

Occupazione. Secondo l'indagine Excelsior camerieri e commessi a fine 2006 saranno le figure più richieste nell'area

I servizi trainano le assunzioni

Previsti in totale 20mila posti di lavoro in più - Emilia-Romagna in testa

Claudia Grisanti

I servizi trainano la crescita dell'occupazione nel Centro-Nord. Camerieri e commessi sono in testa alle richieste, mentre cala la domanda di figure qualificate. Nel complesso, tuttavia, gli imprenditori del Centro-Nord prevedono un 2006 in miglioramento rispetto al 2005, e un saldo positivo ancora più ampio tra assunzioni e lavoratori in uscita. È quanto risulta da Excelsior, l'indagine di Unioncamere e ministero del Lavoro. In totale saranno oltre 20mila i posti in più, di cui 9.800 in Emilia-Romagna che con una variazione dell'1% supera la media italiana (0,9%), 4.500 in Toscana (0,6%), 2.400 in Umbria e 3.600 nelle Marche, con tassi rispettivamente dell'1,5 e 1,1 per cento. «La rilevazione — dice Federico Pasqualini, del Centro studi di Unioncamere Emilia-Romagna — è stata fatta nei primi mesi del 2006. A fine anno le cifre potrebbero essere anche un po' migliori».

I settori

L'industria dovrebbe guadagnare 5.100 posti, di cui 2.600 nelle costruzioni. In Emilia-Romagna sono attesi 3.600 posti, con un incremento dello 0,7%, superiore allo 0,6% di media italiana. Bene le industrie dei metalli (+1,410, +1,8%) e le industrie meccaniche e dei mezzi di trasporto (+1.280, +1,1%). In calo l'industria tessile e calzaturiera (-620, -1,5%). In Toscana il saldo è negativo (-740, -0,2%). C'è sfiducia nel tessile (-1.340, -1,5%), ma quasi tutti i settori sono in perdita, a parte le industrie dei metalli e dei mobili. Aspettative più rosee in Umbria con un saldo di 1.150 posti (+1,4%), di cui 650 nelle costruzioni e 250 nelle industrie dei metalli. Anche nelle Marche le attese sono buone con una crescita di 1.070 posti (+0,6%), dovuti alle costruzioni (+940, +3,7%), alle in-

Saldo positivo fra ingressi e uscite dal mercato

I tassi di variazione e la differenza fra assunzioni e perdita di occupazione previsti nelle quattro regioni del Centro-Nord e in Italia per il 2006

	ITALIA	Emilia-Romagna	Toscana	Umbria	Marche
Tasso % di variazione					
Totale	0,9	1,0	0,6	1,5	1,1
INDUSTRIA	0,6	0,7	-0,2	1,4	0,6
Industria in senso stretto	0,2	0,6	-0,3	0,8	0,1
Costruzioni	2,2	1,1	0,2	3,2	3,7
SERVIZI	1,2	1,3	1,4	1,6	2,0
Saldi posti di lavoro					
Totale	99.200	9.800	4.470	2.420	3.620
INDUSTRIA	29.550	3.590	-740	1.150	1.070
Industria in senso stretto	6.890	2.710	-850	510	140
Costruzioni	22.660	880	110	650	940
SERVIZI	69.650	6.220	5.220	1.260	2.550

Fonte: Unioncamere-ministero del Lavoro, Sistema informativo Excelsior 2006

dustrie dei metalli (+400), alla meccanica (+230) e all'industria del legno (+210), che controbilanciano il tessile (-670, -1,5%).

I servizi

Il contributo maggiore arriva dai servizi, con un saldo di 15.300 posti. L'Emilia-Romagna guadagna 6.200 unità (+1,3%, superiore alla media italiana dell'1,2%), di cui 1.100 nel commercio al dettaglio, con la grande distribuzione in crescita e i piccoli negozi meno positivi. Aspettative buone per il settore turistico e discrete per il credito e i servizi alle imprese. In Toscana il saldo è di 5.200 posti (+1,4%). Molto bene "alberghi, ristoranti e servizi turistici", con 2mila posti in più (+4,5%), e il commercio in genere, con 1.400 posti in più. «Nel 2005 — spiega il presidente di Confindustria Toscana, Franco Scortecchi — le

IN CALO GLI SPECIALIZZATI

Flessione generalizzata nella domanda di ingegneri e informatici. A esclusione delle Marche, debole anche il ricorso a operai qualificati

presenze turistiche sono aumentate dell'8 per cento. Per il 2006 si prevede un ulteriore aumento. Nei servizi avanzati alle imprese, la Toscana ha il maggiore aumento nel Centro-Nord: 150 unità. «Occorrono interventi mirati. La frontiera debole dei distretti industriali sta proprio nei servizi alle imprese», commenta Scortecchi. In Umbria il saldo è di 1.260 unità (+1,7%), di cui 300 nel settore turistico (+3,8%) e 340 nel commercio al dettaglio. «La previsione del saldo positivo — precisa

Antonio Giorgetti, presidente di Confindustria Umbria — non è un indice di ricavi in crescita, ma dipende dal riposizionamento delle aziende e dalla riqualificazione che comincia proprio dal personale. Riguardo al turismo, gli inserimenti sono motivati dalla crescita delle strutture. Ma all'aumento dell'offerta non corrisponde una proporzionale crescita della domanda: il tasso di occupazione medio delle strutture alberghiere è del 36%». Nelle Marche il saldo è di 2.550 posti (+2%), di cui 810 nel commercio al dettaglio e 330 all'ingrosso.

Figure professionali

Camerieri, commessi, assistenti socio-sanitari, guide turistiche: gli addetti ai servizi alle famiglie e alle vendite sono tra le figure più richieste e in crescita in tutto il Centro-Nord, da due a sei punti

percentuali in più rispetto al 2005. Raggiungono la punta del 31% sul totale delle assunzioni in Toscana e il minimo del 24% in Emilia-Romagna. Calano ovunque da due a tre punti le figure più qualificate: dirigenti, programmatori informatici, esperti in marketing, ingegneri, agenti di vendita e altri impiegati e tecnici con elevata specializzazione. In calo anche la richiesta di operai qualificati, con l'unica eccezione delle Marche.

Età

I candidati preferiti sono i più giovani. Le aziende pensano di assumere giovani sotto i 29 anni tra il 41% dei casi (in Toscana e Marche), e il 38% in Emilia-Romagna. Dai 30 anni in su sono scelti dal 21% delle imprese in Umbria al 23% in Emilia-Romagna e Toscana.

È boom per il tempo determinato

I contratti a tempo determinato nel 2006 sorpasseranno quella tempo indeterminato, che continuano a diminuire. È questo il dato che emerge omogeneo dalle previsioni degli imprenditori nelle quattro regioni del Centro-Nord.

Le assunzioni previste a tempo indeterminato sono il 43,9% in Emilia-Romagna, contro il 48,1% dell'anno scorso, il 36,4% in Toscana (erano il 39,6%), il 40,4% in Umbria (41,3% nel 2005) e il 35,2% nelle Marche (contro il 37,9%). Aumentano i contratti a tempo determinato, che sono i più diffusi ovunque: in Emilia-Romagna con il 44,3%, in Toscana con il 48,8%, in Umbria con il 43,9% e nelle Marche con il 48,6 per cento. Tra gli altri tipi di contratto, l'apprendistato è il più comune, oscillando tra il 9 e il 14%, in generale crescita tranne che in Umbria. Questi trend rispecchiano piuttosto fedelmente quelli nazionali: in totale le entrate a tempo indeterminato sono passate dal 50% del 2005 al 46,3%, mentre quelle a tempo determinato sono cresciute dal 37,8% del 2005 fino al 41,1% del 2006, con un andamento simile anche nel 2004. I maggiori utilizzatori di forme flessibili di lavoro sono il terziario e le Pmi.

«La tendenza all'aumento dei contratti a tempo determinato — spiegano dal Centro studi Unioncamere Toscana — si spiega in parte con la normativa, abbastanza recente, che favorisce le forme di flessibilità, ma in parte anche con un atteggiamento di attesa da parte delle imprese di fronte all'attuale situazione congiunturale». C. G.

Ordini. Appello alla Regione

Il Cup chiede una consulta

EMILIA-ROMAGNA

Roberto Faben
BOLOGNA

Istituire una Consulta regionale delle professioni, consentire l'accesso dei giovani professionisti ai finanziamenti agevolati per l'avvio dell'attività, attraverso i Consorzi fidi e stimolare politiche regionali che sostengano finanziariamente gli Ordini professionali per le attività formative e di aggiornamento. Sono questi i tre obiettivi prioritari che il Coordinamento unitario delle professioni (Cup) dell'Emilia-Romagna mette all'ordine del giorno dopo il rinnovo del consiglio direttivo.

Al Cup dell'Emilia Romagna, nel 2005, erano iscritti 270mila professionisti, +7% circa rispetto al 2004. Per il 2006 si prevede un'ulteriore crescita, in particolare per alcune categorie come ingegneri, architetti e dottori commercialisti. Le professioni rappresentate dall'organismo sono riunite in tre aree: tecnica (architetti, ingegneri, geometri, periti industriali, agrari, agronomi e agrotecnici), giuridico-amministrativa (ragionieri, dottori commercialisti e consulenti del lavoro) e socio-sanitaria (medici, infermieri, veterinari, ostetriche, psicologi e assistenti sociali). Come sottolinea il presidente regionale, Raffaele Luigi Zanna, «la continua crescita del numero di professionisti operanti delle diverse aree, rende necessari alcuni cambiamenti, per rispondere alle esigenze di maggior rappresentanza presso le istituzioni, di formazione permanente degli iscritti e di sostegno ai giovani che si avviano alla professione».

Alla Regione Emilia Romagna i professionisti chiedono di accelerare l'iter per la discussione di un disegno di legge che pre-

veda l'istituzione di una Consulta delle professioni «in grado di stabilire un dialogo permanente con la Regione per tutte le materie che hanno come oggetto le libere professioni, come peraltro già previsto dall'articolo 5 della legge nazionale 326/1990». Sul versante dei finanziamenti ai professionisti, il Cup fa presente come «sia necessario introdurre fra i soggetti beneficiari dei servizi dei consorzi fidi, attualmente riservati solo alle Pmi, anche i giovani liberi professionisti abilitati». Per quel che riguarda la formazione, il Coordinamento dei professionisti emiliano-romagnoli chiede una modifica dell'attuale normativa regionale, in base alla quale i compiti formativi devono essere svolti da enti formatori delegati dagli Ordini. Sarebbe più opportuno, precisa Zanna, «erogare direttamente i finanziamenti agli Ordini».

Nuovi accordi con gli atenei si stanno studiando poi per consentire — per le professioni che richiedono un diploma di laurea, triennale o quinquennale — il completamento del tirocinio prima della conclusione del percorso di studi, abbreviando così i tempi d'ingresso nella professione.

Sulle novità introdotte dal decreto Bersani, infine, il Cup dell'Emilia-Romagna esprime «una forte contrarietà. L'eliminazione dei minimi tariffari — conclude Zanna — contrasta con una sentenza della Corte di giustizia europea, la 35/2002, e anziché tutelare i consumatori, potrebbe produrre l'effetto contrario. Al ministro della Giustizia, Clemente Mastella, chiedo l'istituzione di una commissione che aggiorni il progetto di riforma Vietti come testo di riferimento già condiviso dalla maggioranza di Ordini e Casse di previdenza del settore».

Giunta Martini

Apprendisti, nasce il sito per i profili

TOSCANA

FIRENZE

L'apprendistato professionalizzante in Toscana si arricchisce di un nuovo servizio per le imprese: un motore di ricerca, operativo da alcune settimane, per i profili regionali degli apprendisti.

Il decreto legislativo 276/03 e il regolamento regionale 22/R del 2 febbraio 2005 hanno, infatti, stabilito che i contratti di apprendistato devono prevedere, quale parte integrante e sostanziale del contratto stesso, il Piano formativo individuale dell'apprendista che traccia il percorso formativo, da realizzare all'interno dell'impresa, per ottenere al termine dell'apprendistato il riconoscimento della qualifica contrattuale per la quale è stato assunto. Per la redazione dei piani formativi individuali le imprese devono far riferimento a specifici profili approvati dalla Regione. Per agevolare la ricerca del profilo corretto è stato realizzato un motore di ricerca che, selezionando prima il contratto nazionale di lavoro e l'eventuale comparto, permette di individuare automaticamente il profilo regionale cui l'impresa deve far riferimento. È un servizio nuovo che la Regione mette a disposizione delle imprese allo scopo di rendere più agile e snella l'assunzione di giovani attraverso il contratto di apprendistato professionalizzante.

L'apprendistato professionalizzante, previsto dalla legge Biagi, è operativo in Toscana dal primo aprile dello scorso anno dopo l'approvazione della normativa regionale che ne ha disciplinato l'attuazione. Questo strumento consente alle aziende uno sgravio importante dei contributi a carico dei lavoratori in cambio di un percorso di formazione interna.

An. Gen.

www.rete.toscana.it/sett/lavoro/

CENTRO STUDI MARCO BIAGI

I contratti certificati entrano nel bilancio sociale

a cura di Adapt

La certificazione dei contratti di lavoro è una delle più significative novità introdotte dalla riforma Biagi. Il suo obiettivo è quello di accrescere le tutele dei lavoratori già in fase di incontro tra domanda e offerta di lavoro, ma anche di ridurre il notevole contenzioso in materia di qualificazione dei contratti.

Dalla nascita a oggi l'istituto si è evoluto e sviluppato e, ancorché in fase sperimentale, presenta risultati apprezzabili sotto il profilo qualitativo (ossia in considerazione delle tipologie di contratti certificati), il che induce a immaginare un'ampia prospettiva di utilizzo futuro. In quest'ottica, il Centro studi internazionali e comparati "Marco Biagi" che affierisce all'Ateneo di Modena e Reggio Emilia ha presentato il primo bilancio della sua esperienza, consultabile sul bollettino speciale Adapt n° 35 del 22 giugno 2006 all'indirizzo www.csmb.unimo.it.

Sull'intento di diffondere tale pratica si è mosso anche il legislatore, estendendo, con il Dlgs 251/04, le ipotesi di certificabilità da un elenco tassativo di contratti di lavoro a un novero più ampio, che li include ormai tutti.

È possibile certificare anche rinunzie e transazioni, regolamenti interni di cooperativa e contratti di appalto. Particolare interesse riveste, ai fini certificatori, l'appalto endo-aziendale, a causa dello svolgimento dell'attività dell'appaltatore negli ambienti dell'appaltante, il che rende più la-

bile la distinzione tra appalto illecito e appalto genuino. La certificazione dota infatti l'appaltatore di un titolo distintivo sul mercato, che ne segnala la "qualità" e orienta i possibili partner, in modo che chi persegue politiche di decentramento possa realizzare una effettiva riduzione dei costi e un aumento dell'efficienza, con la garanzia di poter collaborare con un interlocutore affidabile. La procedura in esame garantisce così la flessibilità or-

TUTELE

L'obiettivo è salvaguardare i lavoratori già nella fase di incontro tra domanda e offerta di impiego riducendo i contenziosi

FLESSIBILITÀ

L'istituto produce un effetto positivo per l'accettazione delle nuove formule contrattuali

ganizzativa nel rispetto delle norme giuridiche grazie a un utilizzo strategico e intelligente delle medesime. In questo modo si realizza anche un beneficio complessivo per l'intera economia, derivante dalla maggiore capacità di attrarre e mantenere investimenti.

In un'ottica più lungimirante, inoltre, l'istituto può e deve essere letto sotto la chiave della responsabilità sociale d'impresa e della valorizzazione del capitale intangibile, nello specifico quello umano, perché svi-

luppa e rafforza il senso di appartenenza e condivisione degli obiettivi e dei risultati dell'azienda, con riflessi positivi sul modo di lavorare e sul processo di diffusione nella cerchia parentale, amicale e sociale del cosiddetto *positive word of mouth*, il passaparola positivo. E proprio in questo senso dovrebbe investire l'impresa, creando un marchio di qualità universalmente conosciuto.

Un comportamento etico si riflette infatti positivamente sull'ambiente, sugli interlocutori dell'azienda, sui clienti e sui fornitori che la scelgono come partner, ma anche sulle banche e sulle istituzioni e in particolare su quella parte di "attivistici sociali" che fungono da *opinion leader* e sono capaci di influenzare in maniera anche rilevante le percezioni del pubblico.

La comunicazione da parte dell'azienda dell'utilizzo della certificazione dei contratti fa sì che questi ultimi possano essere inseriti nel bilancio sociale, in un'ottica che porta l'impresa a divenire un operatore sociale responsabile che condivide con la comunità i benefici realizzati.

L'istituto, fungendo da garante del rispetto dei diritti del lavoratore, produce infine un effetto positivo per l'accettazione delle nuove formule contrattuali, realizzando al contempo l'effettiva flessibilità del mercato, necessaria per la competitività del sistema economico.

Rezarta Rakipi
Flavia Pasquini

www.csmb.unimo.it



ESP II- EXPORT SERVICE PARMA

Progetto n. 334/Pr/2006 approvato con Delibera di Giunta Provinciale n. 592 del 07/07/2006

RICERCA DI CONSULENTI EXPORT PER LA VALORIZZAZIONE DEL SISTEMA PARMA

ECIPAR di Parma per la realizzazione della seconda edizione del Progetto ESP (Export Service Parma), promosso dalla Provincia di Parma - Agenzia per l'Internazionalizzazione - ricerca esperti altamente qualificati nel settore delle esportazioni a cui affidare l'incarico di affiancare le aziende selezionate per la definizione e l'implementazione delle proprie strategie di internazionalizzazione.

Le aziende ammesse al progetto sono localizzate in Provincia di Parma e motivate ad aggredire i mercati esteri con prodotti e servizi vincenti.

La ricerca è aperta a tutti i professionisti in possesso di esperienze e conoscenze sui processi di globalizzazione dall'Italia verso specifici Paesi/Mercati.

AVVISO PER L'AMMISSIONE DELLE PMI E DELLE IMPRESE ARTIGIANE AL PROGETTO DI INTERNAZIONALIZZAZIONE DEL SISTEMA PARMA

Il progetto ESP II, Export Service Parma, promosso per il secondo anno consecutivo dalla Provincia di Parma - Agenzia per l'Internazionalizzazione - offre opportunità concrete per operare sui mercati esteri con azioni di formazione e di consulenza personalizzata.

Il progetto si riconferma con l'intento di fornire a 13 imprese del territorio della provincia di Parma opportunità concrete per operare sui mercati esteri con azioni di formazione e di consulenza ad hoc.

Verranno selezionate piccole e medie imprese e imprese artigiane del territorio parmense, ciascuna delle quali potrà disporre gratuitamente dell'assistenza diretta di un esperto export che affiancherà l'azienda nella definizione e nella realizzazione della propria strategia d'internazionalizzazione.

Le imprese dovranno possedere le seguenti caratteristiche:

- un potenziale di prodotto idoneo a competere nel mercato estero
- un imprenditore motivato al progetto, innovativo ed aperto alle nuove sfide competitive
- una struttura organizzativa adeguata o potenzialmente adeguabile a rispondere ad accresciuti volumi di mercato.

Il modello per le domande di ammissione è scaricabile dal sito www.esp.parma.it oppure dal sito della Provincia di Parma www.provincia.parma.it.

Le domande di ammissione dovranno essere presentate secondo le modalità espresse nei bandi suddetti, entro e non oltre le ore 12 del giorno 6/10/2006

ECIPAR di Parma Scarl Via G. e G. Sicuri, 44/a 43100 Parma
tel 0521/267011 fax 0521/267070

www.ecipar.com

Referente di progetto: Bisacchi dott.ssa Sara