

## SISTEMA INFORMATIVO EXCELSIOR 2006

### Le previsioni occupazionali ed i fabbisogni professionali – Principali risultati per la provincia di Asti

*Secondo i risultati del Sistema Informativo Excelsior<sup>1</sup> 2006, realizzato da Unioncamere in collaborazione con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, le imprese della provincia di Asti prevedono di assumere, nel corso del 2006, 2.160 unità lavorative, a fronte di 1.890 uscite. Ne consegue un incremento occupazionale dello 0,8% che risulta in linea con la media nazionale e lievemente al di sopra di quella regionale.*

**CHI ENTRA** – *Le assunzioni programmate dalle imprese astigiane saranno assorbite per il 54,7% dal terziario, per il 24,5% dall'industria e per il restante 20,8% dal settore delle costruzioni. Il settore del commercio e dei servizi evidenzia la maggiore crescita occupazionale con un saldo entrate/uscite di 240 unità, corrispondente a un tasso di sviluppo dell'1,6%.*

*L'edilizia registra un incremento di posti di lavoro pari a 70 unità corrispondenti a una crescita occupazionale del 2,3%, in linea con la media nazionale.*

*L'industria denuncia invece un saldo entrate/uscite negativo per 40 unità con un conseguente tasso occupazionale pari a -0,3%, dato che risulta comunque inferiore alla media regionale (-0,7%).*

*Le imprese con meno di 10 addetti assorbono il 50% delle assunzioni e denunciano un saldo entrate/uscite positivo per 220 unità, corrispondenti a un tasso di crescita del 2%, a fronte di una media regionale dell'1%. Anche per il 2006 sono quindi le microimprese a garantire la maggiore crescita occupazionale.*

**QUALE CONTRATTO** – *Le 2.160 assunzioni saranno per il 43,6% a tempo indeterminato e per il 41,6% a tempo determinato, mentre il 10,1% si riferirà a contratti di apprendistato e il restante 4,7% ad altre forme contrattuali. Dal raffronto con gli anni precedenti emerge un trend in crescita dei contratti flessibili e di conseguenza una maggiore precarietà del lavoro. Le piccole imprese da 1 a 9 addetti sono quelle che offrono maggiori possibilità di un lavoro stabile con il 61,6% dei contratti stipulati a tempo indeterminato. Le assunzioni part-time rappresentano il 10,7% e risultano inferiori alla media regionale (16,5%) e nazionale (14,1%).*

*Le imprese astigiane prevedono inoltre di avvalersi per il 2006 di 370 stagionali che saranno impiegati principalmente nelle industrie alimentari e delle bevande, nel commercio al dettaglio e all'ingrosso, negli alberghi e ristoranti e di 520 collaboratori esterni.*

---

<sup>1</sup> Unioncamere, attraverso l'indagine Excelsior, intervista ogni anno oltre 100.000 imprese con almeno un dipendente di tutti i settori economici (ad eccezione di enti ed istituzioni pubbliche ed imprese agricole) e di tutte le tipologie dimensionali, per chiedere il proprio fabbisogno di occupazione per l'anno in corso. Per ampiezza e profondità di analisi, al fine di conoscere i fabbisogni delle imprese sul mercato del lavoro, Excelsior è lo strumento informativo più completo oggi a disposizione.

**QUALI FIGURE PROFESSIONALI** – Esaminando le assunzioni per tipologia professionale secondo la classifica I.S.C.O. (International Standard Occupational Classification), 320 assunzioni riguardano Dirigenti, impiegati con elevata specializzazione e tecnici. Si tratta del 15,1% del totale posti di lavoro, percentuale che pone la provincia di Asti al di sotto della media regionale e nazionale. Sono in larga parte professionalità tecniche quali impiegati amministrativi e contabili (70), agenti di vendita (60), tecnici di ingegneria meccanica (30).

Gli Impiegati esecutivi, addetti alle vendite e servizi alle famiglie rappresentano il 34,3% delle assunzioni e interessano per il 57,2% il settore dei servizi. Le professioni più richieste sono gli addetti alle vendite, commessi e cassieri di negozio (260), i camerieri e baristi (160), gli assistenti socio-sanitari (60).

La categoria di lavoratori più ricercata dalle imprese astigiane è quella degli Operai specializzati e conduttori di macchine e impianti, con una previsione di 790 posti di lavoro. La domanda risulta superiore di oltre due punti percentuale rispetto alla media regionale e nazionale e proviene in particolare dall'industria e dalle costruzioni che impiegano rispettivamente il 61,1% e 71,4% delle assunzioni totali. Le professionalità più richieste sono i conducenti di autocarri pesanti e camion (100 unità), i carpentieri in legno (80), i muratori (70), gli installatori di tubazioni e gli idraulici (60).

Infine la domanda di personale non qualificato, pari a 300 unità, risulta percentualmente inferiore alla media regionale e nazionale e riguarda principalmente addetti alle pulizie (90), manovali nel settore edile (80), addetti al carico/scarico delle merci (70).

**I LIVELLI FORMATIVI** – Dall'esame della domanda di lavoro sotto il profilo del livello d'istruzione richiesto dalle imprese, emerge che il 6% delle assunzioni riguarda laureati, il 30% si riferisce a personale in possesso del diploma di scuola media secondaria, il 21% a personale in possesso del livello di qualifica professionale e il 43% alla scuola dell'obbligo.

Le assunzioni per le quali è richiesto il titolo universitario o il livello secondario sono più numerose nel terziario rispetto all'industria e alle costruzioni. Gli indirizzi prevalenti sono quello economico per il livello universitario, quello amministrativo commerciale, meccanico, turistico alberghiero, edile e informatico per il livello secondario.

Anche per il livello di qualifica professionale le assunzioni sono più frequenti nei servizi che nell'industria e nelle costruzioni. I profili professionali maggiormente richiesti sono l'indirizzo amministrativo commerciale, quello meccanico, socio-sanitario ed elettrotecnico.

Risulta molto elevata la percentuale delle assunzioni per le quali è sufficiente la scuola dell'obbligo. Si tratta in larga parte di personale non qualificato che trova impiego principalmente nell'industria e nelle costruzioni e a cui viene richiesto, in un caso su due, il possesso di esperienza specifica.

La conoscenza delle lingue straniere è prevista per oltre il 50% delle assunzioni di laureati e per il 35% delle assunzioni di personale con diploma di scuola secondaria. E' invece irrilevante nel caso della qualifica professionale.

Le competenze informatiche risultano indispensabili per l'88% dei laureati e il 79% dei diplomati. La percentuale scende al 9% nel caso della qualifica professionale.

Le imprese astigiane prevedono per il 73,5% delle assunzioni la necessità di formazione post-inserimento che nella maggioranza dei casi viene attuata attraverso l'affiancamento a personale interno all'azienda.

**ETA' ED ESPERIENZA PROFESSIONALE** – L'età ha un peso non trascurabile sulle opportunità di lavoro ed a conferma di ciò si osserva che il 40,5% delle probabili assunzioni si rivolgerà a giovani fino a 29 anni, percentuale che sale al 48,6% per le assunzioni del settore terziario e raggiunge il 40,6% nelle aziende del ramo industriale. Per gli ultratrentenni le occasioni di lavoro sono elevate nel comparto edile con il 58,3% delle relative assunzioni, ma si limitano al 16,6% delle new entry del terziario. Per il 30,6% delle assunzioni non si darà alcun peso al fattore età ed in quest'ottica la provincia di Asti è più selettiva rispetto sia alla media regionale (39,1%) sia a quella nazionale (36,8%).

Un altro aspetto rilevante nella ricerca di un'occupazione è quello dell'esperienza maturata. Per il 51,5% delle assunzioni è infatti previsto il requisito dell'esperienza specifica (percentuale che sale al 72,5% nel settore delle costruzioni), per il 19,1% è richiesta una generica esperienza di lavoro e soltanto il 29,4% delle assunzioni avviene senza alcuna esperienza.

**DIFFICOLTA' DI REPERIMENTO** – Il 41,5% delle assunzioni sono considerate dalle imprese di difficile reperimento. Il dato risulta particolarmente elevato se raffrontato alla media regionale (32,1%) e nazionale (29,1%). Le imprese con meno di dieci dipendenti e quelle operanti nel settore delle costruzioni sono quelle che risentono maggiormente del problema.

Tra i motivi di difficoltà di reperimento troviamo, al primo posto, la ridotta presenza della figura professionale (37,1%), insufficienti motivazioni economiche (30,4%), mancanza della necessaria qualificazione (16,2%), mancanza di disponibilità ad effettuare turni/notte/festivi (13,4%).

**GLI EXTRACOMUNITARI** – Le imprese astigiane prevedono di assumere nel 2006 fino ad un massimo di 594 extracomunitari, il 24,7% del totale assunzioni. La maggioranza troverà impiego nel settore delle costruzioni. La propensione ad assumere extracomunitari in provincia di Asti risulta inferiore alla media piemontese (28,9%) ma superiore alla media nazionale. Dal raffronto con i dati dello scorso anno, emerge in provincia di Asti così come su tutto il territorio nazionale una generalizzata riduzione della domanda di lavoratori extracomunitari.

**COLLABORATORI A PROGETTO** - Le imprese astigiane prevedono di avvalersi per il 2006 di 470 collaboratori a progetto in senso stretto, dato che risulta lievemente al di sopra della media piemontese ma inferiore alla media nazionale. I settori di attività che prevedono di utilizzare un più consistente numero di collaboratori sono, per quanto riguarda l'industria, quello alimentare, meccanico, elettrico, elettronico, dei mezzi di trasporto. Nel terziario sono le imprese operanti nei trasporti, credito assicurazioni, servizi alle imprese, nella sanità, istruzione e servizi alle persone e nel commercio al dettaglio e all'ingrosso.

**STAGES** – Nel 2005 le imprese astigiane che hanno ospitato personale in tirocinio/stage sono state il 12,8%. Con una quota superiore alla media nazionale e regionale, la provincia di Asti sembra rispondere positivamente ai nuovi principi di interazione tra scuola e mondo del lavoro, previsti dalla Riforma della scuola.

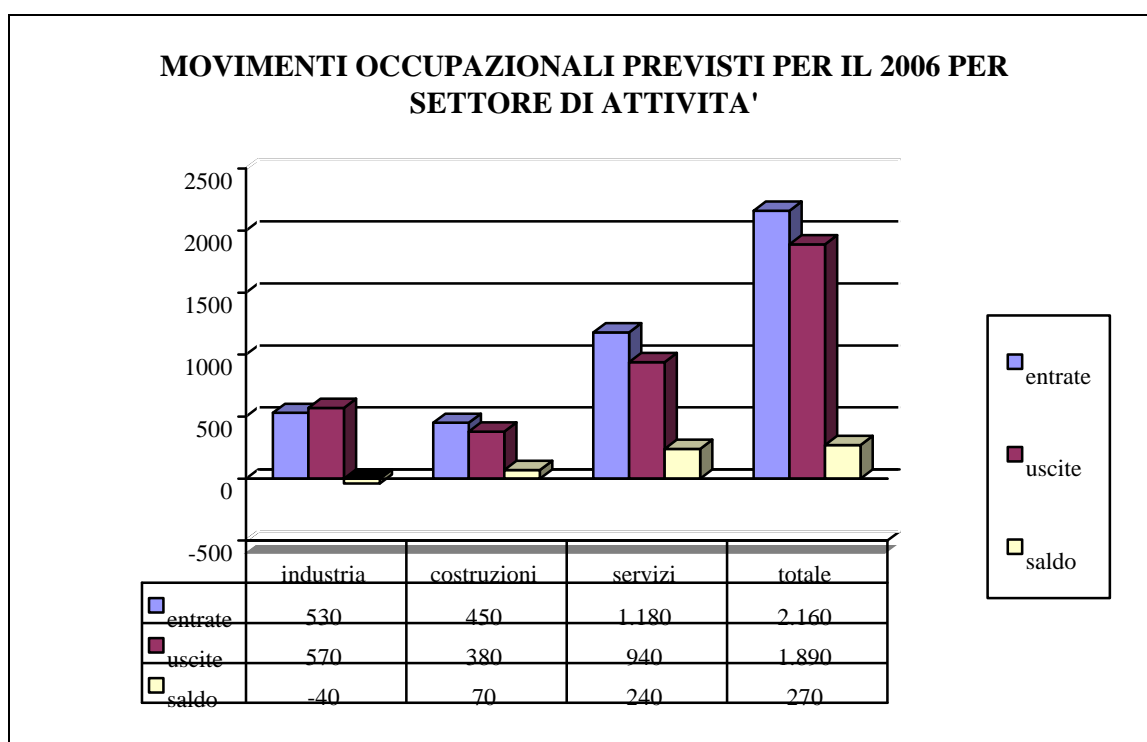
## DOMANDA DI LAVORO E PREVISIONI OCCUPAZIONALI PER IL 2006

Le imprese della provincia di Asti, nel corso del 2006, assumeranno 2.160 persone, a fronte delle quali sono previste 1.890 uscite, movimento che determinerà un aumento netto della base occupazionale dello 0,8%.

Dai dati dell'indagine Excelsior sui fabbisogni professionali delle imprese, realizzata dal sistema delle Camere di Commercio con il coordinamento di Unioncamere ed in accordo con il Ministero del Lavoro e l'Unione Europea, emerge una maggior dinamicità del mercato del lavoro dipendente nell'Astigiano con un aumento del tasso di entrata dal 5,4%, media del triennio precedente, al 6,3% ed un concomitante incremento del tasso di uscita, passato dal 4,4% medio del periodo 2002-2004 al 5,5%.

La dinamica locale appare lievemente migliore di quella media regionale che evidenzia un tasso di variazione occupazionale pari a zero per effetto di tassi di entrata e di uscita del 5,4%, mentre si accosta a quella nazionale che, con un tasso di entrata pari al 6,5% e un tasso di uscita del 5,6%, denuncia un +0,9%.

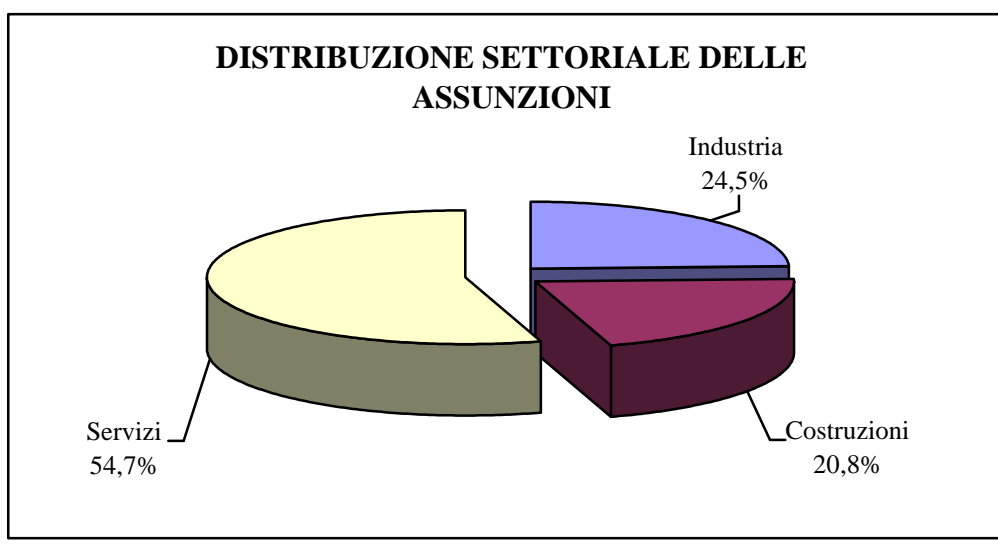
Con un tasso di crescita dello 0,8%, Asti si colloca al secondo posto nella classifica regionale, preceduta dal Verbano-Cusio-Ossola che, con tassi di entrata e di uscita lievemente migliori di quelli astigiani, raggiunge quota +1,6%. Nella Regione si registrano inoltre tassi di decremento per le province di Torino (-0,4%) e di Novara (-0,6%).



*Le imprese astigiane che nel 2006 prevedono assunzioni sono il 23,8% del totale, dato superiore a quello riscontrato a livello regionale (20,4%), ma in linea con la situazione nazionale (23,4%).*

*Le imprese che non prevedono assunzioni nel corso dell'anno rappresentano, di conseguenza, il 76,2% del totale. Le motivazioni di non assunzione non si discostano da quelle che a livello nazionale costituiscono un freno allo sviluppo occupazionale, quali la completezza dell'organico (48,9%), dichiarata principalmente dalle aziende del terziario (57,6%), e le difficoltà e incertezze del mercato (45,6%), percepite con particolare intensità nel settore delle costruzioni (55,5%).*

*Una parte delle imprese intenzionate a non assumere, rappresentata dall'11,4% degli imprenditori, sarebbe disposta a riconsiderare le proprie decisioni in termini di personale in presenza di un minor costo del lavoro (42,6%) e di una pressione fiscale più contenuta (39,8%).*

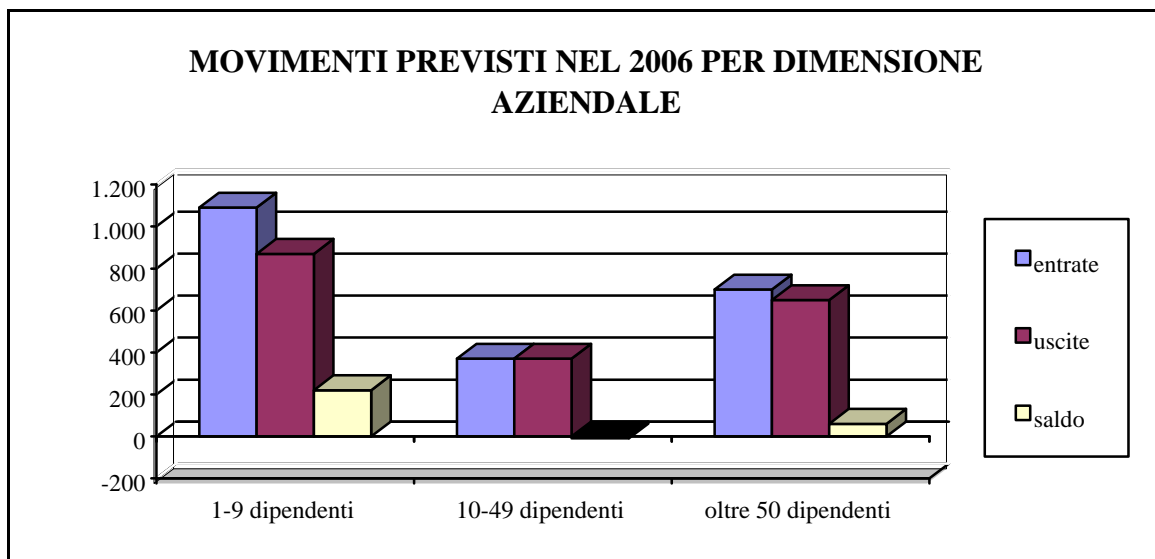


*Esaminando la dinamica delle assunzioni sotto il profilo settoriale si osserva che delle 2.160 assunzioni previste per il 2006, il 54,7% sarà destinato ai servizi, il 24,5% all'industria ed il 20,8% alle costruzioni.*

*In termini assoluti e dalla dinamica entrate-uscite, è il settore del commercio e dei servizi a manifestare la maggiore crescita di posti di lavoro con un saldo attivo di 240 unità che scaturisce da entrate attese pari a 1.180 unità e da uscite per 940 unità. Il relativo tasso di sviluppo, pari all'1,6%, terzo in Piemonte a pari merito con Vercelli, è superiore sia a quello regionale (0,5%), sia alla media italiana (1,2%).*

*L'edilizia si conferma ancora quale comparto a più elevata propensione ad investire in risorse umane con 450 entrate ed un incremento netto di 70 posti di lavoro corrispondente ad un saggio di sviluppo del 2,3%, trend che trova risponidenza anche a livello nazionale (2,2%).*

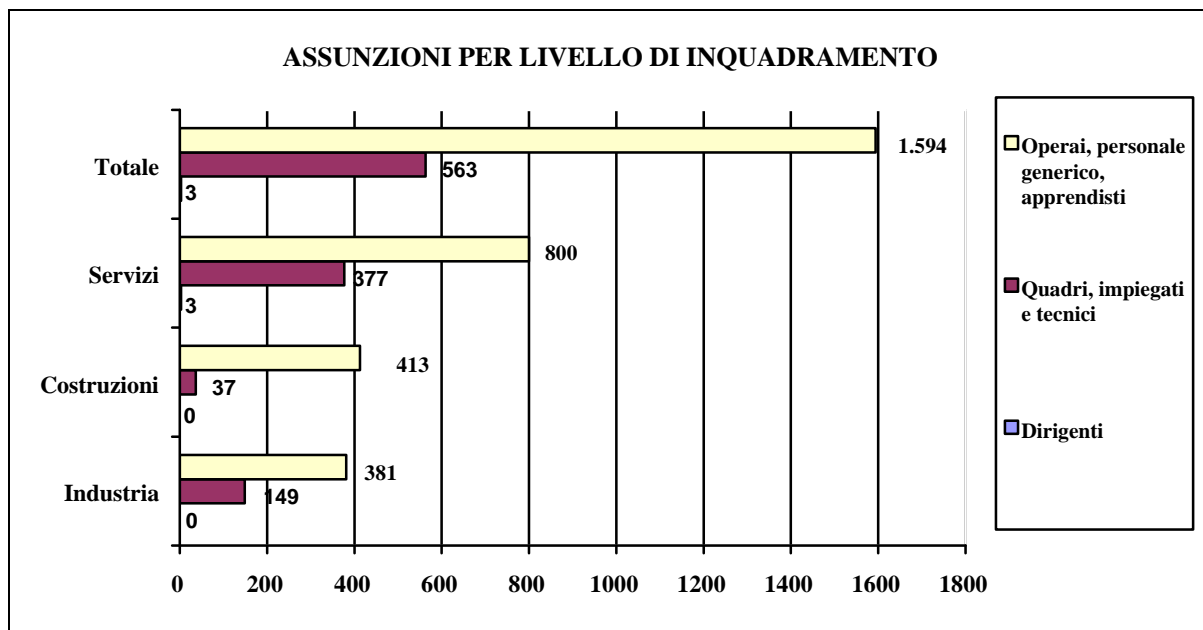
*Per l'industria si prospetta ancora un turn-over negativo: le previsioni sono infatti di 530 entrate e 570 uscite, con un conseguente annullamento di 40 posti di lavoro. Il tasso di decremento risulta di -0,3% ed è inferiore a quello regionale, ammontante a -0,7%.*



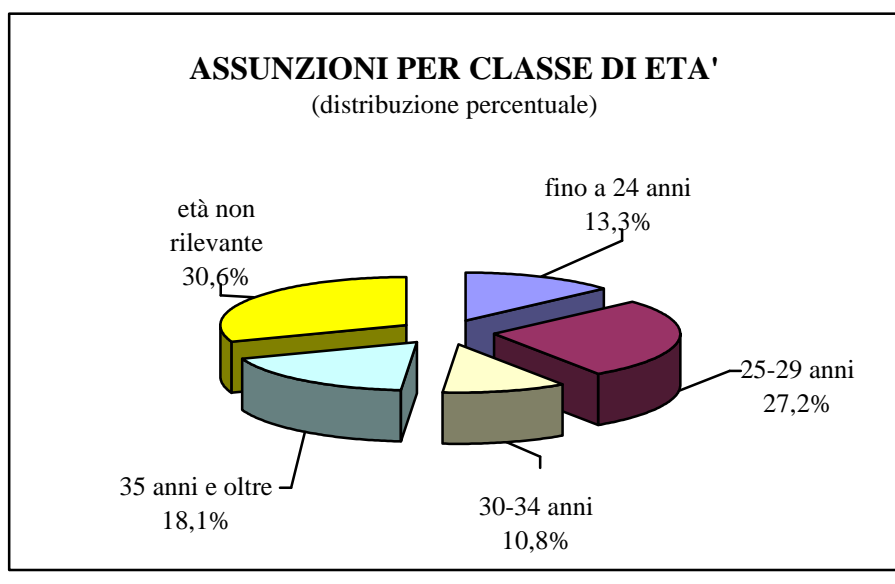
*Delle 2.160 assunzioni, 1.090, il 50,5% proverrà da imprese con meno di 10 dipendenti, prevalentemente dei settori servizi e costruzioni. Il 32% delle assunzioni sarà assorbito dalle imprese con più di 50 dipendenti ed anche in questo caso è il settore terziario a palesare una maggior offerta di lavoro. In provincia di Asti il tasso di crescita della forza lavoro delle piccole imprese è del 2% a fronte di una variazione regionale dell'1% e di una media italiana del 3,1%.*

*Il sistema produttivo astigiano dà segnali di tenuta occupazionale anche nell'ambito delle imprese più grandi: con 700 nuove assunzioni si preannuncia un incremento dello 0,4%, sempre dovuto ad una dinamica occupazionale del terziario che compensa i ridimensionamenti previsti dall'industria e dal comparto edile.*

*Le imprese astigiane, in particolare quelle industriali e del terziario, prevedono inoltre l'assunzione di circa 370 stagionali ed il ricorso a 520 collaboratori esterni.*



*Una offerta di lavoro che proviene soprattutto da piccole imprese, non si rivolge certo a figure dirigenziali (0,1%), ruolo che all'interno dell'azienda viene svolto dal titolare o dagli amministratori, ma piuttosto al reperimento di impiegati e tecnici (26,1%) ed a operai, personale generico ed apprendisti (73,8%). Le richieste di operai e manodopera generica sono sostenute in particolar modo dal comparto delle costruzioni, mentre la ricerca di impiegati e tecnici proviene dal terziario e dall'industria.*



*L'età ha un peso non trascurabile sulle opportunità di lavoro ed a conferma di ciò si osserva che il 40,5% delle probabili assunzioni si rivolgerà a giovani fino a 29 anni, percentuale che sale al 48,6% per le assunzioni del settore terziario e raggiunge il 40,6% nelle aziende del ramo industriale. Per gli ultratrentenni le occasioni di lavoro sono elevate nel comparto edile con il 58,3% delle relative assunzioni, ma si limitano al 16,6% delle new entry del terziario.*

*Per il 30,6% delle assunzioni non si darà alcun peso al fattore età ed in quest'ottica la provincia di Asti è più selettiva rispetto alla media regionale (39,1%) e a quella nazionale (36,8%).*

## **LA FLESSIBILITÀ DEL LAVORO**

*La legge delega 30/2003, conosciuta come Legge Biagi, introduce nel mercato del lavoro nuove regole contrattuali con l'obiettivo di aumentare i tassi di occupazione e di favorire l'inserimento lavorativo delle così dette fasce deboli del mercato del lavoro (giovani, donne, disoccupati di lunga durata, over 55). Nel rispetto degli indirizzi della Strategia Europea per l'occupazione, la riforma del mercato del lavoro istituisce nuove forme contrattuali che rispondono maggiormente alle richieste di flessibilità espresse dal mondo imprenditoriale.*

*Con il decreto legislativo 276/2003 attuativo della Legge Biagi nuove tipologie di contratto si affiancano a quelle classiche del lavoro a tempo indeterminato o determinato, del tempo pieno e del part-time. Qui di seguito si illustrano brevemente i nuovi contratti:*

**Contratto di inserimento:** mira a inserire (o reinserire) nel mercato del lavoro alcune categorie di persone, attraverso un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del singolo a un determinato contesto lavorativo. Momento centrale del contratto è la redazione del piano di inserimento lavorativo, che deve garantire l'acquisizione di competenze professionali attraverso la formazione on the job. Il contratto di inserimento sostituisce il contratto di formazione e lavoro (CFL) nel settore privato.

**Lavoro a progetto:** è un contratto di collaborazione coordinata e continuativa caratterizzato dal fatto di:

- essere riconducibile a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso;
- essere gestito autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa.

**Lavoro occasionale:** le prestazioni occasionali, sono prestazioni lavorative di natura autonoma, erogate a favore di un soggetto senza il vincolo di subordinazione (2222 c.c.) e con il carattere dell'occasionalità. Al prestatore occasionale non è richiesta né l'iscrizione ad albi né l'apertura di una partita IVA, poiché il suo corrispettivo è assoggettato a ritenuta d'acconto pari al 20%. Le prestazioni lavorative nei confronti dello stesso committente non devono superare i trenta giorni di durata nel corso dell'anno solare e i 5.000 euro annui per lavoratore, nel qual caso si ricade nella precedente tipologia del lavoro a progetto.



**Lavoro accessorio:** si applica nel caso di attività lavorative di natura occasionale svolte da soggetti a rischio di esclusione sociale o, comunque, non ancora entrati nel mercato del lavoro o in procinto di uscirne (disoccupati da oltre un anno, casalinghe, studenti, pensionati, disabili e soggetti in comunità di recupero, lavoratori extracomunitari con regolare permesso di soggiorno).

Le attività che rientrano in questo campo di applicazione sono piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa l'assistenza domiciliare a bambini, persone anziane, ammalate o con handicap, l'insegnamento privato supplementare, piccoli lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici e monumenti, realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli, collaborazione con enti pubblici e associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di solidarietà o di emergenza, vendemmie di breve durata.

Il rapporto di lavoro occasionale, anche con più datori di lavoro, non può dar luogo a un reddito superiore a 5.000 euro annui con riferimento al medesimo committente. È prevista una particolare procedura per il pagamento del corrispettivo: i lavoratori sono retribuiti attraverso la consegna di buoni lavoro dal valore nominale fissato da un Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, acquistati in precedenza dai datori di lavoro presso le rivendite autorizzate. Il lavoratore deve presentarli per la riscossione ai centri autorizzati i quali, rispetto al valore nominale del buono, trattengono una percentuale (fissata dal suddetto decreto ministeriale) come rimborso spese del servizio prestato e versano i contributi Inps (13%) e Inail (7%) dovuti.

Il compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupazione o inoccupazione del lavoratore accessorio.

**Lavoro ripartito** (anche chiamato job sharing): è un rapporto di lavoro speciale, mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica e identica obbligazione lavorativa. La solidarietà riguarda le modalità temporali di esecuzione della prestazione nel senso che i lavoratori possono gestire autonomamente e discrezionalmente la ripartizione dell'attività lavorativa ed effettuare sostituzioni fra loro. Entrambi sono direttamente e personalmente responsabili dell'adempimento dell'obbligazione. Questa forma contrattuale ha l'obiettivo di conciliare i tempi di lavoro e di vita, attraverso nuove opportunità di bilanciamento tra le esigenze di flessibilità delle imprese e le esigenze dei lavoratori.

**Lavoro intermittente** (o a chiamata): è un contratto di lavoro mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione del datore di lavoro per svolgere determinate prestazioni di carattere discontinuo o intermittente (individuata dalla contrattazione collettiva nazionale o territoriale) o per svolgere prestazioni in determinati periodi nell'arco della settimana, del mese o dell'anno (individuati dal D.lgs. 276/2003).

Questo contratto costituisce una novità per l'ordinamento italiano ed è previsto in due forme: con o senza obbligo di corrispondere una indennità di disponibilità, a seconda che il lavoratore scelga di essere o meno vincolato alla chiamata. Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato a tempo determinato o indeterminato.

Al lavoratore intermittente deve essere garantito un trattamento economico pari a quello spettante ai lavoratori di pari livello e mansione, seppur riproporzionato in base all'attività realmente svolta. Per i periodi di inattività, e solo nel caso in cui il lavoratore si sia obbligato a rispondere immediatamente alla chiamata, spetta un'indennità mensile, divisibile per quote orarie.

**Apprendistato:** è un contratto a contenuto formativo, in cui il datore di lavoro oltre a versare un corrispettivo per l'attività svolta garantisce all'apprendista una formazione professionale. Il D.lgs. 276/2003 individua tre tipologie di contratto, con finalità diverse:

- apprendistato per l'espletamento del **diritto-dovere di istruzione e formazione**, che consente di conseguire una qualifica professionale e favorire l'entrata nel mondo del lavoro dei più giovani (si rivolge prevalentemente a giovani e adolescenti che abbiano compiuto 15 anni di età);
- apprendistato **professionalizzante**, che consente di ottenere una qualifica attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale (si rivolge a giovani tra i 18 e i 29 anni e diciassetenni in possesso di una qualifica professionale)
- apprendistato per l'**acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione**, che consente di conseguire un titolo di studio di livello secondario, universitario o di alta formazione e per la specializzazione tecnica superiore (si rivolge a giovani tra i 18 e i 29 anni e diciassetenni in possesso di una qualifica professionale).

**Contratto di somministrazione:** permette ad un soggetto (utilizzatore) di rivolgersi ad un altro soggetto appositamente autorizzato (somministratore), per utilizzare il lavoro di personale non assunto direttamente, ma dipendente dal somministratore. La somministrazione sostituisce il lavoro interinale. Nella somministrazione occorre distinguere due contratti diversi:

- un **contratto di somministrazione**, stipulato tra l'utilizzatore e il somministratore, di natura commerciale;
- un **contratto di lavoro** stipulato tra il somministratore e il lavoratore.

I lavoratori dipendenti dal somministratore hanno diritto alla parità di trattamento economico e normativo rispetto ai dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte.

Il somministratore invece deve essere un'Agenzia per il lavoro debitamente autorizzata allo svolgimento dell'attività di somministrazione.

**Appalto:** È un contratto con il quale un soggetto (committente) incarica un imprenditore (appaltatore) di compiere un'opera o un servizio a fronte di un corrispettivo in denaro.

L'imprenditore (appaltatore), per compiere l'opera o il servizio commissionati, deve:

- organizzare i mezzi necessari (dirige i lavoratori alle proprie dipendenze senza che il committente possa interferire nelle modalità concrete di svolgimento del lavoro stesso);
- assumere il rischio d'impresa (rispondere del risultato finale davanti al committente).

Gli elementi che distinguono il contratto d'appalto dalla somministrazione sono l'organizzazione dei mezzi necessari e l'assunzione dei rischi d'impresa.

**Distacco:** il distacco o comando si ha quando un datore di lavoro (distaccante), per proprie esigenze produttive, pone temporaneamente uno o più lavoratori (distaccati) a disposizione di un altro soggetto (distaccatario) per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

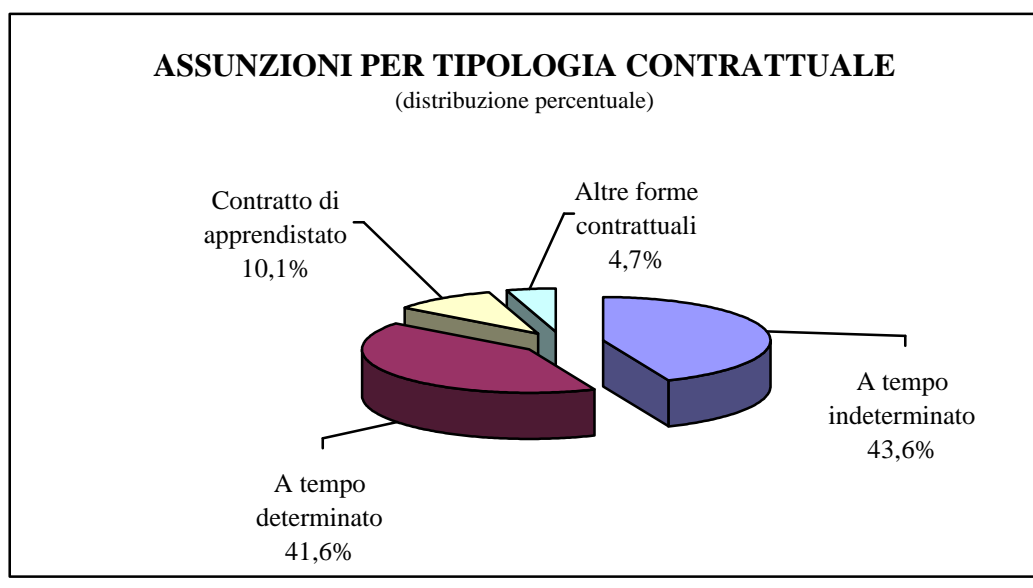
La riforma Biagi ha regolato il distacco nel settore privato.

Il distacco è caratterizzato dalla presenza di un interesse produttivo temporaneo del datore di lavoro distaccante, che deve permanere per tutta la durata del distacco. È necessario il consenso del lavoratore nel caso in cui, durante il periodo del distacco, debba svolgere mansioni diverse, sebbene equivalenti, rispetto a quelle per cui è stato assunto. Se il distacco comporta un trasferimento presso una sede di lavoro che dista 50 km. da quella originaria, deve essere giustificato da comprovate ragioni tecniche, produttive, organizzative o sostitutive.

*(Fonte dei dati: sito internet del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali).*

## ASSUNZIONI PER TIPOLOGIA CONTATTUALE

	2004	2005	2006
Assunzioni previste (totale)	1.737	1.908	2.160
Assunzioni previste per tipo di contratto (quote % sul totale)			
- Tempo indeterminato	46,1	55,8	43,6
- Tempo determinato	26,3	27,5	41,6
- Contratti Formazione Lavoro-inserimento	13,0	3,6	4,1
- Apprendistato	13,6	10,2	10,1
- Altri	0,9	2,9	0,6
Assunzioni previste part-time			
- Quota % sul totale assunzioni	10,9	10,2	10,7
Lavoratori stagionali <sup>2</sup>			
- Entrate previste nel corso dell'anno	590	740	370
- Tasso di stagionalità <sup>3</sup>	44,6	59,4	53,6
Lavoratori extracomunitari			
- Entrate previste (numero massimo)	657	617	594
- Quota % sul totale assunzioni	37,8	32,3	27,5



Le assunzioni a tempo indeterminato interesseranno il 43,6% delle 2.160 assunzioni previste, rapporto allineato agli standard regionali, ma inferiore al risultato nazionale, pari al 46,3%. Il confronto con gli anni precedenti mette in luce, da un trend di aumento dei contratti flessibili, una maggior precarietà di lavoro: i contratti a tempo determinato rappresenteranno, infatti, il 41,6% delle assunzioni, dato lievemente inferiore a quello regionale, ma in asse con il rapporto medio nazionale. Con una frequenza del 4,1% si nota un maggior ricorso, rispetto ai contesti regionale e nazionale, al contratto di inserimento. Il contratto di apprendistato interverrà nel 10,1% delle assunzioni programmate, percentuale che non si discosta dagli ambiti di riferimento piemontesi e nazionali; considerando i valori assoluti il settore che si avvarrà di più di apprendisti

<sup>2</sup> Lavoratori stagionali sono coloro assunti secondo uno specifico "contratto di lavoro stagionale". Nell'ambito dell'indagine Excelsior sono stati considerati, per convenzione, i contratti stagionali con durata inferiore a sei mesi. Per analizzare l'utilizzo di tale tipologia contrattuale è stato chiesto all'impresa di indicare il trimestre dell'anno in cui prevalentemente fa ricorso a lavoratori stagionali.

<sup>3</sup> Dato da  $(\text{Entrate stagionali} + \text{Assunzioni a tempo determinato}) / (\text{Totale Assunzioni} + \text{Entrate stagionali}) \times 100$

sarà il terziario (100 unità), in termini percentuali prevale il comparto manifatturiero con un peso del 12,3%.

Sono le piccole imprese, quelle da uno a 9 dipendenti o, se si analizza la situazione per settore, è il comparto delle costruzioni, dove il contratto a tempo indeterminato ricorre nel 61,6% dei casi, ad offrire la possibilità di un lavoro più stabile.

Il tempo determinato è la proposta maggiormente diffusa nel terziario (50%) e nelle imprese con più di nove dipendenti.

La formula del contratto di inserimento è tenuta in considerazione in particolar modo dalle aziende del terziario con oltre 50 dipendenti. Il peso di questa tipologia di contratto è del 4,1%, decisamente superiore all'1,7% ed all'1,8% registrati rispettivamente in Piemonte ed in Italia.

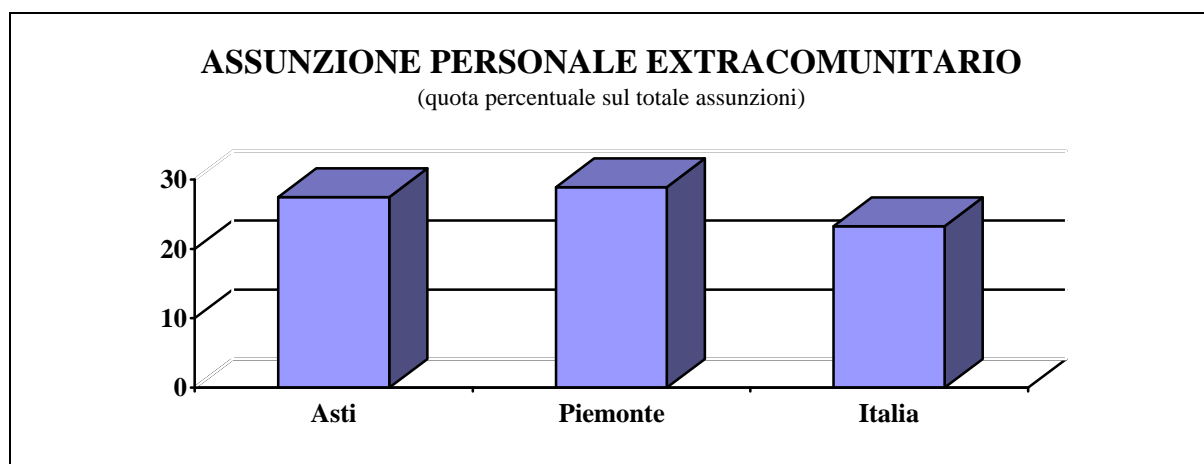
Le persone assunte a part-time in provincia di Asti costituiranno il 10,7% delle assunzioni a fronte del 16,5% della Regione e del 14,1% della nazione e fanno rilevare modestissime variazioni rispetto agli anni precedenti. I contratti part-time sono più frequenti nel settore dei servizi e nelle aziende con più di 50 dipendenti.

I contratti di lavoro stagionale che consentono alle imprese di assumere forza lavoro limitatamente ad alcuni periodi dell'anno sulla base delle specifiche esigenze ammonteranno nel 2006 a 370 e saranno così distribuiti: 160 nell'industria, in gran parte nel settore alimentare e delle bevande, 50 nelle costruzioni e 160 nei servizi, con particolare riferimento al commercio al dettaglio e all'ingrosso, agli alberghi e ristoranti e ai trasporti, credito assicurazioni e servizi alle imprese.

Le assunzioni stagionali previste per il 2006 risultano inferiori rispetto all'anno precedente, ma superano quelle programmate per il 2004. Sotto il profilo della classe dimensionale, le esigenze di personale stagionale sono più frequenti da parte delle imprese da 1 a 49 dipendenti che assorbono il 60% del totale. Per quanto riguarda la durata contrattuale il 65% delle assunzioni stagionali è per un periodo di 3-4 mesi, il 28,2% per 1-2 mesi e soltanto il 6,8% raggiunge i 5-6 mesi. Il periodo dell'anno in cui vengono stipulati con maggiore frequenza i contratti stagionali sono il 3° e il 4° trimestre.

Le imprese astigiane prevedono di effettuare nell'anno 2006 fino ad un massimo di 594 assunzioni di personale extracomunitario, il 27,5% del totale delle assunzioni. Il settore di attività che assorbe il maggior numero di extracomunitari è quello delle costruzioni (42,6%), seguito dai servizi (24,7%) e dall'industria (20,8%). La propensione all'assunzione di extracomunitari in provincia di Asti risulta lievemente inferiore alla media piemontese (28,9%), ma supera di oltre 4 punti percentuali il dato nazionale.

Raffrontando i dati con quelli dell'anno precedente si riscontra una riduzione della domanda di lavoratori extracomunitari non soltanto da parte delle imprese astigiane, ma anche a livello regionale e nazionale.



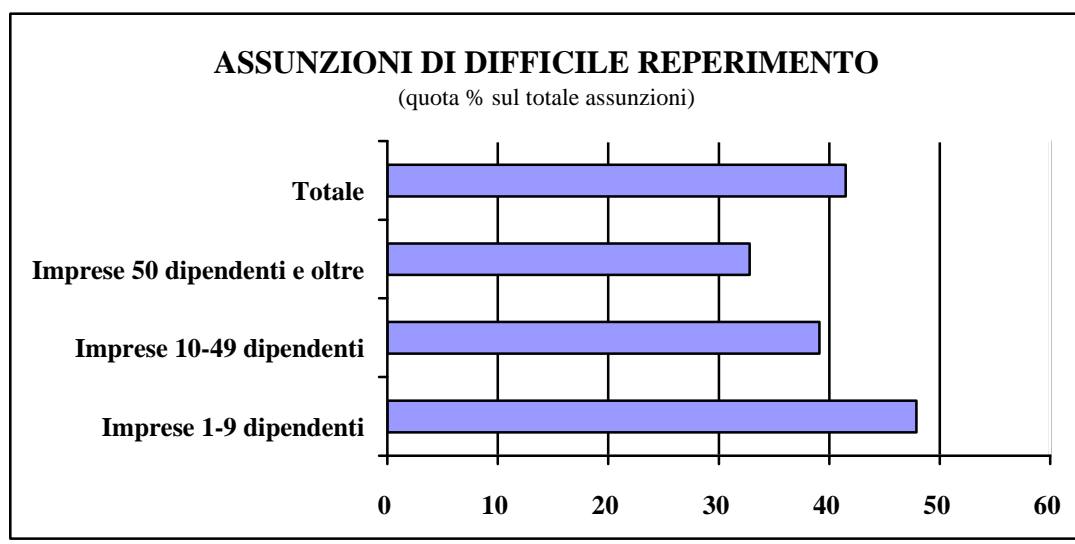
## CARATTERISTICHE E CRITICITÀ DELLA DOMANDA DI LAVORO

Le imprese astigiane che effettuano assunzioni richiedono nel 51,5% dei casi il requisito dell'esperienza specifica. Il settore di attività in cui l'esperienza maturata è da considerarsi prioritaria è quello delle costruzioni (72,5%), seguito dall'industria (52,6%) e dai servizi (42,9%).

Le richieste di assunzione per le quali è prevista una generica esperienza di lavoro interessano il 19,1% del totale e soltanto il 29,4% delle assunzioni riguarda personale senza alcuna esperienza. L'esigenza di specifica esperienza risulta lievemente superiore alla media piemontese, ma al di sotto della media nazionale.

In provincia di Asti appare particolarmente elevata la percentuale di assunzioni considerate dalle imprese di difficile reperimento: 41,5% a fronte del 32,1% a livello regionale e del 29,1% a livello nazionale.

Sono le imprese di piccole dimensioni (1-9 dipendenti) quelle che accusano maggiori difficoltà. I lavoratori preferiscono evidentemente orientarsi verso imprese più grandi e strutturate che probabilmente offrono maggiori garanzie sia a livello contrattuale che sul piano delle opportunità di crescita professionale.



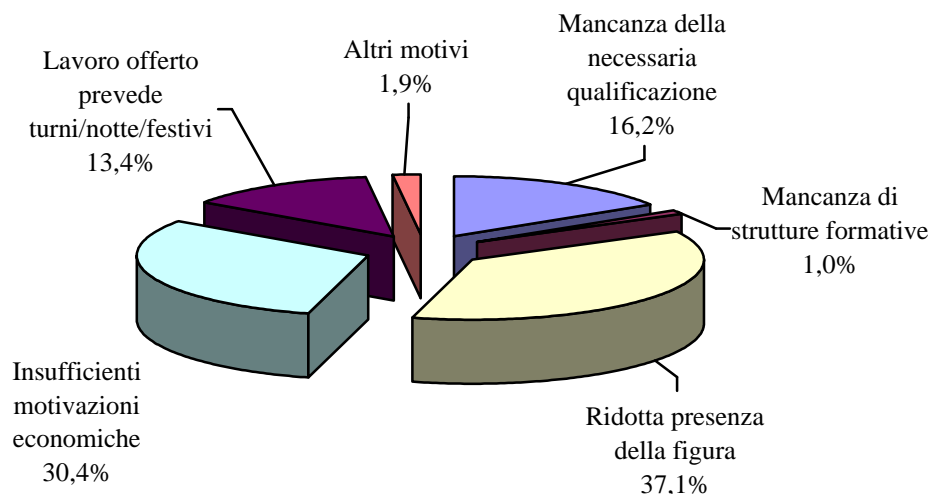
Tra i motivi di difficoltà di reperimento troviamo, al primo posto, la ridotta presenza della figura professionale (37,1%), insufficienti motivazioni economiche (30,4%), mancanza della necessaria qualificazione (16,2%), mancanza di disponibilità ad effettuare turni/notte/festivi (13,4%).

Le assunzioni considerate di difficile reperimento sono più frequenti nel settore delle costruzioni che denuncia difficoltà nel 73,8% dei casi, principalmente a causa di insufficienti motivazioni economiche e per una ridotta presenza della figura. La quota delle assunzioni considerate di difficile reperimento scende al 34,8% nei servizi, con punte che superano il 50% nell'ambito di sanità, istruzione e altri servizi alle persone.

I settori di attività che denunciano la mancanza di qualificazione necessaria sono gli studi di consulenza amministrativa e legale, studi tecnici e studi medici e le industrie del tessile abbigliamento, carta e stampa, legno. Le difficoltà di reperimento di personale a causa dei turni/notte/festivi interessano soprattutto gli alberghi, ristoranti e servizi turistici e i trasporti, credito-assicurazioni e servizi alle imprese.

## MOTIVI DELLA DIFFICOLTA' DI REPERIMENTO

(distribuzione %)



Per il 73,5% delle assunzioni le imprese astigiane prevedono la necessità di ulteriore formazione post-inserimento. Le esigenze formative sono più sentite nelle aziende di grandi dimensioni (50 dipendenti e oltre) che prevedono corsi o affiancamento nel 90% dei casi. Tale percentuale scende al 79% nelle aziende da 10 a 49 dipendenti e al 60% in quelle da 1 a 9 dipendenti.

La formazione si realizza nel 71,3% delle assunzioni con l'affiancamento a personale interno, nel 21,7% con l'organizzazione di corsi interni all'azienda e soltanto nel 10,7% dei casi ricorrendo a corsi esterni.

	Provincia di Asti				Piemonte	Italia
	Totale	Industria	Costruzioni	Servizi	Totale	Totale
<b>Assunzioni per cui è prevista un'ulteriore formazione post-inserimento (quota % sul totale)</b>						
Totale	73,5	83,8	51,2	77,4	76,1	71,4
Imprese 1-9 dipendenti	60,8	71,2	45,1	68,7	63,5	62,6
Imprese 10-49 dipendenti	79,2	92,0	88,3	68,9	75,9	65,9
Imprese 50 dipendenti e oltre	90,1	91,9	71,4	89,5	85,0	84,1
<b>Modalità di formazione prevista (distribuzione %)</b>						
Corsi interni all'azienda	21,7	16,4	1,6	31,7	25,7	20,3
Corsi esterni all'azienda	10,7	6,6	4,4	15,0	10,7	9,3
Affiancamento a personale interno	71,3	82,1	49,9	74,7	71,6	66,4
Totale	73,5	83,8	51,2	77,4	76,1	71,4

*La provincia di Asti si mantiene in linea con la media nazionale e regionale per quanto riguarda le assunzioni che prevedono la conoscenza delle lingue, mentre si pone lievemente al di sotto del dato piemontese e nazionale per la richiesta di competenze informatiche.*

*Con riferimento al genere ritenuto più adatto allo svolgimento della professione richiesta, il 48,4% delle assunzioni è rivolto a uomini, il 19,1% a donne e il restante 32,5% indifferentemente a uomini o donne. Ovviamente le assunzioni maschili sono più frequenti nell'industria (67%) e nelle costruzioni dove raggiungono il 95%. Nell'ambito dei servizi risulta indifferente il genere per il 49,4% delle assunzioni, mentre la richiesta di personale femminile sale al 28,7%. Nelle piccole imprese da 1 a 9 dipendenti operanti nel settore dei servizi è più frequente la propensione ad assumere personale femminile che, per contro, diminuisce sensibilmente nelle imprese da 50 addetti e oltre.*

*Il 40% delle assunzioni avviene in sostituzione di analoga figura e soltanto il 17,2% riguarda figure professionali non in sostituzione o professionalità non presenti in azienda. Le assunzioni in sostituzione sono più frequenti nelle imprese con 50 dipendenti e oltre (66,2%) e in quelle da 10-49 dipendenti (47%), mentre la quota scende al 22,2% nelle imprese da 1 a 9 dipendenti. Questo a conferma del fatto che in provincia di Asti sono le micro-imprese, con un saldo entrate/uscite positivo per 220 unità, quelle che maggiormente contribuiscono alla creazione di nuova occupazione.*

*Le imprese astigiane che nel 2005 hanno ospitato personale in tirocinio/stage sono state il 12,8%, quota lievemente superiore rispetto all'anno precedente. Le aziende maggiormente interessate ad avvalersi di tirocinanti e stagisti sono quelle di grandi dimensioni (50 dipendenti e oltre) e, sotto il profilo dell'attività, quelle operanti nell'industria e nei servizi. Stage e tirocini risultano invece meno frequenti nel settore delle costruzioni. La provincia di Asti si colloca lievemente al di sopra della media piemontese e in misura maggiore di quella nazionale e sembra rispondere positivamente ai mutamenti derivanti dall'attuazione della riforma del mondo della scuola che vede nell'esperienza diretta in azienda una vera e propria modalità di apprendimento.*

*Esaminando le modalità di ricerca del personale emerge che quasi il 70% delle imprese astigiane fa riferimento alla conoscenza diretta o alla segnalazione di conoscenti e fornitori, il 40% utilizza le banche dati aziendali, il 16% fa ricorso ad inserzioni su quotidiani e stampa specializzata, il 14% ai Centri per l'Impiego. Meno frequente risulta invece la scelta di società di lavoro interinale (9%) o di società di selezione del personale (7,6%). Soltanto l'1,4% delle imprese, lo 0,5% in meno del dato piemontese e nazionale, fa riferimento a internet.*

## **LE FIGURE PROFESSIONALI RICHIESTE DALLE IMPRESE**

L'indagine prevede l'elaborazione dei dati per tipologia di figura professionali secondo la classificazione I.S.C.O. (International Standard Occupational Classification), elaborata dall'International Labor Office di Ginevra, che individua nove grandi gruppi professionali aggregabili in quattro macrocategorie in considerazione della competenza e del livello di istruzione.

<b>Assunzioni per grandi gruppi professionali (distribuzione %)</b>	<b>Asti</b>	<b>Piemonte</b>	<b>Italia</b>
<b>Dirigenti, impiegati con elevata specializzazione e tecnici</b>	<b>15,1</b>	<b>17,6</b>	<b>15,9</b>
1. Dirigenti e direttori	0,1	0,3	0,2
2. Professioni intellettuali, scientifiche e ad elevata specializzazione	4,2	5,4	4,1
3. Professioni tecniche	10,8	11,8	11,5
<b>Impiegati esecutivi, addetti vendite e servizi alle famiglie</b>	<b>34,3</b>	<b>30,7</b>	<b>34,0</b>
4. Professioni esecutive relative all'amministrazione e alla gestione	9,4	8,8	9,4
5. Professioni relative alle vendite ed ai servizi per le famiglie	24,9	21,9	24,7
<b>Operai specializzati, conduttori impianti e macchine</b>	<b>36,9</b>	<b>34,7</b>	<b>34,0</b>
7. Operai specializzati	23,4	18,5	20,1
8. Conduttori impianti, operatori macchinari e operai montaggio industriale	13,5	16,2	14,0
<b>Personale non qualificato</b>	<b>13,8</b>	<b>17,1</b>	<b>16,0</b>
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Osservando il quadro delle assunzioni previste per il 2006, gli operai specializzati e i conduttori di macchine e impianti, con una previsione di 790 posti di lavoro, costituiscono la categoria più richiesta dalle imprese. La domanda risulta superiore di oltre due punti percentuale rispetto alla media regionale e nazionale e proviene in particolare dall'industria e dalle costruzioni che impiegano rispettivamente il 61,1% e 71,4% delle assunzioni totali. Le professionalità più richieste sono i conducenti di autocarri pesanti e camion (100 unità), i carpentieri in legno (80), i muratori (70), gli installatori di tubazioni e gli idraulici (60).

Gli impiegati esecutivi, addetti alle vendite e servizi alle famiglie rappresentano il 34,3% delle assunzioni e interessano per il 57,2% il settore dei servizi. In quest'ambito le professioni più ricercate sono gli addetti alle vendite, commessi e cassieri di negozio (260), i camerieri e baristi (160), gli assistenti socio-sanitari (60).

La richiesta di dirigenti, impiegati ad elevata specializzazione e tecnici ammonta complessivamente a 320 unità, pari ad una percentuale del 15,1% del totale posti di lavoro che pone la provincia di Asti al di sotto della media piemontese (-2,5%) e nazionale (-0,8%). La macrocategoria comprende principalmente professionalità tecniche quali impiegati amministrativi e contabili (70), agenti di vendita (60), tecnici di ingegneria meccanica (30) che trovano impiego nell'industria e nei servizi.

Infine la richiesta di personale non qualificato, pari a 300 unità, risulta percentualmente inferiore alla media regionale e nazionale e riguarda principalmente addetti alle pulizie (90), manovali nel settore edile (80), addetti al carico/scarico delle merci (70).

Dal raffronto con la domanda occupazionale dello scorso anno, le professionalità che evidenziano un trend in crescita sono gli addetti alle vendite, commessi e cassieri di negozio (+160 unità), i camerieri, baristi e assimilati (+110), i carpentieri del legno (+80), i conducenti di autocarri pesanti (+50), gli addetti alla reception, alle informazioni e al call center (+50), gli addetti alla segreteria (+40), gli installatori e manutentori di apparecchiature elettromeccaniche (+40).



*Risultano invece in sensibile calo le richieste di muratori (-130) e di addetti alle macchine utensili (-60).*

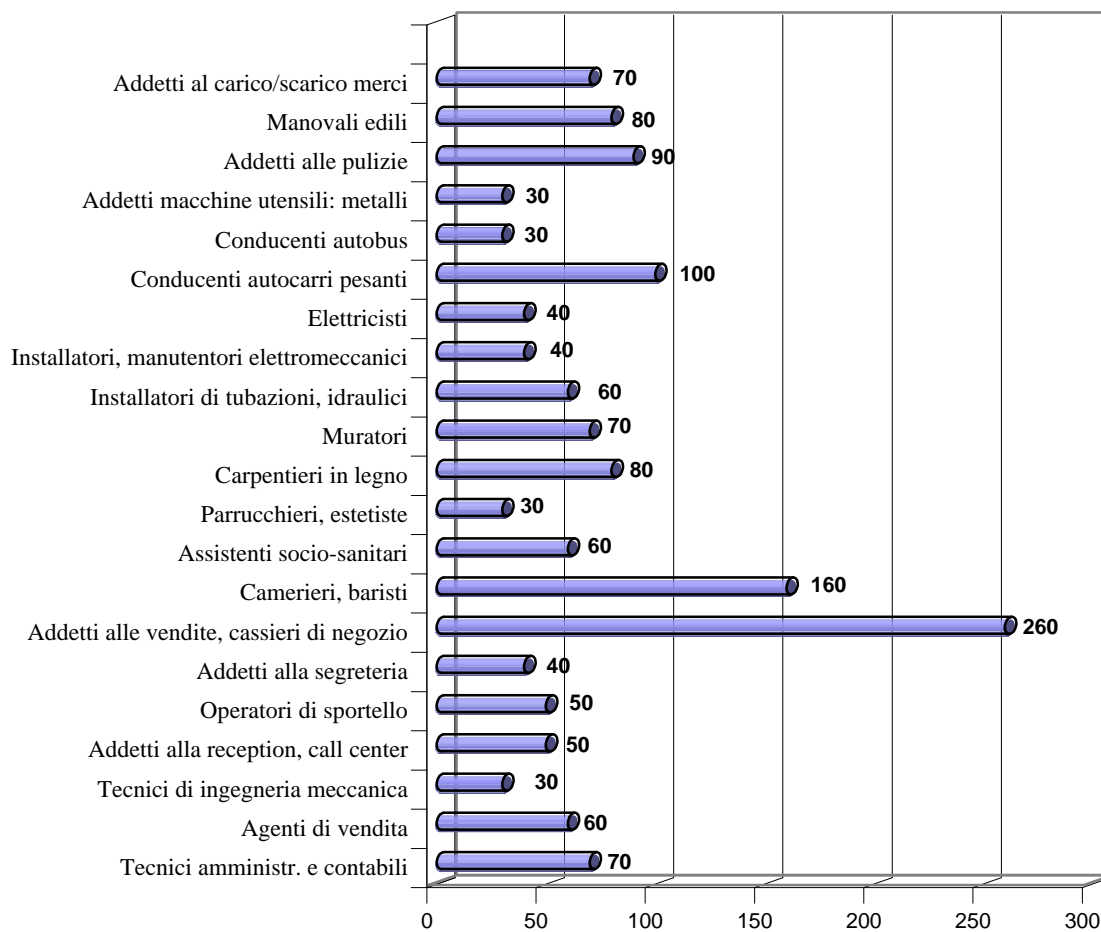
*Esaminando le principali caratteristiche richieste dalle imprese emerge che le professionalità di più difficile reperimento sono i manovali nel settore delle costruzioni edili (nel 100% dei casi), i muratori (98,6%), gli installatori e manutentori di apparecchiature elettromeccaniche (95,5%), i carpentieri in legno e affini (90,5%), gli assistenti socio-sanitari (83,1%), parrucchieri, barbieri, estetiste e affini (69%).*

*L'assunzione con contratto a tempo indeterminato è più frequente tra gli operai specializzati e il personale non qualificato, in particolare per i muratori e i manovali nel settore delle costruzioni edili (oltre il 90% dei casi), i carpentieri in legno e affini (89,3%), i conducenti di autobus e tram (66,7%). Diminuisce invece sensibilmente nel caso delle professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione (24,1%) e per le professioni relative alle vendite (5,8%).*

*Le assunzioni effettuate senza il requisito dell'esperienza specifica riguardano principalmente il personale non qualificato (93,3%), le professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione (67%) e le professioni relative alle vendite e ai servizi per le famiglie (58,1%). L'esperienza specifica risulta invece indispensabile per le professioni tecniche in cui soltanto il 17,2% delle assunzioni avviene senza il requisito dell'esperienza e per gli operai specializzati (il 22,6% delle assunzioni non prevede il requisito dell'esperienza).*

*Le professioni per le quali risulta più evidente la necessità di prevedere corsi di formazione sono gli operatori di sportello (94%), gli assistenti socio-sanitari presso istituzioni (83,1%), gli addetti alle vendite, commessi e cassieri di negozio (67,2%), addetti alle macchine utensili (46,4%), addetti alle pulizie (46%).*

## LE PROFESSIONI PIU' RICHIESTE



## **IL PROFILO DELLE IMPRESE CHE HANNO PROGRAMMATO ASSUNZIONI NEL 2006**

*Le imprese astigiane che prevedono assunzioni nel 2006 sono il 23,8% del totale, il 3% in più rispetto al 2005. La propensione ad assumere è direttamente correlata alla dimensione aziendale: si passa infatti da una quota del 18,4% nelle imprese da 1 a 9 dipendenti al 32,3% in quelle da 10 a 49 dipendenti, fino a raggiungere l'80,9% nelle imprese da 50 dipendenti e oltre. Se si osserva però il saldo entrate/uscite, il tasso di occupazione è più elevato nelle imprese da 1 a 9 dipendenti (2,0%), scende a -0,1% nelle imprese da 10 a 49 addetti e si attesta sullo 0,7% in quelle con 50 dipendenti e oltre.*

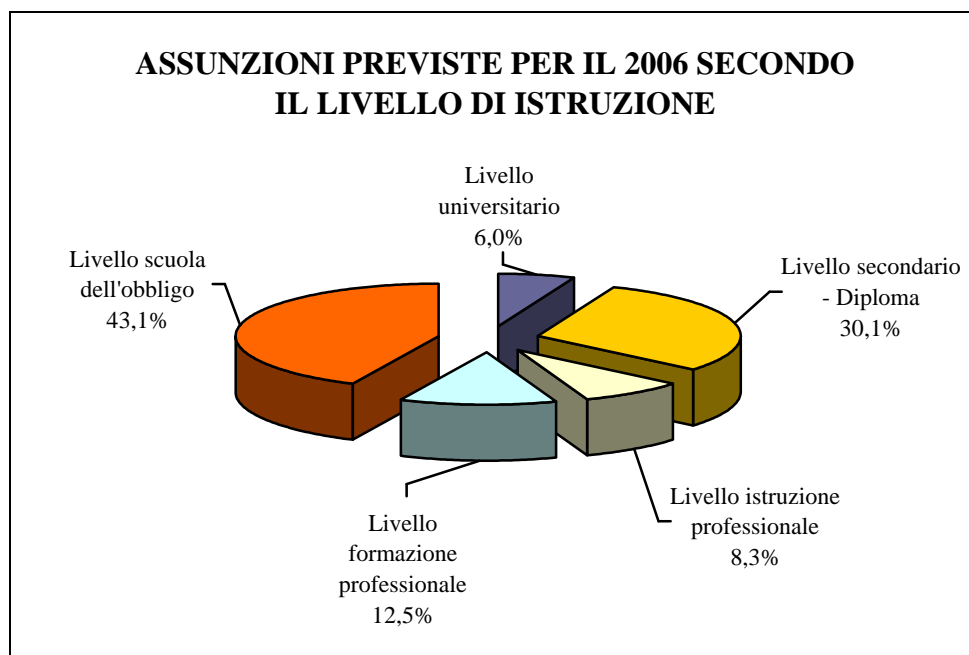
*Con riferimento al settore di attività risulta lievemente più elevata la quota delle imprese che prevedono assunzioni nell'industria e nelle costruzioni (24,3%) rispetto ai servizi (23,3%).*

*Esaminando i movimenti in entrata e in uscita, i settori dell'industria che evidenziano un saldo positivo sono le costruzioni (450 entrate, a fronte di 380 uscite, pari a +70 unità), le industrie dei metalli, gomma-plastica, lavorazione dei metalli (230 assunzioni di cui 20 nuovi posti di lavoro), le industrie alimentari e delle bevande (80 assunzioni di cui 10 nuove posizioni). Denunciano invece un trend negativo le industrie meccaniche, elettromeccaniche, mezzi di trasporto (-20) e le industrie del tessile abbigliamento, carta e stampa, legno (-50).*

*Per quanto riguarda i servizi non si riscontrano saldi negativi e i settori che registrano il maggiore incremento occupazionale sono il commercio al dettaglio e all'ingrosso (370 entrate a fronte di 250 uscite, corrispondente a un saldo positivo di 130 unità), sanità, istruzione e altri servizi alle persone (200 entrate, di cui 50 corrispondenti a nuovi posti di lavoro), alberghi, ristoranti e servizi turistici (190 entrate di cui 30 corrispondenti a nuovi posti di lavoro). Il settore trasporti, credito-assicurazioni, servizi alle imprese evidenzia entrate per 350 unità ma è oggetto di forte turn-over in quanto soltanto 20 costituiscono nuovi posti di lavoro. Gli studi medici effettueranno 60 assunzioni di cui 20 riguarderanno nuove posizioni.*

## **I LIVELLI DI ISTRUZIONE E GLI INDIRIZZI DI STUDIO RICHIESTI**

*Il capitolo è dedicato all'analisi delle previsioni occupazionali espresse dalle imprese astigiane dal punto di vista del livello di istruzione e dell'esperienza. Questo al fine di poter fornire indicazioni utili sia per la progettazione dell'offerta formativa che non può non tenere conto delle specifiche richieste territoriali, sia come indirizzo e orientamento a chi deve scegliere il proprio percorso di studio.*



*Esaminando la distribuzione della domanda di lavoro sulla base del livello di istruzione, appare evidente in provincia di Asti l'alto numero di assunzioni per le quali è richiesto il **livello di scuola dell'obbligo**: 930 in totale riferite per il 57% all'industria e alle costruzioni e per il restante 43% ai servizi. Si tratta in larga parte di personale non qualificato a cui viene richiesto, in oltre il 50% dei casi, il possesso di esperienza specifica. Le assunzioni che prevedono il titolo di scuola dell'obbligo sono spesso giudicate dalle imprese di difficile reperimento e fanno segnare una maggiore incidenza di contratti a tempo indeterminato rispetto alle assunzioni che richiedono il livello secondario o la qualifica professionale (55% contro il 32%).*

*I posti di lavoro per i quali è richiesto il **livello di qualifica professionale** ammontano a 450 e sono distribuiti per il 56% nell'ambito dei servizi e per il restante 44% nell'industria e costruzioni. Il requisito dell'esperienza specifica risulta meno richiesto dalle imprese di servizi, mentre assume grande rilevanza per quelle dell'industria e delle costruzioni.*

*I profili professionali più ricercati per quanto riguarda il livello di qualifica professionale sono l'indirizzo amministrativo-commerciale per il quale sono attese 130 assunzioni, l'indirizzo meccanico per il quale sono previsti 80 nuovi posti di lavoro, l'indirizzo socio-sanitario (60) e l'indirizzo elettrotecnico (50).*

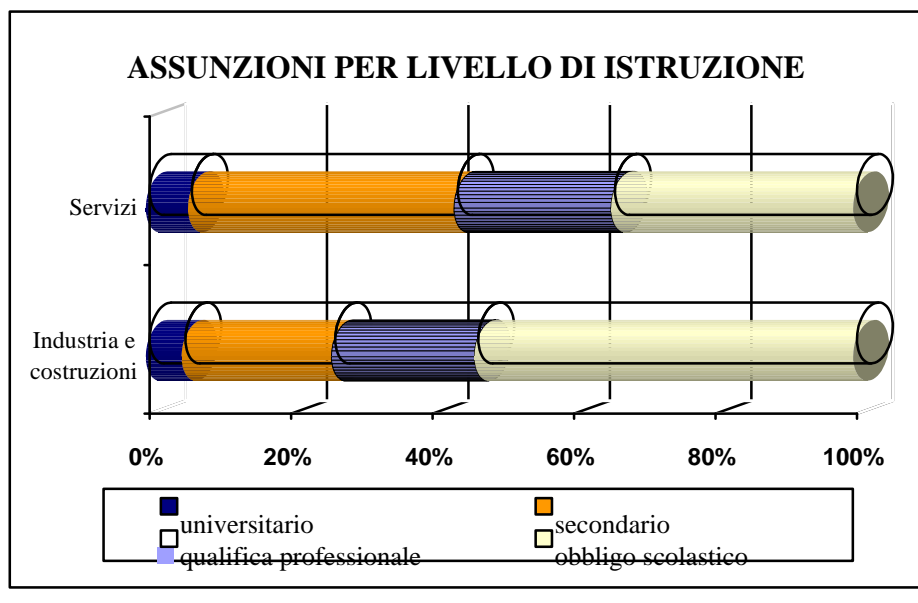
*Oltre il 90% delle assunzioni ad indirizzo amministrativo-commerciale necessitano, a giudizio delle aziende, di ulteriore formazione e nell'82% dei casi sono considerate di difficile reperimento. Soltanto il 2,3% dei contratti stipulati sono a tempo indeterminato. Anche per quanto riguarda l'indirizzo socio-sanitario è indispensabile ulteriore formazione e sussistono difficoltà di reperimento. Cresce però al 42,9% l'incidenza dei contratti a tempo indeterminato.*

*Le professionalità ad indirizzo meccanico sono di più facile reperimento e necessitano soltanto nel 15% dei casi di ulteriore formazione. Un contratto su due è a tempo indeterminato. L'indirizzo elettrotecnico è quello giudicato dalle aziende di più difficile reperimento.*

*Al **livello secondario e post-secondario** fanno riferimento 650 assunzioni assorbite per il 32% dall'industria e costruzioni e per il restante 68% dai servizi. Il requisito dell'esperienza specifica risulta più rilevante per le imprese dell'industria e costruzioni rispetto a quelle dei servizi. Il profilo professionale più ricercato è quello amministrativo-commerciale con 290 nuovi posti di lavoro. Anche se per quasi il 40% di questi le imprese pensano di prevedere ulteriori corsi di formazione, la professionalità non è però considerata di difficile reperimento e solo un contratto su tre sarà a tempo indeterminato. Seguono l'indirizzo meccanico con 60 assunzioni, l'indirizzo turistico-alberghiero e l'indirizzo edile, ciascuno con 40 assunzioni e l'indirizzo informatico con 30.*

*Le professionalità a indirizzo informatico e turistico alberghiero sono considerate di più difficile reperimento, mentre quelle a indirizzo meccanico ed edile hanno maggiori opportunità di ottenere un contratto a tempo indeterminato.*

*Per quanto riguarda il **livello universitario** le assunzioni previste sono complessivamente 130, impiegate in maggioranza nei servizi. L'indirizzo economico, con una previsione di 40 posti di lavoro, è quello più richiesto. Assume particolare importanza per queste professionalità il requisito dell'esperienza acquisita indispensabile nel 65% dei casi. Il 54% dei contratti saranno a tempo indeterminato.*



## **CARATTERISTICHE PER LIVELLO DI ISTRUZIONE**

### **Livello universitario**

*Esaminando i principali aspetti che caratterizzano le assunzioni sulla base del titolo di studio richiesto, emerge che oltre il 30% dei posti di lavoro per i quali è previsto il titolo universitario sono considerate di difficile reperimento. Tra le principali cause, le aziende indicano in primo luogo la mancanza di strutture formative e, a seguire, la mancanza della necessaria qualificazione. Il tempo medio di ricerca è di circa 3,4 mesi, che però tendono a crescere nel caso di profili professionali richiesti in ambito industriale e nel caso di imprese da 1 a 49 dipendenti che, come abbiamo già avuto modo di rilevare, riscontrano maggiori difficoltà a reclutare il personale rispetto a quelle di grandi dimensioni. Per circa l'80% delle assunzioni è prevista ulteriore formazione da attuarsi principalmente attraverso l'affiancamento a personale interno e in minor misura con l'organizzazione di corsi interni all'azienda. Per oltre il 50% delle assunzioni è inoltre richiesta la conoscenza delle lingue, percentuale che sale al 70% nel caso di aziende di 50 dipendenti e oltre. Le conoscenze informatiche sono indispensabili nell'88% delle assunzioni e per la quasi totalità di quelle in ambito industriale.*

### **Livello secondario**

*Delle 650 assunzioni per le quali è richiesto il diploma di scuola media superiore soltanto il 16% è considerato di difficile reperimento: le cause sono attribuite in primo luogo alla mancanza di strutture formative, quindi alla mancanza della necessaria qualificazione ed infine ad una ridotta presenza della figura. Il tempo medio di ricerca è di 3,9 mesi, ma arriva a 5 mesi per le assunzioni nell'industria e a 6 mesi nelle costruzioni. Le assunzioni per cui non è richiesta specifica esperienza sono quasi il 40%, quota che tende a crescere nel caso di aziende da 1 a 49 addetti e che scende al 15% nelle aziende da 50 dipendenti e oltre.*

*Così come per le richieste di personale con titolo universitario, la necessità di ulteriore formazione coinvolge oltre l'80% delle assunzioni. Scende invece al 35% la quota delle assunzioni per le quali è prevista la conoscenza delle lingue. Si mantiene invece elevata (78,7%) la richiesta di conoscenza informatica.*

### **Istruzione e formazione professionale**

*Le 450 assunzioni nell'ambito dell'istruzione e formazione professionale risultano nel 65,7% dei casi di difficile reperimento. I settori che risentono maggiormente del problema sono le costruzioni e i servizi. La principale causa, secondo le imprese è la mancanza di necessaria qualificazione. Sale infatti il tempo medio di ricerca dichiarato dalle imprese rispetto a quanto riscontrato nel livello universitario e secondario. Risulta particolarmente difficile reclutare il personale per le imprese del settore delle costruzioni che denunciano tempi di ricerca di quasi un anno e, con riferimento alla classe dimensionale, incontrano più problemi le imprese da 1 a 49 dipendenti che prevedono oltre 7 mesi di ricerca. Risulterebbe molto più facile per le imprese dei servizi che dichiarano un periodo medio di ricerca inferiore a tre mesi.*

*Le assunzioni per le quali non è richiesta esperienza sono il 38%, percentuale che cresce sensibilmente (91%) nel caso delle imprese di costruzioni che riscontrano gravi problemi di reperimento di determinate figure professionali. Raggiunge quasi il 90% la quota delle assunzioni per le quali è prevista ulteriore formazione. Nel caso delle imprese di costruzioni tale quota arriva al 100%. Scendono invece al di sotto dell'1% le richieste di conoscenza delle lingue e all'8,7% le richieste che prevedono conoscenze informatiche.*

## **I COLLABORATORI A PROGETTO<sup>4</sup>**

*Le imprese che prevedono di utilizzare collaboratori a progetto nel 2006 costituiscono il 7,8% per un totale di 470 contratti di collaborazione in senso stretto. La percentuale delle imprese che in provincia di Asti prevede di avvalersi di collaboratori a progetto è lievemente superiore al dato medio piemontese, ma al di sotto di 2,5 e 1,5 punti percentuali rispetto al Nord-Ovest e all'Italia. Le imprese maggiormente propense ad utilizzare collaboratori a progetto operano nell'ambito dei servizi, in particolare nei settori "Sanità, istruzione e altri servizi alle persone" (15,8%), "Trasporti, credito-assicurazioni, servizi alle imprese" (14%), "Commercio al dettaglio e all'ingrosso, riparazioni (8,5%). Nell'industria le imprese che manifestano l'intenzione di avvalersi di collaboratori a progetto sono principalmente quelle del settore meccanico, elettrico, elettronico, mezzi di trasporto (13,6%), alimentare e delle bevande (8,8%), del tessile abbigliamento, carta e stampa e legno (8,7%). Scende invece al 2,6% il numero delle imprese che utilizzeranno collaboratori nell'ambito delle costruzioni.*

*Esaminando invece il quadro della distribuzione quantitativa dei contratti di collaborazione, i settori di attività che prevedono nel 2006 un più consistente numero di contratti sono in ambito industriale quello alimentare e delle bevande (120 collaboratori) e quello meccanico, elettrico, elettronico dei mezzi di trasporto (50 collaboratori).*

*Per quanto riguarda i servizi, sono le imprese operanti nei trasporti, credito-assicurazioni, servizi alle imprese che dichiarano di voler avvalersi di 120 collaboratori; seguono sanità, istruzione e servizi alle persone (50 collaboratori), commercio al dettaglio e all'ingrosso (40).*

*Esaminando le collaborazioni a progetto per grandi gruppi professionali (secondo la classificazione ISCO), la maggioranza dei contratti si riferisce a professioni tecniche (41,1%), seguono le professioni esecutive, amministrative e di gestione (26%), il personale non qualificato (11,9%) e le professioni intellettuali e scientifiche (9,6%). Per settore di attività, industria e costruzioni impiegano collaboratori a progetto soprattutto nell'ambito delle professioni esecutive, amministrative e di gestione (44%), delle professioni tecniche (30,3%) e come operai specializzati (12,9%). Nei servizi i contratti di collaborazione riferiti a professioni tecniche sono i più numerosi (52,4%), seguono quelli riferiti a personale non qualificato (24,5%) e a professioni intellettuali e scientifiche (10,5%).*

*Sotto il profilo del livello di istruzione richiesto, quasi la metà dei contratti a progetto si riferisce a collaboratori in possesso del diploma, per il 25% è richiesta la laurea, per quasi l'8% il livello di istruzione e formazione professionale e nessuna formazione per il restante 17,2%. Industria e costruzioni utilizzano in maggioranza collaboratori in possesso del diploma (72,6%), mentre nei servizi il 41% dei contratti riguarda laureati, il 25,8% diplomati e per il 27,1% non è richiesta alcuna formazione.*

*N.B.: Le tavole statistiche sono disponibili sul sito web [www.at.camcom.it](http://www.at.camcom.it) nella sezione "Economia provinciale" e sulla pubblicazione "Sistema Informativo Excelsior – Le previsioni occupazionali e i fabbisogni professionali per il 2005: principali risultati per la provincia di Asti" reperibile presso l'U.O. Informazione e Sviluppo Economico.*

---

<sup>4</sup> Per collaboratori a progetto si intendono i lavoratori di cui l'impresa ha previsto di avvalersi nel corso del 2006 e con i quali intende stipulare un contratto secondo la normativa vigente sul lavoro a progetto (articolo 409, n. 3 del codice di procedura civile integrato dalle disposizioni del D. Lgs. n. 276/03, artt. 61-64). Si è richiesto all'impresa di indicare i collaboratori a progetto che svolgeranno attività prevalente per l'azienda intervistata.