

I libri del Fondo sociale europeo

**ISSN 1590-0002**

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

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

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

Svolge anche il ruolo di struttura di assistenza tecnica per le azioni di sistema del Fondo Sociale europeo, è Istanza Nazionale per il programma comunitario Leonardo da Vinci e per l'Azione comunitaria Europass ed è Struttura nazionale di supporto all'iniziativa comunitaria Equal.

**Presidente**

*Sergio Trevisanato*

**Direttore generale**

*Antonio Francioni*

La Collana

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

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

**La Collana**

**I libri del Fondo sociale europeo**  
è curata da *Isabella Pitoni*  
responsabile del Progetto ISFOL  
**Informazione e Pubblicità per il FSE**



UNIONE EUROPEA  
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO  
E DELLE POLITICHE SOCIALI

**ISFOL**

**LA DOMANDA  
DI LAVORO QUALIFICATO**  
Le inserzioni a "modulo" nel 2003

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

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

Sono autori del volume:

*Anna Mocavini e Achille Pierre Paliotta*

*Giuseppe Pennisi (Prefazione)*

*Michele Cuppone*

e *Giulio Rauco (Capitolo terzo).*

Elaborazioni statistiche:

*Michele Cuppone*

e *Giulio Rauco.*

Editing:

*Anna Nardone.*

**Coordinamento della programmazione  
editoriale e dell'editing della collana**

I libri del Fondo sociale europeo:

*Aurelia Tirelli*

**Con la collaborazione di:**

*Paola Piras*



# INDICE

<b>Prefazione</b>	<b>7</b>
<b>Introduzione</b>	<b>11</b>
<b>1 Il mercato del lavoro qualificato in Italia: le inserzioni a modulo</b>	<b>19</b>
1.1 Premessa	19
1.2 Alcune caratteristiche qualitative delle “inserzioni”	21
1.3 Struttura e andamenti della domanda di lavoro qualificato	23
1.4 La qualità delle offerte	29
<b>2 La domanda di lavoro qualificato in alcuni paesi europei</b>	<b>35</b>
2.1 Premessa	35
2.2 Aziende estere e multinazionali	37
2.3 Il settore di attività economica	39
2.4 Le professioni più richieste	41
2.5 La “qualità” della domanda di lavoro	43
2.6 I differenti mercati del lavoro nazionali	46
<b>3 Le professioni maggiormente richieste</b>	<b>53</b>
3.1 L'analisi delle professioni	53
3.2 Il “barometro” delle professioni	54
3.3 La classificazione Istat	57
3.4 Una visione territoriale	60
<b>4 L'area professionale Information and communication technology (Ict)</b>	<b>69</b>
4.1 Premessa	69
4.2 L'impatto delle Ict sull'occupazione e la qualificazione della forza lavoro	71
4.3 Andamenti del mercato Ict	73
4.4 La domanda di lavoro qualificato nell'area professionale Ict	75

<b>5</b>	<b>Il “plurale generico” nelle inserzioni a modulo</b>	<b>87</b>
5.1	Premessa	87
5.2	Il perché del “plurale generico”	88
5.3	La stima del numero medio di posti offerti per inserzione con “plurale generico”	92
	Appendice metodologica	103
<b>6</b>	<b>La duplicazione delle inserzioni a modulo</b>	<b>109</b>
6.1	Premessa	109
6.2	La consistenza del fenomeno	111
6.3	La qualità del capitale umano	117
	<b>Conclusioni</b>	<b>125</b>
	<b>Appendice statistica</b>	<b>135</b>
	<b>Bibliografia</b>	<b>161</b>



## PREFAZIONE

Circa venti anni fa, nella premessa ad un proprio saggio sul funzionamento dello stato sociale negli Stati Uniti e sul non sempre facile equilibrio tra democrazia e redistribuzione, Giuliano Amato ricordava che “dobbiamo imparare a studiare i singoli alberi e non a ricostruire, dall’alto, il presunto disegno della foresta”<sup>1</sup>. La frase, attribuita dallo stesso Amato a Michele Salvati, racchiude, al tempo stesso, un invito ed un avvertimento. L’invito è a sviscerare negli anfratti dei dati delle informazioni (e nelle pertinenti analisi) e non nella superficie, poiché, come dice il proverbio britannico, “il diavolo si cela nei dettagli”. L’avvertimento è che quando si cerca di abbracciare troppo, le braccia rischiano di dovere venire allargate tanto che si finisce con il non abbracciare un bel niente. Quindi, partire dal micro per comprendere il macro, dal fenomeno più piccolo (il singolo albero) per cogliere i contorni del più grande (la foresta) e formulare ed attuare politiche e strategie adeguate. Il raffronto tra lo studio del singolo albero ed il tentativo di ricostruire, dall’alto, la foresta viene inevitabilmente in mente quando si è completata la lettura di questo ultimo libro di Anna Mocavini e Achille Pierre Paliotta. Ad una lettura veloce, il libro sembra contenere principalmente uno studio, attento ed accurato (anzi meticoloso), di un singolo albero, ed essere, dunque, destinato a chi opera in qualche ramo specializzato di quella che, per analogia, può essere chiamata la botanica dell’economia e della politica dell’occupazione e del lavoro: sotto il profilo della ricerca empirica, il suo punto centrale è un’analisi puntuale delle inserzioni a modulo viste non soltanto come strumento di ricerca del personale ma anche come chiave di lettura per meglio toccare con mano disfunzioni nell’incontro tra domanda ed offerta di lavoro. Un’analisi, dunque, per specialisti non solo di economia e di politica dell’occupazione e del lavoro ma soprattutto di quei segmenti della disciplina che si interessano in particolare ai meccanismi ed ai canali di ricerca di personale. Sono i segmenti che utilizzano l’analisi di questi meccanismi per giungere, talvolta, a generalizzazioni sul funzionamen-

---

1 Giuliano Amato, *Democrazia e redistribuzione: un sondaggio nel welfare statunitense*, il Mulino, Bologna, 1983.

to di alcuni aspetti del mercato del lavoro, ma da cui non si persegue necessariamente un percorso tale da portare a politica economica normativa; molto spesso, invece, l'analisi resta descrittiva ed è, al più, supportata, da un modello esplicativo di vario grado di complessità.

Già in studi precedenti, Anna Mocavini e Achille Pierre Paliotta hanno sviscerato l'albero dei canali di ricerca del personale (e delle inserzioni a modulo) per estrarne considerazioni di rilievo in materia di mercato del lavoro e di politiche, strategie e programmi per migliorarne il funzionamento. In un libro del 2002, ad esempio, hanno messo a confronto i canali tradizionali con quelli innovativi<sup>2</sup>; in un libro collettaneo di alcuni mesi fa sono entrati nelle specifiche delle inserzioni a modulo e della classificazione delle professioni per giungere a considerazioni nuove e stimolanti sulla "curva di Beveridge"<sup>3</sup>. Ad una lettura più attenta, ci si accorge che lo studio non riguarda solamente uno o più alberi, ed i loro rami, ma coglie alcuni aspetti fondanti della foresta. La foresta, a sua volta, non è delimitata dai perimetri del mercato del lavoro in Italia ma riguarda aspetti e di breve e di medio e lungo periodo dell'intera economia italiana e delle politiche economiche (anche quelle settoriali, come le politiche industriali) ad essa afferenti. Ancora una volta la "serendipity" porta i ricercatori su un sentiero differente (ma più ampio e soprattutto più interessante e più stimolante) di quello su cui si erano inizialmente posti<sup>4</sup>. Dall'analisi dei dati sulle ricerche di personale qualificato per le tecnologie dell'informazione e della comunicazione (*Information and communication technology, Itc*), ad esempio, Anna Mocavini e Achille Pierre Paliotta traggono indicazioni molto più eloquenti e molto più pertinenti su tematiche di fondo di quelle che si rinvergono nella vera e propria inondazione di saggi sulla trasformazione economica oppure sul declino dell'Italia in questo primo scorcio di ventesimo secolo<sup>5</sup>.

In primo luogo, il decremento ed il progressivo "impoverimento qualitativo" delle richieste di personale in generale ed in particolare per l'*Itc* - evidenziato dall'analisi delle inserzioni a modulo - solleva interrogativi preoccupati e preoccupanti

2 Anna Mocavini, Achille Pierre Paliotta, *I canali di ricerca del personale tra tradizione e innovazione*, Franco Angeli, Milano, 2002.

3 Anna Mocavini, Achille Pierre Paliotta (a cura di), *La domanda di lavoro qualificato in Italia. I canali di ricerca, le inserzioni a modulo e la curva di Beveridge*, con una Prefazione di Ernesto Floro Caroleo, Franco Angeli, Milano, 2004. Un'espressione della relazione tra posti vacanti e disoccupazione con cui si illustrano alcune disfunzioni dell'incontro tra domanda ed offerta nel mercato del lavoro.

4 Robert King Merton (pseudonimo di Meyer Robert Schkonick, 1910-2003), Elinor G. Barber, *The Travels and Adventures of Serendipity. A study in Sociological Semantics and the Sociology of Science*, with an Introduction by James L. Shulman, with a afterword *Autobiographical Reflections on The Travels and Adventures of Serendipity* by Robert K. Merton, Princeton University Press, Princeton (NJ), 2002; tr.it. di Maria Luisa Bassi, *Viaggi e avventure della serendipity. Saggio di semantica sociologica e sociologia della scienza*, con una *Introduzione* di James L. Shulman, con una *Postfazione* di Robert King Merton, il Mulino, Bologna, 2002.

5 Ad esempio, Gianni Toniolo, Vincenzo Visco (a cura di), *Il declino economico dell'Italia. Cause e rimedi*, Bruno Mondadori, Milano, 2004.



tanto più che si verifica in una fase sia di incremento dell'occupazione totale sia di riduzione del tasso di disoccupazione (sino a tornare ai livelli del 1992). Sono interrogativi che riguardano non solamente il mercato e le politiche del lavoro ma anche il cambiamento della struttura e della specializzazione produttiva del paese. Sono molto più penetranti di quelli, ad esempio, che danno corpo al più recente rapporto sulla trasformazione industriale in Europa, prodotto a fine dicembre dal Centro studi di Confindustria<sup>6</sup>. Sono anche domande a cui il lavoro di Mocavini e Paliotta traccia una prima serie di risposte, accompagnata, correttamente, da una agenda per ulteriori ricerche.

In secondo luogo, il raffronto comparato della struttura professionale (e relative qualificazioni) tra quali profili le aziende cercano in Italia e chi è, invece, inseguito da datori di lavori negli altri maggiori paesi europei svela altre dimensioni e della struttura e specializzazione produttiva e della politica economica. Da un lato, proponiamo di avvicinarsi al mondo anglo-sassone e di superare paesi un tempo definiti "di tarda industrializzazione" come la Francia e la Germania. Da un altro, invece, letto con le lenti delle professionalità ed esperienze del mercato del lavoro, il nostro "percorso predeterminato"<sup>7</sup> ha lineamenti molto più simili a quello della Penisola Iberica (in particolare della Spagna), come d'altronde preconizzato (ma oscuramente e quasi con pudore), già una decina di anni fa, da studi empirici che riguardavano non l'economia ma il funzionamento delle pubbliche amministrazioni<sup>8</sup>.

In terzo luogo, - ed è questo forse l'aspetto più stimolante - l'individuazione di una crescente ricerca di personale nei comparti "di produzione", con inserzioni a modulo per categorie di tipo e livello operaio. Ciò conferma quanto già si evince dal Sistema informativo Excelsior di Unioncamere e Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Mocavini e Paliotta, però, stagliano nuova luce sul fenomeno in quanto lo collegano con l'*Itc* nelle sue caratteristiche di *general purpose technology*. Ciò mostra una dimensione su cui si è data relativamente poca attenzione sulle caratteristiche della diffusione, peraltro comparativamente lenta, dell'*Itc* in Italia: essa pare agire più sulla produzione manifatturiera che sul terziario. Il secondo "avanza" meno della prima che, invece, assorbe l'*Itc* nei nuovi contenuti che stanno assumendo i distretti industriali e le imprese-rete, come d'altronde suggerito (ma non con pari chiarezza) negli atti di un recente congresso scien-

6 Centro studi Confindustria (Csc), *La trasformazione industriale in Europa. Previsioni macro-economiche*, N. 2, Editore Sipi, Roma, 2004.

7 Douglass C North, *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*, Cambridge University Press, Cambridge (MA), 1990; tr.it. di Walter Santagata, *Istituzioni, cambiamento istituzionale, evoluzione dell'economia*, il Mulino, Bologna, 1994.

8 Robert Putman, *Making Democracy Work. Civic Traditions in Modern Italy*, with Robert Leonardi and Raffaella Y. Nanetti, Princeton University Press, Princeton (NJ), 1993; tr.it. di Noemi Messori, *La tradizione civica nelle regioni italiane*, con Robert Leonardi e Raffaella Y. Nanetti, Arnoldo Mondadori, Milano, 1993.

tifico dell'Istituto per il commercio estero (Ice) sull'internazionalizzazione dei distretti<sup>9</sup> nonché nell'ancor più recente lavoro econometrico Ice-Prometeia sull'evoluzione dell'intercambio dell'Italia<sup>10</sup>. Ciò ha implicazioni molto vaste in materia di politica e di strategia di riforma dell'istruzione e della formazione professionale (nonché di quelle tipologie di investimento in capitale umano generalmente denominate *life long learning*)<sup>11</sup>.

C'è un ultimo aspetto che merita di essere sottolineato. Il libro trasuda, ma pudicamente, di quella che in Italia è relativamente una disciplina ancora nuova: l'economia dell'informazione e della comunicazione. Occorre - come d'altronde ha tenuto a sottolineare lo stesso Joseph Stiglitz in occasione della prolusione pronunciata quando gli è stato conferito il Premio Nobel per l'economia<sup>12</sup> - che la teoria economica dell'informazione è iniziata proprio da analisi del mercato del lavoro, effettuate in quel meraviglioso laboratorio che era, a cavallo tra la fine degli anni Sessanta e l'inizio degli anni Settanta, l'Institute of Development Studies della Università di Nairobi - luogo che ho avuto la fortuna di frequentare. È sempre Stiglitz a documentare come, prendendo avvio da riflessioni sull'occupazione e sul lavoro, la teoria economica dell'informazione e, più di recente, della comunicazione ha apportato cambiamenti profondi nei paradigmi della micro-economia e della macro-economia come venivano insegnate sino alla seconda metà degli anni Settanta (e come, in gran misura, in Italia vengono insegnate ancora<sup>13</sup>). In effetti, la strumentazione della teoria economica dell'informazione e della comunicazione è essenziale per comprendere come le inserzioni a modulo vengono "decodificate" sia da chi le scrive sia da chi le legge<sup>14</sup> sia come vengono "condivise"<sup>15</sup>. L'Isfol va incoraggiato a proseguire su questa strada, non solo perché è nuova ma perché ha già fornito contributi importanti nel resto del mondo.

Roma, 21 dicembre 2004

Prof. Giuseppe Pennisi

9 Istituto per il commercio con l'estero (Ice), Atti del convegno "Internazionalizzazione dei distretti industriali", Roma, 20-21 marzo 2003, Roma, mimeo, 2003.

10 Ice-Prometeia, *Evoluzione del commercio con l'estero per aree e per settori*, Ice, Roma, 2004.

11 Paolo Savona, *Politica economica e new economy*, McGraw-Hill, Milano, 2002.

12 Joseph E. Stiglitz, *Information and the Change in the Paradigm in Economics*, "American Economic Review", June, 2002.

13 Enrico Saltari (a cura di), *Informazione e teoria economica*, il Mulino, Bologna, 1988.

14 Marco Gambaro, Carlo Antonio Ricciardi, *Economia dell'informazione e della comunicazione*, Laterza, Bari-Roma, 1997.

15 Ernst Helmstädter (ed.), *The Economics of Knowledge Sharing. A New Institutional Approach*, Elgar, Cheltenham (UK), 2003.

## INTRODUZIONE

La Ricerca di personale qualificato (*Rpq*) sui quotidiani costituisce, ancor oggi, una delle fonti più immediate e dirette per reclutare forza lavoro da parte del sistema produttivo nazionale. Questo canale di ricerca ha delle caratteristiche precipue<sup>16</sup>, che lo fanno tuttora preferire ad altri canali, almeno per la ricerca di determinati profili professionali (*internet*<sup>17</sup>, i reticoli sociali<sup>18</sup>, i servizi pubblici per l'impiego<sup>19</sup>, ecc.) e viene monitorato in maniera continuativa, sin dal 1979, dall'Isfol, in collaborazione con il Centro statistico aziendale (Csa) di Firenze, nell'ambito dell'*Osservatorio sulla domanda di lavoro qualificato in Italia*. Il ricorso a questo canale di ricerca del personale è, in generale, indice di un bisogno immediato ed urgente che si spera di riuscire a soddisfare in breve tempo, contando su una veloce risposta all'inserzione da parte dei potenziali candidati e per questa ragione il datore di lavoro è disposto ad accollarsi l'onere di una costosa inserzione. La ricerca di personale con determinate caratteristiche possedute e il costo connesso con questa modalità di ricerca fa sì che mediante questo canale si cerchi perlopiù personale di elevata qualificazione, di difficile reperimento e di acclarata strategicità per la *mission* aziendale. Si tratta, in buona sostanza, di un'attività assimilabile ad un autentico investimento in capitale umano, da parte delle imprese, che queste sono presumibilmente disposte a intraprendere solo in presenza di buone prospettive economiche per il futuro, o di una situazione congiunturale comunque favorevole.

---

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

17 Achille Pierre Paliotta, *La ricerca di lavoro in rete. La situazione in Italia, Europa e Stati Uniti*, con una Prefazione di Emilio Reyneri, Franco Angeli, Milano, 2004. Cfr. anche Emilio Reyneri, *I metodi innovativi* in Anna Mocavini, Achille Pierre Paliotta (a cura di), *cit.*, 2004.

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

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

Questo canale si contraddistingue, allora, per l'elevato livello di qualificazione delle posizioni lavorative richieste dalle imprese, per la dimensione aziendale, generalmente medio-grande di quest'ultime, per la ricerca di professioni innovative ed emergenti, ecc. Per tutti questi motivi, la rilevazione della domanda di lavoro qualificato, costituisce uno strumento utile per conoscere e valutare alcune delle varie e complesse dinamiche in atto nel paese, sia a livello economico complessivo che di tendenza del mercato del lavoro: è essenziale per stimare i cambiamenti qualitativi intervenuti nella domanda di lavoro; soprattutto nel cercare di verificare tutte quelle tesi che assegnano al personale di elevata qualificazione - e più in generale al "capitale sociale"<sup>20</sup> - un ruolo centrale nello sviluppo di una economia della conoscenza (*new economy*), un obiettivo ambizioso che, dal Consiglio straordinario europeo di Lisbona, del 23-24 marzo 2000<sup>21</sup>, l'Unione Europea si è pur data e che non ha, sinora, mai smentito ufficialmente. Tutte le organizzazioni, del resto, dovrebbero investire sempre più in quel capitale umano che i singoli candidati hanno già conseguito nel mercato dell'istruzione mediante l'acquisizione di un titolo di studio formale. Dopo diversi anni, l'ipotesi del capitale umano non è solo convinzione diffusa tra gli economisti ma viene, oramai, fatta propria anche dai decisori politici, e dall'opinione pubblica in generale. Il capitale umano può essere distinto in specifico (*perfectly specific training*)<sup>22</sup> oppure generico (*perfectly general training*)<sup>23</sup>.

Nel primo caso, esso si sostanzia in un maggior addestramento rispetto alle *routines* aziendali e alla conoscenza di particolari abilità e procedure operative specifiche dell'impresa facendo sì che il lavoratore aumenti la propria produttività nel contesto lavorativo; siccome tali abilità sono meno richieste e, quindi, di poco

20 "La net economy ha ridotto costi di transazione di distanza e di tempo, inciso positivamente, quindi, su selezione avversa e azzardo morale e facilitato la formazione e la crescita di tale forma di "capitale sociale"", Giuseppe De Filippi, Giuseppe Pennisi, *La new economy e "l'inizio della storia"*, in Idem (a cura di), *La net economy nella Pubblica Amministrazione*, Scuola superiore della pubblica amministrazione (Sspa), Sspa edizioni, Roma, 2002, p. 52. Cfr. anche, Daewon Choi, Giuseppe De Filippi, Giuseppe Pennisi, *La net economy nella Pubblica Amministrazione 2004*, Scuola superiore della pubblica amministrazione (Sspa), Sspa edizioni, Roma, 2003.

21 A conclusione del *summit* di Lisbona, la riunione dei capi di Stato e di governo ufficializzava queste linee strategiche: "L'Unione si è ora prefissata un nuovo obiettivo strategico per il nuovo decennio: diventare l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale", Consiglio europeo di Lisbona, *Conclusioni della Presidenza*, Portogallo, 23-24 marzo 2000, p. 2.

22 "Completely specific training can be defined as training that has no effect on the productivity of trainees that would be useful in other firms. Much on-the-job training is neither completely specific nor completely general but increases productivity more in the firms providing it and falls within the definition of specific training", Gary Stanley Becker, *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, National Bureau on Economic Research (Nber), New York (NY), 1964, p. 26.

23 "Perfectly general training would be equally useful in many firms and marginal products would rise by the same extent in all of them. Consequently, wage rates would rise by exactly the same amount as the marginal product and the firms providing such training could not capture any of the return", *ibidem*, p. 20.

valore all'esterno dell'azienda quest'ultima si può permettere di non retribuirlo interamente: il risultato finale è che sembra prevalere, soprattutto all'interno di mercati del lavoro poco permeabili all'esterno, la formazione di capitale umano specifico<sup>24</sup>. Il capitale generico può essere utilizzabile, invece, in diversi contesti lavorativi; l'impresa deve pagare una remunerazione più alta per esso poiché la manodopera deve essere ricompensata per l'aumento di produttività che questa comporta: si tratta di tutte quelle capacità e competenze che possono essere fatte valere in situazioni lavorative meno contestualizzate e che appartengono, in misura maggiore, al lavoratore che può, quindi, trasferire questo capitale in altri impieghi. L'ipotesi che qui si fa è che attraverso il canale delle inserzioni a modulo le aziende cerchino in misura maggiore capitale umano generico, o acquisendolo all'inizio di una carriera lavorativa, oppure, in modo più verosimile, "rubandolo" ai propri concorrenti (*cherry picking*). A dir il vero, in moltissimi casi la distinzione non è così netta poiché, ad esempio, vi possono essere competenze specifiche strettamente connesse a un intero settore produttivo o correlate all'esercizio di un *corpus* teorico-pratico tipico di un determinato gruppo professionale, vi possono essere modelli organizzativi peculiari all'interno di uno stesso segmento competitivo, l'assegnazione o meno a mansioni codificate e rigide *versus* autonomia decisionale e molte altre possibilità ancora, tutte situazioni che fanno sì che l'acquisizione di tale capitale sia in parte specifico e in parte generico: alla fine, l'elemento privilegiato è quello della precedente esperienza lavorativa nella quale si trovano raggruppati sia il capitale generico che quello che si potrebbe definire *intra-settoriale* o *intra-professionale*. La tesi qui indagata è, allora, se questo capitale umano sia poi, in definitiva, così richiesto dal sistema produttivo nazionale e quale strategicità possa ricoprire all'interno dei vari contesti aziendali: soprattutto per le aspettative legate all'avvento di una nuova "economia della conoscenza".

In conclusione, le imprese sono disposte a pagare per la ricerca di capitale umano generico, e in parte specifico, e lo fanno ricorrendo ai canali di mercato (inserzioni sulla stampa, agenzie di somministrazione di lavoro, agenzie di ricerca e selezione del personale, agenzie d'intermediazione, ecc.). In queste situazioni, l'azienda remunera in misura maggiore sia il capitale generico da essi posseduto che una parte di capitale specifico *intra-settoriale* o *intra-professionale*.

Un altro elemento di interesse del volume consiste in una serie di approfondimenti metodologici tesi ad assicurare ai dati dell'archivio Isfol-Csa, sulle inser-

<sup>24</sup> "Seguendo la logica del mercato concorrenziale, il costo della formazione di capitale umano specifico dovrebbe invece essere accollato interamente all'impresa, in quanto questa non corre il rischio di favorire le imprese concorrenti lasciandosi portare via lavoratori già addestrati. Per contro, a meno di poter escludere con sufficiente certezza il rischio del licenziamento i lavoratori non sono disposti a pagare per una formazione specifica, in quanto sanno che quello stesso capitale umano non ha alcun valore al di fuori dell'impresa", Daniele Checchi, *Scuola, formazione e mercato del lavoro*, in Luchino Brucchi, *Manuale di economia del lavoro*, il Mulino, Bologna, 2001, p. 53.

zioni a modulo, una maggiore validità ed attendibilità statistica. Gli approfondimenti che vengono presentati sono sostanzialmente due: uno inerente le inserzioni ripetute e l'altro il "plurale generico". La prima situazione si verifica poiché le offerte di lavoro qualificato, che "transitano" attraverso questo canale, vengono spesso ripetute, o sullo stesso quotidiano, a qualche giorno di distanza, o su giornali diversi, in questo caso con comparse sia contemporanee, sia successive. Attraverso l'analisi delle duplicazioni si vuole arrivare ad aver informazioni su aspetti rilevanti del fenomeno oggetto d'indagine quali: a) ottenere una stima quantitativamente più adeguata del reale volume dei posti vacanti offerti dalle imprese italiane; b) valutare quali profili professionali risultino più difficili da reperire, prendendo la reiterazione dell'annuncio come testimonianza di tale difficoltà considerando, inoltre, che la ripetizione della pubblicazione dell'annuncio comporta un incremento nei costi della selezione e ricerca di personale qualificato. Per quel che riguarda il secondo aspetto accade di frequente, nelle inserzioni "a modulo, che non sia specificato il numero di personale "qualificato" che l'azienda stia ricercando, ma si faccia, invece, riferimento ad un "plurale generico", ad esempio, riportando semplicemente al plurale il tipo di professione offerta ("cerca casi programmatori").

Come è facile immaginare tutti e due questi aspetti sono rilevanti per l'attendibilità e la validità del dato che viene rilevato nell'indagine Isfol-Csa: in tutte e due i casi si cerca di arrivare a stimare qual è veramente la domanda di lavoro delle imprese che utilizzano il canale della carta stampata. L'importanza di questa stima è data dalla possibilità di far uso di strumenti euristici, ampiamente utilizzati in letteratura, per monitorare il mancato incontro tra domanda ed offerta di lavoro (*mismatch*)<sup>25</sup> quali, ad esempio, le analisi basate sulla curva di Beveridge, ossia la relazione inversa tra posti vacanti (*vacancies* ( $v$ )) e disoccupazione ( $u$ )<sup>26</sup>. Sull'importanza di questa stima basti solo far riferimento alla multidimensionalità del concetto di "posti vacanti"; una definizione generale di *posti vacanti*, ripresa da Charles C. Holt e Martin H. David, è la seguente: "i *posti vacanti* vengono definiti come a) quei posti di lavoro disponibili e non occupati per i quali le imprese che ricercano attivamente-

25 Il termine *mismatch* sta, perciò, a significare la scarsa sostituibilità, e ciò è tanto più vero nel breve periodo, tra i posti di lavoro domandati e le caratteristiche in termini di competenze professionali possedute, o anche indipendentemente da vincoli territoriali (legati alla mobilità) che possono essere causa di una contemporanea crescita, sia dei posti vacanti che del tasso di disoccupazione, almeno a livello aggregato. Rispetto al livello di qualificazione richiesto, lo *skill shortage* di alcune singole professioni è dovuto alle qualificazioni possedute che non permettono alla manodopera di passare da una professione all'altra, da una mansione all'altra o, in alcuni casi, dal fatto di possedere o meno anche un livello minimo di qualificazione e di esperienza richiesto per un determinato lavoro.

26 Un panorama generale è in Anna Mocavini, Achille Pierre Paliotta, *Job vacancies in Italia. Il quadro teorico, le indagini, le evidenze empiriche*, Isfol, Roma, Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego, settembre, 2000. L'ultimo aggiornamento dell'andamento della curva di Beveridge, riferito alla situazione italiana e soprattutto al Mezzogiorno, utilizzando i dati Isfol-Csa, è Sergio Destefanis, Raquel Fonseca, *Curva di Beveridge, mismatch e domanda di lavoro qualificato* in Anna Mocavini, Achille Pierre Paliotta (a cura di), *cit.*, 2004.

te manodopera, specificano formalmente i requisiti necessari e il salario, e b) il numero di lavoratori che si assumerebbero in un determinato momento (senza però che questi debbano iniziare a lavorare immediatamente) se questi avessero le medesime qualificazioni e pretese salariali di altre persone assunte di recente dalla impresa a occupare posizioni corrispondenti”<sup>27</sup>. Gli aspetti rilevanti di tale concetto sono, quindi: 1) i posti disponibili; 2) i posti non occupati; 3) la ricerca attiva svolta dalle imprese; 4) la specificazione formale dei requisiti; 5) il numero e i tipi di lavoratori. Questa definizione non risolve del tutto le ambiguità concettuali ed operative sui posti vacanti ma è quella generalmente accettata, poiché altre solleverebbero ulteriori perplessità<sup>28</sup>. Essa appare, poi, in linea con le caratteristiche qualitative dei dati disponibili dalle inserzioni a modulo.

Dell'importanza dell'incontro tra domanda ed offerta di lavoro basti, infine, solo far riferimento al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 “Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro”, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30 (G.U. n. 235 del 9-10-2003 - suppl. ordinario n. 159)<sup>29</sup> la quale attribuisce un ruolo cruciale alla Borsa continua nazionale del lavoro (Capo III e art. 15) “quale sistema aperto e trasparente di incontro tra domanda e offerta di lavoro basato su una rete di nodi regionali. Tale sistema è alimentato da tutte le informazioni utili a tale scopo immesse liberamente nel sistema stesso sia dagli operatori pubblici e privati, autorizzati o accreditati, sia direttamente dai lavoratori e dalle imprese”. Già nella precedente legge delega, all'art. 1, l'intento precipuo del legislatore era quello di “realizzare un sistema efficace e coerente di strumenti intesi a garantire trasparenza ed efficienza al mercato del lavoro e a migliorare le capacità di inserimento professionale dei disoccupati e di quanti sono in cerca di una prima occupazione, con particolare riguardo alle donne e ai giovani”. Il mancato “incontro” tra domanda ed offerta si ha quando, seppur in presenza di posti vacanti, vi è l'impossibilità pratica di ricoprirli, non per motivi di asimmetria informativa, o per altri motivi di natura solo temporanea, ma bensì in modo prolungato se non permanente (o perché i lavoratori non sono in grado di “riempire” i posti vacanti, per diverse ragioni (mobi-

27 Charles C. Holt, Martin H. David, *The Concept of Job Vacancies in a Dynamic Theory of the Labor Market*, in National Bureau on Economic Research (Nber), *The Measurement and Interpretation of Job Vacancies*, A Conference Report, New York, Columbia University Press, New York (NY), 1956; tr. it. di Maria Daniela Zampino, *Il concetto di posti vacanti in una teoria dinamica del mercato del lavoro* in Paolo Garonna, *Disoccupazione e pieno impiego: il dibattito sul concetto di occupazione e disoccupazione*, Marsilio, Venezia, 1981, p. 101.

28 Ad esempio, tra queste diverse dimensioni del concetto quali sono quelle che sarebbero da privilegiare in una ricerca operativa. Cosa è più importante, infatti, la *dimensione del capitale fisico*, in termini di spazi fisici, di macchinari con il quale il lavoratore dovrà operare, oppure altre dimensioni? È più importante la *dimensione della esplicita ed attiva ricerca* da parte delle imprese? È sufficiente un costo-opportunità? Per tutte queste domande la risposta non è assolutamente certa ed univoca, cfr. Paolo Sestito, *I posti vacanti: problemi di definizione teorica e di misurazione empirica e loro relazione con la disoccupazione*, in AA.VV., *Norme e metodi sul mercato del lavoro*, Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (Cnel), Roma, Documenti Cnel n. 41, v. II, 1994.

29 Vedi il testo completo all'indirizzo del Ministero [www.welfare.gov.it](http://www.welfare.gov.it), sito visitato il 10 dicembre 2004.

lità geografica), o perché non possiedono la qualificazione richiesta, né possono acquisirla a costi sopportabili).

Venendo ora alla struttura del presente volume questi è così organizzato: il primo capitolo è dedicato ad una presentazione dei dati dell'archivio Isfol-Csa sulle inserzioni a modulo nell'anno 2003; l'obiettivo è quello di presentare gli andamenti e la struttura della domanda di lavoro qualificato in Italia con i consueti approfondimenti dedicati alle caratteristiche qualitative delle inserzioni, alle dinamiche settoriali e territoriali. Il secondo tratta delle offerte di lavoro sui quotidiani pubblicate in alcuni paesi europei. A partire dal 1991 è iniziata tale rilevazione, che si accompagna a quella nazionale, ed è stata estesa, in via campionaria, ad alcuni quotidiani dei maggiori stati continentali, con l'obiettivo di valutare le differenze strutturali di questo particolare segmento del mercato del lavoro, nella prospettiva di una sempre maggiore integrazione, a livello europeo, del mercato delle professioni a più elevata qualificazione. Alla luce dei risultati ottenuti, si è ripetuto, anche per il 2003, la rilevazione delle offerte di lavoro qualificato nell'ambito dei maggiori paesi continentali (Regno di Spagna, Francia, Germania, Regno Unito) procedendo, in via sperimentale, ad un allargamento del campione. Le rilevazioni hanno avuto per oggetto le inserzioni "a modulo" pubblicate sui quotidiani *leaders* nei rispettivi paesi, nei quali si concentra la quota più rilevante delle offerte di personale qualificato: *Le Monde* per la Francia, *El Pais* per il Regno di Spagna, *The Times* per il Regno Unito e *Frankfurter Allgemeine* per la Germania.

Nel terzo capitolo si approfondisce l'analisi a livello delle professioni maggiormente richieste dalle imprese. Le analisi tengono conto di diversi sistemi classificatori, in particolare si fa riferimento al "barometro" delle professioni elementari (le professioni così come sono rilevate direttamente dalla spoglio delle inserzioni) e alla classificazione dell'Istituto nazionale di statistica (Istat) del 2001<sup>30</sup>. Un ulteriore spazio è dedicato all'analisi territoriale, dove vengono prese in considerazione, per la prima volta, le analisi riferite a importanti città metropolitane quali Milano, Roma, Bologna, Pisa, Napoli e Palermo.

Nel quarto ci si occupa delle professioni maggiormente richieste in un settore economico strategico quale quello delle tecnologie dell'informazione e della conoscenza (*Ict*) per valutare, anche da questo peculiare punto di osservazione, quanta richiesta di professioni di elevata qualificazione necessiti il sistema produttivo nazionale, in un settore così cruciale. Come già sostenuto in precedenza, lo sviluppo di una "nuova economia" sembrerebbe giocare un ruolo essenziale per le sue peculiarità sia nel trasferimento delle innovazioni in tutti i settori eco-

---

30 Istituto nazionale di statistica (Istat), *Classificazione delle professioni*, Metodi e norme, nuova serie, n. 12, s.i.p., Roma, 2001.



nomici (*general purpose technologies*) che, in maniera correlata, di aumento della produttività<sup>31</sup> e della crescita economica<sup>32</sup>.

Gli ultimi due capitoli sono destinati, invece, agli approfondimenti metodologici già illustrati in precedenza: nel quinto si prende in esame il “plurale generico” e nel sesto le duplicazioni delle inserzioni. Seguono le conclusioni, i riferimenti bibliografici e una corposa appendice statistica, la quale si motiva da sola poiché gli approfondimenti metodologici imponevano la pubblicazione sia degli strumenti di rilevazione (nel caso del plurale generico) che una estesa presentazione dei primi dati rilevati al netto delle duplicazioni.

Il presente volume vede la luce ancora una volta grazie al lavoro di tutto il gruppo di ricerca sulla *Domanda di lavoro qualificato*: la gestione della banca dati sulle inserzioni è stata resa possibile, come sempre, grazie all’impegno congiunto profuso da un’*equipe* che ha visto la partecipazione, per il Centro statistica aziendale, di Paolo Baglioni, di Andrea Bertocchini, di Gustavo De Santis e di Barbara Lasagni, nonché delle operatrici del Csa e per l’Isfol di Michele Cuppone e di Giulio Rauco, i quali hanno curato tutta la parte statistica del testo nonché l’elaborazione del capitolo terzo, nonché di Joseph Cafaro per le più generali attività di supporto operativo.

31 Robert J. Gordon, *Does the “New Economy” Measure up to the Great Inventions of the Past?*, “Journal of Economic Perspective”, v. XIV, n. 4, Fall, 2000; Stephen D. Oliner, Daniel E. Sichel, *The Resurgence of Growth in the Late 1990s. Is Information Technology the Story*, “Journal of Economic Perspective”, v. XIV, n. 4, Fall, 2000; Kevin Stiroh, *What Drives Productivity Growth?*, “Federal Reserve Bank of New York (Frbny) Economic Policy Review”, v. VII, n. 1, March, 2001; Francesco Daveri, *Is Growth an Information Technology Story in Europe Too?*, Università di Parma e Innocenzo Gasparini Institute for Economic Research (Igie), working paper, Draft 21 July, 2000; Dale W. Jorgenson, *Information Technology and the U.S. Economy*, “The American Economic Review”, v. XCI, n. 1, March, 2001.

32 Il contributo dell’*Ict* riferito alla crescita economica, nel periodo 1995-1999, è stato dello 0,16 (0,36 secondo l’indice dei prezzi armonizzati) su un totale di 1,93; per gli Stati Uniti dello 0,86 rispetto ad una crescita, nello stesso lasso di tempo, di 4,43 punti. Cfr. Alessandra Colecchia, Paul Schreyer, *Ict Investment and Economic Growth in the 1990s. Is the United States a Unique Case? A Comparative Study of Nine Oecd Countries*, Organization for Economic Cooperation and Development (Oecd), Directorate for Science, Technology and Industry (Sti), Paris, Sti Working Papers n. 7, 2001, p. 16.



## capitolo 1

# IL MERCATO DEL LAVORO QUALIFICATO IN ITALIA: LE INSERZIONI A MODULO

## 1.1 PREMESSA

Alla rilevazione della domanda di lavoro qualificato<sup>33</sup>, può essere riconosciuta la capacità di indicare alcune delle varie e complesse mutazioni in atto, sia a livello congiunturale che di tendenza del mercato del lavoro. Un'analisi retrospettiva svolta alcuni anni fa ha evidenziato la forte assonanza tra ciclo economico e andamento delle inserzioni a modulo. In generale, si è osservato una diminuzione delle offerte in situazioni sfavorevoli o in corrispondenza di aspettative sfavorevoli per il futuro.

La corrispondenza non sembra però immediata: la presenza di un eventuale miglioramento economico oggi porterà ad un incremento nel numero di posti offerti attraverso le inserzioni, che avverrà domani. L'uso delle inserzioni "a modulo"<sup>34</sup> da parte delle aziende o dei privati appare, in effetti, rivelatore di un bisogno di collaboratori piuttosto specifico, immediato ed urgente, e soprattutto molto concreto: per il suo utilizzo, infatti, il datore di lavoro è disposto ad accollarsi l'onere dell'inserzione; il costo di questo mezzo è tutt'altro che trascurabile (per il 2003 si va da un minimo di 115 ad un massimo di 790 euro a modulo). Le imprese, inoltre, ritengono generalmente di:

---

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

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

### 1.1 Premessa

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

## 1.2 ALCUNE CARATTERISTICHE QUALITATIVE DELLE "INSERZIONI"

È opportuno segnalare particolari pregi che caratterizzano la rilevazione da cui hanno origine i dati analizzati nei paragrafi seguenti. Tra i lati positivi vi è la tempestività: la rilevazione rende disponibili i dati in tempo reale, consentendo di conoscere rapidamente le tendenze della domanda di lavoro. Inoltre, le modalità con cui sono effettuate le rilevazioni, permettono sia di valutare i fenomeni nel complesso, sia di effettuare analisi disaggregate che possono essere ulteriormente approfondite e dettagliate per area geografica, per settore di attività economica, per requisiti richiesti ai potenziali collaboratori.

L'andamento delle offerte di lavoro pubblicate a mezzo stampa può così essere utilizzato per avere informazioni sullo stato di salute di una particolare area, ad esempio una regione o una provincia; oppure per valutare la situazione di un particolare ramo produttivo. Infine, dal momento che le rilevazioni vengono effettuate periodicamente, i dati possono essere confrontati nel tempo, consentendo di effettuare importanti comparazioni. Di ogni singolo annuncio viene rilevata la sede dell'offerta di lavoro, la nazionalità dell'azienda richiedente, il settore di attività economica dell'azienda richiedente, le posizioni professionali richieste, il titolo di studio, le lingue e l'esperienza richiesta ai potenziali collaboratori. Inoltre, è importante ricordare come le modalità di rilevazione permettano di effettuare l'analisi di questi aspetti sia a livello nazionale sia nel dettaglio regionale e provinciale. È possibile, inoltre, individuare alcune specificità che contraddistinguono questo canale di reperimento di personale qualificato, quale tipico investimento in capitale umano:

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

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

Nel corso dell'anno 2000 l'Isfol, ha condotto una prima ricerca, di tipo esplorativo, che aveva l'obiettivo di valorizzare le caratteristiche distintive dell'indagine

condotta sulle inserzioni "a modulo", considerate una *proxy* delle *job vacancies* attualmente disponibili. I dati riferiti alle richieste di personale attraverso le inserzioni sulla stampa non possono essere utilizzati per studiare la relazione temporale tra domanda e offerta di lavoro in Italia, basata sulla relazione inversa tra tasso di disoccupazione e *vacancies*, (curva di *Beveridge*<sup>35</sup>) e constatata la difficoltà di reperire i dati sulla domanda, appare utile l'utilizzazione dei dati relativi al lavoro qualificato, quale *proxy* della domanda (*vacancies*). Un'interessante analisi condotta sul tema delle connessioni tra *mismatch* territoriale e qualifica professionale, dopo aver riformulato la funzione di *matching* in termini di curva di *Beveridge*, ha confrontato tre indicatori di posti vacanti: i dati sulle inserzioni "a modulo", l'indicatore Isae relativo alla carenza di personale, i dati relativi agli avviamenti registrati presso il Ministero del lavoro<sup>36</sup>, dimostrando che esiste un riscontro all'esistenza di una curva di *Beveridge* per l'economia italiana degli anni Novanta, e che, in particolare gli annunci forniscono un accostamento migliore per le forze di lavoro *high-skilled*.

---

35 A. Mocavini, A.P. Paliotta (a cura di), *cit.*, 2004.

36 S. Destefanis e R. Fonseca cap. 5. Curva di *Beveridge*, *mismatch* e domanda di lavoro qualificato - cap. 6. Un nuovo approccio alla misura del *mismatch*: la funzione di produzione. In A. Mocavini, A. Paliotta (a cura di), *cit.*, 2004.

### 1.3 STRUTTURA E ANDAMENTI DELLA DOMANDA DI LAVORO QUALIFICATO

Nel corso del 2003 il numero delle richieste di collaboratori qualificati effettuate tramite annunci a “modulo” su quotidiani italiani da parte di aziende private si è assestato su una cifra di poco inferiore a 107.000 (106.865). La diminuzione percentuale intervenuta, pari al 21,2% rispetto allo stesso periodo del 2002, ha contribuito a far scendere il volume di offerte di lavoro, al valore minimo degli ultimi cinque anni. L’osservazione della serie storica dei dati (fig 1.1) consente di valutare l’andamento nel tempo: questo si caratterizza per un’alternanza di aumenti e diminuzioni fino al 1993, dal 1994 in poi, e fino al 2000, le inserzioni tendono ad aumentare progressivamente o, come nel 1996 fanno registrare una leggera flessione.

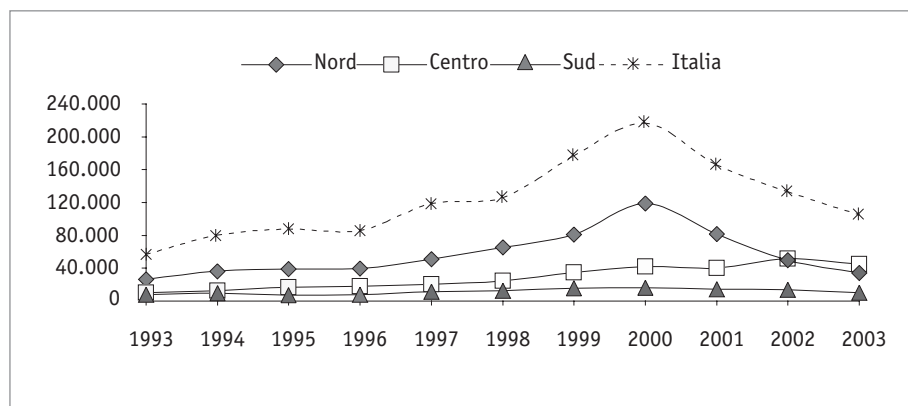


Figura 1.1  
Andamento delle inserzioni “serie storica” 1993-2003 per area geografica e totale Italia

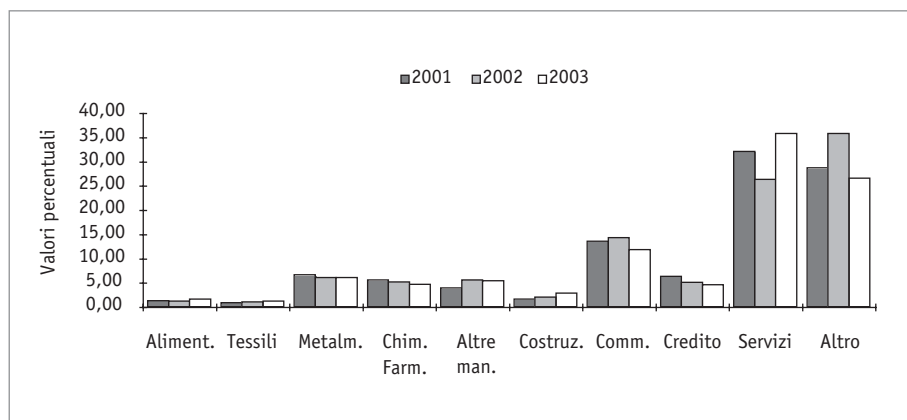
Fonte: Isfol-Csa

Nel 2003 il numero dei posti di lavoro offerti tramite inserzioni “a modulo” su quotidiani conferma la contrazione avviatasi nel 2001, anno contraddistinto da un notevole calo del volume complessivo, avvenuto, come accennato, dopo un periodo di espansione del volume delle offerte pubblicate. Cenni di ripresa sembravano essersi manifestati nel chiudersi dell’anno passato, e questo faceva pensare ad un assestamento del fenomeno su valori più equilibrati. L’analisi dei risultati trimestrali evidenzia, invece, come la flessione del dato annuo, pari a circa il 21%, in crescita rispetto a quella del 2002 di circa un punto, si sia realizzata prevalentemente nel secondo semestre dell’anno. Nel terzo e quarto trimestre del 2003, infatti, sono state offerte circa il 26% di opportunità lavorative in meno rispetto agli stessi periodi dell’anno precedente.

Al risultato finale hanno contribuito in maniera determinante soprattutto le regioni del Nord, nelle quali la richiesta a mezzo stampa di collaboratori qualificati è

diminuita del 31,7%, seguite da quelle del Sud, che perdono più del 24%. Nell'Italia centrale le offerte superano ormai ampiamente quelle dell'Italia settentrionale. Si conferma quindi il "sorpasso", del Centro rispetto al Nord, realizzatosi nel corso dello scorso anno e questo nonostante il calo, di poco superiore al 12%, verificatosi per le offerte nelle regioni centrali. Questo si evidenzia in modo particolare dall'analisi degli andamenti dei dati relativi ai posti di lavoro offerti nelle diverse zone territoriali (fig. 1.2): mentre fino allo scorso anno le ricerche di personale qualificato sui quotidiani si caratterizzavano per la forte preponderanza delle regioni settentrionali, nelle quali veniva a collocarsi circa la metà dei posti di lavoro offerti sul territorio nazionale, nel 2003, il Nord si ferma ben al di sotto del 35% mentre il Centro oltrepassa il 40% ed il Sud si attesta sul 9,6%. La distribuzione territoriale dell'offerta di lavoro qualificato, consente di rintracciare le tendenze evolutive già emerse nell'analisi generale.

Figura 1.2  
Offerte per  
attività  
economica in  
Italia anni  
2001-2003



Fonte: Isfol-Csa

Le regioni settentrionali sono tutte accomunate, senza eccezioni, da una diminuzione delle richieste rispetto al 2002. Tale perdita risulta particolarmente rilevante per il Friuli Venezia Giulia, il Veneto, il Piemonte-Val d'Aosta e la Lombardia, che non riesce a riguadagnare la sua posizione di leader, persa un anno fa a vantaggio della Toscana. Fra le regioni del Sud non sembra invece possibile riconoscere una che abbia particolarmente determinato la flessione registrata: la Campania, vede addirittura salire il numero di offerte in essa localizzate di quasi il 2%, le altre subiscono flessioni generalizzate di entità non trascurabili. Per quanto riguarda l'Italia centrale, la flessione sembra essere del tutto imputabile alle offerte ubicate nel Lazio (-43,6%), le altre regioni dell'area conoscono, infatti, tutte un incremento delle richieste che va dal +22,2% della Toscana al +52,9 delle Marche per finire con il +87% dell'Umbria. La Toscana per il 2003, si rivela quella con il numero più alto di occasioni lavorative, supera di circa 12.000 unità la Lombardia e di circa 13.000 il Lazio che solo un anno fa deteneva il primo posto tra le regioni ita-



liane. Un'ultima significativa notazione riguarda le imprese straniere e multinazionali. Mentre nel 2002 queste aziende hanno privilegiato come sede delle loro filiali il Centro, nel corso dell'ultimo anno, come del resto era sempre avvenuto negli anni passati, hanno ripreso a "premiare" il Nord, in particolare la Lombardia. Da sottolineare comunque la sostanziale perdita di offerte provenienti da imprese multinazionali<sup>37</sup>. Il calo di posti offerti da aziende estere è di poco al disotto del 53%, a fronte di una diminuzione totale degli annunci di poco superiore al 21%. Nel 2002, le offerte provenienti da tali imprese erano state caratterizzate da un incremento di poco inferiore al 2% a fronte di una flessione totale che superava il 20%. Per meglio comprendere il fenomeno del calo delle offerte di impiego è importante considerare anche il settore di attività economica (tab. 1.1; fig. 1.3) nel quale svolge la sua attività l'azienda promotrice della ricerca di personale.

È possibile, attraverso la lettura del dato relativo al settore, capire se la diminuzione delle offerte sia generalizzata o, piuttosto, sia riconducibile alla crisi di un particolare ramo dell'economia. Le opportunità occupazionali che un'azienda è in grado di offrire sono maggiori se questa opera in un settore che sta attraversando un momento "di buona salute" e/o se le aspettative degli operatori economici per il futuro più immediato sono di espansione, al contrario, è piuttosto difficile che un settore in crisi o privo di prospettive di espansione per il futuro sia in grado di offrire opportunità occupazionali. Nel corso del 2003, il comparto economico che ha visto maggiormente crescere il numero dei posti di lavoro offerti è stato quello del *credito e assicurazioni* (+15,7%). Dopo il forte aumento avuto nel corso del 2000 con un +172% che lo ha portato a superare largamente quota 27.000, il comparto ha perso, nei due anni successivi, più dell'85%; verosimilmente questa è la conseguenza di fusioni che hanno interessato molte aziende, piuttosto che una vera e propria congiuntura negativa. La riallocazione di risorse umane e/o il riassorbimento degli "esuberanti" ha reso probabilmente non necessaria la ricerca di personale all'esterno. Nell'ultimo semestre del 2003 le richieste di personale nel settore sono cresciute del 22% (terzo trimestre) e del 60% (quarto trimestre), probabile sintomo della conclusione del periodo di riassetto del settore. Fenomeno analogo è possibile osservare nel settore dei *servizi alle imprese*. Dopo due anni di flessione crescente (-20% nel 2001 e -34% nel 2002), che ha portato la quota di offerte di lavoro in tale comparto ad assottigliarsi notevolmente, tanto da avvicinarsi decisamente a quelle dell'intero settore industriale, i servizi sono cresciuti nel 2003 del 7%, tornando ad occupare un posto predominante tra quelli che utilizzano i quotidiani nell'ambito della ricerca di personale qualificato.

37 Il notevole calo riguardante le aziende estere, nella maggior parte dei casi multinazionali, risulta particolarmente importante perché porta tale componente ad assestarsi sul valore minimo dal 1990. Dal 1996 ha avuto inizio una fase di progressivo calo dell'apporto di imprese straniere alla domanda di forze lavoro in Italia, accentuatasi nel 1999, e che ha raggiunto il livello minimo del 2001, ampiamente superato da quanto accaduto nel corso di questo anno.

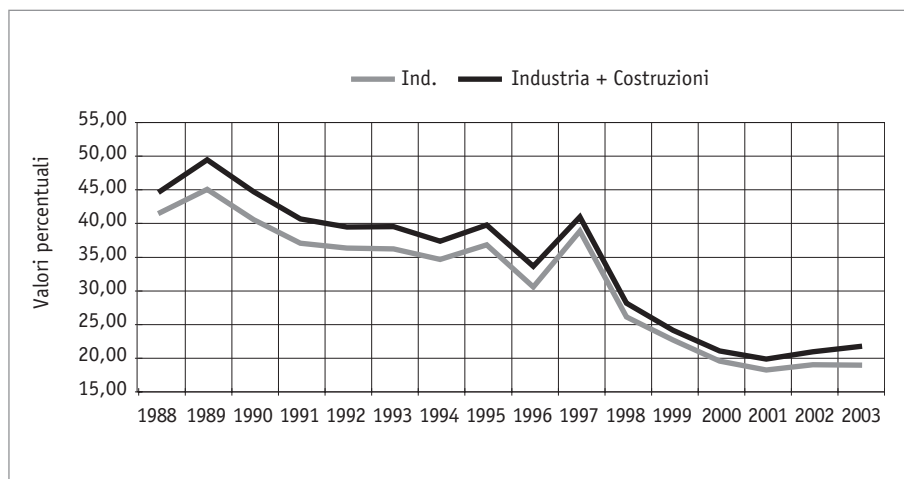
Tabella 1.1  
Numero di  
posti offerti per  
settore di  
attività  
economica anni  
2001-2003

Periodo	Attività economica											Totale
	Ind. alimentari e tabacco	Ind. tessili abbigliamento, pelli e cuoio	Ind. metalmeccaniche	Ind. chimiche e farmaceutiche	Altre ind. manifatt. (1)	Ind. delle costruz.	Com. ingr. e minuto	Credito e assicurazioni	Servizi alle imprese	Altre (2)		
2001	2.119	1.391	11.161	9.352	6.568	2.722	22.873	10.653	54.305	48.593	169.737	
2002	1.552	1.319	8.172	6.947	7.490	2.649	19.354	4.149	35.629	48.436	135.697	
2003	1.712	1.256	6.421	4.896	5.708	2.958	12.612	4.800	38.139	28.363	106.865	
2002												
I trim.	390	443	2.429	2.249	3.349	743	6.298	1.205	8.639	11.660	37.405	
II trim.	381	397	2.149	1.836	1.148	559	6.156	1.137	11.091	12.598	37.452	
III trim.	352	142	1.657	1.207	1.386	717	3.177	893	7.015	12.427	28.973	
IV trim.	429	337	1.937	1.655	1.607	630	3.723	914	8.884	11.751	31.867	
2003												
I trim.	445	386	2.030	1.780	1.885	981	4.165	1.408	9.641	10.072	32.793	
II trim.	413	310	1.432	1.173	1.221	768	3.769	840	11.998	7.292	29.216	
III trim.	363	278	1.253	801	1.067	503	2.457	1.090	8.229	5.237	21.278	
IV trim.	491	282	1.706	1.142	1.535	706	2.221	1.462	8.271	5.762	23.578	
							Variazioni %					
2001/02	-26,8	-5,2	-26,8	-25,7	14,0	-2,7	-15,4	-61,1	-34,4	-0,3	-20,1	
2002/03	10,3	-4,8	-21,4	-29,5	-23,8	11,7	-34,8	15,7	7,0	-41,4	-21,2	
2002/2003												
I trim.	14,1	-12,9	-16,4	-20,9	-43,7	32,0	-33,9	16,8	11,6	-13,6	-12,3	
II trim.	8,4	-21,9	-33,4	-36,1	6,4	37,4	-38,8	-26,1	8,2	-42,1	-22,0	
III trim.	3,1	95,8	-24,4	-33,6	-23,0	-29,8	-22,7	22,1	17,3	-57,9	-26,6	
IV trim.	14,5	-16,3	-11,9	-31,0	-4,5	12,1	-40,3	60,0	-6,9	-51,0	-26,0	

(1) Altre industrie manifatturiere: mobilio e legno; materiali da costruzione; carta e poligrafiche; altre manifatturiere (gomma, giocattoli, oro, plastica etc.); beni di consumo e strumentali.

(2) Altre: agricoltura, industrie estrattive, industria elettrica e gas, industria generica, trasporti e comunicazioni, pubblica amministrazione, altre municipalizzate, azienda generica, servizi generici, non indicato. Fonte: Isfol-Csa

Figura 1.3  
Offerte di  
lavoro  
nell'industria  
in Italia  
(percentuale  
sul totale)



Fonte: Isfol-Csa

Per quanto riguarda il *comparto industriale*, questo perde su base annua circa il 21,5%. La flessione più netta si è avuta all'interno del ramo *chimico-farmaceutico*, ma contrazioni evidenti si hanno anche nel caso delle "altre industrie manifatturiere"<sup>38</sup>, delle industrie *metalmecaniche* e delle industrie *tessili, abbigliamento, pelli e cuoio*. Si conferma così anche attraverso questo indicatore il forte rallentamento dell'intero settore industriale, evidenziabile anche attraverso i canonici indicatori congiunturali della produzione, del fatturato e degli ordinativi. Unica nota positiva sembra venire dall'industria delle *costruzioni* che, probabilmente anche in relazione alla forte espansione avuta dal mercato immobiliare, si caratterizza per un aumento che supera il 10%. La fig. 1.3, riportante l'andamento della percentuale sul totale delle offerte nell'industria in Italia, prosegue l'inversione di tendenza iniziata nel 2002, che aveva interrotto un periodo di contrazione della quota proporzionale dell'industria, iniziato nel 1989 e che aveva portato tale grandezza a scendere, da valori che sfioravano il 50%, al di sotto del 20% nel 2001. Il settore del *commercio*, dopo un anno di crescita, il 2001, ed uno di tenuta, il 2002, perde nel corso del 2003 circa il 35%, in accordo, sembrerebbe, con quanto rilevato attraverso l'ultima indagine Isae (Istituto di studi e analisi economica), dalla quale particolarmente evidente risulta il "peggioramento sia dei giudizi che delle aspettative sull'andamento delle vendite"<sup>39</sup> da parte degli operatori di questo

38 Tale voce comprende: mobilio e legno; materiali da costruzione; carta e poligrafiche; altre manifatturiere (gomma, giocattoli, oro, plastica, ecc.); beni di consumo e strumentali.

39 Cfr. comunicato stampa Isae del 29/01/04: "l'indice che misura la fiducia dei commercianti è sceso nell'ultimo mese dell'anno a 93,2 rispetto a 98,5 di novembre. In calo anche la fiducia delle imprese nei servizi di mercato, scesa in gennaio a 5 da 24 di dicembre"(...) "Il calo della fiducia registrato fra i commercianti non coinvolge però tutte le categorie: indicazioni fortemente negative sono emerse fra le imprese di distribuzione tradizionale, il cui indice è sceso da 96,4 a 91,8. Più ottimisti, invece, sono apparsi gli operatori della distribuzione moderna, il cui indicatore destagionalizzato è salito a 107,4. Il deterioramento è dovuto al peggioramento sia dei giudizi che delle aspettati-

comparto, che ne rispecchia il basso clima di fiducia. Il peggioramento della fiducia è diffuso in tutti i settori e le ripartizioni geografiche, fatta eccezione per il Nord-Est dove invece si registra un lieve recupero imputabile ad aspettative favorevoli su ordini e tendenza generale. In questa fase sembra prevalere fra gli operatori una notevole incertezza che è tipica delle fasi iniziali di ripresa, ma che è probabilmente accresciuta dalla crisi finanziaria che ha recentemente colpito alcune imprese italiane. Una conferma dell'analisi condotta sui dati relativi al settore di attività si può avere attraverso l'analisi delle professioni più richieste dal mercato. L'indagine consente, infatti, di individuare un elenco delle professioni più richieste dalle aziende che utilizzano la pubblicazione di inserzioni a modulo sui principali quotidiani. A questo specifico tema sarà dedicato il terzo capitolo che segue, in questa sede ci si limita ad alcune brevi considerazioni:

- le professioni liberali e tecnico-scientifiche sono quelle che maggiormente hanno risentito della forte flessione evidenziatasi nel 2003. Si può comunque notare un'attenuazione nel costante calo di richieste di professioni di questo tipo, che diminuiscono di poco più del 20% dopo due anni in cui la flessione era arrivata a sfiorare il 65%;
- le offerte per le professioni legate all'industria aumentano nel complesso del 12%. Il risultato positivo è dovuto all'industria estrattiva (+13,3%) e soprattutto a quella di trasformazione (+31,2%) mentre sono scese le richieste di professioni legate all'industria delle costruzioni (-7,2%), pur contenendo la perdita rispetto al dato generale;
- la "quota di mercato" più elevata resta quella delle professioni legate al commercio, che pur caratterizzandosi per una flessione di circa il 15%, tornano a sopravanzare piuttosto nettamente le amministrative, alle quali si erano avvicinate nel corso del primo semestre.

---

ve sull'andamento delle vendite, il cui saldo destagionalizzato si è portato da -16 in novembre a -23 in dicembre "(...)" il calo di gennaio è dovuto al deteriorarsi delle aspettative a breve termine sulla domanda e sull'evoluzione generale dell'economia", [www.isae.it](http://www.isae.it) sito visitato a novembre 2004.

## 1.4 LA QUALITÀ DELLE OFFERTE

Le inserzioni “a modulo” pubblicate dalle aziende sui quotidiani per la ricerca di personale qualificato si soffermano in maniera esplicita sui “requisiti” e sulle “doti”, che l’aspirante lavoratore dovrebbe possedere per ricoprire quella particolare posizione. Questi talenti consentono, peraltro, di misurare il livello qualitativo delle offerte di lavoro. Si rilevano, in particolare, tre elementi che, generalmente, vengono indicati nelle inserzioni “a modulo”: il titolo di studio, l’esperienza lavorativa precedentemente maturata ed eventuali conoscenze di lingue straniere. Tra questi, un ruolo di primo piano spetta certamente al grado di istruzione richiesto dall’azienda. Con riferimento a tale elemento, i dati rilevati evidenziano, però, un certo disinteresse da parte delle aziende inserzioniste. Appare decisamente consistente, infatti, la quota di offerte di lavoro in cui non viene richiesto alcun titolo di studio specifico per ricoprire una determinata posizione (71,4%). Questo dato risulta in aumento rispetto al 2002, (tab. 1.2).

Il diploma di scuola media superiore è il titolo più richiesto: in 22.922 annunci viene indicato come necessario l’aver completato con successo tale ciclo di studi. Le richieste di diplomati sono comunque in diminuzione (-29%), rispetto all’anno precedente, soprattutto per quanto riguarda le maturità classiche e scientifiche, mentre in aumento risultano le richieste di geometri e periti. Solo per ricoprire 188 dei posti offerti (0,2%) è stato necessario aver conseguito un diploma universitario, con una perdita rispetto al 2002 del 2,1%. Il diploma di laurea è stato il titolo di studio caratterizzato dalla diminuzione più forte rispetto al risultato di un anno fa. Gli annunci nei quali viene cercato un laureato sono di poco superiori a 7.000, la perdita, su base annua, è del 33%. La diminuzione più evidente si segnala per le lauree di tipo scientifico, le quali restano comunque le più richieste (circa in 54 casi su 100). La flessione che le riguarda sfiora il 37%, mentre non raggiunge il 30% tra le non scientifiche. I corsi di laurea legati alle scienze vedono, come al solito, la predominanza dei laureati in ingegneria, richiesti nel 26,4% dei casi. L’aver maturato una precedente esperienza sembra essere un elemento al quale le aziende accordano un certa preferenza. Tale requisito, per il 2003, è stato richiesto come obbligatorio, nel 35,7% dei casi, mentre per il 4,6% è considerato “preferibile”, (tab. 1.3).

Tabella 1.2  
Numero dei posti offerti per titolo di studio anni 2001-2003

Periodo	Diploma				Diploma universitario	Laurea		Titolo di studio non indicato	Totale			
	Professionale	Ragioneria	Geometra	Periti (nd.le e altri)		Altri	Totale			Materie scientifiche	Altre	
2001	1.587	1.803	588	5.710	26.985	36.673	303	11.092	15.604	26.696	106.065	169.737
2002	715	1.358	455	4.900	24.844	32.272	192	6.370	4.825	11.195	92.038	135.697
2003	591	956	726	4.900	15.749	22.922	188	4.027	3.445	7.472	76.283	106.865
<b>2002</b>												
I trimestre	179	397	85	1.319	4.417	6.397	55	2.066	1.544	3.610	27.343	37.405
II trimestre	317	400	133	1.135	6.174	8.159	46	1.723	1.395	3.118	26.129	37.452
III trimestre	127	227	69	798	6.839	8.060	18	1.210	975	2.185	18.710	28.973
IV trimestre	92	334	168	1.648	7.414	9.656	73	1.371	911	2.282	19.856	31.867
<b>2003</b>												
I trimestre	151	322	269	1.527	4.697	6.966	26	1.222	1.117	2.339	23.462	32.793
II trimestre	225	192	139	1.133	4.661	6.350	65	1.043	821	1.864	20.937	29.216
III trimestre	91	238	147	959	3.282	4.717	71	855	803	1.658	14.832	21.278
IV trimestre	124	204	171	1.281	3.109	4.889	26	907	704	1.611	17.052	23.578
<i>Variazioni %</i>												
2001/02	-54,9	-24,7	-22,6	-14,2	-7,9	-12,0	-36,6	-42,6	-69,1	-58,1	-13,2	-20,1
2002/03	-17,3	-29,6	59,6	0,0	-36,6	-29,0	-2,1	-36,8	-28,6	-33,3	-17,1	-21,2
<b>2002/2003</b>												
I trimestre	-15,6	-18,9	216,5	15,8	6,3	8,9	-52,7	-40,9	-27,7	-35,2	-14,2	-12,3
II trimestre	-29,0	-52,0	4,5	-0,2	-24,5	-22,2	41,3	-39,5	-41,1	-40,2	-19,9	-22,0
III trimestre	-28,3	4,8	113,0	20,2	-52,0	-41,5	294,4	-29,3	-17,6	-24,1	-20,7	-26,6
IV trimestre	34,8	-38,9	1,8	-22,3	-58,1	-49,4	-64,4	-33,8	-22,7	-29,4	-14,1	-26,0

Fonte: Isfol-Csa

Tabella 1.3  
Richiesta di  
esperienza  
anno 2003

	Valori assoluti	Valori %
Obbligatoria	38.112	35,7
Preferita	4.885	4,6
Non indicata	63.868	59,8
<b>Totale</b>	<b>106.865</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Isfol-Csa

Si discostano maggiormente dal dato medio le aziende del Nord-Ovest, dove la richiesta di esperienza è obbligatoria per il 40,9%, e quelle delle Isole dove il dato scende al 26,1% (tab. 1.4). Anche per quanto attiene il dato sulla “preferibilità” del possesso di esperienza lavorativa, alcune zone territoriali mostrano dati notevolmente distanti dalla media, in particolare per le aziende del Mezzogiorno dove il dato si attesta al 6,3%.

Tabella 1.4  
Richiesta di  
esperienza per  
Circoscrizione  
anno 2003

	Esperienza						Totale	
	Obbligatoria		Non indicata		Preferita		V. a.	%
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%		
Italia generica	6.139	39,8	8.531	55,3	765	5,0	15.435	100,0
Nord-Ovest	9.243	40,9	12.189	54,0	1.145	5,1	22.577	100,0
Nord-Est	4.338	37,4	6.618	57,0	655	5,6	11.611	100,0
Centro	14.494	32,2	28.716	63,8	1.808	4,0	45.018	100,0
Mezzogiorno	1.854	36,3	2.929	57,4	319	6,3	5.102	100,0
Isole	1.370	26,1	3.698	70,5	178	3,4	5.246	100,0
Estero	674	35,9	1.187	63,3	15	0,8	1.876	100,0

Fonte: Isfol-Csa

L’analisi del dato per professione evidenzia come, per le professioni tecnico/specialistiche, o quelle intellettuali e scientifiche di medio alto livello, la richiesta di esperienza sia un elemento decisamente importante, mentre, al contrario risulta scarsamente importante per le professioni esecutive. La tab. 1.5 propone la lettura del dato in base ad una classificazione, ideata per consentire alcuni approfondimenti. Si evidenziano differenze sostanziali tra i vari gruppi, in particolare per le professioni “manageriali” (direttori e quadri) il dato si attesta intorno al 60%, così come per gli ingegneri, a conferma della rilevanza del possesso di esperienza per queste professioni, il dato sulla non richiesta di esperienza scende sotto al 40% (dato medio 59,8%).

Tabella 1.5  
Richiesta di  
esperienza  
secondo la  
classificazione  
Isvol-Csa  
anno 2003

	Esperienza						Totale	
	Obbligatoria		Non indicata		Preferita		V. a.	%
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%		
Direttore	2.329	62,5	118	3,2	1.277	34,3	3.724	100,0
Quadro	6.101	56,1	471	4,3	4.315	39,7	10.867	100,0
Impiegato	3.884	37,1	552	5,3	6.037	57,6	10.473	100,0
Analista programmatore	1.285	15,1	371	4,4	6.841	80,5	8.497	100,0
Fiscalista	989	42,5	118	5,1	1.222	52,5	2.329	100,0
Ingegnere	703	66,4	23	2,2	332	31,4	1.058	100,0
Neolaureato	39	13,6	27	9,4	220	76,9	286	100,0
Operatore edp	26	28,3	7	7,6	59	64,1	92	100,0
Rappresentante	10.149	33,3	2.111	6,9	18.217	59,8	30.477	100,0
Altro	12.627	32,3	1.087	2,8	25.348	64,9	39.062	100,0

Fonte: Isfol-Csa

È scarsamente rilevante il possesso di esperienza per gli operatori e gli analisti edp. Per queste professioni la percentuale di mancata richiesta di esperienza sale fino all'80%. Indice della necessità delle aziende di dotarsi di personale in grado di comunicare con il resto del mondo, è la richiesta di conoscenza di una lingua straniera. In primo luogo, si segnala, per il 2003, il forte calo degli annunci contenenti richieste in tal senso: il numero di offerte di lavoro per le quali è richiesta la conoscenza di una lingua straniera è diminuito di circa il 33% (tab. 1.6). Più in particolare, appare in aumento il dato circa le richieste di conoscenza del francese (+10,7) e del tedesco (+12,7), mentre in netto calo la richiesta della conoscenza dell'inglese (-41,9 - da 15.391 a 8.940). La voce "Altre lingue straniere" supera le 1.500 unità con un incremento di oltre il 68%.

La conoscenza e la rilevazione degli elementi su esposti è assai utile poiché consente di indagare sulla qualità effettiva dell'impiego proposto. In altre parole, se è importante conoscere quanti posti di lavoro vengono messi a disposizione dei potenziali aspiranti, non si deve trascurare la possibilità di misurare la "qualità" degli impieghi offerti. Il problema della misurazione della qualità può essere innanzi tutto affrontato visualizzando l'evoluzione nel tempo dei tre elementi sopra individuati: l'esperienza lavorativa, il livello di istruzione e la conoscenza di lingue straniere. I tre indicatori di qualità possono infine essere accorpati in un indice sintetico<sup>40</sup>. L'indice è stato caratterizzato da una forte flessione che lo ha

<sup>40</sup> Le modalità di costruzione sono tali per cui l'indicatore proposto assumerebbe valore massimo (convenzionalmente posto pari a 100) se tutte le offerte di lavoro pubblicate richiedessero la laurea, la conoscenza di almeno una lingua straniera e una precedente esperienza lavorativa. L'indicatore assumerebbe invece valore nullo se nessuna offerta richiedesse alcuno dei profili sopra indicati.



portato dal 41 del 1989 a scendere al 27,7 del 1995. Da tale anno ha iniziato un periodo di sostanziale stabilità, terminato con la netta diminuzione registrata nel 2001. Nel 2002 l'indice è sceso al 17,8, arrivando al livello minimo registrato fino ad oggi (fig. 1.4).

1.4 La qualità delle offerte

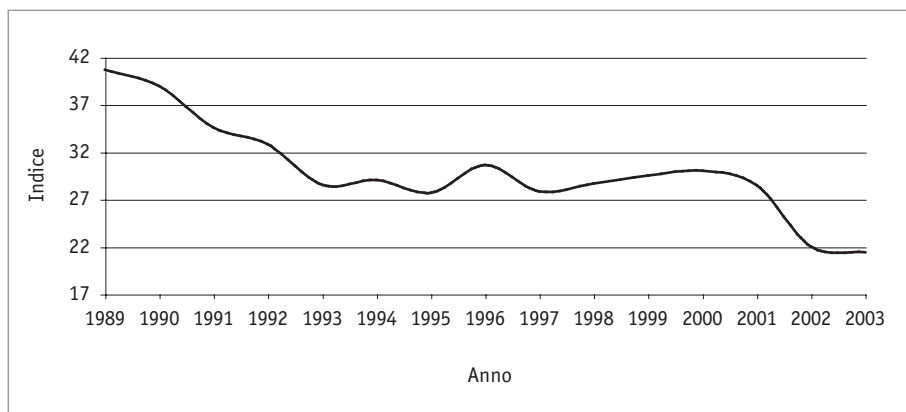
Periodo	Lingua straniera				Totale
	Inglese	Francese	Tedesco	Altre	
2001	26.815	466	968	5.208	33.457
2002	15.391	252	631	896	17.170
2003	8.940	279	711	1.510	11.440
<i>2002</i>					
I trimestre	4.208	85	186	318	4.797
II trimestre	4.854	76	147	225	5.302
III trimestre	2.828	45	140	112	3.125
IV trimestre	3.501	46	158	241	3.946
<i>2003</i>					
I trimestre	3.138	74	165	784	4.161
II trimestre	2.163	89	243	200	2.695
III trimestre	1.712	60	133	245	2.150
IV trimestre	1.927	56	170	281	2.434
<i>Variazioni %</i>					
2001/02	-42,6	-45,9	-34,8	-82,8	-48,7
2002/03	-41,9	10,7	12,7	68,5	-33,4
<i>2002/2003</i>					
I trimestre	-25,4	-12,9	-11,3	146,5	-13,3
II trimestre	-55,4	17,1	65,3	-11,1	-49,2
III trimestre	-39,5	33,3	-5,0	118,8	-31,2
IV trimestre	-45,0	21,7	7,6	16,6	-38,3

Tabella 1.6  
Posti di lavoro offerti per conoscenza di lingua straniera anni 2001-2003

Fonte: Isfol-Csa

Alla luce dell'analisi condotta, sembra di poter affermare che la strategia di selezione del personale non sembra tenere conto dei titoli di studio, delle esperienze precedenti o delle lingue estere conosciute, ma sembra porre l'accento sulle "specializzazioni" acquisite dal candidato, magari attraverso *master* o corsi appositi, delle caratteristiche personali o di quant'altro sia possibile evincere da un *curriculum vitae*.

Figura 1.4  
Indice sintetico  
di "qualità"  
delle offerte di  
lavoro  
(massimo  
teorico = 100)



## capitolo 2

# LA DOMANDA DI LAVORO QUALIFICATO IN ALCUNI PAESI EUROPEI

## LE INSERZIONI A MODULO IN ITALIA, REGNO DI SPAGNA, FRANCIA, GERMANIA E REGNO UNITO

### 2.1 PREMESSA

La rilevazione storica Isfol-Csa, iniziata nel 1991, è stata estesa, nelle ultime due annualità, ad alcuni quotidiani dei maggiori stati dell'Unione Europea, con l'obiettivo di valutare le differenze strutturali di questo particolare segmento del mercato del lavoro, nella prospettiva di una sempre maggiore integrazione, a livello continentale, del mercato delle professioni a più elevata qualificazione. I risultati di tale rilevazione ottenuti negli anni precedenti<sup>41</sup> sono stati di particolare interesse, ed hanno evidenziato, da un lato, la presenza di alcune differenze nella struttura del mercato del lavoro dei diversi paesi e, dall'altro, una evoluzione congiunturale non sempre omogenea. Alla luce dei risultati ottenuti, si è ripetuta, anche per il 2003, la rilevazione delle offerte di lavoro qualificato nell'ambito dei maggiori stati europei (Regno di Spagna, Francia, Germania, Regno Unito), procedendo, in via sperimentale ad un allargamento del campione. L'indagine ha avuto per oggetto le inserzioni "a modulo" pubblicate sui quotidiani dei quattro maggiori paesi dell'Unione Europea nei quali si concentra la quota più rilevante delle offerte di personale qualificato: *Le Monde* per la Francia, *El Pais* per il Regno di Spagna, *The Times* per il Regno Unito e *Frankfurter Allgemeine* per la Germania.

La rilevazione è stata effettuata nei mesi di febbraio, marzo, settembre, ottobre e novembre 2003 che, sulla base dell'esperienza delle indagini svolte per il mercato del lavoro nazionale, sono considerati "rappresentativi" della struttura del fenomeno dell'intero anno. Rispetto allo scorso anno, in cui erano stati presi in esame esclusivamente i mesi autunnali, si sono quindi aggiunti quelli di inizio anno. Lo schema di rilevazione utilizzato per i quotidiani stranieri è analogo a quello tradizionalmente utilizzato per i quotidiani italiani. In questo modo è stato più semplice e immediato confrontare le dinamiche del mercato del lavoro italia-

---

<sup>41</sup> Anna Mocavini, Achille Pierre Paliotta, Barbara Lasagni, *Il mercato del lavoro qualificato in alcuni paesi europei nel 2002*, "Osservatorio Isfol", a. XXIV, nn. 2-3, marzo-giugno, 2003.

no con quelle degli altri paesi continentali. Rispetto alla rilevazione condotta a livello nazionale, è stato necessario apportare alcune modifiche al tracciato *record*<sup>42</sup>, in modo da ottenere dati più omogenei e meglio comparabili. In particolare, la differenza più rilevante fra il tracciato utilizzato per la rilevazione dei quotidiani italiani e quello impiegato nella rilevazione dei quotidiani stranieri consiste nella eliminazione, per i secondi, dei riferimenti sub-nazionali della sede di lavoro. Tale informazione, difatti, nell'ambito di un'indagine svolta a livello internazionale perde ovviamente di significato. In linea generale, il confronto fra paesi diversi effettuato tramite rilevazioni puntuali - cioè riferite a mesi precisi per ogni anno considerato - non sempre è facile e non porta necessariamente a spiegazioni univoche sugli andamenti dei diversi mercati del lavoro; per questo motivo, i risultati ottenuti dal confronto delle informazioni rilevate devono essere letti e interpretati con prudenza. Tali analisi vengono comunque integrate con un confronto dei fenomeni rilevati nei singoli anni, in modo da evidenziare sia la dinamica sia le reazioni dei vari mercati del lavoro alle modifiche avvenute nelle strutture socio-economiche dei più significativi *partner* comunitari dell'Italia. Si deve comunque sottolineare che, dato l'ingente allargamento nella rilevazione avvenuto nel corso dell'ultimo biennio, i confronti a livello di serie storica sono da considerarsi puramente indicativi.

---

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

## 2.2 AZIENDE ESTERE E MULTINAZIONALI

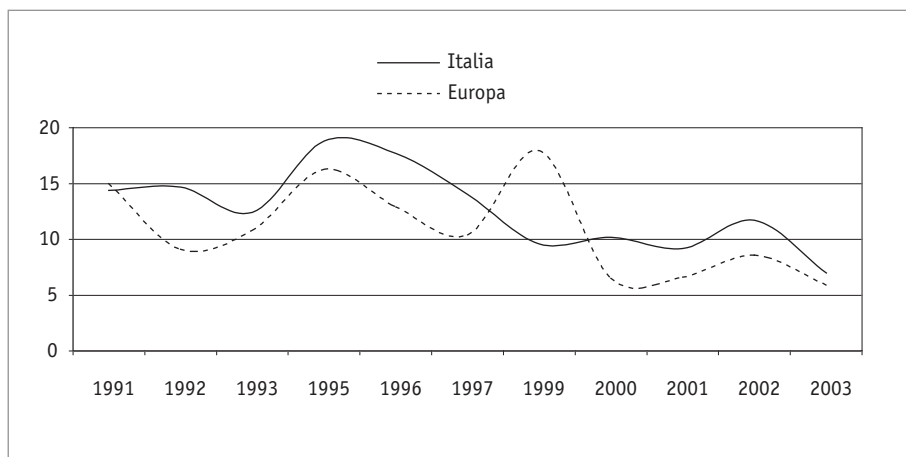
La quasi totalità delle aziende che hanno utilizzato il canale della carta stampata per far conoscere e soddisfare le proprie esigenze di nuovi collaboratori aveva come sede la stessa nazione del quotidiano utilizzato, sia in Italia che negli altri paesi. Inoltre, se un anno fa tale componente sembrava essersi attenuata, nel 2003, questa ha raggiunto, sia nel Belpaese che nelle altre nazioni europee, i valori più alti dell'ultimo decennio, rispettivamente 93% e 94% circa. Resta presente, anche per il 2003, seppur in maniera ridotta rispetto al passato, la propensione delle imprese multinazionali od estere verso l'Italia rispetto a quanto non accada negli altri quattro stati presi in esame. Si sottolinea, però, come sia stata decisamente più evidente la flessione di questa componente nelle inserzioni sui quotidiani italiani, -4,7% contro -2,7%.

Dalla fig. 2.1, nel quale viene proposto l'andamento della quota delle offerte di lavoro provenienti da imprese multinazionali ed estere per l'Italia e l'Europa, si vede molto bene che la predominanza dell'Italia ha avuto inizio nel 2000, ed ha raggiunto la vetta più alta nel corso del 2002. Nel corso dell'ultimo anno si è avuta una decisa inversione, che ha portato le due tendenze a riavvicinarsi e l'Italia a posizionarsi sul valore minimo mai raggiunto. Riguardo alla *sede di lavoro*, i dati relativi al 2003 confermano la situazione rilevata nello scorso anno. In generale, la quasi totalità delle offerte di lavoro pubblicate a mezzo stampa prevedono l'Europa come sede di lavoro. Ciò vale sia per l'Italia che per gli altri paesi comunitari. Dalla fig. 2.2 si vede però che mentre in Italia tale fenomeno ha da circa sette anni un andamento piuttosto regolare, non arrivando mai a raggiungere valori particolarmente interessanti, negli altri paesi europei si sono avuti, nel corso dello stesso arco di tempo, due "crolli" piuttosto vistosi, che hanno portato il fenomeno dal 2,8% del 1997 allo 0,8% dell'anno dopo e dal 2,9% del 2000 allo 0,4% del 2001. In ogni caso, si deve riconoscere anche nel resto del continente la marginalità del fenomeno preso in esame: nella quasi totalità dei casi, le imprese tendono più facilmente ad assumere personale del luogo dove esercitano le loro attività e difficilmente operano una mobilità intercontinentale o a livello comunitario<sup>43</sup>.

---

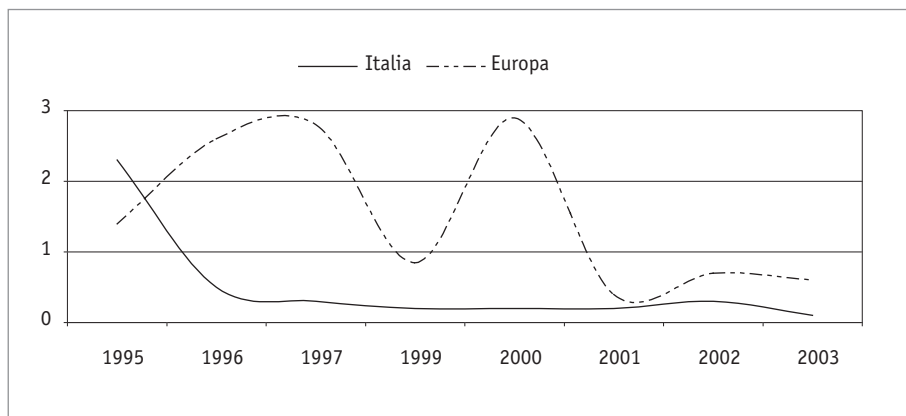
<sup>43</sup> Cfr., riguardo all'esperienza della rete comunitaria sulla mobilità European Employment Services (Eures), Massimiliano Bonanni, Roberto Landi, *La rete Eures in Italia. Analisi del quadro normativo-istituzionale, valutazione degli aspetti organizzativi*, n. 5, marzo, 2003.

*Figura 2.1  
Quota di  
offerte di  
lavoro  
provenienti da  
imprese  
multinazionali*



Fonte: Isfol-Csa

*Figura 2.2  
Quota di  
offerte di  
lavoro con sede  
in paesi  
extraeuropei*



Fonte: Isfol-Csa

## 2.3 IL SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA

Per quanto riguarda le informazioni relative alle caratteristiche economiche e professionali delle offerte di lavoro si possono sottolineare alcuni elementi interessanti in relazione al diverso peso dei singoli settori di attività e delle singole professioni. Prendendo in esame l'*attività economica* dell'azienda richiedente, viene confermata l'esistenza di una certa differenza strutturale fra la realtà economica nazionale e quella degli altri paesi comunitari, che si riflette anche su questo particolare indicatore congiunturale. Nel 2003, la quota più consistente di offerte di lavoro in ambito europeo proviene dalle *altre attività terziarie* (il 33,6%), seguite dal settore dei *servizi alle imprese* (il 28,4%). Tra gli altri settori, cresce l'*industria metalmeccanica* e quella delle *costruzioni*. Confrontando questi risultati con quelli provenienti dalla rilevazione effettuata sui quotidiani italiani, si deve mettere in evidenza come sembrano ormai essersi definitivamente annullate le differenze con l'Italia: il peso del terziario avanzato in termini di opportunità occupazionali offerte si attesta intorno al 62%. Si deve sottolineare, comunque, il permanere della particolare forza del settore del commercio nel caratterizzare la struttura delle offerte italiane. Per visualizzare la situazione relativa al 2003 si può fare riferimento alla fig. 2.3, costruita confrontando le quote percentuali sul totale dei diversi settori di attività economica in Italia e negli altri paesi europei inclusi nella rilevazione.

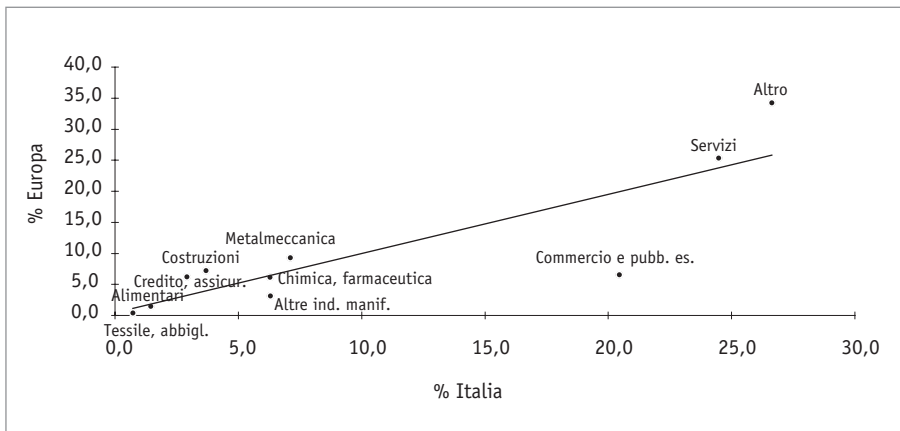


Figura 2.3  
Distribuzione dei posti di lavoro offerti per attività economica 2003 (percentuale sul totale)

Fonte: Isfol-Csa

I singoli settori di attività sono collocati tanto più lontano dall'origine quanto maggiore è il loro peso sul totale e tanto al di sopra o al di sotto della diagonale del grafico quanto maggiore è l'importanza, rispettivamente in Europa e in Italia, dell'offerta di posti di lavoro. Risultano in tal modo particolarmente evidenti le similitudini e soprattutto le differenze, rappresentate in gran parte dal

*2.3 Il settore  
di attività  
economica*

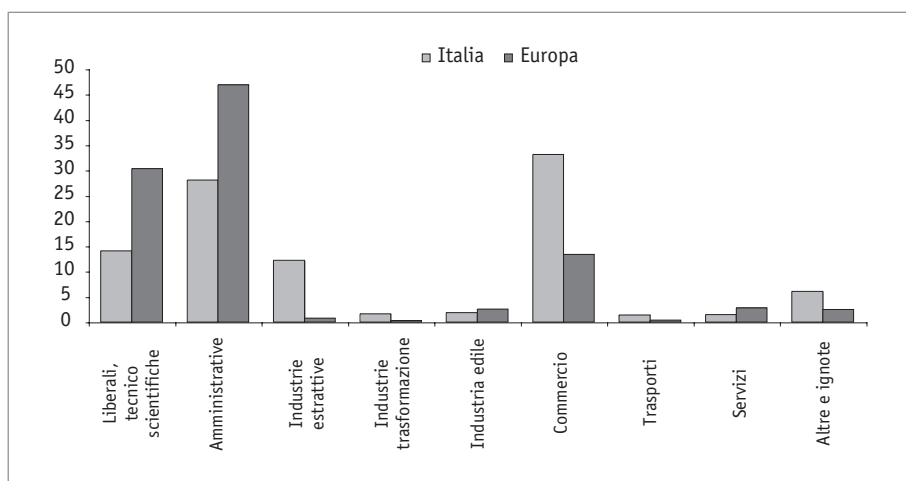
maggior utilizzo che viene fatto del canale dell'inserzione a mezzo stampa da parte del settore del commercio nel mercato del lavoro nazionale. A livello diacronico, il peso delle attività manifatturiere si è ridotto, tanto a livello italiano quanto in ambito europeo. Un discorso a sé va fatto per il comparto metalmeccanico che ha costantemente incrementato la propria quota di anno in anno, fino al 1999, per poi diminuire. I dati relativi all'ultimo anno segnalano un peso del settore in Italia pari al 6%, stabile su base annua, e in Europa pari al 8,6%, in crescita del 1,6%.



## 2.4 LE PROFESSIONI PIÙ RICHIESTE

Per quel che riguarda le *professioni* richieste nell'inserzione, e utilizzando la classificazione delle professioni Istat 2001, indipendentemente dall'attività dell'azienda il 46,9% dei posti vacanti concerne le professioni di tipo *amministrativo* (impiegati, *managers*, ecc.). In seconda posizione si collocano le richieste di lavoro relative alle *professioni liberali* e *tecnico scientifiche* pari a circa il 30% del totale delle richieste. Il peso totale delle due categorie professionali si attesta, quindi, intorno al 77%. Uno sguardo all'andamento registrato nel corso dell'ultimo decennio evidenzia come, a parte quanto accaduto nel 2001, il peso di queste due categorie professionali si sia mantenuto piuttosto stabile, a conferma di una situazione abbastanza consolidata. La situazione in Italia, non è del tutto dissimile da quanto appena descritto, anche se si può far notare come le differenze risultino piuttosto sostanziali: in prima posizione vi sono le professioni *commerciali*, con poco più del 33%, aumentate di circa tre punti percentuali, seguite dalle professioni *amministrative* (28,1%) mentre il peso delle professioni *liberali* si attesta, in Italia, a poco più del 14%, perdendo lo 0.2% su base annua. Sono, quest'ultime, le professioni ad elevata qualificazione, e la sostanziale stabilità che le ha caratterizzate, nel corso del 2003, si può forse interpretare come un primo segno di ripresa nel livello qualitativo dell'offerta privata italiana, di cui si avrà un ulteriore indizio anche più avanti, quando si andranno a valutare le caratteristiche in termini di titolo di studio, conoscenze linguistiche ed esperienza richieste. Riguardo alle professioni "manuali" del settore industriale, le offerte risultano assai contenute sia in Italia che in Europa. Tuttavia, è importante ricordare come lo strumento della pubblicazione delle offerte di lavoro a mezzo stampa, peraltro sul quotidiano *leader* di mercato, dato il suo costo, dovrebbe essere utilizzato dalle aziende soprattutto per individuare figure professionali di contenuto medio-alto. La situazione appena descritta è visualizzata nella fig. 2.4. Uno sguardo alle prime trenta professioni più richieste in Italia e negli altri paesi permette di evidenziare alcuni fenomeni interessanti. Con riferimento all'anno 2003, la prima posizione nella graduatoria è occupata, sia in Italia che negli altri paesi comunitari presi in esame, dai *tecnici nell'amministrazione finanziaria e commerciale*, che pesano per circa il 30%. La classifica si differenzia nelle posizioni successive. Per quanto riguarda l'Italia, in seconda posizione si collocano i *tecnici in scienze fisiche e naturali* (13% circa). Seguono i *conduttori di impianti industriali* (7,5%). In Europa, la seconda posizione è occupata dagli *specialisti in scienze umane, sociali e gestionali* (14,3%) e la terza dai *tecnici in scienze fisiche e naturali* (13,3%). A livello di aggregazione per gruppi professionali, dunque, le differenze dei vari mercati del lavoro sembrano andare attenuandosi.

Figura 2.4  
Le professioni più richieste nel 2003  
(percentuale sul totale)



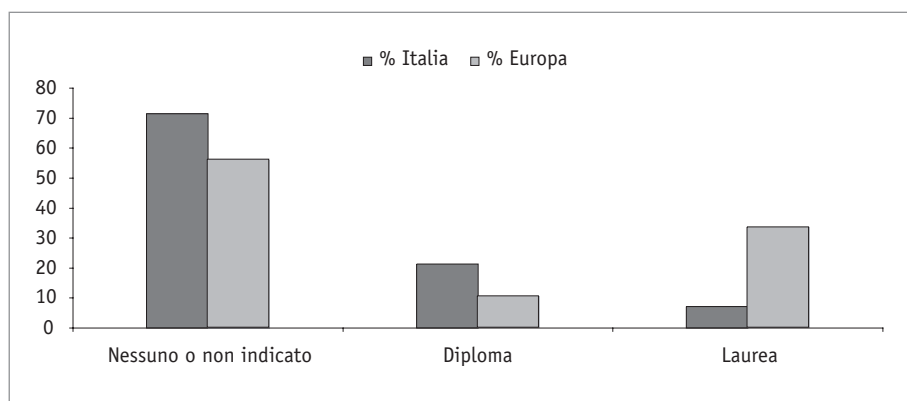
Fonte: Isfol-Csa

## 2.5 LA “QUALITÀ” DELLA DOMANDA DI LAVORO

Il monitoraggio delle caratteristiche delle richieste di lavoro, da parte delle aziende, mediante inserzioni “a modulo” sui maggiori quotidiani europei consente di valutare la “qualità” delle offerte attraverso alcuni indicatori. In particolare vengono presi in esame il titolo di studio, la conoscenza di lingue straniere, l’esperienza e l’età richiesta all’aspirante lavoratore. In relazione a queste informazioni i confronti effettuati rivelano il procrastinarsi, come già accennato, di alcune differenze del mercato del lavoro italiano rispetto alla media europea. Il *titolo di studio* richiesto agli aspiranti lavoratori è una delle variabili rilevate (fig. 2.5), le informazioni disponibili indicano che in Italia, nel 2003, non è richiesto o indicato alcun titolo di studio specifico in circa il 71,5% delle inserzioni pubblicate. Il possesso di un diploma è richiesto nel 21,4% dei casi e il possesso di una laurea solamente nel 7,2%.

In Italia, negli ultimi due anni, il numero di offerte di lavoro in cui non viene specificato il titolo di studio è aumentato di circa 10 punti percentuali mentre contemporaneamente è più che dimezzato il numero delle richieste di personale in possesso di laurea, passato da circa il 16% a poco più del 7%. La situazione rilevata per l’Italia si discosta dalla realtà degli altri paesi comunitari, dove la quota di offerte di impiego in cui non viene esplicitamente richiesto il titolo di studio è pari al 56,1%. Con riferimento agli ultimi anni, continua ad aumentare la quota di offerte in cui non viene richiesto il possesso di un titolo di studio specifico. Contestualmente, con riferimento all’ultimo biennio, diminuisce in maniera piuttosto netta la richiesta di diplomati (passata dal 17,4% del 2002 al 10,5% di quest’anno) e cresce la richiesta di laureati (dal 28,2% del 2002 al 33,4% del 2003, percentuale più alta dell’ultimo decennio). Riguardo alla conoscenza di *lingue straniere*, i dati relativi al 2003 mettono in risalto, anche in questo caso, la maggiore attenzione verso questo requisito presente nei paesi comunitari, rispetto a quanto non accada nel nostro. In Europa, difatti, in circa un caso su 4 viene richiesta all’aspirante lavoratore la conoscenza di almeno un’altra lingua mentre in Italia tale requisito risulta importante solo nel 10,8% dei casi. Il confronto con gli altri anni mette in luce, inoltre, la continua perdita di interesse verso questa capacità da parte delle aziende che operano sul territorio italiano: la quota di offerte di lavoro in cui si richiede ai potenziali collaboratori di conoscere almeno una lingua straniera è diminuita nel Belpaese, passando da poco meno del 20% a ben al di sotto dell’11%, mentre in Europa, dopo la forte contrazione avuta nel 2000, tale caratteristica si è mantenuta piuttosto stabile. In Italia, inoltre, la maggior parte delle richieste riguarda ancora una volta l’inglese (8,4%), mentre la richiesta nella conoscenza di altre lingue si mantiene decisamente marginale: 0,3% per il francese, 0,7% per il tedesco e 1,4% per le altre lingue.

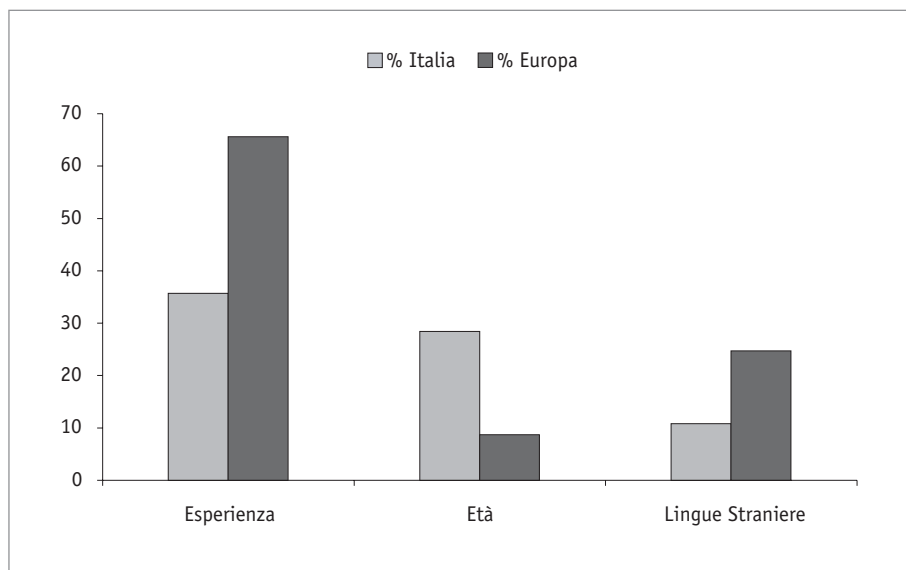
Figura 2.5  
Distribuzione  
dei titoli di  
studio: l'Italia  
e gli altri paesi  
nel 2003



Fonte: Isfol-Csa

Anche negli altri paesi europei la richiesta della conoscenza della lingua inglese è predominante: nel 22,5% delle offerte di lavoro pubblicate a mezzo stampa si richiede all'aspirante lavoratore la conoscenza dell'inglese. La richiesta della conoscenza di altre lingue è marginale anche per gli altri paesi comunitari. Per quanto riguarda la distribuzione dei posti di lavoro offerti in base all'età che il potenziale lavoratore deve possedere, si possono rilevare due interessanti peculiarità del mercato del lavoro nazionale. In primo luogo, le richieste di lavoro in cui è espressamente indicata l'età sono più diffuse in Italia dove raggiungono il 28% contro il 9% circa degli annunci pubblicati negli altri paesi europei. In secondo luogo, le offerte di lavoro rivolte a persone con meno di 25 anni sono percentualmente più numerose in Italia: il 3,7% contro lo 0,6% degli altri paesi: ciò potrebbe far pensare, ma è ipotesi tutta da verificare, alla tendenza da parte delle aziende italiane ad assumere con più facilità giovani da formare "sul campo", sulla base delle esigenze dell'azienda stessa. *L'esperienza lavorativa* è un'altra variabile monitorata; questa rappresenta un vincolo decisamente più stringente per le offerte di lavoro pubblicate sui quotidiani degli altri paesi comunitari. L'esperienza viene, difatti, richiesta nel 35,7% degli annunci pubblicati in Italia rispetto al 65,6% degli annunci pubblicati nelle altre nazioni. La lettura del fenomeno in una prospettiva temporale evidenzia un divario che sembrava andare colmandosi, per effetto di una contrazione della richiesta negli altri paesi: dal 79,6% del 1991 al 52,5% del 2001, ma che nel corso dell'ultimo biennio ha iniziato di nuovo a crescere. Vale la pena sottolineare, infine, come in Italia, dopo cinque anni di continua perdita di importanza di tale requisito, si sia potuto osservare per quest'anno un incremento che, seppur nella sua esiguità, porta a considerazioni lievemente ottimistiche per lo sviluppo della qualità delle offerte di impiego a mezzo stampa; il grafico presente nella fig. 2.6 mette a confronto per l'Italia e per gli altri paesi europei gli indicatori relativi alla qualità dell'offerta di lavoro: età, conoscenze linguistiche e esperienza pregressa.

Figura 2.6  
Presenza di  
alcune  
caratteristiche -  
2003 (% sul  
totale delle  
offerte)



Fonte: Isfol-Csa

## 2.6 I DIFFERENTI MERCATI DEL LAVORO NAZIONALI

La numerosità del campione consente per la prima volta quest'anno, attraverso una media dei dati 2002 e 2003 pesata per il numero dei mesi in cui la rilevazione è stata effettuata, una disaggregazione significativa dei risultati nel dettaglio di ciascuna nazione. Ai fini dell'analisi si sono considerate l'attività economica, le professioni, il titolo di studio, la conoscenza delle lingue e l'esperienza. Per quel che concerne l'*attività economica* l'Italia si distingue per una vocazione nel *commercio* decisamente più elevata di quanto non si abbia per gli altri paesi in esame. La percentuale di posti di lavoro offerti tramite i quotidiani nazionali nell'ambito del settore è pari al 13,2%, dato questo consistente e decisamente più elevato di quanto rilevato negli altri mercati del lavoro presi in esame. Mentre in tutti e cinque le maggiori opportunità occupazionali nel biennio 2002-2003 provengono dalle *altre attività terziarie*, in particolare in Francia e Regno Unito tale settore sommato a quello dei *servizi alle imprese* raccoglie rispettivamente l'80% e l'85%, surclassando decisamente gli altri comparti che in entrambe le nazioni non arrivano a superare il 6%. In Germania è interessante rilevare sia il peso dell'*industria metalmeccanica* che di quella *chimica-farmaceutica*. Nel Regno di Spagna, per concludere, le *attività terziarie* (29%) e i *servizi alle imprese* (32%) risultano predominanti, pur non raggiungendo il peso mostrato in Francia e nel Regno Unito e lasciando così spazio al *commercio* ed all'*industria delle costruzioni*. Riguardo alla richiesta di *conoscenze linguistiche*, il 47,5% delle offerte a mezzo stampa pubblicate in Germania contiene la richiesta della conoscenza di almeno una lingua straniera. Seguono il Regno di Spagna (21,4%), la Francia (14,3%) e l'Italia (11,8%). Nel dettaglio delle conoscenze linguistiche si rileva, ancora una volta, in tutti i paesi esaminati, la netta predominanza dell'inglese. Infine, ancora una volta la conoscenza di lingue straniere non interessa particolarmente il Regno Unito che, per quanto concerne quest'aspetto, beneficia dell'ampia diffusione della propria lingua praticamente ovunque.

L'*esperienza lavorativa* progressa è ricercata soprattutto nel Regno Unito, dove una precedente esperienza viene domandata nel 80,8% dei casi, nella Germania e nella Francia, dove tale requisito è cresciuto nelle richieste di circa cinque punti percentuali attestandosi rispettivamente sul 77,8% e 55,3% e nel Regno di Spagna, dove si è avuta la crescita più evidente: +11% circa che ha portato la richiesta di esperienza ad essere presente in quasi un annuncio su due. L'Italia chiude la classifica con il 34,3%. L'Italia si colloca invece in prima posizione per quanto riguarda l'esperienza come requisito preferenziale, seppure il valore risulti decisamente contenuto: appena il 4,3% nella media 2002-2003. L'aver conseguito un determinato titolo di studio, la variabile *istruzione*, rappresenta un vincolo stringente soprattutto in Francia ed in Germania, dove soltanto nel 35,8% e nel 25,6% delle offerte pubblicate non viene richiesto un particolare titolo di studio all'aspirante lavoratore. Nel dettaglio del titolo di studio, il diploma di scuola

secondaria è richiesto soprattutto in Germania (28,1%) ed in Italia (22,8%). La quota percentuale scende sensibilmente in Francia (5,6%), Regno di Spagna (5,1%) e Regno Unito (0,2%). Diversa si presenta la situazione con riferimento alla richiesta di potenziali collaboratori in possesso di un diploma di laurea. La Francia si attesta ancora una volta in prima posizione, seguita dalla Germania; più bassa tale richiesta nel Regno di Spagna, Regno Unito ed Italia.

Si può concludere, infine, questa breve analisi sugli andamenti delle inserzioni a modulo in alcuni paesi europei, valutando la richiesta delle diverse figure professionali nel dettaglio dei mercati del lavoro nazionali esaminati. Si presenteranno, a questo riguardo, due versioni della graduatoria delle prime professioni più richieste, aggiungendo anche la tab. 2.1, contenente il dato ri-classificato secondo la classificazione Istat 2001. Inoltre, si introduce, per la prima volta, la tab. 2.2, contenente la graduatoria delle prime professioni più richieste non ri-classificate ed in lingua originale. Dalla tab. 2.1 si evidenzia la forte omogeneità nelle richieste francesi ed inglesi: in entrambe le graduatorie i primi tre posti sono occupati da *tecnici nell'amministrazione finanziaria e commerciale, specialisti in scienze umane, sociali e gestionali, dirigenti della pubblica amministrazione*. A loro sembra avvicinarsi la Germania, che ha in comune le prime due posizioni con entrambe e la quarta con il Regno Unito (gli *imprenditori di grandi aziende private* sono comunque quinti in Francia). Dall'altra parte, l'Italia si avvicina al Regno di Spagna, visto che in entrambe le nazioni i *tecnici in scienze fisiche e naturali* si posizionano al secondo posto, preceduti dai *tecnici nell'amministrazione finanziaria e commerciale*. La sostanziale suddivisione in due gruppi dei paesi presi in esame permane e forse si rafforza passando ad analizzare la tab. 2.2, nella quale risulta particolarmente evidente la differenza tra l'alto livello qualitativo delle professioni più richieste in Francia, Regno Unito e Germania e quello decisamente più basso risultante dalle richieste italiane e spagnole. Quindi, nonostante l'aumento delle richieste legate al settore terziario avanzato, che si è visto caratterizzare il mercato italiano, nel corso degli ultimi anni, e che predominano in quello spagnolo, non è possibile notare nei due paesi un *effettivo innalzamento nella qualità dei posti vacanti messi a disposizione dalle imprese, a indicazione, forse, di una bassa capacità di valorizzazione delle risorse umane di alta qualificazione*.

Tabella 2.1  
Offerte di  
lavoro in  
quattro paesi  
europei  
secondo la  
classificazione  
Istat - 1 digit

		Gran Bretagna (Times)		Francia (Le Monde)		Germania (Frankfurter)		Spagna (El País)	
		V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
1	Legislatori, dirigenti e imprenditori	882	25,1	254	21,0	448	8,5	285	3,8
2	Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	966	27,5	463	38,3	1.714	32,6	1.634	21,7
3	Professioni intermedie (tecnici)	1.515	43,1	444	36,7	3.009	57,3	3.630	48,2
4	Professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione	2	0,1	0	0,0	11	0,2	99	1,3
5	Professioni relative alle vendite ed ai servizi per le famiglie	2	0,1	16	1,3	32	0,6	276	3,7
6	Artigiani, operai specializzati e agricoltori	17	0,5	0	0,0	6	0,1	211	2,8
7	Conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili	0	0,0	0	0,0	1	0,0	441	5,9
8	Personale non qualificato	130	3,7	32	2,6	34	0,6	956	12,7
9	Forze armate	5	0,1	0	0,0	0	0,0	1	0,0
	<b>Totale</b>	<b>3.519</b>	<b>100,0</b>	<b>1.209</b>	<b>100,0</b>	<b>5.255</b>	<b>100,0</b>	<b>7.533</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Isfol-Csa



		Gran Bretagna (Times)		Francia (Le Monde)		Germania (Frankfurter)		Spagna (El Pais)	
		V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
1.1	Membri dei corpi legislativi, dirigenti amministrativi e giudiziari della pubblica amministrazione e di organismi collettivi	234	6,6	177	14,6	68	1,3	41	0,5
1.2	Imprenditori, amministratori, dirigenti e direttori di aziende private	648	18,4	77	6,4	380	7,2	244	3,2
2.1	Specialisti in scienze matematiche, fisiche, naturali ed assimilati	50	1,4	5	0,4	169	3,2	182	2,4
2.2	Ingegneri e architetti	63	1,8	79	6,5	223	4,2	420	5,6
2.3	Specialisti nelle scienze della vita	0	0,0	8	0,7	269	5,1	163	2,2
2.4	Specialisti della salute	0	0,0	44	3,6	41	0,8	218	2,9
2.5	Specialisti in scienze dell'uomo	791	22,5	241	19,9	936	17,8	570	7,6
2.6	Docenti ed assimilati	62	1,8	86	7,1	76	1,4	81	1,1
3.1	Professioni intermedie in scienze fisiche, naturali, dell'ingegneria ed assimilate	123	3,5	87	7,2	419	8,0	1334	17,7
3.2	Professioni intermedie nelle scienze della vita	12	0,3	30	2,5	178	3,4	376	5,0
3.3	Professioni intermedie di ufficio	1.378	39,2	320	26,5	2.401	45,7	1.744	23,2
3.4	Professioni intermedie dei servizi personali	2	0,1	7	0,6	11	0,2	176	2,3
4.1	Impiegati di ufficio	1	0,0	0	0,0	5	0,1	11	0,1
4.2	Impiegati in contatto diretto con la clientela	1	0,0	0	0,0	6	0,1	88	1,2
5.1	Professioni commerciali	0	0,0	0	0,0	32	0,6	76	1,0
5.2	Professioni nelle attività turistiche ed alberghiere	1	0,0	0	0,0	0	0,0	121	1,6
5.3	Professioni nei servizi di istruzione	0	0,0	0	0,0	0	0,0	22	0,3
5.4	Professioni nei servizi sanitari con particolari specializzazioni	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
5.5	Professioni concernenti specifici servizi per le famiglie	1	0,0	16	1,3	0	0,0	57	0,8

*Tabella 2.2  
Offerte di  
lavoro in  
quattro paesi  
europei  
secondo la  
classificazione  
Istat - 2 digit*

*segue*

segue  
 Tabella 2.2  
 Offerte di  
 lavoro in  
 quattro paesi  
 europei  
 secondo la  
 classificazione  
 Istat - 2 digit

		Gran Bretagna (Times)		Francia (Le Monde)		Germania (Frankfurter)		Spagna (El Pais)	
		V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
6.1	Artigiani ed operai dell'industria estrattiva e dell'edilizia	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	0,1
6.2	Artigiani ed operai metalmeccanici ed assimilati	5	0,1	0	0,0	6	0,1	147	2,0
6.3	Artigiani ed operai della meccanica di precisione, dell'artigianato artistico, della stampa ed assimilati	0	0,0	0	0,0	0	0,0	6	0,1
6.4	Agricoltori e lavoratori agricoli, forestali e zootecnici ed addetti alla pesca ed alla caccia	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,0
6.5	Artigiani e operai delle lavorazioni alimentari, del regno, del tessile, dell'abbigliamento, delle pelli, del cuoio ed assimilati	12	0,3	0	0,0	0	0,0	52	0,7
7.1	Conduttori di impianti industriali	0	0,0	0	0,0	0	0,0	426	5,7
7.2	Operatori di macchinari fissi per la lavorazione in serie e operai addetti al montaggio (esclusa l'agricoltura e l'industria alimentare)	0	0,0	0	0,0	0	0,0	15	0,2
7.3	Operatori di macchinari fissi in agricoltura e nell'industria alimentare	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
7.4	Conduttori di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento	0	0,0	0	0,0	1	0,0	0	0,0
8.1	Personale non qualificato relativo alla amministrazione, gestione e magazzino	0	0,0	0	0,0	0	0,0	60	0,8
8.2	Personale non qualificato relativo alle vendite ed ai servizi turistici	94	2,7	32	2,6	31	0,6	739	9,8
8.3	Personale non qualificato nei servizi di istruzione e sanitari	0	0,0	0	0,0	3	0,1	5	0,1

segue

		Gran Bretagna (Times)		Francia (Le Monde)		Germania (Frankfurter)		Spagna (El Pais)	
		V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
8.4	Personale non qualificato in altri servizi	36	1,0	0	0,0	0	0,0	152	2,0
8.5	Personale non qualificato dell'agricoltura, dell'allevamento, della pesca e della forestazione	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
8.6	Personale non qualificato delle miniere, delle costruzioni e delle attività industriali	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
9.0	Forze armate	5	0,1	0	0,0	0	0,0	1	0,0
	<i>Totale</i>	3.519	100,0	1.209	100,0	5.255	100,0	7.533	100,0

Fonte: Isfol-Csa

segue  
 Tabella 2.2  
 Offerte di  
 lavoro in  
 quattro paesi  
 europei  
 secondo la  
 classificazione  
 Istat - 2 digit



## capitolo 3

# LE PROFESSIONI MAGGIORMENTE RICHIESTE\*

## 3.1 L'ANALISI DELLE PROFESSIONI

L'evoluzione costante che negli ultimi anni ha investito il mondo del lavoro, ne ha toccato diversi aspetti, da quello propriamente contrattuale, con la nascita di forme di lavoro atipiche, volte a dare una maggiore flessibilità al mercato, a quello che concerne le dinamiche e le trasformazioni delle esigenze del mercato con richieste di professionalità nuove spesso in grado di modificare la struttura generale della forza lavoro. Seguire tali cambiamenti risulta essere un'operazione piuttosto complessa nel momento in cui si voglia compiere un'analisi delle professioni inquadrando in una schematizzazione "ufficiale" quale può essere la classificazione Istat. L'analisi proposta nel presente capitolo, in considerazione di tali difficoltà, cerca di superare il problema definendo le singole professioni con l'annuncio stesso, in modo che sia possibile seguire l'evoluzione e la nascita di nuove professioni, senza alcuna rigidità determinata da strutture entro cui definirle. A partire da tale passo, poi è possibile riclassificare nuove e vecchie professionalità secondo la codifica proposta dall'Istat. Il presente lavoro, che costituisce una tappa di un monitoraggio che prosegue ormai da più di venti anni, permette, infine, anche di constatare come, a fianco del già considerato mutamento del mercato del lavoro, sia presente un'altrettanto radicale evoluzione nei *mass media* e, di conseguenza, dello strumento delle inserzioni sui giornali. Le inserzioni rilevate nel corso del 2003 (106.865) vanno ad inserirsi in una parabola nel numero di annunci pubblicati in un anno che ha toccato il suo vertice nel 2000 per poi scendere nuovamente ai livelli attuali, che rispecchiano, a grandi linee, i valori del 1996-1997.

---

\* Di Michele Cuppone e Giulio Rauco.

## 3.2 IL “BAROMETRO” DELLE PROFESSIONI

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

Tabella 3.1  
Il “barometro”:  
le trenta  
professioni più  
ricercate nel  
2003

Ordine	2001		2002		2003		
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	
1	Agente	12.607	7,4	13.134	9,7	9.797	9,2
2	Operatore call center	2.510	1,5	9.285	6,8	7.092	6,6
3	Venditore	10.016	5,9	8.513	6,3	6.978	6,5
4	Operaio	2.524	1,5	4.852	3,6	5.446	5,1
5	Operaio qualificato	1.320	0,8	1.881	1,4	2.664	2,5
6	Collaboratore commerciale	1.180	0,7	583	0,4	2.266	2,1
7	Agente vendita	2.453	1,4	1.683	1,2	2.130	2,0
8	Addetto vendita	1.737	1,0	1.647	1,2	2.042	1,9
9	Perito	623	0,4	1.116	0,8	2.003	1,9
10	Consulente	3.762	2,2	2.037	1,5	1.714	1,6
11	Cameriere	1.896	1,1	1.043	0,8	1.452	1,4
12	Agente chimico	1.389	0,8	1.413	1,0	1.127	1,1
13	Agente monomandatario	1.759	1,0	1.428	1,1	1.101	1,0
14	Impiegato	1.779	1,0	1.126	0,8	1.068	1,0
15	Magazziniere	1.064	0,6	972	0,7	1.065	1,0
16	Procuratore	25	0,0	30	0,0	1.010	0,9
17	Saldatore	810	0,5	899	0,7	1.004	0,9
18	Telemarketing	1.292	0,8	827	0,6	1.002	0,9
19	Tecnico	1.481	0,9	1.161	0,9	988	0,9
20	Funzionario commerciale	2.124	1,3	973	0,7	906	0,8
21	Commesso	2.160	1,3	895	0,7	876	0,8
22	Elettricista	608	0,4	927	0,7	854	0,8
23	Informatore medico scientifico	2.929	1,7	1.316	1,0	843	0,8
24	Addetto recupero crediti	1.178	0,7	396	0,3	838	0,8
25	Agente assicurazione	882	0,5	350	0,3	836	0,8
26	Diplomato	3.943	2,3	2.252	1,7	835	0,8
27	Laureato	2.365	1,4	1.016	0,7	766	0,7
28	Manager	2.317	1,4	1.159	0,9	655	0,6
29	Macchinista ferroviere	0	0,0	52	0,0	642	0,6
30	Meccanico	602	0,4	1.127	0,8	611	0,6
<i>Totale delle prime 30 professioni</i>		71.957	42,4	68.880	50,8	60.611	56,1
<i>Totale</i>		169.737	100,0	135.697	100,0	106.865	100,0

Fonte: Isfol-Csa

annunci relativi. Si seguirà l'evoluzione temporale di questa classifica nell'ultimo triennio 2001-2003, limitandola alle prime trenta professioni (procedendo oltre si andrebbe incontro a cifre sempre meno rilevanti, e l'analisi sarebbe meno significativa), come si evince dalla tab. 3.1: le quantità si riferiscono agli annunci tratti dai giornali della serie storica senza distinzione rispetto all'area geografica in cui risiede il posto di lavoro offerto.

Nei paragrafi successivi raffineremo l'indagine cogliendo anche questo aspetto, e si vedrà anche che c'è una forte differenziazione territoriale: si scenderà sempre più nel dettaglio andando a cogliere le professioni più richieste per circoscrizioni, regioni e infine per province. Le prime quattro posizioni restano invariate rispetto alla precedente classifica del 2002. Esse da sole costituiscono il 27,4% del totale delle inserzioni: questo significa che in ben più di un annuncio su quattro è richiesta una professione tra *agente*, *operatore call center*, *venditore* e *operaio*. In particolare le prime tre classificate restano le stesse dell'anno precedente, seppure ne sia diminuito il numero di annunci. L'*agente* resta saldo in testa alla classifica da ben sette anni consecutivi: è infatti dal 1996 che, sebbene sia sempre oscillato il numero e la quota di offerte ad esso dedicate, è sempre stata la professione maggiormente richiesta. Nel triennio considerato cala il suo numero di annunci (da 12.607 a 9.797), ma sale la quota percentuale (dal 7,4% al 9,2%). Guardando a tutto il triennio 2001-2003, sono da sottolineare le forti impennate che riguardano le voci elementari *macchinista ferroviere*, *procuratore* e *perito*. Nel 2001 non appariva nessun annuncio a mezzo stampa che riguardasse l'offerta di un posto da *macchinista ferroviere*, mentre un paio d'anni dopo sono presenti 642 annunci di questo tipo, quando di solito il numero di annunci per questa professione è stato al massimo pari a poche decine di unità. La crescita più sorprendente si è avuta per il *procuratore*, che da soli 25 annunci arriva a superare il migliaio nel 2003, scalando dalla posizione numero 459 alla sedicesima. Degna di nota è anche la forte impennata che ha interessato il *perito* che, passando da 623 offerte a 2.003, ha registrato un incremento del 222%.

In questo triennio è andata sempre più crescendo la richiesta di *operai* e *operai qualificati*: questa per i primi è salita da 2.524 posti offerti a 5.446, con un incremento del 115,8%, e per i secondi da 1.320 a 2.664, con un incremento di poco inferiore, ma comunque tra i più significativi fra quelli registrati, pari al 101,8%. Le due voci elementari sono in costante incremento da anni, e sembra quasi anomalo il fatto che siano tra le primissime posizioni in classifica, dato che di norma gli annunci a mezzo stampa sono dedicati alla ricerca di professioni ad elevata qualificazione, per via del costo non trascurabile delle inserzioni. Questo tipo di occupazioni concorrono alla flessione dell'indice sintetico di qualità delle offerte<sup>44</sup> ela-

44 Le modalità di costruzione per questo indice sono tali per cui esso assumerebbe valore massimo (convenzionalmente pari a 100) se tutte le offerte di lavoro pubblicate richiedessero la laurea, la cono-

borato da Isfol-Csa, che tiene conto della richiesta di titoli di studio, esperienza lavorativa e lingue straniere. Se quindi gli annunci a mezzo stampa non sono presumibilmente il canale privilegiato per questo tipo di annunci, si può ipotizzare che l'aumento dell'offerta totale effettiva (compresi quindi tutti i possibili canali di ricerca) di *operai* sia stata ancor più eccezionale di quanto appena visto. All'interno di queste prime trenta professioni le flessioni più evidenti si sono riscontrate per il *diplomato*<sup>45</sup> (-78,8%), il *manager* (-71,7%), l'*informatore medico scientifico* (-71,2%) e il *laureato* (-67,6%), che in parte avrebbero potuto concorrere a riequilibrare un indice sintetico di qualità in calo. Sono state invece maggiormente interessate da un andamento altalenante da un lato il *collaboratore commerciale*, l'*addetto recupero crediti* e l'*agente assicurazione* (hanno conosciuto una prima fase di decremento tra il 2001 e il 2002, seguita da un incremento nel biennio successivo), e dall'altro il *meccanico* e l'*operatore call center* (prima un incremento e poi un decremento). In particolare ci sarebbe da fare una considerazione per quanto riguarda quest'ultima professione, apparsa per la prima volta nel 2000 con 115 annunci. Si nota un *boom* che ha riguardato soprattutto il 2001, anno in cui le offerte sono subito passate a 2.510, e in misura minore anche il 2002, in cui queste sono cresciute fino a 9.285, seppur ad un minore tasso d'incremento (parliamo comunque di valori molto elevati, rispettivamente +10.863% e +270%, così "esageratamente" elevati da essere poi poco significativi); quindi fra il 2002 e il 2003 hanno subito un calo quasi fisiologico per un fenomeno così al di fuori dell'ordinarietà, ma è prematuro ipotizzare che il fenomeno andrà tendenzialmente a scemare, e i dati del primo semestre 2004 per il momento sembrano confermarlo: rispetto ai primi sei mesi del 2003 cresce sia il numero di annunci (da 5.886 a 7.392) che il peso percentuale (da 9,5% a 11,3%) dell'*operatore call center*, che è addirittura primo in classifica seguito dal *venditore* e l'*agente*.

---

senza di almeno una lingua straniera e una precedente esperienza lavorativa. L'indicatore assumerebbe invece valore nullo se nessuna offerta richiedesse alcuno dei profili sopra indicati.

<sup>45</sup> Anche se con *diplomato* non intendiamo comunemente una professione vera e propria, questa è pur sempre una delle voci elementari rilevate negli annunci, e pertanto richieste dalle aziende. Stesso discorso vale per il *laureato*, che incontriamo poco dopo.



### 3.3 LA CLASSIFICAZIONE ISTAT

Qualora si volesse formalizzare l'indagine fin qui svolta, sarebbe opportuno inquadrare le professioni rilevate nell'ambito di una classificazione ufficiale. A tal fine, nel presente paragrafo, viene proposta un'analisi delle professioni che fa riferimento alla classificazione Istat. Si considera quella del 1991 per motivi di coerenza della serie storica delle professioni. La logica di tale classificazione è subordinata in primo luogo alla precedente (Istat 81) e in secondo luogo alla classificazione Isco 88 che permette di confrontare i dati raccolti su scala nazionale con quelli internazionali. La struttura della classificazione associa ad ogni professione un codice sulla base del quale è possibile formare dei gruppi aggregati omogenei. In questo paragrafo viene fornita un'analisi della classificazione professionale aggregata ad un solo *digit* (per "grandi gruppi"), al livello di codifica più generale, quindi. Operando un confronto sugli ultimi cinque anni d'indagine (1999-2003) appare immediatamente evidente l'andamento decrescente del totale degli annunci negli ultimi quattro anni. Dopo il picco del 2000 (221.218), infatti, tale numero è progressivamente calato al livello 2003 (106.865) che rappresenta circa il 52% in meno rispetto al 2000.

Appare subito assai evidente come la classe professionale notevolmente più richiesta è quella che riguarda le *professioni intermedie*, ovvero i lavoratori tecnici, che costituiscono il 52% del totale nel 2003. Così come l'andamento totale degli annunci, anche questa classe professionale segue un *trend* fortemente decrescente nel corso degli ultimi anni, tanto da perdere più del 55% delle richieste rispetto all'anno 2000. La ricerca di lavoratori in questa categoria lavorativa è in calo anche rispetto al 2002, con una perdita del 18,6%. Per quanto riguarda le altre classi professionali, è opportuno rilevare come, nel 2003, esse siano quasi tutte in calo rispetto all'anno precedente, con l'eccezione di due gruppi: *artigiani, operai specializzati e agricoltori* che, in controtendenza rispetto alle altre professioni, negli ultimi 4 anni hanno mostrato una tendenza crescente e *conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili e operai di montaggio industriale* i quali, proseguendo in un incremento che dal 1999 è stato di oltre il 91%, sono arrivati ad un livello di richiesta che li colloca al quarto posto assoluto nella graduatoria e, verosimilmente, li porterà ad essere la seconda categoria professionale sin dal 2004. Tra le professioni la cui richiesta è più evidentemente in calo, si segnalano i *legislatori, dirigenti e imprenditori* (che perdono, rispetto al 2002, il 37,6% e oltre il 68% rispetto all'inizio del periodo considerato nella tabella, il *trend* decrescente prosegue ormai da quattro anni), le già menzionate *professioni intermedie* e il *personale non qualificato* che, dopo una ripresa nel 2002, registra un calo del 48% rispetto a quello stesso anno e del 47% rispetto al 1999. Le *professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione* che nel 2000 erano arrivate a rappresentare quasi un quarto degli annunci totali, hanno seguito una traiettoria decrescente negli ultimi anni che le hanno portate al solo 11,1% del totale, perdendo circa il 78% rispetto ai livelli del 2000 (tab. 3.2 e fig. 3.1).

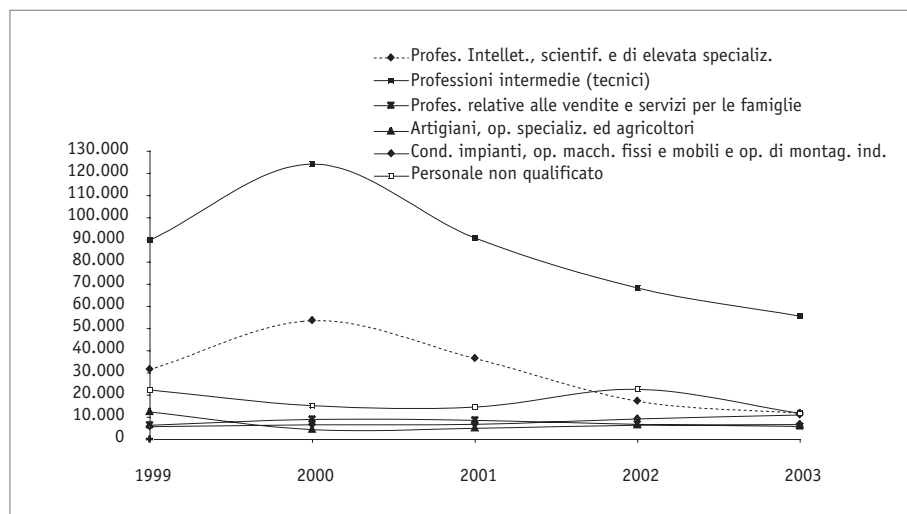
Per rendere più dettagliata l'analisi, è possibile a questo punto andare ad osservare il comportamento dei vari gruppi professionali alla luce di un raggruppamento meno generico, ovvero studiando le professioni raggruppate secondo 2 *digit* ("Gruppi di professioni"). In particolare, la classe professionale indicata in tab. 3.2 con il numero 3 (*professioni intermedie*) - che, come si è visto, incide per il 52%

Tabella 3.2  
Classificazione  
Istat delle  
professioni

		1999		2000		2001		2002		2003	
		V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
1	Legislatori, dirigenti e imprenditori	3.966	2,2	4.151	1,9	3.434	2,0	2.026	1,5	1.264	1,2
2	Profes. intellettuali, scientif. e di elevata specializzazione	31.596	17,5	53.536	24,2	36.578	21,5	17.232	12,7	11.836	11,1
3	Professioni intermedie (tecnici)	89.915	49,9	124.171	56,1	90.858	53,5	68.268	50,3	55.554	52,0
4	Profes. esecutive relative all'amministrazione e alla gestione	7.386	4,1	3.769	1,7	3.400	2,0	2.809	2,1	2.550	2,4
5	Profes. relative alle vendite ed ai servizi per le famiglie	6.446	3,6	9.048	4,1	8.625	5,1	6.795	5,0	5.923	5,5
6	Artigiani, operai specializzati ed agricoltori	12.471	6,9	4.450	2,0	5.099	3,0	6.420	4,7	6.754	6,3
7	Conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili e operai di montaggio industriale	5.762	3,2	6.585	3,0	6.876	4,1	9.262	6,8	11.024	10,3
8	Personale non qualificato	22.274	12,4	15.232	6,9	14.600	8,6	22.661	16,7	11.770	11,0
9	Forze armate	368	0,2	276	0,1	267	0,2	224	0,2	190	0,2
	<b>Totale</b>	<b>180.184</b>	<b>100,0</b>	<b>221.218</b>	<b>100,0</b>	<b>169.737</b>	<b>100,0</b>	<b>135.697</b>	<b>100,0</b>	<b>106.865</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Isfol-Csa

Figura 3.1  
 Andamento  
 del numero di  
 inserzioni nelle  
 principali  
 professioni  
 secondo la  
 classificazione  
 Istat negli anni  
 1999-2003



Fonte: Isfol-Csa

sul totale - risulta essere sostanzialmente orientata dall'andamento delle inserzioni che ricercano *professioni intermedie di ufficio*.

Queste rappresentano, da sole, oltre il 70% della classe professionale aggregata ad una cifra. Non stupisce, pertanto, come questo specifico settore influenzi l'andamento dell'intero comparto negli anni presi in considerazione. Può essere interessante andare ad analizzare un settore, quello del *personale non qualificato*, che ha avuto nel periodo 1999-2003 un andamento poco regolare. Anche in questo caso una voce è trainante rispetto alle altre: infatti, il *personale non qualificati in altri servizi* ha registrato nel 2003 una diminuzione degli annunci di oltre 9.000 unità, quota predominante nel totale dei 10.500 annunci in meno rilevati. La classe professionale degli *artigiani, operai specializzati ed agricoltori*, che è tra le poche in crescita nel 2003, ad un'analisi più approfondita mostra come, tale aumento sia da ascrivere al settore degli *artigiani e operai delle lavorazioni alimentari, del regno, del tessile, dell'abbigliamento, delle pelli, del cuoio ed assimilati*, che ha compensato il lieve calo nella richiesta di *artigiani, operai metalmeccanici e assimilati*. La situazione cambia, invece, se si indaga la classe dei *conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili e operai di montaggio industriale* nella quale è possibile riscontrare un andamento sostanzialmente uniforme in tutti i sottogruppi che la compongono e che aumentano in maniera generalizzata. Un'ultima menzione, infine, per la classe delle *professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione* che, come nell'ultimo caso, registra un *trend* generalizzato per tutte le sottoclassi le quali, però, come spesso accade durante gli andamenti negativi del mercato del lavoro, essendo connesse ad un più elevato livello di qualità, subiscono decisamente gli effetti della contrazione del mercato e pertanto hanno una variazione di segno negativo.

### 3.4 UNA VISIONE TERRITORIALE

Dopo aver osservato l'andamento delle inserzioni a modulo negli ultimi anni, può essere interessante capire quanto sia stato uniforme questo sviluppo nelle varie zone geografiche del nostro paese. In particolare proponiamo un'analisi che scende a mano a mano nel dettaglio, partendo da quattro macro-aree (Nord-Ovest, Nord-Est, Centro, Mezzogiorno e Isole), proseguendo con un'analisi su scala regionale e poi prendendo in esame cinque casi specifici (Milano, Roma, Bologna, Pisa, Napoli) scelti, oltre che per rappresentare le diverse zone territoriali, in base anche al volume di annunci e quindi alla loro significatività statistica.

#### Le circoscrizioni

Analizzando la situazione delle zone territoriali divise in grandi aree geografiche la prima osservazione che appare evidente riguarda il fatto che tutte mostrano una tendenza decrescente rispetto al 2002 nel numero di annunci pubblicati. Se il 2002 aveva visto crescere il numero di inserzioni nelle Isole e, soprattutto, al Centro, rispetto all'anno precedente, nel 2003 il calo è generalizzato per tutte le circoscrizioni con un'alta percentuale nelle zone del Nord (sia Nord-Ovest che Nord-Est), e nelle Isole. Appare confermata la *leadership* conquistata nel 2002 dal Centro che, se lo scorso anno registrava più annunci di quanti non se ne ricavassero sommando Nord-Ovest e Nord-Est, quest'anno raccoglie oltre il 51% degli annunci pubblicati su tutto il territorio nazionale. Per ciò che riguarda le singole professioni, l'*agente* è quella più ricercata al Nord-Est e nel Mezzogiorno mentre risulta scavalcata dall'*operatore call center* nel Nord-Ovest. Da notare come, in quest'ultimo caso, l'*agente* abbia accresciuta la quota sul totale della circoscrizione (nonostante il calo in valore assoluto), ma sia stato ugualmente scavalcato in virtù della crescita vertiginosa nella ricerca di *operatori call center* (+104%). Al Nord-Est la contrazione nella ricerca di *venditori* è stata limitata (11,9%), inferiore al calo generale dell'area (-33,1%), portando quindi ad un accrescimento della sua quota sul totale della circoscrizione, salito dall'8,1% al 10%. Al Centro il calo totale degli annunci è stato inferiore alle altre circoscrizioni (-8,8%). Come si vedrà più avanti analizzando il caso della provincia di Roma, il 2003 è stato caratterizzato da una vistosa diminuzione nella richiesta di *operatori call center*, solo parzialmente compensata da una maggiore richiesta di *operai*, che diventano il mestiere più ricercato (tab. 3.3).

Tabella 3.3  
Le cinque  
professioni più  
richieste nelle  
diverse  
circoscrizioni

Posizione			2001		2002		2003		
Nel 2001	Nel 2002	Nel 2003	V. a.	% sul totale	V. a.	% sul totale	V. a.	% sul totale	
<i>Le 30 professioni più richieste nel Nord-Ovest</i>									
19	4	1	Operatore call center	597	0,9	1.386	4,1	2.830	12,5
1	1	2	Agente	3.648	5,7	3.226	9,6	2.199	9,7
4	3	3	Venditore	2.646	4,1	1.909	5,7	1.867	8,3
-	242	4	Macchinista ferroviere	0	0,0	17	0,1	611	2,7
12	5	5	Consulente	1.077	1,7	689	2,0	424	1,9
			<i>Totale delle prime trenta</i>	23.819	37,2	17.380	51,5	13.204	58,5
			<i>Totale</i>	63.960	100,0	33.739	100,0	22.577	100,0
<i>Le 30 professioni più richieste nel Nord-Est</i>									
1	1	1	Agente	1.558	8,9	1.317	8,1	1.160	10,0
2	2	2	Venditore	1.136	6,5	1.152	7,1	737	6,3
9	5	3	Addetto vendita	315	1,8	666	4,1	381	3,3
7	10	4	Agente vendita	341	2,0	261	1,6	345	3,0
5	6	5	Agente chimico	389	2,2	327	2,0	282	2,4
			<i>Totale delle prime trenta</i>	7.715	44,2	8.416	51,5	6.113	52,6
			<i>Totale</i>	17.450	100,0	16.332	100,0	11.611	100,0
<i>Le 30 professioni più richieste nel Centro</i>									
3	2	1	Operaio	1.609	4,0	4.211	8,2	4.933	10,5
8	1	2	Operatore call center	652	1,6	5.910	11,5	2.555	5,4
2	3	3	Agente	2.302	5,7	4.056	7,9	2.368	5,0
3	2	1	Operaio	1.609	4,0	4.211	8,2	4.933	10,5
8	1	2	Operatore call center	652	1,6	5.910	11,5	2.555	5,4
2	3	3	Agente	2.302	5,7	4.056	7,9	2.368	5,0
10	5	4	Operaio qualificato	623	1,5	1.505	2,9	2.360	5,0
1	4	5	Venditore	3.110	7,7	2.317	4,5	2.297	4,9
			<i>Totale delle prime trenta</i>	18.166	44,9	28.238	54,9	28.962	61,8
			<i>Totale</i>	40.467	100,0	51.407	100,0	46.893	100,0
<i>Le 30 professioni più richieste nel Mezzogiorno</i>									
1	1	1	Agente	752	9,9	688	11,4	662	13,0
3	2	2	Venditore	493	6,5	503	8,3	407	8,0
4	5	3	Agente vendita	260	3,4	249	4,1	249	4,9
14	8	4	Addetto vendita	102	1,3	158	2,6	242	4,7
-	51	5	Procuratore	-	-	20	0,3	200	3,9
			<i>Totale delle prime trenta</i>	3.744	49,1	3.088	51,1	3.290	64,5
			<i>Totale</i>	7.627	100,0	6.047	100,0	5.102	100,0

segue

segue  
 Tabella 3.3  
 Le cinque  
 professioni più  
 richieste nelle  
 diverse  
 circoscrizioni

Posizione			2001		2002		2003		
Nel 2001	Nel 2002	Nel 2003	V. a.	% sul totale	V. a.	% sul totale	V. a.	% sul totale	
<i>Le 30 professioni più richieste nelle Isole</i>									
19	13	1	Collab. commerciale	55	0,8	46	0,6	1.228	23,4
2	4	2	Agente	719	10,5	664	8,8	480	9,1
5	3	3	Venditore	383	5,6	722	9,6	328	6,3
1	5	4	Borsista	725	10,6	600	8,0	260	5,0
21	17	5	Addetto recupero crediti	43	0,6	40	0,5	215	4,1
			<i>Totale delle prime trenta</i>	4.092	59,8	3.405	45,2	4.075	77,7
			<i>Totale</i>	6.840	100,0	7.536	100,0	5.246	100,0

Fonte: Isfol-Csa

Mezzogiorno e Isole sono due circoscrizioni che è possibile assimilare sia per il volume di annunci registrato nel 2003 che per altri aspetti. Nel Mezzogiorno, ma soprattutto nelle Isole, gran parte delle offerte è concentrata su un numero relativamente ristretto di annunci: basti osservare come, nelle Isole, il 77,7% degli annunci sia riferito alle sole prime trenta professioni e ben il 23,4% si riferisca alla ricerca di un *collaboratore commerciale*. Nel Mezzogiorno tale fenomeno è più limitato, ma in ogni caso più accentuato rispetto alle altre circoscrizioni. Il Mezzogiorno, per quanto riguarda le tipologie professionali richieste, è, però, assai più assimilabile al Nord-Est: le prime quattro figure professionali richieste sono identiche (anche in un ordine molto simile). Tale ordinamento, nel Mezzogiorno, rispetta anche una certa staticità rispetto agli anni precedenti. Nella circoscrizione Isole il dato più evidente è la vera e propria esplosione di annunci che cercano *collaboratori commerciali*. Si è passati dai 46 annunci del 2002 ai 1.228 del 2003, con una quota che è balzata dallo 0,6% al 23,4% scavalcando in graduatoria la richiesta di *agenti* che pure, a fronte di una contrazione lieve delle richieste, aveva visto aumentare la propria quota nella circoscrizione.

## Le regioni

Dal paragrafo precedente è emerso che le circoscrizioni col maggior numero di offerte di lavoro sono il Centro e il Nord-Ovest; esse tuttavia hanno avuto un andamento differente: per la prima questo numero è andato via via aumentando, mentre è calato sempre più per la seconda. In sostanza si è trattato di un vero e proprio "sorpasso" del Centro rispetto al Nord-Ovest, che può essere analizzato più approfonditamente a livello regionale, in modo da comprendere quali regioni hanno contribuito maggiormente a questo fenomeno (fig. 3.2). Guardando innanzitutto al Nord-Ovest, è la Lombardia a detenere il maggior numero di annunci nel 2003, con 16.708 annunci che rappresentano il 15,6% del totale. Fino a cin-

que anni fa questa regione era quella che offriva più opportunità lavorative anche a livello nazionale, ma questo primato è stato scalzato nel tempo, prima nel 2002 dal Lazio, e l'anno successivo dalla Toscana. La Lombardia ha perso nel quinquennio poco più di 25.000 posti. Nel Nord-Est il maggior numero di offerte è da attribuire all'Emilia Romagna, le cui 4.778 offerte equivalgono al 4,5% del totale. In questa circoscrizione fino al 2002 il Friuli Venezia Giulia seguiva un andamento opposto rispetto a quello generale: se dal 1999 al 2000 le offerte totali erano in aumento, nel Friuli Venezia Giulia accadeva esattamente il contrario; analogamente, nel calo generale degli anni successivi, si opponeva un aumento delle offerte in questa regione. Tuttavia l'analisi del 2003 non dà più sostegno a quella che sembrava esser diventata quasi una "regola", in quanto le inserzioni rispetto all'anno precedente scendono addirittura dimezzandosi (da 2.981 a 1.222), parallelamente ad un contesto di calo generalizzato.

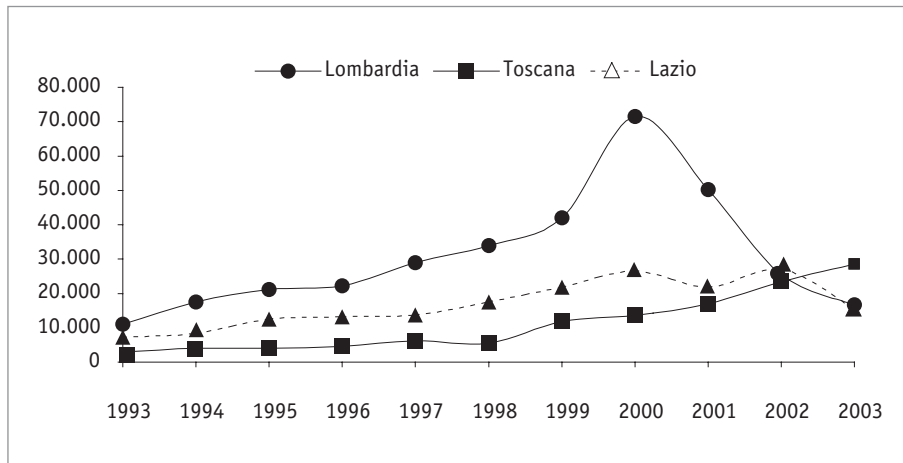


Figura 3.2  
Andamento delle inserzioni per le tre regioni maggiormente interessate

Fonte: Isfol-Csa

Per capire gli andamenti della circoscrizione Centro, è opportuno puntare l'obiettivo sulla Toscana e sul Lazio. La prima è giunta nel 2003 a detenere il maggior numero di offerte, ben 28.582, corrispondenti al 26,7% del totale, sicché in un solo anno è salita dalla terza alla prima posizione del "barometro" (in concomitanza anche con le riduzioni avvenute in Lombardia e Lazio). Nell'arco di tutto il periodo considerato essa presenta anche il più alto incremento percentuale: +141,5%, grazie ai 16.748 posti guadagnati in più. Il Lazio registra tra il 2002 e il 2003 quasi 12.000 posti in meno, il massimo decremento assoluto nell'arco di un anno, quindi se il Centro ha superato il Nord-Ovest lo si deve soprattutto alla forte impennata della Toscana, oltre che all'andamento negativo della Lombardia. Tra Sud e Isole, la Sardegna è stata l'unica regione ad avere nel quinquennio 1999-2004 un saldo positivo, anche abbastanza elevato in termini relativi, e

secondo solo a quello che ha interessato la Toscana: da 1.610 i posti offerti sono saliti fino a 3.019, con un incremento pari all'87,5%.

L'analisi delle professioni a livello regionale offre alcuni spunti di riflessione. La professione più richiesta nel 2003 in Lombardia è l'*operatore call center*, seguita da *agente* e *venditore*, similamente a quanto avviene per il "barometro" generale. La prima di queste è presente con 2.820 offerte, e il suo peso percentuale è andato aumentando sempre più a partire dal 2000, anno in cui l'*operatore call center* è apparso per la prima volta con 58 posti di lavoro. L'*agente*, pur vedendo in cinque anni diminuire il numero di offerte, (da 2.076 a 1.330) aumenta il suo peso in termini relativi, passando dal 5% all'8% del totale di offerte. Il *venditore* ha un andamento particolare in quanto il suo peso percentuale aumenta in proporzione inversa rispetto al numero totale di annunci: dal 1999 al 2000 la sua quota diminuisce, mentre accade l'opposto negli anni successivi. Interessante notare in quarta posizione il *macchinista ferroviere* con ben 611 offerte: nel 2003 questa professione è balzata nelle prime trenta posizioni con 642 annunci, dunque il merito di questa scalata è da attribuire proprio alla Lombardia. Il "barometro" della Toscana differisce molto rispetto a quello nazionale, se si guardano soprattutto le prime posizioni: in vetta alla classifica c'è l'*operaio*, seguito da *operaio qualificato*, *perito*, *cameriere*, *saldatore*, *magazziniere*, e solo in settima posizione l'*operatore call center*. Sono assenti le posizioni ad elevata qualifica, e questo ha concorso in parte, essendo questa anche la regione col maggior numero di offerte, al calo dell'indice sintetico di qualità, al quale si è già accennato (in Toscana l'*operaio* raccoglie l'89% del totale generale di richieste di operai, mentre questa percentuale è dell'84,5 nel caso dell'*operaio qualificato*). Nel Lazio, quasi analogamente al caso della Lombardia, fra le prime tre posizioni si trova l'*operatore call center*, il *venditore* e l'*agente*. Tutte e tre le voci elementari sono diminuite in valore assoluto rispetto all'anno precedente e, eccetto che per il *venditore*, anche in termini relativi, mentre nel quinquennio il loro peso percentuale è aumentato. Queste tre professioni raccolgono assieme il 27% degli annunci, mentre nel 1999 la stessa quota non raggiungeva il 12%, e questo non è un aspetto che riguarda soltanto il Lazio. Si osserva infatti in generale che a distanza di cinque anni è cresciuto il peso percentuale delle prime posizioni in classifica, il che è indice di maggiore concentrazione delle offerte di lavoro tra poche voci elementari rilevate, e questa minore "dispersione" è dovuta al fatto che alcune professioni (vedi l'*operatore call center* ad esempio) sono cresciute a ritmi molto elevati rispetto alle altre. Tra Sud e Isole, come già visto, l'unica regione che è cresciuta dal punto di vista occupazionale è stata la Sardegna, dove la richiesta più grande è quella di *collaboratori commerciali*: si tratta di 1.223 posti, poco oltre la metà dei 2.266 totali richiesti nel 2003, quindi questa regione ha avuto un ruolo fondamentale nel far salire la professione dalla venticinquesima alla sesta posizione in cinque anni.



## Le province

Dopo l'analisi svolta a livello regionale può essere interessante compiere un'osservazione più particolareggiata di alcune province per osservare l'andamento degli annunci nelle diverse macro-aree italiane. In particolare ci si è soffermati sull'analisi di due grandi metropoli (Roma e Milano), di due realtà medio-grandi (Bologna e Napoli), e di una provincia di minore grandezza del Centro-Nord (Pisa). La scelta è stata orientata, oltre che da motivazioni geografiche (ogni macro-area - Nord-Ovest, Nord-Est, Centro e Sud - è rappresentata), anche dalla necessità di considerare aree di maggior vivacità economica, nelle quali il numero di annunci pubblicati raggiunga livelli sufficienti da garantire un adeguato livello di significatività.

Milano è la città che è stata scelta per rappresentare il Nord-Ovest. Fino al 2001 era anche l'area metropolitana con il più alto numero di annunci pubblicati, mentre dall'anno successivo tale primato le è stato sottratto da Roma che è rimasta in testa a questa speciale graduatoria anche nel 2003. Tuttavia, a differenza di quest'ultima, a Milano il calo degli annunci che prosegue da ormai tre anni (ed è riscontrabile anche a livello nazionale) sta subendo una diminuzione, passando dal -56,8% registrato nel 2002 rispetto al 2001, a un più modesto -21,3% nel 2003 rispetto al 2002. Rimane abbastanza netta la diminuzione anche operando un confronto tra il 2003 e il 2001, dal quale si evince un evidente calo del 66%. La professione più richiesta nel 2003, nel capoluogo lombardo, è, come nel 2002, quella dell'*operatore call center* il cui numero di annunci è arrivato a toccare 1.905 unità, rallentando il *trend* di crescita rispetto agli anni precedenti, ma aumentando molto nettamente la percentuale sul totale degli annunci pubblicati che passa dal 12,9% del 2002 al 23,7%. Anche in questo caso è evidente l'analogia con l'altra grande città considerata, Roma, che ugualmente presenta l'*operatore call center* quale professione più ricercata. La differenza sta nel dato tendenziale, poiché a Roma le richieste sono scese del 69,7%, mentre a Milano sono aumentate del 44,8% superando numericamente le richieste pubblicate nella capitale. Si segnalano l'*exploit* della figura del *macchinista ferroviere*, mai comparsa negli anni precedenti, al terzo posto nella graduatoria, e della professione di *customer service* che negli ultimi anni ha avuto un andamento indecifrabile con una perdita superiore al 50% del 2001 al 2002 e un incremento del 166% nell'anno successivo (tab. 3.4).

Le analogie della città di Roma con il capoluogo lombardo sono molte, come visto, prima fra tutte la composizione della graduatoria che vede le prime due figure ricercate essere coincidenti. Le differenze stanno nei dati tendenziali, come già sottolineato per il caso di Milano, che mostrano come a Roma non sia possibile individuare con precisione una tendenza nell'andamento degli annunci che sono scesi del 37,9% nell'ultimo anno dopo che erano saliti notevolmente in quello precedente (+32%). A rappresentare perfettamente questo fenomeno è

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

Provincia di Milano	2001		2002		2003	
	V. a.	% sul totale	V. a.	% sul totale	V. a.	% sul totale
Operatore call center	453	1,9	1.316	12,9	1.905	23,7
Venditore	498	2,1	415	4,1	302	3,8
Macchinista ferroviere	0	0,0	0	0,0	301	3,7
Agente	428	1,8	223	2,2	262	3,3
Customer service	163	0,7	77	0,8	205	2,6
Tot. prov. di Milano	23.637	100,0	10.215	100,0	8.037	100,0

Fonte: Isfol-Csa

l'andamento della professione più richiesta, l'*operatore call center*, che è passato dalle sole 454 richieste del 2001 alle 5.188 del 2002 (+1.042,7%) per poi scendere a 1.573 nell'ultimo anno, con un calo del 69,7% che porta la sua quota nel totale degli annunci della capitale dal 36% al 17,6%. Leggermente meno irregolare è l'andamento della categoria professionale che ricopre il secondo posto della graduatoria, gli annunci che ricercano *venditori*, infatti, pur registrando una flessione rispetto al 2001 (-12,7%) sembrano mantenersi su livelli abbastanza costanti. Un'ultima notazione va fatta sul gruppo dei *collaboratori commerciali*, balzati in un anno dallo 0,3% al 4,8% del totale provinciale, con una crescita superiore al 1.067% (tab. 3.5).

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

Provincia di Roma	2001		2002		2003	
	V. a.	% sul totale	V. a.	% sul totale	V. a.	% sul totale
Operatore call center	454	4,2	5.188	36,0	1.573	17,6
Venditore	852	7,8	736	5,1	744	8,3
Collaboratore commerciale	44	0,4	37	0,3	432	4,8
Telemarketing	54	0,5	198	1,4	392	4,4
Agente	383	3,5	834	5,8	363	4,1
Tot. prov. di Roma	10.903	100,0	14.396	100,0	8.943	100,0

Fonte: Isfol-Csa

Come campione del Nord-Est è stato preso in considerazione la provincia di Bologna<sup>46</sup>. Rispetto ai casi analizzati in precedenza il volume di annunci è più contenuto, essendo circa un quarto di quello di Milano e Roma. Il dato tendenziale, anche in questa città, rivela un calo degli annunci intorno al 25% rispetto al 2002 e un po' più alto (-32,8%) se il confronto si fa con il 2001. Tra tutti i casi

<sup>46</sup> La provincia di Bologna è stata scelta come rappresentante della circoscrizione Nord-Est poiché le province venete prese in considerazione non hanno volumi di annunci tali da garantire un'adeguata significatività statistica (Venezia 323 annunci nel 2003, Verona 119, Vicenza 134, Treviso 413).

presi in esame, la peculiarità di Bologna è quella di non avere professioni che siano preferite ad altre in maniera vistosa, come invece accade, ad esempio, a Roma o a Milano con gli *operatori call center*. Nel capoluogo emiliano, infatti, la maggior quota di inserzioni è per gli *addetti vendita* che, tuttavia, non raggiungono il 6% delle richieste. È interessante osservare anche come, a fronte di una contrazione sul totale delle richieste, le prime cinque professioni sono tutte in espansione (tranne i *venditori* che comunque hanno una flessione nelle richieste di sole 4 unità) segnale che in questa provincia il canale di ricerca tramite inserzioni si sta orientando sul privilegiare principalmente le professioni legate all'ambito commerciale (tab. 3.6).

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

Provincia di Bologna	2001		2002		2003	
	V. a.	% sul totale	V. a.	% sul totale	V. a.	% sul totale
Addetto vendita	18	1,3	121	4,0	129	5,7
Venditore	85	6,3	120	3,9	116	5,1
Agente	34	2,5	82	2,7	93	4,1
Commesso	26	1,9	46	1,5	86	3,8
Specialista prodotto	3	0,2	27	0,9	70	3,1
Tot. prov. di Bologna	3.367	100,0	3.048	100,0	2.262	100,0

Fonte: Isfol-Csa

Pisa, la quarta provincia che prendiamo in considerazione, pur essendo un centro relativamente piccolo, presenta un volume di annunci notevole, pari quasi a quello di una metropoli come Milano. Tale livello è il frutto di una crescita che ha portato la città toscana dai 1.652 annunci del 2000 (anno in cui a Milano se ne registravano più di 33.000) agli 8.231 del 2002, poi scesi nel 2003 a 7.814 (-5,1%). La professione maggiormente richiesta a Pisa è, come nel 2002, l'*operaio* che, pur registrando una leggera flessione (-4,9%) mantiene la stessa quota sul totale rispetto l'anno precedente (23,7%). In calo anche la richiesta di *operai qualificati* che perde il 17,5% passando dal secondo al quarto posto nella graduatoria. Tra le professioni maggiormente in crescita si nota quella del *perito*, che ha quasi triplicato le richieste nell'ultimo anno considerato e che ora rappresenta la seconda professione più richiesta nella provincia toscana. Per quanto riguarda le province del Sud, abbiamo preso in considerazione Napoli che, tuttavia, presenta valori assai meno significativi rispetto a quelli visti finora (tab. 3.7).

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

Provincia di Pisa	2001		2002		2003	
	V. a.	% sul totale	V. a.	% sul totale	V. a.	% sul totale
Operaio	619	13,4	1.947	23,7	1.852	23,7
Perito	234	5,1	365	4,4	996	12,7
Saldatore	333	7,2	358	4,3	589	7,5
Operaio qualificato	231	5,0	674	8,2	556	7,1
Cameriere	26	0,6	70	0,9	270	3,5
Tot. prov. di Pisa	4.622	100,0	8.231	100,0	7.814	100,0

Fonte: Isfol-Csa

Anche nella provincia di Napoli si riflette la contrazione nel totale degli annunci che ha caratterizzato tutte le aree considerate. Il già esiguo volume di annunci presente ha portato il totale sotto le 1.000 unità (998). La professione maggiormente richiesta è stata quella dell'*agente assicuratore* che fino al 2001 non presentava alcuna richiesta. Dal secondo al quarto posto troviamo professioni che sono apparse in tutte le graduatorie viste finora (*venditore*, *agente*, *operatore call center*) con l'ultima professione citata che appare in netta flessione rispetto al passato. Da sottolineare al quinto posto la presenza della richiesta di *medici* che è quadruplicata rispetto al 2002 (tab. 3.8).

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

Provincia di Napoli	2001		2002		2003	
	V. a.	% sul totale	V. a.	% sul totale	V. a.	% sul totale
Agente assicurazione	-	0,0	46	4,0	145	14,5
Venditore	85	6,3	57	5,0	68	6,8
Agente	34	2,5	38	3,3	61	6,1
Operatore call center	5	0,4	71	6,2	45	4,5
Medico	0	0,0	10	0,9	40	4,0
Tot. prov. di Napoli	1.353	100,0	1.145	100,0	998	100,0

Fonte: Isfol-Csa

## capitolo 4

# L'AREA PROFESSIONALE INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGY (ICT)

## 4.1 PREMESSA

Nonostante l'esplosione della bolla, sostanzialmente di origine speculativa, legata alla *New Economy*, sia in Italia ma soprattutto negli Stati Uniti, e constatate le non buone *performances* dell'economia globale, in questi ultimissimi anni<sup>47</sup>, le tecnologie della comunicazione e dell'informazione (*Ict*) hanno comunque rappresentato uno dei motori principali, se non il principale, della crescita economica dell'ultima decade e dovrebbero giocare lo stesso ruolo anche nel prossimo futuro. A tale riguardo le interpretazioni fornite da economisti e da addetti ai lavori continuano a non essere univoche, e tali rimarranno, assai verosimilmente, anche nei prossimi anni. Così come le *Ict* sono connesse con la crescita economica le nuove tecnologie sono causa ed effetto, mutuamente interagenti, allo stesso tempo, di una lunga serie di fenomenologie sociali, economiche e culturali di cui è difficile allegare una lista seppure approssimativa<sup>48</sup>.

L'obiettivo di questo breve capitolo è quello di prendere in esame - dall'insieme delle molteplici fenomenologie sociali, economiche e culturali - un aspetto circoscritto di tale complessa tematica; ovvero solo quello legato alla strutturazione, e alle conseguenti modificazioni intervenute nel corso degli ultimi anni, del sistema delle occupazioni e delle professioni che è possibile dedurre dall'archivio delle inserzioni di ricerca di personale qualificato (*Rpq*) da parte delle imprese italiane; un aspetto sicuramente non irrilevante della più generale domanda di lavoro, da parte del sistema produttivo nazionale. La connessione tra adozione, da

---

47 Cfr. ad esempio, Oecd, *Economic Outlook 2003*, Oecd, Paris, 2003; per l'Italia, Assinform, *Rapporto 2004 sull'informatica, le telecomunicazioni e i contenuti multimediali*, con il patrocinio della presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per l'Innovazione e le Tecnologie, con la collaborazione di NetConsulting, s.i.p., Milano, 2004.

48 Achille Pierre Paliotta, Andrea Pannone, *Ict e "New economy". Orientamenti della letteratura e primi elementi per la costruzione di un percorso critico*, Isfol, Roma, Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego, n. 4, giugno, 2001.

parte delle organizzazioni aziendali, delle tecnologie *lct* e la contemporanea ricerca di personale qualificato è snodo cruciale per la comprensione dei processi innovativi, o almeno presunti tali, visto che tutta la letteratura sull'argomento ha sin qui messo in luce la stretta relazione tra i due fenomeni; detto in altri termini i migliori risultati in termini di *performance* produttive, da parte delle imprese, sono significativamente influenzate dal contemporaneo ri-disegno della struttura organizzativa, anche mediante il ricorso a personale qualificato in grado di utilizzare le nuove tecnologie implementate nei processi aziendali. Del resto ciò è facilmente comprensibile: le opportunità legate alle innovazioni di prodotto e di processo possono essere sfruttate meglio, e in profondità, se strettamente connesse alle tecnologie della comunicazione e dell'informazione, stante la sempre maggiore consapevolezza di competere, qui e ora, in uno spazio e in un tempo competitivo e globalizzato<sup>49</sup>.

---

49 L'idea di vivere in un mondo unico non è del tutto nuova dopo che al navigatore portoghese Ferdinando Magellano (Fernão de Magalhães, 1480-1521), cinque secoli fa (1498-1502), riusciva l'impresa di circumnavigazione del globo terrestre. L'esistenza attuale o anche la possibilità futura di una cultura, società ed economia globale è decisamente rifiuta da molti autori: ad esempio, Mike Featherstone (Idem (ed.), *Global Culture. Nationalism, Globalization and Modernity*, Sage, New York (NY)-London, 1993; tr.it. di Francesca Mazzi, *Cultura globale. Nazionalismo, globalizzazione e modernità*, con una *Premessa* di Massimo Canevacci, Seam, Roma, 1996) secondo il quale le differenze tra i gruppi umani in termini di condizioni di vita, di credenze religiose, di valori e simboli sono ancora troppo radicate ed importanti, mentre gli elementi comuni sono ancora troppo generici. Nonostante i McDonald's e la Coca Cola, la Cable News Network (Cnn), i *jeans*, la lingua inglese, l'Organizzazione delle nazioni unite (Onu) e la Food and Agriculture Organization (Fao), tale processo appare assolutamente problematico. Queste sono ancora delle forze impari contro il riprodursi e il moltiplicarsi di innumerevoli fonti di diversità e conflitto per superare le quali, e realizzare un'unica cultura mondiale, occorrerebbero potenti spinte unificanti a molteplici livelli - al tempo stesso sociali, culturali, economiche e politiche - che, al momento attuale, non sono prevedibili. Cfr. anche Mike Featherstone, Scott Lash, Roland Robertson (eds.), *Global Modernities*, Sage, London, 1995.

## 4.2 L'IMPATTO DELLE ICT SULL'OCCUPAZIONE E LA QUALIFICAZIONE DELLA FORZA LAVORO

Dall'esame di buona parte della letteratura in materia sembra emergere la visione che le opportunità offerte dalle nuove tecnologie generino un effetto strutturale, positivo e duraturo, sull'occupazione, vuoi in termini qualitativi (più posti di lavoro) vuoi in termini qualitativi (più posti di lavoro ad elevata qualificazione, i cosiddetti *knowledge workers*). Questo non vuol dire che non possano crearsi fenomeni, seppur temporanei, di riduzione del numero degli occupati. Come ogni altro progresso tecnico del recente passato (ferrovie, elettricità, ecc.), difatti, le *Ict* danno luogo a processi di "distruzione creativa" che possono implicare una relazione negativa tra produttività (tecnologia) e occupazione, specie nei settori tradizionali. Comunque, la diffusione di *Ict*, e le correlate nuove infrastrutture di telecomunicazione a larga banda, dovrebbero essere in grado di fornire la base per l'elaborazione e la successiva produzione di servizi interamente nuovi in una grande varietà di settori, con effetti netti positivi sull'occupazione complessiva, almeno nel lungo periodo. In questo contesto, la domanda di lavoro si sposta verso i lavoratori maggiormente qualificati (*skilled workers*) a scapito di quelli meno dotati (*unskilled workers*), rendendo indispensabili percorsi formativi continui.

Questa argomentazione si presta, però, anche a qualche osservazione critica poiché sembra basarsi, in maniera quasi fideistica, sull'esistenza di forze economiche che possono spontaneamente compensare, almeno nel lungo periodo, la riduzione di occupati provocata, nel breve, dal progresso tecnico<sup>50</sup>. Tali forze, dunque, devono essere lasciate libere di operare rimuovendo la maggior parte dei vincoli esistenti sui mercati, prima di tutto sul mercato del lavoro, al quale vanno applicate misure di de-regolamentazione e di flessibilità sul modello dell'esperienza degli Stati Uniti, paese la cui *performance* occupazionale è stata più efficace in questi ultimi anni. In questa visione si trascura che: 1) il meccanismo di compensazione può operare in maniera parziale e che 2) tale meccanismo dipende dalle caratteristiche specifiche di ciascun paradigma tecnologico e dalle circostanze storiche, strutturali e istituzionali che ne condizionano l'evoluzione<sup>51</sup>. In generale, inoltre, settori che producono servizi (banche, finanza e assicurazioni; commercio al dettaglio; poste e fornitura di altre *public utilities*), tradizionalmente immuni dagli effetti *labour saving* dell'automazione, e capaci di assorbire, almeno sino al recente passato, le perdite di posti di lavoro determinatesi in manifattura, hanno sperimentato pesanti tagli del personale a causa della ristrutturazione dei modi in cui questi servizi possono essere prodotti, scambiati e con-

50 Per una analisi critica della "teoria della compensazione" si veda Marco Vivarelli, *The Economics of Technology and Employment. Theory and Empirical Evidence*, Edward Elgar, Aldershot (UK), 1995, seconda edizione 1997.

51 Si veda Marco Vivarelli, Mario Pianta (eds), *The Employment Impact of Innovation. Evidence and Policy*, Routledge, London, 2000.

segnati. Infine, l'affermazione di settori e servizi completamente nuovi supportati dall'evoluzione delle Ict, cruciali per la creazione di nuova occupazione, potrebbe essere penalizzata dal mancato instaurarsi di un circolo virtuoso tra produzione e domanda, a causa della non appetibilità sociale dei nuovi servizi. Da questi brevi esempi appare chiaro che la composizione settoriale di un'economia, il profilo delle competenze storicamente accumulate, le politiche dell'innovazione e i dispositivi regolativi che sono stati attuati, i contenuti multimediali, anche le dinamiche demografiche, sono tutti elementi cruciali per comprendere se le nuove opportunità occupazionali, offerte dalle nuove tecnologie, prevalgano o siano sovrastate dalle controtendenze che esse stesse contribuiscono a generare. A tali elementi, che concorrono a definire il contesto storico, strutturale e istituzionale in cui un dato paradigma tecnologico viene sviluppato, vanno ricondotte le diverse *performances* dei paesi di fronte al fenomeno occupazionale. Solo dopo aver considerato questi elementi ha senso analizzare se le condizioni del mercato del lavoro possono ancora giocare un ruolo esplicativo degli andamenti occupazionali, sebbene l'evidenza statistica disponibile a tutt'oggi non consenta conclusioni univoche.



### 4.3 ANDAMENTI DEL MERCATO ICT

L'anno 2003 si è caratterizzato come quello della mancata ripresa del settore dopo le annate precedenti, peraltro, non particolarmente brillanti, ma invero la situazione generale è, perlopiù, peggiorata (60,5 miliardi di euro nel 2001, 60,2 nel 2002 e 60,3 nel 2003 (+0,1%)). Rispetto ai paesi europei maggiormente sviluppati l'Italia si colloca al quarto posto dopo la Germania (139,6 miliardi di euro nel 2003 (-0,7%)), il Regno Unito (113,5 miliardi di euro nel 2003 (+1,6%)) e la Francia (95,6 miliardi di euro nel 2003 (-0,9%)); il mercato nazionale è superiore, invece, a quello spagnolo (40,1 miliardi di euro nel 2003 (+2,6%)). In dettaglio, secondo i dati diffusi da Assinform a cui si farà costante riferimento nel proseguo<sup>52</sup>, va fatta una differenza tra segmento delle telecomunicazioni e segmento dell'informatica i quali mostrano, per l'ultimo biennio, un andamento differenziato. Il comparto dell'informatica fa segnare una dinamica peggiore dell'anno precedente (-4,4% nel I semestre 2003 e -1,9% nel II semestre) mentre quello delle telecomunicazioni fa segnare un valore positivo (+3,2 nel I semestre 2003 e +0,8% nel II semestre).

Riguardo al segmento dell'informatica (*It*) i fattori che hanno influito negativamente su questo *trend* hanno una consistenza diversa, tra le diverse componenti dell'*It*: la parte *hardware* è calata del 5,6% quella dell'assistenza tecnica del 3,1% e quella del *software* e servizi del 2,2%. Riguardo alla dimensione aziendale, le piccole imprese (-5,2%) fanno registrare un andamento maggiormente negativo rispetto alle medie (-1,3%) e alle grandi (-0,8%). La tendenza delle imprese sembra muoversi verso una razionalizzazione dei costi e un'attenzione alle specificità aziendali che fa preferire soluzioni altamente personalizzate e con un'influenza diretta sulle vendite o comunque sull'efficacia commerciale (ad esempio, aumento della produttività, *customer satisfaction*, supporto tecnico, assistenza *post-vendita*, qualità dei prodotti). Anche il segmento *consumer* fa segnare un calo significativo nel 2003 (-9,5%) mentre la pubblica amministrazione locale (*Pal*) mostra una notevole dinamica frutto forse dei piani di *e-governement*, dell'erogazione diffusa di servizi al cittadino e dei portali delle amministrazioni locali oramai usuali, a differenza della pubblica amministrazione centrale (*Pac*) che sembra scontare, fin troppo, il contenimento della spesa, previste dalle ultime Leggi finanziarie. Riguardo al segmento delle telecomunicazioni sono da sottolineare i segnali di significativo miglioramento, a fronte del biennio 2001-2002 caratterizzato da un calo assai vistoso. A questo risultato ha contribuito soprattutto l'andamento della parte di telecomunicazioni mobile rispetto a quella fissa che per la prima volta risulta essere superiore; il "calo progressivo" della rete fissa sembra accompagnarsi alla "crescita contenuta" di quella mobile. Nel

---

<sup>52</sup> Assinform, *cit.*, 2003.

mercato dell'Ict nazionale la quota detenuta dalla componente telecomunicazioni è largamente maggioritaria rispetto a quella informatica (68% rispetto al 32%) e, quindi, la sostanziale tenuta del settore è da accreditarsi, come visto, a questo comparto, e soprattutto al consolidato successo della telefonia mobile nel mercato *consumer*.

Quest'ultimo settore, difatti, registra il tasso di crescita più elevato nel 2003 (+5,6%, con una spesa pari a 22.891 milioni di euro e rappresenta il 38% dell'intero mercato) confermandosi il più importante, rispetto al settore bancario (-1,6% e 7.670 milioni di euro), a quello industriale (-3,4% e 7.605 milioni di euro), a quello delle telecomunicazioni (-12,4% e 6.782 milioni di euro), a quello dei servizi (+2,2% e 3.993 milioni di euro), a quello della distribuzione (+2,0% e 3.842 milioni di euro), a quello della pubblica amministrazione centrale (+0,4% e 3.757 milioni di euro), a quello della pubblica amministrazione locale (+2,7% e 2.286 milioni di euro) e, infine, a quello assicurativo e finanziario (-1,4% e 1.455 milioni di euro).

## 4.4 LA DOMANDA DI LAVORO QUALIFICATO NELL'AREA PROFESSIONALE ICT

Prima di passare all'analisi dell'area professionale *Ict*, desumibile dall'archivio Isfol-Csa, si può tentare di collocare la situazione nazionale nel più ampio contesto continentale. Secondo i dati di Eurostat<sup>53</sup> le professioni “*knowledge intensive*” rappresentano circa il 33,3% degli occupati, cifra che raggiunge anche il 40% se si includono anche gli occupati dei settori *high tech*. In questa graduatoria, le economie dei paesi comunitari, economicamente più sviluppati, fanno registrare tutti delle *performances* migliori di quella italiana. Nel Regno Unito le professioni “*knowledge intensive*” raggiungono il 40,8%, in Francia il 35,5%, in Germania il 31,8% mentre in Italia il 27,5%.

Nella classificazione delle professioni dell'area *Ict* ci si è avvalsi dello *standard* diffuso dalla National workforce center for emerging technologies (Nwctet, [www.nwctet.org](http://www.nwctet.org))<sup>54</sup> e utilizzata dall'Information Technology Association of America (Itaa, [www.itaa.org](http://www.itaa.org)). In questa classificazione dell'area professionale *Ict* si è tenuto conto delle seguenti sub-aree professionali: a) amministrazione e sviluppo dati; b) analisi e integrazione di sistemi d'impresa; c) progettazione ed amministrazione di reti; d) programmazione ed ingegneria del *software*; e) supporto tecnico e vendita; f) sviluppo ed amministrazione *web*; g) altro<sup>55</sup>.

L'area professionale dell'*Ict* occupava, agli inizi degli anni Novanta, un peso, tutto sommato, marginale all'interno della più complessiva domanda di lavoro qualificato in Italia (tab. 4.1) (il 2,8% sul totale generale nel 1993) ed iniziava a crescere nel 1995 (4,0%) per toccare il 6,7% nell'anno successivo e ben l'11,7% nel 1998 con un totale di 14.766 inserzioni rispetto alle 111.282 generali. Il 2000 rappresentava l'anno dell'*exploit* con una quota del 13,5% e 19.644 inserzioni rispetto alle 187.550 inserzioni generali. Ma già l'anno successivo iniziava un relativo declino, seppur inferiore a quello di altre aree professionali (nel 2003 l'area *Ict* rappresentava ancora il 9,3% del totale con 9.816 inserzioni di contro alle 95.173 generali). Da questa breve disamina si evince come gli anni cruciali possono essere considerati il 1998, il 2000 e il 2003. Tale risultato viene confermato anche da un'analisi che prende in considerazione le prime cinque professioni di ogni area dove si vede bene che tranne in qualche raro caso la pubblicazione di

53 Eurostat, *News Release. Share of Employment in Knowledge-intensive Services in the Acceding Countries still below EU average*, 7 November, 2003.

54 In Italia tale classificazione è stata utilizzata anche dall'Istituto per lo studio dell'innovazione dei media e per la multimedialità (Isimm); cfr., Idem, *I misteri dei mestieri. Le professioni nell'Ict: una prospettiva evolutiva*, ricerca per conto del Cnel, Rapporto finale, s.i.p., Roma, s.d.

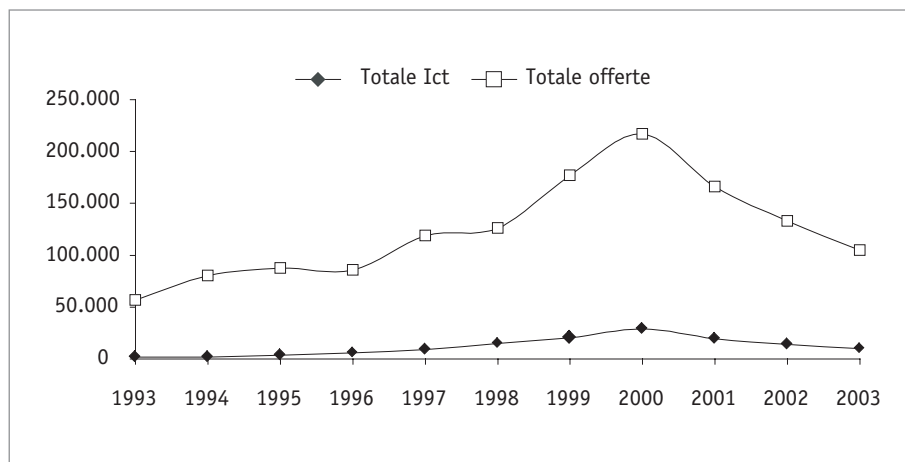
55 Questa sub-area è stata costruita come categoria residuale e comprende tutte le professioni elementari generiche oppure quelle che non si è potuto attribuire, in maniera univoca, ad altra sub-area, ad esempio: esperto informatica, informatico, progettista *hardware*, *cad cam operator*, consulente informatica.

Tabella 4.1  
Numero di offerte nel settore Ict secondo la classificazione Isfol-Isimm (Totale Italia)

Anni		V. a.	%
2003	Totale Ict	9.816	9,3
	Totale offerte	104.989	100,0
2002	Totale Ict	14.089	10,6
	Totale offerte	133.062	100,0
2001	Totale Ict	19.644	11,8
	Totale offerte	165.873	100,0
2000	Totale Ict	29.240	13,5
	Totale offerte	216.790	100,0
1999	Totale Ict	20.597	11,6
	Totale offerte	177.047	100,0
1998	Totale Ict	14.766	11,7
	Totale offerte	126.048	100,0
1997	Totale Ict	8.952	7,5
	Totale offerte	119.031	100,0
1996	Totale Ict	5.723	6,7
	Totale offerte	85.879	100,0
1995	Totale Ict	3.462	4,0
	Totale offerte	87.384	100,0
1994	Totale Ict	1.928	2,4
	Totale offerte	80.101	100,0
1993	Totale Ict	1.595	2,8
	Totale offerte	56.727	100,0

Fonte: Isfol-Csa

Figura 4.1  
Numero di offerte nel settore Ict secondo la classificazione Isfol-Isimm (Totale Italia)



Fonte: Isfol-Csa

inserzioni del 2003 è nettamente minore non solo a quella del 2000 (l'anno del massimo boom del lavoro qualificato in Italia) ma anche a quella del 1998 e con valori sostanzialmente simili a quelli del 1997.

Nell'area professionale "amministrazione e sviluppo dati", tab. 4.2 si registrano, nel 2003, nelle prime cinque posizioni, le seguenti professioni: sistemista *Edp* (179 inserzioni nel 2003 e 3.669 nel 2000 e 2.078 nel 1998); operatore *Edp* (58 e 429 e 231); analista *Edp* (27 e 525 e 84); addetto registrazione dati (17 e 440 e 53); esperto *Edp* (16 e 148 e 24).

Tabella 4.2  
Le prime cinque professioni dell'area professionale "Amministrazione e sviluppo dati" (classe A)

	Nord-Ovest		Nord-Est		Centro		Sud e Isole		Italia generica		Totale Italia	
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
2003												
Sistemista edp	61	1,7	45	13,2	27	0,8	4	0,9	42	2,0	179	1,8
Operatore edp	3	0,1	3	0,9	51	1,6	1	0,2	0	0,0	58	0,6
Analista edp	4	0,1	3	0,9	9	0,3	0	0,0	11	0,5	27	0,3
Addetto registrazione dati	10	0,3	0	0,0	7	0,2	0	0,0	0	0,0	17	0,2
Esperto edp	1	0,0	0	0,0	9	0,3	1	0,2	5	0,2	16	0,2
<b>Totale A</b>	<b>83</b>	<b>2,3</b>	<b>54</b>	<b>15,9</b>	<b>111</b>	<b>3,4</b>	<b>8</b>	<b>1,9</b>	<b>69</b>	<b>3,3</b>	<b>325</b>	<b>3,3</b>
2000												
Sistemista edp	1.548	10,3	211	10,9	772	16,7	117	8,0	1.021	16,4	3.669	12,5
Data base administrator	288	1,9	14	0,7	80	1,7	13	0,9	181	2,9	576	2,0
Analista edp	289	1,9	15	0,8	46	1,0	0	0,0	175	2,8	525	1,8
Addetto registrazione dati	406	2,7	0	0,0	6	0,1	5	0,3	23	0,4	440	1,5
Operatore edp	181	1,2	28	1,4	162	3,5	38	2,6	20	0,3	429	1,5
<b>Totale A</b>	<b>3.080</b>	<b>20,6</b>	<b>349</b>	<b>18,0</b>	<b>1.131</b>	<b>24,5</b>	<b>210</b>	<b>14,3</b>	<b>1.647</b>	<b>26,4</b>	<b>6.417</b>	<b>21,9</b>
1998												
Sistemista edp	767	11,8	145	9,1	748	20,6	42	11,1	376	14,3	2.078	14,1
Operatore edp	108	1,7	53	3,3	55	1,5	0	0,0	15	0,6	231	1,6
Specialista edp	38	0,6	3	0,2	6	0,2	1	0,3	47	1,8	95	0,6
Analista edp	55	0,8	5	0,3	4	0,1	0	0,0	20	0,8	84	0,6
Data base administrator	33	0,5	3	0,2	23	0,6	2	0,5	5	0,2	66	0,4
<b>Totale A</b>	<b>1.140</b>	<b>17,5</b>	<b>231</b>	<b>14,4</b>	<b>849</b>	<b>23,3</b>	<b>48</b>	<b>12,7</b>	<b>516</b>	<b>19,6</b>	<b>2.736</b>	<b>18,5</b>

Fonte: Isfol-Csa

Nell'area professionale "analisi e integrazione di sistemi d'impresa" tab. 4.3, nel 2003, nelle prime cinque posizioni, sono presenti le seguenti professioni: analista (169 inserzioni nel 2003 e 2.088 nel 2000 e 2.006 nel 1998); *application specialist* (27 e 45 e 16); *system engineer* (24 e 479 e 100); responsabile sistemi (12 e 73 e 85); addetto sistemi (10 e 71 e 9). Nell'area professionale "progettazione

Tabella 4.3  
Le prime cinque professioni dell'area professionale "Analisi e integrazione di sistemi d'impresa" (classe B)

	Nord-Ovest		Nord-Est		Centro		Sud e Isole		Italia generica		Totale Italia	
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
2003												
Analista	86	2,3	26	7,6	41	1,3	9	2,1	7	0,3	169	1,7
Application engineer	20	0,5	2	0,6	2	0,1	0	0,0	6	0,3	30	0,3
Application engineer	10	0,3	0	0,0	2	0,1	0	0,0	15	0,7	27	0,3
System engineer	6	0,2	0	0,0	8	0,2	0	0,0	10	0,5	24	0,2
Responsabile sistemi	2	0,1	6	1,8	2	0,1	2	0,5	0	0,0	12	0,1
<b>Totale B</b>	<b>132</b>	<b>3,6</b>	<b>34</b>	<b>10,0</b>	<b>65</b>	<b>2,0</b>	<b>13</b>	<b>3,1</b>	<b>38</b>	<b>1,8</b>	<b>282</b>	<b>2,9</b>
2000												
Analista	967	6,5	104	5,4	426	9,2	63	4,3	528	8,5	2.088	7,1
Application engineer	197	1,3	16	0,8	59	1,3	18	1,2	189	3,0	479	1,6
Application engineer	101	0,7	0	0,0	32	0,7	4	0,3	26	0,4	163	0,6
System engineer	57	0,4	10	0,5	11	0,2	0	0,0	27	0,4	105	0,4
Responsabile sistemi	62	0,4	3	0,2	15	0,3	0	0,0	20	0,3	100	0,3
<b>Totale B</b>	<b>1.627</b>	<b>10,9</b>	<b>188</b>	<b>9,7</b>	<b>646</b>	<b>14,0</b>	<b>98</b>	<b>6,7</b>	<b>910</b>	<b>14,6</b>	<b>3.469</b>	<b>11,9</b>
1998												
Analista	767	11,8	240	15,0	558	15,3	37	9,8	404	15,4	2.006	13,6
Application engineer	125	1,9	10	0,6	16	0,4	1	0,3	36	1,4	188	1,3
Application engineer	30	0,5	2	0,1	29	0,8	2	0,5	37	1,4	100	0,7
System engineer	32	0,5	24	1,5	20	0,5	4	1,1	5	0,2	85	0,6
Responsabile sistemi	28	0,4	0	0,0	25	0,7	0	0,0	0	0,0	53	0,4
<b>Totale B</b>	<b>1.084</b>	<b>16,6</b>	<b>284</b>	<b>17,7</b>	<b>679</b>	<b>18,7</b>	<b>44</b>	<b>11,6</b>	<b>525</b>	<b>20,0</b>	<b>2.572</b>	<b>17,4</b>

Fonte: Isfol-Csa

ed amministrazione di reti” tab. 4.4, nel 2000, le prime cinque professioni sono: addetto reti locali (0 inserzioni nel 2003 e 308 nel 2000 e 61 nel 1998); architetto di rete (1 e 119 e 23); *network system designer* (0 e 102 e 27); specialista protocolli rete (0 e 90 e 46); progettista reti (0 e 86 e 20). Nell’area professionale “programmazione ed ingegneria del *software*”, tab. 4.5, sempre nel 2003: programmatore (310 inserzioni nel 2003 e 5.501 nel 2000 e 3.287 nel 1998), analista programmatore (173 e 4.110 e 3.535), sviluppatore (52 e 470 e 99), progettista *software* (50 e 649 e 161) e responsabile programmazione (10 e 22 e 54).

4.4 La domanda di lavoro qualificato nell’area professionale Ict

	Nord-Ovest		Nord-Est		Centro		Sud e Isole		Italia generica		Totale Italia	
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
2003												
Architetto di rete	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	1,0	0	1,0	0	0,0
<i>Totale C</i>	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	1,0	0	1,0	0	0,0
2000												
Addetto reti locali	231	1,5	1	0,1	9	0,2	11	0,7	56	0,9	308	1,1
Architetto di rete	58	0,4	0	0,0	16	0,3	6	0,4	39	0,6	119	0,4
<i>Network system designer</i>	27	0,2	2	0,1	9	0,2	5	0,3	59	0,9	102	0,3
Specialista protocolli rete	16	0,1	0	0,0	7	0,2	0	0,0	67	1,1	90	0,3
Progettista reti	66	0,4	13	0,7	1	0,0	0	0,0	6	0,1	86	0,3
<i>Totale C</i>	403	2,7	16	0,8	42	0,9	22	1,5	237	3,8	720	2,5
1998												
Addetto reti locali	39	0,6	1	0,1	0	0,0	0	0,0	21	0,8	61	0,4
Specialista protocolli rete	30	0,5	1	0,1	5	0,1	0	0,0	10	0,4	46	0,3
<i>Network system designer</i>	20	0,3	2	0,1	0	0,0	0	0,0	5	0,2	27	0,2
Architetto di rete	12	0,2	0	0,0	10	0,3	1	0,3	0	0,0	23	0,2
Progettista reti	8	0,1	0	0,0	7	0,2	0	0,0	5	0,2	20	0,1
<i>Totale C</i>	109	1,7	4	0,2	23	0,6	1	0,0	41	1,6	177	1,2

Tabella 4.4  
Le prime cinque professioni dell’area professionale “Progettazione ed amministrazione di reti” (classe C)

Fonte: Isfol-Csa

Tabella 4.5  
Le prime cinque  
professioni  
dell'area  
professionale  
"Program-  
mazione ed  
ingegneria del  
software"  
(classe D)

	Nord-Ovest		Nord-Est		Centro		Sud e Isole		Italia generica		Totale Italia	
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
2003												
Programmatore	118	3,2	51	15,0	74	2,3	36	8,5	31	1,5	310	3,2
Analista programmatore	73	2,0	38	11,2	12	0,4	25	5,9	25	1,2	173	1,8
Sviluppatore	17	0,5	5	1,5	27	0,8	2	0,5	1	0,0	52	0,5
Progettista software	25	0,7	8	2,4	1	0,0	11	2,6	5	0,2	50	0,5
Resp. programmazione	2	0,1	4	1,2	3	0,1	1	0,2	0	0,0	10	0,1
<i>Totale D</i>	239	6,5	110	32,4	123	3,8	76	17,9	62	2,9	610	6,2
2000												
Programmatore	2.959	19,8	489	25,2	966	20,9	142	9,7	945	15,2	5.501	18,8
Analista programmatore	2.108	14,1	275	14,2	676	14,6	59	4,0	992	15,9	4.110	14,1
Progettista software	333	2,2	103	5,3	55	1,2	18	1,2	140	2,2	649	2,2
Sviluppatore	240	1,6	36	1,9	66	1,4	13	0,9	115	1,8	470	1,6
Software engineer	156	1,0	17	0,9	44	1,0	36	2,5	133	2,1	386	1,3
<i>Totale D</i>	6.024	40,2	975	50,3	1.902	41,2	296	20,2	2.441	39,1	11.638	39,8
1998												
Analista programmatore	1.527	23,4	363	22,7	814	22,4	59	15,6	772	29,4	3.535	23,9
Programmatore	1.461	22,4	358	22,4	863	23,7	108	28,6	497	18,9	3.287	22,3
Esperto software	135	2,1	1	0,1	1	0,0	2	0,5	27	1,0	166	1,1
Progettista software	85	1,3	20	1,2	56	1,5	0	0,0	0	0,0	161	1,1
Specialista software	86	1,3	8	0,5	5	0,1	1	0,3	42	1,6	142	1,0
<i>Totale D</i>	3.436	52,7	838	52,3	1.804	49,6	173	45,8	1.376	52,4	7.454	50,5

Fonte: Isfol-Csa

Nell'area professionale "supporto tecnico e vendita", tab. 4.6 le professioni, nel 2003, sono le seguenti: operatore *call center* (7.082 inserzioni nel 2003 e 110 nel 2000 e 0 nel 1998), *telemarketing* (913 e 1.398 e 329), centralinista (156 e 399 e 124), telefonista (91 e 1.727 e 114) e *teleseller* (15 e 34 e 91). Nell'area professionale "sviluppo ed amministrazione web", tab. 4.7 le prime cinque posizioni, nel 2003, sono occupate dalle seguenti professioni: *web master* (10 inserzioni nel 2003 e 260 nel 2000 e 0 nel 1998), *web designer* (3 e 99 e 0), *web developer* (2 e 838 e 0), *web content* (1 e 8 e 0) ed esperto *internet* (1 e 316 e 6).



Tabella 4.6  
Le prime cinque  
professioni  
dell'area  
professionale  
"Supporto  
tecnico e  
vendita"  
(classe E)

	Nord-Ovest		Nord-Est		Centro		Sud e Isole		Italia generica		Totale Italia	
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
2003												
Operatore call center	2.830	77,0	80	23,5	2.316	71,0	194	45,8	1.662	78,6	7.082	72,1
Telemarketing	200	5,4	5	1,5	460	14,1	83	19,6	248	11,7	913	9,3
Centralinista	42	1,1	18	5,3	85	2,6	7	1,7	4	0,2	156	1,6
Telefonista	40	1,1	16	4,7	15	0,5	20	4,7	0	0,0	91	0,9
Teleseller	0	0,0	0	0,0	10	0,3	5	1,2	0	0,0	15	0,2
Esperto telecomunicazione	0	0,0	10	2,9	0	0,0	0	0,0	0	0,0	10	0,1
<i>Totale E</i>	3.112	84,7	129	37,9	2.886	88,5	309	72,9	1.919	90,7	8.355	85,1
2000												
Telefonista	1.245	8,3	12	0,6	192	4,2	246	16,8	32	0,5	1.727	5,9
Telemarketing	631	4,2	88	4,5	225	4,9	283	19,3	171	2,7	1.398	4,8
Centralinista	309	2,1	29	1,5	42	0,9	0	0,0	19	0,3	399	1,4
Operatore call center	58	0,4	15	0,8	26	0,6	6	0,4	5	0,1	110	0,4
Esperto telecomunicazione	29	0,2	0	0,0	16	0,3	0	0,0	18	0,3	63	0,2
<i>Totale E</i>	2.311	15,4	144	7,4	501	10,9	535	36,4	251	4,0	3.742	12,8
1998												
Telemarketing	104	1,6	51	3,2	109	3,0	60	15,9	5	0,2	329	2,2
Centralinista	70	1,1	24	1,5	19	0,5	2	0,5	11	0,4	124	0,8
Telefonista	60	0,9	0	0,0	19	0,5	30	7,9	5	0,2	114	0,8
Teleseller	84	1,3	0	0,0	2	0,1	0	0,0	5	0,2	91	0,6
Esperto telecomunicazione	15	0,2	7	0,4	4	0,1	0	0,0	0	0,0	26	0,2
<i>Totale E</i>	338	5,2	83	5,2	158	4,3	92	24,3	31	1,2	702	4,8

Fonte: Isfol-Csa

Tabella 4.7  
Le prime cinque  
professioni  
dell'area  
professionale  
"Sviluppo ed  
amministrazione  
web"  
(classe F)

	Nord-Ovest		Nord-Est		Centro		Sud e Isole		Italia generica		Totale Italia	
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
2003												
Web master	0	0,0	0	0,0	0	0,0	10	2,4	0	0,0	10	0,1
Web designer	1	0,0	0	0,0	2	0,1	0	0,0	0	0,0	3	0,0
Web developer	1	0,0	0	0,0	1	0,0	0	0,0	0	0,0	2	0,0
Esperto internet	0	0,0	0	0,0	1	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,0
Web content	1	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,0
<i>Totale F</i>	3	0,1	0	0,0	4	0,1	10	2,4	0	0,0	17	0,2
2000												
Web developer	374	2,5	66	3,4	143	3,1	43	2,9	212	3,4	838	2,9
Esperto internet	220	1,5	12	0,6	11	0,2	5	0,3	68	1,1	316	1,1
Web master	147	1,0	32	1,7	29	0,6	6	0,4	46	0,7	260	0,9
Web designer	43	0,3	2	0,1	18	0,4	2	0,1	34	0,5	99	0,3
Web content	7	0,0	0	0,0	1	0,0	0	0,0	0	0,0	8	0,0
<i>Totale F</i>	793	5,3	112	5,8	207	4,5	56	3,8	363	5,8	1.531	5,2
1998												
Esperto internet	1	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	0,2	6	0,0
Internet provider	1	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,0
<i>Totale F</i>	2	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	0,2	7	0,0

Fonte: Isfol-Csa

Che gli anni cruciali per l'emergere dell'area *Ict* siano quelli che vanno dal 1998 al 2000 viene confermato anche da una breve analisi qualitativa tab. 4.8.

Le professioni elementari che per la prima volta sono state richieste dal sistema produttivo italiano sono elencate qui di seguito: l'addetto registrazione dati (1996), l'architetto di rete e il *network system designer* (ambidue nel 1995). Nel 1998 sono comparsi, per la prima volta, l'assistente *Edp*, il collaboratore *Edp*, l'*application consultant*, l'*application development*, il *system administrator*, l'addetto reti locali, il progettista reti, lo specialista protocolli rete, l'esperto *internet* e l'*internet provider*. Nel 1999 non vi era stata nessuna nuova professione elementare mentre nel 2000 sono comparse l'operatore *call center*, il *web content*, il *web designer*, il *web developer*, il *web editor*, il *web marketing* e il *web master*. Da allora non si sono registrate ulteriori nuove professioni. In conclusione, è da sottolineare, innanzitutto, il ritardo dello sviluppo italiano. Sia a livello di mercato che di occupazione appare confermata tale tendenza (quarto capitolo) convalidata, peraltro, da svariate fonti: solo per citarne qualcuna, i rapporti annuali dell'Associazione nazionale produttori tecnologie e servizi per

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

Tabella 4.8  
Nuove professioni del settore Ict apparse sui principali quotidiani italiani a partire dal 1993

Fonte: Isfol-Csa

l'informazione e la comunicazione (Assinform)<sup>56</sup> e della Federazione delle imprese delle comunicazioni e dell'informatica (Federcomin)<sup>57</sup> ma anche da altre rilevazioni. Il posizionamento dell'Italia, ad esempio, nell'indice *Networked Readiness Index* (Nri), elaborato dall'Insead ([www.insead.fr](http://www.insead.fr)) in collaborazione con la Banca Mondiale ([worldbank.org](http://worldbank.org)) e il World Economic Forum (Wef, [www.weforum.org](http://www.weforum.org)), composto da tre macro variabili, quali il *contesto*<sup>58</sup>, la *pre-*

56 Associazione nazionale produttori tecnologie e servizi per l'informazione e la comunicazione (Assinform), *Rapporto 2004 sull'informatica, le telecomunicazioni e i contenuti multimediali*, con il patrocinio della presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per l'Innovazione e le Tecnologie (Dit), in collaborazione con NetConsulting, s.i.p., Milano, 2004.

57 Federazione delle imprese delle comunicazioni e dell'informatica (Federcomin), Associazione nazionale delle aziende di servizi di informatica e telematica (Anasin), Assinform, *Occupazione e formazione nell'Ict. Rapporto 2004*, in collaborazione con Facoltà di Scienze statistiche dell'Università di Milano-Bicocca, Unioncamere e NetConsulting s.i.p., Roma, rapporto di ricerca, luglio, 2004.

58 Variabile articolata ulteriormente in contesto: a) di mercato; b) politico e normativo; c) delle infrastrutture.

*disposizione*<sup>59</sup> e *l'utilizzo*<sup>60</sup> per stimare la diffusione dell'Ict, e del livello di preparazione per utilizzarle, fa segnare lo slittamento dell'Italia dal venticinquesimo posto del 2001, e dal ventiseiesimo del 2002, al ventottesimo del 2003, scavalcata da alcuni paesi in via di sviluppo quali Estonia, Malta e Malesia. Anche le fonti comunitarie confermano tale tendenza: secondo gli indicatori preparati dalla Commissione europea, difatti, nell'ambito della rilevazione *Eurobarometro*<sup>61</sup>, l'Italia non può certo vantare tassi di adozione delle nuove tecnologie comparabili a quelli di altri paesi comunitari, tranne che nel caso della telefonia mobile. Nell'*European Innovation Scoreboard (Eis)*<sup>62</sup> del 2004<sup>63</sup>, ad esempio, la Commissione, in preparazione del vertice di Barcellona, ha messo a punto un indice sintetico di innovazione che tiene conto di 17 diversi indicatori in quattro distinte aree (risorse umane per l'innovazione (cinque indicatori), creazione di nuova conoscenza (tre indicatori), trasferimento ed applicazione della conoscenze (tre indicatori), finanziamento, prodotti e mercati dell'innovazione (sei indicatori)); ebbene, secondo quest'indice, l'Italia (0,31 sia nel 2003 che nel 2004) si colloca molto in basso rispetto alla media europea, eccettuati i paesi nuovi entrati, al terzultimo posto, riuscendo a far meglio solo di Regno di Spagna (0,30 ma 0,24 nel 2003), Portogallo (0,30 ma 0,22 nel 2003) e Grecia (0,20 ma 0,17 nel 2003)<sup>64</sup>.

Questa argomentazione sembrerebbe in linea con tutta quella letteratura che sottolinea come le vere determinanti esplicative, delle molteplici fenomenologie economiche e sociali, rimangano le note caratteristiche della struttura produttiva nazionale dovute alla *struttura dimensionale*, alla *specializzazione settoriale* e agli *equilibri territoriali*<sup>65</sup>: sono, difatti, tali peculiarità ad accentuare l'adozione delle

59 Variabile suddivisa ulteriormente in predisposizione: a) individuale; b) delle aziende; c) della Pubblica amministrazione.

60 Variabile articolato tra utilizzo: a) individuale; b) nelle aziende; c) nella Pubblica amministrazione.

61 Commission of the European Communities (Cec), *Measuring Information Society 2000*, with collaboration of Institute Research Associates (Inra), Cec, European Coordination Office, Brussels, Eurobarometer survey, Spring, 2000. Con specifico riferimento alla situazione delle imprese si veda invece, Idem, *European Competitiveness Report 2001*, Cec, Brussels, Commission Staff Working Paper, Document SEC (2001) n. 1.705, 29 October, 2001a; Idem, *Benchmarking Enterprise Policy. Results from the 2001 Scoreboard*, Cec, Brussels, Commission Staff Working Paper, Document SEC (2001) n. 1.900, 21 November, 2001b.

62 Idem, 2001 *Innovation Scoreboard*, Cec, Brussels, Commission Staff Working Paper, Document SEC (2001) n. 1.414, 14 September; tr.it, *Quadro di valutazione dell'innovazione 2001*, Documento di lavoro dei Servizi della Commissione, 2001c, p. 17.

63 Cec, 2004 *European Innovation Scoreboard*, Cec, Brussels, Commission Staff Working Paper, Document SEC (2004) n. 1.349, 2 December, 2004; tr.it, *Quadro di valutazione dell'innovazione in Europa 2004*, Executive summary a cura del Centro studi Ministero per l'innovazione e le tecnologie (Mit), 2004.

64 Ivi, p. 15. Ma l'Italia fa registrare lo stesso risultato anche per l'indice "Best Performance" Index (Bpi): Life Long Learning for Innovation dove è sempre terzultimo (valore indice 44) superando, ancora una volta, solo Portogallo (39) e Grecia (35); cfr., Idem, 2002 *European Innovation Scoreboard. Thematic Innovation Scoreboard - Life Long Learning for Innovation*, Cec, Enterprise Directorate-General, Brussels, European Trend Chart on Innovation. Technical Paper n. 5, 6 November, 2002d, p. 13.

65 Sandro Trento, Massimo Warglien, *Nuove tecnologie e cambiamenti organizzativi: alcune implicazioni per le imprese italiane*, Banca d'Italia, Roma, Temi di discussione del Servizio studi n. 428, dicembre, 2001.

*Ict*; ad innovare con maggior decisione sono le grandi imprese, quelle connotate da significativi gradi di formalizzazione interna e che operano in determinati settori economici (soprattutto manifatturiero), e, in ultimo, sono soprattutto quelle residenti nel settentrione. Ciò detto, il ruolo giocato dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nei contesti produttivi, è largamente idiosincratico e non facilmente codificabile vista la loro natura "aperta" nella fase di ri-progettazione dei modelli organizzativi. Sono, difatti, le opzioni culturali, politiche, istituzionali ed economiche a "chiudere" le molteplici opzioni lasciate aperte dalla variabile tecnologica, seppure non in maniera illimitata ma comunque indirizzate in una specifica direzione.

*4.4 La domanda di lavoro qualificato nell'area professionale Ict*



## IL “PLURALE GENERICO” NELLE INSERZIONI A MODULO

### 5.1 PREMESSA

Accade di frequente che nelle inserzioni “a modulo” pubblicate sulla stampa quotidiana, le aziende non specificano il numero di collaboratori “qualificati” che esse stanno cercando, ma facciano, invece, riferimento ad un “plurale generico”, ad esempio, riportando semplicemente “al plurale” il tipo di professione offerta. Nell’arco dei dodici mesi, da ottobre 2003 a settembre 2004, tale circostanza è stata rilevata in 15.729 inserzioni su un totale di 42.245, quindi nel 37,2% dei casi. Sulla base di precedenti ricerche, condotte alcuni anni fa nell’ambito del rapporto di collaborazione con il Centro statistica aziendale di Firenze, si è sinora seguita la consuetudine di attribuire al campo “numero di posti di lavoro offerti”, nei casi in cui questo non venga esplicitato, un valore pari a “5” unità. In considerazione dei forti mutamenti intervenuti sul mercato del lavoro, la correttezza di tale prassi andava oggi assolutamente verificata, come d’altra parte, appariva necessario acquisire elementi per valutare se fosse ragionevole continuare a ipotizzare un unico valore costante, o se fosse più corretto invece tener conto anche della sua variabilità rispetto alle diverse tipologie professionali ricercate. La verifica è avvenuta attraverso un’indagine, su un campione di aziende intestatarie di annunci in cui si è ricorso al “plurale generico”. Si è trattato di un’indagine telefonica, effettuata sulla base di un breve questionario che, con l’occasione, ha esteso il campo di interesse ai canali e agli strumenti seguiti dalle aziende per la ricerca del personale qualificato.

## 5.2 IL PERCHÉ DEL “PLURALE GENERICO”

Come accennato in premessa, nell’arco dei dodici mesi antecedenti l’indagine, il 37,2% delle offerte di lavoro per la ricerca di personale qualificato rilevate sulla stampa quotidiana, non riportava indicato il numero di posti che l’azienda intendeva coprire. Peraltro, l’incidenza del ricorso al cosiddetto “plurale generico” è risultata estremamente variabile rispetto al tipo di professione (con riferimento ai gruppi di cui alla tab. 5.1 si varia da un minimo dell’8,7 ad un massimo dell’87,9%), a conferma di una scontata forte dipendenza del fenomeno dalla tipologia del lavoro proposto; fanno ampio uso di questa prassi, in una percentuale intorno al 60%, in particolare le aziende che richiedono professioni in vario modo legate al commercio, un aggregato che da solo copre circa un quinto del totale delle inserzioni “a modulo” e addirittura circa un terzo di quelle in cui non è indicato il numero di posti offerti. Anche al fine di interpretare quanto più correttamente i risultati della stima del numero medio di posti offerti nei casi in cui questo non venga esplicitato nell’annuncio, conviene iniziare dai motivi per i quali si ricorre al “plurale generico”.

Le risposte fornite dalle aziende interpellate consentono, a tale scopo, di ricostruire un quadro assai preciso. Indipendentemente dalla disponibilità dell’intervistato a fornire o meno il dato, è apparso evidente che, nella grande maggioranza dei casi (83,8%), al momento dell’inserzione, il numero esatto dei posti da coprire non fosse stato ancora deciso.

Tabella 5.1  
Piano di  
campionamento  
per gruppi di  
professioni

Gruppi di professioni	Plurale generico		Totale inserzioni		Interviste programmate		Interviste effettuate		Interviste utili plurale generico		
	Media mensile	% su totale	Media mensile	% pl. gen./tot. Ins.	v.a.	Quota camp.	n°	Quota camp.	n°	% su int. effett.	Quota camp.
Prof. intermedie nel commercio	311	23,7	541	57,5	119	38,1	147	47,3	90	61,2	29,0
Commercianti ambulanti	119	9,1	189	62,8	45	38,1	53	44,6	24	45,3	20,2
Cond. imp. chimici	80	6,1	173	46,0	30	38,1	30	37,7	18	60,0	22,6
Prof. intermedie amministrative	63	4,8	458	13,8	24	38,1	13	20,6	12	92,3	19,0
Prof. intermedie rapporti con mercati	60	4,6	364	16,6	23	38,1	28	46,4	14	50,0	23,2
Esperti amministrativi	56	4,3	126	44,2	21	38,1	31	55,6	10	32,3	17,9
Servizi ristoro	49	3,7	82	59,2	19	38,1	9	18,5	-	0,0	0,0

segue



segue  
 Tabella 5.1  
 Piano di  
 campionamento  
 per gruppi di  
 professioni

Gruppi di professioni	Plurale generico		Totale inserzioni		Interviste programmate		Interviste effettuate		Interviste utili plurale generico		
	Media mensile	% su totale	Media mensile	% pl. gen./tot. Ins.	v.a.	Quota camp.	n°	Quota camp.	n°	% su int. effett.	Quota camp.
Tecnici in scienze	44	3,4	136	32,4	17	38,1	16	36,2	8	50,0	18,1
Tecnici ingegneri	40	3,1	173	23,2	15	38,1	21	52,3	10	47,6	24,9
Altro (diplomati e laureati)	40	3,1	73	54,9	15	38,1	23	57,3	15	65,2	37,3
Tecnici agronomi	35	2,7	100	35,1	13	38,1	5	14,3	5	100,0	14,3
Montatori macchine	32	2,4	100	31,9	12	38,1	14	43,9	4	28,6	12,5
Matematici e fisici	30	2,3	65	46,9	12	38,1	8	26,3	5	62,5	16,4
Ausiliari serv. ricreativi-culturali	30	2,3	152	19,8	11	38,1	4	13,3	-	0,0	0,0
Commercianti minuto	20	1,6	38	53,0	8	38,1	7	34,4	6	85,7	29,5
Prof. intermedie finanz-assicur.	20	1,5	57	34,5	7	38,1	7	35,7	3	42,9	15,3
Impiegati gestione stock	18	1,4	60	29,4	7	38,1	8	45,1	5	50,0	28,2
Elettricisti e elettrotecnici	16	1,2	48	33,7	6	38,1	10	62,2	3	30,0	18,7
Specialisti in scienze della vita	14	1,1	23	63,1	5	38,1	4	28,1	4	100,0	28,1
Ingegneri	13	1,0	60	21,6	5	38,1	2	15,5	1	50,0	7,7
Addetti accoglienza e infor.	12	0,9	28	42,3	5	38,1	4	33,6	1	25,0	8,4
Fonditori	12	0,9	21	55,1	4	38,1	3	25,5	1	33,3	8,5
Tecnici paramedici	12	0,9	17	68,1	4	38,1	5	42,6	4	80,0	34,0
Cassieri	11	0,8	15	74,9	4	38,1	1	9,2	-	0,0	0,0
Imprenditori	11	0,8	16	68,4	4	38,1	0,0	0,0	-	0,0	0,0
Add. assemblaggio	11	0,8	22	48,9	4	38,1	3	27,9	2	66,7	18,6
Add. lav. alimentari	11	0,8	15	72,7	4	38,1	5	46,9	5	100,0	46,9
Add. lav. legno	9	0,7	20	42,6	3	38,1	2	23,1	2	100,0	23,1
Cond. veicoli a motore	8	0,6	23	34,8	3	38,1	6	74,2	5	83,3	61,9
Personale segreteria	7	0,5	12	56	3	38,1	0	0,0	-	0,0	0,0
Prof. intermedie nel turismo	7	0,5	9	70,3	2	38,1	1	15,4	1	100,0	15,4
Ausiliari di magazzino	6	0,5	8	76,8	2	38,1	7	110,5	3	57,1	47,4
Artisti	6	0,5	25	23,6	2	38,1	2	33,8	1	50,0	16,9
Add. lav. tessile abbigliamento	6	0,4	17	34,7	2	38,1	3	51,4	-	0,0	0,0

segue

segue  
 Tabella 5.1  
 Piano di  
 campionamento  
 per gruppi di  
 professioni

Gruppi di professioni	Plurale generico		Totale inserzioni		Interviste programmate		Interviste effettuate		Interviste utili plurale generico		
	Media mensile	% su totale	Media mensile	% pl. gen./tot. Ins.	v.a.	Quota camp.	n°	Quota camp.	n°	% su int. effett.	Quota camp.
Servizi pulizia	5	0,4	10	51,7	2	38,1	2	38,7	-	0	0
Poligrafici, fototecnici	5	0,4	11	45,8	2	38,1	1	20,0	-	0,0	0,0
Forze armate	5	0,4	6	87,9	2	38,1	0	0,0	-	0,0	0,0
Servizi personali	5	0,3	8	53,5	2	38,1	0	0,0	-	0,0	0,0
Op. macch. x lav. metalli	4	0,3	10	46,1	2	38,1	1	22,6	-	0,0	0,0
Dirigenti e direttori az. private	4	0,3	50	8,7	2	38,1	0	0,0	-	0,0	0,0
Cond. forni	4	0,3	9	45,1	1	38,1	1	26,1	-	0,0	0,0
Fabbri ferrai	4	0,3	9	40,2	1	38,1	0	0,0	-	0,0	0,0
Esperti discipline artistiche	4	0,3	8	47,3	1	38,1	0	0,0	-	0,0	0,0
Prof. intermedie servizi pubblici	4	0,3	6	59,5	1	38,1	0	0,0	-	0,0	0,0
Com. ingrosso	3	0,3	7	49,4	1	38,1	2	60,0	-	0,0	0,0
Medici generici	3	0,2	4	74,0	1	38,1	0	0,0	-	0,0	0,0
Cond. imp. minerari	3	0,2	3	84,6	1	38,1	1,0	36,4	-	100,0	0,0
Ausiliari serv. igienici	3	0,2	6	44,9	1	38,1	0	0,0	-	0,0	0,0
Servizi sicurezza	2	0,2	7	34,1	1	38,1	1	41,4	-	0,0	0,0
Cond. imp. prod. en. elettrica	2	0,2	6	39,1	1	38,1	0	0,0	-	0,0	0,0
Docenti universitari	2	0,2	3	69,4	1	38,1	2	96,0	2	100,0	96,0
Commercianti (altro)	2	0,1	5	37,7	1	38,1	2	104,3	2	100,0	104,3
Op. macch. ind. tessile	2	0,1	5	42,6	1	38,1	0	0,0	-	0,0	0,0
Cond. locomotive	2	0,1	5	37,5	1	38,1	0	0,0	-	0,0	0,0
Esperti legali	2	0,1	10	17,1	1	38,1	0	0,0	-	0,0	0,0
Rifinitori edili	2	0,1	6	31,8	1	38,1	1	57,1	-	0,0	0,0
Dirigenti generali	2	0,1	13	12,6	1	38,1	0	0,0	-	0,0	0,0
Muratori edili	2	0,1	5	30,6	1	38,1	1	63,2	1	100,0	63,2
Servizi alberghieri	2	0,1	5	33,3	1	38,1	1	66,7	-	0,0	0,0
Prof. intermedie servizi famiglie	1	0,1	3	48,6	1	38,1	1	70,6	1	100,0	70,6
Altre	17	1,3	48	35,4	6	38,1	1	5,9	-	100	0,0
<b>Totale</b>	<b>1.311</b>	<b>100,0</b>	<b>3.520</b>	<b>37,2</b>	<b>500</b>	<b>38,1</b>	<b>500</b>	<b>38,1</b>	<b>268</b>	<b>51,8</b>	<b>20,4</b>

Solo nel 9,6% dei casi, l'ammontare di collaborazioni da attivare era stato definito, e non reso noto, per non scoraggiare i potenziali interessati, mentre limitata, ma comunque significativa, è risultata la numerosità degli annunci (8,0%), in cui le reali intenzioni dell'azienda erano diverse da quelle di assumere (come nel caso in cui l'obiettivo era piuttosto quello di arricchire una banca dati di *curriculum*). La situazione più diffusa appare, dunque, quella di incertezza da parte dell'azienda sul numero di posti da offrire, pressoché nella totalità dei casi, il motivo è da ricondurre alla necessità di valutare preventivamente la professionalità e competenza dei candidati e/o la disponibilità ad assumere carichi di lavoro (ad esempio per la figura dei rappresentanti e similari, la disponibilità a dividersi aree di competenza più o meno vaste). Presente, ma residuale, risulta invece la circostanza che l'annuncio sia mirato a favorire contatti esplorativi in attesa che l'azienda definisca le proprie disponibilità di bilancio.

In particolare le risposte delle 500 aziende intervistate, sono così aggregabili:

- il 47,4% (237) non ha voluto o saputo fornire risposta sul numero esatto di posti di lavoro a cui si riferiva l'annuncio, anche se in otto casi, a successiva domanda, ha poi indicato un intervallo approssimativo;
- il 17,6% (88) ha segnalato un *range*, all'interno del quale riteneva si sarebbe collocato il numero esatto di posti che avrebbe coperto;
- il 35% (175) ha fornito una cifra esatta, ad una successiva sollecitazione 28 intervistati hanno poi ammesso trattarsi di una cifra indicativa.

Le motivazioni del ricorso al “plurale generico”, non sembrano differenziarsi in misura significativa relativamente alle tre macro-ripartizioni territoriali (Nord, Centro, Sud) e ai tre macro-settori economici. Le deboli specificità rilevate sembrano piuttosto l'effetto della diversa composizione dell'offerta, sia nelle tre aree geografiche che nei tre settori, relativamente al tipo di professione. Una conferma giunge dalla risposta alla domanda diretta sull'influenza del tipo di professione nel ricorso al plurale generico. Se l'esito di tale quesito è scontato, meno lo è che in ben quattro casi su cinque le aziende dichiarino che il “plurale generico” costituisce la regola o una circostanza comunque abituale. Come dire che, nel fenomeno, ha una sua rilevanza anche il tipo dell'azienda, intendendo per tale l'attività specifica più che il macro-settore di appartenenza che, come visto, non pare incidere più di tanto.

### 5.3 LA STIMA DEL NUMERO MEDIO DI POSTI OFFERTI PER INSERZIONE CON “PLURALE GENERICO”

Dal punto di vista della significatività della stima, il numero relativamente esiguo di dati utili nel campione<sup>66</sup>, comporta un aumento del margine di errore dei risultati comunque tollerabile (pari a circa un punto percentuale come esposto nell'appendice metodologica). La quota di campionamento, prevista, con le 500 interviste, pari al 38,1%, si riduce invece in misura più vistosa scendendo, in virtù delle sole 271 interviste utili, ad un livello comunque accettabile, ma certo ben inferiore 19,8%. Se inoltre, secondo il disegno campionario, la quota di campionamento era prevista costante per i diversi gruppi di professioni, così non è più guardando al campione effettivo composto dai soli dati utili. Tale circostanza renderà inevitabile assumere coefficienti di riporto del dato all'universo diversi per le diverse professioni. Una rassicurazione, in tal senso, si rintraccia nel fatto che l'incidenza delle cadute sia risultata non troppo disomogenea, almeno fra le professioni principali, ovvero per quelle con il maggior numero di offerte. Si rilevano alcune eccezioni di rilievo - come nel caso delle professioni per i “servizi di ristoro” ed i “servizi ricreativi e culturali” per i quali non è stato possibile rilevare alcun dato - la quota effettiva di campionamento per le professioni più richieste è risultata per lo più compresa fra il 15 ed il 30%.

#### L'indicazione del numero esatto di posti di lavoro offerti

Delle 271 interviste, dalle quali è stato possibile ricavare una informazione utile sui posti offerti attraverso l'inserzione, in 175 casi (dunque circa i due terzi) le aziende interpellate hanno risposto fornendo una cifra esatta (per quanto in 28 casi sia stato successivamente ammesso trattarsi di un ammontare indicativo). Nei 96% dei casi restanti invece il rispondente ha preferito indicare gli estremi dell'intervallo entro il quale il numero di posti si sarebbe prevedibilmente collocato. Limitando l'analisi, in una prima fase, al solo primo gruppo di 175 inserzioni (tab. 5.2), si osserva innanzitutto una variabilità estremamente elevata sia fra i gruppi di professioni che all'interno delle stesse.

---

<sup>66</sup> Come già accennato, solo una parte delle interviste effettuate, per l'esattezza 271 su 500, sono risultate utili ai fini del calcolo della stima del numero di posti di lavoro che l'azienda intende effettivamente coprire a seguito della pubblicazione dell'annuncio di ricerca di personale che riporta il cosiddetto “plurale generico”.

Tabella 5.2  
Numero offerte  
in caso di  
"plurale  
generico":  
indicazione del  
valore esatto

	Indicazione valore esatto		Compresi valori anomali			Esclusi valori anomali		
	V. a.	% su interv. utili	Mediana	Valore medio	Devia- zione standard	Mediana	Valore medio	Devia- zione standard
Prof. intermedie nel commercio	49	54,4	2	4,49	5,73	2	4,49	5,73
Commercianti ambulanti	14	58,3	4	9,21	10,68	4	9,21	10,68
Cond. imp. chimici	15	83,3	2	2,33	1,25	2	2,33	1,25
Prof. intermedie amministrative	11	91,7	2	2,36	2,50	2	2,36	2,50
Prof. intermedie rapporti con mercati	9	64,3	5	124,89	280,82	3	3,43	1,40
Esperti amministrativi	6	60,0	3,5	21,83	35,54	2	6,20	7,00
Servizi ristoro	-	-	-	-	-	-	-	-
Tecnici in scienze	6	75,0	2	8,00	14,32	2	8,00	14,32
Tecnici ingegneri	7	70,0	2	2,00	0,76	2	2,00	0,76
Altro (diplomati e laureati)	11	73,3	5	6,64	5,01	5	6,64	5,01
Tecnici agronomi	4	80,0	1,5	2,00	1,64	1,5	2,25	1,64
Montatori macchine	3	75,0	2	4,67	3,77	2	4,67	3,77
Matematici e fisici	4	80,0	2	8,75	12,28	2	8,75	12,28
Ausiliari serv. ricreativi-culturali	-	-	-	-	-	-	-	-
Commercianti minuto	4	66,7	5	4,50	1,50	5	4,50	1,50
Prof. intermedie finanz.-assicur.	2	66,7	26,5	26,50	13,50	26,5	26,50	13,50
Impiegati gestione stock	3	60,0	2	2,67	1,70	2	2,67	1,70
Elettricisti e elettrotecnici	2	66,7	6	6,00	4,00	6	6,00	4,00
Specialisti in scienze della vita	2	50,0	3	3,00	2,00	3	3,00	2,00
Ingegneri	-	-	-	-	-	-	-	-
Addetti accoglienza e informazione	-	-	-	-	-	-	-	-
Fonditori	1	100,0	4	4,00	0,00	4	4,00	0,00
Tecnici paramedici	4	100,0	5,5	5,50	4,50	5,5	5,50	4,50
Cassieri	-	-	-	-	-	-	-	-
Imprenditori	-	-	-	-	-	-	-	-
Add. assemblaggio	1	50,0	5	5,00	0,00	5	5,00	0,00
Add. lav. alimentari	3	60,0	5	4,67	0,47	5	4,67	0,47

segue

segue  
 Tabella 5.2  
 Numero offerte  
 in caso di  
 "plurale  
 generico":  
 indicazione del  
 valore esatto

	Indicazione valore esatto		Compresi valori anomali			Esclusi valori anomali		
	V. a.	% su interv. utili	Mediana	Valore medio	Deviazione standard	Mediana	Valore medio	Deviazione standard
Add. lav. legno	2	100,0	3	3,00	2,00	3	3,00	2,00
Cond. veicoli a motore	4	80,0	2,5	2,75	1,48	2,5	2,75	1,48
Personale segreteria	-	-	-	-	-	-	-	-
Prof. intermedie nel turismo	1	100,0	80	80,00	0,00	80	80,00	0,00
Ausiliari di magazzino	2	66,7	3	3,00	2,00	3	3,00	2,00
Artisti	1	100,0	2	2,00	0,00	2	2,00	0,00
Add. lav. tessile abbigliamento	-	-	-	-	-	-	-	-
Servizi pulizia	-	-	-	-	-	-	-	-
Poligrafici, fototecnici	-	-	-	-	-	-	-	-
Forze armate	-	-	-	-	-	-	-	-
Servizi personali	-	-	-	-	-	-	-	-
Op. macch. x lav. metalli	-	-	-	-	-	-	-	-
Dirigenti e direttori az. private	-	-	-	-	-	-	-	-
Cond. forni	-	-	-	-	-	-	-	-
Fabbricanti ferrai	-	-	-	-	-	-	-	-
Esperti discipline artistiche	-	-	-	-	-	-	-	-
Prof. intermedie servizi pubblici	-	-	-	-	-	-	-	-
Commercianti ingrosso	-	-	-	-	-	-	-	-
Medici generici	-	-	-	-	-	-	-	-
Cond. imp. minerari	-	-	-	-	-	-	-	-
Ausiliari serv. igienici	-	-	-	-	-	-	-	-
Servizi sicurezza	-	-	-	-	-	-	-	-
Cond. imp. prod. en. elettrica	-	-	-	-	-	-	-	-
Docenti universitari	1	50,0	1	1,00	0,00	1	1,00	0,00
Commercianti (altro)	1	50,0	4	4,00	0,00	4	4,00	0,00
Op. macch. ind. tessile	-	-	-	-	-	-	-	-
Cond. locomotive	-	-	-	-	-	-	-	-
Esperti legali	-	-	-	-	-	-	-	-
Rifinitori edili	-	-	-	-	-	-	-	-
Dirigenti generali	-	-	-	-	-	-	-	-

segue

segue  
 Tabella 5.2  
 Numero offerte  
 in caso di  
 "plurale  
 generico":  
 indicazione del  
 valore esatto

	Indicazione valore esatto		Compresi valori anomali			Esclusi valori anomali		
	V. a.	% su interv. utili	Mediana	Valore medio	Deviazione standard	Mediana	Valore medio	Deviazione standard
Muratori edili	1	100,0	10	10,00	0,00	10	10,00	0,00
Servizi alberghieri	-	-	-	-	-	-	-	-
Prof. intermedie servizi famiglie	1	100,0	1	1,00	0,00	1	1,00	0,00
Altre	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Totale</i>	175	65,3	3	12,12	69,81	2	5,35	8,90

Fonte: Isfol-Csa

Calcolata sull'insieme delle risposte, la media aritmetica del numero di posti di lavoro offerti risulta pari a 12,12, mentre la deviazione *standard* raggiunge il valore di 69,81. La stessa media calcolata per singolo gruppo professionale di cui alla tab. 5.3, spazia in un campo di variazione compreso da 1 al *record* di 125 posti di lavoro offerti in media nelle inserzioni di ricerca di collaboratori per il gruppo "professioni intermedie per i rapporti con i mercati" (in sostanza rappresentanti). Tale gruppo evidenzia una variabilità interna elevatissima (la deviazione *standard* raggiunge i 280 punti) che pesantemente - insieme anche alle "professioni intermedie per il turismo", con una deviazione *standard* pari a 80 - condiziona il dato complessivo nonostante per tutte le altre professioni lo stesso indice assuma solo in due casi, sui restanti 28, un valore superiore a 10.

Tabella 5.3  
Numero offerte  
in caso di  
"plurale  
generico":  
indicazione di  
intervalli di  
valore

Professioni dei principali aggregati	Indicazione intervallo valori		Intervallo di valori		
	V.a.	% su interv. utili	Media val. centr.	Media lim. inf.	Media lim. sup.
<i>Prof. intermedie nel commercio</i>	41	45,6	5,30	3,90	6,71
Agente	24	51,1	6,44	4,79	8,08
Addetto vendita	6	40,0	3,33	2,50	4,17
Agente vendita	2	33,3	4,00	2,00	6,00
Agente monomandatario	3	50,0	5,67	4,33	7,00
Collaboratore commerciale	1	25,0	2,50	1,00	4,00
Agente plurimandatario	2	66,7	2,75	2,00	3,50
Rappresentante	2	40,0	2,00	1,50	2,50
Responsabile negozio	1	33,3	6,00	5,00	7,00
Direttore negozio	-	-	-	-	-
<i>Commercianti ambulanti</i>	10	41,7	5,65	4,30	7,00
Venditore	7	33,3	6,43	4,71	8,14
Venditore tecnico	3	100,0	3,83	3,33	4,33
<i>Cond. imp. chimici</i>	3	16,7	4,17	3,33	5,00
Operaio	2	16,7	5,00	4,00	6,00
Operaio qualificato	1	16,7	2,50	2,00	3,00
<i>Prof. Intermedie amministrative</i>	1	8,3	2,50	2,00	3,00
Impiegato	1	33,3	2,50	2,00	3,00
Impiegato amministrativo	-	-	-	-	-
Addetto amministrazione	-	-	-	-	-
Contabile	-	-	-	-	-
Ragioniere	-	-	-	-	-
Altre	-	-	-	-	-
<i>Prof. intermedie rapporti con mercati</i>	7	43,8	5,57	4,14	7,00
Specialista prodotto	1	100,0	11,50	10,00	13,00
Telemarketing	-	-	-	-	-
Tecnico commerciale	2	66,7	2,50	2,00	3,00
Promotore vendita	-	-	-	-	-
Responsabile commerciale	-	-	-	-	-
Promoter finanza	1	33,3	8,50	7,00	10,00
Addetto marketing	-	-	-	-	-
Promoter	1	100,0	6,50	3,00	10,00
Altre	2	66,7	2,50	2,00	3,00
<i>Esperti amministrativi</i>	5	45,5	4,60	3,40	5,80
Consulente	-	-	-	-	-
Funzionario commerciale	-	-	-	-	-

segue



Professioni dei principali aggregati	Indicazione intervallo valori		Intervallo di valori		
	V.a.	% su interv. utili	Media val. centr.	Media lim. inf.	Media lim. sup.
Capo settore	1	100,0	6,00	5,00	7,00
Funzionario vendita	1	100,0	2,50	2,00	3,00
Consulente commerciale	2	66,7	3,00	1,50	4,50
Funzionario	-	-	-	-	-
Altre	1	100,0	8,50	7,00	10,00
<i>Tecnici in scienze</i>	2	25,0	7,75	2,50	13,00
Operatore call center	-	-	-	-	-
Progettista meccanico	1	100,0	5,00	4,00	6,00
Programmatore	-	-	-	-	-
Altre	1	25,0	10,50	1,00	20,00
<i>Tecnici ingegneri</i>	3	30,0	6,83	5,67	8,00
Capo reparto	2	100,0	8,75	7,50	10,00
Capo cantiere	-	-	-	-	-
Tecnico assistenza	-	-	-	-	-
Responsabile reparto	1	50,0	3,00	2,00	4,00
Perito elettronico	-	-	-	-	-
Altre	-	-	-	-	-
<i>Altro</i>	4	26,7	3,63	2,75	4,50
Diplomato	2	28,6	3,25	2,50	4,00
Laureato	1	14,3	4,00	3,00	5,00
Neodiplomato	1	100,0	4,00	3,00	5,00
<i>Tecnici agronomi</i>	1	20,0	3,00	2,00	4,00
Tecnico	-	-	-	-	-
Perito	1	33,3	3,00	2,00	4,00
<i>Montatori macchine</i>	1	25,0	5,00	4,00	6,00
Meccanico	1	33,3	5,00	4,00	6,00
Altre	-	-	-	-	-
<i>Matematici e fisici</i>	1	20,0	6,00	4,00	8,00
Agente chimico	1	25,0	6,00	4,00	8,00
Analista	-	-	-	-	-

segue  
 Tabella 5.3  
 Numero offerte  
 in caso di  
 "plurale  
 generico":  
 indicazione di  
 intervalli di  
 valore

Fonte: Isfol-Csa

### I dati "anomali"

L'analisi della variabilità ha evidenziato come la stima sia stata influenzata dalla presenza di pochi valori - che per semplicità chiameremo "anomali" anche se a rigore da non considerare tali in quanto comunque ammissibili - tanto elevati da essere in grado di spostare in alto il dato generale. Vi è da chiedersi, dunque, se sia consigliabile adottare il risultato ottenuto ed assumerlo come valore da assegnare "d'ufficio" ogni qualvolta, nella rilevazione delle "inserzioni a modulo", si presenta un caso di "plurale generico". Eliminare o limitare l'influenza di tali dati non è semplice e del resto neppure corretto, essendo comunque dati reali e non frutto di errore, e per questo, pienamente ammissibili. Il rischio di sopravvalutare pesantemente il volume complessivo di posti di lavoro offerti è tuttavia tale da imporre un qualche correttivo. Una prima via proposta in letteratura è, in questo senso, quella di fare riferimento ad un valore di tendenza centrale diverso dalla media aritmetica. La mediana, il cui risultato si propone nella tab. 5.2, è ad esempio in effetti in grado di non risentire di risultati di osservazioni che fortemente si distanziano dall'insieme degli altri, più concentrati. Tale caratteristica è più che evidente anche nel nostro caso in cui, contro un valore di 12,12 della media aritmetica, la mediana assume invece valore 3. L'abbattimento è consistente per tutte le professioni con valori elevati della media aritmetica - per quelle intermedie per i rapporti con i mercati si passa ad esempio da circa 125 (media) a 5 (mediana) - con l'inevitabile eccezione di quelle (come le "professioni per il turismo" e le "intermedie finanziarie-assicurative") con un numero troppo esiguo di osservazioni (rispettivamente due ed una).

Altra via, più impropria ma, che si ritiene, più corretta per i fini specifici dell'analisi, è quella di escludere i dati anomali dal calcolo per la stima del valore medio dei posti offerti. Oltre ad essere impropria in quanto si escludono informazioni comunque reali e corrette, tale ipotesi impone una valutazione di ordine soggettivo per la definizione di anomalia e della relativa soglia.

La soluzione che qui si propone, fra le molte possibili, e dunque pur sempre arbitraria anche se ancorata quanto più a criteri matematici, definisce in particolare come anomali i casi di annunci che offrono un numero di posti di lavoro superiore a 81,93. Soglia determinata sommando alla media di posti di lavoro offerti in caso di risposta esatta (12,12) la deviazione *standard* calcolata sugli stessi (69,81) e che dunque presuppone l'esclusione di tutti i valori per i quali lo scarto dalla media aritmetica sia superiore alla deviazione *standard*.

I casi di anomalia così individuati ed esclusi dalle successive elaborazioni sono risultati in numero di tre:

- 900 posti per operatore di *telemarketing* in provincia di Treviso;
- 200 posti per *promoter finanziario* in provincia di Milano;
- 100 posti di consulente in provincia di Macerata.

L'effetto di tale esclusione sugli indici generali è vistoso: la media aritmetica semplice dei casi rilevati scende da 12,12 a 5,35; la deviazione *standard* scende da 69,81 a 8,90.

La correzione ha anche l'evidente ed ovvio pregio di non modificare il dato relativo al singolo gruppo di professioni se non per il raggruppamento di appartenenza dei citati tre casi, ed in particolare per le "professioni intermedie per i rapporti con i mercati (il cui numero medio di posti offerti scende da 125 a 3,4) e per gli "esperti amministrativi" (da 21,8 a 6,2).

### Il riferimento ad un intervallo di valori

Spostando l'attenzione sul secondo gruppo di dati utili, ovvero i 96 casi in cui è stato indicato dalle aziende non un numero esatto, ma l'intervallo all'interno del quale si ritiene risulterà compreso quello effettivo, non si rilevano dati anomali anche facendo riferimento ai valori segnalati come limite superiore dell'intervallo (il valore massimo in questo senso è risultato di 40 per un annuncio di ricerca di addetti all'accoglienza e all'informazione). Limitatamente ai dati in oggetto, la media aritmetica del numero medio di posti offerti, calcolata sul valore centrale di ciascun intervallo segnalato, risulta pari 5,61 significativamente prossimo al 5,35 rilevato per il primo gruppo. Una convergenza che dunque pare assicurare sulla bontà della soluzione prescelta per l'individuazione dei dati anomali da escludere. Sempre relativamente a questo gruppo, è da sottolineare come, in particolare per le professioni più comuni, la variabilità delle rispettive medie di posti di lavoro offerti sia estremamente limitata. Per i primi dieci gruppi di professioni, tali valori sono concentrati infatti in poco più di due punti (da 2,00 a 4,30). Ad avvalorare ulteriormente la significatività del risultato è infine anche il fatto che il citato numero medio di posti offerti si collochi all'interno di un *range* delimitato in basso dalla media degli estremi inferiori (4,16) ed in alto da quella degli estremi superiori (7,06) degli intervalli segnalati, ampio poco meno di tre punti. Ciò che pare testimoniare indirettamente di una discreta accuratezza e precisione delle indicazioni fornite dalle aziende.

### Valore medio dei posti offerti e proposte operative

L'indicazione complessiva cui si perviene (tab. 5.4), calcolando il numero medio dei posti offerti tramite gli annunci delle 268 aziende che hanno indicato o il dato esatto al netto dei tre dati anomali esclusi dalle elaborazioni ( $175-3=172$ ) o un intervallo di riferimento (98) e per le quali è stato assunto il valore centrale dello stesso, è dunque di 5,06 posti di lavoro. Tale è infatti il risultato della ponderazione dei valori calcolati per i singoli gruppi di professioni sulla base del peso che ciascuna di esse detiene nell'insieme delle inserzioni di "plurale generico". Ovvero, in altri termini, il risultato ottenuto applicando a ciascun gruppo di professioni il suo specifico coefficiente di riporto all'universo<sup>67</sup>.

67 Se avessimo altresì utilizzato un coefficiente costante, esattamente come nei casi precedenti in cui avevamo individuato 5,35 e 5,61 rispettivamente per i casi in cui era stato indicato un valore esatto e per quelli in cui era stato indicato un intervallo, di cui ai due precedenti paragrafi, avremmo ottenuto invece la media aritmetica di 5,45.

Tabella 5.4  
Riepilogo  
numero offerte  
in caso di  
"plurale  
generico"

Gruppi di professioni dei principali aggregati	Interviste utili	Valore medio			
	V. a.	Dato esatto	Dato esatto esclusi valori anomali	Intervallo di valori	Generale
Prof. intermedie nel commercio	90	4,49	4,49	5,30	4,86
Commercianti ambulanti	24	9,21	9,21	5,65	7,73
Cond. imp. chimici	18	2,33	2,33	4,17	2,64
Prof. intermedie amministrative	12	2,36	2,36	2,50	2,38
Prof. intermedie rapporti con mercati	14	124,89	3,43	5,57	4,50
Esperti amministrativi	10	21,83	6,20	4,60	5,40
Servizi ristoro	-	-	-	-	-
Tecnici in scienze	8	8,00	8,00	7,75	7,94
Tecnici ingegneri	10	2,00	2,00	6,83	3,45
Altro (diplomati e laureati)	15	6,64	6,64	3,63	5,83
Tecnici agronomi	5	2,00	2,25	3,00	2,40
Montatori macchine	4	4,67	4,67	5,00	4,75
Matematici e fisici	5	8,75	8,75	6,00	8,20
Ausiliari serv. ricreativi-culturali	-	-	-	-	-
Commercianti minuto	6	4,50	4,50	2,25	3,75
Prof. intermedie finanz-assicur.	3	26,50	26,50	22,50	25,17
Impiegati gestione stock	5	2,67	2,67	2,00	2,40
Elettricisti e elettrotecnici	3	6,00	6,00	2,50	4,83
Specialisti in scienze della vita	4	3,00	3,00	13,75	8,38
Ingegneri	1	-	-	3,00	3,00
Addetti accoglienza e informazione	1	-	-	30,00	30,00
Fonditori	1	4,00	4,00	-	4,00
Tecnici paramedici	4	5,50	5,50	-	5,50
Cassieri	-	-	-	-	-
Imprenditori	-	-	-	-	-
Add. assemblaggio	2	5,00	5,00	6,00	5,50
Add. lav. alimentari	5	4,67	4,67	4,25	4,50
Add. lav. legno	2	3,00	3,00	-	3,00
Cond. veicoli a motore	5	2,75	2,75	3,00	2,80
Personale segreteria	-	-	-	-	-
Prof. intermedie nel turismo	1	80,00	80,00	-	80,00
Ausiliari di magazzino	3	3,00	3,00	8,50	4,83
Artisti	1	2,00	2,00	-	-
Add. lav. tessile abbigliamento	-	-	-	-	-

segue

segue  
 Tabella 5.4  
 Riepilogo  
 numero offerte  
 in caso di  
 “plurale  
 generico”

Gruppi di professioni dei principali aggregati	Interviste utili	Valore medio			
	V. a.	Dato esatto	Dato esatto esclusi valori anomali	Intervallo di valori	Generale
Servizi pulizia	-	-	-	-	-
Poligrafici, fototecnici	-	-	-	-	-
Forze armate	-	-	-	-	-
Servizi personali	-	-	-	-	-
Op. macch. x lav. metalli	-	-	-	-	-
Dirigenti e direttori az. private	-	-	-	-	-
Cond. forni	-	-	-	-	-
Fabbr ferrai	-	-	-	-	-
Esperti discipline artistiche	-	-	-	-	-
Prof. intermedie servizi pubblici	-	-	-	-	-
Commercianti ingrosso	-	-	-	-	-
Medici generici	-	-	-	-	-
Cond. imp. minerari	-	-	-	-	-
Ausiliari serv. igienici	-	-	-	-	-
Servizi sicurezza	-	-	-	-	-
Cond. imp. prod. en. elettrica	-	-	-	-	-
Docenti universitari	2	1,00	1,00	1,50	1,25
Commercianti (altro)	2	4,00	4,00	1,50	2,75
Op. macch. ind. tessile	-	-	-	-	-
Cond. locomotive	-	-	-	-	-
Esperti legali	-	-	-	-	-
Rifinitori edili	-	-	-	-	-
Dirigenti generali	-	-	-	-	-
Muratori edili	1	10,00	10,00	-	10,00
Servizi alberghieri	-	-	-	-	-
Prof. intermedie servizi famiglie	1	1,00	1,00	-	1,00
Altre	-	-	-	-	-
<i>Totale campione</i>	268	12,12	5,35	5,61	5,45
<i>Totale universo</i>					5,06

Fonte: Isfol-Csa

5.3 La stima del numero medio di posti offerti per inserzione con "plurale generico"

Un risultato finale che, per quanto fortemente determinato dalla scelta metodologia di eliminare tre dati anomali che da soli avrebbero elevato tale valore di circa quattro punti, ampiamente rassicura circa la correttezza seguita sino ad oggi nell'assegnare valore pari a 5 in tutti i casi di "plurale generico". La proposta che ne consegue è dunque quella di non modificare una tale abitudine consolidata o di assumere in alternativa il valore più preciso di 5,06 provvedendo alla opportuna correzione delle serie storiche *regresse* le quali evidentemente non risulterebbero modificate più di tanto ne' sul loro livello ne' sul loro andamento. Si sottopone tuttavia a valutazione, in considerazione dell'elevata variabilità riscontrata, anche la possibilità di assumere valori diversificati per i diversi gruppi di professioni. Tale possibilità andrebbe tuttavia a nostro avviso limitata al solo caso dei gruppi di professioni più diffuse e soggette ad elevato *turnover*. Per la quasi totalità delle professioni la stima del numero medio di posti di lavoro effettivamente offerti nei casi di annuncio con "plurale generico" non pare infatti statisticamente significativa essendo stata calcolata su un insieme troppo esiguo di casi e dunque affetta da un eccessivo margine di errore. A rigore parrebbe anzi sufficientemente affidabile il solo dato relativo alle "professioni intermedie del commercio", calcolato su 90 casi e risultato peraltro pari ad un 4,86 non a caso molto vicino alla media generale.

Resta dunque sostanzialmente aperto il problema di riuscire a recepire, in qualche modo, una variabilità piuttosto evidente ad esempio fra professioni amministrative ed altre, come quelle di rappresentanti o operatori turistici, più esposte alla possibilità di un grosso numero di assunzioni in blocco, specie laddove queste si riferiscono ad un ambito territoriale di competenza particolarmente vasto. Un problema che si avvertirebbe ovviamente soprattutto qualora la composizione dell'"offerta" si modificasse nel tempo a favore di uno o dell'altro gruppo di professioni, ciò che consiglia di mantenere sotto controllo, come correntemente avviene, la composizione dell'aggregato delle professioni offerte tramite le inserzioni "a modulo". Altro problema aperto è anche quello della ripartizione del dato su scala territoriale, tipico soprattutto dei casi in cui le aziende ricercano agenti per un territorio particolarmente vasto, molto spesso, al pari del numero di posti, non espressamente dichiarato. Ma questo è, evidentemente, materia per un'altra indagine.

## APPENDICE METODOLOGICA

### Il campione

Il campione di annunci con “plurale generico” e delle relative aziende intestatarie da contattare, è stato formato per estrazione casuale sino al raggiungimento di una numerosità di 500 unità. La numerosità dell’universo (di 1.311 unità) è individuata come media mensile del numero di inserzioni senza indicazione del numero di posti di lavoro offerti rilevata negli ultimi dodici mesi (in totale 15.729); questa modalità consente a priori, con un livello di confidenza del 95%, un margine di errore dei risultati inferiore al 3% per il dato complessivo rispetto all’universo medio mensile (dunque inferiore al 5% ipotizzato nella proposta metodologica) ed al 4% rispetto all’universo annuale. La numerosità del campione garantisce inoltre un margine di errore contenuto anche relativamente alle principali professioni richieste (nell’ordine del 5% ad esempio per la professione leader degli “intermediari del commercio” che da sola raccoglie quasi un quarto degli annunci di professione plurale). Va detto che la circostanza riscontrata di frequente impossibilità a fornire il dato richiesto sul numero di posti di lavoro cui si riferisce effettivamente l’annuncio con “plurale generico”, riducendo significativamente il numero di occorrenze utili (da 500 a 271), ha di fatto ampliato il margine di errore per quanto riguarda la stima del numero medio di posti offerti (non così invece per i risultati delle varie domande del questionario per le quali il numero di “missing” è risultato marginale). Per il dato generale in particolare si stima che tale margine di errore sia salito dal 3 al 5% rispetto all’universo medio mensile e dal 5 al 6% rispetto all’universo annuale delle inserzioni con “plurale generico”. Il riferimento al dato medio mensile come numerosità stimata dell’universo, si giustifica soprattutto operativamente, per l’aver estratto gli annunci fra quelli pubblicati nell’arco di un unico mese (l’ottobre 2003 per quanto per i motivi di cui oltre si sia ricorso in parte ad annunci pubblicati in novembre) per il quale a priori, ovvero nel momento in cui si procedeva all’estrazione con cadenza prestabilita, non era possibile conoscere la numerosità complessiva degli avvisi con “plurale generico”. Il riferimento al dato medio mensile, o al totale annuo, il che ovviamente non cambia rispetto alle garanzie di rappresentatività del campione, comporta peraltro di definire dei coefficienti di riporto all’universo che non risentano della maggiore o minore frequenza con la quale talune professioni possano essere state richieste, per motivi occasionali o stagionali, nel mese prescelto per l’esecuzione dell’indagine. In sostanza è stata assunta a riferimento la composizione per professioni delle inserzioni con “plurale generico” e si sono dunque imposti al campione alcuni vincoli affinché tale composizione fosse in esso quanto più rispettata.

Considerata la difficoltà, a causa dell’ampiezza della gamma delle professioni offerte - la maggior parte delle quali presenti con frequenze estremamente basse - di ricostruire nel campione l’esatta composizione dell’universo, è stato tollerato (cfr. tab. 5.1) che ciascuna professione (intendendo per tale il “gruppo” di appar-

tenenza) potesse essere rappresentata nel campione entro il margine dell'1,0% rispetto a quella quota di presenza effettivamente rilevata nell'universo annuale delle inserzioni in cui non è stato indicato il numero di posti di lavoro offerto. In un esempio concreto per un gruppo di professione che raccolga il 5,0% delle inserzioni si è tollerato che nel campione potesse essere rappresentata in una percentuale compresa fra il 4 ed il 6%. Va detto che anche tale margine di manovra non è risultato sufficiente ad individuare nel solo mese di ottobre tutte le inserzioni con le caratteristiche richieste e che per tale motivo l'estrazione delle unità cosiddette "eleggibili" e dunque la progressiva formazione del campione, è proseguita anche nelle prime settimane del novembre 2003. Tale proroga, come spesso avviene, è stata necessaria anche al fine di integrare con le opportune "riserve" le non poche "cadute", per lo più da imputare a rifiuti a rispondere, circostanza risultata sistematica nel caso in cui l'annuncio fosse stato pubblicato a cura di una società di selezione e ricerca di personale, la quale si dichiarava non autorizzata o comunque disponibile a fornire le informazioni richieste.

### **Il questionario**

Il questionario è stato redatto in versione definitiva dopo un primo *test* eseguito nella prima settimana di ottobre. Gli elementi critici rilevati già in fase *test* si riassumono:

- in un totale rifiuto a rispondere all'intervista da parte delle società di selezione e ricerca del personale
- in un livello elevato di impossibilità a fornire il dato sul numero di posti di lavoro effettivamente offerti.

Nel primo caso ciò ha obbligato a tollerare una qualche distorsione della significatività del campione, avendo di fatto quest'ultimo escluso tutte le aziende che si affidano a Società di selezione, dunque una tipologia di azienda con caratteristiche sicuramente peculiari rispetto all'insieme delle aziende che ricorrono alle inserzioni "a modulo" con "plurale generico".

Di seguito si riporta il questionario con la relativa traccia per l'intervistatore:



### Informazioni sull'inserzione a disposizione dell'intervistatore:

Appendice  
metodologica

- Nome società di selezione
- Nome Azienda
- Settore di attività dell'azienda
- Sede azienda
- Sede di lavoro
- Professione richiesta
- Quotidiano che ha pubblicato l'inserzione
- Giorno di pubblicazione dell'inserzione

#### Buongiorno/buonasera,

sono un operatore del Centro statistica aziendale, società incaricata da Isfol - Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori - di condurre una indagine campionaria sulle inserzioni per la ricerca di personale qualificato pubblicate dalle aziende sulla stampa quotidiana, desideriamo avere alcune informazioni relativamente all'annuncio di ricerca di personale qualificato

\_\_\_\_\_ apparso il giorno \_\_\_/\_\_\_ sul quotidiano \_\_\_\_\_

possiamo parlare con il titolare, il responsabile della selezione del personale o con addetto incaricato di seguire la procedura di assunzione?

*farsi passare, o prendere accordi per ricontattare la persona da intervistare, quindi iniziare l'intervista vera e propria ripetendo la presentazione e l'indicazione dell'inserzione in oggetto. Quindi riportare il ruolo del rispondente, se ancora non emerso dalla conversazione chiedendo:*

Può dirci quale ruolo svolge all'interno dell'azienda?

- Titolare
- Amministratore
- Responsabile personale o selezione del personale
- Altro (specificare \_\_\_\_\_ )

*se non si reputa in grado di fornire le informazioni richieste, insistere per un diverso interlocutore*

1 Nell'avviso citato (*ripeterne eventualmente gli estremi*) non viene indicato il numero di posti di lavoro disponibili: può dirci qual è il numero di posti effettivamente offerti dalla sua azienda attraverso tale annuncio?

- a Si: n° \_\_\_\_\_ (*passa a 5*)
- b Si: il n° potrà variare tra un minimo di \_\_\_\_\_ ed un massimo di \_\_\_\_\_ (*passa a 3*)
- c No (*passa a 2*)

2 Se no, perché:

- a (*se intervistato è Società di selezione*) non è stato indicato alla Società di selezione (*esci e non considera valida l'intervista*)
- b non è stato ancora deciso o definito (*riproponi l'opzione di indicare anche approssimativamente i limiti dell'intervallo e poi passa a 3*)
- c perché la nostra intenzione non è assumere ma arricchire una banca dati (*passa a 4*)
- d si è utilizzato lo strumento solo come una forma di indagine esplorativa per sondare il campo dei possibili interessati (*passa a 6*)
- e altro: \_\_\_\_\_ (*valutare se la specificazione di "altro" rimanda o meno alle domande successive ed in particolare alla 5, altrimenti passa a 6*)

- 3 Se non è stato ancora deciso o definito è perché:
- a è stato indicato solo approssimativamente alla società di selezione (*passa a 6*)
  - b dipenderà dalla professionalità, competenza e disponibilità ad assumersi carichi di lavoro (aree di competenza) dei collaboratori che si presenteranno (*passa a 6*)
  - c non sono state ancora definite le disponibilità di bilancio (*passa a 6*)
  - d altro \_\_\_\_\_ (*passa a 6*)
- 4 La sua azienda:
- a è una società di lavoro interinale (*passa a 6*)
  - b è una società di selezione (*passa a 6*)
  - c altro \_\_\_\_\_ (*passa a 6*)
- 5 Può dirci per quale motivo tale informazione non è stata specificata nell'annuncio?
- a Per non scoraggiare gli interessati/per raccogliere più domande (*passa a 6*)
  - b Perché intendiamo formare una lista/graduatoria dalla quale eventualmente attingere in futuro o da mettere a disposizione di altre aziende del gruppo (*passa a 6*)
  - c Perché al momento della pubblicazione dell'inserzione non era stato ancora deciso (*passa a 6*)
  - d Perché tale cifra è indicativa e può variare in funzione:
    - a della professionalità, competenza e disponibilità ad assumersi carichi di lavoro (aree di competenza) dei collaboratori che si presenteranno (*passa a 6*)
    - b delle disponibilità di bilancio (*passa a 6*)
  - e Altro \_\_\_\_\_ (*passa a 6*)
- 6 La mancata specificazione costituisce, per la sua azienda (o l'azienda rappresentata dalla società di selezione):
- a la regola (*passa a 7*)
  - b un caso abbastanza frequente (*passa a 7*)
  - c una casualità (*passa a 7*)

- 7 Accade in particolare per certe professioni o in determinate circostanze, se si quali?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
(*passa e 8*)

- 8 (Se quadro iniziale completo passa direttamente a 9, altrimenti procedi per le informazioni eventualmente mancanti poi passa a 9)

In ultimo, può fornirci alcune ulteriori informazioni non riportate nell'annuncio:

- a (se mancante settore di attività) in quale settore di attività opera la sua azienda?

\_\_\_\_\_

- b (se mancante settore sede azienda) in quale provincia ha sede la sua azienda:

\_\_\_\_\_

- c (se mancante luogo di lavoro), per quale/i sede/i di lavoro ricercate personale:

\_\_\_\_\_

Desideriamo ora rivolgerLe alcune brevi domande sulle abitudini seguite dalla sua azienda per la ricerca di personale:

- 9 Quali canali utilizzate, abitualmente, per la ricerca di personale? (*per tutte le risposte passa a 10*)

- a Servizi pubblici per l'impiego
- b Agenzie di lavoro interinale

- c Agenzie di collocamento privato
- d Società di ricerca e selezione del personale
- e Camera di commercio/associazioni di categoria
- f Scuole ed istituti di formazione
- g Inserzioni sulla stampa
- h Canali informali (conoscenti, segnalazioni)
- i Autocandidature
- j Altro (Specificare) \_\_\_\_\_

10 Avete un sito aziendale?

- a Sì (*passa a 11*)
- b No (*esci*)

11 Avete una sezione dedicata alla carriera e al lavoro?

- a Sì (*passa a 12*)
- b No (*passa a 12*)

12 Utilizzate il sito per reclutare il personale? (*per tutte le risposte passa a 13*)

- a Sempre
- b Qualche volta
- c Quasi mai
- d Mai

13 Nel sito è prevista la possibilità di trasmettere il curriculum?

- a Sì (*passa a 14*)
- b No (*esci*)

14 Tale servizio è risultato utile/efficiente ai fini della ricerca di personale (o in generale per la raccolta di curriculum)? (*per tutte le domande esci*)

- a Sì, molto
- b Sì, abbastanza
- c È utilizzato dall'utenza ma non risulta utile
- d Non è o è poco utilizzato dall'utenza

La ringraziamo per la cortese collaborazione.



## capitolo 6

# LA DUPLICAZIONE DELLE INSERZIONI A MODULO

## 6.1 PREMESSA

Nell'ambito dell'indagine Isfol-Csa sulle offerte di lavoro qualificato pubblicate sui principali quotidiani nazionali, è nata l'esigenza di dare una valutazione, sia quantitativa che qualitativa, degli eventuali casi di ripetizione delle inserzioni. Infatti, le offerte di lavoro qualificato che utilizzano tale mezzo di diffusione, vengono spesso ripetute, o sullo stesso giornale, a qualche giorno di distanza, o su giornali diversi, in questo caso con comparse sia contemporanee, sia successive. Attraverso l'analisi delle duplicazioni si vuole arrivare ad aver informazioni su aspetti rilevanti del fenomeno oggetto d'indagine:

- ottenere una stima quantitativamente più adeguata del reale volume dei posti vacanti offerti dalle imprese italiane;
- valutare quali profili professionali risultino più difficili da reperire, prendendo la reiterazione dell'annuncio come testimonianza di tale difficoltà considerando inoltre che la ripetizione della pubblicazione dell'annuncio comporta un incremento nei costi della selezione.

La definizione dei criteri per il riconoscimento di un'offerta duplicata costituisce un'operazione in parte soggettiva: quelli che sono stati seguiti nel corso di questo primo anno di *test* sono stati scelti in accordo con un gruppo di lavoro appositamente costituito. I dati che si presentano sono stati, quindi, ottenuti fissando, in primo luogo, un intervallo di tempo entro il quale valutare se vi è stata o meno duplicazione. Per motivi di tempestività nel fornire i risultati, si è operato con un intervallo pari a 60 giorni. In altre parole, non sono stati considerati come duplicati gli annunci che tornavano a essere presenti, sullo stesso quotidiano o su un quotidiano diverso, dopo due mesi o più dalla data della prima pubblicazione. Oltre all'intervallo temporale, sono stati stabiliti i criteri che hanno permesso di individuare le inserzioni replicate. Tenuto conto di alcuni *test* di prova effettuati, si è supposto che due annunci fossero identici (e quindi che il più recente temporalmente fosse una duplicazione) se si fosse osservato coincidenza in tutte le seguenti caratteristiche:

- professione richiesta;
- numero di posti di lavoro offerti;
- età eventualmente richiesta al collaboratore (o eventuale campo di variazione dell'età);
- livello di istruzione eventualmente richiesto, comprensivo di eventuali varianti;
- localizzazione geografica del posto vacante, se presente;
- ramo di attività economica dell'impresa richiedente, se espresso;
- ampiezza in moduli dell'inserzione;
- nome dell'eventuale società di selezione o formazione del personale indicata nell'annuncio.

Una volta individuati gli annunci duplicati, è stato costruito un nuovo archivio contenente i dati relativi alle sole inserzioni non replicate. Questo ha la stessa struttura di quello da cui è stato estratto e contiene quindi informazioni riguardanti la sede dell'offerta di lavoro, la nazionalità dell'azienda richiedente, il settore di attività economica dell'azienda richiedente, le posizioni professionali richieste, il titolo di studio, le lingue e l'esperienza richiesta ai potenziali collaboratori. Inoltre, è importante ricordare come le modalità di rilevazione permettano anche in questo caso di effettuare l'analisi di questi aspetti sia per il complesso del paese sia nel dettaglio regionale e provinciale. Si presentano, quindi, una semplice analisi nella quale si andranno a confrontare i risultati ottenuti, per l'anno 2003, in presenza di duplicazioni con quelli ottenuti andando ad eliminare eventuali "doppioni", relativamente ad alcuni degli aspetti delle offerte di lavoro prima ricordati.

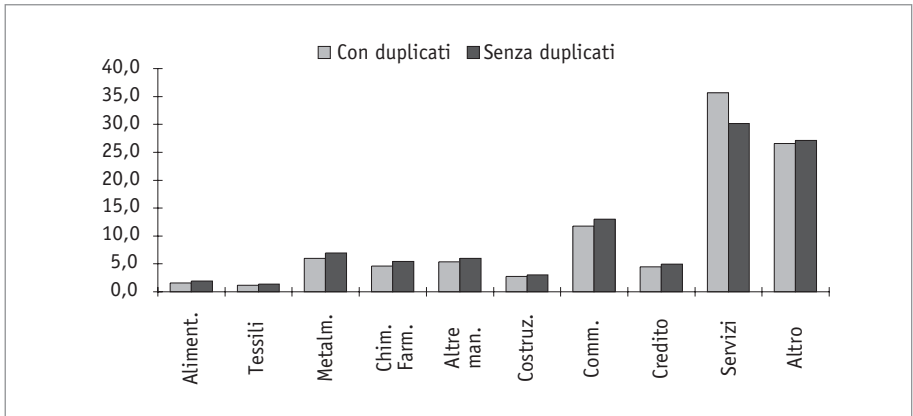
## 6.2 LA CONSISTENZA DEL FENOMENO

Nel corso del 2003 il numero dei posti di lavoro offerti tramite inserzioni “a modulo” su quotidiani italiani si è attestato poco al di sopra delle 106.000 unità, scendendo al valore minimo degli ultimi 5 anni. Togliendo le duplicazioni, questa cifra diminuisce del 27%, posizionandosi poco al di sopra di 78.000. Non avendo la possibilità di confrontare questo risultato con quanto accaduto negli anni passati, ci si limiterà ad analizzarne la dinamica tra le varie ripartizioni geografiche. Si nota in modo abbastanza evidente come l'effetto dell'eliminazione dei casi di ripetizione degli annunci abbia avuto entità maggiore nelle regioni del Centro (-38,3%), annullando in tal modo il vantaggio che tale ripartizione ha riportato nell'ambito della rilevazione completa: una volta rimosse le inserzioni ripetute, le regioni settentrionali tornano ad essere quelle nelle quali si concentra il maggior numero di offerte.

Per quanto riguarda la nazionalità delle aziende promotrici, informazione importante, per valutare il peso delle imprese straniere e multinazionali che offrono opportunità occupazionali all'interno del nostro paese, contribuendo così all'andamento dell'occupazione nella nostra economia, nel corso del 2003, come del resto è sempre avvenuto, la quasi totalità delle aziende che hanno utilizzato il canale della carta stampata per far conoscere e soddisfare le proprie esigenze di nuovi collaboratori è stata di nazionalità italiana. Andando a valutare l'apporto in tale contesto della duplicazione delle inserzioni, è possibile notare come questo sia molto più importante da parte delle imprese nazionali. Infatti, è da queste che si origina il maggior numero di annunci ripetuti, i quali, una volta scartati, fanno scendere del 28% il numero dei posti di lavoro offerti. Nel caso delle aziende estere o multinazionali, queste vedono scendere le loro offerte di poco meno del 14%, incrementando di circa un punto percentuale la loro quota di mercato, che passa dal 7% all'8,3%. Sono, quindi, le aziende italiane quelle che tendono a ripetere la ricerca, cercando di utilizzare più quotidiani o presentandola in diversi giorni della settimana, mentre le aziende straniere che utilizzano il canale della carta stampata per contattare nuovi collaboratori sembrano limitarsi ad azioni forse più mirate. L'analisi delle duplicazioni è molto interessante per arrivare ad approfondire la natura del fenomeno della domanda di lavoro italiana che si esprime attraverso le inserzioni sui quotidiani ed in tal senso, è importante andare a considerare anche il settore di attività economica nel quale svolge la sua attività l'azienda promotrice della ricerca di personale. Attraverso questa informazione, è possibile capire se il ricorso a più annunci sia generalizzato o, piuttosto, sia riconducibile a particolari rami dell'economia, che possono in tal modo manifestare una maggior difficoltà a reperire le professionalità di cui necessitano. Nel corso del 2003, il settore economico nel quale si è avuta la maggior parte delle duplicazioni è quello dei servizi alle imprese, che scende del 38,3% una volta che queste vengano eliminate. Ciò porta la quota di mercato del comparto, che resta comunque predominante tra quelli che utilizzano i quotidiani nell'ambito della

ricerca di personale qualificato, a perdere circa 6 punti percentuali, passando dal 36% al 30% delle offerte totali ottenute, come risulta ben evidente dalla fig. 6.1. Per quanto riguarda gli altri, se si escludono le altre attività (-25,3%), la flessione, comunque presente una volta rimossa la parte di offerta replicata, non supera il 19,6% riportato dal commercio e dal credito ed assicurazioni, producendo così un incremento delle percentuali sul totale che porta il comparto industriale a guadagnare circa 4 punti, se unito a quello dell'industria delle costruzioni.

Figura 6.1  
Offerte per  
attività  
economica in  
Italia  
(percentuale  
sul totale),  
anno 2003



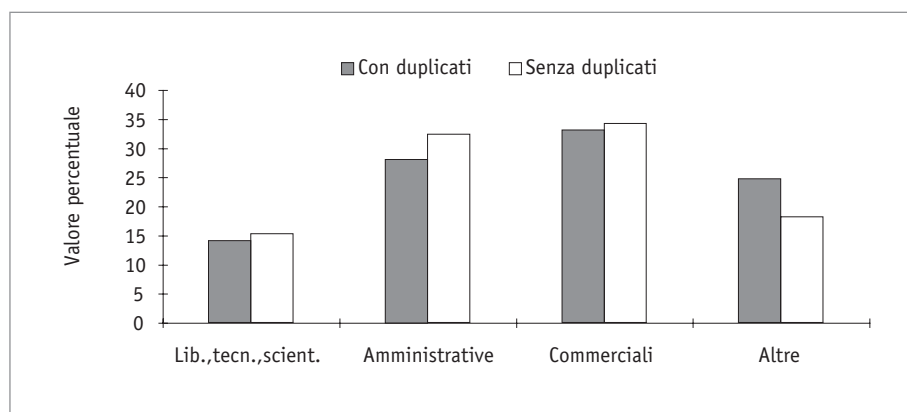
Fonte: Isfol-Csa

### Sono le richieste di professioni di alto livello le meno "duplicare"

L'indagine sulle inserzioni a modulo permette di individuare un elenco delle professioni più richieste dalle aziende (secondo la classificazione delle professioni Istat 2001, al livello dei grandi gruppi) che utilizzano la pubblicazione di inserzioni a modulo sui principali quotidiani per la ricerca di personale qualificato. Nonostante quanto appena visto relativamente ai rami economici nei quali esse svolgono la propria attività, andando ad analizzare le professioni maggiormente interessate dai casi di reiterazione delle inserzioni, si vede che queste sono nella maggior parte legate all'industria estrattiva, di trasformazione e, anche se in modo minore, delle costruzioni. Sono, al contrario, le professioni liberali e tecnico-scientifiche quelle meno colpite da questo fenomeno, assieme alle professioni amministrative: soprattutto le prime, le professioni ad elevata qualificazione, e si vedrà, difatti, che l'eliminazione delle duplicazioni ha comportato un lieve miglioramento nel livello dell'offerta privata italiana, riscontrabile più avanti, quando si andrà a valutarne l'effetto sulle caratteristiche in termini di requisiti richiesti. La "quota di mercato" più elevata (33,1%) resta quella delle professioni legate al commercio, subito seguite dalle professioni amministrative, che in forza della loro già ricordata contenuta flessione, crescono nella percentuale sul totale di circa 4 punti, assestandosi sul 32,3%. Ciò è ben rappresentato nella fig. 6.2.



Figura 6.2  
Posti di lavoro  
offerta in Italia  
in percentuale  
sul totale, anno  
2003



Fonte: Isfol-Csa

L'esame delle professioni più richieste può essere approfondito fino ad arrivare a disporre una graduatoria non solo con riferimento ai grandi gruppi professionali, ma anche nel dettaglio dei singoli tipi di impiego di cui hanno necessità le aziende. A tal proposito, le tabb. 6.1 e 6.2. contengono l'elenco delle 40 più richieste nel corso del 2003. Mentre nella prima questo è costruito utilizzando la classificazione Istat delle professioni 2001, la seconda contiene le professioni elementari, ovvero i profili professionali non ri-classificati e quindi così come richiesti nelle singole inserzioni. Nell'analizzare, in primo luogo, l'effetto della soppressione delle duplicazioni sulla prima graduatoria, si può notare la stabilità delle prime tre posizioni, nella quale si ritrovano i *tecnici della distribuzione commerciale*, i *tecnici dei rapporti con i mercati* ed i *tecnici in scienze*, sia nel caso di presenza che in quello di assenza delle inserzioni replicate. Le professioni che perdono più posizioni sono rispettivamente i *fonditori*, -5 posizioni e -63,4%, i *conduttori di impianti per la lavorazione dei metalli*, -4 posizioni e -61,5% e gli *ausiliari dei servizi ricreativi-culturali*, -2 posizioni e -51,9%. In tutti e tre i casi si è in presenza di attività che non comportano un alto livello di qualificazione, in termini soprattutto di titolo di studio e conoscenza di lingue straniere: molto probabilmente quello che ha portato alla ripetizione della ricerca è la difficoltà nel reperire figure professionali ormai piuttosto rare e non, piuttosto, il "valore" della professionalità richiesta, considerando che la ripetizione di un annuncio comporta un maggiore esborso economico. Di converso, i profili professionali che dall'eliminazione dei duplicati hanno riportato un guadagno in termini di posizioni, risultando quindi meno ripetuti, vi sono *matematici e fisici*; *esperti di scienze gestionali, commerciali e bancarie*; *tecnici ingegneri*; *tecnici dell'amministrazione ed organizzazione*, tutte professioni di elevato livello qualitativo. La tab. 6.2 è caratterizzata anch'essa da una sostanziale stabilità delle prime posizioni, nelle quali vi sono gli *agenti*, gli *operatori call center*, i *venditori* e gli *operai*. Si conferma, dunque, anche da questa graduatoria il basso livello generale delle professioni maggiormente richieste attraverso le inser-

zioni a modulo e come non siano le più qualificate quelle caratterizzate da un bisogno più immediato e/o urgente, bensì le più rare: sono gli operai qualificati i più "colpiti" dai casi di ripetizione delle inserzioni.

Tabella 6.1  
Le professioni  
più richieste  
in Italia -  
Collaboratori  
qualificati  
(Codifica Istat  
2001)

Professioni	Con duplicati		Senza duplicati		Variazioni %
	V. a.	% sul totale	V. a.	% sul totale	
Tecnici della distrib. comm.	17.268	16,2	12.770	16,4	-26,0
Tecnici dei rapporti con mercati	9.398	8,8	8.089	10,4	-13,9
Tecnici in scienze	8.629	8,1	7.426	9,5	-13,9
Commercianti ambulanti	6.250	5,8	5.107	6,5	-18,3
Tecnici dell'amm. e org.	5.914	5,5	5.087	6,5	-14,0
Tecnici ingegneri	5.178	4,8	3.807	4,9	-26,5
Esperti sc. gest., comm., banc.	4.268	4,0	3.801	4,9	-10,9
Cond. imp. x lav. metalli	7.818	7,3	3.012	3,9	-61,5
Servizi ristoro	3.294	3,1	2.376	3,0	-27,9
Matematici e fisici	2.380	2,2	2.034	2,6	-14,5
Ausiliari serv. ricreativi-culturali	3.916	3,7	1.883	2,4	-51,9
Tecnici dell'attività finanz-assicur.	2.648	2,5	1.821	2,3	-31,2
Montatori macchine	2.225	2,1	1.373	1,8	-38,3
Commercianti minuto	1.493	1,4	1.183	1,5	-20,8
Direttori di grandi az. private	1.119	1,0	968	1,2	-13,5
Ingegneri	1.057	1,0	887	1,1	-16,1
Personale gestione stock	1.196	1,1	796	1,0	-33,4
Elettricisti e elettrotecnici	1.232	1,2	736	0,9	-40,3
Cassieri	908	0,8	668	0,9	-26,4
Addetti accoglienza e informazione	706	0,7	531	0,7	-24,8
Add. assemblaggio	630	0,6	476	0,6	-24,4
Prof. tecniche nel turismo	523	0,5	456	0,6	-12,8
Direttori dip. di grandi az. private	425	0,4	395	0,5	-7,1
Fonditori	1.056	1,0	386	0,5	-63,4
Cond. locomotive	711	0,7	376	0,5	-47,1
Personale campo amm., gest. e finanz.	386	0,4	331	0,4	-14,2
Muratori edili	704	0,7	324	0,4	-54,0
Cond. veicoli a motore	408	0,4	297	0,4	-27,2
Tecnici dei servizi ricr. e cult.	377	0,4	283	0,4	-24,9
Impr. e amm. grandi az. private	459	0,4	278	0,4	-39,4
Infermieri e ostetrici profession.	465	0,4	277	0,4	-40,4
Esperti scienze legali	499	0,5	275	0,4	-44,9
Tecnici paramedici	315	0,3	259	0,3	-17,8

segue

Professioni	Con duplicati		Senza duplicati		Variazioni %
	V. a.	% sul totale	V. a.	% sul totale	
Ausiliari di magazzino	338	0,3	196	0,3	-42,0
Dirigenti generali PA	218	0,2	191	0,2	-12,4
Personale segreteria	232	0,2	190	0,2	-18,1
Profess. qualif. servizi sicurezza	237	0,2	190	0,2	-19,8
Medici	290	0,3	186	0,2	-35,9
Op. macch. x lav. legno	249	0,2	181	0,2	-27,3
Op. macch. x lav. metalli	321	0,3	169	0,2	-47,4
Prime 40 professioni	95.740	89,6	70.071	89,8	-26,8
Altre	11.125	10,4	7.953	10,2	-28,5
<b>Totale</b>	<b>106.865</b>	<b>100</b>	<b>78.024</b>	<b>100</b>	<b>-27</b>

Fonte: Isfol-Csa

segue  
 Tabella 6.1  
 Le professioni  
 più richieste  
 in Italia -  
 Collaboratori  
 qualificati  
 (Codifica Istat  
 2001)

Professioni	Con duplicati		Senza duplicati		Variazioni %
	V. a.	% sul totale	V. a.	% sul totale	
Agente	9.797	9,2	7.372	9,4	-24,8
Operatore call center	7.092	6,6	6.166	7,9	-13,1
Venditore	6.978	6,5	5.552	7,1	-20,4
Operaio	5.446	5,1	2.068	2,7	-62,0
Agente vendita	2.130	2,0	1.817	2,3	-14,7
Addetto vendita	2.042	1,9	1.678	2,2	-17,8
Consulente	1.714	1,6	1.539	2,0	-10,2
Collaboratore commerciale	2.266	2,1	1.271	1,6	-43,9
Operaio qualificato	2.664	2,5	1.007	1,3	-62,2
Perito	2.003	1,9	966	1,2	-51,8
Cameriere	1.452	1,4	951	1,2	-34,5
Impiegato	1.068	1,0	922	1,2	-13,7
Agente monomandatario	1.101	1,0	877	1,1	-20,3
Agente chimico	1.127	1,1	873	1,1	-22,5
Tecnico	988	0,9	856	1,1	-13,4
Telemarketing	1.002	0,9	814	1,0	-18,8
Funzionario commerciale	906	0,8	791	1,0	-12,7
Informatore medico scientifico	843	0,8	764	1,0	-9,4
Magazziniere	1.065	1,0	681	0,9	-36,1
Commesso	876	0,8	680	0,9	-22,4
Laureato	766	0,7	642	0,8	-16,2

Tabella 6.2  
 Le professioni  
 più richieste  
 in Italia -  
 Collaboratori  
 qualificati (Non  
 riclassificate)

segue

segue  
 Tabella 6.2  
 Le professioni  
 più richieste  
 in Italia -  
 Collaboratori  
 qualificati (Non  
 riclassificate)

Professioni	Con duplicati		Senza duplicati		Variazioni %
	V. a.	% sul totale	V. a.	% sul totale	
Diplomato	835	0,8	621	0,8	-25,6
Procuratore	1.010	0,9	605	0,8	-40,1
Addetto recupero crediti	838	0,8	603	0,8	-28,0
Manager	655	0,6	592	0,8	-9,6
Cuoco	608	0,6	532	0,7	-12,5
Apprendista	607	0,6	519	0,7	-14,5
Agente assicurazione	836	0,8	479	0,6	-42,7
Responsabile commerciale	598	0,6	466	0,6	-22,1
Promotore vendita	475	0,4	462	0,6	-2,7
Tecnico commerciale	460	0,4	444	0,6	-3,5
Customer service	441	0,4	420	0,5	-4,8
Area manager	430	0,4	401	0,5	-6,7
Capo reparto	489	0,5	401	0,5	-18,0
Elettricista	854	0,8	388	0,5	-54,6
Agente plurimandatario	437	0,4	385	0,5	-11,9
Ingegnere	473	0,4	379	0,5	-19,9
Meccanico	611	0,6	370	0,5	-39,4
Animatore	423	0,4	368	0,5	-13,0
Borsista	379	0,4	363	0,5	-4,2
<i>Prime 40 professioni</i>	82.667	77,4	68.940	88,4	-16,6
<i>Altre</i>	24.198	22,6	9.084	11,6	-28,5
<i>Totale</i>	106.865	100,0	78.024	100,0	-21,2

Fonte: Isfol-Csa

## 6.3 LA QUALITÀ DEL CAPITALE UMANO

Le inserzioni “a modulo”, pubblicate dalle aziende sui quotidiani per la ricerca di personale qualificato, si soffermano spesso, e in maniera abbastanza precisa, sulle caratteristiche che l’aspirante collaboratore dovrebbe possedere per ricoprire la posizione offerta. La conoscenza e la rilevazione di questi elementi è assai utile poiché consente di misurare la qualità effettiva dell’impiego proposto e di capire quali siano gli orientamenti da parte delle aziende in tal senso. Per misurare il livello qualitativo delle offerte di lavoro si rilevano tre elementi che generalmente vengono indicati nelle inserzioni “a modulo”: il titolo di studio, l’esperienza precedentemente maturata ed eventuali conoscenze di lingue straniere. Tra questi, un ruolo di primo piano spetta sicuramente al grado di istruzione formale richiesto dall’azienda. Con riferimento a tale aspetto, i risultati ottenuti eliminando gli annunci ripetuti continuano ad evidenziare un certo distacco fra il mondo dell’istruzione - d’ogni ordine e grado - e il mondo del lavoro, dal momento che risulta decisamente consistente anche dopo tale operazione la quota di offerte di lavoro in cui non viene richiesto alcun titolo di studio specifico per ricoprire una determinata posizione. Si sottolinea, però, come siano proprio queste ultime ad essere caratterizzate in modo maggiore da ripetizioni della pubblicazione della richiesta: la loro eliminazione le porta a scendere di più del 30% (tab. 6.3).

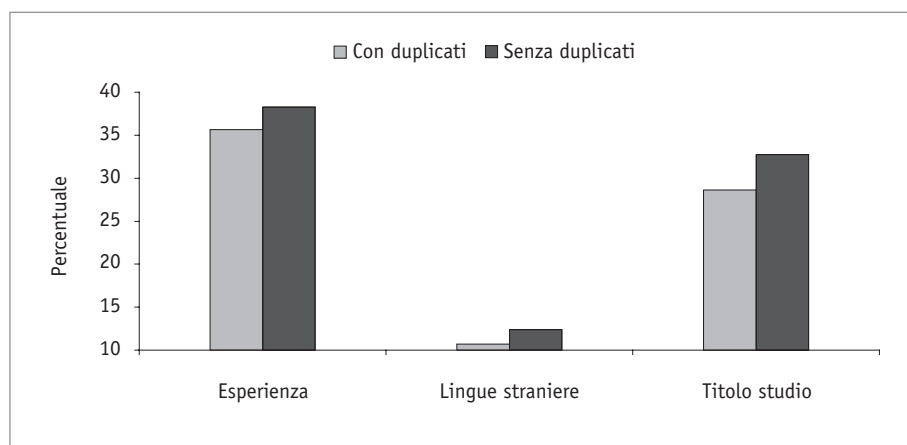
Tra i diplomi, che diminuiscono in totale del 18,6%, quelli più “duplicati” risultano il “professionale” ed i “periti”. Il diploma di laurea è stato il titolo di studio caratterizzato dalla minor quantità di ripetizioni e tra i laureati, quelli forse più difficili da reperire (prendendo la duplicazione nel caso di richieste di professioni qualificate come indicatore di questo fenomeno) sembrano essere i “medici” e “chirurghi”, seguiti dai “legali” e dagli “ingegneri”. Interessante il caso delle lauree in farmacia e matematica e fisica, tra le quali non risultano casi di reiterazione, molto probabilmente anche in relazione al loro numero esiguo. La globalizzazione dell’economia e l’integrazione sempre più spinta dei mercati dovrebbero indurre le aziende italiane, per mantenere la propria concorrenzialità, a competere e/o cooperare con aziende di altri paesi, muovendosi in contesti sempre più aperti. Una delle conseguenze più dirette di questo fenomeno dovrebbe essere, quindi, la necessità delle aziende di dotarsi di personale con ampie conoscenze linguistiche. Evidenza di ciò dovrebbe risultare dal numero delle offerte in cui viene richiesta ai candidati la conoscenza di una specifica lingua straniera. Nonostante ciò, nel corso degli ultimi anni sono fortemente diminuite le inserzioni contenenti richieste in tal senso: i numeri di posti di lavoro, per il cui svolgimento è necessaria la conoscenza di una lingua straniera, è diminuito nel corso del 2003 di circa il 33%, assestandosi su 11.440. Se si va a valutare quante di queste offerte risultassero essere già state pubblicate, si scopre che la loro soppressione fa scendere la cifra appena presentata a poco più di 9.600, con una flessione

Tabella 6.3  
Numero di  
posti di lavoro  
offerti per  
titolo di studio  
- Collaboratori  
qualificati

Periodo	Diploma					Diploma universi- tario	Laurea			Titolo di studio non indicato	Totale	
	Profes- sionale	Ragio- neria	Geo- metra	Periti (ind.le e altri)	Altri		Totale	Materie scientif.	Altre			Totale
2003 con duplicati	591	956	726	4.900	15.749	22.922	188	4.027	3.445	7.472	76.283	106.865
2003 senza duplicati	395	795	649	3.394	13.435	18.668	133	3.537	3.168	6.705	52.518	78.024
Con duplicati/senza duplicati	-33,2	-16,8	-10,6	-30,7	-14,7	-18,6	-29,3	-12,2	-8,0	-10,3	-31,2	-27,0

Fonte: Isfol-Csa

*Figura 6.3  
Professioni  
richieste per  
requisiti vari -  
Collaboratori  
qualificati -  
Italia - Totale  
anno 2003  
(Codifica Istat  
2001) - senza  
duplicati*



Fonte: Isfol-Csa

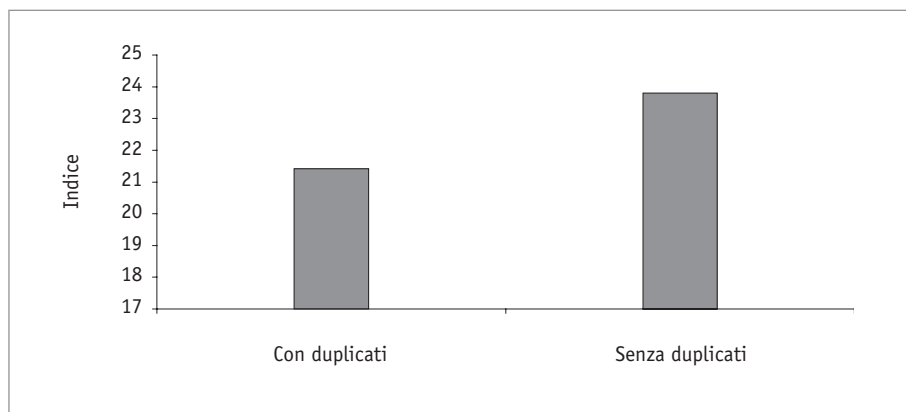
del 15,6%, comunque inferiore a quella generale. Tra le lingue prese in esame, quella che meno risente dell'effetto di casi di reiterazione è l'inglese, seguita dal francese e dal tedesco (tab. 6.4). Questi risultati portano la proporzione di richieste di questo tipo di conoscenza a crescere di circa due punti percentuali per effetto della soppressione dei casi di annunci ripetuti (fig. 6.3).

Fra le altre modalità rilevate dall'inserzione "a modulo" e riguardanti ancora i requisiti richiesti dalle imprese come pregiudiziali all'inizio del rapporto di collaborazione si è già ricordato quello dell'aver maturato una precedente esperienza lavorativa. A tal proposito si deve segnalare la consueta preferenza delle aziende per personale già in possesso di un'adeguata esperienza in campo lavorativo. Tale requisito, anche per il 2003, si è confermato quello, tra i tre, al quale le società hanno prestato maggiore attenzione, essendo richiesto nel 35,7% degli annunci. Inoltre, andando a valutare l'effetto delle reiterazioni si nota che la loro soppressione porta tale quota a superare il 38%. L'esperienza, congiuntamente alla conoscenza di lingue straniere e al grado di istruzione, può essere utilizzata come indicatore della "qualità" generale dell'offerta di impiego. L'effetto della soppressione degli annunci duplicati sulla qualità delle offerte può essere innanzi tutto affrontato visualizzando la variazione avvenuta sulle richieste di esperienza, conoscenza di lingue straniere e titolo di studio in percentuale sul totale (fig. 6.3). Si può evidenziare che tutti e tre gli indicatori riportano una crescita in tale proporzione, più evidente nel caso del titolo di studio, che cresce di 4 punti percentuali e passa da essere presente nel 29% dei casi al 33%, fino al +2,6% delle richieste di esperienza, che raggiungono come già detto il 38,3%, e infine al +1,7% delle richieste di conoscenza di una lingua straniera, che si assestano sul 12,4%.

Informazioni preziose si hanno dalla tab. 6.4, nella quale viene proposta la ripartizione dei tre elementi qualitativi esaminati nell'indagine per le quaranta categorie professionali più richieste. I risultati di questo spoglio incrociato, in particolare quello relativo al titolo di studio, permettono di saggiare il livello qualitativo medio di ciascun tipo di impiego proposto e rappresentano quindi un valido punto di riferimento anche per la valutazione di casi concreti. I tre indicatori di qualità possono infine essere accorpati in un indice sintetico (fig. 6.4). Le modalità di costruzione sono tali per cui l'indicatore proposto assumerebbe valore massimo (convenzionalmente posto pari a 100) se tutte le offerte di lavoro pubblicate richiedessero la laurea, la conoscenza di almeno una lingua straniera e una precedente esperienza lavorativa. L'indicatore assumerebbe invece valore nullo se nessuna offerta richiedesse alcuno dei profili sopra indicati. L'indice è stato caratterizzato nel corso degli ultimi anni da una forte flessione che lo ha portato dal 41 del 1989 a scendere al 27,7 del 1994. Da tale anno ha iniziato un periodo di sostanziale stabilità. Nel 2003 l'indice ha avuto un'ulteriore flessione che lo ha portato a raggiungere il valore di 21,4. Appare quindi interessante, in questo contesto, la crescita che l'eliminazione delle duplicazioni provoca su tale indice, che passa da tale valore a 23,8 (fig. 6.4). Si conferma così quanto rilevato nel caso dell'analisi relativa alle professioni: la ripetizione dell'inserzione non sembra collegarsi ai casi di professioni più "qualificate" o di alto livello, bensì a quelle di profilo meno qualificato. Riguardo ad una analisi territoriale si vede che dopo aver eliminato i casi di reiterazione, le posizioni delle regioni non cambiano: la regione in cui si realizzano la maggior parte delle offerte veicolate attraverso le inserzioni a modulo è la Toscana, seguita da Lombardia e Lazio. Questo nonostante il gran numero di repliche che gli annunci che offrono posti di lavoro localizzati in tale regione mostrano: la loro eliminazione fa scendere il fenomeno del 43,6%. Il risultato della Toscana sembra in gran parte dovuto al settore dei servizi alle imprese, che ripetono l'inserzione in più di un caso su due.



*Figura 6.4  
Indice sintetico di "qualità"  
delle offerte di lavoro  
(massimo teorico=100)*



Fonte: Isfol-Csa

Tabella 6.4  
Professioni  
richieste per  
requisiti vari -  
Collaboratori  
qualificati -  
Italia - Totale  
anno 2003  
(Codifica Istat  
2001) - senza  
duplicati

Professioni	Titolo di studio						Prima lingua straniera				Limiti di età			Esperienza			Totale	
	Non ind.	Liceo	Proffess.	Tecnico	Dipl. univ.	Laurea	Non ind.	Inglese	Francese	Tedesco	Altro	Non ind.	<25 anni	+25 anni	Non rich.	Preferita		Richiesta
Tecnici della distrib. comm.	10.548	1.749	3	214	0	256	12.234	405	21	48	62	9.108	172	3.490	7.102	613	5.055	12.770
Tecnici dei rapporti con mercati	5.359	1.420	1	230	3	1.076	6.029	1.829	39	89	103	4.774	397	2.918	3.426	732	3.931	8.089
Tecnici in scienze	3.872	3.106	0	245	0	203	6.950	310	9	64	93	4.565	280	2.581	5.824	357	1.245	7.426
Commercianti ambulanti	3.576	1.261	0	90	0	180	4.697	298	17	25	70	3.470	158	1.479	2.961	267	1.879	5.107
Tecnici dell'amm. e org.	2.584	1.095	0	717	14	677	3.637	1.147	55	111	137	2.766	396	1.925	2.233	266	2.588	5.087
Tecnici ingegneri	1.448	269	0	1.840	17	233	3.154	557	8	34	54	2.729	147	931	1.670	165	1.972	3.807
Esperti sc. gest., comm., banc.	2.406	829	0	151	0	415	3.338	379	11	17	56	2.309	46	1.446	1.857	160	1.784	3.801
Cond. imp. x lav. metalli	2.826	85	13	88	0	0	2.990	22	0	0	0	2.257	169	586	1.850	226	936	3.012
Servizi ristoro	2.222	143	11	0	0	0	2.038	229	0	5	104	1.976	192	208	1.201	87	1.088	2.376
Matematici e fisici	1.236	168	0	20	0	610	1.852	168	0	1	13	1.370	25	639	1.094	143	797	2.034
Auxiliari serv. ricreativi-culturali	1.642	196	0	24	0	21	1.869	10	0	2	2	955	205	723	1.719	25	139	1.883
Tecnici dell'attività finanz-assicur.	1.049	632	0	15	10	115	1.748	56	5	12	0	1.177	52	592	1.392	114	315	1.821
Montatori macchine	1.089	53	25	191	10	5	1.261	74	21	5	12	1.136	27	210	619	55	699	1.373
Commercianti minuto	1.046	125	0	7	0	5	1.083	49	0	6	45	699	213	271	587	89	507	1.183
Direttori di grandi az. private	592	298	0	5	0	73	848	83	14	14	9	474	8	486	260	43	665	968

segue

Professioni	Titolo di studio					Prima lingua straniera				Limiti di età			Esperienza		Totale			
	Non ind.	Liceo	Proffess.	Tecnico	Dipl. univ.	Laurea	Non ind.	Inglese	Francese	Tedesco	Altro	Non ind.	<25 anni	+25 anni		Non rich.	Preferrita	Richiesta
Ingegneri	211	41	0	44	7	584	404	439	0	11	33	671	1	215	274	24	589	887
Personale gestione stock	644	107	1	30	0	14	747	29	14	6	0	488	83	225	473	28	295	796
Elettricisti e elettotecnici	599	21	6	108	0	2	694	41	1	0	0	630	2	104	230	28	478	736
Cassieri	589	69	0	4	0	6	659	7	1	1	0	608	4	56	593	5	70	668
Addetti accoglienza e informazione	393	112	0	24	0	2	319	161	2	17	32	397	19	115	382	21	128	531
Add. assemblaggio	367	50	0	49	10	0	450	26	0	0	0	406	11	59	311	15	150	476
Prof. tecniche nel turismo	411	35	0	0	0	10	356	42	0	1	57	374	19	63	407	1	48	456
Direttori dip. di grandi az. private	210	46	0	4	0	135	221	162	2	4	6	208	5	182	63	6	326	395
Fonditori	380	5	0	1	0	0	386	0	0	0	0	379	0	7	261	5	120	386
Cond. locomotive	351	21	0	4	0	0	376	0	0	0	0	351	3	22	339	6	31	376
Personale campo amm., gest. e finanz.	140	48	0	13	0	130	292	35	2	2	0	129	3	199	152	15	164	331
Muratori edili	280	0	0	44	0	0	317	7	0	0	0	260	23	41	145	0	179	324
Cond. veicoli a motore	287	5	0	5	0	0	294	2	0	0	1	246	13	38	202	2	93	297
Tecnici dei servizi ricr. e cult.	209	34	0	34	0	6	229	29	0	1	24	202	8	73	125	4	154	283
Impr. e amm. grandi az. private	236	31	0	0	0	11	270	7	0	1	0	270	0	8	260	0	18	278

segue

6.3 La qualità del capitale umano

segue  
 Tabella 6.4  
 Professioni richieste per requisiti vari - Collaboratori qualificati - Italia - Totale anno 2003 (Codifica Istat 2001) - senza duplicati

segue  
Tabella 6.4  
Professioni  
richieste per  
requisiti vari -  
Collaboratori  
qualificati -  
Italia - Totale  
anno 2003  
(Codifica Istat  
2001) - senza  
duplicati

Professioni	Titolo di studio					Prima lingua straniera				Limiti di età			Esperienza		Totale			
	Non ind.	Liceo	Proffess.	Tecnico	Dipl. univ.	Laurea	Non ind.	Inglese	Francese	Tedesco	Altro	Non ind.	<25 anni	+25 anni		Non rich.	Preferita	Richiesta
Infermieri e ostetrici professionisti.	11	0	266	0	0	0	267	5	0	5	0	267	0	10	191	30	56	277
Esperti scienze legali	212	5	0	0	0	58	226	48	0	0	1	231	0	44	216	5	54	275
Tecnici paramedici	186	23	26	0	21	3	232	6	0	16	5	242	1	16	206	5	48	259
Auxiliari di magazzino	195	1	0	0	0	0	190	6	0	0	0	185	6	5	158	0	38	196
Dirigenti generali PA	106	27	0	1	0	57	113	71	2	3	2	111	5	75	66	4	121	191
Personale segreteria	102	18	0	65	0	5	180	5	0	0	5	119	18	53	124	5	61	190
Profess. qualif. servizi sicurezza	129	55	0	1	0	5	138	32	0	4	16	103	0	87	153	10	27	190
Medici	33	24	2	0	0	127	128	58	0	0	0	122	0	64	67	8	111	186
Op. macch. x lav. legno	155	11	0	15	0	0	176	0	0	5	0	165	11	5	131	5	45	181
Op. macch. x lav. metalli	163	5	0	1	0	0	169	0	0	0	0	142	0	27	67	0	102	169
Prime 40 professioni	48.094	12.223	354	4.284	92	5.024	61.561	6.834	224	510	942	47.071	2.722	20.278	39.391	3.574	27.106	70.071
Altre	4.397	1.212	41	574	41	1.688	6.812	873	5	73	190	5.645	493	1.815	4.825	358	2.770	7.953
Totale	52.491	13.435	395	4.858	133	6.712	68.373	7.707	229	583	1.132	52.716	3.215	22.093	44.216	3.932	29.876	78.024
% sul totale	67,3	17,2	0,5	6,2	0,2	8,6	87,6	9,9	0,3	0,7	1,5	67,6	4,1	28,3	56,7	5,0	38,3	100,0

Fonte: Isfol-Csa

**conclusioni**





Il Rapporto annuale 2003 sulla *Domanda di lavoro qualificato in Italia* è stato costruito sostanzialmente attorno a tre snodi, centrali e significativi, le cui premesse teoriche, operative e metodologiche erano, peraltro, già tutte *in nuce* nei rapporti precedenti. Il primo punto prende l'avvio dall'andamento generale delle inserzioni registratosi negli ultimi anni, a partire almeno dal 2000: da quell'anno (il massimo *exploit* quantitativo raggiunto dalla ricerca di personale qualificato, mediante le offerte a modulo) era iniziato, difatti, un rapido decremento non solo della richiesta di professioni quanto di un loro cospicuo "impoverimento" qualitativo: detto in altri termini, il personale di elevato livello qualitativo "pesava" sempre meno rispetto a professioni di media qualificazione oppure di tipo operaio, qualificato o meno. Il secondo aspetto, collegato strettamente al primo è quanto questo personale di elevato livello qualitativo, un indicatore forte degli investimenti in capitale umano, possa essere causa ed effetto di quello che si può oramai definire il mancato sviluppo di una "nuova economia" italiana e di come questa svolga, assai poco, la funzione di "traino" o di tecnologia *general purpose* per il resto dell'intera economia. Da sottolineare, poi, che anche nel settore *Ict* si è registrata non solo una cospicua diminuzione della ricerca di personale, in generale, quanto di quello di elevato livello qualitativo. Il terzo, ed ultimo snodo, è legato agli approfondimenti di tipo metodologico che hanno l'obiettivo di accrescere la validità ed attendibilità dei dati rilevati mediante le inserzioni a modulo, utili nello stimare l'effettiva domanda di lavoro qualificato in Italia.

Per quanto concerne il primo aspetto, la diminuzione del numero delle inserzioni, sia in termini quantitativi che qualitativi, ha trovato numerose conferme empiriche. In buona sostanza, e utilizzando la nota classificazione di Henry Mintzberg<sup>68</sup> (seppur con l'aggiunta di un'ulteriore classe tipologica), il canale delle inserzioni a modulo da canale tipico della ricerca di professioni legate al vertice strategico<sup>69</sup>, alla linea intermedia<sup>70</sup>, alla tecnostruttura<sup>71</sup>, allo *staff* di

---

68 Henry Mintzberg, *Structure in Fives. Designing Effective Organizations*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs (NJ), 1983; tr.it. di Franco Isotta, *La progettazione dell'organizzazione aziendale*, edizione a cura di Franco Isotta, il Mulino, Bologna, 1985.

69 Il vertice strategico "è formato dalle persone che hanno la responsabilità globale dell'organizzazione: il direttore generale (...) e gli altri manager di alto livello la cui area d'interesse è globale", *ibidem*, p. 51.

70 "Il vertice strategico è collegato al nucleo operativo dalla catena di manager della linea intermedia che detengono l'autorità formale. Questa catena si sviluppa dai manager del vertice strategico ai capi di prima linea (come per esempio i capireparto) che hanno autorità diretta sugli operatori, ed esprime il meccanismo di coordinamento che abbiamo denominato supervisione diretta", *ibidem*, p. 53. Esempi di altre professioni tipo: direzione reparto o stabilimento; responsabili di prodotto; responsabili di area.

71 "Nella tecnostruttura troviamo gli analisti (e il relativo personale amministrativo di supporto) che contribuiscono all'attività organizzativa influenzando il lavoro di altri. Gli analisti non sono direttamente coinvolti nel flusso di lavoro operativo: essi possono progettarlo, pianificarlo, modificarlo o addestrare le persone che lo svolgono ma non eseguirlo in prima persona", *ibidem*, pp. 54-55; ovvero, s'intendono le componenti dell'organizzazione preposte al controllo e alla standardizzazione delle informazioni e dei ruoli lavorativi all'interno dell'impresa quali, tipicamente, risorse umane e forma-

supporto<sup>72</sup> include, oggigiorno, anche la ricerca di occupazioni<sup>73</sup> del nucleo produttivo<sup>74</sup> e di quello operativo<sup>75</sup>.

Le evidenze empiriche di tale drastico decremento si desumono da tutte le analisi mostrate sia nel primo capitolo, dove sono presentati gli andamenti generali delle inserzioni a modulo, che nel terzo, dove vengono approfondite le analisi sulla richiesta di personale qualificato, il “barometro” delle professioni elementari. Per la prima volta, da quando è iniziata la rilevazione, i profili operai sono presenti in ben due posizioni, tra le prime 10 professioni (*operaio* alla quarta posizione e *operaio specializzato* alla settima posizione). Con riferimento al grado di istruzione formale, ad esempio, i dati rilevati evidenziano, un sostanziale disinteresse da parte delle aziende inserzioniste: appare decisamente consistente, difatti, la quota di inserzioni in cui non viene richiesto alcun titolo di studio specifico per ricoprire una determinata posizione lavorativa (71,4%). Solo per ricoprire 188 dei posti offerti (0,2%) è stato necessario aver conseguito un diploma universitario, con una perdita rispetto al 2002 del 2,1%. Il diploma di laurea è stato il titolo di studio caratterizzato dalla diminuzione più forte rispetto al risultato di un anno fa. Gli annunci nei quali viene richiesto un laureato sono di poco superiori a 7.000, la perdita, su base annua, è del 33%. La diminuzione più evi-

---

zione; finanza e controllo di gestione; sistema informativo ed elaborazione dati; qualità; analisi e pianificazione strategica; programmazione della produzione.

72 Col termine staff di supporto si intendono le “numeroso unità, tutte specializzate, che forniscono all’azienda un supporto “esterno” al suo flusso di lavoro operativo”, *ibidem*, p. 56, comprendenti amministrazione generale; relazioni esterne; ufficio legale; progettazione, ricerca e sviluppo; marketing; assistenza post-vendita; relazioni industriali. Per comprendere meglio la differenza con la tecnostruttura: “le unità di supporto sono tuttavia profondamente diverse rispetto alla tecnostruttura; esse infatti non si occupano della standardizzazione e non possono essere considerate come unità con la funzione principale di fornire consigli, anche se possono farlo in misura limitata. Esse, piuttosto, devono svolgere funzioni specifiche”, *ivi*.

73 Una definizione generale del termine professione è la seguente: “una attività lavorativa altamente qualificata, di riconosciuta utilità sociale, svolta da individui che hanno acquisito una competenza specializzata seguendo un corso di studi lungo ed orientato precipuamente a tale scopo. Così intesa, una P. conferisce di norma a chi la svolge un prestigio e un reddito medio-alti o alti nel sistema di stratificazione sociale di quasi tutte le società, sia la P. svolta a titolo di lavoro dipendente, come i dirigenti di professione, oppure di lavoro autonomo, come i notai o i commercialisti o gran parte degli architetti”, cfr. Luciano Gallino, *Dizionario di sociologia*, Tea-Unione Tipografico-Editrice Torinese (Utet), Milano, 1993, pp. 518-519. Si può invece definire occupazione un particolare genere di attività lavorativa specializzata localizzata entro un grande universo lavorativo. Questo universo include una grande tipologia di attività produttive che avvengono entro famiglie di aree professionali.

74 Col termine nucleo produttivo, derivato, per analogia, dalla tipologia di Mintzberg, s’intendono le componenti dell’organizzazione che producono beni, eseguono attività o forniscono servizi che costituiscono la vera e propria attività dell’impresa: la *mission* aziendale. Le occupazioni tipo possono essere considerate: addetti alle macchine; addetti al montaggio; operai; operai qualificati.

75 “Il nucleo operativo dell’organizzazione comprende le persone - gli operatori - che svolgono l’attività fondamentale direttamente legata all’ottenimento dei prodotti e dei servizi”, *ibidem*, p. 50, così Mintzberg, ma qui si è inteso tale classe tipologica nel senso di nucleo operativo di staff caratterizzato da occupazioni tipo quali: addetti alle pulizie; addetti alla sorveglianza; autisti; addetti alla corrispondenza; addetti alla mensa; magazzinieri.



dente si segnala per le lauree di tipo *scientifico*, le quali restano, in ogni caso, le più richieste (circa in 54 casi su 100). La flessione che le riguarda sfiora il 37%, mentre non raggiunge il 30% tra le non scientifiche. I corsi di laurea legati alle scienze vedono, come al solito, la predominanza dei laureati in *ingegneria*, richiesti nel 26,4% dei casi. Il livello di qualificazione del personale ricercato può essere analizzato visualizzando l'evoluzione nel tempo di tre elementi significativi: l'esperienza lavorativa, il livello di istruzione formale e la conoscenza delle lingue straniere: questi tre indicatori possono essere accorpati in un indice sintetico<sup>76</sup>. L'indice è stato caratterizzato da una forte flessione che lo ha portato da un valore di 41 nel 1989 a scendere al 27,7 nel 1994. Da tale anno, si è mantenuto sostanzialmente stabile, terminando, però, con la netta diminuzione fatta registrata nel 2001 confermata anche nel 2003 (17,8).

Anche dalla comparazione tra i diversi paesi europei (secondo capitolo) emerge che il sistema produttivo nazionale, nonostante l'aumento delle richieste legate al terziario avanzato, nel corso degli ultimi anni, non ha ricercato, in maniera preponderante, figure professionali di elevato livello qualitativo, un indicatore forte dell'investimento in capitale umano, lo si sottolinea ancora una volta, a indicazione, forse, di una bassa capacità di utilizzazione di tale personale. In tal senso, il mercato del lavoro italiano si avvicina sempre di più a quello spagnolo e, di converso, si allontana dagli altri continentali (Francia, Regno Unito e Germania), paesi caratterizzati, invece, da una diffusa ricerca di personale ad elevata qualificazione. L'interrogativo che ci si può porre è, allora, se la ricerca di questo personale (i cosiddetti *knowledge workers*)<sup>77</sup> sia: a) "migrato" verso nuovi canali oppure; b) sia effettivamente diminuita la richiesta da parte delle imprese nazionali per i motivi più diversi; c) in alternativa, che le professioni che si sono definite del nucleo produttivo e financo anche quelle del nucleo operativo (ma, a dir la verità, in misura poco significativa) siano divenute tanto strategiche, oppure di difficile reperibilità, da rendere ora conveniente, per le imprese, il ricorso a costose inserzioni in ambito nazionale, regionale o locale.

Rispetto a queste ipotesi si potrebbe pensare a forme, strumenti o canali innovativi attraverso cui potrebbe essere "migrata" la domanda di lavoro qualificato e, in ipotesi: i) la rete (mediante i siti delle agenzie specializzate (*pure players on line*)<sup>78</sup>; ii) i

---

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

77 Federico M. Butera, Enrico Donati, Ruggero Cesaria, *I lavoratori della conoscenza. Quadri, middle manager e alte professionalità tra professione e organizzazione*, Franco Angeli, Milano, 1997.

78 Ad esempio, JobPilot ([www.jobpilot.it](http://www.jobpilot.it)), Monster ([www.monster.it](http://www.monster.it)), StepStone ([www.stepstone.it](http://www.stepstone.it)), JobonLine ([www.jobonline.it](http://www.jobonline.it)), BancaLavoro ([www.bancalavoro.it](http://www.bancalavoro.it)), CliccaLavoro ([www.cliccalavoro.it](http://www.cliccalavoro.it)), Adecco ([www.adecco.it](http://www.adecco.it)), CambioLavoro ([www.cambiolavoro.it](http://www.cambiolavoro.it)), siti interamente dedicati agli annunci

siti aziendali che ospitano, sempre più<sup>79</sup>, una sezione specifica, del loro sito, destinata alle opportunità lavorative e alla formazione del personale; iii) i siti dei maggiori portali orizzontali<sup>80</sup>. Questi canali innovativi non sembrano però aver influito, in maniera determinante, sia sulla flessione numerica che sull'abbassamento "qualitativo" della ricerca visto che essi restano, per ora, tipicamente dei mercati di nicchia, con numeri non ancora significativi. La situazione nazionale è, difatti, assai differente da quella degli altri paesi economicamente sviluppati. Negli Stati Uniti<sup>81</sup>, ad esempio, il reclutamento in rete ha effettivamente sottratto quote di mercato al canale delle inserzioni a modulo ma una situazione del genere è tutta da verificare in Italia<sup>82</sup>. Altro elemento che influisce sulle *performances* del *recruitment on line* è che le imprese cercano perlopiù candidati, definibili *tout court* "passivi"<sup>83</sup>: la rete, in realtà, sconta il paradosso di favorire moltissimo anche e soprattutto i candidati "attivi", molto spesso neo-diplomati o neo-laureati, senza esperienza lavorativa, una tipologia di candidati, in genere, che le imprese non sembrano richiedere.

L'ipotesi c), ovvero di una crescente richiesta di occupazioni facenti parte del nucleo produttivo, potrebbe essere teoricamente la più stimolante per le implicazioni che essa sottende: la ricerca dei profili operai sarebbe da mettersi in connessione con le modificazioni intervenute sui mercati del lavoro per cui, da un lato, le specializzazioni settoriali e, dall'altro, la diffusione delle nuove tecnologie, implementate sia nei processi produttivi che in quelli informativi e decisionali,

---

di ricerca e offerta di lavoro, mercati digitali dove imprese e lavoratori mettono in rete, rispettivamente, posti vacanti e curricula.

79 Recruitsoft.com/iLogos Research, *Global 500 Web Site Recruiting 2003 Survey*, An Internet Intelligence Report, Recruitsoft, San Francisco (CA), 2003. In una delle prime indagini, svolta negli Stati Uniti nel 1998, la sezione dedicata al lavoro e alla carriera era stata navigata, come prima pagina visionata, escludendo quindi l'home page, dal 52% degli internauti; come seconda pagina dal 21%, come terza e quarta dall'11% e come quinta o oltre dal 5% dei fruitori on line, Idem, *Achieving Results with Internet Recruiting. 1998 Survey*, An Internet Intelligence Report, Recruitsoft, San Francisco (CA), 2000, p. 7.

80 Ad esempio, Tiscali (*lavoro.tiscali.it*), Virgilio (*lavoro.virgilio.it*), KataWeb (*www.kwlavoro.kataweb.it*), tutti portali generalisti, con sezioni lavoro dedicate al reclutamento dove spesso è possibile trovare links ai diversi siti del settore o direttamente ai vari annunci di ricerca lavoro.

81 La rilevazione delle inserzioni a modulo, negli Stati Uniti, viene condotta da The Conference Board, *www.conference-board.org*. "The Conference Board's Help-Wanted Advertising Index - a key barometer of America's job market - increased one point in October. The Index now stands at 37. It was 36 one year ago", sito visitato il 10 dicembre 2004. "The Help Wanted Index, a measurement of how many help wanted ads run in newspapers, registered 45 in May of 2002 (a 38-year low), down from 47 in April. Employment advertising in newspapers has suffered historic percentage declines as employers switch to more efficient and cost-effective on-line offerings. Employment advertising in newspapers was down 39 percent in Q1 2002", *www.recruitersnetwork.com/poll/stats.htm*, sito visitato il 2 giugno 2004. Per un confronto tra il canale della carta stampata e quello del reclutamento in rete cfr. *www.corzen.com* e *www.clickz.com/stats/sectors/professional/article.php/3443851*, siti visitati il 10 dicembre 2004.

82 Achille Pierre Paliotta, *cit.*, 2004.

83 Ci si riferisce ovviamente alle modalità di ricerca di un impiego: attivo/passivo, ovvero alla ricerca attiva di un posto di lavoro oppure alla ricerca di un nuovo impiego essendo già occupati (on the job search).

hanno indotto il personale, addetto alla produzione, a far uso, sempre più, di macchine specializzate e di *softwares* che seppur richiedono una qualificazione maggiore, forse, non sono così appetibili, a livello sociale, e di *status* occupazionale<sup>84</sup>, tali da determinare, in ultima istanza, un diffuso *shortage*. In un siffatto mercato del lavoro, le occupazioni ricercate non possono che essere quelle di tipo operaio, così come è dato evincere anche dal Sistema informativo Excelsior di Unioncamere e Ministero del lavoro e delle politiche sociali<sup>85</sup> che conferma, quindi, la prevalenza della ricerca delle occupazioni del nucleo produttivo.

Riguardo al secondo punto, esaminato in questo rapporto annuale, ovvero un'analisi dell'andamento del mercato e delle occupazioni del settore *Ict* è da sottolineare, innanzitutto, il ritardo dello sviluppo italiano. Sia a livello di mercato che di occupazione appare confermata tale tendenza (quarto capitolo) convalidata, peraltro, da svariate fonti: solo per citarne qualcuna, i rapporti annuali dell'Associazione nazionale produttori tecnologie e servizi per l'informazione e la comunicazione (Assinform)<sup>86</sup> e della Federazione delle imprese delle comunicazioni e dell'informatica (Federcomin)<sup>87</sup> ma anche da altre rilevazioni. Il posizionamento dell'Italia, ad esempio, nell'indice *Networked Readiness Index* (Nri), elaborato dall'Insead ([www.insead.fr](http://www.insead.fr)) in collaborazione con la Banca Mondiale ([worldbank.org](http://worldbank.org)) e il World Economic Forum (Wef, [www.weforum.org](http://www.weforum.org)), composto da tre macro variabili, quali il *contesto*<sup>88</sup>, la *predisposizione*<sup>89</sup> e l'*utilizzo*<sup>90</sup> per stimare la diffusione dell'*Ict*, e del livello di preparazione per utilizzarle, fa segnare lo slittamento dell'Italia dal ventinovesimo posto del 2001, e dal ventiseiesimo del 2002, al ventottesimo del 2003, scavalcata da alcuni paesi in via di sviluppo quali Estonia, Malta e Malesia.

---

84 Antonio De Lillo, Antonio Schizzerotto, *La valutazione sociale delle occupazioni. Una scala di stratificazione occupazionale per l'Italia contemporanea*, il Mulino, Bologna, 1985. "La definizione del privilegio professionale, e delle sue basi, rimanda alle classiche dimensioni weberiane della stratificazione sociale: ricchezza, status/ceto, potere. Queste dimensioni possono essere disaggregate in una serie di variabili e di processi sociali specifici tratti da esempi storici", Lorenzo Speranza, Willem Toussijn, *Le libere professioni*, in Massimo Paci (a cura di), *Le dimensioni della disuguaglianza*, rapporto della Fondazione Centro studi di politica economica (Cespe) sulla disuguaglianza sociale in Italia, il Mulino, Bologna, 1993.

85 Unioncamere-Ministero del lavoro e delle politiche sociali, *Sistema informativo Excelsior. Sintesi dei principali risultati - 2004*, Unioncamere, Roma, 2004.

86 Associazione nazionale produttori tecnologie e servizi per l'informazione e la comunicazione (Assinform), *Rapporto 2004 sull'informatica, le telecomunicazioni e i contenuti multimediali*, con il patrocinio della presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per l'Innovazione e le Tecnologie (Dit), in collaborazione con NetConsulting, s.i.p., Milano, 2004.

87 Federazione delle imprese delle comunicazioni e dell'informatica (Federcomin), Associazione nazionale delle aziende di servizi di informatica e telematica (Anasin), Assinform, *Occupazione e formazione nell'Ict. Rapporto 2004*, in collaborazione con Facoltà di Scienze statistiche dell'Università di Milano-Bicocca, Unioncamere e NetConsulting s.i.p., Roma, rapporto di ricerca, luglio, 2004.

88 Variabile articolata ulteriormente in contesto: a) di mercato; b) politico e normativo; c) delle infrastrutture.

89 Variabile suddivisa ulteriormente in predisposizione: a) individuale; b) delle aziende; c) della Pubblica amministrazione.

90 Variabile articolata tra utilizzo: a) individuale; b) nelle aziende; c) nella Pubblica amministrazione.

Anche le fonti comunitarie confermano tale tendenza: secondo gli indicatori preparati dalla Commissione europea, difatti, nell'ambito della rilevazione *Eurobarometro*<sup>91</sup>, l'Italia non può certo vantare tassi di adozione delle nuove tecnologie comparabili a quelli di altri paesi comunitari, tranne che nel caso della telefonia mobile. Nell'*European Innovation Scoreboard (Eis)*<sup>92</sup> del 2004<sup>93</sup>, ad esempio, la Commissione, in preparazione del vertice di Barcellona, ha messo a punto un indice sintetico di innovazione che tiene conto di 17 diversi indicatori in quattro distinte aree (risorse umane per l'innovazione (cinque indicatori), creazione di nuova conoscenza (tre indicatori), trasferimento ed applicazione della conoscenza (tre indicatori), finanziamento, prodotti e mercati dell'innovazione (sei indicatori)); ebbene, secondo quest'indice, l'Italia (0,31 sia nel 2003 che nel 2004) si colloca molto in basso rispetto alla media europea, eccettuati i paesi nuovi entrati, al terzultimo posto, riuscendo a far meglio solo di Regno di Spagna (0,30 ma 0,24 nel 2003), Portogallo (0,30 ma 0,22 nel 2003) e Grecia (0,20 ma 0,17 nel 2003)<sup>94</sup>. La tesi del mancato sviluppo sembrerebbe in linea, infine, con tutta quella letteratura che sottolinea come le vere determinanti esplicative, delle molteplici fenomenologie economiche e sociali, rimangano le note caratteristiche della struttura produttiva nazionale dovute alla *struttura dimensionale*, alla *specializzazione settoriale* e agli *squilibri territoriali*<sup>95</sup>: sono, pertanto, tali peculiarità ad accentuare l'adozione delle *Ict*; ad innovare con maggior decisione sono le grandi imprese, quelle connotate da significativi gradi di formalizzazione interna e che operano in determinati settori economici (soprattutto manifatturiero), e, in ultimo, sono soprattutto quelle residenti nel settentrione. Ciò detto, il ruolo giocato dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nei contesti produttivi, è largamente idiosincratico e non facilmente codificabile vista la loro natura "aperta" nella fase di ri-progettazione dei modelli organizzativi. Sono, difatti, le opzioni culturali, politiche, istituzionali ed economiche a "chiudere" le molteplici opzioni lasciate aperte dalla variabile tecnologica, seppure non in maniera illimitata ma comunque indirizzate in una specifica direzione. Anche a livello di occupazioni ricercate queste diminuiscono sia in senso assoluto che qualitativo nel senso che tra le professioni maggiormente ricercate emergono ora quelle legate ai *call center* (*operatore call center* al primo posto nel "barometro" delle professioni elementari nel 2003 con 7.082 inserzioni, il *programmatore* nel 2000 con 5.501 inserzioni e l'*analista programmatore*, nel 1998, con 3.535 inserzioni).

---

91 Commission of the European Communities (Cec), *cit.*, 2000; Idem, *cit.*, 2001b.

92 Cec, *cit.*, 2001c, p. 17.

93 Cec, *cit.*, 2004, p. 5.

94 Ivi, p. 15.

95 Sandro Trento, Massimo Warglien, *Nuove tecnologie e cambiamenti organizzativi: alcune implicazioni per le imprese italiane*, Banca d'Italia, Roma, Temi di discussione del Servizio studi n. 428, dicembre, 2001.

Il terzo punto, relativo agli approfondimenti metodologici, permetterà, in un prossimo futuro, di disporre di stime inerenti la domanda di lavoro qualificato ancor più attendibili di quelle attuali. Per quel che riguarda le duplicazioni delle inserzioni, nel corso del 2003, il numero dei posti di lavoro offerti tramite inserzioni "a modulo" su quotidiani italiani si è attestato poco al di sopra delle 106.000 unità, scendendo al valore minimo degli ultimi 5 anni. Togliendo le duplicazioni, questa cifra diminuisce del 27%, posizionandosi poco al di sopra di 78.000.

Rispetto al plurale generico, è da sottolineare che, nella grande maggioranza dei casi (83,8%), al momento dell'inserzione, il numero esatto dei posti vacanti da coprire non fosse stato ancora deciso. Solo nel 9,6% dei casi, l'ammontare di personale da assumere era stato definito, e non reso noto, per non scoraggiare i potenziali interessati, mentre limitata, ma comunque significativa, è risultata la numerosità degli annunci (8,0%), in cui le reali intenzioni dell'azienda erano diverse da quelle di assumere (come nel caso in cui l'obiettivo era piuttosto quello di arricchire una banca dati di *curricula*). La situazione più diffusa appare, dunque, quella d'incertezza, da parte dell'azienda, sul numero di posti vacanti da offrire, poiché nella quasi totalità dei casi, il motivo è da ricondurre alla necessità di valutare preventivamente la professionalità e competenza dei candidati e/o la disponibilità ad assumere determinati carichi di lavoro oppure aree commerciali (ad esempio, per la figura dei *rapresentanti* e *agenti di vendita*, la disponibilità a dividersi aree di competenza più o meno vaste). Presente ma residuale risulta, invece, la circostanza che l'annuncio sia mirato a favorire contatti esplorativi in attesa che l'azienda definisca le proprie disponibilità di bilancio. In dettaglio, le risposte delle 500 aziende intervistate, sono così sintetizzabili: a) il 47,4% (237 aziende) non ha voluto o saputo fornire risposta sul numero esatto di posti vacanti a cui si riferiva l'annuncio, anche se in otto casi, ad una successiva domanda, ha poi indicato un intervallo approssimativo; b) il 17,6% (88 casi) ha segnalato un intervallo, all'interno del quale riteneva si sarebbe collocato il numero esatto di posti da ricoprire; c) il 35% (175 imprese) ha fornito una cifra esatta ma, ad una successiva sollecitazione, 28 intervistati hanno, poi, ammesso trattarsi di una cifra indicativa.

Anche dall'analisi degli andamenti delle inserzioni senza duplicazioni emerge, in maniera ancora più netta, che la ricerca di personale qualificato coinvolge sempre più le occupazioni del nucleo produttivo. Le professioni maggiormente interessate dai casi di reiterazione delle inserzioni sono nella maggior parte legate all'*industria estrattiva*, di *trasformazione* e, anche se in modo minore, delle *costruzioni*. Sono, al contrario, le *professioni liberali* e *tecnico-scientifiche* quelle meno colpite da questo fenomeno, assieme alle professioni *amministrative*. Utilizzando la classificazione delle professioni Istat 2001, si può notare la stabilità delle prime tre posizioni, nella quale si ritrovano i *tecnici della distribuzione commerciale*, i *tecnici dei rapporti con i mercati* ed i *tecnici in scienze*, sia nel caso di

presenza che in quello di assenza delle inserzioni replicate<sup>96</sup>. In generale, nel “barometro” delle professioni senza duplicazioni, al livello delle professioni elementari, ovvero di quelle che non vengono ulteriormente ri-classificate, si registra una sostanziale stabilità delle prime posizioni, nelle quali si ritrovano gli *agenti*, gli *operatori call center*, i *venditori* e gli *operai*. Si conferma, pertanto, anche da questa graduatoria, il basso livello generale delle professioni maggiormente ricercate, attraverso le inserzioni a modulo, e come non siano le più qualificate quelle caratterizzate da un bisogno più immediato e/o urgente, bensì quelle di difficile reperibilità: sono gli *operai qualificati* i più “colpiti” dai casi di ripetizione delle inserzioni.

Grazie a questi approfondimenti, soprattutto quelli di carattere metodologico, e alla fine di questo lavoro, si può verosimilmente sostenere che si sono ottenute delle stime della domanda di lavoro qualificato maggiormente attendibili. Si spera così di aver favorito lo sviluppo di tale campo di studi cercando di mettere a disposizione della comunità scientifica, interessata alle tematiche suddette, ulteriori informazioni da utilizzare per le analisi sulla domanda di lavoro e di come questa “incontri” l’offerta. In conclusione, è proprio nell’ottica di una sempre migliore conoscenza dei diversi canali in cui “transita” la domanda di lavoro qualificata, e dei cambiamenti in atto nel mercato del lavoro - ancora oggi la problematica dell’incontro tra domanda ed offerta di lavoro, e del miglioramento della sua efficacia, costituisce obiettivo precipuo della cosiddetta riforma del mercato del lavoro<sup>97</sup> - che gli autori sperano di aver apportato un modesto contributo, quanto meno informativo se non del tutto esplicativo, grazie ai dati dall’archivio Isfol-Csa sulle inserzioni a modulo, sia alla comunità scientifica che ai decisori pubblici: in questa prospettiva gli sforzi profusi dal gruppo di lavoro potrebbero non essere stati del tutto irrilevanti.

---

96 Le professioni che perdono più posizioni sono rispettivamente i *fonditori* (-5 posizioni e -63,4%), i *conduttori di impianti per la lavorazione dei metalli* (-4 posizioni e -61,5%) e gli *ausiliari dei servizi ricreativi-culturali* (-2 posizioni e -51,9%). In tutti e tre i casi siamo in presenza di attività che non comportano un alto livello di qualificazione, in termini soprattutto di titolo di studio e conoscenza di lingue straniere: molto probabilmente quello che ha portato alla ripetizione della ricerca è la difficoltà nel reperire figure professionali oramai di difficile reperibilità e non, piuttosto, il “valore” della professionalità richiesta, considerando che la ripetizione di un annuncio comporta un maggiore esborso economico. Di converso, tra i profili professionali che dall’eliminazione dei duplicati hanno riportato un guadagno in termini di posizioni, risultando quindi meno ripetuti, vi sono *matematici* e *fisici*; *esperti di scienze gestionali, commerciali e bancarie*; *tecnici ingegneri*; *tecnici dell’amministrazione ed organizzazione*, tutte professioni ad elevata qualificazione.

97 Cr. Ministero del lavoro e delle politiche sociali, *Piano d’azione nazionale per l’occupazione 2004*, cfr. [www.governo.it/GovernoInforma/Dossier/nap\\_2004/nap.pdf](http://www.governo.it/GovernoInforma/Dossier/nap_2004/nap.pdf).

**appendice statistica**







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

	1999		2000		2001		2002		2003	
	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%
Gennaio	12.045	6,6	21.534	9,7	17.975	10,6	12.809	9,4	10.155	9,5
Febbraio	12.534	7,0	30.837	13,9	20.973	12,4	12.664	9,3	11.803	10,9
Marzo	12.735	7,0	22.340	10,1	20.082	11,8	11.932	8,8	10.835	10,0
Aprile	11.784	6,4	14.653	6,6	14.413	8,5	12.000	8,8	7.440	7,0
Maggio	27.065	15,0	20.922	9,5	16.863	9,9	13.358	9,8	12.521	11,6
Giugno	12.658	6,9	21.742	9,8	16.093	9,5	12.094	8,9	9.255	8,6
Luglio	22.319	12,5	14.245	6,4	14.245	5,5	10.703	7,9	7.458	6,9
Agosto	1.496	0,7	984	0,4	2.443	1,4	3.035	2,2	2.930	2,8
Settembre	21.789	12,1	24.866	11,2	18.391	10,8	15.235	11,2	10.890	9,8
Ottobre	19.183	10,4	20.295	9,2	13.649	8,0	12.275	9,0	11.383	10,6
Novembre	18.073	9,8	17.792	8,0	11.697	6,9	11.028	8,1	7.223	6,8
Dicembre	8.503	4,6	11.008	5,0	7.849	4,6	8.564	6,3	4.972	4,6
<b>Totale</b>	<b>180.184</b>	<b>100,0</b>	<b>221.218</b>	<b>100,0</b>	<b>169.737</b>	<b>100,0</b>	<b>135.697</b>	<b>100,0</b>	<b>106.865</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Isfol-Csa

*Tabella 2  
Distribuzione  
delle inserzioni  
secondo i  
giornali censiti*

	2001		2002		2003	
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
Corriere della Sera	53.810	31,7	27.036	19,9	6.967	23,3
Il Tirreno	13.841	8,2	19.666	14,5	6.672	22,3
La Repubblica	16.590	9,8	13.054	9,6	2.909	9,7
Il Messaggero	13.098	7,7	17.569	12,9	1.871	6,3
CorLavoro	17.457	10,3	14.248	10,5	1.835	6,1
Resto del Carlino	7.438	4,4	5.599	4,1	1.716	5,7
La Nazione	3.554	2,1	4.022	3,0	1.242	4,2
Il Mattino	4.177	2,5	3.020	2,2	890	3,0
Gazzettino	4.197	2,5	3.295	2,4	828	2,8
Alto Adige	2.635	1,6	2.781	2,0	822	2,8
Stampa	6.530	3,8	3.193	2,4	791	2,6
Il Tempo	3.500	2,1	4.395	3,2	503	1,7
Il Piccolo	1.569	0,9	2.893	2,1	342	1,1
Adige	1.193	0,7	978	0,7	318	1,1
Gazzetta del Mezzogiorno	1.960	1,2	1.761	1,3	310	1,0
Il Giorno	2.309	1,4	980	0,7	296	1,0
Nuova Sardegna	1.425	0,8	1.200	0,9	280	0,9
Sole 24 ore	2.904	1,7	1.584	1,2	262	0,9
Secolo XIX	1.008	0,6	1.121	0,8	247	0,8
Giornale di Sicilia	1.787	1,1	1.072	0,8	234	0,8
La Sicilia	1.662	1,0	4.056	3,0	206	0,7
Unione Sarda	1.651	1,0	1.015	0,7	194	0,6
Gazzetta del Sud	1.120	0,7	903	0,7	111	0,4
Il Giornale	4.322	2,5	256	0,2	14	0,0
<i>Totale</i>	<i>169.737</i>	<i>100,0</i>	<i>135.697</i>	<i>100,0</i>	<i>29.860</i>	<i>100,0</i>

Fonte: Isfol-Csa

Tabella 3  
Le 30  
professioni  
più richieste  
nel Nord-Ovest

Posizione			2001		2002		2003		
Nel 2001	Nel 2002	Nel 2003	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	
19	4	1	Operatore call center	597	0,9	1.386	4,1	2.830	12,5
1	1	2	Agente	3.648	5,7	3.226	9,6	2.199	9,7
4	3	3	Venditore	2.646	4,1	1.909	5,7	1.867	8,3
-	242	4	Macchinista ferroviere	0	0,0	17	0,1	611	2,7
12	5	5	Consulente	1.077	1,7	689	2,0	424	1,9
21	12	6	Agente monomandatario	564	0,9	390	1,2	380	1,7
26	13	7	Agente vendita	508	0,8	324	1,0	342	1,5
52	16	8	Agente chimico	236	0,4	312	0,9	298	1,3
27	22	9	Addetto vendita	500	0,8	256	0,8	273	1,2
20	11	10	Tecnico	596	0,9	433	1,3	271	1,2
11	6	11	Manager	1.078	1,7	545	1,6	269	1,2
9	10	12	Funzionario commerciale	1.129	1,8	467	1,4	267	1,2
10	9	13	Promotore vendita	1.087	1,7	507	1,5	251	1,1
16	8	14	Socio	719	1,1	529	1,6	238	1,1
55	27	15	Customer service	219	0,3	195	0,6	229	1,0
37	21	16	Impiegato	389	0,6	266	0,8	214	0,9
25	34	17	Operaio	519	0,8	176	0,5	202	0,9
41	28	18	Telemarketing	323	0,5	190	0,6	200	0,9
33	20	19	Tecnico commerciale	433	0,7	270	0,8	197	0,9
67	43	20	Sales manager	186	0,3	146	0,4	176	0,8
45	39	21	Responsabile commerciale	298	0,5	160	0,5	170	0,8
8	46	22	Commesso	1.227	1,9	131	0,4	164	0,7
18	17	23	Laureato	622	1,0	292	0,9	155	0,7
256	19	24	Sales promoter	35	0,1	287	0,9	154	0,7
154	99	25	Perito	77	0,1	61	0,2	147	0,7
322	134	26	Apprendista	21	0,0	43	0,1	146	0,6
43	31	27	Area manager	311	0,5	180	0,5	136	0,6
5	7	28	Diplomato	1.610	2,5	534	1,6	133	0,6
56	36	29	Agente plurimandatario	218	0,3	169	0,5	131	0,6
15	2	30	Agente immobiliare	765	1,2	2.145	6,4	130	0,6
			<i>Totale delle prime trenta</i>	23.819	37,2	17.380	51,5	13.204	58,5
			<i>Totale</i>	63.960	100,0	33.739	100,0	22.577	100,0

Fonte: Isfol-Csa

Tabella 4  
Le 30  
professioni  
più richieste  
nel Nord-Est

Posizione			2001		2002		2003		
Nel 2001	Nel 2002	Nel 2003	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	
1	1	1	Agente	1.558	8,9	1.317	8,1	1.160	10,0
2	2	2	Venditore	1.136	6,5	1.152	7,1	737	6,3
9	5	3	Addetto Vendita	315	1,8	666	4,1	381	3,3
7	10	4	Agente Vendita	341	2,0	261	1,6	345	3,0
5	6	5	Agente Chimico	389	2,2	327	2,0	282	2,4
12	8	6	Commesso	253	1,4	291	1,8	215	1,9
-	-	7	Procuratore	-	-	-	-	200	1,7
8	9	8	Operaio	322	1,8	286	1,8	184	1,6
4	17	9	Consulente	392	2,2	163	1,0	180	1,6
11	14	10	Impiegato	269	1,5	184	1,1	170	1,5
19	11	11	Capo Reparto	180	1,0	252	1,5	155	1,3
10	21	12	Cameriere	271	1,6	140	0,9	154	1,3
17	31	13	Funzionario commerciale	190	1,1	96	0,6	152	1,3
23	44	14	Magazziniere	144	0,8	75	0,5	150	1,3
16	15	15	Tecnico	208	1,2	174	1,1	139	1,2
14	3	16	Diplomato	233	1,3	883	5,4	128	1,1
-	-	17	Financial Executive	-	-	-	-	125	1,1
24	28	18	Collaboratore commerciale	143	0,8	107	0,7	124	1,1
66	36	19	Specialista prodotto	64	0,4	83	0,5	119	1,0
20	19	20	Operaio qualificato	177	1,0	146	0,9	118	1,0
44	43	21	Apprendista	81	0,5	75	0,5	108	0,9
64	29	22	Cassiere	64	0,4	104	0,6	96	0,8
33	23	23	Perito	107	0,6	119	0,7	95	0,8
22	54	24	Responsabile commerciale	152	0,9	64	0,4	91	0,8
15	25	25	Progettista	208	1,2	113	0,7	89	0,8
46	7	26	Meccanico	79	0,5	302	1,8	88	0,8
18	57	27	Responsabile cettore	182	1,0	61	0,4	88	0,8
30	18	28	Area Manager	117	0,7	161	1,0	81	0,7
125	4	29	Operatore call center	30	0,2	742	4,5	80	0,7
32	48	30	Responsabile negozio	110	0,6	72	0,4	79	0,7
			<i>Totale delle prime trenta</i>	7.715	44,2	8.416	51,5	6.113	52,6
			<i>Totale</i>	17.450	100,0	16.332	100,0	11.611	100,0

Fonte: Isfol-Csa

Tabella 5  
Le 30  
professioni  
più richieste  
nel Centro

Posizione			2001		2002		2003		
Nel 2001	Nel 2002	Nel 2003		V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
3	2	1	Operaio	1.609	4,0	4211	8,2	4.933	10,5
8	1	2	Operatore call center	652	1,6	5910	11,5	2.555	5,4
2	3	3	Agente	2.302	5,7	4056	7,9	2.368	5,0
10	5	4	Operaio qualificato	623	1,5	1505	2,9	2.360	5,0
1	4	5	Venditore	3.110	7,7	2317	4,5	2.297	4,9
24	6	6	Perito	379	0,9	883	1,7	1.723	3,7
16	12	7	Cameriere	488	1,2	497	1,0	1.016	2,2
20	15	8	Addetto Vendita	442	1,1	418	0,8	949	2,0
7	9	9	Saldatore	682	1,7	719	1,4	880	1,9
13	8	10	Magazziniere	563	1,4	746	1,5	775	1,7
19	7	11	Elettricista	450	1,1	798	1,6	651	1,4
26	34	12	Collaboratore commerciale	345	0,9	192	0,4	650	1,4
222	297	13	Procuratore	20	0,0	10	0,0	600	1,3
14	13	14	Impiegato	557	1,4	450	0,9	547	1,2
21	18	15	Agente Vendita	433	1,1	329	0,6	542	1,2
5	21	16	Consulente	707	1,7	314	0,6	535	1,1
46	58	17	Carpentiere	201	0,5	110	0,2	498	1,1
12	48	18	Addetto recupero crediti	564	1,4	133	0,3	485	1,0
53	14	19	Telemarketing	168	0,4	446	0,9	464	1,0
40	10	20	Meccanico	234	0,6	551	1,1	448	1,0
22	16	21	Commesso	407	1,0	377	0,7	447	1,0
4	20	22	Diplomato	1.516	3,7	316	0,6	443	0,9
23	121	23	Agente assicurazione	391	1,0	45	0,1	390	0,8
33	24	24	Tecnico	280	0,7	273	0,5	368	0,8
18	11	25	Autista	474	1,2	506	1,0	363	0,8
126	25	26	Montatore	52	0,1	269	0,5	360	0,8
9	17	27	Laureato	628	1,6	368	0,7	352	0,8
43	42	28	Cuoco	215	0,5	157	0,3	339	0,7
94	57	29	Verniciatore	70	0,2	114	0,2	333	0,7
125	52	30	Aiuto cuoco	52	0,1	123	0,2	291	0,6
			<i>Totale delle prime trenta</i>	18.166	44,9	28.238	54,9	28.962	61,8
			<i>Totale</i>	40.467	100,0	51.407	100,0	46.893	100,0

Fonte: Isfol-Csa

Tabella 6  
Le 30  
professioni più  
richieste nel  
Mezzogiorno

Posizione			2001		2002		2003		
Nel 2001	Nel 2002	Nel 2003	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	
1	1	1	Agente	752	9,9	688	11,4	662	13,0
3	2	2	Venditore	493	6,5	503	8,3	407	8,0
4	5	3	Agente vendita	260	3,4	249	4,1	249	4,9
14	8	4	Addetto vendita	102	1,3	158	2,6	242	4,7
-	51	5	Procuratore	-	-	20	0,3	200	3,9
23	19	6	Agente assicurazione	60	0,8	57	0,9	165	3,2
6	4	7	Consulente	240	3,1	291	4,8	109	2,1
10	16	8	Agente chimico	131	1,7	73	1,2	97	1,9
2	6	9	Operatore call center	656	8,6	222	3,7	97	1,9
201	135	10	Customer service	5	0,1	6	0,1	86	1,7
11	15	11	Laureato	130	1,7	81	1,3	84	1,6
-	24	12	Sales promoter	-	-	46	0,8	79	1,5
120	70	13	Medico	10	0,1	15	0,2	77	1,5
74	80	14	Capo settore	18	0,2	13	0,2	65	1,3
15	39	15	Ingegnere	95	1,2	24	0,4	63	1,2
59	74	16	Impiegato amministrativo	23	0,3	14	0,2	60	1,2
45	22	17	Telemarketing	33	0,4	47	0,8	53	1,0
-	-	18	Financial executive	-	-	-	-	50	1,0
33	23	19	Collaboratore commerciale	43	0,6	46	0,8	49	1,0
9	42	20	Capo reparto	150	2,0	23	0,4	43	0,8
21	64	21	Commesso	63	0,8	15	0,2	41	0,8
7	27	22	Neolaureato	183	2,4	34	0,6	40	0,8
27	9	23	Impiegato	51	0,7	132	2,2	38	0,7
61	20	24	Funzionario	22	0,3	57	0,9	37	0,7
35	50	25	Infermiere professionale	40	0,5	20	0,3	35	0,7
20	36	26	Programmatore	65	0,9	28	0,5	35	0,7
88	10	27	Borsista	15	0,2	98	1,6	33	0,6
28	31	28	Magazziniere	49	0,6	29	0,5	32	0,6
36	13	29	Operaio	40	0,5	84	1,4	31	0,6
94	71	30	Rappresentante	15	0,2	15	0,2	31	0,6
			<i>Totale delle prime trenta</i>	3.744	49,1	3.088	51,1	3.290	64,5
			<i>Totale</i>	7.627	100,0	6.047	100,0	5.102	100,0

Fonte: Isfol-Csa

Tabella 7  
Le 30  
professioni  
più richieste  
nelle Isole

Posizione			2001		2002		2003		
Nel 2001	Nel 2002	Nel 2003		V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
19	13	1	Collaboratore commerciale	55	0,8	46	0,6	1.228	23,4
2	4	2	Agente	719	10,5	664	8,8	480	9,1
5	3	3	Venditore	383	5,6	722	9,6	328	6,3
1	5	4	Borsista	725	10,6	600	8,0	260	5,0
21	17	5	Addetto recupero crediti	43	0,6	40	0,5	215	4,1
-	36	6	Procuratore legale	-	-	20	0,3	200	3,8
-	6	7	Sales promoter	-	-	286	3,8	181	3,5
6	9	8	Agente vendita	213	3,1	119	1,6	149	2,8
8	10	9	Addetto vendita	157	2,3	79	1,0	99	1,9
4	7	10	Operatore call center	525	7,7	233	3,1	97	1,8
28	19	11	Consulente	36	0,5	39	0,5	72	1,4
-	22	12	Padroncino	-	-	31	0,4	65	1,2
68	28	13	Cuoco	19	0,3	26	0,3	57	1,1
25	20	14	Responsabile negozio	38	0,6	38	0,5	53	1,0
39	29	15	Infermiere professionale	29	0,4	26	0,3	50	1,0
9	8	16	Agente chimico	137	2,0	135	1,8	48	0,9
27	78	17	Promotore vendita	37	0,5	10	0,1	48	0,9
44	44	18	Operaio qualificato	28	0,4	16	0,2	41	0,8
97	-	19	Falegname	10	0,1	-	-	40	0,8
12	11	20	Agente monomandatario	85	1,2	53	0,7	38	0,7
15	23	21	Diplomato	72	1,1	29	0,4	37	0,7
35	12	22	Rappresentante	32	0,5	51	0,7	36	0,7
50	108	23	Apprendista	25	0,4	5	0,1	35	0,7
252	119	24	Concessionario	1	0,0	5	0,1	33	0,6
33	40	25	Manager	32	0,5	19	0,3	32	0,6
20	15	26	Commesso	54	0,8	45	0,6	31	0,6
73	26	27	Magazziniere	17	0,2	28	0,4	31	0,6
41	49	28	Operaio	29	0,4	15	0,2	31	0,6
3	50	29	Telemarketing	586	8,6	15	0,2	30	0,6
176	81	30	Ufficiale coperta	5	0,1	10	0,1	30	0,6
			<i>Totale delle prime trenta</i>	4.092	59,8	3.405	45,2	4.075	77,7
			<i>Totale</i>	6.840	100,0	7.536	100,0	5.246	100,0

Fonte: Isfol-Csa

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

		2001		2002		2003	
		V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
1.1	Membri dei corpi legislativi, dirigenti amministrativi e giudiziari della pubblica amministrazione e di organismi collettivi	141	0,2	108	0,3	29	0,1
1.2	Imprenditori, amministratori, dirigenti e direttori di aziende private	1.288	2,0	927	2,7	465	2,1
2.1	Specialisti in scienze matematiche, fisiche, naturali ed assimilati	2.377	3,7	917	2,7	523	2,3
2.2	Ingegneri e architetti	1.545	2,4	854	2,5	366	1,6
2.3	Specialisti nelle scienze della vita	675	1,1	206	0,6	131	0,6
2.4	Specialisti della salute	131	0,2	128	0,4	37	0,2
2.5	Specialisti in scienze dell'uomo	7.777	12,2	3.144	9,3	1.820	8,1
2.6	Docenti ed assimilati	3.057	4,8	69	0,2	29	0,1
3.1	Professioni intermedie in scienze fisiche, naturali, dell'ingegneria ed assimilate	8.053	12,6	3.772	11,2	4.261	18,9
3.2	Professioni intermedie nelle scienze della vita	1.403	2,2	813	2,4	578	2,6
3.3	Professioni intermedie di ufficio	22.570	35,3	15.196	45,1	9.112	40,4
3.4	Professioni intermedie dei servizi personali	3.351	5,2	307	0,9	149	0,7
4.1	Impiegati di ufficio	393	0,6	211	0,6	167	0,7
4.2	Impiegati in contatto diretto con la clientela	795	1,2	268	0,8	230	1,0
5.1	Professioni commerciali	1.766	2,8	435	1,3	339	1,5
5.2	Professioni nelle attività turistiche ed alberghiere	1.176	1,8	460	1,4	282	1,2
5.3	Professioni nei servizi di istruzione	167	0,3	120	0,4	24	0,1
5.4	Professioni nei servizi sanitari con particolari specializzazioni	-	-	-	-	-	-
5.5	Professioni concernenti specifici servizi per le famiglie	271	0,4	173	0,5	51	0,2
6.1	Artigiani ed operai dell'industria estrattiva e dell'edilizia	20	0,0	5	0,0	4	0,0
6.2	Artigiani ed operai metalmeccanici ed assimilati	832	1,3	611	1,8	287	1,3
6.3	Artigiani ed operai della meccanica di precisione, dell'artigianato artistico, della stampa ed assimilati	66	0,1	2	0,0	34	0,2
6.4	Agricoltori e lavoratori agricoli, forestali e zootecnici ed addetti alla pesca ed alla caccia	7	0,0	1	0,0	-	-

segue



		2001		2002		2003	
		V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
6.5	Artigiani e operai delle lavorazioni alimentari, del regno, del tessile, dell'abbigliamento, delle pelli, del cuoio ed assimilati	154	0,2	118	0,3	89	0,4
7.1	Conduttori di impianti industriali	1.169	1,8	432	1,3	332	1,5
7.2	Operatori di macchinari fissi per la lavorazione in serie e operai addetti al montaggio (esclusa l'agricoltura e l'industria alimentare)	381	0,6	156	0,5	89	0,4
7.3	Operatori di macchinari fissi in agricoltura e nell'industria alimentare	31	0,0	6	0,0	17	0,1
7.4	Conduttori di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento	773	1,2	94	0,3	655	2,9
8.1	Personale non qualificato relativo alla amministrazione, gestione e magazzino	50	0,1	33	0,1	81	0,4
8.2	Personale non qualificato relativo alle vendite ed ai servizi turistici	2.746	4,3	1.987	5,9	1.901	8,4
8.3	Personale non qualificato nei servizi di istruzione e sanitari	96	0,2	12	0,0	8	0,0
8.4	Personale non qualificato in altri servizi	519	0,8	2.123	6,3	442	2,0
8.5	Personale non qualificato dell'agricoltura, dell'allevamento, della pesca e della forestazione	-	-	-	-	-	-
8.6	Personale non qualificato delle miniere, delle costruzioni e delle attività industriali	-	-	5	0,0	-	-
9.0	Forze armate	180	0,3	46	0,1	45	0,2
	<i>Totale</i>	63.960	100,0	33.739	100,0	22.577	100,0

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

Fonte: Isfol-Csa

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

		2001		2002		2003	
		V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
1.1	Membri dei corpi legislativi, dirigenti amministrativi e giudiziari della pubblica amministrazione e di organismi collettivi	125	0,7	45	0,3	34	0,3
1.2	Imprenditori, amministratori, dirigenti e direttori di aziende private	292	1,7	167	1,0	166	1,4
2.1	Specialisti in scienze matematiche, fisiche, naturali ed assimilati	672	3,9	511	3,1	376	3,2
2.2	Ingegneri e architetti	182	1,0	227	1,4	151	1,3
2.3	Specialisti nelle scienze della vita	386	2,2	106	0,6	65	0,6
2.4	Specialisti della salute	11	0,1	17	0,1	8	0,1
2.5	Specialisti in scienze dell'uomo	1.566	9,0	1.865	11,4	805	6,9
2.6	Docenti ed assimilati	90	0,5	33	0,2	57	0,5
3.1	Professioni intermedie in scienze fisiche, naturali, dell'ingegneria ed assimilate	2.286	13,1	2.086	12,8	1.067	9,2
3.2	Professioni intermedie nelle scienze della vita	514	2,9	659	4,0	387	3,3
3.3	Professioni intermedie di ufficio	6.940	39,8	5.643	34,6	4.886	42,1
3.4	Professioni intermedie dei servizi personali	131	0,8	137	0,8	86	0,7
4.1	Impiegati di ufficio	249	1,4	147	0,9	254	2,2
4.2	Impiegati in contatto diretto con la clientela	147	0,8	239	1,5	185	1,6
5.1	Professioni commerciali	374	2,1	616	3,8	305	2,6
5.2	Professioni nelle attività turistiche ed alberghiere	580	3,3	335	2,1	312	2,7
5.3	Professioni nei servizi di istruzione	30	0,2	43	0,3	6	0,1
5.4	Professioni nei servizi sanitari con particolari specializzazioni	12	0,1	10	0,1	-	-
5.5	Professioni concernenti specifici servizi per le famiglie	46	0,3	130	0,8	122	1,1
6.1	Artigiani ed operai dell'industria estrattiva e dell'edilizia	6	0,0	23	0,1	33	0,3
6.2	Artigiani ed operai metalmeccanici ed assimilati	485	2,8	883	5,4	478	4,1
6.3	Artigiani ed operai della meccanica di precisione, dell'artigianato artistico, della stampa ed assimilati	7	0,0	3	0,0	16	0,1
6.4	Agricoltori e lavoratori agricoli, forestali e zootecnici ed addetti alla pesca ed alla caccia	-	-	1	0,0	-	-

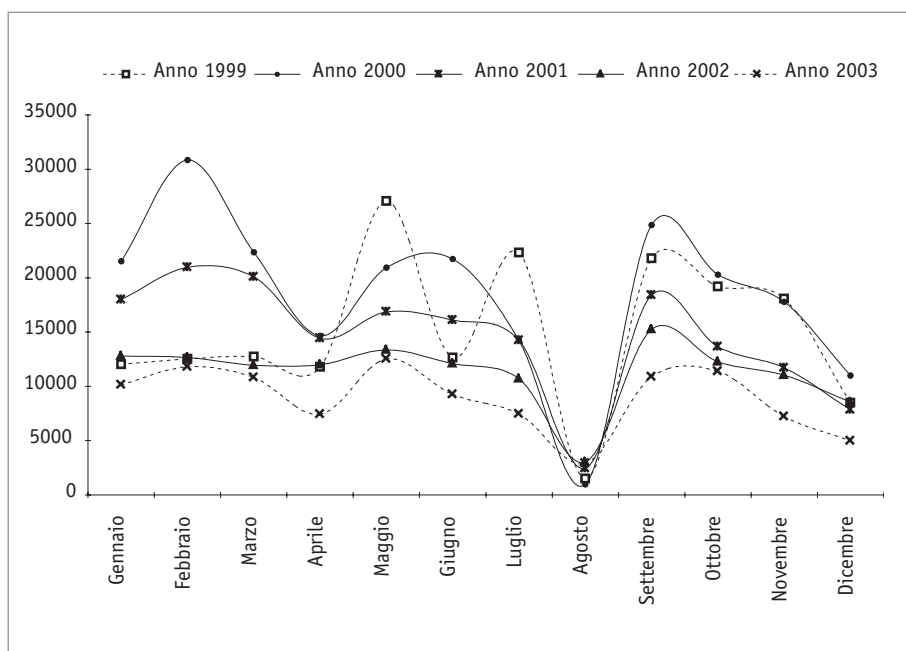
segue

		2001		2002		2003	
		V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
6.5	Artigiani e operai delle lavorazioni alimentari, del regno, del tessile, dell'abbigliamento, delle pelli, del cuoio ed assimilati	137	0,8	177	1,1	150	1,3
7.1	Conduttori di impianti industriali	512	2,9	466	2,9	334	2,9
7.2	Operatori di macchinari fissi per la lavorazione in serie e operai addetti al montaggio (esclusa l'agricoltura e l'industria alimentare)	135	0,8	152	0,9	188	1,6
7.3	Operatori di macchinari fissi in agricoltura e nell'industria alimentare	5	0,0	5	0,0	21	0,2
7.4	Conduttori di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento	53	0,3	209	1,3	70	0,6
8.1	Personale non qualificato relativo alla amministrazione, gestione e magazzino	73	0,4	3	0,0	20	0,2
8.2	Personale non qualificato relativo alle vendite ed ai servizi turistici	1.167	6,7	1.174	7,2	751	6,5
8.3	Personale non qualificato nei servizi di istruzione e sanitari	8	0,0	3	0,0	15	0,1
8.4	Personale non qualificato in altri servizi	213	1,2	179	1,1	225	1,9
8.5	Personale non qualificato dell'agricoltura, dell'allevamento, della pesca e della forestazione	5	0,0	-	-	-	-
8.6	Personale non qualificato delle miniere, delle costruzioni e delle attività industriali	-	-	1	0,0	2	0
9.0	Forze armate	11	0,1	37	0,2	36	0,3
	<i>Totale</i>	17.450	100,0	16.332	100,0	11.611	100,0

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

Fonte: Isfol-Csa

Figura 1  
 Andamento  
 mensile delle  
 offerte di  
 lavoro a mezzo  
 stampa



Fonte: Isfol-Csa

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

		2001		2002		2003	
		V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
1.1	Membri dei corpi legislativi, dirigenti amministrativi e giudiziari della pubblica amministrazione e di organismi collettivi	104	0,3	95	0,2	93	0,2
1.2	Imprenditori, amministratori, dirigenti e direttori di aziende private	599	1,5	297	0,6	229	0,5
2.1	Specialisti in scienze matematiche, fisiche, naturali ed assimilati	869	2,1	515	1,0	338	0,8
2.2	Ingegneri e architetti	476	1,2	422	0,8	293	0,7
2.3	Specialisti nelle scienze della vita	871	2,2	135	0,3	80	0,2
2.4	Specialisti della salute	94	0,2	68	0,1	71	0,2
2.5	Specialisti in scienze dell'uomo	4.636	11,5	2.232	4,3	2.432	5,4
2.6	Docenti ed assimilati	323	0,8	52	0,1	64	0,1
3.1	Professioni intermedie in scienze fisiche, naturali, dell'ingegneria ed assimilate	3.361	8,3	7.525	14,6	3.897	8,7
3.2	Professioni intermedie nelle scienze della vita	1.616	4,0	1.487	2,9	2.013	4,5
3.3	Professioni intermedie di ufficio	10.673	26,4	10.759	20,9	11.129	24,7
3.4	Professioni intermedie dei servizi personali	1.042	2,6	171	0,3	376	0,8
4.1	Impiegati di ufficio	660	1,6	904	1,8	906	2,0
4.2	Impiegati in contatto diretto con la clientela	339	0,8	511	1,0	421	0,9
5.1	Professioni commerciali	620	1,5	713	1,4	705	1,6
5.2	Professioni nelle attività turistiche ed alberghiere	1.138	2,8	1.264	2,5	2.035	4,5
5.3	Professioni nei servizi di istruzione	43	0,1	107	0,2	45	0,1
5.4	Professioni nei servizi sanitari con particolari specializzazioni	0	0,0	0	0,0	0	0,0
5.5	Professioni concernenti specifici servizi per le famiglie	289	0,7	408	0,8	430	1,0
6.1	Artigiani ed operai dell'industria estrattiva e dell'edilizia	139	0,3	193	0,4	201	0,4
6.2	Artigiani ed operai metalmeccanici ed assimilati	1.941	4,8	3.071	6,0	3.423	7,6
6.3	Artigiani ed operai della meccanica di precisione, dell'artigianato artistico, della stampa ed assimilati	82	0,2	142	0,3	151	0,3
6.4	Agricoltori e lavoratori agricoli, forestali e zootecnici ed addetti alla pesca ed alla caccia	5	0,0	12	0,0	26	0,1

segue

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

		2001		2002		2003	
		V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
6.5	Artigiani e operai delle lavorazioni alimentari, del regno, del tessile, dell'abbigliamento, delle pelli, del cuoio ed assimilati	628	1,6	525	1,0	1.039	2,3
7.1	Conduttori di impianti industriali	2.561	6,3	6.004	11,7	7.363	16,4
7.2	Operatori di macchinari fissi per la lavorazione in serie e operai addetti al montaggio (esclusa l'agricoltura e l'industria alimentare)	385	1,0	691	1,3	1.100	2,4
7.3	Operatori di macchinari fissi in agricoltura e nell'industria alimentare	5	0,0	4	0,0	9	0,0
7.4	Conduttori di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento	562	1,4	629	1,2	415	0,9
8.1	Personale non qualificato relativo alla amministrazione, gestione e magazzino	159	0,4	96	0,2	218	0,5
8.2	Personale non qualificato relativo alle vendite ed ai servizi turistici	3.129	7,7	2.345	4,6	2.080	4,6
8.3	Personale non qualificato nei servizi di istruzione e sanitari	2	0,0	41	0,1	34	0,1
8.4	Personale non qualificato in altri servizi	3.048	7,5	9.938	19,3	3.345	7,4
8.5	Personale non qualificato dell'agricoltura, dell'allevamento, della pesca e della forestazione	0	0,0	0	0,0	0	0,0
8.6	Personale non qualificato delle miniere, delle costruzioni e delle attività industriali	30	0,1	5	0,0	13	0
9.0	Forze armate	38	0,1	46	0,1	44	0,1
	<b>Totale</b>	<b>40.467</b>	<b>100,0</b>	<b>51.407</b>	<b>100,0</b>	<b>45.018</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Isfol-Csa

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

		2001		2002		2003	
		V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
1.1	Membri dei corpi legislativi, dirigenti amministrativi e giudiziari della pubblica amministrazione e di organismi collettivi	164	1,1	63	0,5	59	0,6
1.2	Imprenditori, amministratori, dirigenti e direttori di aziende private	234	1,6	89	0,7	86	0,8
2.1	Specialisti in scienze matematiche, fisiche, naturali ed assimilati	395	2,7	230	1,7	198	1,9
2.2	Ingegneri e architetti	182	1,3	79	0,6	129	1,2
2.3	Specialisti nelle scienze della vita	420	2,9	57	0,4	50	0,5
2.4	Specialisti della salute	12	0,1	26	0,2	113	1,1
2.5	Specialisti in scienze dell'uomo	1.307	9,0	1.209	8,9	886	8,6
2.6	Docenti ed assimilati	62	0,4	27	0,2	19	0,2
3.1	Professioni intermedie in scienze fisiche, naturali, dell'ingegneria ed assimilate	2.094	14,5	903	6,6	538	5,2
3.2	Professioni intermedie nelle scienze della vita	488	3,4	231	1,7	244	2,4
3.3	Professioni intermedie di ufficio	6.550	45,3	5.406	39,8	6.064	58,6
3.4	Professioni intermedie dei servizi personali	43	0,3	1.542	11,4	30	0,3
4.1	Impiegati di ufficio	126	0,9	80	0,6	87	0,8
4.2	Impiegati in contatto diretto con la clientela	165	1,1	117	0,9	94	0,9
5.1	Professioni commerciali	207	1,4	153	1,1	124	1,2
5.2	Professioni nelle attività turistiche ed alberghiere	287	2,0	179	1,3	165	1,6
5.3	Professioni nei servizi di istruzione	21	0,1	23	0,2	39	0,4
5.4	Professioni nei servizi sanitari con particolari specializzazioni	5	0,0	0	0,0	1	0,0
5.5	Professioni concernenti specifici servizi per le famiglie	25	0,2	19	0,1	22	0,2
6.1	Artigiani ed operai dell'industria estrattiva e dell'edilizia	2	0,0	7	0,1	1	0,0
6.2	Artigiani ed operai metalmeccanici ed assimilati	293	2,0	162	1,2	179	1,7
6.3	Artigiani ed operai della meccanica di precisione, dell'artigianato artistico, della stampa ed assimilati	7	0,0	1	0,0	10	0,1
6.4	Agricoltori e lavoratori agricoli, forestali e zootecnici ed addetti alla pesca ed alla caccia	0	0,0	5	0,0	0	0,0

segue

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

		2001		2002		2003	
		V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
6.5	Artigiani e operai delle lavorazioni alimentari, del regno, del tessile, dell'abbigliamento, delle pelli, del cuoio ed assimilati	88	0,6	52	0,4	90	0,9
7.1	Conduttori di impianti industriali	135	0,9	139	1,0	117	1,1
7.2	Operatori di macchinari fissi per la lavorazione in serie e operai addetti al montaggio (esclusa l'agricoltura e l'industria alimentare)	46	0,3	30	0,2	11	0,1
7.3	Operatori di macchinari fissi in agricoltura e nell'industria alimentare	5	0,0	0	0,0	2	0,0
7.4	Conduttori di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento	49	0,3	33	0,2	36	0,3
8.1	Personale non qualificato relativo alla amministrazione, gestione e magazzino	10	0,1	46	0,3	70	0,7
8.2	Personale non qualificato relativo alle vendite ed ai servizi turistici	885	6,1	1.227	9,0	736	7,1
8.3	Personale non qualificato nei servizi di istruzione e sanitari	6	0,0	11	0,1	5	0,0
8.4	Personale non qualificato in altri servizi	145	1,0	1.364	10,0	78	0,8
8.5	Personale non qualificato dell'agricoltura, dell'allevamento, della pesca e della forestazione	4	0,0	0	0,0	0	0,0
8.6	Personale non qualificato delle miniere, delle costruzioni e delle attività industriali	0	0,0	5	0,0	0	0,0
9.0	Forze armate	5	0,0	68	0,5	65	0,6
	<b>Totale</b>	<b>14.467</b>	<b>100,0</b>	<b>13.583</b>	<b>100,0</b>	<b>10.348</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Isfol-Csa



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

		2001		2002		2003	
		V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
1	Legislatori, dirigenti e imprenditori	1.429	2,2	1.035	3,1	494	2,2
2	Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	15.562	24,3	5.318	15,8	2.906	12,9
3	Professioni intermedie (tecnici)	35.377	55,3	20.088	59,5	14.100	62,5
4	Professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione	1.188	1,9	479	1,4	397	1,8
5	Professioni relative alle vendite ed ai servizi per le famiglie	3.380	5,3	1.188	3,5	696	3,1
6	Artigiani, operai specializzati e agricoltori	1.079	1,7	737	2,2	414	1,8
7	Conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili	2.354	3,7	688	2,0	1.093	4,8
8	Personale non qualificato	3.411	5,3	4.160	12,3	2.432	10,8
9	Forze armate	180	0,3	46	0,1	45	0,2
	<i>Totale</i>	63.960	100,0	33.739	100,0	22.577	100,0

Fonte: Isfol-Csa

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

		2001		2002		2003	
		V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
1	Legislatori, dirigenti e imprenditori	417	2,4	212	1,3	200	1,7
2	Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	2.907	16,7	2.759	16,9	1.462	12,6
3	Professioni intermedie (tecnici)	9.871	56,6	8.525	52,2	6.426	55,3
4	Professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione	396	2,3	386	2,4	439	3,8
5	Professioni relative alle vendite ed ai servizi per le famiglie	1.042	6,0	1.134	6,9	745	6,4
6	Artigiani, operai specializzati e agricoltori	635	3,6	1.087	6,7	677	5,8
7	Conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili	705	4,0	832	5,1	613	5,3
8	Personale non qualificato	1.466	8,4	1.360	8,3	1.013	8,7
9	Forze armate	11	0,1	37	0,2	36	0,3
	<i>Totale</i>	17.450	100,0	16.332	100,0	11.611	100,0

Fonte: Isfol-Csa

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

		2001		2002		2003	
		V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
1	Legislatori, dirigenti e imprenditori	703	1,7	392	0,8	322	0,7
2	Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	7.269	18,0	3.424	6,7	3.278	7,3
3	Professioni intermedie (tecnici)	16.692	41,2	19.942	38,8	17.415	38,7
4	Professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione	999	2,5	1.415	2,8	1.327	2,9
5	Professioni relative alle vendite ed ai servizi per le famiglie	2.090	5,2	2.492	4,8	3.215	7,1
6	Artigiani, operai specializzati e agricoltori	2.795	6,9	3.943	7,7	4.840	10,8
7	Conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili	3.513	8,7	7.328	14,3	8.887	19,7
8	Personale non qualificato	6.368	15,7	12.425	24,2	5.690	12,6
9	Forze armate	38	0,1	46	0,1	44	0,1
	<i>Totale</i>	40.467	100,0	51.407	100,0	45.018	100,0

Fonte: Isfol-Csa

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

		2001		2002		2003	
		V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
1	Legislatori, dirigenti e imprenditori	398	2,8	152	1,1	145	1,4
2	Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	2.378	16,4	1.628	12,0	1.395	13,5
3	Professioni intermedie (tecnici)	9.175	63,4	8.082	59,5	6.876	66,4
4	Professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione	291	2,0	197	1,5	181	1,7
5	Professioni relative alle vendite ed ai servizi per le famiglie	545	3,8	374	2,8	351	3,4
6	Artigiani, operai specializzati e agricoltori	390	2,7	227	1,7	280	2,7
7	Conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili	235	1,6	202	1,5	166	1,6
8	Personale non qualificato	1.050	7,3	2.653	19,5	889	8,6
9	Forze armate	5	0,0	68	0,5	65	0,6
	<b>Totale</b>	<b>14.467</b>	<b>100,0</b>	<b>13.583</b>	<b>100,0</b>	<b>10.348</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Isfol-Csa

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

		2001		2002		2003	
		V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
aa	Direttore generale	557	0,9	238	0,7	109	0,5
ab	Direttore amministrativo	1.657	2,6	849	2,5	412	1,8
ac	Direttore commerciale	983	1,5	686	2,0	515	2,3
ad	Direttore marketing	99	0,2	87	0,3	47	0,2
ae	Direttore stabilimento	209	0,3	181	0,5	183	0,8
<i>Tot a.</i>	<i>Direttore</i>	3.505	5,5	2.041	6,0	1.266	5,6
ba	Quadro generale	989	1,5	563	1,6687	356	1,6
bb	Quadro amministrativo	2.475	3,9	1255	3,7197	766	3,4
bc	Quadro commerciale	4.452	7,0	2189	6,488	1.700	7,5
bd	Quadro marketing	192	0,3	74	0,2193	65	0,3
be	Quadro stabilimento	37	0,1	16	0,0474	23	0,1
<i>Tot b.</i>	<i>Quadro</i>	8.145	12,7	4.097	12,1	2.910	12,9
ca	Impiegato generale	3.828	6,0	1.177	3,5	953	4,2
cb	Impiegato amministrativo	2.565	4,0	1.196	3,5	606	2,7
cc	Impiegato commerciale	2.622	4,1	1.126	3,3	698	3,1
cd	Impiegato marketing	161	0,3	77	0,2	55	0,2
<i>Tot c.</i>	<i>Impiegato</i>	9.176	14,3	3.576	10,6	2.312	10,2
da	Analista programmatore	7.046	11,0	2.759	8,2	3.334	14,8
ea	Fiscalista	2.042	3,2	1.088	3,2	660	2,9
fa	Ingegnere	1.369	2,1	764	2,3	320	1,4
ga	Neolaurato	534	0,8	175	0,5	74	0,3
ha	Operatore edp	251	0,4	79	0,2	29	0,1
ia	Rappresentante	11.469	17,9	10.273	30,4	6.594	29,2
la	Altro	20.423	31,9	8.887	26,3	5.078	22,5
	<i>Totale</i>	63.960	100,0	33.739	100,0	22.577	100,0

Fonte: Isfol-Csa

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

		2001		2002		2003	
		V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
aa	Direttore generale	210	1,2	136	0,8	126	1,1
ab	Direttore amministrativo	434	2,5	161	1,0	252	2,2
ac	Direttore commerciale	282	1,6	347	2,1	201	1,7
ad	Direttore marketing	17	0,1	8	0,0	12	0,1
ae	Direttore stabilimento	88	0,5	118	0,7	82	0,7
<i>Tot a. Direttore</i>		1.031	5,9	770	4,7	673	5,8
ba	Quadro generale	358	2,1	248	1,5185	400	3,4
bb	Quadro amministrativo	884	5,1	671	4,1085	541	4,7
bc	Quadro commerciale	1.274	7,3	870	5,3267	831	7,2
bd	Quadro marketing	58	0,3	23	0,1408	36	0,3
be	Quadro stabilimento	23	0,1	10	0,0612	10	0,1
<i>Tot b. Quadro</i>		2.597	14,9	1.822	11,2	1.818	15,7
ca	Impiegato generale	1.197	6,9	1.117	6,8	899	7,7
cb	Impiegato amministrativo	542	3,1	435	2,7	367	3,2
cc	Impiegato commerciale	438	2,5	363	2,2	271	2,3
cd	Impiegato marketing	38	0,2	19	0,1	19	0,2
<i>Tot c. Impiegato</i>		2.215	12,7	1.934	11,8	1.556	13,4
da	Analista programmatore	1.101	6,3	1.272	7,8	280	2,4
ea	Fiscalista	638	3,7	282	1,7	222	1,9
fa	Ingegnere	148	0,8	194	1,2	143	1,2
ga	Neolaurato	140	0,8	75	0,5	19	0,2
ha	Operatore edp	24	0,1	8	0,0	3	0,0
ia	Rappresentante	4.847	27,8	4.503	27,6	3.314	28,5
la	Altro	4.709	27,0	5.472	33,5	3.583	30,9
<i>Totale</i>		17.450	100,0	16.332	100,0	11.611	100,0

Fonte: Isfol-Csa

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

		2001		2002		2003	
		V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
0,2aa	Direttore generale	322	0,8	178	0,3	164	0,4
ab	Direttore amministrativo	655	1,6	306	0,6	348	0,8
ac	Direttore commerciale	242	0,6	243	0,5	198	0,4
ad	Direttore marketing	24	0,1	16	0,0	5	0,0
ae	Direttore stabilimento	83	0,2	93	0,2	125	0,3
<i>Tot a.</i>	<i>Direttore</i>	1.326	3,3	836	1,6	840	1,9
ba	Quadro generale	344	0,9	239	0,4649	782	1,7
bb	Quadro amministrativo	1.147	2,8	948	1,8441	896	2,0
bc	Quadro commerciale	1.665	4,1	964	1,8752	1.127	2,5
bd	Quadro marketing	56	0,1	43	0,0836	34	0,1
be	Quadro stabilimento	16	0,0	36	0,07	21	0,0
<i>Tot b.</i>	<i>Quadro</i>	3.228	8,0	2.230	4,3	2.860	6,4
ca	Impiegato generale	2.728	6,7	2.609	5,1	3.005	6,7
cb	Impiegato amministrativo	1.173	2,9	1.006	2,0	770	1,7
cc	Impiegato commerciale	408	1,0	647	1,3	715	1,6
cd	Impiegato marketing	68	0,2	53	0,1	76	0,2
<i>Tot c.</i>	<i>Impiegato</i>	4.377	10,8	4.315	8,4	4.566	10,1
da	Analista programmatore	2.576	6,4	6.567	12,8	2.658	5,9
ea	Fiscalista	1.022	2,5	468	0,9	639	1,4
fa	Ingegnere	444	1,1	388	0,8	252	0,6
ga	Neolaurato	270	0,7	87	0,2	78	0,2
ha	Operatore edp	85	0,2	31	0,1	59	0,1
ia	Rappresentante	9.111	22,5	9.033	17,6	8.030	17,8
la	Altro	18.028	44,5	27.452	53,4	25.036	55,6
	<i>Totale</i>	40.467	100,0	51.407	100,0	45.018	100,0

Fonte: Isfol-Csa

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

		2001		2002		2003	
		V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
aa	Direttore generale	168	1,2	101	0,7	84	0,8
ab	Direttore amministrativo	140	1,0	119	0,9	167	1,6
ac	Direttore commerciale	104	0,7	108	0,8	124	1,2
ad	Direttore marketing	6	0,0	1	0,0	1	0,0
ae	Direttore stabilimento	80	0,6	40	0,3	49	0,5
<i>Tot a. Direttore</i>		498	3,4	369	2,7	425	4,1
ba	Quadro generale	253	1,7	161	1,1853	286	2,8
bb	Quadro amministrativo	457	3,2	367	2,7019	349	3,4
bc	Quadro commerciale	671	4,6	499	3,6737	490	4,7
bd	Quadro marketing	21	0,1	14	0,1031	12	0,1
be	Quadro stabilimento	11	0,1	7	0,0515	15	0,1
<i>Tot b. Quadro</i>		1.413	9,8	1.048	7,7	1.152	11,1
ca	Impiegato generale	807	5,6	661	4,9	611	5,9
cb	Impiegato amministrativo	358	2,5	202	1,5	173	1,7
cc	Impiegato commerciale	260	1,8	461	3,4	184	1,8
cd	Impiegato marketing	35	0,2	12	0,1	13	0,1
<i>Tot c. Impiegato</i>		1.460	10,1	1.336	9,8	981	9,5
da	Analista programmatore	1.588	11,0	578	4,3	311	3,0
ea	Fiscalista	532	3,7	403	3,0	237	2,3
fa	Ingegnere	168	1,2	79	0,6	128	1,2
ga	Neolaureato	212	1,5	39	0,3	40	0,4
ha	Operatore edp	10	0,1	2	0,0	1	0,0
ia	Rappresentante	5.129	35,5	4.248	31,3	4.839	46,8
la	Altro	3.457	23,9	5.481	40,4	2.234	21,6
<i>Totale</i>		14.467	100,0	13.583	100,0	10.348	100,0

Fonte: Isfol-Csa



**bibliografia**





- ABRAHAM KATHERINE G., 1987, *Help-Wanted Advertising, Job Vacancies, and Unemployment*, The Brookings Institution, Washington, Brookings Papers on Economic Activity n. 1, pp. 207-243.
- ABRAHAM KATHERINE G., 1991, *Mismatch and Labour Mobility. Some Final Remarks*, in Fiorella Padoa Schioppa (a cura di), *Mismatch e Labour Mobility*, Cambridge University Press, Cambridge (GB), pp. 453-481.
- AHLRICH S. NANCY S., 2000, *Competing for Talent. Key Recruitment and Retention Strategies for Becoming an Employer of Choice*, Davies-Black, Palo Alto (CA).
- AMENDOLA ADALGISO (a cura di), 1995, *Disoccupazione. Analisi macro economica e mercato del lavoro*, Edizioni Scientifiche Italiane (Esi), Napoli.
- ASSOCIAZIONE NAZIONALE PRODUTTORI TECNOLOGIE E SERVIZI PER L'INFORMAZIONE E LA COMUNICAZIONE (ASSINFORM), 2004, *Rapporto 2004 sull'informatica, le telecomunicazioni e i contenuti multimediali*, con il patrocinio della presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per l'Innovazione e le Tecnologie, con la collaborazione di Net Consulting, s.i.p., Milano.
- AUTOR DAVID, 2001, *Wiring the Labor Market*, "Journal of Economic Perspectives", v. XV, n. 1, Winter, pp. 25-40.
- BARBIERI PAOLO, 1997, *Non c'è rete senza nodi. Il ruolo del capitale sociale nel mercato del lavoro*, "Stato e mercato", n. 49, aprile, pp. 67-110.
- BARBIERI PAOLO, 2004, *I canali informali: comportamenti di ricerca attiva del lavoro*, in Anna Mocavini, Achille Pierre Paliotta (a cura di), *La domanda di lavoro qualificato in Italia. I canali di ricerca, le inserzioni a modulo e la curva di Beveridge*, con una Prefazione di Ernesto Floro Caroleo, Franco Angeli, Milano, pp. 51-66.
- BECKER GARY STANLEY, 1964, *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, National Bureau on Economic Research (Nber), New York (NY).
- BLANCHARD OLIVIER JEAN, PETER ARTHUR DIAMOND, 1993, *Criteri di selezione, durata della disoccupazione e salari*, "Rivista di politica economica", a.LXXXIII, s.III, f.II, febbraio, pp. 3-56; also published in english, *Ranking, Unemployment Duration, and Wages*, "Review of Economic Studies", v. LXI, pp. 417-43, 1994.
- BONANNI MASSIMILIANO, ROBERTO LANDI, 2003, *La rete Eures in Italia. Analisi del quadro normativo-istituzionale, valutazione degli aspetti organizzativi*, Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego, n. 5, marzo, pp. 80.
- BRAGATO STEFANIA, 1990, *La curva di Beveridge e le componenti della disoccupazione in Italia (1980-88)*, "Economia & Lavoro", v. XXIV, n. 4, pp. 111-122.
- BRANDOLINI ANDREA, PIERO CIPOLLONE, 2001, *Evidence of Mismatch in Italy, 1970-2000*, mimeo, August, p. 35.
- BRANTLEY MARY ELLEN, CHRIS COLEMAN, 2001, *Winning the Technology Talent War. A Manager's Guide to recruiting and Retaining Tech Workers in a Dot-Com World*, McGraw-Hill, New York (NY).
- BREIGER RONALD L. (ed.), 1990, *Social Mobility and Social Structure*, Cambridge University Press, Cambridge (GB).

- BRUNI MICHELE, ACHILLE PIERRE PALIOTTA, CLAUDIO TAGLIAFERRO, 2001, *Classificare le professioni. Una proposta metodologica*, "Professionalità", a. XXI, n. 66, novembre-dicembre, pp. 29-38.
- BUFERA M. FEDERICO, ENRICO DONATI, RUGGERO CESARIA, 1997, *I lavoratori della conoscenza. Quadri, middle manager e alte professionalità tra professione e organizzazione*, Franco Angeli, Milano.
- CAPPELLI PETER, 2001, *Making the Most of On-Line Recruiting*, "Harvard Business Review", v. LXXIX, n. 3, March, pp. 139-146.
- CASAVOLA PAOLA, PAOLO SESTITO, 1995, *Come si cerca e come si ottiene un lavoro? Un quadro sintetico sull'Italia e alcune implicazioni macro-economiche*, in Adalgiso Amendola (a cura di), 1995, *Disoccupazione. Analisi macro-economica e mercato del lavoro*, Edizioni Scientifiche Italiane (Esi), Napoli, pp. 391-429.
- CENTRO PER LA STATISTICA AZIENDALE (CSA), 1979, *Il mercato del lavoro qualificato: caratteristiche di una nuova indagine*, "Lettere d'affari", a. XXXIV, n. 397, novembre, supplemento a "Index", n. 11, sp. [pp. 6].
- CHECCHI DANIELE, 2001, *Scuola, formazione e mercato del lavoro*, in Luchino Brucchi, *Manuale di economia del lavoro*, il Mulino, Bologna, pp. 21-56.
- CHOI DAEWON, GIUSEPPE DE FILIPPI, GIUSEPPE PENNISI, 2003, *La net economy nella Pubblica Amministrazione 2004*, Scuola superiore della pubblica amministrazione (Sspa), Sspa edizioni, Roma.
- COLEMAN JAMES, 1988, *Social Capital in the Creation of Human Capital*, "American Journal of Sociology", v. XCIV, Supplement, pp. 95-105.
- COLECCHIA ALESSANDRA, PAUL SCHREYER, 2001, *ICT Investment and Economic Growth in the 1990s. Is the United States a Unique Case? A Comparative Study of Nine Oecd Countries*, Organization for Economic Cooperation and Development (Oecd), Directorate for Science, Technology and Industry (Sti), Paris, Sti Working Papers n. 7, p. 31.
- COMACCHIO ANNA, 2002, *Economia e organizzazione del reclutamento on-line*, paper presentato al III workshop di Organizzazione aziendale "L'interpretazione della realtà organizzativa", Genova, 7-8 febbraio, p. 14.
- COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES (CEC), 2000, *Measuring Information Society 2000*, with collaboration of Institute Research Associates (Inra), Cec, European Coordination Office, Brussels, Eurobarometer Survey Special n. 141, Analytic Report, Spring, p. 81.
- COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES (CEC), 2001a, *European Competitiveness Report 2001*, Cec, Brussels, Commission Staff Working Paper, Document SEC (2001) n. 1.705, 29 October, p. 137.
- COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES (CEC), 2001b, *Benchmarking Enterprise Policy. Results from the 2001 Scoreboard*, Cec, Brussels, Commission Staff Working Paper, Document SEC (2001) n. 1.900, 21 November, p. 68.
- COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES (CEC), 2001c, *2001 Innovation Scoreboard*, Cec, Brussels, Commission Staff Working Paper, Document

- SEC (2001) n. 1.414, 14 September, p. 56; tr. it., *Quadro di valutazione dell'innovazione 2001*, Documento di lavoro dei Servizi della Commissione, p. 60.
- COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES (CEC), 2002a, *European Competitiveness Report 2002*, Cec, Brussels, Commission Staff Working Document, Document SEC (2002) n. 528, pp. 129; tr. it., *Produttività: la chiave per la competitività delle economie e delle imprese europee*, Comunicazione dalla Commissione al Consiglio e al Parlamento europeo, COM (2002) 262 definitivo, 21 maggio, p. 21.
- COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES (CEC), 2002b, *2002 European Innovation Scoreboard*, Cec, Brussels, Commission Staff Working Paper, Document SEC (2002) n. 1.349, 9 December, p. 30; tr. it., *Quadro di valutazione dell'innovazione in Europa 2002*, Documento di lavoro dei Servizi della Commissione, p. 32.
- COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES (CEC), 2002c, *Benchmarking Enterprise Policy. Results from the 2002 Scoreboard*, Cec, Directorate-General for Enterprise, Brussels, Commission Staff Working Document, Document SEC (2002) n. 1.213, November, p. 98.
- COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES (CEC), 2002d, *2002 European Innovation Scoreboard. Thematic Innovation Scoreboard - Life Long Learning for Innovation*, Cec, Enterprise Directorate-General, Brussels, European Trend Chart on Innovation. Technical Paper n. 5, 6 November, p. 25.
- COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES (CEC), 2002e, *Innobarometer 2002*, Cec, Enterprise Directorate-General, Brussels, Flash Eurobarometer 129, Survey organised and managed by Press and Communication Directorate-General, Survey carried out by EOS Gallup Europe, Innovation Papers n. 33, October, p. 103.
- COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES (CEC), 2002f, *Internet and the Public at Large*, Cec, Directorate General "Information Society", Brussels, Flash Eurobarometer 125, Survey organised and managed by Directorate General "Press and Communication", Survey realised by EOS Gallup Europe, May/June, p. 52.
- CONSIGLIO EUROPEO DI BARCELONA, 2002, *Conclusioni della Presidenza*, Barcellona, Spagna, mimeo, 15-16 marzo, p. 28.
- CONTINI BRUNO, 1988, *Lavori e professioni emergenti. Nuove forme e nuove aree di occupazione*, La Nuova Italia Scientifica (Nis), Roma.
- DAVERI FRANCESCO, 2000, *Is Growth an Information Technology Story in Europe Too?*, Università di Parma e Innocenzo Gasparini Institute for Economic Research (Igier), working paper, Draft 21 July, p. 32.
- DE FILIPPI GIUSEPPE, GIUSEPPE PENNISI (a cura di), 2002, *La net economy nella Pubblica Amministrazione*, Scuola superiore della pubblica amministrazione (Sspa), Sspa edizioni, Roma.
- DE FILIPPI GIUSEPPE, GIUSEPPE PENNISI, 2002, *La new economy e "l'inizio della storia"*, in Idem (a cura di), *La net economy nella Pubblica Amministrazione*,

- Scuola superiore della pubblica amministrazione (Sspa), Sspa edizioni, Roma, pp. 31-63.
- DE LILLO ANTONIO, ANTONIO SCHIZZEROTTO, 1985, *La valutazione sociale delle occupazioni. Una scala di stratificazione occupazionale per l'Italia contemporanea*, il Mulino, Bologna.
- DESTEFANIS SERGIO, RAQUEL FONSECA, 2004, *Curva di Beveridge, mismatch e domanda di lavoro qualificato*, in Anna Mocavini, Achille Pierre Paliotta (a cura di), *La domanda di lavoro qualificato in Italia. I canali di ricerca, le inserzioni a modulo e la curva di Beveridge*, con una Prefazione di Ernesto Floro Caroleo, Franco Angeli, Milano, pp. 149-166.
- EUROSTAT, 2003, *News Release. Share of Employment in Knowledge-intensive Services in the Acceding Countries still below EU average*, 7 November, 2003, p. 4.
- FEATHERSTONE MIKE (ed.), 1993, *Global Culture. Nationalism, Globalization and Modernity*, Sage, New York (NY)-London; tr. it. di Francesca Mazzi, *Cultura globale. Nazionalismo, globalizzazione e modernità*, con una Premessa di Massimo Canovacci, Seam, Roma, 1996.
- FEATHERSTONE MIKE, SCOTT LASH, ROLAND ROBERTSON (eds.), 1995, *Global Modernities*, Sage, London.
- FEDERAZIONE DELLE IMPRESE DELLE COMUNICAZIONI E DELL'INFORMATICA (FEDERCOMIN), ASSOCIAZIONE NAZIONALE DELLE AZIENDE DI SERVIZI DI INFORMATICA E TELEMATICA (ANASIN), ASSOCIAZIONE NAZIONALE PRODUTTORI TECNOLOGIE E SERVIZI PER L'INFORMAZIONE E LA COMUNICAZIONE (ASSINFORM), 2004, *Occupazione e formazione nell'Ict. Rapporto 2004*, in collaborazione con Facoltà di Scienze statistiche dell'Università di Milano-Bicocca, Unioncamere e NetConsulting s.i.p., Roma, rapporto di ricerca, luglio.
- GALLINO LUCIANO, 1993, *Dizionario di sociologia*, Tea-Unione Tipografico-Editrice Torinese (Utet), Milano.
- GILLI DIANA (a cura di), 2004, *Verso il lavoro. Organizzazione e funzionamento dei Servizi pubblici per cittadini e imprese nel mercato del lavoro. Monitoraggio 2003, pre-printing*, parte I e parte II, Istituto per lo sviluppo della formazione dei lavoratori (Isfol) Editore, Roma.
- GIOVINE MARINELLA (a cura di), 1998a, *Il lavoro in Italia*, Franco Angeli, Milano.
- GIOVINE MARINELLA (a cura di), 1998b, *La mobilità degli occupati: tipologie e nuovi segmenti*, Istituto per lo sviluppo della formazione dei lavoratori (Isfol), Roma, Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego, n. 1, novembre, p. 52.
- GORDON J. ROBERT, 2000, *Does the "New Economy" Measure up to the Great Inventions of the Past?*, "Journal of Economic Perspective", v. XIV, n. 4, Fall, pp. 49-74.
- HOLT C. CHARLES, MARTIN H. DAVID, 1956, *The Concept of Job Vacancies in a Dynamic Theory of the Labor Market*, in National Bureau on Economic Research (Nber), *The Measurement and Interpretation of Job Vacancies*, A Conference Report, New York, Columbia University Press, New York (NY);

- tr.it. di Maria Daniela Zampino, *Il concetto di posti vacanti in una teoria dinamica del mercato del lavoro* in Paolo Garonna, *Disoccupazione e pieno impiego: il dibattito sul concetto di occupazione e disoccupazione*, Marsilio, Venezia, 1981, pp. 97-132.
- ISTITUTO PER LO STUDIO DELL'INNOVAZIONE DEI MEDIA E PER LA MULTIMEDIALITÀ (ISIMM), s.d., *I misteri dei mestieri. Le professioni nell'Ict: una prospettiva evolutiva*, ricerca per conto del Cnel, Rapporto finale, s.i.p., Roma.
- ISTITUTO PER LO SVILUPPO DELLA FORMAZIONE DEI LAVORATORI (ISFOL), 2001, *Rapporto 2001. Federalismo e politiche del lavoro*, Isfol, Roma, Franco Angeli, Milano.
- ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA (ISTAT), 2001, *Classificazione delle professioni*, Metodi e norme - nuova serie n. 12, Istat, Roma.
- JORGENSON W. DALE, 2001, *Information Technology and the U.S. Economy*, "The American Economic Review", v. XCI, n. 1, March, pp. 1-32.
- KUHN PETER, MIKAL SKUTERUD, 2000, *Job Search Methods. Internet versus Traditional*, "Monthly Labor Review", v. CXXIII, n. 10, October, pp. 3-11.
- MEREU MARIA GRAZIA, ACHILLE PIERRE PALIOTTA, 2000, *Repertorio delle professioni. Area occupazionale Chimica*, Istituto per lo sviluppo della formazione dei lavoratori (Isfol), Roma.
- MICHAELS ED, BETH AXELROD, HELEN HANDFIELD-JONES, 2002, *The War of Talents*, Harvard Business School, Cambridge (MA), 2001; tr. it. di Maria Teresa Pozzi, *La guerra dei talenti. Come sedurre e trattenere i manager di qualità*, con una Presentazione di Roger Abravanel e una Introduzione di Vittorio Colao, Etas, Milano.
- MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI (MLPS), 2001, *Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia. Proposte per una società attiva e per un lavoro di qualità*, Mlps, Roma, mimeo, ottobre, p. 89.
- MINTZBERG HENRY, 1985, *Structure in Fives. Designing Effective Organizations*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs (NJ), 1983; tr.it. di Franco Isotta, *La progettazione dell'organizzazione aziendale*, edizione a cura di Franco Isotta, il Mulino, Bologna.
- MOCAVINI ANNA, ACHILLE PIERRE PALIOTTA, 1999, *Le professioni. Ipotesi classificatorie e nuove categorie interpretative*, Istituto per lo sviluppo della formazione dei lavoratori (Isfol), Roma, Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego, n. 4, maggio, p. 82.
- MOCAVINI ANNA, ACHILLE PIERRE PALIOTTA, 2000, *Job vacancies in Italia. Il quadro teorico, le indagini, le evidenze empiriche*, Istituto per lo sviluppo della formazione dei lavoratori (Isfol), Roma, Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego, n. 6, settembre, p. 189.
- MOCAVINI ANNA, ACHILLE PIERRE PALIOTTA, 2002, *I canali di ricerca del personale, tra tradizione ed innovazione*, Franco Angeli, Milano.
- MOCAVINI ANNA, ACHILLE PIERRE PALIOTTA (a cura di), 2004, *La domanda di lavoro qualificato in Italia. I canali di ricerca, le inserzioni a modulo e la curva di Beveridge*, con una Prefazione di Ernesto Floro Caroleo, Franco Angeli, Milano.

- MOCAVINI ANNA, ACHILLE PIERRE PALIOTTA, BARBARA LASAGNI, 2003, *Il mercato del lavoro qualificato in alcuni paesi europei nel 2002*, "Osservatorio Isfol", a.XXIV, nn. 2-3, marzo-giugno, pp. 1-15.
- MOCAVINI ANNA, ACHILLE PIERRE PALIOTTA, FRANCESCA RICCI, 2001, *Le società di ricerca e selezione del personale e la pubblicazione delle offerte di lavoro a mezzo stampa*, rapporto finale, Istituto per lo sviluppo della formazione dei lavoratori (Isfol) - Centro di statistica aziendale (Csa), Roma, dicembre, p. 97.
- MOCAVINI ANNA, ACHILLE PIERRE PALIOTTA, FRANCESCA RICCI, 2002a, *Le inserzioni a modulo. Strategie e criteri di pubblicazione da parte delle imprese*, "Osservatorio Isfol", a.XXIII, n. 4, luglio-agosto, pp. 61-77.
- MOCAVINI ANNA, ACHILLE PIERRE PALIOTTA, FRANCESCA RICCI, 2002b, *Il canale internet e la ricerca di personale qualificato. Un'analisi esplorativa*, rapporto finale, Istituto per lo sviluppo della formazione dei lavoratori (Isfol) - Centro di statistica aziendale (Csa), Roma, febbraio, p. 22.
- MOCAVINI ANNA, ACHILLE PIERRE PALIOTTA, FRANCESCA RICCI, PAOLA TRONU, 2005, *Le imprese dell'Ict e le strategie di selezione e reclutamento. Primi elementi di analisi*, Istituto per lo sviluppo della formazione dei lavoratori (Isfol), Roma, Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego, 2005 (in corso di pubblicazione).
- OLINER D. STEPHEN, DANIEL E. SICHEL, 2000, *The Resurgence of Growth in the Late 1990s. Is Information Technology the Story*, "Journal of Economic Perspectives", v. XIV, n. 4, Fall, pp. 3-22.
- ORGANIZATION FOR ECONOMIC COOPERATION AND DEVELOPMENT (OECD), 2003, *Economic Outlook 2003*, Oecd, Paris.
- PACI MASSIMO (a cura di), 1993, *Le dimensioni della disuguaglianza*, rapporto della Fondazione Centro studi di politica economica (Cespe) sulla disuguaglianza sociale in Italia, il Mulino, Bologna.
- PALIOTTA ACHILLE PIERRE, 2001, *Il presente del lavoro e i lavoratori del futuro. Prime riflessioni critiche sull'avvento di una Knowledge-based economy* "Osservatorio Isfol", a.XXII, n. 4, luglio-agosto, pp. 103-122.
- PALIOTTA ACHILLE PIERRE, 2002, *Tecnologie della informazione e comunicazione. Una lenta modernizzazione ad opera delle famiglie?*, "Professionalità", a. XXII, n. 72, novembre-dicembre, pp. 35-46.
- PALIOTTA ACHILLE PIERRE, 2003a, *On line Recruitment in Europa. I casi Francia, Germania, Regno Unito e Spagna*, "Osservatorio Isfol", a. XXIV, n. 2-3, marzo giugno, pp. 245-261.
- PALIOTTA ACHILLE PIERRE, 2003b, *On line Recruitment. La ricerca di personale attraverso la rete*, "Professionalità", a.XXIII, n. 76, luglio-agosto, pp. 75-88.
- PALIOTTA ACHILLE PIERRE, 2004, *La ricerca di lavoro in rete. La situazione in Italia, Europa e Stati Uniti*, con una Prefazione di Emilio Reyneri, Franco Angeli, Milano.
- PALIOTTA ACHILLE PIERRE, GIOVANNI BARTOLI, 2002, *Gli Ordini inutili?. Lo Stato, il mercato e il tramonto delle gilde moderne.* "Osservatorio Isfol", a. XXIII, n. 6, novembre-dicembre, pp. 79-104.



- PALIOTTA ACHILLE PIERRE, ANDREA PANNONE, 2001, *Ict e "New economy". Orientamenti della letteratura e primi elementi per la costruzione di un percorso critico*, Istituto per lo sviluppo della formazione dei lavoratori (Isfol), Roma, Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego, n. 4, giugno, p. 174.
- PETRONGOLO BARBARA, CHRISTOPHER A. PISSARIDES, 2001, *Looking into the Black Box. A Survey of the Matching Function*, "Journal of Economic Literature", v.XXXIX, June, pp. 390-431.
- PISATI MAURIZIO, ANTONIO SCHIZZEROTTO, 1999, *Pochi promossi, nessun bocciato. La mobilità di carriera in Italia in prospettiva comparata e longitudinale*, "Stato e mercato", n. 56, agosto, pp. 249-279.
- RECRUITSOFT.COM/ILOGOS RESEARCH, 2000, *Achieving Results with Internet Recruiting. 1998 Survey*, An Internet Intelligence Report, executive summary, Recruitsoft, San Francisco (CA), p. 32.
- RECRUITSOFT.COM/ILOGOS RESEARCH, 2002a, *Global 500 Web Site Recruiting 2002 Survey*, An Internet Intelligence Report, executive summary, Recruitsoft, San Francisco (CA), p. 7.
- RECRUITSOFT.COM/ILOGOS RESEARCH, 2002b, *Where The Jobs Are. Fortune 500 Job Postings on Careers Web Sites & Major Job Boards*, An Internet Intelligence Report, executive summary, Recruitsoft, San Francisco (CA), p. 6.
- RECRUITSOFT.COM/ILOGOS RESEARCH, 2002c, *Best Practices for European 500 Career Web Site Recruiting*, An Internet Intelligence Report, executive summary, Recruitsoft, San Francisco (CA), p. 9.
- RECRUITSOFT.COM/ILOGOS RESEARCH, 2003, *Global 500 Web Site Recruiting 2003 Survey*, An Internet Intelligence Report, Recruitsoft, San Francisco (CA), p. 9.
- REYNERI EMILIO, 1996, *Sociologia del mercato del lavoro*, il Mulino, Bologna.
- REYNERI EMILIO, 2004, *I metodi innovativi* in Anna Mocavini, Achille Pierre Paliotta (a cura di), *La domanda di lavoro qualificato in Italia. I canali di ricerca, le inserzioni a modulo e la curva di Beveridge*, con una Prefazione di Ernesto Floro Caroleo, Franco Angeli, Milano, pp. 15-32.
- SESTITO PAOLO, 1994, *I posti vacanti: problemi di definizione teorica e di misurazione empirica e loro relazione con la disoccupazione*, in AA.VV., *Norme e metodi sul mercato del lavoro*, Consiglio Nazionale dell'economia e del lavoro (Cnel), Roma, Documenti Cnel n. 41, v. II, pp. 193-230.
- STIROH KEVIN, 2001, *What Drives Productivity Growth?*, "Federal Reserve Bank of New York (Frbny) Economic Policy Review", v. VII, n. 1, March, pp. 37-59.
- TAGLIAFERRO CLAUDIO, 1992, *I sistemi di classificazione professionale: valutazione ed utilizzabilità*, "Osservatorio Isfol", a. XIV, n. 5, settembre-ottobre, pp. 12-25.
- TAGLIAFERRO CLAUDIO (a cura di), 1999, *Il Repertorio delle professioni. Modello e metodologia*, Istituto per lo sviluppo della formazione dei lavoratori (Isfol), Roma.
- TRENTO SANDRO, MASSIMO WARGLIEN, 2001, *Nuove tecnologie e cambiamenti organizzativi: alcune implicazioni per le imprese italiane*, Banca d'Italia, Roma, Temi di discussione del Servizio studi n. 428, dicembre, p. 51.

- UNIONE ITALIANA DELLE CAMERE DI COMMERCIO, INDUSTRIA, ARTIGIANATO E AGRICOLTURA (UNIONCAMERE) - MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, 2004, *Sistema informativo Excelsior, Sintesi dei principali risultati*, Unioncamere, Roma.
- VIVARELLI MARCO, 1995, *The Economics of Technology and Employment. Theory and Empirical Evidence*, Edward Elgar, Aldershot (UK), seconda edizione 1997.
- VIVARELLI MARCO, MARIO PIANTA (eds), 2000, *The Employment Impact of Innovation. Evidence and Policy*, Routledge, London.



Finito di stampare nel mese di giugno 2005  
dalla Rubbettino Industrie Grafiche ed Editoriali  
88049 Soveria Mannelli (Catanzaro)