



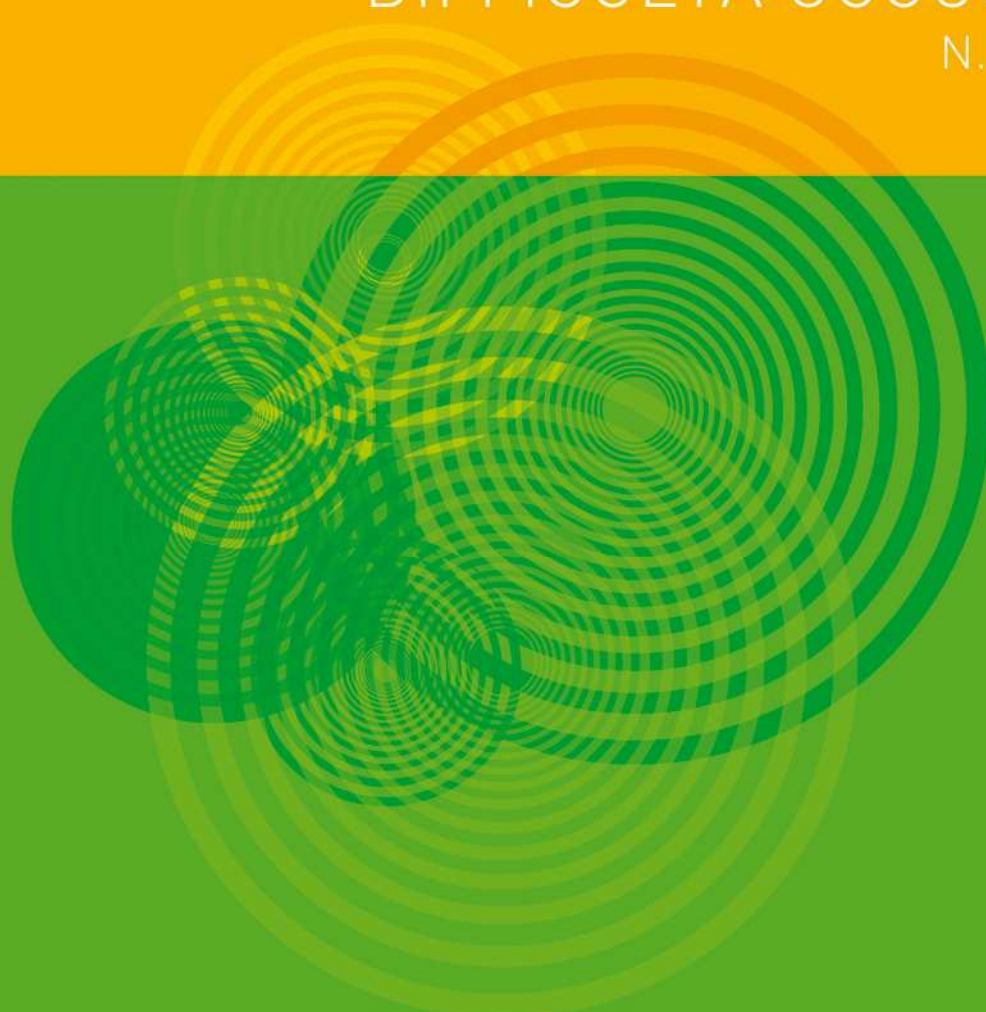
REGIONE AUTONOMA
FRIULI VENEZIA GIULIA



Agenzia regionale del lavoro
e della formazione professionale

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

N. 1 - GIUGNO 2007



LUGLIO 2007

INDICE

Introduzione.....	3
1. Le caratteristiche dei lavoratori coinvolti dalle crisi occupazionali	4
2. Note sulla metodologia di campionamento e sul questionario di rilevazione	7
2.1. <i>Universo di riferimento e campione</i>	7
2.2. <i>Note metodologiche sul campionamento</i>	8
2.3. <i>La strutturazione del questionario d'intervista</i>	9
2.4. <i>Considerazioni derivanti dall'attività di rilevazione</i>	9
3. Le caratteristiche generali dei lavoratori coinvolti nelle situazioni di difficoltà occupazionale	13
4. Le strategie messe in atto per il ricollocamento	17
4.1. <i>Quali le strategie più usate</i>	18
4.2. <i>Le iniziative intraprese dai Centri per l'Impiego</i>	21
4.3. <i>Lavoratori e durata della mobilità</i>	23
5. Occupati e disoccupati: fattori di ricollocamento	25
5.1. <i>Fattori socio demografici</i>	26
5.2. <i>Fattori territoriali e appartenenza alle crisi</i>	28
5.3. <i>Strategie adottate e intenzioni future</i>	30
6. Approfondimento sugli occupati	32
6.1. <i>La nuova situazione lavorativa</i>	33
6.2. <i>Occupati e strategie di ricollocamento</i>	39
6.3. <i>Le intenzioni future degli occupati</i>	41
7. Approfondimento sui disoccupati	42
7.1. <i>I motivi della disoccupazione</i>	43
7.2. <i>Motivazione alla ricerca del lavoro: i disoccupati che non trovano lavoro e i disoccupati che non lo cercano</i>	45
8. La dimensione territoriale.....	49
9. Note conclusive.....	51

Introduzione

L'indagine, realizzata nel mese di aprile 2007, propone una prima osservazione sulle caratteristiche e sul comportamento adottato dai lavoratori licenziati nell'ambito delle otto crisi occupazionali individuate sul territorio regionale. In particolare, in questo primo report, sono oggetto di indagine i lavoratori licenziati tra il 31 gennaio 2005 e il 28 febbraio 2007 dalle aziende coinvolte dalle crisi.

L'attività è stata realizzata dall'Agenzia regionale del lavoro e della formazione professionale in collaborazione con il progetto Restar. L'Agenzia del lavoro si è occupata della definizione del progetto di ricerca e del campione, della supervisione nella stesura del questionario, dell'informazione degli intervistati. Inoltre attività di elaborazione dei dati e della predisposizione del report sono state condotte dal progetto Restart sotto la supervisione dell'Agenzia Regionale del Lavoro e della formazione professionale. Nel corso del lavoro di ricerca sono stati intervistati telefonicamente un campione di 1504 lavoratori, individuati attraverso gli elenchi forniti dall'Agenzia regionale stessa.

Concretamente il report s'inserisce nelle attività del progetto Restart, promosso dalla Regione e coordinato operativamente sul territorio dai Servizi per il lavoro delle quattro province regionali, e si propone di fornire ulteriori elementi di analisi utili a una riflessione sulle politiche e le azioni adottate o da adottare nei confronti dei lavoratori coinvolti dalle crisi. Il lavoro di analisi che verrà presentato nelle pagine successive, è finalizzato a fornire un quadro d'insieme rispetto alle caratteristiche dei lavoratori coinvolti dalle crisi, alle strategie da loro messe in atto per ricollocarsi e in generale al livello di attivazione dimostrato anche rispetto alle proposte e ai servizi offerti dai Servizi pubblici per il lavoro. Per questo motivo l'analisi si pone l'obiettivo di individuare, oltre al tasso di rioccupazione registrato dai lavoratori coinvolti dalle crisi occupazionali, anche ulteriori elementi di riflessione relativamente alla motivazione nella ricerca di un nuovo lavoro, all'effetto distorsivo che può avere nel percorso di reinserimento l'istituto della mobilità, o all'incidenza di variabili quali l'età e il genere sulla probabilità di ritrovare occupazione.

Infatti la condizione di "disoccupato", con particolare riferimento ai tormentati percorsi di crisi, inserisce il lavoratore in una fase di transizione che provoca un elevato stato di incertezza rispetto alla propria condizione economica, alla stabilità emotiva, all'identità personale e professionale. Si tratta quindi di elementi che vanno analizzati in profondità per comprendere le scelte di percorso adottate per il reinserimento lavorativo, anche per organizzare e promuovere azioni di accompagnamento al lavoro maggiormente efficaci e mirate.

In particolare l'indagine si compone di quattro sezioni che approfondiscono nello specifico:

- *le strategie adottate per il ricollocamento.* Ossia quali le strategie maggiormente adottate e quali le più efficaci in termini di reinserimento lavorativo. Un obiettivo di tale sezione è anche capire il ruolo che i servizi pubblici per l'impiego hanno nei confronti dei lavoratori e come vengono percepite iniziative di sostegno al reinserimento lavorativo quali ad esempio Restart o altri progetti di accompagnamento.
- *I fattori che favoriscono o vincolano la possibilità di reinserirsi nel mercato del lavoro.* Con particolare riferimento ai fattori socio demografici o alla presenza di ammortizzatori o altri elementi che possono incidere sulla capacità di ricollocamento.
- *La nuova condizione lavorativa delle persone reinserite nel mercato del lavoro.* Per i rioccupati 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 della 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.

Tale tipo di analisi appare utile per individuare gruppi di lavoratori con caratteristiche ed esigenze simili per i quali ipotizzare modalità di intervento e di accompagnamento al lavoro differenziate. Inoltre, visto l'obiettivo e le caratteristiche dell'indagine è sembrato importante confrontare i dati emersi dalle interviste ai lavoratori con ulteriori riflessioni emerse durante la conduzione della ricerca. Tali elementi infatti possono contribuire a dare spiegazione di eventuali comportamenti anomali o di strategie adottate nel percorso di ricerca dell'eventuale inserimento lavorativo.

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 tabella seguente, le crisi occupazionali da gennaio 2005 a febbraio 2007, hanno coinvolto 6.368 lavoratori. Il caso della montagna regionale, causa la sua peculiarità, risulta essere quello con il maggior numero di lavoratori coinvolti (il 43,9%) mentre quello dell'elettronica regionale e della metalmeccanica in provincia di Trieste 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). Complessivamente il numero di aziende implicate, che hanno cioè licenziato per riduzione del personale o per chiusura dell'attività, è pari a 2.013, anche se va evidenziato che in 1.177 casi si è trattato di licenziamenti individuali e solo per 97 imprese la perdita del posto ha riguardato gruppi di oltre 10 lavoratori contemporaneamente. I Centri per l'Impiego con il maggior numero di lavoratori coinvolti sono quelli di Cividale del Friuli e di Tolmezzo, seguiti da Pontebba (Tab.1), dove la quasi totalità dei disoccupati (599 su 601) 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.

Tabella 1: Centri per l'impiego e lavoratori coinvolti dalle crisi, valori assoluti e percentuali per crisi e CPI

	Monta- gna	Sedia	Comm. confine	Sanvi- tese	Tessile	Me- talm. GO	Elet- tronica	Me- talm. TS	Totale	% per CPI
Cividale	199	456	10	2	16	9	3		695	10,9
Tolmezzo	533	1	1	1	3		136		675	10,6
Pontebba	599	1					1		601	9,4
Trieste	8	8	327	1	11	19	14	134	522	8,2
Gorizia	13	108	96		169	60			446	7,0
Monfalcone	12	13	211		44	157		2	439	6,9
Udine	166	206	6	7	29	6	11	2	433	6,8
S.Vito al Tagliamento	13	2	3	335	44		2		399	6,3
Pordenone	122	3		178	46		16		365	5,7
Maniago	316			11	13	1	4		345	5,4
Spilimbergo	245			13	21				279	4,4
Cervignano	14	166	28		24	34		2	268	4,2
Gemona	184	3			58		1		246	3,9
Tarcento	119	8	1	3	9		2		142	2,2
Sacile	68			2	3		3		76	1,2
San Daniele	57	4	1	1	11	1			75	1,2
Codroipo	12	3		13	13				41	0,6
Latisana	7	6		12	4		2	2	33	0,5
Fuori regione	106	8	13	54	81	21	4	1	288	4,5
Totale	2793	996	697	633	599	308	199	143	6368	
% per crisi	43,9	15,6	10,9	9,9	9,4	4,8	3,1	2,2	100,0	

Fonte: elaborazione su dati Netlabor

I capoluoghi di provincia della Regione, sono tutti compresi nella prima metà della tabella 1, che è ordinata per percentuale sul complesso dei disoccupati per crisi. Pordenone risulta essere il meno coinvolto tra i capoluoghi, con il 5,7%. Solo due Centri per l'Impiego risultano essere al di sotto dell'1%: Codroipo con lo 0,6% e Latisana con lo 0,5%.

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. 2), si assiste su quasi tutte le crisi a una prevalenza di lavoratrici coinvolte, con il 51,8% di donne rispetto al dato complessivo di 6.368 lavoratori. Le donne superano il 60% in tre casi: nel tessile (70,6%), nella crisi del commercio di Trieste e di Gorizia (66,9%) e nell'elettronica (62,8%). È nel settore metalmeccanico che invece si registra una componente prevalentemente maschile, con il 78,3% a Gorizia e il 92,3% di casi a Trieste.

Tabella 2: distribuzione dei lavoratori per crisi e genere, valori assoluti e percentuali

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Crisi commercio Trieste e Gorizia	231	33,1	466	66,9	697	100,0
Crisi distretto della sedia	459	46,1	537	53,9	996	100,0
Crisi montagna regionale	1447	51,8	1346	48,2	2793	100,0
Crisi settore elettronica regionale	74	37,2	125	62,8	199	100,0
Crisi settore metalmeccanico Gorizia	241	78,3	67	21,7	308	100,0
Crisi settore metalmeccanico Trieste	132	92,3	11	7,7	143	100,0
Crisi settore tessile regionale	176	29,4	423	70,6	599	100,0
Crisi zona del Sanvitese	306	48,3	327	51,7	633	100,0
Totale	3066	48,2	3302	51,8	6368	100,0

Fonte: elaborazione 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'8,2% e il 13,9%) (tab. 3).

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 in percentuale su provincia è maggiormente localizzata, con il 93,7%. Al contrario, quella che pesa di meno (con il 70,5%) sulla provincia di appartenenza è la crisi della metalmeccanica Gorizia. Altre due crisi si collocano con percentuali importanti in una provincia sola, la montagna (67,7%) e l'elettronica (78,4%) nella provincia di Udine, che infatti risulta essere quella maggiormente colpita.

Tabella 3: distribuzione dei lavoratori per provincia di residenza e per crisi occupazionale; valori assoluti e percentuali per provincia

	Provincia lavoratore					Totale
	Gorizia	Pordenone	Trieste	Udine	Fuori	
Montagna	25	764	8	1890	106	2793
Sedia	121	5	8	854	8	996
Commercio confine	307	3	327	47	13	697
Sanvitese		539	1	39	54	633
Tessile	213	127	11	167	81	599
Metalmeccanica GO	217	1	19	50	21	308
Elettronica		25	14	156	4	199
Metalmeccanica TS	2		134	6	1	143
Totale complessivo	885	1464	522	3209	288	6368
% per provincia	13,9	23,0	8,2	50,4	4,5	100,0

Fonte: elaborazione su dati Netlabor

Un ulteriore elemento di analisi riguarda l'età dei lavoratori coinvolti dalle crisi e i rispettivi anni di anzianità aziendale (tab. 4). Si registrano infatti delle differenze tra le diverse crisi.

In particolare se consideriamo l'età dei lavoratori, è evidente dalla tabella seguente come la crisi in assoluto con la presenza di lavoratori più giovani sia l'elettronica (con il 21,6%) seguita dalla montagna con il 18,4%. Mentre i lavoratori più anziani, con oltre 56 anni di età, si concentrano soprattutto nel settore del commercio nelle zone di confine e nella crisi metalmeccanica di Gorizia registrando valori superiori alla percentuale sul totale dei lavoratori che risulta dell'8%.

Tabella 4: età dei lavoratori coinvolti dalle crisi, valori assoluti e percentuali

	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	514	18,4	121	12,1	107	15,4	106	16,7	49	8,2	44	14,3	43	21,6	19	13,3	1003	15,8
Da 30 a 35	519	18,6	202	20,3	124	17,8	122	19,3	101	16,9	72	23,4	64	32,2	22	15,4	1226	19,3
Da 36 a 45	832	29,8	394	39,6	238	34,1	223	35,2	235	39,2	104	33,8	55	27,6	37	25,9	2118	33,3
Da 46 a 55	674	24,1	227	22,8	156	22,4	131	20,7	176	29,4	59	19,2	32	16,1	54	37,8	1509	23,7
56 anni e oltre	254	9,1	52	5,2	72	10,3	51	8,1	38	6,3	29	9,4	5	2,5	11	7,7	512	8,0
Totale	2793	100	996	100	697	100	633	100	599	100	308	100	199	100	143	100	6368	100

Fonte: elaborazione FVG su dati Netlabor

Rispetto invece agli anni maturati presso l'azienda entrata in crisi, la tabella successiva mette in evidenza come per più della metà dei lavoratori coinvolti, si tratti di casi per i quali l'esperienza maturata nell'azienda dalla quale sono stati espulsi non supera i 5 anni di anzianità. Infatti il 31,6% aveva lavorato nell'azienda entrata in crisi per uno o due anni, e il 21,9% fino a massimo 5 anni. Anche se questo è il dato che rappresenta la maggior parte dei lavoratori, un dato significativo e da prendere in forte considerazione è quello che riguarda i lavoratori con un'anzianità aziendale molto più elevata che arriva fino ai 20 anni di lavoro presso la stessa azienda (per il 19,2%) e che si ripercuote poi nella capacità e possibilità di reinserirsi facilmente in altri settori lavorativi. Ancora più difficile è la situazione del 4,2% di lavoratori che registra un'anzianità maggiore ai 20 anni, maturati presso l'azienda entrata in crisi. In particolare sono i lavoratori della crisi del tessile (9,8%) a registrare il numero di lavoratori più elevato in termini di anzianità aziendale. È chiaro che per queste ultime tipologie di lavoratori, il disorientamento rispetto alle strategie da adottare e la capacità di reinserirsi in un altro contesto o settore lavorativo sarà molto più critico e complicato.

Tabella 5: anni di anzianità aziendale, valori assoluti e percentuali

	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	123	4,4	30	3,0	12	1,7	43	6,8	59	9,8	2	0,6	1	0,5	1	0,7	271	4,3
6_20	439	15,7	258	25,9	91	13,1	150	23,7	186	31,1	61	19,8	29	14,6	6	4,2	1220	19,2
3_5	566	20,3	225	22,6	118	16,9	136	21,5	72	12,0	60	19,5	142	71,4	73	51,0	1392	21,9
1_2	940	33,7	342	34,3	216	31,0	213	33,6	104	17,4	129	41,9	24	12,1	42	29,4	2010	31,6
<1	725	26,0	141	14,2	260	37,3	91	14,4	178	29,7	56	18,2	3	1,5	21	14,7	1475	23,2
Totale	2793	100	996	100	697	100	633	100	599	100	308	100	199	100	143	100	6368	100

Fonte: elaborazione su dati Netlabor

Tabella 6: distribuzione dei lavoratori per crisi occupazionale, valori percentuali

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

Fonte: elaborazione su dati Netlabor

2. Note sulla metodologia di campionamento e sul questionario di rilevazione

2.1. Universo di riferimento e campione

Come già indicato precedentemente, l'universo di riferimento è composto da 6368 casi, di questi si è stabilito di intervistare un campione robusto, pari a 1504 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 1504 casi su una popolazione di 6368, 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 ad un livello di confidenza¹ 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 quasi il 44% dei casi, in favore di una leggera sovra rappresentazione 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 tabella 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 43,9% dell'universo al 24,7% 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. 7). 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.

¹ 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%.

Tabella 7: composizione del campione, valori assoluti e percentuali

	Universo		Campione	
	v.a.	%	v.a.	%
Crisi commercio Trieste e Gorizia	697	10,9	201	13,4
Crisi distretto della sedia	996	15,6	256	17,0
Crisi montagna regionale	2793	43,9	372	24,7
Crisi settore elettronica regionale	199	3,1	86	5,7
Crisi settore metalmeccanico Gorizia	308	4,8	120	8,0
Crisi settore metalmeccanico Trieste	143	2,2	58	3,9
Crisi settore tessile regionale	599	9,4	215	14,3
Crisi zona del Sanvitese	633	9,9	196	13,0
Totale	6368	100,0	1504	100,0

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

Tabella 8: composizione del campione e dell'universo di riferimento per genere, valori assoluti e percentuali

	Universo		Campione	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
	%	%	%	%
Crisi commercio Trieste e Gorizia	33,1	66,9	33,8	66,2
Crisi distretto della sedia	46,1	53,9	46,1	53,9
Crisi montagna regionale	51,8	48,2	50,8	49,2
Crisi settore elettronica regionale	37,2	62,8	40,7	59,3
Crisi settore metalmeccanico Gorizia	78,3	21,7	74,2	25,8
Crisi settore metalmeccanico Trieste	92,3	7,7	89,7	10,3
Crisi settore tessile regionale	29,4	70,6	27,0	73,0
Crisi zona del Sanvitese	48,3	51,7	51,5	48,5
Totale	48,2	51,8	47,2	52,8

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

2.2. Note metodologiche sul campionamento

Per costruire il campione sono stati considerati gli elenchi dei lavoratori² rientranti in una delle otto crisi occupazionali e licenziati tra il 31/01/2005 e il 28/02/2007. 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 6368 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 tra-

² Gli elenchi sono stati forniti dall'Agenzia regionale del lavoro e della Formazione professionale.

mite intervista faccia a faccia. Le interviste telefoniche si sono svolte in orario pomeridiano e serale durante il mese di aprile 2007 e sono state condotte da dieci operatori esperti e opportunamente formati.

2.3. 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. *Prima finalità:* ricostruire la situazione lavorativa del 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. *Seconda finalità:* 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. Infine alcuni indicatori quantitativi sono serviti per ricostruire i periodi di inattività con o senza indennità.
3. *Terza finalità:* 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. *Quarta finalità:* 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.

2.4. Considerazioni derivanti dall'attività di rilevazione

S'intende qui 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 riflessione riguarda l'andamento delle interviste, aspetto che è stato approfondito anche attraverso un focus group rivolto agli intervistatori (in allegato la sintesi), che mette in luce alcune considerazioni fatte dai lavoratori nel corso dell'intervista e che risultano essere un interessante parametro di confronto con i dati effettivamente raccolti. La presente indagine, infatti, intende prendere in considerazione molteplici livelli di analisi, al fine di comprendere meglio motivazione e comportamenti adottati dai lavoratori coinvolti, non sempre facilmente interpretabili. Pertanto, oltre all'esame dei dati raccolti, appare estremamente importante considerare anche altri elementi che 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. 9 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 sia i controlli sia le 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 12,9% contenga numeri di telefono inesistenti o sbagliati, o per il 10,9% non risponda nessuno o non sia possibile comunque rintracciare il lavoratore. È evidente che rispetto a delle politiche che privilegiano l'accompagnamento del lavoratore, una delle condizioni fondamentali sia proprio la possibilità di rintracciarlo facilmente. 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 66% dei contatti telefonici è andato a buon fine traducendosi in "intervista realizzata" da cui è già possibile notare una significativa differenza di genere. Per le donne infatti il tasso di successo nella realizzazione dell'intervista sale al 71%. Come già in precedenza messo in evidenza, una quota consistente di contatti, pari al 12,9%, non è andata a buon fine poiché il numero di telefono non è risultato attivo o comunque sbagliato. Un altro 10,9% di contatti telefonici non si sono tradotti in interviste poiché il lavoratore risultava trasferito, in alcuni casi anche fuori regione, oppure al telefono non rispondeva mai nessuno. 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 è stato invece molto contenuto (4,3%), 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 hanno dichiarato 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 avviamento 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.

Tabella 9: Andamento delle interviste per genere; valori assoluti e percentuali

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Interviste fatte	710	61,2	794	71,0	1504	66,0
N.ro sbagliato/inesistente	167	14,4	128	11,4	295	12,9
Non risponde nessuno, lavoratore trasferito o irreperibile	149	12,8	99	8,8	248	10,9
Rifiuta l'intervista	48	4,1	49	4,4	97	4,3
Trasformazione aziendale (azienda assorbita, cambiato ragione sociale o compagine societaria)	51	4,4	32	2,9	83	3,6
Dichiara di non essere in crisi occupazionale (dimissioni volontarie, nessun licenziamento, lavoratore stagionale)	17	1,5	7	0,6	24	1,1
Andato in pensione	9	0,8	5	0,4	14	0,6
Non capisce l'italiano	9	0,8	3	0,3	12	0,5
Deceduto	1	0,1	2	0,2	3	0,1
Totale	1161	100,0	1119	100,0	2280	100,0

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

Per quanto riguarda, invece, la percentuale di interviste realizzate per ciascuna crisi (tab. 10), si può notare come sia il settore tessile a registrare la quota maggiore di risposte (80,5%).

Tabella 10: andamento delle interviste per crisi; valori assoluti e percentuali

	Crisi commercio Trieste e Gorizia		Crisi di- stretto della se- dia		Crisi mon- tagna re- gionale		Crisi set- tore elet- tronica regionale		Crisi me- talmecc. Gorizia		Crisi me- talmecc. Trieste		Crisi tes- sile re- gionale		Crisi Sanvite- se		Totale	
	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%
Interviste fatte	201	63,2	256	69,6	372	60,5	86	66,7	120	60,9	58	62,4	215	80,5	196	66,9	1504	66,0
Sbaglia- to/inesistent e	49	15,4	39	10,6	87	14,1	17	13,2	34	17,3	9	9,7	24	9,0	36	12,3	295	12,9
Non risponde nessuno	35	11,0	35	9,5	63	10,2	16	12,4	26	13,2	17	18,3	17	6,4	39	13,3	248	10,9
Rifiuta	18	5,7	18	4,9	28	4,6	3	2,3	5	2,5	5	5,4	9	3,4	11	3,8	97	4,3
Trasforma- zione azien- dale	10	3,1	12	3,3	40	6,5	3	2,3	6	3,0	3	3,2	1	0,4	8	2,7	83	3,6
Dichiara di non essere in crisi	3	0,9	1	0,3	14	2,3	2	1,6	2	1,0	1	1,1	0	0,0	1	0,3	24	1,1
Andato in pensione	1	0,3	0	0,0	6	1,0	2	1,6	2	1,0	0	0,0	1	0,4	2	0,7	14	0,6
Non capisce l'italiano	0	0,0	6	1,6	4	0,7	0	0,0	2	1,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	12	0,5
Deceduto	1	0,3	1	0,3	1	0,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	0,1
Totale	318	100,0	368	100,0	615	100,0	129	100,0	197	100,0	93	100,0	267	100,0	293	100,0	2280	100,0

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

Per le altre crisi la percentuale non si discosta molto dal dato calcolato sul totale dei contatti (66,0%) anche se le performance peggiori le troviamo nella crisi della montagna (60,5%), 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 (60,9%) 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 (9,0%) o di persone irreperibili (6,4%). Rispetto alla percentuale di rifiuti (tab. 10) non si registrano grandi scostamenti dal dato complessivo (4,3%). Il livello più elevato lo troviamo per la crisi del commercio (5,7%) mentre quello più basso si rileva nel settore dell'elettronica (2,3%).

Passando poi ai lavoratori che hanno vissuto una trasformazione aziendale o che dichiarano di non essere stati licenziati, si nota che le percentuali più elevate riguardano proprio la crisi della montagna (trasformazione aziendale 6,5% e non in crisi 2,3%) su cui si rileva l'insuccesso nella percentuale di contatti.

Nella distribuzione delle interviste realizzate per provincia (tab. 11), 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 la provincia di Gorizia (16,8%), mentre la provincia di Trieste rileva il dato più elevato in fatto di irreperibilità dei destinatari (non risponde nessuno nel 14,9% dei casi).

Tabella 11: andamento delle interviste per crisi; valori assoluti e percentuali

	Gorizia		Pordenone		Trieste		Udine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Interviste fatte	303	66,0	378	67,6	175	65,1	648	65,3	1504	66,0
Sbagliato/inesistente	77	16,8	66	11,8	27	10,0	125	12,6	295	12,9
Non risponde nessuno	42	9,2	54	9,7	40	14,9	112	11,3	248	10,9
Rifiuta	18	3,9	23	4,1	13	4,8	43	4,3	97	4,3
Trasformazione aziendale	11	2,4	21	3,8	12	4,5	39	3,9	83	3,6
Dichiara di non essere in crisi	3	0,7	6	1,1	1	0,4	14	1,4	24	1,1
Andato in pensione	3	0,7	7	1,3		0,0	4	0,4	14	0,6
Non capisce l'italiano	1	0,2	3	0,5	1	0,4	7	0,7	12	0,5
Deceduto	1	0,2	1	0,2		0,0	1	0,1	3	0,1
Totale complessivo	459	100,0	559	100,0	269	100,0	993	100,0	2280	100,0

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

Infine, si riportano nella tabella 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 tabella 12 si notano alcuni centri che rilevano percentuali di interviste andate a buon fine uguali o superiori al 70,0%: Spilimbergo (80,0%), Cervignano del Friuli (73,9%), Gorizia (72,9%), Cividale del Friuli 70,0 %. Per contro i centri che fanno registrare tassi di risposte inferiori al 60,0% sono: Monfalcone 59,8%, Maniago (55,3%) e Pontebba (44,6%).

Tabella 12: andamento delle interviste per Centro per l'Impiego; valori assoluti e percentuali

	Deceduto		Dichiara di non essere in crisi		Non capisce l'italiano		Non risponde nessuno		Rifiuta		Sbagliato inesistente		Trasformazione aziendale		Andato in pensione		Interviste fatte		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Cervignano	0	0,0	0	0,0	0	0,0	10	8,4	8	6,7	7	5,9	6	5,0	0	0,0	88	73,9	119	100
Cividale	1	0,4	2	0,8	2	0,8	24	10,1	9	3,8	27	11,4	6	2,5	0	0,0	166	70,0	237	100
Codroipo	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	16,7	1	5,6	0	0,0	1	5,6	0	0,0	13	72,2	18	100
Gemona	0	0,0	0	0,0	0	0,0	13	14,4	4	4,4	9	10,0	4	4,4	0	0,0	60	66,7	90	100
Gorizia	0	0,0	1	0,5	0	0,0	12	5,7	6	2,9	34	16,2	2	1,0	2	1,0	153	72,9	210	100
Latisana	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	20,0		0,0	2	20,0		0,0	0	0,0	6	60,0	10	100
Maniago	1	1,1	2	2,1	0	0,0	6	6,4	9	9,6	14	14,9	10	10,6	0	0,0	52	55,3	94	100
Monfalcone	1	0,4	2	0,8	1	0,4	31	12,4	12	4,8	44	17,5	9	3,6	1	0,4	150	59,8	251	100
Pontebba	0	0,0	6	5,4	0	0,0	14	12,5	6	5,4	22	19,6	13	11,6	1	0,9	50	44,6	112	100
Pordenone	0	0,0	2	1,3	1	0,6	17	10,6	8	5,0	19	11,9	1	0,6	1	0,6	111	69,4	160	100
Sacile	0	0,0	0	0,0	1	4,3	3	13,0	0	0,0	5	21,7		0,0	2	8,7	12	52,2	23	100
San Daniela	0	0,0	0	0,0	0	0,0	7	22,6	0	0,0	4	12,9	1	3,2	0	0,0	19	61,3	31	100
San Vito al Tagl.	0	0,0	2	1,0	0	0,0	22	11,5	4	2,1	23	12,0	8	4,2	2	1,0	131	68,2	192	100
Spilimbergo	0	0,0	0	0,0	1	1,1	6	6,7	2	2,2	5	5,6	2	2,2	2	2,2	72	80,0	90	100
Tarcento	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	6,3	2	6,3	4	12,5	2	6,3	0	0,0	22	68,8	32	100
Tolmezzo	0	0,0	2	1,1	0	0,0	20	10,5	8	4,2	30	15,8	4	2,1	3	1,6	123	64,7	190	100
Trieste	0	0,0	1	0,4	1	0,4	40	14,9	13	4,8	27	10,0	12	4,5	0	0,0	175	65,1	269	100
Udine	0	0,0	4	2,6	5	3,3	16	10,5	5	3,3	19	12,5	2	1,3	0	0,0	101	66,4	152	100
Totale	3	0,1	24	1,1	12	0,5	248	10,9	97	4,3	295	12,9	83	3,6	14	0,6	1504	66,0	2280	100

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

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

Come già indicato, il campione oggetto del presente rapporto comprende 1504 lavoratori. Si tratta di lavoratori coinvolti dalle 8 crisi occupazionali. Non sono stati presi in considerazione i lavoratori in CIGS e quelli licenziati per giustificato motivo soggettivo, 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. Si tenga presente che nella composizione del campione sono state monitorate e tenute sotto controllo alcune variabili anagrafiche, per evitare sbilanciamenti nei confronti di alcune componenti del campione stesso. Pertanto le tabelle di seguito riportate relative al genere, all'età e alla zona di residenza risentono di questo controllo e quindi non devono essere considerate come una rappresentazione reale ma arbitraria perché collegata alla costruzione del campione stesso. Negli altri casi invece le variabili osservate vanno considerate come rappresentative dell'universo. Il presente paragrafo, finalizzato alla descrizione delle caratteristiche dei lavoratori coinvolti nelle crisi occupazionali, consente anche di osservare alcune delle variabili di analisi del comportamento e dell'evoluzione dello status dei lavoratori nel periodo successivo alla perdita del posto di lavoro: qualifica professionale e presenza di ammortizzatori sociali. Il gruppo di lavoratori intervistati è rappresentato per il 52,8% da donne (tab. 13). Rispetto alle classi di età (tab. 14), la fascia più rappresentata è quella che va dai 36 ai 45 anni con il 34,2%, seguita dai lavoratori dai 46 ai 55 anni, tale peso si mantiene il più elevato anche se consideriamo in modo separato la componente maschile e femminile.

Tabella 13: genere, valori assoluti e percentuali

	v.a.	%
Maschi	710	47,2
Femmine	794	52,8
Totale	1504	100,0

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

Tabella 14: classi di età, valori assoluti e percentuali

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Fino a 29 anni	89	12,5	84	10,6	173	11,5
Da 30 a 35	131	18,5	177	22,3	308	20,5
Da 36 a 45	232	32,7	282	35,5	514	34,2
Da 46 a 55	188	26,5	198	24,9	386	25,7
56 anni e oltre	70	9,9	53	6,7	123	8,2
Totale	710	100,0	794	100,0	1504	100,0

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

Prendendo in considerazione la nazionalità degli intervistati (tab. 15), nel 90,8% dei casi si tratta di cittadini italiani, con un'incidenza di lavoratori provenienti da paesi non comunitari dell'8,6%.

Tabella 15: nazionalità, valori assoluti e percentuali

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Italiana	628	88,5	738	92,9	1366	90,8
Comunitaria non italiana	1	0,1	2	0,3	3	0,2
Neo comunitaria	2	0,3	3	0,4	5	0,3
Extracomunitaria	79	11,1	51	6,4	130	8,6
Totale	710	100,0	794	100,0	1504	100,0

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

Quasi la metà degli intervistati (il 48,9%) era inquadrato, all'interno dell'azienda entrata in crisi, come operaio generico, il 28,5% come operaio specializzato e il 15,6% era un impiegato (tab. 16). Il campione comprende anche i lavoratori che avevano un ruolo dirigenziale o quadro all'interno dell'azienda (pari all'1,3%). I profili appaiono pertanto medio bassi e spesso correlati anche a titoli di studio minimi, quali la licenza media, titolo posseduto dal 50,0% dei lavoratori coinvolti dall'indagine.

Tabella 16: ruolo in azienda prima della crisi, valori assoluti e percentuali

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Operaio generico	269	37,9	466	58,7	735	48,9
Operaio specializzato	291	41,0	138	17,4	429	28,5
Tecnico	72	10,1	15	1,9	87	5,8
Impiegato	63	8,9	171	21,5	234	15,6
Quadro/dirigente	15	2,1	4	0,5	19	1,3
Totale	710	100,0	794	100,0	1504	100,0

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

Rispetto alle caratteristiche delle aziende dalle quali i lavoratori intervistati sono stati espulsi a causa delle crisi (tab. 17), per quasi i due terzi si tratta di aziende che non superano la cinquantina di addetti. Solo nel 2,9% dei casi si tratta di aziende di grandi dimensioni con più di 250 addetti.

Tabella 17: numero di addetti dell'azienda in cui lavorava, valori assoluti e percentuali

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
< 10 addetti	214	30,3	317	40,1	531	35,4
10 – 49 addetti	246	34,8	237	30,0	483	32,2
50 – 249 addetti	220	31,1	221	27,9	441	29,4
da 250 in su	27	3,8	16	2,0	43	2,9
Totale	707	100,0	791	100,0	1498	100,0

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

La composizione rispetto alle crisi di riferimento (tab. 18), risente del controllo realizzato sul campione e vede pertanto una prevalenza di lavoratori della crisi regionale della montagna (24,7%), seguita dalla sedia (17,0%) e quindi dal tessile (14,3%). Come già accennato, il peso dei lavoratori coinvolti dalla crisi della montagna è stato ridotto, nel campione rispetto all'universo di riferimento, per consentire di ottenere dei sotto campioni con una numerosità adeguata anche per le altre sette crisi.

Tabella 18: crisi di riferimento e genere, valori assoluti e percentuali

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Crisi montagna regionale	189	26,6	183	23,0	372	24,7
Crisi distretto della sedia	118	16,6	138	17,4	256	17,0
Crisi commercio Trieste e Gorizia	68	9,6	133	16,8	201	13,4
Crisi settore tessile regionale	58	8,2	157	19,8	215	14,3
Crisi zona del Sanvitese	101	14,2	95	12,0	196	13,0
Crisi settore metalmeccanico Gorizia	89	12,6	31	3,9	120	8,0
Crisi settore elettronica regionale	35	4,9	51	6,4	86	5,7
Crisi settore metalmeccanico Trieste	52	7,3	6	0,8	58	3,9
Totale	710	100,0	794	100,0	1504	100,0

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

Inoltre se analizziamo la composizione del campione rispetto ai settori di crisi e alla provincia di riferimento dei lavoratori intervistati (tab. 19), relativamente alle crisi regionali della montagna, del tessile e dell'elettronica si nota come la maggior parte dei lavoratori risiedano principalmente nelle

province di Udine con il 64,8% dei casi per la crisi della montagna e il 79,1% della crisi dell'elettronica. Nel caso invece del settore tessile la maggior parte degli intervistati abita in provincia di Gorizia (il 37,2%) seguiti dalla provincia di Udine con il 35,8%.

Tabella 19: crisi di riferimento e provincia, valori assoluti e percentuali

	Udine		Pordenone		Gorizia		Trieste		Altra prov.		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Crisi montagna regionale	241	64,8	121	32,5	7	1,9	2	0,5	1	0,3	372	100,0
Crisi distretto della sedia	221	86,3	1	0,4	29	11,3	2	0,8	3	1,2	256	100,0
Crisi commercio Trieste e Gorizia	14	7,0	1	0,5	87	43,3	98	48,8	1	0,5	201	100,0
Crisi settore tessile regionale	77	35,8	51	23,7	80	37,2	7	3,3	0	0,0	215	100,0
Crisi zona del Sanvitese	15	7,7	181	92,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	196	100,0
Crisi settore metalmeccanico Gorizia	20	16,7	0	0,0	90	75,0	10	8,3	0	0,0	120	100,0
Crisi settore elettronica regionale	68	79,1	10	11,6	0	0,0	7	8,1	1	1,2	86	100,0
Crisi settore metalmeccanico Trieste	4	6,9	0	0,0	3	5,2	51	87,9	0	0,0	58	100,0
Totale	660	49,9	365	24,3	296	19,7	177	11,8	6	0,4	1504	100,0

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

Le crisi con i lavoratori più giovani (ossia nella fascia fino ai 29 anni), sono quella regionale dell'elettronica e la crisi del commercio di Trieste e Gorizia, coerentemente con quanto emerge dall'analisi dell'intero universo di riferimento. Mentre il target più maturo di lavoratori, dai 46 ai 55 anni, appartiene alla crisi del metalmeccanico di Trieste e al tessile regionale (tab. 20).

Tabella 20: crisi di riferimento ed età, valori assoluti e percentuali

	Fino a 29 anni		Da 30 a 35		Da 36 a 45		Da 46 a 55		56 anni e oltre		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
crisi montagna regionale	55	14,8	75	20,2	130	34,9	78	21,0	34	9,1	372	100,0
crisi distretto della sedia	16	6,3	58	22,7	98	38,3	72	28,1	12	4,7	256	100,0
crisi commercio Trieste e Gorizia	32	15,9	33	16,4	67	33,3	49	24,4	20	10,0	201	100,0
crisi settore tessile regionale	13	6,0	34	15,8	75	34,9	74	34,4	19	8,8	215	100,0
crisi zona del Sanvitese	24	12,2	41	20,9	66	33,7	48	24,5	17	8,7	196	100,0
crisi settore metalmeccanico Gorizia	11	9,2	29	24,2	43	35,8	24	20,0	13	10,8	120	100,0
crisi settore elettronica regionale	17	19,8	26	30,2	21	24,4	19	22,1	3	3,5	86	100,0
crisi settore metalmeccanico Trieste	5	8,6	12	20,7	14	24,1	22	37,9	5	8,6	58	100,0
Totale	173	11,5	308	20,5	514	34,2	386	25,7	123	8,2	1504	100,0

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

L'istituto della mobilità costituisce un elemento da prendere in considerazione nell'analisi del quadro di riferimento per i lavoratori coinvolti dalle crisi. Tale istituto infatti mescola aspetti di politica passiva, quali l'indennità (almeno per una parte di lavoratori iscritti alle liste), a strumenti di politica attiva prevedendo incentivi alle imprese per favorire l'assunzione dei lavoratori coinvolti.

Si tratta pertanto di uno strumento che influenza notevolmente il comportamento sia dei lavoratori che delle imprese. L'istituto, nasce per tutelare e incentivare il reinserimento lavorativo può però diventare un elemento che disincentiva la ricerca del lavoro, in presenza dell'indennità. Nelle parti successive analizzeremo questa componente, illustrando i diversi comportamenti adottati dai lavoratori con particolare riferimento anche a chi beneficia di indennità o meno.

Al di là di questo motivo, la mobilità risulta essere anche un utile indicatore circa l'andamento delle crisi, visto che un minor ricorso a tale istituto, soprattutto se si tratta di mobilità indennizzata che coinvolge le aziende medio – grandi, è segno di un certo miglioramento. Dovendo pertanto analizzare, nel presente report, il comportamento dei lavoratori coinvolti dalle crisi, appare utile verificare il tasso di incidenza della mobilità sul numero di lavoratori coinvolti dall'indagine, anche per meglio comprendere la composizione del gruppo target che considera la totalità dei lavoratori fuoriusciti dalle crisi occupazionali e iscritti alle liste di mobilità o registrati come semplici disoccupati. Si

noti che rispetto alla presenza di ammortizzatori, il 45,0% del campione è iscritto in liste di mobilità (secondo la L. 223/91) e quindi gode anche di indennità (tab. 21). Se consideriamo anche i soggetti in mobilità senza indennità (L. 236/93) possiamo affermare che più dell'80% dei lavoratori coinvolti dall'indagine, gode di particolari tutele per favorire il reinserimento lavorativo.

Tabella 21: condizione nella fase di perdita del posto di lavoro e genere, valori assoluti e percentuali

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
In mobilità 223 con indennità	311	43,8	366	46,1	677	45,0
In mobilità 236 senza indennità	263	37,0	266	33,5	529	35,2
Disoccupato	136	19,2	162	20,4	298	19,8
Totale	710	100,0	794	100,0	1504	100,0

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

Rispetto invece alla provincia di riferimento (tab. 22), sono i lavoratori della provincia di Udine a essere i più numerosi rispetto alla mobilità indennizzata (50,9%). Si comprende quindi come mai sono, allo stesso modo, i lavoratori della crisi della sedia e del tessile ad avere il maggior numero di lavoratori in mobilità indennizzata con rispettivamente il 60,9% e il 50,2% dei casi (tab. 23). Infatti se per la sedia l'86,3% dei lavoratori appartengono alla provincia di Udine, anche per la crisi del tessile la percentuale di lavoratori residenti in tale provincia sono piuttosto numerosi (35,8%). Meno numerosi i casi invece in provincia di Trieste, dove pesa in maniera rilevante la crisi del commercio, settore che non prevede, se non in casi particolari il ricorso alla mobilità.

Tabella 22: condizione nella fase di perdita del posto di lavoro suddivisa per provincia, valori assoluti e percentuali

	In mobilità 223 con indennità		In mobilità 236 senza indennità		Disoccupato		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Udine	336	50,9	211	32,0	113	17,1	660	100,0
Pordenone	158	43,3	134	36,7	73	20,0	365	100,0
Gorizia	119	40,2	120	40,5	57	19,3	296	100,0
Trieste	61	34,5	62	35,0	54	30,5	177	100,0
Fuori regione	3	50,0	2	33,3	1	16,7	6	100,0

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

Tabella 23: 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	162	43,5	113	30,4	97	26,1	372	100,0
Crisi distretto della sedia	156	60,9	82	32,0	18	7,0	256	100,0
Crisi commercio Trieste e Gorizia	59	29,4	70	34,8	72	35,8	201	100,0
Crisi settore tessile regionale	108	50,2	85	39,5	22	10,2	215	100,0
Crisi zona del Sanvitese	76	38,8	79	40,3	41	20,9	196	100,0
Crisi settore metalmeccanico Gorizia	33	27,5	60	50,0	27	22,5	120	100,0
Crisi settore elettronica regionale	56	65,1	26	30,2	4	4,7	86	100,0
Crisi settore metalmeccanico Trieste	27	46,6	14	24,1	17	29,3	58	100,0

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

4. Le strategie messe in atto per il ricollocamento

Tutti i lavoratori intervistati dimostrano di essersi attivati, con modalità e frequenza diverse, per ricollocarsi nel mercato del lavoro. È importante però capire quali sono le strategie risultate più efficaci, e quali i gruppi di lavoratori che, nonostante il loro impegno nel ricercare attivamente un nuovo posto di lavoro, hanno trovato maggiori difficoltà e si ritrovano ancora disoccupati.

Una prima considerazione riguarda la tipologia di strategie considerate nella presente indagine. Non tutte le opzioni indicate corrispondono infatti a strategie di ricollocamento in senso stretto. Ve ne sono alcune connotate da un minor grado di attivazione, quali ad esempio l'impegno in famiglia per la conduzione della casa o per l'assistenza a parenti non autosufficienti, o ancora l'aiuto ad amici o nell'azienda di famiglia.

Accanto a questi canali, ce ne sono altri che rientrano a pieno titolo tra le attività di ricerca attiva del lavoro e che riguardano: la riqualificazione e l'aggiornamento delle competenze (partecipazione a corsi di formazione), il ricorso a strutture pubbliche o private specificatamente dedicate al reinserimento lavorativo (Centri per l'Impiego e Agenzie di lavoro interinale), l'utilizzo di canali informali per la ricerca del lavoro (amici, parenti), gli strumenti classici di contatto diretto con le aziende (invio curriculum vitae, colloqui di lavoro, annunci sulla stampa).

È immediatamente evidente che due sono i canali maggiormente utilizzati dai lavoratori disoccupati. Il primo è il ricorso al Centro per l'Impiego (75,7%), seguito con il 73,3% delle preferenze dal canale più informale del passaparola tra parenti e amici (cfr. tab. 24).

Tabella 24: Le strategie utilizzate per il ricollocamento³, valori assoluti e percentuali

	v.a.	%
Sono andato al CPI	1139	75,7
Ho detto a parenti e amici che cercavo lavoro	1103	73,3
Ho fatto colloqui di lavoro	930	61,8
Ho inviato CV in azienda	823	54,7
Sono andato nelle agenzie di lavoro interinale	606	40,3
Ho dato una mano in famiglia per la conduzione della casa/assistenza ai parenti non autosufficienti	446	29,7
Ho risposto ad annunci sui giornali	411	27,3
Ho dato una mano ad amici/azienda di famiglia	179	11,9
Ho frequentato un corso di formazione	152	10,1

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

A prima vista sembrerebbe quindi che i lavoratori riconoscono nei servizi pubblici del lavoro un efficace strumento per favorire il loro reinserimento lavorativo. Tale idea viene però smentita da ulteriori informazioni provenienti dai lavoratori. Infatti solo il 30,2% degli intervistati afferma di essere stato contattato dal Centro per l'Impiego (tab. 28) e inoltre solo il 5,0% dei lavoratori già rioccupati al momento dell'intervista affermano di essere entrati in contatto con l'azienda nella quale sono inseriti grazie ai servizi pubblici per l'impiego (tab. 52).

Ne deriva che il ricorso massiccio ai servizi pubblici subito dopo il licenziamento sia dovuto piuttosto ad un atto dovuto per registrare il proprio stato di disoccupazione e soprattutto per iscriversi alle liste di mobilità.

Tale linea è ulteriormente confermata dal fatto che anche i lavoratori ancora disoccupati, ma che apertamente dichiarano di non essere alla ricerca di lavoro, si sono rivolti nel 58,0% dei casi al Centro per l'Impiego (tab. 69). Invece nonostante il 25,7% dei lavoratori intervistati sia over 45 (tab.14) e metà dei lavoratori ricompresi nel campione sia in possesso del solo titolo di licenza media, il ricorso alla formazione quale strumento per aggiornare le proprie conoscenze e riqualificarsi non risulta

³ Gli intervistati dovevano indicare l'utilizzo o meno delle strategie indicate. Le percentuali in figura rappresentano pertanto il numero di preferenze accordate a quella specifica strategia.

molto utilizzato, anzi si colloca all'ultimo posto rispetto alle strategie usate per reinserirsi nel mercato del lavoro (tab. 24).

Se poi consideriamo quanti hanno scelto anche la strada della formazione per meglio approcciarsi alla ricerca del lavoro, pochi sono quelli che dichiarano di aver frequentato corsi di riqualificazione. Nella maggioranza dei casi la formazione è volta principalmente ad acquisire nozioni di informatica di base, punto debole per molti lavoratori non più giovanissimi o comunque con una scolarità non elevata. Se consideriamo le strategie utilizzate da coloro che sono riusciti a reimpiegarsi, appare evidente che chi ha trovato lavoro ha scelto modalità proattive (utilizzando il passaparola tra parenti amici come principale canale ma anche inviando curricula e facendo colloqui in azienda) in maniera superiore a coloro che sono attualmente ancora disoccupati.

Questi ultimi si sono attivati molto di meno e hanno scelto canali con un minor grado di attivazione, come la scelta di impegnarsi nei lavori di cura o nell'azienda familiare (tab. 39). Un ultimo elemento riguarda la correlazione tra frequenza e assiduità di utilizzo di più strategie e possibilità di reinserirsi nel mercato del lavoro (tab. 26).

Chi si attiva di più e fa ricorso a più strategie ha effettivamente più probabilità di trovare un nuovo lavoro, anche se per le donne si registra una maggiore difficoltà. La conclusione che si trae da tale analisi, banale, ma suffragata da dati evidenti, è che probabilmente trova più facilmente lavoro chi dedica maggiore impegno nel cercarlo e chi ha maggiori conoscenze e competenze. Si tratta di una considerazione che ha rilevanza nella scelta delle modalità di intervento per aiutare i lavoratori coinvolti nelle crisi occupazionali. Indica inoltre che è necessario combinare secondo il giusto peso, sia misure di politica attiva e passiva, sia investire nella responsabilizzazione del lavoratore.

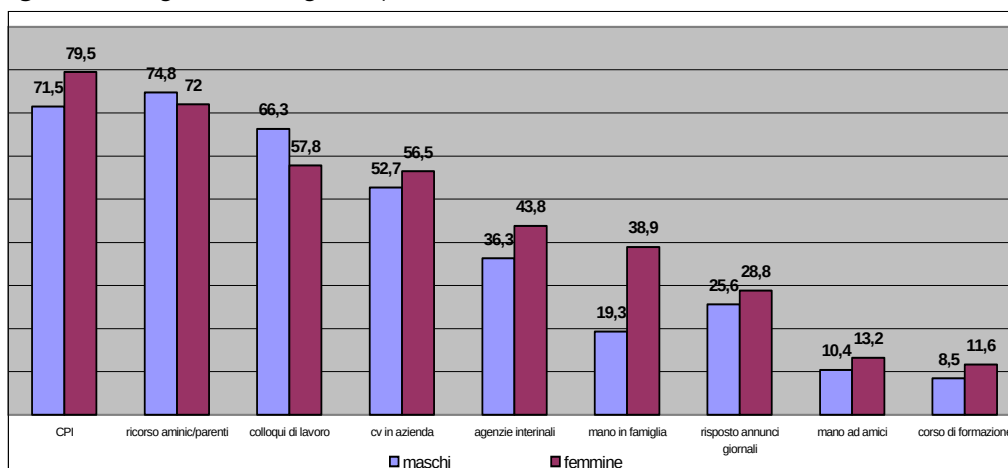
4.1. Quali le strategie più usate

Rispetto alle strategie più usate per ricollocarsi nel mercato del lavoro, come già evidenziato in assoluto quella più utilizzata è stata recarsi al Centro per l'Impiego, seguita dal passaparola tra parenti e amici e quindi dai colloqui di lavoro (tab. 24).

Le donne appaiono in generale più attive nella ricerca del lavoro (fig. 1), infatti su quasi tutte le strategie indicate la percentuale femminile supera quella maschile, con l'unica eccezione dei colloqui di lavoro e della rete familiare/amicale. Le donne si caratterizzano in particolare per l'impegno nei lavori di cura in famiglia, infatti registrano il doppio delle preferenze (38,9%) per questa attività rispetto a quanto indicato dai maschi (fig. 1).

Tale componente tuttavia non appare come un'effettiva strategia di reinserimento lavorativo, quanto come un'attività temporaneamente sostitutiva di un effettivo lavoro, fattore che sicuramente incide anche nella motivazione a ricercare un'altra occupazione. I maschi prevalgono, in maniera fra l'altro non particolarmente significativa, solo nelle strategia di ricerca attraverso la rete familiare/amicale e i colloqui direttamente in azienda.

In termini però di effettivo ricollocamento, nonostante l'impegno nella ricerca sia più elevato per la componente femminile, sono i maschi a ottenere i migliori risultati (con il 71,7% dei maschi ricollocati rispetto al 55,0% delle donne, cfr. tab. 33).

Figura 1: strategie adottate e genere, percentuali

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

Come già indicato in precedenza, rispetto al fatto di recarsi al Centro per l'Impiego, l'attività di rilevazione fa pensare che si tratti più di un atto dovuto per segnalare la propria condizione (considerando anche la necessità di iscrizione alle liste di mobilità) più che una 'strategia' attiva per trovare realmente un posto di lavoro. Questa considerazione va letta anche alla luce di quanto emerge dai lavoratori che dichiarano di essersi già reinseriti nel mercato del lavoro. Per i ri-occupati, infatti, la rete amicale e dei parenti è il principale fattore che ha favorito il contatto con l'azienda nella quale sono attualmente inseriti, seguita dai colloqui e dall'invio di curriculum direttamente in azienda. Nel 5,0 % dei casi è stato il CPI a mettere in contatto l'azienda con il lavoratore (tab. 52). La strategia alla quale si sono rivolti il minor numero di intervistati riguarda invece la formazione. Solo l'8,5% dei maschi e l'11,6% delle donne dichiarano di aver frequentato un corso di formazione al fine di riqualificarsi o aggiornare le proprie competenze (fig. 1). Tra i percorsi preferiti la formazione in ambito informatico assume un peso molto rilevante, si tratta nella maggior parte dei casi di corsi di informatica di base o per il conseguimento dell'ECDL. Meno frequente invece appare la frequenza a corsi per la riqualificazione e l'aggiornamento delle competenze tecnico professionali. Sono i lavoratori della provincia di Trieste ad essere i più attivi rispetto al resto della regione (tab. 25), con preferenze più alte su quasi tutte le strategie adottate. Una particolarità riguarda invece il ricorso alle agenzie di lavoro interinale, particolarmente utilizzate dai lavoratori della provincia di Pordenone (47,9%), seguiti da Trieste e Gorizia. Non si evidenziano invece particolari diversità tra le province rispetto al ricorso ai Centri per l'Impiego.

Tabella 25: strategie messe in atto e provincia, valori assoluti e percentuale

	CPI		Ricorso amici e parenti		Colloqui di lavoro		CV in azienda		Agenzie interinali		Meno in famiglia		Risposto ad annunci sui giornali		Meno ad amici		Corso di formazione	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
UD	496	75,2	466	70,6	398	60,3	329	49,8	239	36,2	193	29,2	184	27,9	88	13,3	57	8,6
PN	281	77,0	263	72,1	225	61,6	198	54,2	175	47,9	106	29,0	90	24,7	47	12,9	39	10,7
GO	225	76,0	227	76,7	190	64,2	169	57,1	116	39,2	92	31,1	72	24,3	26	8,8	28	9,5
TS	133	75,1	143	80,8	114	64,4	123	69,5	73	41,2	54	30,5	63	35,6	18	10,2	27	15,3
Fuori regione	4	66,7	4	66,7	3	50,0	4	66,7	3	50,0	1	16,7	2	33,3	0	0,0	1	16,7
Totale	1139	75,7	1103	73,3	930	61,8	823	54,7	606	40,3	446	29,7	411	27,3	179	11,9	152	10,1

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine 114 su campo

È interessante analizzare anche il livello di impegno adottato dai lavoratori, ossia il numero di strategie utilizzate da parte degli intervistati. Come già indicato, chi si attiva di più ha maggiori probabilità di trovare un nuovo posto di lavoro. Tale tesi è confermata dal fatto che il 36,3% di chi attualmente è occupato dimostra di essersi impegnato molto nella ricerca di un nuovo lavoro utilizzando cinque o più strategie. Al contrario chi si è attivato poco, adottando al massimo due strategie (generalmente il “passaparola a parenti e amici” e “Centro per l'Impiego”), si trova ancora ad essere disoccupato. Rispetto a quest'ultimo caso c'è da considerare anche chi comunque si è attivato poco anche perché non è realmente intenzionato a trovare un altro lavoro (cfr. tab. 27, il 76,0% dei disoccupati che non lavorano ma nemmeno cercano). Appare più elevata anche l'incidenza di chi adotta solo due strategie fra chi gode dell'indennità di mobilità (45,1%).

Più preoccupante è invece il dato relativo a chi attualmente è ancora disoccupato ma sta ancora cercando un lavoro. Di questi soggetti, il 38,5% afferma di aver adottato cinque o più strategie ma senza aver ottenuto dei risultati soddisfacenti in termini di ricollocamento (tab. 27). Infatti nonostante l'impegno messo nella ricerca di un nuovo lavoro, si registra per alcuni gruppi di lavoratori una certa difficoltà nel reinserimento lavorativo indipendente dall'impegno e dalla volontà messa per ricollocarsi. Sarà necessario pertanto conoscere meglio le caratteristiche di questi ultimi lavoratori per capire quali possono essere le cause che frenano o addirittura impediscono il loro reinserimento.

Già un primo elemento può essere attribuito a una condizione di genere: le donne risultano infatti più svantaggiate rispetto ai maschi nel reinserimento lavorativo. Nonostante un maggiore impegno nella ricerca attiva di un lavoro il 35,8% delle donne dichiara di aver attivato cinque e più strategie (fig. 2), in termini di effettiva occupazione non ottengono gli stessi risultati dei maschi. Infatti delle donne si ricollocano poco più della metà (il 55,0%), mentre tra gli uomini il tasso di occupazione sale al 71,7% (cfr. tab. 33).

Tabella 26: n° di strategie⁴ e situazione attuale, valori assoluti e percentuale

	In mobilità con indennità		In mobilità senza indennità		Disoccupato		Occupato	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Fino a due strategie	93	45,1	45	35,4	91	40,4	235	24,8
Tre o quattro strategie	57	27,7	39	30,7	67	29,8	368	38,9
Cinque strategie ed oltre	56	27,2	43	33,9	67	29,8	343	36,3
Totale	206	100,0	127	100,0	225	100,0	946	100,0

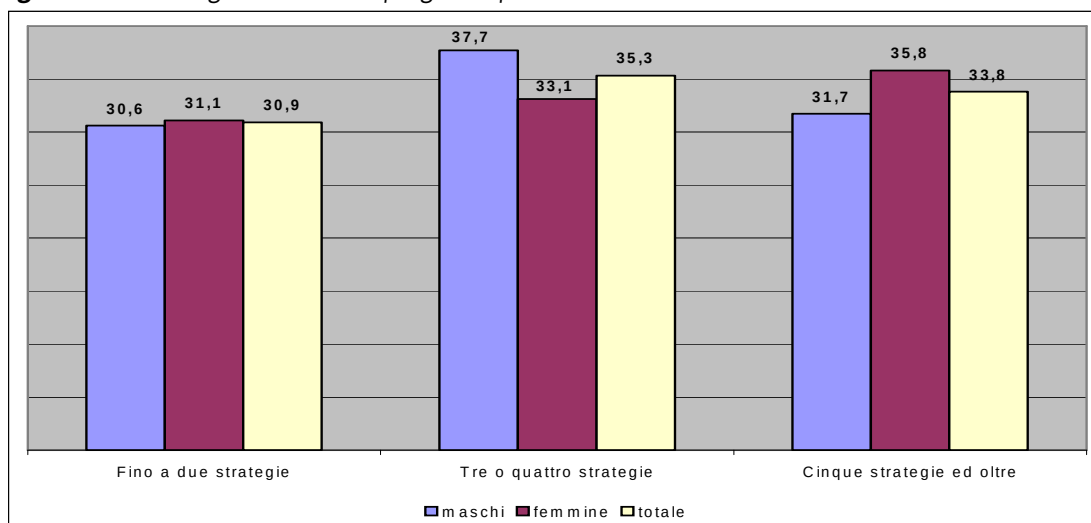
Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

Tabella 27: n° di strategie e ricerca di lavoro attuale, valori assoluti e percentuale

	Lavora e non cerca		Lavora e cerca		Non lavora e cerca		Non lavora e non cerca	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Fino a due strategie	183	29,6	52	15,9	115	28,2	114	76,0
Tre o quattro strategie	253	40,9	115	35,1	136	33,3	27	18,0
Cinque strategie ed oltre	182	29,4	161	49,1	157	38,5	9	6,0
Totale	618	100,0	328	100,0	408	100,0	150	100,0

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

⁴ Escluso le voci 'aiuto ad amici' e 'aiuto in famiglia'.

Figura 2: n° di strategie messe in atto per genere, percentuali

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

4.2. Le iniziative intraprese dai Centri per l'Impiego

Il ruolo dei Centri per l'Impiego all'interno delle crisi è centrale soprattutto in termini di sviluppo di servizi di accompagnamento al lavoratore per favorire il reinserimento lavorativo.

Le azioni proposte si collocano nella ben più ampia attuazione della L.R. 18/2005 e del c.d. Masterplan dei Servizi pubblici per l'impiego e vedono nell'attività di accompagnamento e di orientamento del lavoratore da un lato, e nel costante contatto con il mondo produttivo per la rilevazione di nuove opportunità occupazionali dall'altra, il cuore delle attività in capo ai Centri per l'Impiego.

Le azioni previste dal progetto Restart e i progetti pilota già sperimentati dall'amministrazione regionale, "Proviamoci insieme" per i lavoratori della De Longhi e della "Gemona Manifatture", implicano tutti l'adozione di una strategia di "attivazione" di tutti gli attori coinvolti, lavoratori inclusi. Le iniziative sulle crisi occupazionali vanno altresì considerate un laboratorio di sperimentazione, visto che prefigurano il futuro approccio applicabile a tutti i lavoratori "disponibili" ai sensi della L. 181/2000.

In tale contesto va distinto pertanto il ruolo che più tradizionalmente è stato assunto dai Centri per l'Impiego quali soggetti addetti esclusivamente al controllo degli adempimenti amministrativi, da quello che man mano si sta delineando quale elemento chiave nelle iniziative di politica attiva del lavoro e di promozione dell'occupazione.

Tale approccio, trova tra l'altro nella sperimentazione di alcuni modelli di accompagnamento e di inserimento lavorativo dei lavoratori coinvolti dalle crisi occupazionali, un'importante occasione di verifica anche della percezione che i lavoratori coinvolti hanno degli stessi servizi pubblici per l'impiego. Rispetto all'immagine dei Centri per l'Impiego da parte dei lavoratori, alcuni elementi interessanti emergono anche dai commenti fatti in sede di intervista telefonica (cfr. Allegato).

I lavoratori infatti, soprattutto quelli con una certa età, pensano ai vecchi uffici di collocamento quando si parla di servizi pubblici per il lavoro. Spesso, oltre a non sapere nemmeno la nuova dicitura prevista per tali servizi, abbinano l'immagine puramente amministrativa e burocratizzata dei vecchi uffici di collocamento e pertanto non li prendono nemmeno in considerazione come strumento di aiuto nella ricerca del lavoro.

Tabella 28: contatto dei CPI, valori assoluti e percentuali

	V.a.	%
È stato contattato dal CPI	454	30,2
Di cui:		
Mi ha proposto di frequentare un corso	80	5,3
Mi ha inserito in uno specifico progetto di ricollocamento (es. Restart, Pari, ecc.)	83	5,5
Mi ha proposto un lavoro	244	16,2

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

Tale percezione forse viene rafforzata anche dal fatto che la maggior parte dei lavoratori coinvolti dalle crisi dichiara di non essere stata contattata dai Centri per l'Impiego. Solo 30 lavoratori su 100 affermano di essere stati chiamati dai Centri per l'Impiego (il 30,2%, tab. 28), e solo 16 su 100 hanno ricevuto una proposta di lavoro attraverso di essi. Tale quota si abbassa inoltre fino al 5,5%⁵ nel caso di contatto per proporre uno specifico progetto di ricollocamento (Restart, PARI ...). Si tratta di valori ancora poco significativi rispetto al ruolo che le politiche per l'occupazione comunitarie, nazionali e regionali assegnano ai servizi pubblici per l'impiego. Va però ricordato che le interviste sono state realizzate nel mese di marzo, quando le attività dei progetti integrati compresi nei Piani per la gestione delle crisi non era ancora entrata a pieno regime. Sarà interessante osservare come l'attività realizzata nel corso del 2007 potrà variare queste percentuali. Se confrontiamo i dati relativi al contatto dei Centri per l'Impiego rispetto alle crisi occupazionali, i lavoratori maggiormente coinvolti risultano essere quelli appartenenti alla crisi regionale del tessile e alla crisi del metalmeccanico di Trieste, rispettivamente con il 41,9% e il 41,4% (tab. 29).

Tabella 29: contatto CPI e crisi, valori assoluti e percentuali

	È stato contattato dal CPI	
	V.a.	%
Crisi montagna regionale	101	27,2
Crisi distretto della sedia	70	27,3
Crisi commercio Trieste e Gorizia	46	22,9
Crisi settore tessile regionale	90	41,9
Crisi zona del Sanvitese	65	33,2
Crisi settore metalmeccanico Gorizia	34	28,3
Crisi settore elettronica regionale	24	27,9
Crisi settore metalmeccanico Trieste	24	41,4
Totale	454	30,2

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

Tabella 30: proposte CPI e crisi, valori assoluti e percentuali sul totale dei lavoratori contattati in ogni singola crisi

	Proposto un corso		Progetto di ricollocamento		Proposta di lavoro	
	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%
Crisi montagna regionale	12	11,9	9	8,9	53	52,5
Crisi distretto della sedia	17	24,3	16	22,9	48	68,6
Crisi commercio Trieste e Gorizia	6	13	9	19,6	21	45,7
Crisi settore tessile regionale	8	8,9	18	20	40	44,4
Crisi zona del Sanvitese	14	21,5	13	20	40	61,5
Crisi settore metalmeccanico Gorizia	5	14,7	6	17,6	24	70,6
Crisi settore elettronica regionale	12	50	3	12,5	11	45,8
Crisi settore metalmeccanico Trieste	6	25	9	37,5	7	29,2
Totale	80	17,6	83	18,3	244	53,7

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

Rispetto invece alle proposte fatte (tab. 30), la principale risulta essere quella relativa all'offerta di lavoro, con la percentuale più alta di casi per i lavoratori della crisi della sedia e del metalmeccanico di Gorizia. I lavoratori della crisi della sedia sono anche quelli che sono stati maggiormente con-

⁵ Le percentuali indicate riguardano pertanto il numero di risposte affermative su ogni affermazione elencata.

tattati per un corso (24,3%), mentre i lavoratori della crisi del settore metalmeccanico di Trieste sono stati contattati soprattutto per proporre dei progetti di ricollocamento quali PARI o Restart.

Rispetto infine alle iniziative intraprese dai Centri per l'Impiego rispetto al totale dei lavoratori delle quattro province in regione, emerge un tasso di attivazione abbastanza omogeneo, in linea con la percentuale regionale del 30,2% (tab. 31).

Tabella 31: contatto CPI e province, valori assoluti e percentuali

	È stato contattato dal CPI	
	v.a.	%
Udine	198	30,0
Pordenone	113	31,0
Gorizia	92	31,1
Trieste	50	28,2
Fuori regione	1	16,7

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

4.3. Lavoratori e durata della mobilità

L'istituto della mobilità, nato nel 1991 quale strumento di sostegno al reddito dei lavoratori definitivamente espulsi dal ciclo produttivo e beneficiari di taluni incentivi al loro reimpiego, caratterizza la maggior parte dei lavoratori intervistati per la presente indagine (80,2%, tab. 21).

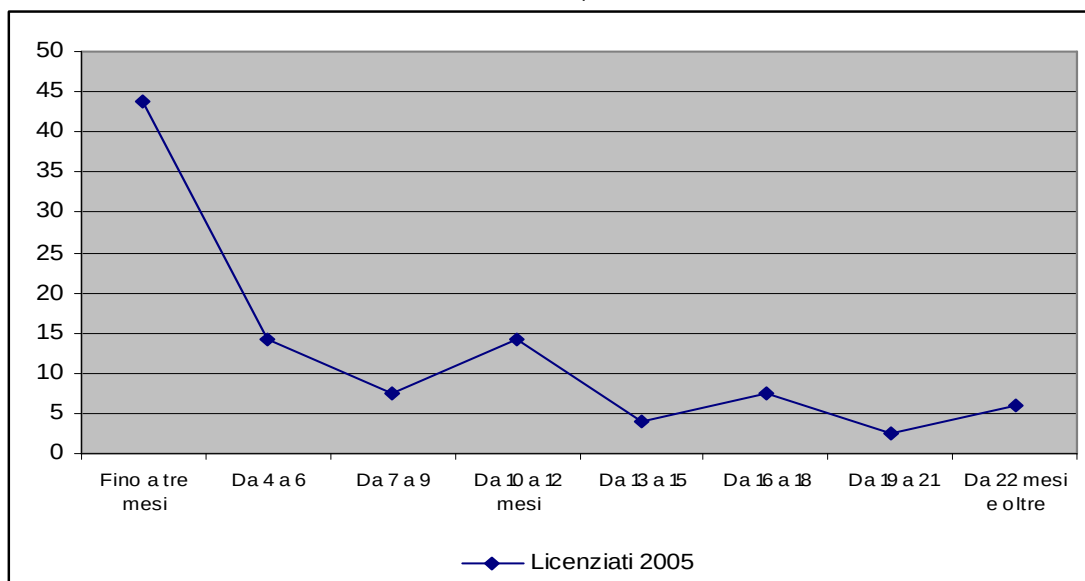
Si tratta di un elemento molto importante che spesso incide sulla motivazione alla ricerca attiva del lavoro nel breve e medio periodo, soprattutto a seconda della presenza dell'indennità o meno. In particolare, se consideriamo la durata della mobilità dalla data di licenziamento, si evidenziano due momenti principali di fuoriuscita dall'istituto dovuti principalmente al ricollocamento dei lavoratori (fig. 3). Innanzitutto i primi tre mesi dal licenziamento vedono quasi la metà dei lavoratori in mobilità (43,9%) ricollocarsi nel mercato del lavoro.

Tale tendenza registra successivamente un forte arresto fino ad arrivare a un ulteriore picco di lavoratori che entro l'anno dal licenziamento fuoriescono definitivamente dall'istituto (il 14,3%). È importante specificare che per avere dati maggiormente omogenei rispetto al periodo di entrata/uscita dalla mobilità, si è preferito proporre un'analisi del trend di durata dell'istituto di mobilità, prendendo in considerazione i soli lavoratori licenziati nel 2005 (fig. 3).

Le eventuali fuoriuscite dalla condizione di mobilità sono attribuibili pertanto all'effettivo reinserimento lavorativo (avviamento a tempo indeterminato) o, ai casi di permanenza in mobilità fino allo scadere della stessa.

Quindi si può affermare che rispetto a questo target di lavoratori, la media di permanenza in mobilità è di 7,21 mesi, molto più alta rispetto alla media del campione complessivo (5,26) che però tiene conto anche dei licenziamenti più ravvicinati alla data della rilevazione attraverso la presente indagine⁶, abbassando quindi inevitabilmente i mesi di permanenza in mobilità.

⁶ Aprile 2007.

Figura 3: lavoratori licenziati nel 2005 e durata della mobilità, percentuali

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

Si tenga presente che la media di 7,21 mesi di permanenza in mobilità non sempre coincide con il medesimo arco temporale di permanenza in stato di disoccupazione. Tale durata deve infatti considerarsi come “al netto” da eventuali periodi di lavoro temporaneo che di fatto sospendono lo status di mobilità del lavoratore. La tab. 32 mette in evidenza come i lavoratori interessati dall’indagine si siano fortemente attivati nel periodo successivo al licenziamento: il 72,5% dichiara infatti di aver lavorato anche se per brevi periodi dopo il licenziamento. Le donne appaiono però meno attive da questo punto di vista rispetto ai maschi: hanno infatti lavorato di meno nel periodo di mobilità o disoccupazione (il 33,5% non ha mai lavorato), cambiando anche più spesso lavoro. L’8,5% delle donne dichiara infatti di aver fatto dai 3 ai 5 lavori rispetto al 5,9% dei colleghi maschi.

Tabella 32: n° di lavori nel periodo di disoccupazione, valori assoluti e percentuali

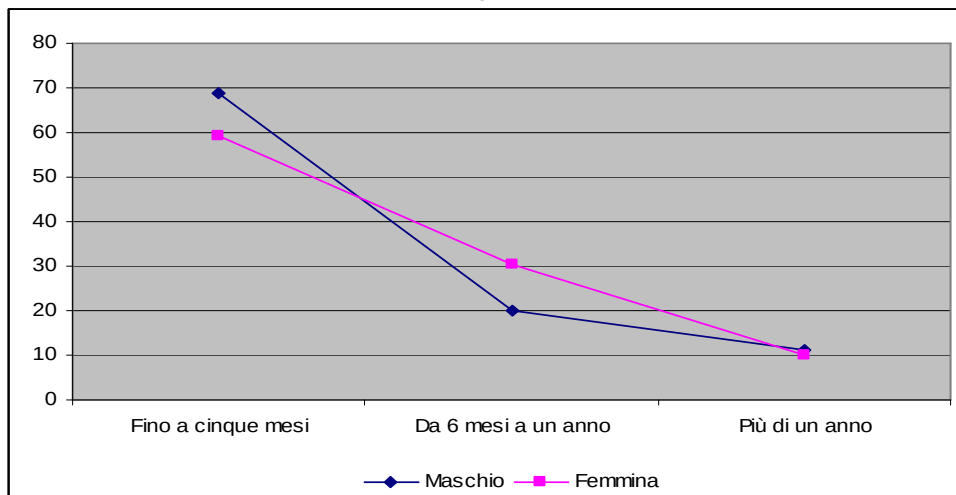
	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Ha lavorato nel periodo	563	79,3	528	66,5	1091	72,5
Un lavoro	399	70,9	366	69,3	765	70,1
Due lavori	129	22,9	110	20,8	239	21,9
Da 3 a 5 lavori	33	5,9	45	8,5	78	7,2
Da 6 a 12 lavori	2	0,4	7	1,3	9	0,8
Non ha mai lavorato nel periodo	147	20,7	266	33,5	413	27,5
Totale	710	100,0	794	100,0	1504	100,0

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

L’elevato numero di lavori svolti nel periodo di mobilità, registra un certo peggioramento delle condizioni lavorative soprattutto per quanto riguarda la stabilità lavorativa, con l’8% dei lavoratori che dichiarano di aver avuto più di tre rapporti di lavoro (tab. 32). Tale condizione non deve comunque essere interpretata sempre negativamente. È importante infatti tenere presente che spesso sono gli stessi lavoratori a cercare soluzioni occupazionali a termine o momentanee, innanzitutto per non doversi cancellare dalle liste di mobilità ma anche per avere più tempo per guardare con calma a nuove possibilità lavorative e contesti aziendali (cfr sezione ‘Approfondimento sugli occupati’). Delle differenze di comportamento rispetto al genere, si evidenziano anche nell’utilizzo della mobilità (fig. 4). Le donne tendono infatti a rimanere in mobilità più a lungo rispetto ai maschi e a ricollocarsi più tardi, entro l’anno (il 30,5% rispetto al 19,9% dei maschi). Tale “ritardo” può trovare

spiegazione sicuramente in una maggiore difficoltà di reinserimento per le donne ma anche nel fatto che spesso il periodo di mobilità, soprattutto se indennizzato, venga sfruttato per poter dedicarsi alla cura dei figli piccoli o dei genitori anziani.

Figura 4: Permanenza dei lavoratori in mobilità per genere, percentuali



Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

Anche nelle sezioni successive cercheremo di verificare quanto la presenza dell'istituto della mobilità possa influenzare la ricerca attiva del lavoro. In particolare rispetto alla presenza o meno di indennità sarà importante verificare il livello di attivazione per la ricerca del lavoro. Diversi infatti sono gli elementi che portano a considerare la presenza di indennità come un fattore che sebbene tuteli il lavoratore nella fase di perdita di lavoro, non sempre favorisce la ricerca in tempi brevi di una nuova soluzione occupazionale. A conferma di tale ipotesi, si considerino i dati Netlabor dal 2000 al 2005, che evidenziano comportamenti diversi tra i lavoratori in mobilità con indennità o meno: entro i 12 mesi dall'ingresso in lista di mobilità chi è senza indennità registra quote di assunzioni superiori a chi invece gode della mobilità in base alla Legge 223/91⁷.

5. Occupati e disoccupati: fattori di ricollocamento

La sezione intende esplorare lo status occupazionale attuale (occupato/disoccupato) dei lavoratori coinvolti dall'indagine al fine di analizzare alcuni indicatori che possono aver inciso sul loro ricollocamento. Partiamo da una condizione per cui al momento dell'intervista, dei 1504 lavoratori espulsi dalle aziende coinvolte dalle crisi regionali e settoriali, 558 risultano ancora in stato di disoccupazione (il 37,1%), mentre 946, ossia il 62,9% degli intervistati, dichiara di essere al momento occupato (tab. 33). Se consideriamo inoltre il fatto che tra i 558 ancora disoccupati, 150 dichiarano che al momento non sono alla ricerca di lavoro (cfr. tab. 63), il numero di disoccupati effettivamente alla ricerca di una nuova occupazione scende a 408 e si riduce di dieci punti percentuali (il 27,1%, fig. 7). Il tasso di occupazione risulta essere quindi molto elevato. I ricollocati sono soprattutto maschi, con un'età non molto elevata e con titoli di studio medio alti. I tecnici in particolare sono i lavoratori che registrano il tasso di reimpiego più alto (81,6%, fig. 5). Si può affermare infatti che fattori quale l'età e il titolo di studio sono strettamente correlati alla probabilità di reinserimento. Per quanto riguarda l'età la proporzione è inversa, cioè al crescere dell'età diminuiscono anche le probabilità di trovare lavoro (tab. 34). Il titolo di studio invece è direttamente proporzionale, quindi al crescere del titolo aumenta anche la possibilità di reimpiegarsi (tab. 36). Rispetto al genere invece, le più svantaggiate

⁷ Il mercato del lavoro nel Friuli Venezia Giulia, Rapporto 2006, pag. 155.

sono le donne che risultano occupate solo per la metà, rispetto al 71,7% di ricollocati fra i maschi (tab. 33). È importante sottolineare come anche altri fattori incidano sulla possibilità di reinserirsi nel mercato del lavoro. In particolare la presenza di ammortizzatori o di indennità, incidono sull'impegno e la motivazione che il lavoratore ha dimostrato nella ricerca di nuove opportunità occupazionali. I lavoratori che al momento del licenziamento si trovavano in una condizione di mobilità, ma senza indennità, registrano dei tassi di reinserimento superiori ai semplici disoccupati e ai disoccupati in mobilità indennizzata. Tale risultato è probabilmente riconducibile a due fattori: uno riguarda la maggiore "appetibilità" dei lavoratori in mobilità rispetto ai semplici disoccupati grazie agli sgravi contributivi previsti per l'azienda; l'altro è attribuibile al grado di attivazione nella ricerca di un nuovo lavoro che li rende più visibili sul mercato rispetto a chi, in mobilità indennizzata, si impegna di meno nella ricerca (cfr. tab. 40).

Infine si individuano all'interno dei due gruppi, disoccupati e occupati, due ulteriori sotto categorie. Sia per gli occupati che per i disoccupati infatti si possono individuare dei gruppi di lavoratori che comunque sono alla ricerca di lavoro. O perché insoddisfatti dell'attuale condizione lavorativa, o perché ancora disoccupati sono ancora alla ricerca di un'occupazione. Il gruppo dei disoccupati necessita sicuramente di un'analisi più approfondita che verrà illustrata nelle sezioni successive. Infatti se per il gruppo di disoccupati, che non sono alla ricerca di lavoro, i principali motivi riguardano la prossimità alla pensione (dei disoccupati over55, il 54,8% non è alla ricerca di un lavoro, cfr. tab. 64) e la volontà di dedicarsi alla famiglia (per il 34,0%, cfr. tab. 60). Più delicata appare invece la situazione dei disoccupati ancora alla ricerca di lavoro. Per quest'ultimi infatti sarà necessario verificare quali possono essere i vincoli e gli ostacoli che impediscono il loro effettivo ricollocamento (vedi sezione 'Approfondimento sui disoccupati') al fine di mirare gli interventi di reinserimento lavorativo.

5.1. Fattori socio demografici

L'esame delle caratteristiche dei lavoratori interessati dai fenomeni di crisi, incrociati con i rispettivi tassi di reimpiego, fornisce un'importante conferma che sono genere, età e qualifica i fattori che incidono fortemente sulle possibilità di inserimento lavorativo (tabelle 33, 34, 35). La Tab. 33 offre il primo risultato importante di questa ricerca documentando come il 62,9% degli intervistati (pari a 946) stia lavorando al momento dell'intervista.

Il tasso di reimpiego della componente femminile è molto più basso di quella maschile (55,0% contro il 71,1%, tab. 33).

Si osserva inoltre una proporzionalità diretta fra capacità di ricollocarsi ed età (tab. 34), con un netto salto per la classe di età oltre i 56 anni per la quale meno di un terzo dei lavoratori ha trovato un nuovo impiego. Va però osservato che al crescere dell'età aumenta anche il livello di tutela derivante dagli ammortizzatori sociali e quindi aumenta la possibilità che l'impatto sociale del fenomeno sia parzialmente mitigato. Esiste però una larga parte di over55 (38,2% dei soggetti rientranti in questa classe di età) che non percepisce alcun sostegno al reddito. Naturalmente va ricordato che la presenza dell'indennità di mobilità può anche avere un effetto distorsivo rispetto alle motivazioni che spingono a ricollocarsi rapidamente e quindi spiegare parzialmente il minor tasso di rioccupazione per i lavoratori più anziani (vi è cioè una quota di lavoratori over55 che non trova lavoro soprattutto perché non lo cerca).

Tabella 33: status occupazionale attuale e genere, valori assoluti e percentuali

	Disoccupato		Occupato		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Maschi	201	28,3	509	71,7	710	100,0
Femmine	357	45,0	437	55,0	794	100,0
Totale	558	37,1	946	62,9	1504	100,0

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

Tabella 34: status occupazionale attuale ed età, valori assoluti e percentuali

	Disoccupato		Occupato		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Fino a 29 anni	48	27,7	125	72,3	173	100,0
Da 30 a 35	85	27,6	223	72,4	308	100,0
Da 36 a 45	171	33,3	343	66,7	514	100,0
Da 46 a 55	170	44,0	216	56,0	386	100,0
56 anni e oltre	84	68,3	39	31,7	123	100,0
Totale	558	37,1	946	62,9	1504	100,0

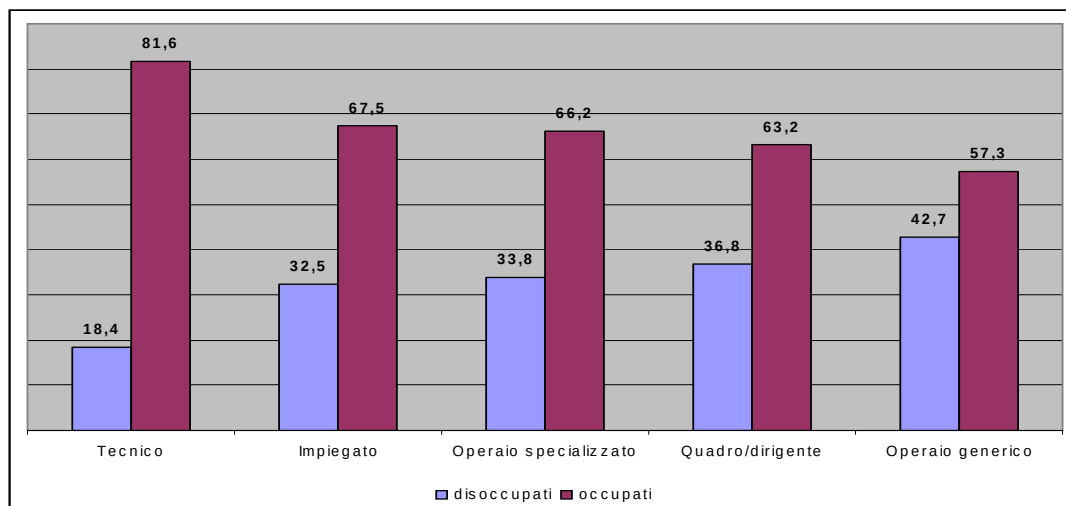
Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

Altro elemento decisivo per la ricollocazione è il livello delle competenze possedute, come testimoniato dalla tabella 35 dove si osserva una relazione diretta fra qualifica professionale e capacità di reimpiego. Un dato risulta molto evidente: sono i lavoratori che prima della crisi erano inseriti in azienda come tecnici che registrano il più alto tasso di reinserimento con ben l'81,6% dei casi, seguiti dagli impiegati e quindi dagli operai specializzati. Si conferma dunque che il mercato del lavoro regionale assorbe rapidamente la forza lavoro maggiormente qualificata. È invece l'operaio generico che registra nell'insieme un tasso di reimpiego più basso (il 57,3%). Tale analisi coincide con le indicazioni degli studi che vedono una generale difficoltà delle aziende regionali a reperire figure di tecnici e operai specializzati⁸ e conferma la presenza di un'elevata segmentazione professionale del mercato del lavoro regionale.

Tabella 35: status occupazionale attuale e qualifica prima della crisi, valori assoluti e percentuali

	Disoccupato		Occupato		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Operaio generico	314	42,7	421	57,3	735	100,0
Operaio specializzato	145	33,8	284	66,2	429	100,0
Tecnico	16	18,4	71	81,6	87	100,0
Impiegato	76	32,5	158	67,5	234	100,0
Quadro/dirigente	7	36,8	12	63,2	19	100,0
Totale	558	37,1	946	62,9	1504	100,0

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

Figura 5: confronto tassi di rioccupazione in base alla qualifica di partenza, percentuali

Parallelamente anche il livello di istruzione incide notevolmente sulla possibilità di reinserimento:

⁸ Si vedano ad esempio la banca dati Excelsior e le schede trimestrali sull'andamento del mercato del lavoro predisposte dall'Agenzia regionale del lavoro e della formazione professionale del Friuli Venezia Giulia.

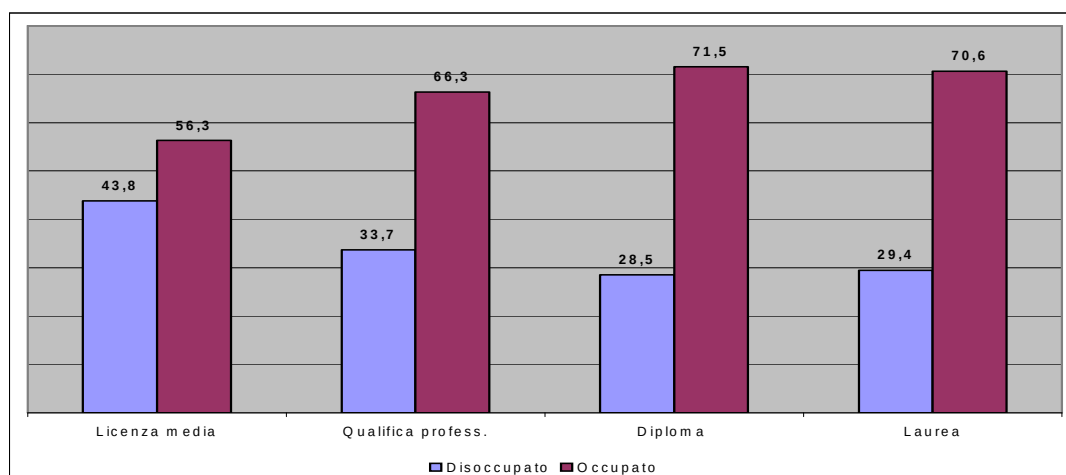
mentre gli occupati crescono al crescere della scolarità, i disoccupati diminuiscono al crescere della scolarità (tab. 36). In entrambi i trend però si nota una leggera inflessione rispetto ai laureati che registrano tassi di occupazione leggermente più bassi rispetto ai diplomati. Tra l'altro i lavoratori in possesso di una laurea sono anche il gruppo con la maggiore presenza di disoccupati senza ammortizzatori sociali.

Tabella 36: status occupazionale attuale e titolo di studio, valori assoluti e percentuali

	Disoccupato		Occupato		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Licenza media	329	43,8	423	56,3	752	100,0
Qualifica profess.	87	33,7	171	66,3	258	100,0
Diploma	126	28,5	316	71,5	442	100,0
Laurea	15	29,4	36	70,6	51	100,0
Totale	557	37,1	946	62,9	1503	100,0

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

Figura 6: confronto tassi di rioccupazione in base al titolo di studio, percentuali



5.2. Fattori territoriali e appartenenza alle crisi

Le otto crisi individuate si differenziano per le ragioni che le hanno causate, per le specificità dei territori su cui insistono, per le caratteristiche dei lavoratori coinvolti e per le possibilità dei mercati del lavoro locali di riassorbire la manodopera coinvolta nelle crisi stesse. Infatti se per il tessile le ragioni della crisi sono da ricercarsi nelle condizioni strutturali di un settore che soffre in maniera probabilmente irreversibile di una concorrenza da parte di paesi a maggior livello di competitività, le difficoltà dell'elettronica sono più legate a condizioni di tipo congiunturale dell'intero comparto nazionale⁹.

Più specifica la situazione della crisi del distretto della sedia in provincia di Udine che, alimentata dalle difficoltà economiche complessive dell'Eurozona, ha condotto a un parziale rafforzamento delle ipotesi presentate da diversi autori in merito alla crisi del modello distrettuale stesso. I casi della metalmeccanica (in provincia di Gorizia e Trieste) o dell'area del Sanvitese più che in questioni di difficoltà strutturale possono rientrare fra gli episodi di ristrutturazione ciclica del comparto manifatturiero (la sua dimensione inoltre rende naturalmente più probabile la presenza di sottogruppi o aziende che vivono momenti di difficoltà), episodi legati alle dinamiche complessive del sistema industriale. Il caso del commercio delle aree di confine invece presenta una sua ulteriore specificità ca-

⁹ Il relazione sullo stato dell'industria, Osservatorio per il monitoraggio delle attività industriali, 2006, Ministero delle attività produttive.

ratterizzandosi per una commistione fra dinamiche congiunturali dell'economia nel complesso (la stagnazione dei consumi privati derivanti dalla bassa crescita del reddito disponibile delle famiglie) e necessità di riconversione del comparto a fronte di mutate condizioni del consumo d'oltre confine e dall'ormai irreversibile processo di sostituzione del piccolo dettaglio tradizionale con la grande distribuzione.

Nel caso della montagna infine, alle difficoltà connesse con l'accresciuta competitività internazionale si sono sommate le difficoltà strutturali del territorio che vive da decenni oramai una crisi socio-economica di grave entità. In tale contesto si inseriscono alcune riflessioni rispetto alla relazione tra l'appartenenza a un particolare settore di crisi o ambito territoriale e la possibilità di reinserirsi nel mercato del lavoro. Le crisi che maggiormente incidono sulla rioccupabilità dei lavoratori coinvolti sono la crisi del tessile che per quanto riguarda la dimensione territoriale registra difficoltà maggiori nelle province di Udine e Pordenone, e la crisi del Sanvitese che coinvolge 10 comuni della provincia di Pordenone. Entrambe le crisi si caratterizzano per un cospicuo numero di licenziamenti ma anche per un'evidente fatica degli stessi comparti e del territorio a riassorbire la manodopera espulsa. Questo spiega come mai le percentuali più alte di disoccupati (47,4% per il Tessile, 43,3% per il Sanvitese, tab. 37) si riscontrino proprio tra i lavoratori appartenenti a queste due crisi. I lavoratori difficilmente vengono riassorbiti nello stesso settore, soprattutto per quanto riguarda il tessile che registra tra i suoi lavoratori espulsi il più alto tasso di ricollocamenti lavorativi in settori completamente diversi (il 70,8%, tab. 49). La difficoltà di ricollocamento è inoltre fortemente influenzata dalle caratteristiche specifiche dei lavoratori coinvolti, trattandosi di un gruppo con una rilevante combinazione di manodopera femminile, di soggetti di età media elevata e di soggetti con bassa scolarità.

Tabella 37: status occupazionale attuale e piani di crisi, valori assoluti e percentuali

	Disoccupato		Occupato		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Crisi montagna regionale	128	34,4	244	65,6	372	100,0
Crisi distretto della sedia	72	28,1	184	71,9	256	100,0
Crisi commercio Trieste e Gorizia	82	40,8	119	59,2	201	100,0
Crisi settore tessile regionale	102	47,4	113	52,6	215	100,0
Crisi zona del Sanvitese	85	43,4	111	56,6	196	100,0
Crisi settore metalmeccanico Gorizia	35	29,2	85	70,8	120	100,0
Crisi settore elettronica regionale	30	34,9	56	65,1	86	100,0
Crisi settore metalmeccanico Trieste	24	41,4	34	58,6	58	100,0
Totale	558	37,1	946	62,9	1504	100,0

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

Destino diverso pare spettare ai lavoratori espulsi dal distretto della sedia e della metalmeccanica di Gorizia che registrano la percentuale più alta di lavoratori ricollocati, rispettivamente con il 71,9% per la sedia e del 70,8% per la metalmeccanica di Gorizia (tab. 37). Come verrà illustrato successivamente, analizzando nello specifico la condizione degli occupati, i lavoratori di questi due settori sono anche quelli che per buona parte si reinseriscono nello stesso settore di crisi (il 52,2% dei reinseriti della sedia e il 64,4 dei rioccupati del metalmeccanico di Gorizia, cfr. tab. 49).

Tabella 38: status occupazionale attuale e province, valori assoluti e percentuali

	Disoccupato		Occupato		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Udine	205	31,1	455	68,9	660	100,0
Pordenone	174	47,7	191	52,3	365	100,0
Gorizia	105	35,5	191	64,5	296	100,0
Trieste	72	40,7	105	59,3	177	100,0
Fuori regione	2	33,3	4	66,7	6	100,0
Totale	558	37,1	946	62,9	1504	100,0

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

Le ripercussioni in ambito provinciale seguono gli andamenti dei settori di crisi (tab. 38). Per cui ad esempio la provincia di Udine risulta essere la più virtuosa con il maggior tasso di ricollocamento dovuto in parte anche all'elevato grado di reinserimento dei lavoratori del distretto della sedia.

5.3. Strategie adottate e intenzioni future

Ultimo elemento di analisi riguarda le strategie adottate subito dopo il licenziamento per trovare un nuovo posto di lavoro. La tabella 39 mette in evidenza come chi si è ricollocato abbia adottato più strategie rispetto ai disoccupati. Quindi, come già precedentemente indicato, chi si è attivato e impegnato di più nella ricerca di un lavoro ha ottenuto maggiori risultati. Il ricorso a strategie o attività parallele come l'impegno nelle attività di cura in famiglia o ad amici, non è indice di maggiore occupabilità ed effettivamente riguarda principalmente chi al momento è ancora disoccupato.

Un ulteriore elemento di analisi riguarda la frequenza di corsi di formazione che non sembrano influire in modo determinante sulla condizione di occupato. Stessa riflessione può essere fatta rispetto al Centro per l'Impiego, dove si evidenzia una certa omogeneità tra i due gruppi. Rispetto infine alla strategia più efficace, emerge chiaramente che il passaparola e l'attivazione della rete familiare e amicale per la ricerca di nuove opportunità lavorative è il canale in assoluto più utilizzato dai lavoratori ricollocati. Se confrontiamo invece la presenza di ammortizzatori sociali al momento dell'entrata in crisi e lo status del lavoratore attuale (tab. 40), non si evidenziano particolari differenze anche se il tasso di rioccupazione è leggermente più alto per chi è iscritto alle liste di mobilità ma non gode dell'indennità. Un dato al quale prestare particolare attenzione riguarda invece i disoccupati che dal momento dell'entrata in crisi dell'azienda non hanno potuto beneficiare di nessun tipo di tutela. Di questi, quattro lavoratori ogni dieci (il 39,9%, tab. 40) non sono riusciti ancora a ricollocarsi.

Tabella 39: status occupazionale attuale e strategie adottate per trovare lavoro, valori assoluti e percentuali

	Disoccupati		Occupati		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Sono andato al CPI	427	76,5	712	75,3	1139	75,7
Ho detto ad amici/parenti che cercavo lavoro	383	68,6	720	76,1	1103	73,3
Ho fatto colloqui di lavoro	253	45,3	677	71,6	930	61,8
Ho inviato CV in aziende	259	46,4	564	59,6	823	54,7
Sono andato nelle agenzie interinali	209	37,5	397	42,0	606	40,3
Ho dato una mano in famiglia per la conduzione della casa/assistenza a parenti non autosufficienti	210	37,6	236	24,9	446	29,7
Ho risposto ad annunci sui giornali	143	25,6	268	28,3	411	27,3
Ho dato una mano ad amici/all'azienda di famiglia	93	16,7	86	9,1	179	11,9
Ho frequentato un corso di formazione	70	12,5	82	8,7	152	10,1

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

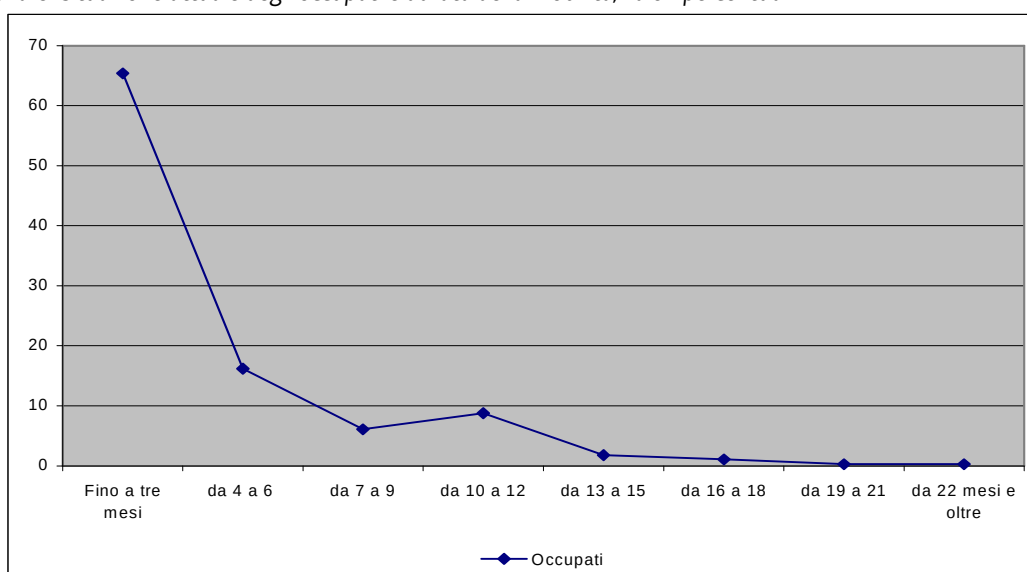
Tabella 40: ammortizzatori sociali e condizione lavorativa attuale, valori assoluti e percentuali

		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.	%
Sta- tus at- tuale	Disoc- cupati	260	38,4	179	33,8	119	39,9	558	37,1
	Occu- pati	417	61,6	350	66,2	179	60,1	946	62,9
	Totale	677	100,0	529	100,0	298	100,0	1504	100,0

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

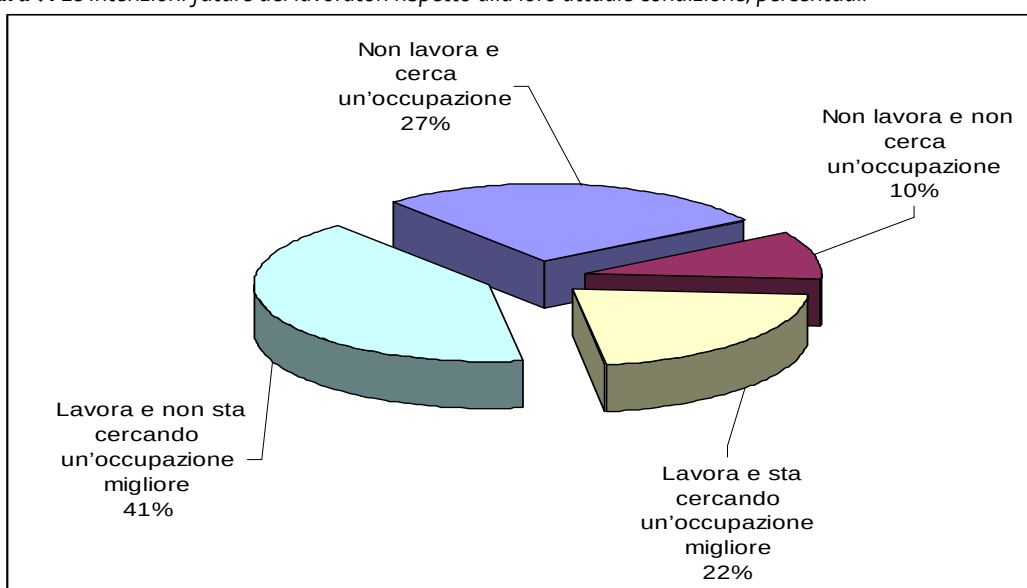
È interessante infine osservare come l'azione di ricerca di lavoro conduca rapidamente nella maggior parte dei casi ad una nuova occupazione in tempi rapidi. La figura 6 mostra la durata in mesi di permanenza nella lista di mobilità per i lavoratori che al momento dell'intervista erano occupati. Il trend rispecchia quanto già evidenziato nella sezione relativa alle strategie utilizzate per il ricollocamento lavorativo: si registra un picco, pari a circa i 2/3 del totale, di uscite dalla mobilità già nei primi tre mesi. È evidente che chi si è rioccupato è rimasto molto meno in mobilità, visto che entro i primi sei mesi circa l'80% ha trovato un lavoro stabile. Ben più critica è la situazione degli attuali disoccupati che invece permangono in mobilità per tempi molto più lunghi, un esempio è il caso del 7,3% di disoccupati che affermano di essere in mobilità da più di 22 mesi. Si tenga presente che se per l'intero campione la media dei mesi di permanenza in mobilità era di 5,26, per gli occupati si abbassa ai 3,59 mesi mentre per chi al momento dell'intervista è ancora disoccupato arriva fino agli 8 mesi.

Figura 6: situazione attuale degli occupati e durata della mobilità, valori percentuali



Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

Figura 7. Le intenzioni future dei lavoratori rispetto alla loro attuale condizione, percentuali



Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

Se consideriamo le intenzioni future dei lavoratori coinvolti dall'indagine (fig. 7), come già indicato in premessa al presente capitolo, all'interno degli occupati e disoccupati, si individuano due ulteriori gruppi che necessitano di una particolare analisi. Si tratta di quei lavoratori che pur occupati sono alla ricerca di un'occupazione migliore, e dei disoccupati che pur non avendo lavoro dichiarano di non essere alla ricerca di un'occupazione. Se tra gli occupati troviamo gli "insoddisfatti" (il 22% del campione), tra i disoccupati troviamo invece gli "scoraggiati" o gli inattivi cioè coloro che per diversi motivi si autoescludono dal mercato del lavoro (il 10% del campione). Questo ulteriore elemento di analisi è fondamentale soprattutto per capire quali politiche adottare nei confronti di chi cerca occupazione visto che il gruppo delle persone alla ricerca di lavoro non risulta essere omogenea ma ha caratteristiche ed esigenze molte volte profondamente diverse. Pertanto anche le politiche da adottare dovranno prevedere soluzioni e attività diversificate soprattutto per il target degli occupati e dei disoccupati alla ricerca di lavoro. Rispetto invece a chi non sta cercando sarà utile capire e approfondire le ragioni della loro inattività (cfr. 'Approfondimento sui disoccupati') spesso riconducibile a un'oggettiva difficoltà di reinserimento (soprattutto per le donne e per le persone over45) e alla necessità di dedicarsi alla famiglia o di raggiungere l'età pensionabile.

6. Approfondimento sugli occupati

L'indagine mette in evidenza come oltre la metà (il 62,9%, tab. 33) dei lavoratori coinvolti dalle crisi si sia ricollocato autonomamente risultando occupato al momento dell'intervista. Fattori quali il genere, l'età e qualifiche possedute incidono profondamente sulla possibilità di ricollocarsi rapidamente nel mercato del lavoro. In particolare le percentuali più alte di reimpiego si registrano tra i maschi, giovani e tra i tecnici con il tasso di reinserimento più alto rispetto a tutti gli altri inquadramenti aziendali. Già nella precedente sezione sono stati illustrati i principali fattori di ricollocamento, questa parte invece ha l'obiettivo di capire dove e come questi lavoratori si siano ricollocati. Diversi sono gli elementi di cambiamento che sono intercorsi tra la situazione lavorativa antecedente la crisi e quella attualmente in corso. In generale però quasi la metà dei lavoratori occupati (48,3%) vedono come migliorativa la condizione lavorativa attuale (tab. 41). Molteplici possono essere le spiegazioni. L'interpretazione più probabile di questo dato è legata in parte al valore positivo derivante in generale dall'effetto "cambiamento" e in parte dall'aver lasciato alle spalle situazioni comunque caratterizzate da forti elementi di instabilità, indipendentemente dalla presenza di contratti di lavoro a tempo indeterminato. A conferma di questa interpretazione anche il fatto che i lavoratori più soddisfatti risultano essere quelli che si reimpiegano in settori completamente diversi da quelli di provenienza, in particolare il tessile e l'elettronica. Inoltre, rispetto all'elevato numero di contratti a tempo determinato tra i nuovi occupati, si tratta di un fenomeno assai frequente soprattutto nel caso delle assunzioni provenienti dalle liste di mobilità: permette infatti di conciliare gli interessi dell'impresa e del lavoratore stesso che può testare nuovi ambiti lavorativi senza per questo perdere la mobilità. Una particolare considerazione va fatta inoltre per quanti scelgono di intraprendere la via dell'autoimprenditorialità (il 3,7% dei casi). Si tratta prevalentemente di maschi che esprimono tra l'altro un elevato grado di soddisfazione per la nuova dimensione lavorativa intrapresa, e che percepiscono un elevato grado di miglioramento della propria condizione lavorativa con un unico elemento peggiorativo che riguarda principalmente i tempi e gli orari di lavoro. Un'ulteriore considerazione riguarda l'inquadramento in azienda che, come per la tipologia di contratto, evidenzia un leggero peggioramento dell'inquadramento. Infatti se come già più volte riportato è la categoria dei tecnici a registrare il più alto tasso di reimpiego (81,6%, fig. 5), seguiti da impiegati e operai specializzati, dall'altro si registra tra i nuovi inserimenti un aumento soprattutto di operai generici. Tale dato mette in risalto come per i rioccupati non sempre sia stato possibile mantenere lo stesso inquadramento aziendale e che la necessità, per alcuni, di trovare immediatamente una nuova occupazione possa aver influito anche sul fatto di aver accettato lavori meno qualificati rispetto ai precedenti. È eviden-

te infatti che se il livello di tecnici e di operai specializzati, nelle nuove posizioni lavorative, subisce un calo (di quasi sette punti percentuali per gli operai specializzati e di un punto percentuale tra i tecnici, fig. 10) è da attribuirsi principalmente all'aumento degli inserimenti come operai generici con una variazione di cinque punti percentuali. In realtà un'ulteriore categoria che registra un aumento è quella relativa alle figure di quadro/dirigente. In questo caso però l'aumento è probabilmente dovuto anche alla scelta di quel 3,7% di lavoratori di intraprendere la strada del lavoro autonomo. Rispetto quindi a queste considerazioni, è evidente che nonostante la metà degli occupati consideri la nuova realtà lavorativa migliore rispetto alla precedente, si registri comunque un 34,7% di rioccupati alla ricerca di un lavoro migliore (tab. 48). Sicuramente risultano maggiormente insoddisfatti quegli occupati che si sono reinseriti in modo più precario nel mercato del lavoro o che si ritrovano ad avere mansioni meno gratificanti rispetto al ruolo e alle responsabilità che avevano nella precedente condizione lavorativa. Tutti questi elementi pertanto incidono anche sulla volontà, soprattutto dei lavoratori più giovani, di darsi ancora un pò di tempo per trovare il contesto aziendale ideale rispetto alle proprie aspettative ed esigenze.

6.1. La nuova situazione lavorativa

Prima di analizzare gli elementi relativi a tipologia di contratto applicata e all'inquadramento aziendale, è utile considerare il grado di soddisfazione da parte dei lavoratori rioccupati rispetto al nuovo inserimento lavorativo. L'elemento che emerge fin da subito (tab. 44) è che nonostante un peggioramento nella dimensione della stabilità (essendo infatti aumentati i contratti a tempo determinato), i reimpiegati si dimostrano soddisfatti della situazione lavorativa attuale. Infatti ben il 48,3% degli occupati reputa la nuova condizione lavorativa migliore della precedente. In particolare anche se la situazione dal punto di vista retributivo rimane sostanzialmente stabile, i reimpiegati ritengono decisamente migliore la condizione lavorativa in termini di mansioni e di orario. Tale considerazione trova probabilmente fondamento nel fattore positivo apportato dal "cambiamento". Il licenziamento, la messa in mobilità, la crisi aziendale sono sicuramente vissute come un forte elemento di instabilità e di fragilità del proprio ruolo da parte del lavoratore. Il fatto pertanto di riuscire a reinserirsi, soprattutto per i lavoratori più anziani, e magari di sperimentare anche settori lavorativi completamente diversi da quelli nei quali si era inseriti precedentemente, viene vissuto positivamente dai lavoratori. Si tenga conto inoltre che l'80,2% dei lavoratori fuoriusciti dalle crisi occupazionali ha potuto godere dei vantaggi apportati dall'istituto della mobilità (tab. 21). Il fatto che questa tutela non decada nel caso di assunzioni a tempo determinato inferiori all'anno spiega anche come mai sia così frequente il ricorso al contratto a tempo determinato e che tale inserimento non venga vissuto negativamente dai lavoratori. Anzi diventa uno strumento per sperimentarsi in altri contesti o conoscere altre realtà aziendali, in modo da valutare meglio molteplici opportunità di inserimento. Nel dettaglio sono state indagate diverse dimensioni rispetto alla nuova condizione lavorativa: il livello di retribuzione, le mansioni, gli orari e la distanza del lavoro da casa. Tutte a eccezione della retribuzione vengono considerate come migliori nella nuova occupazione (tab. 41).

Tabella 41: considerazioni dei lavoratori sulla nuova situazione occupazionale, valori assoluti e percentuali

	Migliore		Uguale		Peggior		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Livello di retribuzione	288	30,6	354	37,6	300	31,8	942	100,0
Mansioni previste	345	36,5	434	45,9	167	17,7	946	100,0
Orario di lavoro	265	28,0	513	54,2	168	17,8	946	100,0
Distanza tragitto casa-lavoro	297	31,4	401	42,4	248	26,2	946	100,0
Nel complesso	457	48,3	282	29,8	207	21,9	946	100,0

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

Se analizziamo tali dati confrontandoli tra maschi e femmine (tab. 42), le donne risultano maggiormente soddisfatte degli uomini soprattutto per quel che riguarda le nuove mansioni lavorative, gli orari e la distanza del lavoro da casa. Rispetto invece al livello retributivo ben il 32,1% delle donne lo considera peggiorativo.

Tabella 42: considerazioni dei lavoratori sulla nuova situazione occupazionale, confronto per genere, valori assoluti e percentuali

	Migliore				Uguale				Peggior			
	Maschi		Femmine		Maschi		Femmine		Maschi		Femmine	
	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%
Livello di retribuzione	163	32,2	125	28,7	183	36,2	171	39,2	160	31,6	140	32,1
Mansioni previste	179	35,2	166	38,0	249	48,9	185	42,3	81	15,9	86	19,7
Orario di lavoro	124	24,4	141	32,3	302	59,3	211	48,3	83	16,3	85	19,5
Distanza tragitto casa-lavoro	142	27,9	155	35,5	227	44,6	174	39,8	140	27,5	108	24,7
Nel complesso	243	47,7	214	49,0	159	31,2	123	28,1	107	21,0	100	22,9

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

Coerentemente con quanto sopra già indicato, i lavoratori rioccupati a tempo indeterminato non risultano più soddisfatti, in maniera significativa, degli occupati a tempo determinato (47,7% rispetto 46,9%, cfr. tab. 43). Anzi se guardiamo nel dettaglio, risultano più soddisfatti i lavoratori a tempo determinato su quasi tutte le variabili considerate: mansioni previste, orario di lavoro, distanza del lavoro da casa. Solamente per la retribuzione c'è una maggiore soddisfazione dei lavoratori a tempo indeterminato (31,9% rispetto a 28,6%).

Tali dati confermano pertanto quanto detto precedentemente, ossia chi è occupato con un contratto a termine non vive negativamente questa condizione, anzi probabilmente lo vive come un semplice passaggio verso la successiva stabilizzazione e il reinserimento definitivo. Vedremo poi di seguito come anche il settore lavorativo sia fondamentale nel considerare positivamente o meno la nuova condizione lavorativa.

Tabella 43: considerazioni dei lavoratori sulla nuova situazione occupazionale, confronto per occupati a tempo determinato e indeterminato, valori assoluti e percentuali

	Migliore				Uguale				Peggior			
	TD		TI		TD		TI		TD		TI	
	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%
Livello di retribuzione	140	28,6	123	31,9	172	35,2	164	42,5	177	36,2	99	25,6
Mansioni previste	176	35,7	133	34,5	212	43,0	201	52,1	105	21,3	52	13,5
Orario di lavoro	141	28,6	100	25,9	258	52,3	235	60,9	94	19,1	51	13,2
Distanza tragitto casa-lavoro	169	34,3	105	27,2	187	37,9	186	48,2	137	27,8	95	24,6
Nel complesso	231	46,9	184	47,7	142	28,8	134	34,7	120	24,3	68	17,6

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

La nuova situazione occupazionale risulta migliorativa soprattutto per i lavoratori reimpiegati della provincia di Gorizia e Pordenone (tab. 44). Invece i più insoddisfatti risultano essere i lavoratori di Trieste che registrano la percentuale più alta rispetto a chi considera peggiorata la propria condizione lavorativa.

Tabella 44: considerazioni dei lavoratori sulla nuova situazione occupazionale, confronto per provincia, valori assoluti e percentuali

	Migliore		Uguale		Peggiora		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Udine	217	47,7	153	33,6	85	18,7	455	100,0
Pordenone	94	49,2	48	25,1	49	25,7	191	100,0
Gorizia	102	53,4	50	26,2	39	20,4	191	100,0
Trieste	41	39,0	30	28,6	34	32,4	105	100,0
Altra Provincia	3	75,0	1	25,0	0	0,0	4	100,0
Totale	457	48,3	282	29,8	207	21,9	946	100,0

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

È interessante invece fare una riflessione rispetto alle crisi di riferimento (tab. 48) anche per capire quanto l'apprezzamento per il nuovo contesto lavorativo sia collegato al fatto di aver cambiato completamente settore, e quanto i vari comparti siano stati in grado di riassorbire i lavoratori espulsi. Più della metà dei lavoratori appartenenti alle crisi del metalmeccanico di Gorizia, dell'elettronica e del tessile regionale dichiarano di aver migliorato la loro condizione occupazionale, attestandosi ben sopra la media complessiva del 48,3% (tab. 45). I lavoratori appartenenti alla crisi del tessile in realtà rappresentano una situazione particolare visto che la crisi registra percentuali molto alte sia tra i lavoratori che si ritengono soddisfatti (50,4% superiore alla media complessiva del 48,3%), sia tra chi invece avverte un peggioramento delle proprie condizioni (30,1% superiore alla media complessiva del 21,9%). Per capire a fondo però l'attuale condizione lavorativa degli occupati, è importante analizzare anche il settore nel quale si sono reimpiegati (tab. 46). È interessante notare come i lavoratori appartenenti alle crisi del metalmeccanico di Trieste e di Gorizia e la crisi del commercio, che fondamentalmente insiste sulla stessa zona, si siano rioccupati nello stesso settore con rispettivamente il 73,5% (Trieste) e il 62,4% (Gorizia) dei casi per il metalmeccanico e il 58,0% per il commercio. Non si può dire la stessa cosa per i lavoratori del tessile e dell'elettronica che invece rispettivamente per il 70,8% e per il 62,5% dichiarano di lavorare in un settore completamente diverso. Si noti che i lavoratori fuoriusciti da tali crisi sono tra quelli che ritengono di aver migliorato la loro condizione lavorativa in una percentuale superiore alla media complessiva (cfr. tab. 45), segno che il cambiamento viene percepito come un elemento estremamente positivo.

Tabella 45: considerazioni dei lavoratori sulla nuova situazione occupazionale, confronto per crisi, valori assoluti e percentuali

	Migliore		Uguale		Peggiora		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Crisi montagna regionale	117	48,0	84	34,4	43	17,6	244	100,0
Crisi distretto della sedia	88	47,8	61	33,2	35	19,0	184	100,0
Crisi commercio Trieste e Gorizia	46	38,7	43	36,1	30	25,2	119	100,0
Crisi settore tessile regionale	57	50,4	22	19,5	34	30,1	113	100,0
Crisi zona del Sanvitese	54	48,6	28	25,2	29	26,1	111	100,0
Crisi settore metalmeccanico Gorizia	49	57,6	20	23,5	16	18,8	85	100,0
Crisi settore elettronica regionale	30	53,6	17	30,4	9	16,1	56	100,0
Crisi settore metalmeccanico Trieste	16	47,1	7	20,6	11	32,4	34	100,0
Totale	457	48,3	282	29,8	207	21,9	946	100,0

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

Tabella 46: settori di crisi e settori di ricollocamento, valori assoluti e percentuali

	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	123	50,4	17	7,0	104	42,6	244	100,0
Crisi distretto della sedia	96	52,2	18	9,8	70	38,0	184	100,0
Crisi commercio Trieste e Gorizia	69	58,0	12	10,1	38	31,9	119	100,0
Crisi settore tessile regionale	23	20,4	10	8,8	80	70,8	113	100,0
Crisi zona del Sanvitese	47	42,3	9	8,1	55	49,5	111	100,0
Crisi settore metalmeccanico Gorizia	53	62,4	5	5,9	27	31,8	85	100,0
Crisi settore elettronica regionale	16	28,6	5	8,9	35	62,5	56	100,0
Crisi settore metalmeccanico Trieste	25	73,5	4	11,8	5	14,7	34	100,0
Totale	452	47,8	80	8,5	414	43,8	946	100,0

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

Rispetto a quanto già precedentemente indicato, la seguente tabella mette in evidenza come il 59,9% degli occupati in un settore diverso da quello di crisi si dichiara soddisfatto. Sicuramente a questo gruppo appartengono sia i soggetti espulsi da crisi che non sono più in grado di riassorbire il personale (vedi ad esempio la crisi del tessile) sia lavoratori che hanno approfittato della situazione per ricollocarsi in altri settori dopo anni di lavoro in settori particolarmente "logoranti" dal punto di vista delle mansioni.

Tabella 47: settori di ricollocamento e condizione lavorativa, valori assoluti e percentuali

	Migliore		Uguale		Peggiora		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Sì, lavoro nello stesso settore	166	36,7	199	44,0	87	19,2	452	100,0
No, però lavoro in un settore affine	43	53,8	16	20,0	21	26,3	80	100,0
No, lavoro in un settore diverso	248	59,9	67	16,2	99	23,9	414	100,0
Totale	457	48,3	282	29,8	207	21,9	946	100,0

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

Ulteriore conferma proviene dalla tabella 48 che indica all'interno degli occupati quanti, rispetto alle crisi, sono comunque alla ricerca di un'occupazione migliore. Il 70% dei lavoratori occupati appartenenti rispettivamente alla crisi del tessile e dell'elettronica risultano pienamente soddisfatti del lavoro nel quale attualmente sono inseriti e infatti non sono alla ricerca di altra occupazione.

Tabella 48: settori di crisi e intenzioni future, valori assoluti e percentuali

	Lavora e		Lavora e		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Crisi montagna regionale	164	67,2	80	32,8	244	100,0
Crisi distretto della sedia	115	62,5	69	37,5	184	100,0
Crisi commercio Trieste e Gorizia	70	58,8	49	41,2	119	100,0
Crisi settore tessile regionale	80	70,8	33	29,2	113	100,0
Crisi zona del Sanvitese	74	66,7	37	33,3	111	100,0
Crisi settore metalmeccanico Gorizia	56	65,9	29	34,1	85	100,0
Crisi settore elettronica regionale	39	69,6	17	30,4	56	100,0
Crisi settore metalmeccanico Trieste	20	58,8	14	41,2	34	100,0
Totale	618	65,3	328	34,7	946	100,0

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

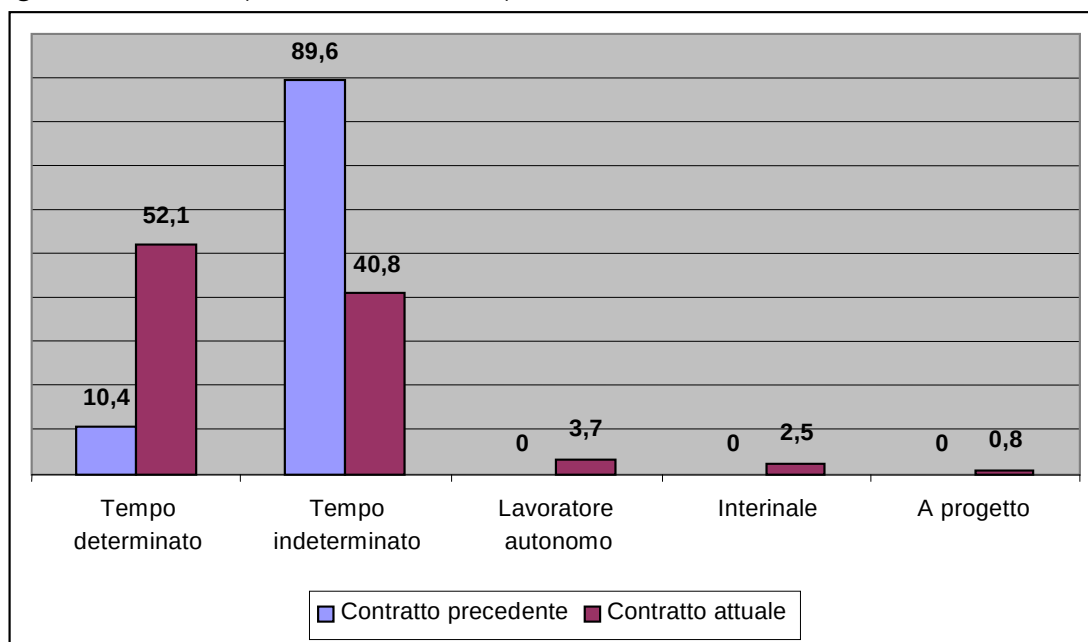
Come evidenziato in premessa al presente paragrafo, la condizione contrattuale attuale degli occupati si caratterizza per un aumento del 50% dei contratti a tempo determinato, e con un inquadramento in azienda in alcuni casi peggiorativo rispetto al ruolo precedente (fig. 8). Infatti nei con-

tratti precedenti al licenziamento la percentuale di occupati a tempi indeterminato sfiorava il 90%, dato che si dimezza raggiungendo solo il 40,8% dei casi nella nuova condizione occupazionale (tabella 49). Ciò significa che una larga parte dei lavoratori occupati precedentemente a tempo indeterminato si trova oggi inserita con un contratto di lavoro a termine. Va inoltre evidenziato che sono le donne a registrare una più alta presenza di contratti a termine con il 57,4%, rispetto al 47,5% registrato per gli uomini (tab. 49). Si evidenzia anche una tendenza più spiccata dei maschi, per quanto il numero di soggetti coinvolti sia minima, rispetto alla via dell'autoimprenditorialità (2,6% dei maschi). Come già sopra evidenziato però il ricorso al tempo determinato è spesso un'esigenza condivisa sia dal lavoratore che dall'azienda nel caso di iscritti alle liste di mobilità.

Tabella 49: 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	54	10,6	44	10,1	98	10,4	242	47,5	251	57,4	493	52,1
Tempo indeterminato	455	89,4	393	89,9	848	89,6	216	42,4	170	38,9	386	40,8
Lavoro autonomo	-	-	-	-	-	-	32	6,3	3	0,7	35	3,7
Lavoro Interinale	-	-	-	-	-	-	13	2,6	11	2,5	24	2,5
Lavoro a progetto	-	-	-	-	-	-	6	1,2	2	0,5	8	0,8
Totale	509	100,0	437	100,0	946	100,0	509	100,0	437	100,0	946	100,0

Figura 8: le variazioni rispetto al contratto (TD/TI), percentuali



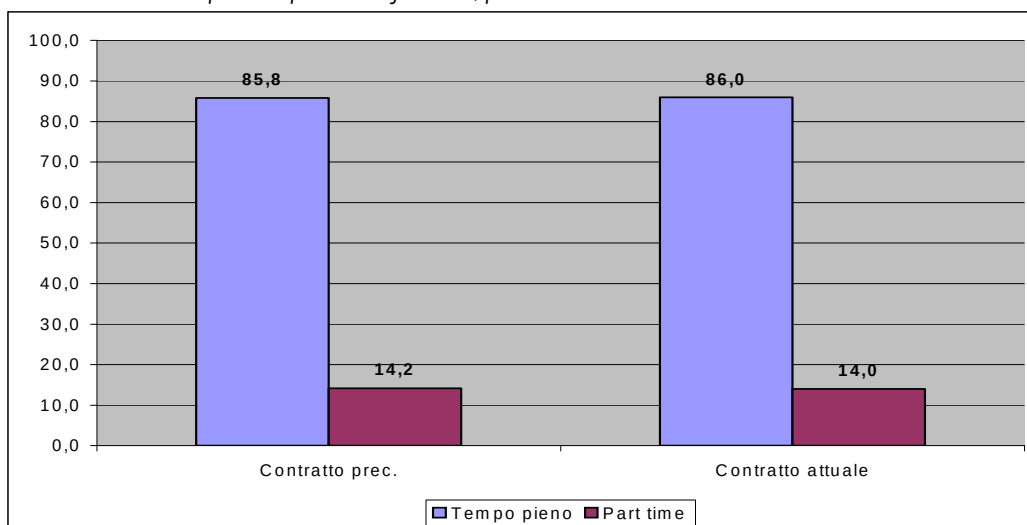
Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

Nel reinserimento lavorativo successivo alla crisi si mantiene sostanzialmente inalterata l'incidenza del part-time (si passa dal 14,2% al 14,0%) rispetto ai contratti a tempo pieno.

Il part-time è comunque una condizione prevalentemente femminile visto che viene scelto quasi da una donna occupata su quattro. Tra i maschi infatti è molto meno presente, con percentuali minime registrate sia nel precedente contratto (4,9%) che nell'attuale (3,5%). Tali equilibri non sembrano tra l'altro aver subito particolari variazioni mantenendosi sul 14% per il part time e sull'86% per i contratti a tempo pieno (tab. 50, fig. 8).

Tabella 50: le variazioni rispetto al part time/full time, valori assoluti e percentuali

	Contratto precedente						Contratto attuale					
	Maschi		Femmine		Totale		Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Part time	25	4,9	109	24,9	134	14,2	18	3,5	114	26,1	132	14,0
Full time	484	95,1	328	75,1	812	85,8	491	96,5	323	73,9	814	86,0
Totale	509	100,0	437	100,0	946	100,0	509	100,0	437	100,0	946	100,0

Figura 9: le variazioni rispetto al part time/full time, percentuali

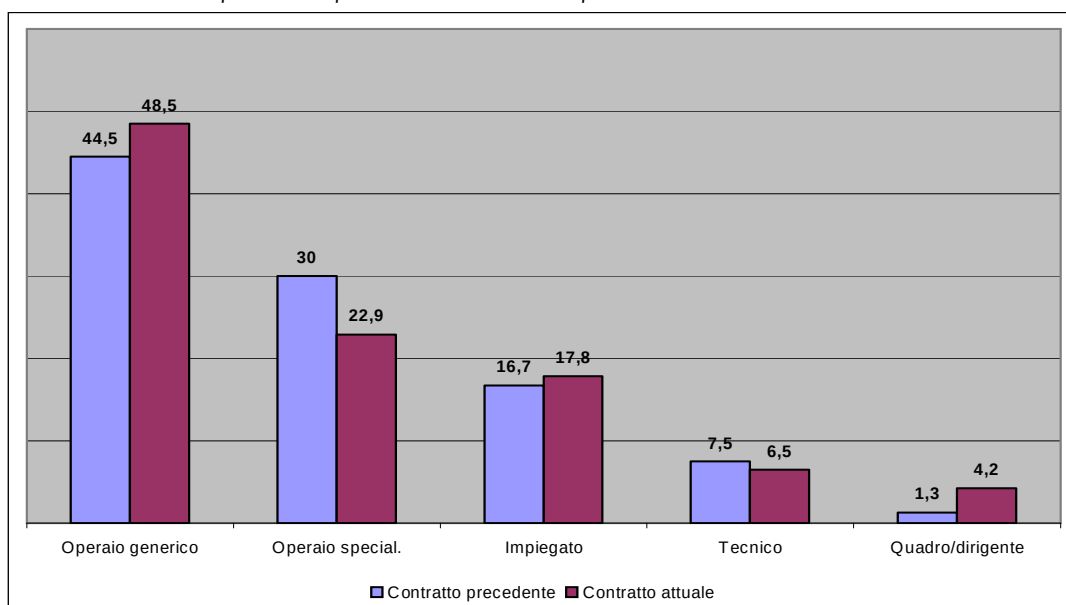
Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

Rispetto alla precedente condizione lavorativa aumentano gli operai generici, gli impiegati e i quadri/dirigenti, mentre risultano in calo gli operai specializzati e i tecnici.

Se come illustrato nella Tabella 51 sono i lavoratori che erano inquadrati in azienda come tecnici a registrare il più alto tasso di reimpiego (l'81,6%), si può affermare che si registra in media un peggioramento rispetto al loro nuovo inquadramento aziendale. Infatti le qualifiche di tecnico e operaio specializzato mostrano una minore incidenza rispetto alla situazione dell'occupazione prima del licenziamento (fig. 10). Tale dato fa pensare a un inserimento aziendale ad un livello più "basso" soprattutto per gli operai specializzati. Discorso a parte è invece l'aumento da 1,3% al 4,2% delle figure quadro/dirigenti/altro dovuta a quel 3,7% di lavoratori disoccupati che una volta espulsi dalle aziende in crisi hanno deciso di mettersi in proprio e di sperimentare la via del lavoro autonomo.

Tabella 51: le variazioni rispetto all'inquadramento in azienda, valori assoluti e percentuali

	Contratto precedente						Contratto attuale					
	Maschi		Femmine		Totale		Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Operaio generico	182	35,8	239	54,7	421	44,5	204	40,1	253	58,4	457	48,5
Operaio special.	214	42,0	70	16,0	284	30,0	169	33,2	47	10,9	216	22,9
Tecnico	58	11,4	13	3,0	71	7,5	53	10,4	8	1,8	61	6,5
Impiegato	44	8,6	114	26,1	158	16,7	47	9,2	121	27,9	168	17,8
Quadro/dirigente/ Altro	11	2,2	1	0,2	12	1,3	36	7,1	4	0,9	40	4,2
Totale	509	100,0	437	100,0	946	100,0	509	100,0	433	100,0	942	100,0

Figura 10: le variazioni rispetto all'inquadramento in azienda, percentuali

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

6.2. Occupati e strategie di ricollocamento

Come già indicato nella sezione relativa alle strategie adottate dai lavoratori, a incidere rispetto al tasso di occupazione è sia la modalità che l'intensità con cui i lavoratori si attivano per la ricerca di un nuovo lavoro. Infatti chi ha adottato più strategie, o si è dimostrato comunque più attivo, ha maggiori probabilità di trovare una nuova occupazione. In generale si può osservare che emerge una fotografia di un gruppo consistente di lavoratori che si è attivato in maniera significativa per la propria ricollocazione.

La rete amicale e dei parenti risulta essere il canale considerato dai lavoratori reimpiegati come più efficace. È infatti grazie ad amici e parenti che sono venuti in contatto con l'attuale azienda nella quale sono inseriti. Tale canale, appare essere leggermente più usato dai maschi e comunque da lavoratori con una scolarità più bassa (37,5% con licenza media, 39,4% con qualifica professionale, tab. 54). Ricordiamo che le tabelle presenti in questa sezione raccolgono le indicazioni solo dei lavoratori che si sono ricollocati. Inoltre ogni intervistato poteva fornire più di una risposta rispetto ai singoli item presentati e per tale ragione la somma degli stessi non fornisce un valore pari al 100%.

La percentuale di ricollocati attraverso i Centri per l'Impiego risulta molto bassa, inferiore della metà rispetto al ricorso alle agenzie interinali preferite dai lavoratori più giovani. Questo dato conferma pertanto l'ipotesi che il ricorso ai Centri per l'Impiego, indicato come lo strumento più utilizzato al momento della crisi aziendale, sia da attribuire forse ad un atto dovuto per l'iscrizione alla mobilità più che una strategia effettiva per la ricerca attiva di una nuova occupazione. È interessante notare come al crescere dell'età aumentino anche i casi in cui è l'azienda stessa che contatta il lavoratore. Tale elemento è sicuramente collegato anche al riconoscimento di determinate professionalità ed esperienze pregresse che le aziende riconoscono ai lavoratori con età più elevata.

Un'ultima considerazione riguarda il gruppo dei lavoratori che decidono di creare una nuova impresa e che rappresentano, tra i lavoratori occupati, il 3,7% dei casi. Già nelle precedenti sezioni è stato evidenziato come tale scelta venga percepita più che positivamente da parte dei neo imprenditori. Rispetto alle loro caratteristiche appare che tale soluzione è stata presa in considerazione prevalentemente dai lavoratori compresi nella fascia di età che va dai 30 ai 45 anni, con il 4,1% per i lavoratori dai 30 ai 35 anni e con il 4,7% per quelli fino ai 45 anni (tab. 53). Si tratta comunque di una

scelta che coinvolge nella stragrande maggioranza dei casi il mondo maschile (il 6,3%, tab. 52) mentre per le donne non sembra essere una possibilità presa in considerazione (solo lo 0,7% sceglie l'auto imprenditorialità).

Tabella 52: strategie adottate per il ricollocamento e caratteristiche degli occupati per genere, valori assoluti e percentuali

	Grazie ad amici, conoscenti, parenti		Presen-tandomi diretta-mente in azienda (CV, colloquio)		Grazie ad una so-cietà in-terinale		Contattato dall'azienda		Grazie al CPI		Grazie ad annunci sulla stampa		Si è mes-so in pro-prio		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Maschio	198	39,1	157	31,0	47	9,3	39	7,7	17	3,4	16	3,2	32	6,3	506	100
Femmina	153	35,2	137	31,5	57	13,1	35	8,0	30	6,9	20	4,6	3	0,7	435	100
Totale	351	37,3	294	31,2	104	11,1	74	7,9	47	5,0	36	3,8	35	3,7	941	100

Tabella 53: strategie adottate per il ricollocamento e caratteristiche degli occupati per età, valori assoluti e percentuali

	Grazie ad amici, conoscenti, parenti		Presen-tandomi diretta-mente in azienda (CV, colloquio)		Grazie ad una so-cietà in-terinale		Contattato dall'azienda		Grazie al CPI		Grazie ad annunci sulla stampa		Si è mes-so in pro-prio		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Fino a 29 anni	52	41,6	36	28,8	20	16,0	9	7,2	0	0,0	5	4,0	3	2,4	125	100
Da 30 a 35	76	34,2	74	33,3	32	14,4	9	4,1	12	5,4	10	4,5	9	4,1	222	100
Da 36 a 45	134	39,2	100	29,2	32	9,4	30	8,8	20	5,8	10	2,9	16	4,7	342	100
Da 46 a 55	71	33,3	72	33,8	18	8,5	21	9,9	15	7,0	10	4,7	6	2,8	213	100
56 anni e oltre	18	46,2	12	30,8	2	5,1	5	12,8	0	0,0	1	2,6	1	2,6	39	100
Totale	351	37,3	294	31,2	104	11,1	74	7,9	47	5,0	36	3,8	35	3,7	941	100

Tabella 54: strategie adottate per il ricollocamento e caratteristiche degli occupati per scolarità, valori assoluti e percentuali

	Grazie ad amici, conoscenti, parenti		Presen-tandomi diretta-mente in azienda (CV, colloquio)		Grazie ad una so-cietà in-terinale		Contattato dall'azienda		Grazie al CPI		Grazie ad annunci sulla stampa		Si è mes-so in pro-prio		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Licenza media	158	37,5	137	32,5	47	11,2	38	9,0	20	4,8	9	2,1	12	2,9	421	100
Qualifica profess.	67	39,4	47	27,6	19	11,2	14	8,2	9	5,3	5	2,9	9	5,3	170	100
Diploma	116	36,9	96	30,6	37	11,8	18	5,7	17	5,4	18	5,7	12	3,8	314	100
Laurea	10	27,8	14	38,9	1	2,8	4	11,1	1	2,8	4	11,1	2	5,6	36	100
Totale	351	37,3	294	31,2	104	11,1	74	7,9	47	5,0	36	3,8	35	3,7	941	100

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

6.3. Le intenzioni future degli occupati

Un ulteriore elemento di analisi utile a comprendere meglio il grado di soddisfazione degli occupati nei confronti dell'attuale loro condizione lavorativa, riguarda la propensione a ricercare comunque soluzioni occupazionali migliori.

Già è stato evidenziato come il tipo di inquadramento possa essere un elemento che incide sulla soddisfazione o meno rispetto alla nuova collocazione e che quindi spingono i lavoratori a ricercare qualche opportunità migliore. Infatti nonostante un generale livello di soddisfazione (48,3%, cfr. tab. 44), esiste all'interno del gruppo un numero di occupati non del tutto soddisfatti e che dichiarano di essere comunque alla ricerca di un lavoro migliore (il 34,7%, tab. 55). È un fatto che può essere interpretato positivamente e testimonia la presenza di una forza lavoro regionale che si mostra dinamica ed indirizzata alla continua ricerca di un miglioramento professionale ed economico.

Tabella 55: intenzioni e genere, valori assoluti e percentuali

	Lavora e non cerca		Lavora e cerca		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Maschi	350	68,8	159	31,2	509	100,0
Femmine	268	61,3	169	38,7	437	100,0
Totale	618	65,3	328	34,7	946	100,0

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

Prendendo in considerazione il genere (tab. 55), non emergono forti differenze anche se i maschi sembrano essere comunque maggiormente soddisfatti della loro attuale posizione lavorativa rispetto alle donne. Un elemento che però può darci qualche indicazione ulteriore rispetto al tema riguarda il confronto tra il ruolo attualmente ricoperto in azienda e l'inquadramento precedente al licenziamento (tab. 56). Gli attuali tecnici e operai specializzati sembrano infatti più soddisfatti dell'attuale status e non sembrano intenzionati a cambiare lavoro, diversamente dagli operai generici che risultano essere quelli maggiormente alla ricerca di un nuovo posto di lavoro. Questo dato conferma che una parte dei tecnici e degli operai specializzati si sia ricollocata con un inquadramento più basso rispetto al precedente in azienda, giustificando quindi l'esigenza di ricercare una soluzione lavorativa migliore. Particolarmente indicativo infine il dato relativo alla categoria del Quadro/Dirigente/Altro che registra un 90,0% di lavoratori pienamente soddisfatti del lavoro attuale (tab. 56). È importante precisare che in tale categoria rientrano anche i lavoratori che a seguito del licenziamento hanno intrapreso la via del lavoro autonomo, elemento già più volte segnalato.

Tabella 56: intenzioni e ruolo attuale in azienda, valori assoluti e percentuali

	Lavora e non cerca		Lavora e cerca		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Operaio generico	269	58,9	188	41,1	457	100,0
Operaio special.	153	70,8	63	29,2	216	100,0
Tecnico	46	75,4	15	24,6	61	100,0
Impiegato	112	66,7	56	33,3	168	100,0
Quadro/dirigente/Altro	36	90,0	4	10,0	40	100,0
Totale	616	65,4	326	34,6	942	100,0

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

Due ulteriori riflessioni riguardano l'età e la cittadinanza dei lavoratori occupati.

Per quanto riguarda l'età (tab. 57), al suo crescere diminuisce la volontà di cercare una soluzione lavorativa migliore, con un 74,4% di over-55 che sono pienamente soddisfatti della condizione lavorativa attuale. Certamente la ricerca di migliori condizioni lavorative e di sviluppo professionale sono

attribuibili maggiormente ai lavoratori più giovani all'inizio della loro carriera lavorativa, rispetto a chi ormai, con pochi anni alla pensione, forse non è più alla ricerca di una soluzione lavorativa ideale ma piuttosto di un lavoro che permetta di raggiungere i periodi contributivi necessari per la pensione.

Tabella 57: intenzioni ed età, valori assoluti e percentuali

	Lavora e non cerca		Lavora e cerca		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Fino ai 29 anni	73	58,4	52	41,6	125	100,0
Da 30 a 35	153	68,6	70	31,4	223	100,0
Da 36 a 45	229	66,8	114	33,2	343	100,0
Da 46 a 55	134	62,0	82	38,0	216	100,0
56 e oltre	29	74,4	10	25,6	39	100,0
Totale	618	65,3	328	34,7	946	100,0

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

Infine rispetto alla cittadinanza, la tabella seguente mette in evidenza come per i lavoratori immigrati (rappresentano l'8,7% degli occupati) si registri una condizione completamente diversa rispetto agli italiani. Se questi ultimi appaiono infatti maggiormente soddisfatti dalla nuova condizione lavorativa, i lavoratori stranieri (neo comunitari ed extra comunitari) risultano meno appagati e infatti risultano essere in percentuale molto più alta alla ricerca di una soluzione migliore (il 66,7% dei neo comunitari e il 53,8% degli extracomunitari, tab. 58).

Tabella 58: intenzioni e cittadinanza, valori assoluti e percentuali

	Lavora e non cerca		Lavora e cerca		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Italiano	580	67,1	284	32,9	864	100,0
Comunitario non italiano	1	100,0	0	0,0	1	100,0
Neo comunitario	1	33,3	2	66,7	3	100,0
Extracomunitario	36	46,2	42	53,8	78	100,0
Totale	618	65,3	328	34,7	946	100,0

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

7. Approfondimento sui disoccupati

Il 37,1% (tab. 33) dei lavoratori intervistati non è ancora riuscito a ricollocarsi sul mercato del lavoro. Rispetto a questo gruppo di lavoratori è necessario approfondire le ragioni del mancato reinserimento lavorativo ma anche la motivazione dei lavoratori stessi a ricollocarsi. L'indagine ha potuto anche confermare come per gruppi target come donne e lavoratori anziani si presenti il fenomeno del "lavoratore scoraggiato" che va ad influire sul tasso di occupazione e di attività di tali gruppi (com'è noto l'incremento di tali indicatori costituisce uno degli obiettivi prioritari per le politiche occupazionali del Friuli Venezia Giulia). Si osserva infatti che nel caso delle donne è elevata la propensione a uscire dal mercato per dedicarsi alla cura della famiglia, mentre nel caso dei lavoratori over45 sia molto più alta la possibilità di entrare nell'ambito dell'economia informale (soprattutto per chi è prossimo alla pensione). Circa il 10% del totale dei lavoratori coinvolti nelle crisi (fig. 7), pari al 26,9% di quelli ancora senza occupazione, dichiara infatti di non essere alla ricerca di lavoro. Si tratta di un elemento significativo perché da un lato va a ridurre la portata del fenomeno della disoccupazione derivante dagli episodi di crisi mentre dall'altro lato evidenzia l'esigenza di interventi differenziati su tale gruppo, essendo i suoi membri animati da motivazioni e obiettivi differenti dai disoccupati in senso stretto.

Ultimo aspetto da prendere in considerazione riguarda la presenza di fattori che incidono sulla motivazione a ricercare lavoro (tab. 59). Infatti chi è maggiormente tutelato tende ad attivarsi meno per la ricerca di un nuovo lavoro, e quindi parallelamente ha minori possibilità di reinserimento. A questo proposito si tenga presente che all'interno del gruppo di lavoratori iscritti alle liste di mobilità con indennità, il 44,7% dichiara di essersi impegnato particolarmente nelle attività di cura in famiglia (il 38,9% sono donne). Per gli altri gruppi di lavoratori, meno tutelati (mobilità senza indennità o semplice disoccupazione) questo tipo di attività non registra preferenze così elevate, il che fa pensare che il fattore indennità incida sulla possibilità di dedicarsi alla famiglia o meno nel periodo di mobilità, diminuendo e addirittura annullando in alcuni casi la probabilità di reinserimento lavorativo.

Tabella 59: status attuale e strategie di ricerca attiva del lavoro, valori assoluti e percentuali

	In mobilità 223 con indennità		In mobilità 236 senza indennità		Disoccupato		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Sono andato al CPI	157	76,2	109	85,8	161	71,6	427	76,5
Ho detto ad amici/parenti	136	66,0	91	71,7	156	69,3	383	68,6
Ho fatto colloqui di lavoro	84	40,8	65	51,2	104	46,2	253	45,3
Ho inviato CV in aziende	88	42,7	59	46,5	112	49,8	259	46,4
Sono andato nelle agenzie interinali	65	31,6	49	38,6	95	42,2	209	37,5
Mano in famiglia casa/assistenza	92	44,7	32	25,2	86	38,2	210	37,6
Ho risposto ad annunci sui giornali	47	22,8	33	26,0	63	28,0	143	25,6
Mano ad amici/all'azienda di famiglia	27	13,1	21	16,5	45	20,0	93	16,7
Corso di formazione	32	15,5	21	16,5	17	7,6	70	12,5

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

7.1. I motivi della disoccupazione

Andiamo quindi a verificare maggiormente nel dettaglio i motivi che vedono ancora più di un terzo di lavoratori non ricollocati (tab. 60). Innanzitutto c'è da segnalare che il 38,5% degli ancora disoccupati è in attesa di risposte dalle aziende, percentuale che sale al 48,8% per il gruppo dei disoccupati attivi ossia che sono effettivamente alla ricerca di lavoro. Più preoccupante è il 36,0% di lavoratori che affermano di non aver ricevuto nessun tipo di offerta di lavoro, dato che arriva al 41,2% tra i lavoratori ancora disoccupati che sono comunque alla ricerca di lavoro. Come più volte sottolineato esiste all'interno dei disoccupati dei lavoratori che faticano più di altri a ricollocarsi. Le cause sono riconducibili a vincoli legati all'età o alla scarsa qualificazione. Anche in questo caso è necessario pensare a politiche e strategie più mirate di accompagnamento al ricollocamento lavorativo.

Rispetto al genere (tab. 60), le motivazioni più forti del mancato reinserimento per le donne riguarda per ben il 24,6% la scelta di dedicarsi alla famiglia, o comunque l'aver ricevuto offerte di lavoro con orari inadeguati o con contratti troppo precari. Invece per i maschi il problema è prevalentemente salariale (14,9%) oppure legato al fatto che il 17,9% è vicino al pensionamento.

La presenza o meno di ammortizzatori influenza comunque la scelta di eventuali offerte di lavoro, soprattutto in termini di retribuzione o di contratti di lavoro precari.

Chi ha indennità è più propenso a rifiutare proposte di lavoro con stipendi bassi (16,0%) o poco stabili (18,0%) in attesa di proposte migliori, rispetto invece a chi, non potendo godere di queste tutele, scende a compromessi più facilmente.

Tabella 60: motivi per cui i disoccupati non stanno lavorando, per genere, per presenza di indennità di mobilità, per intenzioni per il futuro, valori assoluti e percentuali

	Nessuna offerta di lavoro		In attesa di risposte		Lavori non adeguati aspettative econom.		Lavori troppo distanti da casa		Lavori precari		Lavori con orari non adeguati		Mi devo dedicare alla famiglia		Azienda della famiglia/ amici		Vicino al pensionamento	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Maschio	73	36,3	86	42,8	30	14,9	31	15,4	26	12,9	21	10,4	10	5,0	5	2,5	36	17,9
Femmina	128	35,9	129	36,1	34	9,5	55	15,4	57	16	64	17,9	88	24,6	16	4,5	28	7,8
Totale	201	36,0	215	38,5	64	11,5	86	15,4	83	14,9	85	15,2	98	17,6	21	3,8	64	11,5
Disoccupato con indennità	70	34,0	76	36,9	33	16,0	35	17,0	37	18,0	37	18,0	33	16,0	5	2,4	30	14,6
Disoccupato senza indennità	131	37,2	139	39,5	31	8,8	51	14,5	46	13,1	48	13,6	65	18,5	16	4,5	34	9,7
Totale	201	36,0	215	38,5	64	11,5	86	15,4	83	14,9	85	15,2	98	17,6	21	3,8	64	11,5
Non lavora e cerca	168	41,2	199	48,8	58	14,2	78	19,1	73	17,9	76	18,6	47	11,5	12	2,9	14	3,4
Non lavora e non cerca	33	22,0	16	10,7	6	4,0	8	5,3	10	6,7	9	6,0	51	34,0	9	6,0	50	33,3
Totale	201	36,0	215	38,5	64	11,5	86	15,4	83	14,9	85	15,2	98	17,6	21	3,8	64	11,5

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

Se facciamo inoltre un'analisi anche rispetto alle strategie utilizzate, appare evidente che chi possiede delle indennità a sostegno del reddito si attiva decisamente meno rispetto a chi non può godere di tali benefici. Infatti tutte le strategie utilizzate dai disoccupati in mobilità indennizzata, risultano inferiori alla media complessiva ad eccezione dell'attività di cura della famiglia che arriva fino al 44,7% rispetto al 37,6% della media (tab. 59). Per quest'ultima attività non si può parlare proprio di strategia quanto di attività parallela all'effettivo inserimento lavorativo. Un ultimo elemento di analisi riguarda l'ambito territoriale e il contesto socio economico di riferimento (tab. 61). In particolare i lavoratori disoccupati della crisi della montagna indicano nella "elevata distanza da casa" uno dei principali motivi del loro status di disoccupazione (27,3%), mentre per chi lavorava nel distretto della sedia il fatto di non aver trovato lavori con stipendi adeguati (26,4%) ha inciso notevolmente sulla fatto di non poter accettare altre offerte di lavoro.

Tabella 61: motivi per cui i disoccupati non stanno lavorando, per crisi, valori assoluti e percentuali entro i gruppi

	Nessuna offerta di lavoro		In attesa di risposte		Lavori non adeguati aspettative econom.		Lavori troppo distanti da casa		Lavori precari		Lavori con orari non adeguati		Mi devo dedicare alla famiglia		Azienda della famiglia/ amici		Vicino al pensionamento	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Crisi montagna regionale	35	27,3	55	43,0	17	13,3	35	27,3	23	18,0	18	14,1	18	14,1	7	5,5	19	14,8
Crisi distretto della sedia	26	36,1	21	29,2	19	26,4	12	16,7	16	22,2	13	18,1	10	13,9	2	2,8	8	11,1
Crisi commercio Trieste e Gorizia	32	39,0	35	42,7	2	2,4	6	7,3	9	11,0	13	15,9	17	20,7	2	2,4	3	3,7
Crisi settore tessile regionale	42	41,2	39	38,2	5	4,9	8	7,8	14	13,7	12	11,8	22	21,6	2	2,0	13	12,7
Crisi zona del Sanvitese	30	35,3	31	36,5	11	12,9	10	11,8	13	15,3	15	17,6	17	20,0	4	4,7	11	12,9
Crisi settore metalme. Gorizia	12	34,3	13	37,1	5	14,3	6	17,1	2	5,7	6	17,1	4	11,4	2	5,7	4	11,4
Crisi elettronica regionale	12	40,0	12	40,0	3	10,0	8	26,7	3	10,0	5	16,7	10	33,3	1	3,3	3	10,0
Crisi settore metalme. Trieste	12	50,0	9	37,5	2	8,3	1	4,2	3	12,5	3	12,5	0	0,0	1	4,2	3	12,5
Totale	201	36,0	215	38,5	64	11,5	86	15,4	83	14,9	85	15,2	98	17,6	21	3,8	64	11,5

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

Tali tendenze sono confermate anche dal confronto con la provincia di residenza dei lavoratori ancora disoccupati. Infatti sono i lavoratori della provincia di Udine e di Pordenone, dove si concentrano maggiormente i lavoratori delle crisi della montagna, a lamentarsi maggiormente di aver ricevuto lavori troppo distanti da casa. Mentre rispetto alle cause di tipo salariale è la provincia di Udine ad avere il dato più elevato, coerentemente con quanto emerge dalla crisi della sedia che coinvolge principalmente lavoratori provenienti dalla provincia di Udine appunto.

Tabella 62: motivi per cui i disoccupati non stanno lavorando, per provincia, valori assoluti e percentuali

	Nessuna offerta di lavoro		In attesa di risposte		Lavori non adeguati aspettative economiche		Lavori troppo distanti da casa		Lavori precari		Lavori con orari non adeguati		Mi devo dedicare alla famiglia		Azienda della famiglia/amici		Vicino al pensionamento	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Udine	75	36,6	76	37,1	27	13,2	38	18,5	32	15,6	28	13,7	39	19,0	6	2,9	22	10,7
Pordenone	58	33,3	65	37,4	21	12,1	30	17,2	24	13,8	31	17,8	33	19,0	9	5,2	26	14,9
Gorizia	38	36,2	48	45,7	12	11,4	12	11,4	20	19,0	13	12,4	15	14,3	2	1,9	10	9,5
Trieste	30	41,7	25	34,7	3	4,2	5	6,9	7	9,7	12	16,7	11	15,3	4	5,6	6	8,3
Fuori regione	0	0,0	1	50,0	1	50,0	1	50,0	0	0,0	1	50,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Totale	201	36,0	215	38,5	64	11,5	86	15,4	83	14,9	85	15,2	98	17,6	21	3,8	64	11,5

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

7.2. Motivazione alla ricerca del lavoro: i disoccupati che non trovano lavoro e i disoccupati che non lo cercano

Per avere un quadro esaustivo della condizione dei lavoratori ancora disoccupati è necessario conoscere più a fondo anche la motivazione che spinge questo gruppo di lavoratori a cercare o meno lavoro. Non tutti i disoccupati infatti sono concretamente alla ricerca di una nuova occupazione e dell'intero gruppo, il 26,9% dichiara di non essere effettivamente alla ricerca di lavoro. Se fino ad ora quindi abbiamo verificato i fattori che in diversa maniera hanno favorito il reinserimento lavorativo, sembra opportuno analizzare in questo contesto anche i fattori motivazionali che spingono da un lato i disoccupati a non adoperarsi per cercare altro, o dall'altra che incidono sul loro "autoritiro" dal mercato del lavoro. Le donne si trovano in una condizione più difficile sia per quanto riguarda la ricerca del lavoro sia per l'esclusione dal mercato. Infatti dei lavoratori che dichiarano di non essere alla ricerca di lavoro, il 63,3% è composto da donne (tab. 63). Rispetto a quest'ultimo dato è importante ricordare come tra i lavoratori che non stanno cercando una parte importante riguardi i disoccupati ormai prossimi alla pensione (che però per la maggior parte sono maschi, il 17,9% rispetto al 7,8% delle donne, cfr. tab. 60), ma anche i disoccupati che decidono di dedicarsi alla cura della famiglia (soprattutto donne).

Tabella 63: genere e intenzioni future, valori assoluti e percentuali

	Non lavora e cerca		Non lavora e non cerca	
	v.a.	%	v.a.	%
Maschio	146	35,8	55	36,7
Femmina	262	64,2	95	63,3
Totale	408	100,0	150	100,0

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

Due sono quindi le componenti principali del gruppo di lavoratori che non cercano un'occupazione. Il primo è composto prevalentemente da donne che hanno rinunciato a ricollocarsi, o hanno deciso, soprattutto se si tratta di lavoratrici che godono di mobilità indennizzata, di dedicarsi alla famiglia approfittando del periodo di mobilità. L'altro gruppo invece è caratterizzato da disoccupati con più di 56 anni. Anche in questo ultimo caso fattori quali la difficoltà di reinserimento

e, in buona parte dei casi, la vicinanza alla pensione portano questi lavoratori ad "autoescludersi" dal mercato del lavoro. Si tratta di un fenomeno su cui è necessario riflettere poiché è evidente che scelte, o attitudini, di questo genere mal si conciliano con l'esigenza di un invecchiamento attivo per il mercato del lavoro e la comunità regionale. Rispetto all'età (tab. 64) si conferma il fatto che sono i lavoratori più anziani a essere meno motivati (il 54,8%) e sicuramente un fattore che incide è la vicinanza alla pensione. Rispetto invece a chi sta cercando nuova occupazione si può notare una distribuzione sostanzialmente equilibrata. Anche se consideriamo la variabile della cittadinanza (tab. 65), si evidenzia un comportamento molto simile tra lavoratori italiani e stranieri.

Tabella 64: legame fra età e intenzioni per il futuro, valori assoluti e percentuali

	Non lavora e cerca		Non lavora e non cerca		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Fino a 29 anni	37	77,1	11	22,9	48	100,0
Da 30 a 35	67	78,8	18	21,2	85	100,0
Da 36 a 45	146	85,4	25	14,6	171	100,0
Da 46 a 55	120	70,6	50	29,4	170	100,0
56 anni e oltre	38	45,2	46	54,8	84	100,0
Totale	408	73,1	150	26,9	558	100,0

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

Tabella 65: nazionalità e intenzioni future, valori assoluti e percentuali

	Non lavora e cerca		Non lavora e non		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Italiana	364	72,5	138	27,5	502	100,0
Comunitario non italiano	1	50,0	1	50,0	2	100,0
Neo comunitario	2	100,0	0	0,0	2	100,0
Extra Comunitario	41	78,8	11	21,2	52	100,0
Totale	408	73,1	150	26,9	558	100,0

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

In termini di inquadramento aziendale (tab. 66), la categoria che sembra soffrire di più rispetto alle possibilità di inserimento è quella degli operai generici che rappresentano più della metà dei disoccupati che sono alla ricerca di lavoro.

Tabella 66: qualifica e intenzioni future, valori assoluti e percentuali

	Non lavora e cerca		Non lavora e non cerca	
	v.a.	%	v.a.	%
Operaio generico	226	55,4	88	58,7
Operaio specializzato	109	26,8	36	24,0
Tecnico	12	2,9	4	2,7
Impiegato	56	13,7	20	13,3
Quadro/ Dirigente	5	1,2	2	1,3
Totale	408	100,0	150	100,0

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

Lo stesso però accade anche per chi ormai si è tolto dal mercato del lavoro. Si tenga presente che più della metà delle donne (il 58,7%, cfr. tab. 16) era inquadrata in azienda con la qualifica di operaio generico e questo fattore sicuramente incide sulla scelta anche di non cercare al momento nessun tipo di lavoro. Due le possibili spiegazioni, la prima riguarda il fatto di voler cambiare lavoro e quindi di ricercare qualcosa di maggiormente gratificante, la seconda può invece riguardare la decisione di dedicarsi maggiormente alla famiglia e quindi di allontanarsi dalla vita lavorativa. Le crisi più problematiche (tab. 67), ossia con la percentuale maggiore di lavoratori effettivamente disoccupati ma non ancora ricollocati, sembrano essere quelle che coinvolgono i lavoratori del commercio di Trieste e Gorizia (82,9%) e del metalmeccanico di Gorizia (88,6%) per i quali probabilmente il fattore geografico incide in termini di possibilità di riassorbimento del territorio (tab. 68). Il dato infatti viene confermato dall'80,6% di lavoratori di Trieste e dall'80,0% di lavoratori di Gorizia che risultano anco-

ra alla ricerca di occupazione. Nella provincia di Pordenone si registra invece la percentuale più elevata di lavoratori non intenzionati a ricollocarsi (il 31,6%).

Tabella 67: le crisi e le intenzioni dei singoli, valori assoluti e percentuali

	Non lavora e cerca		Non lavora e non cerca		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Crisi montagna regionale	90	70,3	38	29,7	128	100,0
Crisi distretto della sedia	51	70,8	21	29,2	72	100,0
Crisi commercio Trieste e Gorizia	68	82,9	14	17,1	82	100,0
Crisi settore tessile regionale	70	68,6	32	31,4	102	100,0
Crisi zona del Sanvitese	60	70,6	25	29,4	85	100,0
Crisi settore metalmeccanico Gorizia	31	88,6	4	11,4	35	100,0
Crisi settore elettronica regionale	19	63,3	11	36,7	30	100,0
Crisi settore metalmeccanico Trieste	19	79,2	5	20,8	24	100,0
Totale	408	73,1	150	26,9	558	100,0

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

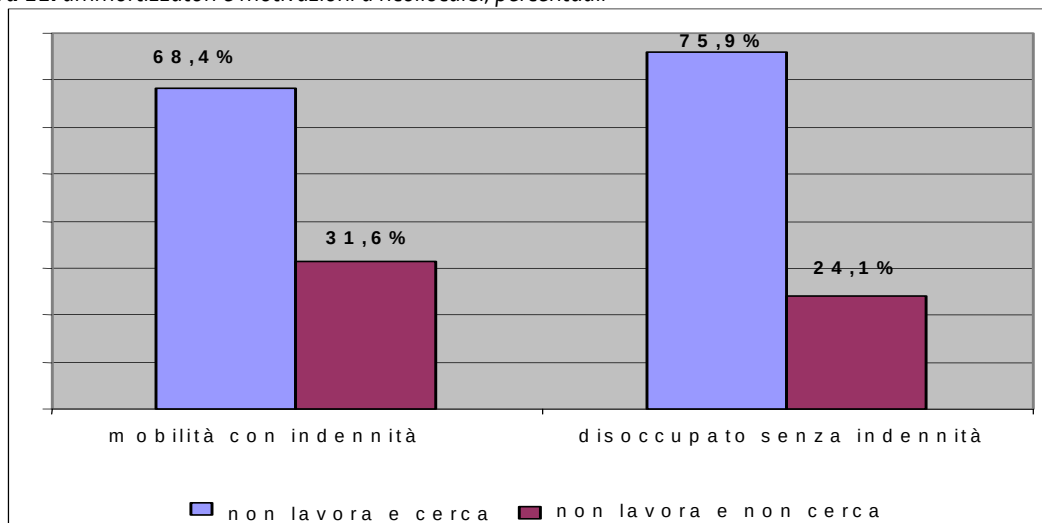
Tabella 68: le intenzioni dei singoli nelle province, valori assoluti e percentuali

	Non lavora e cerca		Non lavora e non cerca		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Udine	146	71,2	59	28,8	205	100,0
Pordenone	119	68,4	55	31,6	174	100,0
Gorizia	84	80,0	21	20,0	105	100,0
Trieste	58	80,6	14	19,4	72	100,0
Altra Provincia	1	50,0	1	50,0	2	100,0
Totale	408	73,1	150	26,9	558	100,0

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

Per chiudere l'analisi sui fattori che incidono sulla motivazione alla ricerca del lavoro, è opportuno verificare quanto la presenza di ammortizzatori sociali possa incidere sulla scelta di cercare o meno lavoro, o comunque possa per lo meno tutelare quei lavoratori che pur cercando non trovano lavoro (fig. 11). Il grafico mette in evidenza che la presenza di ammortizzatori frena la ricerca del lavoro, infatti chi non ha indennità di mobilità tende ad attivarsi maggiormente (75,9%) rispetto a chi ce l'ha (68,4%). La tendenza s'inverte invece nel caso di chi non vuole più ricollocarsi: la presenza dell'indennità spinge più lavoratori a rimanere inattivi (31,6%) rispetto a quanti invece non hanno nessun tipo di sostegno al reddito (24,1%).

Figura 11: ammortizzatori e motivazioni a ricollocarsi, percentuali



Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

Rispetto alla motivazione inoltre appare evidente che chi non è intenzionato a cercare lavoro si è poco impegnato per trovare occupazione. Solo il 15,3% (tab. 70) ha lavorato, anche se brevi periodi, dal licenziamento al momento dell'intervista, mentre il rimanente 84,7% non ha mai lavorato: indice di un bassissimo interesse a rimanere sul mercato del lavoro. Inoltre ha utilizzato prevalentemente strategie a basso livello di attivazione (come ad esempio si è recato solo al Centro per l'Impiego e probabilmente solo per iscriversi alle liste di mobilità), impegnandosi in modo significativo solamente in famiglia per la gestione della casa o i lavori di cura a bambini piccoli o parenti anziani (tab. 69). Ben diverso è l'impegno dimostrato dall'altro gruppo, i disoccupati che stanno ancora cercando lavoro. Nel loro caso si nota un impegno e un'attivazione di gran lunga superiore all'impegno dimostrato da chi non sta cercando un'occupazione (tab. 69), senza però riuscire a ricollocarsi nel mercato del lavoro.

Tabella 69: strategie adottate in passato e intenzioni per il futuro, valori assoluti e percentuali

	Non lavora e cerca		Non lavora e non cerca		Totale	
	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%
Sono andato al CPI	340	83,3	87	58,0	427	76,5
Ho detto ad amici/parenti	329	80,6	54	36,0	383	68,6
Ho fatto colloqui di lavoro	226	55,4	27	18,0	253	45,3
Ho inviato CV in aziende	232	56,9	27	18,0	259	46,4
Sono andato nelle agenzie interinali	192	47,1	17	11,3	209	37,5
Mano in famiglia casa/assistenza	160	39,2	50	33,3	210	37,6
Ho risposto ad annunci sui giornali	129	31,6	14	9,3	143	25,6
Mano ad amici/all'azienda di famiglia	73	17,9	20	13,3	93	16,7
Corso di formazione	56	13,7	14	9,3	70	12,5

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

Tabella 70: ha lavorato, anche per brevi periodi, valori assoluti e percentuali

	Non lavora e non cerca	
	V.a.	%
Ha lavorato nel periodo	23	15,3
Non ha lavorato nel periodo	127	84,7
Totale	150	100,0

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

Per concludere è interessante notare l'atteggiamento dei lavoratori disoccupati nei confronti del futuro. Alcune riflessioni possono essere ricavate dalle tabelle seguenti che mettono in evidenza l'accordo rispetto ad alcune affermazioni riportate in sede di intervista¹⁰. Si propone un confronto per genere e per età visto che risultano essere gli indicatori principali rispetto alla volontà di ritirarsi dal mercato del lavoro e a non cercare una nuova occupazione. In particolare rispetto al genere (tab. 71), si registra un atteggiamento comunque più positivo delle disoccupate rispetto ai colleghi maschi. Gli unici due elementi sui quali sono maggiormente d'accordo i maschi riguardano il fatto di poter cercare lavoro all'estero e di essere prossimi alla pensione. Infatti come già più volte indicato sono più numerosi i lavoratori maschi prossimi al pensionamento.

È interessante inoltre notare come l'approccio positivo verso il futuro diminuisca al progredire dell'età (tab. 72). Infatti sono i disoccupati con un'età più elevata a vedere più negativamente il futuro in termini di opportunità occupazionali. Tendenza che leggermente diminuisce per i lavoratori over 56 dove forse s'intravede lo spiraglio del pensionamento. Sono i giovani inoltre a essere maggiormente d'accordo sul fatto di formarsi e approfondire le conoscenze relative alla propria profes-

10 L'accordo o meno con le frasi è basato sul valore medio registrato nelle risposte rispetto alla seguente scala=per nulla d'accordo; 2=poco d'accordo; 3=abbastanza d'accordo; 4=molto d'accordo. Il valore uno rappresenta il disaccordo totale, il valore quattro invece rappresenta il massimo dell'accordo.

sione o immaginarsi in un altro settore. Mentre le persone più anziane appaiono essere più statiche e meno propense a cambiamenti professionali.

Tabella 71: genere e visione del futuro, valori di media, valori di media

	Maschi	Femmine
	Media	Media
Spero che le aziende locali ricomincino ad assumere	3,18	3,19
Andrò all'estero	1,34	1,16
Approfondirò le competenze relative alla mia professione	2,19	2,25
Imparerò una nuova professione che mi dia più opportunità	2,31	2,45
Ormai sono in attesa di andare in pensione	1,97	1,53
Mi arrangerò con lavori precari	2,22	2,30

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

Tabella 72: età e visione del futuro, valori di media

	Fino ai 29 anni	Da 30 a 35	Da 36 a 45	Da 46 a 55	56 anni e oltre
	Media	Media	Media	Media	Media
Spero che le aziende locali ricomincino ad assumere	3,52	3,40	3,23	3,15	2,79
Andrò all'estero	1,40	1,18	1,33	1,17	1,07
Approfondirò le competenze relative alla mia professione	2,63	2,84	2,33	2,07	1,48
Imparerò una nuova professione che mi dia più opportunità	2,88	2,84	2,66	2,26	1,44
Ormai sono in attesa di andare in pensione	1,00	1,05	1,16	1,95	3,29
Mi arrangerò con lavori precari	2,38	2,27	2,38	2,34	1,87

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

8. La dimensione territoriale

Già nelle precedenti sezioni i dati raccolti dai lavoratori coinvolti dalle crisi sono stati analizzati anche in una dimensione territoriale e per crisi occupazionale di riferimento. Al fine di fornire un quadro riepilogativo rispetto al contesto provinciale, si propone pertanto in questa sezione una sintesi dei principali elementi emersi dall'indagine realizzata e già in parte trattati nei precedenti paragrafi. Innanzitutto si precisa che non si evidenziano particolari diversità tra le varie province rispetto ai comportamenti adottati dai lavoratori. Si registrano invece alcune differenze nelle caratteristiche dei lavoratori, elemento che però è strettamente collegato alle caratteristiche delle otto crisi occupazionali che necessariamente hanno delle ripercussioni anche su base provinciale.

Rispetto alla situazione iniziale segnalata dopo il licenziamento, è la provincia di Udine a registrare la percentuale più elevata di lavoratori in mobilità indennizzata, con il 50,9% dei casi (tab. 73), come già motivato precedentemente tale dato è supportato dal fatto che in tale provincia gravitano la maggior parte dei lavoratori provenienti dalla crisi del tessile e della sedia che registrano il ricorso più elevato alla mobilità. In provincia di Trieste invece il numero di disoccupati più elevato senza nessun tipo di tutela. È evidente in questo caso lo stretto legame tra le caratteristiche dei lavoratori e le province di residenza.

Tabella 73: condizione nella fase di perdita del posto di lavoro suddivisa per provincia, valori assoluti e percentuali

	In mobilità 223 con indennità		In mobilità 236 senza indennità		Disoccupato		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Udine	336	50,9	211	32,0	113	17,1	660	100,0
Pordenone	158	43,3	134	36,7	73	20,0	365	100,0
Gorizia	119	40,2	120	40,5	57	19,3	296	100,0
Trieste	61	34,5	62	35,0	54	30,5	177	100,0
Fuori regione	3	50,0	2	33,3	1	16,7	6	100,0

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

Anche se consideriamo invece i tassi di rioccupazione, la provincia più "virtuosa" rimane quella di Udine con il 68,9% di rioccupati, seguita da quella di Gorizia con il 64,5% (tab. 74) e quindi dalla provincia di Trieste.

Tabella 74: status occupazionale attuale e province, valori assoluti e percentuali

	Disoccupato		Occupato		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Udine	205	31,1	455	68,9	660	100,0
Pordenone	174	47,7	191	52,3	365	100,0
Gorizia	105	35,5	191	64,5	296	100,0
Trieste	72	40,7	105	59,3	177	100,0
Fuori regione	2	33,3	4	66,7	6	100,0
Totale	558	37,1	946	62,9	1504	100,0

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

Rispetto alle strategie adottate per favorire il reinserimento lavorativo non emergono particolari differenze. Alcuni particolari da segnalare riguardano la provincia di Trieste che vede una percentuale leggermente superiore di lavoratori che ricorrono a strumenti quale l'invio di curriculum in azienda o alla formazione. Come già evidenziato sono invece i lavoratori della provincia di Pordenone a ricorrere maggiormente alle agenzie di lavoro interinale (47,9%, tab. 75).

Tabella 75: strategie messe in atto e provincia, valori assoluti e percentuale

CPI	Ricorso a- mici e pa- renti		Colloqui di lavoro		CV in a- zienda		Agenzie interinali		Mano in famiglia		Risposto ad annun- ci sui gior- nali		Mano ad amici		Corso di formazio- ne	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
UD	496	75,2	466	70,6	398	60,3	329	49,8	239	36,2	193	29,2	184	27,9	88	13,3
PN	281	77,0	263	72,1	225	61,6	198	54,2	175	47,9	106	29,0	90	24,7	47	12,9
GO	225	76,0	227	76,7	190	64,2	169	57,1	116	39,2	92	31,1	72	24,3	26	8,8
TS	133	75,1	143	80,8	114	64,4	123	69,5	73	41,2	54	30,5	63	35,6	18	10,2
Fuori regio- ne	4	66,7	4	66,7	3	50,0	4	66,7	3	50,0	1	16,7	2	33,3	0	0,0
Tota- le	1139	75,7	1103	73,3	930	61,8	823	54,7	606	40,3	446	29,7	411	27,3	179	11,9

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

Rispetto infine ai disoccupati e ai motivi per cui non stanno al momento dell'intervista lavorando, si distingue la provincia di Gorizia con la percentuale più alta di lavoratori in attesa di risposte (45,7%) e per i lavori precari (19,0%). Mentre è in provincia di Trieste il maggior numero di lavoratori che non hanno ricevuto alcun tipo di risposta con il 41,7%. Pordenone e Udine invece si distinguono per avere le percentuali più alte di lavoratori prossimi al pensionamento.

Tabella 76: motivi per cui i disoccupati non stanno lavorando, per provincia, valori assoluti e percentuali

	Nessuna offerta di lavoro		In attesa di risposte		Lavori non adeguati a spettative economiche		Lavori troppo distanti da casa		Lavori precari		Lavori con orari non adeguati		Mi devo dedicare alla famiglia		Azienda della famiglia/amici		Vicino al pensionamento	
	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%
Udine	75	36,6	76	37,1	27	13,2	38	18,5	32	15,6	28	13,7	39	19,0	6	2,9	22	10,7
Pordenone	58	33,3	65	37,4	21	12,1	30	17,2	24	13,8	31	17,8	33	19,0	9	5,2	26	14,9
Gorizia	38	36,2	48	45,7	12	11,4	12	11,4	20	19,0	13	12,4	15	14,3	2	1,9	10	9,5
Trieste	30	41,7	25	34,7	3	4,2	5	6,9	7	9,7	12	16,7	11	15,3	4	5,6	6	8,3
Fuori regione	0	0,0	1	50,0	1	50,0	1	50,0	0	0,0	1	50,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Totale	201	36,0	215	38,5	64	11,5	86	15,4	83	14,9	85	15,2	98	17,6	21	3,8	64	11,5

Fonte: elaborazione su dati ricavati da indagine su campo

9. Note conclusive

Dall'analisi dei dati raccolti presso i lavoratori coinvolti dalle crisi, emergono alcune tendenze, in termini di comportamenti adottati e di caratteristiche dei lavoratori, che risultano essere in linea con i trend generali del mercato del lavoro regionale. Rispetto alle azioni che possono essere messe in campo, emergono alcune riflessioni utili per ipotizzare piste di lavoro ancora più mirate da realizzare all'interno delle attività previste per il reinserimento dei lavoratori coinvolti dalle crisi occupazionali.

Nello specifico, gli elementi che emergono dall'analisi condotta sono di seguito riassunti:

- *La rilevanza delle situazioni di crisi.*

Le situazioni di difficoltà occupazionale appaiono meno drammatiche di quanto l'universo dei potenziali lavoratori coinvolti lascerebbe pensare: circa i 2/3 dell'universo ha infatti trovato una nuova occupazione. Inoltre del terzo rimanente, disoccupato al momento dell'intervista, vi è una larga quota (superiore al 25%) che pur essendo senza lavoro non cerca una nuova occupazione (si tratta come visto soprattutto di donne e lavoratori over-55) (fig. 7).

- *La rioccupabilità dei lavoratori coinvolti dalle crisi occupazionali.*

Si registra in generale un elevato tasso di rioccupazione: il 62,9% (tab. 33) dei soggetti intervistati. Tale percentuale sale ulteriormente se rapportata all'universo. Le tendenze sono del tutto in linea con dinamiche tipiche registrate per l'intero mercato del lavoro. Ossia l'occupazione e la capacità di reinserimento lavorativo è strettamente collegata al genere, all'età, alla scolarità e alla qualifica di partenza (cfr. paragrafo 5.1). Sono i soggetti con età media elevata e con scarse competenze professionali a trovare maggiore difficoltà nell'inserimento lavorativo. Rispetto al genere, anche per i lavoratori delle crisi, si evidenzia una maggiore difficoltà di reinserimento per le donne, nonostante un loro maggiore impegno nella ricerca di una nuova collocazione occupazionale. Non si evidenzia invece una maggiore capacità di ricollocazione dei lavoratori extracomunitari che trovano invece difficoltà superiori a quelle dei lavoratori italiani.

- *Le strategie per ricollocarsi.*

L'indagine conferma l'ipotesi che l'azione effettivamente prevalente per la ricerca di un nuovo lavoro sia il passaparola tra amici e parenti (73,3%, tab. 24). È il ricorso pertanto alle reti informali che realmente favorisce il reinserimento dei lavoratori presi in considerazione. Discorso a parte va fatto invece per il ruolo dei Centri per l'impiego. Il ricorso a tale opportunità risulta essere il più elevato tra le strategie adottate dai lavoratori intervistati (75,7%, tab.

24), ma non tanto per poter usufruire di servizi mirati al reinserimento, quanto per poter registrare la propria condizione di disoccupato (e per buona parte dei lavoratori registrarsi alle liste di mobilità). Anche il ricorso all'attività formativa appare molto basso (10,1%, tab. 24). Si potrebbe affermare che per i lavoratori questo strumento sia considerato non tanto una strategia per riqualificarsi ed essere maggiormente appetibili sul mercato del lavoro, quanto uno strumento per aggiornare o adeguare, soprattutto in ambito informatico, le proprie conoscenze. Un ruolo quindi sotto stimato rispetto alle potenzialità che la formazione può offrire in termini di riqualificazione professionale, al fine di potersi inserire anche in contesti lavorativi maggiormente ricettivi o più gratificanti rispetto alle posizioni lavorative precedenti. Elemento rilevante per il successo nella ricerca di una nuova occupazione è l'impegno che viene dedicato all'attività di ricerca. Chi adotta strategie proattive (inviare il curriculum in azienda, rispondere ad annunci sulla stampa, recarsi presso agenzie di somministrazione) e chi ha cumulato più modalità di ricerca di lavoro contemporaneamente si è ricollocato in misura superiore alla media dei lavoratori coinvolti nelle crisi (tab. 26)

- *Il ruolo del Centro per l'Impiego.*

Il ruolo attribuito ai Centri per l'Impiego rimane ancora per la maggioranza dei lavoratori quello attribuito tradizionalmente agli uffici di collocamento, ovvero un ruolo puramente amministrativo, legato al disbrigo di formalità burocratiche. I lavoratori faticano quindi a vedere nei Centri per l'Impiego un reale facilitatore per l'inserimento lavorativo. Tra l'altro il ricorso a tali servizi non sembra aver influito sulla capacità dei lavoratori di ricollocarsi. Infatti nella maggior parte dei casi, il merito di aver trovato un altro posto di lavoro viene attribuito alla rete informale o alla conoscenza diretta dell'azienda e solo per il 5% dei casi al Centro per l'Impiego (tab. 52). Vi è comunque una percentuale significativa di lavoratori che si rivolge ai CPI, ritenendoli comunque un punto di riferimento nella fase di transizione. Si tratta questa di una dotazione che potrebbe consentire l'avvio di ulteriori forme di sperimentazione volte a rinforzare e consolidare un'immagine nuova dei servizi pubblici del lavoro. Si tratta comunque di un percorso non facile e immediato visto che, nonostante alcuni primi segnali di cambiamento intrapresi in particolare sui lavoratori coinvolti dalle crisi, non si siano registrati particolari cambiamenti sulla percezione generale. Sarebbe necessario pertanto continuare a lavorare sia dal versante dei servizi per incentivare una nuova modalità di approccio al lavoratore e al mondo aziendale, ma anche sul versante dei lavoratori per favorire la loro attivazione e stimolare il ricorso a tali servizi pubblici di supporto al reinserimento lavorativo.

- *Gli effetti degli ammortizzatori sociali.*

Si ha una conferma che l'indennità di mobilità indebolisca, o quantomeno rallenti nel periodo immediatamente successivo alla perdita del posto, l'attività di ricerca di lavoro (in particolare nelle intenzioni di ricerca e nelle strategie adottate), sebbene non si osservino effetti distorsivi rispetto all'effettiva ricollocazione dei lavoratori. I disoccupati in mobilità con indennità si attivano molto di meno rispetto a quanti non possiedono questo tipo di tutele (tab. 26) con l'unica eccezione delle attività di cura e lavoro presso l'azienda di famiglia che però non possono essere considerate delle effettive strategie di ricollocazione. Tra i lavoratori disoccupati, l'indennità spinge più lavoratori a rimanere inattivi (tra chi non lavora e non cerca, il 31,6% gode dell'indennità rispetto al 24,1% di chi non ha tutele, fig. 11), mentre all'opposto chi non possiede l'indennità tende ad attivarsi maggiormente per cercare un'occupazione (il 75,9% rispetto al 68,4% di chi non ha indennità, fig. 11). Lo strumento appare dunque in larga parte servire anche al sostegno di quei lavoratori che in ogni caso non sembrano intenzionati a rientrare sul mercato perché prossimi alla pensione o interessati alla cura della famiglia. Va segnalato comunque che in questo ragionamento non è stato possibile considerare gli effetti del fenomeno del lavoro irregolare. Un elemento importante da segnalare riguarda inoltre la durata della mobilità. Se in media tra i lavoratori coinvolti

dall'indagine, i mesi di permanenza in mobilità si assestano sui 5,26, per chi si è rioccupato la media si abbassa ai 3,59 mesi, indice che chi riesce a reinserirsi nel mercato del lavoro lo fa entro i primi 4 mesi di mobilità.

- *La nuova condizione lavorativa.*

Si evidenzia un aumento dei contratti a tempo determinato (passano dal 10,4% al 52,1%, cfr. tab. 41) e un inserimento in azienda, soprattutto per i tecnici e gli operai specializzati, non sempre coerente con i ruoli ricoperti prima del licenziamento. Sorprende quindi che prevalga presso i lavoratori rioccupati un atteggiamento di soddisfazione rispetto alla precedente occupazione (ben il 48,3% ritiene di aver migliorato la propria condizione, tab. 44). Tale elemento è comprensibile se consideriamo che l'attuale occupazione è in molti casi una fase di passaggio verso l'inserimento definitivo, specie se interpretiamo tale dato nel contesto dell'istituto della mobilità che spesso porta a scegliere contratti a tempo determinato per evitare la cancellazione dalle liste (vi è quindi una coincidenza di interessi fra lavoratore e azienda che lo assume nell'adozione del contratto di lavoro a tempo determinato). Inoltre si noti come confrontando il grado di soddisfazione per la nuova posizione lavorativa con la ricollocazione in un settore completamente diverso dal precedente, la percentuale di soddisfatti salga al 59,9% (tab. 50), segno che "l'effetto cambiamento" in sé dopo il licenziamento viene percepito più che positivamente dai lavoratori. È bene ricordare inoltre che in molti casi i lavoratori hanno attraversato fasi di transizione lunghe e travagliate, caratterizzate da elevati elementi di incertezza connessi con la lenta agonia di alcune realtà aziendali. In un quadro del genere è evidente che la nuova occupazione può essere vista in termini decisamente positivi da molti lavoratori. Rispetto alla nuova condizione lavorativa, un elemento da segnalare riguarda il ricorso per il 3,7% (tab. 41) degli occupati all'autoimprenditorialità, scelta che vede i neo imprenditori estremamente soddisfatti rispetto alla nuova condizione, con l'unica eccezione degli aspetti legati agli orari di lavoro. Si tratta sicuramente di un elemento da prendere in considerazione nelle proposte di percorsi per il ricollocamento.

- *I lavoratori che escono dal mercato.*

All'interno del gruppo dei lavoratori ancora disoccupati, il 26,9% dei lavoratori non cerca lavoro (il 10% del totale del campione, fig. 7). Si tratta principalmente di donne e di lavoratori over50. Le cause sono da ricercarsi nella vicinanza dell'età pensionistica, nella convinzione di non riuscire a trovare lavoro e nella necessità di dedicarsi alla famiglia. Appare evidente che questi lavoratori si sono attivati solo in piccola parte per ricollocarsi. Generalmente si sono recati al Centro per l'Impiego solo per registrare il loro status di disoccupati, o hanno detto a parenti e amici che avevano perso il lavoro e quindi erano disoccupati (tab. 69). Non si sono però attivati oltre, e solo il 15,3% ha lavorato saltuariamente dopo il licenziamento (tab. 70). Sono inoltre più presenti tra coloro che godono di mobilità indennizzata (rappresentano il 31,6%, cfr. fig.11). Si tratta pertanto di una fascia di lavoratori sui quali le politiche del lavoro possono incidere poco (in particolare con chi è prossimo alla pensione o decide di dedicarsi alla famiglia) visto che rientrano in tale decisione una serie di variabili non sempre controllabili o gestibili. Un intervento possibile riguarda però coloro che all'interno di questo gruppo hanno deciso di abbandonare la ricerca di lavoro perché particolarmente demotivati e convinti che non sia realistico un loro reinserimento lavorativo (lavoratori più anziani ma non ancora prossimi al pensionamento). In tal caso sarebbe necessario attivare azioni di accompagnamento volte a motivare tali lavoratori e a incidere anche sul sistema dei servizi e delle aziende con servizi mirati e tutele rivolte a chi ha qualche anno in più o non riesce a conciliare i tempi famigliari con quelli del lavoro.

- *I lavoratori che sono ancora alla ricerca di un'occupazione.*

Diversa e in alcuni casi ancora più difficile è la situazione di quel 27% (fig. 7) di lavoratori coinvolti dalle crisi che nonostante si siano attivati nella ricerca di una nuova occupazione,

fatichano a reinserirsi e sono ancora disoccupati. Si tratta in prevalenza di donne (64,5%), ovvero 45 (60%), operai generici (55,4%) (cfr. paragrafo 7.2.). Solamente la metà di questo gruppo beneficia dell'indennità di mobilità. Come già accennato precedentemente, fattori quale il genere, l'età e le competenze acquisite incidono sulla possibilità di ricollocarsi o meno. Si tratta inoltre di disoccupati che si sono particolarmente attivati nella ricerca senza ottenere nessun risultato. Sarebbe necessario pertanto ipotizzare azioni mirate sui diversi target diversificandole in base alle caratteristiche specifiche dei gruppi.

- *Le differenze tra le crisi.*

Rispetto alle crisi è necessario distinguere le crisi del tessile e dell'elettronica dalle altre. In particolare il tessile evidenzia un maggiore ricorso agli ammortizzatori sociali, una maggiore incidenza di operai generici e un'età media più avanzata. Inoltre la minore capacità di assorbimento all'interno dello stesso settore spiega perché i lavoratori del tessile siano quelli che hanno più difficoltà a reinserirsi (con il tasso più basso di reimpiegati, il 52,6%, tab. 37) e nel caso in cui si siano ricollocati hanno trovato un'occupazione in un altro settore (per il 70,8% dei casi, tab. 49). Sorte analoga anche per l'elettronica anche se si registra un più elevato tasso di reimpiego per i lavoratori fuoriusciti da tale crisi (65,1%, tab. 37) comunque per il 62,5% (tab. 49) in un altro settore produttivo. La crisi della sedia e la crisi metalmeccanica di Gorizia invece sono quelle con il più alto tasso di ricollocamento dei lavoratori (rispettivamente il 71,9% e il 70,8%, tab. 37). La crisi commercio e le crisi del metalmeccanico di Gorizia e Trieste invece sono i settori con il maggior reimpiego "interno" di lavoratori (in linea con i dati del mercato del lavoro che li vedono come settori che assorbono occupazione). È importante quindi valutare con attenzione quali sono effettivamente i settori di crisi o se si tratta di crisi piuttosto territoriali che registrano particolari difficoltà occupazionali a seguito del cambiamento di particolari condizioni favorevoli (vedi in particolare le aree di confine).

La tabella seguente riepiloga molto brevemente i principali risultati dell'indagine:

TEMA	INDICATORE	VALORE
Numero lavoratori coinvolti nelle crisi occupazionali	Totale	6368
	Numero maschi	3066
	Numero femmine	3302
Dimensione provinciale: incidenza rilevante della provincia di Udine, soprattutto per il peso della crisi della montagna	Gorizia	885
	Pordenone	1464
	Trieste	522
	Udine	3209
Un peso rilevante di "errori" presenti in netlabor	% lavoratori che non è stato possibile contattare o che sono stati inseriti erroneamente fra quelli in crisi	29,2% (circa 1850 lavoratori)
Un <u>elevato tasso di ricollocamento</u> fra i lavoratori coinvolti nella crisi, ma anche una quota che non è interessata a trovare nuova occupazione	% lavoratori ricollocati	62,9%
	% lavoratori ancora senza occupazione	37,1%
	% lavoratori disoccupati in senso stretto (ovvero che cercano lavoro ma non riescono a trovarlo)	27,1% (circa 1700 lavoratori)
	Stima numero lavoratori che non cerca lavoro (motivazioni prevalenti: cura della famiglia o vicinanza ai requisiti per la pensione)	600 lavoratori
<u>Le strategie per ricollocarsi</u> : prevale il ricorso alle reti informali; ci si reca anche al CPI ma più per adempiere alle formalità che per utilizzare un servizio di ricollocamento; vi è uno scarso ricorso alla leva della formazione nonostante l'elemento che aiuti maggiormente per trovare lavoro; Chi si impegna in maniera maggiore nell'azione di ricerca (utilizzo di strategie proattive, combinazione di molteplici modalità di ricerca di lavoro) ha un tasso di ricollocamento più elevato	% lavoratori che utilizza il passaparola con parenti ed amici	73,3%
	% lavoratori che frequentano corsi di formazione	10,1%
	% occupati fra coloro che adottano più di due azioni di ricerca	69%
	% occupati fra coloro che adottano una o due azioni di ricerca	51%
	% di lavoratori cui il CPI ha offerto un'opportunità lavorativa	16,2% (circa 1000 lavoratori)
<u>Difficoltà a trovare un nuovo lavoro</u> : i fattori connessi con la capacità di ricollocarsi sono legati al genere, all'età ed alla qualifica professionale (a sua volta connessa con il livello di scolarità/formazione); sono più in difficoltà le donne, i lavoratori anziani e quelli meno qualificati	% disoccupazione fra le donne	45,0%
	% disoccupazione fra gli uomini	28,3%
	% disoccupati fra gli over-55	68,3%
	% disoccupati fra gli under-35	27,6%
	% ricollocati fra gli operai generici	55,4%
	% ricollocati fra gli operai specializzati	66,2%
	% di ricollocati fra i tecnici	81,6%

TEMA	INDICATORE	VALORE
	In mobilità con indennità	45%
	In mobilità senza indennità	35,2%
	Disoccupato non iscritto alle liste di mobilità	19,8%
L'incidenza degli <u>ammortizzatori sociali</u> :		
Un peso significativo degli iscritti alle liste di mobilità	% lavoratori che non cerca occupazione fra chi ha l'indennità	31,6%
L'indennità di mobilità rallenta l'azione di ricerca di lavoro ma non influisce nel lungo periodo sul tasso di ricollocamento (il lavoratore tende a "prendersi una pausa" e valuta con maggiore attenzione le eventuali proposte)	% lavoratori che non cerca occupazione fra chi è senza l'indennità	24,1%
	% lavoratori in mobilità che adotta una o due strategie di ricerca di lavoro	45,1%
	% lavoratori ricollocati che adotta una o due strategie di ricerca di lavoro	24,8%
La <u>nuova condizione lavorativa</u> :		
In generale si osserva un'atteggiamento di soddisfazione rispetto alla nuova condizione lavorativa	% lavoratori che ritiene di aver migliorato la propria condizione	48,3%
elevato ricorso ai contratti a tempo determinato, vissuti però non in maniera negativa ma come una fase di transizione verso al stabilizzazione (per gli iscritti alla lista di mobilità e le aziende vi è una coincidenza di interessi nell'uso del contratto a termine)	% lavoratori che ritiene di aver peggiorato la propria condizione	21,9%
	% nuovi contratti a tempo determinato	52,1%
Le specificità delle singole crisi:		
vi è differenza fra le crisi del tessile e dell'elettronica rispetto alle altre: maggiore ricorso agli ammortizzatori sociali, maggiore incidenza operai generici, età media più avanzata, minor tasso di assorbimento all'interno dello stesso settore della manodopera	% ricollocamento "interno" nell'elettronica	28,6%
	% ricollocamento "interno" nel tessile	20,4%
	% ricollocamento "interno" nel metalmeccanico TS	73,5%
Il metalmeccanico (GO e TS) è il settore con il maggior reimpiego "interno" (in linea con i dati del MDL che li vedono come settori che assorbono occupazione)	% ricollocati della crisi della sedia	71,9%
Crisi della sedia e metalmeccanico a Gorizia mostrano maggior tassi di ricollocamento, il tessile il peggiore	% ricollocati della crisi del metalmeccanico GO	70,8%
	% ricollocati della crisi del tessile	52,6%

RAPPORTO DI MONITORAGGIO
SUI LAVORATORI COINVOLTI
NELLE SITUAZIONI DI GRAVE
DIFFICOLTÀ OCCUPAZIONALE
N. 1 - GIUGNO 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