppare costantemente le proprie competenze e impongono a un numero crescente di lavoratori la capacità di riqualificarsi.

In particolare, per quanto riguarda la formazione professionale sembrano emergere due diverse esigenze solo apparentemente contrapposte. Si manifesta l'esigenza di fornire, da una parte, delle competenze professionali e lavorative specifiche direttamente spendibili nel mondo del lavoro, d'altro lato, degli strumenti generali linguistici, di calcolo e informatici legati all'innalzamento del livello culturale di base.³ Gli strumenti generali diventano tanto più importanti quanto più è rapido il progresso tecnico. Tali strumenti sono oggi sempre più necessari perché rendono il lavoratore in grado di riciclarsi rapidamente ossia di aggiornare o addirittura mutare la propria qualificazione in relazione ai cambiamenti della domanda di lavoro dovuti al progresso tecnico. Una buona formazione di base si dimostra sempre più necessaria per evitare che il progresso tecnico produca disoccupazione.

³ Si veda la riguardo il documento Confindustria, *L'alternanza scuola lavoro. Proposta per la sperimentazione*, Roma 6 maggio 2003, p. 3.

Giovani fino a 25 anni

La richiesta di giovani fino a 25 anni aumenta solo nell'area provinciale. Tale aumento riguarda sia l'industria che i servizi e si concentra prevalentemente nelle imprese di medie e piccole dimensione. Anche questo dato sembra indicare l'importanza attribuita dal settore imprenditoriale locale a nuove risorse umane e a competenze innovative a cui deve corrispondere, necessariamente, una adeguata formazione culturale e professionale dei giovani che entrano per la prima volta a far parte della forza lavoro nel mercato locale.

Conoscenza informatica

La necessità di conoscenza informatica è in aumento in tutti e tre gli aggregati esaminati. Ormai per un terzo delle assunzioni è richiesta la conoscenza informatica. Nell'ultimo anno la quota di assunzioni per le quali è richiesta la conoscenza informatica è stabile nell'industria (27%), mentre cresce ulteriormente nei servizi dal 26,1 al 32,8%. Le conoscenze informatiche appaiono essere soprattutto richieste in maniera crescente dalle grandi imprese.

Lingua straniera

Le assunzioni previste che richiedono la conoscenza di una lingua straniera sono stabili nell'industria ma diminuiscono per il secondo anno consecutivo nei servizi a conferma che i settori in espansione dei servizi privati prevedono di richiedere manodopera a qualificazione non elevata. La diminuzione delle richieste di persone con conoscenza di una lingua straniera riguarda soprattutto le imprese piccole e medie, mentre nel 2002 le piccole imprese avevano registrato un aumento di questa quota.

Livello formativo equivalente e alternanza scuola-lavoro

Nella Tabella 3.10, la classificazione delle assunzioni per “livello formativo equivalente” è incrociata con quella per professioni in base alla nuova classificazione Excelsior. A differenza delle edizioni precedenti, infatti, la presente edizione dell’indagine si caratterizza per l’introduzione di una nuova classificazione delle professioni, che si affianca alla classificazione europea ISCO-88 (i cui dati relativi sono stati già stati discussi nel primo rapporto di quest’anno). Tale nuova classificazione, basata su criteri analoghi a quelli presenti in ISCO-88, è stata costruita in vista di una maggiore efficacia nella determinazione di una corrispondenza tra classi di figure professionali e tipi di competenza che definiscono le professioni. In particolare, la figura professionale qui considerata e definita come un insieme di compiti, eseguiti o da eseguire, al fine di produrre un determinato bene o servizio, è centrale per determinare la concezione 1) di competenza, che costituisce la base su cui incentrare i criteri classificatori ed è introdotta come capacità di eseguire dei compiti finalizzati alla produzione e vendita di beni o servizi, e 2) di occupazione, ossia la classe minima che include figure professionali simili e che costituisce generalmente la principale categoria di classificazione. I due concetti fondamentali su cui si costruisce la classificazione in questione derivano proprio dall’analisi della competenza, o dell’insieme di competenze, che soggiace ad una certa attività professionale. La nuova classificazione, che viene proposta mira a sfruttare, oltre ai due criteri indicati, in primo luogo i dati derivabili dall’area economica sotto cui è classificato il prodotto e dall’area aziendale in cui la figura svolge la propria attività. Si determinano, in questo modo, quattro macrogruppi professionali: professioni specialistiche e tecniche, operative della gestione di impresa, operative dei servizi e delle vendite e operative della produzione industriale⁴. Dai dati, emerge che il livello universitario è utilizzato per il 60% nelle professioni definite specialistiche e tecniche, nel 26% nelle professioni servizi e vendite e per l’11% nelle professioni operative della produzione

⁴ Per una descrizione più puntuale e dettagliata dei criteri e delle motivazioni che hanno portato a seguire questa nuova classificazione delle professioni, si rimanda a Unioncamere – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Sistema Informativo Excelsior. Sintesi dei principali risultati – 2003*, Roma, 2003, p. 1, 42, in www.excelsior.unioncamere.it, nonché alla Nota metodologica riportata qui in appendice.

industriale. Il livello di istruzione secondario è utilizzato prevalentemente nelle professioni specialistiche e tecniche (33%), nelle professioni operative e di gestione dell'impresa (23%) e nelle professioni operative della produzione industriale (27%). I livelli di qualifica professionale e della scuola dell'obbligo vengono utilizzati prevalentemente nelle professioni operative servizi e vendite e in quelle della produzione industriale.

E' sempre più diffusa la convinzione dell'importanza del ruolo del capitale umano e conoscitivo nel sostenere il vantaggio competitivo delle imprese. In molte professioni e settori di attività i mutamenti delle condizioni tecniche e di mercato portano alla necessità di sviluppare processi di apprendimento continui nell'arco di tutta la vita lavorativa. Tale capitale conoscitivo è dato dall'insieme di competenze che l'impresa è in grado di organizzare e sviluppare. Le competenze di un'impresa si basano su una serie di conoscenze teoriche e pratiche di natura generale e specifica. In parte, tali conoscenze sono formalizzate in teorie, descrizioni, programmi e formule; in parte sono invece tacite, ossia acquisibili solo tramite l'esperienza diretta. Inoltre le conoscenze necessarie a formare le competenze di cui un'impresa ha bisogno sono in parte generali, come le capacità linguistiche, di calcolo e informatiche, e in parte specifiche al settore di attività (come, ad esempio, specifiche tecniche produttive) o addirittura all'impresa stessa (ad esempio, la conoscenza della cultura aziendale o della relazioni transazionali con la rete di fornitori o clienti). Le conoscenze formalizzate e generali sono in genere acquisite all'interno del curriculum scolastico, mentre le conoscenze, tacite, pratiche e specifiche non possono che essere acquisite che all'interno delle organizzazioni produttive.

Nei processi innovativi la selezione e l'adozione di nuove tecniche avviene mediante aggiustamenti graduali e successivi che sono il frutto di un lungo processo di apprendimento concernente le capacità lavorative e professionali dei singoli membri dell'impresa. I processi di apprendimento svolgono un ruolo così importante che l'impresa innovativa può essere vista come un'organizzazione che coordina l'apprendimento e la trasmissione delle conoscenze. Naturalmente, i processi di apprendimento sono condizionati dai vincoli posti e dalle possibilità offerte

dall'ambiente in cui l'impresa sta operando. Tra le opportunità e i vincoli giocano un ruolo molto importante le caratteristiche dell'offerta di lavoro e le opportunità tecnologiche rese disponibili dalla ricerca di base e applicata. Il mantenimento o l'acquisizione di un vantaggio competitivo, sulla base della continua trasformazione dei prodotti e delle tecniche di produzione, richiedono una continua attività di apprendimento interna ed esterna all'impresa.⁵ La formazione professionale deve essere caratterizzata da una notevole flessibilità strategica in modo da adattare velocemente l'offerta di lavoro all'evoluzione quantitativa e qualitativa della domanda corrispondente. In alcuni casi, il progresso tecnico è così rapido che le stesse aziende hanno difficoltà a esplicitare le capacità professionali che sarebbero richieste dai nuovi compiti. I sistemi informativi, che si pongono l'obiettivo di orientare la formazione professionale, dovrebbero dunque individuare la domanda "implicita" di lavoro da parte delle imprese, favorendo un appropriato investimento in capitale umano da parte dei singoli lavoratori.

I profondi cambiamenti in atto nelle condizioni di mercato e produttive inducono a ritenere che il *gap* tra domanda ed offerta formativa potrebbe purtroppo aumentare nel futuro, se non si interviene in maniera adeguata nell'orientamento e formazione del capitale umano. A tale scopo, è necessario rilevare gli effetti del cambiamento tecnico sulla domanda e sull'offerta di formazione, coerentemente con i nuovi obiettivi posti dal *lifelong learning system*. Il Consiglio Europeo, riunitosi a Lisbona nel marzo 2000, ha fatto propria la distinzione posta alla base del *lifelong learning system* tra quattro diversi tipi di "saperi":

- a) il "sapere teorico" che consiste in un sistema cognitivo derivante dalla rielaborazione delle informazioni provenienti dall'ambiente;
- b) il "saper fare", riguardante la concreta applicazione delle conoscenze teoriche acquisite;
- c) il "saper vivere insieme", ossia la capacità di cooperare all'interno delle organizzazioni;

⁵ Baccini, A., Giannetti R., Morroni, M. e Vasta, M., *La domanda di lavoro nelle aziende manifatturiere medio-grandi della Toscana*, Rapporto di Ricerca n. 42, Osservatorio Regionale sul Mercato del Lavoro, Firenze, 1996, pp. 160-162.

d) il “saper essere”, che costituisce la sintesi complessiva, personale e sociale, dei precedenti tipi di “saperi”.

La recente riforma (legge n. 53 del 28 marzo 2003, art. 4) introduce una nuova possibilità di integrazione scuola e mondo del lavoro, prevedendo la possibilità di realizzare i corsi del secondo ciclo anche in alternanza scuola-lavoro, a partire dal compimento del quindicesimo anno di età.⁶ L’alternanza si distingue dall’apprendistato perché, a differenza di quest’ultimo, non ha una base contrattuale e ha l’obiettivo di fornire una formazione scolastica e pratica basata sull’individuazione dei fabbisogni formativi espressi dalle imprese. Inoltre, l’alternanza prevede un tirocinio collegato con il programma didattico e la parziale sostituibilità nella determinazione dei crediti formativi tra l’esperienza maturata presso le imprese e i periodi di svolgimento del programma scolastico. Un’altra differenza tra l’apprendistato e l’alternanza sta nella forma giuridica, lavoratore nel primo caso e studente nel secondo (ivi, p. 4). Secondo la legge 53/2003 l’attività di alternanza è progettata e attuata dall’istituzione scolastica sulla base di convenzioni con le imprese disponibili ad accogliere gli studenti per periodi di tirocinio, con le associazioni di rappresentanza, le Camere di commercio e altri enti pubblici e privati. La caratteristica dell’alternanza, rispetto alle esperienze precedenti di tirocinio, è che in essa l’istruzione scolastica e l’esperienza di lavoro si integrano in un unico progetto formativo.

L’alternanza è una modalità didattica che si può adattare agli obiettivi formativi di tutte le scuole. Essa aiuterà i giovani ad acquisire competenze professionali e una conoscenza del mondo del lavoro che risulterà utile nella scelta dell’attività lavorativa da intraprendere.

Le esperienze di alternanza studio-lavoro pongono il problema di individuare un indicatore in grado di rappresentare il livello di competenze richiesto dalle imprese o acquisito dal soggetto che cerca un posto di lavoro. Si pone sia un problema qualitativo della congruenza di tali attività

⁶ Confindustria, *L’alternanza scuola lavoro. Proposta per la sperimentazione*, Roma 6 maggio 2003, p. 3. Si veda anche l’articolo “I tirocini diventano ‘qualificanti’ nel curriculum”, *Il Sole 24 Ore*, 9 agosto 2003, p. 14.

con la professionalità richiesta, sia un problema di misurazione quantitativa dei crediti formativi ottenuti mediante attività di stage e tirocinio.

Per quanto riguarda il primo aspetto, assolutamente necessaria è un'azione di monitoraggio delle esperienze di alternanza scuola-lavoro al fine garantire la congruenza degli iter scolastici e la rispondenza ai fabbisogni di professionalità delle imprese. Le Camere di Commercio, proprio per il ruolo che esse hanno tradizionalmente svolto all'interno del tessuto produttivo, e per le strutture e competenze di cui dispongono appaiono particolarmente adatte a svolgere quel necessario compito di monitoraggio della iniziative di alternanza.

Per ciò che concerne il problema della misurazione dei livelli di professionalità acquisiti dai soggetti, a partire da quest'anno l'indagine Excelsior ha introdotto il concetto di "formazione integrata equivalente" (o "livello formativo equivalente") "... che tiene conto non soltanto del titolo di studio iniziale ma anche del tipo e della natura dell'esperienza richiesta, che non sostituisce tuttavia il sapere teorico acquisto durante l'iter formativo 'formale'. Tale indicatore è stato ... applicato alle diverse professioni, per valutare il peso specifico della formazione iniziale e dell'esperienza"⁷. In breve, il livello formativo equivalente esprime sinteticamente il livello di competenza conseguito attraverso sia i percorsi scolastici sia le esperienze professionali.

Dall'applicazione del concetto di livello formativo equivalente, inoltre, risulta che la domanda di lavoro prevista per i diplomati con esperienza lavorativa è sensibilmente più elevata rispetto alla domanda riferita ai semplici soggetti in possesso del titolo di studio di scuola media superiore.

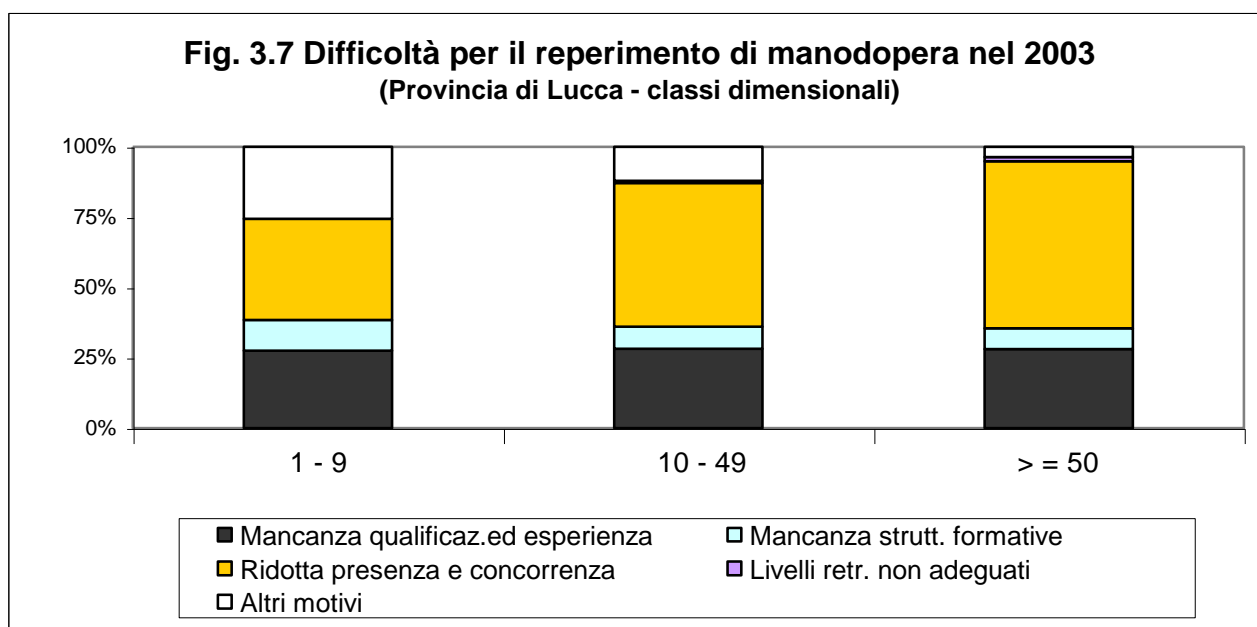
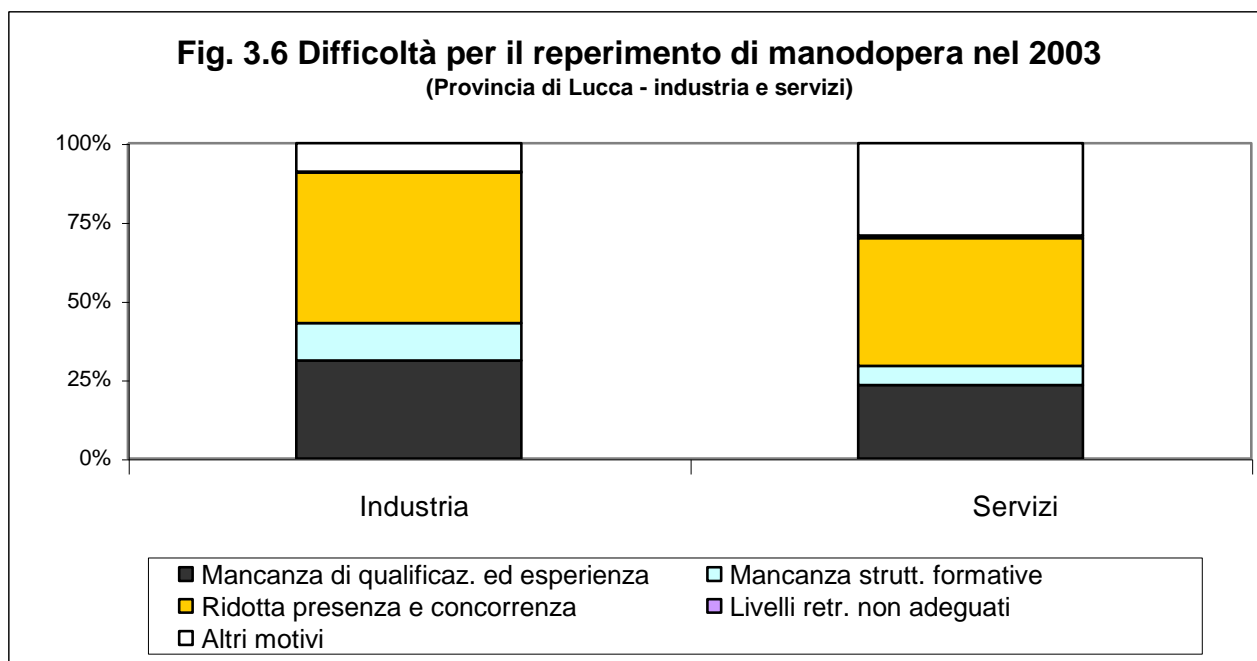
⁷ Unioncamere – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Sistema Informativo Excelsior. Sintesi dei principali risultati – 2003*, Roma, 2003, p. 13, disponibile anche nel sito www.excelsior.unioncamere.it.

Difficoltà di reperimento

Anche per il 2003, si prevede un aumento nelle difficoltà di reperimento per quanto riguarda lavoratori che hanno frequentato i corsi di formazione professionale di due anni e in possesso della laurea⁸ (si veda la Tabella 3.11). Se però consideriamo i livelli di inquadramento, gli operai rimangono la figura professionale di più difficile reperimento con un aumento della forbice che separa gruppo professionale dai dirigenti e impiegati. Mentre nel 2002 non sembravano esserci difficoltà di reperimento di lavoratori non qualificati, nel 2003 la quota riguardante il lavoro non qualificato passa dal 13 a quasi il 30 per cento (Tabella 3.12).

Il numero totale di assunzioni di difficile reperimento è aumentato nell'industria mentre è diminuito nei servizi (Tabella 3.2). Le due variazioni si sono compensate per cui il numero complessivo di assunzioni che comportano difficoltà di reperimento non è sostanzialmente variato rispetto all'anno 2002. Per quanto riguarda le classi dimensionali, aumentano le difficoltà di reperimento soprattutto nella imprese di medie dimensioni con un numero di dipendenti compresi tra 10 e 49, mentre diminuiscono drasticamente nelle imprese della fascia maggiore con più di 50 addetti (cfr. Tabella 3.3). Il rallentamento della dinamica del mercato del lavoro conseguente al peggioramento della congiuntura internazionale, sembrerebbe non avere per ora ridotto significativamente le difficoltà di reperimento di alcune figure professionali derivanti dalla saturazione di alcuni segmenti del mercato del lavoro.

⁸ Per assunzioni di difficile reperimento in relazione al titolo di studio richiesto non ci si riferisce soltanto alla difficoltà a reperire personale con un certo titolo di studio (per una scarsità di offerta di lavoratori con quel titolo oppure per un'ampia concorrenza tra le imprese nel domandarlo), ma anche a quelle assunzioni di lavoratori con un certo titolo di studio che non soddisfano (in termini di qualificazione, richieste retributive, ecc.) le esigenze delle imprese.



Fonti: Unioncamere – Ministero del Lavoro, *Sistema informativo Excelsior 2003*

Per quanto riguarda le motivazioni della difficoltà di reperimento di forza lavoro nella provincia di Lucca, le due voci, mancanza di qualificazione ed esperienza, e ridotta presenza e forte concorrenza tra imprese, ricoprono assieme il 65-80% delle cause di difficoltà di reperimento. Anche se percentualmente ridotta, è tuttavia in crescita nell'industria, ma soprattutto nei servizi la quota della mancanza di strutture formative su totale delle assunzioni di difficile reperimento, dal

4,0 all'11,9% nell'industria e dall'1,6 al 6,1% nei servizi (si veda la Figura 3.6 e la Tabella 3.13, voce "Mancanza di strutture formative"). Infine, la mancanza di qualificazione e la ridotta presenza sono le cause principali di difficoltà nel reperimento della forza lavoro addotte dalle imprese di tutte le dimensioni, anche se il peso relativo della ridotta presenza tende a prevalere per quelle di dimensioni più grandi (la tendenza, peraltro, si inverte nel 2003 se confrontata con i dati del 2002; cfr. Tabella 3.14 e Figura 3.7). La mancanza di qualificazione e la ridotta presenza delle figure professionali richieste, che, come abbiamo appena discusso, rappresentano in assoluto le cause principali di difficoltà di reperimento della manodopera per le imprese di ogni settore e classe dimensionale, potrebbero essere comunque interpretate come carenze del sistema formativo di orientare la formazione delle giovani leve e di offrire corsi di riqualificazione del personale in età centrale. È qui opportuno ribadire come la carenza di personale specializzato e con esperienza specifica rispetto alla domanda delle imprese possa avere chiare conseguenze negative sull'effettivo incremento occupazionale nella zona. Questo aspetto può fornire utili indicazioni su come programmare l'attività formativa permanente e di come concepire ad avviare i programmi di alternanza scuola-lavoro secondo quanto indicato dalla legge recentemente approvata.

Table Paragrafo 3. Competenze, formazione e alternanza scuola-lavoro

Tabella 3.1. Assunzioni previste 2002 e 2003. Caratteristiche principali personale da assumere per area territoriale

Valori % sul totale delle assunzioni

	Lucca		Toscana		Italia	
	2002	2003	2002	2003	2002	2003
<i>Caratteristiche</i>	%	%	%	%	%	%
Sino a 25 anni di età	27,5	38,9	31,6	31,3	28,9	27,6
Con esperienza specifica	55,7	40,3	51,6	46,5	52,5	50,4
Conoscenza lingua straniera	18,7	14,6	18,8	20,1	20,3	19,4
Conoscenza informatica	26,1	30,3	28,3	32,2	32,5	34,8
Necessità ulteriore formaz.	37,7	46,1	38,8	49,3	40,4	50,7
Difficoltà di reperimento	37,5	38,8	40,9	40,1	39,0	41,0
<i>N (totale assunzioni)</i>	4.899	4.466	46.067	43.796	685.888	672.472

Fonti: Unioncamere – Ministero del Lavoro, *Sistema informativo Excelsior 2002 e 2003*
(previsioni al novembre-dicembre 2001 e 2002)

Tabella 3.2. Assunzioni previste 2002 e 2003. Caratteristiche principali personale da assumere nella provincia di Lucca per comparto di attività

Valori % sul totale delle assunzioni

	Industria		Servizi	
	2002	2003	2002	2003
<i>Caratteristiche</i>	%	%	%	%
Sino a 25 anni di età	31,9	40,8	25,0	37,4
Con esperienza specifica	57,0	49,1	55,0	33,6
Conoscenza lingua straniera	14,4	13,6	21,1	15,4
Conoscenza informatica	26,2	26,9	26,1	32,8
Necessità ulteriore formaz.	33,0	51,0	40,3	42,3
Difficoltà di reperimento	42,7	51,6	34,7	29,1
<i>N (totale assunzioni)</i>	1.734	1.939	3.165	2.527

Fonti: Unioncamere – Ministero del Lavoro, *Sistema informativo Excelsior 2002 e 2003*
(previsioni al novembre-dicembre 2001 e 2002)

Tabella 3.3. Assunzioni previste 2002 e 2003. Caratteristiche principali personale da assumere nella provincia di Lucca per classe dimensionale d'impresa

Valori % sul totale delle assunzioni

	1 – 9		10 – 49		> = 50	
	2002	2003	2002	2003	2002	2003
<i>Caratteristiche</i>	%	%	%	%	%	%
Sino a 25 anni di età	31,0	45,9	22,9	41,4	23,8	25,6
Con esperienza specifica	59,7	40,5	59,0	39,2	47,3	40,7
Conoscenza lingua straniera	18,8	11,8	18,5	13,0	18,8	17,8
Conoscenza informatica	26,2	26,4	29,8	35,9	24,3	32,5
Necessità ulteriore formazione	22,2	33,9	22,7	44,0	71,0	67,8
Difficoltà di reperimento	38,6	43,4	43,7	41,2	32,7	29,7
<i>N (totale assunzioni)</i>	2.581	2.198	769	947	1.549	1.321

Fonti: Unioncamere – Ministero del Lavoro, *Sistema informativo Excelsior 2002 e 2003*
(previsioni al novembre-dicembre 2001 e 2002)

Tabella 3.4. Assunzioni previste nel 2002 e 2003 nella provincia di Lucca per livelli di inquadramento ed alcune caratteristiche

Valori % sul totale delle assunzioni per ciascun gruppo professionale

	Con esperienza specifica		Necessità di ulteriore formazione	
	2002	2003	2002	2003
<i>Livello di inquadramento</i>	%	%	%	%
Dirigenti e tecnici	73,7	53,9	42,3	60,0
Impiegati	51,8	28,4	51,0	45,8
Operai	63,7	55,4	30,5	46,9
Personale non qualificato	30,8	16,6	14,6	34,1

Fonti: Unioncamere – Ministero del Lavoro, *Sistema informativo Excelsior 2002 e 2003* (previsioni al novembre-dicembre 2001 e 2002)

Tabella 3.5. Assunzioni previste nel 2002 e 2003 nella provincia di Lucca per titolo di studio ed alcune caratteristiche

Valori % sul totale delle assunzioni per ciascun titolo di studio

	Con esperienza specifica		Necessità di ulteriore formazione	
	2002	2003	2002	2003
<i>Titolo di studio</i>	%	%	%	%
Scuola dell'obbligo	46,7	35,4	34,3	39,5
Formazione professionale	69,5	34,6	17,3	35,1
Qualifica professionale	72,3	52,1	28,2	45,4
Diploma superiore	59,9	47,2	51,9	65,5
Titolo universitario	45,4	62,5	47,5	60,6

Fonti: Unioncamere – Ministero del Lavoro, *Sistema informativo Excelsior 2002 e 2003* (previsioni al novembre-dicembre 2001 e 2002)

Tabella 3.6. Assunzioni previste 2002 e 2003. Modalità di ulteriore formazione nella provincia di Lucca per comparto di attività

Valori % sul totale delle assunzioni per cui è necessaria ulteriore formazione

	Industria		Servizi	
	2002	2003	2002	2003
<i>Modalità ulteriore formazione</i>	%	%	%	%
Corsi esterni	21,5	13,4	10,4	15,7
Corsi interni	59,3	60,9	71,2	75,1
Affiancamento a personale interno	19,2	25,7	18,4	9,2
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>N (totale assunzioni con ulteriore formazione)</i>	573	989	1.276	1.070

Fonti: Unioncamere – Ministero del Lavoro, *Sistema informativo Excelsior 2002 e 2003* (previsioni al novembre-dicembre 2001 e 2002)

Tabella 3.7. Incidenza delle imprese che hanno ospitato personale in tirocinio/stage nel corso del 2002 per area territoriale

Valori % sul totale delle imprese

<i>Area territoriale</i>	<i>%</i>
Lucca	10,9
Toscana	11,6
Italia	10,7

Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro, *Sistema informativo Excelsior 2003*

Tabella 3.8. Incidenza delle imprese che hanno ospitato personale in tirocinio/stage nel corso del 2002 nella Provincia di Lucca per settore di attività e classe dimensionale

Valori % sul totale delle imprese

<i>Settore/dimensione</i>	<i>1 – 9</i>	<i>10 – 49</i>	<i>> = 50</i>	Totale (settore)
Industria	6,9	25,3	55,6	11,8
Servizi	7,2	35,4	52,6	10,4
Totale (dimensione)	7,1	29,4	54,2	

Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro, *Sistema informativo Excelsior 2003*

Tabella 3.9. Indirizzi formativi maggiormente richiesti dalle imprese nella Provincia di Lucca (rispetto alle assunzioni previste per il 2003)

Valori % sul totale delle assunzioni

<i>Indirizzi formativi</i>	<i>%</i>
Amministrativo-commerciale	22,7
Meccanico	11,0
Edile	9,2
Turistico-alberghiero	6,7
Cartario-cartotecnico	6,1
Tessile, abbigliamento e moda	5,2
Estetisti e parrucchieri	2,8
Elettronico	2,2
Socio-sanitario	1,8
Chimico	1,5

Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro, *Sistema informativo Excelsior 2003*
(previsioni al novembre-dicembre 2002)

Tabella 3.10. Assunzioni previste dalle imprese nel 2003 nella Provincia di Lucca per “livello formativo equivalente” e gruppo professionale (Excelsior 2003)

Valori % sul totale delle assunzioni

<i>Livello formativo equivalente*</i>	Livello universitario	Livello secondario	Liv. qual. professionale	Livello scuola obbl.
<i>Professioni Excelsior**</i>	%	%	%	%
Specialistiche e tecniche	59,9	32,7	0,5	0,0
Operative gestione di impresa	2,7	23,0	1,9	0,0
Operative servizi e vendite	25,8	17,3	45,5	54,3
Operative produzione industriale	11,5	26,9	63,5	45,7
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>N (totale assunzioni)</i>	180	1.090	1.550	1.650

* il livello formativo equivalente esprime sinteticamente il livello di competenza conseguito attraverso sia percorsi scolastici che esperienze professionali

** la classificazione Excelsior esprime gruppi professionali caratterizzati non solo dal livello e tipologia della competenza, ma anche in ragione del livello di istruzione richiesto

Fonte: Unioncamere – Ministero del Lavoro, *Sistema informativo Excelsior 2003* (previsioni al novembre-dicembre 2002)

Tabella 3.11. Assunzioni di difficile reperimento previste nel 2002 e 2003 nella provincia di Lucca per titolo di studio

Valori % sul totale delle assunzioni per ciascun titolo di studio

	Difficile reperimento	
	2002	2003
<i>Titolo di studio</i>	%	%
Scuola dell'obbligo	35,3	39,5
Formazione professionale	40,4	55,3
Qualifica professionale	39,8	41,0
Diploma superiore	39,8	29,5
Titolo universitario	30,5	49,0

Fonti: Unioncamere – Ministero del Lavoro, *Sistema informativo Excelsior 2002 e 2003* (previsioni al novembre-dicembre 2001 e 2002)

Tabella 3.12. Assunzioni di difficile reperimento previste nel 2002 e 2003 nella provincia di Lucca per livello di inquadramento

Valori % sul totale delle assunzioni per ciascun gruppo professionale

	Difficile reperimento	
	2002	2003
<i>Livello di inquadramento</i>	%	%
Dirigenti e tecnici	39,6	28,3
Impiegati	35,1	27,2
Operai	49,9	53,4
Personale non qualificato	13,3	29,8

Fonti: Unioncamere – Ministero del Lavoro, *Sistema informativo Excelsior 2002 e 2003* (previsioni al novembre-dicembre 2001 e 2002)

Tabella 3.13. Assunzioni previste 2002 e 2003. Motivazioni della difficoltà di reperimento nella provincia di Lucca per comparto di attività

Valori % sul totale delle assunzioni di difficile reperimento

	Industria		Servizi	
	2002	2003	2002	2003
<i>Difficoltà</i>	%	%	%	%
Mancanza qualificazione e esperienza	38,2	31,1	31,1	23,3
Mancanza strutture formative	4,0	11,9	1,6	6,1
Ridotta presenza e forte concorrenza tra imprese	43,5	47,7	44,2	40,5
Livelli retributivi non adeguati	4,2	0,3	0,0	0,8
Altri motivi	10,1	9,0	23,1	29,3
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>N (totale assunzioni di difficile reperimento)</i>	741	1.000	1.097	735

Fonti: Unioncamere – Ministero del Lavoro, *Sistema informativo Excelsior 2002 e 2003*
(previsioni al novembre-dicembre 2001 e 2002)

Tabella 3.14. Assunzioni previste 2002 e 2003. Motivazioni della difficoltà di reperimento nella provincia di Lucca per classe dimensionale d'impresa

Valori % sul totale delle assunzioni di difficile reperimento

	1 – 9		10 – 49		> = 50	
	2002	2003	2002	2003	2002	2003
<i>Difficoltà</i>	%	%	%	%	%	%
Mancanza qualificazione e esperienza	43,1	27,5	32,7	28,2	16,8	28,1
Mancanza strutture formative	2,2	10,9	1,5	7,9	4,1	7,4
Ridotta presenza e forte concorrenza tra impr.	31,6	36,0	36,9	51,0	72,8	59,4
Livelli retributivi non adeguati	0,3	0,0	6,5	0,8	1,2	1,5
Altri motivi	22,8	25,6	22,4	12,1	5,1	3,6
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>N (totale assunzioni di difficile reperimento)</i>	995	953	336	390	507	392

Fonti: Unioncamere – Ministero del Lavoro, *Sistema informativo Excelsior 2002 e 2003*
(previsioni al novembre-dicembre 2001 e 2002).

APPENDICE
NOTA METODOLOGICA SUL SISTEMA INFORMATIVO
EXCELSIOR – UNIONCAMERE

Il Sistema informativo Excelsior si basa su indagini annuali riguardanti i fabbisogni di professionalità effettuate presso le imprese private con almeno un dipendente nei settori industriale e dei servizi. Le indagini annuali sono state effettuate a partire dal 1997 e sono promosse da Unioncamere.

Le unità considerate sono:

- ⇒ l'**impresa**: l'attività economica svolta da un soggetto (individuale o collettivo) che la esercita in maniera professionale e organizzata al fine della produzione o scambio di beni o servizi;
- ⇒ l'**unità locale**: l'impianto (o corpo di impianti) situato in un dato luogo e variamente denominato (stabilimento, laboratorio, ecc.) in cui viene effettuata la produzione o la distribuzione di beni o la prestazione di servizi;
- ⇒ l'**unità provinciale**: l'insieme delle unità locali della stessa impresa operanti in una provincia.

L'indagine ha subito negli anni notevoli ampliamenti e miglioramenti. Con la terza indagine (1999) è stata ampliata la gamma di informazioni trattate dal sistema informativo, includendo sia il settore agricolo-zootecnico (i cui dati sono contenuti in una pubblicazione separata) sia la misurazione ex-post dell'andamento delle figure professionali nell'anno che precede l'indagine.

La quarta indagine (2001) ha introdotto tre elementi innovativi:

- lo spostamento del periodo dell'indagine da aprile-maggio a novembre-dicembre;
- la riduzione dell'arco temporale di previsione, da due anni ad uno solo;

Una procedura particolare e innovativa, rispetto alle precedenti indagini, è stata seguita per la definizione del campione a livello provinciale, così da privilegiare settori "tipici" e caratterizzanti l'economia provinciale e da escludere settori non significativi. I settori di attività variano, di conseguenza, da una provincia all'altra, risultando in alcuni casi molto analitici nel riferimento ad una specifica attività economica. Una maggiore attenzione ai sistemi economici provinciali che ha portato alla valorizzazione di settore e/o comparti di attività economiche caratterizzanti i singoli sistemi provinciali (a differenza delle indagini precedenti, il numero e la classificazione dei settori a livello provinciale non risultano uniformati ai settori nazionali, ma variano e si aggregano o disaggregano da provincia a provincia sulla base delle caratteristiche e delle consistenze dei settori produttivi e dei servizi dell'economia locale).

In occasione della quinta indagine, relativa al 2001 e presentata nel giugno 2002, è stato modificato il questionario in modo da ottenere una più precisa codifica delle figure professionali e

la pena adozione della classificazione ISCO-88 quale griglia espositiva dei risultati finali. Anche nel corso della quinta indagine è proseguita la sperimentazione relativa alle previsioni di entrata della Pubblica Amministrazione e ai movimenti previsti nel segmento del lavoro autonomo.

Infine, nella sesta indagine sono state aggiunte informazioni riguardanti l'esperienza lavorativa richiesta dalle imprese, i tirocini, la formazione continua svolta dalle imprese e le modalità di selezione. E' stata modificata anche la classificazione delle figure professionali ed sono state introdotte misure del livello formativo equivalente.

Per lo svolgimento della sesta indagine, riguardante gli incrementi occupazionali previsti per il 2003, è stato preso in considerazione l'universo delle imprese private iscritte al Registro Imprese delle Camere di Commercio che, alla data del 31/12/2000, avevano almeno un dipendente, con l'esclusione:

- delle unità operative della Pubblica Amministrazione (oltre alle unità operative della Pubblica Amministrazione in senso stretto, le aziende pubbliche del settore sanitario, le unità scolastiche e universitarie pubbliche, la Banca d'Italia e le Poste).
- delle organizzazioni associative.

Le imprese iscritte al Registro delle Imprese al 31.12.2000 e appartenenti alle sezioni incluse nel campo di osservazione erano 5.698.000, di cui 4.628.000 nei settori extra agricoli e 1.070.000 nell'agricoltura e nella pesca. Le interviste sono state effettuate nel novembre e dicembre 2002, fatta eccezione per alcune grandi imprese che hanno risposto al questionario nel gennaio 2003.

Pur non essendo tenute all'iscrizione nel Registro Imprese, sono state considerate ai fini dell'indagine le attività professionali per le quali esiste l'obbligo d'iscrizione in albi tenuti da ordini o collegi professionali, se rilevata la presenza di almeno un dipendente.

Per identificare le imprese che si potevano considerare attive e quelle che, avendo almeno un addetto dipendente, erano comprese nel campo di osservazione, nonché per completare e correggere le informazioni sulle variabili di stratificazione, è stato effettuato un confronto tra le posizioni del Registro e quelle di altre anagrafi amministrative i cui dati confluiscono nel REA (Repertorio delle notizie Economiche e Amministrative), connesso al Registro Imprese e tenuto presso ciascuna Camera di Commercio. In particolare sono stati utilizzati i dati dell'INPS e dell'INAIL.

L'attività d'integrazione statistica dei diversi archivi amministrativi ha portato alla definizione di elenchi di imprese e di unità provinciali corredate delle variabili di stratificazione (attività economica, numero di addetti e di dipendenti, localizzazione, forma giuridica ed età dell'impresa).

Sulla base dell'universo individuato e dei principali caratteri di stratificazione presi in esame (dimensione, localizzazione e attività economica), è stato costruito il campione. In particolare, sui diversi strati (domini), per i quali è stato calcolato il numero delle imprese, delle unità locali provinciali e degli addetti dipendenti, si sono determinate le numerosità campionarie. Ciascun dominio è stato ottenuto incrociando:

- 27 settori di attività economica;
- 4 classi dimensionali stabilite in base al numero di dipendenti (1-9, 10-49, 50-249, 250 e oltre);
- 20 regioni.

L'indagine ha seguito due distinte modalità di rilevazione:

- la prima per le imprese *fino a 250 dipendenti* attraverso intervista telefonica rivolta a oltre 90.000 imprese (con adozione della metodologia C.A.T.I.), rispondenti ai requisiti di significatività statistica del disegno campionario;
- la seconda seguita per tutte le imprese con *oltre 250 dipendenti*, con intervista diretta a cura degli uffici studi e statistica delle Camere di Commercio.

La frazione campionaria sondata sull'universo effettivo delle imprese è stata pari all'8,0% per le imprese con meno di 100 dipendenti e del 53% per quelle con 100-249 dipendenti intervistate telefonicamente; è risultata pari al 71% circa per quelle di dimensione maggiore.

Il questionario proposto ad entrambe le tipologie di imprese si suddivide in varie sezioni:

- ⇒ Sezione 1 – Situazione dell'occupazione e previsioni per l'anno successivo
- ⇒ Sezione 2 – Figure professionali dipendenti
- ⇒ Sezione 3 – Motivi di non assunzione dichiarati dalle imprese che non prevedono assunzioni di lavoratori dipendenti
- ⇒ Sezione 4 – Personale con contratti atipici nell'anno 2002
- ⇒ Sezione 5 – Formazione di personale avvenuta nel 2002
- ⇒ Sezione 6 – Entrate e uscite per unità provinciali avvenute nel 2002 e previste nel 2003

Excelsior adotta una propria classificazione delle figure professionali che le imprese dichiarano di volere assumere, che comprende circa 2.000 voci annualmente aggiornate. La definizione della figura professionale elementare è stata ottenuta incrociando tra loro le modalità di quattro variabili:

- il settore di attività economica dell'impresa;
- l'area azionale (amministrazione, marketing, logistica, produzione, ecc.) in cui la figura professionale viene inserita;
- il livello e area di formazione che caratterizza la figura
- il livello d'inquadramento (dirigenti, quadri e impiegati, operai, apprendisti e personale generico).

Sulla base di questi elementi nel sistema informativo Excelsior vengono proposti raggruppamenti professionali omogenei. Al fine di favorire la confrontabilità dei risultati dell'indagine con altre indagini ufficiali, questi possono essere raggruppati secondo la classificazione delle professioni dell'ISTAT (CP 91) oppure secondo altre classificazioni quale quella adottata a livello europeo (ISCO – 88). Nel 2002 è stata introdotta una nuova classificazione, che si affianca alla classificazione europea ISCO-88. La nuova classificazione è stata costruita per ottenere una maggiore corrispondenza tra classi di figure professionali e tipi di competenza che definiscono le professioni. La professione è definita come un insieme di compiti, eseguiti o da eseguire, al fine di produrre un determinato bene o servizio. Per competenza s'intende la capacità di eseguire i compiti che costituiscono una professione. La specializzazione della competenza distinta su due domini: il dominio conoscitivo (area disciplinare) e quello operativo (settore economico). La specificità delle competenze medio-alte deriva dal tipo di conoscenza teorica che ne sta alla base, mentre la specificità delle competenze medio basse deriva dal tipo di conoscenza operativa, definita a partire dal processo di produzione coinvolto. L'occupazione è definita in base ai compiti eseguiti nelle diverse professioni. Sono stati individuati cinque macrogruppi professionali caratterizzati dal livello di competenza e di istruzione richiesto alle figure professionali:

- 1) Professioni specialistiche e tecniche (livello medio-alto di conoscenza specifica articolata in base all'area disciplinare, compiti di direzione, progettazione, soluzione dei problemi).
- 2) Professioni operative dell'amministrazione (livello medio di conoscenza specifica articolata in base all'area disciplinare, compiti nell'area della gestione dei dati e informazioni).
- 3) Professioni operative nella gestione dei servizi (livello medio-basso di conoscenza specifica articolata in base all'area economica, compiti nell'area della produzione nei settori dei servizi).
- 4) Professioni operative della produzione industriale (livello medio-basso di conoscenza specifica articolata in base all'area economica, compiti nell'area della produzione nei settori industriali).

5) Professioni operative a bassa qualifica (livello medio-basso di conoscenza specifica articolata in base all'area economica, compiti che non richiedono competenze specifiche).

I cinque macrogruppi sono stati articolati in 30 microgruppi sulla base della distinzione tra area disciplinare (per i primi due) e settore economico (per i restanti tre). All'interno dei 30 microgruppi sono state definite 172 professioni. Le 172 professioni danno luogo a 2000 figure professionali.

In occasione della sesta indagine, oltre a riportare il livello di istruzione e il titolo di studio specifico, si è costruito un indicatore di formazione integrata equivalente (livello formativo equivalente) in grado di esprimere sinteticamente il grado di competenza conseguito attraverso percorsi scolastici ed esperienze professionali.

Fonti:

- Sito internet Unioncamere, Progetto Excelsior – Sistema informativo per l'occupazione e la formazione, www.excelsior.unioncamere.it.
- Unioncamere – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Sistema Informativo Excelsior. Sintesi dei principali risultati – 2002*, Roma, 2002.
- Unioncamere – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, “Nota metodologica”, Roma 2003, in www.excelsior.unioncamere.it.