

## Provincia di Rovigo

### Anno 2014

Nel 2014 le imprese con dipendenti che operano in **Italia** prevedono di attivare 791.500 contratti di lavoro, il 6% in più rispetto a quanto previsto nel 2013. A fronte di queste "entrate", le stesse imprese prevedono circa 935.000 "uscite" (per dimissioni, pensionamenti o contratti in scadenza di cui non è previsto il rinnovo), quasi il 7% in meno rispetto al 2013. Nonostante l'aumento delle entrate e la diminuzione delle uscite, il "saldo" occupazionale atteso si mantiene negativo, attorno a -144.000 unità (-250.000 nel 2013).

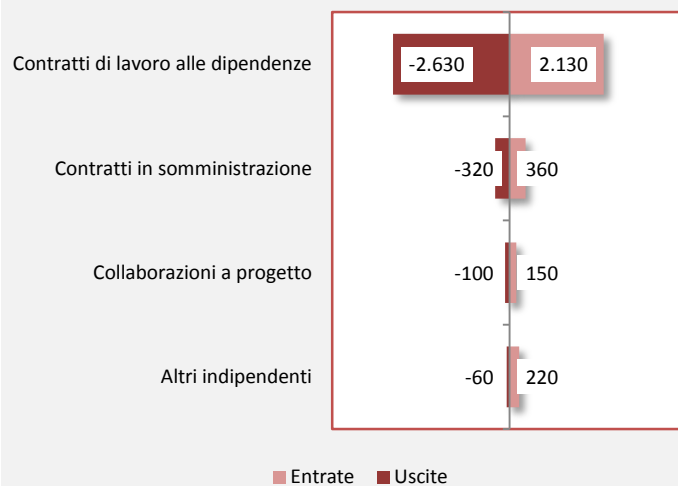
Anche in provincia di **Rovigo** la variazione occupazionale prevista per l'anno in corso è di segno negativo, attorno a -250 unità (contro -860 dello scorso anno). Questa riduzione è dovuta esclusivamente ai contratti di lavoro dipendente (sia "stabili" che a termine), che presentano un saldo pari a -500 unità, mentre i contratti atipici attivati dovrebbero, nell'insieme, superare quelli in scadenza (+250 unità il saldo previsto).

A livello settoriale, la perdita di "posti di lavoro" attesa in provincia è concentrata nell'industria (-250 unità), mentre nei servizi non è prevista alcuna variazione di rilievo. Il trend negativo dell'industria è ascrivibile prevalentemente alle costruzioni, cui si aggiunge una contrazione dell'industria in senso stretto.

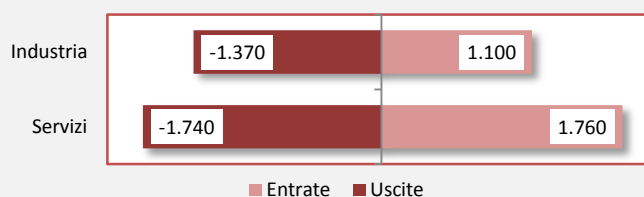
#### Sommario

	Pag.
Le variazioni dell'occupazione dipendente	2
Le assunzioni programmate	3
I problemi di reperimento e l'esperienza richiesta	4
Le opportunità per i giovani, per le donne e per gli immigrati	5
Le professioni più richieste in provincia	6
La formazione e le competenze richieste dalle imprese	7
La formazione effettuata dalle imprese	8

#### Entrate e uscite previste in provincia per tipo di contratto, 2014



#### Entrate e uscite previste in provincia per settore, 2014

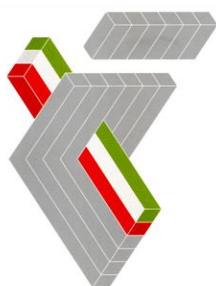


La presente pubblicazione illustra i programmi occupazionali delle imprese private dell'industria e dei servizi per l'anno 2014.

Tutti i dati presentati sono di fonte:

**Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2014**

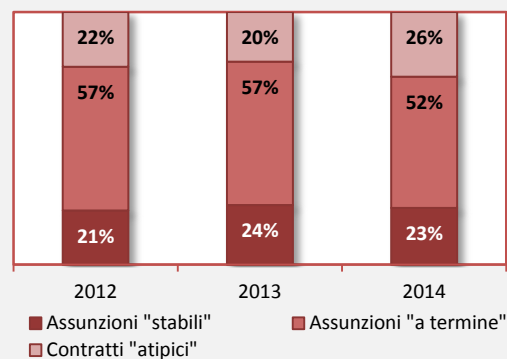
La riproduzione e/o diffusione parziale o totale delle tavole contenute nella presente pubblicazione è consentita esclusivamente con la citazione completa della fonte.



Il saldo occupazionale negativo previsto in provincia di Rovigo (-250 unità) è il risultato della differenza tra 2.860 "entrate" e 3.110 "uscite" di lavoratori dalle imprese. I flussi in entrata saranno costituiti da 640 assunzioni "stabili" (ossia a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato, inteso quest'ultimo come punto di partenza verso un contratto a tempo indeterminato), quasi 1.500 assunzioni a tempo determinato (o altre modalità a termine, quali i contratti a chiamata) e 730 contratti atipici (somministrazione, collaborazioni a progetto e altri contratti di lavoro indipendente).

Nell'ultimo anno è rimasta pressoché invariata la quota delle assunzioni stabili (attorno al 24-23%), è diminuita quella delle assunzioni a termine (-5 punti) ed è aumentata quella dei contratti atipici (+4 punti).

Entrate previste in provincia per modalità contrattuale



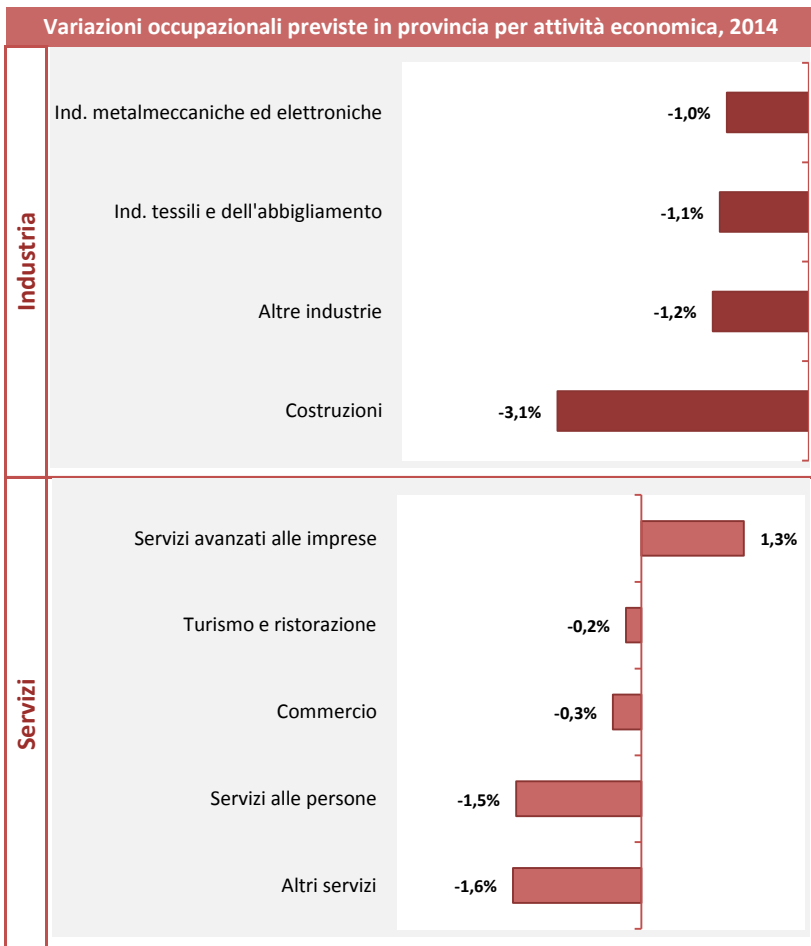
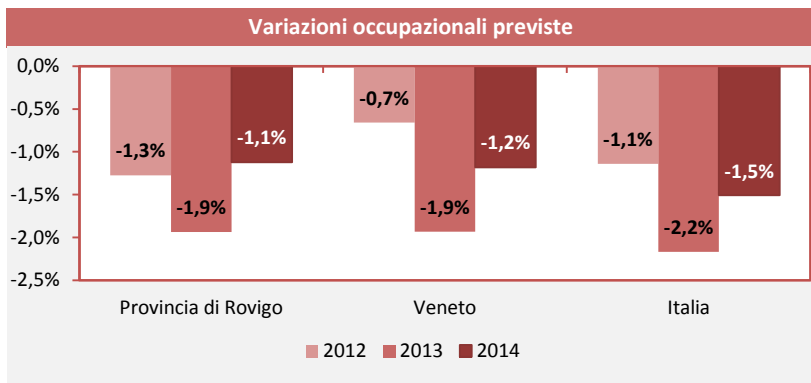
### Le variazioni dell'occupazione dipendente

Da questa sezione in poi le informazioni presentate riguardano le assunzioni di personale dipendente con tutti i tipi di contratto, sia stabili che a termine, al netto degli interinali. Sono quindi comprese le assunzioni a tempo determinato a carattere stagionale.

Nel 2014 sono previste, in provincia di Rovigo, 2.130 assunzioni (stabili o a termine) e 2.630 "uscite" di lavoratori dipendenti, da cui un saldo occupazionale pari a -500 unità. In relazione al numero di dipendenti presenti nelle imprese, il saldo corrisponde a una variazione del -1,1%, che mostra un miglioramento rispetto al 2013, quando la flessione prevista era stata del -1,9%. Una dinamica, questa, in linea con la tendenza regionale e quella nazionale.

Variazioni occupazionali negative si osservano in tutti i comparti dell'industria di Rovigo, e tra questi la flessione più marcata riguarderà le costruzioni (-3,1%).

Nei servizi, i saldi saranno compresi tra il -1,6% degli "altri servizi" il +1,3% dei servizi avanzati alle imprese (che costituiscono il solo comparto con una variazione positiva).



Le variazioni occupazionali di ogni anno sono calcolate in relazione al numero di lavoratori alle dipendenze delle imprese alla fine dell'anno precedente.

## Le assunzioni programmate

Le 2.130 assunzioni di lavoratori dipendenti previste quest'anno dalle imprese della provincia di Rovigo evidenziano una flessione (-17%) rispetto alle 2.560 del 2013, toccando il valore più basso in assoluto.

Tra il 2013 e il 2014 l'area di Rovigo risulta però in controtendenza rispetto al Veneto e all'Italia, dove il numero di assunzioni è in aumento (+12 e +9%, rispettivamente).

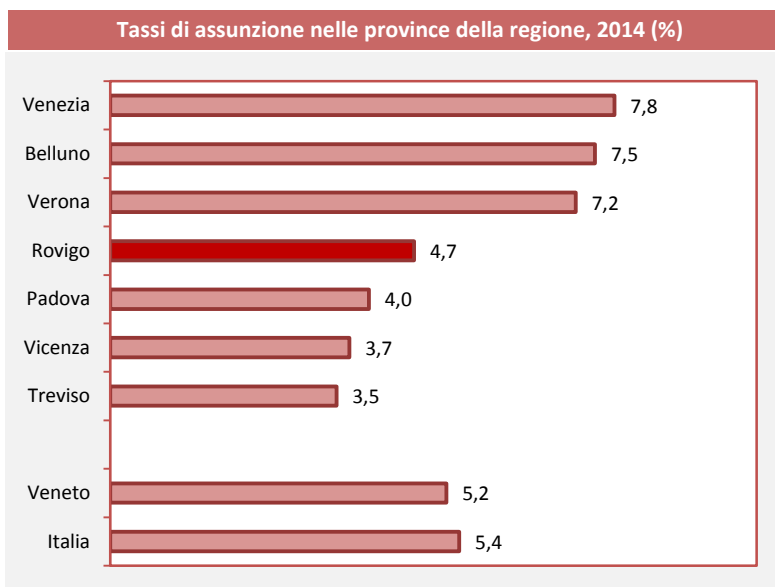
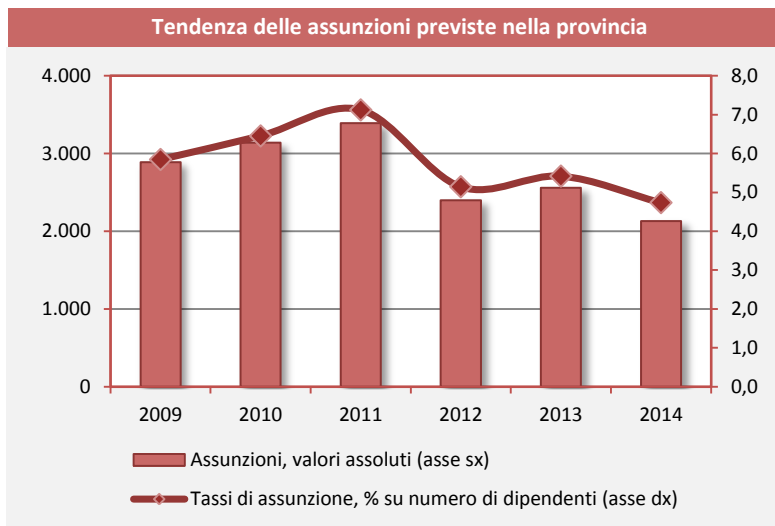
Nella provincia un quarto delle assunzioni sarà part-time, quota che risulta in aumento rispetto al 22% di cinque anni fa.

L'andamento provinciale nel medio termine rispecchia quello osservato a livello nazionale, dove tra il 2009 e il 2014 le assunzioni part-time sono passate dal 20 al 26%.

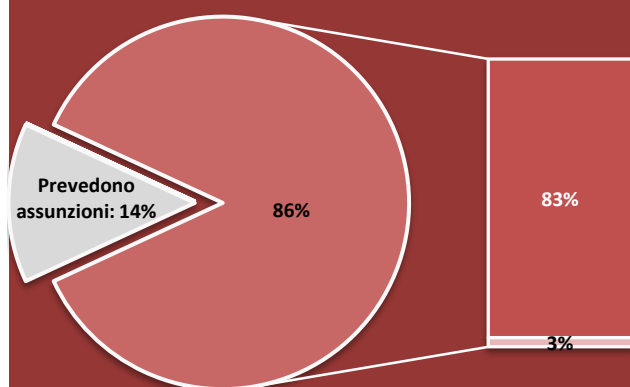
La tendenza delle assunzioni ovviamente va di pari passo con quella del "tasso di assunzione", che a Rovigo è passato dal 5,4% del 2013 al 4,7% del 2014 (percentuale, quest'ultima, inferiore sia alla media regionale che a quella nazionale).

Fra tutte le province venete, Rovigo figura a metà della classifica del tasso di assunzione, distaccata di parecchie lunghezze da Venezia, Belluno e Verona.

I tassi di assunzione di ogni anno sono calcolati in relazione al numero di lavoratori alle dipendenze delle imprese alla fine dell'anno precedente.



## E le imprese della provincia di Rovigo che non prevedono assunzioni nel 2014?



Non prevedono assunzioni e non hanno necessità di personale

Non prevedono assunzioni ma hanno necessità di personale e ci sono ostacoli all'assunzione

I principali motivi per cui le imprese della provincia non intendono assumere sono:

- ◆ la dimensione attuale dell'organico è adeguata (75%);
- ◆ attualmente la domanda è in calo/incerta (16%);
- ◆ le assunzioni dipendono da nuove commesse (5%).

Per le imprese che hanno necessità di personale, gli ostacoli all'assunzione sono soprattutto l'elevato costo del lavoro e l'insufficienza del budget aziendale.

I bassi livelli della domanda di lavoro e gli alti livelli dell'offerta hanno portato, sia in provincia di Rovigo che in tutt'Italia, a una riduzione dei problemi segnalati dalle imprese nel trovare le figure che intendono assumere.

Nel 2014 questi problemi interesseranno circa l'8% delle assunzioni previste nella provincia (2 punti in meno della media nazionale); nel 2013 tale quota era pari al 9%.

Le difficoltà sono attribuite più spesso a una inadeguata preparazione dei candidati (5% del totale) che non a una scarsità di persone disponibili all'assunzione (3%).

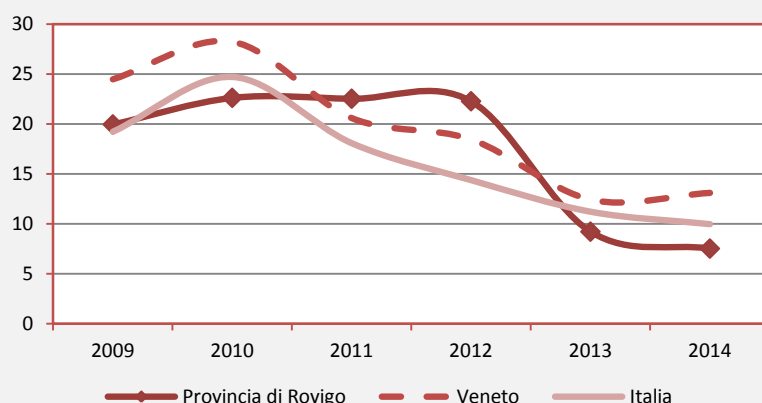
Tra i principali settori dell'economia provinciale, le difficoltà di reperimento sono più frequenti nei servizi avanzati alle imprese, dove quasi il 15% dei profili ricercati risulta difficile da trovare. Difficoltà superiori alla media sono attese anche nel commercio e nelle industrie tessili e dell'abbigliamento.

Al contrario, le assunzioni risultano particolarmente agevoli nelle attività delle costruzioni.

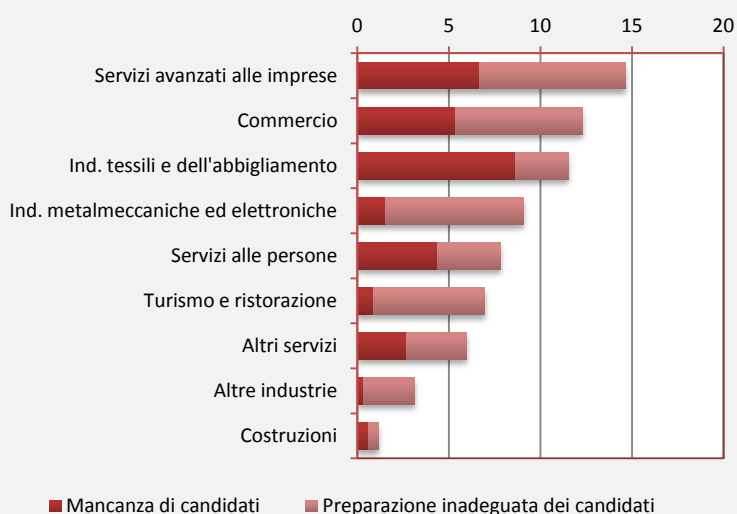
Le imprese italiane tendono a ricorrere prevalentemente a candidati in possesso di esperienza specifica e la provincia di Rovigo non fa eccezione: nel 2014, al 19% dei nuovi assunti verrà richiesta un'esperienza nella professione (contro il 21% in media in Italia) e a un ulteriore 33% un'esperienza almeno nel settore in cui opera l'azienda (37% in Italia).

La frequenza con cui le imprese richiedono una precedente esperienza specifica varia però in misura significativa da settore a settore, con quote sulle assunzioni totali comprese tra il 29% nelle costruzioni e il 72-73% nei servizi alle persone e nel turismo e ristorazione.

Assunzioni difficili da reperire (% sulle assunzioni totali)



I settori con maggiori difficoltà di reperimento e i motivi, 2014



Quota % delle assunzioni difficili da reperire sulle assunzioni totali di ogni settore. Sono esclusi dall'analisi i settori con meno di 40 assunzioni previste.

I settori che più richiedono esperienza lavorativa specifica, 2014



Quota % delle assunzioni per cui è richiesta esperienza specifica sulle assunzioni totali di ogni settore. Sono esclusi dall'analisi i settori con meno di 40 assunzioni previste.

Nel 2014 il 27% delle assunzioni programmate dalle imprese di Rovigo interesserà giovani con meno di 30 anni, nel 22% dei casi candidati meno giovani e in circa la metà dei casi l'età è irrilevante.

Ripartendo le assunzioni per cui l'età non è un requisito importante fra le due classi di età (con meno di 30 anni e con 30 o più anni), si stima che le opportunità per i giovani potranno raggiungere il 55% delle assunzioni totali.

Negli ultimi anni, nella provincia, la quota di assunzioni esplicitamente rivolte ai giovani è diminuita leggermente, scendendo dal 29% del 2009 all'attuale 27%, mentre è aumentata quella delle assunzioni di persone con più di 29 anni, dal 20 al 22%). Sono invece rimaste invariate, attorno alla metà del totale, le assunzioni per cui l'età non è rilevante.

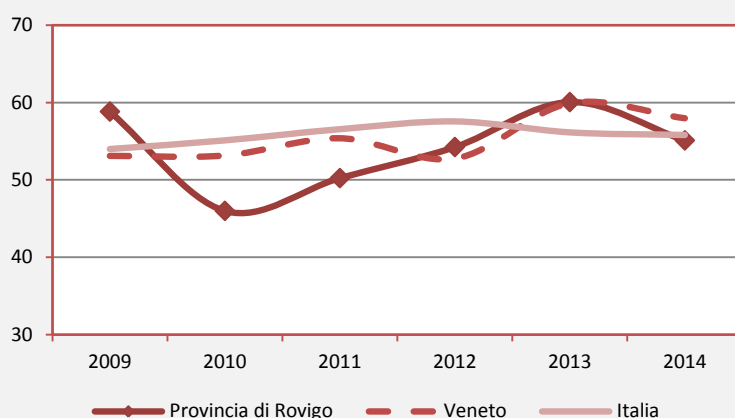
A livello nazionale si osserva invece un aumento significativo della quota di assunzioni per le quali l'età è indifferente, a fronte di una riduzione di quella corrispondente ad assunzioni per cui è richiesta un'età specifica.

Analoghe considerazioni valgono in riferimento alla preferenza di genere dei candidati: tra il 2009 e il 2014 risulta in aumento la quota di assunzioni per cui le imprese dichiarano di assumere indifferentemente uomini e donne (dal 37 al 45%) mentre diminuisce quella per cui viene indicata una preferenza (dal 63 al 55%).

Ripartendo le assunzioni per cui il genere è ritenuto indifferente in proporzione a quanto espressamente dichiarato (preferenza verso figura femminile o maschile), emerge che nel 2014 le opportunità per le donne in provincia di Rovigo potranno raggiungere il 45% del totale (a fronte del 37% in Italia).

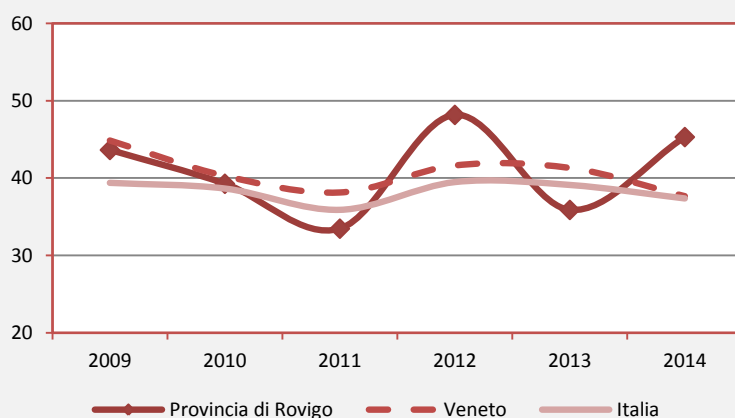
Il 2014 evidenzia poi, nella provincia, una leggera ripresa delle assunzioni di lavoratori immigrati, la cui quota sul totale è pari al 14% (era l'11% nel 2013). A livello nazionale prosegue invece la tendenza negativa: gli immigrati erano il 18% degli assunti nel 2012, il 15% nel 2013 e nel 2014 non dovrebbero superare il 14%.

### Le opportunità per i giovani "under 30" (% sulle assunzioni totali)



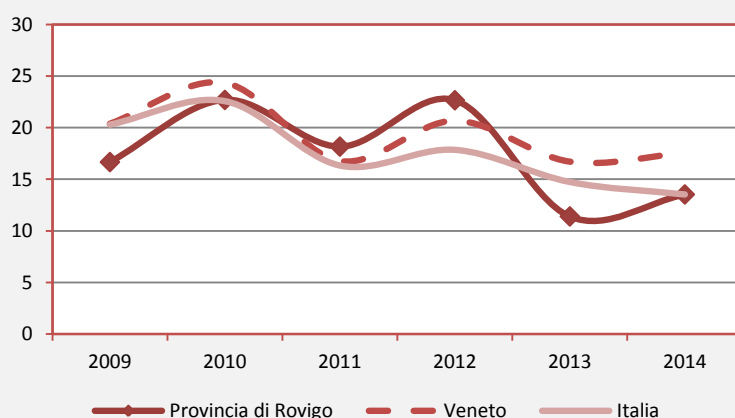
Le opportunità per i giovani comprendono le quote di assunzioni per cui l'età non è considerata rilevante, riproporzionate sulla base delle preferenze indicate in modo esplicito (con meno di 30 anni oppure 30 e più anni).

### Le opportunità per le donne (% sulle assunzioni totali)



Le opportunità per le donne comprendono le quote di assunzioni per cui il genere è ritenuto indifferente, riproporzionate sulla base delle preferenze indicate in modo esplicito (maschi o femmine).

### Assunzioni di lavoratori immigrati (% sulle assunzioni totali)



I dati fanno riferimento al numero massimo di immigrati di cui si prevede l'assunzione.

## Le professioni più richieste in provincia

Nel 2014, in provincia di Rovigo, le assunzioni di figure *high skill*, ossia dirigenti, specialisti e tecnici si attesteranno a quasi 240 unità, pari all'11% del totale, quota di 5 punti inferiore alla media nazionale.

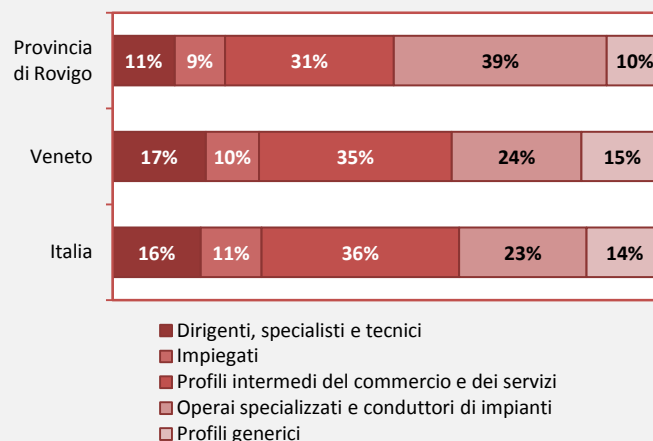
Le assunzioni di figure di livello intermedio saranno circa 860 (per una quota pari al 40% del totale, contro una media nazionale del 47%): di questi circa 200 saranno impiegati (il 9% del totale) e 660 saranno figure tipiche del commercio e dei servizi (31%).

Le restanti 1.030 assunzioni previste riguarderanno figure di livello più basso, la cui quota sarà pari al 49% (37% la media nazionale). Di questo gruppo faranno parte 810 figure operaie (il 39% del totale) e 220 figure generiche e non qualificate (10%).

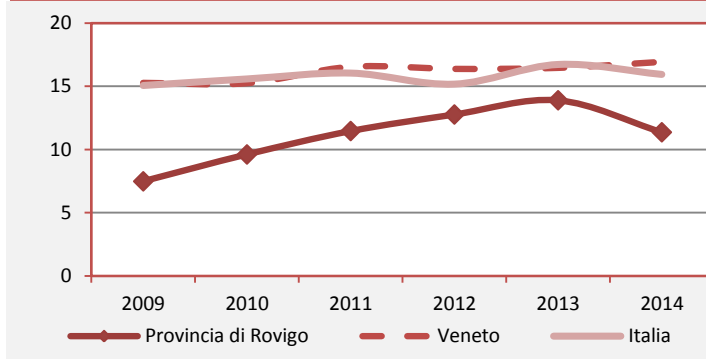
Da un confronto con il 2013 emerge che, a Rovigo, si interrompe il trend di crescita della quota dei profili *high skill* sulle assunzioni totali programmate, che diminuisce di circa 2 punti percentuali.

Nella provincia risulta in calo anche la quota di profili intermedi (-2 punti), a favore delle professioni operaie, che guadagnano 4 punti.

### Assunzioni previste per grande gruppo professionale, 2014



### Tendenza delle assunzioni di profili *high-skill* (%)



Quote % di dirigenti, specialisti e tecnici sulle assunzioni totali.

### Le professioni più richieste in provincia, 2014

Descrizione	Assunzioni	di cui: difficili da reperire (%)
51 - Professioni qualificate nelle attività commerciali	320	10,7
72 - Operai semiqualeficati di macchin. fissi per la lavoraz. in serie e addetti al montaggio	280	4,6
52 - Professioni qualificate nelle attività ricettive e della ristorazione	250	6,0
81 - Professioni non qualificate nel commercio e nei servizi	180	2,8
61 - Artigiani e operai specializzati dell'industria estrattiva, edilizia e manutenz. edifici	130	0,8
62 - Artigiani, operai metalmecc.specializzati, install.e manut. attrezza.elettriche e elettron.	130	8,7
Altre professioni	840	9,6
<b>Totale</b>	<b>2.130</b>	<b>7,5</b>

Le professioni corrispondono ai "gruppi" (codici a due cifre) della classificazione delle professioni ISTAT 2011.

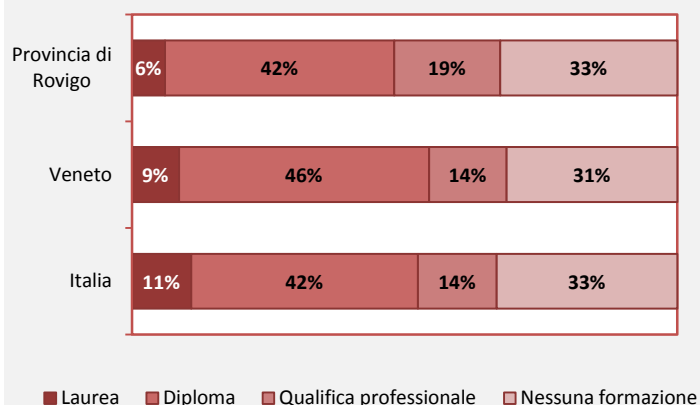
Guardando più in dettaglio alle professioni richieste dalle imprese di Rovigo, si rileva che oltre il 60% delle assunzioni programmate è concentrato su sole sei figure.

Nella parte più alta della classifica troviamo le professioni qualificate nelle attività commerciali (tipicamente commessi e personale di vendita), con 320 assunzioni, gli operai semi-qualificati conduttori di macchinari industriali (280 unità) e i profili intermedi tipici del turismo e della ristorazione, ossia cuochi, camerieri e baristi (250 unità).

Queste sono professioni caratterizzate da un'elevata rotazione del personale, che spesso viene assunto con un contratto a termine.

Tre le sei professioni più richieste, solo per quelle tipiche del commercio e per gli operai specializzati nelle industrie metalmeccaniche le imprese provincia segnalano qualche problema di reperimento, che comunque non dovrebbe riguardare più di una assunzione su dieci.

### Assunzioni previste per livello di istruzione, 2014



Delle 2.130 assunzioni programmate nel 2014 in provincia di Rovigo, circa 130 interesseranno persone laureate, 900 diplomati della scuola secondaria superiore, circa 400 persone in possesso della qualifica professionale e 700 figure a cui non verrà richiesta una formazione scolastica specifica.

Al di là della consistenza delle assunzioni, il 2014 mostra che la richiesta di scolarità, intesa come assunzioni di laureati e diplomati, è rimasta pressoché invariata rispetto al 2013, con una quota sulle assunzioni totali pari al 48% (inferiore sia alla media regionale che a quella nazionale).

In particolare, è scesa di 2 punti (dall'8 al 6% la quota dei laureati ed è aumentato il peso dei diplomati (dal 40 al 42%).

A Rovigo guadagnano spazio anche coloro che hanno conseguito una qualifica professionale (la cui quota sulle assunzioni totali passa dal 10 al 19%), a scapito di chi non ha una formazione scolastica specifica (la relativa quota scende dal 41 al 33%).

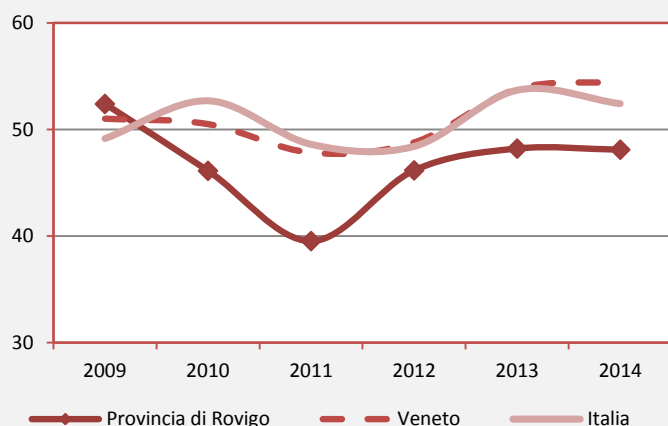
Per quanto riguarda le competenze "trasversali", e cioè non specifiche della professione da svolgere, quelle che le imprese di Rovigo considerano più importanti quando assumono personale laureato e diplomato sono la capacità di lavorare in gruppo, la capacità comunicativa, la flessibilità e capacità di adattamento, e la capacità di lavorare in autonomia, tutte indicate come "molto importanti" per quote comprese tra il 44 e il 48% delle assunzioni programmate.

Nelle posizioni successive, con un numero di segnalazioni attorno al 31-32% figurano la capacità di risolvere problemi e la capacità di analisi e sintesi delle informazioni.

Appaiono invece meno rilevanti caratteristiche quali la capacità di pianificare e coordinare, la creatività e la capacità di ideazione, nonché l'attitudine al risparmio energetico, indicate come molto importanti in meno di un caso su quattro.

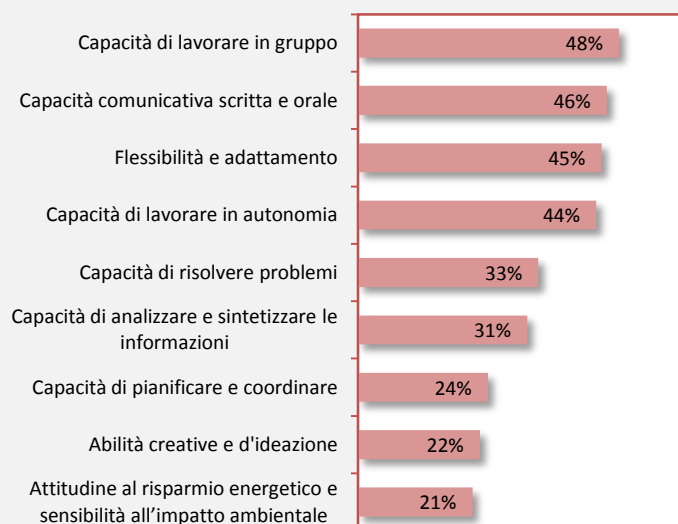
Queste competenze vengono in genere richieste solo alle figure che avranno funzioni dirigenziali o molto specifiche, per le quali le assunzioni previste sono tradizionalmente poco numerose.

### Tendenza delle assunzioni di laureati e diplomati (%)



Quota % di laureati e diplomati sulle assunzioni totali.

### Le competenze richieste in provincia ai laureati e diplomati, 2014



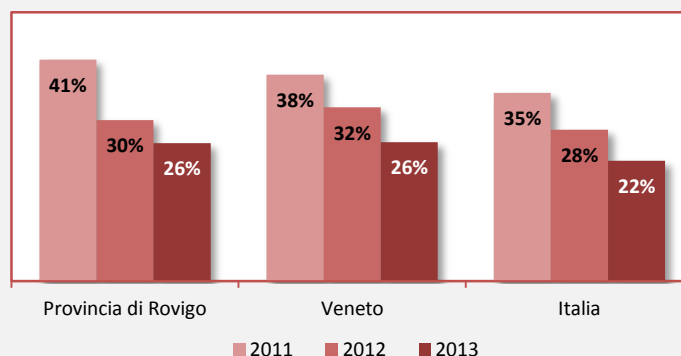
Competenze ritenute "molto" importanti: quota sulle assunzioni totali di laureati e diplomati.



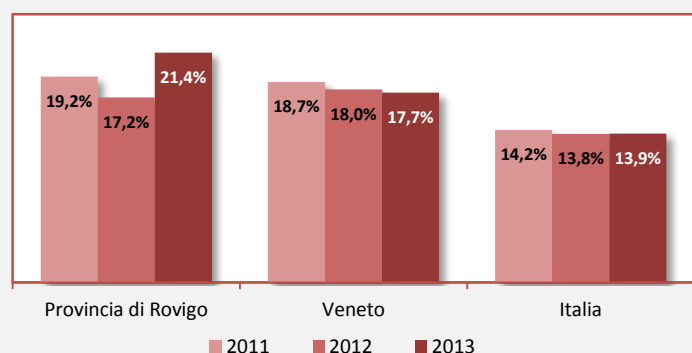
Presumibilmente a causa della difficile situazione economica, la propensione delle imprese a svolgere attività di formazione mediante corsi specifici rivolti ai propri dipendenti è diminuita sensibilmente a partire dal 2011. In quell'anno, il 41% delle imprese della provincia di Rovigo aveva attivato corsi di formazione; la percentuale è poi scesa al 30% nel 2012 e al 26% nel 2013. Questa diminuzione si registra non solo nella provincia, ma nell'intero Paese.

Diminuisce quindi anche il numero di dipendenti che hanno partecipato a corsi, che a Rovigo sono stati, nel 2013, il 27% del totale (contro il 33% di due anni prima).

Imprese che hanno effettuato corsi di formazione per i propri dipendenti (% sul totale delle imprese)



Imprese che hanno ospitato tirocinanti o stagisti (% sul totale delle imprese)



Un'ulteriore modalità formativa delle imprese consiste nell'ospitare tirocinanti e stagisti, in genere giovani che stanno concludendo o hanno appena concluso il percorso di studi. Il tirocinio / stage è però anche uno strumento per selezionare possibili candidati per futuri inserimenti in azienda.

Nel 2013 il 21% delle imprese di Rovigo ha sfruttato questa opportunità (percentuale che supera ampiamente la media regionale e quella nazionale).

Queste imprese hanno accolto, per periodi di diversa durata, oltre 1.750 stagisti e tirocinanti, il numero più elevato degli ultimi anni.

### Nota metodologica:

I dati qui presentati derivano dall'indagine annuale Excelsior realizzata da Unioncamere in accordo con il Ministero del Lavoro. La presente edizione ha riguardato un campione di oltre 97.000 imprese, rappresentative dell'universo delle imprese private dell'industria e dei servizi con almeno un dipendente in media nel 2012. Tale universo è desunto dal Registro Imprese, integrato con i dati di altre fonti (in particolare INPS). Non sono oggetto di rilevazione imprese che hanno iniziato ad avere dipendenti successivamente, salvo nel caso di un limitato numero di imprese di significativa dimensione che è stato possibile inserire nelle liste di indagine. La frazione sondata è risultata pari al 6,0% per le imprese da 1 a 49 dipendenti e al 42,6% per le imprese da 50 a 99 dipendenti, mentre per le imprese con almeno 100 dipendenti tale valore è risultato pari al 56,2% in termini di imprese e al 53,0% in termini di numero di dipendenti.

Le interviste da cui sono tratte le previsioni per l'anno 2014 sono state realizzate tra metà gennaio e inizio maggio 2014, utilizzando tecnica CATI per le imprese sino a 250 dipendenti e compilazione diretta, in parte con modalità CAWI, per le imprese di maggiori dimensioni. Il riporto all'universo è effettuato considerando quale unità di riporto l'impresa - o la singola unità provinciale nel caso di imprese localizzate in più province - ciascuna di esse ponderata con il rispettivo numero di dipendenti.

I risultati dell'indagine sono disponibili a livello provinciale e regionale secondo un numero variabile di settori economici, ottenuti quale accorpamento di codici di attività economica della classificazione ATECO2007 e rivisti in funzione dell'ottenimento dei livelli di significatività predefiniti.

Si precisa che per le imprese plurilocalizzate la classe dimensionale è sempre riferita all'impresa nel suo complesso. Le professioni e i gruppi professionali presentati fanno riferimento alla classificazione delle professioni ISTAT 2011.

**Excelsior Informa** è realizzato nell'ambito del Sistema Informativo Excelsior, promosso da Unioncamere in collaborazione con il Ministero del Lavoro. La redazione dei bollettini **Excelsior Informa** è a cura di un gruppo di ricerca congiunto del Centro Studi Unioncamere e di Gruppo CLAS, coordinato da Domenico Mauriello e Pietro Aimetti.

Al gruppo di lavoro hanno partecipato:

**Unioncamere:** Alessandra Allegrini, Ilaria Cingottini, Fabio Di Sebastiano, Barbara Martini, Marco Pini, Lamberto Ravagli, Stefano Scaccabarozzi.

**Gruppo CLAS:** Angela Airoldi, Mariuccia Azzali, Luigi Benigni, Marco Bertolotti, Elisa Bianchi, Davide Biffi, Franco Bitetti, Cecilia Corrado, Andrea Gianni, Gianni Menicatti, Bruno Paccagnella, Davide Pedesini, Enrico Quaini, Monica Redaelli, Laura Sala, Marcello Spreafico, Paola Zito.

Per approfondimenti si consulti il sito: <http://excelsior.unioncamere.net>