



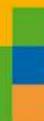
REGIONE AUTONOMA
FRIULI VENEZIA GIULIA



Agenzia regionale del lavoro
e della formazione professionale

RAPPORTO DI MONITORAGGIO SUI LAVORATORI COINVOLTI NELLE SITUAZIONI DI GRAVE DIFFICOLTÀ OCCUPAZIONALE

N. 2 - DICEMBRE 2007



MARZO 2008

A cura di **Stefano Bertoni** e **Chiara Cristini**, esperti dell'Agenzia regionale del lavoro e della formazione professionale della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia.

Indice

Introduzione.....	4
1 Le caratteristiche generali dei lavoratori coinvolti nelle situazioni di difficoltà occupazionale 4	
1.1 Le strategie messe in atto per il ricollocamento	11
1.1.1 Tipologia e numero di canali attivati.....	11
1.1.2 Il rapporto con i Centri per l'Impiego.....	13
1.1.3 Possibili transizioni al mercato attraverso brevi esperienze lavorative	14
2 La condizione occupazionale al momento dell'intervista e i fattori di ricollocamento	14
2.1 Un confronto tra il profilo dei ricollocati e dei disoccupati.....	14
2.2 Strategie e intenzioni future di reinserimento di occupati e disoccupati.....	17
3 I percorsi con esito occupazionale positivo: un approfondimento.....	19
3.1. Il nuovo lavoro: caratteristiche e differenze rispetto all'esperienza precedente la crisi	19
3.2. Una valutazione del nuovo lavoro: livello di soddisfazione e prospettive di cambiamento	21
3.2.2 Le prospettive di attivazione degli occupati.....	23
4 I soggetti che non lavorano: caratteristiche e motivi del mancato reinserimento.....	25
4.1 I motivi della disoccupazione.....	25
4.2 Il livello di attivazione nella ricerca di lavoro da parte dei disoccupati.....	27
4.3 Le aspettative occupazionali dei disoccupati.....	28
5 Conclusioni: verso un <i>profiling</i> dei lavoratori coinvolti dalle crisi.....	30
5.1 Un confronto longitudinale tra monitoraggi	31
6 Appendice metodologica.....	32
6.1 Le caratteristiche dei lavoratori coinvolti dalle crisi occupazionali.....	32
6.2 Note sulla metodologia di campionamento e sul questionario di rilevazione.....	35
6.2.1 Universo di riferimento e campione	35
6.3 Note metodologiche sul campionamento	36
6.3.1 La strutturazione del questionario d'intervista.....	37
6.3.2 Considerazioni derivanti dall'attività di rilevazione.....	37
Bibliografia.....	41

Introduzione

Gli esiti di questa seconda azione di monitoraggio sui lavoratori coinvolti dalle situazioni di grave crisi settoriale e territoriale¹ offrono un aggiornamento sui dati emersi dalla prima analisi sul comportamento adottato da un campione di 1.500 lavoratori licenziati² tra il 1 gennaio 2005 e il 30 giugno 2007 dalle aziende interessate dalle otto crisi individuate sul territorio regionale.

Anche in questa seconda rilevazione l'obiettivo rimane quello di fornire un quadro che descriva le caratteristiche dei lavoratori coinvolti dalle crisi, il tasso e la velocità di rioccupazione, le motivazioni a trovare una nuova collocazione, le strategie messe in atto per reinserirsi e in generale il livello di attivazione dimostrato anche rispetto alle proposte e ai servizi offerti dai centri per l'impiego.

Informazioni la cui utilità è volta a rafforzare l'efficacia delle politiche del lavoro e degli strumenti di intervento sinora sperimentati a livello regionale.

Rispetto a tali obiettivi, l'indagine si compone di quattro sezioni che approfondiscono nello specifico:

- Le strategie adottate per il ricollocamento, per rilevare quali le strategie maggiormente adottate e quali le più efficaci in termini di reinserimento lavorativo, anche per capire il ruolo che i servizi pubblici per l'impiego hanno svolto (e possono offrire) nei confronti dei lavoratori e come vengono percepite iniziative di sostegno al reinserimento lavorativo quali per esempio *Restart* o altri progetti di accompagnamento;
- I fattori che favoriscono o vincolano la possibilità di reinserirsi nel mercato del lavoro, ponendo attenzione all'influenza di fattori socio-demografici, ma anche alla presenza di ammortizzatori o altri vincoli che possono incidere sulla capacità di ricollocamento;
- La nuova condizione lavorativa delle persone reinserite nel mercato del lavoro, attraverso cui si è stata approfondita l'analisi del nuovo contesto lavorativo, evidenziando gli eventuali elementi migliorativi o peggiorativi della nuova condizione occupazionale;
- Le caratteristiche dei lavoratori ancora disoccupati. L'obiettivo è quello di verificare i principali fattori causa del mancato reinserimento lavorativo, sia nella percezione dei lavoratori sia sulla base di elementi oggettivi. Un interessante approfondimento ha permesso di incrociare le caratteristiche dei lavoratori con la motivazione degli stessi a reinserirsi nel mercato del lavoro.
- La dimensione territoriale. Un breve riepilogo di quanto emerso e trattato nell'indagine secondo un'ottica provinciale e territoriale.

L'indagine è stata realizzata dall'Agenzia Regionale del Lavoro e della Formazione Professionale in collaborazione con il progetto *Restart*.

1. Le caratteristiche generali dei lavoratori coinvolti nelle situazioni di difficoltà occupazionale

I lavoratori coinvolti nell'indagine sono complessivamente 1500, di cui 811 femmine (pari al 54,1%) e 689 di maschi (45,9%), la cui distribuzione per *classe di età* vede il 29,8% con un'età inferiore ai 35 anni (e, tra questi, il 10,7% ha meno di 30 anni), i soggetti di età compresa tra 36 e 45 anni costituiscono, da sola, oltre un terzo del campione (38,5%), mentre i lavoratori ultraquarantacinquenni rappresentano il 31,7% (e, tra questi, il 7,1% ha oltre 55 anni) (Tab.1).

Rispetto alla *nazionalità* degli intervistati, possiamo verificare come gli italiani costituiscano il 92,8%, gli stranieri il 7,2% (di cui il 6,7% extracomunitari) (Tab.2).

¹ Cfr: I risultati relativi alla prima attività di monitoraggio sono consultabili in:

http://www.regione.fvg.it/rafvfg/export/sites/default/RAFVG/GEN/AGENZIALAVORO/allegati/RAPP_GDO_1_07.pdf

² Così come nel precedente monitoraggio, i lavoratori in CIGS e quelli licenziati per giustificato motivo soggettivo non sono stati presi in considerazione, ma solamente i licenziati in mobilità (L.223/91 e L. 236/93) e i disoccupati provenienti dai settori in crisi ma non iscritti alle liste di mobilità. Per la metodologia dell'indagine confronta anche l'Appendice.

Tab. 1: tassi di età, v.a e v.%

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Fino a 29 anni	75	10,9	85	10,5	160	10,7
Da 30 a 35	104	15,1	182	22,4	286	19,1
Da 36 a 45	257	37,3	321	39,6	578	38,5
Da 46 a 55	186	27,0	183	22,6	369	24,6
56 anni e oltre	67	9,7	40	4,9	107	7,1
Totale	689	100,0	811	100,0	1500	100,0

Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo

Tab. 2: nazionalità, v.a e v.%

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Italiana	617	86,9	775	95,6	1392	92,8
Comunitaria non italiana	1	0,1	3	0,4	4	0,3
Neo comunitaria	1	0,1	2	0,2	3	0,2
Extracomunitaria	70	10,2	31	3,8	101	6,7
Totale	689	100,0	811	100,0	1500	100,0

Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo

Considerando la distribuzione del campione per *inquadramento professionale*, si osserva una prevalenza di operai generici (la cui incidenza è pari al 45,9%), quindi di operai specializzati (24,8%). Avevano un inquadramento come tecnici il 6,7%, mentre avevano una posizione impiegatizia il 19,5% e il 3,1% dirigente o quadro. La ripartizione per genere dei profili professionali evidenzia per gli uomini una ripartizione del 37,3% come operai generici e del 35,3% come specializzati, per il 12,8% come tecnici. L'8,9% era occupato come impiegato e il 58% come dirigente o quadro.

Oltre la metà delle donne si trovava inserita con la qualifica di operaia generica (53,3%), il 15,9% come specializzata. Poco più di un quarto era impiegata (28,6%), mentre una quota marginale era inserita in profili tecnici (1,5%) e dirigenziali (0,7%) (Tab. 3).

Tab. 3: ruolo in azienda prima della crisi, v.a e v.%

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Operaio generico	257	37,3	432	53,3	689	45,9
Operaio specializzato	243	35,3	129	15,9	372	24,8
Tecnico	88	12,8	12	1,5	100	6,7
Impiegato	61	8,9	232	28,6	293	19,5
Quadro/dirigente	40	5,8	6	0,7	46	3,1
Totale	689	100,0	811	100,0	1500	100,0

Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo

Tab. 4: numero di addetti dell'azienda in cui lavorava, v.a e v.%

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
< 10 addetti	224	32,5	346	42,7	570	38,0
10 – 49 addetti	206	29,9	239	29,5	445	29,7
50 – 249 addetti	211	30,6	196	24,2	407	27,1
da 250 in su	46	6,7	29	3,6	75	5,0
Non risponde	2	0,3	1	0,1	3	0,2
Totale	689	100,0	811	100,0	1500	100,0

Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo

Disaggregando quindi il campione rispetto alle otto crisi dichiarate in regione, proviene dalla crisi della montagna³ il 32,71% del campione (481 persone in valore assoluto), dal distretto della sedia il 19,5% (293 intervistati), dall'elettronica il 12,6% (189 soggetti).

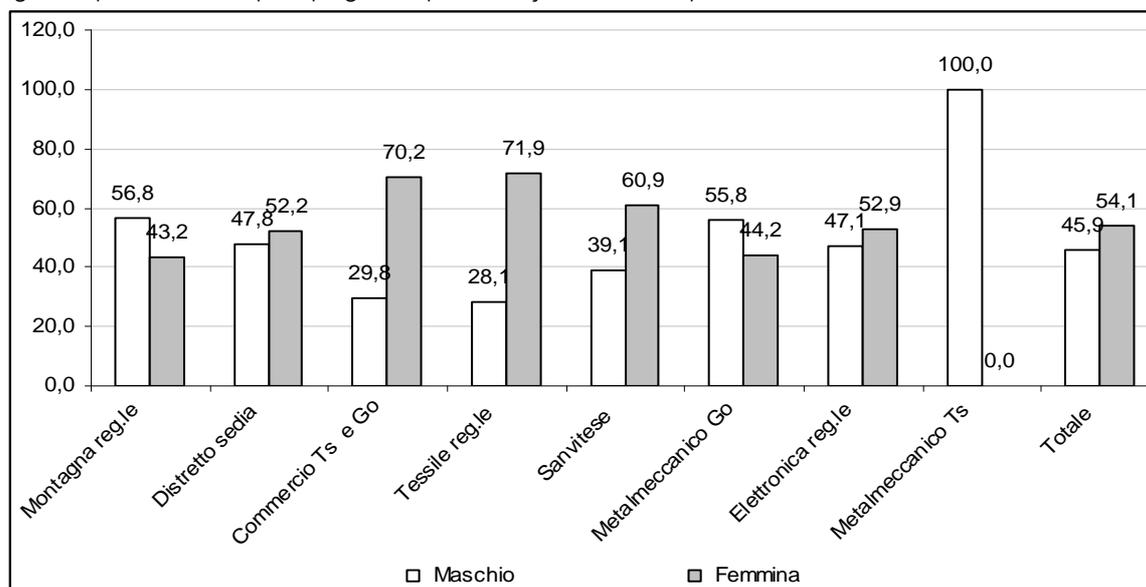
Appartiene alla crisi del commercio di Gorizia e Trieste il 12,1% (pari a 181 persone), il 10,4% (156 soggetti) a quella del Sanvitese, il 9,7% (146 intervistati) al tessile, il 3,5% (52 soggetti) al metalmeccanico della provincia di Gorizia e lo 0,2% - pari a 2 persone - al metalmeccanico di Trieste (Tab.5). In particolare, la distribuzione per genere (Fig.1) evidenzia una prevalenza maschile nelle crisi della montagna regionale (in cui il 56,8% è costituito da uomini) e del metalmeccanico di Gorizia, rispettivamente (con il 55,8% di uomini coinvolti). Sono due uomini i soggetti espulsi dalla crisi del metalmeccanico di Trieste. Le altre cinque crisi vedono una prevalenza femminile, rispettivamente del 71,2% per quanto riguarda il tessile regionale, del 70,2% nel commercio di Gorizia e Trieste, del 60,9% nel Sanvitese, del 52,9% nell'elettronica regionale, del 52,2% nel distretto della sedia.

Tab. 5: crisi di riferimento e genere, v.a e v.%

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Crisi montagna regionale	273	39,6	208	25,6	481	32,1
Crisi distretto della sedia	140	20,3	153	18,9	293	19,5
Crisi commercio Trieste e Gorizia	54	7,8	127	15,7	181	12,1
Crisi settore tessile regionale	41	6,0	105	12,9	146	9,7
Crisi zona del Sanvitese	61	8,9	95	11,7	156	10,4
Crisi settore metalmeccanico Gorizia	29	4,2	23	2,8	52	3,5
Crisi settore elettronica regionale	89	12,9	100	12,3	189	12,6
Crisi settore metalmeccanico Trieste	2	0,3	0	0,0	2	0,1
Totale	689	100,0	811	100,0	1500	100,0

Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo

Fig. 1: composizione del campione per genere e per crisi di riferimento. Valori percentuali



Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo

Riprendendo la distribuzione per età presentata nella

³ Il peso dei lavoratori appartenenti ad aziende dell'area montana è stato ridotto per poter consentire una fotografia adeguatamente rappresentativa delle altre crisi considerate all'interno di questa analisi, anche se la riduzione è inferiore a quella effettuata nel corso della rilevazione precedente. Cfr. Appendice.

Tab. 1 e disaggregando il dato a livello di singola crisi, emerge - come elemento interessante - una presenza consistente di lavoratori senior espulsi dalla crisi del tessile (ove gli over45 incidono per il 35,6%), dalla montagna, del 33,9%, dal Sanvitese del 30,8%. Superano comunque un quarto del campione quelli licenziati a seguito della crisi nell'elettronica regionale (29,6%), dal metalmeccanico di Gorizia (28,8%) e da distretto della sedia del 28,3%.

Il dato risulta interessante poiché lascia ipotizzare che questo segmento possa incontrare maggiori difficoltà di reinserimento dal momento che, come emerge dalle ricerche condotte in Friuli Venezia Giulia sulla forza lavoro matura, tale fascia di età tende ad essere meno appetibile per la domanda anche in assenza di situazioni di crisi (Corvino, 2008; Gubitta e Farinelli, 2007).

Per contro, la presenza di giovani incide nelle crisi del metalmeccanico di Gorizia per il 13,5%, nella montagna (12,9%) e nell'elettronica regionale (12,2%), soggetti che - come si è rilevato nella precedente Tab. 5 - sono in prevalenza maschi. E' questo il target che, come si potrà vedere nei paragrafi successivi, incontra meno problemi di reinserimento (Tab.6).

Tab. 6: crisi di riferimento ed età, valori assoluti

	< 29 anni	Da 30 a 35	Da 36 a 45	Da 46 a 55	> 56 anni	Totale
	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.
Crisi montagna regionale	62	88	168	117	46	481
Crisi distretto della sedia	28	58	124	71	12	293
Crisi commercio Trieste e Gorizia	16	32	74	46	13	181
Crisi settore tessile regionale	8	26	60	42	10	146
Crisi zona del Sanvitese	16	28	64	38	10	156
Crisi settore metalmecc. Gorizia	7	13	17	13	2	52
Crisi settore elettronica regionale	23	41	69	42	14	189
Crisi settore metalmecc. Trieste	0	0	2	0	0	2
Totale	160	286	578	369	107	1500

Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo

Tab. 7: crisi di riferimento ed età, valori percentuali

	< 29 anni	Da 30 a 35	Da 36 a 45	Da 46 a 55	> 56 anni	Totale
	v. %	v. %	v. %	v. %	v. %	v. %
Crisi montagna regionale	12,9	18,3	34,9	24,3	9,6	100,0
Crisi distretto della sedia	9,6	19,8	42,3	24,2	4,1	100,0
Crisi commercio Trieste e Gorizia	8,8	17,7	40,9	25,4	7,2	100,0
Crisi settore tessile regionale	5,5	17,8	41,1	28,8	6,8	100,0
Crisi zona del Sanvitese	10,3	17,9	41,0	24,4	6,4	100,0
Crisi settore metalmecc. Gorizia	13,5	25,0	32,7	25,0	3,8	100,0
Crisi settore elettronica regionale	12,2	21,7	36,5	22,2	7,4	100,0
Crisi settore metalmecc. Trieste	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
Totale	10,7	19,1	38,5	24,6	7,1	100,0

Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo

Si è quindi considerata la distribuzione dei lavoratori in base alla tipologia di espulsione, rilevando quindi la possibilità o meno di percepire un'indennità di mobilità.

Analisi che parte dall'ipotesi (Sestito e Pirrone, 2007), secondo cui il lavoratore che percepisce un ammortizzatore sociale potrebbe presentare una minore propensione ad attivarsi verso il mercato nei mesi in cui è coperto da indennità (con le differenze normative relative all'appartenenza dei lavoratori alle diverse fasce di età, con gli over 50 per i quali la mobilità può raggiungere i tre anni). Inoltre, rilevare la tipologia di licenziamento interessa perché nel caso in cui siano previsti incentivi all'assunzione, questi possono favorire il reinserimento (soprattutto nel caso in cui avendo superato determinati limiti di età non sono più applicabili agli stessi forme contrattuali molto convenienti dal punto di vista del risparmio del costo del lavoro come l'apprendistato). Rispetto a tale variabile la ripartizione del cam-

pione vede il 55,5% in mobilità con indennità (tra gli uomini tale tipologia rappresenta il 58,8%), il 26,9% in mobilità senza indennità (è il 27,3% tra le donne), infine il 17,7% (19,5 tra le donne) risulta disoccupato (Tab.8).

Tab. 8: condizione nella fase di perdita del posto di lavoro e genere, v.a e v.%

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
In mobilità 223 con indennità	400	58,1	432	53,3	832	55,5
In mobilità 236 senza indennità	182	26,4	221	27,3	403	26,9
Disoccupato	107	15,5	158	19,5	265	17,7
Totale	689	100,0	811	100,0	1500	100,0

Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo

Distribuiti per provincia di provenienza, i lavoratori con indennità di mobilità sono a Pordenone il 60% e Gorizia il 60,2%. A Udine la quota di persone in mobilità indennizzata è pari al 51,9% e a Trieste al 50,7%. Si trovano in mobilità senza ammortizzatore (l.236/93), il 28,9% degli intervistati di Udine, il 26,8% a Pordenone, il 25,7% a Trieste e il 22% a Gorizia. Infine, risultano come disoccupati il 23,6% a Trieste, il 19,2% a Udine, il 17,8% a Gorizia e il 13,2% a Pordenone (Tab.9).

Tab. 9: condizione nella fase di perdita del posto di lavoro suddivisa per provincia, v.a e v.%

	In mobilità 223 con indennità		In mobilità 236 senza indennità		Disoccupato		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Udine	349	51,9	194	28,9	129	19,2	672	100,0
Pordenone	264	60,0	118	26,8	58	13,2	440	100,0
Gorizia	142	60,2	52	22,0	42	17,8	236	100,0
Trieste	75	50,7	38	25,7	35	23,6	148	100,0
Fuori regione	2	50,0	1	25,0	1	25,0	4	100,0
Totale	832	55,5	403	26,9	265	17,7	1500	100,0

Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo

Considerando più nel dettaglio le singole crisi (Tab.10), in montagna la distribuzione vede un 52,2% di percettori di indennità, il 27,7% sono in mobilità senza indennità e il 20,2% sono disoccupati.

Nella crisi distretto della sedia il 52,6% percepisce indennità di mobilità, il 34,8% è in mobilità senza indennità e il 12,6% risulta come disoccupato. Nella crisi del commercio delle aree di confine si rileva la quota più bassa di soggetti in mobilità indennizzata (pari al 39,2%), a fronte di un quarto di soggetti che si trovano in mobilità priva di indennità (25,4%) e oltre un terzo in stato di disoccupazione (35,4%).

La crisi del tessile regionale vede la maggiore incidenza di soggetti in mobilità ex l.223/91, pari al 75,3%, quindi il 17,8% è in mobilità senza indennità e risultano disoccupati il 6,8%.

La crisi del Sanvitese vede il 55,1% in mobilità indennizzata e il 30,1% in mobilità priva di indennità, mentre il 14,7% risulta come disoccupato. Nella crisi del settore metalmeccanico di Gorizia è in mobilità indennizzata il 65,4%, non percepisce indennità il 19,2%, mentre risulta come disoccupato il 15,4%.

Il 66,7% dei lavoratori provenienti dalla crisi dell'elettronica è indennizzato, a fronte di un 19,6% in l.236/93 e a un 13,8% di disoccupati. Infine, i due casi di lavoratori della crisi del settore metalmeccanico di Trieste risultano in mobilità senza indennità.

Tab. 10: condizione nella fase di perdita del posto di lavoro suddivisa per crisi, valori assoluti e percentuale

	In mobilità 223 con indennità		In mobilità 236 senza indennità		Disoccupato		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Crisi montagna regionale	25	52,2	133	27,7	97	20,2	481	100,0
Crisi distretto della sedia	154	52,6	102	34,8	37	12,6	293	100,0
Crisi commercio Trieste e Gorizia	71	39,2	46	25,4	64	35,4	181	100,0
Crisi settore tessile regionale	110	75,3	26	17,8	10	6,8	146	100,0
Crisi zona del Sanvitese	86	55,1	47	30,1	23	14,7	156	100,0
Crisi settore metalmecc. Gorizia	34	65,4	10	19,2	8	15,4	52	100,0
Crisi settore elettronica regionale	126	66,7	37	19,6	26	13,8	189	100,0
Crisi settore metalmecc. Trieste	0	0,0	2	100,0	0	0,0	2	100,0
Totale	832	55,5	403	26,9	265	17,7	1500	100,0

Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo

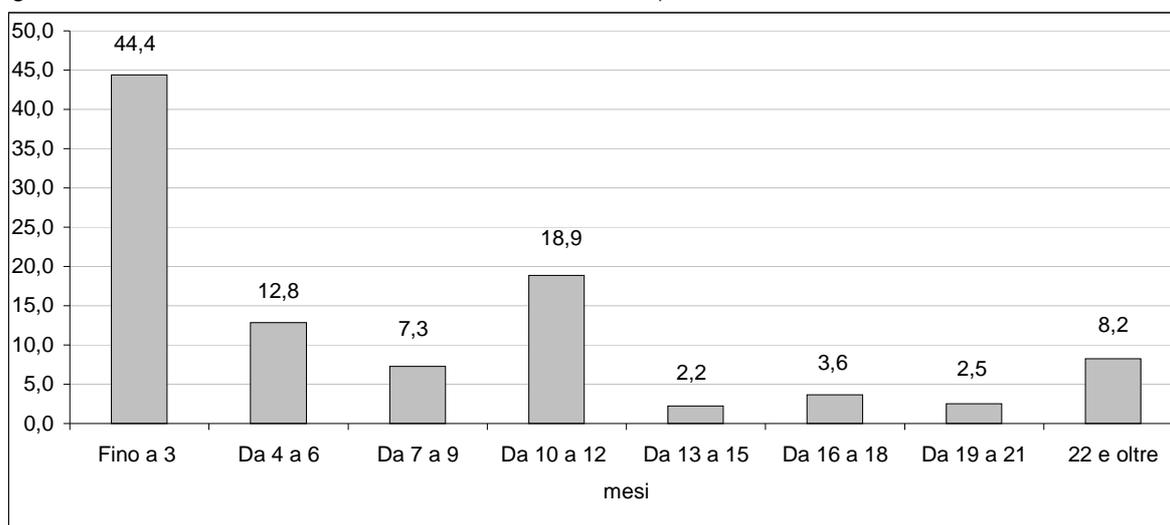
Infine, si è presa in esame la *durata della mobilità*, in mesi (Fig.2): l'83% degli intervistati è uscito da tale status entro un anno, lasciando ipotizzare, come si vedrà anche nei paragrafi successivi, anche possibili casi di *job-to-job flows*, in particolare il 44,4% esce entro i primi 3 mesi lasciando vedere la buona capacità di riassorbimento da parte del mercato del lavoro locale, ma anche lasciando ipotizzare – come il profiling del campione consente di scorgere – che si tratti di figure appetibili per età, genere, precedenti lavorativi e formativi.

Il 12,6% esce dalla mobilità in un periodo compreso tra 4 e 6 mesi, il 7,3% tra i 7 e i 9 mesi, quindi il 18,2% non è più in mobilità tra i 10 e 12 mesi dal licenziamento. Si può ritenere che su quest'ultimo dato incida il comportamento dei soggetti in mobilità ex l.223/91 e con età inferiore ai 40 anni, per i quali l'erogazione della mobilità indennizzata termina dopo 12 mesi.

Considerando chi permane per oltre un anno in mobilità – pari al 17% degli intervistati – si rileva un'uscita più lenta tra il tredicesimo e il ventunesimo mese (periodo in cui le uscite dalla mobilità si ripartiscono tra un 2,2% tra il 13° e 15° mese, il 3,6% del 16° e 18° mese e il 2,5% registrato tra il diciannovesimo e ventunesimo mese).

All'approssimarsi del secondo anno di mobilità, quando termina l'erogazione dell'indennità, si registra un aumento delle uscite, pari all'8,3%.

Fig. 2: lavoratori licenziati nel 2005 e durata della mobilità, in mesi. Valori percentuali

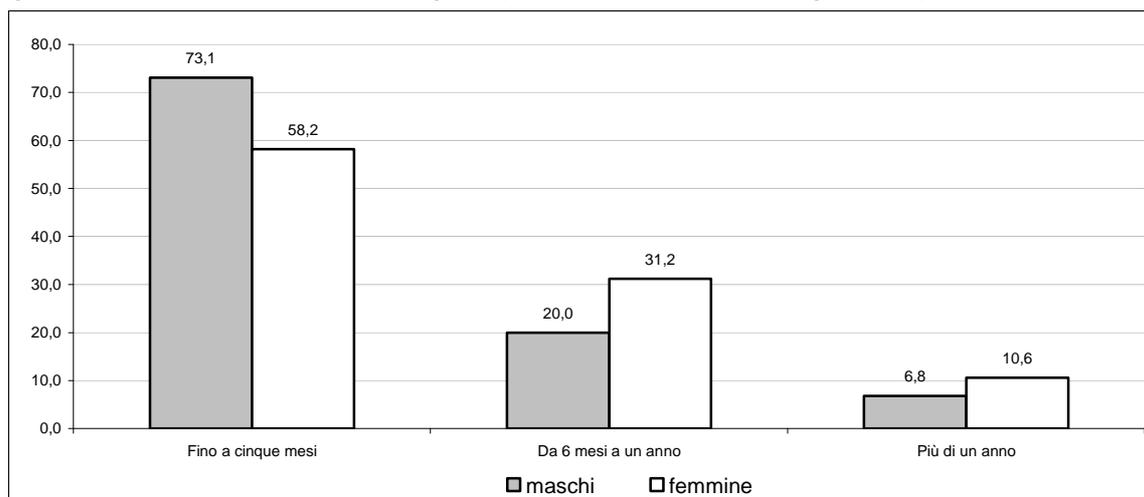


Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo

La Fig. 3 consente di osservare come sia maschi, sia femmine si ricollochino in larga maggioranza entro l'anno dall'entrata in mobilità, con un valore che raggiunge il 93,1% per i maschi e l'89,4% per le femmine. Tuttavia, i maschi tendono a fuoriuscire rapidamente dalla situazione di mobilità (il 73,1% entro i primi 5 mesi e il 20% entro l'anno), mentre per le donne il processo di uscita appare più lento con un 58,2% che si colloca entro i primi 5 mesi e quasi un terzo nella fascia da 6 a 12 mesi (contro solo il 20% dei maschi).

Osservando quindi il gruppo di intervistati usciti dalla mobilità dopo oltre un anno di permanenza prevale la componente femminile, con un'incidenza del 10,6% contro il 6,8% dei maschi, dato che confermerebbe da un lato l'esistenza di maggiori criticità incontrate in fase di ricollocamento da parte della componente femminile, ma anche può trovare spiegazione nel fatto che per molte donne il periodo di mobilità, soprattutto se indennizzato, venga sfruttato per poter dedicarsi alla cura dei figli piccoli o dei genitori anziani.

Fig. 3: Permanenza dei lavoratori in mobilità per genere, percentuali su dati ricavati da indagine su campo



Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo

1.1 Le strategie messe in atto per il ricollocamento

1.1.1 Tipologia e numero di canali attivati

Per comprendere le modalità e l'efficacia di attivazione degli intervistati, un primo elemento analizzato sono stati i canali attraverso cui si sono mossi i soggetti. Si è dunque chiesto loro di indicare se avessero o meno praticato una serie di strategie (Tab.11).

La distribuzione così ottenuta ha permesso di rilevare come le strategie più perseguite siano l'attivazione della rete amicale e parentale, cui è ricorso oltre tre quarti del campione (77,3%), i colloqui di lavoro (72,3%) e il contatto con i Centri per l'Impiego (71,4%). Il 60% ha inviato direttamente un proprio curriculum alle aziende, il 40% si è rivolto ad agenzie di lavoro interinale, il 26,7% ha cercato attraverso gli annunci sulla stampa locale. Poco meno di un quarto del campione (24,1%) ha svolto attività di assistenza o cura a un familiare non autosufficiente per età o salute. Il 10,1% degli intervistati ha seguito anche un corso di formazione e il 7,3% si è attivato collaborando in attività o aziende di famiglia.

Tab. 11: Le strategie utilizzate per il ricollocamento⁴, v.a e v.%.⁴

	v.a.	%
Ho detto a parenti e amici	1160	77,3
Ho fatto colloqui di lavoro	1085	72,3
Sono andato al CPI	1071	71,4
Ho inviato CV in azienda	900	60,0
Sono andato nelle agenzie di lavoro interinale	603	40,2
Ho risposto ad annunci sui giornali	400	26,7
Ho dato una mano in famiglia per la conduzione della casa/assistenza ai parenti non autosufficienti	362	24,1
Ho frequentato un corso di formazione	152	10,1
Ho dato una mano ad amici/azienda di famiglia	110	7,3

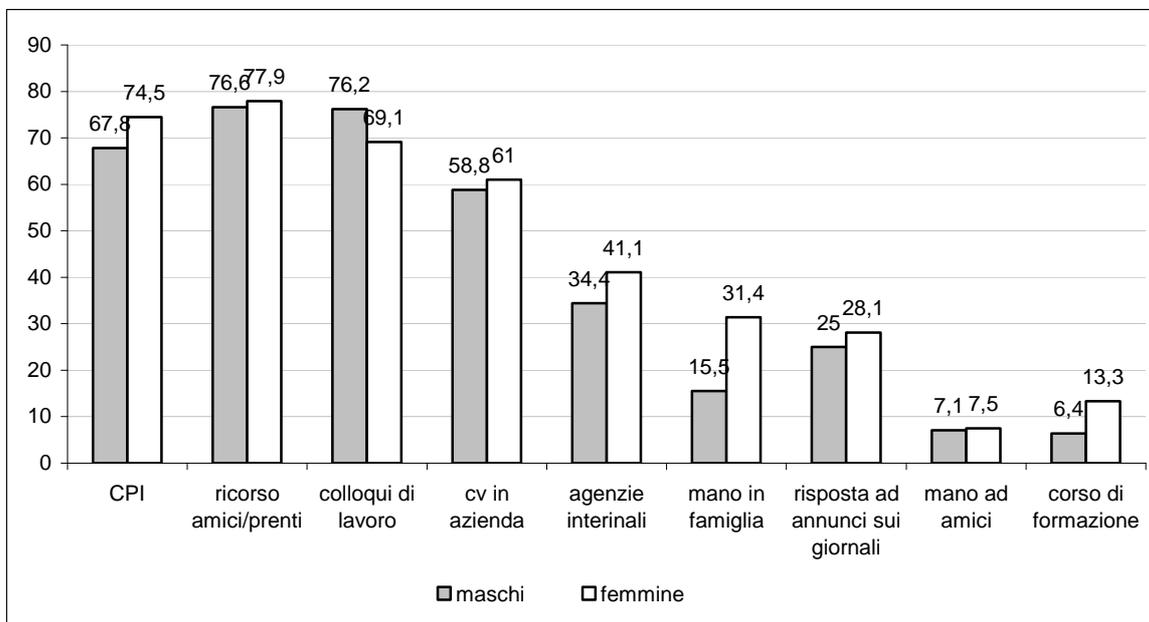
Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo

Dalla distinzione per genere (Fig.4) emerge una significativa differenza per quanto riguarda i colloqui di lavoro, indicati dal 76,2% di maschi e dal 69,1% delle femmine, differenza che si può ritenere determinata dalla maggiore facilità per la componente maschile intervistata nell'ottenere un colloquio di lavoro. Ai centri per l'impiego si sono rivolte con maggiore frequenza le donne (74,5% a fronte di un 67,8%

⁴ Gli intervistato dovevano indicare l'utilizzo o meno delle strategie indicate. Le percentuali in figura rappresentano pertanto il numero di preferenze accordate a quella specifica strategia.

di uomini), mentre rilevante è la diversità di impegno nel lavoro di cura, che ha interessato il 15,5% dei maschi e il 31,4% delle femmine. Dato, quest'ultimo, importante nel momento in cui tale attività tende ad interferire nella ricerca di lavoro. Infine, sono più le donne (13,3%) rispetto agli uomini (6,4%) che hanno seguito un corso di formazione per reinserirsi nel mercato.

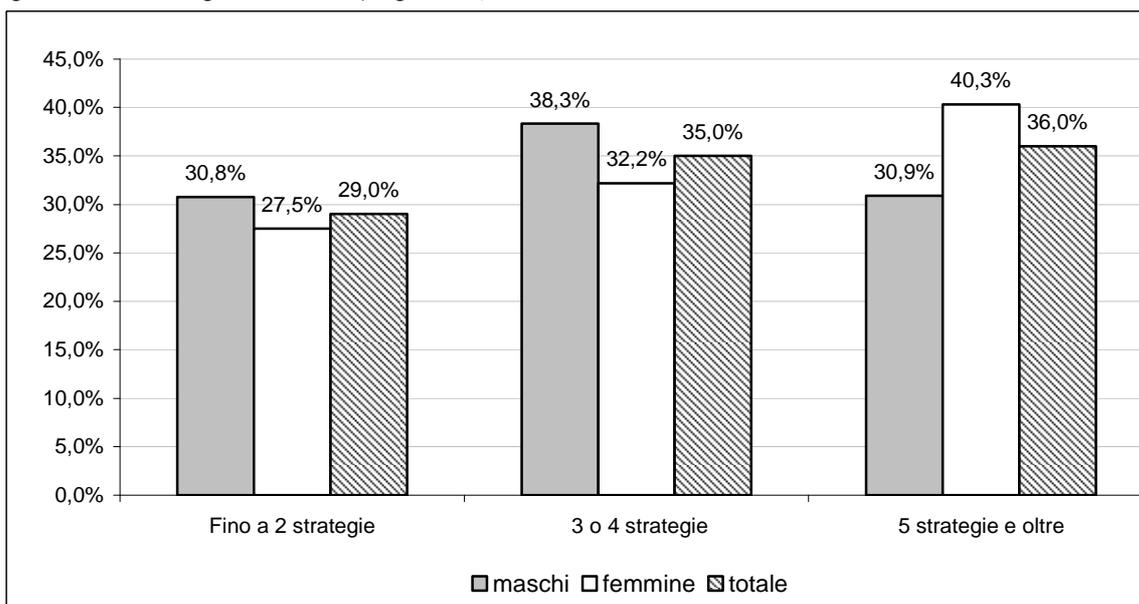
Fig. 4: strategie di ricollocamento adottate e genere, v.%



Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo

Aggregando la lista precedentemente considerata nel numero di azioni condotte per cercare lavoro, prevalgono coloro che hanno attivato oltre a cinque canali per reinserirsi (così è stato per il 36% degli intervistati), ne hanno adottate tre o quattro il 35%, mentre chi si è limitato a non più di due strategie costituisce il 29%. Sono in particolare le donne ad avere attivato più canali (il 40,3% delle intervistate ne ha adottate oltre cinque), dato che mette in luce la maggiore difficoltà che caratterizzano i processi di reinserimento della componente femminile (Fig.5).

Fig. 5: numero di strategie messe in atto per genere, v.%



Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo

Per comprendere se l'indennità di mobilità possa avere inciso sul numero di strategie messe in campo, si sono incrociati il numero di canali attivati e la condizione occupazionale al momento dell'intervista. In realtà non emergono significative differenze tra le tipologie di lavoratori con/senza ammortizzatore: tra i soggetti che al momento della rilevazione si trovavano ancora in mobilità indennizzata, il 35,8% aveva attivato al massimo due canali, il 32,5% da tre a quattro e il 31,7% ha seguito almeno cinque differenti strategie.

Tra coloro che si trovano in mobilità senza indennità, prevale la quota di chi ha seguito due canali di reinserimento (41,2%), mentre tra chi si trova nella condizione di disoccupazione, il 35% ha adottato meno di due strategie, un altro 36,5% ne ha praticate più di cinque e poco più di un quarto – il 28,4% – ne ha sviluppate da tre a quattro. Infine, tra i disoccupati, il 37,7% aveva attivato oltre a cinque strategie, il 37,5% da tre a quattro, mentre il 24,8% ne aveva seguite meno di due.

Tab. 12: numero di strategie per condizione occupazionale al momento dell'intervista, v.a. e v. %

	In mobilità con indennità		In mobilità senza indennità		Disoccupato		Occupato	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Fino a due strategie	86	35,8	40	41,2	69	35,0	240	24,8
Tre o quattro strategie	78	32,5	29	29,9	56	28,4	362	37,5
Cinque strategie e oltre	76	31,7	28	28,9	72	36,5	364	37,7
Totale	240	100,0	97	100,0	197	100,0	966	100,0

Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo

1.1.2 Il rapporto con i Centri per l'Impiego

Rispetto ai canali attivati, l'analisi si è soffermata sul rapporto tra intervistati e centri per l'impiego, al fine di ricavare informazioni che possano supportare quanto previsto a livello regionale dalla L.R. 18/2005 e a livello nazionale dal masterplan per i servizi pubblici per l'impiego. In particolare, se il potenziamento del loro ruolo strategico dei Cpi nel favorire l'incrocio tra la domanda e l'offerta di lavoro prevede per quanto riguarda le azioni rivolte all'offerta un rafforzamento delle attività a supporto del reinserimento lavorativo dei soggetti particolarmente a rischio di marginalità, proprio rispetto a tale obiettivo si è cercato di capire se gli intervistati siano stati contattati o meno dai Centri per l'impiego di riferimento e quali proposte, tra quelle possibili e previste, gli sportelli abbiano loro proposto.

Oltre un terzo del campione – il 34,4% – è stato contattato dai Centri per l'impiego di riferimento, dato che si dimostra in aumento rispetto al 30,2% rilevato nel precedente monitoraggio. Parallelamente, va posto in evidenza come quasi un quarto degli intervistati (il 23,3%) hanno ricevuto un'offerta di lavoro dai centri per l'impiego, con un incremento di 5 punti percentuali rispetto al precedente monitoraggio in cui tale offerta aveva interessato il 16,2% del campione.

Cresce anche la percentuale di coloro che sono stati inseriti in un progetto di ricollocamento (erano poco più del 5% nella precedente rilevazione e sono triplicati in questa seconda indagine, passando al 15,0%). In aumento, anche se più lieve, la percentuale di coloro che si sono visti proporre la frequenza a un corso di formazione (si passa dal 5,3% a 7,2%).

La ripartizione a livello provinciale evidenzia tutto sommato un'omogeneità rispetto al dato medio regionale (che è pari al 34,4%). Rispetto al valore medio presentano incidenze superiori Pordenone (36,8%) e Trieste (35,8%). Lievemente al di sotto si pongono le province di Udine (ove il 33,9% degli intervistati è stato contattato dal Cpi dopo il licenziamento per crisi) e di Gorizia il 30,9%

Tab. 13: contatto dei CPI, v.a e v.%

	v.a.	%
È stato contattato dal CPI	516	34,4
di cui:		
Mi ha proposto di frequentare un corso	108	7,2
Mi ha inserito in uno specifico progetto di ricollocamento (es. Restart, Pari, ecc.)	225	15,0
Mi ha proposto un lavoro	350	23,3

Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo

Tab. 14: contatto CPI e province, v.a e v.%

	È stato contattato dal CPI	
	v.a.	%
Udine	228	33,9
Pordenone	162	36,8
Gorizia	73	30,9
Trieste	53	35,8
Fuori regione	0	0,0
Totale	516	34,4

Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo

1.1.3 Possibili transizioni al mercato attraverso brevi esperienze lavorative

Considerando il numero dei lavori svolti dopo il licenziamento (Tab.15) si rileva come una quota rilevante degli intervistati si siano attivati nel periodo successivo al licenziamento: il 69,6% ha avuto infatti almeno un rapporto di lavoro, pur con una differenza tra maschi e femmine abbastanza significativa: per gli uomini il valore raggiunge infatti il 74,7%, mentre per le donne il 65,2%.

In particolare, ha avuto una sola occasione il 51,1% degli intervistati (57,8% per gli uomini ma 45,5% per le donne), ha avuto due rapporti di lavoro il 13,3% (con una differenza contenuta tra uomini – 12% e donne – 14,4%) e avuto tre impieghi il rimanente 5,1% (4,9% tra i maschi e 5,3% tra le femmine). E' rimasto sempre disoccupato il 30,4% (disaggregato tra un 25,3% maschile e un 34,8% femminile).

Tab. 15: n° di lavori nel periodo di mobilità, v.a e v.%

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Ha lavorato nel periodo	515	74,7	529	65,2	1044	69,6
Un lavoro	398	57,8	369	45,5	767	51,1
Due lavori	83	12,0	117	14,4	200	13,3
Da 3 o più lavori	34	4,9	43	5,3	77	5,1
Non ha mai lavorato nel periodo	174	25,3	282	34,8	456	30,4
Totale	689	100,0	811	100,0	1500	100,0

Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo

2. La condizione occupazionale al momento dell'intervista e i fattori di ricolloca-mento

Dopo avere ripercorso con gli intervistati le attività svolte nei mesi successivi al licenziamento, è stato chiesto loro di fornire una serie di informazioni riguardanti la loro condizione occupazionale al momento dell'indagine, cercando di fare emergere alcune variabili più soggettive, quali le criticità incontrate nel percorso di reinserimento, le strategie e le aspettative connesse a tale processo.

In particolare si è cercato di cogliere le differenze esistenti nei profili di chi si è reinserito e chi è rimasto senza lavoro, cercando di evidenziare correlazioni significative tra variabili socioangrafiche, esperienze lavorative, strategie ed esiti occupazionali.

2.1 Un confronto tra il profilo dei ricollocati e dei disoccupati

Rimandando ai successivi paragrafi per l'approfondimento relativo alle caratteristiche, strategie e motivi del riuscito o mancato reinserimento degli intervistati, in questa parte si ritiene importante presentare e confrontare a livello generale i profili di chi si è ricollocato e chi no, al fine di trarre alcune considerazioni preliminari sulla possibile interrelazione tra variabili socioangrafiche e professionali ed esiti occupazionali. Così, registrando in primo luogo la condizione occupazionale al momento dell'intervista, emerge un tasso di reinserimento positivo: su 1.500 intervistati espulsi dalle crisi, sono stati riassorbiti

dal mercato 966 persone, pari al 64,4% (in aumento rispetto alla precedente rilevazione, quando l'incidenza era del 62,2%). Si dichiarano invece senza occupazione 534 soggetti, – pari al 35,6% – (percentuale inferiore al 37,1% del precedente monitoraggio). In particolare, tra gli uomini il ricollocamento interessa i tre quarti del campione (72%), mentre per le donne tale indicatore vale per il 58% delle intervistate (Tab.16).

Tab. 16: status occupazionale attuale e genere, v.a e v.%

	Disoccupato		Occupato		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Maschi	193	28,0	496	72,0	689	100,0
Femmine	341	42,0	470	58,0	811	100,0
Totale	534	35,6	966	64,4	1500	100,0

Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo

Anche rispetto alle *classi di età* si rilevano differenze nello status occupazionale (Tab.17): all'interno della fascia più giovane, con meno di 29 anni, oltre i tre quarti degli intervistati lavorano al momento dell'indagine (79,9%). Anche tra i 30-35enni e 36-45enni l'incidenza di occupati rimane significativa, interessando i due terzi (66,1% per i primi e 68,9% per i secondi) della fascia d'età. Tra i 45-54enni poco più della metà degli intervistati si dichiara occupata (56,6%), mentre diminuisce l'incidenza tra gli ultracinquantenni (40,2%). Un quadro complessivo che del resto tende a ricalcare la distribuzione dello stock di occupati fotografato dall'Istat per il Friuli Venezia Giulia (Istat, Rcfli 2007) e che evidenzia come tasso di occupazione si riduca fortemente per i soggetti in età matura.

Tab. 17: status occupazionale attuale ed età, v.a e v.%

	Disoccupato		Occupato		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Fino a 29 anni	33	20,6	127	79,4	160	100,0
Da 30 a 35	97	33,9	189	66,1	286	100,0
Da 36 a 45	398	31,1	180	68,9	578	100,0
Da 46 a 55	209	43,4	160	56,6	369	100,0
56 anni e oltre	43	59,8	64	40,2	107	100,0
Totale	534	35,6	966	64,4	1500	100,0

Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo

Le *competenze possedute dal singolo* sono un altro fattore che può incidere in misura significativa sulle possibilità di ricollocamento (Tab.18). Infatti, tra coloro che prima della crisi erano operai generici, il 61,4% si è reinserito (423 persone su 689), tra gli operai specializzati tale incidenza sale al 67,2% (250 su 372 persone) e si pone in linea con i dati Excelsior-Unioncamere⁵.

Elevato anche il numero di tecnici che si sono reinseriti: su 100 hanno ritrovato lavoro in 71. Tra coloro che svolgevano lavoro impiegatizio si sono rioccupati nel 65,2% dei casi (191 persone su 293), infine oltre i due terzi dei quadri e dirigenti si sono reinseriti (67,4%, ovvero 31 persone su 46).

Tab. 18: status occupazionale attuale e qualifica prima della crisi, v.a e v.%

	Disoccupato		Occupato		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Operaio generico	266	38,6	423	61,4	689	100,0
Operaio specializzato	122	32,8	250	67,2	372	100,0
Tecnico	29	29,0	71	71,0	100	100,0
Impiegato	102	34,8	191	65,2	293	100,0
Quadro/dirigente	15	32,6	31	67,4	46	100,0
Totale	534	35,6	966	64,4	1500	100,0

Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo

⁵ Cfr. Excelsior-Unioncamere, 2007

Considerando quindi i *livelli di istruzione* degli intervistati, a titolo inferiore corrisponde un tasso di inserimento più basso, infatti tra coloro che sono in possesso della licenza media poco più della metà – il 59,9% – risulta occupato al momento della rilevazione, percentuale che invece sale al 68,7% per chi è in possesso di qualifica professionale. I diplomati si sono reinseriti nel 67,5% dei casi e tra i laureati 48 su 60 intervistati hanno trovato un nuovo impiego (80%).

Tab. 19: status occupazionale attuale e titolo di studio, v.a e v.%

	Disoccupato		Occupato		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Licenza media	277	41,0	399	59,0	676	100,0
Qualifica profess.	87	31,3	191	68,7	278	100,0
Diploma	158	32,5	328	67,5	486	100,0
Laurea	12	20,0	48	80,0	60	100,0
Totale	534	35,6	966	64,4	1500	100,0

Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo

Considerando l'incidenza delle persone che si sono ricollocate, *per crisi di appartenenza*, si nota come i soggetti provenienti dall'area della sedia presentino le maggiori opportunità di reinserimento: si sono infatti ricollocati in 204 (su 293) pari al 69,6% degli intervistati.

Si sono ricollocati oltre i due terzi dei lavoratori anche nel metalmeccanico goriziano e nell'elettronica regionale, rispettivamente con un'incidenza del 67,3% e del 66,1%. Tra le persone provenienti dalla crisi del commercio delle aree di confine si è reinserito nel 64,1%, mentre in montagna hanno trovato una nuova occupazione 302 persone su 481, pari al 62,8%.

Nel Sanvitese ha un impiego il 62,2%, mentre chi proviene dalla crisi del tessile registra la minore incidenza di reinserimenti: poco più della metà dei 146 lavoratori licenziati (che si ricorda essere prevalentemente donne in età avanzata) ha ritrovato un lavoro (85 persone, con un'incidenza del 58,2%). Infine, le due persone appartenenti alla crisi del metalmeccanico di Trieste risultano entrambe occupate.

Rispetto a tali variabili, appare interessante porre a confronto i dati con quelli emersi dalla precedente rilevazione, poiché permettono di delineare un'evoluzione nella mappa delle opportunità occupazionali. Migliorano infatti le occasioni di reingresso per chi proviene dalle crisi del commercio (+4,9 punti percentuali), del tessile (+5,6 punti), dell'elettronica (+1 punto percentuali) e del sanvitese (+2,6 punti percentuali), mentre si registra una lieve flessione per la montagna (2,8 punti percentuali in meno), la sedia (-2,3 punti) e il metalmeccanico di Gorizia (meno 3,5 punti percentuali).

Tab. 20: status occupazionale attuale e piani di crisi, v.a e v.%

	Disoccupato		Occupato		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Crisi montagna regionale	179	37,2	302	62,8	481	100,0
Crisi distretto della sedia	89	30,4	204	69,6	293	100,0
Crisi commercio Trieste e Gorizia	65	35,9	116	64,1	181	100,0
Crisi settore tessile regionale	61	41,8	85	58,2	146	100,0
Crisi zona del Sanvitese	59	37,8	97	62,2	156	100,0
Crisi settore metalmeccanico Gorizia	17	32,7	35	67,3	52	100,0
Crisi settore elettronica regionale	64	33,9	125	66,1	189	100,0
Crisi settore metalmeccanico Trieste	0	0,0	2	100,0	2	100,0
Totale	534	35,6	966	64,4	1500	100,0

Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo

Riaggregando il dato delle singole crisi a livello di provincia (Tab.21) possiamo osservare come i tassi più elevati di rioccupazione siano quelli fatti registrare dalla provincia di Gorizia (70,8%), seguita da Udine (66,2%), Pordenone (60,2%), Trieste (58,8%).

Confrontando anche in questo caso i dati con quelli della rilevazione precedente, vanno evidenziati i significativi incrementi di occupazione registrati tra gli intervistati di Pordenone (+7,9 punti percentuali) e Gorizia (+6,3 punti). Se a Trieste l'incidenza degli occupati sul totale rimane pressoché stabile, con

una differenza di 0,5 punti percentuali in meno, a Udine la quota di ricollocati sul totale diminuisce di 2,7 punti percentuali.

Tab. 21: status occupazionale attuale e province, v.a e v.%

	Disoccupato		Occupato		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Udine	227	33,8	445	66,2	672	100,0
Pordenone	175	39,8	265	60,2	440	100,0
Gorizia	69	29,2	167	70,8	236	100,0
Trieste	61	41,2	87	58,8	148	100,0
Fuori regione	2	50,0	2	50,0	4	100,0
Totale	534	35,6	966	64,4	1500	100,0

Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo

2.2 Strategie e intenzioni future di reinserimento di occupati e disoccupati

Un ultimo elemento di confronto tra occupati e disoccupati al momento della survey ha ripreso in esame le strategie di reinserimento (potevano essere indicate più di una) adottate dagli intervistati (Tab. 22) e già preliminarmente presentate nella Tab.11. L'incrocio qui riproposto intende verificare se vi sia una correlazione tra strategia adottata ed esito occupazionale.

Gli occupati hanno indicato come modalità prevalente il colloquio di lavoro (81,3%), seguito dalla rete relazionale (81,2%) e il contatto con i centri per l'impiego (70%). Hanno inviato curricula il 63,3%, si è rivolto ad agenzie interinali il 43,3%, il 26,9% ha risposto ad annunci sui giornali. La cura prestata a un familiare è stata indicata dal 17,8%, ha frequentato un corso di formazione il 9,2% e ha collaborato nell'azienda familiare o di amici il 6,2%.

Per quanto riguarda i canali indicati dai disoccupati, al primo posto si collocano i centri per l'impiego, indicati da quasi tre quarti dei rispondenti (74%), seguiti dalla rete relazionale, indicata dal 70,4%. Poco più della metà delle persone non ancora ricollocate hanno indicato tra le proprie strategie i colloqui di lavoro (56,2%) e l'invio di curriculum (54,1%). Significativa è l'incidenza di chi indica il lavoro di cura e assistenza prestata a un familiare come attività svolta durante i mesi di disoccupazione: si tratta del 35,6%, oltre un terzo di chi non lavora e con un'incidenza doppia rispetto a quella riscontrata nel gruppo degli occupati. Le agenzie di lavoro interinale sono state contattate dal 34,6% dei disoccupati. Poco più di un quarto delle persone prive di occupazione hanno risposto ad inserzioni sui giornali (26,2%) e l'11,8% ha frequentato un corso di formazione, mentre il 9,4% ha collaborato nell'azienda di famiglia.

Tab. 22: status occupazionale attuale e strategie adottate per trovare lavoro, v.a e v.%

	Disoccupati		Occupati		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Sono andato al CPI	395	74,0	676	70,0	1071	71,4
Ho detto ad amici/parenti che cercavo lavoro	376	70,4	784	81,2	1160	77,3
Ho fatto colloqui di lavoro	300	56,2	785	81,3	1085	72,3
Ho inviato CV in aziende	289	54,1	611	63,3	900	60,0
Sono andato nelle agenzie interinali	185	34,6	418	43,3	603	40,2
Ho dato una mano in famiglia per la conduzione della casa/assistenza a parenti non autosufficienti	190	35,6	172	17,8	362	24,1
Ho risposto ad annunci sui giornali	140	26,2	260	26,9	400	26,7
Ho dato una mano ad amici/all'azienda di famiglia	50	9,4	60	6,2	110	7,3
Ho frequentato un corso di formazione	63	11,8	89	9,2	152	10,1

Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo

Il confronto basato sulla presenza o meno di ammortizzatori sociali e lo status occupazionale degli intervistati non evidenzia in realtà un forte correlazione rispetto agli esiti occupazionali (Tab.23) indebolendo l'ipotesi secondo cui coloro che godono di mobilità indennizzata presentino percorsi di rientro più lenti rispetto a coloro che ne sono privi (Sestito e Pirrone, 2007).

Così, all'interno del gruppo di intervistati che partivano da una mobilità con indennità, 36,9% risultano ancora privi di lavoro al momento dell'intervista, a fronte di un 63,1% di occupati. Tra coloro che escono da una mobilità che non prevede ammortizzatore, gli occupati sono il 68,5% a fronte di un 31,5% di disoccupati. Infine, coloro che erano stati licenziati in seguito alla crisi – gruppo rispetto al quale ci si sarebbe potuti attendere un reinserimento più rapido – si rileva invece l'incidenza di occupati inferiore (pari al 62,3%) rispetto alle altre categorie di intervistati e – per contro – una quota di disoccupati (37,7%) superiore.

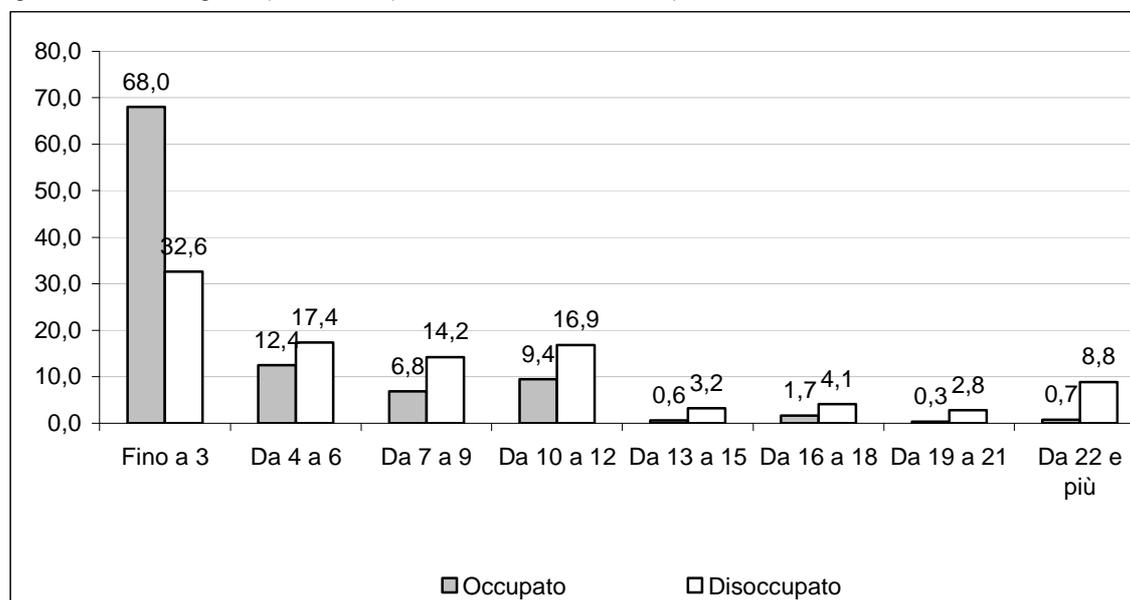
Tab. 23: ammortizzatori sociali e condizione lavorativa attuale, v.a e v.%

Status attuale		Status al momento dell'entrata in crisi							
		In mobilità con indennità		In mobilità senza indennità		Disoccupato		Totale	
		v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
	Disoccupati	307	36,9	127	31,5	100	37,7	534	64,4
	Occupati	525	63,1	276	68,5	165	62,3	966	35,6
	Totale	832	100,0	403	100,0	265	100,0	1500	100,0

Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo

Considerando la durata della mobilità rilevata al momento dell'intervista (Fig.6), per gli occupati la situazione di mobilità è durata meno di 3 mesi per il 68,0% (657 persone), per il 28,7% il rientro nel mercato è avvenuto comunque entro l'anno, mentre un 3,3% ha trovato un impiego in un arco di tempo superiore ai dodici mesi. Anche tra coloro che risultano privi di impiego al momento dell'intervista, prevale uno stato di disoccupazione di breve periodo, inferiore ai tre mesi (32,6%), e rimane comunque inferiore all'anno per un ulteriore 48,5%. Si configura un periodo di disoccupazione di lungo periodo per il 18,9%.

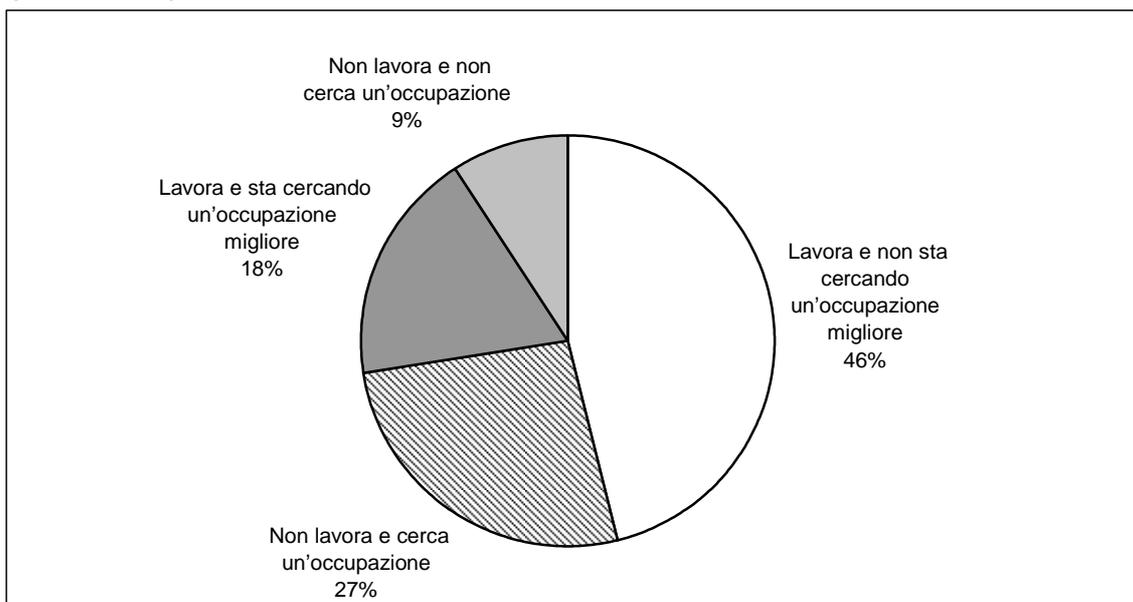
Fig. 6: distribuzione degli occupati e disoccupati al momento dell'intervista per durata della mobilità, v.%i



Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo

Si è quindi chiesto agli intervistati di esplicitare le proprie intenzioni future rispetto alle prospettive occupazionali (Fig.7). Così il 46% del campione ha ritrovato un'occupazione e non è alla ricerca di un lavoro migliore, facendo quindi registrare, almeno a livello complessivo, una situazione di soddisfazione. L'indagine fa emergere anche l'esistenza di un 18% di lavoratori che pur avendo trovato una nuova collocazione è alla ricerca di un lavoro migliore. Poco più di un quarto degli intervistati (27%) dichiara di essere disoccupato, ma in cerca di occupazione, mentre esiste un segmento pari al 9% costituito da individui che sostanzialmente dichiarano di essere fuoriusciti dai circuiti lavorativi.

Fig. 7: Le intenzioni future dei lavoratori rispetto alla loro attuale condizione, v.%



Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo

3. I percorsi con esito occupazionale positivo: un approfondimento

Considerando nel dettaglio l'insieme di intervistati che sono riusciti a rientrare nel mercato (pari a 966 soggetti, con un'incidenza del 64,4% del campione), il presente paragrafo si propone di fotografare la nuova situazione lavorativa considerando il settore di inserimento, la tipologia contrattuale, l'orario di lavoro, il grado di soddisfazione e le aspettative dell'intervistato rispetto alla nuova condizione.

3.1 Il nuovo lavoro: caratteristiche e differenze rispetto all'esperienza precedente la crisi

Un primo elemento preso in esame è stata la tipologia di contratto con cui è stato possibile il reinserimento: al momento dell'intervista stavano lavorando con contratti a tempo determinato il 55,4% degli intervistati occupati. Disaggregato per genere, il dato presenta una significativa differenza tra un'incidenza del 51,7% tra gli uomini e del 59,4% tra le donne. Complessivamente il 38,8% risultava inserito con contratti a tempo indeterminato (42% tra i maschi e 35,3% tra le femmine).

Il 3% è risultato titolare di un contratto di lavoro autonomo, che può essersi tradotto per alcuni nella creazione di impresa, per altri in attività libero professionali. Il dato presenta tuttavia una differenza significativa se disaggregato per genere, incide infatti per il 6,6% tra gli uomini e per il 2,3% delle donne.

Marginale rimane invece la quota di coloro che dichiarano di essere occupati con contratti di lavoro interinale (1,7%), tra l'altro senza significative differenze tra uomini e donne, oppure che hanno trovato un impiego con contratto a progetto (pari all'1,1%, 7 donne 4 uomini). Dal confronto tra la nuova condizione lavorativa e quella antecedente la crisi, si rileva come nella precedente esperienza lavorativa infatti l'88,2% aveva un contratto a tempo determinato e l'11,8% a termine, dati che non presentavano significative differenze in base al genere (i maschi erano infatti nell'88,5% a tempo indeterminato a fronte di un 87,9% delle femmine).

Tab. 24: le variazioni rispetto al contratto (TD/TI), valori assoluti, percentuali

	Contratto precedente						Contratto attuale					
	Maschi		Femmine		Totale		Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Tempo determinato	57	11,5	57	12,1	114	11,8	256	51,7	279	59,4	535	55,4
Tempo indeterminato	439	88,5	413	87,9	852	88,2	208	42,0	166	35,3	374	38,8
Lavoro autonomo	-	-	-	-	-	-	18	6,6	11	2,3	29	3,0
Lavoro Interinale	-	-	-	-	-	-	9	1,8	7	1,5	16	1,7
Lavoro a progetto	-	-	-	-	-	-	4	0,8	7	1,5	11	1,1
Totale	496	100,0	470	100,0	966	100,0	495	100,0	470	100,0	965	100,0

Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo

Considerando l'orario di lavoro, l'83,1% si è reinserito a tempo pieno, il 16,9% a tempo parziale. Rispetto prima della crisi, si rileva un complessivo aumento del part time di 4,1 punti percentuali (era infatti pari al 12,8%). In linea con le rilevazioni Istat sulle forze di lavoro⁶, il dato presenta notevoli differenze se declinato per genere, infatti tra le donne quasi un terzo delle ricollocate (32,1%) è a part time (mentre prima della crisi fruiva di tale orario il 24,3%), mentre tra gli uomini tale forma di lavoro rimane molto marginale, pari al 2,4% (rispetto al 2% precedente la crisi).

L'aumento di contratti part time da parte delle donne, incrociato con l'impegno rilevato in altre domande (cfr. Fig.4) nell'attività di cura prestati durante i mesi di disoccupazione, porta a ritenere tale variazione possa essere stata in molti casi una scelta di conciliazione dei tempi.

Tab. 25: le variazioni rispetto al part time/full time, v.a e v.%

	Contratto precedente						Contratto attuale					
	Maschi		Femmine		Totale		Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Full time	486	98,0	356	75,7	842	87,2	483	97,6	319	67,9	802	83,1
Part time	10	2,0	114	24,3	124	12,8	12	2,4	151	32,1	163	16,9
Totale	496	100,0	470	100,0	966	100,0	495	100,0	470	100,0	965	100,0

Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo

Considerando la distribuzione degli intervistati per qualifica professionale ricoperta al momento della rilevazione (Tab.26), gli intervistati hanno trovato un nuovo impiego come operaio generico nel 45,3% dei casi, nel 24% come operaio specializzato, nel 6,3% come tecnico, nel 18,3% come impiegato e nel 6% come dirigente.

Disaggregando la distribuzione per genere, si rileva per i maschi una ripartizione prevalente tra operai generici (38,5%) e specializzati (34,5%). Sono tecnici il 10,7% dei nuovi inserimenti lavorativi, impiegati l'8,1%, quadri e dirigenti l'8,3%. Un aumento quest'ultimo su cui influisce il dato relativo a chi è passato dalla condizione di dipendente a quella di lavoratore autonomo.

Rispetto alla distribuzione relativa al periodo antecedente la crisi, si rileva una maggiore presenza da un lato tra gli operai generici e dall'altro tra i dirigenti, mentre diminuisce la presenza nelle classi di specializzati, impiegati e tecnici.

Per quanto riguarda la componente femminile, al momento dell'intervista oltre la metà dei nuovi inserimenti è avvenuta nel profilo dell'operaio generico (52,6%), e nel 13% come specializzate. L'1,7% si è ricollocata come tecnico e il 29,1% come impiegate, il 3,6% dirigenti.

Se comparato con gli inquadramenti occupazionali antecedenti il licenziamento, si rileva come per i maschi una maggiore presenza tra i profili generici e tra i dirigenti, rimane invariata la quota dei tecnici e diminuisce la presenza tra operaie specializzate e impiegate.

⁶ Nel 2006 l'incidenza del part time sul totale dell'occupazione femminile in Friuli Venezia Giulia era infatti del 31,4% a fronte di un 4,7% maschile. Cfr. RCFL, Media annuale, 2007

Tab. 26: le variazioni rispetto all'inquadramento in azienda, v.a e v.%

	Contratto precedente						Contratto attuale					
	Maschi		Femmine		Totale		Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Operaio generico	181	36,5	242	51,5	423	43,8	191	38,5	247	52,6	438	45,3
Operaio special.	176	35,5	74	15,7	250	25,9	171	34,5	61	13,0	232	24,0
Tecnico	63	12,7	8	1,7	71	7,3	53	10,7	8	1,7	61	6,3
Impiegato	47	9,5	144	30,6	191	19,8	40	8,1	137	29,1	177	18,3
Quadro/dirigente	26	5,8	2	0,4	31	3,2	41	8,3	17	3,6	58	6,0
Totale	496	100,0	470	100,0	966	100,0	496	100,0	470	100,0	966	100,0

Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo

Infine, si è cercato di capire se il percorso di ricollocazione ha comportato per i soggetti un cambiamento di settore d'attività. Sono rimasti nel medesimo ramo di attività in 448 (pari al 46,4%), hanno invece cambiato completamente settore 430 intervistati (il 44,5%), mentre si sono ricollocati in un settore affine a quello di provenienza in 87 (9,0%). È rimasto nello stesso settore di provenienza oltre la metà degli intervistati ricollocati nel commercio delle aree di confine (55,2%), nel distretto della sedia (54,4%) e uno dei due soggetti coinvolti dalla crisi del metalmeccanico di Trieste.

Tab. 27: settori di crisi e settori di ricollocaimento, v.a e v.%

	Sì, lavoro nello stesso settore		No, però lavoro in un settore affine		No, lavoro in un settore diverso		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Crisi montagna regionale	142	47,0	25	8,3	135	44,7	302	100,0
Crisi distretto della sedia	111	54,4	13	6,4	80	39,2	204	100,0
Crisi commercio Trieste e Gorizia	64	55,2	11	9,5	41	35,3	116	100,0
Crisi settore tessile regionale	17	20,0	5	5,9	63	74,1	85	100,0
Crisi zona del Sanvitese	38	39,2	11	11,3	48	49,5	97	100,0
Crisi settore metalmeccanico Gorizia	17	48,6	4	11,4	14	40,0	35	100,0
Crisi settore elettronica regionale	58	46,8	17	13,7	49	39,5	124	100,0
Crisi settore metalmeccanico Trieste	1	50,0	1	50,0	0	0,0	2	100,0
Totale	448	46,4	87	9,0	430	44,6	965	100,0

Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo

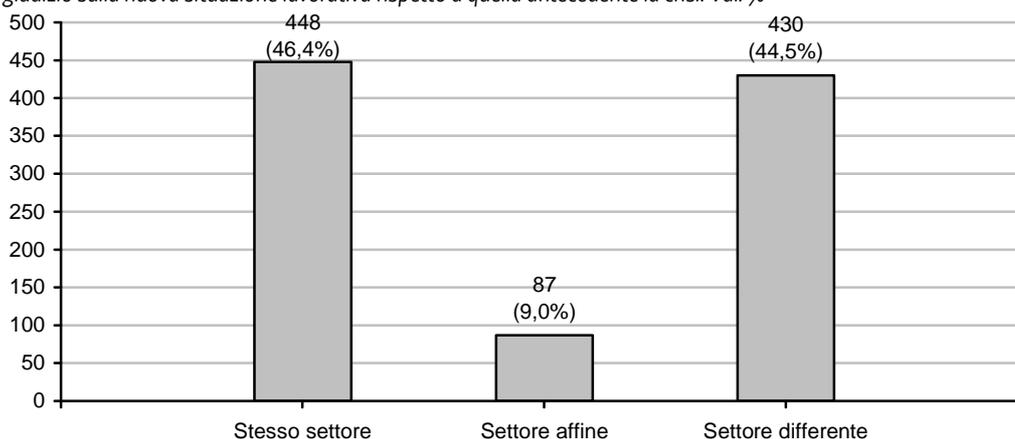
3.2 Una valutazione del nuovo lavoro: livello di soddisfazione e prospettive di cambiamento

Con riferimento alla nuova condizione lavorativa, l'analisi ha preso in considerazione sia la percezione complessiva, sia alcune variabili descrittive delle working conditions, ovvero: le mansioni svolte, l'orario, la distanza casa-lavoro. Un'ultima batteria di indicatori ha quindi correlato il livello di soddisfazione con le intenzioni degli intervistati a muoversi o meno sul mercato per migliorare ulteriormente la propria prospettiva professionale.

3.2.1 Esito occupazionale e valutazione delle nuove condizioni di lavoro

Relativamente al nuovo lavoro il giudizio è complessivamente positivo, infatti oltre la metà delle persone che si sono ricollocate (il 51,5%) ritiene che la nuova situazione sia *migliore della precedente*. Dissaggregando l'analisi per genere, il 53,2% delle donne dichiara migliorate le condizioni di lavoro, rispetto al 49,9% dei maschi. Il 26% delle donne (e il 30,9% dei maschi) non ha rilevato cambiamenti rispetto alla condizione precedente, mentre rilevano un peggioramento il 20,9% delle femmine contro un 19,2% dei maschi. Oltre un quarto dei rispondenti (il 28,5%) considera la nuova esperienza professionale uguale a quella antecedente la crisi. Percezione più diffusa tra gli uomini (30,0%) che tra le donne (26,9%). Infine, ritiene l'attuale situazione occupazionale peggiore meno buona di quella precedente la crisi il 20% (19,2% tra i maschi e 20,9 tra le femmine) (Fig.8).

Fig. 8: giudizio sulla nuova situazione lavorativa rispetto a quella antecedente la crisi. Val. %



Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo

Considerando le singole variabili che incidono sul giudizio complessivo (Tab.28 e Tab.29), ha ravvisato un miglioramento nella *retribuzione* il 31,7%. Il 39,1% non ha riscontrato variazioni rispetto alla precedente occupazione, mentre il 29,2% valuta peggiorata la propria situazione. Le donne esprimono maggiore soddisfazione (il 32,1% definisce la situazione attuale migliore) rispetto agli uomini (31,1%).

Considerando le variazioni intervenute nei *contenuti del lavoro*, ovvero nelle mansioni da svolgere, il 39,4% dichiara una maggiore soddisfazione (38,8% maschi e 40% femmine), non riscontra cambiamenti il 45,4% (46,5% maschi e 44,3% tra le femmine), mentre avverte un peggioramento il 15,2% (14,7% uomini e 15,7% donne).

Relativamente *all'orario di lavoro*, complessivamente è il 30,5% che ritiene migliorata la condizione; sul dato influisce in particolare l'opinione delle donne – che nel 36,4% ritengono la situazione attuale migliore rispetto a quella precedente. Per il 53,4% (62,6% tra i maschi e 43,6% tra le donne) l'orario di lavoro risulta soddisfacente tanto quanto nel precedente lavoro, mentre per il 16,2 è peggiorato (in particolare così è per il 12,5% dei maschi e per il 20% delle femmine).

La *distanza casa-lavoro*, migliora per il 32,3% (29,35 maschi e 35,3% femmine), non è cambiata per il 41,1% (43,8% tra i maschi e 38,3% tra le femmine), risulta peggiorata per il 26,6% degli intervistati (26,9% tra i maschi e 26,4% tra le femmine).

Tab. 28: considerazioni dei lavoratori sulla nuova situazione occupazionale, v.a e v.%

	Migliore		Uguale		Peggiora		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Livello di retribuzione	306	31,7	377	39,1	282	29,2	965	100,0
Mansioni previste	380	39,4	438	45,4	147	15,2	965	100,0
Orario di lavoro	294	30,5	515	53,4	156	16,2	965	100,0
Distanza tragitto casa-lavoro	311	32,2	397	41,1	257	26,6	965	100,0

Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo

Tab. 29: considerazioni dei lavoratori sulla nuova situazione occupazionale, confronto per genere, v.a e v.%

	Migliore				Uguale				Peggiora			
	Maschi		Femmine		Maschi		Femmine		Maschi		Femmine	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Livello di retribuzione	155	31,3	151	32,1	203	41,0	174	37,0	137	27,7	145	30,9
Mansioni previste	192	38,8	188	40,0	230	46,5	208	44,3	73	14,7	73	15,7
Orario di lavoro	123	24,8	171	36,4	310	62,6	205	43,6	62	12,5	94	20,0
Distanza tragitto casa-lavoro	145	29,3	166	35,3	217	43,8	180	38,3	133	26,9	124	26,4

Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo

Disaggregando i dati a livello provinciale, a Gorizia gli occupati ritengono che la propria condizione lavorativa sia migliorata nel 55,1%, dei casi, a Pordenone il 52,8%. In provincia di Udine valutano una si-

tuazione più positiva rispetto alla precedente il 51%, mentre a Trieste è il 43% che esprime tale giudizio.

Se dal livello provinciale si scende a quello della singola crisi (Tab.31), possiamo vedere i livelli più elevati di soddisfazione siano espressi da coloro che si ricollocano in seguito alla crisi della sedia (tra i quali ritiene migliorata la propria posizione nel 56,4% dei casi), dell'elettronica regionale (esprime giudizio positivo il 54,8%), della montagna (52,3%) e del tessile (51,8%). Poco meno della metà delle persone reinserite dopo la crisi del Sanvitese (49,5%) e del commercio nelle aree di confine (43,1%) percepisce come migliorata la propria condizione occupazionale. Infine, chi si è ricollocato in seguito alla crisi del metalmeccanico di Gorizia si ritrova in una situazione occupazionale che reputa per lo più simile a quella precedente (così è infatti per il 42,9%). Emerge inoltre come il cambiamento di settore d'attività abbia influito positivamente sulla percezione delle nuove condizioni di lavoro. Chi si è ricollocato nello stesso settore di provenienza percepisce nel 43,3% dei casi un miglioramento, il 39,5% ritiene la nuova condizione professionale analoga quella precedente la crisi, mentre un 17,2% avverte un peggioramento della propria situazione. Tra coloro che hanno cambiato il settore di riferimento, il 59,1% ritiene che la nuova condizione lavorativa sia migliore di quella precedente, il 16,7% non ha riscontrato differenze significative, mentre per il 24,2% percepisce un peggioramento delle condizioni. Le persone che si sono spostate in settori affini a quello di provenienza, nel 56,3% dei casi si esprimono positivamente, nel 29,9% non riscontrano variazioni rispetto alla condizione lavorativa antecedente e il 13,8% ritiene peggiorate le condizioni.

Tab. 30: considerazioni dei lavoratori sulla nuova situazione occupazionale, confronto per provincia, v.a e v.%

	Migliore		Uguale		Peggiora		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Udine	227	51,0	142	31,9	76	17,1	445	100,0
Pordenone	140	52,8	66	24,9	59	22,3	265	100,0
Gorizia	92	55,1	45	26,9	30	18,0	167	100,0
Trieste	37	43,0	21	24,4	28	32,6	86	100,0
Altra Provincia	1	50,0	1	50,0	0	0,0	2	100,0
Totale	497	51,5	275	28,5	193	20,0	965	100,0

Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo

Tab. 31: settori di ricollocamento e condizione lavorativa, v.a e v.%

	Migliore		Uguale		Peggiora		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Si, lavoro nello stesso settore	194	43,3	177	39,5	77	17,2	448	100,0
No, però lavoro in un settore affine	49	56,3	26	29,9	12	13,8	87	100,0
No, lavoro in un settore diverso	254	59,1	72	16,7	104	24,2	430	100,0
Totale	497	51,5	275	28,5	193	20,0	965	100,0

Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo

3.2.2 Le prospettive di attivazione degli occupati

Un ultimo indicatore preso in esame per rilevare il livello di soddisfazione dei lavoratori intervistati rispetto alle nuove opportunità occupazionale considera l'intenzione di rimanere nel nuovo impiego o di cercare una nuova occupazione.

La Tab.32 conferma una soddisfazione complessiva delle nuove condizioni di lavoro, dal momento che il 71,4% lavora e non sta cercando una nuova collocazione. In particolare tale incidenza è pari al 72,6% dei maschi e al 70,2% delle femmine.

Tab. 32: intenzioni di transizione verso altri lavori e genere, v.a e v.%

	Lavora e non cerca		Lavora e cerca		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Maschi	360	72,6	136	27,4	496	100,0
Femmine	330	70,2	140	29,8	470	100,0
Totale	690	71,4	276	28,6	966	100,0

Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo

Considerando le crisi di provenienza, evidenziano una maggiore propensione a rimanere nel loro nuovo posto di lavoro coloro che sono stati espulsi dal distretto della sedia (79,4%), dalla montagna (72,2%) e dal commercio (71,6%). Si registra un'incidenza inferiore, ma che interessa comunque i due terzi degli intervistati, tra coloro che si sono ricollocati dalla crisi del Sanvitese (67%) e del tessile (64,7%), mentre poco più della metà di chi proviene dal metalmeccanico di Gorizia (51,4%) lavora e non cerca un nuovo impiego.

Tab. 33: settori di crisi e intenzioni future, v.a e v.%

	Lavora e non cerca		Lavora e cerca		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Crisi montagna regionale	218	72,2	84	27,8	302	100,0
Crisi distretto della sedia	162	79,4	42	20,6	204	100,0
Crisi commercio Trieste e Gorizia	83	71,6	33	28,4	116	100,0
Crisi settore tessile regionale	55	64,7	30	35,3	85	100,0
Crisi zona del Sanvitese	65	67,0	32	33,0	97	100,0
Crisi settore metalmeccanico Gorizia	18	51,4	17	48,6	35	100,0
Crisi settore elettronica regionale	87	69,6	38	30,4	125	100,0
Crisi settore metalmeccanico Trieste	2	100,0	0	0,0	2	100,0
Totale	690	71,4	276	28,6	966	100,0

Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo

Un altro dato interessante emerge considerando il ruolo attualmente ricoperto in azienda dagli intervistati (Tab.34). I livelli più elevati di "soddisfazione" e dunque una maggiore propensione a rimanere nella nuova posizione lavorativa si rilevano tra i quadri (tra i quali l'81% non sta cercando un nuovo lavoro), gli operai specializzati (74,1%) e gli impiegati (72,9%). Maggiore dinamicità verso il mercato si registra invece tra gli operai generici (tra i quali non cerca lavoro il 68,9%) e i tecnici (65,5%).

Tab. 34: intenzioni e ruolo attuale in azienda, v.a e v.%

	Lavora e non cerca		Lavora e cerca		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Operaio generico	302	68,9	136	31,1	438	100,0
Operaio special.	172	74,1	60	25,9	232	100,0
Tecnico	40	65,6	21	34,4	61	100,0
Impiegato	129	72,9	48	27,1	177	100,0
Quadro/dirigente	47	81,0	11	19,0	58	100,0
Totale	690	71,4	276	28,6	966	100,0

Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo

Prendendo quindi in esame la variabile età, si dimostrano maggiormente dinamici gli occupati di età compresa tra i 46 e 55 anni, tra i quali un terzo (33%) sta cercando un nuovo impiego, seguiti dalle due classi di età immediatamente più giovani. Cerca infatti un nuovo lavoro il 29,9% di chi ha un'età compresa tra i 36-45 anni e il 29,6% di chi è tra i 30 e 35 anni. Elevato grado di stanzialità si rileva nelle due classi estreme: chi ha meno di 29 anni intende rimanere nel nuovo posto nell'80,3% dei casi, e tra gli ultracinquantacinquenni la quota sale all'83,7%.

Tab. 35: intenzioni ed età, v.a e v.%

	Lavora e non cerca		Lavora e cerca		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Fino ai 29 anni	102	80,3	25	19,7	127	100,0
Da 30 a 35	133	70,4	56	29,6	189	100,0
Da 36 a 45	279	70,1	119	29,9	398	100,0
Da 46 a 55	140	67,0	69	33,0	209	100,0
56 e oltre	36	83,7	7	16,3	43	100,0
Totale	690	71,4	276	28,6	966	100,0

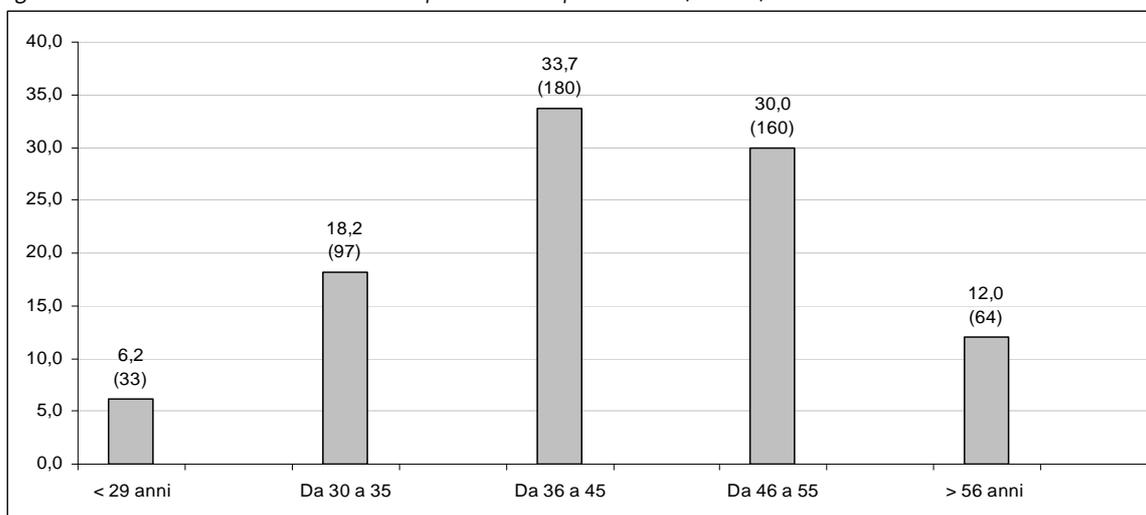
Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo

4. I soggetti che non lavorano: caratteristiche e motivi del mancato reinserimento

La sezione si sofferma ad analizzare caratteristiche, motivazioni del mancato reinserimento, aspettative rispetto al futuro occupazionale espresso dal gruppo di intervistati che al momento della rilevazione si sono dichiarati senza occupazione. Tale segmento costituisce poco più di un terzo del campione (35,6%, pari a 534 persone), in particolare, le femmine sono 341 e costituiscono il 63,9%, i maschi sono 193, con un'incidenza del 38,1%.

La distribuzione per classe di età evidenzia una prevalenza di soggetti compresi tra i 36 e 45 anni (pari a un terzo dei disoccupati, il 33,7%), e dalle persone di età compresa tra 46 e 55 anni (160, pari al 30%) classe di età che – come hanno evidenziato recenti ricerche condotte in regione – può incontrare particolari difficoltà occupazionali anche in situazioni non connotate da crisi (Corvino, 2008; Gubitta e Fari-nelli, 2007). Le classi più giovani, con meno di 35 anni, pesano complessivamente per il 24,4% (e tra questi chi ha meno di 30 anni è il 6,2%). Infine i senior, con oltre 56 anni, sono 64 (pari al 12%), per i quali si può già anticipare come le motivazioni del mancato inserimento e la minore propensione a ricercare un lavoro si leghino all'avvicinarsi dell'età pensionabile.

Fig. 9: distribuzione di chi si dichiara senza occupazione. Valori percentuali e (assoluti)



Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo

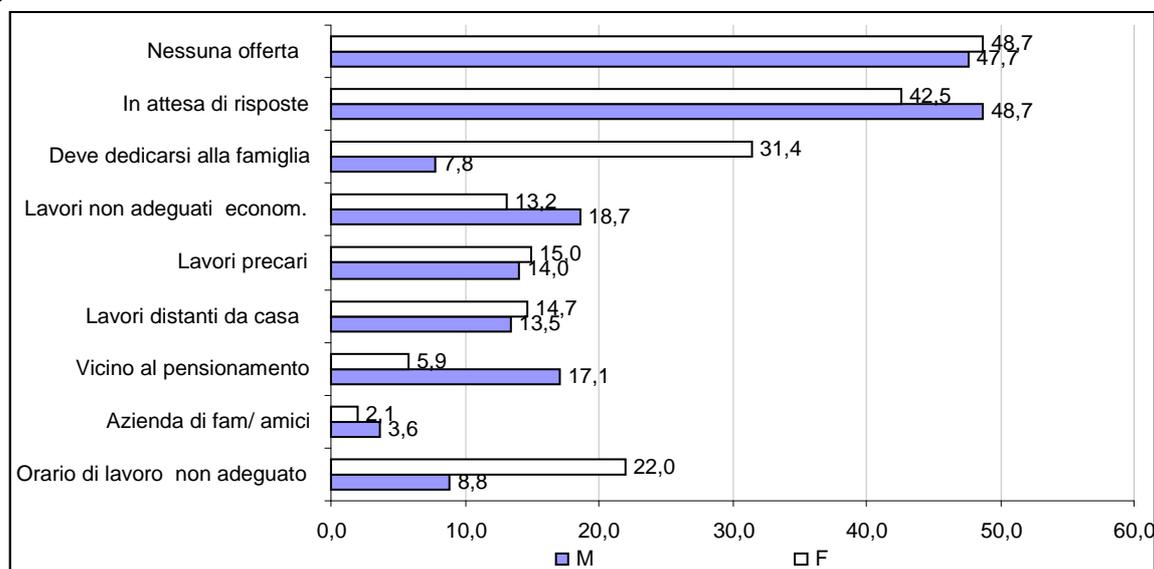
4.1 I motivi della disoccupazione

Un primo elemento d'analisi riguarda le *motivazioni* che possono avere mantenuto gli intervistati in una condizione di non lavoro. Si è quindi chiesto a questo gruppo di intervistati di indicare – entro una lista chiusa – quelle cause che potevano essere ricondotte alla loro situazione. I dati così raccolti, disaggregati per genere, evidenziano come per quasi la metà dei maschi la mancanza di occupazione sia legata all'attesa di una risposta (48,7%), ma anche da una più complessiva mancanza di offerte (47,7%). Le altre motivazioni sono riconducibili a proposte ritenute economicamente non adeguate (18,7%), di carattere precario (14%), distanti da casa (13,5%), con orari inadeguati (8,8%) per la necessità di occuparsi della famiglia (7,8%), perché aiuta in un'attività familiare o di amici (3,6%). Infine, va segnalato che 33 persone, pari al 17,1% al momento della rilevazione fossero oramai vicine al pensionamento.

Per quanto riguarda le femmine, prevale la mancanza di offerte di lavoro (48,7%), ma si dichiara comunque in attesa di risposte ad azioni di ricerca di impiego il 42,5%. Quasi un terzo delle disoccupate indica la necessità di dedicarsi alla famiglia tra le cause del mancato reinserimento (31,4%), l'orario di lavoro inadeguato (22,0%). Per il 15% il mancato di reinserimento va ricondotto anche al carattere precario del lavoro offerto (15%), alla distanza da casa dello stesso (14,7%), alle condizioni economiche ri-

tenute non adeguate (13,2%) e alla possibilità di lavorare in azienda familiare o di amici (2,1%). La quota di donne che non lavorano perché ormai prossime alla pensione è del 5,9% (pari a 20 persone).

Fig. 10: motivi per cui i disoccupati non stanno lavorando, per genere, per presenza di indennità di mobilità, per intenzioni per il futuro, valori assoluti



Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo

Incrocando quindi le motivazioni con la tipologia di disoccupazione, ovvero dalla possibilità o meno di fruire di un ammortizzatore sociale (Tab.36), si rileva come le persone che percepiscono un'indennità si trovino in una situazione di attesa di esiti (51,3%) ma anche di mancanza complessiva di offerte di lavoro ricevute (48,8%) e con la necessità di dedicarsi alla famiglia (21,7%). Il rifiuto di lavori ritenuti non adeguati dal punto di vista economico si ravvisa invece tra coloro che sono disoccupati e percepiscono un'indennità (19,6%): in questo caso la presenza degli ammortizzatori sociali può costituire un fattore che in una certa misura frena il reingresso nei circuiti lavorativi consentendo ai soggetti una selezione delle proposte di lavoro che sicuramente interessa in misura minore chi non gode dei benefici derivanti dall'applicazione degli ammortizzatori stessi. Prevale invece, tra coloro che non percepiscono ammortizzatori, la mancanza di offerte in generale (48,0%) seguita dalla condizione di attesa di risposte successive a un'azione di ricerca (39,5%, valore inferiore rispetto al primo gruppo, con indennità) e alla necessità di occuparsi della famiglia (23,8%). La quarta motivazione indicata dai disoccupati privi di indennità è connessa a offerte con orari di lavoro non adeguati (15%).

Tab. 36: motivi per cui i disoccupati non stanno lavorando, per presenza di indennità di mobilità, v.a e v.%

	Disoccupato con indennità (N=240)		Disoccupato senza indennità (N=294)		Totale	
	v.a.	v. %	v.a.	v. %	v.a.	v. %
Nessuna offerta di lavoro	117	48,8	141	48,0	258	48,3
In attesa di risposte	123	51,3	116	39,5	239	44,8
Lavori non adeguati aspettative economiche	47	19,6	34	11,6	81	15,2
Lavori troppo distanti da casa	40	16,7	36	12,2	76	14,2
Lavori precari	42	17,5	36	12,2	78	14,6
Lavori con orari non adeguati	48	20,0	44	15,0	92	17,2
Mi devo dedicare alla famiglia	52	21,7	70	23,8	122	22,8
Azienda della famiglia/ amici	5	2,1	9	3,1	14	2,6
Vicino al pensionamento	25	10,4	28	9,5	53	9,9

Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo

4.2 Il livello di attivazione nella ricerca di lavoro da parte dei disoccupati

Dopo avere considerato i motivi per cui gli intervistati non lavorano, si sono volute indagare l'effettivo interesse a ricollocarsi e il conseguente grado di attivazione.

Rispetto all'età (Tab.37) le persone con meno di 30 anni presentano l'incidenza più elevata di soggetti che sono all'effettiva ricerca di un'occupazione (84,8%). Incidenza che si mantiene elevata, interessando oltre i tre quarti dei rispondenti, anche nella classe compresa tra 36 e 45 anni (83,3%), mentre un minore grado di attivazione si registra tra i 30-35enni, propensione che può risultare condizionata dalla decisione della componente femminile di posticipare il rientro a un'eventuale maternità o alla cura di figli piccoli. Infine, tra gli ultracinquantacinquenni, la quota di chi è disoccupato e sta cercando lavoro (pari al 42,2%) è inferiore rispetto a chi risulta inattivo rispetto al mercato (57,8%).

Tab. 37: legame fra età e intenzioni per il futuro, v.a e v.%

	Non lavora e cerca		Non lavora e non cerca		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Fino a 29 anni	28	84,8	5	15,2	33	100,0
Da 30 a 35	70	72,2	27	27,8	97	100,0
Da 36 a 45	150	83,3	30	16,7	180	100,0
Da 46 a 55	123	76,9	37	23,1	160	100,0
56 anni e oltre	27	42,2	37	57,8	64	100,0
Totale	398	74,5	136	25,5	534	100,0

Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo

Incrocando il grado di attivazione e la crisi di provenienza (Tab.38), se complessivamente è il 74,5% l'incidenza di persone che si dimostrano impegnate a uscire dalla condizione di disoccupazione, presentano valori superiori, e dunque evidenziano un grado di attivazione particolarmente elevato i soggetti in uscita dalla crisi dell'elettronica regionale (81,3% l'incidenza di chi sta cercando lavoro), dal distretto della sedia (79,8%), dal Sanvitese (79,7%) e dalla meccanica di Gorizia (76,5%).

Lievemente inferiore alla media è la quota dei disoccupati che cercano lavoro dopo essere stati coinvolti dalla crisi del commercio (73,8%) e dalla montagna (73,2%). Infine, il minore grado di attivazione si registra tra coloro che escono dalla crisi del tessile, tra i quali poco più della metà (59%) sta cercando lavoro.

Tab. 38: le crisi e le intenzioni dei singoli, v.a e v.%

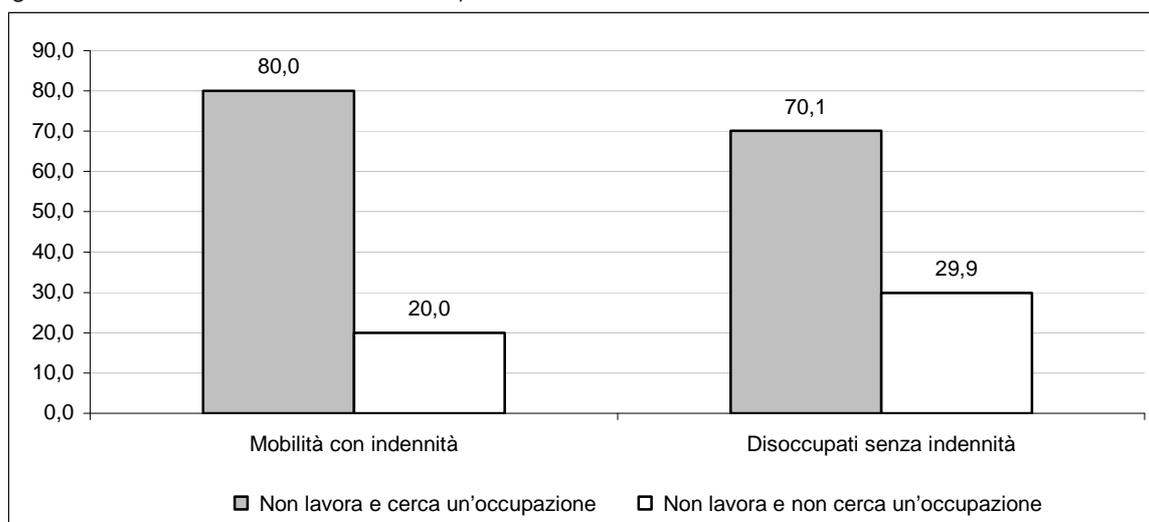
	Non lavora e cerca		Non lavora e non cerca		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Crisi montagna regionale	131	73,2	48	26,8	179	100,0
Crisi distretto della sedia	71	79,8	18	20,2	89	100,0
Crisi commercio Trieste e Gorizia	48	73,8	17	26,2	65	100,0
Crisi settore tessile regionale	36	59,0	25	41,0	61	100,0
Crisi zona del Sanvitese	47	79,7	12	20,3	59	100,0
Crisi settore metalmeccanico Gorizia	13	76,5	4	23,5	17	100,0
Crisi settore elettronica regionale	52	81,3	12	18,8	64	100,0
Totale	398	74,5	136	25,5	534	100,0

Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo

Infine, considerando come la presenza di ammortizzatori sociali possa influire sul livello di attivazione nella ricerca di un nuovo impiego, si rileva (

Fig. 11) come la percentuale di chi non lavora ma sta cercando occupazione sia maggiore tra coloro che ricevono l'indennità garantita dalla legge 223/91 (pari all'80% del campione) rispetto alla quota di disoccupati attivamente in cerca di impiego registrata tra chi non percepisce ammortizzatori (70,1%).

Fig. 11: ammortizzatori e motivazioni a ricollocarsi, percentuali



Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo

Considerando quindi l'insieme delle persone che sono disoccupate ma stanno cercando un'occupazione, poco più di un quarto (26,1%) ha avuto un'esperienza di lavoro, a fronte del 73,9% (Tab.39) che non ha invece svolto alcuna attività lavorativa.

Anche tra coloro che risultano disoccupati in condizione di inattività rispetto al mercato, in quanto non occupati e non in cerca di nuovo impiego, prevale l'incidenza di soggetti privi di alcuna esperienza di lavoro nel periodo antecedente la rilevazione (i quali rappresentano l'86% dell'insieme).

Tab. 39: ha lavorato, anche per brevi periodi, v.a e v.%

	Non lavora e cerca		Non lavora e non cerca	
	v.a.	%.	v.a.	%
Ha lavorato nel periodo	104	26,1	19	14,0
Non ha lavorato nel periodo	294	73,9	117	86,0
Totale	398	100,0	136	100,0

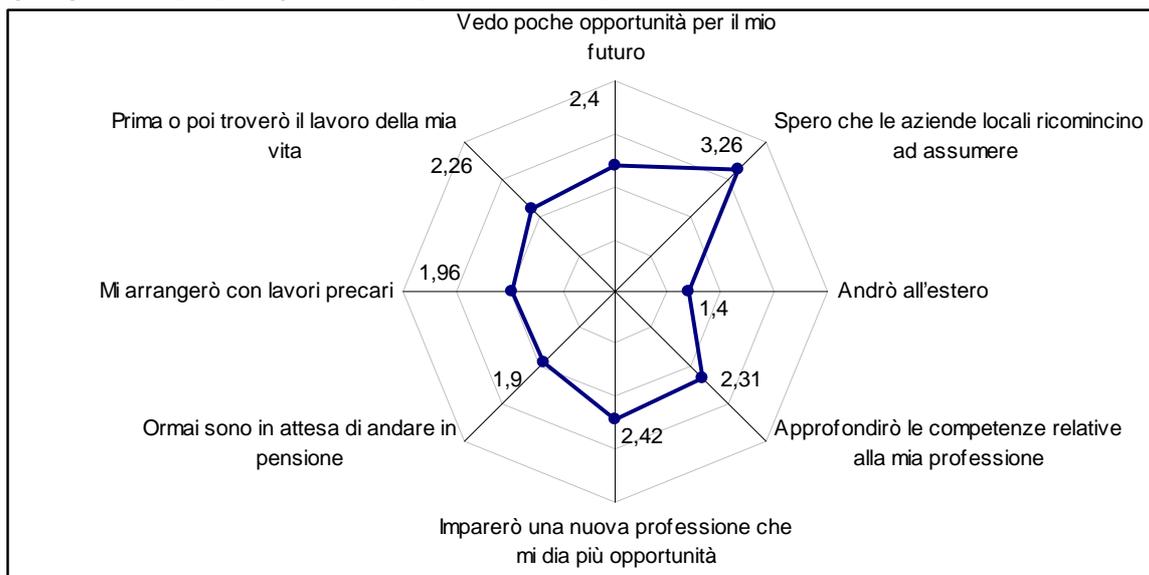
Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo

4.3 Le aspettative occupazionali dei disoccupati

L'analisi sui disoccupati si conclude uno sguardo sulle aspettative che i disoccupati ripongono nei confronti del proprio futuro occupazionale. Per definire tale quadro si è chiesto agli intervistati di indicare il proprio grado di accordo rispetto a una serie di possibili scenari (Fig.12 e Tab.49). Se il valore 1 rappresenta il totale disaccordo e 4 il massimo grado di accordo, si osserva come la speranza che le aziende dell'area riprendano ad assumere è quella che raccoglie maggiore consenso (3,26 il grado di accordo). Un livello minore di consenso raccolgono le opportunità connesse alla possibilità di imparare una nuova professione che offra nuove prospettive di impiego (grado di accordo 2,42) ma anche l'ipotesi di approfondire le competenze relative alla professione svolta in precedenza raccoglie un voto di medio consenso (2,31). Affermazioni più vaghe e generali raccolgono un livello di consenso medio-basso tra i rispondenti. In particolare, il livello di accordo rispetto a un futuro con poche opportunità raccoglie un giudizio medio pari a 2,4, mentre l'idea secondo cui prima o poi si troverà il lavoro della propria vita ha un livello d'accordo limitato al 2,26.

Infine, si rileva un sostanziale disaccordo rispetto alle prospettive di doversi arrangiare con lavori precari (1,96), andando in pensione (1,9) o emigrando all'estero (1,4).

Fig. 12: giudizi sulle prospettive future della propria condizione occupazionale. Valori medi*



Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo

*media rispetto a una scala compresa tra il valore minimo "1 per nulla d'accordo", gli intermedi "2=poco d'accordo"; "3=abbastanza d'accordo" e il valore massimo "4=molto d'accordo".

Considerando le risposte in base alle classi di età, (Tab.40) si rileva una differenza "generazionale" di approccio rispetto al futuro lavorativo. Infatti, tra coloro che hanno più di 56 anni, prevale una visione che tende a percepire per sé minori opportunità occupazionali per il proprio futuro (accordo pari a 2,72), percezione che va del resto letta insieme con la convinzione (grado di accordo pari a 3,3) di essere ormai prossimi alla pensione.

Si concentrano invece nella classe dei più giovani, con meno di 29 anni, il livello di accordo con tutte le affermazioni che aprono scenari di inserimento e riqualificazione, a partire comunque dalla speranza di potersi reinserire nelle aziende locali (3,52 il voto di tale fascia d'età), ma emerge anche la maggiore disponibilità a riqualificare le proprie competenze (2,88) o di apprendere una nuova professionalità (3,24), anche adattandosi a lavori precari (2,64) nella speranza di trovare il lavoro ideale (2,91).

Tab. 40: età e visione del futuro, giudizi medi espressi

	Fino ai 29 anni	Da 30 a 35	Da 36 a 45	Da 46 a 55	56 anni e oltre
Vedo poche opportunità per il mio futuro	2,52	2,59	2,53	2,69	2,72
Spero che le aziende locali ricomincino ad assumere	3,52	3,40	3,37	3,29	3,11
Andrò all'estero	1,64	1,28	1,26	1,15	1,08
Approfondirò le competenze relative alla mia professione	2,88	2,79	2,67	2,30	1,48
Imparerò una nuova professione che mi dia più opportunità	3,24	2,99	2,83	2,52	1,34
Ormai sono in attesa di andare in pensione	1,00	1,09	1,13	1,89	3,31
Mi arrangerò con lavori precari	2,64	2,30	2,16	2,15	1,59
Prima o poi troverò il lavoro della mia vita	2,91	2,73	2,68	2,18	1,33

Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo

5. Conclusioni: verso un *profiling* dei lavoratori coinvolti dalle crisi

Questo secondo report di monitoraggio ha consentito di delineare con crescente precisione le caratteristiche dei lavoratori coinvolti dalle crisi, facendo emergere con ulteriore grado di precisione quelle differenze esistenti tra soggetti a maggiore e minore grado e capacità di occupabilità.

Una segmentazione che, attraverso un processo di affinamento della *profilazione dell'utenza di riferimento*, contribuisca ad aumentare l'efficacia degli strumenti di politica attiva del lavoro regionali, riducendone a zero l'eventuale effetto "peso morto", ovvero la possibilità che si ricollochino anche in assenza di interventi specifici, grazie alla loro appetibilità per il mercato.

Dalla rilevazione emerge dunque come l'elevato tasso di rioccupazione da un lato e una presenza contenuta di disoccupati con comportamenti inattivi rispetto al mercato (diminuiti ulteriormente rispetto al precedente monitoraggio, anche per la progressiva diffusione della sottoscrizione e rispetto del patto di servizio), definiscono un contesto in cui le criticità di reinserimento tendono a coinvolgere *un insieme quantitativamente limitato di soggetti, ma proprio per questo il loro profilo qualitativo deve essere definito in modo quanto più possibile preciso* per quanto concerne le caratteristiche demografiche, dal percorso professionale antecedente le crisi, dalle aspettative e motivazioni risposte nel proprio futuro professionale e, infine dalle tecniche e strategie messe in atto per reinserirsi nel mondo del lavoro:

- *La rioccupabilità dei lavoratori coinvolti dalle crisi occupazionali*: il monitoraggio fa registrare un elevato tasso di rioccupazione generale, pari al 62,9% dei soggetti intervistati. Osservando le caratteristiche di coloro che sono riusciti a ricollocarsi rapidamente con periodi di disoccupazione inferiore ai 3 mesi, si rileva la congruenza di tali casi con i dati Excelsior sulle opportunità di reinserimento offerte in particolare per alcuni profili (come tecnici e operai specializzati) di età giovanecentrale, dai titoli di studio medi, con capacità di attivazione di reti formali (non solo parentali, ma probabilmente afferenti alla sfera lavorativa) e istituzionali (Cpi) accompagnate da una buona propensione all'aggiornamento.

- *La funzione della formazione*: gli esiti del monitoraggio evidenziano come la formazione sia stata utilizzata insieme con altre strategie di reinserimento dal 10% degli intervistati, con un'incidenza superiore tra i disoccupati (11%) piuttosto che tra coloro che si sono ricollocati (9%). Il dato offre la possibilità di riflettere sulla funzione strategica che l'aggiornamento delle competenze riveste nel percorso di reinserimento lavorativo in particolare per i target con i livelli più bassi di formazione di base e con percorsi professionali antecedenti la crisi spesi in mansioni e profili generici o in settori dalla tecnologia matura, ma anche rispetto ai lavoratori più adulti, i quali hanno evidenziato una minore propensione e livello di confidenza (o conoscenza) con la formazione e riqualificazione quale via per il riposizionamento sul mercato.

- Il ruolo strategico del Centro per l'Impiego: l'incremento dei contatti con i centri per l'impiego da parte dei lavoratori, in particolare quelli che risultavano ancora disoccupati al momento della rilevazione, evidenziano quanto sia strategica la funzione del collocamento pubblico proprio *nei confronti di quei segmenti che presentano un minore livello di occupabilità*. Gli esiti del monitoraggio portano a individuare nel centro per l'impiego il soggetto di riferimento per coloro che presentano profili anagrafici, professionali, formativi meno spendibili e appetibili verso il mercato, con capacità di attivazione e individuazione e messa a punto di strategie di ricerca e inserimento meno efficaci. In tal senso, il patto di servizio e un progetto di inserimento che preveda la possibilità di includere occasioni (anche formative) di empowerment del soggetto si connette a un processo di "marketing" verso le imprese che favorisca la rilevazione delle vacancies spendibili anche dai soggetti più deboli.

- *La valutazione della nuova condizione lavorativa*: oltre all'esito positivo ricavabile dall'indicatore quantitativo (il numero di ricollocati), la survey ha considerato anche dal punto di vista qualitativo l'efficacia degli strumenti regionali volti al reinserimento dei lavoratori coinvolti dalla crisi. Il reinserimento è avvenuto per poco più della metà dei soggetti attraverso un contratto a termine (55,5%), modalità che del resto si allinea con gli avviamenti di soggetti non interessati da crisi. Oltre un terzo (38,8%) sono comunque stati riassorbiti a tempo indeterminato. È tuttavia la *percezione del lavoratore rispetto al nuovo lavoro* che offre una lettura in soggettivo degli esiti occupazionali. La valutazione data vede prevalere un giudizio complessivamente positivo per la nuova condizione lavorativa.

va. Risulta utile a questo proposito ricordare come in molti casi si percepisca una certa soddisfazione anche laddove il con reinserimento abbia determinato una diminuzione delle condizioni retributive, ma un miglioramento delle working conditions (contesto aziendale, ambiente di lavoro, distanza dal luogo di residenza, orario di lavoro, presenza o meno di turni). È infine interessante il fatto che vi sia una quota significativa di lavoratori del campione considerato che abbia scelto la strada dell'autoimprenditorialità.

- *I soggetti non ricollocati*: rappresentano un terzo del campione le persone che al momento della rilevazione si dichiarano ancora senza lavoro. Il gruppo tuttavia si scinde tra chi sta attivamente cercando di collocarsi (e tra questi quasi la metà indica di essere in attesa dell'esito delle proprie strategie) e chi invece si presenta come inattivo o solo potenzialmente attivo rispetto al mercato. In particolare, appartengono a questi due ultimi sottoinsiemi queglii ultracinquantacinquenni che ormai si vedono prossimi alla pensione (sono il 10% dei disoccupati) e dunque evidenziano minore propensione alla ricerca attiva e presentano nel contempo un basso grado di motivazione al reinserimento. Inoltre, tra coloro che si presentano meno dinamici rispetto al mercato vi è un'incidenza non trascurabile di soggetti (prevalentemente donne) la cui inattività sul mercato si rispecchia invece in un'attività svolta per la famiglia (cura, assistenza, ecc.). Oltre che all'età e alla presenza di cari familiari, sul minore livello di attivazione rispetto al mercato tendono a influire anche il livello di istruzione medio e medio-basso, il fatto di uscire da settori quali tessile e commercio, occupando livelli operai. È altresì possibile che una parte di questi disoccupati siano "lavoratori scoraggiati", cioè coloro che pur essendo probabilmente disponibili a lavorare non cercano attivamente un impiego perché convinti di non essere più in grado di reperirlo. Si tratta di soggetti che, pur costituendo un potenziale bacino d'impiego, richiedono evidentemente strategie, metodi e strumenti specifici di attivazione, attraverso un mix tra strumenti di empowerment ma anche di disincentivazione al prolungamento dell'inattività, oltre che – nel caso in cui le interferenze tra famiglia e lavoro siano effettivamente un ostacolo al reinserimento – a un'informazione (rivolta sia alla domanda, sia all'offerta) degli strumenti e incentivi per la conciliazione previsti dalla normativa.

- *Effetti degli ammortizzatori social e patto di servizio*: dalla rilevazione emerge come la presenza di ammortizzatori sociali o meno non rappresenti da solo un potenziale freno al reinserimento, ma può sortire tale effetto se connessa ad altre variabili, quali l'età (che, aumentando, porta il soggetto ad attendere la pensione), i carichi familiari (che tendono ad assorbire più le donne intervistate, mantenendole al di fuori del mercato), le motivazioni e le aspettative rispetto alle prospettive occupazionali future, la capacità di attivazione di strategie efficaci. Indicazioni interessanti se riferite al funzionamento e agli obiettivi del patto di servizio, la cui funzionalità dunque sembrerebbe potere essere resa più efficace, rispetto al target specifico dei soggetti in uscita dalla crisi, attraverso un mix opportuno tra disincentivi al prolungamento dello status di disoccupazione inattiva, e strumenti di supporto al reinserimento individuati – tra quelli disponibili – in base ai profili specifici degli utenti.

Altresì, dai profili emersi dalla rilevazione emergono indicazioni riguardanti le strategie di attivazione, in particolare la tendenza ad appoggiarsi molto a una rete informale, una propensione non particolarmente accentuata alla formazione e riqualificazione proprio dai segmenti più deboli.

5.1 Un confronto longitudinale tra monitoraggi

Un contributo interessante può risultare utile attraverso il confronto con i risultati ottenuti dal primo monitoraggio realizzato, comparazione da cui si può rilevare quali siano gli indicatori per i quali è possibile segnalare un significativo miglioramento e, al tempo stesso, anche di focalizzare l'attenzione su quelli che invece sono ancora i nodi più critici e intorno ai quali può rivelarsi opportuno un'ulteriore intensificazione delle azioni e delle misure indispensabili per aumentare i livelli di occupabilità in particolare di quei soggetti che – per età, genere, motivazioni, effettiva capacità di attivazione, possono o essere più deboli nella fase di reinserimento nel mercato del lavoro locale.

Un primo elemento da sottolineare è senza dubbio l'incremento del numero di sottoscrizioni del patto di servizio, che si accompagna a un aumento del livello di soddisfazione dei lavoratori che si sono ricollocati.

ti, che aumenta complessivamente. In particolar modo va rimarcato come i miglioramenti più significativi siano quelli fatti registrare dalla *componente femminile* soprattutto per quanto attiene le voci *retribuzione* e *orario di lavoro*: è molto probabile che nel corso del tempo le attività progettuali e di sostegno messe in campo dalla Regione, attraverso i progetti che sono andati a intervenire sulle situazioni di crisi, abbiano genere consentito di affinare le modalità di incrocio tra le caratteristiche e le aspettative della domanda e dell'offerta.

Un terzo aspetto che emerge dal confronto tra i dati delle prima e della seconda rilevazione si può notare come il miglioramento segnalato dai lavoratori che si sono ricollocati e che dichiarano di trovarsi in una *condizione migliore rispetto a quella precedente riguarda le due situazioni più critiche dal punto di vista del numero di lavoratori coinvolti e cioè la crisi della montagna regionale e quella del distretto della sedia*, anche questo un risultato che va sottolineato.

Un altro elemento di confronto tra i due monitoraggi va individuato nel livello di soddisfazione di chi avendo trovato un lavoro si è inserito in un settore diverso e chi invece si è ricollocato in uno stesso settore o in un settore affine. Se la percentuale più elevata di soddisfazione si raggiunge in entrambi i monitoraggi tra coloro che hanno cambiato il settore di lavoro (59,9% nel primo monitoraggio e 59,1% nel secondo), la seconda rilevazione mette in risalto la crescita dell'indicatore di soddisfazione anche tra coloro che hanno trovato il loro nuovo impiego all'interno del medesimo settore o di un settore affine. Anche questo dato va letto in chiave positiva, dal momento che nel caso del cambiamento di settore possono incidere anche fattori che derivano semplicemente dalla percezione di essere passati da un comparto a rischio a uno meno a rischio, mentre nel secondo caso incidono in misura maggiore casi di effettivo miglioramento della propria condizione occupazionale.

Considerando quindi le strategie per il ricollocamento adottate dagli intervistati mette emerge da un lato un ricorso ancora significativo a reti informali, ma anche un *crescente numero di contatti con i Centri per l'Impiego*, in particolare da parte dei target che presentano maggiori criticità di reinserimento (ultracinquantacinquenni) e rispetto ai quali si osserva una diminuzione di contatti con altri canali, tra cui le agenzie di lavoro interinale.

Considerando infine il bacino di intervistati che sono rimasti disoccupati, tra il primo e il secondo monitoraggio *tende a diminuire la percentuale dei disoccupati con comportamenti inattivi* rispetto al mercato del lavoro. Se si guarda alle qualifiche dei disoccupati, la diminuzione più consistente si ritrova tra gli operai generici, anche questo un dato interessante perché indicativo di un sistema locale che con il passare del tempo dimostrerebbe maggiori capacità di riassorbimento anche delle professionalità più basse.

Infine, un ultimo elemento emerso dal confronto longitudinale – in particolare tra i più giovani – è un *aumento della disponibilità alla formazione e alla riqualificazione* della propria professionalità, intesa come strategia per ampliare le possibilità di reinserimento occupazionale.

6. Appendice metodologica

6.1 Le caratteristiche dei lavoratori coinvolti dalle crisi occupazionali

Prima di affrontare la descrizione dei risultati dell'analisi derivante dalle interviste effettuate è opportuno fornire una rapida descrizione delle principali caratteristiche dell'universo dei lavoratori.

Come evidenziato nella Tab. seguente, le crisi occupazionali da gennaio 2005 a giugno 2007, hanno coinvolto 7.376 lavoratori. Il caso della montagna regionale, causa la sua peculiarità, risulta essere quello con il maggior numero di lavoratori coinvolti (il 43,3%) mentre quello dell'elettronica regionale e della metalmeccanica sono i meno consistenti (il dato è più basso anche perché non sono stati presi in considerazione i lavoratori in CIGS che in tali comparti sono numerosi). I Centri per l'Impiego con il maggior numero di lavoratori coinvolti sono quelli di Cividale del Friuli e di Tolmezzo, Trieste, seguiti da Pontebba (Tab.41), dove la quasi totalità dei disoccupati (636 su 639) proviene dalla crisi della montagna. È evidente che sul Centro per l'Impiego di Cividale gravitano non solo la maggior parte dei lavoratori della crisi della sedia ma risultano essere particolarmente numerosi anche quelli della crisi della montagna.

Tab. 41: centro per l'impiego e lavoratori coinvolti dalle crisi, v.a e v.% per crisi e CPI

	Montagna	Sedia	Comm. confine	Sanvitese	Tessile	Metalm.GO	Elettronica	Metalm.TS	Totale	% per CPI
Cividale	230	510	10	2	15	14	10		791	10,7
Tolmezzo	575	1	1		3		147		727	9,8
Trieste	9	8	377	1	12	28	61	145	641	8,7
Pontebba	636	1					2		639	8,7
Udine	206	233	7	11	30	19	84	2	592	8,0
Gorizia	18	123	109	1	170	78	8		507	6,9
Monfalcone	14	14	218		43	182	26	2	499	6,8
Pordenone	149	3		189	42		65		448	6,1
San Vito al Tagliamento	17	2	3	379	28		3		432	5,9
Maniago	362			12	5	1	3		383	5,2
Spilimbergo	318			14	8		1		341	4,6
Cervignano	16	180	30		25	39	6	1	297	4,0
Gemona	219	3			40		13		275	3,7
Tarcento	136	8	2	4	5		18		173	2,3
San Daniele	78	4	1	1	8	1	8		101	1,4
Sacile	73			2	3		5		83	1,1
Codroipo	16	4		14	11		12		57	0,8
Latisana	12	7		13	5		15	2	54	0,7
Fuori regione	114	8	15	85	64	34	15	1	336	4,6
Totale	3198	1109	773	728	517	396	502	153	7376	100
% per crisi	43,3	15,0	10,5	9,9	7,0	5,4	6,8	2,1	100	

Fonte: elaborazione IRES FVG su dati Netlabor

I capoluoghi di provincia della Regione, sono tutti compresi nella prima metà della Tab. 1, che è ordinata per percentuale sul complesso dei disoccupati per crisi. Pordenone risulta essere il meno coinvolto tra i capoluoghi, con il 6,1%. Solo due Centri per l'Impiego risultano essere al di sotto dell'1%: Codroipo con lo 0,8% e Latisana con lo 0,7%. Si tenga presente che nei casi di appartenenza di un lavoratore a più situazioni di crisi (ad esempio un lavoratore del settore tessile nell'area del sanvitese) si è operata una scelta di classificazione che privilegia il conteggio dello stesso nelle crisi regionali rispetto a quelle provinciali e in quelle settoriali rispetto a quelle territoriali. Si tratta di una scelta legata esclusivamente alla necessità di riclassificazione per evitare duplicazioni nell'analisi dei dati.

Rispetto al genere (Tab.42), si assiste a una situazione di quasi equità sul totale dei casi 7.376 con una leggera prevalenza maschile (51,4%). Le donne superano il 60% in due casi: nel tessile (68,1%), nella crisi del commercio di Trieste e di Gorizia (63,5%): si tratta di un dato che non sorprende essendo due settori che tradizionalmente vedono una larga prevalenza di forza lavoro femminile, dato che naturalmente si riflette sulle caratteristiche della crisi. È nel settore metalmeccanico che invece si registra una componente prevalentemente maschile, con il 82,8% a Gorizia e il 92,8% di casi a Trieste.

Tab. 42: distribuzione dei lavoratori per crisi e genere, v.a e v.%

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Crisi commercio Trieste e Gorizia	282	36,5	491	63,5	773	100,0
Crisi distretto della sedia	543	49,0	566	51,0	1109	100,0
Crisi montagna regionale	1734	54,2	1464	45,8	3198	100,0
Crisi settore elettronica regionale	255	50,8	247	49,2	502	100,0
Crisi settore metalmeccanico Gorizia	328	82,8	68	17,2	396	100,0
Crisi settore metalmeccanico Trieste	142	92,8	11	7,2	153	100,0
Crisi settore tessile regionale	165	31,9	352	68,1	517	100,0
Crisi zona del Sanvitese	345	47,4	383	52,6	728	100,0
Totale	3794	51,4	3582	48,6	7376	100,0

Fonte: elaborazione IRES FVG su dati Netlabor

Rispetto invece alla collocazione geografica, è la provincia di Udine, soprattutto per l'incidenza della montagna e del distretto della sedia, che risulta pesare per oltre il 50% dei lavoratori coinvolti, mentre sono molto più contenuti i numeri relativi alle province di Trieste e Gorizia (rispettivamente con l'8,7% e il 13,6%) (Tab.43). Appare evidente inoltre che le crisi più localizzate, distretto della sedia, Sanvitese, metalmeccanica Gorizia e metalmeccanica Trieste e commercio di confine, pesino preponderantemente sulla propria provincia di appartenenza. La metalmeccanica Trieste è quella che risulta maggiormente localizzata, al contrario, quella che pesa di meno sulla provincia di appartenenza è la crisi della metalmeccanica Gorizia. Altre due crisi si collocano con percentuali importanti in una provincia sola, la montagna e l'elettronica nella provincia di Udine, che infatti risulta essere quella maggiormente colpita.

Tab. 43: distribuzione dei lavoratori per provincia di residenza e per crisi occupazionale; v.a e v.% per provincia

Provincia di residenza						
	Gorizia	Pordenone	Trieste	Udine	Fuori regione	Totale
Montagna	32	919	9	2124	114	3198
Sedia	137	5	8	951	8	1109
Commercio confine	327	3	377	51	15	773
Sanvitese	1	596	1	45	85	728
Tessile	213	86	12	142	64	517
Metalmeccanica GO	260	1	28	73	34	396
Elettronica	34	77	61	315	15	502
Metalmeccanica TS	2		145	5	1	153
Totale	1006	1687	641	3706	336	7376
% per prov.	13,6	22,9	8,7	50,2	4,6	100

Fonte: elaborazione IRES FVG su dati Netlabor

Un ulteriore elemento di analisi riguarda l'età dei lavoratori coinvolti dalle crisi e i rispettivi anni di anzianità aziendale (Tab.44). Si registrano infatti delle differenze tra le diverse crisi.

Tab. 44 : età dei lavoratori coinvolti dalle crisi, v.a e v.%

	montagna		sedia		commercio confine		sanvitese		tessile		metalm. GO		elettronica		metalm.TS		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Fino a 29 anni	526	16,4	119	10,7	110	14,2	110	15,1	31	6,0	50	12,6	74	14,7	18	11,8	1038	14,1
Da 30 a 35	598	18,7	219	19,8	135	17,5	130	17,9	97	18,8	89	22,5	123	24,5	21	13,7	1412	19,1
Da 36 a 45	981	30,7	445	40,1	269	34,8	267	36,7	204	39,4	130	32,8	164	32,7	46	30,1	2506	34,0
Da 46 a 55	760	23,8	258	23,3	178	23,0	164	22,5	148	28,6	86	21,7	101	20,1	55	35,9	1750	23,7
56 anni e oltre	333	10,4	68	6,1	81	10,5	57	7,8	37	7,2	41	10,4	40	8,0	13	8,5	670	9,1
Totale	3198	100	1109	100	773	100	728	100	517	100	396	100	502	100	153	100	7376	100

Fonte: elaborazione IRES FVG su dati Netlabor

Tab. 45: anni di anzianità aziendale, v.a e v.%

	Montagna		Sedia		Commercio confine		Sanvitese		Tessile		Metalm. GO		Elettronica		Metalm.TS		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
>20	180	5,6	34	3,1	18	2,3	40	5,5	47	9,1	3	0,8	24	4,8	1	0,7	347	4,7
6_20	720	22,5	376	33,9	150	19,4	236	32,4	184	35,6	102	25,8	244	48,6	14	9,1	2026	27,5
3_5	1041	32,6	434	39,1	232	30,0	234	32,1	90	17,4	117	29,5	156	31,1	96	62,7	2400	32,5
1_2	1179	36,9	256	23,1	365	47,2	207	28,4	195	37,7	151	38,1	73	14,5	41	26,8	2467	33,5
<1	78	2,4	9	0,8	8	1,0	11	1,5	1	0,2	23	5,8	5	1,0	1	0,7	136	1,8
Totale	3198	100	1109	100	773	100	728	100	517	100	396	100	502	100	153	100	7376	100

Fonte: elaborazione IRES FVG su dati Netlabor

Tab. 46: distribuzione dei lavoratori per crisi occupazionale, valori percentuali

	Peso lavoratori su crisi
Montagna	43,3
Sedia	15,0
Commercio confine	10,5
Sanvitese	9,9
Tessile	7,0
Elettronica	6,8
Metalmeccanica GO	5,4
Metalmeccanica TS	2,1
Totale	100

Fonte: elaborazione IRES FVG su dati Netlabor

6.2 Note sulla metodologia di campionamento e sul questionario di rilevazione

6.2.1 Universo di riferimento e campione

Come già indicato precedentemente, l'universo di riferimento è composto da 7.376 casi, di questi si è stabilito di intervistare un campione robusto, pari a 1500 casi, cioè equivalente a circa un quarto dell'intero universo. Raramente si assiste a campioni così numerosi per popolazioni relativamente "piccole", tuttavia tale scelta mira a mantenere il rischio di errore statistico contenuto. Infatti, con un campione di 1500 casi su una popolazione di 7.376, nell'ipotesi più sfortunata (cioè di massima variabilità del fenomeno) si può incorrere in un errore massimo contenuto, pari a 2,2% in termini assoluti a un livello di confidenza⁷ del 95%. Durante il piano di campionamento alcune variabili sono apparse fin da subito fondamentali per la rappresentatività dei dati raccolti.

Una delle scelte cruciali è stata proprio la distribuzione delle interviste nelle otto crisi occupazionali. L'obiettivo da conseguire era il raggiungimento di un numero di risposte tale da consentire un'analisi dei dati per crisi. Inizialmente si è pensato di costruire un campione casuale semplice proporzionale, ma tale scelta avrebbe portato, per alcune crisi, a ottenere dei sotto campioni di numerosità troppo esigua. Per tale motivo si è ritenuto opportuno ridurre il numero di interviste per la crisi della montagna, che rappresenta all'interno dell'universo più del 43% dei casi, in favore di una leggera sovrarappresentazione delle altre crisi. Tale scelta ha permesso di ottenere dei sotto campioni di numerosità adeguata anche per le altre sette crisi considerate.

Dalla lettura della Tab. 7 si noterà che le percentuali del campione, rappresentative di ciascuna crisi, non si discostano di molto da quelle riguardanti l'intero universo, con la sola eccezione della crisi della montagna per la quale si passa dal 43,3% dell'universo al 32,1% del campione.

Il risultato complessivo è un campione quasi proporzionale, in cui sono state definite, in fase di disegno della ricerca, delle quote per ciascuna crisi (Tab.47).

Durante la raccolta dei dati sono state monitorate e tenute sotto controllo anche alcune variabili anagrafiche: la zona di residenza, l'età degli intervistati e la distribuzione di genere. Quindi in fase di sostituzione, per rimpiazzare le cadute dei nominativi non contattati, si è posta molta attenzione a rispettare le proporzioni di alcune variabili di controllo. In questo senso è stato determinante monitorare all'interno di ciascuna crisi le percentuali di genere al fine di evitare uno sbilanciamento nei confronti della componente femminile che in generale è risultata essere maggiormente raggiungibile dalle intervistatrici.

⁷ Il livello di significatività indica la probabilità che il valore reale di un parametro dell'universo ricada entro l'intervallo di stima calcolato a partire dai dati del campione. In termini molto semplici una significatività del 95%, adottata nella grande maggioranza delle indagini statistiche, indica che la probabilità che la stima sia sbagliata è del 5%.

Tab. 47: composizione del campione, v.a e v.%

	Universo		Campione 2° monitoraggio	
	v.a.	%	v.a.	%
Crisi commercio Trieste e Gorizia	773	10,5	181	12,1
Crisi distretto della sedia	1109	15,0	293	19,5
Crisi montagna regionale	3198	43,3	481	32,1
Crisi settore elettronica regionale	502	6,8	189	12,6
Crisi settore metalmeccanico Gorizia e Trieste	549	7,5	54	3,6
Crisi settore tessile regionale	517	7,0	146	9,7
Crisi zona del Sanvitese	728	9,9	156	10,4
Totale	7376	100	1500	100,0

Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo e dati Netlabor

Tab. 48: composizione del campione e dell'universo di riferimento per genere, v.a e v.%

	Universo		Campione 2° monitoraggio	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
	%	%	%	%
Crisi commercio Trieste e Gorizia	36,5	63,5	30,4	69,6
Crisi distretto della sedia	49,0	51,0	47,8	52,2
Crisi montagna regionale	54,2	45,8	56,5	43,5
Crisi settore elettronica regionale	50,8	49,2	47,6	52,4
Crisi settore metalmeccanico Gorizia e Trieste	85,6	14,4	57,4	42,6
Crisi settore tessile regionale	31,9	68,1	27,4	72,6
Crisi zona del Sanvitese	47,4	52,6	39,1	60,9
Totale	51,4	48,6	45,9	54,1

Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo e dati Netlabor

6.3 Note metodologiche sul campionamento

Per costruire il campione sono stati considerati gli elenchi dei lavoratori⁸ rientranti in una delle otto crisi occupazionali e licenziati tra il 01/01/2005 e il 30/06/2007. Le persone da intervistare sono state estratte applicando la tecnica del campionamento sistematico. Infatti, una procedura statisticamente equivalente dal punto di vista del risultato a quella del campionamento casuale semplice - nel senso che produce un campione casuale semplice - è proprio quella del campionamento sistematico. Essa differisce dal campionamento casuale semplice solo dal punto di vista della tecnica di estrazione dei soggetti: le unità campionarie non vengono, infatti, estratte mediante sorteggio (o tavola dei numeri casuali), ma si scorre la lista dei soggetti selezionandone sistematicamente uno ogni dato intervallo.

Se è nota l'ampiezza N dell'universo di riferimento ed è stabilita l'ampiezza n del campione, si sceglie un'unità ogni $k=N/n$ unità facente parte dell'universo, cominciando con un numero estratto a caso tra 1 e k (k è chiamato "intervallo di campionamento").

Rispetto alla presente indagine, l'universo di riferimento contava 7.376 casi dei quali si è ritenuto opportuno estrarre un campione di 1500 soggetti. Il valore di k corrispondeva dunque a 4 (intervallo di campionamento) e il numero casuale estratto, compreso tra 1 e k , era 3 (posizione alla quale corrisponde il numero telefonico relativo alla prima persona da intervistare). Nel campionamento sistematico possono capitare nominativi non pertinenti come, ad esempio, soggetti che dichiarano di non essere mai stati licenziati: in questi casi non è corretto prendere il nome che segue, ma è più opportuno passare oltre e integrare alla fine i casi mancanti con scelta casuale dalla lista. Rispetto alla raccolta dei dati ci si è avvalsi della tecnica dell'intervista telefonica. La scelta di questa tecnica di indagine è dovuta alla necessità di raggiungere un numero sufficiente di contatti tale da garantire significatività statistica all'indagine senza allargare eccessivamente i tempi e i costi del lavoro, come sarebbe stato necessario utilizzando un questionario compilato tramite intervista faccia a faccia. Le interviste telefo-

⁸ Gli elenchi sono stati forniti dall'Agenzia regionale del lavoro e della Formazione professionale.

niche si sono svolte in orario pomeridiano e serale durante il mese di agosto 2007 e sono state condotte da dieci operatori esperti e opportunamente formati.

6.3.1 *La strutturazione del questionario d'intervista*

Un ulteriore elemento di analisi, rispetto alla metodologia seguita, riguarda la descrizione della scheda/questionario utilizzata per l'indagine sul campo. Le domande indicate nella scheda sono state inserite tenendo presente le principali finalità poste a capo della ricerca (in allegato la scheda di intervista). Si tratta nello specifico di quattro sezioni che rispondono alle seguenti finalità:

1) ricostruire la situazione lavorativa dell'intervistato prima del licenziamento. Questa viene ricostruita indagando il ruolo svolto in azienda, la tipologia del contratto di lavoro, l'anzianità lavorativa e la dimensione dell'azienda in cui era inserito.

2) rilevare le azioni e strategie messe in atto dopo il licenziamento e ricostruire il quadro delle esperienze lavorative maturate. A tal fine sono state inserite nella scheda due batterie di item, la prima relativa alle generiche azioni di ricerca di impiego, la seconda specificatamente dedicata al ruolo dei Centri per l'impiego. Correlato a questo tema è stata indagata la conoscenza e l'utilizzo dello strumento del patto di servizio. Infine alcuni indicatori quantitativi sono serviti per ricostruire i periodi di inattività con o senza indennità.

3) registrare l'attuale situazione lavorativa con approfondimenti specifici su coloro che sono ancora senza occupazione e coloro che invece si sono reinseriti. Gli obiettivi conoscitivi di questa parte del questionario sono, per ovvi motivi, differenti per gli occupati e per i disoccupati. Per i disoccupati sono state approfondite le motivazioni collegate alla loro situazione di inattività e le prospettive per il futuro. Per gli occupati, invece, è stato registrato il ruolo attualmente svolto in azienda, la tipologia del contratto di lavoro e inoltre è stato richiesto un confronto con il lavoro svolto precedentemente al licenziamento su diversi aspetti: retribuzione, mansioni, orari e distanza casa-lavoro. Infine è stato rilevato il canale di successo nella ricerca dell'impiego.

4) raccogliere alcune caratteristiche socio - anagrafiche del rispondente. Queste informazioni rispondono alla finalità di permettere in fase di analisi dei dati una lettura e un'interpretazione approfondita degli stessi, al fine di far emergere uniformità o differenze tra gruppi di rispondenti. Tali gruppi vengono creati proprio sulla base di variabili indipendenti, un caso emblematico sono le analisi di genere basate sulla variabile sesso. Altre caratteristiche rilevate sono state: l'età, l'ultimo titolo di studio conseguito, la provincia di residenza, lo stato civile, la nazionalità.

6.3.2 *Considerazioni derivanti dall'attività di rilevazione*

S'intende dare evidenza di alcuni elementi emersi durante la realizzazione dell'indagine e ritenuti particolarmente significativi anche per comprendere meglio i comportamenti adottati dagli stessi lavoratori. Un primo elemento di analisi riguarda l'andamento delle interviste, l'altro aspetto riguarda alcune considerazioni emerse dai lavoratori nel corso dell'intervista che risultano essere un interessante parametro di confronto con i dati effettivamente raccolti. La presente indagine, infatti, intende prendere in considerazione più livelli di analisi, al fine di comprendere meglio motivazione e comportamenti adottati dai lavoratori coinvolti, non sempre facilmente interpretabili. Pertanto, oltre all'analisi dei dati raccolti, appare estremamente importante considerare anche altri elementi che comunque possono contribuire a capire meglio gli atteggiamenti dei lavoratori rispetto alla loro condizione e alla ricerca di una nuova collocazione lavorativa.

Le seguenti tabelle (Tab.49 e successive) partono proprio da questo presupposto mettendo in evidenza già da subito come alcuni errori di inserimento possano avere anche delle ripercussioni sulle possibili azioni di accompagnamento da proporre ai lavoratori coinvolti dalle crisi, impedendo controlli o anche azioni di contatto con i lavoratori per proporre progetti o attività mirate di inserimento. In particolare rispetto alle telefonate fatte, per raggiungere il numero programmato di 1500 interviste, si nota come il 8,2% contempa numeri di telefono inesistenti o sbagliati, o per il 22,2% non risponda nessuno

o non sia possibile comunque rintracciare il lavoratore (si tratta di casi in cui il soggetto si era trasferito, anche fuori regione, oppure al telefono non rispondeva mai nessuno). È evidente che rispetto a politiche che privilegiano l'accompagnamento del lavoratore, una delle condizioni fondamentali sia proprio la possibilità di rintracciarlo.

Pertanto vengono presentati alcuni dati relativi al totale dei contatti telefonici realizzati, tenendo in considerazione anche le interviste non realizzate e, ove possibile, le relative motivazioni. Si propone la lettura di tali dati col dettaglio per genere, per crisi, per provincia e per Centro per l'Impiego. Per un ulteriore approfondimento di quanto emerso durante la realizzazione delle interviste telefoniche è possibile comunque consultare in allegato le considerazioni emerse dal focus group realizzato con gli intervistatori della presente indagine. Nello specifico, il 58,6% dei contatti telefonici è andato a buon fine traducendosi in "intervista realizzata" da cui già possibile notare una significativa differenza di genere. Per le donne infatti il tasso di successo nella realizzazione dell'intervista sale al 64%. Come già in precedenza messo in evidenza, una quota consistente di contatti, pari al 8,2%, non è andato a buon fine poiché il numero di telefono non è risultato attivo o comunque sbagliato. Tale percentuale può essere sicuramente influenzata da qualche errore di inserimento e dal fatto che il sistema Netlabor non è sempre costantemente aggiornato. Anche nel caso di trasferimento di residenza o di cambio di numero telefonico il soggetto non risulta più rintracciabile. A volte l'ostacolo riscontrato al contatto con l'intervistato è stato il rifiuto di collaborare da parte dei genitori nel dare i nuovi recapiti dei figli che, ormai adulti, avevano cambiato abitazione. Il tasso di rifiuto vero e proprio è stato invece molto contenuto (3,3%), grazie anche all'invio della lettera di presentazione della ricerca da parte dell'Agenzia regionale del Lavoro e della Formazione Professionale, con fenomeni di diffidenza o di mancata collaborazione risultati effettivamente come eventi sporadici. Infine, vi sono alcuni casi in cui non è stato possibile realizzare l'intervista non per errori legati ai numeri di telefono o per indisponibilità da parte del rispondente ma perché questa sarebbe risultata poco significativa, per non dire inutile. Ci riferiamo in questo caso a coloro che dichiarano di non essere stati licenziati oppure, anche se lo sono stati, si è trattato di un licenziamento che prevedeva poi un immediato reinserimento all'interno della stessa ditta con la sola differenza del cambio di ragione sociale dell'impresa. La modifica della ragione sociale era giustificata, spesso, da un avvicendamento almeno parziale della compagine societaria o anche dall'acquisizione da parte di un gruppo più grande e in qualche caso da una multinazionale. Tra questi casi di mancata intervista rientrano anche pochi casi di lavoratori stagionali (che vengono periodicamente licenziati per poi essere riassunti e sanno di essere ricollocati presso la stessa struttura) e di lavoratori prossimi o già andati in pensione.

Tab. 49: andamento delle interviste per genere; v.a e v.%

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Interviste fatte	689	53,4	811	64,0	1500	58,6
N.ro sbagliato/inesistente	117	9,1	91	7,2	208	8,2
Non risponde nessuno, lavoratore trasferito o irreperibile	331	25,6	238	18,7	569	22,2
Rifiuta l'intervista	44	3,4	41	3,2	85	3,3
Trasformazione aziendale (azienda assorbita, cambiato ragione sociale o compagine societaria)	76	5,9	55	4,3	131	5,1
Dichiara di non essere in crisi occupazionale (dimissioni volontarie, nessun licenziamento, lavoratore stagionale)	2	0,1	6	0,5	8	0,3
Andato in pensione	18	1,4	20	1,6	38	1,5
Non capisce l'italiano	10	0,8	5	0,4	15	0,6
Deceduto	4	0,3	1	0,1	5	0,2
Totale	1291	100	1268	100	2559	100

Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo

Per quanto riguarda, invece, la percentuale di interviste realizzate per ciascuna crisi (Tab.50), si può notare come sia il settore tessile a registrare la quota maggiore di risposte (70,5%). Per le altre crisi la percentuale non si discosta molto dal dato calcolato sul totale dei contatti (58,6%) anche se le performance peggiori le troviamo nella crisi della montagna (48,2%), su cui pesa la percentuale di soggetti

reinseriti nelle stesse organizzazioni o che dichiarano di non essere in crisi (come illustrato più avanti), e nel settore metalmeccanico di Gorizia e Trieste (51,9%) per il quale incide maggiormente l'impossibilità del contatto. Per contro, nel settore tessile, possiamo notare i più bassi livelli di numeri di telefono sbagliati (4,8%).

Tab. 50: andamento delle interviste per crisi; v.a e v.%

	Crisi commercio Trieste e Gorizia		Crisi distretto della sedia		Crisi montagna regionale		Crisi settore elettronica regionale		Crisi metalmecc. Gorizia e Trieste		Crisi Tessile regionale		Crisi Sanvitese		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Interviste fatte	181	62,4	293	66,4	481	48,2	189	65,9	54	51,9	146	70,5	156	67,0	1500	58,6
Sbagliato/inesistente	33	11,4	24	5,4	83	8,3	20	7,0	20	19,2	10	4,8	18	7,7	208	8,2
Non risponde nessuno	47	16,2	87	19,8	287	28,8	59	20,6	18	17,3	41	19,8	30	12,9	569	22,2
Rifiuta	7	2,4	11	2,5	43	4,4	4	1,4	7	6,7	3	1,5	10	4,3	85	3,3
Trasformazione aziendale	10	3,5	16	3,6	81	8,1	11	3,8	3	2,9	5	2,4	5	2,2	131	5,1
Dichiara di non essere in crisi	4	1,4		0,0	2	0,2		0,0	1	1,0		0,0	1	0,4	8	0,3
Andato in pensione	7	2,4	4	0,9	17	1,7	3	1,0		0,0	2	1,0	5	2,1	38	1,5
Non capisce l'italiano		0,0	4	0,9	2	0,2	1	0,3	1	1,0		0,0	7	3,0	15	0,6
Deceduto	1	0,3	2	0,5	1	0,1		0,0		0,0		0,0	1	0,4	5	0,2
Totale	290	100	441	100	997	100	287	100	104	100	207	100	233	100	2559	100

Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo

Rispetto alla percentuale di rifiuti (Tab.10) non si registrano grandi scostamenti dal dato complessivo (3,3%). Il livello più elevato lo troviamo per la crisi del settore metalmeccanico di Gorizia e Trieste (6,7%) mentre quello più basso si rileva nel settore dell'elettronica (1,4%).

Passando poi ai lavoratori che hanno vissuto una trasformazione aziendale si nota che le percentuali più elevate riguardano proprio la crisi della montagna (8,1%).

Nella distribuzione delle interviste realizzate per provincia (Tab.51), non si notano elevati scostamenti dal valore calcolato sul totale dei contatti, non emergono quindi differenze di rilievo. Si può comunque constatare che il dato dei numeri di telefono errati è più elevato per le provincie di Trieste e Gorizia (rispettivamente con il 12% e il 9,9%), mentre la provincia di Udine rileva il dato più elevato in fatto di ir-reperibilità dei destinatari (non risponde nessuno nel 26,3% dei casi).

Tab. 51: andamento delle interviste per crisi; v.a e v.%

	Gorizia		Pordenone		Trieste		Udine		Altra Prov.		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%			v.a.	%
Interviste fatte	236	61,8	440	62,7	148	65,5	672	54,0	4	100,0	1500	58,6
Sbagliato/inesistente	38	9,9	48	6,8	27	12,0	95	7,6		0,0	208	8,2
Non risponde nessuno	68	17,8	134	19,1	39	17,3	328	26,3		0,0	569	22,2
Rifiuta	11	2,8	36	5,1	6	2,7	32	2,6		0,0	85	3,3
Trasformazione aziendale	14	3,7	20	2,9	3	1,3	94	7,6		0,0	131	5,1
Dichiara di non essere in crisi	5	1,3	2	0,3	1	0,4		0,0		0,0	8	0,3
Andato in pensione	8	2,1	12	1,7	1	0,4	17	1,4		0,0	38	1,5
Non capisce l'italiano	1	0,3	9	1,3	1	0,4	4	0,3		0,0	15	0,6
Deceduto	1	0,3	1	0,1		0,0	3	0,2		0,0	5	0,2
Totale complessivo	382	100	702	100	226	100	1245	100	4	100	2559	100

Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo

Infine, si riportano nella Tab. seguente i dati delle interviste riferite a ciascuno dei 18 Centri per l'Impiego presenti in regione. Poiché in alcuni centri il numero di contatti è veramente esiguo, non verranno commentati i dati relativi ai Centri per l'Impiego nei quali siano stati estratti meno di novanta casi. Guardando la Tab.52 si notano alcuni centri che rilevano percentuali di interviste andate a buon fine uguali o superiori al 65,0%: San Vito al Tagliamento (71,1%), Spilimbergo (67,8%), Trieste (65,5%).

Per contro i centri che fanno registrare tassi di risposte inferiori al 60,0% sono: Tolmezzo (53%) Maniago (55,4%) e Pordenone (58,2%).

Tab. 52: andamento delle interviste per Centro per l'Impiego; v.a e v.%

	Interviste fatte		Sbagliato/inesistente		Non risponde nessuno		Rifiuta		Trasformazione aziendale		Dichiara di non essere in crisi		Andato in pensione		Non capisce l'italiano		Deceduto		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Cervignano	71	64,5	10	9,1	18	16,4	5	4,5	4	3,6	0	0,0	1	1,0	1	0,9	0	0,0	110	100
Cividale	179	60,6	15	5,1	79	26,7	4	1,4	12	4,1	0	0,0	4	1,4	0	0,0	2	0,7	295	100
Codroipo	17	60,7	2	7,1	7	25,0	1	3,6	1	3,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	28	100
Gemona	43	50,0	9	10,5	15	17,4	6	7,0	10	11,6	0	0,0	3	3,5	0	0,0	0	0,0	86	100
Gorizia	136	63,6	14	6,5	44	20,6	9	4,2	7	3,3	1	0,5	2	0,9	1	0,5	0	0,0	214	100
Latisana	16	57,1	1	3,6	9	32,1	1	3,6	0	0,0	0	0,0	1	3,6	0	0,0	0	0,0	28	100
Maniago	92	55,4	12	7,2	39	23,5	9	5,5	10	6,0	0	0,0	4	2,4	0	0,0	0	0,0	166	100
Monfalcone	102	60,4	24	14,2	24	14,2	1	0,6	7	4,1	4	2,3	6	3,6	0	0,0	1	0,6	169	100
Pontebba	42	26,3	16	10,0	59	36,8	6	3,7	35	21,9	0	0,0	2	1,3	0	0,0	0	0,0	160	100
Pordenone	110	58,2	16	8,5	38	20,1	13	6,9	3	1,6	1	0,5	3	1,6	4	2,1	1	0,5	189	100
Sacile	21	60,0	0	0,0	8	22,9	4	11,4	0	0,0	0	0,0	2	5,7	0	0,0	0	0,0	35	100
San Daniele	16	41,0	1	2,6	14	35,9	2	5,1	5	12,8	0	0,0	1	2,6	0	0,0	0	0,0	39	100
San Vito al Tagl.	118	71,1	13	7,8	19	11,5	5	3,0	4	2,4	1	0,6	2	1,2	4	2,4	0	0,0	166	100
Spilimbergo	101	67,8	8	5,3	30	20,1	5	3,4	3	2,0	0	0,0	1	0,7	1	0,7	0	0,0	149	100
Tarcento	32	54,2	6	10,2	18	30,5	0	0,0	2	3,4	0	0,0	1	1,7	0	0,0	0	0,0	59	100
Tolmezzo	98	53,0	21	11,4	47	25,4	5	2,7	11	5,9	0	0,0	2	1,1	0	0,0	1	0,5	185	100
Trieste	148	65,5	27	12,0	40	17,8	5	2,2	3	1,3	1	0,4	1	0,4	1	0,4	0	0,0	226	100
Udine	158	62,0	13	5,1	61	23,9	4	1,5	14	5,5	0	0,0	2	0,8	3	1,2	0	0,0	255	100
Totale	1500	58,6	208	8,2	569	22,2	85	3,3	131	5,1	8	0,3	38	1,5	15	0,6	5	0,2	2559	100

Fonte: elaborazione IRES FVG su dati ricavati da indagine su campo

Bibliografia

Agenzia regionale del lavoro e della formazione professionale del Friuli Venezia Giulia, 2007, *Attività di monitoraggio sui lavoratori coinvolti nelle situazioni di grave difficoltà occupazionale*, n.1, giugno

Agenzia regionale del lavoro e della formazione professionale del Friuli Venezia Giulia, 2007, *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia, Rapporto 2007*, Franco Angeli, Milano

Bednarz F., Messori V., "I servizi all'impiego: uno strumento per il buon lavoro", in: Agenzia regionale del lavoro e della formazione professionale del Friuli Venezia Giulia, 2007, *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia, Rapporto 2007*, Franco Angeli, Milano

Bertoni S., "L'utilizzo degli ammortizzatori sociali in deroga in Friuli Venezia Giulia", in: Agenzia regionale del lavoro e della formazione professionale del Friuli Venezia Giulia, 2007, *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia, Rapporto 2007*, Franco Angeli, Milano

Farinelli D., Gubitta P., "Il lavoro in età matura: come è fatto, come si può gestire", in: Agenzia regionale del lavoro e della formazione professionale del Friuli Venezia Giulia, 2007, *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia, Rapporto 2007*, Franco Angeli, Milano

Ires Fvg, Corvino C. (a cura di), 2006, *Indagine quanti-qualitativa sugli aspetti motivazionali connessi alla fuoriuscita anticipata dei lavoratori ultracinquantenni dal mercato del lavoro*, Rapporto di ricerca del Progetto Iperools

Giaccone M., European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008, *Second Quality of Work Survey reveals decline in working conditions*, in: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveyreports/IT0710019D/IT0710019D.htm>

Pascolini M. "Dalla crisi al ricollocamento: prime considerazioni sull'esperienza dei piani per la gestione delle situazioni di grave crisi occupazionale", in: Agenzia regionale del lavoro e della formazione professionale del Friuli Venezia Giulia, 2007, *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia, Rapporto 2007*, Franco Angeli, Milano

Pirrone S. Sestito P., 2006, *Disoccupati in Italia*, Il Mulino, Bologna

RAPPORTO DI MONITORAGGIO
SUI LAVORATORI COINVOLTI
NELLE SITUAZIONI DI GRAVE
DIFFICOLTÀ OCCUPAZIONALE
N. 2 - DICEMBRE 2007



**Agenzia del Lavoro e della Formazione Professionale
della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia**

via San Francesco, 37
34133 - Trieste
Tel. 040 3775227 - Fax 040 3775197
agenzialavoro@agelavfor.fvg.it