

ALLEGATO 1

**“Conversione in legge del decreto-legge 24 gennaio 2015, n. 3,
recante misure urgenti per il sistema bancario e gli investimenti”
(A.C. 2844)**

Le imprese innovatrici: le caratteristiche della domanda di lavoro

Roma, 16 febbraio 2015

PREMESSA

Tra le iniziative più rilevanti attuate da Unioncamere vi è la realizzazione, in collaborazione con il Ministero del Lavoro e con l'Unione Europea, del **Sistema Informativo Excelsior** sui fabbisogni occupazionali e professionali espressi dalle imprese italiane dell'industria e dei servizi con almeno un dipendente. Attraverso una serie di indagini a cadenza annuale e trimestrale rivolte a un campione di oltre 250 mila imprese, Excelsior offre un quadro permanentemente aggiornato delle tendenze evolutive e delle principali caratteristiche della domanda di lavoro nel nostro Paese.

Il Sistema Excelsior, in particolare, fornisce una conoscenza aggiornata, sistematica e affidabile dei fabbisogni occupazionali e formativi delle imprese nei diversi settori di attività economica e per ciascuna delle province italiane, consolidandosi quale base informativa a supporto dei diversi livelli di governo – locale, regionale e nazionale – per la predisposizione di interventi ad hoc (politiche attive del lavoro, orientamento, programmazione della formazione, ecc.). Nello specifico, attraverso l'indagine Excelsior,¹ oltre alla tradizionale analisi settoriale, si è andata consolidando nel tempo anche un'analisi della domanda di professionalità per specifici segmenti di imprese, con particolare attenzione alle realtà che - per profilo strategico e per capacità competitive – concentrano oggi quote particolarmente rilevanti di flussi di personale in entrata. Rientrano a pieno titolo nel raggio di azione di tale analisi le imprese che sono impegnate sui mercati internazionali e quelle che hanno avviato e implementato progetti innovativi di prodotto e/o servizio, per le implicazioni strategico-organizzative che queste attività rivestono sul versante delle *performance* aziendali. In questo secondo caso, non si tratta tuttavia soltanto delle PMI innovative secondo la definizione contenuta nel Decreto-Legge 24 gennaio 2015 n. 3 (cd. "Investment Compact"), ma di tutte quelle che – nel corso dell'anno solare che precede quello di rilevazione dei fabbisogni occupazionali – dichiarano di aver investito nello sviluppo di nuovi prodotti/servizi.² Ciononostante, i loro comportamenti in termini di domanda di professioni e di formazione possono essere letti in buona parte come una proxy di quelli seguiti dalle PMI innovative, in mancanza di dati puntuali e statisticamente significativi su tale sottoinsieme di imprese.

LE CARATTERISTICHE DELLA DOMANDA DI LAVORO DELLE IMPRESE INNOVATRICI

Le crescenti sfide avanzate dai mercati pongono le imprese di fronte a scelte sempre più complesse, che passano non solo dal rafforzamento della forza lavoro di figure high-skill e di altre fortemente specializzate direttamente connesse alla produzione, come già visto, ma anche dalla capacità di attuare processi di innovazione e di conquistare nuovi mercati, con prodotti e/o servizi dai contenuti capaci di imporsi su una platea sempre più ampia e variegata di potenziali consumatori/utenti.

La capacità innovatrice (cioè di sviluppare innovazioni di prodotto/servizio con riferimento all'annualità 2013) ha riguardato l'11,3% di imprese dell'industria e dei servizi con almeno un dipendente, coperte dall'indagine Excelsior: in valori assoluti, si tratta di oltre 176.000 imprese innovatrici, circa 165.000 delle quali di piccole e medie dimensioni (ma, va nuovamente sottolineato, non solo nella forma di società di capitali). La propensione a innovare sale di intensità nei settori dell'industria in senso stretto, dove l'*upgrading* tecnologico e organizzativo calati sui processi produttivi e manageriali sono la chiave del

¹ L'Indagine Excelsior è inserita all'interno del Programma Statistico Nazionale, ed è quindi parte integrante della statistica ufficiale del nostro Paese.

² L'universo di riferimento è dunque rappresentato dal totale delle imprese italiane dell'industria e dei servizi con almeno un dipendente, e non soltanto - come invece previsto dall'art. 4 del Decreto Legge 24 gennaio 2015, n. 15 - le società di capitali (costituite anche in forma cooperativa) con meno di 250 dipendenti e fatturato annuo inferiore a 50 milioni/attivo dello stato patrimoniale inferiore a 43 milioni.

successo delle produzioni di manufatti; e nelle medie e grandi imprese, dove capacità finanziarie, competenze ed economie di scala agevolano senz'altro i processi innovativi. Infatti, nel settore industriale in senso stretto le imprese innovatrici sono quasi il 20%; a sua volta, nelle imprese con almeno 50 dipendenti quelle che adottano approcci innovativi di prodotto/servizio rappresentano una quota che oscilla tra il 43% (nella fascia 500 dipendenti e oltre) e il 23% (nella fascia 50-249 dipendenti), passando per il 37% (nella fascia 250-449 dipendenti).

Imprese che hanno sviluppato di prodotti/servizi innovativi e quote di quelle che prevedono di assumere nel 2014 (quote percentuali sul totale)

	Innovatrici ⁽¹⁾ - Quota sul totale				Imprese che prevedono di assumere nel 2014	
	2011	2012	2013	2014	Innov.	Non innov.
Totale	15,4	15,3	13,3	11,3	26,6	12,3
Industria	16,5	16,1	14,2	12,8	28,0	12,2
Ind. in senso stretto	22,7	22,9	20,7	19,1	28,7	13,6
Public utilities	11,9	10,0	11,1	11,7	65,4	28,4
Costruzioni	9,3	8,1	6,2	4,8	20,3	10,0
Servizi	14,7	14,9	12,8	10,5	25,9	12,3
Nord Ovest	15,8	15,7	13,7	12,0	27,7	11,7
Nord Est	16,9	16,9	15,5	12,6	28,9	14,3
Centro	15,6	15,1	13,2	11,1	24,0	11,7
Sud e Isole	13,5	14,0	11,2	9,6	25,3	11,8
1-9 dipendenti	13,7	13,7	11,5	9,5	15,5	8,4
10-49 dipendenti	18,9	19,1	16,8	16,1	31,8	22,6
50-249 dipendenti	28,6	28,2	27,5	23,0	66,3	57,8
250-499 dipendenti	39,9	39,0	40,6	36,9	93,6	89,3
500 dipendenti e oltre	46,3	43,0	46,2	42,9	96,6	93,8

⁽¹⁾ Imprese che nel 2013 hanno sviluppato nuovi prodotti/servizi.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

La capacità di innovare non si riflette solamente sull'upgrading competitivo dell'azienda, ma anche sul piano occupazionale, perché le imprese che innovano mostrano una maggiore propensione ad assumere rispetto alle altre, necessitando verosimilmente di un rinnovamento e di un continuo potenziamento della propria forza lavoro. Basti pensare che le imprese che hanno programmato di assumere nel 2014 sono il 27% tra le innovatrici, e solo poco più del 12% nel caso delle imprese non impegnate nello sviluppo di nuovi prodotti o servizi. Una differenza riscontrabile osservando l'economia dal punto di vista settoriale, territoriale e per classe dimensionale d'impresa.

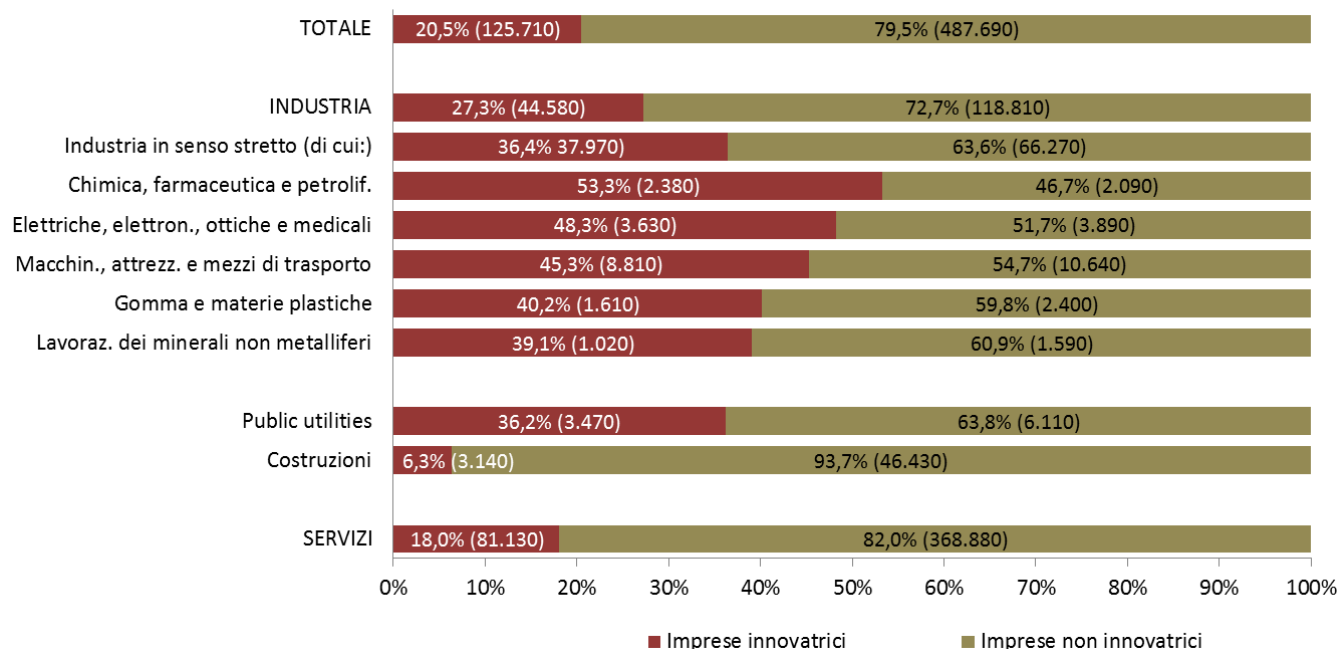
Proprio grazie a questa significativa propensione ad assumere, le imprese innovatrici contribuiscono in modo rilevante alla domanda di lavoro nel Paese, perché, sebbene rappresentino, come visto, solo poco più dell'11% del totale imprenditoriale, spiegano attorno al 20% del fabbisogno occupazionale complessivo programmato per il 2014 dal totale delle unità produttive (extra-agricole con dipendenti), grazie alle 125.700 assunzioni³ a esse ascrivibili.

L'impatto occupazionale delle imprese innovatrici sale chiaramente di livello nei settori dove esse sono maggiormente diffuse, tanto che nell'industria in senso stretto le assunzioni da esse previste nel 2014 arrivano a rappresentare il 36,4% (circa 38.000 in valori assoluti) del totale di settore, staccando

³ Si precisa che l'analisi sulla domanda di lavoro si basa sul totale delle assunzioni (non stagionali e stagionali).

nettamente il 20,5% medio generale. In particolare, i settori per cui la domanda di lavoro viene generata prevalentemente dalle imprese che innovano (dal 40% circa al 53% delle assunzioni complessive) sono quelli della chimica-farmaceutica, della gomma plastica, della meccanica-mezzi di trasporto, dell'elettrotecnica-strumentazioni di precisione e, infine, della lavorazione dei minerali non metalliferi.

Assunzioni previste per il 2014 dalle imprese innovatrici e non innovatrici, per settore di attività (composizioni percentuali e valori assoluti)



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Oltre ai flussi assoluti, i fabbisogni occupazionali delle imprese innovatrici si distinguono anche per altri aspetti specifici. In primo luogo, esse ricorrono con più frequenza al contratto a tempo indeterminato, visto che circa il 30% delle assunzioni programmate nel 2014 sono connotate da un carattere di stabilità, natura che tra le imprese non innovatrici supera di poco la soglia del 20%. Senza contare che le stesse imprese che innovano, rispetto alle altre, sono più propense a utilizzare il contratto di apprendistato, essendo anche questa una forma contrattuale di tipo stabile, visto che si tratta di un percorso di lavoro-formazione teso al definitivo inserimento della risorsa all'interno dell'organico aziendale: nel dettaglio, quasi il 9% delle assunzioni programmate per il 2014 dalle imprese innovatrici riguarda apprendisti, a fronte solo di un 5% nel caso delle altre unità imprenditoriali.

Un comportamento, quello di attenzione per l'apprendistato, che in parte è spiegabile con il fatto che le imprese che investono su nuovi prodotti o servizi mostrano una preferenza per i giovani "under 30" (gli unici destinatari del contratto di apprendistato), tanto che il 35% delle assunzioni programmate per il 2014 sono associate ad una preferenza esplicita per candidati fino a 29 anni di età, quando nei casi delle imprese non innovatrici tale preferenza scende al 25% del totale delle rispettive entrate. Segno di una forte volontà delle imprese più competitive di puntare sui giovani, sul loro ampio bagaglio di conoscenze al passo con i tempi, soprattutto sul versante dell'applicazione delle tecnologie digitali ai processi aziendali, pur scontando eventuali lacune di una minore esperienza lavorativa alle spalle, colmabile comunque con un'appropriata formazione post-entry. Non a caso, questa è particolarmente adottata dalle imprese orientate all'innovazione, prevista per oltre il 77% delle relative assunzioni, contro circa il 55% se ad assumere sono le altre imprese (che non innovano).

Ciò non toglie, comunque, che il possesso di una esperienza lavorativa non sia importante per entrare nel mondo del lavoro, visto che un'esperienza specifica nella professione o nel settore è richiesta a quasi il 57% dei candidati all'assunzione, a prescindere dalla tipologia di impresa. Questo vincolo potrebbe essere un freno, non solo alle assunzioni di under 30, che dal momento del conseguimento di un titolo di studio al raggiungimento dei 30 anni possono trovare spazio per fare esperienze (anche attraverso tirocini e fasi di alternanza tra scuola e lavoro), ma anche per tutti coloro che sono appena usciti dal sistema formativo. In merito a questi, si rileva qualche significativa differenza tra le imprese innovatrici e non innovatrici, le prime più propense a ritenere adatti i candidati in uscita dal sistema formativo (nel 52,7% delle assunzioni contro il 43,7% registrato dalle seconde), magari perché trovano nei giovani "freschi" di studi una maggiore capacità di innovazione e creatività che può inserirsi efficacemente nei meccanismi aziendali, anche sviluppando soluzioni nell'ambito di gruppi di lavoro allargati, visto che è proprio la capacità di lavorare in sinergia la competenza trasversale più richiesta agli under 30.

Principali caratteristiche delle assunzioni previste nel 2014 dalle imprese innovatrici, a confronto con quelle non innovatrici (valori assoluti e quote percentuali per ciascuna caratteristica sul totale assunzioni, per tipologia di impresa)

	Imprese innovatrici	Imprese non innovatrici
Assunzioni (v.a.)	125.710	487.690
Tipologia di contratto		
Tempo indeterminato	30,9	22,0
Apprendistato	8,8	4,8
Tempo determinato (esclusi gli stagionali)	31,7	30,8
Stagionali	26,4	40,0
Assunti altri contratti	2,2	2,4
Livello di istruzione		
Nessuna formazione specifica (scuola dell'obbligo)	25,3	35,1
Qualifica professionale	10,1	15,6
Diploma di scuola secondaria superiore	45,7	40,5
Titolo universitario	18,9	8,8
Classe di età		
Under 30	34,6	25,3
30 anni e oltre	23,8	21,0
Età indifferente	41,5	53,7
Esperienza		
Specifica nella professione o nel settore	56,8	57,3
- nella professione (ass. con esper. spec.= 100)	36,3	35,9
- nel settore (ass. con esper. spec.= 100)	63,7	64,1
Generica o non richiesta	43,2	42,7
Difficoltà di reperimento		
Difficili da reperire	14,2	8,9
- ridotto numero dei candidati (ass. diff. rep.= 100)	49,2	37,5
- inadeguatezza dei candidati (ass. diff. rep.= 100)	50,8	62,5
Nessuna difficoltà	85,8	91,1

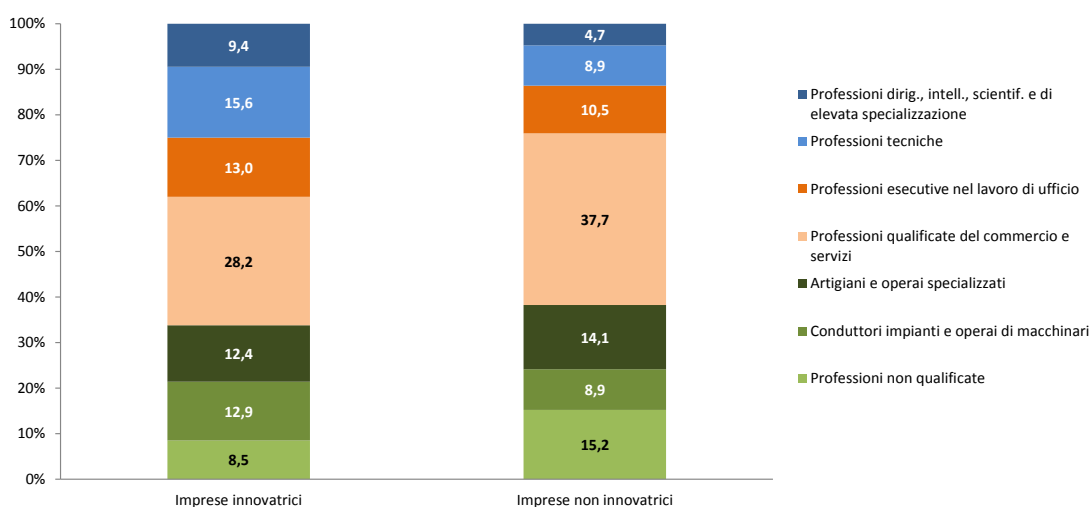
Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

La competitività delle imprese passa anche dalla più elevata istruzione della forza di lavoro in entrata, perché la richiesta di laureati è decisamente maggiore nella domanda di lavoro da parte delle imprese innovatrici, arrivando a sfiorare quasi il 20% del totale delle relative assunzioni programmate per il 2014,

contro meno del 10% per le imprese che non investono in innovazione in maniera strutturata. Il fabbisogno di formazione espresso da queste imprese emerge anche riguardo al titolo di post-laurea, perché, sebbene sia richiesto in generale ad una quota minima di candidati laureati all'assunzione, è preferito maggiormente proprio dalle imprese che fanno innovazione (a quasi il 3% dei laureati in entrata contro l'1,6% nel caso delle altre imprese).

Una maggiore attenzione per i percorsi formativi espressi dalle imprese che innovano si evince anche dalla richiesta di diplomati (sempre con riferimento al 2014), essa è più elevata nel loro caso (45,7%) rispetto alle non innovatrici (40,5%).

Assunzioni previste dalle imprese innovatrici nel 2014 per grande gruppo professionale, confronto con le non innovatrici (distribuzioni percentuali sul totale assunzioni, per tipologia di impresa)



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

Considerando che lo sviluppo di nuovi prodotti/servizi richiede professionalità dalle profonde competenze tecnico-scientifiche, nella domanda di lavoro delle imprese innovatrici è riscontrabile una maggiore richiesta di professioni high-skill, a confronto ovviamente con quella delle imprese che non innovano, che si tratti sia di professioni dirigenziali, intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione (sui rispettivi totali di assunzioni, 9,4 contro 4,7%) sia di professioni tecniche (15,6 contro 8,9%).

Se si concentra, infatti, l'attenzione sui profili professionali high-skill, è possibile individuare i ruoli chiave a elevato contenuto di formazione e specializzazione attraverso cui si generano e si diffondono le strategie primarie di rafforzamento della competitività imprenditoriale in termini di innovazione. La rilevanza di alcune professionalità di elevata caratura tecnica e impiegate nei contesti a maggior intensità di progettualità, sperimentazione e messa a sistema del processo innovativo, come gli analisti e progettisti di software, gli ingegneri energetici e meccanici, i tecnici programmatori, e i disegnatori industriali, è attestata dalla loro posizione più avanzata nella graduatoria delle figure più ricercate dalle imprese innovatrici rispetto a quella occupata tra quante non direttamente impegnate nello sviluppo di avanzamenti di processo o prodotto. C'è poi un nucleo di professionalità, principalmente di carattere tecnico, specifiche delle sole imprese innovatrici, da impiegare o ancora a supporto di aspetti specialistici delle produzioni, come i tecnici della produzione manifatturiera, i tecnici meccanici, i chimici e assimilati, ingegneri elettronici e in telecomunicazioni, oppure a monte e a valle delle stesse, come i tecnici dell'organizzazione e della gestione dei fattori produttivi e i tecnici della gestione finanziaria. L'importanza attribuita anche agli

assetti organizzativi e finanziari, attesta che quando l'innovazione si muove in maniera strutturata e organica necessita, da una parte, di figure che fungano da raccordo con le fasi produttive, in particolare quelle relative all'approvvigionamento, in vista degli aggiustamenti cui saranno sottoposte tutta una serie di procedure in risposta ai cambiamenti innescati dalla stessa innovazione; mentre, dall'altra parte, intraprendere il percorso dell'innovazione richiede anche l'apporto di profili in grado di predisporre puntuali analisi economico-amministrative di impatto sulla gestione finanziaria.

Il quadro che emerge mette in evidenza come le imprese che fondano la propria competitività sull'introduzione di nuove soluzioni tecnologiche e sul conseguente adattamento delle proprie strategie di mercato e della propria *governance* a supporto delle innovazioni introdotte puntino con più forza sul capitale umano. In primo luogo, sostenendo l'occupazione, grazie ad una maggiore propensione ad assumere, unita ad una più forte resilienza alle difficoltà congiunturali, quest'ultima testimoniata da saldi attesi per il 2014 fra entrate e uscite di lavoratori dipendenti (esclusi gli interinali) ben più contenuti (-0,5% per le innovatrici rispetto -1,9% per le non innovatrici). In secondo luogo, investendo nella qualità della stessa forza lavoro in entrata, fornendo maggiori opportunità occupazionali ai più istruiti e investendo nella formazione dei neo-assunti, con lo scopo ultimo di contare su professionalità di elevato livello tecnico-scientifico-applicativo.

Ma per assicurare che la maggiore dinamicità in campo occupazionale di queste imprese più competitive si tramuti completamente in effettiva occupazione aggiuntiva è necessario superare il disallineamento che esiste tra domanda e offerta di lavoro. Ciò perché le imprese innovatrici incontrano maggiori difficoltà a reperire le figure di cui necessitano, tanto che nel 2014 più del 14% delle relative assunzioni sono state segnalate essere di difficile reperimento, a fronte di quote del 9% circa nel caso delle imprese che non innovano. Un fenomeno che appare maggiormente ascrivibile al ridotto numero di candidati nel caso delle difficoltà che coinvolgono le imprese innovatrici a confronto con le altre, anche in relazione al fatto che a essere ricercate più intensamente sono figure dalla solida specializzazione, spesso in campo scientifico, la cui presenza sul mercato del lavoro non risulta talvolta essere sufficientemente diffusa (specie in alcune realtà territoriali) da soddisfare pienamente le esigenze degli operatori.