

## 4 PIÙ DONNE E GIOVANI LAUREATI NELLE AZIENDE DI CONFINDUSTRIA\*

- *L'indagine Confindustria sul mercato del lavoro mostra che nel 2007 gli occupati sono aumentati soprattutto nelle aziende del Sud e del Nord Est, nei servizi più che nel manifatturiero. L'occupazione è rimasta sostanzialmente invariata nelle aziende di minori dimensioni, mentre si sono lievemente ridotti gli organici nelle aziende con più di 100 dipendenti.*
- *Gli addetti alla produzione sono meno del 50% degli occupati (53% nel manifatturiero). È l'effetto dell'evoluzione dei processi produttivi nelle aziende italiane, con la concentrazione nelle lavorazioni a maggior contenuto tecnologico e nei servizi alla clientela e di marketing e commercializzazione. Ciò comporta il crescente ricorso a figure tecniche high skill.*
- *La presenza femminile rimane concentrata nei ruoli impiegatizi, ma acquista rilevanza nelle attività a maggiore contenuto professionale. L'incidenza delle donne dirigenti sfiora il 12% e tra i quadri supera il 21%.*
- *Il tasso di scolarità cresce in virtù dei flussi in entrata in cui il peso percentuale dei laureati è quasi il doppio rispetto a quello che caratterizza gli attuali organici. In particolare cresce l'apprezzamento, soprattutto in determinate realtà (piccole aziende, Nord Est, manifatturiero), per i laureati triennali.*
- *Il ricambio generazionale favorisce l'auspicato innalzamento del bagaglio di conoscenza dei lavoratori italiani, ma appare un processo troppo graduale.*
- *Il contratto a tempo indeterminato si conferma quello «normale» tra i lavoratori alle dipendenze: la percentuale rimane stabile sopra il 90%. Dall'analisi dei flussi in entrata emerge che, anche per effetto dell'elevata percentuale di «conferme» dei lavoratori assunti a termine, il 67% delle assunzioni avvenute nel 2007 sono riconducibili a ruoli «stabili» negli organici delle aziende.*
- *Le aziende del Sud, grazie alla flessibilità, hanno ampliato tra il 2006 e il 2007 la dimensione degli organici; attraverso lo strumento di stage e tirocini un'azienda su tre (due su tre tra quelle di maggiore dimensione) ha facilitato l'ingresso di giovani lavoratori nel mondo del lavoro.*
- *Perdono peso, tra i canali di selezione dei neo assunti, quelli «informali»: sempre più spesso le aziende ricorrono alle agenzie di somministrazione e a quelle private e, soprattutto nel settore dei servizi, viene utilizzato Internet.*

---

\* L'Indagine sul mercato del lavoro è arrivata alla quarta edizione. È il risultato del Sistema dei Centri Studi Confindustria (MentInsieme) e si ringraziano tutte le Associazioni che l'hanno resa possibile. Un particolare riconoscimento va a Gianna Bargagli, Eugenia Bureca, Andrea Fioni (Assolombarda), Lorena Scaperrotta, Ivan Sinis (Unione Industriale di Torino) e Juliette Vitaloni (Federchimica).

#### 4.1. Occupazione stabile e più qualificata

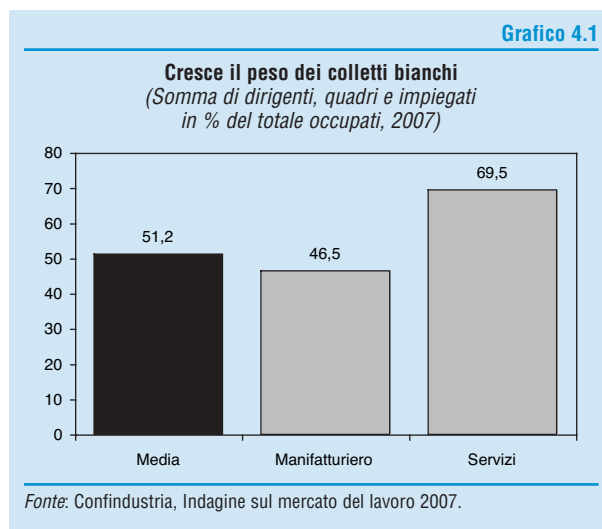
**Continua la terziarizzazione.** Il personale addetto alla produzione risulta ormai minoritario nel nostro Paese.

Nel 2007 il tasso di terziarizzazione implicita<sup>1</sup>, infatti, è risultato pari al 51,2%, media tra il 46,5% rilevato nell'industria manifatturiera e il 69,5% che contraddistingue il comparto dei servizi (Grafico 4.1).

Le differenze per area geografica sono piuttosto significative: nel Centro il peso dei cosiddetti colletti bianchi sfiora il 72%, contro il 50% rilevato nelle aziende del Nord Ovest, il 46% che contraddistingue il Sud e il 42% del Nord Est (Tabella 4.1).

Il peso del personale addetto alla produzione è invece ancora prevalente nelle aziende di minore dimensione, dove la presenza percentuale dei colletti bianchi è di poco superiore al 40%.

Questi risultati riflettono, almeno in parte, la composizione del «campione di aziende» (cfr. Note metodologiche) per settore di attività: al terziario appartengono il 26% delle aziende del Centro che hanno collaborato all'indagine, contro il 18% che si registra nelle regioni Nord orientali.



**Tabella 4.1**

**Più servizi anche nell'industria**  
(Quote in % del totale occupati, 2007)

	Media	Settore		Ripartizione geografica				Dimensione aziendale	
		Manifatturiero	Servizi	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud	Meno di 100 dip.	100 dip. e oltre
<b>Tasso di terziarizzazione implicita</b>	<b>51,2</b>	<b>46,5</b>	<b>69,5</b>	<b>49,7</b>	<b>41,9</b>	<b>71,8</b>	<b>46,0</b>	<b>42,1</b>	<b>53,2</b>
<i>Dirigenti</i>	3,1	3,0	3,6	3,6	2,1	3,1	2,0	2,4	3,3
<i>Quadri</i>	9,9	8,9	13,9	9,8	4,0	19,2	7,9	4,2	11,2
<i>Impiegati</i>	38,1	34,5	52,0	36,4	35,7	49,6	36,2	35,5	38,7
Intermedi	1,7	1,6	2,0	1,1	4,3	1,2	0,9	1,7	1,7
Operai	47,1	51,9	28,5	49,1	53,8	27,0	53,1	56,1	45,0
<b>TOTALE</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Confindustria, Indagine sul mercato del lavoro 2007.

<sup>1</sup> Dato dal rapporto tra il numero di dirigenti, quadri e impiegati e il totale degli occupati.

*Le donne fanno carriera, ma restano poche.* Il peso del personale femminile (tasso di femminilizzazione) nel 2007 ammonta al 25,3% ed è in lieve crescita rispetto al 25,1% rilevato nelle stesse aziende dodici mesi prima (Tabella 4.2).

Nei servizi, dove l'incidenza degli impiegati è più elevata, il peso del personale femminile è maggiore (31,2%) e in crescita rispetto al 30,2% del 2006; nel manifatturiero il 23,8% del 2006 si conferma nel 2007.

Nel Centro dell'Italia, dove il peso del terziario è maggiore, è conseguentemente più elevata la quota femminile dei lavoratori occupati: 29,4%.

Tabella 4.2

Tante impiegate e aumentano le dirigenti (Tasso di femminilizzazione <sup>1</sup> , 2007)									
	Media	Settore		Ripartizione geografica				Dimensione aziendale	
		Manifatturiero	Servizi	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud	Meno di 100 dip.	100 dip. e oltre
Dirigenti	11,8	10,2	16,9	12,7	7,7	11,9	7,8	12,9	11,6
Quadri	21,3	19,5	25,9	20,6	16,5	25,2	15,0	24,2	21,1
Impiegati	38,8	35,7	46,7	39,1	37,7	40,0	33,4	47,4	37,0
Intermedi	9,8	9,7	10,1	11,2	8,3	11,3	9,9	21,3	7,2
Operai	16,6	17,7	8,8	16,6	17,9	15,4	14,2	17,8	16,3
<b>Tasso di femminilizzazione medio</b>	<b>25,3</b>	<b>23,8</b>	<b>31,2</b>	<b>25,0</b>	<b>24,3</b>	<b>29,4</b>	<b>21,1</b>	<b>28,6</b>	<b>24,5</b>

<sup>1</sup> Personale femminile in % del totale occupati.

Fonte: Confindustria, Indagine sul mercato del lavoro 2007.

Inferiore alla media (21,1%), nonostante la buona presenza di aziende dei servizi, la presenza relativa di donne tra i dipendenti delle imprese meridionali.

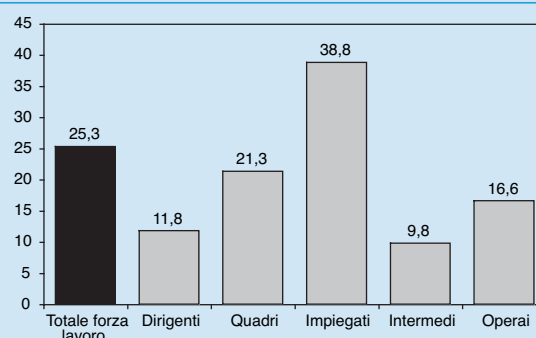
Nelle aziende di dimensione inferiore il tasso di femminilizzazione raggiunge il livello più elevato: 28,6%, contro il 24,5% delle realtà di dimensione superiore.

La maggiore concentrazione di donne si rileva nell'ambito della qualifica impiegatizia, dove incidono per il 38,8% (Grafico 4.2).

È però interessante osservare come sempre meno marginale sia la presenza femminile

Grafico 4.2

Un quarto sono donne  
(Tasso di femminilizzazione<sup>1</sup>, 2007)



<sup>1</sup> Personale femminile in % del totale occupati.

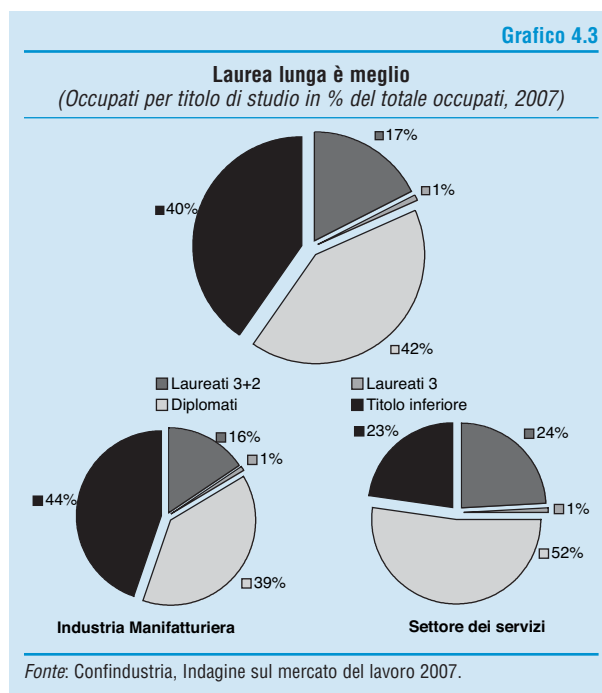
Fonte: Confindustria, Indagine sul mercato del lavoro 2007.

nei ruoli a più elevato contenuto professionale: l'incidenza delle donne dirigenti sfiora il 12%, tra i quadri supera il 21%.

**Più laureati nei servizi.** La percentuale di laureati tra i dipendenti delle aziende che hanno collaborato all'indagine ammonta al 18,2%; solo in un caso su venti si tratta di titolo triennale (Grafico 4.3).

A livello di settore, i laureati sono utilizzati maggiormente nelle aziende dei servizi (25%) che nel manifatturiero (16,4%).

Significative differenze si rilevano a livello geografico: i laureati sono più numerosi tra i dipendenti delle imprese del Centro Italia (28,4%), anche per effetto di una maggiore incidenza del terziario e di colletti bianchi. Allo stesso modo, per motivi opposti, si spiega il 12,2% di laureati nelle aziende prevalentemente manifatturiere del Nord Est (Tabella 4.3).



**Tabella 4.3**

**Ancora poco istruiti**  
(Occupati per titolo di studio in % del totale occupati, 2007)

	Media	Settore		Ripartizione geografica				Dimensione aziendale	
		Manifatturiero	Servizi	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud	Meno di 100 dip.	100 dip. e oltre
Laurea	18,2	16,4	25,0	17,4	12,2	28,4	18,1	11,1	19,7
3+2 anni	17,4	15,6	24,2	16,6	11,3	27,5	17,4	9,9	19,0
3 anni	0,8	0,8	0,8	0,8	0,9	0,9	0,7	1,1	0,7
Diploma	41,6	38,7	52,4	39,7	41,0	49,0	45,1	39,5	42,0
Titolo inferiore	40,2	44,8	22,7	42,9	46,8	22,6	36,7	49,4	38,3
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Confindustria, Indagine sul mercato del lavoro 2007.

Sono soprattutto le aziende di maggiori dimensioni a utilizzare personale con titolo di studio superiore (il 19,7%, contro l'11,1% rilevato nelle realtà con meno di 100 dipendenti).

La laurea triennale trova maggiore richiesta nelle aziende di minore dimensione (ogni 10 dipendenti in possesso di laurea, uno è in possesso di titolo triennale) e nelle imprese del Nord Est (uno ogni tredici).

**La flessibilità promuove l'ingresso nel lavoro.** Il contratto a tempo indeterminato si conferma quello «normale» tra i lavoratori alle dipendenze: la percentuale rimane stabile sopra al 90% (91,2% a fine 2006, 90,5% dodici mesi dopo; Tabella 4.4).

Tabella 4.4

	Pochi a termine (Quote in % del totale occupati, 2007)								
	Media	Settore		Ripartizione geografica				Dimensione aziendale	
		Manifatturiero	Servizi	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud	Meno di 100 dip.	100 dip. e oltre
Tempo indeterminato	90,5	91,3	87,3	91,2	88,4	90,9	88,2	85,9	91,5
Flessibilità interna <sup>1</sup>	9,5	8,7	12,7	8,8	11,6	9,1	11,8	14,1	8,5
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

<sup>1</sup> Contratti a tempo determinato, di inserimento e di apprendistato.

Fonte: Confindustria, Indagine sul mercato del lavoro 2007.

La percentuale di «flessibilità interna», quella cioè propria di alcuni contratti di lavoro alle dipendenze (contratto a tempo determinato, contratto di inserimento, contratto di apprendistato), riguarda il residuo 9,5%, con punte superiori alla media nelle piccole imprese (14,1%), in quelle dei servizi (12,7%) e, a livello geografico, del Nord Est (11,6%) e del Sud (11,8%).

L'indagine ha raccolto informazioni anche sulle forme di «flessibilità organizzativa» (part-time) e di «flessibilità esterna» (contratto di somministrazione lavoro e contratto di collaborazione a progetto).

I lavoratori part-time, comprendenti sia quelli con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che quelli a termine, rappresentavano in media il 4,3% del totale degli organici a fine 2007 (Tabella 4.5). Una percentuale in lieve crescita rispetto al 4,2% di fine 2006.

Tabella 4.5

	Flessibilità misurata (Quote in % del totale occupati, 2007)								
	Media	Settore		Ripartizione geografica				Dimensione aziendale	
		Manifatturiero	Servizi	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud	Meno di 100 dip.	100 dip. e oltre
Flessibilità organizzativa <sup>1</sup>	4,3	3,6	7,1	4,0	5,1	4,3	4,2	6,3	3,8
Flessibilità esterna <sup>2</sup>	4,9	5,0	4,4	4,6	5,9	4,4	6,8	8,9	4,0
<i>Co.co.pro.</i>	1,7	1,6	2,4	1,5	1,7	2,3	3,7	4,7	1,0
<i>Somministrazione</i>	3,2	3,5	2,0	3,1	4,2	2,0	3,1	4,2	2,9
Durata missioni interinali (in ore)	789	795	742	803	777	775	737	705	920

<sup>1</sup> Part-time (a tempo indeterminato e determinato).

<sup>2</sup> Somministrazione (a tempo indeterminato e determinato) e co.co.pro.

Fonte: Confindustria, Indagine sul mercato del lavoro 2007.

Come era lecito attendersi, una percentuale più elevata caratterizza il terziario (7,1%), mentre meno scontato era l'utilizzo più intenso del part-time nelle imprese di minore dimensione (6,3%).

Da segnalare l'utilizzo di part-time superiore alla media nel Nord Est (5,1%), fenomeno che non può essere riconducibile alla composizione settoriale dal momento che in tale area geografica le aziende sono prevalentemente manifatturiere.

Per quanto riguarda la flessibilità esterna, è stata misurata in relazione alla forza lavoro alle dipendenze, anche se riferita a lavoratori che non sono in organico alle aziende.

Il numero di co.co.pro. rapportati al numero dei dipendenti in forza rappresentano l'1,7% nel 2007, una percentuale in lieve crescita rispetto all'1,5% del 2006: il ricorso ai collaboratori a progetto è maggiore nel terziario (2,4% nel 2007) e nelle aziende meridionali (3,7% nel 2007, in significativa crescita rispetto al 3% rilevato nel 2006).

Ancor più intenso appare l'utilizzo di collaboratori a progetto nelle imprese di minori dimensioni, dove la percentuale ha raggiunto il 4,1% nel 2006 e il 4,7% nel 2007.

Per quanto riguarda l'altra forma di flessibilità esterna, la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato, è stata calcolata in termini di «lavoratori equivalenti a tempo pieno»<sup>2</sup>: 3,2%, media tra il 3,5% rilevato tra le aziende manifatturiere e il 2% di quelle dei servizi. Un ricorso superiore alla media si rileva nel Nord Est (4,2%) e nelle realtà più piccole (4,2%).

La durata media delle missioni si aggira intorno alle 790 ore: di durata superiore alla media le missioni dei lavoratori ex-interinali nel Nord Ovest (803 ore) e soprattutto nelle imprese di maggiori dimensioni (920 ore).

Tra le altre forme contrattuali, la più diffusa è quella dello stage e dei tirocini, presente in circa un terzo delle aziende (con punte del 66% nelle imprese maggiori).

Si tratta di una forma contrattuale che ha consentito l'inserimento nel mercato del lavoro di un numero di giovani corrispondente all'1,6% dei lavoratori (2,7% nel settore dei servizi; Tabella 4.6).

Più marginale l'utilizzo delle altre forme di flessibilità (*job sharing*, *job on call* e telelavoro).

Tabella 4.6

	Lavoro con formazione (Quote in % del totale occupati, 2007)								
	Media	Settore		Ripartizione geografica				Dimensione aziendale	
		Manifatturiero	Servizi	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud	Meno di 100 dip.	100 dip. e oltre
Stage e tirocini	1,6	1,3	2,7	1,4	1,8	1,8	1,9	2,0	1,5
<i>Job sharing</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Job on call</i>	0,1	0,0	0,2	0,0	0,1	0,1	0,2	0,3	0,0
Telelavoro	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,1

Fonte: Confindustria, Indagine sul mercato del lavoro 2007.

<sup>2</sup> Sulla base di 1.700 ore annue.

## 4.2. Le aziende cambiano un lavoratore su dieci

**Assunzioni pari all'11% degli occupati.** Nel corso del 2007 le 3.311 aziende che hanno partecipato all'indagine hanno assunto 43.500 nuovi dipendenti, un numero pari al 10,8% degli organici in forza a fine 2006 (Tabella 4.7).

Il flusso in entrata è risultato particolarmente elevato nelle aziende meridionali (+18%), nelle aziende di minori dimensioni (+15,3%) e nel settore dei servizi (+13,1%).

Nel 40,7% dei casi si è trattato di assunzioni a tempo indeterminato, mentre le assunzioni con contratto alle dipendenze a termine (a tempo determinato, di inserimento, di apprendistato) hanno riguardato il residuo 59,3%.

La quota di neo-assunti inserita in organico a titolo definitivo è stata superiore alla media nelle aziende del Nord Ovest (44,6%), mentre, all'opposto, è nel Sud che si registra la percentuale più elevata di assunzioni alle dipendenze con contratto a termine (76%).

Tabella 4.7

	Più assunzioni al Sud (Quote in % delle nuove assunzioni, 2007)								
	Media	Settore		Ripartizione geografica				Dimensione aziendale	
		Manifatturiero	Servizi	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud	Meno di 100 dip.	100 dip. e oltre
<b>Nuove assunzioni</b> (in % degli occupati a fine 2006)	<b>10,8</b>	<b>10,2</b>	<b>13,1</b>	<b>10,0</b>	<b>13,1</b>	<b>8,6</b>	<b>18,0</b>	<b>15,3</b>	<b>9,7</b>
A tempo indeterminato	40,7	40,0	42,7	44,6	36,2	42,1	24,0	38,8	41,4
A termine	59,3	60,0	57,3	55,4	63,8	57,9	76,0	61,2	58,6
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Confindustria, Indagine sul mercato del lavoro 2007.

Per coprire con lavoratori a tempo indeterminato i ruoli vacanti nei loro organici le aziende hanno attinto in parte al mercato esterno, in parte al mercato interno (lavoratori già in azienda con contratti a tempo determinato, di inserimento, di apprendistato, in somministrazione o con contratto a progetto). Le assunzioni a titolo definitivo sono derivate nel 39,8% dei casi da «conversioni», cioè dalla trasformazione di rapporti di lavoro che in precedenza erano a termine, alle dipendenze o meno.

Il ricorso al mercato esterno è stato più intenso nelle aziende del terziario (67,9% delle assunzioni a tempo indeterminato) e in quelle del Centro (66,4%); all'opposto, quando devono assumere lavoratori a tempo indeterminato le aziende manifatturiere fanno più frequentemente ricorso al mercato interno.

**La metà dei contratti a termine diventano a tempo indeterminato.** Grazie alle informazioni raccolte dall'indagine è possibile calcolare il «tasso di conversione» dei rapporti di lavoro dipendente a termine (contratto a tempo determinato, di inserimento, di apprendistato), cioè la percentuale dei lavoratori in organico all'inizio del periodo (fine 2006) che nel corso dei

dodici mesi osservati hanno usufruito della trasformazione a tempo indeterminato del proprio rapporto di lavoro.

Nel corso del 2007 il tasso di conversione è stato pari al 47% per i contratti a tempo determinato (con punte del 50,4% nel manifatturiero), del 60,7% per il contratto di inserimento (tale percentuale raggiunge il 65,8% nei servizi) e del 20,8% per gli apprendisti (i valori più elevati si riscontrano in questo caso nel manifatturiero, 23,7%, e nel Nord, 23,5%; Tabella 4.8). Il dato riferito agli apprendisti non è omogeneo con le altre due tipologie contrattuali: avendo durata biennale, infatti, la base di riferimento dovrebbe essere quella degli apprendisti in forza 24 mesi prima del periodo osservato.

Prescindendo dal tipo di contratto, il tasso di conversione medio risulta del 44,2%, con punte del 47,6% nel Nord Ovest e del 46,1% nelle imprese di maggiori dimensioni; in considerazione della disomogeneità del tasso di conversione dei contratti di apprendistato, più correttamente si può affermare che la percentuale di conversione a tempo indeterminato dei contratti a termine raggiunge il 48,9%, con punte superiori al 50% nel manifatturiero (50,6%) e nel Nord Ovest (52,3%).

Tabella 4.8

La metà viene stabilizzata (Quote in % degli occupati a fine 2006 per tipologia di contratto)									
	Media	Settore		Ripartizione geografica				Dimensione aziendale	
		Manifatturiero	Servizi	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud	Meno di 100 dip.	100 dip. e oltre
<b>Tasso di conversione</b>	<b>44,2</b>	<b>45,9</b>	<b>38,8</b>	<b>47,6</b>	<b>44,5</b>	<b>32,7</b>	<b>39,6</b>	<b>39,6</b>	<b>46,1</b>
Tempo determinato	47,0	50,4	31,9	49,7	47,6	36,4	45,8	45,9	47,4
Contratto di inserimento	60,7	52,9	65,8	63,6	48,6	62,1	48,6	54,0	61,2
Apprendistato	20,8	23,7	10,1	23,5	23,5	9,2	18,8	21,3	20,4
<b>Tasso netto di conversione<sup>1</sup></b>	<b>48,9</b>	<b>50,6</b>	<b>43,7</b>	<b>52,3</b>	<b>47,7</b>	<b>38,2</b>	<b>46,1</b>	<b>46,2</b>	<b>49,8</b>

<sup>1</sup> Escluse le conversioni dei contratti di apprendistato.

Fonte: Confindustria, Indagine sul mercato del lavoro 2007.

In relazione ai risultati raggiunti, si può affermare che nel corso del 2007 nelle aziende che hanno collaborato all'indagine ogni 100 assunzioni 67 hanno carattere sostanzialmente «stabile»: 41 avvenute direttamente con contratto a tempo indeterminato e 26 derivanti dalla possibile conversione nel corso dell'anno di rapporti di lavoro che alla loro origine erano a termine. Nelle aziende del Nord Ovest questo indicatore raggiunge il valore più elevato (71), in quelle meridionali il valore più basso (54).

**Neo-assunti più qualificati.** Rispetto a una parte dei flussi in entrata, quella relativa ai neo-assunti con meno di 30 anni alla loro prima esperienza lavorativa, è stato chiesto di specificare il titolo di studio.

Sulla base delle informazioni raccolte nel 44% dei casi si tratta di laureati, con punte del 62,1% nei servizi, del 54,9% nelle aziende del Centro e del 49,7% nelle realtà aziendali di maggiore dimensione (Tabella 4.9).



Tabella 4.9

	Laureati i più gettonati (Quote in % dei neo assunti con meno di 30 anni, 2007)								
	Media	Settore		Ripartizione geografica				Dimensione aziendale	
		Manifatturiero	Servizi	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud	Meno di 100 dip.	100 dip. e oltre
Laurea	44,0	34,5	62,1	48,2	23,8	54,9	27,3	23,2	49,7
3+2 anni	38,9	28,7	58,5	42,4	19,2	51,9	23,2	18,2	44,7
3 anni	5,0	5,8	3,7	5,8	4,6	2,9	4,1	5,1	5,0
Diploma	35,6	38,4	30,3	33,4	40,2	35,0	48,4	44,8	33,0
Titolo inferiore	20,4	27,2	7,5	18,3	36,0	10,1	24,3	32,0	17,2
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Confindustria, Indagine sul mercato del lavoro 2007.

Particolarmente significativo il peso dei laureati con titolo triennale nel Nord Est (19,3 ogni 100 neo assunti laureati), nelle piccole aziende (22%) e nel manifatturiero (16,8%). Si tratta della tipologia di aziende per le quali il corso di laurea triennale riveste particolare utilità.

È interessante il confronto tra la struttura per titolo di studio di questo «flusso» di lavoratori con quella che caratterizza gli organici in forza a fine 2007: è evidente la maggiore scolarità che contraddistingue le nuove risorse (Grafico 4.4). Il ricambio generazionale è probabilmente destinato a favorire l'auspicato processo di crescita del contenuto di conoscenza dei lavoratori.

**Perdono peso i canali di selezione informali.** Quali sono i canali utilizzati dalle aziende per selezionare gli assunti? Prevalentemente le agenzie di somministrazione (vi ricorre il 37,1% delle imprese) e i canali informali (33,2%; Tabella 4.10). Le agenzie di somministrazione sono particolarmente utilizzate dalle imprese di maggiori dimensioni (63,9%), nel manifatturiero (40%) e nel Nord Ovest (40,7%), mentre i canali informali sono più utilizzati rispetto alla media dalle aziende meridionali (42,5%) e del Centro (40,4%).

La percentuale di aziende che utilizza Internet come canale di reperimento del personale da assumere è significativamente superiore alla media (13,4%) nelle aziende di maggiori dimensioni (27,9%) e in quelle del terziario (19,8%).

Da segnalare anche il ricorso più intenso – da parte delle realtà di grandi dimensioni – alle agenzie private (37,9%, contro una media del 17,4%). In generale, le aziende con più di 100 dipendenti evidenziano prassi di assunzione significativamente differenti rispetto alla media.

Grafico 4.4

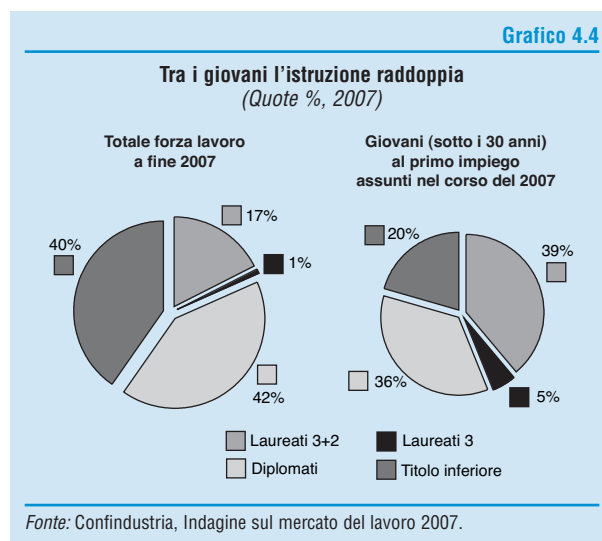


Tabella 4.10

<b>Le agenzie private battono i canali informali</b> (Distribuzione delle preferenze <sup>1</sup> delle aziende utilizzatrici, 2007)									
	Media	Settore		Ripartizione geografica				Dimensione aziendale	
		Manifatturiero	Servizi	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud	Meno di 100 dip.	100 dip. e oltre
Agenzie pubbliche	8,8	9,3	6,7	6,7	11,6	11,6	8,4	7,9	12,1
Agenzie di somministrazione	37,1	40,0	25,8	40,7	39,7	28,3	23,1	30,4	63,9
Agenzie private	17,2	17,4	16,5	18,9	19,2	12,1	9,8	12,0	37,9
Agenzie di <i>staff leasing</i>	0,3	0,3	0,4	0,4	0,6	0,0	0,0	0,2	0,7
Internet	13,4	11,7	19,8	12,9	14,1	15,7	11,3	9,7	27,9
Canali Informali	33,2	32,8	34,9	30,1	32,4	40,4	42,5	32,1	37,6
Nuovi Soggetti	15,3	15,0	16,5	14,3	17,2	16,7	14,2	13,5	22,6

<sup>1</sup> La possibilità di risposte multiple fa sì che la somma delle quote può essere superiore a 100.  
Fonte: Confindustria, Indagine sul mercato del lavoro 2007.

**Licenziamenti individuali al 5%.** Nel corso del 2007 dagli organici delle 3.311 aziende che hanno partecipato all'indagine sono usciti 44.600 lavoratori, un numero pari all'11,1% dell'organico in forza a fine 2006 (Tabella 4.11). Il flusso in uscita è risultato più elevato nelle aziende meridionali (-15,9%), nelle aziende di minori dimensioni (-15,3%) e nel settore dei servizi (-13%).

Nel 40% dei casi si è trattato di dimissioni volontarie: il fenomeno ha interessato particolarmente le aziende di minori dimensioni (45,8%).

La scadenza del contratto ha rappresentato la causa d'uscita di circa un lavoratore su cinque; nelle imprese meridionali tale causa ha costituito invece più della metà (51,7%) delle uscite.

Tabella 4.11

<b>Uscita senza scosse</b> (Quote in % delle cessazioni, 2007)									
	Media	Settore		Ripartizione geografica				Dimensione aziendale	
		Manifatturiero	Servizi	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud	Meno di 100 dip.	100 dip. e oltre
<b>Cessazioni</b> (in % degli occupati a fine 2006)	<b>-11,1</b>	<b>-10,6</b>	<b>-13,0</b>	<b>-10,1</b>	<b>-12,5</b>	<b>-11,6</b>	<b>-15,9</b>	<b>-15,3</b>	<b>-10,1</b>
Scadenza contratto	22,2	20,6	27,6	18,2	24,1	21,0	51,7	23,8	21,7
Dimissioni	39,9	41,4	35,4	42,7	42,6	30,3	30,7	45,8	37,9
Licenziamenti individuali	4,7	5,3	2,7	4,2	7,5	1,8	6,2	5,6	4,4
Pensione	14,1	12,1	20,3	12,4	12,7	26,8	4,6	9,6	15,6
Altro <sup>1</sup>	19,1	20,7	13,9	22,5	13,0	20,0	6,8	15,1	20,4
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

<sup>1</sup> Licenziamenti collettivi, cessioni o acquisizioni (imputate con segno negativo) di ramo d'azienda.  
Fonte: Confindustria, Indagine sul mercato del lavoro 2007.

Da segnalare, sempre nelle aziende del Sud, la bassa incidenza (4,6%) delle uscite per pensionamento: all'estremo opposto, nelle aziende del Centro la percentuale di pensionamenti sfiora il 27%, e nei servizi supera il 20%. Tale distribuzione potrebbe riflettere un'età media inferiore dei lavoratori nelle regioni meridionali.

Particolarmente contenuta la percentuale di licenziamenti individuali (4,7%), con punte superiori alla media nel Nord Est (7,5%) e nel Sud (6,2%).

Dalla differenza tra flusso in entrata (nuove assunzioni) e flusso in uscita (cessazioni) si rileva che il saldo netto dell'occupazione nel campione di 3.311 aziende prese in esame è stato nel 2007 lievemente negativo (-0,3%). Questo risultato deriva però da andamenti diversi: il saldo è infatti ampiamente positivo al Sud (+2,1%) e in misura minore nel Nord Est (+0,6%), e lievemente positivo nei servizi (+0,1%). Sostanzialmente stabili gli organici delle aziende con meno di 100 dipendenti.

### Caratteristiche del campione

All'indagine sul mercato del lavoro nel 2007 hanno collaborato 3.311 aziende associate a Confindustria, per un totale di oltre 401mila dipendenti.

La distribuzione geografica delle aziende per ripartizione (Nord Ovest, Nord Est, Centro, Sud) è riportata nella tabella A.

L'80% delle imprese appartiene al comparto manifatturiero, mentre il residuo 20% fa parte del settore dei servizi.

Nell'ambito del manifatturiero, le imprese si concentrano nel comparto metalmeccanico (34%) e nel settore residuale «altre manifatturiere» (23%).

Per effetto di una maggiore dimensione media, i pesi del comparto chimico-farmaceutico e del settore metalmeccanico raggiungono rispettivamente il 15% e il 43% per numero di dipendenti (Tabella B).

Specularmente opposto il peso relativo delle aziende di dimensione inferiore ai 100 dipendenti se considerato per numero di aziende o per consistenza del numero di occupati: le 2.644 imprese di dimensione inferiore rappresentano l'80% del totale, mentre i loro dipendenti pesano solo per il 19% (Tabella C).

### Note metodologiche

L'indagine si è svolta nel periodo gennaio-aprile 2008 tra le aziende associate a Confindustria; lo strumento di rilevazione è stato un questionario in formato elettronico.

- Le aziende che hanno collaborato all'indagine sono state incluse nel comparto manifatturiero o in quello dei servizi in base al CCNL applicato.
- Le aziende sono state attribuite alla ripartizione geografica in funzione della provincia in cui è localizzata la loro sede principale: non esiste pertanto perfetta corrispondenza tra i dati occupazionali (che possono riferirsi, nelle aziende multilocalizzate, alle unità locali distribuite su tutto il territorio nazionale) e l'area geografica.

Tabella A

Distribuzione geografica del campione			
	Intera economia	Settore manifatturiero	Servizi
Nord Ovest	51	50	52
Nord Est	27	28	23
Centro	12	11	15
Sud	10	11	10
Totale	100	100	100

Fonte: Confindustria, Indagine sul mercato del lavoro 2007.

Tabella B

Comparti manifatturiero: distribuzione per quota aziende e dipendenti		
	Quota aziende	Quota dipendenti
Alimentare	6	4
Chimico-farmaceutico	7	15
Gomma-materie plastiche	5	5
Metalmeccanico	34	43
Sistema moda	5	3
Altre manifatturiere	23	10
Servizi	20	20
Totale	100	100

Fonte: Confindustria, Indagine sul mercato del lavoro 2007.

Tabella C

Peso relativo delle aziende per dimensione		
	Quota aziende	Quota dipendenti
Meno di 100 dipendenti	80	19
100 dipendenti e oltre	20	81
Totale	100	100

Fonte: Confindustria, Indagine sul mercato del lavoro 2007.

La ripartizione del Nord Ovest comprende Piemonte, Valle d'Aosta, Lombardia, Liguria; il Nord Est Emilia Romagna, Veneto, Trentino Alto Adige, Friuli Venezia Giulia; del Centro fanno parte Toscana, Umbria, Marche, Lazio; il Sud raggruppa Abruzzo, Molise, Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Sardegna, Sicilia.

- Le classi dimensionali «meno di 100 dipendenti» e «100 dipendenti e oltre» sono state identificate in funzione del numero di lavoratori alle dipendenze in forza a fine 2007.