

Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia
Direzione centrale lavoro, formazione, università e ricerca

Il mercato del lavoro nel Friuli Venezia Giulia

Rapporto 2006

Sommario	pagina
Presentazione del Rapporto 2006 di Roberto Cosolini	5
Sintesi del Rapporto 2006	11
Economia e Lavoro nella regione Friuli Venezia Giulia di Saverio Merzliak	29
Il mercato del lavoro nel Friuli Venezia Giulia di Saveria Capellari e Laura Chies	67
Analisi delle transizioni nel mercato del lavoro di Donata Favaro e Massimiliano Caporin	113
Le crisi occupazionali nel 2005: consistenze su dati amministrativi e iniziative di policy di Marco Cantalupi	143
 Le Monografie	
La domanda di conciliazione della doppia presenza in Friuli Venezia Giulia di Chiara Cristini	169
L’inserimento lavorativo dei gruppi svantaggiati: perché è importante conoscere i protagonisti? di Fulvio Mattioni	191
Le relazioni industriali in Friuli Venezia Giulia di Stefano Bertoni	221
Reti di trasferimenti di lavoratori di Sergio Currarini e Francesco Feri	243
I lavoratori stranieri in Friuli Venezia Giulia di Marina Gratton	273
Infortuni e migranti in Friuli Venezia Giulia di Silvia Birri	289
Una proposta di lettura dei dati netlabor: pulizia del data base ed analisi descrittiva dei movimenti di assunzione di Carlo Simeoni	307

Presentazione del Rapporto 2006

di Roberto Cosolini

Con il secondo Rapporto sul mercato del lavoro regionale, la Regione si avvia a consolidare l'esperienza realizzata nel 2005 mettendo a disposizione della società, delle istituzioni e dei protagonisti della concertazione una nuova pubblicazione che illustra i cambiamenti intervenuti nell'economia, nella produzione e nella domanda ed offerta di lavoro.

E' una pubblicazione che speriamo possa favorire la riflessione costruttiva sulle difficoltà che si sono manifestate nel mercato del lavoro, sui progetti e sugli interventi di fronteggiamento che come Amministrazione Regionale abbiamo avviato e, in particolare, su come interpretare e valorizzare i segnali positivi che, a partire dai primi mesi del 2006, si stanno manifestando sia nell'economia che nel mercato del lavoro nazionale e regionale.

L'anno appena trascorso è considerato, da molti osservatori, come il più difficile dell'ultimo quinquennio per l'insufficiente crescita dell'economia e per le criticità che si sono manifestate su alcuni segmenti della produzione e del lavoro, anche se non sono mancati i segnali in controtendenza sia a livello settoriale che territoriale.

L'Amministrazione Regionale non è stata a guardare: approvando la legge regionale 18/2005, ha interpretato in un unico testo legislativo le competenze in materia di lavoro assegnate alla potestà legislativa regionale. Si è provveduto inoltre alla progettazione ed al varo del Programma Triennale Regionale di Politica del Lavoro e di molti dei suoi regolamenti di attuazione, in particolare quelli destinati a fronteggiare i fenomeni di crisi di livello regionale e provinciale.

In questo senso vanno anche citati i regolamenti per la concessione dei contributi finalizzati alla stabilizzazione occupazionale e quelli finalizzati alla realizzazione di interventi nell'ambito della cultura, della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro. Altri interventi hanno riguardato il rafforzamento dei centri per l'impiego attraverso la definizione degli standard essenziali di erogazione del servizio e l'elaborazione del Masterplan, gli accordi per l'implementazione degli ammortizzatori sociali in deroga estendendone la copertura ad alcuni importanti segmenti produttivi in difficoltà, lo sviluppo di ADELINE e della BORSA LAVORO al fine di adeguare il sistema informativo lavoro (SIL), il prossimo avvio del Fondo per il Sostegno al Credito dei lavoratori parasubordinati.

In occasione del recente varo del Piano Triennale di Politica del Lavoro 2006-2008 abbiamo avuto modo di approfondire le dinamiche dell'economia e del mercato del lavoro regionale, sia con riferimento al contesto internazionale che a quello nazionale e regionale. Si è trattato di un approfondimento importante, condotto sia

su dati retrospettivi degli ultimi cinque anni sia su quelli di previsione relativamente al periodo 2006-2008. Un confronto peraltro destinato a proseguire anche nei prossimi anni che lega strettamente la lettura e l'interpretazione dei dati alle scelte di politica attiva indispensabili alla strategia del "Buon Lavoro", come definita a suo tempo.

Le occasioni di confronto ed approfondimento sono destinate ad incrementarsi nel prossimo futuro, se pensiamo che è ormai in fase avanzata la realizzazione dell'Agenzia Regionale del Lavoro e della Formazione Professionale cui spetta il compito di affrontare organicamente l'analisi del mercato del lavoro dal lato della domanda e dell'offerta e, in particolare, di sostenere la Regione nella valutazione degli interventi in materia di lavoro e formazione. Si tratta di un apporto importante che non potrà non favorire l'incremento delle conoscenze individuali e collettive, delle criticità e delle opportunità che si manifestano nel mercato del lavoro ed innalzare la capacità propositiva e di intervento dei soggetti impegnati nella concertazione. Non ci si propone, infatti, solo la moltiplicazione delle occasioni di confronto e discussione in materia di lavoro, ma l'incremento della quantità e, soprattutto, della qualità dei dati a disposizione delle forze sociali e dei soggetti istituzionali, con riferimento alle potenzialità sia delle fonti amministrative che di quelle statistiche. In questo senso una particolare attenzione verrà rivolta agli approfondimenti:

- settoriali, con riferimento ai settori produttivi di maggior peso e dimensione occupazionale ovvero a quelli che per caratteristiche qualitative rappresentano dei veri e propri punti di forza ed innovazione del mercato del lavoro regionale;*
- territoriali, con riferimento sia alle dimensioni delle quattro province che a quelle dei 18 centri per l'impiego;*
- previsionali, allo scopo di avvicinare i tempi della conoscenza a quelli dell'intervento. La previsione, infatti, diventa un supporto sempre più indispensabile per l'operatore pubblico e privato nelle proprie strategie di programmazione: si pensi al tema dell'orientamento scolastico, a quello del reinserimento dei lavoratori in esubero, a quello della programmazione dei piani di formazione continua, ovvero al sostegno e al supporto di processi di insediamento di nuove realtà economiche e produttive sul territorio regionale, ecc.*

Le analisi svolte per la predisposizione del Piano Triennale di Politica del Lavoro e quelle realizzate per la predisposizione del secondo Rapporto sul mercato del lavoro ci hanno permesso di cogliere ed approfondire i fenomeni che stanno alla base della debole crescita europea e nazionale a fronte di una dinamica mondiale particolarmente significativa trainata dai Paesi del Sud Est Asiatico, dalla Russia e da una lunga schiera di Paesi emergenti: una bassa crescita peraltro destinata a

confermarsi nel medio periodo se si osserva il potenziale di crescita, assegnato al nostro Paese dall'OECD, che risulta di poco superiore all'uno per cento. E' un dato, questo, che misura in primo luogo i vincoli interni e la capacità di competere sul mercato internazionale del nostro Paese. Si tratta di vincoli per molti versi strutturali che speriamo possano essere affrontati rapidamente dal nuovo Governo allo scopo di ampliare gli impulsi di crescita che si stanno evidenziando nel corso del 2006.

In un contesto di questo tipo il mercato del lavoro non poteva non risentire del rallentamento e della progressiva stagnazione. In particolare nel corso del 2005 si è assistito all'incremento degli indicatori di criticità con il raddoppio della Cassa integrazione straordinaria, la crescita del numero di ingressi e di iscritti alla mobilità, il notevole aumento dell'indennità di disoccupazione e del relativo numero di beneficiari. Un altro dato che desta non poche preoccupazioni è l'incremento delle assunzioni temporanee ed in una certa misura precarie ed il persistere, sia pure in ben precisi e determinati contesti lavorativi, di un numero mediamente elevato di infortuni sul lavoro.

Nel complesso però i dati sono piuttosto confortanti se osserviamo i tassi di attività, di occupazione e di disoccupazione, pur tenendo conto del piccolo rialzo di questo ultimo nel corso del 2005. Da questo punto di vista la situazione migliore è quella della provincia di Pordenone, mentre in posizione intermedia troviamo Udine e Trieste e, da ultima, troviamo quella di Gorizia.

Il dato probabilmente più esplicativo della difficoltà e, nello stesso tempo, della tenuta del mercato del lavoro regionale è rappresentato dal saldo delle entrate e delle uscite che si è mantenuto positivo nel corso degli ultimi quattro anni sia pure all'interno di un processo di progressivo allineamento tra le due variabili. In sostanza il processo di avvicinamento agli obiettivi di Lisbona del Friuli Venezia Giulia è continuato in anni difficili ed i passi avanti realizzati, anche nel 2005, sono risultati piuttosto importanti e significativi. La speranza è che i processi di ripresa possano concretamente favorire un'ulteriore accelerazione nel percorso di avvicinamento a tali obiettivi.

I temi trattati in questo secondo Rapporto risultano piuttosto numerosi e spaziano dalle analisi congiunturali necessarie a fare il punto sullo stato del mercato del lavoro in generale ad argomenti più mirati, finalizzati ad approfondire specifici aspetti quali quelli del lavoro irregolare, dell'immigrazione, della doppia presenza, del collocamento mirato, della contrattazione di secondo livello, ecc.

L'intervento di Saverio Merzliak offre una panoramica ampia ed esauriente sulla dinamica dell'economia e della produzione mondiale e sulle difficoltà che al contrario incontrano l'Europa ed il nostro Paese.

Saveria Cappellari e Laura Chies descrivono il mercato del lavoro regionale ed il ruolo degli anziani e dei lavoratori della ricerca e dell'innovazione. Si tratta di due

argomenti importanti, delle vere e proprie risorse per sviluppare, qualificare ed innovare il mercato del lavoro regionale.

Altrettanto importanti sono le considerazioni svolte da Donata Favaro e Massimiliano Caporin sul tema delle transizioni nel mercato del lavoro a partire dai dati disponibili in NetLabor che confermano le difficoltà dei giovani a transitare verso lavori stabili in particolare da parte delle donne, dei lavoratori più anziani e quelli con un più elevato titolo di studio.

Di estremo interesse risultano le riflessioni svolte da Marco Cantalupi sul tema delle crisi occupazionali, sulla consistenza degli indicatori di criticità quali la cig, cigs e mobilità nonché sulle caratteristiche degli interventi di fronteggiamento realizzati in questi anni. Anche in questo caso ci troviamo di fronte ad un fenomeno rilevante per la dimensione quantitativa che ha assunto nel 2005 e, più in particolare, per l'azione di accompagnamento che quotidianamente si trovano a svolgere l'Amministrazione Regionale e quelle Provinciali e lo stesso sistema delle relazioni sindacali. Un fenomeno che, a partire dai prossimi mesi, speriamo possa progressivamente rallentare e ridursi sotto la spinta degli impulsi di ripresa.

Ricco di spunti e di suggestioni propositive si presenta l'intervento di Chiara Cristini sul tema della conciliazione e della doppia presenza che, a partire dall'esperienza consolidata del progetto Futura, formula un lungo elenco di considerazioni propositive particolarmente importanti per sostenere la crescita della presenza femminile sul lavoro e, in generale, per promuovere un maggiore equilibrio tra lavoro e famiglia.

Un altro tema importante presentato nel Rapporto è quello dell'inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati, trattato da Fulvio Mattioni, che sintetizza due lavori di ricerca realizzati nell'ambito del progetto "Si Lavoro". Anche in questo caso troviamo rilevanti sollecitazioni che possono favorire la progettazione di una strategia regionale e locale di rafforzamento e sviluppo circa il ruolo del collocamento mirato ed una maggiore integrazione della domanda e dell'offerta.

Ricche di stimoli e di sollecitazioni progettuali sono le considerazioni svolte da Stefano Bertoni sul tema delle relazioni industriali ed in particolare della contrattazione sindacale di secondo livello, come si evince dalla lettura degli accordi aziendali e territoriali svolti dalle parti sociali nel corso dell'ultimo decennio. In questa direzione non può sfuggire al lettore la scarsa attenzione dedicata da questo istituto al tema della formazione continua, al tema delle pari opportunità, a quello della sicurezza e dell'ambiente e dell'immigrazione, tutti elementi che al contrario possono favorire lo sviluppo delle precondizioni culturali all'affermarsi di una vera pratica di "Buon lavoro".

L'intervento di Sergio Currarini e di Francesco Feri offre un'immagine nuova del mercato del lavoro regionale, misurando la capacità e la forza di attrazione di

settori produttivi, territori e distretti attraverso gli spostamenti settoriali, aziendali e professionali dei lavoratori.

Importanti ed attuali risultano altresì le indagini e le considerazioni propositive svolte da Marina Gratton e da Silvia Birri sul tema della condizione lavorativa degli immigrati e sull'incidenza degli infortuni sul lavoro che colpisce la comunità immigrata, nonché quelle svolte da Carlo Simeoni sul tema degli avviamenti al lavoro.

Questa rete di qualificate collaborazioni scientifiche ha potuto svilupparsi anche grazie al lavoro di coordinamento dell'Osservatorio svolto dalla nostra Direzione Centrale, dai dirigenti e dai loro collaboratori: un riconoscimento a tutti loro per l'apporto di professionalità e passione dato all'attuazione della strategia del Buon Lavoro e un grazie particolare per il Rapporto a Fulvia Lupieri, Cristina Folla, Giulio Musenga.

Roberto Cosolini

Sintesi del Rapporto 2006

di Saverio Merzliak

Ci sono alcuni fenomeni che racchiudono in sé le complessità ben più ampie dei contesti in cui si verificano, fornendo da soli le chiavi per interpretarli, o buona parte di esse.

Ciò accade anche nel mercato del lavoro del Friuli Venezia Giulia del quale si possono comprendere dinamiche interne, fattori chiave e fragilità, attraverso alcuni aspetti specifici, sovente espressioni di componenti comunemente ritenute “deboli”.

La dimensione d’impresa, prevalentemente molto contenuta in regione, ma con poche grandi imprese in grado di determinare il clima economico di intere aree, ha bilanciato le variazioni di domanda occupazionale, limitando la portata degli effetti congiunturali sull’occupazione e favorendo una sorta di “stabilizzazione” del mercato del lavoro, ma, nello stesso tempo, se non aumenta, ragionevolmente non potrà accedere alla competizione internazionale giocata sull’innovazione e sulla specializzazione, divenendo una componente debole del sistema regionale.

Allo stesso modo il mercato del lavoro regionale ha offerto, in questi anni difficili per l’economia europea, più lavoro stabile ai lavoratori con tassi di scolarizzazione più bassi, preferendo semmai l’esperienza, ma, se l’offerta di lavoro non incrementa il proprio tasso di scolarizzazione, non potrà supportare l’evoluzione tecnologica e la trasformazione degli assetti produttivi richiesti dai mercati.

Da molti punti di vista, la crescita dell’occupazione risulta essenzialmente legata alla crescita della partecipazione femminile e lo dimostrano i relativamente buoni andamenti dei principali indicatori di occupazione/disoccupazione, che il mercato del lavoro regionale ha registrato migliorando nella sua componente femminile: se non saranno colmati o quantomeno ridotti i “gap” che persistono tra i generi, non si otterranno nemmeno ulteriori miglioramenti sul piano generale, ma per colmare o ridurre i gap tra i generi appare necessario affrontare un fenomeno sociale ed economico ampio e multidimensionale, che coinvolge l’organizzazione del lavoro, i tempi della città, le contrattazioni aziendali ed il loro monitoraggio, ecc., modificando in primo luogo la percezione del

problema, attraverso il miglioramento della sua conoscenza, per poi procedere alle iniziative necessarie nelle diverse direzioni.

Il Rapporto 2006 sul mercato del lavoro nel Friuli Venezia Giulia, di cui questa sintesi¹ riporta alcuni tratti essenziali, si occupa sia del contesto regionale sia di alcuni suoi aspetti specifici, dei quali è possibile rintracciare il valore ed il senso di paradigmi.

Economia e lavoro alla ricerca di stabilità

Con la fine del 2005 il ciclo economico dei primi anni duemila si è esaurito, lasciando al successivo alcune eredità positive, problemi irrisolti ed anche alcune incognite.

Le eredità positive per il Friuli Venezia Giulia sembrano risiedere in un mercato del lavoro reattivo rispetto alle pressioni congiunturali, nel quale si è generata una dinamica occupazionale addirittura espansiva, anche se rallentata a fine periodo, tale da fornire ampi riflessi di un'immagine di complessiva stabilità, anche nelle imprese che hanno diminuito l'indebitamento, utilizzando in tal senso la stabilità monetaria del periodo e sono aumentate progressivamente nel numero che ha effettuato avviamenti al lavoro dipendente. Così il tasso di occupazione è cresciuto e quello di disoccupazione è uno dei più bassi d'Italia, nonostante qualche differenziazione all'interno della regione ed un leggero rialzo a fine periodo, l'occupazione femminile è una delle più elevate del Paese e gli "obiettivi di Lisbona" sembrano alla nostra portata, forse non per il 2010, al pari del Nord Est d'Italia.

L'elevata "precarizzazione" degli avviamenti al lavoro dipendente, con le assunzioni a tempo determinato che sono passate dal 50% del 2001 al 66% del 2005, non sembrano aver con ciò aumentato significativamente la componente precaria "dentro" i rapporti in essere (+1% nel 2005 rispetto al 2004), anche per effetto di una stabilizzazione progressiva, che le imprese sembrano aver attuato facendo ricorso agli strumenti di flessibilità disponibili.

Secondo alcuni, siamo anche in presenza di una "tendenza demografica" a restare sul mercato del lavoro in età più avanzata rispetto al passato e anche questa è una dinamica positiva quando si legghi alla trasmissione di

¹ La Sintesi è stata redatta sulla base dei testi riportati nei capitoli del presente Rapporto, cui si fa rinvio per le analisi e gli approfondimenti.

conoscenza e ad un utilizzo attivo e produttivo dell'acquisito allungamento della speranza di vita di uomini e donne.

Su questi dati, certamente positivi, si innescano alcuni problemi vecchi e nuovi, che paiono irrisolti: le dimensioni delle imprese, in stragrande maggioranza piccole o addirittura "micro-imprese", pongono grandi limiti all'adeguamento del tessuto produttivo ai "tassi di innovazione" richiesti dalla competizione globale e mostrano due facce di una realtà locale di non semplice composizione: da una parte la relativa stabilità, economico-finanziaria e occupazionale della piccola impresa in cui l'interesse imprenditoriale è molto vicino, quasi sovrapponibile a quello del collaboratore; dall'altra parte la difficoltà a stare sui mercati più ampi, aprendosi alle dimensioni internazionale e innovativa, procedendo ad una crescente specializzazione, con la conseguenza di una perdita di competitività, che contiene certamente il tema della produttività del lavoro, ma non vi si esaurisce.

Irrisolti sono in buona misura ancora i temi dell'adeguatezza "di sistema". Nel ciclo conclusosi l'assenza o insufficienza dei sistemi hanno provocato una sorta di solitudine dell'impresa nel farsi carico delle trasformazioni che attraversavano l'economia e la società, con il calo della domanda estera che si sommava a quello dei consumi delle famiglie in una morsa a volte insostenibile. Paradossalmente, ma non poi tanto, analoga condizione "esistenziale", per analoghe carenze "di sistema", ha riguardato un'ampia quota di lavoratori (alla ricerca di lavoro, collaboratori a progetto, giovani disoccupati, "scoraggiati", eccetera) altrettanto "soli" nell'affrontare un problematico ingresso o re-ingresso nel mondo del lavoro.

Nel ciclo che si apre, i supporti dei sistemi dell'innovazione, della formazione, delle infrastrutture e dei servizi non potranno mancare, pena l'insuccesso della aspettativa oggi prevalente: tornare a crescere, ben sapendo che la ripresa ciclica che si sta avviando non può da sola risolvere il problema della crescita del Paese, ma può facilitarne il necessario cambiamento strutturale.

Oltre alle aspettative (ed alla crescente fiducia) di operatori e opinione pubblica, si registrano in tal senso le politiche regionali per le imprese, per l'innovazione e la ricerca e le politiche per il lavoro, mettendo a disposizione nuovi strumenti, non solo finanziari: un passo avanti rispetto alla situazione nazionale, che può soddisfare, ma non far piacere, per un'Italia che è ancora in coda ad un'Europa che cresce piano e in ordine sparso.

Le incognite sono sempre più numerose di quanto vorremmo. Alcune sono del tutto estranee alle caratteristiche soggettive dei sistemi economici regionali: l'approvvigionamento energetico e l'andamento del prezzo del petrolio, ad esempio, o le grandi problematiche ambientali, non di rado connesse allo sviluppo. Al di là delle "grandi partite", che ci riguardano ma non ci appartengono nella stessa misura, i sistemi locali possono procedere ad attenuarne gli effetti, attuando politiche di consumo e impatto contenuti e sostenibili e, forse, anche politiche produttive che possono aprire nuove filiere, producendo nuova occupazione.

In questo senso anche i fenomeni e le dinamiche internazionali apparentemente lontane, che condizionano indirettamente la crescita regionale, sono in realtà indicative sia per l'interpretazione sia per l'elaborazione di prospettiva dello sviluppo locale, dei suoi limiti e orizzonti economici, occupazionali e sociali nel senso più ampio.

Le tendenze nella partecipazione e nell'occupazione: Friuli Venezia Giulia a confronto

La posizione dell'Italia nei confronti della media europea mostra un miglioramento del tasso di occupazione soprattutto negli anni che vanno dal 1996 al 2003, mentre nel periodo più recente si nota un rallentamento nel processo di convergenza. In particolare, il miglioramento è avvenuto nei confronti di Germania e Francia, mentre rispetto alla Spagna l'Italia passa da un posizione di vantaggio ad una di svantaggio. In questo quadro il tasso di occupazione in Friuli Venezia Giulia, superiore a quello italiano, rimane vicino ai valori medi europei, tuttavia il cambiamento nell'arco degli ultimi anni è stato minore di quello che ci si poteva attendere.

Poiché la crescita dell'occupazione è essenzialmente legata alla crescita della partecipazione femminile (oltre che di quella della componente più anziana delle forze di lavoro), in Italia si osserva positivamente nel corso del tempo una riduzione del differenziale tra maschi e femmine nel tasso di partecipazione e occupazione, differenziale tuttavia ancora molto elevato. L'andamento dell'occupazione nel 2005 ha anzi segnalato un lieve peggioramento di questo indicatore, che è da attribuirsi esclusivamente all'andamento negativo dell'occupazione femminile nelle regioni del Sud. Il cambiamento di questo indicatore in Friuli Venezia Giulia, soprattutto negli anni più recenti, è ben visibile e mostra come la regione si sia avvicinata, in particolare negli anni più recenti, alle regioni con i comportamenti più virtuosi.

Il miglioramento sui tassi di disoccupazione rispetto all'Italia è, invece, inequivocabile e molto significativo, continuando anche nel 2005. Il miglioramento del Friuli Venezia Giulia è costante dal 1995 ed ha avuto un'accelerazione nel periodo più recente (con l'eccezione dell'ultimo anno), portando la regione accanto a quelle con il tasso di disoccupazione più basso (Trentino A.A., Emilia Romagna, Lombardia e Veneto).

Le forze di lavoro in Italia: il numero di occupati nel corso del 2005 è aumentato dello 0,7%. Nel corso dell'ultimo anno, in Friuli Venezia Giulia, la variazione dell'occupazione complessiva è stata moderatamente positiva, anche se più debole di quella del Nord Est. Tra il 2004 e il 2005 l'occupazione complessiva in regione cresce di circa 4.000 unità: un cambiamento determinato da una riduzione molto sensibile dell'occupazione indipendente compensata da una crescita di quella dipendente, un andamento comune a quello medio italiano. Dal punto di vista settoriale, sono i servizi il settore maggiormente colpito dalla riduzione dell'occupazione indipendente. Una variazione negativa sperimenta anche il settore delle costruzioni, mentre l'industria in senso stretto migliora molto il suo risultato occupazionale. Questi andamenti settoriali non sono rispecchiati nella media italiana che vede diminuire gli occupati nell'industria manifatturiera, una riduzione, però, determinata dall'andamento delle regioni centrali ed in misura inferiore di quelle meridionali, mentre nell'area settentrionale l'occupazione è salita così come in regione.

Una delle variabili rilevanti per spiegare l'andamento dell'occupazione è certamente la dimensione d'impresa. Com'è noto, in Italia le grandi imprese hanno subito una riduzione sensibile dell'occupazione nel corso degli ultimi anni: nel periodo 1996-2001 e 2001-2005, l'andamento della domanda di lavoro nelle grandi imprese è decrescente al crescere della dimensione dell'impresa, con la conseguenza di una riduzione della dimensione media delle unità locali. La contrazione riguarda in particolare le regioni del Nord Ovest, mentre in quelle del Nord Est la diminuzione è stata minore. La variazione degli addetti in Friuli Venezia Giulia è stata positiva nel primo periodo e negativa, ma con valori contenuti, nel secondo (-7,7%).

Il lavoro nei territori: partecipazione femminile, incidenza dei lavoratori indipendenti e performance industriali fanno le differenze

La variazione positiva del tasso di partecipazione regionale, proseguita dal 2004, è da attribuire in misura prevalente alla componente femminile, che cresce in tutte le province con l'eccezione di Pordenone e ad un andamento più contenuto di quello maschile, che subisce una lieve riduzione nelle province di Udine e Gorizia. Anche i tassi di occupazione crescono lievemente grazie, però, ad un segno positivo per la componente femminile e di poco negativo per quella maschile. Per le donne la variazione è positiva in tutte le province, mentre per i maschi si registra un dato negativo a Udine e a Gorizia, che spiega il risultato negativo al livello regionale.

L'andamento congiunto delle forze di lavoro e dell'occupazione che abbiamo delineato determina una crescita complessivamente lieve del tasso di disoccupazione (+0,2) che però è il risultato di un andamento composito: nettamente sfavorevole a Gorizia e Trieste (+1,5 e +1,7) e positivo, sia pur di poco, invece, a Pordenone e Udine (-0,8, -0,2). A subire l'incremento più elevato sono i maschi nella provincia di Gorizia, il cui tasso specifico passa dal 2,5 al 4,4, e le femmine in quella di Trieste (+1,9), quest'ultima compare tra le 10 province italiane con il tasso di disoccupazione femminile più alto, ma anche con il tasso di attività femminile tra i più alti.

Il differenziale nella partecipazione tra maschi e femmine si riduce in media di un punto percentuale con un andamento favorevole in tutte le province con l'eccezione di Pordenone (che però negli anni precedenti aveva visto crescere la partecipazione femminile in modo molto significativo). Il risultato migliore in termini di variazione si realizza a Gorizia; ma Trieste mantiene la sua posizione eccentrica rispetto alla media, con un differenziale maschi-femmine di soli 10 punti percentuali, ancor molto inferiore a quello delle altre realtà regionali.

Si riduce dovunque il gap tra i tassi femminili e maschili e sul tasso di disoccupazione, che passa in media dal 3,2 all'1,9. Su questo terreno Pordenone mostra la riduzione più significativa, che sembra però legata alla riduzione della partecipazione, poiché il tasso di occupazione si mantiene sostanzialmente stabile.

Dall'analisi dei dati delle forze di lavoro si registra anche tra il 2004 e il 2005 una crescita dell'occupazione complessiva, che è determinata dall'andamento del lavoro dipendente (+19 mila unità), e da una riduzione dell'occupazione indipendente (15 mila unità). Questo cambiamento della composizione è legato alla dinamica dei settori, con i servizi che riducono

complessivamente gli occupati, e con l'industria in senso stretto che invece li aumenta lievemente, nonostante le crisi settoriali di quest'ultimo anno che hanno colpito in modo particolare il metalmeccanico e il settore dei mobili e del legno.

A livello territoriale si può osservare che nella provincia di Udine ad una crescita dell'occupazione industriale si contrappone una riduzione nelle costruzioni e nei servizi. La variazione dell'occupazione industriale è invece negativa a Gorizia, dove i servizi hanno una variazione positiva. Una situazione simmetrica si verifica, invece, a Trieste che registra un segno positivo nell'industria e negativo nei servizi. Piccole le variazioni dell'occupazione a Pordenone, positive sia nell'industria che nelle costruzioni e negative nei servizi.

Le transizioni nel mercato del lavoro: crescono le difficoltà dei giovani nei percorsi verso il lavoro stabile

Gli avviamenti di contratti stipulati nel 2005 con lavoratori precedentemente estranei all'archivio CPI regionale ('primi contratti') ammontano a 24.736, di cui il 58% maschi e il 42% femmine. La proporzione rispecchia il gap di genere che si riscontra anche a livello nazionale nella partecipazione al mercato del lavoro, anche se vi è una maggiore mobilità contrattuale delle lavoratrici.

La quota maggiore dei primi contratti è rappresentata dal tempo determinato, pari al 46% del totale, seguito dal lavoro con contratto a tempo indeterminato (29%), dall'apprendistato (14%) e dal lavoro interinale (10%). Il residuo 1% è rappresentato da contratti di formazione e apprendistato stagionale. L'analisi comparata di tale ripartizione dei primi contratti, con la disaggregazione contrattuale degli avviamenti complessivi, evidenzia una giustificabile diversa rilevanza del lavoro a tempo indeterminato, del lavoro interinale e dell'apprendistato. Quest'ultimo ricopre una quota di primi contratti pari al 14%, ben superiore a quella ricoperta sul totale degli avviamenti -7%. Al contrario, il lavoro interinale assume una rilevanza maggiore quando si considera il totale dei movimenti in entrata. In tal caso, il lavoro interinale ricopre ben il 16% del numero complessivo di avviamenti, contro il 10% registrato se si considerano solo i primi contratti. Il lavoro a tempo indeterminato perde ulteriormente rilevanza relativa sul totale dei 'primi contratti', registrando una quota pari al 29% del totale, rispetto al 35% registrato nel complesso degli avviamenti.

La percentuale di primi contratti registrati da lavoratori con un titolo di studio universitario è pari all'11% (contro il 4% sul totale degli avviamenti), mentre la percentuale di contratti sottoscritti da lavoratori con un diploma di scuola media superiore è del 34% (contro il 26% sul totale degli avviamenti); la percentuale di primi contratti sottoscritti da lavoratori con un diploma di scuola media inferiore è pari al 42% (la percentuale è del 51% sul totale degli avviamenti).

Nel periodo 2004-2006, rispetto alla seconda metà degli anni '90, emerge l'aumento della mobilità da contratti a tempo indeterminato verso contratti a tempo determinato; i movimenti interni alla tipologia del lavoro a tempo indeterminato, cioè i passaggi da e verso il lavoro a tempo indeterminato, diminuiscono di 10 punti percentuali, compensati da un corrispondente aumento dei movimenti dal lavoro a tempo indeterminato a quello a tempo determinato. I movimenti dal lavoro a tempo indeterminato alle forme contrattuali di apprendistato e formazione diminuiscono, anch'essi, controbilanciati da uno spostamento verso il lavoro interinale.

La maggior parte delle diminuzioni osservate nei movimenti tra contratti di apprendistato e formazione, tempo determinato e tempo indeterminato sono compensate da aumenti intercorsi nei movimenti verso il lavoro interinale. I passaggi dai contratti di apprendistato e formazione verso il tempo determinato e indeterminato calano rispettivamente dal 40% al 20% e da più del 40% al 30%; aumentano invece i movimenti verso il lavoro interinale, che sale al 10%. Per quanto concerne la mobilità originata da rapporti di lavoro a tempo determinato, si osserva una stabilità nelle transizioni interne al gruppo contrattuale, una leggera diminuzione dei passaggi verso il lavoro standard a tempo indeterminato e una drastica diminuzione dei passaggi verso il lavoro a tempo determinato, compensati dai movimenti verso il lavoro interinale.

Nella fascia d'età compresa tra i 30 e i 44 anni, sorprende il forte gap di genere nella mobilità verso il lavoro a tempo indeterminato. Solo il 21% dei contratti a tempo determinato sottoscritti da lavoratrici si trasforma in contratti a tempo indeterminato, contro il 44,5% riscontrato tra i lavoratori maschi.

La diminuzione della numerosità contrattuale registrata per i lavoratori delle coorti più giovani testimonia la crescente rilevanza che verosimilmente stanno assumendo per tali lavoratori le tipologie contrattuali di collaborazione a progetto.

Il mercato del lavoro del Friuli Venezia Giulia dell'ultimo decennio appare caratterizzato da una crescente difficoltà di transizione verso il lavoro permanente dei lavoratori più giovani; il confronto tra i primi anni del nuovo decennio e la seconda metà degli anni '90 fa emergere una maggiore permanenza in forme di lavoro non stabili e una diminuzione delle transizioni dai contratti non standard verso il tempo indeterminato.

La maggiore difficoltà nella mobilità verso un lavoro stabile è riscontrata per le coorti più giovani, sia per le donne che per gli uomini. Gli uomini della coorte 1960-1964 stipulano in media due contratti non standard prima di ottenere un lavoro permanente; tale media sale a 3,50 per i lavoratori maschi della coorte 1980-1984. Il numero medio di contratti non standard precedenti un contratto a tempo indeterminato sale in particolare per le lavoratrici nate tra il 1960 e il 1964; queste ultime transitano più di tre volte nei lavori non standard prima di stabilizzare la loro posizione lavorativa.

Lo studio più approfondito della probabilità di ottenere un contratto a tempo indeterminato mostra una correlazione negativa tra tale probabilità e l'età del lavoratore, nonché il genere femminile del lavoratore. Inoltre, al crescere del titolo di studio diminuisce la probabilità di accedere ad un contratto di lavoro stabile. L'esperienza maturata nel mercato del lavoro, invece, ha un effetto positivo sulla probabilità di ottenere un contratto a tempo indeterminato. In conclusione, il mercato del lavoro del Friuli Venezia Giulia appare in transizione verso una maggiore flessibilità, sebbene ancora solo parzialmente in grado di assicurare una certa stabilità.

Crisi occupazionali: segnali di vulnerabilità e politiche per il lavoro

Le criticità occupazionali specifiche verificatesi nella regione attirano l'attenzione sulla dimensione locale, per focalizzarne concretamente soprattutto i rischi e le vulnerabilità più evidenti.

L'uso degli ammortizzatori sociali ha raggiunto quote importanti. Per l'anno 2005 si offre una stima di oltre 9.600 lavoratori coinvolti, pari all'1,9% dello stock occupazionale complessivo, con variazioni a livello provinciale che vanno dal 3% di Gorizia al 2,2% di Udine e tra l'1,3 e 1,4% a Trieste e Pordenone, a dimostrazioni delle diverse polarizzazioni delle criticità.

I dati Inps sulla Cassa Integrazione Guadagni evidenziano per il 2005 un ulteriore e marcato peggioramento della situazione in Friuli Venezia Giulia. Le ore concesse hanno infatti superato i 4 milioni con un incremento

annuale del 43%. In termini di lavoratori equivalenti si è prossimi alle 2.500 unità. Circa i due terzi dell'aumento delle ore concesse è riferibile alla CIG straordinaria, che di fatto raddoppia il proprio valore superando i 2,2 milioni di ore. Di conseguenza, anche il rapporto tra CIG straordinaria e CIG ordinaria registra un'ulteriore brusca impennata, attestandosi a 1,93.

Nel 2005 i nuovi ingressi in lista di mobilità assommano a 5.514, con un incremento su base annua del 13,5%. Per quanto inferiore all'incremento registrato nell'anno passato (+15,6%), questo primo dato conferma lo stato di difficoltà dell'economia regionale in riferimento al sistema delle piccole imprese. L'aumento è molto consistente per il gruppo dei lavoratori anziani (+34,4%), per gli stranieri (+25,7) e per le donne (+20,4%). In sintesi, i dati sulla mobilità suggeriscono una possibile periodizzazione della crisi. Fino alla fine del 2003, si è assistito per lo più all'espulsione dei lavoratori adulti e anziani dalle aziende di maggiori dimensioni, per poi interessare i più giovani occupati nelle aziende con meno di 15 dipendenti. I trend della mobilità mostrano un andamento in riduzione (legge 236/93) o stabili (legge 223/91).

La Regione Friuli Venezia Giulia ha emanato una serie di importanti provvedimenti fondativi del nuovo assetto delle politiche del lavoro, dalla L.R. 18/2005 al c.d. Masterplan dei Servizi Pubblici per l'Impiego, provvedimenti con ampie ricadute anche nel delineare una strategia di governance delle crisi. In particolare la L.R. 18/2005 - che va considerata una legge quadro sulle politiche del lavoro - include gli indirizzi per la previsione e gestione delle situazioni di grave difficoltà occupazionale (Titolo III, Capo III). Su questi punti la legge è stata seguita da un importante complemento, il DGR 2933/2005 "Indirizzi per la previsione e gestione delle situazioni di grave difficoltà occupazionale", approvato nel mese di novembre 2005. Il decreto è uno strumento operativo che individua, da un lato, le tipologie ammissibili di crisi, dall'altro specifica le informazioni richieste per l'individuazione delle aree/situazioni di crisi. Le Province, nel corso dell'inverno 2005-2006 hanno coordinato dei tavoli tecnici con le parti sociali e segnalato alla Regione le situazioni di grave difficoltà occupazionale ricadenti sui rispettivi territori. Successivamente la Regione ha quindi accolto le segnalazioni dichiarando cinque crisi, quattro di carattere provinciale (distretto della sedia, settore metalmeccanico, commercio, area sanvitese) ed una di portata regionale (tessile).

Nell'ultimo anno, l'Amministrazione regionale ha altresì cominciato ad estendere la copertura degli ammortizzatori sociali (la c.d. Cigs in deroga). L'autorizzazione della concessione della Cigs a favore di imprese artigiane

ha portato a conferire - nell'ultimo trimestre 2005 - dei trattamenti per circa 22.500 ore a lavoratori di 53 aziende artigiane del settore legno e della meccanica, come tali non disciplinate dalla Legge 223/91.

Va notato anche l'emergere di possibili nuovi utilizzi dello strumento della Cigs, notoriamente usato solo quale strumento di politica passiva. A partire da recenti modifiche legislative, la durata della Cigs è stata oggetto di estensione a due anni purché l'azienda abbia presentato, precedentemente alla richiesta della Cigs, un piano di riconversione. Questo significa poter utilizzare la Cigs anche per facilitare le attività di outplacement/placement.

Anche nel Programma triennale regionale di politica del lavoro 2006-2008 (il "Buon Lavoro") si prefigurano linee di intervento per la gestione delle situazioni di grave crisi occupazionale: dal monitoraggio a fini preventivi, al ruolo della concertazione sociale e della collaborazione istituzionale, al coinvolgimento del tessuto di aziende, alla valorizzazione di strumenti di incentivazione e di approcci individualizzati di reinserimento lavorativo. In particolare, viene in questa sede enfatizzato il ruolo delle misure di accompagnamento nelle transizioni lavorative.

Mercato del lavoro e sistema innovativo

L'importanza strategica, anche ai fini degli indirizzi di politica economica, dell'ambito territoriale regionale o locale nel determinare un elevato tasso di innovazione, è legata ai fenomeni di esternalità che il bene conoscenza genera, fenomeni che costituiscono una delle ragioni dell'elevata concentrazione geografica dell'attività innovativa che caratterizza molte aree geografiche di successo.

L'importanza in questo contesto delle risorse umane ha almeno due aspetti: l'elevata concentrazione geografica di ricercatori è una delle precondizioni per il generarsi di quegli effetti che fanno di un'area territoriale un cluster innovativo e, d'altra parte, la disponibilità di risorse umane con elevati livelli di formazione fa sì che non vi siano vincoli di risorse alla crescita del cluster stesso.

La regione FVG è bene posizionata nel contesto italiano, anche se come è noto, quest'ultima appare ancora in ritardo rispetto a molte situazioni europee. In effetti l'Italia, benché si collochi nel gruppo intermedio tra i Paesi europei quanto a innovazione, appare ancora debole, in particolare sul fronte delle risorse umane (tasso di scolarità della popolazione, laureati

in discipline scientifiche e tecnologiche, formazione permanente), che vengono considerate fattori propulsivi della spinta innovativa.

Secondo i dati dell'ISTAT, nel 2003 gli addetti alla ricerca e sviluppo in Friuli Venezia Giulia, misurati in unità equivalente a tempo pieno, sono pari a 3,1 per 1000 abitanti, un dato superiore sia a quello medio italiano che a quello del Nord Est (pari a 2,8), ma inferiore a quello del Nord Ovest e del Centro. Sulla base di questo indicatore nel 2003 la regione occupa il 5° posto, dopo Piemonte Lombardia, Lazio ed Emilia Romagna (con un valore pari a quello della Liguria) nella graduatoria delle regioni italiane. Una recente indagine diretta ridefinisce gli addetti alla ricerca, in unità equivalente a tempo pieno, negli enti di ricerca e nelle Università del Friuli Venezia Giulia, nella misura di circa 3700, i ricercatori in senso proprio 2600 e ricercatori e tecnici di ricerca circa 2850. Rispetto al dato Istat la valutazione è significativamente maggiore (7,4 per 1000 occupati). Il dato medio europeo disponibile al 2002 (OCSE, 2003) per l'UE a 15 è pari al 6,1 (per mille occupati) per i ricercatori e al 10,9 per gli addetti alla ricerca; per l'Italia, nello stesso periodo, l'indice è pari rispettivamente a 3 e 6,8 per mille.

Il paradigma dalla partecipazione femminile al lavoro in Friuli Venezia Giulia: buoni risultati, ma permane un gap di opportunità

I dati relativi al mercato del lavoro, se da un lato permettono di registrare – da oltre un decennio – una partecipazione più numerosa, qualificata e prolungata nel tempo per quanto riguarda la componente femminile, d'altra parte mettono in luce il permanere di un gap nelle opportunità di accesso occupazionale e miglioramento retributivo e professionale tra uomini e donne, per la presenza di vincoli frenanti.

Il trend seguito nel corso degli anni Duemila in Friuli Venezia Giulia, dai tassi di attività maschili e femminili (calcolati sulla popolazione compresa tra 15 e 64 anni), permette di osservare da un lato un andamento positivo sia per quanto riguarda la forza lavoro maschile (che aumenta dal 72,3% del 2000 al 74,4% del 2005), sia quella femminile (che passa dal 53,0% del 2000 al 57% del 2005), inferiore quest'ultimo sia al valore nord orientale (59,4%), sia europeo (Ue-15, 62,5%), pur essendo superiore al valore medio nazionale, 50,4%), rimane tuttavia significativo il differenziale tra i generi: era di 19 punti percentuali nel 2000, di 13 tra 2002 e 2003 e di 18 punti nella rilevazione continua del 2005, valore che riflette del resto il dato

nordorientale, mentre rimane inferiore ai 24 punti registrati a livello nazionale.

Anche il tasso di occupazione in Friuli Venezia Giulia è stato in crescita sia per i maschi che per le femmine, evidenziando tuttavia un gap significativo tra i generi: nel corso degli anni Duemila, se quello relativo agli uomini passa da 70,2% del 2000 al 72% nel 2005, quello femminile passa dal 48,8% del 2000 al 54% del 2005. Una differenza di quasi venti punti percentuali che ricalca il dato nordorientale, mentre rimane inferiore ai 24 punti rilevati a livello italiano.

La stessa disoccupazione permette di rilevare, in un quadro complessivamente positivo, una differenza di genere: è del 3,2% per i maschi (rispetto al 2,4% del 2000) e del 5,3% per le femmine (rispetto al 7,5% del 2000), valori decisamente inferiori a quelli registrati nel contesto nazionale (7,7% per gli uomini e 10,1% per le donne).

La recente ricerca "Oltrefutura" pone l'accento sul fatto che siano soprattutto i nuclei con traiettorie professionali caratterizzate dal rischio di frequenti transizioni tra lavoro e non lavoro, a reddito medio e medio/basso, quelle verso cui dovrebbero rivolgersi le nuove politiche, nuclei familiari il cui "Isee" non è abbastanza basso da poter accedere a una serie di servizi e a percorsi assistenziali, né abbastanza elevato da potere cercare una risposta alla propria domanda di "care" nel mercato.

Le soluzioni organizzative e innovative per conciliare famiglia e lavoro sono ancora poco diffuse, nonostante la legge 125/91 e la legge 53/00 prevedano finanziamenti per i progetti aziendali di flessibilità "family friendly", senza trascurare il fatto che, oltre ai tempi lavorativi e familiare, esiste anche un "terzo tempo": quello della città (ovvero del sistema dei servizi pubblici e privati, del commercio, dei trasporti), che rappresenta un'ulteriore tessera di quello che definisce l'ecosistema complesso della conciliazione e che - nonostante quanto previsto in termini di tempi delle città dalla legge 53/00 - rimanga ancora uno dei nodi da sciogliere in termini di "politiche".

Le possibili proposte operative, per avviare un'evoluzione in un'ottica più favorevole alla conciliazione tra sfera familiare e lavorativa non segregante, sono:

- Flessibilità "family friendly". L'innovazione organizzativa e l'attenzione alle working conditions passa attraverso la

sperimentazione di forme di flessibilità che permettano ai lavoratori e lavoratrici di diminuire il proprio stress da conciliazione.

- Monitoraggio della contrattazione aziendale in un'ottica di genere: per osservare se e in che misura nella contrattazione aziendale siano state introdotte clausole di flessibilità (soprattutto di orario) e se rispondano a criteri "family friendly" o se vi siano premi di produttività che rischiano di discriminare i genitori che rimangono a casa per motivi familiari.
- Responsabilità sociale: il rispetto e l'applicazione di azioni positive "gender" e "family oriented" dovrebbero essere considerati tra gli indicatori principali nella valutazione della responsabilità sociale delle imprese.
- Interventi rivolti a entrambi i generi: sarebbe opportuno che tutti gli interventi di azione positiva e gli strumenti a favore della flessibilità non si rivolgano solo alle donne, ma anzi incentivino la partecipazione maschile. Inoltre la conciliazione, ecosistema complesso e fenomeno multidimensionale, richiede evidentemente politiche e interventi che, per essere efficaci, devono operare trasversalmente.

"Anziani" al lavoro

Il presidente della Commissione Europea, José Manuel Barroso ha recentemente affermato che: "Si deve consentire di invecchiare rimanendo attivi, potenziando la formazione per chi ha più di 45 anni, offrendo incentivi finanziari per prolungare la vita attiva e applicando la formula del lavoro a tempo parziale."

Da alcune analisi della situazione italiana, per le coorti di persone che al momento dell'entrata in vigore della riforma pensionistica del 1996 avevano un'età compresa tra 50 e 70 anni, emerge come il tasso di occupazione sia sceso dal 68,5% del 1979 al 31,8% del 1998 e come la quota di persone che ricevono un reddito da pensione sia salita dallo 0,3% al 10% nello stesso periodo. Questi interventi pubblici hanno portato l'Italia a segnare il più basso tasso di attività degli anziani, mentre l'invecchiamento della popolazione assume proporzioni preoccupanti.

Nel FVG l'invecchiamento della popolazione è addirittura superiore a quello nazionale (49,6 con più di 45 anni, 36,1% con più di 55 anni e 22,2 ultrasessantacinquenni ogni 100 abitanti, contro rispettivamente il 44,7%, il

31,5 e il 19,5 dell'Italia), con l'aggravante che il tasso di occupazione degli adulti anziani - in particolare delle donne - è sempre stato e continua ad essere fra i più bassi d'Italia e d'Europa. Il tasso medio di occupazione anziana della classe d'età 55-64 è aumentato dal 21,2 al 25,6% tra il 2000 e il 2004 e quindi, malgrado il notevole incremento, è ancora molto lontano sia dagli attuali standard italiani ed europei, sia dall'obiettivo europeo per il 2010 (50%) che dall'obiettivo italiano per il 2005 (40%), fissato dal "Piano di azione nazionale per l'occupazione 2003".

L'inserimento lavorativo dei gruppi svantaggiati: un altro "gap" da colmare, anche attraverso la conoscenza dei protagonisti

Il principale fenomeno indotto dal varo della Legge 68/1999 è dato dalla crescita esponenziale della partecipazione al lavoro da parte delle persone disabili. Ponendo a confronto l'ampiezza dello stock degli iscritti al collocamento obbligatorio - preesistente alla promulgazione della Legge 68/99 - con quella esistente nel 2005, notiamo immediatamente la forza del fenomeno menzionato. Il numero degli iscritti al collocamento mirato raddoppia a livello nazionale (attestandosi attorno ai 640 mila) mentre nella nostra regione manifesta una crescita di oltre due terzi. In Friuli Venezia Giulia si passa, infatti, da una consistenza che si aggira attorno ai 4 mila iscritti prima del varo della legge a sfiorare i 7 mila nell'ultimo anno osservato.

Una seconda caratteristica - che coglie l'aspetto dinamico del fenomeno in oggetto - ci dice che l'effetto "incoraggiamento" sospinto dalla Legge 68/99 non solo non si è spento ma, anzi, è ancora ben operante ad oltre un quinquennio dalla sua entrata in vigore. Nell'ultimo biennio, infatti, si sono presentati sul mercato del lavoro della nostra regione circa 1.250 lavoratori disabili corrispondenti ad un 19% dello stock di iscritti.

Alla forte crescita della domanda di lavoro da parte delle persone disabili non ha corrisposto, tuttavia, un analogo andamento degli inserimenti lavorativi posti in essere che, grosso modo, è risultato procedere abbastanza stabilmente assestandosi in un ordine di grandezza prossimo alle 800 unità annue. L'incapacità di adeguare, quantitativamente, la numerosità degli inserimenti lavorativi (avviamenti) alla più robusta domanda di lavoro da parte delle persone disabili (nuovi iscritti su base annua) sta alla base del rigonfiamento dello stock dis/occupazionale che, difformemente da quanto avvenuto nel funzionamento complessivo del collocamento nella nostra regione, caratterizza il collocamento mirato sia a

livello nazionale (che, come abbiamo visto, cresce ad un ritmo ben più sostenuto della nostra regione) che del Friuli Venezia Giulia.

Mettendo in rapporto la consistenza dei disabili iscritti al collocamento mirato, che sono stati accertati essere disponibili a lavorare, con l'ammontare della quota di riserva scoperta esistente nelle imprese obbligate della nostra regione, sarebbe possibile inserire nelle imprese ben l'84,1% dei lavoratori disabili iscritti alle liste. Il fenomeno della disoccupazione strutturale si ridurrebbe a 800 lavoratori.

Il forte desiderio d'inclusione sociale e di partecipazione alla vita comunitaria risulta chiaramente dall'analisi delle motivazioni che spingono i soggetti svantaggiati verso il mondo del lavoro. Esse sono essenzialmente tre, vale a dire: il bisogno d'indipendenza economica, il bisogno di sentirsi utile e quello di avere una rete relazione più ampia possibile. La realizzazione professionale - ancorché fortemente presente - costituisce la spinta meno intensa delle tre indicate verso la ricerca di un'occupazione e la minore intensità di questa spinta motivazionale può essere interpretata come un segnale del fortissimo grado di realismo e di disponibilità che caratterizza i soggetti svantaggiati. Considerato che il lavoro riveste un'importanza del tutto particolare per le persone svantaggiate - in quanto incorpora un desiderio di accettazione sociale oltre che una necessità economica - non deve sorprendere il fatto che circa il 17% di essi sia pronto ad accettare un qualunque lavoro.

La strada della piena occupazione dei lavoratori svantaggiati sembra dipendere in buona misura dal pieno funzionamento dei meccanismi preposti all'inserimento lavorativo.

Conclusioni e prospettive

Il senso del Rapporto annuale sul mercato del lavoro del Friuli Venezia Giulia risiede forse soprattutto nel fornire "il filo" che, per dirla con Flaubert, "è quello che fa la collana". Troppo spesso, infatti, singoli indicatori, anche decontestualizzati, assorbono eccessiva attenzione, pur rimanendo appunto indici o segnali di andamenti, fenomeni e situazioni.

Il Rapporto annuale sul mercato del lavoro fa un po' entrambe le cose: fornisce dati e informazioni, ma anche chiavi di lettura e spunti di riflessione per ricostruire il filo conduttore delle dinamiche occupazionali e, necessariamente, dell'economia che da le mosse.

In estrema sintesi, il 2005 ha visto economia e lavoro del Friuli Venezia Giulia assumere alcuni connotati di stabilità, o tentare di farlo, in un confronto che la proietta a metà strada tra la situazione nazionale (peggiore) e quella europea (migliore).

Al suo interno, la regione non è una tavola piatta e uniforme: si compone piuttosto di picchi e avvallamenti, chiaroscuri che ne caratterizzano i territori, attraversando i settori produttivi, le città dei servizi, i sistemi locali che superano e interpretano i confini amministrativi.

L'occupazione è crescente da tempo, la disoccupazione dal 2005, polarizzata in alcune aree, segno che non ci si può dire fuori dalle criticità. E' disoccupazione giovanile, femminile, in alcune aree è terziaria, in altre industriale, sembra riguardare più la competitività delle imprese, anche delle singole imprese, anche oltre lo schema dei settori "maturi", che pure ci sono.

Il mercato del lavoro sta cambiando nel senso della flessibilità, sta sostituendo la stabilità del posto di lavoro con la transizione tra contratti e settori, assorbe ancora lavoratori a minore scolarità e quote rilevanti di immigrati, crescono i rapporti parasubordinati. A fronte sta un patrimonio di ricercatori e laureati con un'apparente sbilanciamento tra domanda e offerta: al crescere del titolo di studio diminuisce la probabilità di accedere ad un contratto di lavoro stabile.

Con queste caratteristiche, alcune situazioni assumono il valore di paradigmi del mercato del lavoro regionale. Tra queste, quella più rilevante appare la partecipazione femminile, oggi più numerosa e qualificata, con tassi di occupazione e differenziali di genere al livello delle migliori regioni italiane, determinante nel miglioramento complessivo dei tassi regionali, eppure confinata nel gap delle opportunità di ingresso e re-ingresso nel mondo del lavoro e della crescita professionale e retributiva.

Ma vi sono anche altre risorse sotto-utilizzate, la popolazione "anziana" - ad esempio - meno occupata di quanto non avvenga nei Paesi europei, o i gruppi svantaggiati.

Nel complesso, l'immagine riassuntiva della situazione sembra quella di un mercato del lavoro che, nonostante i segnali negativi del crescente ricorso agli ammortizzatori sociali, non mostra di soffrire di pesanti ripercussioni congiunturali, ma nemmeno di possedere tutti i caratteri di modernità necessari per rilanciare decisamente una fase di crescita economica, agganciando la ripresa europea, anche sulla base del necessario progresso sociale.

Economia e lavoro nella regione Friuli Venezia Giulia

di Saverio Merzliak

Premessa

Con le considerazioni finali del Governatore della Banca d'Italia alla recente Assemblea del 31 maggio¹, il tema del lavoro è tornato ad essere centrale nel dibattito economico e sociale nazionale. In primo luogo, Mario Draghi ha confermato una tesi non ancora sufficientemente condivisa: "la ripresa ciclica che si sta avviando non può da sola risolvere il problema della crescita che affligge il Paese da oltre un decennio, ma facilita il necessario mutamento strutturale".

Il recente "ciclo delle torri"² si è criticamente connotato come un ciclo prevalentemente subito dall'Italia, come gran parte dei cicli precedenti, avendo però impattato sulle debolezze strutturali del Paese con effetti pesantemente negativi, riassumibili in una stagnazione con periodici tratti di recessione, che ha fatto arretrare l'economia nazionale rispetto al contesto europeo: la chiusura del ciclo ed il protrarsi dei suoi effetti non danno alcuna assicurazione circa l'aprirsi di un ciclo positivo, né tanto meno circa un'automatica conseguenza positiva delle altrui riprese.

La conferma del fatto che si sia trattato di un ciclo prevalentemente subito viene anche dal fatto che, unico tra i Paesi occidentali ed europei in particolare, l'Italia non ha minimamente utilizzato la stabilità monetaria del periodo (dovuta all'ancoraggio all'Euro ed ai bassi tassi di interesse) per ridurre il proprio disavanzo pubblico, ma per di più ha di fatto azzerato

¹ Banca d'Italia, Relazione del Governatore sull'esercizio 2005, 31 maggio 2006

² Cfr. Mario Deaglio, *Lo spostamento del baricentro economico del mondo*, in "Il sole sorge ad Oriente - Decimo rapporto sull'economia globale e l'Italia", Guerini e associati, 2005, nel quale l'autore attribuisce allo spostamento del baricentro economico-produttivo del mondo dagli Stati Uniti al sistema asiatico centrato sulla Cina la determinante del ciclo economico 2001-2005, il cui sviluppo temporale ha avuto inizio con il crollo delle torri gemelle di New York, dovuto ad un conflitto politico-ideologico su scala mondiale, ed è terminato con la problematica costruzione della gigantesca torre del World Financial Centre di Shanghai che lotta con lo sprofondamento progressivo del suolo, genere di difficoltà - quella ambientale - che caratterizza l'attuale condizione del pianeta.

l'avanzo primario costituito in precedenza proprio in funzione dell'ingresso nell'unione monetaria.

Dalla consapevolezza che un nuovo ciclo di sviluppo per il Paese non può che essere fortemente voluto, nascono le indicazioni della Banca d'Italia per la crescita, che deve tra l'altro affrontare il nodo della crisi italiana di produttività: "in Italia dalla metà degli anni novanta il prodotto ottenibile da un'ora di lavoro è cresciuto assai meno che altrove: oltre un punto percentuale in meno ogni anno, in media, rispetto ai Paesi dell'OCSE. A causa del ritardo nell'adeguamento della capacità tecnologico-organizzativa delle imprese e del sistema, la produttività totale dei fattori si è ridotta, caso unico fra i Paesi industrializzati".

Infatti, nella prima fase corrispondente alla seconda metà degli anni novanta, l'economia nazionale non ha agganciato la crescita dovuta al ciclo positivo e, successivamente, nei primi anni duemila, ha rallentato più in fretta degli altri, ampliando progressivamente il divario dal resto dell'Europa. Nel decennio vi sono state quindi due "compensazioni": nel primo periodo si è avuta una minima crescita occupazionale e nel secondo un'espansione da taluni definita "sconcertante".

La questione della produttività totale dei fattori richiama i tre adeguamenti chiave per lo sviluppo:

- l'adeguamento delle imprese italiane al "tasso di innovazione" richiesto dai mercati internazionali;
- l'adeguamento della produttività del lavoro agli standard internazionali;
- l'adeguamento del sistema-Paese agli standard di efficienza ed efficacia imposti dalla competitività internazionale.

Le politiche e le misure adottate dovranno rispondere a questi obiettivi, accomunati da una caratteristica: il successo di ognuna dipende da ognuna delle altre. Non sarebbe sufficiente ottenere una buona performance nell'innovazione se questa non fosse sorretta dalle risorse umane e accompagnata da un efficiente sistema di servizi; non basterebbe diminuire l'occupazione se non si riorganizzasse l'impresa e non si disponesse di un sistema di "riallocazione" delle risorse umane; non si otterrebbe un sistema-Paese competitivo senza un sistema di imprese ed un capitale umano competitivi. La ritrovata centralità del Lavoro e della sua produttività sta, in questo senso, nel rapporto di reciprocità con gli altri due adeguamenti necessari, perché un nuovo ciclo di crescita sembra risiedere

nell'esito delle politiche più ancora che nei singoli risultati da queste prodotti sui diversi piani.

Se si pone l'attenzione sugli esiti e si ridimensiona il *pathos* derivante dalle singole *performance* delle economie, il senso delle correlazioni tra economia e lavoro si coglie meglio, così come anche l'esser parte di un tutto, l'economia globale, può evidenziare che le contraddizioni non sono esclusive e che, infine, non è privo di senso "leggere" le situazioni locali senza isolarle proprio dalle grandi dinamiche, nazionali ed internazionali, che quantomeno la condizionano.

Perciò introduciamo la riflessione su economia e lavoro nel Friuli Venezia Giulia attraverso un breve percorso progressivo, avviato dai più generali andamenti mondiali e relativi problemi, proseguito nell'area euro, con cui è assolutamente necessario confrontarsi, inserito nel panorama nazionale, da cui traiamo le "regole" e nel nord est d'Italia, con il quale condividiamo una parte importante di identità territoriale ed economica.

Il Ministro dell'Economia, Tommaso Padoa-Schioppa³, ha recentemente indicato tre valori, ai quali si ispira la politica economica del Governo con l'obiettivo di riportare l'economia nazionale in una nuova fase di sviluppo: stabilità (stabilizzare l'economia con finanza sana e rigore), efficienza (crescita e sviluppo) ed equità (solidarietà, "soccorso ai deboli"). Si può notare una significativa convergenza con le considerazioni finali del Governatore della Banca d'Italia.

Sono tre principi ispiratori che riportano ad una dimensione etica, spesso sottovalutata dall'economia, che restituiscono anch'essi centralità al lavoro ed alle persone, secondo un'idea dell'etica che sembra dettata dal Bonhoeffer⁴, secondo il quale l'etica va soprattutto praticata, immergendosi nella comunità reale: se può e, secondo alcuni, deve farlo l'etica, può non farlo l'economia?

Quale sia il destino dell'Italia e se possa riprendere un cammino di sviluppo meno accidentato, è il quesito di fondo, legato alla soluzione del trinomio economico che lega, con effetti reciproci, il sistema-Paese e la sua efficienza ad imprese competitive ed alla produttività del lavoro.

³ Il Sole - 24 ore, 9 giugno 2006

⁴ Dietrich Bonhoeffer, *Etica*, 1949

L'undicesimo rapporto sull'economia globale e l'Italia⁵ è stato intitolato "Tornare a crescere", una sorta di esortazione affinché l'Occidente dedichi ai problemi economici mondiali una quantità di energie e risorse assai maggiore di quella degli anni recenti, mentre, al contrario, gli europei mostrano molta attenzione alla conservazione del proprio modello di vita, riluttanti verso le innovazioni di cui si avverte la rischiosità e gli Stati Uniti sembrano riprodurre schemi politici propri del passato e, infine, si rileva diffusamente una rinnovata chiusura protezionistica dei mercati. Il Rapporto coglie le attuali elevate insicurezze, ma anche le grandi opportunità, in primo luogo quelle di enormi quote di popolazione che intravedono impensati accessi a condizioni di vita dignitose. L'Italia risente del forte indebolimento strutturale della sua economia, ma si avvertono inversioni di tendenza correlate sia agli accenni di ripresa europea, sia alla crescente consapevolezza nelle imprese delle mutate condizioni economiche mondiali e delle proprie potenzialità. Secondo "Tornare a crescere" l'Italia può rimettersi in corsa.

Il Friuli Venezia Giulia, in parte con l'identità del Nord Est d'Italia, ma in parte con le proprie specificità e dimensioni economiche e sociali, guarda con decisione agli scenari europei, siano essi rappresentati dai tradizionali mercati di lingua tedesca oppure dai nuovi Paesi dell'Europa centro-orientale, già aderenti all'Unione Europea o sul percorso dell'adesione. La complessità degli scenari è dunque elevata e solo in minima parte accessibile ed ancor meno governabile, ma, proprio per questo, la conoscenza delle dinamiche e dimensioni regionali di una delle tre componenti "chiave", quella del lavoro e del suo mercato interno, costituisce un passaggio ineliminabile quanto necessario.

1. Il nuovo ciclo economico mondiale e i suoi problemi

L'economia mondiale nel 2005 ha proseguito la propria crescita con buon ritmo, sostanzialmente con i tassi già registrati nel 2004, prossimi al 5%. Anche il volume mondiale degli scambi è aumentato in modo significativo (7,3%), ancorché inferiore all'anno 2004 (10,4%). Per contro, crescono anche i suoi maggiori problemi, mostrando preoccupanti recrudescenze: il prezzo del petrolio e l'approvvigionamento energetico, l'ambiente, gli squilibri

⁵ M.Deaglio, G.S.Frankel, P.G.Monateri, A.Caffarena, Tornare a crescere, Undicesimo rapporto sull'economia globale e l'Italia, Guerini editore, giugno 2006

nello sviluppo e i conflitti: anche questi, fortemente correlati l'uno all'altro e, tutti insieme, allo sviluppo.

L'aumento delle quotazioni del petrolio, pur determinando un rialzo vistoso dei prezzi al consumo, non ha inciso sull'inflazione attesa, anche se questa va diventando una preoccupazione crescente delle Banche centrali. Hanno concorso a contenere la dinamica dei prezzi l'accresciuta concorrenza internazionale sui mercati dei beni e la moderazione salariale nelle principali economie industriali. Nell'insieme dei Paesi avanzati, ma non in Italia, i disavanzi pubblici si sono ridotti, soprattutto per il favorevole andamento dell'economia.

“L'elevata dinamica della domanda interna degli Stati Uniti e il trasferimento di reddito dai Paesi consumatori a quelli produttori di materie prime, associato al rialzo dei prezzi di queste ultime, hanno accentuato gli squilibri esterni”⁶.

Nell'Unione Europea la crescita del PIL è rallentata, sia pure con valori medi che vedono l'Italia ben distante, e gli andamenti sono stati differenziati tra Paesi. Nei Paesi che hanno aderito all'UE il 1° maggio 2004, quelli di minori dimensioni hanno conseguito buoni risultati, mentre nelle tre economie di maggiori dimensioni il processo di convergenza appare tuttora relativamente lento. Il ritmo delle economie emergenti è rimasto invece elevato, mediamente prossimo al 7% di crescita, mentre in Cina è stato del 10%: nel 2005 la Cina è stato l'unico Paese delle economie asiatiche ad accumulare un ingente volume di riserve valutarie, aumentate di oltre 200 miliardi di dollari e, nei primi mesi del 2006, ha superato quelle detenute dal Giappone.

Ma, in questo quadro di crescita mondiale, un “nuovo” paradigma della globalizzazione, sul terreno degli squilibri, sembra essere rappresentato dall'Africa, i cui scambi commerciali con la Cina sono quadruplicati negli ultimi cinque anni e in modo particolarmente virulento negli ultimi tre anni⁷.

⁶ Banca d'Italia, Relazione del Governatore sull'esercizio 2005, 31 maggio 2006

⁷ Nel 2003 gli scambi commerciali tra Cina ed Africa ammontavano a 19 miliardi di dollari, divenuti 29,5 nel 2004 (+59%) e oltre 32 miliardi nei primi dieci mesi del 2005 (+40%); nello stesso periodo del 2005 gli investimenti cinesi in Africa sono ammontati a 175 milioni di dollari (cfr. “Forum on China-Africa Cooperation” su www.focac.org)

Il documento programmatico *"China's African Policy"*⁸, presentato dal governo di Pechino il 12 gennaio 2006, costituisce il consolidamento politico e, allo stesso tempo, il "nuovo modello di partnership strategica", delle ampie relazioni ed alleanze tra Cina ed Africa, avviate dal riconoscimento della Cina popolare da parte dell'Egitto di Nasser del 1956. Una nuova forte penetrazione commerciale della Cina in Africa ha visto l'inizio una decina di anni fa, sulla base - da un lato - dell'interesse per le riserve africane petrolifere e di gas, quota rilevante delle ricchezze minerarie necessarie per supportare il passo della crescita economica cinese e - dall'altro lato - dell'interesse per la presenza in Africa di mercati di facile penetrazione, dove i prodotti cinesi (buona tecnologia e prezzi molto bassi) non trovano concorrenza.

Accanto alle politiche sulle risorse energetiche, in cui la Cina concretizza la sua azione di intervento sugli assetti societari e sull'infrastruttura (in Sudan, Ciad, Etiopia, Nigeria, ecc.), si riscontra una vasta operazione economico-finanziaria, che la vede impegnata anche sul fronte della costruzione di infrastrutture di trasporto, ferroviarie e autostradali. Peraltro, la Cina è, come suo costume, "presente/assente" in situazioni di guerra e di violazione dei diritti umani, in un - per ora vincente - braccio di ferro con il Consiglio di sicurezza dell'ONU, volto a far prevalere una interessata "non ingerenza". In quella che è stata definita "l'Africa degli altri", si ha uno spaccato delle relazioni strategicamente più critiche, tra le quali si collocano la ricerca di nuove alleanze da parte degli Stati Uniti, che si vedono erodere ampi spazi un tempo egemonici, o la crescente presenza indiana.

Intanto, si deve constatare che le cifre della "povertà estrema" nel mondo propongono una diminuzione percentuale di poveri estremi, ma un incremento di oltre 200 milioni di persone in valore assoluto. In particolare l'aumento della povertà riguarda l'Africa sub-sahariana per la quale si prevede che nel 2015 vivrà oltre la metà dei poveri estremi del mondo, contro un terzo del 1999 e poco più di un quarto del 1990⁹.

Per il resto, il Fondo Monetario Internazionale (FMI) stima per il 2006 un aumento mondiale del PIL attorno al 5% e una crescita degli scambi commerciali all'8%. Lo sviluppo si prefigura inoltre più equilibrato rispetto agli anni precedenti, per effetto di un'accelerazione delle attività produttive

⁸ *China's African Policy*, 12 gennaio 2006 (disponibile su internet: http://news.xinhuanet.com/english/2006-01/12/content_4042521.htm)

⁹ Mario Deaglio, *La bussola del cambiamento*, 80 tavole per capire il mondo, Guerini e associati, settembre 2005

in Europa e del consolidamento della ripresa giapponese. La crescita europea è attesa attorno al 2%, quella asiatica all'8,2% (Cina 9,5% e India 7,3%) e tassi di sviluppo elevati sono anche attesi in America Latina e nei Paesi esportatori di petrolio.

Dal mondo dei due blocchi (delle economie capitalista e socialista), in una quindicina d'anni si è passati al mondo dell'economia globale, in cui i "blocchi" sembrano essere schematicamente quattro: le economie occidentali forti che concorrono allo sviluppo mondiale, quelle emergenti, soprattutto asiatiche, che addirittura sembrano determinarlo, le economie occidentali che faticano a tenere i ritmi di crescita dei precedenti e, infine, i "Paesi degli altri", soprattutto africani, che prevalentemente alimentano le altrui crescite, anche impoverendosi ulteriormente.

L'Europa certamente fa parte del blocco che fatica e l'Italia, al suo interno, si trova in coda, per alcuni versi su di un piano inclinato che è indispensabile raddrizzare.

2. L'Europa e le diverse vie di uscita dalla crisi

Nel Rapporto sul 2004¹⁰, questa parte dell'analisi si intitolava "il tortuoso sentiero dell'Europa", a significare alcune determinanti dello sviluppo europeo del periodo. Si era utilizzata la schematizzazione "la Cina continua a correre e l'Europa arranca", specificando che l'area dell'euro "cresce lentamente ed in ordine sparso, con l'evidenza di situazioni di segno anche opposto tra un Paese e l'altro", seguendo, appunto, sentieri diversi, ma con un denominatore comune rintracciabile nel difficoltoso tentativo di coniugare lo sviluppo con un modello sociale proprio.

A consuntivo del 2005, si nota che dal 2000 la crescita del prodotto dell'area euro è stata in media dell'1,3% all'anno, dimezzandosi rispetto alla seconda metà degli anni novanta, mentre il tasso di crescita globale si è mantenuto al di sopra del 4%: nel 2005 il risultato medio dell'area euro è stato dell'1,3%, in Germania è sceso al di sotto dell'1%, frenato dai consumi interni, in Francia si è allineato alla media, sospinto invece dai consumi delle famiglie e dagli investimenti, che hanno trainato anche la crescita in Spagna (3,4%) e in Italia si è registrata la stagnazione (0,1%). Un'altra

¹⁰ Regione Autonoma FVG, Il mercato del lavoro nel Friuli Venezia Giulia, *Rapporto 2005*, luglio 2005

differenziazione si evidenzia nel diffuso rallentamento della produttività del lavoro, arrestatasi nell'ultimo quinquennio, che però è cresciuta in Germania (1,2%) ed in Francia (1,1%), introducendo così specifiche diversità nei diversi aspetti del mercato del lavoro.

Una prima vista dei dati europei sull'andamento del tasso di disoccupazione nell'ultimo quinquennio indica come al di sopra della media dell'UE si trovino tre dei Paesi ritenuti economicamente più forti o dinamici (Germania, Francia e Spagna), mentre solamente il Regno Unito, oltre a buone performance di crescita e scambi commerciali, presenta un tasso di disoccupazione sensibilmente inferiore e in costante, sia pure leggera, diminuzione nel periodo.

Tasso di disoccupazione

(medie annue; valori percentuali)

	2001	2002	2003	2004	2005
Grecia	10,8	10,3	9,7	10,5	9,8
Francia	8,4	8,9	9,5	9,6	9,5
Germania	7,4	8,2	9,1	9,5	9,5
Spagna	10,3	11,1	11,1	10,6	9,2
<i>Area dell'euro</i>	7,9	8,3	8,7	8,9	8,6
Belgio	6,6	7,5	8,2	8,4	8,4
Finlandia	9,1	9,1	9,0	8,9	8,4
UE	7,3	7,6	8,0	8,1	7,9
Svezia	6,0	6,1	6,8	7,7	7,8
Italia	9,1	8,6	8,5	8,1	7,7
Portogallo	4,0	5,0	6,2	6,7	7,6
Austria	3,6	4,2	4,3	4,9	5,1
Danimarca	4,5	4,6	5,4	5,5	4,8
Paesi B assi	2,2	2,8	3,7	4,6	4,7
Regno Unito	5,0	5,1	4,9	4,7	4,7
Lussemburgo	2,1	2,8	3,7	5,1	4,5
Irlanda	4,0	4,5	4,7	4,5	4,3

fonte: Eurostat

Francia e Germania hanno visto crescere il proprio tasso di disoccupazione nei primi quattro anni critici per poi stabilizzarsi. La Spagna ha registrato a fine periodo un tasso inferiore a quello iniziale. L'Italia, le cui criticità nell'economia sono note, vede il proprio tasso di disoccupazione

relativamente basso e in costante diminuzione, tanto da passare da sopra a sotto la media comunitaria.

Il confronto tra i Paesi europei e relative economie risulta maggiormente comprensibile alla luce della struttura dell'occupazione, rilevata al 2005 e posta in relazione sia al tema della produttività sia a quello della disoccupazione.

La situazione, illustrata dalla tavola seguente, è articolata nelle tre graduatorie decrescenti per incidenza percentuale in ogni Paese, rispettivamente degli occupati nell'industria (se non altro maggiormente esposta agli effetti del ciclo di spostamento del baricentro produttivo mondiale dagli Stati Uniti alla Cina), nei servizi e nell'agricoltura.

Si nota l'evidente "carico occupazionale" del settore industriale italiano, primo in Europa per incidenza di occupati nell'industria sul totale dei lavoratori, ma certamente non primo per competitività e produttività del settore. Peraltro sono elevate anche le incidenze degli occupati nell'industria in Germania (forte esportatore) e Spagna (forte trend di crescita). Sensibilmente inferiori alla media europea risultano Francia e Regno Unito, quest'ultimo, fatta eccezione per l'anomalo Lussemburgo, ai vertici della graduatoria per incidenza degli occupati nei servizi.

Struttura dell'occupazione

(anno 2005; valori percentuali)

	Occupati industria
Italia	30,7
Portogallo	30,5
Germania	29,9
Spagna	29,6
Irlanda	27,8
Area dell'euro	27,6
Austria	27,0
UE	26,5
Finlandia	25,9
Belgio	24,4
Danimarca	24,1
Francia	23,9
Grecia	22,4
Regno Unito	22,1
Svezia	21,8
Paesi B assi	19,6
Lussemburgo	17,0

fonte: Eurostat

	Occupati servizi
Lussemburgo	80,9
Regno Unito	76,3
Svezia	75,4
Belgio	73,5
Danimarca	72,5
Paesi B assi	72,4
Francia	72,0
UE	69,5
Finlandia	69,0
Germania	67,8
Area dell'euro	67,8
Austria	67,8
Irlanda	66,2
Italia	65,3
Grecia	65,2
Spagna	65,1
Portogallo	57,7

	Occupati agricoltura
Grecia	12,4
Portogallo	11,8
Irlanda	5,9
Austria	5,3
Spagna	5,2
Finlandia	4,9
Area dell'euro	4,2
Italia	4,1
Francia	3,8
UE	3,7
Danimarca	3,2
Paesi B assi	3,2
Germania	2,3
Svezia	2,2
Belgio	2,1
Lussemburgo	1,5
Regno Unito	1,4

Sopra la media comunitaria, per quanto su basse incidenze percentuali, risultano Spagna, Italia e Francia relativamente all'agricoltura.

Un terzo aspetto del confronto è quello concernente gli andamenti della produttività del lavoro negli ultimi cinque anni disponibili, che la tabella seguente ordina per grandezze decrescenti in relazione al 2004.

Appare con tutta evidenza la collocazione "di coda" dell'Italia, tale anche nel periodo 2001-2003, peraltro subito preceduta, al di sotto della media UE 15, da Spagna, Germania e Austria; subito al di sopra della media UE 15 si colloca la Francia, mentre ben diversa è la sequenza positiva messa a segno dal Regno Unito.

Produttività del lavoro

(variazioni percentuali annue)

	2000	2001	2002	2003	2004
Lussemburgo	3,43	-2,89	0,07	2,39	4,27
Belgio	1,92	-0,88	1,14	1,60	3,55
Svezia	3,27	0,52	3,30	2,72	2,72
Regno Unito	3,40	1,34	2,13	1,96	2,46
Finlandia	3,68	0,49	1,62	2,93	2,46
Danimarca	0,70	1,04	1,22	1,79	2,34
Irlanda	5,28	3,46	5,09	2,87	2,06
Paesi Bassi	-0,13	-0,62	2,40	-1,68	1,96
Grecia	6,00	4,29	3,78	2,98	1,86
Francia	3,87	1,19	3,32	1,08	1,62
UE 15	2,52	1,10	1,53	0,98	1,49
Austria	1,64	-0,57	3,23	1,51	1,22
Germania	2,50	1,68	1,54	0,79	1,15
Spagna	0,38	1,51	1,43	1,68	1,00
Italia	1,36	0,56	-1,28	-0,38	0,73
Portogallo	4,07	-0,33	-0,03	0,36	-0,93

Fonte: OECD, Factbook 2006

Una prima sintesi delle tre precedenti "viste" sul tema del lavoro, date dalla disoccupazione, dalla struttura dell'occupazione e dalla produttività del lavoro, sembra suggerire una relazione significativa tra alta incidenza dell'occupazione in un'industria di ridotte dimensioni d'impresa e bassa produttività.

Il secondo aspetto della questione, posta dalle diverse velocità che sembrano avere i Paesi europei, è quello concernente il riscontro di competitività che viene dall'andamento delle esportazioni. I dati forniti dall'OCSE¹¹, relativi alla serie storica fino al 2003, mostrano la diversa composizione delle esportazioni industriali di prodotti ad alto contenuto tecnologico sul totale delle esportazioni industriali, proponendo una "classifica" in cui l'Italia con l'11,04% è sempre in coda, con un'incidenza percentuale della metà della Francia (22,47%) o della media dei Paesi UE 15 (22,13%) e di poco più della metà della Germania (19,11%); di circa un terzo rispetto all'Ungheria (32,14%) come del Regno Unito (34,71%), inferiore a Grecia (12,49%) e Portogallo (11,81%), di pochissimo superiore soltanto alla Spagna (10,82%).

Viceversa, gli stessi dati dell'OCSE relativi alla composizione percentuale delle esportazioni a basso contenuto tecnologico, segnalano come la media dei Paesi UE 15 presenti un'incidenza fino al 20%, al di sotto della quale soglia si situano Germania, Francia, Regno Unito, ma anche Irlanda, Repubblica Ceca, Slovacchia e Ungheria, mentre tra il 20 ed il 30% si colloca la Spagna ed un gruppo di Paesi "minori": oltre il 30% sono collocati Italia (30,2%), Finlandia, Polonia e Danimarca e, in coda, Portogallo e Grecia (oltre il 40%).

Per standardizzare il dato delle esportazioni appena descritto, una vista dirimente è quella dell'incidenza percentuale dei traffici sul Prodotto Interno Lordo dei Paesi europei nel 2004, che propone un "gruppo" affine guidato dalla Germania (35,6%) e composto su valori poco difforni (compresi tra il 27,8% ed il 25,8%) da Spagna, Regno Unito, Italia e Francia. La tabella delle esportazioni di alcuni Paesi europei, realizzate nel triennio 2003-2005 e previste nel biennio successivo¹², conclude il breve viaggio comparativo, evidenziando le differenti dinamiche.

Esportazioni di beni e servizi in alcuni Paesi europei

(variazioni percentuali annue)

	2002 Mld euro	2003	2004	2005	2006	2007
Germania	768,4	2,3	8,3	6,6	8,5	7,3
Francia	420,9	-1,8	2,2	3,2	6,7	7,2
Italia	333,3	-2,2	2,5	0,7	4,9	5,3
Regno Unito	274,9	1,2	4,6	5,6	7,3	7,8
Spagna	199,0	3,6	3,3	1,0	3,6	4,8

Fonte: OECD Economic Outlook 79 database

¹¹ OECD, Factbook 2006, maggio 2006

¹² Fonte: OECD Economic Outlook 79 Database

L'area Euro mostra una tendenza alla stabilizzazione degli scambi commerciali, sulla base di performance differenziate nelle esportazioni tra Paesi, di cui, tra quelli evidenziati, emergono nel 2005 le relative criticità di Italia (+0,7%) e Spagna (+1,0%), in rallentamento rispetto alla ripresa verificatasi nel 2004. Viceversa, sono crescenti le dinamiche esportative di Francia, Regno Unito e Germania, i cui ritmi positivi segnano una sorta di gerarchia europea nell'internazionalizzazione delle economie, che trova relazione virtuosa tra la componente di esportazioni ad alta tecnologia e l'andamento complessivo delle esportazioni negli ultimi anni.

Se le esportazioni, e in particolare quelle ad alto contenuto tecnologico, testimoniano indirettamente della competitività delle imprese, correlandosi ai dati della produttività del lavoro, un indicatore dell'efficienza dei sistemi-Paesi può essere fornito dalla comparazione dei dati sulla spesa pubblica, cominciando dal rapporto tra debito pubblico e PIL.

Debito pubblico

(percentuale sul PIL)

	2000	2001	2002	2003	2004
Irlanda	37,9	35,3	32,0	31,1	29,4
Regno Unito	45,7	41,1	41,3	41,9	44,2
Repubblica Ceca	26,6	36,9	38,4	46,8	44,6
Polonia	43,6	38,3	52,0	52,1	50,2
Spagna	65,9	61,6	59,7	54,8	52,0
Finlandia	52,9	50,9	50,4	52,0	52,5
Danimarca	53,7	53,3	54,1	55,5	52,8
Slovacchia	58,9	58,8	51,5	49,7	53,0
Ungheria	60,1	58,0	57,8	58,1	60,7
Paesi Bassi	63,7	59,5	60,3	61,9	62,3
Svezia	64,4	63,4	60,3	59,8	62,5
Germania	59,9	59,3	61,6	64,6	67,9
Austria	69,5	70,2	71,7	69,4	69,0
Portogallo	59,9	62,5	65,1	66,6	69,5
Francia	65,2	63,8	66,6	71,7	74,7
Area Euro	76,1	74,8	75,6	76,6	78,1
Belgio	113,4	111,6	108,1	103,2	98,7
Grecia	114,0	114,4	111,6	108,8	109,3
Italia	124,9	124,5	123,5	121,4	123,0

Fonte: OECD Factbook 2006

Nel gruppo dei Paesi con un'incidenza del debito pubblico sul PIL inferiore al 60% si trovano, tra gli altri, il Regno Unito (44,2% nel 2005, in aumento a fine periodo) e la Spagna (52% nel 2005, in riduzione per tutto il periodo); tra il 60 ed il 75% si collocano la Germania (67,9%, in aumento nel periodo) e la Francia (74,7%, anch'essa in aumento); l'Italia chiude la classifica con la

più alta incidenza europea, quasi di tre volte superiore a quella inglese, più che doppia rispetto alla Spagna e poco meno che doppia rispetto alla Germania, di oltre un terzo superiore alla Francia.

Tentando una sintesi interpretativa degli andamenti diversi tra i Paesi europei, in particolare dell'area dell'euro, gli indicatori analizzati portano ad individuare sostanzialmente tre direttrici sulle quali si sono mosse le economie europee nel difficile periodo trascorso.

La prima direttrice sembra essere quella dell'adeguamento graduale alla competizione globale, basata su una componente produttiva ad elevati contenuti tecnologici (sorretta da un capitale umano adeguato), che ha utilizzato la stabilità monetaria del periodo per ridurre i disavanzi pubblici: il riflesso si vede sul contributo decisivo alla crescita fornito dalle esportazioni.

La seconda direttrice sembra aver fatto leva maggiormente sui consumi interni, spinti comunque da trend di crescita complessivi e da indici esportativi di segno positivo: il riflesso in questo caso è quello di un certo ritardo rispetto alla competizione globale, "compensato" da trend di progressiva crescita, che si è anche in tal caso accompagnato alla riduzione del disavanzo pubblico.

La terza direttrice sembra invece caratterizzata dalla stagnazione, appesantita da un apparato produttivo complessivamente a medio-basso contenuto tecnologico, da una bassa produttività del lavoro e dal permanere di un elevato disavanzo pubblico.

Segnali positivi emergono, infine, dai maggiori Paesi nuovi entrati nell'UE, deponendo a favore di ragionevoli aspettative di crescita del mercato unico interno dell'UE a 25 e delle opportunità che si pongono in tal senso al Paese ed al Nord Est d'Italia in particolare.

L'Europa a diverse velocità così si definisce come una "federazione" di diseguali, sempre a rischio di divisioni per interessi divergenti, in cui nell'ossessione tutta burocratica di determinare regolamentazioni comuni, si consuma quasi l'intera energia ed attenzione per la costruzione di identità ed obiettivi realmente comuni, per la crescita di un mercato unico all'altezza di quelli asiatico e statunitense.

3. L'Italia è retrocessa, ma c'è inversione di tendenza?

Nel 2005 l'economia italiana ha ristagnato, ampliando ulteriormente il divario negativo di crescita rispetto agli altri Paesi dell'area (ed appesantendo contestualmente il proprio ingente disavanzo pubblico). I segnali di ripresa congiunturale non delineano ancora un superamento del divario di crescita di cui l'Italia soffre, non solo rispetto alle aree più dinamiche del mondo, ma anche rispetto agli stessi grandi Paesi dell'area dell'euro, pure attardati nel confronto internazionale¹³. Così, a marzo del 2006, Banca d'Italia valutava la situazione economica nazionale, sulla base dei dati disponibili sulla chiusura dell'esercizio 2005 e sui primi dati dell'anno. Si aveva in tal modo un'autorevole conferma di quanto emerso in precedenza dall'analisi "L'Italia vista dall'Europa"¹⁴, che registrava i risultati ed i progressi del Paese, a confronto con gli altri Paesi dell'Europa a 25.

		RISULTATI GLOBALI		
		Risultati scarsi	Nella media	Migliori risultati
PROGRESSI	Notevoli	Spagna; Polonia Lituania; Lettonia Cipro	Slovenia Estonia	Svezia Irlanda Danimarca
	Alcuni	ITALIA Grecia Ungheria	Germania Regno Unito; Francia Belgio; Slovacchia Lussemburgo	Paesi Bassi Rep. Ceca Finlandia
	Scarsi	Malta	Portogallo	Austria

Fonte: Confindustria, su dati Eurostat, Commissione europea (gennaio 2006).

“Nel 2005, secondo anno dell'Unione allargata a 25 membri, la posizione relativa dell'Italia, in base ai principali indicatori economici utilizzati dalla Commissione europea nella relazione annuale sul raggiungimento degli

¹³ Banca d'Italia, Bollettino Economico n. 46, marzo 2006

¹⁴ Confindustria, L'Italia vista dall'Europa, Verso i traguardi di Lisbona: i risultati dell'Italia, Febbraio 2006

obiettivi di Lisbona¹⁵ non è migliorata rispetto all'anno scorso". Infatti, l'Italia si colloca ancora (come nel 2004) nel gruppo di Stati membri che registrano risultati scarsi e solo alcuni progressi: pesano i dati negativi in materia di tasso di occupazione, nonostante i progressi degli ultimi anni, e il livello di produttività della forza lavoro che mostra un trend negli ultimi anni decisamente negativo.

I tre Stati membri che eccellono, sia per i loro risultati globali sia per i progressi registrati, sono Svezia, Irlanda e Danimarca. Le tre maggiori economie europee (Germania, Francia e Regno Unito) si trovano invece a "metà classifica", con risultati medi ed alcuni progressi.

Il confronto tra Italia e media dell'UE si esplica attraverso i principali indicatori e sembra introdurre la valutazione di "retrocessione" del Paese nelle gerarchie economiche internazionali:

- si confermano i risultati molto deludenti dell'Italia in termini di crescita del PIL, costantemente inferiore alla media europea (ormai da più di dieci anni); il risultato 2005 è particolarmente scadente, il peggiore di tutta l'UE;
- sul fronte dell'inflazione, i dati italiani sono da due anni allineati su quelli medi europei;
- desta preoccupazione la dinamica della produttività del lavoro, che dopo un leggero incremento nel 2004 è ripresa a diminuire nel 2005;
- il tasso di occupazione è aumentato continuamente negli ultimi anni. Il livello raggiunto (57,6% della popolazione in età lavorativa) rimane tuttora molto lontano dall'obiettivo del 70% fissato a Lisbona;
- è diminuito in maniera significativa in questi ultimi anni il tasso di disoccupazione ormai nettamente inferiore a quello medio UE (7,7% invece di 8,7%);
- il livello di investimenti in ricerca e sviluppo rimane di quasi un punto di PIL inferiore alla media UE e il traguardo di Lisbona del 3% entro il 2010 appare molto difficilmente raggiungibile;
- sul fronte delle finanze pubbliche, il saldo di bilancio si è fortemente degradato e l'indebitamento italiano rimane il più alto nell'UE dopo la Grecia.

¹⁵ Pil pro capite; produttività del lavoro; tasso di occupazione; tasso di occupazione dei lavoratori più anziani; spese in ricerca e sviluppo; realizzazioni del sistema dell'istruzione; livello comparato dei prezzi; investimenti del settore privato

A maggio, il Centro Studi Confindustria forniva un'analisi congiunturale più "positiva", segnalando che "l'economia italiana sta mostrando segnali di ripresa, sostenuta principalmente dalla domanda estera" ed anche che "anche i consumi privati dovrebbero riacquistare vivacità nei prossimi mesi, come emerge dal miglioramento delle aspettative delle famiglie riguardo sia alla situazione economica del Paese, sia alla situazione personale" ed infine che "la produzione industriale, cresciuta nel primo trimestre dell'1,4% rispetto all'ultimo trimestre del 2005, ha contribuito in maniera decisiva al recupero del PIL (0,6% la variazione congiunturale)"¹⁶.

All'inizio di maggio, infatti, l'ISTAT aveva reso nota la stima preliminare del PIL¹⁷ relativo al primo trimestre 2006, aumentato appunto dello 0,6% congiunturale e dell'1,5% rispetto al primo trimestre 2005, "sintesi di un aumento del valore aggiunto dell'industria e dei servizi e di una diminuzione dell'agricoltura". Peraltro, l'ISTAT segnala anche che, nel primo trimestre 2006, il PIL è cresciuto in termini congiunturali dell'1,2% negli Stati Uniti e dello 0,6% nel Regno Unito, mentre in termini tendenziali il PIL è cresciuto del 3,5% negli Stati Uniti e del 2,2% nel Regno Unito, con ciò confermando la valutazione di Banca d'Italia per la quale la piccola ripresa non consente al Paese di ridurre il divario di crescita con i competitori dentro e fuori l'area euro.

Il ritardo accumulato negli anni scorsi mantiene l'Italia in coda ai Paesi dell'area dell'euro, ma ad inizio anno l'incremento del PIL di quest'ultima presenta lo stesso valore di quello italiano (0,6% complessivo, 0,4% per la Germania, anch'essa a crescita "piatta" nel 2005). In Francia si nota un'accelerazione legata al forte incremento delle esportazioni (30,5%) ed un positivo andamento nei consumi (0,9%). In generale il Centro Studi Confindustria stima che la crescita dell'area sia trainata soprattutto dagli investimenti e che dovrebbe tenere ancora ritmi sostenuti anche nel corso del secondo trimestre, per un aumento complessivo annuo del PIL di circa il 2%.

Gli scenari sono generalmente ancora tutti prudentziali: l'Istituto GRETA¹⁸ stima una linea di tendenza del PIL per gli anni 2007-2013 che, con una crescita più contenuta nel 2006, avvicinerrebbe il 2% nel 2007 per poi scendere negli anni successivi non al di sotto dell'1,5%; PROMETEIA¹⁹

¹⁶ Centro Studi Confindustria, Note Economiche, Numero 1-24 maggio 2006.

¹⁷ ISTAT, Comunicato dell'11 maggio 2006

¹⁸ GRETA, L'economia del Friuli Venezia Giulia, Rapporto trimestrale di previsione, marzo 2006

¹⁹ PROMETEIA, Rapporto di previsione, 31 marzo 2006

indica una crescita del PIL per il 2006 dell'1,0%, che diventa 1,2% per tutti gli anni successivi fino al 2010; il Servizio Studi di Banca Intesa²⁰ indica un aumento del PIL dell'1,2% nel 2006 e dell'1,0% nel 2007, pur indicando in questo anno un possibile anno di svolta.

Più ancora che i risultati congiunturali ed anche tendenziali, sembrano essere quindi gli indicatori della fiducia, tornati a crescere, a fornire la percezione dell'inversione di tendenza, ma anche questo è un dato, o, meglio, un'informazione, posto che può modificare i comportamenti dell'economia reale.

Per contro vi è il dato del debito pubblico, un'ancora che se non la si salpa non si riparte: il peggioramento del 2005 che ha portato il deficit ad oltre il 4% del Pil, il debito ed a oltre il 106% sul Pil stesso²¹, è il punto di arrivo di una dinamica decennale che, confrontata con alcuni altri Paesi europei e con gli Stati Uniti, mostra valori peggiori soltanto nella Grecia e nel triennio 2002-2004 degli Usa, che peraltro sui consumi interni hanno fondato e ottenuto la propria decisa ripresa, destando in ogni caso non poche preoccupazioni negli osservatori.

Proprio i dati occupazionali sembrano soccorrere alla ricerca di equilibrio nelle valutazioni, perché se è vero che la produttività del lavoro è bassa, è anche certamente vero che l'adeguamento del tessuto delle imprese ai livelli di competitività passa anche attraverso questioni diverse, come quella della dimensione delle imprese²² e dei limiti che questa arreca sotto il profilo della specializzazione e internazionalizzazione del tessuto produttivo, o quella degli investimenti, entrambe correlate al grande tema dell'innovazione.

Il più recente "Employment Outlook" dell'OCSE, del giugno 2006, analizzando i dati occupazionali al 2005, fa emergere luci ed ombre di una situazione fortemente condizionata dall'andamento della crescita e, nel formulare le previsioni macroeconomiche per il biennio 2006-2007, per l'Italia assai contenute, invita i Paesi industrializzati a rilanciare l'occupazione, in particolare nei *target* giovanile, femminile e *over 55*, già individuati dall'accordo di Lisbona del 2000. Rispetto ai parametri di riferimento, l'Italia si trova in posizione arretrata, al di sotto della media UE a 15. Sotto il profilo della disoccupazione, invece, mentre in generale l'Italia può contare su tassi contenuti e in progressiva sia pure lieve riduzione, si

²⁰ Banca Intesa, Servizio Studi e Ricerche, marzo 2006

²¹ Banca d'Italia, Relazione del Governatore sull'esercizio 2005, 31 maggio 2006

²² La dimensione media delle imprese italiane è di 3,9 addetti

segnalano disparità regionali anche forti. Bassa partecipazione femminile al lavoro e scarso ricorso al part-time, assenza di politiche occupazionali mirate per gli *over 55* e tasso di occupazione generale insufficiente sono i tre segnali forti che vengono lanciati all'Italia, anche in relazione al mantenimento degli standard di vita (e di consumo) e del sistema previdenziale.

4. "L'identità del Nord Est d'Italia"

L'Italia delle imprese vuole riprendere a crescere: le potenzialità ci sono, gli imprenditori cominciano ad intravedere con cauto ottimismo una congiuntura economica più favorevole allo sviluppo. Tuttavia persiste un'incertezza nell'orizzonte istituzionale e politico nazionale che, sommata ad alcune resistenze al cambiamento di una parte degli stessi titolari d'impresa, rischia di rendere più fragili le possibilità di riscossa del sistema produttivo nel suo insieme²³.

Dopo un 2005 giudicato "assai critico" dagli imprenditori, il 2006 appare l'anno dove le attese di una ripresa concreta sono più vicine: questo, tra gli altri, il risultato del Rapporto annuale sulle imprese della Fondazione Nord Est, nel quale emerge anche una forte richiesta che appare contraddittoria, cioè la domanda di "protezione" rispetto all'aggressività dei produttori dei nuovi mercati e, allo stesso tempo, di decise forme di autonomia regionale, soprattutto al nord: è questo il "corporated identity" del Nord Est del Paese?

Un'immagine più oggettiva emerge dagli indicatori classici dell'economia.

L'andamento del prodotto interno lordo degli ultimi tre anni mostra un Nord Est d'Italia solo leggermente più positivo del Paese nel suo insieme: +1,2% nel 2004 (Italia 1,2%), +0,3% nel 2005 (Italia 0,2%) e, in previsione, +1,6% nel 2006 (Italia 1,5%). Sostanzialmente andamenti uguali, con una sorta di "abitudine" alla bassa crescita, con qualche differenziazione interna: nel 2004 il Trentino Alto Adige registrò un +2,3%²⁴, ma il Friuli Venezia Giulia soltanto un +0,3% rispetto al 2003, nel quale aveva invece registrato la miglior performance dell'area (+1,6%); il 2005 sembra essere stato più omogeneo tra le regioni nordestine e le previsioni per il 2006

²³ Fondazione Nord Est, L'Italia delle imprese, Rapporto 2006, giugno 2006

²⁴ Prometeia, giugno 2005

accreditano Friuli Venezia Giulia e Veneto di una crescita dell'1,5/1,6%, un po' di meno per il Trentino Alto Adige.

Non sembra essere quindi il Pil ed il suo andamento a differenziare il Nord Est in questi ultimi anni, quanto piuttosto proprio le forze lavoro, già nella fotografia di fine 2005²⁵: il tasso di attività per la classe 15-64 anni si situa tra il 67 ed il 69%, contro il 62,9% medio nazionale; il tasso di occupazione (obiettivo europeo al 2010 è il 70%) è attorno al 65% contro il 57,8% nazionale, per l'occupazione femminile (obiettivo europeo è il 60%) il tasso è del 56% contro il 45,3% dell'Italia; il tasso di disoccupazione è salito al 4,9% (4,2% a fine 2004), mentre quello dell'Italia tende all'8%, pressoché stazionario.

Un migliore posizionamento, rispetto al Paese nel suo insieme, relativamente ai parametri di Lisbona in tema di occupazione, contraddistingue il Nord Est, non privo, al suo interno, di differenziazioni inevitabili in tre regioni dimensionalmente molto diverse, i cui tratti comuni sembrano convergere in una diffusa cultura d'impresa e del lavoro.

L'approccio "pre-competitivo" della ricerca Accenture-Bocconi²⁶, cioè quello della "attrattività"²⁷ definita come "capacità dei diversi ambiti territoriali di attirare risorse e competenze chiave", ha recentemente posto in evidenza il contesto del Nord Est d'Italia, presente nei primi 20 posti della graduatoria delle province italiane con Trieste (al 6° posto) e quattro province venete (Padova 8° posto, Verona 11°, Venezia 12° e Treviso 16°). La Lombardia, dimensionalmente comparabile con il Triveneto, occupa la prima posizione con Milano e vede inoltre presenti tre province (Varese al 14° posto, Brescia 18° e Bergamo 19°); il Piemonte colloca soltanto Torino (al 3° posto) e la Liguria Genova (al 7° posto). Complessivamente, il rapporto conferma una forte polarizzazione tra Nord e Sud, con sole cinque province meridionali tra le prime 30, ma mette in evidenza anche differenze inattese tra alcune province contigue, ad esempio in Piemonte, mentre si nota una sorta di omogeneità nella pianura Veneta.

²⁵ ISTAT, Rilevazione trimestrale delle forze di lavoro, IV° trimestre 2005

²⁶ Fondazione Accenture e Università Bocconi, Osservatorio sull'attrattività del sistema-Paese, giugno 2006

²⁷ L'attrattività di contesto, alla quale si riferisce la classifica delle province italiane, è frutto di sei fattori (presenza di un buon tessuto di imprese; popolazione numerosa e giovane; un buon grado di apertura e vitalità imprenditoriale; un buon livello di istruzione della popolazione; ricchezza e consumi elevati; sicurezza), che vengono misurati attraverso 19 variabili più specifiche.

Oltre all'occupazione ed ai relativi assetti produttivi ed ai fattori di attrattività, il Nord Est d'Italia è "unito" da una situazione logistico-infrastrutturale particolare, connessa alla funzione di supporto alle attività produttive, ma anche di snodo con l'asse nord sud (Brennero) e di connessione est-ovest, che la proietta naturalmente verso i mercati europei, nonché - potenzialmente più che nei fatti - verso i mercati asiatici, tramite i sistemi portuali di Trieste e Venezia.

Un riscontro si trova negli scambi commerciali, con la funzione forte rispetto alla Germania, ma crescente anche verso i mercati dell'Europa centro-orientale, mentre alcuni limiti sono ancora evidenti nella portualità, nonostante la crescita di Venezia.

Un grande fattore di identità come quello della logistica risulta indebolito nei suoi effetti economici dalla difficoltà di attuare le necessarie alleanze all'interno del sistema Nord Est ed anche dai fattori esogeni che rallentano la realizzazione del "catalizzatore": il Corridoio V.

Un ulteriore grande fattore di identità "in costruzione" è quello dell'Euroregione, premessa di un sistema economico e sociale esteso al nuovo "Est del Nord Est", dei Paesi entrati nell'UE il 1° maggio del 2004.

Quali siano i riflessi sull'economia del Friuli Venezia Giulia dei caratteri sostanziali dell'identità del Nord Est "allargato" e come contribuiscano allo sviluppo non è di immediata percezione, ma certamente è ragionevole considerarne il potenziale "di sistema" nelle diverse articolazioni possibili. Un esempio evidente è il potenziale di sistema in termini logistici (sistema dei porti e degli aeroporti, delle infrastrutture distributive) dove alleanze istituzionali e di impresa potrebbero aumentare la "capacità di carico" complessiva; un secondo esempio potrebbe essere venire dal sistema della ricerca e alta formazione, superando attraverso alleanze la costosa frammentazione di università, parchi scientifici e poli tecnologici ed incrementandone le ricadute sul tessuto produttivo.

5. Friuli Venezia Giulia tra globalizzazione e localismo

Nel 2005 l'attività economica in Friuli Venezia Giulia ha ristagnato, come nella generalità del Paese.

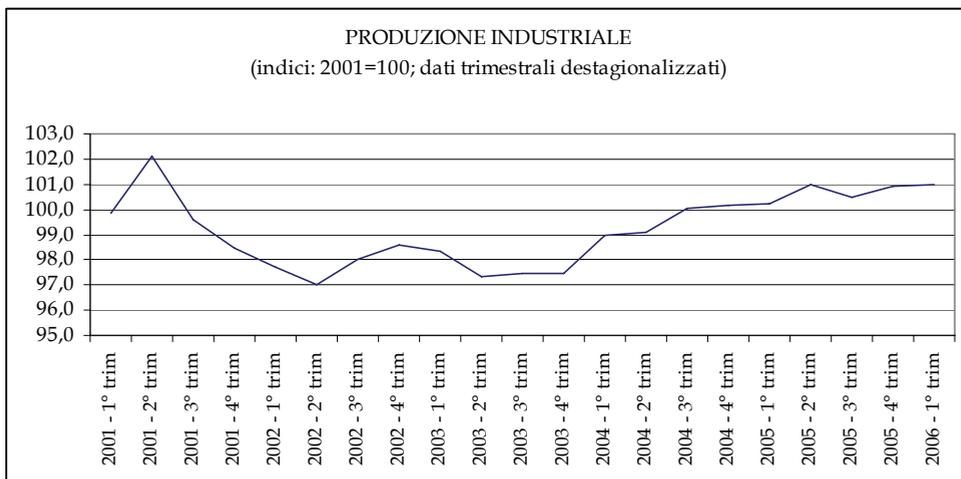
La domanda alle imprese industriali ha proseguito a crescere in misura modesta, dopo la flessione del 2002-2003, in alcuni settori traendo ancora

beneficio dal ciclo espansivo della domanda, in altri permanendo una sostanziale incertezza, mentre sono continuate le difficoltà per le imprese di minori dimensioni.²⁸

Complessivamente si è trattato di un anno di transizione, segnato da alterni andamenti nei diversi settori e, all'interno di questi, tra imprese, generalmente più positivi nella grande impresa, a maggiore tasso di internazionalizzazione e solitamente più attrezzata sotto il profilo dell'innovazione. L'andamento dell'economia reale analizzato per macrosettori fornisce dei chiaroscuri.

Nell'agricoltura sono cresciute la produzione cerealicola e le coltivazioni industriali, mentre sono diminuite quelle arboree, in particolare quella di vino è scesa del 13,8% rispetto all'anno precedente, ma avrebbe garantito livelli elevati di qualità. E' altresì proseguita anche la riduzione delle imprese agricole attive (-2,6%), provocando una perdita di circa 1.000 addetti dipendenti ed altrettanti indipendenti²⁹.

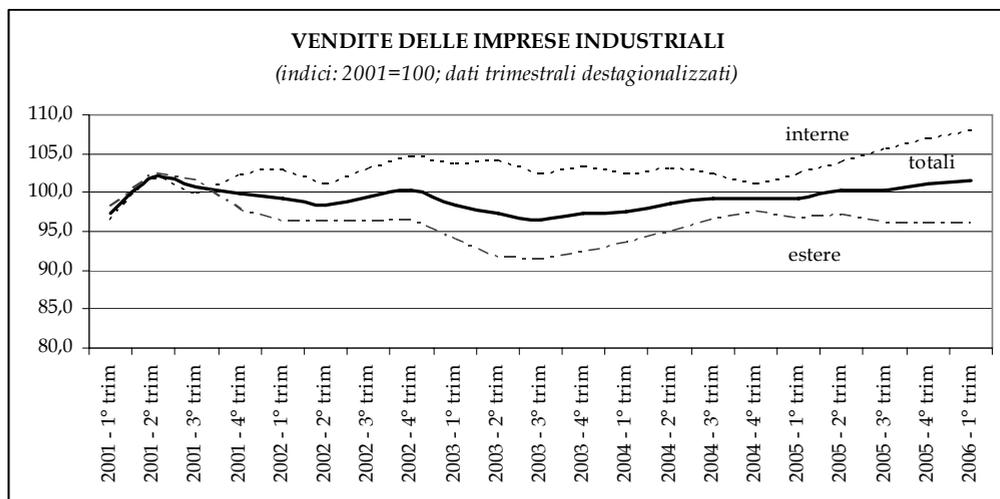
Nell'industria, l'elaborazione di Banca d'Italia sui dati di Confindustria FVG mostra nel grafico seguente una ripresa della produzione che la riporta verso i volumi "pre-crisi".



²⁸ Banca d'Italia, Note sull'andamento dell'economia del Friuli Venezia Giulia nel 2005, Trieste giugno 2006

²⁹ ISTAT, Rilevazione delle forze di lavoro

Simile risulta essere stato l'andamento medio delle vendite industriali, mentre quello delle vendite all'estero nel 2005 avrebbe subito un rallentamento.



In entrambi i casi (produzione e vendite totali) i risultati del primo trimestre del 2006 sono di segno positivo.

Il settore delle costruzioni ha lievemente rallentato la propria attività nel 2005, anche a causa del mancato avvio delle grandi opere previste, mantenendo i livelli occupazionali ed incrementando il numero di imprese. Nello stesso anno il numero di bandi per appalti pubblici in regione è diminuito, indicando una prospettiva per gli anni successivi in ulteriore riduzione per il settore. I prezzi nel mercato immobiliare sono ulteriormente aumentati nel 2005, per un incremento nel quinquennio 2000-2005 superiore al 50%³⁰.

Anche la dinamica del settore dei servizi³¹ ha riscontrato nel 2005 un leggero calo, sia in termini di fatturato che ha registrato una diminuzione dello 0,7% a saldo della diminuzione del commercio (-1,4%) e del lieve incremento degli altri servizi (0,8%); gli investimenti sono scesi del 4,5%. I consumi di beni da parte delle famiglie presso la distribuzione al dettaglio nel 2005 è rimasta sostanzialmente invariata in termini nominali rispetto al 2004, sia per quanto concerne i prodotti alimentari che i non alimentari.³²

³⁰ Banca d'Italia, Note sull'andamento dell'economia del Friuli Venezia Giulia nel 2005, Trieste giugno 2006

³¹ Banca d'Italia, Indagine sulle imprese di servizi privati non bancari, in "Note" citate

³² Fonte: Ministero delle attività produttive, Osservatorio nazionale del commercio

Relativamente ad alcune tipologie di beni durevoli (ad esempio, gli elettrodomestici bruni) i consumi delle famiglie sono aumentati sensibilmente (8,5%)³³, anche supportati dal credito al consumo. Sono diminuite invece le immatricolazioni di autovetture (-2,6%) e di autoveicoli commerciali (-7,6%).³⁴ Le imprese commerciali sono diminuite dell'1% su base regionale, con una punta del 2,7% in provincia di Trieste.³⁵

Nell'ambito dei trasporti, anche condizionati dalla stagnazione dell'economia, il 2005 ha visto alcuni rallentamenti relativamente alla mobilità delle merci in ambito portuale, connessi alla riduzione di alcune tipologie di traffici "tradizionali", come il *ro-ro ferry* prevalentemente costituito dal flusso con la Turchia (Paese primo partner commerciale nei traffici portuali, al netto del petrolio). In crescita l'attività legata all'oleodotto, che fa degli olii minerali il traffico oggi determinante per il porto di Trieste (quantomeno sotto il profilo delle entrate da movimento navi e tasse) ed anche quella relativa ai contenitori, che, passando da 175 a 198 mila TEU, si va riavvicinando i livelli del biennio 2000-2001, dopo aver mancato la crescita segnata da pressoché tutti i porti italiani ed europei in un settore che, per effetto della crescita asiatica, è generalmente indicato come strategico perché destinato ad incrementi notevoli nei prossimi anni. L'avvio del 2006 presenta ulteriori diminuzioni dei traffici.

Nel 2005 anche i traffici aerei sono diminuiti³⁶ nei passeggeri dell'aeroporto Friuli Venezia Giulia, complessivamente del 5,8%, nei voli nazionali del 4,9% ed in quelli internazionali del 6,9%. Anche l'avvio del 2006 segnala criticità.

Gli scambi commerciali³⁷ si sono mantenuti complessivamente ai livelli del 2004, che aveva registrato una buona crescita rispetto al 2003, per effetto di lievi variazioni in aumento nelle importazioni e in diminuzione nelle esportazioni. Il saldo commerciale rimane positivo per oltre 3.300 milioni di euro.

Le esportazioni sono cresciute rispetto al partner principale (la Germania), seguendone il rinnovato impulso e segnando con 1.544 milioni di euro un incremento del 6,0%, ma sono diminuite nel complesso dei Paesi UE a 15 e segnatamente rispetto al Regno Unito ed alla Francia. Con 910 milioni di

³³ Fonte: Findomestic

³⁴ Fonte: ANFIA

³⁵ Fonte: Unioncamere - Movimprese

³⁶ Fonte: Aeroporto FVG SpA

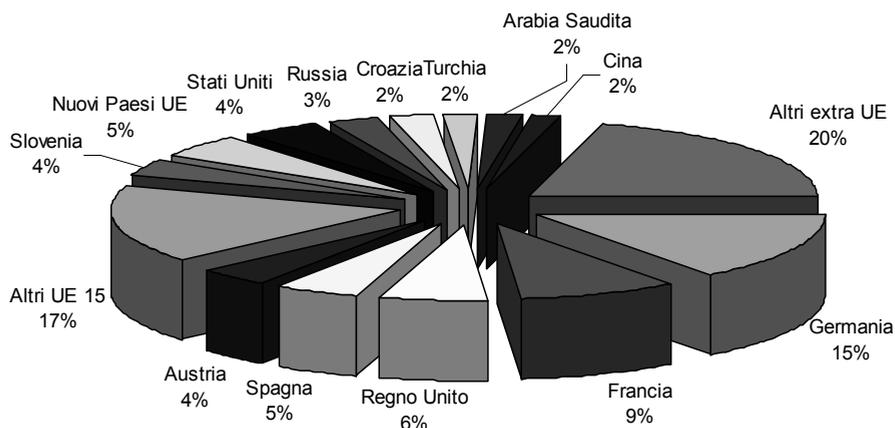
³⁷ Fonte: Istat

euro di merci esportate, si è segnato un incremento del 9,4% rispetto ai nuovi Paesi UE, principalmente realizzato rispetto alla Polonia (+27,1%). Con 3.813 milioni di euro, le esportazioni nei Paesi extra UE hanno registrato un incremento dell'8,2%, prevalentemente verso Stati Uniti, Russia e Arabia Saudita, mentre una flessione dell'11% si è determinata rispetto alla Cina.

La composizione dei maggiori mercati verso i quali si sono rivolte le esportazioni del Friuli Venezia Giulia nel 2005 è evidenziata nel grafico seguente.

Esportazioni FVG per area geografica -Anno 2005

(fonte: ISTAT)

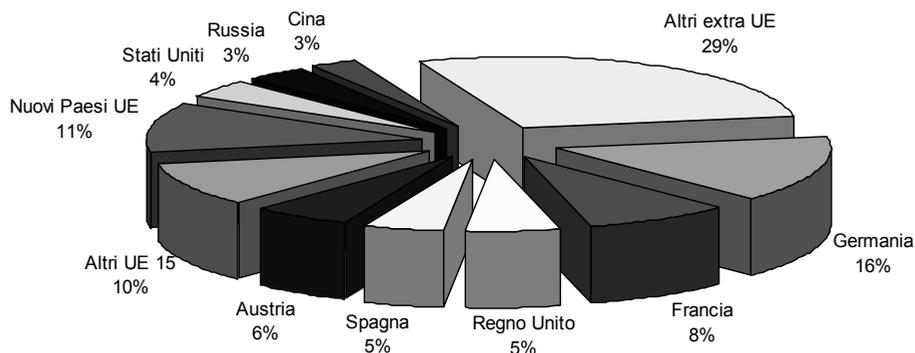


Nelle importazioni, con 5.312 milioni di euro complessivamente aumentate del 6,2%, le diminuzioni hanno riguardato la Francia (-28,7%), la Slovenia (-5,1%) e la Turchia (-29,6%). La variazioni in aumento più sensibili sia in valore assoluto che in percentuale si sono avute con la Germania (14,1%), la Francia (6,3%), la Spagna (110,1%), la Cina (4,1%) e la Russia (3,9%).

Nel complesso degli scambi commerciali, la distribuzione dei mercati del Friuli Venezia Giulia, per valore dei traffici nelle diverse aree geografiche, è evidenziata dal seguente grafico.

Scambi commerciali FVG per area geografica - Anno 2005

(fonte: ISTAT)



La demografia delle imprese mostra una dinamica settoriale che sembra confermare le tendenze degli anni più recenti, mantenendo complessivamente a fine 2005 il numero di imprese attive dell'anno precedente, di poco superiore alle 100.000 unità³⁸.

È proseguito il calo delle imprese attive nei settori del legno e mobili (-2,7 per cento, -2,5 per cento nel 2004), in relazione al protrarsi della crisi tra le piccole imprese del comparto, dell'elettronica (-1,5 per cento; -5,0 per cento nell'anno precedente) e del commercio (-1,0 per cento contro il -0,5 per cento del 2004). Si è intensificato il processo di ristrutturazione tra le imprese dei trasporti terrestri, con un calo delle imprese attive del 2,8 per cento (-0,7 per cento nel 2004). Nelle attività immobiliari, noleggino, informatica e ricerca è proseguita la crescita sostenuta del numero delle imprese attive (5,5 per cento): vi ha contribuito, in particolare, la vivacità del segmento immobiliare (9,9 per cento). Il comparto delle costruzioni ha mostrato un incremento del 2,8 per cento, in decelerazione rispetto al 2004 (5,0 per cento).

³⁸ Fonte: Camere di Commercio

Alla fine del 2004 la situazione economica e finanziaria delle imprese presentava miglioramenti sia sotto il profilo della redditività che sotto quelli dell'indebitamento e della liquidità³⁹.

In un quadro di difficoltà generali, il tessuto delle imprese regionali nell'insieme, dà quindi prova di tenuta ed anche di un adeguamento complessivo ai mutamenti dell'economia internazionale e sembra aver compensato, in risultati economico-finanziari e stabilità occupazionale, la mancata crescita.

Tutto sommato, in un periodo di prevalenti incertezze, sembra aver prevalso la cultura dell'impresa/lavoro su quella del rischio/opportunità. La radice di un tale comportamento sembra ricondursi al primato della realtà locale rispetto alle "suggestioni" della globalizzazione.

6. Dinamiche e prospettive del mercato del lavoro nella regione Friuli Venezia Giulia

Cosa sia successo nel mercato del lavoro del Friuli Venezia Giulia nel 2005 è meglio comprensibile se ci si rifà, da un lato, alla precedente analisi economica di periodo e, dall'altro lato, se la si integra con l'andamento di alcuni dati chiave del quinquennio.

Infatti, la positiva progressione dell'occupazione e la sostanziale stabilità del tasso di disoccupazione, risultati ritenuti "sconvolgenti" da alcuni osservatori e certamente in controtendenza rispetto alle dinamiche europee, appartengono ragionevolmente alla citata e positiva interpretazione "localistica" di buona parte delle imprese, che ha privilegiato la stabilizzazione dell'impresa (riduzione dell'indebitamento) e del fattore lavoro (tenuta occupazionale anche nei periodi critici) rispetto alla rincorsa delle opportunità (e dei rischi) offerti dalle trasformazioni internazionali, utilizzando la stabilità monetaria ed i suoi bassi tassi di interesse.

Se nel recente passato sono avvenute o sono state tentate grandi speculazioni, soprattutto immobiliari, ma anche finanziarie ed anche con eclatanti risvolti giudiziari, ciò non ha riguardato evidentemente la grande maggioranza delle imprese, sia PMI (cioè il 90% circa), sia grandi imprese (anche multinazionali), sia imprese appartenenti a gruppi.

³⁹ Fonte: Banca d'Italia, Note sull'andamento dell'economia del Friuli Venezia Giulia, nel 2005, giugno 2006

Evidentemente, il percorso di “stabilizzazione” non è avvenuto né simultaneamente, né uniformemente, ma si è incrociato con esigenze di riorganizzazione, razionalizzazione o anche riconversione e con differenti tempi di maturazione e attuazione delle scelte, in non pochi casi ancora non realizzate.

Non va trascurato il fatto che si può collocare a metà del quinquennio (nel 2003) il raggiungimento di una diffusa consapevolezza sui mutamenti che già da due anni provocavano le maggiori criticità, sia nei consumi interni che nella domanda estera.

Inoltre, nell’anno successivo (il 2004) l’economia era stata sostenuta da una buona ripresa della domanda estera e da alcuni tratti di ripresa nei consumi interni, forse anche collegati alla funzione di traino esercitata dal buon andamento delle costruzioni, divenute quasi esclusive destinatarie di una mai sopita attrazione del “bene rifugio” per gli investimenti, per di più supportata da bassi tassi di interesse e dal convergente interesse di grandi investitori, alle volte sottraendo risorse al possibile reimpiego nelle imprese per destinarle all’immobiliare.

Altrettanto evidentemente, il processo di stabilizzazione delle imprese si è esplicato con un ampio ricorso (prudente) agli strumenti di flessibilità offerti in materia di assunzioni e sembra essersi incontrato con un altro fenomeno sociale, quello cioè che parrebbe aver spinto rilevanti quantità di lavoro indipendente a cercare collocazione nel lavoro dipendente, reazione irrazionale quanto comprensibile al protrarsi del clima di incertezza provocato dalle dinamiche economiche degli anni duemila.

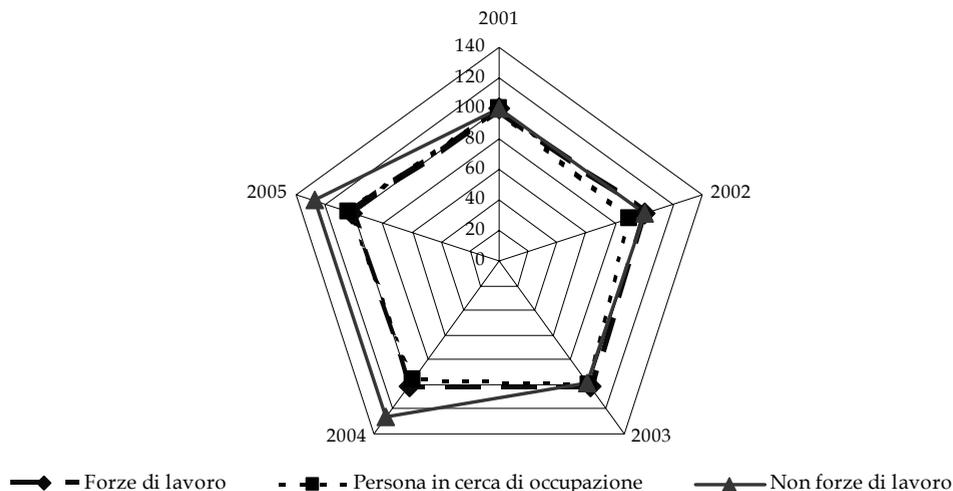
Non sembra chiaramente rintracciabile una sola relazione di causa/effetto, ma invece sembrano desumibili più relazioni ad effetti reciproci, per le quali, ad un’analisi complessiva o “di grandi numeri” sarà necessario far seguire approfondimenti settoriali ed anche alcune riflessioni di carattere territoriale infraregionale, poiché le peculiarità territoriali sono certamente concause delle dinamiche reali e in qualche caso rivelano tendenze difformi che a livello regionale possono risultare riassorbite. Un set di indicatori misti, fatto “100” l’anno 2001, esprime le principali dimensioni del mercato del lavoro regionale nel loro andamento quinquennale, consentendo di cogliere sia le tendenze prevalenti, sia gli aspetti distonici rispetto a queste.

In primo luogo, la forza lavoro regionale è di poco superiore alle 520.000 unità, costanti nel quinquennio, al pari delle persone in cerca di occupazione attorno alle 20.000 unità, mentre si vede aumentare significativamente nel 2004 e 2005 l’area delle “non forze lavoro”, cioè la

popolazione che non ricerca attivamente lavoro o che sta nelle fasce d'età non lavorative.

FVG 2001-2005: forze di lavoro

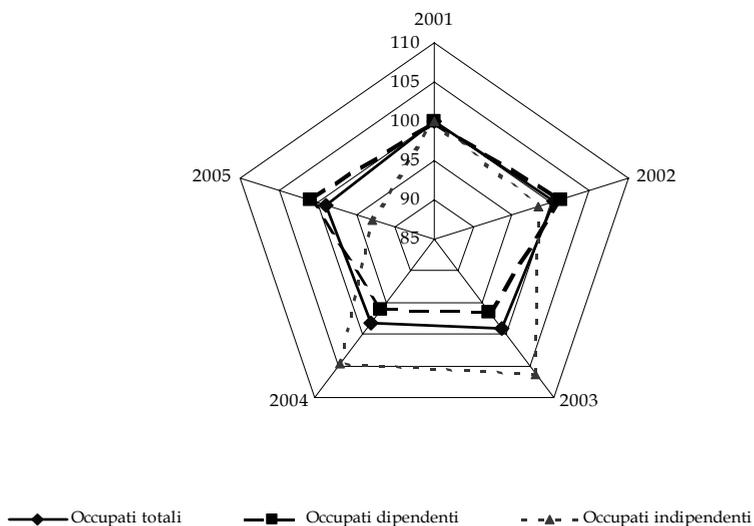
(fonte ISTAT: forze di lavoro; numeri indice 2001=100)



Rispetto ad una sostanziale costanza nelle aree degli occupati nel complesso e dei lavoratori dipendenti, che si amplia nel 2005, si nota un andamento anomalo negli occupati indipendenti, la cui area si riduce sensibilmente, mentre era stata decisamente più ampia nei due precedenti.

FVG 2001-2005: Occupati

(fonte: ISTAT forze di lavoro; numeri indice 2001=100)



Gli indicatori di occupazione e disoccupazione completano quindi un primo approccio alle dinamiche occupazionali del quinquennio.

	2001	2002	2003	2004	2005
Tasso di disoccupazione	4,0	3,7	3,9	3,9	4,1
Tasso di occupazione	61,3	61,8	62,2	62,5	63,1

Nel Friuli Venezia Giulia il tasso medio annuo di occupazione è in costante aumento, mentre quello di disoccupazione è diminuito tra il 2001 ed il 2004, tornando a crescere nel 2005, in corrispondenza ad un aumento delle “non forze di lavoro” e di una significativa diminuzione dei lavoratori indipendenti. Il fenomeno non ha riguardato l’agricoltura, la cui incidenza sul mercato del lavoro è certamente molto bassa (2,7% nel 2005), dove invece il decremento complessivo è chiaramente determinato dalla diminuzione dei lavoratori dipendenti, in particolare negli ultimi tre anni.

	2001	2002	2003	2004	2005
Occupati agricoltura	100	100	76	88	82
Dipendenti Agricoltura	100	133	67	83	67
Indipendenti agricoltura	100	90	90	100	100

Nell’industria, la cui incidenza sugli occupati complessivi supera il 34%, si nota un decremento superiore a quello dei lavoratori dipendenti solo a fine periodo, complessivamente a carico delle attività produttive in senso stretto, considerato che le costruzioni presentano invece un calo dei dipendenti nell’ultimo triennio a fronte di lavoratori indipendenti aumentati nel biennio 2003-2004 e tornati ai livelli del 2001 a fine periodo.

	2001	2002	2003	2004	2005
Occupati industria	100	101	91	88	94
Dipendenti Industria	100	101	91	88	95
Indipendenti Industria	100	103	94	87	87
Occupati costruzioni	100	109	91	84	77
Dipendenti costruzioni	100	113	78	72	69
Indipendenti Costruzioni	100	100	117	117	100

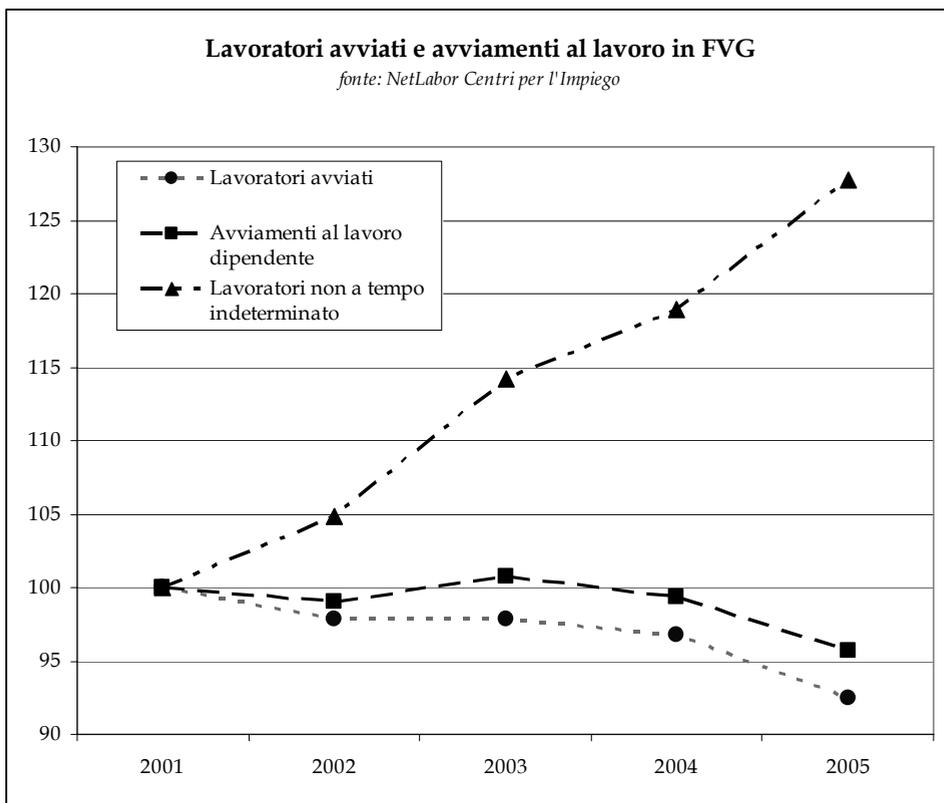
Nei servizi, pari ad oltre il 62% degli occupati totali, si nota il prodursi della dinamica generale, con un aumento complessivo e dei dipendenti ed una diminuzione dei lavoratori indipendenti particolarmente forte nell’ultimo biennio. All’interno la dinamica del commercio vede una riduzione anche

	2001	2002	2003	2004	2005
Occupati servizi	100	100	105	105	103
Dipendenti Servizi	100	101	101	102	106
Indipendenti Servizi	100	98	106	76	64
Occupati Commercio	100	90	93	100	88
Dipendenti Commercio	100	93	95	95	98
Indipendenti Commercio	100	86	89	106	75

sotto il profilo dei lavoratori dipendenti.

L'osservazione degli andamenti verificatisi nel lavoro dipendente mostra altresì come alla vivacità dei movimenti di assunzione non corrisponda una dinamica di crescita del settore che li produce, ma che, invece, proprio la forte ed aumentata incidenza delle assunzioni a termine abbia svolto anche una funzione di ammortizzatore rispetto a situazioni critiche.

La dinamica complessiva mostra infatti un progressivo calo dei lavoratori avviati, anche superiore a quello fatto registrare dagli avviamenti al lavoro, con una evidente riduzione che riguarda anche il numero di avviamenti per singolo lavoratore. Per contro è in evidente forte crescita la quantità di lavoratori "non a tempo indeterminato" che sono stati avviati, come confermato dal successivo grafico (in numeri indice) nel quale si nota inoltre come, al decremento delle assunzioni a tempo indeterminato, corrisponda un decremento più leggero delle assunzioni in apprendistato ed invece un deciso incremento delle assunzioni a termine.

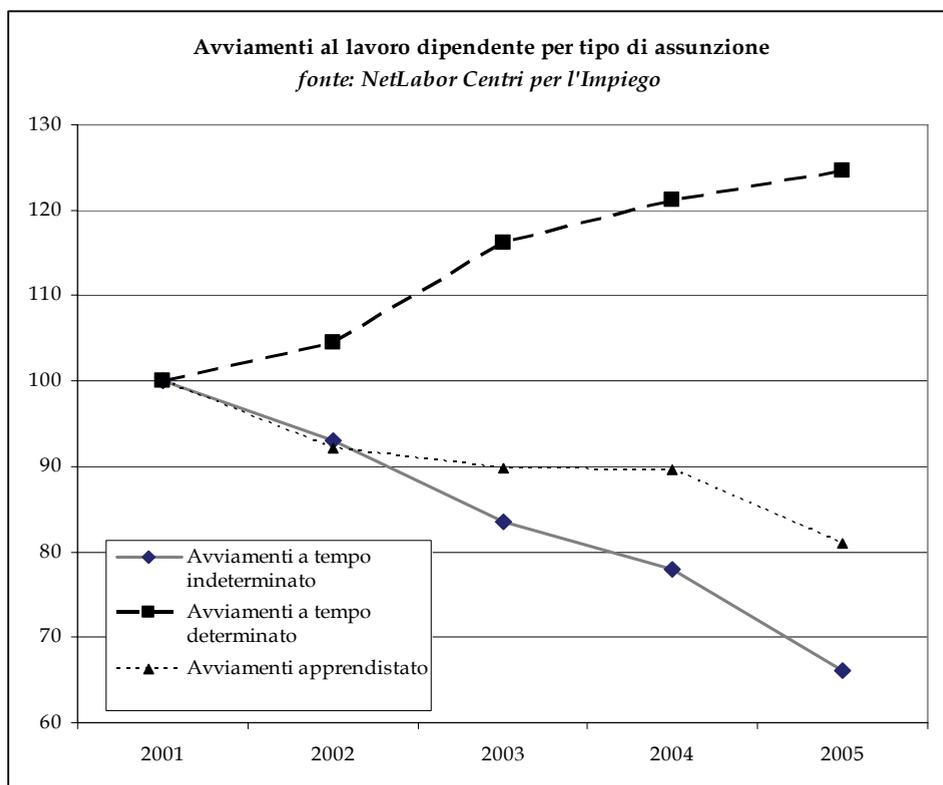


Va tenuto presente che le cosiddette “trasformazioni”, cioè i passaggi dal tempo determinato a quello indeterminato, sono comprese nell’andamento delle assunzioni a tempo indeterminato esposto dal grafico.

Ne deriva che la valutazione per la quale non si debba prestare troppa attenzione all’incidenza dei tempi determinati, stante le loro frequente trasformazione in tempi indeterminati, va intesa non tanto nell’ambito delle dinamiche di assunzione, cioè di ingresso nel mondo del lavoro, quanto in quelle di presenza “nel” mondo del lavoro, posto che l’incidenza di rapporti a termine in essere rispetto a quella dei rapporti a tempo indeterminato risulterebbe aumentata in maniera non altrettanto vistosa.

Sembra quindi ragionevole attribuire al ricorso ad assunzioni temporanee una funzione di contribuire alla “stabilizzazione” delle imprese sopraccitata, il cui effetto si estende positivamente sugli indicatori occupazionali, meno su quelli della produttività.

La disaggregazione degli avviamenti al lavoro dipendente per tipologia contrattuale mostra come al decremento dei tempi indeterminati corrisponda quello dell’apprendistato, mentre è sensibile, anche se in leggero rallentamento, la crescita degli avviamenti a termine.



Anche l'andamento in numeri indice (2001=100) delle missioni interinali appare in forte riduzione nel 2005, dopo la crescita notevole del 2002, mantenendosi comunque attorno al 10% dei lavoratori annualmente avviati.

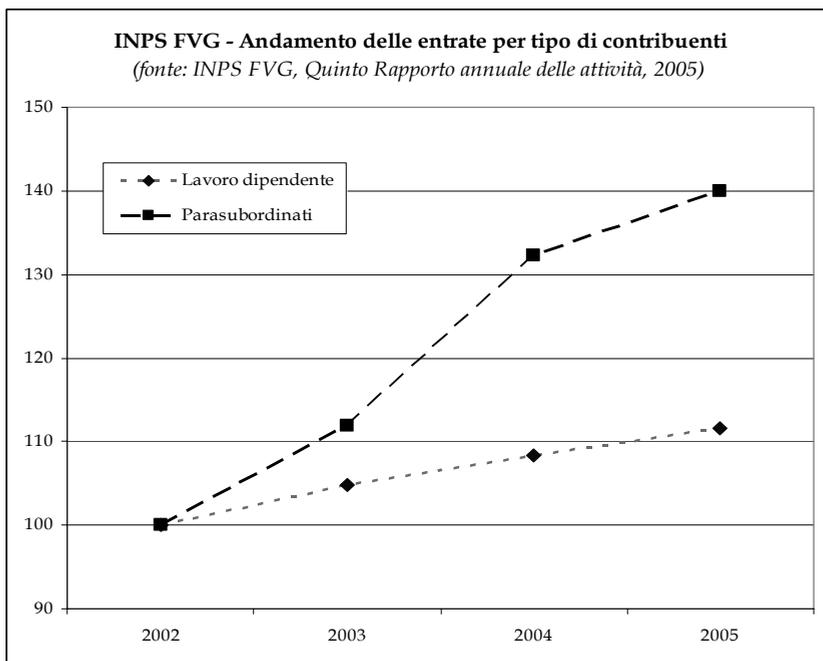
	2001	2002	2003	2004	2005
Missioni interinali	100	140	152	142	115
Lavoratori interinali	100	132	137	126	123

L'individuazione della dimensione del fenomeno complessivamente e comunemente detto "della precarietà", che si compone delle tipologie di impiego diverse da quelle "stabili" o "a tempo indeterminato", deve necessariamente considerare l'area del lavoro parasubordinato, i cosiddetti Co.Co.Co. (Collaborazioni Coordinate Continuative) poi evoluti in Co.Co.Pro. (Collaborazioni Coordinate a Progetto).

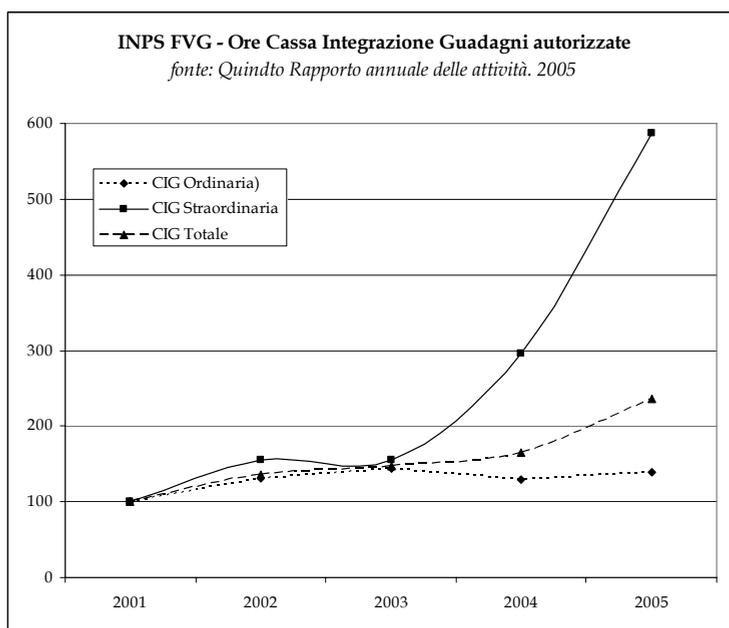
La mancanza dell'obbligo di cancellazione delle relative posizioni, non consentendo di depurare i lavoratori non più attivi in tal senso, ha indotto l'INPS a fornire soltanto i dati concernenti le entrate annuali per tali prestazioni, a partire dal 2002.

In valore assoluto, le entrate derivanti dai "parasubordinati" sono circa il 6% di quelle versate in conto lavoro dipendente, e corrispondono a circa l'80% delle entrate regionali versate per posizioni di commercianti o artigiani.

Una stima desunta da tali rapporti, tenuto conto che l'onere per i parasubordinati è inferiore a quello per i lavoratori dipendenti, porta a ritenere sull'ordine dei 30.000 lavoratori equivalenti la dimensione del fenomeno, se così fosse, più o meno il doppio rispetto agli addetti dipendenti e indipendenti all'agricoltura e sostanzialmente comparabili a quelli di artigiani e commercianti. Sotto il profilo dell'andamento del fenomeno, la comparazione delle entrate contributive proposta dall'INPS mostra una dinamica maggiore per i parasubordinati che non per i lavoratori dipendenti (simile a quello di artigiani e commercianti).

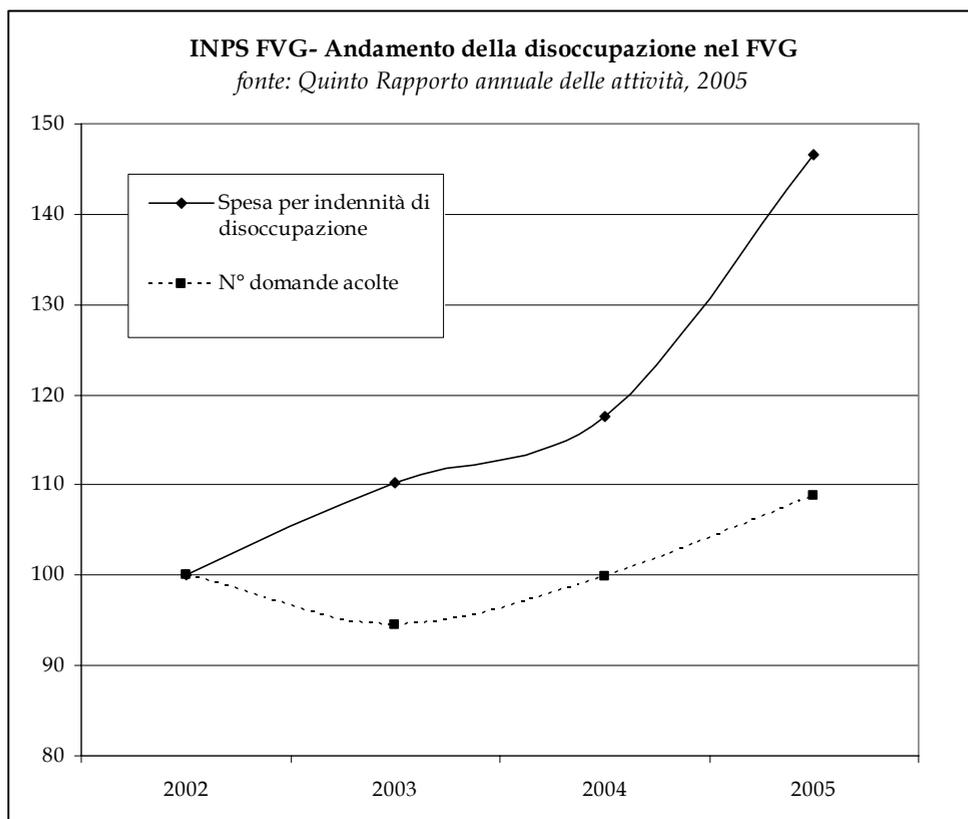


Due aspetti completano il quadro sommario della situazione e dell'andamento del mercato del lavoro regionale: la dimensione del "rischio occupazionale" relativo alle dinamiche degli ammortizzatori sociali e la dimensione dell'immigrazione.



Sotto il primo profilo, l'indicatore prioritario resta quello della Cassa Integrazione Guadagni (ore autorizzate), che vede impennarsi gli andamenti a partire dal 2003, in particolare per la CIG Straordinaria, che si va a "sommare" all'aumento del ricorso alle liste di mobilità, le cui indennità erogate nel 2005 sono quasi raddoppiate rispetto al 2002.

Se la Cassa Integrazione Guadagni e le liste di mobilità sono "ammortizzatori" che in sequenza rivelano prima i rischi e poi l'anticamera della disoccupazione, il terzo indicatore, quello delle indennità di disoccupazione, mostra una spesa fortemente crescente a fine periodo ed un numero di domande accolte che ha ripreso a crescere anch'esso dal 2003, per giungere ad oltre 19.000 percettori dell'indennità di disoccupazione del 2005, cioè quasi il 4% della forza lavoro regionale, piuttosto vicino al tasso di disoccupazione individuato dall'ISTAT.

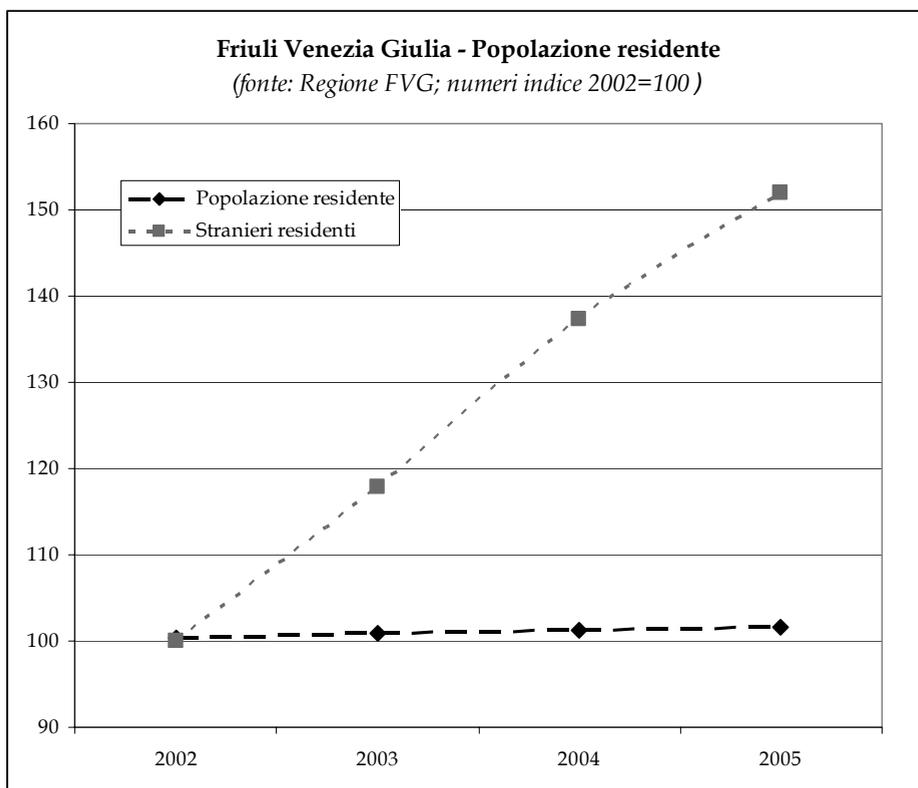


Il complesso degli indicatori forniti dagli ammortizzatori sociali, ma, in particolare, l'individuazione del settore della meccanica quale principale "utente" della CIG, sembrano allontanare l'immagine di relativa stabilità offerta da alcuni altri indicatori del mercato del lavoro, senza necessariamente intaccare quella fornita dal tessuto delle imprese.

Il quadro sembra dunque riproporre un motivo ricorrente degli ultimi anni, cioè quello della "occupazione possibile", stante una dinamica economica sostenuta da un tessuto produttivo e dei servizi alle prese con un inasprimento della competizione internazionale e un rallentamento dei consumi interni.

L'occupazione possibile sembra addirittura complessivamente migliore di quanto non dica di sé un'economia regionale in stagnazione, ma tutt'altro che ferma, nelle dinamiche esportative, di riconversione e adeguamento ed anche occupazionali, anche se certamente rallentata ed esposta ai rischi che il ricorso agli ammortizzatori sociali segnalano.

In ultimo, una prospettiva particolare assume il denominatore comune degli indicatori occupazionali, cioè la popolazione residente.



Il grafico evidenzia in proposito la stabilità sostanziale della popolazione complessivamente residente (circa 1.200.000 abitanti) nel periodo 2002-2005, a fronte della quale vi è la dinamica sensibilmente crescente della popolazione straniera residente nel Friuli Venezia Giulia, che ha superato quota 65.000 nel 2005, rispetto ai 35.000 del 2002. La dinamica di crescita è la stessa per gli stranieri residenti di età compresa tra i 15 ed i 64 anni, cioè in età lavorativa, la cui incidenza è dell'82%, contro quella del 66% degli italiani. Il ritmo di crescita, per quanto possa essere stato condizionato dal fenomeno delle cosiddette "regolarizzazioni" degli stranieri, è superiore alle 5.000 unità annue.

Sotto il profilo del lavoro, tra il 2000 ed il 2005, la dinamica crescente degli avviamenti di lavoratori stranieri ha seguito un ritmo costante (mediamente di circa 2.000 avviamenti annui), con un'accelerazione nel 2004 ed un rallentamento nel 2005, che si è tradotto nei settori dell'economia regionale in una crescita meno accentuata nell'industria di quanto non lo sia stata nei servizi ed anche nell'agricoltura.

Come in ogni sistema, nel mercato del lavoro regionale emergono determinanti endogene ed altre esogene, ma, soprattutto, si assiste a dinamiche determinate non tanto dai soggetti, quanto dalle relazioni tra soggetti. Questo è forse il cambiamento più rilevante nel mercato del lavoro, non più "governato" da politiche industriali o sociali, ma da queste accompagnato verso una transizione per certi versi di tipo "elementare" e per altri versi estremamente complessa.

La transizione di tipo "elementare" consiste nel passaggio dalle logiche di relazione a quelle di commercializzazione "individuale", favorite dall'ampliamento delle flessibilità in ingresso nel mondo del lavoro, che si sono saldate con la pressione crescente dei flussi di immigrazione, determinando una sorta di "individualizzazione" del mercato del lavoro.

La transizione "complessa" è quella che ha investito l'impresa, ritrovatasi per certi versi ad affrontare da sola la complessità della competizione globale. I "sistemi" si sono infatti spesso rivelati deboli ed autoreferenziali.

Dalla capacità di reazione e adeguamento dell'impresa sembra essere dipesa la riuscita o meno del processo di adeguamento richiesto dai mercati e certamente l'innovazione, in senso ampio, ha giocato un ruolo a volte decisivo in una partita, che però è ancora aperta.

Fin qui, a tutto il 2005 e per i primi mesi del 2006, l'equilibrio o la stabilità relativa dell'economia regionale e del mercato del lavoro sono stati

sostanzialmente assicurati: ora sembra proprio indispensabile “tornare a crescere”, per scongiurare i rischi che alcuni indicatori evidenziano, sia sotto il profilo territoriale, che sotto quello settoriale.

Il mercato del lavoro, ad esempio, propone indicatori problematici nascosti da quelli medi regionali, con tassi di disoccupazione provinciali più elevati (Trieste 6,5% e Gorizia 4,9%), ma anche con situazioni locali critiche, come quella della Carnia, per i decrementi occupazionali accumulati nel periodo 2001-2005.

La dinamica crescente della Cassa Integrazione Guadagni mostra i suoi picchi nel settore della meccanica e, in misura minore, del legno, che trovano localizzazione prevalente in alcune zone della pianura friulana.

L’andamento degli occupati nei servizi mostrano i limiti del “mito” della terziarizzazione a tutti i costi, con pesanti riflessi sull’occupazione indipendente, specie nel commercio, per un “carico” difficilmente sostenibile che si trasferisce sul lavoro dipendente, in parte indice di fiducia nelle possibilità di assorbimento, ma anche pressione che può non trovare sbocchi adeguati. Il rallentamento complessivo degli avviamenti al lavoro dipendente, nonostante la crescita dei tempi determinati e a fronte della stabilizzazione al 10% del lavoro interinale, può rappresentare un sintomo di rallentamento generale dell’economia.

L’andamento crescente del lavoro parasubordinato, se da una parte costituisce una modalità di distribuzione del reddito, dall’altra ha assunto le proporzioni di un vero e proprio comparto “non rappresentato” dell’economia regionale, ben superiore per dimensioni a comparti tradizionalmente rappresentati, con possibili riflessi sociali negativi, qualora assumesse, come sembra, i connotati non già di fase lavorativa propedeutica alla stabilizzazione, bensì di “status” economico e sociale permanente o comunque di lunga durata.

Le diverse tipologie di rischio o squilibrio economico interno al tessuto regionale sembrano perciò confermare la necessità che si torni a crescere, poiché se ne ravvisano le possibilità, unendo reciprocamente i tre aspetti “chiave” citati in premessa:

- l’adeguamento delle imprese regionali al “tasso di innovazione” richiesto in particolare dai mercati internazionali;
- l’adeguamento della produttività del lavoro a standard più elevati;
- l’adeguamento della quota regionale di “sistema-Paese” agli standard di efficienza ed efficacia imposti dalla competitività.

Riferimenti

Banca d'Italia, Relazione del Governatore sull'esercizio 2005, maggio 2006

Banca d'Italia, Note sull'andamento dell'economia del Friuli Venezia Giulia, nel 2005, giugno 2006

Banca d'Italia, Indagine sulle imprese di servizi privati non bancari, 2006

Banca d'Italia, Bollettino Economico n. 46, marzo 2006

Banca Intesa, Bollettino Servizio Studi e Ricerche, marzo 2006

Centro Studi Confindustria, Note Economiche, Numero 1-24 maggio 2006

Confindustria, L'Italia vista dall'Europa, Verso i traguardi di Lisbona: i risultati dell'Italia, febbraio 2006

Mario Deaglio, "Il sole sorge ad Oriente" - Decimo rapporto sull'economia globale e l'Italia, Guerini e associati, 2005

Mario Deaglio, "Tornare a crescere", Undicesimo rapporto sull'economia globale e l'Italia, Guerini editore, giugno 2006

Fondazione Accenture e Università Bocconi, Osservatorio sull'attrattività del sistema-Paese, giugno 2006

Fondazione Nord Est, L'Italia delle imprese, Rapporto 2006, giugno 2006

Istituto GRETA, L'economia del Friuli Venezia Giulia, Rapporto trimestrale di previsione, marzo 2006

ISTAT, Rilevazione trimestrale delle forze di lavoro, IV° trimestre 2005, aprile 2006

PROMETEIA, Rapporto di previsione, 31 marzo 2006

OCSE, "Employment Outlook" 2006, OECD Paris, giugno 2006

OCSE, "Economic Outlook" n.79, OECD Paris, 2006

OCSE, "Factbook 2006", OECD Paris, maggio 2006

Il mercato del lavoro del Friuli Venezia Giulia: tendenze generali e caratteristiche dell'occupazione degli anziani

di Saveria Capellari e Laura Chies

Introduzione¹

L'argomento su cui si concentra in modo particolare l'attenzione in questa parte del Rapporto è quello dei lavoratori anziani. Ad essi è infatti dedicata molta parte dell'analisi che segue. Tuttavia, prima di giungere a questo tema, il Rapporto si propone di delineare le tendenze di fondo espresse dalle principali grandezze del mercato del lavoro regionale (par. 1); di collocarle per quanto possibile nel territorio, portando l'analisi a livello provinciale e mostrando l'articolazione territoriale del mercato del lavoro in sistemi locali del lavoro (par. 2).

Si propone inoltre di collocare l'evoluzione della regione rispetto a quella italiana ed europea nel quadro di alcuni degli indicatori strutturali finalizzati a monitorare il percorso degli Stati e delle Regioni rispetto agli obiettivi di Lisbona 2000 e di Goteborg 2001². In quel contesto il mercato del lavoro entra in gioco in modo diretto o indiretto in molte delle aree tematiche. Qui verranno considerati gli aspetti relativi all'occupazione e alla disoccupazione (par. 3) e alle risorse umane per il sistema innovativo (par. 4).

¹ Si ringraziano per la collaborazione e i consigli Massimiliano Caporin e Marco Cantalupi. Anche se frutto di un'intensa collaborazione, i paragrafi 1-4 sono stati curati da Saveria Capellari, il paragrafo 5 da Laura Chies.

² Il sistema degli indicatori costituisce, di fatto, in un contesto nel quale le politiche sono attuate dagli Stati nazionali e dalle regioni, uno dei meccanismi di base attraverso cui l'Unione Europea verifica la realizzazione delle politiche concordate a livello europeo; si capisce quindi quanto sia delicato il processo di individuazione degli indicatori più adeguati a rappresentare sistemi economici ancora molto diversi.

Il paragrafo 5 è dedicato all'approfondimento di un tema al centro dell'attenzione pubblica, quale quello della maggiore partecipazione dei lavoratori anziani, per i quali molte indagini recenti e misure di intervento governativo hanno prospettato incrementi di rilievo.

1. L'evoluzione recente del mercato del lavoro

1.1 I tassi di attività occupazione e disoccupazione

Il quadro che emerge, confrontando i dati 2004 e 2005 delle forze di lavoro, evidenzia ancora una crescita, anche se lieve, del tasso di partecipazione complessivo, che continua la tendenza positiva degli ultimi anni ben evidenziata dal Rapporto 2005. Questa tendenza ha portato ad un netto miglioramento della posizione della regione a livello nazionale (si veda il par. 3 e il Rapporto sul mercato del lavoro 2005). La variazione positiva dell'indicatore è da attribuire in misura maggiore alla componente femminile che cresce in tutte le province con l'eccezione di Pordenone, mentre per la componente maschile si registra una lieve riduzione nelle province di Udine e Gorizia. L'andamento della regione si discosta da quello nazionale, dove la crescita della partecipazione si arresta come conseguenza di una riduzione dell'offerta di lavoro femminile nel Sud.

Anche i tassi di occupazione crescono lievemente grazie, però, ad un segno positivo per la componente femminile e ad uno di poco negativo per quella maschile. Per le donne, la variazione è positiva in tutte le province, mentre per i maschi si registra un dato negativo a Udine e a Gorizia, che spiega il risultato negativo a livello regionale (Tabella 1).

L'andamento congiunto delle forze di lavoro e dell'occupazione che abbiamo delineato determina una crescita complessivamente lieve del tasso di disoccupazione (+0,2) che però è il risultato di un andamento composito: nettamente sfavorevole a Gorizia e Trieste (+1,5 e +1,7) e positivo, sia pur di poco, invece, a Pordenone e Udine (-0,8, -0,2). A subire l'incremento più elevato sono i maschi nella provincia di Gorizia, il cui tasso specifico passa dal 2,5 al 4,4, e le femmine in quella di Trieste (+1,9). In effetti, quest'ultima compare tra le 10 province italiane con il tasso di disoccupazione femminile più alto, ma anche con il tasso di attività femminile tra i più alti in Italia.

Tabella 1 - Tassi di attività occupazione e disoccupazione per provincia, confronto 2004-2005

	2004			2005		
	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine
Tassi di attività						
Friuli Venezia Giulia	74,3	55,8	65,1	74,4	57,0	65,8
Udine	75,8	52,9	64,5	75,2	54,2	64,8
Gorizia	72,3	52,9	62,8	72,2	55,6	64,1
Trieste	70,5	59,1	64,7	72,3	62,0	67,1
Pordenone	75,4	59,6	67,6	75,6	58,7	67,3
Tassi di occupazione						
Friuli Venezia Giulia	72,4	52,6	62,5	72,0	54,0	63,1
Udine	74,2	50,0	62,2	73,3	51,8	62,7
Gorizia	70,4	50,3	60,6	69,0	52,5	60,9
Trieste	67,5	55,9	61,6	68,1	57,6	62,8
Pordenone	73,7	55,6	64,8	73,9	55,8	65,0
Tassi di disoccupazione						
Friuli Venezia Giulia	2,6	5,8	3,9	3,2	5,3	4,1
Udine	2,1	5,6	3,5	2,4	4,4	3,3
Gorizia	2,5	4,8	3,4	4,4	5,7	4,9
Trieste	4,2	5,4	4,8	5,9	7,3	6,5
Pordenone	2,3	6,7	4,2	2,2	5,0	3,4

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Istat RCFL, 2006

Il differenziale nella partecipazione tra maschi e femmine si riduce in media di un punto percentuale con un andamento favorevole in tutte le province con l'eccezione di Pordenone (che però negli anni precedenti aveva visto crescere la partecipazione femminile in modo molto significativo). Il risultato migliore in termini di variazione si realizza a Gorizia; ma Trieste mantiene la sua posizione eccentrica rispetto alla media, con un differenziale maschi-femmine di soli 10 punti percentuali, ancora molto inferiore a quello delle altre realtà regionali. Il profilo della partecipazione dei maschi e delle femmine cambia naturalmente con l'età e i differenziali più bassi si riscontrano quando anche la partecipazione è bassa nella classe di età 15-19 e in quella 55 e più.

Considerando i tassi di occupazione, si raggiungono conclusioni simili a quelle appena esposte per la partecipazione; anche in questo caso il

differenziale si riduce in particolare nelle province di Udine e Gorizia, mentre resta stabile a Pordenone (Tabella 1).

Si riducono dovunque i *gap* tra i tassi di occupazione e di disoccupazione femminili e maschili e quest'ultimo passa in media dal 3,2 al 1,9. Su questo terreno Pordenone mostra la riduzione più significativa, riduzione che sembra però legata alla riduzione della partecipazione, poiché il tasso di occupazione si mantiene sostanzialmente stabile.

1.2 L'andamento dell'occupazione

Se guardiamo agli andamenti dell'occupazione e alle componenti che li hanno determinati, il 2005 segna delle diversità non minori rispetto a quanto messo in luce l'anno passato.

Anzitutto, dopo la flessione del 2004, l'occupazione complessiva torna a crescere. Infatti, nel corso dell'ultimo anno, la variazione dell'occupazione è stata moderatamente positiva (+4.000 unità), più debole di quella del Nord Est, ma migliore di quella media italiana. Inoltre, contrariamente a quanto accadeva tra il 2003 e il 2004, questa variazione è determinata dall'andamento favorevole della componente del lavoro dipendente che controbilancia la riduzione molto sensibile dell'occupazione indipendente. Questa connotazione della dinamica delle diverse componenti dell'occupazione è simile a quella sperimentata in media in Italia.

Dal punto di vista settoriale, è il settore dei servizi quello che esprime un andamento meno favorevole. Una variazione negativa è vissuta anche dal settore delle costruzioni, mentre l'industria in senso stretto migliora molto il suo risultato occupazionale (+11 mila unità). Questi andamenti settoriali si discostano da quelli della media italiana, che vede diminuire l'occupazione nell'industria (una riduzione determinata, però, dall'andamento delle regioni centrali e in misura inferiore di quelle meridionali, mentre nell'area settentrionale l'occupazione è salita come in regione) e crescere quella nei servizi.

Guardando ai settori a livello provinciale si può osservare che, nella provincia di Udine, ad una crescita dell'occupazione industriale si contrappone una riduzione nelle costruzioni e nei servizi. La variazione dell'occupazione industriale è invece negativa a Gorizia, dove i servizi presentano una variazione positiva. Un'evoluzione simmetrica si verifica a Trieste, che registra un segno positivo nell'industria e negativo nei servizi.

Piccole le variazioni dell'occupazione a Pordenone, positive sia nell'industria che nelle costruzioni e negative nei servizi.

Prosegue in regione l'andamento nettamente più favorevole dell'occupazione femminile, rispetto a quella maschile. Per i maschi si registra, infatti, una sostanziale stabilità (o un lieve regresso) nel numero di occupati, mentre per le femmine la crescita è netta e ad esse va attribuito sostanzialmente l'incremento complessivo dell'occupazione che si è realizzato nell'anno. Anche qui la regione segna un andamento simile a quello delle regioni del Nord, ma diverso da quello italiano, dove nel 2005 il ritmo di crescita dell'occupazione maschile (+0,9 per cento) è stato superiore a quello della componente femminile (+0,5 per cento)³.

Altri elementi di rilievo nascono dalla considerazione della variazione degli occupati per tipologia di contratto. Nel settore industriale, cresce sia l'occupazione a tempo determinato che indeterminato, ma in misura maggiore la prima, tanto che il suo peso sull'occupazione totale cresce complessivamente, passando da circa il 9,3% al 10,4%. Nei servizi la variazione dell'occupazione è imputabile in modo proporzionale a contratti a tempo determinato e indeterminato, perciò la proporzione dei contratti a tempo determinato resta sostanzialmente inalterata tra i due anni. Nel settore dell'industria, invece, i contratti a tempo determinato crescono in proporzioni maggiori e la loro quota sul totale cresce significativamente.

La variazione dell'occupazione femminile a tempo indeterminato è molto più importante (+12 mila unità) di quella a tempo determinato, fatto che porta ad un lieve contenimento della presenza di contratti a tempo determinato, quota che si attesta attorno all'11%.

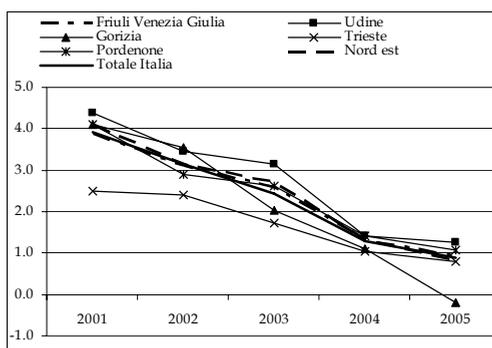
1.3 La domanda di lavoro nelle previsioni sulle assunzioni

L'andamento della domanda di lavoro in regione nel 2005, come rilevato dai dati sistema informativo Excelsior mostra un andamento ancora complessivamente favorevole con un saldo positivo, sia pure modesto, tra

³ Di conseguenza, per la prima volta dalla metà degli anni Novanta il contributo delle donne all'aumento dell'occupazione è stato inferiore a quello degli uomini (ISTAT, 2006). La quota delle lavoratrici sul totale degli occupati è scesa nella media italiana dal 39,2 per cento del 2004 al 39,1 per cento del 2005 con un ulteriore ampliamento del divario nei confronti dell'Unione Europea, legato anche qui agli andamenti sperimentati nelle regioni del Sud.

le entrate e le uscite previste in tutte le province con l'esclusione di Gorizia che segna un saldo lievemente negativo (con 0,2), mentre Udine e Pordenone segnano il risultato migliore.

Grafico 1 - Saldo entrate-uscite per province e macroaree, 2001-2005



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unioncamere-Ministero del lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2006

Sempre nel 2005 la regione appare in una situazione sia pur di poco più favorevole di quella media italiana e di quella della circoscrizione Nord Est.

Prosegue anche quest'anno il decremento nel saldo delle previsioni sulle entrate e sulle uscite che dura dal 2001, un andamento determinato in misura maggiore dalla crescita, notevole, dei tassi di uscita, che dalla riduzione (più modesta) dei flussi in entrata.

I tassi di variazione previsti per settore indicano lievi variazioni negative nell'industria per le province Gorizia e Trieste e nel turismo per Gorizia, mentre sono ancora positive nel commercio, nei servizi e nelle costruzioni, anche se gli andamenti dei saldi sono stati anche per questi settori per tutti gli anni 2000 di flessione⁴. Nel caso delle assunzioni nel settore industriale si segnala, tuttavia, dopo il picco negativo del 2002, la ripresa di un andamento positivo.

⁴ Il dato sul commercio e sui servizi non è in contrasto con quello delle forze di lavoro poiché il dato sulle assunzioni riguarda naturalmente il lavoro dipendente che ha avuto un'evoluzione più favorevole.

Elementi interessanti sulle caratteristiche della domanda di lavoro espressa dalle imprese vengono dall'analisi della composizione delle assunzioni per livello di inquadramento, titolo di studio e tipologia di contratto.

Tabella 2 - Saldi tra assunzioni licenziamenti previsti per il 2004-2005 (in V.A. e in %)

		Saldo totale	Rapporto saldo/dipendenti					
			Industria	Costruzioni	Commercio	Turismo	Servizi	Totale
Friuli	Venezia	2.536	0,4	3,4	1,5	2,1	0,8	1,0
Giulia								
	Udine	1.396	0,8	4,2	1,4	1,2	1,0	1,3
	Gorizia	-52	-1,0	0,7	0,9	-1,5	0,8	-0,2
	Trieste	397	-0,1	2,8	1,6	4,6	0,2	0,8
	Pordenone	795	0,4	3,4	2,0	2,9	1,2	1,1
	Nord est	21.482	0,3	2,4	1,0	1,3	1,2	0,8
	Italia	92.473	0,1	2,8	1,6	2,1	0,8	0,9

Fonte: dati Sistema informativo Excelsior, Ministero del lavoro - Unioncamere

Le assunzioni nell'insieme della regione nel 2005 riguardano per il 26,9% quadri e impiegati, una quota più bassa di quella dell'anno precedente, e di tre punti percentuali inferiore a quella che prevale sia in Italia che nel Nord Est. La situazione è condizionata probabilmente dal dato di Trieste, dove si rileva una riduzione significativa della quota di impiegati, che si attestava negli anni precedenti attorno al 40%.

La distribuzione per tipo di contratto conferma l'informazione che viene da più fonti circa l'importanza crescente di quello a tempo determinato. Il numero di contratti a tempo indeterminato previsti, infatti, è diminuita con continuità nel periodo 2001-2005, passando da circa il 60% al 48%⁵. Sostanzialmente in linea con la media italiana e con quella del Nord Est. Si conferma inoltre l'importanza dell'apprendistato che copre una quota ridotta, ma significativa, di rapporti di lavoro pari al 9% nel 2005.

⁵ Non è disponibile per il 2005 il dato sul contratto di inserimento.

Per quanto riguarda le previsioni sulle assunzioni di extracomunitari in regione emerge con sistematicità che le assunzioni massime previste di extracomunitari sono nettamente superiori alla media italiana e vicine a quelle del Nord Est⁶. Guardando all'evoluzione nel tempo, emerge inoltre che esse sono cresciute costantemente tra il 2001 e il 2005, aumentando nel periodo la propria quota di più del 10%. Vale la pena ricordare che il dato commentato qui è il numero massimo e non quello minimo e che esso può quindi segnalare, oltre alla difficoltà di reperimento di manodopera sul mercato locale, anche il mitigarsi di possibili pregiudizi sulla qualità della manodopera immigrata. Guardando alle province, la disomogeneità non sembra particolarmente elevata, tuttavia emerge che nel 2005 Udine e Trieste hanno un valore più elevato della media⁷. La distribuzione della forza lavoro immigrata sul territorio segue da un lato la *struttura* della domanda di lavoro (poiché essa si concentra nell'industria manifatturiera e nelle costruzioni (ISTAT, 2005), dall'altro, tende a concentrarsi anche per un "effetto di offerta" di network nella ricerca di lavoro. In effetti, come si evidenzia anche nel paragrafo successivo, gli stranieri residenti nel FVG tendono a concentrarsi in alcuni mercati locali del lavoro (segnatamente quelli di Pordenone e Trieste) ed anche a disegnare una geografia per provenienza (ISTAT, 2005, ISTAT, SLL 2005).

2. I sistemi locali del lavoro

L'ISTAT ha recentemente reso disponibili i dati sulla configurazione dei Sistemi Locali del Lavoro (in seguito SLL) costruiti sulla base dei dati sul pendolarismo desunti dai censimenti della popolazione 2001⁸. E' possibile perciò avere oggi un'immagine dei cambiamenti spaziali intervenuti nei mercati locali del lavoro anche per la nostra regione, con una comparazione tra la situazione del 1991 e quella del 2001.

In regione la numerosità degli SLL si è ridotta di una sola unità passando da 12 a 11, ma con una ricomposizione territoriale molto significativa. Va ricordato infatti che, all'inizio degli anni '80, la regione mostrava una

⁶ Nel corso del tempo la percentuale massima di assunzioni previste cresce, passando dal 25% al 28 e al 35 %.

⁷ Nel 2004 si trattava invece di Udine e Pordenone.

⁸ Per gli aspetti metodologici sulla costruzione del Sll si rimanda al Rapporto 2005.

configurazione multipolare con 22 SLL, tra i quali si riconoscevano i distretti industriali che caratterizzeranno anche nel decennio successivo l'attività produttiva della regione. Anche a livello nazionale tra il 1991 e il 2001 gli SLL si sono ridotti di numero passando dai 784 del 1991 ai 686 del 2001; in linea con quanto già avvenuto nel decennio precedente⁹.

2.1 I confini esterni

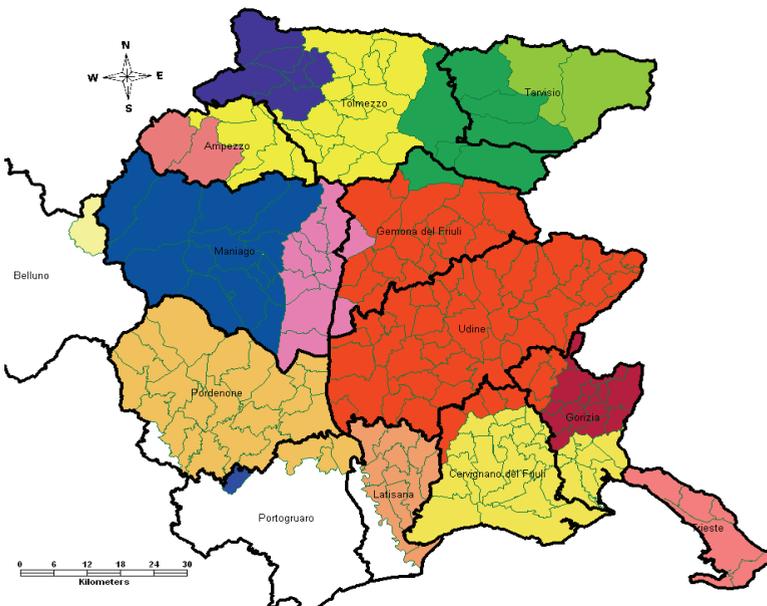
Se guardiamo ai confini regionali, nel 1991 i soli comuni che gravitavano verso centri appartenenti al vicino Veneto erano: Erto e Casso, orientato verso Belluno, Forni di Sopra e di Sotto, orientati verso Pieve di Cadore e Pravisdomini verso Portogruaro. Nel 2001 per Erto e Casso si conferma l'appartenenza all'SLL di Belluno, mentre in Carnia prende forza l'attrazione di Ampezzo, che costituisce un nuovo SLL e ingloba anche i due comuni di Forni di Sopra e di Sotto. Un cambiamento significativo si registra anche a sud ovest, ai confini con il Veneto, dove l'SLL di Portogruaro si allarga a comprendere, oltre a Pravisdomini, Cordovado, Morsano al Tagliamento e Sesto al Reghena.

Avendo a disposizione questa immagine articolata della situazione regionale, emerge ancora con maggiore forza l'assenza di informazioni sui confini ad est della regione. E' chiaro infatti che vi è un notevole pendolarismo (prevalentemente) di transfrontalieri che certamente modificherebbe la dimensione e le caratteristiche dei mercati locali dell'area confinaria. Le valutazioni quantitative sul fenomeno sono ancora oggi relativamente poche, ma da esse emergeva una stima del flusso di transfrontalieri, regolari e non, attorno alle 8.000 /10.000 unità all'inizio del 2000 (Chies, 2000). D'altra parte i fattori di spinta e di attrazione che

⁹ Nel 1981 la situazione appariva molto più frammentata, con 955 SLL, e le ricomposizioni attuate in quel decennio sono state molto significative. La riduzione tra il 1991 e il 2001 non è avvenuta in modo uniforme. I ridimensionamenti più significativi si registrano nel Nord e nel Meridione (-18,6% nell'Italia Nord-occidentale, -16,8%, nell'Italia Nord-orientale, -14,3% nell'Italia meridionale), mentre al Centro e nelle Isole sono più contenute, rispettivamente -5,9% e -4,7% (ISTAT, 2005). Le variazioni rispetto alla configurazione dei Sistemi Locali del Lavoro si sono distribuite, inoltre, in modo diverso fra regioni, ma le uniche a vedere un aumento degli SLL sono la Puglia, la Toscana e l'Umbria.

motivano il pendolarismo e la significativa complementarità tra la domanda di lavoro locale e le qualificazioni della forza lavoro delle aree confinanti (Chies, 2000; Capellari e Chies, 2004) sembra giustificare il perdurare nel tempo del fenomeno, fatto che dovrebbe spingere a scopi conoscitivi e di politica del lavoro e del territorio ad attivare sistemi di analisi e di monitoraggio dei flussi.

Figura 1: Confronto tra i sistemi locali del lavoro 1991(in tonalità di grigio) e 2001 (marginì in neretto)



Fonte: Dipartimento di scienze Geografiche e storiche, Università di Trieste

2.2 Il cambiamento dei confini interni

I due SLL che mantengono inalterata la loro struttura territoriale sono quelli di Trieste (sul quale vale molto però l'osservazione appena fatta, circa la necessità di considerare il possibile pendolarismo dai comuni sloveni e croati che abbiano una facile accessibilità) e quello di Latisana. Anche Pordenone esce cambiata di poco con una perdita, a sud, di tre comuni verso l'SLL di Portogruaro. Tutto il resto della regione è caratterizzato da cambiamenti rilevanti. In particolare Udine vede ridimensionato il suo raggio di attrazione con la ricostituzione a Nord di

un SLL centrato su Gemona e con la restrizione della sua influenza su alcuni comuni del Sud che gravitano verso i sistemi di Cervignano e Gorizia.

Alla perdita della capacità di attrazione di Monfalcone va probabilmente attribuita la nuova configurazione spaziale dell'area circoscrivita che vede il ristabilirsi dell'SLL di Cervignano e l'allargamento di quello di Gorizia fino al confine con il Sistema di Trieste. Ad Ovest il Sistema di Maniago si rafforza allargandosi a comprendere quasi in toto i comuni che nel 1991 facevano parte del sistema di Spilimbergo. Anche a Nord i cambiamenti non sono di piccola portata: il più evidente è forse il rafforzamento di Tolmezzo che raggruppa oggi i comuni appartenenti nel 1991 ad Ovaro e si estende verso ovest con Moggio Udinese, Resia e Resiutta, e la creazione del sistema di Ampezzo, formato da quattro comuni nel '91 gravitanti su Tolmezzo e da due gravitanti allora su Pieve di Cadore. Nell'estremo Nord Est prende di nuovo forma il mercato di Tarvisio e sparisce quello di Pontebba, i cui comuni si distribuiscono tra Tarvisio e Tolmezzo.

2.3 La caratterizzazione degli SLL nel 2001

I sistemi locali di maggiori dimensioni sono quelli che comprendono i capoluoghi di provincia. Solo due di essi - Trieste e Udine - sono sistemi urbani, mentre sia Gorizia che Pordenone sono classificati come sistemi manifatturieri, caratteristica che accomuna - al di là della specializzazione produttiva settoriale e della dimensione di impresa prevalente -, tutti gli altri sistemi locali della regione, con l'eccezione di Latisana e Tarvisio che sono considerati a vocazione turistica.

A livello italiano e anche locale, i sistemi che hanno avuto la performance migliore negli anni appena trascorsi sono quelli urbani, la dinamica più debole appartiene invece ai sistemi senza specializzazione, mentre il sistema del *made in Italy* ottiene buoni risultati in alcuni comparti (macchine, occhialeria) più modesti in altri (legno, mobili, tessile). Guardando al valore aggiunto¹⁰ per addetto (in migliaia di euro), una proxy della produttività, e considerando che il valore medio per l'Italia è di circa 50 mila euro per occupato possiamo osservare che i sistemi locali con un valore più elevato sono i sistemi urbani di Udine e Trieste. E d'altra

¹⁰ I dati 2003 non sono confrontabili con quelli della serie storica precedente.

parte sono spesso i servizi a caratterizzarsi per un valore aggiunto più alto. L'analisi per SLL (mettendo in evidenza, per esempio, la caratterizzazione comune di Udine e Trieste) consente di avere una visione più concreta dell'articolazione del mercato del lavoro ed evidenzia i limiti della "bipartizione tradizionale" del territorio legata alla distinzione tra province giuliane e friulane.

Tabella 3 - Indicatori per Sistema Locale del Lavoro 2001

Denominazione	Numero di comuni	Popolazione residente	Addetti alle U.L.	Unità Locali	Occupati	DM ul	Va per occ.to (*)	Va per occ. Ind. (*)	Va per occ. Ser. (*)
Ampezzo	6	4.731	1.538	443	1859	3,5	51,2	60,4	45,5
Cervignano del Friuli	24	82.176	27.057	7.281	33775	3,7	40,8	42,6	40,4
Gemona del Friuli	22	75.031	24.113	6.115	30682	3,9	39,6	52,7	32,9
Latisana	11	49.970	17.677	6.191	20422	2,9	42,2	37,1	44,1
Tarvisio	5	8.949	3.334	1.003	3798	3,3	41,8	45,1	41,6
Tolmezzo	25	39.390	13.615	3.407	15775	4,0	46,4	52,0	44,3
Udine	42	262.233	109.888	25.618	111381	4,3	61,5	50,6	67,5
Gorizia	28	144.292	61.314	13.165	59769	4,7	50,6	43,8	56,0
Trieste	6	242.235	93.904	19.126	94820	4,9	58,9	50,7	60,5
Maniago	23	51.774	17.118	4.230	22764	4,0	50,2	57,5	49,2
Pordenone	25	227.733	104.588	20.890	102586	5,0	49,8	43,6	54,5

(*) Dato relativo al 2003, espresso in migliaia di €

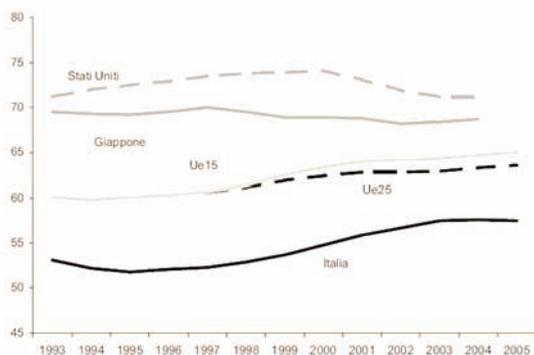
Fonte: Nostre elaborazioni su dati ISTAT 2006

3. Il Friuli Venezia Giulia rispetto ad alcuni indicatori strutturali di Lisbona 2000: tassi di occupazione e disoccupazione nel decennio 1995-2005

Prima di passare ai dati regionali, si sintetizza brevemente l'evoluzione dell'Italia rispetto al contesto internazionale nel decennio appena trascorso. L'Europa ha vissuto nella seconda metà degli anni Novanta una consistente ripresa dell'occupazione dopo una prolungata fase negativa. Per tutti gli anni '90 l'Italia subisce in misura maggiore gli effetti della crisi occupazionale europea e la sua distanza dalla media dell'UE a 15 Paesi

sale, mentre dal 2000 al 2004 in Italia l'occupazione cresce anche in presenza di un modesto tasso di crescita del Pil.

Figura 2 – Tassi di occupazione in Italia, nell'Unione Europea, negli Stati Uniti e in Giappone – Anni 1993-2005 (valori percentuali)

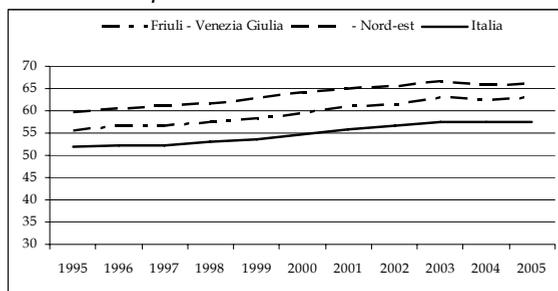


Fonte: ISTAT ed Eurostat, Structural Indicators (2006)

La performance del mercato del lavoro italiano è stata, sino al 2004, migliore di quella degli altri tre grandi Paesi dell'Unione europea (Germania, Francia e Regno Unito), ma inferiore a quella di Spagna e Irlanda (ISTAT, 2006). Questo andamento dell'occupazione ha naturalmente influito sia sui tassi di occupazione che fino al 2004 crescono significativamente (Figura 2). Se guardiamo al lungo periodo, la posizione relativa dell'Italia migliora nei riguardi della media europea soprattutto negli anni che vanno dal '96 al 2003, mentre nel periodo più recente si nota un rallentamento nel processo di convergenza.

In questo quadro, il tasso di occupazione in Friuli Venezia Giulia è sempre superiore a quello italiano, inferiore a quello della ripartizione Nord Est e vicino ai valori medi europei. Non vi è stato nel corso di questi anni un cambiamento drastico della posizione relativa, tuttavia si può osservare negli ultimi anni un'accelerazione della crescita dei tassi di occupazione (Grafico 2).

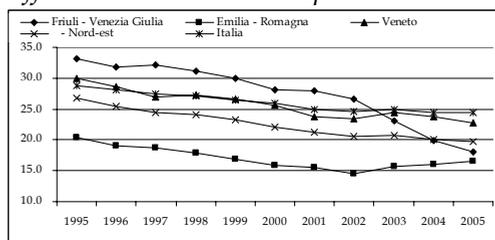
Grafico 2 - Tassi di occupazione Friuli Venezia Giulia Nord Est, Italia



Fonte: ISTAT, Conti territoriali

Poiché la crescita dell'occupazione è essenzialmente legata alla crescita della partecipazione femminile (oltre che di quella della componente più anziana delle forze di lavoro, come si dirà in seguito), si osserva nel corso del tempo una riduzione del differenziale tra maschi e femmine nel tasso di partecipazione e occupazione, differenziale tuttavia ancora molto elevato. A livello italiano il cambiamento è stato significativo anche se l'andamento dell'occupazione nel 2005 ha segnato un lieve peggioramento¹¹.

Grafico 3 - Differenza nei tassi di occupazione maschili e femminili



Fonte: ISTAT, Conti territoriali

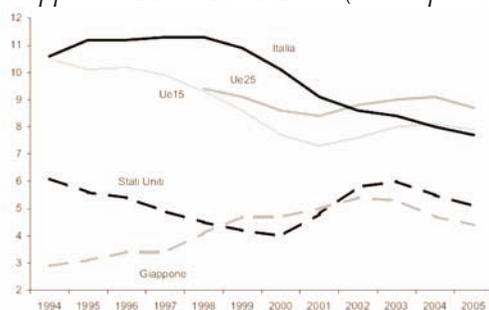
Per il Friuli Venezia Giulia, invece, il cambiamento, soprattutto negli anni più recenti, è ben visibile e determina un mutamento molto significativo

¹¹ In realtà, questo risultato non positivo è da attribuirsi esclusivamente all'andamento negativo dell'occupazione femminile nelle regioni del Sud, fatto questo che fa aumentare la dispersione nei tassi di occupazione (e di disoccupazione) nel nostro Paese. Questo è uno degli indicatori strutturali che misurano la performance del Paese. Un aumento della dispersione significa, ovviamente, un peggioramento della situazione, perché segnala potenziali problemi sul fronte della coesione sociale.

della posizione relativa della regione. Il grafico 3 mostra come la regione si sia avvicinata a quelle con i comportamenti più virtuosi.

Anche sul piano dei tassi di disoccupazione, dove il miglioramento dell'Italia è molto significativo, la regione ha una performance relativa particolarmente buona. (Figura 3, Grafico 4).

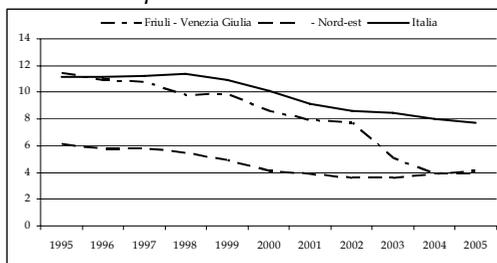
Figura 3 – Tassi di disoccupazione in Italia, nell'Unione Europea, negli Stati Uniti e in Giappone – Anni 1994-2005 (valori percentuali)



Fonte: ISTAT ed Eurostat, Structural Indicators (2006)

Il miglioramento del Friuli Venezia Giulia, infatti, è dal 1995 costante ed ha un'accelerazione nel periodo più recente, con il risultato di portare la regione accanto a quelle con il tasso di disoccupazione più basso (Trentino A.A., Emilia Romagna, Lombardia e Veneto).

Grafico 4 - Tassi di disoccupazione Friuli Venezia Giulia Nord est, Italia

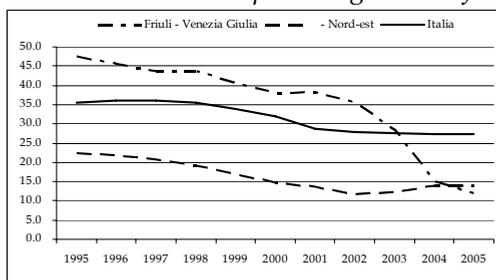


Fonte: ISTAT, Conti territoriali

La riduzione del tasso di disoccupazione è determinata da un rilevante cambiamento nella composizione della disoccupazione nel corso di questi anni. Il tasso di disoccupazione medio giovanile e giovanile femminile

(grafico 5) che, all’inizio del periodo erano molto alti (soprattutto quest’ultimo che collocava allora il Friuli Venezia Giulia tra le regioni con le maggiori difficoltà), si riducono drasticamente, mostrando un profilo temporale molto somigliante a quello del tasso di disoccupazione totale, ma evidenziano un cambiamento strutturale sia nel rapporto tra giovani e non che tra giovani maschi e giovani donne.

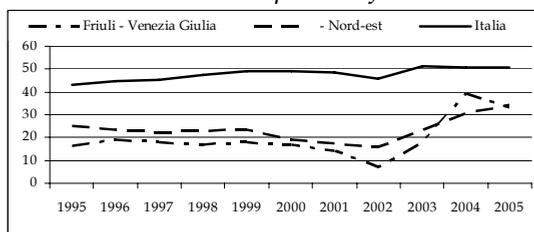
Grafico 5 - Tasso di disoccupazione giovanile femminile



Fonte: ISTAT, Conti territoriali

Elementi meno positivi emergono, invece, dalla considerazione dei tassi di disoccupazione di lunga durata (quota di persone in cerca di occupazione da oltre 12 mesi sul totale delle persone in cerca di occupazione) e di quello femminile di lunga durata che, dopo una lunga evoluzione positiva ,mostrano un’impennata a partire dal 2003 (grafico 6).

Grafico 6 - Incidenza della disoccupazione femminile di lunga durata



Fonte: ISTAT, Conti territoriali

4. Il Friuli Venezia Giulia rispetto ad alcuni indicatori strutturali di Lisbona 2000: mercato del lavoro e sistema innovativo

L'importanza strategica, anche ai fini degli indirizzi di politica economica, dell'ambito territoriale regionale o locale nel determinare un elevato tasso di innovazione, è legato ai fenomeni di esternalità che il bene conoscenza genera, fenomeni che costituiscono una delle ragioni dell'elevata concentrazione geografica dell'attività innovativa che caratterizza molte aree geografiche di successo. L'importanza in questo contesto delle risorse umane ha almeno due aspetti: l'elevata concentrazione geografica di ricercatori è una delle precondizioni per il generarsi di quegli effetti che fanno di un'area territoriale un *cluster* innovativo e, d'altra parte, la disponibilità di risorse umane con elevati livelli di formazione fa sì che non vi siano vincoli di risorse alla crescita del *cluster* stesso.

La regione FVG è bene posizionata nel contesto italiano, anche se come è noto, quest'ultima appare ancora in ritardo rispetto a molte situazioni europee¹². In un esercizio di costruzione di *clusters* di sistemi innovativi delle regioni europee (Eis, 2003, Danielis, 2006) in cui vengono individuati sei gruppi di regioni ordinati in modo decrescente per grado di innovatività, il Friuli Venezia Giulia compare nel quinto gruppo il più numeroso (che comprende tra le altre anche Veneto, Piemonte, Lombardia, Emilia Romagna e Lazio)¹³. Naturalmente bisogna tenere presente che l'insieme degli indicatori scelti (anche sulla base dell'effettiva disponibilità e comparabilità dei dati) può non rappresentare adeguatamente sistemi economici anche molto diversi tra loro. In quanto segue, dopo aver proposto un approfondimento sugli occupati nell'attività di ricerca e sviluppo in regione, si compara la posizione attuale del Friuli Venezia

¹² In effetti l'Italia, benché si collochi nel gruppo intermedio tra i Paesi europei quanto ad innovazione (EIS 2005) appare ancora debole, in particolare sul fronte delle risorse umane (tasso di scolarità della popolazione, laureati in discipline scientifiche e tecnologiche, formazione permanente), che vengono considerate fattori propulsivi della spinta innovativa.

¹³ Nei primi due gruppi sono collocate solo sei regioni, tutte nel Nord Europa, Svezia, Finlandia, Danimarca Olanda e Germania. Nell'ultimo, il sesto, compaiono tutte le altre regioni italiane (assieme ad una grande parte di quelle greche, spagnole e portoghesi), tra queste anche alcune che hanno in realtà buone performance come Toscana, Umbria, Marche e Trentino Alto Adige.

Giulia sulla base di alcuni degli indici ormai tradizionalmente utilizzati per i confronti con l'Europa.

4.1 Ricercatori ed addetti alla ricerca

Secondo i dati dell'ISTAT, nel 2003 gli addetti alla ricerca e sviluppo¹⁴ in Friuli Venezia Giulia, misurati in unità equivalente a tempo pieno, sono pari a 3,1 per 1000 abitanti, un dato superiore sia a quello medio italiano che a quello del Nord Est (pari a 2,8), ma inferiore a quello del Nord Ovest e del Centro. Sulla base di questo indicatore, nel 2003 la regione occupa il 5° posto, dopo Piemonte Lombardia, Lazio ed Emilia Romagna (con un valore pari a quello della Liguria) nella graduatoria delle regioni italiane.

Su questo punto è possibile aggiornare parzialmente l'informazione grazie ad un'indagine diretta svolta nel 2005 (Capellari, Piani; 2005), a cui si rimanda per gli aspetti di carattere metodologico¹⁵. Secondo questa indagine, gli addetti alla ricerca, in unità equivalente a tempo pieno, negli

¹⁴ Il personale occupato in attività di ricerca e sviluppo viene, seguendo convenzioni internazionali consolidate, suddiviso in tre gruppi: ricercatori, tecnici, addetti alla ricerca e sviluppo¹⁴. Uno degli aspetti problematici della rilevazione del personale occupato in queste attività è legato al fatto che essa si realizza spesso all'interno di strutture (imprese, enti di assistenza, università) che hanno anche (o soprattutto) obiettivi diversi (produzione, assistenza, formazione). Per questa ragione l'attività di ricerca può non essere condotta in via esclusiva e viene misurata non sulla base del numero di occupati, ma anzitutto in "unità equivalenti a tempo pieno" (OCSE, 2003), concetto che si riferisce ad un'unità che lavora a tempo pieno per un dato periodo di tempo (un anno) e che costituisce la misura a cui rapportare il tempo dedicato alla ricerca da soggetti che vi lavorano per un tempo inferiore.

¹⁵ La ricerca aveva l'obiettivo di valutare in modo diretto il potenziale di ricerca impiegato in regione tenendo presente anche dei ricercatori che soggiornano negli enti di ricerca. La valutazione quantitativa proposta non tiene conto delle permanenze per periodi pari o inferiori a tre mesi e degli ospiti italiani, ma soprattutto stranieri, con tempi di permanenza che sono per lo più molto brevi.

enti di ricerca e nelle Università del Friuli Venezia Giulia, sono circa 3700, i ricercatori in senso proprio 2600 e ricercatori e tecnici di ricerca circa 2850¹⁶.

Tabella 4 - Addetti alla ricerca e ricercatori nelle Università e negli Enti di ricerca del FVG (per migliaia di abitanti), 2005

Addetti alla ricerca / occupati	7,4
Addetti alla ricerca / popolazione attiva	7,1
Addetti alla ricerca / popolazione	3,1
Ricercatori/occupati	5,2
Ricercatori/popolazione attiva	5,0
Ricercatori/popolazione	2,2

Fonte: Capellari e Piani, 2005

Tenendo presente che il dato riportato è parziale, poiché non è compreso il personale delle imprese private e delle amministrazioni pubbliche, i ricercatori sono pari a 5,2 e gli addetti alla ricerca 7,4 per 1000 occupati. Il dato medio europeo disponibile al 2002 (OCSE, 2003) per l'UE a 15 è pari al 6,1 (per mille occupati) per i ricercatori e al 10,9 per gli addetti alla ricerca; per l'Italia, nello stesso periodo, l'indice è pari rispettivamente a 3 e 6,8 per mille¹⁷. Complessivamente si può quindi affermare che la concentrazione di personale addetto alla ricerca è, in regione, significativamente elevato; inoltre, vi è da sottolineare come dato positivo il rapporto, per questo sottoinsieme di istituzioni, tra il numero di ricercatori e quello del personale di supporto alla ricerca.

4.2 Indicatori dell'offerta di lavoro

Come si sottolineava precedentemente, il livello di scolarizzazione della popolazione, il numero di laureati in discipline scientifiche e tecnologiche e

¹⁶ Rispetto al dato ISTAT la valutazione è significativamente maggiore ed è di fatto attribuibile sia al diverso momento della rilevazione che da alcune diversità nelle modalità di rilevazione dei dati.

¹⁷ Costruendo un rapporto tra addetti alla ricerca e popolazione utilizzando i dati ISTAT per i settori non considerati dall'indagine, si ottiene un valore di 10,2 rispetto agli occupati, di 9,7 rispetto alle forze di lavoro e di 4,2 rispetto alla popolazione totale.

la formazione permanente vengono considerati fattori centrali per valutare le possibilità di sviluppo dei sistemi innovativi. Se sul piano del tasso di istruzione post-secondaria della popolazione il ritardo appare ancora molto rilevante anche per il Friuli Venezia Giulia, altri indicatori di scolarizzazione della popolazione subiscono negli anni più recenti un netto miglioramento. Nel 2004/2005 il tasso di partecipazione alla scuola secondaria superiore¹⁸ è stato attorno al 95 %: il valore è tra i più alti tra quelli delle regioni del Nord, essendo la media del Nord Est pari a 87,9 e quella del Nord Ovest pari all'89,7. Anche il tasso di scolarizzazione superiore¹⁹ è tra i più elevati in Italia, pari nel 2005 a 78,8, contro un valore medio europeo EU(15) del 73,8²⁰. Inoltre, nel periodo che va dal 1998 al 2004, il numero di laureati in Scienza e tecnologia²¹ per mille abitanti (tra i 20 e i 29 anni) passa dal 3,1 al 12‰ circa, mostrando la crescita maggiore tra le tutte le regioni italiane. Lo stesso indicatore passa da 4,4 al 9,4 per mille nella media italiana, da 6,0 a 12,1‰ nella ripartizione Nord Ovest, dal 5,6 all'11,6‰ in quella del Nord Est. La regione e l'Italia segnano un netto miglioramento della loro posizione nei confronti dell'Europa²² la cui media è, nel 2003, del 13,1 per mille abitanti (EIS, 2005). Anche sul piano della formazione permanente²³ la regione ha avuto negli anni *performace* migliori della media italiana (Danielis, 2006), collocandosi tra le regioni più virtuose, con un risultato particolarmente buono nel 2004 (8%) e pari al 6,6% nel 2005. Tuttavia, si è ancora abbastanza lontani dalla media UE che nel 2003 è stata pari al 10,7%.

¹⁸ Il tasso è calcolato rapportando il totale degli iscritti alle scuole superiori, sulla popolazione residente nella classe d'età 14-18 anni.

¹⁹ Percentuale della popolazione in età 20-24 anni che ha conseguito almeno il diploma di scuola secondaria superiore.

²⁰ L' Italia è in media con l'Europa, il dato europeo si riferisce al 2004.

²¹ Sono considerate le seguenti facoltà: Scienze e tecnologie informatiche, Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali, Scienze statistiche, Chimica Industriale, Scienze nautiche, Scienze ambientali e Scienze biotecnologiche, Architettura (corrispondenti ai campi disciplinari Isced 42, 44, 46, 48, 52, 54 e 58).

²² UE a 15 membri.

²³ Percentuale della popolazione 25-64 anni che frequenta un corso di studio o di formazione professionale.

5. Il lavoro degli anziani

Alla presentazione dell'ultimo rapporto della Commissione Europea sullo stato di avanzamento della Strategia di Lisbona il presidente della Commissione, José Manuel Barroso ha sottolineato che:

“Si deve consentire di “invecchiare rimanendo attivi”, potenziando la formazione per chi ha più di 45 anni, offrendo incentivi finanziari per prolungare la vita attiva e applicando la formula del lavoro a tempo parziale.”

La crescente importanza di questi temi aveva già indotto il Consiglio Europeo a focalizzare l'attenzione sull'occupazione degli anziani, dapprima nel vertice di Stoccolma (marzo 2001), quando si è compreso che l'obiettivo generale dell'innalzamento del tasso di occupazione medio UE al 2010 sino al 70% sarebbe stato difficilmente raggiungibile, vista la struttura demografica dell'Unione Europea, se non si tenesse conto dell'occupabilità degli anziani. Si è così specificato che non solo si dovrà raggiungere un tasso di occupazione femminile del 60%, ma anche uno per i lavoratori anziani di età compresa fra 55 e 64 anni, del 50%. In seguito, nel marzo del 2002, nel vertice di Barcellona è stato fissato un obiettivo complementare a questo, convenendo che entro il 2010 occorrerà aumentare gradualmente di circa 5 anni l'età media effettiva di cessazione dell'attività lavorativa.

Il dibattito sulle implicazioni economiche e sociali dell'invecchiamento della popolazione e sulle problematiche relative agli occupati in età avanzata è diventato perciò un punto cardine per la stesura di un insieme corposo di interventi correttivi e di sostegno, al fine di incentivare la crescita non solo europea, ma soprattutto nelle piccole aree, come la regione Friuli Venezia Giulia, fortemente caratterizzate dalla presenza di una crescente popolazione anziana.

Pur essendo, infatti, in crescita demografica, gli anziani hanno sperimentato nel corso degli anni '80 e dei primi anni '90 un'accelerazione del secolare declino del tasso di partecipazione al lavoro, come conseguenza dell'espulsione precoce dal lavoro avvenuta in seguito ai processi di ristrutturazione delle grandi imprese. Questo fenomeno, avvenuto in tutti i Paesi industrializzati, è stato favorito in Italia dalle politiche attive attuate dal Governo in quegli anni, che hanno incoraggiato con incentivi economici soprattutto le assunzioni di giovani, assecondando, nello stesso tempo, i processi di fuoruscita degli anziani dal mercato del

lavoro, attraverso provvedimenti di cassa integrazione, di mobilità lunga, di pensionamento anticipato.

A favore dell'*early retirement* dei dipendenti più anziani c'è stata una convergenza di motivazioni oltre che dal lato delle aziende, per il fatto che il lavoro degli anziani costa di più di quello dei giovani, anche dal lato dei lavoratori – soprattutto nel periodo precedente l'eliminazione delle norme che vietavano il cumulo tra redditi di lavoro e redditi di pensione –, per la limitata convenienza a posticipare l'età di pensionamento a fronte della possibilità di svolgere attività irregolari.

I provvedimenti di riforma del sistema pensionistico degli anni '90 hanno accelerato, nel periodo a ridosso della loro emanazione, il processo di esodo, determinando, come primo effetto immediato, la fuga di lavoratori alle soglie dell'età pensionabile, in occasione delle finestre successive all'imposizione dei blocchi. Alcuni autori²⁴ hanno analizzato la situazione italiana per le coorti di persone che, al momento dell'entrata in vigore della riforma pensionistica del 1996, avevano un'età compresa tra 50 e 70 anni, utilizzando i dati dell'indagine sui redditi delle famiglie italiane della Banca d'Italia. Dalle loro stime emerge come il tasso di occupazione sia sceso dal 68,5% del 1979 al 31,8% del 1998 e come la quota di persone che ricevono un reddito da pensione sia salita dallo 0,3% al 10% nello stesso periodo. Questi interventi pubblici hanno portato l'Italia a segnare il più basso tasso di attività degli anziani, mentre l'invecchiamento della popolazione assume proporzioni preoccupanti, essendo il Paese "più vecchio" al mondo.

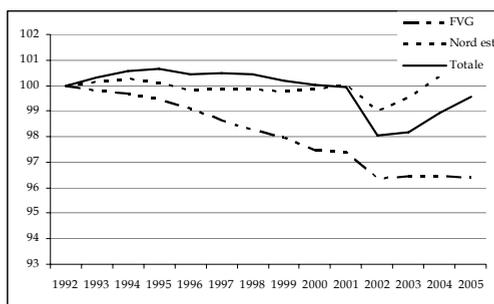
Nel FVG l'invecchiamento della popolazione è addirittura superiore a quello nazionale (49,6 con più di 45 anni, 36,1% con più di 55 anni e 22,2 ultrasessantacinquenni ogni 100 abitanti, contro rispettivamente il 44,7%, il 31,5 e il 19,5 dell'Italia), con l'aggravante che il tasso di occupazione degli adulti anziani – in particolare delle donne – è sempre stato e continua ad essere fra i più bassi d'Italia e d'Europa.

Per effetto dei fenomeni di redistribuzione demografica fra giovani e anziani, l'indice di sostituzione del mercato del lavoro, calcolato come rapporto tra coloro che stanno per entrare a far parte della popolazione attiva (10-19 anni) e coloro che stanno per uscirne (50-59 anni), pari a 104,6 nel 1961, al 2005 è sceso al valore di 56,0. Questo significa che, nell'ipotesi

²⁴ Si veda in particolare Peracchi (1999) e Brugiavini e Peracchi (2003).

di solo movimento naturale della popolazione, solo 56 nuovi lavoratori in ingresso saranno in grado di rimpiazzare nei prossimi anni i 100 lavoratori anziani prossimi al pensionamento. Il problema di sostituzione degli anziani che abbandonano l'attività lavorativa sarebbe ancora più grave in assenza della valvola compensatrice dei lavoratori extracomunitari. Nel grafico 7 si può notare come l'effetto dell'ingresso degli stranieri nel nostro Paese sia stato quello di arrestare il declino demografico. Per il Friuli Venezia Giulia, tuttavia, questo non si è ancora tramutato in un aumento della popolazione in età lavorativa, come avvenuto nel vicino Veneto e in generale nel resto del Nord Est.

Grafico 7 – Popolazione 15-64 FVG, Nord est, Italia – (1992-2005)



Istat (2006): Demografia in cifre

La classe di età superiore a 55 anni, di particolare interesse, visti gli obiettivi europei illustrati in precedenza, ammonta oggi nella nostra regione a 434.500 individui, pari a poco più del 36% della popolazione, oltre 160.000 in più rispetto a 40 anni fa, con un incremento di poco più di 52.000 solo negli ultimi 10 anni (+13,6%). Alla crescita demografica non è corrisposto un pari aumento degli occupati anziani residenti nel FVG, i quali sono aumentati di 8.300 unità, pari all'1% degli occupati fra il 1993 e il 2004; erano 35.700 nel 1993, pari al 7,7% degli occupati in complesso; sono aumentati a 44.000 nel 2004 (8,8%), secondo i dati ISTAT.

Questa crescita è attribuita sia all'irrigidimento dei vincoli per l'accesso al sistema pensionistico, sia a motivi demografici che culturali; per un verso è mutato l'atteggiamento delle donne adulte verso il lavoro, con progressivo avvicinamento del *pattern* di partecipazione per età alla vita attiva tipico dei maschi, per altro verso, le coorti di ultracinquantenni, a causa del

maggior numero di anni di studio precedenti l'ingresso al lavoro, hanno e avranno sempre più in futuro, un minor numero di anni di anzianità sul lavoro rispetto alle loro coetanee del passato e sono quindi costrette a posporre l'età di abbandono definitivo.

Gli scenari prospettati per i prossimi anni mostrano l'importanza cruciale della crescita dell'occupazione anziana, soprattutto nei prossimi due decenni, quando possono mitigare l'effetto finanziario del pensionamento dei figli del '*boom demografico*', ma anche l'influenza determinante che una diversa distribuzione demografica degli occupati potrebbe avere sulla struttura del mercato del lavoro e sulla stessa organizzazione del sistema produttivo.

Un'indagine del Censis (2001) rivela che sempre più anziani lavorano o hanno voglia di lavorare in un contesto di radicale mutamento delle forme del rapporto del lavoro. È ragionevole ritenere che il prolungamento della vita lavorativa e la crescente adesione degli anziani al lavoro autonomo siano destinati a produrre un notevole impatto sulla struttura occupazionale europea, già orientata verso modelli di crescente individualizzazione.

Fino ad oggi quello dei lavoratori anziani è sempre stato considerato un segmento marginale del mercato del lavoro, cui si rivolgeva l'attenzione per risolvere problemi di crisi aziendale, di disoccupazione di lunga durata, di reinserimento, con interesse prevalentemente di protezione solidaristica. Si tratta ora di ribaltare quest'ottica, vedendo in essi una risorsa da valorizzare.

In questa prospettiva affrontiamo il tema degli anziani nel FVG, cercando di mettere in luce le debolezze e gli aspetti positivi di questo segmento occupazionale rispetto a quelli dei giovani e degli adulti, sotto l'aspetto della struttura professionale, della mobilità, dei percorsi lavorativi, alla luce dei cambiamenti in atto nel mercato del lavoro.

Nella nostra indagine abbiamo operato la scelta di confrontare, ove possibile, tre diversi gruppi di lavoratori "anziani": 45-49, 50-54 e >55 con i lavoratori giovani (15-29) e adulti (30-44), tratti da una fonte statistica (la Rilevazione Trimestrale -RTFL- e, dal 2003 Continua -RCFL-, delle Forze di Lavoro dell'Istat) e una amministrativa (l'archivio Netlabor del Friuli Venezia Giulia). La motivazione principale è quella legata ai limiti di età proposti dalla Commissione Europea per gli interventi in formazione continua (over 45), al prolungamento età lavorativa (over 55) e dagli

interventi legislativi italiani in tema ad es. di mobilità (over 50). Si tratta di età cruciali che presentano problematiche particolari per il reinserimento nell'attività lavorativa. In particolare, l'età limite dei 55 anni presenta sempre più polarizzazioni contrapposte: da un lato vi sono individui per i quali l'uscita dal lavoro dipendente (non necessariamente coincidente con l'abbandono di ogni attività lavorativa) costituisce la tappa di un percorso verso la pensione, con graduale perdita di professionalità e rischio di marginalizzazione; dall'altro vi sono lavoratori in possesso di *skills* spendibili sul mercato del lavoro, accumulati attraverso l'esperienza, che sono in grado di svolgere un ruolo apprezzabile nel sistema produttivo, complementare a quello dei giovani. Peraltro, rispetto a diversi aspetti del rapporto di lavoro alle dipendenze, i comportamenti degli anziani nel mercato del lavoro assomigliano più a quelli dei giovani che a quelli degli adulti.

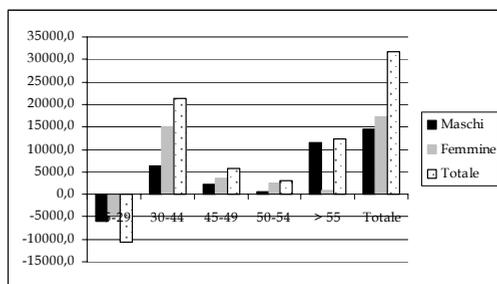
5.1 La partecipazione al lavoro degli anziani: alcune note positive

Negli anni recenti la crescita della partecipazione al lavoro in FVG è trainata anche dagli anziani, ma soprattutto dalle donne anziane. Dal 1993 al 2005 gli occupati sono aumentati di 39.000 unità, ai quali hanno contribuito per il 20% circa i lavoratori con più di 50 anni. Il contributo dei lavoratori anziani è stato tuttavia sempre crescente, segnando un'accelerazione a partire dalla seconda metà degli anni '90.

L'onda demografica negativa e il continuo aumento della scolarizzazione giovanile giustificano la riduzione dell'occupazione dei giovani, ma sono controbilanciati dalla crescita occupazionale degli adulti e soprattutto dei più anziani, ben evidenziata dal grafico 8.

Il tasso medio di occupazione anziana della classe d'età 55-64 è aumentato dal 21,2 al 25,6% tra il 2000 e il 2004 e quindi, malgrado il notevole incremento, è ancora molto lontano sia dagli attuali standard italiani ed europei, sia dall'obiettivo europeo per il 2010 (50%) che dall'obiettivo italiano per il 2005 (40%), fissato dal "Piano di azione nazionale per l'occupazione 2003".

Grafico 8 - Variazione degli occupati residenti nel FVG dal 2000 al 2004 per classe d'età e sesso



Fonte: Nostre elaborazioni su microdati Istat RTFL e RCFL

Come sempre, sono le donne a scontare una storia lavorativa piuttosto breve, che le vedeva impegnate in passato soprattutto nella famiglia²⁵, o comunque destinatarie di pensionamenti precoci, infatti mentre una crescita di circa 8 punti percentuali in cinque anni ha portato oggi gli anziani della regione quasi in linea con gli obiettivi italiani, almeno secondo le stime ISTAT (vedi tabella 5), le donne rimangono allo stallo, con un incremento dell'occupazione femminile anziana di soli 0,5 punti percentuali che le ha portate ad un tasso di occupazione del 13,6%.

²⁵ Negli anni '70 la maggior parte delle donne interrompeva gli studi dopo il conseguimento della licenza media e andava subito a lavorare, abbandonando l'occupazione dopo il matrimonio o la nascita del primo figlio, così come altrove in Italia, si osserva una rapida caduta del tasso di attività femminile dopo i 25 anni. Successivamente, la partecipazione al lavoro delle donne si è andata rapidamente modificando e avvicinando a quella maschile, per effetto del prolungamento della vita attiva anche oltre l'età del matrimonio e della nascita dei figli. Nell'ultimo decennio la permanenza al lavoro fra i 40 e i 55 anni è aumentata notevolmente.

Tabella 5 - Tassi di occupazione della popolazione anziana per classi d'età e sesso 2000 e 2004

	Maschi		Femmine		Totale	
	2000	2004	2000	2004	2000	2004
45-49	92.6	97.0	64.2	73.9	78.3	85.6
50-54	72.4	80.2	39.6	48.3	56.0	64.1
55-59	39.0	49.5	20.9	21.2	29.9	35.2
60-64	19.3	26.2	5.0	5.8	11.9	15.8
Totale 55-64	29.7	38.0	13.1	13.6	21.2	25.6

Fonte: Nostre elaborazioni su microdati Istat RTFL e RCFL

La tabella 6 mostra che rispetto alla situazione di 5 anni prima c'è stato un forte recupero : nel 2000 il tasso di occupazione delle 45-49enni era di quasi 10 punti inferiore a quello del 2004, così come quello delle 50-54enni. Per i maschi tra le stesse due date, i tassi di occupazione tra i 50 e i 60 anni sono aumentati di 10 punti mentre per gli individui con più di 60 anni l'incremento è stato di 7 punti.

Tabella 6 - Variazione degli avviamenti per provincia tra il 2000 e il 2005 (in %)

	Gorizia	Pordenone	Trieste	Udine	Totale
14-29	-22,5	-18,8	-23,3	-19,0	-20,6
30-44	18,6	15,2	19,7	12,7	15,0
45-49	43,3	21,9	51,1	34,8	35,4
50-54	29,7	15,5	19,9	25,0	20,9
55-59	52,5	30,6	93,4	50,4	50,0
60-64	37,2	19,5	45,2	58,1	43,4
65+	171,1	50,0	409,1	89,4	119,6
Total	0,1	-2,6	1,9	-2,0	-1,7

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Netlabor FVG, anni 2000-2005

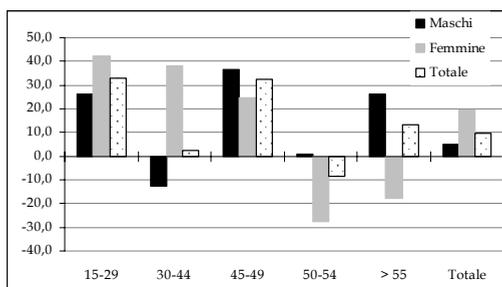
Questo aumento è il risultato di un notevole incremento degli avviamenti avvenuti nell'ultimo quinquennio in regione, la tabella 6 mette in luce la portata di queste variazioni in termini relativi che sono state di particolare rilievo (se non in termini assoluti) per quel che riguarda le province della Venezia Giulia, già caratterizzate da una maggiore proporzione di lavoratori anziani. Tali cambiamenti non sono riusciti, tuttavia, a compensare la diminuzione nelle assunzioni complessive nel periodo e

determinata, come già sottolineato in precedenza, da motivi demografici e di maggiore partecipazione allo studio dei giovani.

5.2 Segmentazione per età del mercato del lavoro

La caratteristica peculiare dell'occupazione anziana è che presenta proporzionalmente una quota più elevata di occupati indipendenti, che in genere supera la metà degli occupati per gli over 55. Gli anziani con più di 50 anni rappresentano nel 2004 circa il 29,2% dei lavoratori indipendenti del FVG, mentre non raggiungono il 16,7% dei lavoratori dipendenti. Nel quinquennio considerato, tuttavia nel FVG la quota di indipendenti fra i lavoratori anziani è proporzionalmente diminuita, non a causa di una diminuzione in termini assoluti, ma per effetto dell'aumento del numero di indipendenti tra i giovani e gli adulti con le riforme contrattuali avviate dalla L. 30 del 2003. Tra gli uomini la quota si riduce dal 62% al 54% (si veda grafico 9).

Grafico 9 - Variazione lavoratori indipendenti tra il 2000-2004 per classe età e sesso



Fonte: Nostre elaborazioni su microdati Istat RTFL e RCFL

Per le donne la spiegazione è parzialmente diversa, essendo soprattutto legata al prolungamento della vita attiva delle lavoratrici dipendenti. In 5 anni (2000-2004) il numero di lavoratrici dipendenti ultracinquantenni è aumentato del 33%, contro un aumento dell'11% delle donne di età compresa fra 30 e 50 anni. Contemporaneamente le lavoratrici indipendenti appartenenti alle stesse classi d'età sono rispettivamente diminuite del 22% e aumentate del 31%. Per effetto del forte aumento di occupate ultracinquantenni dipendenti, l'incidenza femminile del lavoro

indipendente oltre i 50 anni di età è scesa dal 55% al 42%. La presenza di una quota proporzionalmente tripla tra i maschi e doppia tra le donne rispetto ai lavoratori della classe d'età 15-29, è da attribuire sia alla maggior propensione alla permanenza al lavoro dei lavoratori che hanno un'attività in proprio, sia al consistente flusso di lavoratori dipendenti verso un lavoro in proprio in età matura, forti dell'esperienza maturata e di maggiori disponibilità finanziarie, ma agevolata anche dal fatto che le imprese hanno spinto sempre più verso l'esternalizzazione di parte delle attività di produzione e di servizi.

Nel caso del lavoro dipendente, gli avviamenti al lavoro nel 2005 mettono in luce una sostanziale concentrazione dei lavoratori anziani in mansioni e settori che sembrano caratterizzare il lavoro extracomunitario, più che quello degli italiani. Si tratta, infatti, di attività per le quali non è richiesta alcuna qualifica oppure poco appetibili, quali operai edili, attività alberghiere, lavoratori agricoli o conduttori di veicoli. In realtà anche tra gli specialisti gli ultracinquantenni presentano valori più elevati, ma si tratta di un insieme molto limitato di persone (260 su un totale di oltre 7500 anziani).

A causa del più elevato livello di istruzione delle nuove generazioni femminili, la quota degli impiegati decresce con l'età, mentre è via via più elevata quella del personale non qualificato. Una nota piuttosto negativa proviene dagli avviamenti in base al titolo di studio per i maschi in particolare, infatti, ancora due terzi del totale dei lavoratori di nazionalità italiana è in possesso solo della licenza media.

Gli anziani continuano a concentrarsi nelle attività più tradizionali. In particolare, i lavoratori dipendenti ultracinquantenni sono concentrati per circa il 30% nell'area della scuola e sanità. I giovani alle dipendenze in questo settore sono appena il 6,3%. Oltre un terzo degli addetti in agricoltura è anziano (25% degli indipendenti); hanno inoltre più di 50 anni quasi un terzo dei dipendenti nel settore energetico e oltre la metà degli addetti del commercio, delle attività ricettive e di ristoro e dei trasporti (Tabella 7).

Tabella 7 -: Incidenza degli occupati dipendenti ed indipendenti giovani e anziani per settore economico (2004)

Classi d'età	Indipendenti		Dipendenti	
	15-29	> 50	15-29	> 50
Agricoltura caccia e pesca	11.8	25.2	-	10.5
Industria dell'energia, estraz. mat. ener.			7.8	29.9
Industria della trasf.	12.9	34.1	22.5	12.4
di cui:				
Legno e mobili	13.0	17.8	14.1	17.2
Alimentare	-	44.8	11.8	17.8
Prodotti metallo	14.1	47.1	38.7	5.4
Meccanico	31.4	10.2	25.2	11.8
Industria delle costruzioni	8.6	24.9	32.5	11.0
Altre attività	13.8	29.9	16.6	19.7
di cui:				
Commercio	12.2	31.6	37.2	12.5
Alberghi e ristoranti	5.8	43.8	27.5	6.3
Trasporti e com.	6.5	28.3	10.2	26.0
Interm. monetaria e finanz.	19.1	25.8	10.6	19.0
Servizi imprese e altre att. prof. e impr.	22.4	24.6	23.0	8.9
P.A.	0.0	0.0	3.5	19.9
Istruzione, sanità e serv. soc.	20.9	20.1	6.6	30.0
Altri serv. pubblici, sociali e alle persone	9.2	29.6	18.4	24.6
Totale	12.9	29.2	19.4	16.7

Fonte: Nostre elaborazioni su microdati Istat RTFL e RCFL

Nei settori distrettuali della coltelleria e in quella alimentare gli addetti con più di 50 anni sono oltre la metà, mentre la distribuzione è più bilanciata in quella del mobile e del legno (34%). Nel settore di specializzazione regionale del meccanico l'occupazione è, invece, prevalentemente giovane, infatti gli addetti dipendenti ed indipendenti anziani sono complessivamente pari a poco più del 20%. Rispetto al 2000 è diminuita la concentrazione degli anziani nel settore delle costruzioni, sostituiti da manodopera extracomunitaria. A differenza di molte altre regioni italiane, tuttavia, il settore non ha vissuto un rilancio occupazionale di rilievo nel recente passato.

Anche per quanto riguarda le qualifiche c'è una notevole polarizzazione rispetto all'età (Tabella 8). La struttura professionale dei dipendenti mette in luce che, oltre la metà dei dirigenti senza distinzione di genere ha un'età superiore ai 50 anni, mentre i quadri e gli impiegati si concentrano nelle età adulte tra i 30 e i 49 anni. Bisogna rilevare, inoltre, che negli ultimi 5 anni dirigenti e quadri di età anziana sono aumentati in modo consistente sul totale, per entrambi i sessi a livello dirigenziale (+2.800 unità, pari a +57%), mentre rispetto ad una generale riduzione dei quadri intermedi (quasi 10.000 in meno in 5 anni) è corrisposto un aumento delle donne con più di 50 anni (+510 persone, pari a +62%) e una consistente riduzione per tutti gli altri. Ai livelli di inquadramento più bassi sono inseriti i giovani. Le donne presentano, inoltre, una maggiore dispersione per età degli uomini, per effetto del più recente inserimento nel mercato del lavoro.

Tabella 8 - : Posizione nella professione per sesso e classe d'età - Distribuzioni percentuali rispetto alla professione (2004)

Classi d'età	Maschi					Femmine				
	15-29	30-44	45-49	50-54	> 55	15-29	30-44	45-49	50-54	> 55
Dipendenti										
Dirigente	-	39.8	4.6	4.0	51.6	-	9.8	29.5	44.0	16.7
Quadro	-	43.8	7.6	32.3	16.3	6.3	26.7	42.1	10.9	14.0
Impiegato	12.4	60.4	10.5	8.1	8.6	18.5	54.4	14.3	9.9	2.9
Operaio	22.3	46.2	16.4	10.5	4.6	19.8	52.7	12.0	9.8	5.7
Apprendista	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Autonomi										
Imprenditore	-	44.8	12.8	21.9	20.5	0.0	32.3	67.7	0.0	0.0
Libero professionista	5.6	34.7	15.8	20.6	23.3	0.0	66.7	19.0	10.7	3.6
Lavoratore in proprio	11.1	42.7	15.1	8.9	22.1	10.5	50.2	13.5	9.0	16.8
Socio di cooperativa	-	0.0	0.0	100.0	0.0	73.3	0.0	26.7	0.0	0.0
Coadiuvante nell'azienda di un familiare	27.9	22.2	8.7	0.0	41.2	17.3	46.5	14.4	12.1	9.7
Collaborazione coordinata e continuativa	26.2	47.7	0.0	0.0	26.1	46.8	53.2	0.0	0.0	0.0
Prestazione d'opera occasionale	58.0	0.0	0.0	0.0	42.0	26.3	48.3	15.6	0.0	9.8

Fonte: Nostre elaborazioni su microdati Istat RTFL e RCFL

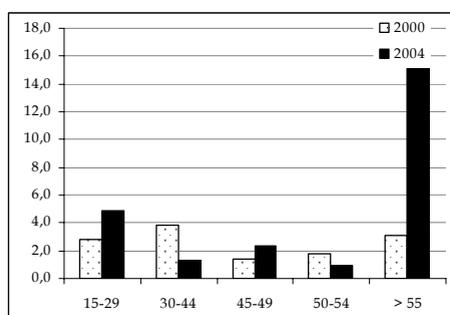
Tra i lavoratori autonomi invece, le figure di più elevato profilo, quali imprenditori e liberi professionisti presentano una età mediamente inferiore rispetto ai profili professionali con elevata qualifica alle dipendenze, infatti essi si concentrano per oltre il 50% nelle età adulte tra i 30 e i 50 anni. Sono in particolare le donne anziane a non gradire il lavoro in proprio, infatti la loro incidenza sul totale è molto limitata e rimane pressoché costante negli ultimi anni.

5.3 I caratteri del contratto di lavoro

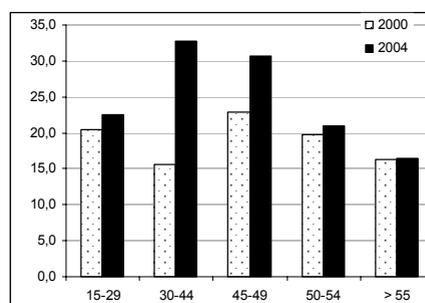
Il basso tasso di occupazione della popolazione anziana nel FVG a confronto di quello di altri Paesi europei è anche da mettere in relazione con la scarsa diffusione di part-time in Italia. La possibilità di lavorare a part-time viene considerata oggi come una opzione chiave per il prolungamento della vita lavorativa, soprattutto delle donne, per effetto del miglior equilibrio nel corso della vita fra impegni di lavoro, impegni di cura dei figli e opportunità formative. Ma nel FVG, come nel resto del Paese, malgrado il forte aumento verificatosi nel periodo recente (poco più di 50mila del 1993 ai 70.500 circa del 2004, secondo la RCFL), oggi solo il 14% degli occupati lavora a tempo ridotto. L'incidenza dei rapporti di lavoro ad orario ridotto è massima per le occupate di età compresa fra 35 e 44 anni (32,8%), età alla quale gli impegni di lavoro si sovrappongono a quelli di cura dei figli.

Grafico 10 - Struttura del lavoro part time per sesso e classe d'età

a. Maschi



b. Femmine



Fonte: Nostre elaborazioni su microdati Istat RTFL e RCFL

Per gli anziani il lavoro a part-time assume importanza solo oltre l'età di pensionamento: solo lo 0,9% dei maschi 50-54enni è a part-time, tale quota sale al 16,7% degli uomini con più di 55 anni. Il part-time femminile si riduce invece oltre i 50 anni dal 21 al 16,4% per effetto dell'uscita verso la pensione.

Oltre i 45 anni la quota che dichiara di lavorare a part-time perché 'non vuole un lavoro a tempo pieno' è pari al 63% (70% per le donne).

Il confronto con l'Europa è meno sfavorevole, se si guarda alle nuove assunzioni anziché alla composizione dello stock. Dalle elaborazioni effettuate sui dati degli archivi dei Centri per l'impiego (Cpi) risulta che nel 2005 oltre 35.000 assunzioni sono state effettuate con contratto a part-time, pari al 23,5% del totale. Negli ultimi sei anni la quota dei maschi è pressoché raddoppiata, mentre 1/3 delle assunzioni delle donne avvengono a part time (tabella 9).

La maggior parte dei lavoratori con più di 45 anni lavora a tempo indeterminato e la situazione non sembra essere cambiata di molto tra il 2000 e il 2004 se si tiene conto dei dati ISTAT. I lavoratori a termine in complesso sarebbero poco meno di 30.000, con un'incidenza media annua pari solo all'8% sul totale occupati (11,5% per le donne). L'incidenza si dimezza passando dai giovani agli adulti e scende al 3% per gli individui con più di 45 anni.

Tabella 9 - Assunzioni a tempo parziale per classi d'età e sesso (valori %)

	15-29	30-44	45-49	50-54	> 55	Totale
2000						
Maschi	5.1	4.7	4.0	4.3	6.5	4.9
Femmine	18.9	30.1	29.0	28.8	25.1	23.9
Totale	11.3	16.8	15.5	15.0	12.9	11.4
	15-29	30-44	45-49	50-54	55 e più	Totale
2005						
Maschi	9.6	8.5	6.6	7.9	13.0	9.1
Femmine	31.3	39.7	40.2	39.4	36.5	36.1
Totale	19.4	24.3	23.5	23.6	22.9	23.5

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Netlabor FVG, anni 2000-2005

Queste percentuali sono state elaborate a partire dalla rilevazione dell'ISTAT sulle forze di lavoro. Notoriamente essa sottostima i rapporti di lavoro temporanei. Se, a scopo di confronto, si utilizzano i dati del Censimento della popolazione del 2001 (tabella 10), la quota di lavoratori a tempo determinato sul totale degli occupati dipendenti residenti nel FVG risulterebbe notevolmente maggiore: 53.153 lavoratori, pari al 14,3% dello stock complessivo.

Tabella 10 - Confronto lavoratori a tempo determinato secondo RTFL e Censimento al 2001 per classe d'età

	RTFL		Censimento	
	V.A.	%	V.A.	%
15-29	17381	19.8	27698	29.9
30-44	10087	6.0	17656	10.0
45-49	1167	2.4	2789	6.3
50-54	1409	4.1	2362	6.4
> 55	722	4.2	2638	12.6
Totale	30786	8.6	53143	14.3

Fonte: Nostre elaborazioni su microdati Istat RTFL e Censimento Popolazione

L'indagine sulle forze di lavoro sottostima i rapporti a carattere formativo (apprendistato, Cfl), per cui era noto che i giovani a tempo determinato fossero molti di più. Ma dalla tabella 10 si vede che la maggior differenza fra dati di censimento e dati della RTFL/RCFL riguarda la popolazione anziana: secondo il censimento la quota di lavoratori con più di 55 anni con contratto a termine sarebbe pari al 12,6%, cioè il triplo di quella rilevata attraverso l'indagine sulle forze di lavoro alla stessa data. Questo dato conferma le stime già effettuate per il Veneto da de Angelini (2005).

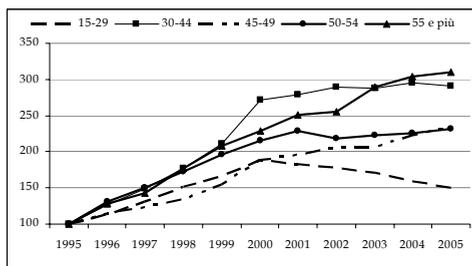
Qualunque sia la fonte cui si fa riferimento, la stabilità del rapporto di lavoro degli occupati anziani non risulterebbe molto diversa da quella degli adulti, anche se è notevolmente maggiore di quella dei giovani. Con l'età aumentano, però, le differenze di genere. Secondo i dati del Censimento della popolazione, i maschi con più di 55 anni nel 92,8% dei casi hanno un contratto stabile (contro il 72,7% dei giovani con meno di 30 anni). Per le donne della stessa classe di età la quota a tempo indeterminato è pari solo all'89% (ma scende al 66,7% per le giovani).

5.4 La mobilità e durata del rapporto di lavoro degli anziani in rapporto a quella degli adulti e dei giovani

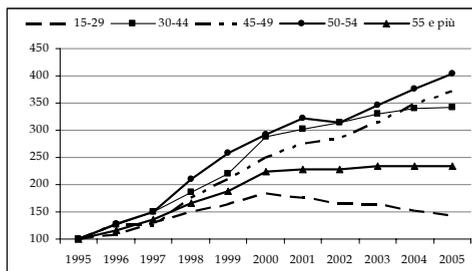
Il grafico 11 mostra l'andamento delle assunzioni avvenute fra il 1995 e il 2005 in unità locali localizzate all'interno della regione FVG, aggregate per classi di età. Osservando l'andamento delle curve si ha l'evidenza che nel FVG c'è stata una notevole crescita di mobilità fino al 2000, che ha riguardato i maschi adulti tra i 30 e i 44 anni e gli anziani; per le donne, la crescita è stata ancora maggiore, investendo le classi d'età più mature, tra i 30 e i 54 anni. A partire da quell'anno la crescita è stata più moderata, non tanto per le donne, quanto per gli uomini adulti e anziani, ma non per coloro che hanno superato i 55 anni e quindi potenzialmente passibili di pensionamento, evidenziando una forte correlazione con la situazione economica del periodo. Per le donne oltre i 55 anni non si osservano aumenti di rilievo dopo il 2000, mentre per i giovani la crescita è stata in generale più contenuta per motivi demografici e dell'aumento del tasso di scolarità, inoltre dopo il 2001 si osserva una generale riduzione nel tasso di crescita degli avviamenti dei giovani al di sotto dei 30 anni.

Grafico 11 - Assunzioni annuali per classe di età e sesso (Numeri indice: 1995=100)

a. Maschi



b. Femmine

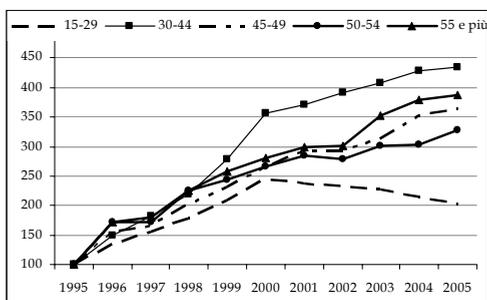


Fonte: Nostre elaborazioni su dati Netlabor FVG, anni 1990-2005

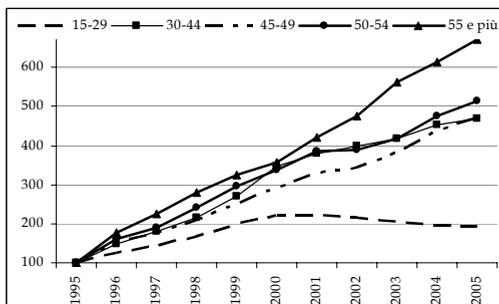
L'andamento per le cessazioni è pressoché analogo a quello degli avviamenti, ma rispetto all'anno base (1995), l'aumento delle separazioni è stato proporzionalmente più consistente di quello degli avviamenti con un temporaneo arresto tra il 1999 e il 2002, per gli uomini nella classe d'età 30-44, mentre sono le donne più anziane ad uscire in modo più sostenuto dal mercato del lavoro (vedi grafico 12).

Grafico 12 - Cessazioni annuali per classe di età e sesso (Numeri indice: 1995=100)

a. Maschi



b. Femmine



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Netlabor FVG, anni 2000-2005

Se si opera un'analisi sui quattro trimestri, invece che sulla media annua, si possono osservare meglio gli andamenti ciclici di assunzioni e separazioni. Le prime raggiungono un massimo nel secondo trimestre per tutte le classi d'età, mentre per effetto delle assunzioni stagionali dei giovani le cessazioni di rapporti di lavoro avvengono nel terzo trimestre e quelle dei maschi adulti e anziani si concentrano a fine anno, quando avviene in genere la chiusura di rapporti di lavoro di lunga durata. Per le donne,

invece, il trimestre in cui si interrompe un numero maggiore di contratti è il terzo, corrispondente alla fine dei rapporti di lavoro stagionali.

Per cogliere l'andamento nel tempo della mobilità, indipendentemente dalla dinamica demografica di ciascuna classe d'età, abbiamo utilizzato alcuni indicatori classici messi a punto dalla letteratura: il tasso di associazione, il tasso di separazione e il *Gross worker turnover* (*Gwt*). Per costruire questi indicatori è necessario conoscere la consistenza dello stock degli occupati. La letteratura internazionale definisce *Gross worker turnover* il rapporto fra la somma dei movimenti di separazione e associazione fra lavoratori e imprese avvenuti in un anno e il totale di lavoratori dipendenti occupati mediamente nell'anno. I dati amministrativi possono presentare qualche problema, soprattutto per quel che riguarda il tasso di separazione, in quanto le cessazioni reali spesso non vengono correttamente registrate.

La tabella 11 mostra i valori dei tassi di associazione, di separazione e del *Gross worker turnover* (*Gwt*) per genere ed età tra il 2000 e il 2004, mentre l'andamento per il periodo che va dal 1993 al 2005 è raffigurato nel grafico 13.

Tabella 11 - GWT per classi d'età e sesso, anni 2000 e 2004

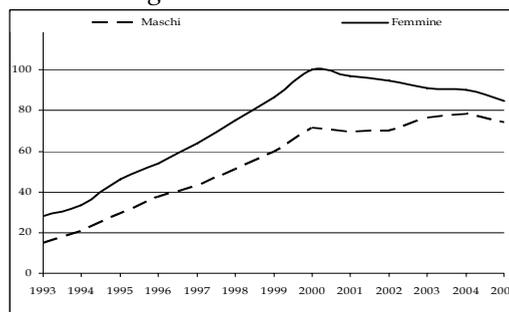
	GWT		Tasso di Associazione		Tasso di Separazione	
	2000	2004	2000	2004	2000	2004
	Femmine					
15-29	186.0	201.6	94.7	99.1	91.3	102.4
30-44	62.1	71.5	34.1	37.5	28.0	34.0
45-49	29.5	41.2	16.1	21.8	13.4	19.4
50-54	31.1	35.4	17.3	18.7	13.8	16.6
> 55	33.1	61.4	18.0	32.4	15.1	29.0
Totale	86.1	89.2	45.3	45.5	40.7	43.7
	Maschi					
15-29	194.0	196.4	97.4	96.6	96.6	99.8
30-44	56.6	57.1	31.0	29.8	25.6	27.3
45-49	28.3	36.5	15.2	18.9	13.1	17.6
50-54	27.2	29.6	14.9	15.4	12.3	14.2
> 55	40.3	37.3	21.6	19.8	18.7	17.5
Totale	81.0	76.7	42.2	38.9	38.8	37.8

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Netlabor FVG, anni 2000-2005

Il dato sullo stock medio annuo di lavoratori non è disponibile presso i Centri per l'impiego e per questo scopo abbiamo utilizzato i dati di cui disponevamo, operando pertanto alcune semplificazioni. Come in Anastasia et al. (2001) e Contini e Trivellato (2005) abbiamo utilizzato il

dato medio annuo di occupati per sesso o per genere e classe d'età, ove disponibile. Come ci si attendeva in base alle evidenze della letteratura internazionale, i tassi di associazione e, in misura minore, i Gwt si ordinano in modo inverso rispetto all'età. Sono entrambi molto elevati per i giovani a causa della frammentazione dei percorsi nei primi anni di inserimento nel mercato del lavoro; scendono progressivamente nelle classi di età adulte, in cui viene raggiunta la stabilizzazione del lavoro. Per gli anziani, il tasso di associazione e separazione è inferiore a quello degli adulti; il secondo dato sorprende, in quanto solitamente le cessazioni per pensionamento rendono i flussi in uscita degli anziani più consistenti. Le differenze di genere non sono molto marcate, anche se per le donne anziane il Gwt è quasi doppio della classe di età corrispondente maschile e per tutte le donne la mobilità è notevolmente aumentata nel corso di questo decennio. In conclusione dunque, dopo i giovani, sono le donne anziane la categoria più mobile nel FVG. Si tratta di una mobilità diversa da quella dei giovani, molto spesso involontaria, con maggiore probabilità, per le donne di essere 'bloccate' in lavori a termine, di tipo stagionale.

Grafico 13 - GWT (indice di mobilità nel mercato del lavoro) per sesso, andamento generale 1993-2005

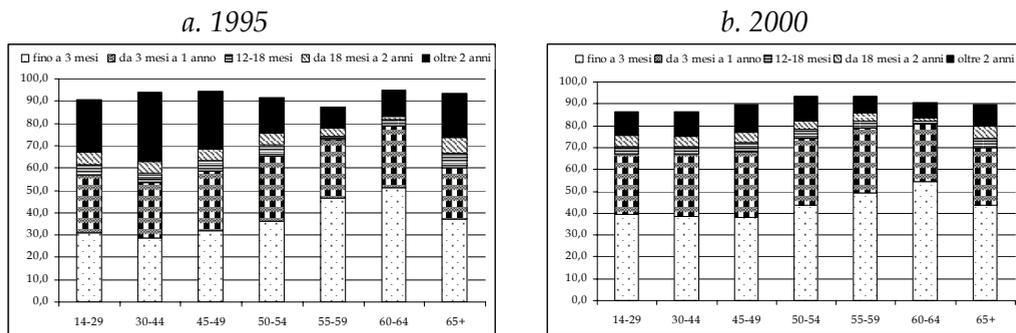


Fonte: Nostre elaborazioni su dati Netlabor FVG, anni 1990-2005

L'aumento di mobilità nel corso degli anni '90 è un fenomeno nuovo o si tratta della prosecuzione di una tendenza precedente? Poiché Netlabor non consente di verificare ciò che è avvenuto prima del 1990, a meno di commettere errori interpretativi, possiamo confrontare questi risultati con quelli simili disponibili per il Veneto su dati Netlabor Veneto (de Angelini, 2005) e sul Nord-Est di fonte Inps (Leombruni e Quaranta, 2005). In particolare, tra il 1997 e il 2000, il Gwt mostra un deciso aumento rispetto

all'incremento osservato dal 1993 al 1997 e che non sembrerebbe essere la prosecuzione di una tendenza precedente. Nel caso del FVG l'aumento è molto consistente per tutto il decennio, quindi a differenza di quanto si osserva nel vicino Veneto la maggiore mobilità non è riconducibile solamente a trend economici favorevoli o alle nuove forme di flessibilità contrattuale, ma molto probabilmente è maggiormente attribuibile al crescente peso dei lavoratori extracomunitari e all'aumento di separazioni in occasione di finestre di uscita verso il pensionamento per i lavoratori anziani, che sono soprattutto donne.

Grafico 14 - Distribuzione percentuale dei rapporti di lavoro iniziati nel 1995 e nel 2000, secondo la durata reale, per classe d'età alla data di inizio



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Netlabor FVG, anni 1995-2005

Gli anziani oltre i 50 anni sono quelli che sperimentano i rapporti di lavoro di durata più breve²⁶. I grafici 14.a e 14.b si riferiscono ai rapporti di lavoro iniziati nel 1995 e nel 2000, da essi appare evidente una crescita consistente dei rapporti di lavoro a breve durata per tutti, ma sono i più anziani che dopo le riforme pensionistiche sono rientrati nel mercato del lavoro a subire una maggiore flessibilità.

²⁶ La durata è stata calcolata considerando l'intero periodo tra la stipulazione del contratto iniziale fra una determinata azienda e un determinato lavoratore a quello della separazione definitiva. Nella durata vengono incluse le eventuali proroghe e trasformazioni dovute a cambiamento della natura del contratto (da determinato a indeterminato, da tempo pieno a part-time, ecc.), nonché quelle dovute a cambiamento della ragione sociale dell'impresa, trasferimento di sede, o altro.

Alle date indicate i rapporti di durata inferiore a tre mesi, misurati per classi quinquennali di età, risultano diffusi soprattutto fra i giovani con meno di 20 anni (56% nel 2000 e 10 punti in più 5 anni dopo), per il fatto che molto spesso essi lavorano durante le vacanze estive e raggiungono le quote più basse fra i 30 e i 44 anni (28,8% e 38,4% rispettivamente) per poi aumentare nuovamente a partire dai 50 anni di età (oltre 36,2% e 43,5% rispettivamente). A livello di classi di età aggregate, tuttavia, sono gli anziani quelli che, se neoassunti, sperimentano la più elevata quota di rapporti di brevissima durata (37,5%, contro il 34,2% dei giovani in complesso). La spinta alla riduzione della durata contrattuale dopo la riforma Treu del 1997 è stata molto importante negli ultimi anni e ha significato un uso sempre più intensivo dei contratti interinali (nel 2005 erano il 26,5% del totale dei contratti di durata inferiore ai 3 mesi). Anche se gli anziani presentano una quota elevata di contratti a termine, non vale lo stesso per i rapporti interinali che non superano il 10% del totale.

Per i lavoratori con elevata mobilità non è indifferente il tempo che intercorre fra la cessazione di un rapporto di lavoro e l'inizio del successivo. In una regione con tassi di disoccupazione bassissimi, questi tempi sono molto ridotti, soprattutto quando si tratta di un'interruzione volontaria del rapporto di lavoro. Per gli anziani, più spesso che per gli adulti, l'interruzione avviene in seguito ad eventi non dipendenti dalla volontà del lavoratore, quali la chiusura dell'impresa in cui lavorava. I tempi di attesa per il reinserimento varia con l'età; considerando ad es. l'anno 2000 si osserva che più della metà degli espulsi è rientrato entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto precedente, tuttavia i lavoratori anziani presentano maggiori difficoltà dei giovani con tempi di rientro in media più lunghi (il 38% rientra entro 3 mesi contro il 51% con meno di 30 anni) e un maggiore tasso di abbandono del mercato del lavoro (22% degli anziani contro l'11,5% dei giovani).

5.5 L'uscita dal mondo del lavoro: mobilità, disoccupazione e pensionamento

Giunti alla soglia del pensionamento i lavoratori possono essere coinvolti in crisi aziendali e in questo caso gli interventi a sostegno del reddito e l'accompagnamento verso l'uscita dal mondo del lavoro in Italia sono meno problematici di quanto lo possano essere per i lavoratori di altri

Paesi, soprattutto anglosassoni. Uno degli interventi utilizzati in questi casi è la mobilità lunga per i lavoratori ultracinquantenni, alla quale seguirà la pensione di anzianità.

Tabella 12 - Composizione delle liste di mobilità per classi d'età, sesso e settore economico

	15-29	30-39	40-49	50-59	60-64	>64
Maschi						
Agricoltura	0.6	0.5	0.8	0.6	0.0	0.0
Industria	34.4	30.5	38.4	45.7	67.7	45.5
Servizi	13.3	12.7	15.0	13.9	15.4	18.2
<i>Totale</i>	48.3	43.6	54.2	60.2	83.1	63.6
Femmine						
Agricoltura	0.1	0.3	0.5	0.3	0.0	0.0
Industria	24.0	26.4	24.4	20.7	6.2	0.0
Servizi	27.5	29.7	21.0	18.8	10.8	36.4
<i>Totale</i>	51.7	56.4	45.8	39.8	16.9	36.4

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Netlabor FVG, anni 1995-2005

La tabella 12 mette in evidenza la composizione settoriale delle liste per il Friuli Venezia Giulia in base al sesso e all'incidenza per classe d'età. Emerge chiaramente come vi sia una diversa incidenza sia rispetto al genere che al settore. Le donne fino ai 40 anni che operano nel settore dei servizi sono coinvolte maggiormente nei processi di espulsione dal lavoro, mentre l'effetto più preoccupante è quello sui maschi delle età più mature nel settore industriale, in particolare nei settori di specializzazione regionale del legno e mobilio e della metalmeccanica.

Tabella 13 - Tasso di disoccupazione per classi d'età, 2000 e 2004

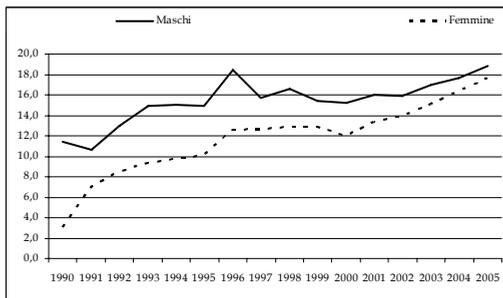
	15-29	30-44	45-49	50-54	> 55	Totale
2000						
Maschi	7.7	2.0	2.3	0.6	2.6	3.1
Femmine	14.5	7.7	1.4	4.4	3.8	8.1
2004						
Maschi	6.6	1.1	2.3	2.6	2.2	2.3
Femmine	14.7	5.5	5.0	1.9	3.2	6.7

Fonte: Nostre elaborazioni su microdati Istat RTFL/RCFL, anni 2000-2004

Se per quanto riguarda l'occupazione, anche alla fine della carriera lavorativa, i problemi per i lavoratori anziani si rivelano importanti, non lo sono quando si vanno ad osservare i dati sulla disoccupazione. Il tasso di disoccupazione è, infatti, inferiore alla media regionale osservata alle date riportate in tabella 13 (2000 e 2004) e per le donne è addirittura meno della metà. Ovviamente questa realtà non deve sorprendere, in quanto al limite dell'età pensionabile si preferisce uscire verso il pensionamento o l'inattività, che rimanere in attesa di un'occupazione che, come dimostrano i paragrafi precedenti, si rivelerà precaria.

L'uscita definitiva dal mondo del lavoro è stata sicuramente accelerata anche in regione dall'avvio della riforma del sistema di pensionamento a partire dal 1996. Il grafico 15 sulle cessazioni dei lavoratori con età superiore ai 45 anni può essere un utile strumento per verificare se, in possesso dei requisiti per la pensione di anzianità, i lavoratori preferiscano continuare a lavorare o uscire definitivamente in quiescenza. Nel 1996 si è verificato sicuramente un addensamento delle cessazioni, seguite poi da un periodo di generale stabilità. Sono in particolare le donne anziane a presentare tassi crescenti di associazione, indicatore di un graduale e profondo cambiamento nell'atteggiamento delle donne verso il lavoro.

Grafico 15 - Cessazioni over 45, rapporto sul totale



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Netlabor FVG, anni 1990-2005

Il sistema di pensionamento, a causa del suo onere per lo Stato, ma soprattutto a causa della critica composizione demografica del nostro Paese e in particolare della regione Friuli Venezia Giulia, è sottoposto a continue revisioni e riforme. L'ultimo intervento dovrebbe avere piena attuazione a partire dal 2008, ma vi sono ancora molti punti di disaccordo fra le parti sociali. Esso prevede, però, per il periodo 2004-2007, incentivi economici per i lavoratori dipendenti del settore privato che, pur in possesso dei

requisiti per la pensione di anzianità, decidano di continuare l'attività lavorativa: essi riceveranno un aumento in busta paga, pari all'importo dei contributi previdenziali che dovrebbero essere versati all'ente di previdenza, che può raggiungere oltre il 45% dell'ammontare della retribuzione. Questo intervento potrebbe far aumentare l'incidenza dei lavoratori anziani sull'occupazione, che come si vede nel grafico precedente e in quello sugli avviamenti, ha già subito un notevole impulso in questi ultimi tre anni.

6. Conclusioni

In questo ultimo anno il mercato del lavoro della regione ha visto un continuo susseguirsi di luci ed ombre. Gli elementi positivi dell'evoluzione recente sono essenzialmente riconducibili alla crescita della partecipazione e dell'occupazione, in particolare femminile. Il 2005 segna un cambiamento nella dinamica delle diverse componenti dell'occupazione: cresce il lavoro alle dipendenze mentre si riduce molto sensibilmente il lavoro autonomo in particolare nei servizi.

Cresce nell'ultimo anno anche il tasso di disoccupazione, anche se questa crescita è localizzata territorialmente nelle province di Gorizia e Trieste ed è legata anche alla buona dinamica dell'offerta di lavoro. A livello territoriale, l'analisi per sistemi locali del lavoro consente di superare la tradizionale bipartizione tra province giuliane e friulane, per cogliere le significative omogeneità tra i sistemi urbani di Udine e Trieste.

I risultati ottenuti dalla regione, rispetto ad alcuni dei principali indicatori strutturali individuati per tracciare il percorso verso gli obiettivi di Lisbona 2000, possono essere giudicati molto buoni per quanto riguarda la disoccupazione ed anche, sia pur in misura minore, per il tasso di occupazione.

Il miglioramento nel corso del decennio sul tasso di disoccupazione giovanile e femminile e sulla durata della disoccupazione è stato notevole, anche se teniamo in conto il peggioramento che si è verificato negli ultimi due anni nei tassi disoccupazione di lunga durata.

La regione ha delle notevoli potenzialità sul fronte delle risorse umane per il sistema innovativo: la concentrazione di ricercatori nel territorio è relativamente elevata, ed anche sul fronte dei tassi di scolarizzazione dei giovani, dei laureati in discipline scientifiche i progressi sono stati molto

significativi. Meno brillante, anche se comunque migliore della media italiana, la performance sulla formazione permanente.

Dai risultati della ricerca sugli anziani sembra emergere per il Friuli Venezia Giulia una situazione meno precaria rispetto a quella osservata nel mercato del lavoro italiano ed in linea, invece, con quella del Veneto. Vi sono situazioni di marginalizzazione del lavoro determinate soprattutto dalla presenza di capitale umano insufficiente alle esigenze della produzione. Sta cambiando, però, per tutti l'atteggiamento verso il lavoro, con una propensione più marcata per le donne a partecipare attivamente anche dopo i 45 anni alla vita attiva.

Il profilo qualitativo di mansioni e professioni dipende fortemente dal livello di formazione e dal tipo di branca produttiva, con i giovani meglio posizionati rispetto agli anziani. Questi ultimi possono tuttavia sfruttare la loro posizione di vantaggio per quanto riguarda la durata del contratto e l'orario di lavoro, infatti i contratti a tempo indeterminato caratterizzano maggiormente l'occupazione anziana, mentre quella a tempo parziale è caratteristica delle giovani donne. L'aumento dell'incidenza dei contratti temporanei e della quota degli avviamenti degli anziani fa aumentare, tuttavia, anche l'incidenza del *part time* tra gli uomini anziani oltre i 60 anni. Quest'ultimo sembra essere un cambiamento epocale nell'atteggiamento al lavoro, che allinea la regione al comportamento osservato in tutta Europa, dove il tempo ridotto accompagna il passaggio dalla maturità all'abbandono definitivo del lavoro. Questa tendenza, in linea con le raccomandazioni dell'UE, va quindi sostenuta con interventi pubblici.

Negli ultimi anni il consistente aumento della mobilità degli anziani nel mercato del lavoro li ha portati a segnare tassi di associazione e separazione simili a quelli degli adulti, mentre appare una chiara sottostima nei valori dei contratti a tempo determinato nelle statistiche ufficiali. Tali cambiamenti hanno portato gli anziani a condurre la dinamica occupazionale in regione, anche grazie al sempre più ridotto contributo demografico dei giovani, all'aumento dell'età media del primo ingresso, alla riforma delle regole di accesso alla pensione di anzianità. Tutto questo non sembra tuttavia incidere in modo importante sull'atteggiamento ancora diffuso di ritirarsi dalla vita attiva per trovare facilmente impiego nell'economia sommersa e lascia spazio ad interventi mirati al recupero alla vita attiva di una risorsa umana così importante per l'economia del futuro.

Bibliografia

- Anastasia B., Gambuzza M., Rasera M. (2001), *La mobilità crescente nei mercati del lavoro di piena occupazione*, Quaderni di economia e lavoro, 72.
- Brugiavini A., Peracchi F. (2003), *Pensions and Retirement Incentives. A Tale of Three Countries: Italy, Spain and the USA*, Research Paper Series, Tor Vergata University, CEIS.
- Capellari S., Piani G. (2005), *Ricercatori e addetti alla ricerca nelle Università e negli Enti pubblici del Friuli Venezia Giulia*, WP DISES n. 102, Università di Trieste.
- Censis (2001), *La vitalità dei nuovi anziani. Adattarsi all'età che avanza*, Roma, ottobre.
- Contini B., Trivellato U. (2005), *Eppur si muove. Dinamiche e persistenze nel mercato del lavoro italiano*, Il Mulino, Bologna.
- Danielis R. (2006), *Correlazioni confronti e cluster innovativi a livello regionale, in Ricerca innovazione e territorio*, (a cura di Saveria Capellari), Franco Angeli, Milano.
- De Angelini A. (2005), *I lavoratori anziani nel mercato del lavoro regionale: Condizionamenti del passato e nuovi comportamenti*, I Tartufi n. 19, Veneto Lavoro, www.venetolavoro.it.
- European Commission (2006), *European Trend Chart on Innovation*.
- ISTAT (2005), *Sistemi locali del lavoro: Censimento 2001*, Roma
- ISTAT (2005), *Statistiche sull'innovazione nelle imprese*, Roma.
- ISTAT (2006), *Rapporto Annuale*, Roma.
- Leombruni R., Quaranta R. (2005), *La mobilità dei lavoratori in Italia. Nuove evidenze dal Work Histories Italian Panel*, in Contini B. e Trivellato U. (a cura di).
- Oecd (2002), *Frascati Manual*, Paris.
- OECD (2003), *Science, Technology and Industry Scoreboard*, Paris.
- Peracchi F. (1999), *Lavoro, retribuzioni e pensioni: Un confronto tra generazioni di italiani*, Research Paper Series, Università di Roma "Tor Vergata", CEIS.

Analisi delle transizioni nel mercato del lavoro

di Donata Favaro e Massimiliano Caporin

1. Introduzione

Il Consiglio dell'Unione Europea (UE) nel 2003¹ indicava la promozione dell'adattabilità nel mercato del lavoro come obiettivo fondamentale della Strategia Europea per l'Occupazione. Il Consiglio invitava i Paesi membri a rivedere e, dove possibile, a riformare gli elementi restrittivi della legislazione occupazionale che influenzano le dinamiche del mercato del lavoro e ad adottare altre misure per promuovere la diversità degli accordi contrattuali, inclusi gli accordi sulle ore di lavoro, favorire la progressione di carriera e un migliore equilibrio tra flessibilità e sicurezza, in termini di occupabilità di lungo periodo della forza lavoro. Questi elementi relazionati all'occupabilità di lungo periodo sono stati riconosciuti come centrali nella valutazione della qualità del lavoro.

La Commissione Europea (2001) ha identificato dieci dimensioni di qualità del lavoro e ha proposto alcuni indicatori per misurare la qualità stessa. Tra gli indicatori sono ricomprese misure di transizione tra livelli retributivi e tipologie contrattuali; la proporzione di occupati volontariamente e involontariamente con contratti part-time e contratti a termine (utilizzati per monitorare la flessibilità nonché la dimensione di sicurezza); le transizioni verso l'occupazione e la formazione professionale (per monitorare l'inclusione e l'accesso al mercato del lavoro).

La necessità di promuovere la flessibilità in concordanza con la sicurezza è stata sottolineata dal rapporto della Employment Taskforce diretta da Wim Kok, in cui si è evidenziata la fondamentale necessità di introdurre nelle economie della UE un alto grado di flessibilità; al contempo si è ribadita la necessità che una maggiore flessibilità sia accompagnata da un'adeguata sicurezza per i lavoratori. Secondo il parere della Employment Taskforce, una maggiore flessibilità in termini di una moderna organizzazione del lavoro e di una diversità d'accordi contrattuali può essere efficace solo nel caso in cui sia accompagnata da una maggiore sicurezza, intesa in

¹ Documento di orientamento per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione, Gazzetta Ufficiale dell'unione Europea, 5.8.2003

particolare a prevenire che emerga un mercato del lavoro segmentato, non solo tra occupati e non-occupati ma anche tra insider occupati in modo permanente e outsider occupati in modo precario e informale. Se così fosse e la segmentazione del mercato fosse effettiva, i lavoratori 'outsider' subirebbero rapporti di lavoro discontinui, una limitata crescita del loro capitale umano e di conseguenza poche opportunità di mobilità nella gerarchia occupazionale.

In linea con quanto stabilito dalla Strategia Europea per l'Occupazione, le riforme attuate in Italia negli ultimi dieci anni sono andate nella direzione di una maggiore flessibilità, seppur marginale, del mercato del lavoro. Si pensi al pacchetto Treu del 1997, alla riforma del contratto a tempo determinato attuata nel 2001 e infine alla legge Biagi del 2003 (Decreto Legislativo n. 276/2003). Tali riforme, seppur al margine, vale a dire per i nuovi assunti, hanno ridotto la protezione della stabilità dell'impiego. In particolare con la legge Biagi si sono introdotte nel mercato del lavoro varie nuove figure contrattuali; dopo la legge Biagi, esistono più di quaranta figure contrattuali specificate dal legislatore.

A fronte di questa maggiore flessibilità, richiesta dalla UE, la nuova organizzazione del lavoro presenta alcuni punti di debolezza. Si deve innanzi tutto sottolineare l'aumento della complessità del sistema normativo di un mercato del lavoro così articolato; per ogni tipologia contrattuale attualmente esistente vi sono infinità di norme, ciascuna applicata ad un segmento specifico e minoritario della forza lavoro. Inoltre, se si considera un orizzonte temporale di lungo periodo, i lavoratori impiegati con contratti non standard (diversi da quelli a tempo indeterminato), spesso i più giovani, hanno scarsi contributi previdenziali. In un sistema pensionistico basato sul metodo contribuivo, i giovani matureranno delle pensioni che non raggiungeranno il terzo della loro retribuzione media, spesso al di sotto della linea di povertà. In terzo luogo, il mercato del lavoro appare sempre più caratterizzato da un sistema "duale" in cui per molti giovani è difficile passare ad un contratto a tempo indeterminato (Boeri e Garibaldi, 2006).

Il presente lavoro si sofferma sull'analisi delle realtà contrattuali non standard (diverse dal contratto a tempo indeterminato), attraverso un approfondimento del mercato del lavoro del Friuli Venezia Giulia. L'obiettivo dello studio è duplice: da un lato si fotografa la dimensione socio-economica delle tipologie contrattuali 'atipiche' soffermandosi sulla dinamicità tra forme contrattuali diverse; dall'altro si tenta una valutazione delle criticità di tale mercato, attraverso una valutazione della dualità del

sistema attuale. In questa seconda fase ci si sofferma in particolare sulla valutazione delle transizioni da contratti non standard a contratti a tempo indeterminato. I dati utilizzati nell'analisi sono di origine amministrativa e derivano dagli archivi dei Centri Per l'Impiego (CPI).

Il seguente lavoro è così organizzato. Nel seguente Paragrafo si presenta brevemente la base di dati sulla quale si svolge l'analisi. Nel Paragrafo due si analizzano gli avviamenti registrati nel corso del 2005 con un approfondimento sugli avviamenti relativi ai lavoratori che entrano per la prima volta nell'archivio nel 2005 ("primi contratti"). Nel Paragrafo tre si procede all'analisi della mobilità contrattuale; l'obiettivo è quello di evidenziare la dinamicità contrattuale in alcuni sottoperiodi del campione complessivo e di verificare eventuali cambiamenti intervenuti nel corso dell'ultimo decennio nella dinamicità inter e intra-contrattuale, a seguito delle riforme introdotte nel mercato del lavoro. Nel Paragrafo quattro si condiziona l'analisi della mobilità contrattuale ai soli lavoratori di cui si conosce l'anno di entrata; così facendo siamo in grado di conoscere esattamente il percorso lavorativo degli individui osservati e di verificare la loro capacità (e rapidità) di accedere al lavoro a tempo indeterminato. Nell'ultimo Paragrafo del lavoro presentiamo i risultati della stima di un modello di regressione in cui valutiamo l'incidenza delle caratteristiche individuali - quali titolo di studio, coorte di nascita, sesso, nazionalità - e del percorso lavorativo maturato sino al momento d'osservazione, sulla probabilità di accedere al lavoro a tempo indeterminato.

2. I dati dei Centri per l'Impiego

I dati utilizzati sono tratti dagli archivi amministrativi dei diciotto CPI della regione Friuli Venezia Giulia. Si tratta di dati amministrativi in quanto la loro rilevazione non è soggetta a metodologie statistiche che conferiscano loro caratteristiche di consistenza e affidabilità. Nonostante ciò, grazie all'insieme e alla tipologia delle informazioni in essi contenuti, questi dati forniscono un ricco e interessante bacino per lo studio delle dinamiche del mercato del lavoro.

Gli archivi dei CPI contengono informazioni sugli avviamenti e le cessazioni dei rapporti di lavoro registrati fino alla fine del 2005. I dati disponibili risalgono sino all'inizio degli anni '90, anche se le informazioni in essi contenute sono attendibili solo a partire dalla metà del decennio

scorso. Gli archivi rilevano tutti i movimenti occupazionali intervenuti nella regione Friuli Venezia Giulia e relativi a diverse tipologie contrattuali esistenti nel mercato del lavoro italiano. Sono ricompresi i contratti di apprendistato, incluso l'apprendistato stagionale, il contratto di formazione, il tempo determinato, il lavoro a domicilio, l'interinale e il lavoro a tempo indeterminato. Ogni forma contrattuale è rilevata distintamente nelle sue componenti a tempo pieno e a tempo parziale superiore/inferiore alle 20 ore lavorative settimanali. Per tali tipologie contrattuali sono registrati l'avviamento, la cessazione e tutte le trasformazioni subite dai contratti ed in particolare quelle relative alla mansione del lavoratore ed alla tipologia contrattuale stessa (trasformazioni in senso proprio dei contratti). L'archivio presenta una buona copertura dell'attuale organizzazione del lavoro, sebbene non siano ricomprese alcune tipologie contrattuali non standard molto utilizzate, quali le collaborazioni coordinate e continuative e alcune forme contrattuali introdotte con la Riforma Biagi del 2003. Questa carenza dell'archivio non permette di valutare pienamente la mobilità dei lavoratori tra le diverse possibili tipologie contrattuali e limita l'analisi dei flussi da e verso la disoccupazione. L'archivio presenta, comunque, delle buone potenzialità se potesse essere integrato da informazioni sui periodi di formazione che i lavoratori svolgono nei periodi di inattività lavorativa.

3. Avviamenti nel mercato del lavoro del Friuli Venezia Giulia

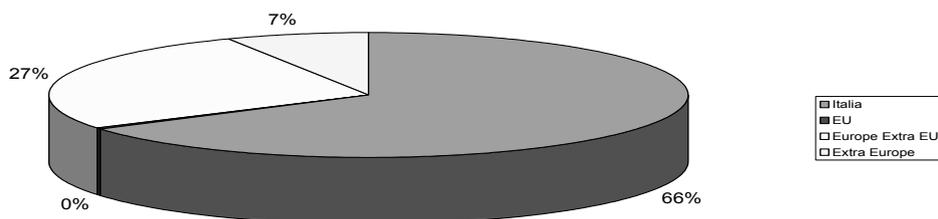
In questa prima sezione presentiamo una fotografia dei flussi lavorativi in entrata avvenuti nel corso del 2005 nella regione Friuli Venezia Giulia. Ci soffermeremo sull'analisi per sesso, per nazionalità, per tipologia occupazionale, per età e per titolo di studio. Presenteremo, in un secondo momento, un approfondimento degli avviamenti di primi contratti, cioè avviamenti relativi a prime esperienze occupazionali.

Il numero totale dei contratti avviati nel corso del 2005 ammonta a 163.898, ripartito quasi equamente tra donne e uomini; le prime ricoprono il 52,3% del totale degli avviamenti.

Per quanto concerne la ripartizione per nazionalità, come evidenziato dalla figura che segue, i contratti avviati da lavoratori italiani sono il 66% del totale (quasi 108.000 avviamenti). Gli avviamenti di lavoratori dell'Unione Europea sono praticamente nulli, mentre gli avviamenti di lavoratori europei ma extra-UE sono pari al 27% (43.726 avviamenti) del totale. Il

rimanente 7% ricomprende i lavoratori di altri continenti, così ripartito: 4% di africani, 2% circa di asiatici e 1,2% di lavoratori americani. E' importante osservare che queste percentuali sono relative al numero di contratti stipulati e non al numero di lavoratori coinvolti, il cui numero potrebbe essere diverso.

Figura 1. Avviamenti nel 2005. Scomposizione per nazionalità



La disaggregazione degli avviamenti per tipologia contrattuale evidenzia, come negli anni precedenti (Caporin, 2005) la predominanza di avviamenti a tempo determinato (42% degli avviamenti); seguono gli avviamenti con contratti a tempo indeterminato (35%), il lavoro interinale² (16%) e l'apprendistato (7%). I contratti di formazione e lavoro sono pressoché scomparsi dal panorama del mercato del lavoro in quanto sostituiti dai Contratti di inserimento, come previsto dal Decreto Legislativo 276 del 2003 (Legge Biagi).

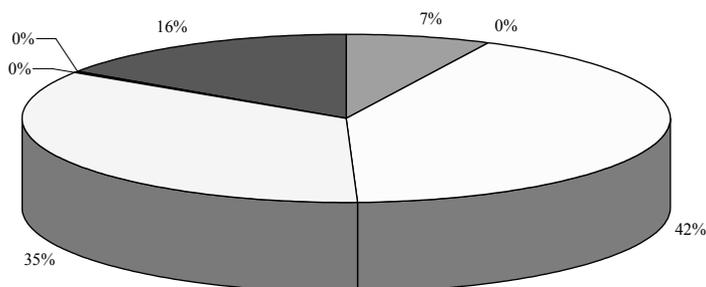
Il confronto tra i dati relativi agli avviamenti avvenuti nel corso del 2005 (grafico seguente) e quelli avvenuti negli anni precedenti (Caporin, 2005) fa emergere alcune interessanti considerazioni. Caporin (2005) osserva che nel corso del periodo 2001-2004 si è avuto un trend crescente della consistenza relativa del numero di avviamenti di contratti a tempo determinato (la percentuale di contratti a tempo determinato è aumentata dal 42,6% del 2001 a circa il 50% del 2004) e il corrispondente declino della percentuale di avviamenti a tempo indeterminato (passati dal 40,7% del 2001 al 30,35% del 2004). Tale andamento della struttura contrattuale sembrava essere legato alla variazione strutturale intervenuta nel mercato del lavoro nel corso degli ultimi anni, come evidenziato anche in altre regioni. Nel 2005, però, si

² Le missioni interinali sono ricomprese in un'unica categoria che comprende sia contratti a tempo determinato che indeterminato. Tale scelta è motivata dal fatto che le missioni interinali a tempo indeterminato sono numericamente irrilevanti

osserva una controtendenza: gli avviamenti con contratti a tempo indeterminato sono aumentati, rispetto all'anno precedente, di quasi 5 punti percentuali, a fronte di una riduzione di più del 7% degli avviamenti a tempo determinato. L'apprendistato continua il trend decrescente, diminuendo dal 9,22% del 2004 al 7% del 2005, a differenza del lavoro interinale, che aumenta il suo peso relativo, passando dal 10,22% del 2004 al 16% del 2005. Da questi dati si evince, quindi, un perdita di peso del lavoro a tempo determinato, compensata dall'aumento di altre forme di lavoro non standard e dal recupero di alcuni punti percentuali da parte del lavoro a tempo indeterminato.

E' difficile riuscire a dare una spiegazione di tale contro tendenza. La difficoltà, nell'interpretare tale andamento, è in parte dovuta alla tipologia dei dati utilizzati. Si potrebbe immaginare, ad esempio, che parte dell'aumento del peso relativo del lavoro a tempo indeterminato sia dovuto all'aumento della componente lavorativa avviata con contratti diversi da quelli rilevati negli archivi CPI. Se così fosse si sovrastimerebbe la presenza di avviamenti a tempo indeterminato.

Figura 2. Avviamenti nell'anno 2005. Disaggregazione per tipologia contrattuale



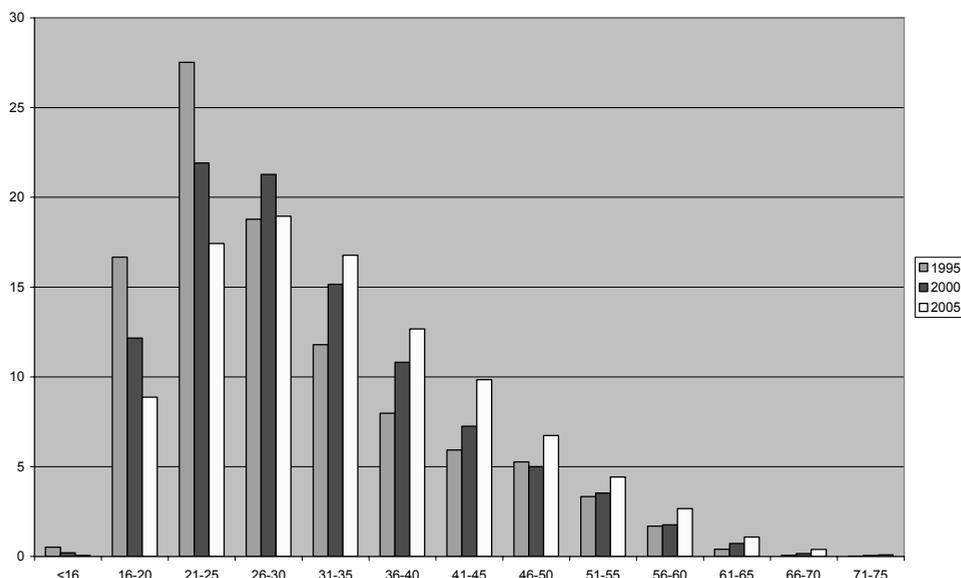
■ APPRENDISTATO	■ CONTRATTO FORMAZIONE	□ TEMPO DETERMINATO
□ TEMPO INDETERMINATO	■ APPRENDISTATO STAGIONALE	■ LAVORO A DOMICILIO
■ INTERINALE TEMPO DETERMINATO		

Nella seguente figura presentiamo la scomposizione del numero di avviamenti negli anni 1995, 2000 e 2005 per fasce d'età. Alcune considerazioni emergono da tale Figura. Innanzi tutto il numero di avviamenti complessivi registrati nell'archivio diminuisce drasticamente nel corso dei dieci anni osservati per i lavoratori di età compresa tra i 16 e i 25 anni. Si evidenzia, invece, un andamento crescente in modo regolare nel

corso degli anni degli avviamenti di lavoratori di età superiore ai 30 anni. Questo trend comporta uno spostamento della distribuzione degli avviamenti verso le fasce di lavoratori adulti, con una conseguente variazione della moda della distribuzione. Mentre nel 1995 la fascia d'età che evidenzia il numero maggiore di avviamenti è quella compresa tra i 21 e i 25 anni, nel 2005 il picco degli avviamenti è registrato per gli individui di età compresa tra i 26 e i 30 anni.

Figura 3. Avviamenti negli anni 1995, 2000 e 2005. Percentuali per fasce d'età

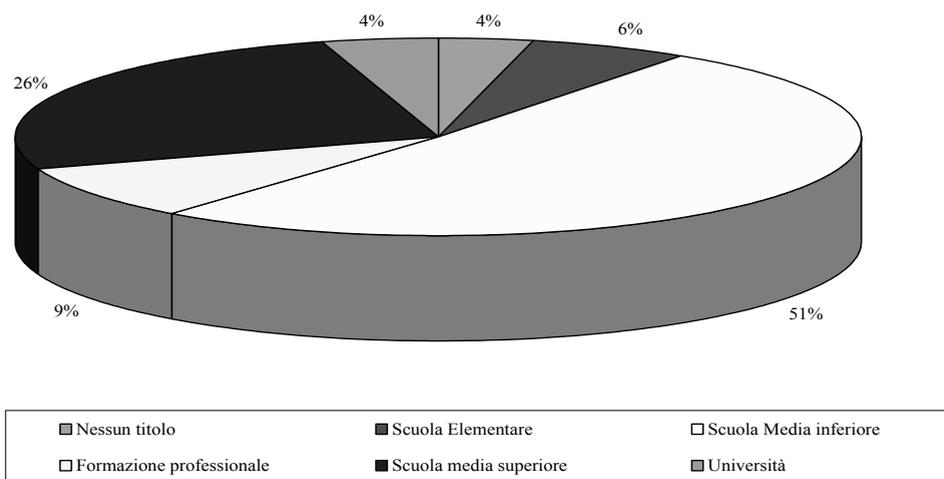
L'archivio CPI dispone di informazioni sul titolo di studio dei lavoratori.



Sebbene tali informazioni non ricoprono l'universo di individui registrati nell'archivio, ci sembra comunque interessante commentare la ripartizione per livello di istruzione. Nella figura seguente è rappresentata la disaggregazione per titolo di studio del totale degli avviamenti registrati nel 2005. Tale disaggregazione fornisce una misura del peso relativo dei diversi livelli di istruzione nella domanda di lavoro; infatti, nel prendere in considerazione il totale degli avviamenti registrati nel corso dell'anno passato, stiamo valutando il peso relativo che i lavoratori hanno nel mercato dato il loro titolo di studio. Tale peso relativo è dettato dall'importanza che la domanda di lavoro attribuisce al loro titolo di studio.

Come evidenziato nella figura seguente, la maggioranza della domanda di lavoro (il 51%) è ricoperta da lavoratori con un titolo di studio di scuola media inferiore. Se aggiungiamo a questi il 6% di lavoratori con un diploma di scuola media superiore e il 4% con nessun titolo scolastico, troviamo che più del 60% della domanda è rivolta a lavoratori con un titolo scolastico uguale o inferiore all'istruzione obbligatoria. I contratti stipulati con lavoratori con un titolo di istruzione superiore al diploma di scuola obbligatoria sono ripartiti nel seguente modo: 9% con un diploma di formazione professionale, 26% con un diploma di scuola superiore e 4% con un titolo universitario.

Figura 4. Avviamenti nel 2005. Scomposizione per titolo di studio



L'analisi degli avviamenti può essere ristretta allo studio dei primi contratti con cui gli individui entrano nel mercato del lavoro. Di seguito riportiamo, quindi, alcune osservazioni sul gruppo di lavoratori che nel 2005 sono stati avviati per la prima volta nel mercato del lavoro del Friuli Venezia Giulia.

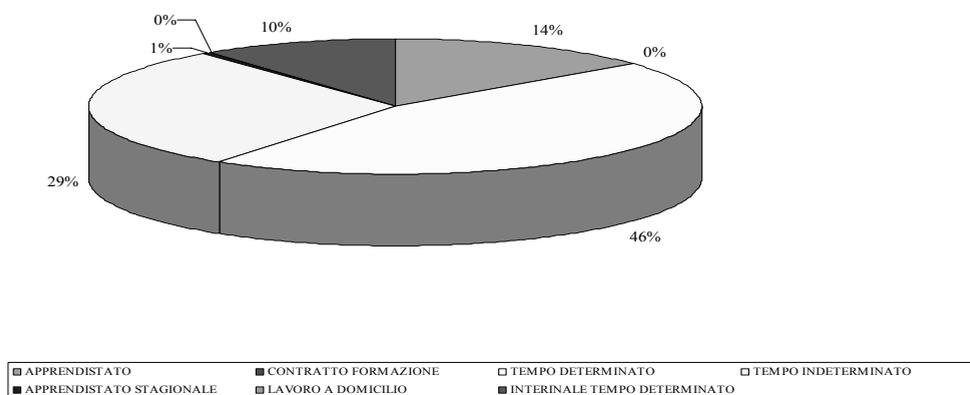
Questa analisi fornisce una fotografia delle caratteristiche dei nuovi entrati nel mercato del lavoro considerato. Tale sottogruppo di individui include, infatti, quei lavoratori che hanno sperimentato per la prima volta un contratto di lavoro dipendente, anche se incorpora anche quei lavoratori che potrebbero aver contratto un primo avviamento nel territorio regionale considerato, seppur non al loro primo contratto in assoluto. Queste

considerazioni inducono quindi a prendere con il dovuto accorgimento le informazioni di seguito riportate.

Gli avviamenti di contratti stipulati nel 2005 con lavoratori precedentemente estranei all'archivio CPI regionale ('primi contratti') ammontano a 24.736, di cui il 58% maschi e il 42% femmine. La proporzione rispecchia il gap di genere che si riscontra anche a livello nazionale nella partecipazione al mercato del lavoro.

Il confronto di tale dato con la ripartizione per sesso del numero di avviamenti totali registrati nello stesso anno (Paragrafo 2) testimonia, d'altra parte, una maggiore mobilità delle lavoratrici. A fronte di una loro minore partecipazione al mercato del lavoro, le donne ricoprono una percentuale di avviamenti complessivi uguale a quella maschile. Ciò evidenzia una mobilità contrattuale delle donne maggiore di quella degli uomini.

Figura 5. 'Primi contratti' nel 2005. Scomposizione per tipologia contrattuale



Il grafico riportato qui sopra evidenzia la ripartizione contrattuale dei 'primi contratti'. La quota maggiore è rappresentata dal tempo determinato, con una quota pari al 46% del totale di primi contratti, seguita dal lavoro con contratto a tempo indeterminato (29%), dall'apprendistato (14%) e dal lavoro interinale (10%). Il residuo 1% è rappresentato da contratti di formazione e apprendistato stagionale.

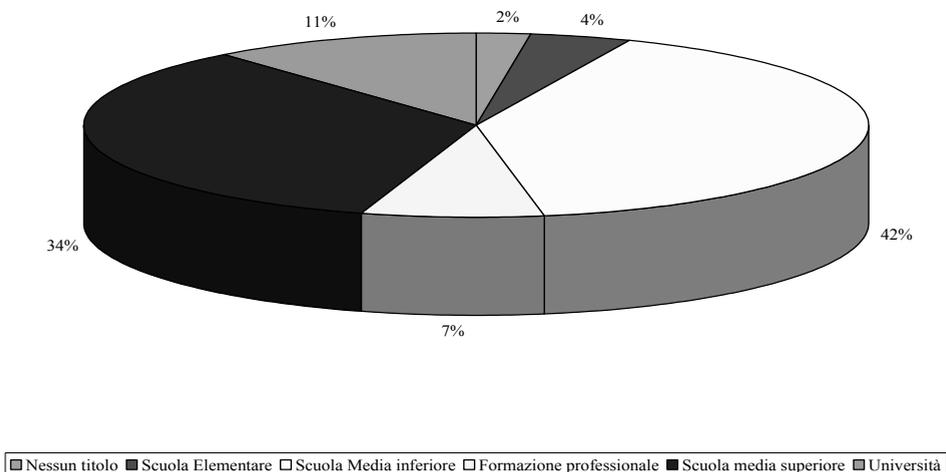
L'analisi comparata di tale ripartizione dei primi contratti con la disaggregazione contrattuale degli avviamenti complessivi evidenzia una giustificabile diversa rilevanza del lavoro a tempo indeterminato, del

lavoro interinale e dell'apprendistato. Quest'ultimo ricopre una quota di primi contratti pari al 14%, ben superiore a quella ricoperta sul totale degli avviamenti -7%.

Al contrario, il lavoro interinale assume una rilevanza maggiore quando si considera il totale dei movimenti in entrata. In tal caso, come si è precedentemente osservato, il lavoro interinale ricopre ben il 16% del numero complessivo di avviamenti, contro il 10% registrato se si considerano solo i primi contratti. Per quanto concerne il lavoro a tempo indeterminato, quest'ultimo perde ulteriormente rilevanza relativa sul totale dei 'primi contratti', registrando una quota pari al 29% del totale, rispetto al 35% registrato nel complesso degli avviamenti.

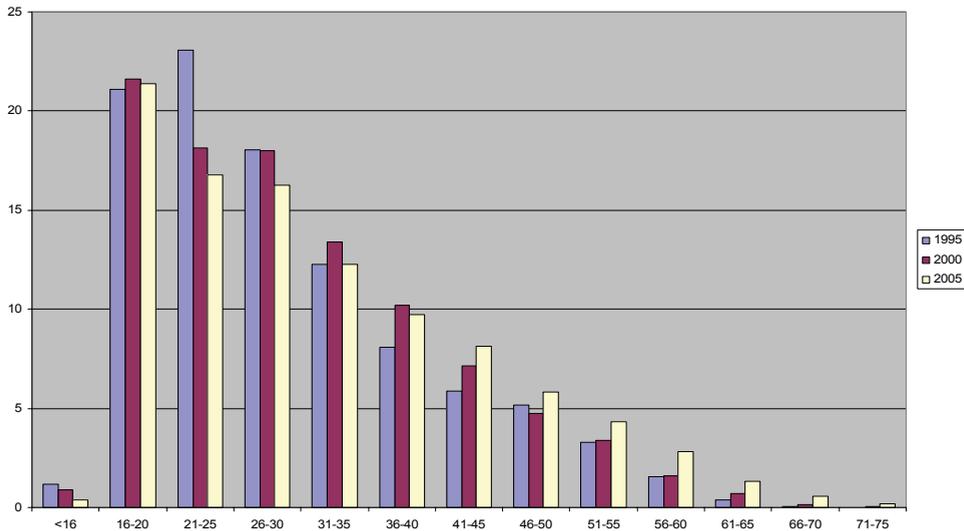
La composizione per titolo di studio dei 'primi contratti' registrati nel 2005 si distingue notevolmente dalla composizione per titolo di studio del totale degli avviamenti 2005, a conferma del fatto che anche nel mercato del lavoro del Friuli Venezia Giulia, così come nel mercato del lavoro italiano, il contenuto di capitale umano sia della domanda sia dell'offerta di lavoro stia cambiando. La percentuale di primi contratti registrati da lavoratori con un titolo di studio universitario è pari all'11% (contro il 4% sul totale degli avviamenti), mentre la percentuale di contratti sottoscritti da lavoratori con un diploma di scuola media superiore è del 34% (contro il 26% sul totale degli avviamenti); la percentuale di primi contratti sottoscritti da lavoratori con un diploma di scuola media inferiore è pari al 42% (la percentuale è del 51% sul totale degli avviamenti).

Figura 6. 'Primi contratti' nel 2005. Scomposizione per titolo di studio



E' interessante osservare la scomposizione dei 'primi contratti' dell'ultimo decennio per fasce d'età (come risulta dalla Figura 7). Dalla Figura seguente si evince che il numero di individui che registrano un primo contratto assimilabile al lavoro dipendente nel periodo di età compresa tra i 16 e i 30 anni è diminuito; aumenta, al contrario, la numerosità di lavoratori che registra un tale contratto a partire dai 31 anni di età.

Figura 7. 'Primi contratti' negli anni 1995, 2000 e 2005. Percentuali per fasce d'età



4. La mobilità tra le diverse forme contrattuali

L'archivio dei CPI consente di disporre dell'informazione dettagliata sulla tipologia contrattuale degli avviamenti e si presenta, per questo motivo, particolarmente interessante per l'analisi delle trasformazioni lavorative. Al di là della interessante distinzione tra forme contrattuali a tempo determinato e a tempo indeterminato, di particolare interesse appare la disaggregazione tra contratti di apprendistato e formazione e contratti a tempo determinato. Apprendistato e contratti di formazione sono tipologie contrattuali tipicamente giovanili, mentre il contratto a tempo determinato è diffuso tra le diverse fasce d'età lavorativa e si presenta come forma di mobilità estesa anche ai lavoratori tradizionalmente più stabili. Questa evidenza esplicita la minore stabilità che si riscontra nel mercato del lavoro,

non solo in quello della regione Friuli Venezia Giulia ma anche nel contesto lavorativo nazionale e in altre regioni ad esso vicine (Anastasia e al., 2000).

In questo paragrafo ci concentriamo sull'analisi delle tipologie contrattuali con l'obiettivo di rilevare la dimensione delle transizioni tra contratti differenti e in particolare tra contratti non-standard e contratti a tempo indeterminato. Non ci soffermeremo perciò sulla mobilità dei singoli lavoratori, cioè sul percorso lavorativo dei singoli individui, ma cercheremo di fotografare le caratteristiche della nuova organizzazione del mercato del lavoro, studiando la provenienza e gli esiti occupazionali. L'attenzione sarà quindi rivolta alle dinamiche contrattuali, in particolare in alcuni sottoperiodi che consideriamo interessanti dal punto di vista delle riforme in essi attuate. Considereremo gli anni tra il 1995 e il 1999, il periodo tra il 2000 e il 2003 e infine il triennio 2004-06³. Il primo sottoperiodo è interessante in quanto precede gli anni delle riforme del mercato del lavoro e dell'introduzione dei contratti atipici. Gli anni tra il 2000 e il 2003, invece, possono essere considerati anni di transizione verso un mercato del lavoro più flessibile; in questo periodo sono state già introdotte le forme di collaborazione coordinata e continuativa (purtroppo non presenti nell'archivio CPI⁴) e ci si avvia verso una flessibilizzazione dei rapporti di lavoro. L'ultimo periodo considerato, quello del triennio 2004-06, è immediatamente successivo all'introduzione della Riforma Biagi e per questo dovrebbe essere caratterizzato da nuove dinamiche lavorative.

I tre grafici riportati di seguito (Figure 8-9-10) mostrano i movimenti contrattuali riscontrati nei periodi presi in considerazione per la totalità degli avviamenti osservati nell'archivio. Nell'asse delle ascisse sono indicate le categorie contrattuali d'origine, mentre nell'asse delle ordinate si riportano le percentuali di movimento da ogni tipologia contrattuale d'origine verso altre forme contrattuali e la percentuale di permanenza nella stessa categoria. Come osservato in precedenza, si tratta di movimenti complessivi, da contratto a contratto e non di movimenti dei lavoratori.

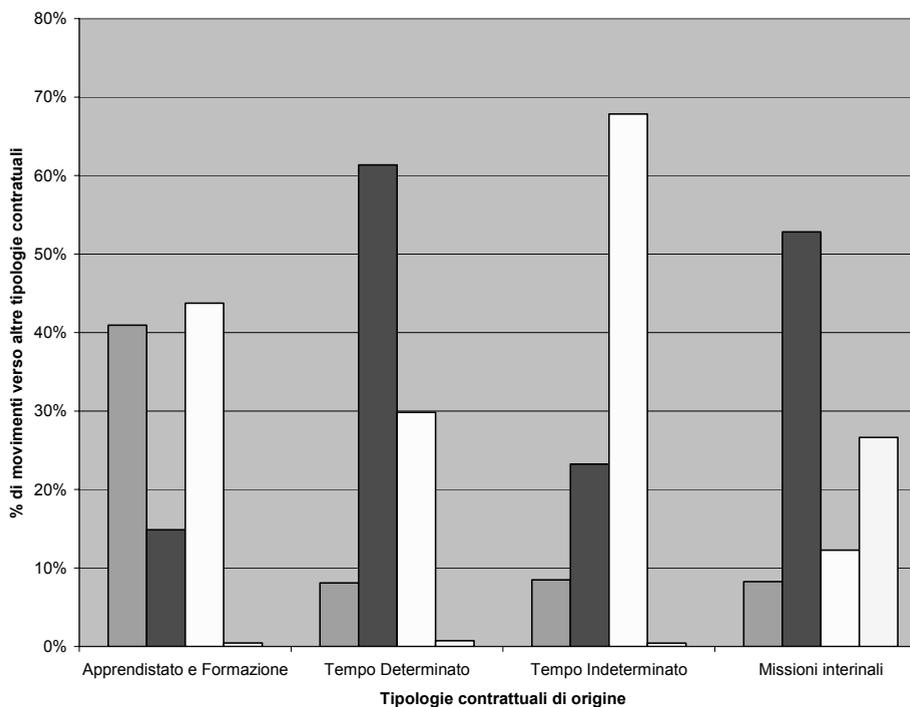
Nonostante il periodo complessivamente considerato non sia particolarmente lungo (si tratta di dodici anni), possiamo rilevare alcuni interessanti cambiamenti che si sono verificati nella dinamica contrattuale. In primo luogo, nel periodo considerato sono apparsi i contratti di lavoro

³ Per il 2006, le informazioni disponibili sono riferite esclusivamente al primo trimestre

⁴ La disponibilità e l'accessibilità alle informazioni relative ai contratti co.co.co, ora sostituiti dai contratti a progetto, sono elementi fondamentali per poter valutare appieno gli effetti della Riforma Biagi e la flessibilità del mercato del lavoro. Si auspica che questi dati siano resi accessibili quanto prima.

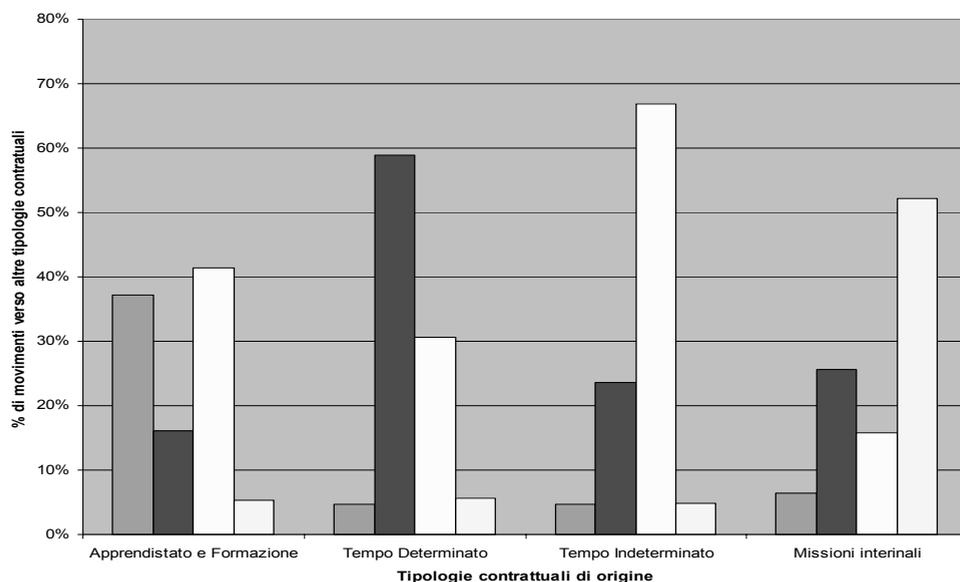
temporaneo interinale, i quali sono entrati in modo sostanzioso nel mercato del lavoro a partire dall'anno 2000; se nel periodo 1995-1999 il totale dei movimenti da contratti interinali verso le diverse tipologie contrattuali ammontava a sole 2241 unità, nel periodo 2000-2003 i movimenti originati da tale forma contrattuale ammontano a circa 50.000, quasi il 10% dei movimenti totali. Nel triennio 2004-2006, infine, la loro rilevanza relativa aumenta; i movimenti originati da contratti di tipo interinale si attestano intorno alle 47.000 unità, su un totale di circa 300.000 movimenti. Diminuisce, quindi, nell'ultimo periodo, il totale dei movimenti complessivi, che scendono da un totale di 500.000 a circa 300.000, ma questo va letto in relazione alla diversa copertura temporale dei due periodi (4 anni il primo, poco più di due anni il secondo). L'andamento dei movimenti è sicuramente influenzato dall'assenza nel presente archivio degli avviamenti con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, i quali hanno visto la loro vasta diffusione proprio a partire dall'inizio dell'ultimo decennio.

Figura 8. Mobilità contrattuale nel periodo 1995-1999



Osservando il primo sub-periodo (1995-1999), notiamo una forte persistenza nei movimenti all'interno di ogni forma contrattuale. Il 60% dei contratti a tempo determinato si trasforma, nel periodo considerato, in altri contratti a tempo determinato; la percentuale di persistenza si riduce a poco più del 40% per le forme contrattuali di apprendistato e formazione e lavoro, mentre sale al 70% per i contratti a tempo indeterminato. Ci sembra particolarmente interessante sottolineare la forte mobilità dai contratti di apprendistato e formazione al lavoro a tempo indeterminato, con una percentuale pari a più del 40%; tale percentuale è di ben 10 punti superiore a quella relativa ai passaggi verso il tempo indeterminato originati da contratti a tempo determinato⁵. Si noti, infine, che a fronte di circa 33.000 passaggi dal lavoro a tempo determinato verso il tempo indeterminato, si osservano circa 31.000 passaggi in senso opposto, pari al 20% dei movimenti complessivi originati dal lavoro a tempo indeterminato.

Figura 9. Mobilità contrattuale nel periodo 2000-2003

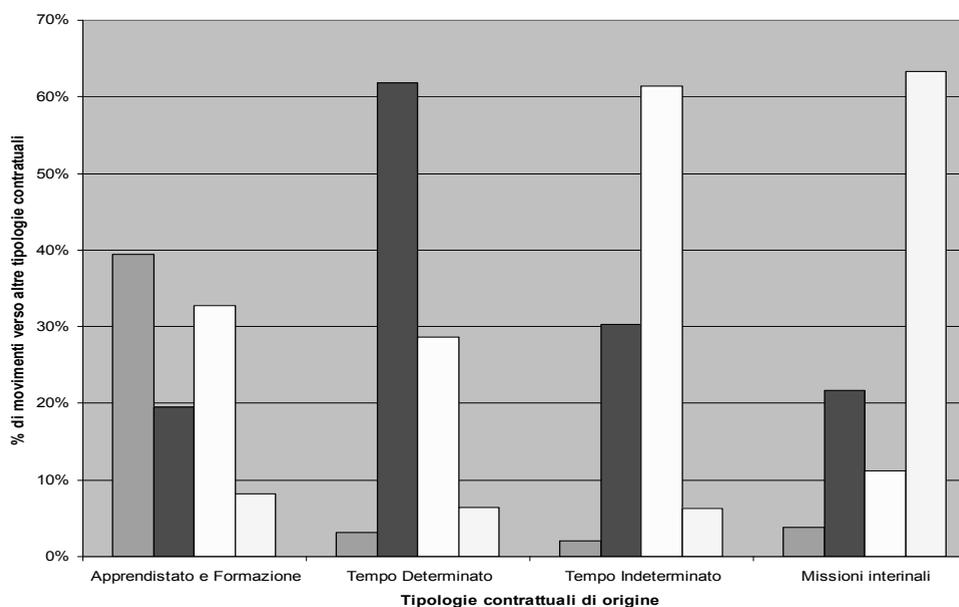


Gli anni tra il 1997 e il 2006 sono stati caratterizzati da forti mutamenti nella struttura contrattuale italiana e sebbene sia ancora presto per valutare gli effetti dei cambiamenti intercorsi e delle riforme attuate, è possibile

⁵ Questo risultato può essere in parte spiegato da soggetti che stipulano più contratti di apprendistato o formazione, ma è in parte legato anche all'immissione di informazioni nell'archivio amministrativo.

osservare alcune trasformazioni nelle dinamiche che caratterizzano le transizioni contrattuali. Gli ultimi anni osservati (periodo 2004-2006) si differenziano particolarmente dalla fine degli anni '90 per la numerosità media annuale dei movimenti registrati nell'archivio (in diminuzione tra il 2000 e il 2006), a testimonianza di una sempre più crescente presenza nel mercato del lavoro di forme contrattuali diverse da quelle registrate negli archivi CPI. Al fine di una più esaustiva analisi delle dinamiche lavorative, sarebbe quindi auspicabile un futuro incrocio delle informazioni contenute nei presenti archivi con altre banche dati disponibili.

Figura 10. Mobilità contrattuale nel periodo 2004-2006



Confrontando il periodo 2004-2006 con la seconda metà degli anni '90, il risultato principale e più interessante che emerge è l'aumento della mobilità da contratti a tempo indeterminato verso contratti a tempo determinato; i movimenti interni alla tipologia del lavoro a tempo indeterminato, cioè i passaggi da e verso il lavoro a tempo indeterminato, diminuiscono di 10 punti percentuali, compensati da un corrispondente aumento dei movimenti dal lavoro a tempo indeterminato a quello a tempo determinato. I movimenti dal lavoro a tempo indeterminato alle forme contrattuali di apprendistato e formazione diminuiscono, anch'essi, controbilanciati da uno spostamento verso il lavoro interinale. A questo proposito si può osservare in generale l'importante incidenza del lavoro interinale e il suo ruolo determinante nel ridisegnare la domanda di lavoro.

La maggior parte delle diminuzioni osservate nei movimenti tra contratti di apprendistato e formazione, tempo determinato e tempo indeterminato sono compensati da aumenti intercorsi nei movimenti verso il lavoro interinale. I passaggi dai contratti di apprendistato e formazione verso il tempo determinato e indeterminato calano rispettivamente dal 40% al 20% e da più del 40% al 30%; aumentano invece i movimenti verso il lavoro interinale, che sale al 10%. Restano stabili i movimenti interni ad 'apprendistato e formazione e lavoro'. Per quanto concerne la mobilità originata da rapporti di lavoro a tempo determinato, si osserva una stabilità nelle transizioni interne al gruppo contrattuale, una leggera diminuzione dei passaggi verso il lavoro standard a tempo indeterminato e una drastica diminuzione dei passaggi verso il lavoro a tempo determinato, compensati dai movimenti verso il lavoro interinale. La drastica diminuzione della destinazione verso l'apprendistato e i contratti di formazione e lavoro è facilmente spiegabile con la soppressione di questi ultimi.

La mobilità rilevata nel periodo 1995-1999 evidenzia sostanziali differenze tra uomini e donne della stessa fascia d'età, così come alcune differenziazioni tra lavoratori dello stesso sesso ma appartenenti a diverse classi d'età. Per quanto concerne il gruppo di lavoratori più giovani (15-29 anni), il dato più interessante riguarda la diversa mobilità che si osserva tra i due sessi nel passaggio dal lavoro a tempo determinato al tempo indeterminato; le donne registrano una minore mobilità dal tempo determinato al tempo indeterminato, compensata da una sostanziale maggiore permanenza nel tempo determinato. I passaggi dall'apprendistato o dalla formazione e lavoro al tempo indeterminato sono di poco diversi tra i due sessi; si registra, invece una maggiore mobilità per le donne dall'apprendistato e dalla formazione e lavoro verso le stesse tipologie di lavoro, ma a tempo parziale.

Passando alla fascia d'età compresa tra i 30 e i 44 anni, sorprende il forte gap di genere nella mobilità verso il lavoro a tempo indeterminato. Solo il 21% dei contratti a tempo determinato sottoscritti da lavoratrici si trasforma in contratti a tempo indeterminato, contro il 44,5% riscontrato tra i lavoratori maschi; la percentuale di permanenza delle donne nel lavoro a tempo determinato ammonta in totale (compreso il tempo determinato parziale) al 73% circa dei contratti in origine a tempo determinato. La percentuale di permanenza nel lavoro a tempo indeterminato, invece, è pari a solo il 45,9% nel campione femminile, contro un 71,8% in quello maschile. Tale risultato deve essere comunque associato alla forte mobilità dal lavoro a tempo indeterminato full-time al tempo indeterminato part-

time che caratterizza le lavoratrici di questa fascia d'età; più del 26% dei contratti a tempo indeterminato sottoscritti da lavoratrici 30-44 si trasforma in contratti sempre a tempo indeterminato ma a tempo parziale (inferiore o superiore alle 20 ore). Questa tendenza è confermata anche per i lavoratori e le lavoratrici della fascia d'età oltre i 44 anni.

I dati disaggregati per genere e fasce d'età ci permettono di evidenziare il forte calo della rilevanza relativa delle tipologie contrattuali da noi studiate negli anni successivi alla riforma Biagi per i lavoratori nella fascia d'età compresa tra i 15 e i 29 anni. Il numero totale dei contratti registrati da uomini di età tra i 15 e i 29 anni scende da circa 138.000 nel periodo 2000-2003 a circa 67.100 nel periodo 2004-2006. Il numero complessivo di contratti sottoscritti da donne nella stessa fascia d'età scende da 115.000 a 54.500 nello stesso periodo. La tendenza è confermata se si confronta il dato medio annuale: il numero medio annuale di contratti registrati da lavoratori maschi tra i 15 e i 29 anni scende da 34.500 nel periodo 2000-2003 a 26.800 circa nel 2004-2006. Il numero medio annuale di contratti sottoscritti da donne di età tra i 15 e i 29 anni scende da 28.700 circa a 21.800. Resta, invece, pressoché invariato il numero medio annuo di contratti stipulati all'interno delle tipologie considerate da uomini o donne di età compresa tra i 30 e i 44 anni; la media annua dei contratti registrati dalle lavoratrici si aggira intorno a 26.000 nel periodo 2000-2003 e a 26.800 nel periodo 2004-06; il dato per gli uomini si attesta tra i 25.800 negli anni 2000-2003 e 25.800 nel 2004-2006. La tendenza è opposta per lavoratrici e lavoratori di età superiore ai 44 anni; in questo caso, si osserva un lieve aumento della media annuale dei contratti degli uomini (9900 circa nel periodo 2000-2003 e 10600 nel periodo 2004-2006) e una crescita maggiore della media dei contratti annuali sottoscritti dalle donne (media che sale da 8400 nel periodo 2000-2003 a 9900 nel 2004-2006). La diminuzione della numerosità contrattuale registrata per i lavoratori delle coorti più giovani testimonia la crescente rilevanza che stanno assumendo per tali lavoratori altre tipologie contrattuali recentemente introdotte nel mercato del lavoro. Tali tipologie però sono assenti dall'archivio da noi utilizzato e non possiamo osservarne le transizioni.

Osservando le percentuali di transizione tra le diverse tipologie contrattuali, si rilevano variazioni sensibili nella mobilità delle lavoratrici e dei lavoratori più giovani (15-29 anni). Al di là del risultato atteso relativo alla crescente importanza del lavoro interinale, che assorbe parte dei movimenti in precedenza osservati da e verso l'apprendistato e la formazione e lavoro, emerge una maggiore difficoltà di transizione verso il

lavoro a tempo indeterminato, sia per le donne che per gli uomini. Le percentuali di transizione verso il lavoro permanente diminuiscono sensibilmente per entrambi i sessi; le donne, inoltre, evidenziano nel 2004-2006 una mobilità dal lavoro a tempo determinato e dal lavoro a tempo indeterminato-tempo parziale verso il lavoro a tempo indeterminato-tempo pieno molto più bassa rispetto ai due periodi precedenti.

Questa tendenza si riscontra anche per i lavoratori tra i 30 e i 44 anni; in questo caso, però, la probabilità di transizione verso il lavoro a tempo indeterminato subisce una maggiore flessione per gli uomini che per le donne. Inoltre, mentre per le donne si rileva una diminuzione della persistenza nel lavoro a tempo determinato, per gli uomini osserviamo una stabilità di permanenza in tale tipologia contrattuale.

5. Le transizioni dei lavoratori dal lavoro atipico al lavoro a tempo indeterminato

Come si osservava nell'introduzione a questo lavoro, l'UE si è pronunciata a favore di una maggiore flessibilità che assicuri, al tempo stesso, un'adeguata sicurezza del lavoro, onde prevenire l'emersione di un mercato del lavoro segmentato, non solo tra occupati e non-occupati ma anche tra insider occupati in modo permanente e outsider occupati in modo precario e informale.

Uno studio dell'OCSE sul lavoro temporaneo (OCSE, 2002) evidenzia le sostanziali differenze tra i Paesi europei nelle probabilità di transizione dal lavoro temporaneo al lavoro permanente. Il rapporto OCSE rileva una differenza di diversi punti percentuali nella probabilità di transizione da lavori temporanei a lavori permanenti: la percentuale di lavoratori temporanei che si muove verso un lavoro permanente entro un anno varia dal 21% al 56%; le percentuali salgono al 34% e 71% dopo due anni. La mobilità verticale è più frequente in Austria, Danimarca, nei Paesi Bassi e nel Regno Unito e meno comune in Belgio, Francia, Italia e Spagna. Inoltre, non tutta la mobilità in uscita dal lavoro temporaneo è orientata verso il lavoro permanente, in quanto una percentuale relativamente alta di lavoratori esce dal lavoro temporaneo e entra nella disoccupazione; in Italia, a distanza di uno e di due anni dalla stipula del contratto temporaneo, il 12,6% dei lavoratori temporanei transita verso la disoccupazione.

In questo paragrafo analizziamo la capacità del mercato di garantire al lavoratore il raggiungimento di un lavoro stabile. Facciamo un passo ulteriore rispetto all'analisi precedente e tentiamo di fotografare la mobilità dei lavoratori da forme occupazionali atipiche verso tipologie contrattuali standard, e quindi verso la stabilità del lavoro, nonché la persistenza dei lavoratori in forme occupazionali non standard.

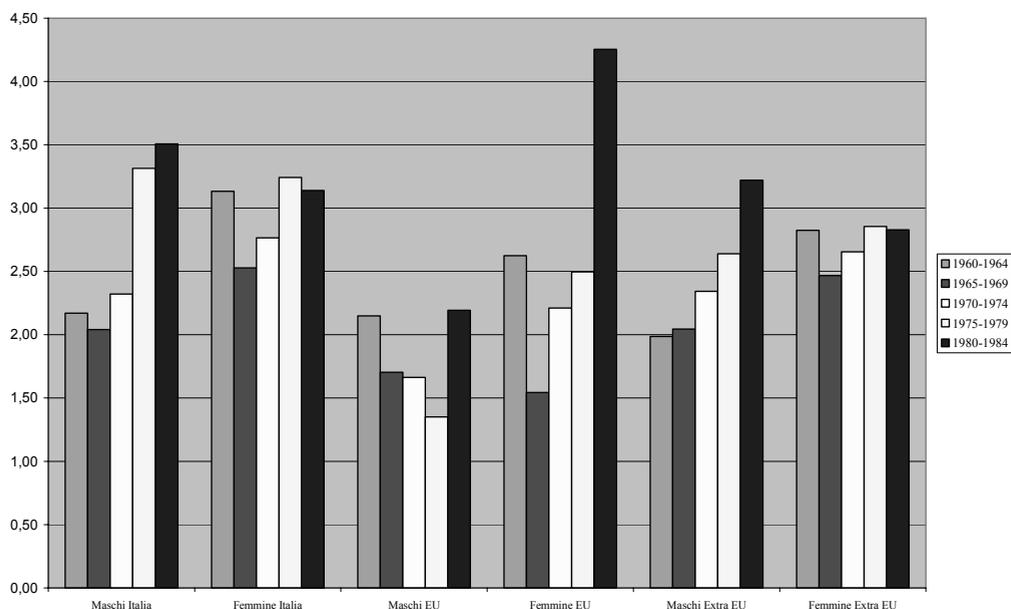
L'approfondimento si svolge attraverso due metodologie diverse. In prima analisi ci soffermiamo a verificare la mobilità dei lavoratori in termini di numeri di contratti che in media stipulano prima di approdare ad un contratto di lavoro permanente; in questa fase dell'analisi non si distinguono le tipologie occupazionali di origine. In un secondo momento condizioniamo lo studio a quei lavoratori neo-entrati nell'archivio in alcuni anni prestabiliti e li seguiamo nel corso del tempo, per osservare la dinamica dei contratti da loro stipulati. Questa seconda analisi ci consente di verificare se la mobilità verso il lavoro permanente abbia subito dei cambiamenti nel corso degli ultimi anni per effetto delle riforme che sono state avviate nel mercato del lavoro italiano e di valutare la diversa mobilità per tipologia contrattuale.

La nostra analisi, sebbene ci consenta di fornire un quadro della mobilità dal lavoro non standard al lavoro permanente, non presenta l'analisi delle transizioni dal lavoro temporaneo alla disoccupazione; ciò è dovuto ai dati da noi utilizzati che non consentono di identificare i passaggi dal lavoro non standard alla disoccupazione.

Nei grafici che seguono rappresentiamo il numero di contratti che i lavoratori stipulano in media prima di ottenere un contratto a tempo indeterminato. L'analisi è svolta sul totale dei lavoratori registrati negli archivi CPI e entrati nell'archivio con un contratto non a tempo indeterminato. L'analisi è presentata per coorte di nascita, genere e nazionalità.

Nel primo grafico presentiamo l'analisi per i lavoratori italiani, quelli UE e quelli europei extra-UE. Nel secondo grafico l'analisi per i lavoratori provenienti da altri continenti (esclusa l'Oceania in quanto irrilevante in termini di numerosità).

Figura 11. Numero medio di contratti stipulati prima di conseguire un contratto a tempo indeterminato. Lavoratori italiani ed europei (UE e Extra UE)

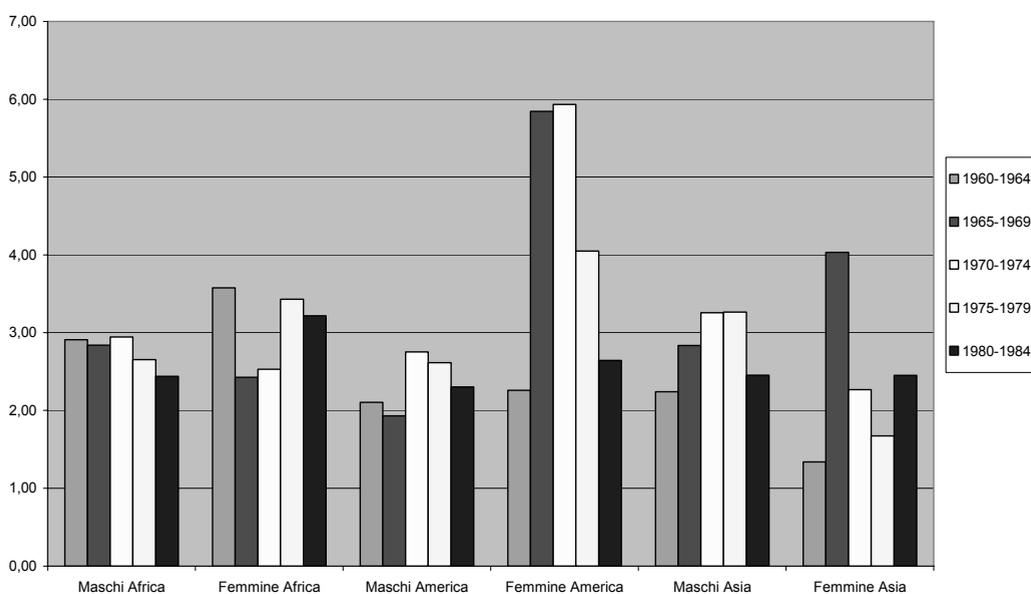


Osservando l'istogramma relativo all'Italia, si nota una maggiore difficoltà nella mobilità verso un lavoro stabile in genere per le coorti più giovani, sia per le donne che per gli uomini. Gli uomini della coorte 1960-1964 stipulano in media due contratti non standard prima di ottenere un lavoro permanente; tale media sale a 3,50 per i maschi della coorte 1980-1984. Il numero medio di contratti non standard precedenti un contratto a tempo indeterminato sale per le donne delle coorti degli anni '60 e primi anni '70, in particolare per le lavoratrici nate tra il 1960 e il 1964; queste ultime transitano più di tre volte per lavori non standard prima di stabilizzare la loro posizione lavorativa. La differenza di genere per i lavoratori italiani si inverte per le coorti più giovani: le donne nate tra il 1975 e il 1984, infatti, registrano in media un numero di contratti non standard inferiore a quello dei loro colleghi coetanei.

In generale si può affermare che i lavoratori e le lavoratrici italiani sperimentano un numero di transizioni di lavoro non standard maggiore dei loro colleghi europei, sia appartenenti all'UE sia Extra-UE. I lavoratori UE, sia maschi che femmine, evidenziano una maggiore rapidità di transizione verso il lavoro a tempo indeterminato dei loro colleghi italiani, ad eccezione delle donne della coorte più giovane. Gli uomini, in media,

non attendono più di due contratti per accedere al lavoro permanente e le donne oscillano tra 1,5 e 2,5 contratti, con l'eccezione delle lavoratrici della coorte 1980-1984 per le quali si registra una media superiore ai quattro contratti. I lavoratori e le lavoratrici Extra-UE registrano un trend lungo le coorti molto simile a quello italiano; anche in questo caso, però, la transizione verso il lavoro permanente è più veloce, indipendentemente dall'anno di nascita dell'individuo.

Figura 12. Numero medio di contratti stipulati prima di conseguire un contratto a tempo indeterminato. Lavoratori non europei



La mobilità verso il lavoro stabile dei lavoratori, maschi e femmine, di altre nazionalità (Figura 12) appare, in generale, più veloce che nel caso dei lavoratori italiani. Inoltre, le coorti più giovani sembrano essere meno penalizzate, se non addirittura favorite nell'accesso al lavoro stabile, rispetto alle corrispettive coorti italiane. Si differenziano da questo trend generale le donne africane, le quali sperimentano fino a sei contratti non standard prima di ottenere un contratto di lavoro a tempo indeterminato (coorti dal 1965 al 1974).

Tabella 1. Transizioni contrattuali per soggetti entrati nell'archivio nel 1995

<i>Contratto di provenienza</i>	<i>Contratto in entrata</i>					
	Apprendistato e Formazione			Tempo determinato		
	I Transizione	II Transizione	III Transizione	I Transizione	II Transizione	III Transizione
Apprendistato e Formazione	41%	33%	27%	14%	20%	23%
Tempo Determinato	12%	11%	10%	50%	47%	46%
Tempo Indeterminato	8%	7%	7%	25%	28%	31%
Missioni interinali	-	-	-	-	-	-

<i>Contratto di provenienza</i>	<i>Contratto in entrata</i>					
	Tempo indeterminato			Missioni interinali		
	I Transizione	II Transizione	III Transizione	I Transizione	II Transizione	III Transizione
Apprendistato e Formazione	45%	46%	47%	0%	2%	3%
Tempo Determinato	37%	41%	42%	1%	1%	3%
Tempo Indeterminato	66%	63%	59%	1%	2%	3%
Missioni interinali	-	-	-	-	-	-

L'approfondimento sino a qui svolto ha fotografato l'aspetto quantitativo, cioè la numerosità dei passaggi contrattuali necessari per raggiungere la stabilità lavorativa ma non ha analizzato la dinamica di transizione verso il lavoro a tempo indeterminato, nei passaggi tra le diverse forme contrattuali dal lavoro non standard al lavoro permanente. Di seguito approfondiamo tali dinamiche, considerando le transizioni da ogni tipologia contrattuale non standard verso il lavoro a tempo indeterminato, condizionando lo studio agli individui che entrano nell'archivio negli anni 1995 e 2000 e che presentano almeno una transizione lavorativa. La restrizione del campione ai lavoratori che sperimentano il loro primo contratto ci permette di valutare la capacità di transizione verso il lavoro a tempo indeterminato e il percorso attraverso il quale si giunge a conseguire un contratto a tempo indeterminato. La selezione dei due anni di ingresso, 1995 e 2000, è giustificata dalla curiosità di verificare se le matrici di transizione siano

cambiate a cavallo della fine degli anni '90, periodo in cui si è introdotto un certo grado di flessibilità al lavoro. A fianco delle transizioni dal lavoro non standard al lavoro a tempo indeterminato, presentiamo anche la mobilità da quest'ultimo verso il primo, al fine di evidenziare se esista una tendenza alla precarizzazione anche dei lavoratori insider. Si osservano le prime tre transizioni del percorso lavorativo degli individui registrati per la prima volta.

Tabella 2. *Transizioni contrattuali per soggetti entrati nell'archivio nel 2000*

<i>Contratto di provenienza</i>	<i>Contratto in entrata</i>					
	Apprendistato e Formazione			Tempo determinato		
	I Transizione	II Transizione	III transizione	I Transizione	II Transizione	III Transizione
Apprendistato e Formazione	43%	37%	32%	15%	20%	24%
Tempo Determinato	7%	9%	8%	52%	49%	50%
Tempo Indeterminato	10%	11%	10%	24%	29%	31%
Missioni interinali	6%	9%	7%	47%	32%	28%

<i>Contratto di provenienza</i>	<i>Contratto in entrata</i>					
	Tempo indeterminato			Missioni interinali		
	I Transizione	II Transizione	III Transizione	I Transizione	II Transizione	III Transizione
Apprendistato e Formazione	36%	34%	32%	5%	9%	12%
Tempo Determinato	35%	33%	30%	5%	8%	12%
Tempo Indeterminato	61%	53%	48%	5%	8%	11%
Missioni interinali	16%	25%	30%	32%	34%	35%

Come si evince dalla Tabella 1 la probabilità di transizione da un lavoro non standard ad un lavoro a tempo indeterminato dei lavoratori neo-iscritti nell'archivio nel 1995 aumenta col trascorrere delle esperienze lavorative atipiche. Coloro che registrano un primo contratto di lavoro di apprendistato o di formazione e lavoro evidenziano una percentuale di passaggio al lavoro a tempo indeterminato pari al 45% nella prima transizione, al 46% nella seconda e al 47% nella terza transizione. Il trend

crescente col passare delle transizioni è più evidente per coloro il cui primo contratto è a tempo determinato; in tal caso la percentuale di passaggio ad un lavoro standard aumenta dal 37% al primo passaggio al 42% nell'ultima trasformazione contrattuale. La persistenza di forme contrattuali non standard invece diminuisce nel corso delle transizioni; sia l'apprendistato e la formazione e lavoro sia il tempo determinato presentano delle percentuali di permanenza nella stessa categoria che diminuiscono di transizione in transizione. Risulta particolarmente evidente anche la crescente importanza del lavoro a tempo determinato come fase di passaggio tra l'apprendistato o formazione e lavoro e il tempo indeterminato.

La dinamica delle transizioni per i lavoratori registratisi per la prima volta nell'archivio nel 2000 (Tabella 2) mostra delle forti differenze rispetto al 1995. In primo luogo compare in modo rilevante il lavoro interinale, verso il quale si registrano crescenti passaggi col trascorrere delle transizioni, indipendentemente dal contratto di origine; la percentuale di passaggi verso il lavoro interinale è sorprendentemente simile tra contratti non standard e lavoro a tempo indeterminato. In entrambi i casi la percentuale di passaggi al lavoro interinale è pari al 5% nella prima transizione, 8-9% nella seconda transizione e 11-23% nell'ultimo passaggio osservato.

Un ulteriore dato interessante riguarda le transizioni da apprendistato o formazione e lavoro verso il tempo indeterminato: le percentuali di passaggio per i lavoratori registrati nel 2000 sono decrescenti al trascorrere delle transizioni e decisamente inferiori a quelle registrate per i neo-iscritti nell'archivio nel 1995; le percentuali di transizione dall'apprendistato o formazione e lavoro al tempo indeterminato scendono dal 36% della prima transizione al 32% della terza transizione. I passaggi dei lavoratori registrati inizialmente con un contratto a tempo determinato verso il lavoro stabile diminuiscono dal 35% al 30% nell'ultima transizione.

La percentuale di permanenza nella categoria lavorativa stabile diminuisce notevolmente rispetto al 1995; i lavoratori assunti per la prima volta nel 2000 con contratti a tempo indeterminato hanno percentuali di permanenza nella stessa categoria occupazionale che diminuiscono fortemente con l'aumentare dei passaggi lavorativi. Questo dato conferma la minore stabilità lavorativa che si sta evidenziando nel mercato del lavoro anche per quei soggetti che in origine presentano delle caratteristiche di maggiore stabilità.

6. Caratteristiche individuali e probabilità di essere lavoratori atipici

Nel presente paragrafo commentiamo i risultati di un'analisi in cui si è approfondita la relazione tra le caratteristiche individuali e la probabilità di un lavoratore di ottenere un contratto di lavoro a tempo indeterminato. La domanda cui abbiamo tentato di rispondere è se vi sia una relazione (positiva o negativa) tra le singole caratteristiche degli individui -quali ad esempio il livello d'istruzione, il genere, la nazionalità, la coorte di nascita, l'esperienza lavorativa maturata- e l'esito contrattuale che tali individui riscontrano sul mercato⁶. I risultati ottenuti consentono di valutare l'incidenza delle caratteristiche dei lavoratori sulla probabilità di ottenere un contratto a tempo indeterminato, assunto come lavoratore di riferimento un individuo maschio, celibe, italiano, nato tra il 1970 e il 1974, con licenza di scuola elementare o media e proveniente da un lavoro a tempo determinato (l'esperienza lavorativa precedente quella osservata). L'analisi è stata svolta sul campione complessivo e su una sua ripartizione in cui si sono separati gli anni precedenti la riforma del 2003 dal periodo successivo. Il lavoratore con le precedenti caratteristiche è definito lavoratore medio o con caratteristiche medie.

I risultati evidenziano alcune relazioni interessanti tra caratteristiche ed esito contrattuale. Il primo dato interessante riguarda la probabilità complessiva di un lavoratore con caratteristiche medie di ottenere un contratto a tempo indeterminato; tale probabilità, sulla base del nostro modello, è valutata pari al 53,5% se si considera il totale degli anni disponibili. Se si considera il solo periodo successivo alla Riforma Biagi, la probabilità di conseguire un contratto a tempo indeterminato scende al 47,8%.

La coorte di nascita dei lavoratori, e quindi la loro età, svolge un ruolo significativo nella spiegazione della probabilità di conseguire un contratto a tempo indeterminato. In particolare, si osserva una relazione negativa tra l'età dei lavoratori e la probabilità di conseguire un contratto permanente. I lavoratori delle coorti precedenti a quella di riferimento (individuo nato tra il 1970 e il 1974), infatti, hanno una maggiore probabilità di conseguire un contratto stabile e tale probabilità decresce con l'avvicinarsi alle coorti più giovani; a conferma di ciò, le coorti dal 1975 in poi hanno una minore probabilità di ottenere un contratto a tempo indeterminato della coorte di riferimento. Questo è legato alla maggiore esperienza detenuta da

⁶ L'analisi si avvale della stima econometrica di un modello logit.

lavoratori delle coorti precedenti e permette di verificare come l'accesso alle posizioni standard sia difficile per i lavoratori più giovani. La relazione tra la coorte di nascita e la probabilità di ottenere un lavoro stabile è sostanzialmente diversa se si considera il solo campione a partire dall'anno 2004. In tal caso, l'età dei lavoratori risulta essere penalizzante se si considerano i lavoratori nati prima del 1970; per questi individui la relazione tra età e probabilità di ottenere un contratto a tempo indeterminato, infatti, risulta negativa. Questo risultato sottolinea le difficoltà registrate negli ultimi anni da parte di soggetti con età elevata rientrati nel mercato del lavoro.

I lavoratori di nazionalità diversa da quella italiana hanno in generale una minore probabilità di lavorare a tempo indeterminato, sebbene si osservino alcune differenze ed eccezioni. Innanzi tutto, i lavoratori europei extra UE non si differenziano particolarmente dai lavoratori italiani e registrano una probabilità di 6,8 punti percentuali maggiore di quella di un lavoratore medio italiano. Per quanto riguarda le altre nazionalità, si registra in particolare la bassa probabilità che registrano i lavoratori UE nel periodo successivo all'introduzione della Riforma Biagi.

Le donne hanno una minore possibilità, rispetto ai loro colleghi maschi, di conseguire contratti di lavoro permanente e ciò è confermato in tutti i sottoperiodi del campione. Si evidenzia, comunque, una forte diminuzione della probabilità di lavorare a tempo indeterminato a partire dal 2004; negli ultimi anni considerati le donne registrano una probabilità di accesso al lavoro permanente pari al 40% di quella degli uomini. Tale probabilità aumenta lievemente, anche se si mantiene inferiore a quella di un lavoratore maschio e celibe, se la donna è coniugata. Rispetto al lavoratore di riferimento, nato tra il 1970 e il 1974, le lavoratrici nate prima del 1970 evidenziano una minore probabilità di accedere al lavoro a tempo indeterminato; tale probabilità, comunque, cresce sensibilmente se si considera il campione dal 2004 ad oggi. In quest'ultimo caso le lavoratrici nate prima del 1970 registrano una probabilità di accedere al lavoro stabile solo di poco (meno di 10 punti percentuali) inferiore a quella di un lavoratore maschio nato nel periodo 1970-74. Le giovani lavoratrici (nate tra il 1975 e il 1984), al contrario, registrano una probabilità di accesso al tempo indeterminato di 20-30 punti percentuali superiore ai colleghi maschi della coorte 1970-75.

L'accesso al lavoro a tempo indeterminato risulta inversamente correlato al titolo di studio del lavoratore. Il mercato sembra favorire, in tal senso, i lavoratori con un minore titolo di studio; al crescere dell'istruzione, infatti,

si osserva una diminuzione della probabilità di lavorare a tempo indeterminato. Questo risultato è in parte rivisto nel campione dal 2004 ad oggi in cui si rilevano probabilità di accesso al lavoro stabile molto simili tra lavoratori con titoli di studio diversi; si riscontrano alcune differenze per i livelli di studio molto alti (titolo universitario) e per livelli molto bassi (nessun titolo di studio); nel primo caso la probabilità di accesso al lavoro permanente è di 6 punti percentuali maggiore mentre nel secondo caso il premio è di 2,2 punti percentuali.

La storia lavorativa dell'individuo, sia quella più recente traducibile nelle caratteristiche dell'ultima esperienza di lavoro (quali la durata dell'ultimo contratto, la tipologia contrattuale, i giorni intercorsi dall'ultimo contratto a quello presente), sia quella complessiva, esplicabile nei giorni complessivi di lavoro maturati durante la storia lavorativa dell'individuo e nel numero di rapporti di lavoro precedenti quello attuale, influisce significativamente sulla probabilità di accedere al lavoro a tempo indeterminato. Se si osserva il campione complessivo, si nota innanzi tutto l'importanza assunta dalla tipologia contrattuale del rapporto di lavoro precedente a quello osservato. I lavoratori il cui ultimo contratto di lavoro rientrava nelle categorie dell'apprendistato o della formazione e lavoro hanno una probabilità di accedere al tempo indeterminato pari a 1,7 volte quella dei loro colleghi il cui ultimo contratto è stato a tempo determinato. La probabilità aumenta ulteriormente se l'ultimo contratto è a tempo indeterminato. La probabilità, invece, diminuisce drasticamente ed è molto inferiore a quella di riferimento, se il contratto stipulato precedentemente è a tempo parziale o di lavoro interinale. Questi risultati sono confermati anche nelle analisi per sottoperiodi; nell'ultimo periodo considerato, però, si registra una sostanziale diminuzione della probabilità di accesso al tempo indeterminato riconosciuta a coloro che provengono da un simile contratto di lavoro. Il vantaggio riconosciuto a questi lavoratori scende al di sotto del vantaggio riconosciuto a coloro che hanno sperimentato un periodo di apprendistato o di formazione e lavoro.

In generale e anche nei sottoperiodi considerati l'esperienza lavorativa, misurata in termini di giorni di lavoro complessivamente maturati, ha un effetto positivo sulla probabilità di accedere al lavoro permanente. Se però misuriamo l'esperienza in termini di numero di rapporti di lavoro precedenti quello attuale, al crescere dell'esperienza diminuisce la probabilità di conseguire un contratto a tempo indeterminato.

7. Conclusioni

Nel presente lavoro abbiamo analizzato la dimensione socio-economica delle tipologie contrattuali nel mercato del lavoro del Friuli Venezia Giulia, utilizzando i dati amministrativi degli archivi dei Centri per l'Impiego (CPI). Dopo un breve approfondimento della natura degli avviamenti registrati nell'archivio nell'anno 2005 abbiamo approfondito la dinamicità tra forme contrattuali diverse, in particolare tra tipologie contrattuali non standard e lavoro a tempo indeterminato.

L'analisi della mobilità contrattuale ha messo in evidenza la crescente importanza dei movimenti tra i contratti non standard, sia tra le tipologie contrattuali incluse negli archivi CPI, sia tra queste e le tipologie contrattuali non registrate in tali archivi. Gli ultimi anni osservati (periodo 2004-2006) testimoniano una sempre più crescente presenza nel mercato del lavoro di forme contrattuali diverse da quelle registrate negli archivi CPI. Al fine di una più esaustiva analisi delle dinamiche lavorative, sarebbe quindi auspicabile un futuro incrocio delle informazioni contenute nei presenti archivi con altre banche dati disponibili.

Il mercato del lavoro del Friuli Venezia Giulia dell'ultimo decennio appare caratterizzato da una crescente difficoltà di transizione verso il lavoro permanente dei lavoratori più giovani; il confronto tra i primi anni del nuovo decennio e la seconda metà degli anni '90 fa emergere una maggiore permanenza in forme di lavoro non stabili e una diminuzione delle transizioni dai contratti non standard verso il tempo indeterminato; si osserva, inoltre, un aumento della mobilità dal lavoro a tempo indeterminato ad altre forme di lavoro non permanenti, in particolare verso il lavoro a tempo determinato.

La maggiore difficoltà nella mobilità verso un lavoro stabile è riscontrata per le coorti più giovani, sia per le donne che per gli uomini. Gli uomini della coorte 1960-1964 stipulano in media due contratti non standard prima di ottenere un lavoro permanente; tale media sale a 3,50 per i lavoratori maschi della coorte 1980-1984. Il numero medio di contratti non standard precedenti un contratto a tempo indeterminato sale in particolare per le lavoratrici nate tra il 1960 e il 1964; queste ultime transitano più di tre volte nei lavori non standard prima di stabilizzare la loro posizione lavorativa.

Lo studio più approfondito della probabilità di ottenere un contratto a tempo indeterminato mostra una correlazione negativa tra tale probabilità

e l'età del lavoratore, nonché il genere femminile del lavoratore. Inoltre, al crescere del titolo di studio diminuisce la probabilità di accedere ad un contratto di lavoro stabile. L'esperienza maturata nel mercato del lavoro, invece, ha un effetto positivo sulla probabilità di ottenere un contratto a tempo indeterminato.

In conclusione, il mercato del lavoro del Friuli Venezia Giulia appare in transizione verso una maggiore flessibilità, sebbene ancora solo parzialmente in grado di assicurare una certa stabilità.

Riferimenti

Anastasia B., M. Gambuzza e M. Rasera (2000), "La diffusione dei contratti a tempo determinato: il caso Veneto", in Accornero A. (a cura di), Solo una grande giostra?, Franco Angeli, Milano.

Boeri T. e P. Garibaldi, 2006, Standard minimi e nuove tipologie contrattuali, www.lavoce.info.

Caporin M., 2005, Il mercato del lavoro dipendente nella regione Friuli Venezia Giulia: un'analisi empirica basata su dati amministrativi. In "Il mercato del lavoro nel Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2005", Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, Direzione centrale lavoro, formazione, università e ricerca.

Commissione Europea, 2001, Employment and social policies: a framework for investing in quality, COM (2001), 313 final.

European Commission, 2004, Employment in Europe 2004. Recent trends and Prospects, European Commission Directorate-General for Employment and Social Affairs, Luxembourg.

OCSE, 2002, Employment outlook, OECD Paris.

Le crisi occupazionali nel 2005: consistenze su dati amministrativi e iniziative di policy

di Marco Cantalupi

1. Introduzione

Con il persistere della crisi, avviata nel 2001, si moltiplicano i luoghi deputati a raccogliere dati ed elaborare informazioni sulla sua intensità e diffusione territoriale. Ai vari livelli territoriali, le mappature dei settori e delle aziende chiave dell'apparato tecnico-produttivo regionale coinvolte in processi di ristrutturazione, riposizionamento, delocalizzazione, e dei correlati risvolti occupazionali sono sempre più dettagliate e precise. È opinione condivisa che il fattore interpretativo chiave dei processi di trasformazione-crisi oggi in atto nel nostro paese sia il settore o i settori di specializzazione, più che la dimensione di imprese. Era quindi necessario che il monitoraggio della congiuntura economica si focalizzasse sugli andamenti settoriali, individuando opportune segmentazioni sulla base delle performance complessive (dinamica delle esportazioni, della redditività ecc.). Tuttavia, proprio la persistenza e l'intensità della crisi ha presto indotto ad impostare una mappatura che associasse alla dimensione settoriale anche quella territoriale. Così, ad esempio, l'importante indagine nazionale coordinata dal Ministero delle Attività Produttive, oltre a segmentare il settore industriale in (quattro) aree¹ sulla base della dinamica della produzione, ha proposto un raggruppamento delle province italiane a seconda dell'intensità della crisi².

¹ L'area dell'off market, che raggruppa i settori in calo, tra cui il tessile; l'area della riorganizzazione industriale (con i settori in rallentamento, tra cui il mobile), l'area della stabilità e, infine, l'area dell'eccellenza (con i settori in crescita, tra cui carta e legno).

² Da un punto di vista tecnico, è stato elaborato un indice sintetico generale di crisi che combina opportunamente tre gruppi di informazioni. 1. I dati Cigs integrati dalle informazioni sui casi aziendali rilevati dall'Osservatorio MAP-PCM sulle crisi industriali; 2. I dati economici disponibili per SLL (Sistemi locali del lavoro); 3. Alcuni indicatori provinciali (come la quota addetti stimati in Cigs, l'export manifatturiero ecc.). I valori numerici dell'indice hanno permesso di individuare la presenza di crisi industriali in 281 dei 784 SLL. Trenta SLL sono stati considerati in crisi elevata.

Delle 103 province, 50 patiscono rilevanti fenomeni di crisi o trasformazione manifatturiera,³ 31 sono interessate da crisi di media intensità e 22 da crisi a bassa intensità.

Nel gruppo delle province con fenomeni rilevanti di crisi rientrano Udine, Gorizia e Trieste. Qui, l'economia non è riuscita a perseguire un percorso di diversificazione produttiva oppure la crisi/trasformazione di un particolare settore si è riverberata su una specifica area, con importanti effetti demoltiplicativi. I settori prevalenti di crisi/trasformazione sono il meccanico, il mobile, il tessile, il settore cartario e quello chimico. Quella del settore legno, in provincia di Udine, è emblematica della tipologia di crisi di un settore, che per la sua dominanza impatta su un territorio ben circoscritto. Così pure accade per Pordenone, che peraltro rientra invece nel gruppo di province a crisi di media intensità, in cui il settore prevalente è quello degli elettrodomestici.

Le indagini promosse all'interno della regione da vari enti ed istituzioni arricchiscono e dettagliano questo quadro. Che si tratti di crisi che porta ad un ridimensionamento strutturale del settore manifatturiero o ad una sua trasformazione, resta il fatto che l'economia regionale ha registrato a partire dal 2001 un'impennata del numero di posti di lavoro distrutti per cause "involontarie".

Oltre ai dati Inps e Ebiart, la fonte più importante per precisare l'entità del fenomeno è costituito dagli archivi amministrativi Netlabor che si riferiscono allo strumento della "mobilità". In questo capitolo del rapporto si esamina con un certo dettaglio un sottoinsieme dei dati contenuti in questo archivio di grande potenzialità informativa. Il capitolo è strutturato come segue. Nel paragrafo 2 viene presentata la stima dell'entità della crisi occupazionale in Friuli Venezia Giulia desumibile dalle sole fonti amministrative considerate. Nel paragrafo 3 sono brevemente sintetizzati i dati Inps ed Ebiart. Il paragrafo 4 presenta i dati sulla mobilità, con i principali incroci sull'annualità 2005, l'individuazione dei principali trend per il periodo 2001-2005, ed alcuni accenni a possibili approfondimenti tematici. Nel paragrafo 5 vengono sinteticamente richiamate le iniziative di policy intraprese dall'Amministrazione regionale. Il paragrafo 6 conclude, indicando altresì le linee di sviluppo dell'attività di monitoraggio ed analisi delle crisi occupazionali in regione.

³ MAP - Osservatorio per il monitoraggio delle attività industriali (2005) Relazione semestrale sullo stato dell'industria, p. 32-33.

2. L'entità della crisi occupazionale in Friuli Venezia Giulia

Prima di addentrarsi nelle informazioni dettagliate relative alle singole fonti, giova offrire il dato stimato di sintesi. Sommando le ore di cassa integrazione, convertite in numero di lavoratori equivalenti a tempo pieno; il numero di ingressi in mobilità; i lavoratori sospesi Ebiart, si stima in circa 9.600 il numero di lavoratori coinvolti da varie crisi in regione. Rispetto al dato relativo all'anno 2004 (7.880), si tratta di un significativo aumento del 22,1%. Nella tabella 1 sono riportati i valori per gli anni 2004 e 2005, nonché le variazioni, assolute e percentuali (rispettivamente terza e quarta colonna).

Tabella 1 – Indicatori di difficoltà occupazionale, anni 2004 e 2005.

		2004	2005	Var. %
Mobilità				
	Nuovi ingressi	4.858	5.514	13,5%
	L. 223/91	1.899	2.012	6,0%
	L. 236/93	2.959	3.502	18,4%
	Donne	2.236	2.693	20,4%
	Uomini	2.622	2.821	7,6%
Cassa integrazione				
	Ore	2.859.207	4.088.377	43,0%
	FTE	1.733	2.478	43,0%
	Cigo			
	Ore	1.742.658	1.872.562	7,5%
	FTE	1.056	1.135	7,5%
	Cigs			
	Ore	1.116.549	2.215.815	98,5%
	FTE	677	1.343	98,5%
Ebiart				
	Lavoratori sospesi	1.289	1.629	26,4%
	Ore liquidate	110.770	141.886	28,1%
	Ordinaria			
	Lavoratori sospesi	1.289	1.400	8,6%
	Ore liquidate	110.770	120.406	8,7%
	In deroga*			
	Lavoratori sospesi		229	
	Ore liquidate		21.480	
Stima lavoratori coinvolti		7.880	9.621	22,1%
Stock occupati al 31.12 (Istat)		499.710	503.561	0,8%
Incidenza su stock occupati al 31.12		1,58%	1,91%	21,2%

Fonte: Elab. OML su dati Inps, Ebiart, archivi amm.vi Netlabor, Istat

L'incidenza sullo stock medio di occupati è pari a 1,91% contro l'1,58% del 2004. Grazie alla recente disponibilità dei dati provinciali stimati dall'Istat, tale valore può essere utilmente disaggregato per provincia (Tab. 2).

Tabella 2 – Indicatori di difficoltà occupazionale, per provincia.

	Udine	Gorizia	Trieste	Pordenone
Cigs	861	662	398	557
Mobilità	2.646	973	807	1.088
Ebiart	1.330	36	31	232
Totale	4.837	1.671	1.236	1.877
Stock occupati al 31.12.2005	221.536	55.816	94.968	131.241
Incidenza	2,18%	2,99%	1,30%	1,43%

Fonte: Elab. OML su dati Inps, Ebiart, archivi amm.vi Netlabor, Istat

La regione appare polarizzata: infatti, la crisi è molto più intensa della media a Gorizia, ove l'indice è prossimo al 3%. Anche a Udine il valore dell'indice supera quello medio (2,18) mentre Pordenone (1,43) e Trieste (1,30) rimangono al di sotto della media. Nei successivi due paragrafi si presentano i dettagli rispetto ai dati Inps sulla Cassa integrazione ed Ebiart sulle ore liquidate (par. 3) e mobilità (par. 4).

3. I dati Inps ed Ebiart

I dati Inps sulla Cassa integrazione guadagni evidenziano per il 2005 un ulteriore e marcato peggioramento della situazione in Friuli Venezia Giulia. Le ore concesse hanno infatti superato i 4 milioni con un incremento annuale del 43%. In termini di lavoratori equivalenti⁴ si è prossimi alle 2.500 unità. Circa i due terzi dell'aumento delle ore concesse è riferibile alla Cigs, che di fatto raddoppia il proprio valore superando i 2,2 milioni di ore. Di conseguenza, anche il rapporto Cigs/Cigo registra un'ulteriore brusca impennata, attestandosi a 1,93. La comparazione rispetto al 2004 con le altre regioni del Nord-Est (Tab. 3) indica un aumento dell'incidenza delle ore concesse in regione sul totale dell'articolazione territoriale, incidenza che passa dal 9,7% al 12,2% (+2,5%). Per il Friuli Venezia Giulia, il rapporto Cigs/Cigo cresce di quasi 0,6 punti e pone la nostra regione al livello più elevato di tutto il Nord-Est, seguita dal Trentino Alto Adige (1,70).

⁴ Al fattore di conversione 1 = 1.650 ore.

Tabella 3 – Cassa Integrazione Guadagni, anni 2004 e 2005.

	Ore concesse			FTE		
	2004	2005	Variazione	2004	2005	Variazione
Friuli-Venezia Giulia	2.859.207	4.088.377	1.229.170	1.733	2.478	745
Trentino-Alto Adige	4.970.784	5.873.307	902.523	3.013	3.560	547
Veneto	11.956.275	13.610.295	1.654.020	7.246	8.249	1.003
Emilia-Romagna	9.558.209	9.876.536	318.327	5.793	5.986	193
Nord Est	26.485.268	29.360.138	2.874.870	17.785	20.272	2.487

	Incidenza delle ore concesse			Rapporto Cigs/cigo		
	2004	2005	Variazione	2004	2005	Variazione
Friuli-Venezia Giulia	9,7	12,2	2,5	1,33	1,93	0,60
Trentino-Alto Adige	16,9	17,6	0,7	0,67	1,70	1,03
Veneto	40,7	40,7	0,0	0,62	0,90	0,28
Emilia-Romagna	32,6	29,5	-3,1	1,56	1,08	-0,48
Nord Est	100,0	100,0	0,0	0,94	1,10	0,16

Fonte. Elab. OML su dati INPS

Il dettaglio per settori (Tab. 4) evidenzia un'attenuazione del fenomeno nell'Edilizia, ma cospicui incrementi in alcuni settori chiave. Per quanto concerne la Cigo, vi è un un forte aumento nel settore Alimentare ed in quello Tessile. Per quanto concerne invece la Cigs, rileva il raddoppio delle ore concesse nella Meccanica, che manifesta una situazione di particolare sofferenza, aumentando in quasi tutte le province, sia in Cigo che in Cigs⁵. A Gorizia le ore di Cigs decuplicano, a Pordenone l'aumento è di quasi 6 volte. A Udine è invece la componente ordinaria ad aumentare di circa 3 volte. In regione, il settore meccanico ha registrato un raddoppio delle ore concesse ed il valore assoluto di tali ore, pari a oltre 2 milioni, incide per quasi la metà del totale. Anche il Chimico è in sofferenza, con oltre 100mila ore concesse (70% a Gorizia). L'Alimentare supera le 170mila ore, con una distribuzione ripartita tra tutte le province ad eccezione di Trieste. Infine, il Tessile passa da 212 a quasi 395mila ore, con l'aumento concentrato a Trieste e Pordenone⁶.

⁵ Nel 2005, le vertenze regionali e nazionali di Cassa integrazione hanno riguardato importanti aziende con numerosità elevate di lavoratori posti in Cigs. In provincia di Udine: Rhoss Spa (322 lavoratori), De Simon Spa (15), Sif Spa (73), Saint Gobain LMC (54), AFV Acciaierie Beltrame (21), GI.Effe Srl (30), Safilo Spa (100). La crisi della ASI Robicon Spa (45) che ha sede in provincia di Trieste non è registrata dai dati dell'anno perché la decorrenza della Cigs è dal 16 gennaio 2006.

⁶ Ciò nondimeno, le ore relative alla crisi del tessile più rilevante del 2005, Gemona Manifatture Spa (147), non sono registrate dai dati dell'anno, per le vicende connesse ai ritardi di concessione della Cigs.

Tabella 4 – Cassa Integrazione Guadagni ordinaria, anni 2004 e 2005, per province

Straordinaria	Gorizia		Pordenone		Trieste		Udine		Friuli-Venezia Giulia	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005
Attività agr. ind.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Industrie estrattive	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Legno	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Alimentari	0	0	0	0	34.239	9.735	0	0	34.239	9.735
Metallurgiche	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Meccaniche	73.770	770.330	42.814	313.555	361.498	167.786	224.045	345.082	702.127	1.596.753
Tessili	0	0	0	0	140.564	262.796	0	0	140.564	262.796
Vest. abb. arred.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Chimiche	0	69.869	0	0	0	0	12.344	0	12.344	69.869
Pelli e cuoio	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Trasformazioni min.	0	0	19.304	0	0	0	0	0	19.304	0
Carta e poligraf.	0	0	0	83.676	49.795	22.388	97.455	100.458	147.250	206.522
Laterizi	0	0	0	1.632	0	0	0	10.200	0	11.832
Energia elet. e gas	0	0	0	0	0	104	0	0	0	104
Trasporti e com.	7.846	4.968	0	0	34.795	28.735	14.263	16.237	56.904	49.940
Varie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tabacchicoltura	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Commercio	0	2.358	0	2.228	0	0	3.817	3.678	3.817	8.264
Totale	81.616	847.525	62.118	401.091	620.891	491.544	351.924	475.655	1.116.549	2.215.815

Tabella 4 – Cassa Integrazione Guadagni straordinaria, anni 2004 e 2005, per province

Ordinaria	Gorizia		Pordenone		Trieste		Udine		Friuli-Venezia Giulia	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005
Attività agr. ind.	0	0	0	1.200	0	0	0	0	0	1.200
Industrie estrattive	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Legno	12.895	15.443	14.205	42.066	0	0	142.535	143.871	169.635	201.380
Alimentari	5.480	42.240	12.991	60.313	741	1.521	7.749	58.074	26.961	162.148
Metallurgiche	40	0	46	50	0	7.400	27.104	21.684	27.190	29.134
Meccaniche	72.896	48.541	118.884	142.996	91.539	7.285	55.534	216.469	338.853	415.291
Tessili	21.715	25.701	28.525	78.454	1.608	6.130	20.220	21.523	72.068	131.808
Vest. abb. arred.	0	0	0	0	2.235	0	5.434	4.949	7.669	4.949
Chimiche	13.163	11.536	5.342	9.529	704	8.694	5.252	5.769	24.461	35.528
Pelli e cuoio	410	0	2.841	1.766	0	0	9.692	15.686	12.943	17.452
Trasformazioni min.	240	258	1.206	1.384	1.848	1.491	30.649	29.366	33.943	32.499
Carta e poligraf.	9.229	1.200	20.817	8.671	182	2.346	35.563	50.487	65.791	62.704
Laterizi	19.998	11.075	5.968	3.703	5.485	2.738	15.255	14.677	46.706	32.193
Energia elet. e gas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Trasporti e com.	0	1.728	4.059	3.782	32	12.718	2.667	56	6.758	18.284
Varie	105	1.387	399	0	0	0	3.893	3.782	4.397	5.169
Tabacchicoltura	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Commercio	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale parziale	156.171	159.109	215.283	353.914	104.374	50.323	361.547	586.393	837.375	1.149.739
Edilizia	107.124	86.248	235.294	164.176	152.604	112.680	403.547	352.961	898.569	716.065
Lapidei	280	0	261	35	1.902	1.544	4.271	5.179	6.714	6.758
Totale	263.575	245.357	450.838	518.125	258.880	164.547	769.365	944.533	1.742.658	1.872.562

I dati Ebiart per il 2005 registrano anch'essi un incremento rispetto al 2004 e pari a 26,4% per quanto riguarda il numero di lavoratori sospesi ed al 28,1% per quanto concerne le ore liquidate. Le ore sono state concesse nella quasi totalità dei casi a favore di lavoratori di aziende con sede in provincia di Udine (71%) e Pordenone (21%). Più di metà delle ore riguardano lavoratori occupati in aziende del settore legno, e circa il 35% in aziende operanti nella meccanica. A questi dati vanno aggiunti quelli relativi ai trattamenti in deroga concessi da settembre 2005. Gli interventi in deroga⁷, sono risultati pari a 21,5 mila ore coinvolgendo 229 lavoratori. In complesso (Tab. 5), pertanto, i lavoratori coinvolti nel corso del 2005 sono stati 1.629, per circa 142mila ore.

Tabella 5 - Lavoratori sospesi e ore liquidate Ebiart.

	Udine			Pordenone			Gorizia/Trieste			Friuli-Venezia Giulia		
	Impr.	Dip.	Ore	Impr.	Dip.	Ore	Impr.	Dip.	Ore	Impr.	Dip.	Ore
Legno	118	817	59.708,0	26	109	13.508,5	5	33	2.428,0	149	959	75.644,5
Meccanica	43	307	27.287,8	44	103	15.104,0	6	34	7.425,0	93	444	49.816,8
Varie	29	206	14.258,5	9	20	2.166,5				38	226	16.425,0
Totale	190	1.330	101.254,3	79	232	30.779,0	11	67	9.853,0	280	1.629	141.886,3

Fonte. Elab. OML su dati Ebiart e Regione FVG

4. Liste di mobilità

L'istituto della mobilità venne introdotto nel 1991 quale strumento di sostegno al reddito dei lavoratori espulsi definitivamente dal ciclo produttivo e beneficiari di taluni incentivi al loro reimpiego. Mentre questa seconda caratteristica si applica a tutti i lavoratori, i lavoratori soggetti a licenziamento individuale o espulsi da imprese con meno di 15 dipendenti non sono titolari dell'indennità di mobilità (L. 236/93). Storicamente, la mobilità venne introdotta anche per limitare l'utilizzo anomalo dei trattamenti della Cigs, nel senso che con questo ammortizzatore si tendeva spesso a mascherare i licenziamenti definitivi sotto forma di licenziamenti temporanei. In questo paragrafo vengono presentati i dati relativi all'anno 2005 (par. 4.1), una lettura della dinamica del quinquennio 2001-2005 (par.

⁷ Ai sensi dell'accordo regionale d.d. 18/07/2005, che ha previsto di destinare oltre 2 milioni di euro - a valere sul residuo non impiegato dei fondi per gli interventi a favore degli spedizionieri doganali - per coprire i costi di erogazione e trattamento di integrazione salariale straordinaria per un numero di circa 350 dipendenti di imprese artigiane operanti nel settore legno e della meccanica e per un massimo di 300 ore totali per ciascun lavoratore nel periodo 1 agosto - 31 dicembre 2005.

4.2) ed un approfondimento relativo alla durata di permanenza in lista dei lavoratori entrati in lista a partire dal 1 gennaio 2004 (par. 4.3).

4.1 Le consistenze: ingressi e stock⁸

Nella tabella 6 sono riportati i conteggi relativi agli ingressi in lista di mobilità nel biennio 2004-2005 e le relative variazioni assolute e percentuali. Gli ingressi in lista sono stati disaggregati per: motivo di ingresso (L. 223/91 o L. 236/93); genere; provincia; cittadinanza; classi età, secondo un particolare raggruppamento (giovani, adulti, anziani) che rispecchia un tratto cruciale dell'istituto, vale a dire il fatto che la durata di permanenza nella lista varia in funzione dell'età anagrafica del lavoratore al momento del licenziamento⁹.

Tabella 6 – Ingressi in Lista di Mobilità, Anni 2004 e 2005.

	2004	2005	Var.	Var. %
L. 223/91	1.899	2.012	113	6,0%
L. 236/93	2.959	3.502	543	18,4%
			-	
Donne	2.236	2.693	457	20,4%
Uomini	2.622	2.821	199	7,6%
			-	
Giovani (< 40)	2.644	2.768	124	4,7%
Adulti (40-49)	1.317	1.540	223	16,9%
Anziani (> 50)	897	1.206	309	34,4%
			-	
Italiani	4.224	4.717	493	11,7%
Stranieri	634	797	163	25,7%
			-	
Udine	2.262	2.646	384	17,0%
Gorizia	875	973	98	11,2%
Trieste	815	807	- 8	-1,0%
Pordenone	906	1.088	182	20,1%

⁸ L'attività di costruzione del database della mobilità è stata realizzata in virtù della collaborazione con Veneto Lavoro. Ringrazio in modo particolare Massimo Disarò per l'acribica attenzione alle operazioni tecnico-informatiche ed interpretative del dato, di cui si dà brevemente conto nell'Appendice.

⁹ La durata è normalmente di 12 mesi, elevati a 24 per i lavoratori tra i 40 e i 50 anni ("adulti"), e a 36 per i lavoratori "anziani". Tale tripartizione intende prendere in dovuto conto della difficoltà, ipotizzata crescente con l'età, di ricollocazione del lavoratore.

Nel 2005 i nuovi ingressi in Lista di mobilità assommano a 5.514, con un incremento su base annua del 13,5%.

Per quanto inferiore all'incremento registrato nell'anno passato (+15,6%), questo primo dato conferma lo stato di difficoltà dell'economia regionale in riferimento al sistema delle piccole imprese. Difatti, l'incremento di 656 unità è per lo più ascrivibile agli ingressi in base alla L. 236/93.

Prevedibilmente, il dato medio nasconde dinamiche profondamente differenziate per singoli segmenti socio-demografici o ambiti territoriali. L'aumento è molto consistente per il gruppo dei lavoratori anziani (+34,4%), per gli stranieri (+25,7) e per le donne (+20,4%).

In termini territoriali, i nuovi ingressi accelerano in provincia di Pordenone (+20,1%) ed Udine (+17%) mentre a Trieste si registra addirittura una lievissima flessione (-1,0%). I tre quarti dell'incremento degli ingressi si è registrato in 6 dei 18 CPI della regione, con un picco a Cervignano (+150), Pordenone e Udine (+70 ciascuno), Gemona (+68), Gorizia (+63).

Per quanto concerne i settori, infine, gli incrementi annui più significativi si registrano nel Commercio (+ 170 ingressi), Alberghi e ristorazione (+ 164), Costruzioni (+124), Industria metalmeccanica (+121) Settore moda (+106), Carta e poligrafica (+ 89).

Al 20 febbraio 2006, lo stock di lavoratori presenti in lista di mobilità, ed entrati in lista a partire dal 1.1.2001, assommava a 8.864 unità. Rispetto allo stock medio di disoccupati (21.600) stimato da Istat per il 2005, si tratterebbe del 41%.

La tabella 7 evidenzia la composizione di tale stock. Si può notare l'importanza della disaggregazione in base alla legge di riferimento. Si osserva, infatti, una incidenza maggiore della L. 236/93 (57,1%). Per la composizione di genere va rilevato che, se da un lato appare quasi perfettamente bilanciata se riferita allo stock complessivo, essa è marcatamente squilibrata qualora riferita al motivo di entrata. Infatti, la quota di donne sale, nel caso della L. 236/93, a quasi il 60% e scende al 38% nel caso della L. 223/91.

Tendenze alla polarizzazione si osservano anche con riferimento alla quota di lavoratori anziani (over 50) per i quali la L. 223/91 assolve di fatto una funzione di accompagnamento verso la pensione.

Tabella 7 - Stock lavoratori presenti in lista di mobilità*, composizione per vari gruppi.

	uomini	donne	totale	stranieri	% stranieri
L. 223/91					
< 25	20	27	47	7	14,9%
25-29	141	122	263	38	14,4%
30-39	482	402	884	84	9,5%
40-49	656	415	1.071	100	9,3%
> 50	1.071	464	1.535	85	5,5%
Totale	2.370	1.430	3.800	314	8,3%
L. 236/93					
< 25	60	81	141	35	24,8%
25-29	212	320	532	95	17,9%
30-39	604	1.079	1.683	267	15,9%
40-49	616	968	1.584	206	13,0%
> 50	558	566	1.124	142	12,6%
Totale	2.050	3.014	5.064	745	14,7%
Totale					
< 25	80	108	188	42	22,3%
25-29	353	442	795	133	16,7%
30-39	1.086	1.481	2.567	351	13,7%
40-49	1.272	1.383	2.655	306	11,5%
> 50	1.629	1.030	2.659	227	8,5%
Totale	4.420	4.444	8.864	1.059	11,9%

Fonte. Elab. OML su archivi amm.vi Netlabor, estr. feb. 2006

*Il dato potrebbe risultare sovrastimato per via di possibili mancate registrazioni delle uscite.

Sui dati di stock qui presentati, gli anziani incidono per il 40,4% del totale nel caso della L. 223/91 contro il 22,2% nel caso della L. 236/93: questo scarto evidenzia la profonda diversità delle due liste per quanto concerne gli incentivi ai lavoratori. Mentre la lista ai sensi della 223/91 viene alimentata dalle comunicazioni obbligatorie dell'azienda che licenzia, quella per la L. 236/93 lo è dai singoli lavoratori che decidono volontariamente di iscriversi. La seconda lista sconta quindi effetti di

autoselezione: per un lavoratore – come può essere il caso di un lavoratore anziano – l’iscrizione alla lista ai sensi della 236/93 prevede solo di essere portatore di un incentivo per l’impresa che lo assume.

Tale incentivo potrebbe non essere sufficiente a indurre l’iscrizione se il lavoratore ritiene che la probabilità di trovare un nuovo lavoro sia bassa. Sempre con riferimento al gruppo degli anziani, il dato di stock per gli anziani è nettamente superiore all’incidenza media che tale gruppo ha sui flussi di ingresso (23%).

A livello territoriale, la composizione dello stock è conforme con il dato medio di flusso, mentre è evidentissima la dominanza della componente di italiani (+ 88,1%).

Nel paragrafo 4.3 daremo un cenno al tema delle uscite, concentrandoci in particolare sulle uscite per avviamento a tempo indeterminato.

4.2 Il periodo 2001-2005: i trend

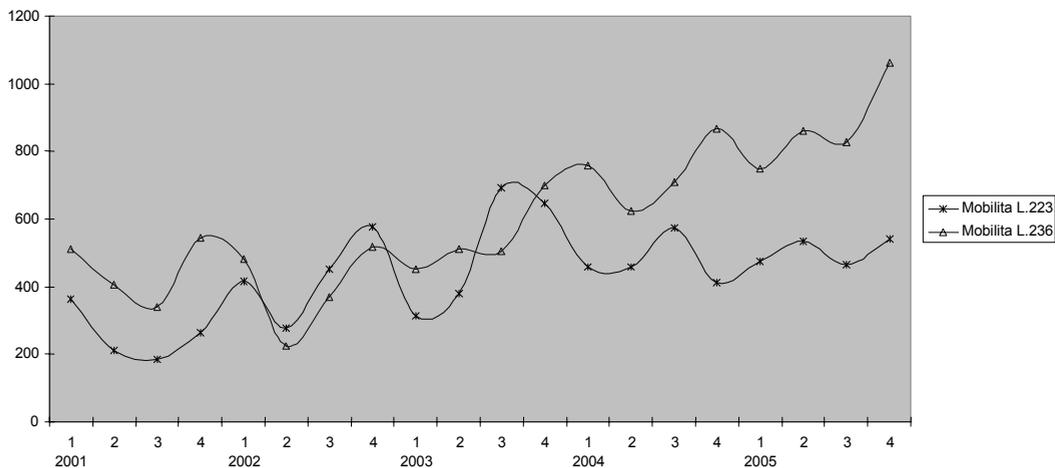
Dall’avvio della crisi 2001, un anno di minimo nel ricorso a tale strumento, sono individuabili alcuni trend. Il trend primario (Graf. 8) è senz’altro quello legato all’incremento degli ingressi in base alla L. 236/93, che si impennano decisamente – soprattutto per la componente maschile - a partire dal 3° trimestre 2003.

La dinamica degli ingressi per la L. 223/91 evidenzia invece una stabilizzazione dal I trimestre 2004, con un conseguente incremento della “forbice” tra le due tipologie di ingressi.

Il forte aumento degli ingressi per la L. 236/93 ha finito per alimentarne il relativo dato di stock, la cui incidenza, come si è visto, è attualmente molto superiore rispetto a quella riconducibile alla L. 223/91.

L’aumento degli ingressi per la L. 236/93 implica l’aumento della componente non beneficiaria del trattamento di indennità.

Grafico 8 - Ingressi in Lista di mobilità, per motivo di legge



Fonte. Elab. OML su archivi amm.vi Netlabor, estr. feb. 2006

L'impennata è particolarmente marcata per le classi di età fino ai 40 anni, senza distinzione di genere. La segmentazione per classi di età consente di individuare un secondo trend importante. Dal 2000, gli ingressi per la 223/91 della componente anziana maschile sono nettamente diminuiti, passando da circa il 50% al meno del 30% (nel 2005 però, sembra esserci una ripresa). Altri elementi di dinamica da segnalare sono: il forte aumento degli ingressi di stranieri, dal 7,5 nel 2001 al 17% nel 2005; il netto aumento degli ingressi in provincia di Udine dalla seconda metà del 2003 correlato ai processi di espulsione dai settori metalmeccanico e del legno.

In sintesi, i dati sulla mobilità suggeriscono una possibile periodizzazione della crisi. Fino alla fine del 2003, si è assistito per lo più all'espulsione dei lavoratori adulti e anziani dalle aziende di maggiori dimensioni, per poi interessare i più giovani occupati nelle aziende con meno di 15 dipendenti.

La crescita degli ingressi per la L. 236 porta con sé il paradosso di una crescita dei lavoratori non coperti da indennità di mobilità proprio nel momento più difficile della recessione. Da questo punto di vista, le iniziative volte ad estendere la Cigs (Cigs in deroga) colgono un crescente senso di emergenza reddituale presente sul territorio regionale. In una prospettiva di politiche attive, inoltre, l'uscita di una quota non trascurabile di lavoratori dal settore delle micro e delle Pmi locali avvalorava la scelta di sperimentare percorsi di accompagnamento/reinserimento individualizzati.

4.3 Cenni per possibili approfondimenti

Negli ultimi anni sono apparsi diversi studi dedicati ad esaminare in che modo l'istituto della mobilità incentiva particolari comportamenti da parte di lavoratori ed imprese.¹⁰ Le uscite dalla lista di mobilità riflettono due forze in gioco: da un lato, a livello individuale, le scelte dei lavoratori, influenzate in maniera importante dai meccanismi di incentivo propri dell'istituto; dall'altro, dalla capacità di riassorbimento dell'economia in generale e dei suoi settori produttivi chiave.

Nel grafico 9 si riporta l'andamento del rapporto tra uscite per avviamento a tempo indeterminato e le entrate distinte, ancora una volta, a seconda del motivo di entrata. Per ciascuna coorte¹¹, i due grafici riportano tre valori. Il primo è il rapporto tra le uscite per avviamento a tempo indeterminato avvenute entro 6 mesi dalla data di entrata sulla consistenza delle entrate (gli individui cioè che formano la coorte). Il secondo valore è lo stesso rapporto, in cui le uscite sono però riferite all'anno; il terzo in cui si considerano tutte le uscite della coorte non oltre i 18 mesi successivi all'entrata.

Si coglie la differenza tra i due gruppi (223 e 236) già osservando le medie. Per le coorti entrate per la 223/91, infatti, la quota di assunzioni nei primi 6 mesi sul totale delle entrate è dell'8%, contro quasi il 12% per le coorti entrate per la 236/93. Lo scarto si ripropone, quasi proporzionalmente, se riferito agli avviamenti nei primi 12 mesi, con una media del 14% per il gruppo 223/91 contro il 19,1% per quello 236/93. Ma, significativamente, il rapporto si inverte se si passa al terzo scalino temporale, cioè le assunzioni a tempo indeterminato entro i 18 mesi. Qui, le percentuali sono del 41,7% per i mobilitati ai sensi della 223/91 e del 39,2% per quelli entrati per la 236/93. Questa inversione è pertanto maturata nei sei mesi successivi al primo anno, indicando, per il primo gruppo, un incentivo a permanere in lista.

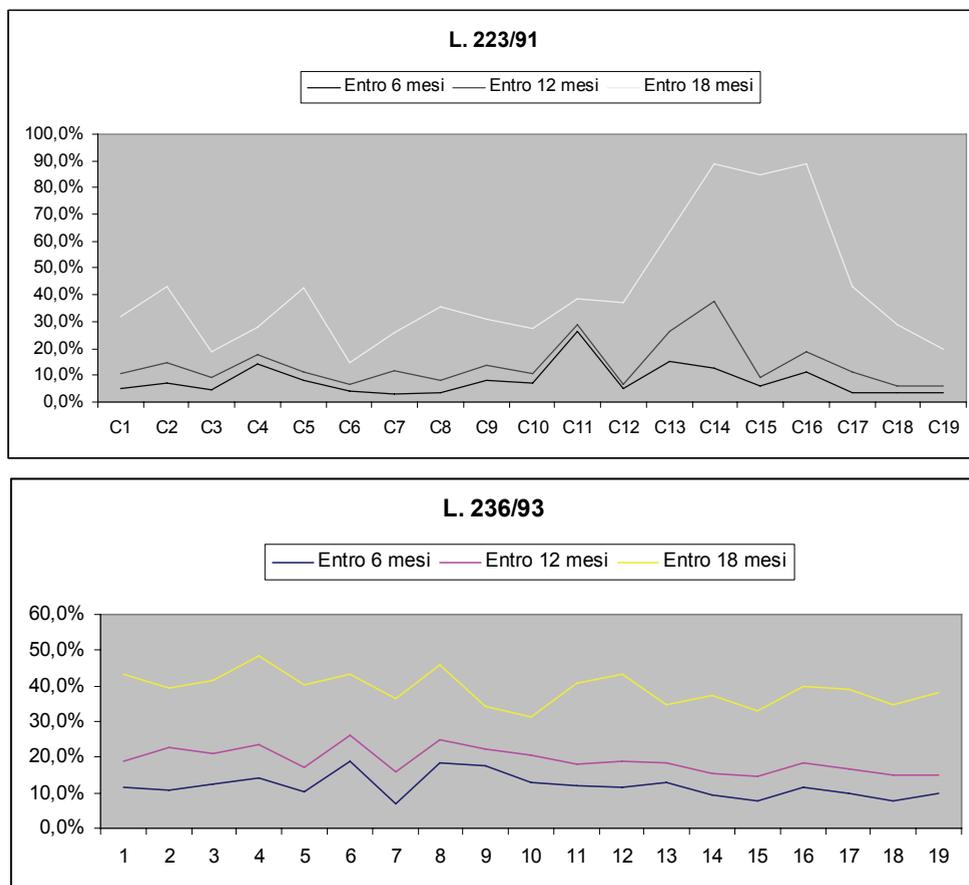
Passando alla dinamica (Graf. 9), il dato più significativo che emerge è che per il gruppo ex 236/93 si assiste chiaramente ad un trend in discesa. Le coorti di mobilitati entrate a partire dal 2002 evidenziano tassi di uscita per

¹⁰ Per tutti, si può vedere Caruso - Pisauro (2005) Licenziamenti definitivi o temporanei? Durata della disoccupazione nelle liste di mobilità tra nuovi e vecchi datori di lavoro, *Politica Economica*, XXI, n. 3, pp. 361- 399.

¹¹ Gruppo di lavoratori entrati in mobilità nel corso di un trimestre. La prima coorte (c1) si riferisce al gruppo di lavoratori entrati in mobilità nel 1° trimestre 2000.

avviamento a tempo indeterminato progressivamente più bassi. Questo dato conferma lo stato di difficoltà del sistema economico regionale, che oltre ad espellere lavoratori fatica a creare opportunità di un loro stabile reinserimento, perlomeno nel breve periodo. Per quanto concerne invece il gruppo ex 223/91, l'esistenza di alcuni picchi legati alle vicende di particolari coorti rende difficile una lettura univoca. Pare comunque potersi dire che per questo gruppo il trend sia più prossimo alla stabilità¹².

Grafico 9 – Uscite per avviamento a tempo indeterminato 2001-2005, incidenza sulle entrate



¹² I settori di destinazione non sono conosciuti: ciò richiederebbe infatti l'integrazione tra sottoarchivi di Netlabor, in particolare con quello degli avviamenti. La laboriosa procedura è illustrata in: Veneto Lavoro (2004), Interazione tra sussidi passivi e incentivi al reimpiego: provenienze ed esiti dei lavoratori iscritti nelle lista di mobilità.

Si è già osservata la maggiore propensione alle uscite per assunzione a tempo indeterminato tra i lavoratori entrati in mobilità ex L.236/93. In questo paragrafo consideriamo gli entrati in lista di mobilità a partire dal 1 gennaio 2004 e usciti per assunzione a tempo indeterminato (1.662) alla data di estrazione del database.

Come è possibile valutare i periodi trascorsi nella lista, tenendo in debito conto delle specifiche normative previste dall'istituto?

Prima di passare ai risultati va ricordato che un lavoratore che, iscritto alla generica data t , non ne viene cancellato se avviato con un contratto di lavoro a tempo determinato.

La cancellazione della lista, in caso di assunzione, è effettuata solo per assunzione a tempo indeterminato. Pertanto, la misura del tempo di permanenza intesa come differenza (misurata in giorni) tra momento di uscita e momento di entrata non necessariamente misura la durata della disoccupazione.

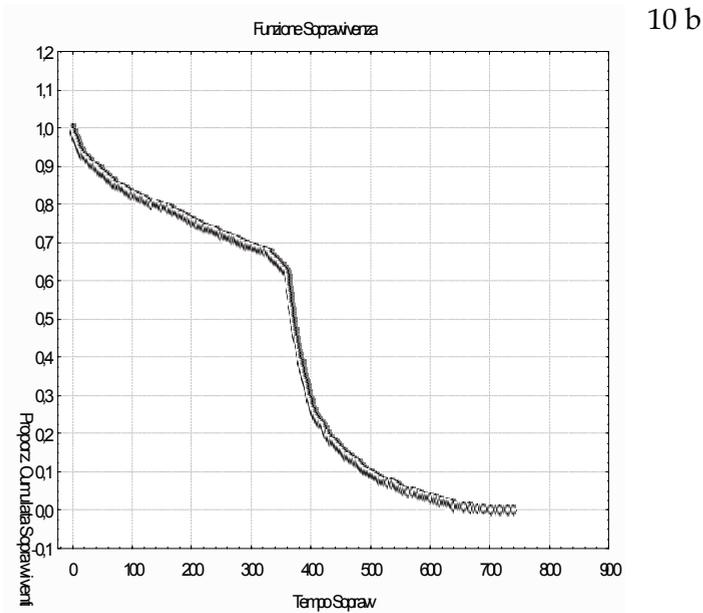
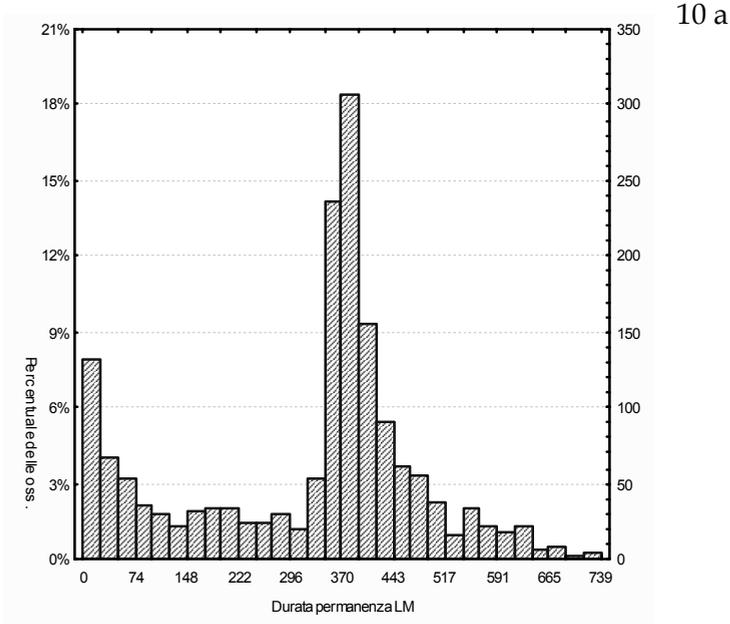
Per calcolare questa misura (netta), bisognerebbe depurare la durata "lorda" dagli eventuali periodi di lavoro temporaneo¹³.

Il grafico 10a mostra la distribuzione delle durate lorde. Oltre all'evidente addensamento in prossimità della scadenza del primo anno (la media delle durate è di 321 giorni), l'istogramma evidenzia una quota non trascurabile di uscite entro i primi 75 giorni, ad indicazione di un gruppo di soggetti che trovano lavoro immediatamente.¹⁴

¹³ Anche se il calcolo della durata netta presuppone la ricostruzione della storia lavorativa del lavoratore e quindi il passaggio dal dato amministrativo al dato statistico, un'operazione molto complessa che qui non è stata effettuata.

¹⁴ Tale addensamento può costituire il primo sintomo di un uso improprio dello strumento della mobilità, il fatto cioè che l'azienda che licenzia un lavoratore lo riassume (recall) nel breve volgere di poche settimane, passando per un contratto a tempo determinato. Nello studio di Caruso-Pisauro relativo all'Umbria, citato in nota 9, la quota dei recall è del 30% - che però sale al 42% nel caso del gruppo percettore dell'indennità di mobilità - con una durata media di permanenza in lista di soli 78 giorni. Ciò è in palese contraddizione con la finalità dell'istituto di mobilità, previsto per i casi in cui il posto di lavoro è definitivamente, non già temporaneamente distrutto.

Grafico 10 – Distribuzione dei tempi di permanenza in lista di mobilità



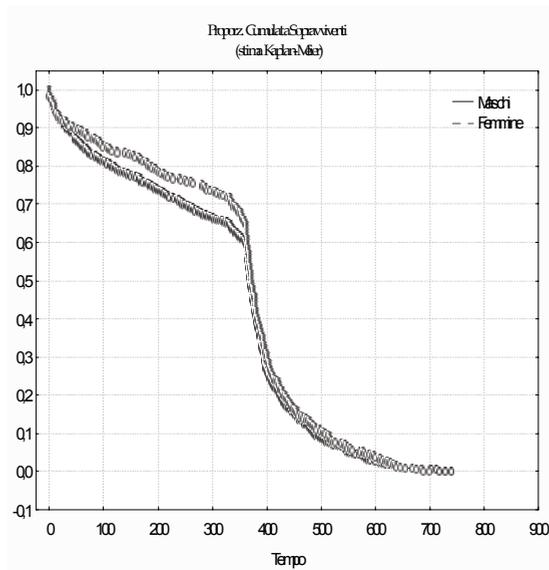
Fonte: Elab. OML su archivi amm.vi Netlabor

La distribuzione per tutti i soggetti nasconde però alcune differenze significative che meglio possono essere intuite avvalendosi di una particolare rappresentazione grafica (Graf 10b). Per il complesso del campione si possono disegnare le funzioni empiriche di sopravvivenza,¹⁵ stratificate per alcuni gruppi. Dal loro confronto, è possibile dire se ci sono gruppi che sono rimasti più a lungo nella lista. Una prima e fondamentale stratificazione riguarda proprio l'essere titolari oppure no dell'indennità. Nel caso degli indennizzati l'andamento della curva (Graf 11b) è sostanzialmente piatto fino all'anno, mentre nel caso dei non indennizzati la discesa è più rapida. In assenza di sussidio non ci sono disincentivi monetari alla ricerca di una nuova occupazione.

Molteplici le stratificazioni possibili. Oltre a quelle per genere (Graf. 11a) o per classi di età (che tuttavia non sono statisticamente significative), di interesse potrebbe essere un'analisi settoriale. I grafici 11 c-d mostrano che più del 50% dei mobilitati provenienti dal settore delle costruzioni viene avviato entro l'anno, contro il 25% del commercio o del legno/mobilio.

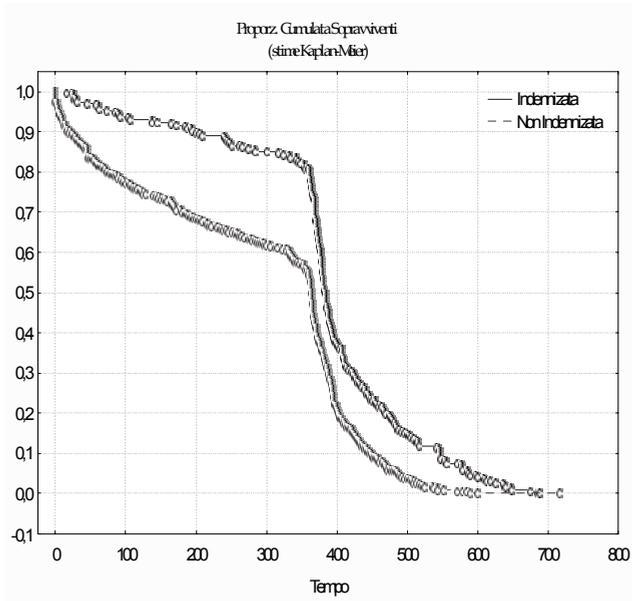
Grafico 11 – Funzioni di sopravvivenza

11 a

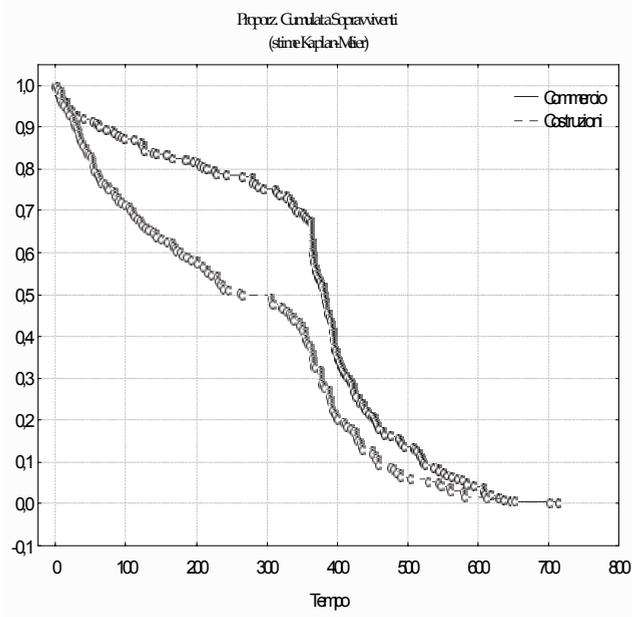


¹⁵ Sulle ascisse è riportato il tempo (la durata lorda), sull'ordinata la proporzione cumulata dei "sopravvivenenti".

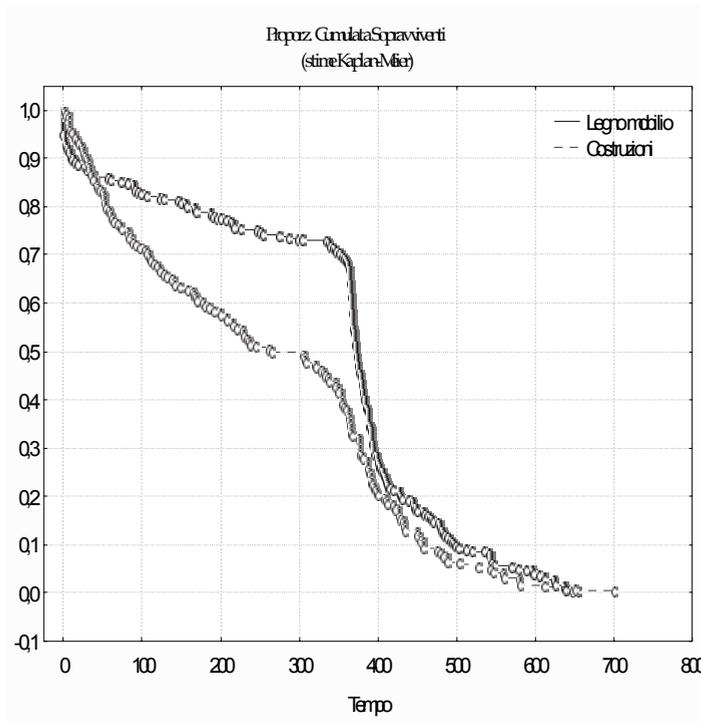
11 b



11 c



11 d



5. Le iniziative di policy.

Lo scopo principale di un monitoraggio delle crisi occupazionali è quello di fornire un supporto al decisore impegnato nella governance della crisi. Sul fronte del benessere dei lavoratori, questo difficile compito si compone di due aspetti: da un lato, si tratta di offrire tutele al reddito del lavoratore e della sua famiglia, dall'altro di favorirne il reinserimento nel ciclo produttivo.

Negli ultimi mesi, la Regione Friuli Venezia Giulia ha emanato una serie di importanti provvedimenti fondativi del nuovo assetto delle politiche del lavoro, dalla L.R. 18/2005 al c.d. Masterplan dei Servizi Pubblici per l'Impiego, provvedimenti con ampie ricadute anche nel delineare una strategia di governance delle crisi. In particolare, la L.R. 18/2005 - che va considerata una legge quadro sulle politiche del lavoro - include gli indirizzi per la previsione e gestione delle situazioni di grave difficoltà

occupazionale (Titolo III, Capo III).¹⁶ Su questi punti, la legge è stata seguita da un importante complemento, il DGR 2933/2005 “Indirizzi per la previsione e gestione delle situazioni di grave difficoltà occupazionale” approvato nel mese di novembre 2005. Il decreto è uno strumento operativo che individua, da un lato, le tipologie ammissibili di crisi¹⁷, dall’altro specifica le informazioni richieste per l’individuazione delle aree/situazioni di crisi¹⁸.

Le Province, nel corso dell’inverno 2005-2006 hanno coordinato dei tavoli tecnici con le parti sociali e segnalato¹⁹ alla Regione le situazioni di grave difficoltà occupazionale ricadenti sui rispettivi territori. Successivamente, la Regione ha quindi accolto le segnalazioni dichiarando²⁰ cinque crisi. Quattro crisi sono provinciali: distretto della sedia (Udine), metalmeccanico e commercio (Trieste), settore metalmeccanico (Gorizia), Zona del Sanvitese²¹ (Pordenone). La quinta crisi è una crisi “regionale” e riguarda il settore tessile. Avvalendosi della stessa metodologia di conteggio vista in precedenza, si possono computare delle stime relative a questi particolari aggregati²².

¹⁶ La legge precisa le azioni ritenute idonee per fronteggiare le situazioni di difficoltà (art. 45), le procedure di concertazione (art. 46), le caratteristiche del piano di gestione (art. 47), gli interventi da realizzare e gli aiuti/incentivi (art. 48).

¹⁷ Si distinguono pertanto le situazioni di crisi strutturale legate a determinati settori o territori dalle situazioni di consistenti esuberanti di lavoratori occupati in particolari aziende in grave crisi o che hanno già cessato l’attività. In questo secondo caso, si può parlare di crisi socio-economica di un tessuto produttivo locale.

¹⁸ In particolare, si richiedono informazioni quantitative su: a) le aziende coinvolte e le loro caratteristiche; b) i lavoratori che non transitano per i CPI o che comunque non saranno coperti dagli ammortizzatori sociali; c) la stima dell’indotto.

¹⁹ Ai sensi dell’art. 46 della L.R. 18/05 sopra richiamata.

²⁰ In data 13 aprile 2006.

²¹ Raggruppamento dei seguenti comuni: Arzene, San Martino al Tagliamento, Casarsa della Delizia, San Vito al Tagliamento, Chions, Sesto al Reghena, Cordovado, Valvasone, Morsano al Tagliamento. Le uscite (mobilità più Cig) dal settore metalmeccanico in provincia di Gorizia sono più di un terzo del totale delle uscite in quella provincia; quelle dal distretto della sedia circa un quarto del totale delle uscite registrate in provincia di Udine; i mobilitati residenti nei comuni del Sanvitese sono circa il 12% di tutti i mobilitati della provincia di Pordenone; le uscite dal settore metalmeccanico e del commercio in provincia di Trieste più di un quarto del totale; in regione, i cassa integrati e mobilitati del settore tessile sono il 7,5% del totale.

²² Le uscite (mobilità più Cig) dal settore metalmeccanico in provincia di Gorizia sono più di un terzo del totale delle uscite in quella provincia; quelle dal distretto della sedia circa un quarto del totale delle uscite registrate in provincia di Udine; i mobilitati residenti nei comuni del Sanvitese sono circa il 12% di tutti i mobilitati della provincia di Pordenone; le uscite dal settore metalmeccanico e del commercio in provincia di Trieste più di un quarto del totale; in regione, i cassa integrati e mobilitati del settore tessile sono il 7,5% del totale.

Tuttavia, le stime a consuntivo così ottenute oltre ad essere parziali – ad esempio è esclusa la stima dell'indotto²³ - non coglierebbero appieno il senso della procedura di concertazione, che senza dubbio viene sollecitata anche con riferimento alla fase di produzione del dato (il livello informativo). In termini sociologici, si può dire che la mappatura di una crisi richiede uno sforzo collettivo di rappresentazione. Pertanto, il richiamo alla concertazione va inteso anche come scelta a carattere conoscitivo. Il monitoraggio continuo del mercato del lavoro non può prescindere da questo tipo di approccio multi-livello, che punti allo sviluppo armonico della triade dati/relazioni con il territorio/analisi.

Nell'ultimo anno, l'Amministrazione regionale ha altresì cominciato ad estendere la copertura degli ammortizzatori sociali (la c.d. Cigs in deroga). L'autorizzazione della concessione della Cigs a favore di imprese artigiane²⁴ ha portato a conferire - nell'ultimo trimestre 2005 - dei trattamenti per circa 22.500 ore a lavoratori di 53 aziende artigiane del settore legno e della meccanica, come tali non disciplinate dalla L. 223/91²⁵.

Va notato anche l'emergere di possibili nuovi utilizzi dello strumento della Cigs, notoriamente usato solo quale strumento di politica passiva. A partire da recenti modifiche legislative, la durata della Cigs è stata oggetto di estensione a due anni purché l'azienda abbia presentato, precedentemente alla richiesta della Cigs, un piano di riconversione²⁶. Questo significa poter utilizzare la Cigs anche per facilitare le attività di outplacement/placement²⁷.

Anche nel Programma triennale regionale di politica del lavoro 2006-2008 (il Buon Lavoro) si prefigurano linee di intervento per la gestione delle situazioni di grave crisi occupazionale: dal monitoraggio a fini preventivi,

²³ Gli allegati tecnici predisposti dalle Province per le loro segnalazioni contengono questo dato. Vedi nota 18.

²⁴ Indicate dall'accordo regionale del 18 luglio 2005.

²⁵ I fondi provengono da una quota dei 9,4 milioni di euro stanziati nel 2004 dal MLPS a favore degli spedizionieri.

²⁶ Ciò ai sensi del d.l. 249/04 convertito in l. 291/04.

²⁷ Un esempio di utilizzo "attivo" è rinvenibile nella vertenza Safilo. Nel verbale di accordo si legge infatti che "l'azienda, di concerto con le organizzazioni sindacali e la collaborazione con le Unioni industriali di Belluno ed Udine si impegna a sostenere l'accompagnamento dei lavoratori in esubero a diversa occupazione attraverso l'utilizzo della Borsa Lavoro, dei CPI e dei servizi privati di "ricollocazione", nonché la promozione di attività formative mirate, in collaborazione con le Regioni e le Province interessate." Va quindi prospettandosi una reinterpretazione della natura dello strumento della Cigs, che può così assumere connotazioni "attive".

al ruolo della concertazione sociale e della collaborazione istituzionale, al coinvolgimento del tessuto di aziende, alla valorizzazione di strumenti di incentivazione e di approcci individualizzati di reinserimento lavorativo. In particolare viene in questa sede enfatizzato il ruolo delle misure di accompagnamento nelle transizioni lavorative²⁸. Poiché è stato previsto che l'attività di accompagnamento faccia riferimento ad una logica di sistema, la Regione ha avviato negli ultimi mesi un importante progetto²⁹ finalizzato a rilanciare il legame tra imprese, lavoratori e i servizi che si propongono di sostenere il matching domanda/offerta.³⁰ Nel Lotto 1 del progetto si progetteranno prototipi e linee di servizio per l'accompagnamento al lavoro anche a seguito di crisi aziendali. Il Lotto 2 prefigura l'erogazione vera e propria di servizi di accompagnamento e progetto di sostegno delle crisi nei settori del commercio, dell'elettronica e dell'area montagna³¹.

Sono stati peraltro già avviati - in alcuni casi già conclusi - progetti operativi pilota, che riprendono interessanti sperimentazioni precedenti³². Per esempio, il progetto "Gemona Manifatture" è stato promosso dalla Regione e dalla Provincia di Udine per offrire ai dipendenti in cassa integrazione un percorso coordinato e personalizzato. La gamma dei servizi è ampia: dai colloqui individuali, ai laboratori informativi, ai corsi di formazione professionale, alle azioni di accompagnamento al lavoro.

Azioni di sistema e progetti in corso implicano tutti l'adozione di una strategia di "attivazione" di tutti gli attori, lavoratori inclusi.³³ Le iniziative

²⁸ "La funzione di accompagnamento nelle transizioni lavorative deve sostenere il cittadino/la cittadina nella fruizione attiva di diversi servizi che risultano strategici per potenziare la sua spendibilità professionale e per raggiungere l'obiettivo del reinserimento del lavoro." Il Buon Lavoro, p. 63.

²⁹ Appalto per l'affidamento di servizi finalizzati a fronteggiare le situazioni di crisi occupazionali nella regione Friuli Venezia Giulia.

³⁰ È chiaro quindi che questa azione di sistema si interfaccia con il Masterplan dei Servizi pubblici per l'Impiego.

³¹ Queste erano le aree di crisi inizialmente individuate dalla Regione. Come si è visto, le aree di crisi dichiarate sono poi risultate differenti.

³² Il riferimento è, in particolare, a "Proviamoci insieme" un progetto elaborato per ottenere dal MLPS la Cigs per i lavoratori della De Longhi. Per una presentazione rapportata a più generale tema dello sviluppo di sistemi integrati di orientamento, una delle componenti fondamentali della strategia di attivazione, si veda Pombeni - Vattovani (2005) Centri dedicati per un sistema integrato di orientamento, Milano, Angeli.

³³ Per una illustrazione del principio di attivazione con riferimento alle prassi operative dei CPI e al monitoraggio-valutazione di efficacia dei Servizi per l'impiego si consenta il rimando a Cantalupi - Cappi (2006) Ambiti di analisi di performance degli SPI in Emilia-

sulle crisi occupazionali vanno altresì considerate un laboratorio di sperimentazione, giacché prefigurano il futuro approccio applicabile a tutti i lavoratori “disponibili” secondo la L. 181/00.

6. Conclusioni e prospettive di lavoro

Il 2005 si conferma anno di crisi occupazionale, con una stima di circa 9.600 lavoratori coinvolti ed un incremento su base annua del 22%. Il quasi raddoppio della Cigs, in particolare, desta più di una preoccupazione sui futuri ingressi in lista mobilità. La crisi investe tanto le medie-grandi aziende quanto il tessuto di piccole e medie, confermando che si tratta di una crisi strutturale che trascende la dimensione aziendale. Le stime qui presentate sono comunque da intendersi come parziali circa l'entità effettiva dei lavoratori colpiti dalla crisi, perché non tutti i lavoratori che involontariamente perdono il posto di lavoro vengono “rilevati” dal sistema.

A questo proposito, e si tratta dunque una prima indicazione per lo sviluppo futuro di un sistema di monitoraggio, vanno predisposte alcune azioni per stimare l'entità dei lavoratori che hanno involontariamente perso il posto di lavoro ma privi di ammortizzatori sociali e quindi non rilevati dai sistemi esistenti, vuoi perché i settori di provenienza sono esclusi per legge, vuoi perché il lavoratore sceglie di non “registrarsi”. L'iscrizione alla lista di mobilità nel caso delle aziende con meno di 15 addetti sconta effetti di autoselezione: certi lavoratori, che stimano bassa la probabilità di trovare un futuro impiego, pur portando alle aziende degli incentivi al reimpiego - incentivi comunque previsti nel caso di iscrizione alla lista senza indennità - potrebbero comunque decidere di non iscriversi

Il monitoraggio continuo del mercato del lavoro richiede uno sforzo di valorizzazione del dato amministrativo (alimentato dalle c.d. “comunicazioni obbligatorie”) proveniente dagli archivi di Netlabor, secondo le metodologie e prassi già consolidate altrove. Sussistono inoltre spazi per mettere a sistema talune operazioni di raccolta (i dati sulle caratteristiche delle imprese che mettono in mobilità o sui numeri effettivi e sulla distribuzione temporale dei lavoratori posti in Cigs e non già stimati secondo la conversione in termini di equivalenti a tempo pieno) ed utilizzo

Romagna tra vincoli, adattamenti e sperimentazioni, presentato al IX congresso AIV, Genova 4-6 maggio 2006 e in corso di pubblicazione su Osservatorio Isfol.

di altri dati amministrativi pertinenti (ad esempio i dati sulla Cigs secondo la nuova modulistica ministeriale) e di raccordo/integrazione con altre fonti (dall'integrazione di tutte le comunicazioni, secondo un formato standard che consenta il facile riversamento su supporto informatico, delle informazioni relative alle varie fasi della procedura di mobilità avviate a livello regionale e provinciale, alla valorizzazione di certe informazioni, come il carico familiare). Importante sarebbe altresì l'integrazione con i dati di monitoraggio legati alle azioni formative espressamente previste per questi particolari gruppi target. Il riferimento è alle azioni di formazione professionale previste dall'art. 9 della l. 236/93³⁴.

È altresì necessario uno sforzo per passare dai conteggi riferiti alle "teste" a quelli relativi alle "famiglie", giacché l'evento di licenziamento impatta in maniera molto differente nel caso in cui il lavoratore abbia un carico familiare. La trasmissione di difficoltà occupazionali nel nucleo familiare è elemento da prendere in grande considerazione, la cui importanza è presente all'interno di molti programmi attuati in diversi paesi.

Sul fronte dei dati di mobilità degli archivi Netlabor, ampi sono gli spazi di sfruttamento del dato, anche a fini di ricerca. Per esempio, il passaggio da una misura di durata lorda di permanenza in lista ad una durata netta (al netto cioè dei periodi in cui il lavoratore è occupato a tempo determinato) consentirebbe di precisare i tempi medi di effettiva disoccupazione. Tale operazione richiede però di integrare l'archivio di mobilità con quello delle assunzioni/cessazioni. Infine, un'altra possibile linea di sviluppo per il monitoraggio delle crisi conclamate è sul versante della territorializzazione del dato. Sussistono spazi di miglioramento tecnico, offerti ad esempio da strumenti già disponibili³⁵.

Il nuovo ciclo di policy, che intende differenziarsi da quello precedente per lo sviluppo della dimensione di attivazione, prevede che oltre alle attività di sostegno reddituale si avviino precise ed efficaci azioni di reinserimento lavorativo. Il binomio occupabilità/inclusione sociale è reso sempre più stringente, come testimoniano anche gli orientamenti in corso relativi al nuovo periodo di programmazione 2007-2013.

³⁴ De Lellis - Lion (2006) Il monitoraggio delle politiche pubbliche per la formazione: prospettive, in *Isofol Temi e strumenti per la formazione continua*, Catanzaro, Rubbettino, pp. 145-160.

³⁵ Come il Visualizzatore Regionale (un prodotto Insiel) che consentirebbe di riportare su grid molto fini la distribuzione territoriale delle unità produttive in crisi, potendosi così graduare l'intensità della stessa.

Varie fonti (dalla nota indagine Excelsior a quella Api) documentano l'esistenza di strozzature dal lato dell'offerta anche in un periodo, come quello presente, di flessione della domanda di lavoro. Tra le aziende, la mancanza di determinate qualifiche lavorative è avvertita tra i principali fattori di razionamento alle assunzioni, provocando dannosi allungamenti nei tempi medi di ricerca del personale. È quindi necessario un affinamento delle operazioni di contabilizzazione e profilatura dei lavoratori colpiti dalla crisi, soprattutto per quanto concerne la dimensione delle professionalità non più richieste e di quelle richieste, allo scopo di attivare - per settori, territori e aziende - quei processi di riassorbimento degli esuberanti che costituiscono la vera risposta alla crisi.

Appendice

Netlabor è un gestionale formato da centinaia di tabelle tra dati, dizionari dati e tabelle di sistema. Il suo nucleo è formato da circa una ventina di tabelle, quelle di gerarchia "UCL_" di cui quella relativa alla mobilità è l'oggetto di studio in questo capitolo. È importante chiarire che lavorare con gli archivi amministrativi Netlabor obbliga l'analista a ricostruire la base dati ogni volta da zero. La base dati è soggetta per sua natura a leggere variazioni sullo storico: infatti, tale esposizione alle variazioni è tanto più importate quanto più il dato risulta recente. Tale precisazione suggerisce che l'ultima estrazione ha un livello di affidabilità maggiore della precedente e, di fatto, la sostituisce completamente. Vi sono inoltre altre caratteristiche del database che si traducono in vincoli operativi:

1. Il Database regionale è il risultato di una sommatoria dei singoli database (dei 18 Cpi), con opportuni identificativi;
2. Il dato amministrativo va considerato e trattato senza verifiche stringenti di coerenza e validità, perciò i risultati rispecchiano le informazioni derivate da dati amministrativi con errori o limiti esistenti nella natura del dato stesso. I risultati rispecchiano la realtà amministrativa dell'attività dei diversi Cpi;

3. In Netlabor l'oggetto analitico di partenza è la "comunicazione amministrativa" non il "rapporto di lavoro";

4. Le elaborazioni prevedono un livello minimo di pulizia dei dati relativo alla presenza dei duplicati e alla gestione delle c.d. "repliche". Ulteriori passi in avanti possono sottointendere un progetto di database statistico , dove sovrapposizioni, incongruenze e errori sistematici sono identificati e eliminati.

Le elaborazioni qui presentate derivano da un database Netlabor, predisposto secondo i seguenti passaggi.

- a. Scarico del db "grezzo", in data 20 febbraio 2006. Il db conteneva 61.918 records con informazioni relative ai lavoratori e alle aziende che hanno partecipato agli episodi di mobilità;
- b. Operazioni di pulizia che hanno ridotto la numerosità di record a 52.642. Si tratta di tutti gli ingressi in Lista di mobilità posti in essere e registrati presso tutti i CPI regionali;
- c. Costruzione di un database unico in MySQL;
- d. Costruzione di un datawarehouse relativo alla mobilità con Fact table e Dimension table;
- e. Utilizzo dei cubi Olap tramite Excel (solo interfaccia) per l'utilizzo finale.

La domanda di conciliazione della doppia presenza in Friuli Venezia Giulia

di Chiara Cristini

I dati relativi al mercato del lavoro se da un lato permettono di registrare – da oltre un decennio – una partecipazione più numerosa, qualificata e prolungata nel tempo per quanto riguarda la componente femminile, d'altra parte mettono in luce il permanere di un *gap* nelle opportunità di accesso occupazionale e miglioramento retributivo e professionale tra uomini e donne.

Com'è noto, una delle principali motivazioni va ricondotta alla difficoltà per le donne di bilanciare la condizione di *doppia presenza* lavorativa e familiare: riuscire a *conciliare* questi due ruoli, ciascuno con propri tempi, valori e fabbisogni – spesso in contrasto tra loro – rimane ancora uno dei principali vincoli per il raggiungimento effettivo delle pari opportunità nei percorsi di accesso, di crescita professionale e di retribuzione.

La necessità di individuare attentamente i fabbisogni di conciliazione di tempi e di ruoli per il mercato e per la famiglia espressi dalle donne attive sul mercato del lavoro, e attuare strategie che favoriscano il *work and life balance*, consentendo un accesso e una permanenza sul mercato secondo criteri di pari opportunità rappresenta uno dei temi-chiave dell'agenda politica non solo europea.

Il presente contributo si propone pertanto di ripercorrere, sinteticamente, le principali normative che in anni recenti hanno affrontato il tema della conciliazione, presentando poi – sia dal punto di vista quantitativo, sia qualitativo – i principali *vincoli* che caratterizzano la partecipazione femminile al mercato del lavoro locale delineando, a partire dalla buona prassi realizzata in Friuli Venezia Giulia dal Progetto *Futura*, possibili strategie di *policies* a favore della condivisione e conciliazione dei ruoli, per una ricaduta positiva sull'occupabilità femminile, come previsto dalla Strategia di Lisbona.

1. La conciliazione: un problema aperto. L'attenzione da parte della normativa

Ormai da oltre un decennio risulta centrale, per l'Unione europea, il tema della conciliazione e l'importanza di trovare strategie che favoriscano l'occupabilità femminile. È dal 1992, con le raccomandazioni 92/241/Cee e con le direttive 92/85/Cee e la successiva 96/94 Cee che *work and life balance* diviene centrale e stabilisce come il problema *non riguardi solamente le donne, ma anche gli uomini*, invitando gli Stati ad adottare provvedimenti che *orientino alla condivisione delle responsabilità familiari e dei lavori di cura tra uomini e donne, favorendo sia dal punto di vista quantitativo, sia qualitativo, la presenza femminile nel mercato del lavoro.*

La Strategia di Lisbona del 2000 sottolineava nuovamente l'importanza di agire rendendo più facile conciliare la sfera professionale e familiare, in particolare effettuando una nuova analisi comparativa in materia di miglioramento dei servizi per la primissima infanzia. Attraverso l'ampliamento della forza lavoro, infatti, la Strategia ritiene che verrà rafforzata la sostenibilità dei sistemi di protezione sociale. Ancora, nel 2004, la relazione svolta dalla Commissione europea sulla parità tra uomini e donne sottolineava la necessità di agire contemporaneamente nella direzione di rafforzare la presenza femminile nel mercato del lavoro, di aumentare l'offerta di *facilty care* per i bambini e per i parenti a carico e di indirizzare la componente maschile a raggiungere le pari opportunità. A dodici anni da quella risoluzione, con la presentazione da parte della Commissione delle Comunità Europee della "Tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006-2010" [Com(2006)92 def], e con la risoluzione del Consiglio d'Europa di Stoccolma del giugno 2006 [MEG-6 (2006)2]¹ la questione del *work life balance* rappresenta ancora uno dei principali ostacoli per il conseguimento delle pari opportunità per quanto riguarda le prospettive occupazionali e professionali per la componente femminile.

¹ In particolare la parte conclusiva del documento pone l'accento sul costo della disuguaglianza di genere, e indica ai Governi le linee di intervento da seguire. Cfr. "Women and men in economy", p.10 e segg. in: Consiglio d'Europa, *Human rights and economic challenges in Europe- gender equality. Resolution Achieving gender equality: a challenge for human rights and a prerequisite for economic development*, [MEG-6 (2006) 2], 6th European Ministerial Conference on Equality between Women and Men Stockholm, 9 June 2006. <www.coe.int/equality-conference>

Va tuttavia messo in luce il fatto che siano stati raggiunti dei risultati positivi nel lungo periodo, sia attraverso politiche adottate dai Paesi, sia attivando pratiche di conciliazione che possono rappresentare dei punti di riferimento per delineare una strategia di intervento efficace anche nel contesto regionale, benchè il cammino si dimostri ancora lungo.

Per quanto riguarda l'Italia, la promozione e il sostegno di una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro viene annualmente riproposto (e finanziato, attraverso la l. 125/91) dal Programma-obiettivo del Comitato nazionale di parità e pari opportunità nel lavoro - sostenendo quelle *azioni positive* nelle organizzazioni che sperimentano e attuano progetti innovativi di gestione delle risorse umane con attenzione, tra l'altro, a un'*organizzazione gender friendly non discriminante*. In tal senso, anche la l. 53/2000 (art. 9) si propone di favorire la genitorialità sia prevedendo il congedo parentale anche per i padri (retribuito, sia pure fino al 30%) sia coinvolgendo (e incentivando) le imprese finanziando quelle azioni positive che prevedono sperimentazioni di *flessibilità* declinata secondo un approccio *family friendly*.

Applicando una prospettiva di *mainstreaming*, la legge interviene anche verso le città, sottolineando l'importanza di una riorganizzazione dei tempi per favorire e non ostacolare la gestione della *doppia presenza*. Un accenno alla conciliazione quale elemento di possibile criticità appare anche nel d.lgs. 276/04 attuativo della l.30/03, che vieta di discriminare i lavoratori in base allo stato matrimoniale, di famiglia o gravidanza e prevede un monitoraggio sull'applicazione della legge alla luce del rispetto delle pari opportunità.

Altresi, la l.328/00 (Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali) all'art.16, dedicato alla valorizzazione e sostegno delle responsabilità familiari, prevede che i livelli essenziali delle prestazioni sociali erogabili tengano conto, tra l'altro, anche di promuovere le pari opportunità e la condivisione di responsabilità tra donne e uomini, di riconoscere l'autonomia di ciascun componente della famiglia. Inoltre, nell'ambito del sistema integrato di interventi e servizi sociali, sono poste tra le priorità le politiche di conciliazione tra il tempo di lavoro e il tempo di cura, promosse anche dagli enti locali. Si fa riferimento infine all'importanza di attivare "servizi di sollievo", per affiancare nella responsabilità del lavoro di cura la famiglia, e in particolare i componenti più impegnati nell'accudimento quotidiano delle persone bisognose di cure particolari ovvero per sostituirli nelle stesse responsabilità di cura durante l'orario di lavoro.

A favore della conciliazione si orientava l'istituzione della quota riservata dalla Finanziaria del 2002 per l'attivazione di nidi aziendali, tuttavia il conflitto di competenze tra Stato e Regioni e il ricorso alla Corte costituzionale, tale finanziamento non è stato erogato.

E' stato inoltre tra gli obiettivi sia del Piano d'azione nazionale per la lotta alla povertà ed esclusione sociale, sia per il Nap per l'occupazione 2003-06. Quest'ultimo individuava infatti tra gli interventi da realizzare: sperimentazione di strumenti innovativi per la conciliazione, incentivi all'adozione di modelli organizzativi flessibili integrati con percorsi formativi, azioni a supporto della gestione familiare con lo sviluppo di infrastrutture e dei servizi di cura e sviluppo di strumenti che sostengano anche le lavoratrici autonome in caso di assenza per motivi familiari.

Relativamente al Friuli Venezia Giulia, i primi interventi connessi alla tematica della conciliazione possono essere fatti risalire alla l.r.23/90, che oltre a istituire la Commissione regionale pari opportunità prevede per la stessa la possibilità di finanziare interventi di *azione positiva* presentati dagli enti locali volti a favorire, tra l'altro, l'occupabilità femminile².

Di significativa rilevanza - per quanto concerne il raggiungimento della parità di genere attraverso un'attenzione particolare al tema del *work life balance* - è la l.r. 18/2005, che vi dedica gli articoli 49-51, supportata dallo stesso "Programma Triennale regionale di politica del lavoro" per il 2006-08. Infine, anche la recente l.r. 06/2006 pone tra i propri principi ispiratori l'importanza di perseguire una condivisione delle responsabilità tra donne e uomini (art.2, punto 6 lettera b).

Infine, vale la pena ricordare come attraverso i finanziamenti del Fondo Sociale Europeo la Regione abbia attuato interventi particolarmente importanti per la componente femminile, sia attraverso l'Obiettivo 3 (che ha permesso, tra gli altri numerosi interventi, la realizzazione di Futura, intervento rivolto *specificamente* alla conciliazione), sia attraverso Equal (e in particolare il progetto "Esserci" in cui la problematica della *doppia presenza* impatta trasversalmente su tutti gli interventi).

² Osservando infatti la tipologia di progetti approvati, emerge l'attenzione degli enti locali e della Commissione verso azioni positive che favoriscano la conciliazione della doppia presenza. Cfr.:

<<http://www.consiglio.regione.fvg.it/pagine/pariopportunita/pagine/buonaprassi.asp>>

2. La presenza femminile nel mercato del lavoro regionale, tra criticità e opportunità

Se il quadro normativo evidenzia una crescente centralità della soluzione della conciliazione in riferimento alle politiche del lavoro per l'occupabilità femminile, i dati descrittivi del mercato evidenziano la profonda evoluzione del profilo della forza lavoro disponibile nel mercato regionale, con una progressiva femminilizzazione dell'offerta, ma anche il permanere di vincoli che frenano il raggiungimento di una completa parità tra uomini e donne.

Per misurare tale differenza di genere, risulta utile soffermarsi sui principali indicatori relativi all'offerta presente sul mercato del lavoro: il trend seguito nel corso degli anni Duemila in Friuli Venezia Giulia dai *tassi di attività maschili e femminili* (calcolati sulla popolazione compresa tra 15 e 64 anni), permette di osservare da un lato un andamento positivo sia per quanto riguarda la forza lavoro maschile (che aumenta dal 72,3% del 2000 al 74,4% del 2005), sia quella femminile (che passa dal 53,0% del 2000 al 57% del 2005, inferiore quest'ultimo sia al valore nord orientale (59,4%), sia europeo (pari dell'Ue-15, pari a 62,5%), pur essendo superiore al valore medio nazionale - 50,4% -), rimane tuttavia *significativo il differenziale tra i generi*: era di 19 punti percentuali nel 2000, di 13 tra 2002 e 2003 e di 18 punti nella rilevazione continua del 2005, valore che riflette del resto il dato nordorientale, mentre rimane inferiore ai 24 punti registrati a livello nazionale.

Anche il *tasso di occupazione* in Friuli Venezia Giulia è stato in crescita sia per i maschi che per le femmine, evidenziando tuttavia un *gap* significativo tra i generi: nel corso degli anni Duemila, se quello relativo agli uomini passa da 70,2% del 2000 al 72% nel 2005, quello femminile passa dal 48,8% del 2000 al 54% del 2005. Una differenza di quasi venti punti percentuali che ricalca il dato nordorientale, mentre rimane inferiore ai 24 punti rilevati a livello italiano.

La stessa disoccupazione permette di rilevare, in un quadro complessivamente positivo, una differenza di genere: è del 3,2% per i maschi (rispetto al 2,4% del 2000) e del 5,3% per le femmine (rispetto al 7,5% del 2000), valori decisamente inferiori a quelli registrati nel contesto nazionale (7,7% per gli uomini e 10,1% per le donne).

È tuttavia la lettura della distribuzione dei tassi di attività per classe d'età che aiuta a individuare la diversa partecipazione al mercato in base al genere, con un differenziale marcato che, pur rimanendo per tutto l'arco della vita attiva delle persone, si accentua proprio nella fascia centrale d'età. È noto come sull'aumento della partecipazione femminile al mercato e sui livelli di occupazione, abbiano influito una molteplicità di elementi.

Innanzitutto, il fatto che le trenta e quarantenni di oggi, rispetto alle coetanee dei decenni precedenti, tendano a prolungare la propria permanenza nel mercato anche in seguito al matrimonio e alla maternità, eventi che invece, sino ai primi anni Ottanta comportavano per lo più una fuoriuscita anticipata e definitiva dal mondo del lavoro.

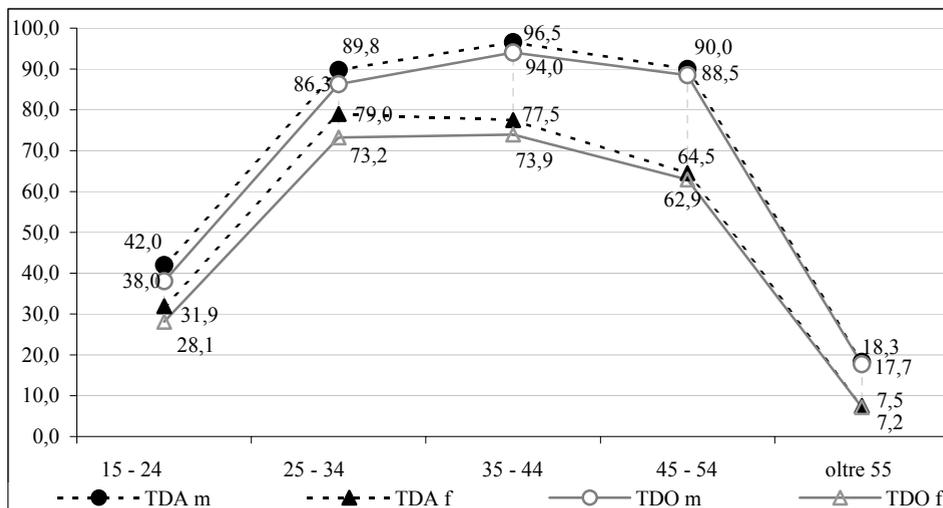
Rispetto al passato, vi è la necessità economica (soprattutto nei casi di nuclei monoparentali), ma anche il desiderio di affermarsi professionalmente, soprattutto se si è completato un ciclo di studio superiore o - come sempre più frequentemente accade - universitario -. È questa infatti un'altra caratteristica relativa alla forza lavoro femminile: la sua crescente scolarizzazione, superiore a quella maschile. In Friuli Venezia Giulia, nel 2005, infatti il 65,3% della forza lavoro femminile ha almeno un diploma, contro il 60,3% dei maschi. In particolare, il 16,2% delle donne è laureata, contro il 13,3% dei maschi (Istat, Rcf 2006).

Si è osservato un effetto di incoraggiamento favorito dall'aumento dell'occupazione (in particolare nel corso degli anni Novanta e grazie alla terziarizzazione dell'economia), accompagnata dall'incremento dei livelli di istruzione delle donne, che ha rappresentato da un lato l'opportunità di accedere a una gamma maggiore e più qualificata di posizioni lavorative rispetto al passato, e di permanere più a lungo al lavoro. Considerando i dati relativi al 2005, oltre i tre quarti dell'occupazione femminile (78%) del Friuli Venezia Giulia risulta inserita nel settore terziario (a fronte del 51% dei maschi)[Istat, 2006].

La diffusione di lavori atipici ha creato maggiori occasioni di accesso al mercato in particolare per quei segmenti tradizionalmente deboli dell'offerta (i giovani e le donne), pur con il rischio di lasciarli ai margini, attraverso transizioni reiterate e non sempre con prospettive di crescita e stabilità professionale³.

³ Per quanto riguarda le differenze di genere rispetto alle difficoltà di transizione tra lavori in Friuli Venezia Giulia si rimanda a ricerche realizzate nel 2003 nell'ambito del progetto comunitario Equal "Netforma - Network per il governo delle transizioni e per la formazione continua" < <http://213.92.79.183/EQUAL/Sezioni/Pagine14>>

Figura 2: Distribuzione dei tassi di attività e di occupazione per età e sesso, in Friuli Venezia Giulia. Anno 2005, val. %



Fonte: elaborazione su dati Istat-Rcfl, 2006

Questi elementi, dunque, se da un lato hanno ampliato le opportunità di inserimento e partecipazione femminile al mercato, tuttavia non sembrano essere ancora sufficienti per garantire pari opportunità in termini di prospettive di carriera, di stabilità lavorativa per le donne.

Benchè nel corso degli ultimi trent'anni proprio tali classi di età abbiano contribuito all'innalzamento dell'indicatore femminile, con il mutamento dei tradizionali modelli di partecipazione per età, da "L rovesciata", al modello "a campana" tipico della partecipazione al lavoro dei maschi (Reyneri, 2002), tuttavia si è visto come i valori femminili rimangano sempre inferiori a quelli maschili, con un accentuazione proprio nella classe centrale, compresa tra 35 e 44 anni, quando gli uomini sono tutti presenti nel mercato (97%), mentre su 100 donne, in 77 sono attive rispetto al mondo del lavoro, con una differenza di 20 punti rispetto alla componente maschile. Un gap che rappresenta uno dei nodi da sciogliere per incrementare partecipazione e occupabilità femminile, coerentemente con quanto previsto dalla Strategia di Lisbona.

I differenziali di genere esistenti - a livello macro - tra tassi di occupazione e disoccupazione, il gender pay gap e, a livello micro, la presenza di glass ceiling nelle organizzazioni aziendali, evidenziate da ormai numerosi studi sia a livello nazionale, sia locale, pongono in luce un quadro in cui la parità risulta ancora un traguardo da raggiungere, collocando in primo piano la

necessità di individuare e rimuovere gli ostacoli che continuano a presentarsi sui percorsi occupazionali e professionali della componente femminile⁴.

Dunque, oltre all'analisi dei principali indicatori statistici, da cui emergono le differenti opportunità in base al genere, nel mercato del lavoro, risulta importante analizzare da un punto di vista qualitativo quegli elementi nonostante i quali le donne siano riuscite ad aumentare il proprio tasso di attività rispetto al mercato e, in particolare, si intende concentrare l'attenzione sul fenomeno della doppia presenza e della domanda di strategie che consentano la conciliazione dei ruoli (work and life balance).

Il problema della conciliazione si pone con particolare rilevanza soprattutto in questa fase di passaggio dal fordismo al post fordismo: le due sfere - di vita e di lavoro - che la società fordista teneva separate, si sono intersecate, creando una condizione di conflittualità la cui risoluzione diventa strategica da un lato per favorire la partecipazione femminile al mercato del lavoro, e dall'altro per cercare di impattare positivamente sui tassi di fertilità, ancora particolarmente bassi rispetto alla media europea e al replacement level.

Come osserva (Di Nicola, 2005) nell'analizzare la transizione da fordismo a postfordismo, nel momento in cui viene messo in crisi il tradizionale canale di accesso al sistema della sicurezza sociale - rappresentato dal lavoro retribuito per il mercato, in particolare quello subordinato a tempo indeterminato - il lavoro riproduttivo, di cura, assume la connotazione di lavoro improduttivo, che sottrae energie e tempo all'attore sociale che deve reperire una risorsa (il lavoro) che si fa più incerta, discontinua. In questo quadro, i figli diventano un costo e la cura per gli anziani un problema non sempre risolvibile solo dalla famiglia.

Alcune indagini condotte in Friuli Venezia Giulia⁵ pongono in tal senso in evidenza come la difficoltà di conciliazione non si presenti come una

⁴ A livello nazionale si ricordano, tra i numerosi contributi: Bombelli, 2000; Istud, 2000, Gherardi e Poggio, 2005, mentre a livello regionale, tra i vari contributi, si ricordano sul tema: Regione Aut. Friuli Venezia Giulia Commissione Regionale Pari Opportunità, 2000; Regione Aut. Friuli Venezia Giulia, Agenzia Regionale per l'Impiego, 2002 e Regione Aut. Friuli Venezia Giulia, Direzione Formazione Professionale, 2003 sino alla recente: Regione Aut. Friuli Venezia Giulia, Consigliera regionale di parità, 2005, Commissione Pari Opportunità della Provincia di Udine, 2006

⁵ Regione Aut. Friuli Venezia Giulia Commissione Regionale Pari Opportunità, 2000; Regione Aut. Friuli Venezia Giulia, Agenzia Regionale per l'Impiego, 2002 e Regione Aut.

costante per tutto l'arco della vita di una donna, ma può diventare particolarmente gravosa in alcuni periodi, in cui vi sono dei picchi di criticità, che si manifestano negli anni immediatamente successivi alla maternità e permangono sino a che i figli frequentano la scuola dell'obbligo. Vi sono poi elevate probabilità che si ripresentino per quelle donne che si avvicinano all'età di cinquanta/sessant'anni, quando il lavoro di cura si sposta dai figli - ormai autonomi - ai genitori anziani e in alcuni casi, ai nipoti.

In queste fasi della vita la difficoltà è quella di evitare che i tempi di lavoro, familiari e quelli imposti dalla città si erodano spazi a vicenda, cercando quindi un quotidiano punto di equilibrio tra gli stessi (Istat-Cnel, 2003; Piazza, 2005). Dunque, le opportunità non sembrano essere più pari a partire dall'evento-maternità, che rappresenta il punto di svolta nei percorsi lavorativi femminili e il punto debole si pone nella mancanza di un'adeguata offerta di servizi socioeducativi all'infanzia, in termini sia di disponibilità di posti, sia di flessibilità oraria, sia di costi⁶.

Altresì, rimanendo all'interno dei nuclei familiari, emerge il prevalere all'interno degli stessi di un disequilibrio nella condivisione dei lavori e tempi di cura, basati su un contratto di genere ancora tradizionale (Santi, 2003). Si tratta di comportamenti su cui sembra influire innanzitutto un fattore culturale, e i modelli ereditati attraverso l'educazione. Così, se per alcuni uomini è difficile accettare di svolgere attività ritenute femminili, è anche vero che per alcune donne delegare alcune funzioni tradizionalmente svolte dalle madri e dalle nonne viene vissuto come una sconfitta, percependosi come inadeguate rispetto a quel modello (Regione Aut. Friuli Venezia Giulia, 2005).

Inoltre, nonostante la legislazione abbia introdotto anche per i padri la possibilità di fruire dei congedi parentali (l. 53/00 e D.lgs. 151/01), spingendo dunque nella direzione della condivisione della doppia presenza, intervengono in molti casi le differenti retribuzioni tra i partner a definire la divisione dei ruoli nei nuclei familiari, in particolare tra le coppie

Friuli Venezia Giulia, Direzione Formazione Professionale, 2003 sino alla recente: Regione Aut. Friuli Venezia Giulia, Consigliera regionale di parità, 2005, Comune di Pordenone, 2005, Commissione Pari Opportunità della Provincia di Udine, 2006.

⁶ Cfr.: Regione Aut. Friuli Venezia Giulia Commissione Regionale Pari Opportunità, 2000; Regione Aut. Friuli Venezia Giulia, Agenzia Regionale per l'Impiego, 2002 e Regione Aut. Friuli Venezia Giulia, Direzione Formazione Professionale, 2003 sino alla recente: Regione Aut. Friuli Venezia Giulia, Consigliera regionale di parità, 2005, Comune di Pordenone, 2005, Commissione Pari Opportunità della Provincia di Udine, 2006 e, a livello nazionale, (Piazza, 2005; Prandoni et al. 2005).

con redditi medio bassi: di fronte a forti riduzioni delle entrate determinate dalla fruizione di congedi parentali o di permessi per le malattie dei figli, è il calcolo economico a spingere la famiglia a limitare i danni e decidere che sia il partner con lo stipendio inferiore a rimanere a casa, e si tratta quasi sempre della donna. In proposito, la ricerca Oltrefutura (Regione Aut. Friuli Venezia Giulia, Consigliera di Parità, 2005), sia altre indagini condotte a livello provinciale (Comune di Pordenone, 2005 e Provincia di Udine, 2006) hanno evidenziato una conoscenza limitata e superficiale dei propri diritti da parte dei genitori lavoratori: le nuove normative, in particolare quelle rivolte al sostegno della genitorialità e soprattutto della paternità non sono ancora sufficientemente conosciute, rimanendo così un diritto "al femminile".

Così, laddove le reti familiari – su cui tende a basarsi il modello di welfare italiano (Esping Andersen, 2002; Donati, 2005) – non siano presenti, si siano disgregate o non riescano a offrire servizi di childcare, la nascita di un figlio potrebbe implicare per la donna la fuoriuscita anticipata – e in certi casi definitiva – dal mercato. La figura-chiave della nonna-bay sitter, casalinga o uscita anzitempo dal mercato, secondo il modello di partecipazione femminile prevalente sino a un decennio fa, cui hanno potuto fare affidamento molte neomadri, risulta sempre meno disponibile, perchè spesso già occupata nella cura di altri familiari non autosufficienti per età o salute, oppure – per contro – perchè ancora attiva sul mercato del lavoro (Istat-Cnel, 2003; Piazza 2005).

Per le donne, le possibili conseguenze possono impattare sulle prospettive occupazionali, sino all'abbandono del lavoro anzitempo. Benchè sia un fenomeno meno pronunciato rispetto ai decenni passati, in particolare per le donne con istruzione e inquadramenti professionali elevati, tuttavia sono ancora molte coloro che, schiacciate dall'inconciliabilità dei tempi e dei ruoli, "scelgono" (spesso in modo obbligato) di uscire dal mercato. Una recente rilevazione condotta (Istat, Cnel, 2003) sulle neomamme sottolinea tale aspetto: il 6% di coloro che lavoravano in gravidanza è stata licenziata, o non hanno ottenuto il rinnovo del contratto. Il 14% ha abbandonato il lavoro per gli orari inconciliabili con i nuovi impegni familiari o per potersi dedicare completamente alla famiglia. Una decisione, questa, che dovrebbe essere transitoria, di alcuni anni, ma che può rivelarsi definitiva per le

difficoltà di reinserimento che ne conseguono, in particolare per determinati profili⁷.

La recente ricerca "Oltrefutura", finanziata dalla Consigliera regionale di Parità a partire da una valutazione dell'impatto di genere del Progetto Futura (Regione Aut. Friuli Venezia Giulia, 2005) pone altresì l'accento sul fatto che siano soprattutto i nuclei con traiettorie professionali caratterizzate dal rischio di frequenti transizioni tra lavoro e non lavoro (non solo per scelte legate alla famiglia ma anche perché interessate da forme di lavoro a termine e non standard), a reddito medio e medio/basso quelle verso cui dovrebbero rivolgersi le nuove politiche, nuclei familiari il cui Isee non è abbastanza basso da poter accedere a una serie di servizi (tra cui Futura), e a percorsi assistenziali, né abbastanza elevato da potere cercare una risposta alla propria domanda di cure nel mercato (Addabbo, 2001).

Tuttavia, anche per le lavoratrici qualificate, diventare madri può significare la rinuncia a future crescita professionali (Prati S. et al. 2003; Consigliera regionale di parità, 2005): le richieste di flessibilità family friendly tendono infatti a scontrarsi con la cultura del lavoro e organizzativa ancora legate all'archetipo del lavoratore "maschio, capofamiglia, occupato a tempo pieno, per tutta la vita lavorativa", un modello che non doveva rispondere anche alla domanda di cura proveniente dal contesto familiare (Gherardi, 1998 Bombelli, 2000 e Istud 2000). D'altro lato, la domanda di lavoro (a livello di singola impresa) dipende anche da alcuni "pregiudizi" nei confronti del lavoro delle donne (es.: è giovane, farà presto un figlio, si assenterà spesso), come emerge da recenti indagini condotte sul territorio regionale (Provincia di Udine, 2006).

Le soluzioni organizzative e innovative per conciliare famiglia e lavoro sono ancora poco diffuse, nonostante le l.125/91 e l.53/00 prevedano finanziamenti per i progetti aziendali di flessibilità family friendly. In genere, l'unica flessibilità family friendly è il ricorso - prevalentemente da parte delle madri - al part time: soluzione che, se nel breve periodo aiuta perché libera del tempo a favore del lavoro di cura, dall'altro rischia di avere impatti negativi di lungo periodo, sulla condizione economica, sulle prospettive occupazionali e professionali e - nel lungo periodo - sulle condizioni previdenziali (Ruspini, 2000; Saraceno, 2003).

⁷ Il fenomeno delle donne *retravailler* è stato considerato dalla Regione sia attraverso ricerche (Regione Aut. Friuli Venezia Giulia, 2003), sia con interventi finanziati dall'Obiettivo 3 del Fse per orientare efficacemente e per rafforzare le competenze di questo target, sia nell'ambito del Progetto Equal Over 45

La legge 53/2000, specie dove incentiva sia una flessibilità per chi ha responsabilità familiari, favorendo una più equilibrata ripartizione delle responsabilità di cura tra genitori, riguarda solo il lavoro dipendente escludendo i vari tipi di contratto di lavoro non standard che vedono peraltro una forte presenza di giovani e di donne in età riproduttiva. Questi rapporti di lavoro o non includono alcuna misura di protezione della maternità e di sostegno alla conciliazione (è il caso, per esempio, di chi ha partita Iva) o li hanno in misura ridotta e in un contesto in cui è difficile utilizzarli. Una giovane lavoratrice coordinata e continuativa, per esempio, difficilmente potrà permettersi di prendere anche solo il periodo di congedo obbligatorio, perché l'assegno di maternità è troppo basso, ma soprattutto non potrà permettersi di stare fuori dal mercato del lavoro per un periodo più lungo, per salvaguardare la propria collocazione professionale.

Non si può infine dimenticare il fatto che, oltre ai tempi lavorativi e familiare, esiste anche un "terzo tempo": quello della città (ovvero del sistema dei servizi pubblici e privati, del commercio, dei trasporti), che rappresenta un'ulteriore tessera di quello che (Piazza, 2005) definisce l'ecosistema complesso della conciliazione e che - nonostante quanto previsto in termini di tempi delle città dalla legge 53/00 - rimanga ancora uno dei nodi da sciogliere in termini di policies (Zajczyk F., 2000; Comune di Pordenone, 2005; Consigliera Regionale di Parità, 2005).

3. Il progetto Futura: un importante punto di partenza

L'esperienza di Futura, buona prassi avviata nel 2003 dalla Regione Friuli Venezia Giulia con finanziamento della Misura E dell'Obiettivo 3 Fondo Sociale Europeo, ha cercato di rispondere al principale problema con cui attualmente sono prevalentemente le donne⁸ devono confrontarsi: quello della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (work and life balance) per aiutarle a risolvere la doppia presenza rispetto alla cura dei figli e di chi in famiglia ha bisogno di assistenza con le proprie attività professionali, attraverso l'erogazione di voucher per servizi sotto forma di interventi di

⁸ Dal novembre 2005 il voucher è stato allargato anche agli uomini che *da soli* debbono assistere figli o familiari e lavorano a tempo pieno (oppure quando dichiarano un indicatore ISEE, riferito al nucleo familiare, inferiore a 25.000,00 euro).

cura e assistenza per i familiari (con più di 75 anni o disabili) ed i figli minori di 15 anni⁹.

Com'è noto, i servizi offerti dal Progetto Futura prevedono l'accoglimento in asili nido, scuole per l'infanzia e strutture educative, servizi di accompagnamento ed educativi domiciliari per i figli, di accompagnamento e di assistenza, pulizie e pasti a domicilio esclusivamente per familiari anziani o disabili.

Tra i beneficiari rientrano quelle donne che – nel limite di reddito dei 25.000 euro – partecipano a corsi di formazione professionale finanziati dalla Regione (in tal caso possono ottenere un buono servizi mensile per il periodo della formazione fino a 6 mesi per un valore commisurato alla durata dei corsi), oppure se sono persone assunte a tempo pieno dopo un periodo di disoccupazione di almeno tre mesi, ritornano al lavoro a tempo pieno dopo il congedo per maternità o i permessi per allattamento, oppure dopo un congedo parentale non frazionato di almeno tre mesi, trasformano il contratto di lavoro dal part time al tempo pieno, hanno avviato una impresa oppure una libera professione da meno di tre anni, sono coinvolte in esperienze di telelavoro o di rimodulazione degli orari, sono seguite da servizi socio sanitari pubblici o da centri antiviolenza in percorsi di reinserimento al lavoro o sono assunte con un contratto atipico. Inoltre, rientrano tra i beneficiari quando debbono prendersi cura di figli con meno di tre anni e sono l'unica figura adulta nel nucleo familiare anagrafico, se il padre del bambino non può assistere il figlio a causa di una malattia oppure è deceduto un ascendente diretto del bambino¹⁰.

Dopo oltre tre anni di sperimentazione appare chiaro come Futura – in quanto intervento mirato – abbia concretamente cercato di rispondere just

⁹ Benché il progetto consideri (date le caratteristiche demografiche della regione) non solo il carico di lavoro di cura per l'educazione dei figli, ma anche quello dedicato alle persone anziane, la prevalenza di domande per servizi rivolti alla primissima infanzia e capaci di sostenere il reingresso delle neomadri (e, dalla fine del 2005, anche dei padri) nel mercato del lavoro confermerebbe il fatto che sia questo il punto debole della conciliazione: la difficoltà di gestire il ruolo genitoriale con quello lavorativo (Regione Aut. Friuli Venezia Giulia, Consigliera Regionale di parità, 2005).

¹⁰ Vale la pena sottolineare come il target dei beneficiari sia andato modificandosi nel corso del progetto, evidenziando la capacità degli enti gestori e della Regione di cogliere come sia andata cambiando rapidamente il profilo della forza lavoro femminile e dei suoi problemi di *work and life balance*. In tal senso vanno lette le progressive aperture alle imprenditrici e libere professioniste e poi alle lavoratrici atipiche, segmento particolarmente debole rispetto al mercato. Infine, l'accesso anche a favore dei padri soli rappresenta una risposta alle modifiche ormai in atto nella configurazione dei nuclei familiari.

in time alla domanda di conciliazione proveniente dalla componente femminile, contribuendo a trattenere sul mercato oltre tremila donne, che altrimenti sarebbero uscite - forse per sempre - dal mondo del lavoro.

Un risultato positivo che, tuttavia è necessario venga affiancato da ulteriori misure, affinché - come indicano le strategie europee - si vada nella direzione di un maggiore riconoscimento della funzione sociale dei genitori anche nel contesto economico e produttivo (Esping Andersen, 2002).

Andare oltre Futura - una *best practice* apprezzata a livello nazionale (Fellini e Pesce, 2005) - significa cercare di affrontare a trecentosessanta gradi il nodo della conciliazione, orientandosi verso una governance di lungo periodo che consideri il sistema di conciliazione come un ecosistema complesso (Piazza, 2005), e - in quanto tale - richiede coordinamento e sinergie tra più misure, politiche e attori. Non solo dunque un "problema delle donne", ma una dimensione che taglia trasversalmente reti familiari, contesto socioeconomico e sistema servizi.

Considerato l'ambito delle reti familiari, le politiche di conciliazione una volta conclusa la sperimentazione di Futura dovrebbero incidere contemporaneamente lungo diverse direzioni (secondo un approccio trasversale di *mainstreaming*), riconducibili, in forma sintetica, alle seguenti:

- educare le nuove generazioni alle pari opportunità: il superamento di una cultura basata sulla divisione rigida dei ruoli secondo un contratto di genere tradizionale richiede un progetto di lungo periodo, che punti sulle nuove generazioni. In tal senso, sarebbe opportuno anche il coinvolgimento del sistema dell'istruzione in percorsi didattici che orientino ed educino alle pari opportunità;
- incentivare la condivisione: un cambiamento nelle pratiche di condivisione dei lavori di cura e dei ruoli genitoriali potrebbe passare attraverso un'incentivazione dei comportamenti e un'informazione mirata, con campagne di sensibilizzazione, ma anche l'istituzione di incentivi economici che prevedano un'integrazione del reddito per entrambi i genitori che decidono di avvalersi del congedo parentale (sull'esempio dei Paesi Nordici, ma anche delle sperimentazioni realizzate in Emilia Romagna con i progetti "un anno in famiglia") da estendere anche ai permessi di malattia del figlio.

Il sistema di welfare "familistico" che contraddistingue il contesto nazionale, presenta come criticità maggiore il fatto che di fronte alla

domanda di conciliazione l'offerta di risposte appare frammentata, poco coordinata, costringendo il *care giver* della famiglia a muoversi tra una serie di vincoli legati alle modalità di accesso e di erogazione delle prestazioni.

In tal senso, in particolare i servizi erogati a livello microterritoriale, dovrebbero lavorare quanto più possibile entro reti, come prevede del resto la logica dei piani di zona, attraverso protocolli e intese che coinvolgano tuttavia non tanto e non solo i servizi socioassistenziali, ma in questo caso le aziende, le parti sociali e anche beneficiari intermedi di alcuni servizi, ovvero i familiari che si dedicano solitamente alla cura delle persone che per età o motivi di salute, non sono autosufficienti. Una buona prassi in questo senso è costituita dai protocolli siglati in provincia di Modena e Parma a valere sulla legge 53/00¹¹.

La richiesta è di una maggiore offerta di *facilty services*, più articolati e flessibili, in cui trovare una risposta allo "stress di conciliazione". Di fronte all'evolversi di questa domanda l'offerta reale, che pure si è sviluppata, rimane ancora parziale.

In tal senso, potrebbe risultare efficace moltiplicare sul territorio il modello di servizi flessibili ma qualificati: oltre alla necessità di ampliare l'offerta pubblica disponibile per quanto riguarda le strutture per la primissima infanzia, e ripensare i criteri di accesso non solo in funzione del bambino ma anche dei genitori che lavorano, le esperienze realizzate in Austria e in Trentino Alto Adige, con l'istituzionalizzazione della figura della *tagesmutter* possono rappresentare una soluzione interessante da adattare a livello regionale, perchè garantiscono degli standard comuni di qualità e offrono una flessibilità organizzativa a misura di genitore. Importante in questa direzione sarebbe individuare dei percorsi formativi che certifichino competenze e qualità, riunendo gli operatori certificati in albi o in elenchi riconosciuti cui le famiglie possano rivolgersi per ottenere un servizio socioeducativo, sul modello olandese (Rostgaard, 2000, Loi, 2005)¹².

In tal modo potrebbero esserci molteplici ricadute positive: da un lato la riorganizzazione e l'emersione di una professione che tende a muoversi nell'informalità, creando quindi nuove opportunità di occupazione femminile qualificata, emersione dal lavoro irregolare e dall'altro ampliando l'offerta disponibile di *childcare*.

¹¹ Cfr: <http://www.lavoro.parma.it/page.asp?IDCategoria=361&IDSezione=0&ID=75076>

¹² Vanno in questa direzione alcune azioni positive finanziate nel corso del 2005 dalla Commissione Regionale Pari Opportunità, ex l.r. 23/90 ai Comuni di Pozzuolo e Pesian di Prato

Sul modello francese inoltre, andrebbero individuate delle possibilità di incentivi economici per quelle famiglie che si rivolgono alle operatrici riconosciute e in regola, riprendendo quindi la logica del voucher di servizio introdotto da Futura, ma prevedendo un sistema non solo basato sull'Isee e quindi sulla situazione economica (che tende a ricondurre il servizio entro la sfera assistenziale), ma prevedendo delle fasce di incentivi proporzionali al reddito del *care giver*. Un intervento, questo, che richiederebbe tuttavia un approccio secondo la metodologia del *gender budgeting*, ovvero tenendo conto di ulteriori indicatori di genere, nella ripartizione dei finanziamenti.

Infine, risulta necessario impattare anche sul lato della domanda del mercato del lavoro e sui soggetti-chiave del contesto economico: a partire dagli elementi di criticità connessi alle culture organizzative e del lavoro prevalenti a livello locale, le possibili proposte operative per avviare un'evoluzione in un'ottica più favorevole alla conciliazione tra sfera familiare e lavorativa non segregante potrebbero essere le seguenti:

- Flessibilità *family friendly*. L'innovazione organizzativa e l'attenzione alle *working conditions* passa attraverso la sperimentazione di forme di flessibilità che permettano ai lavoratori e lavoratrici di diminuire il proprio stress da conciliazione, con sistemi di supporto che liberino i tempi, iniziando quindi a considerare i dipendenti come clienti interni da soddisfare. Sinora invece il tipo di cultura prevalente e la resistenza organizzativa da parte delle aziende, in particolare quelle di minori dimensioni, ha portato le imprese ad adottare forme di flessibilità solo di tipo "tradizionale". Una flessibilità più innovativa dovrebbe invece partire dalla sua reversibilità, legata quindi solo ai momenti in cui diviene fondamentale per la conciliazione, ma anche studiata a seconda delle situazioni, del tipo di impresa, di settore. Gli strumenti normativi e incentivi finanziari esistono già: dalla l. 53/00 (in particolare l'art. 9) alla l. 125/91, tuttavia risultano poco conosciuti e, dunque, utilizzati. Una diffusione di queste opportunità, attraverso campagne informative non può prescindere da un coinvolgimento delle parti sociali (Como, 2004) dovrebbe interessare tutto il territorio, riprendendo l'esperienza del Progetto Imprenderò, con incontri e attività di consulenza e formazione ai temi delle pari opportunità e della conciliazione rivolti al sistema impresa, alle parti sociali, agli operatori pubblici, avvalendosi per esempio degli strumenti previsti dal Fse.

- Monitoraggio della contrattazione aziendale in un'ottica di genere: sarebbe importante realizzare anche un monitoraggio periodico degli accordi aziendali, per osservare se e in che misura nella contrattazione aziendale siano state introdotte clausole di flessibilità (soprattutto di orario) e se rispondano a criteri family friendly o se vi siano premi di produttività che rischiano di discriminare i genitori che rimangono a casa per motivi familiari. Anche in questo caso diventa centrale il ruolo delle parti sociali, il cui coinvolgimento richiede che il tema della conciliazione venga considerato interesse non solo delle lavoratrici. Altresì appare importante che la formazione rivolta alle parti sociali (ai delegati e ai dirigenti) preveda sempre un modulo dedicato alla conoscenza di tutte le normative in materia di pari opportunità e conciliazione.
- Responsabilità sociale: il rispetto e l'applicazione di azioni positive gender e family oriented dovrebbero essere considerati tra gli indicatori principali nella valutazione della responsabilità sociale delle imprese. In tal senso, sarà importante che in fase di attuazione di quanto previsto dall'art. 51 della l.r. 18/05 in materia di responsabilità sociale, la definizione di indicatori e la successiva valutazione delle attività volte a favorire la parità di genere non risulti marginale rispetto alle altre voci dei bilanci sociali.
- Interventi rivolti a entrambi i generi: Sarebbe opportuno che tutti gli interventi di azione positiva e gli strumenti a favore della flessibilità non si rivolgano solo alle donne, ma anzi incentivino la partecipazione maschile. In questo caso, la modifica apportata da Futura, che aperto anche ai padri la possibilità di accedere ai voucher risulta lungimirante. Le azioni positive che si rivolgono solo alla componente femminile, infatti se da un lato possono contribuire nel brevissimo periodo a risolvere situazioni di difficoltà contingente legate alla doppia presenza, d'altra parte rischiano di mantenere inalterata la divisione tradizionale dei ruoli. Senza l'effettivo coinvolgimento maschile, infatti le misure di conciliazione - per esempio il tempo flessibile o il part time - potrebbero finire con il consolidare un modello familiare caratterizzato da uno stipendio e mezzo, in cui viene così mantenuta la suddivisione tradizionale dei ruoli in ambito familiare, mentre per quanto riguarda il mercato, la donna si troverebbe sempre in posizione debole e a maggiore rischio di marginalizzazione e impoverimento.

Inoltre la conciliazione, ecosistema complesso e fenomeno multidimensionale richiede evidentemente politiche e interventi che, per essere efficaci, devono operare trasversalmente, non limitandosi soltanto ad alcuni settori, dimensioni o singole parti del problema, ed è per questo che il ruolo di regia della Regione risulta fondamentale in una prospettiva di coordinamento complessivo degli ambiti e degli attori da coinvolgere, secondo un approccio di *mainstreaming* e *governance* di genere.

Riferimenti bibliografici

Addabbo T., Olivier F., 2001, Offerta di lavoro e servizi all'infanzia in Italia. L'effetto dell'introduzione dell'Ise, Materiali di discussione n.381 CAPP-Dipartimento di Economia Politica, Università di Modena e Reggio Emilia

Altieri G., 2004, "Un mercato del lavoro poco femminilizzato. Tendenze, problemi, politiche", in Quaderni di rassegna sindacale N. 4, Roma

Barrère-Maurisson M.A., Lemièrè S., 2004, Un statut d'emploi pour un enjeu social. La professionalisation des assistantes maternelles, atti del convegno L'accès inégal à l'emploi et à la protection sociale, Parigi, 16-17 settembre 2004 in: <<http://matisse.univ-paris1.fr>>

Bombelli M.C., 2000, Il soffitto di vetro e dintorni, Etas, Milano

Capellari S., 2000, "Lavoro per il mercato, lavoro domestico e tempo libero. Le scelte di uomini e donne all'interno della famiglia", in Economia e lavoro, 34, n. 3

Carrera F., Teselli A., 2004, "Il welfare (familistico) italiano: un sistema «sulle spalle» delle donne", in Quaderni di rassegna sindacale N. 4, Roma, gennaio-marzo

Centro Regionale di documentazione e analisi sull'infanzia e adolescenza del Friuli Venezia Giulia (a cura di), 2005, Dossier asili nido e servizi integrativi per la prima infanzia, rapporto di ricerca, Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, Trieste

Como E., 2004, "Organizzazione del lavoro e pratiche di conciliazione: alcune esperienze contrattuali", in Quaderni di rassegna sindacale N. 4, Roma

Comune di Pordenone, Assessorato alle Pari Opportunità, Ires Fvg (a cura di), 2004, Progetto Tempora. I tempi delle donne e della città, in: www.comune.pordenone.it

De Pasquale A., Lelleri R., 2005 "L'utilizzo dei congedi parentali prima e dopo l'entrata in vigore della legge 53/2000", in: Osservatorio nazionale sulla famiglia, 2005, Famiglie e politiche di welfare in Italia: interventi e pratiche, Il Mulino, Bologna

Della Ratta-Rinaldi F., 2004, "La conciliazione: un nodo ancora da sciogliere", in Quaderni di rassegna sindacale, N. 4, Roma

Di Nicola P., 2005, "Prendersi cura delle famiglie: le buone pratiche a livello locale", in: Osservatorio nazionale sulla famiglia, 2005, Famiglie e politiche di welfare in Italia: interventi e pratiche, Il Mulino, Bologna

Donati P., 2005, "Per un nuovo welfare locale family friendly: la sfida delle politiche relazionali" in: Osservatorio nazionale sulla famiglia, 2005, Famiglie e politiche di welfare in Italia: interventi e pratiche, Il Mulino, Bologna

Esping Andersen G., Gallie D., Hemerijck A., Myles J., 2002, Why we need a new welfare state, Oxford University Press, Oxford/UK

Fellini I., Pesce F., 2005, "I voucher di conciliazione come strumento per la promozione delle pari opportunità" in: Prospettive Sociali e Sanitarie, marzo

Gherardi S., 1998, Il genere e le organizzazioni, Cortina Editore, Milano

Gherardi S., Poggio B., 2005, Donna per fortuna, uomo per destino, Etas, Milano

IreR, 1997, Orario, occupazione e concezione del lavoro, Guerini e Associati, Milano

Ires, 2004, Donne e lavoro. Bisogni, aspettative, proposte, Rapporto di ricerca, mimeo, Roma

Isfol, 2004, Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare - Integrazione delle politiche e problemi di valutazione, Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Pari Opportunità, Roma, Febbraio

Isfol-Cles, 2002, Il voucher per la conciliazione nel F.S.E. Ipotesi di sviluppo di uno strumento mainstreaming oriented, Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Pari Opportunità, Roma,

Istat, 2004, *Come cambia la vita delle donne*, Roma

Istat-Cnel, Sabbadini L.L. (a cura di), 2004, *Come cambia la vita delle donne*, Roma

Istud, 2000, *Oltre la parità*, Guerini e associati, Milano

Krieger H., Eurofound, 2005, *Demographic change in Europe: implications for family policy*, Paper in: <<http://www.eurofound.eu.int/>>

Loi D., 2005, "I più recenti strumenti normativi volti a favorire la conciliazione", in *Prospettive sociali e sanitarie*, anno XXXIV, 1-15 marzo

Math A. e Meilland C., 2004, *Les congés aux parents: contre l'égalité entre femmes et hommes?* In: <http://www.ires-fr.org/files/publications/revue/R46/chap6-math.pdf>

Piazza M. (a cura di), 2000, "I sistemi di conciliazione tra i tempi del lavoro familiare, i tempi del lavoro professionale e i tempi dei servizi", in *Osservatorio sulla condizione femminile. Nuove forme di lavoro, sistemi di conciliazione dei tempi, strategie per la carriera*, Quaderni regionali di ricerca n. 16, Irer - Regione Lombardia, Milano

Piazza M., 2003, *Le trentenni fra maternità e lavoro alla ricerca di una nuova identità*, Mondadori, Milano

Piazza M., 2004 "Le politiche di conciliazione come priorità sociale", in *Quaderni di rassegna sindacale N. 4*, Roma

Piazza M., 2005, "La conciliazione come ecosistema complesso", in *Prospettive sociali e sanitarie*, anno XXXIV, 1-15 marzo

Prandoni R., Tarroni N., 2005, "Le politiche e gli strumenti di conciliazione dei tempi", in *Osservatorio nazionale sulle famiglie e le politiche locali di sostegno alle responsabilità familiari*, Famiglie, mutamenti e politiche sociali, il Mulino, Bologna

Prati S, Lo Conte M., Talucci V., 2003, *Le strategie di conciliazione e le reti formali e informali di sostegno alle famiglie con figli piccoli*, Atti del Seminario Cnel-Istat, Roma, 2 dicembre

Provincia Autonoma di Trento, 2004, *Indicatori di genere: strumenti per misurare le pari opportunità tra donne e uomini*, Osservatorio per le politiche di pari opportunità, Trento in: www.provincia.tn.it

- Provincia di Udine, Commissione Pari Opportunità, Ires Fvg (a cura di), 2005, *Tempi moderni, per una nuova tutela della maternità*, Udine
- Regione Friuli Venezia Giulia, Commissione Regionale Pari Opportunità, Ires Fvg (a cura di), 2000, *L'occupazione delle donne in Friuli-Venezia Giulia, il mercato del lavoro e le nuove culture del lavoro*, Trieste
- Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, Università degli Studi di Trieste (a cura di), 2002, *Analisi dell'occupazione femminile*, Trieste
- Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, Direzione Centrale lavoro, formazione, università e ricerca, Ires Fvg, Cciaa Udine (a cura di), 2003, *Attuazione di studi e analisi in tema di fabbisogni formativi per la componente femminile*, Trieste
- Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, Consigliera Regionale di Parità, Ires Fvg (a cura di), 2005, *Oltrefutura. Dalla fase di sperimentazione alla definizione di strategie volte a superare la condizione di doppia presenza femminile in un mercato del lavoro in profonda evoluzione*, Trieste
- Rostgaard T., 2000 "L'offerta dei servizi sociali e socio educativi" in: Gori C. (a cura di), *I servizi sociali in Europa*, Carocci, Roma
- Ruspini E., 2000, *L'altra metà della povertà. Uno studio sull'impoverimento femminile in Germania e Gran Bretagna*, Carocci, Roma
- Samek M., Semenza R. (a cura di), 2004b, *Il lavoro part time. Anomalie del caso italiano nel quadro europeo*, Franco Angeli, Milano
- Santi E., 2003, "Contratti di genere, un'applicazione e confronti europei" in: Bimbi F. (a cura di), 2003, *Differenze e diseguaglianze. Prospettive per gli studi di genere in Italia*, Il Mulino, Bologna
- Saraceno C., 2004, "Lavoro, famiglia e tempo per sé gli ingredienti di una politica di conciliazione", in: *Alla Pari. Periodico digitale del servizio per le politiche di pari opportunità della Regione Emilia-Romagna*, Anno III, n.5, marzo
- Saraceno C., 2003 b, "Le donne tra responsabilità lavorative e familiari", in: *La voce.info*, 30/01/2003 <www.lavoce.info>
- Saraceno C., 2003, *Mutamenti della famiglia e politiche sociali*, Il Mulino, Bologna
- Zajczyk F., 2000, *Tempi di vita e orari della città. La ricerca sociale e il governo urbano*, Franco Angeli, Milano

L'inserimento lavorativo dei gruppi svantaggiati: perché è importante conoscere i protagonisti?

di Fulvio Mattioni

1. L'argomento affrontato

L'articolo intende indagare un aspetto rilevante del mercato del lavoro finora rimasto molto trascurato sia a livello nazionale che regionale benché regolamentato da una specifica normativa ad entrambi i livelli: l'inserimento lavorativo dei gruppi svantaggiati. Ed in particolare la sua parte rimasta più in ombra ossia l'adeguata conoscenza delle principali caratteristiche dei due protagonisti: i lavoratori svantaggiati, da un lato e le imprese Sociali e Profit, dall'altro.

Dal versante delle imprese, come è noto, la legge nazionale 381/1991 e quella regionale 7/1992 - che recepisce quella nazionale - promuovono e disciplinano l'azione delle imprese sociali ed in particolare di quelle essenzialmente le cooperative sociali di tipo B - finalizzate a realizzare l'integrazione sociale e lavorativa dei lavoratori svantaggiati offrendo loro una prospettiva di lavoro autonomo ed imprenditoriale. Le imprese sociali costituiscono la risposta (autoorganizzata) della società civile finalizzata al mantenimento di un accettabile livello di Welfare State - in precedenza garantito a titolo esclusivo da parte dello Stato. La legge nazionale 68/1999, e successive integrazioni e modificazioni, introduce il collocamento mirato delle persone disabili da parte delle imprese profit, pubbliche e sociali collegandolo strettamente alla dimensione occupazionale delle imprese obbligate. Tale normativa innova quella precedentemente in essere da una trentina d'anni, ampliando la platea delle imprese interessate, istituendo il principio della valorizzazione delle abilità residue e del lavoro costruito su misura su di esse e, infine, quello della collaborazione e conoscenza tra i protagonisti dell'inserimento lavorativo.

Poiché il collocamento mirato rappresenta un'innovazione vera del sistema precedente basato esclusivamente sulla obbligatorietà dell'inserimento, la legge nazionale ha istituito un monitoraggio sui principali stock e flussi mercato/lavoristici (consistenza complessiva degli iscritti al collocamento

mirato, stock dei nuovi iscritti, flusso degli avviamenti e delle cessazioni, quantificazione della quota di riserva, ecc.). Non ha previsto né promosso, tuttavia, alcuna azione conoscitiva approfondita dei protagonisti dell'inserimento lavorativo. Tanto meno si è mossa in questa direzione la legislazione di livello regionale e locale.

Utilizzando l'opportunità costituita dall'attivazione della sovvenzione globale Piccoli Sussidi, il progetto SI Lavoro - che attua tale sovvenzione per conto dell'Amministrazione Regionale del F.V.G. che si è dimostrata particolarmente sensibile al tema condividendo l'opportunità di tale azione conoscitiva - ha realizzato due lavori di ricerca sui due protagonisti dell'inserimento lavorativo dei gruppi svantaggiati.¹ Il fine è, appunto, quello di conoscerli per calibrare più opportunamente il progetto SI Lavoro ma tale ricaduta può senz'altro risultare utile a progetti analoghi promossi dalla Amministrazione regionale e dagli Enti locali (Province, Comuni, ASS, ecc.) e al coordinamento degli interventi complessivamente messi in campo. Per raggiungere lo scopo dichiarato sono stati costruiti due campioni statisticamente significativi: il primo composto dai lavoratori svantaggiati in attesa di inserimento lavorativo (410 interviste realizzate) ed il secondo dalle imprese Sociali interessate all'inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati e dalle imprese Profit soggette alla quota di riserva istituita dalla L. 68/1999 (500 interviste tra tutte e due le diverse tipologie di imprese). L'articolo presenta alcune delle acquisizioni più importanti derivanti dalle ricerche promosse da SI Lavoro e realizzate dall'IRES FVG nel corso del 2005.²

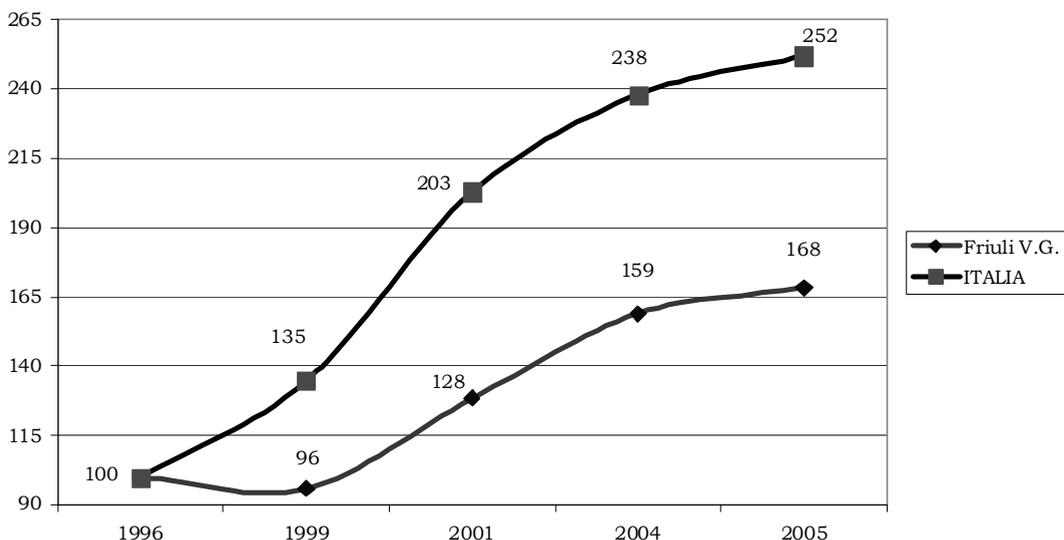
Procederemo, pertanto, illustrando le acquisizioni derivanti dalla ricerca condotta sui lavoratori Svantaggiati disoccupati, proseguiremo con quelle derivanti dalla ricerca sulle imprese Sociali e Profit e, infine, concluderemo rispondendo all'interrogativo posto a capo del nostro articolo.

¹ Lo scopo principale del progetto **SI LAVORO** è quello di favorire lo sviluppo di condizioni idonee alla realizzazione di interventi integrati finalizzati alla facilitazione dell'inserimento lavorativo dei soggetti disabili e appartenenti ai gruppi più svantaggiati. Per approfondimenti ulteriori si rimanda al sito www.silavoro.net.

² Ringrazio per tale opportunità sia il progetto **SI LAVORO** sia il team di ricerca dell'**IRES del Friuli V.G.** composto da: Michele FLAIBANI, Roberta MOLARO, Stefania PARISE e Giovanni RUSSO. Per approfondimenti inerenti i risultati completi contenuti nella ricerca "L'inserimento lavorativo dei gruppi Svantaggiati nell'esperienza dei Lavoratori Svantaggiati" e nella ricerca "L'inserimento lavorativo dei gruppi Svantaggiati nell'esperienza delle imprese Sociali e Profit" e la conoscenza degli aspetti metodologici, si rinvia al sito web del progetto **SI LAVORO** indicato nella nota precedente dove è possibile scaricare tali materiali nella loro versione integrale.

Appare necessaria una premessa – per quanto breve - per inquadrare più opportunamente la domanda posta fin dal titolo del nostro lavoro. Tale premessa permette di affrontare e risolvere due questioni importanti. La prima si sofferma sulle conseguenze suscitate dalla L. 68/99 attraverso l’attivazione del collocamento mirato, la seconda consente di dare una risposta sul fatto che vi sia o no un vincolo strutturale all’inserimento lavorativo dei gruppi svantaggiati. Affrontiamole brevemente entrambe iniziando dalla prima.

GRAF. 1 - Il trend del collocamento obbligatorio (1996/1999) e mirato (2001/2005) in Italia e in Friuli V.G, variazioni % (1996 = 100)



Fonte: Ns. elaborazioni su dati ISTAT

Come dimostra efficacemente il grafico proposto in precedenza, il principale fenomeno indotto dal varo della L. 68/1999 è dato dalla crescita esponenziale della partecipazione al lavoro da parte delle persone disabili. Ponendo a confronto l’ampiezza dello stock degli iscritti al collocamento obbligatorio - preesistente alla promulgazione della L. 68/99 - con quella esistente nel 2005 notiamo immediatamente la forza del fenomeno menzionato. Il numero degli iscritti al collocamento mirato raddoppia a livello nazionale (attestandosi attorno ai 640 mila) mentre nella nostra regione manifesta una crescita di oltre 2/3. In F.V.G. si passa, infatti, da una consistenza che si aggira attorno ai 4 mila iscritti prima del varo della legge a sfiorare i 7 mila nell’ultimo anno osservato (sono 6.851, per l’esattezza).

Una seconda caratteristica - che coglie l'aspetto dinamico del fenomeno in oggetto - ci dice che l'effetto "incoraggiamento" sospinto dalla L. 68/99 non solo non si è spento ma, anzi, che è ancora ben operante ad oltre un quinquennio dalla sua entrata in vigore. Nell'ultimo biennio, infatti, si sono presentati sul mercato del lavoro della nostra regione circa 1.250 lavoratori disabili corrispondenti ad un 19% dello stock di iscritti.

L'incremento dell'età massima per potersi iscrivere al collocamento mirato, l'ampliamento della platea di imprese interessate all'inserimento - l'obbligo di una quota di riserva, infatti, viene esteso anche a quelle operanti nella classe dimensionale compresa tra i 15 ed i 34 dipendenti - ma, soprattutto, una maggiore propensione delle persone svantaggiate a presentarsi sul mercato del lavoro stanno alla base della crescita degli iscritti al collocamento mirato.

Alla forte crescita della domanda di lavoro da parte delle persone disabili non ha corrisposto tuttavia, un analogo andamento degli inserimenti lavorativi posti in essere che, grosso modo, è risultato procedere abbastanza stabilmente assestandosi in un ordine di grandezza prossimo alle 800 unità annue. L'incapacità di adeguare, quantitativamente, la numerosità degli inserimenti lavorativi (avviamenti) alla più robusta domanda di lavoro da parte delle persone disabili (nuovi iscritti su base annua) sta alla base del rigonfiamento dello stock dis/occupazionale che, difformemente da quanto avvenuto nel funzionamento complessivo del collocamento nella nostra regione, caratterizza il collocamento mirato sia a livello nazionale (che, come abbiamo visto, cresce ad un ritmo ben più sostenuto della nostra regione) che del Friuli Venezia Giulia.

L'entità della sacca di lavoratori svantaggiati disoccupati, peraltro, sembra destinata a incrementare se l'effetto "incoraggiamento" non viene meno oppure se non si realizza un significativo aumento della capacità di porre in essere maggiori inserimenti lavorativi di successo. Vale a dire più avviamenti nell'unità di tempo considerata e, perlopiù, connotati dalla caratteristica di "durare" nel tempo. Teniamo presente, infatti, che il flusso di lavoratori in entrata nelle liste del collocamento mirato supera abbondantemente quello in uscita essendo che gli iscritti su base annua si quantificano nell'ordine di 1.250 unità nel biennio 2004/2005 mentre gli avviamenti raggiungono a malapena le 800 unità.

Da sottolineare, infine, il differenziale enorme esistente tra i tassi di disoccupazione dei lavoratori svantaggiati nei confronti degli altri lavoratori presenti nell'economia. Tale peculiarità è ben lungi dall'essere

una caratteristica congiunturale: è un tratto strutturale del fenomeno che si presenta con assiduità nel corso del tempo. I cicli dell'economia, pertanto, non sono responsabili del fatto che i tassi di disoccupazione dei lavoratori disabili sono all'incirca dieci volte più elevati di quelli generali dell'economia.

E passiamo alla seconda questione, vale a dire al carattere strutturale o meno della disoccupazione che interessa i lavoratori disabili e svantaggiati. Dai due lavori di ricerca fatti - ed in particolare da quello riferito al sistema delle imprese Sociali e profit - emerge con chiarezza che non esiste un problema strutturale. Vediamo perché.

Come è noto, la legge 68/99 prevede che le imprese riservino una parte dei propri posti di lavoro all'inserimento di lavoratori disabili nella misura di una unità per le imprese con un numero di addetti compreso tra i 15 ed i 35 dipendenti, nella misura di 2 unità per le imprese che rientrano nella fascia compresa tra i 36 ed i 50 dipendenti e, infine, con una quota di lavoratori disabili pari al 7% della forza lavoro complessiva per le imprese che operano con più di 50 dipendenti. Applicando le disposizioni di legge menzionate al nostro campione di imprese aventi l'obbligo di inserimento di lavoratori disabili, abbiamo ottenuto una "quota di riserva" pari a 3.075 unità, dalla quale si estrapola una "quota di riserva" a livello regionale che corrisponde a 11.777 lavoratori disabili. Di questi, 6.798 unità non sarebbero disponibili in quanto già utilizzate da lavoratori disabili occupati cosicché nella nostra regione vi sono 4.979 unità libere - corrispondenti al 42,3% della "quota di riserva" regionale complessiva - per l'assorbimento degli iscritti al collocamento mirato. La "quota di riserva" scoperta sarebbe pertanto in grado di assorbire la gran parte dello stock dis/occupazionale costituito dai lavoratori disabili consentendo l'inserimento lavorativo dell'87,7% dei soggetti disabili iscritti alle liste del collocamento mirato del Friuli Venezia Giulia.

Ad un risultato del tutto analogo si perviene utilizzando i dati ufficiali resi disponibili dal monitoraggio sulle politiche di inserimento lavorativo, che costituisce l'oggetto specifico di un terzo lavoro di ricerca previsto dal progetto SI Lavoro, che prevede la presentazione di un Rapporto sulle politiche di insediamento lavorativo di livello nazionale, regionale e locale. Mettendo in rapporto la consistenza dei disabili iscritti al collocamento mirato che sono stati accertati essere disponibili a lavorare con l'ammontare della quota di riserva scoperta esistente nelle imprese obbligate della nostra regione, infatti, troviamo che sarebbe possibile inserire nelle imprese ben l'84,1% dei lavoratori disabili iscritti alle liste. Il fenomeno della

disoccupazione strutturale – secondo i dati ufficiali – si ridurrebbe a 800 lavoratori, gran parte dei quali concentrati nella provincia di Udine.

Sia la stima da noi prodotta sulla base dei lavori di ricerca che quella desunta dall'analisi dei dati ufficiali ci inducono a concludere che la situazione di elevata disoccupazione dei lavoratori disabili deve essere ascritta – in larghissima parte – a cause “frizionali”. Infatti, l'eccesso di offerta di lavoro e la disoccupazione involontaria – i lavoratori iscritti nelle liste di collocamento mirato sono disposti a lavorare ma non trovano impiego – vengono bilanciate da una situazione di domanda di lavoro insoddisfatta per quanto riguarda la parte della “quota di riserva” non coperta. Ciò significa che siamo di fronte ad una tipica situazione di mismatch tra domanda e offerta che può essere risolta in modo relativamente facile. Non si tratta, infatti, né di indurre la creazione di posti di lavoro né di stimolare la partecipazione al mercato del lavoro: si tratta, invece, di far incontrare la domanda insoddisfatta già esistente con le forze lavoro pronte a soddisfarla che, a loro volta, sono già presenti nel mercato del lavoro. In questa situazione una efficace intermediazione tra domanda e offerta costituisce l'unica politica del lavoro da perseguire per giungere ad una situazione di sostanziale piena occupazione.

Rimane da valutare, dunque, se gli ostacoli all'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate siano comunque rilevanti ancorché non riferibili a vincoli di tipo strutturale. In altri termini è opportuno chiedersi se esistano – dal versante delle persone svantaggiate – ostacoli soggettivi nei confronti del lavoro, dell'inserimento e della permanenza nelle imprese, nell'accettare i mestieri loro offerti, ecc. – tali da spiegare l'impossibilità pratica di porre in essere un numero crescente di inserimenti. E se – dal versante delle imprese obbligate dalla quota di riserva prevista dalla L. 68/1999 e delle imprese sociali – vi siano pregiudiziali nei confronti dei lavoratori svantaggiati e/o se i fabbisogni che accompagnano il loro inserimento lavorativo e la permanenza in azienda creino situazioni difficilmente risolvibili in termini di politiche aziendali e di investimento. E se, infine, l'esperienza e la pratica concreta di inserimenti lavorativi di persone svantaggiate e/o disabili abbia prodotto una valutazione negativa nei loro confronti o, ancora, se vi sia una particolare difficoltà di rapporto lavorativo e relazionale con alcune delle specifiche tipologie di svantaggio che beneficiano della normativa nazionale e regionale che regola gli inserimenti. Non dobbiamo dimenticare, infatti, che, in realtà, l'inserimento lavorativo è riferito a diversi gruppi di svantaggio connotati da specificità

anche profonde tra l'uno e l'altro, aspetto che abbiamo voluto chiarire a partire dal titolo dato all'articolo.

2. I lavoratori svantaggiati e disabili

Iniziando a tratteggiare l'identikit dei lavoratori svantaggiati disoccupati, affrontiamo un tratto che entra nello specifico della loro situazione personale e lavorativa, vale a dire il tipo di svantaggio posseduto. O, secondo lo spirito della L. 68/99, le diverse abilità che caratterizzano i lavoratori iscritti al collocamento mirato della nostra regione e quelli che si presentano direttamente alle imprese sociali o agli enti di formazione per utilizzare le specifiche misure formative previste dal Fondo sociale europeo. Le tipologie di svantaggio individuate vedono una prevalenza della disabilità fisica - che da sola, raccoglie i 2/3 delle lavoratori disoccupati - seguita, a forte distanza, da quella psichica (16,6% del totale), dallo svantaggio sociale (10,7%) e, infine, dalla disabilità sensoriale (il rimanente 5,6%). Sia nel caso dei lavoratori svantaggiati disoccupati che in quello dei lavoratori svantaggiati occupati, che vedremo più oltre, il gruppo di gran lunga più numeroso è quello costituito dai disabili fisici target di riferimento delle imprese profit. Svantaggio sociale e disabilità psichica, invece, sono i due target di riferimento delle imprese sociali e delle cooperative sociali di inserimento lavorativo, in particolare.

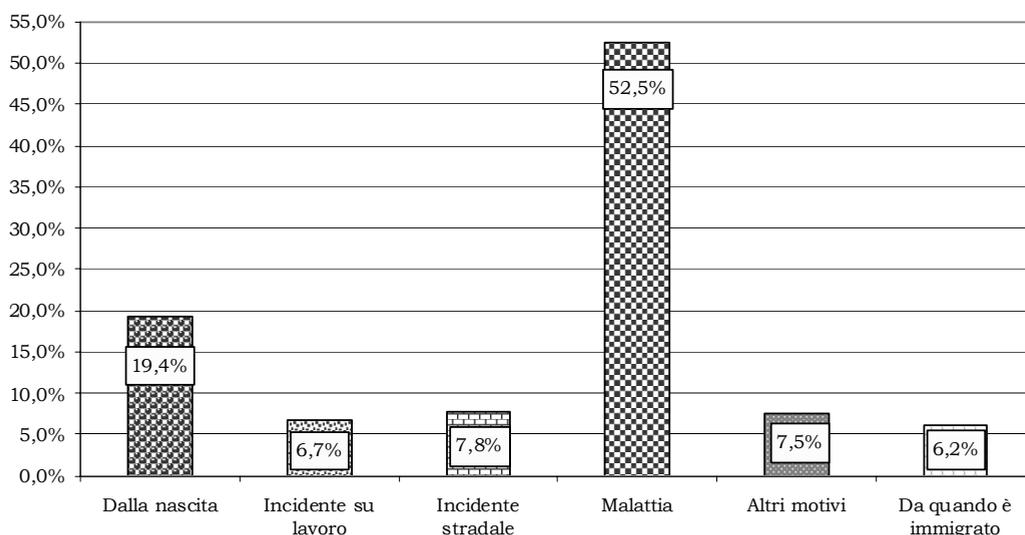
Complessivamente considerati, sia il gruppo dei lavoratori svantaggiati occupati presso il sistema delle imprese del F.V.G. sia quello dei disoccupati presentano caratteristiche molto simili sia con riferimento alla loro dimensione quantitativa sia in relazione alle diverse tipologie di svantaggio presenti.

Osservate dal versante della forma dello svantaggio posseduto, bisogna, tuttavia, chiarire che le opportunità di inserimento non sono equivalenti: mentre i disabili fisici possono aspirare a trovare posti di lavoro "scoperti" all'interno di molte imprese profit, ciò non è affatto scontato né per quanto concerne i disabili psichici né per gli svantaggiati sociali che debbono rivolgersi quasi esclusivamente alle imprese sociali e alla cooperazione sociale di inserimento lavorativo, in particolare. In questo secondo caso sappiamo che le imprese sociali sono presenti sul nostro territorio regionale in un numero ben più ristretto rispetto a quelle profit obbligate e con quota di riserva scoperta. Anche l'opportunità offerta dalla 68/1999,

rappresentata dalla possibilità di un rapporto diretto tra l'impresa profit e le cooperative sociali finalizzata ad "addestrare" i lavoratori disabili presso le cooperative sulla base di una commessa, non ha trovato concretamente seguito nella nostra regione similmente a quanto è successo sull'intero territorio nazionale. Svantaggiati sociali e disabili psichici rimangono, pertanto, le tipologie di lavoratori svantaggiati più a rischio di rimanere inutilizzati a lungo.

Se andiamo a verificare da dove ha tratto origine lo svantaggio che accompagna i lavoratori svantaggiati disoccupati, si nota immediatamente che, nella stragrande maggioranza dei casi, svantaggiati ... non si nasce ma si diventa. Come possiamo facilmente verificare nel grafico proposto di seguito, infatti, solamente il 19,4% delle persone intervistate dichiara di possedere il proprio svantaggio fin dalla nascita mentre i quattro quinti rimanenti lo hanno acquisito anche parecchio tempo dopo. Tale acquisizione dovrebbe essere opportunamente portata a conoscenza della società civile, delle imprese e delle istituzioni perché sicuramente consentirebbe di fare breccia nei confronti di una convinzione fortemente radicata e diffusa secondo la quale lo svantaggio in generale - e la disabilità fisica, psichica e sensoriale in particolare - sono condizioni innate e non frutto della vita quotidiana e del lavoro. Dopo aver preso coscienza che la linea che separa le persone diversamente abili da quelle normalmente abili è sottile ed incerta, sarebbe lecito attendersi, infatti, una crescita esponenziale del livello di solidarietà tra le une e le altre.

GRAF. 2 - L'identikit dei lavoratori svantaggiati disoccupati: l'origine dello svantaggio
(100% = 387 casi)



Facendo ritorno alle origini delle varie tipologie di svantaggio censite troviamo, infatti, che il motivo di gran lunga più importante a cui riferire lo svantaggio è l'insorgere di una malattia (52,5% del totale), seguita da una causa incidentale con il 14,5% del totale (di cui 7,8% incidenti stradali e 6,7% incidenti sopravvenuti sul posto di lavoro). Da rilevare, inoltre, che per un ulteriore 6,2% lo svantaggio è subentrato in seguito all'esperienza di immigrazione fatta nel nostro Paese.

Quanto limitante è - nel giudizio delle persone intervistate - lo svantaggio posseduto? Lo abbiamo chiesto ai diretti interessati invitandoli ad esprimere un'autovalutazione del loro grado di autonomia che comprendesse la possibilità di muoversi, di avere una vita di relazione e di poter svolgere un lavoro. La valutazione fatta ha utilizzato l'usuale scala di valori che al punteggio uno prevede un grado di autonomia nullo e al punteggio cinque uno elevato. Il dato fondamentale è quello che ci dice come il 53,4% dei disoccupati svantaggiati valuta molto positivamente il proprio grado di autonomia, un ulteriore 33,3% lo giudica discreto mentre solamente il 13,3% lo ritiene basso o addirittura nullo comprendendo soprattutto le disabilità fisiche estremamente severe e, nei casi restanti, di disabilità psichica. Anche in questo caso, dunque, una opportuna campagna di informazione consentirebbe di abbattere un luogo comune molto radicato secondo il quale il lavoratore svantaggiato è un mero costo per l'azienda a motivo della scarsissima autonomia che lo contraddistingue.

Dal versante dell'approccio di genere rileviamo che le lavoratrici svantaggiate disoccupate intervistate sono risultate essere la maggioranza ovvero il 56,3% del totale, tratto che accentua - ma non di molto - il dato che caratterizza l'universo degli iscritti al collocamento mirato che vede una sostanziale parità tra i generi. L'approccio di genere, peraltro, esercita una influenza assai limitata sull'identikit generale mentre è rilevante ai fini delle mansioni svolte e dei settori in cui le lavoratrici hanno compiuto le loro esperienze lavorative.

Il dato anagrafico concernente l'età delle persone intervistate è molto importante in quanto ci dice che l'iscritto rappresentativo al collocamento mirato del F.V.G. è un quarantatreenne. L'osservazione della distribuzione di frequenze per classi di età indica, peraltro, che nella fascia di età che raccoglie le persone più giovani - la fascia che arriva alla soglia dei 40 anni - ricade ben il 40% di tutti gli svantaggiati disoccupati mentre un ulteriore 28,8% è costituito dai lavoratori disoccupati che vanno dai 40 ai 49 anni - il cui inserimento lavorativo - considerando il mero aspetto anagrafico

dell'età - comincia ad essere già più impegnativo. La classe di età che parte dai 50 anni e giunge fino ai 65 anni, invece, rappresenta poco meno di un terzo dell'intero campione intervistato. Siamo, dunque, in presenza di lavoratori né particolarmente giovani né particolarmente anziani: l'aggettivo che, forse, li definisce meglio è "maturi".

E il loro profilo scolastico? Abbiamo risposto alla domanda ponendo a confronto il corredo di titoli scolastici posseduti con quello delle forze lavoro presenti nella nostra regione. Ciò che emerge con evidenza è che, nonostante l'esistenza di differenze anche significative del bagaglio scolastico posseduto dalle persone svantaggiate e quello delle forze presenti nella nostra regione, tale differenziale non assume le caratteristiche di un divario profondo. Vediamo perché. Nel gruppo che comprende i titoli più bassi - ovvero la licenza elementare e il diploma di scuola media inferiore - rientra ben il 61% dei lavoratori svantaggiati disoccupati a fronte del 41,7% delle forze di lavoro presenti nella nostra economia. Nel gruppo intermedio che comprende le qualifiche professionali le differenze sono minime in quanto si colloca il 13% dei lavoratori svantaggiati disoccupati contro l'11,8% del totale delle forze di lavoro. Il terzo gruppo - quello dei titoli scolastici più elevati quali i diplomi di scuola media superiore e i diplomi di laurea - propone un divario quantificabile nell'ordine di una ventina di punti percentuali.

Da rimarcare, dunque, i seguenti tre aspetti: 1) che il gap costituito dal percorso scolastico è meno profondo di quello che generalmente si crede; 2) che il 40% dei lavoratori svantaggiati disoccupati possiede un titolo di studio superiore a quello dell'obbligo, 3) che il pattern dei titoli di studio dei lavoratori svantaggiati disabili ben si sposa con la domanda proveniente dal sistema delle imprese regionali, come dimostrano i dati contenuti nel sistema Excelsior.

Essi possiedono anche insospettite "abilità trasversali" importanti in una economia globalizzata ed in una società plurilingue. Da segnalare l'abilità linguistica in quanto il 24,9% di essi conosce una lingua straniera ed un ulteriore 16,9% almeno due. Oltre il 40% dei lavoratori svantaggiati disoccupati possiede, dunque, un bagaglio linguistico che può essere speso sia nel settore degli alberghi e dei pubblici esercizi (portierato, inservienti, camerieri, ecc.) sia nei servizi commerciali (commesse/i, negozi ad elevata affluenza di clienti stranieri, ecc.) così come appare utile in alcuni contesti geografici caratterizzati dalla presenza di imprese manifatturiere di grandi dimensioni e con una significativa presenza di lavoratori stranieri ed extracomunitari.

Una seconda abilità trasversale - assai importante vista l'attenzione che vi dedica l'U.E. - è quella concernente la capacità di utilizzare il computer. Nel caso delle persone svantaggiate tale abilità appare doppiamente utile in quanto può facilitare sia l'inclusione sociale - a motivo della maggior capacità di comunicare e di relazionarsi che tale strumento consente nei confronti delle persone - sia l'inserimento lavorativo. Per la capacità di raggiungere e di proporsi alle imprese e, eventualmente, di farne un vero e proprio strumento professionale. Il numero di coloro che dichiarano di utilizzare il computer è piuttosto elevato anche in considerazione del fatto che poco meno di un terzo dei lavoratori svantaggiati disoccupati ha più di 50 anni e, quindi, assai poca familiarità con l'informatica. Ciononostante, infatti, ben il 41,5% dichiara di essere capace di utilizzare il computer (per un uso che implica la capacità di utilizzare un programma di video scrittura, Internet, posta elettronica e un foglio di calcolo) ponendo questi soggetti nelle condizioni di svolgere, ad esempio, gran parte delle funzioni di tipo impiegatizio.

La propensione al lavoro

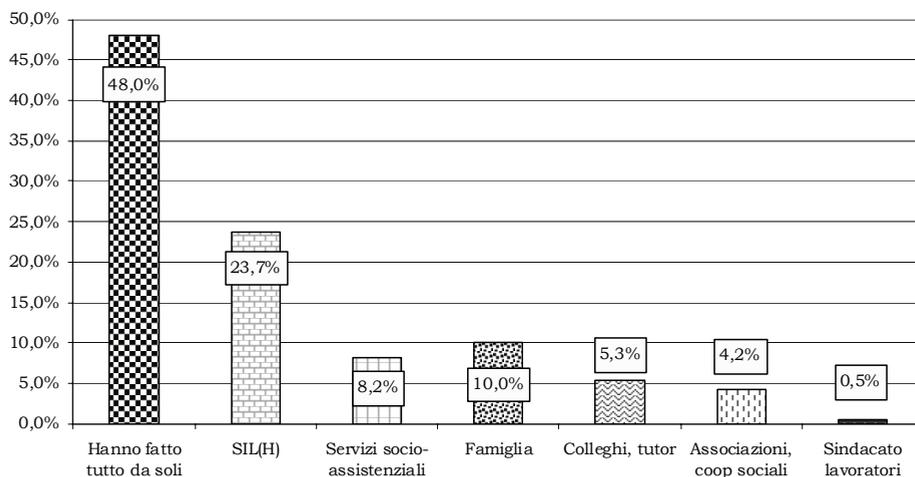
Il forte desiderio d'inclusione sociale e di partecipazione alla vita comunitaria risulta chiaramente dall'analisi delle motivazioni che spingono i soggetti svantaggiati verso il mondo del lavoro. Esse sono essenzialmente tre, vale a dire: **il bisogno d'indipendenza economica, il bisogno di sentirsi utile** e quello di avere **una rete relazione più ampia possibile**. La realizzazione professionale - ancorché fortemente presente - costituisce la spinta meno intensa delle tre indicate verso la ricerca di un'occupazione e la minore intensità di questa spinta motivazionale può essere interpretata come un segnale del **fortissimo grado di realismo e di disponibilità** che caratterizza i soggetti svantaggiati. Considerato che il lavoro riveste un'importanza del tutto particolare per le persone svantaggiate - in quanto incorpora un desiderio di accettazione sociale oltre che una necessità economica - non deve sorprendere il fatto che circa il 17% di essi sia pronto ad accettare un qualunque lavoro. Si badi bene che non si tratta di mancanza di selettività quanto, piuttosto, il riflesso evidente **dell'enorme importanza rivestita dal lavoro per il sostentamento**: non bisogna dimenticare, infatti, che **il 49,6% dei lavoratori svantaggiati disoccupati ha una famiglia propria e che il 9,3% vive da solo**.

Acquisito ciò, appare ragionevole aspettarsi che essi si prestino attivamente nella ricerca del lavoro. In effetti, le attese vengono confermate dai comportamenti dei lavoratori svantaggiati in quanto l'87% di essi è molto

attivo nella ricerca di una occupazione. Un poco più della metà di essi ha cercato lavoro rivolgendosi ai SILH mentre un poco meno della metà rimanente ha utilizzato canali di ricerca come l'invio di curriculum (tipica espressione di ricerca personale), il ricorso agli amici (altrettanto tipico esempio di utilizzo di reti sociali) e ai servizi socio assistenziali in misura pressoché analoga. Una piccola percentuale di soggetti, infine, si è potuta avvalere del sostegno dei colleghi di lavoro. Ma se uniamo chi ha fatto tutto da solo a chi non ha ricevuto nessuna forma di sostegno otteniamo un risultato preoccupante in quanto **il 47,7% dei soggetti disabili non ha potuto contare su nessun tipo di accompagnamento** all'inserimento lavorativo. La percezione, poi, che i soggetti svantaggiati siano piuttosto isolati durante il processo di inserimento risulta confermata dalle esperienze dichiarate dagli stessi dalle quali consegue come, in realtà, il successo degli inserimenti lavorativi dipenda fortemente dalle capacità del soggetto svantaggiato.

Possiamo così constatare che il numero di soggetti svantaggiati che ha fatto

GRAF. 3 - La propensione al lavoro dei lavoratori Svantaggiati disoccupati: chi li ha aiutati a trovare lavoro? (100% = 379 casi)

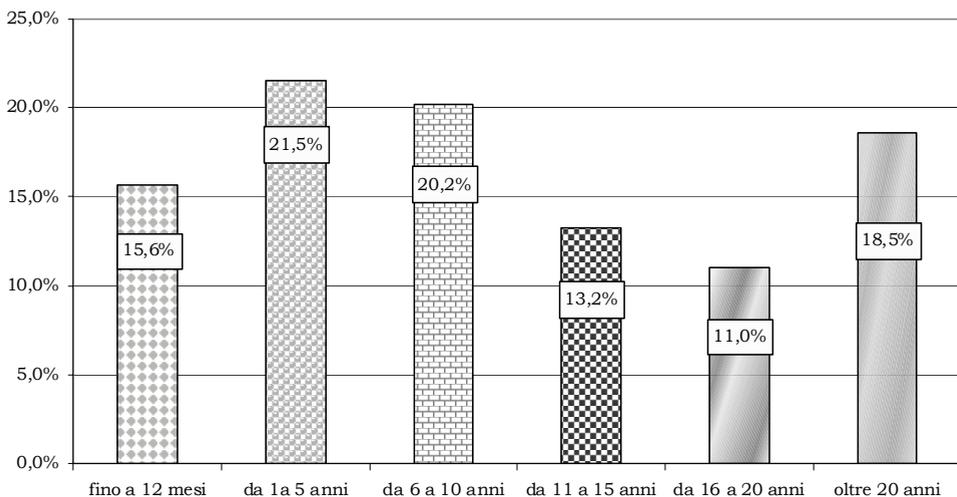


tutto da solo o che ha ricevuto aiuto dalla famiglia sale al 58% del totale, percentuale che sale al 63,3% se vi aggiungiamo i lavoratori svantaggiati che dichiarano di avere ricevuto principalmente sostegno dai propri colleghi di lavoro. In altre parole, il 63% dei soggetti svantaggiati considera la propria partecipazione al mondo del lavoro come il risultato di sforzi propri o della buona volontà di persone vicine (famiglia e colleghi) che nulla hanno a che fare con il collocamento e l'inserimento lavorativo.

L'esperienza lavorativa

Un tassello importante nella conoscenza dei lavoratori svantaggiati disoccupati è quello che viene aggiunto dall'informazione relativa al bagaglio di esperienze lavorative accumulate che appare decisamente cospicuo: il dato medio indica, infatti, che il nostro disoccupato rappresentativo ha lavorato nel corso di tutta la sua vita per **oltre 11 anni!** Dato medio che risulta dal combinarsi di tre bagagli esperienziali, comunque significativi, che vedono un 21,5% di lavoratori svantaggiati disoccupati con fino a 5 anni di esperienza, un ulteriore 20,2% di lavoratori che ha accumulato esperienze lavorative comprese tra un minimo di sei anni ed un massimo di dieci per concludere con un folto di gruppo (il restante 42,7%) che dichiara di essere in possesso di oltre dieci anni di esperienza lavorativa. Anche in questo caso va senz'altro segnalato al mondo delle imprese che le persone svantaggiate che aspettano un'opportunità lavorativa sono tutt'altro che prive di qualsiasi esperienza. Tale caratteristica contrasta decisamente con l'immagine comune per la quale alle persone svantaggiate deve essere insegnato tutto quanto, compreso l'ABC di qualsiasi mansione ed è, invece, del tutto coerente con le dichiarazioni da noi raccolte tramite l'indagine svolta sulle imprese Sociali e Profit secondo le quali il problema della formazione professionale delle persone svantaggiate inserite al lavoro non è affatto un problema ... per il sistema delle imprese che le ospita.

GRAF. 4 - La propensione al lavoro dei lavoratori Svantaggiati disoccupati: l'esperienza lavorativa accumulata (100% = 410 casi)



L'obiezione che si potrebbe muovere è che tali periodi di lavoro siano collegabili ad esperienze aventi un arco di impegno molto limitato. Solamente in un numero esiguo di casi, tuttavia, essa coglie nel segno: ovvero sicuramente in quel 7,1% di lavoratori che classifica il suo impegno come lavoro saltuario. Ad essi può essere aggiunto, forse, un ulteriore 6,6% di casi che ha dichiarato di aver lavorato prevalentemente usufruendo di un part-time flessibile concordato con le imprese (ad es. alternando la mattina ed il pomeriggio oppure la sera). Una parte significativa di lavoratori (il 26,5% del totale) ha dichiarato di avere lavorato utilizzando prevalentemente un part-time fisso e ciò è da mettere in relazione soprattutto con il grado di svantaggio posseduto.

La parte più rilevante, tuttavia, dichiara di avere svolto le sue esperienze lavorative con la formula del tempo pieno, modalità che sfiora il 60% del totale a testimonianza del fatto che siamo in presenza di persone che, nella maggior parte dei casi, ha sfruttato pienamente le opportunità di lavoro che si sono presentate limitando l'intensità dell'impegno lavorativo unicamente in presenza di forti vincoli derivanti dal tipo di svantaggio posseduto e dalla particolare gravità dello stesso interessando solamente i disabili fisici e psichici con una autonomia molto ridotta.

Quali le mansioni svolte dai lavoratori svantaggiati? Come vedremo più in dettaglio illustrando i risultati ottenuti dalla ricerca sulle imprese Sociali e Profit, sono mansioni di tipo prevalentemente operaio (circa il 60% del totale) ma con una presenza significativa della componente impiegatizia (poco più del 20%) e con una componente di lavoro autonomo ed imprenditoriale che accomuna il restante 20% dei casi. In quest'ultima categoria troviamo, in ordine decrescente di importanza, gli artigiani, gli imprenditori, i libero professionisti, gli agenti ed i rappresentanti di commercio, il coadiuvante agricolo, il camionista/autista ed altre ancora.

La costruzione di un rapporto diverso da quello alle dipendenze - prevalente, senza ombra di dubbio e destinato a rimanere tale anche in futuro - non appare una mera possibilità teorica ma costituisce già, nell'esperienza fattuale, uno sbocco interessante per un numero apprezzabile di persone. Anche in questo caso si tratta, dunque, di diffondere e potenziare tale opportunità erogando servizi di sostegno verso la scelta imprenditoriale e/o il lavoro autonomo.

Prima di concludere l'analisi passando ad approfondire quali siano le aspettative dei lavoratori svantaggiati disoccupati, vorremo capire quali sono i motivi che hanno portato alla risoluzione dell'ultimo rapporto di

lavoro intrattenuto in quanto appare poco probabile pensare che lavoratori così entusiasti del proprio lavoro possano abbandonarlo intenzionalmente. Va rilevato, infatti, che il gradimento nei confronti della mansione svolta è elevato nell'81,2% dei casi, medio in un ulteriore 11,6% e nullo o molto scarso nel rimanente 7,2%. Solamente nel 16,8% dei motivi di risoluzione del rapporto di lavoro vi è stata una motivazione che rifletteva uno stato di conflitto in essere tra impresa e lavoratore intervistato. In oltre la metà dei casi, invece, si fa riferimento a problemi estranei all'inserimento lavorativo: il 43,8% dei lavoratori svantaggiati intervistati, infatti, attribuisce all'aggravamento dell'invalidità che lo caratterizza la cessazione del rapporto di lavoro mentre un altro 6,9% ha dovuto optare per tale scelta perché spinto da motivi di tipo familiare. Anche la terza grande categoria di motivazioni risulta estranea a qualsiasi valutazione inerente l'inserimento lavorativo in quanto il rapporto di lavoro è cessato o per la conclusione del contratto che aveva originato l'inserimento (25,4% dei casi) o per il fallimento/ cessata attività dell'impresa.

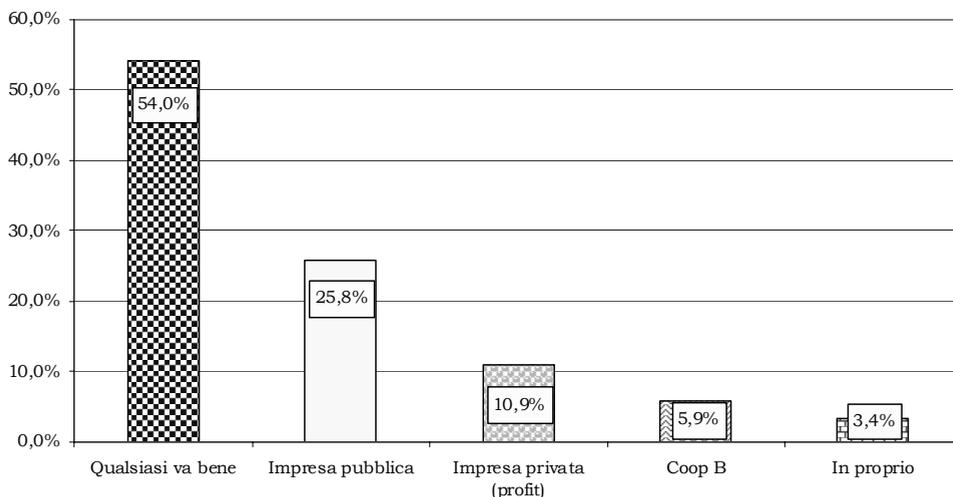
In termini di corretta informazione sulle caratteristiche delle esperienze del rapporto impresa/lavoratore svantaggiato, occorre evidenziare che, nella stragrande maggioranza dei casi il rapporto lavorativo viene a cessare non perché sia venuta meno l'intesa reciproca o perché i lavoratori disabili non riescano ad adattarsi alle caratteristiche delle imprese che li ospitano ma essenzialmente per motivi riconducibili al loro stato di salute. In termini propositivi occorre pertanto pensare ad un intervento volto a far sì che il peggioramento temporaneo dell'invalidità non sfoci necessariamente nella risoluzione definitiva del rapporto di lavoro costruito lasciando l'impresa e il lavoratore svantaggiato nella necessità di dover affrontare un nuovo faticoso percorso di inserimento lavorativo.

Aspettative e fabbisogni dei lavoratori svantaggiati disoccupati

Quali preferenze hanno i lavoratori svantaggiati disoccupati circa la tipologia di impresa nella quale svolgere la loro prossima attività lavorativa? La risposta prevalente è che "qualsiasi impresa va bene" (il 54% dei casi) mentre il 25,8% ha indicato l'impresa pubblica, al terzo posto (10,9%) troviamo l'impresa profit. Percentuali di preferenze molto basse hanno sia le cooperative di inserimento lavorativo (5,9%) sia la scelta di lavorare in proprio (3,4%). I motivi adottati per spiegare la limitata attrattività di queste due ultime preferenze espresse vanno ricercate nella paura di incorrere nel rischio della segregazione e dell'isolamento, timori

che andrebbero rimossi consentendo alle persone svantaggiate di conoscere più opportunamente l'offerta lavorativa proposta dalle cooperative di inserimento lavorativo e di partecipare a progetti imprenditoriali e/o di lavoro autonomo che prevedano una compagine societaria mista. L'aspetto centrale, tuttavia, rimane quello della forte disponibilità manifestata a lavorare in qualsiasi tipo di impresa che offra tale opportunità, aspetto che facilita enormemente l'inserimento lavorativo.

GRAF. 5 - Il lavoro desiderato dai lavoratori Svantaggiati disoccupati: in quale tipo di impresa lavorare in futuro? (100% = 357 casi)



Quali sono i "sogni lavorativi" futuri? Poco meno del 60% dei lavoratori è accomunato dal sognare la mansione già svolta nel proprio passato lavorativo magari in un ambiente più sereno e con un ritorno economico più soddisfacente in modo da poter sostenere i bisogni familiari. Il 24,4% si dichiara disponibile a svolgere qualsiasi mansione sognando, dunque, di poter lavorare e basta senza porre la benché minima condizione. Tale sogno risulta trasversale rispetto alle tipologie di svantaggio e accomuna sia coloro che hanno svolto mansioni qualificate sia coloro che hanno svolto mansioni più semplici e ripetitive. Ancora una volta, insomma, prevale l'aspetto del poter lavorare in sé piuttosto che il contenuto specifico della prestazione lavorativa. Il rimanente 11,1% sogna, infine, una qualche differenziazione nella mansione futura ancorché fortemente collegata a quella sperimentata nel passato. Da rilevare, per concludere l'analisi dell'aspetto testé esaminato, che la quasi totalità dei sogni appaiono decisamente molto realistici e la tendenza dei lavoratori svantaggiati

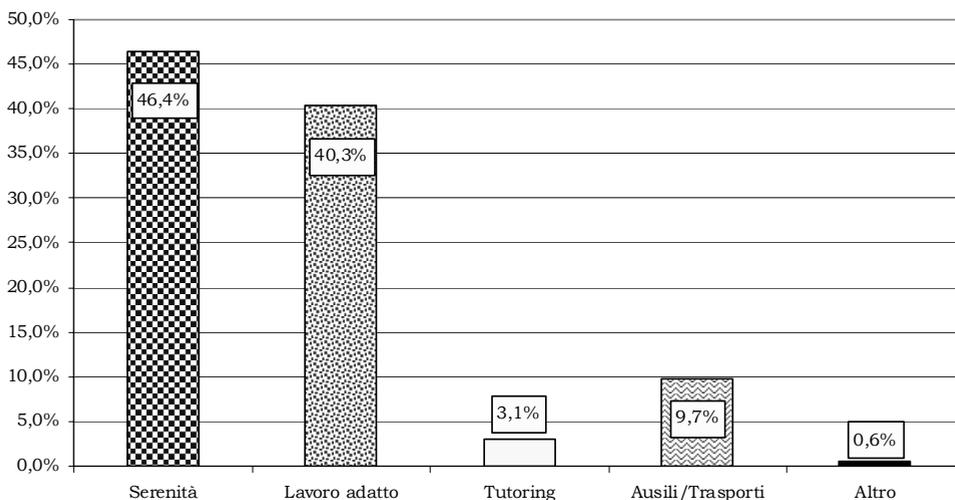
disoccupati ad accontentarsi - anzi, ad essere soddisfatti - di mansioni in buona parte inferiori al titolo di studio posseduto.

Ciò è ancora più vero nel caso di genere dove troviamo titoli di studio (segretaria di azienda, ragioniera, maestra d'arte ed altri) ai quali corrisponde una mansione svolta (e desiderata) dove conta più il fatto, ad esempio, di poter stare a contatto con le altre persone che gli specifici contenuti della mansione prescelta.

Che cosa serve - ai lavoratori svantaggiati disoccupati - per poter lavorare con maggiore continuità e soddisfazione? Per il 46,4% dei casi essere inseriti in un ambiente di lavoro sereno, tranquillo che faccia sentire più a proprio agio il lavoratore svantaggiato e la cui caratteristica essenziale sia un livello di tensione sopportabile.

Si tratta di una esigenza che travalica sia i contenuti della mansione lavorativa che qualsiasi considerazione relativa a carriera e qualità del lavoro, esigenza che rende necessaria - in termini di riposta progettuale - una migliore analisi e conoscenza del clima aziendale e la progettazione degli opportuni strumenti per farvi fronte.

GRAF. 6 - Il lavoro desiderato dai lavoratori Svantaggiati disoccupati: quali BISOGNI per poter lavorare con continuità?(100% 360 casi)



Un ulteriore 40,3% di casi, chiama - ancorché in maniera del tutto non voluta, come avremo modo di scoprire più oltre - direttamente in causa l'aspetto più qualificante del collocamento mirato introdotto dalla L. 68 del

1999, ovvero la necessità di poter svolgere un lavoro adatto alle proprie caratteristiche ed abilità.

Tale aspettativa molto spesso richiede accorgimenti semplicissimi e poco impegnativi inerenti le modalità della prestazione lavorativa (lavorare seduti anziché in piedi, svolgere lavori meno ripetitivi ed intensi, svolgere lavori meno pesanti dal punto di vista fisico, più a contatto con il pubblico, ecc.) o i tempi della prestazione lavorativa (part-time, flessibilità degli orari, contratti a tempo indeterminato, ecc.).

Il terzo fabbisogno soddisfa le necessità di quella parte di lavoratori disabili - corrispondente a circa il 9,7% del totale - che ha una invalidità fisica severa, di poter disporre di ausili tecnologici e trasporti adeguati.

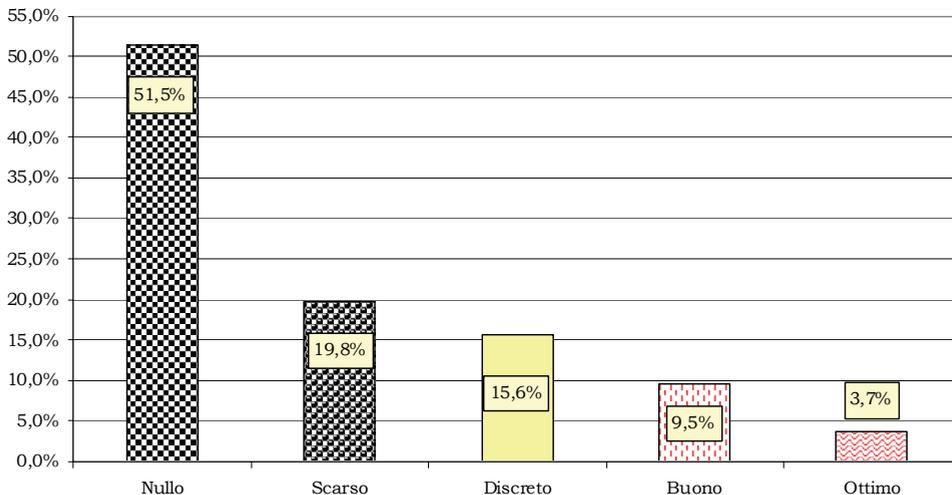
L'ultimo fabbisogno, infine, è quello di poter disporre di un servizio di tutoraggio, richiesta che interessa una quota molto limitata di lavoratori disabili (3,1%).

Due aspetti conclusivi di questa parte riguardano rispettivamente il grado di conoscenza della legislazione che istituisce e regola l'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate e i tempi di iscrizione al collocamento mirato. Iniziando dal primo aspetto - vale a dire il grado di conoscenza della L. 68/1999 - dobbiamo constatare che la situazione è del tutto insoddisfacente dato che il punteggio medio raggiunto è pari all'1,9 della scala di valori che va da uno a cinque.

Oltre la metà dei lavoratori svantaggiati disoccupati non ha la benché minima conoscenza della legislazione che li riguarda cui va aggiunto un altro 19,8% di casi che dichiara una conoscenza molto scarsa. Coloro che scelgono la via di mezzo - una conoscenza media, insomma - costituiscono un 15,6% del totale mentre la percentuale di coloro che dichiarano di conoscere opportunamente la L. 68/1999 sono il restante 13,2%.

Questi dati dicono che - dopo oltre un quinquennio dall'entrata in vigore del collocamento mirato - il suo meccanismo di funzionamento e le sue finalità sono sostanzialmente sconosciuti ai suoi principali beneficiari.

GRAF. 7 - Il lavoro desiderato: il grado di conoscenza della L. 68/99 dei lavoratori Svantaggiati disoccupati (100% = 410 casi)



In termini progettuali ciò implica la necessità di porre in essere una consistente azione promozionale volta a far conoscere la legislazione e gli strumenti che la attuano: vi sono, infatti, direttamente interessati ben l'86,8% dei lavoratori svantaggiati iscritti al collocamento stesso e, come vedremo in seguito, una quota elevata di imprese.

L'insoddisfacente conoscenza della legislazione e delle opportunità che essa offre ad imprese e lavoratori costituisce certamente uno degli aspetti importanti che spiegano sia l'incremento dello stock dis/occupazionale visto in apertura del nostro lavoro sia i tempi lunghissimi di attesa di un nuovo inserimento lavorativo che caratterizza le liste del collocamento mirato. Si tratta, purtroppo, di un lasso temporale molto elevato: esso si quantifica, mediamente, in più di 7 anni. Si tratta di una situazione che non regge il confronto con i dati relativi alla permanenza dei lavoratori normodotati nelle liste di collocamento in quanto, ad esempio, coloro che cercano lavoro da più di 2 anni sono appena l'8% del totale.

3. Le imprese Sociali e Profit interessate all'inserimento lavorativo

In quali settori si fanno gli inserimenti lavorativi dei lavoratori svantaggiati e presso quali imprese? Iniziamo l'analisi dei comportamenti concretamente posti in essere dalle imprese Sociali e Profit rispondendo a queste due domande che ci aiutano a far luce su due aspetti cruciali, come vedremo tra poco.

I lavoratori svantaggiati inseriti nelle imprese - in media 5,4 ogni cento lavoratori complessivamente occupati nelle imprese Sociali e Profit - ammontano a 2.657 unità: osservando la loro distribuzione tra i principali macro/settori dell'economia regionale troviamo che il 53,9% è attivo nel settore terziario, il 3,1% lavora all'interno del settore edile e che il 43% opera all'interno del manifatturiero.

TAB. 1 - I lavoratori svantaggiati occupati nelle imprese Sociali e Profit del Friuli Venezia Giulia

	Svantaggiati	di cui: Femmine	di cui: Maschi	% Svantaggiati (per settore)
Industria:	1.224	216	1.008	46,1%
* MANIFATTURA:	1.142	210	932	43,0%
di cui: Metallmeccanica	551	99	452	20,7%
di cui: Legno/Mobilio	288	59	229	10,8%
di cui: Chimica	38	6	32	1,4%
di cui: Plastica	54	11	43	2,0%
di cui: Minerali non metalliferi	46	2	44	1,7%
di cui: altro manifattura	165	33	132	6,2%
* EDILIZIA	82	6	76	3,1%
Terziario:	1.433	612	821	53,9%
di cui: Pulizie, Manutenzione	991	447	544	37,3%
di cui: Banche	81	21	60	3,0%
di cui: Assicurazioni	73	30	43	2,7%
di cui: Trasporti	96	17	79	3,6%
di cui: Commercio	100	40	60	3,8%
di cui: altri servizi terziari	92	57	35	3,5%
ECONOMIA	2.657	828	1.829	100,0%

La distribuzione degli occupati all'interno del terziario evidenzia un forte addensamento nel comparto delle pulizie industriali e della manutenzione del verde pubblico e privato - addirittura il 37,3% di tutti gli occupati dell'economia e ben il 69,2% degli addetti terziari complessivi - con una frantumazione della quota restante tra banche, assicurazioni, trasporti, commercio e altri servizi. La specializzazione produttiva delle cooperative sociali di inserimento lavorativo spiega una quota consistente dell'occupazione terziaria ed in particolare del segmento delle pulizie industriali e della manutenzione delle aree verdi pubbliche e private. Sul versante manifatturiero, invece, rileva l'apporto fornito dalle imprese profit e dal tipo di specializzazione manifatturiera che caratterizza la nostra regione e l'area friulana in particolare. Il comparto metalmeccanico, infatti, dà conto - da solo - di ben il 20,7% di tutti gli inserimenti di lavoratori svantaggiati realizzati e quello del legno/mobilito di un ulteriore 10,8%. Complessivamente considerati, pertanto, questi due comparti danno conto di poco meno di 1/3 di tutte le persone inserite nell'economia e il 73,4% degli inserimenti manifatturieri. I due aspetti cruciali a cui accennavamo in precedenza, pertanto, sono l'importante apporto fornito dal settore industriale nell'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate, il primo, e l'elevatissima specializzazione nell'inserimento lavorativo da parte delle due tipologie di imprese considerate, il secondo. All'impresa sociale, infatti, sono attribuibili quasi esclusivamente inserimenti di tipo terziario mentre all'impresa profit inserimenti in larghissima parte di tipo manifatturiero.

Passando ad una analisi qualitativa degli inserimenti in essere osserviamo alcuni comportamenti che caratterizzano le imprese Sociali e quelle Profit.

TAB. 2 - I lavoratori svantaggiati inseriti, per tipologia di impresa e genere

	TOTALI	di cui: F	Svantaggiati	Di cui: F	Svantaggiati	di cui: F
Cooperative B	2.148	1.199	788	351	36,7%	44,5%
Settore Non Profit	3.942	2.437	940	409	23,8%	43,5%
Impresa PROFIT	45.397	13.396	1.717	419	3,8%	24,4%
TOTALE	49.339	15.833	2.657	828	5,4%	31,2%

La maggior presenza di lavoratori svantaggiati caratterizza le cooperative sociali di tipo B la cui missione, peraltro, è proprio questa. Poiché la legge istitutiva della cooperazione sociale prevede l'obbligo di una quota di lavoratori svantaggiati pari ad almeno il 30% dei lavoratori totali, la presenza in questa forma d'impresa di ben 36,7 lavoratori svantaggiati ogni cento

complessivi, non appare sorprendente.³ La quota presente all'interno delle imprese profit, invece, è decisamente più contenuta essendo mediamente pari a 3,8 lavoratori svantaggiati ogni cento occupati.

Ciò che, invece, non è scontato è il fatto che le imprese Sociali nel loro complesso - a fronte di un peso occupazionale complessivo pari all'8% del totale - si facciano carico del 35,4% degli inserimenti di lavoratori svantaggiati. Inferendo tale caratteristica all'universo regionale degli inserimenti lavorativi si può stimare che il settore Non Profit del Friuli V.G. contribuisce con il 22% di tutti gli inserimenti lavorativi posti in essere a fronte di un dato medio nazionale più che dimezzato.⁴

Dal versante di genere, troviamo che le lavoratrici rappresentano il 31,2% dell'occupazione svantaggiata inserita: **meno di una lavoratrice ogni tre inserimenti realizzati**, dunque, nonostante esse rappresentino la metà esatta dei disabili iscritti al collocamento mirato. A questo dato medio, peraltro, si giunge soprattutto grazie alla maggior propensione della cooperazione sociale di tipo B ad inserire lavoratrici svantaggiate rispetto alle imprese profit (44,5 svantaggiate ogni cento svantaggiati inseriti delle prime contro il 24,4 delle seconde). Infine, se confrontiamo la percentuale di avviamenti di lavoratori disabili prodotti nel 2005 dal collocamento mirato del Friuli V.G. troviamo che le lavoratrici inserite sono appena il 21,5% degli avviamenti complessivi, vale a dire un dato leggermente inferiore - ancorché del tutto compatibile - a quello testé citato. Ciò significa che **la lavoratrice svantaggiata somma una discriminazione di genere a quella derivante dallo svantaggio che la caratterizza**.

Quali sono le tipologie di lavoratori svantaggiati inseriti, quale il loro peso occupazionale e le politiche di inserimento messe in campo dalle imprese? La maggioranza dei lavoratori svantaggiati inseriti è costituita dai disabili fisici (68%) seguita dalla categoria dei disabili psichici (19%) e dai disabili sensoriali

³ Per chi fosse interessato ad approfondire la conoscenza della cooperazione sociale e quella di tipo B, in particolare, rinviamo alla lettura della pubblicazione di MATTIONI, TRANQUILLI, Da svantaggiati ad imprenditori, D'Anselmi editore, Roma, 1998 che illustra le macro/caratteristiche delle cooperative sociali di inserimento lavorativo e rendiconta i risultati ottenuti dalla prima indagine questionaria svolta a livello nazionale.

⁴ Il calo significativo della quota dal 35,4% (riferita al campione della ricerca citata) al 22% della stima prodotta nel testo è dovuto al fatto che la stima viene fatta tenendo conto che l'universo delle imprese profit obbligate è sei volte più ampio del campione utilizzato dalla ricerca mentre l'universo delle imprese sociali solamente due volte e mezza. Il dato medio nazionale, infine, si colloca al di sotto del 10% come riferito nella pubblicazione "La doppia sfida delle cooperative di inserimento lavorativo. I fabbisogni di rilancio dell'imprenditoria sociale di tipo B", anno 2005, edita dal progetto EQUAL "Albergo in via dei matti numero 0" a cui si rinvia per un aggiornamento sui risultati ottenuti dalle politiche di inserimento lavorativo praticate dalla cooperazione sociale italiana.

(un ulteriore 2,5%). Seguono, infine, gli *svantaggiati sociali* (alcolisti ed ex-alcoolisti, tossicodipendenti ed ex-tossicodipendenti, ecc.) con il rimanente 10,5%. Da ribadire anche qui l'importante contributo quantitativo svolto dalla cooperazione sociale nell'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate poiché circa il 30% degli inserimenti complessivi è a suo carico. Tuttavia, il dato che interessa rimarcare è che, pur inserendo un po' tutte le tipologie di disabilità presenti, la cooperazione sociale di tipo B si è data la missione di inserire al lavoro la pressoché totalità degli svantaggiati sociali e la stragrande maggioranza dei disabili psichici che, come è noto, costituiscono la tipologia di disabilità di più difficile inserimento.

TAB. 3 – *Lavoratori svantaggiati occupati, per tipologia di impresa e genere*

	Psichici	Fisici	Sensoriali	Sociali	TOT	Psichici	Fisici	Sensoriali	Sociali	TOT
Cooperative B	324	219	19	226	788	64,2%	12,2%	25,7%	80,7%	29,7%
Non Profit	386	292	21	241	940	76,4%	16,2%	28,4%	86,1%	35,4%
Impresa PROFIT	119	1.506	53	39	1.717	23,6%	83,8%	71,6%	13,9%	64,6%
TOTALE	505	1.798	74	280	2.657	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Psichici	Fisici	Sensoriali	Sociali	TOT	Psichici	Fisici	Sensoriali	Sociali	TOT
Cooperative B	324	219	19	226	788	41,1%	27,8%	2,4%	28,7%	100,0%
Non Profit	386	292	21	241	940	41,1%	31,1%	2,2%	25,6%	100,0%
Impresa PROFIT	119	1.506	53	39	1.717	6,9%	87,7%	3,1%	2,3%	100,0%
TOTALE	505	1.798	74	280	2.657	19,0%	67,7%	2,8%	10,5%	100,0%

Con riferimento allo svantaggio sociale, infatti, possiamo facilmente verificare come la cooperazione sociale di tipo B inserisca oltre l'80% di tutti i lavoratori appartenenti a tale tipologia di svantaggio. Con la disabilità psichica, poi, tale specializzazione risulta ancora più accentuata visto che oltre 41 lavoratori svantaggiati su cento presenti nelle cooperative sociali di tipo B appartengono a tale forma di svantaggio e che poco meno dei 2/3 di tutti i disabili psichici censiti presso le imprese sono inseriti al loro interno. Di contro, invece, posti pari a cento gli inserimenti di lavoratori svantaggiati presso le imprese profit, troviamo che l'87,7% di essi interessano i disabili fisici, il 6,9% disabili psichici, il 3,1% disabili sensoriali e il restante 2,3% svantaggiati sociali (quasi tutti immigrati, peraltro). Di questa specializzazione all'inserimento, pertanto, sarebbe opportuno tenere conto - o meglio, valorizzarla - promuovendo progetti finalizzati a rimuovere discriminazioni e/o penalizzazioni esistenti per alcune particolari categorie di svantaggio quali, ad esempio, i disabili psichici e i tossicodipendenti. Quali sono le mansioni con le quali le imprese

inseriranno i lavoratori svantaggiati, quali i ruoli ricoperti e la loro suddivisione di genere?

La mansione prevalente svolta dai lavoratori svantaggiati occupati è quella di operaio generico - che, dalla nostra tabella, può essere quantificata nel 69% di tutte le mansioni censite - seguita da quella di impiegato (un ulteriore 20,8% di lavoratori) mentre la parte rimanente è costituita da un 4% di magazzinieri, un 3,1% di operai specializzati, un 2% di telefonisti e da un 1,1% di quadri. L'approccio di genere conferma che le donne vengono maggiormente utilizzate nelle mansioni impiegate - il 24% delle lavoratrici svantaggiate contro il 19,3% dei colleghi maschi - e che l'utilizzo delle donne si concentra nel comparto delle pulizie (26,5% delle occupate contro l'11,7% dei maschi).

TAB. 4 - I lavoratori svantaggiati occupati, per tipo di mansione e genere (in %)

Tipo mansione	TOTALE	Lavoratori	Lavoratrici
- Operaio generico	69,0%	69,5%	68,5%
- Operaio specializzato	3,1%	4,1%	0,7%
- Magazziniere	4,0%	4,8%	2,3%
- Impiegato	20,8%	19,3%	24,0%
- Quadro	1,1%	1,0%	1,1%
- Telefonia e affini	2,0%	1,3%	3,4%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%
Numeri assoluti	2.657	1.829	828

La mansione di operaio è offerta prevalentemente dal settore manifatturiero (circa il 60%) - a fronte del 31% occupato dalle cooperative di inserimento lavorativo - così come quella di magazziniere (60%). Il settore dei servizi offre le maggiori opportunità di impiego ai lavoratori svantaggiati con titolo di studio più elevato: i quadri, infatti, sono esclusivamente assunti nel settore dei servizi finanziari e dei servizi alle imprese mentre il settore terziario occupa il 46% degli impiegati.

Propensione all'inserimento ed esperienze maturate

L'attitudine delle imprese all'inserimento dei soggetti svantaggiati può essere valutata tenendo conto di ciò che le persone svantaggiate rappresentano per l'impresa. Può accadere, inoltre, che il valore dell'inserimento lavorativo sia diverso per le imprese Sociali e quelle Profit. Le cooperative sociali, infatti, valutano l'inserimento dei lavoratori svantaggiati alla stregua di una risorsa per l'impresa (la metà delle cooperative di tipo B e miste esprime questa posizione) mentre solo in

seconda battuta (e nel 36% dei casi) esso viene interpretato come un dovere morale e, per una parte ancora più piccola (il 6%) un intervento da attuarsi in un ambiente protetto. Venendo alle imprese profit, invece, balza agli occhi come esse tendano a considerare l'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate come un obbligo di legge (circa la metà), mentre un quinto di esse considera l'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate un dovere morale. Da sottolineare, per converso, come meno di una impresa profit su dieci consideri l'inserimento dei disabili una risorsa per l'azienda. Benché appaia senz'altro rassicurante il fatto che solamente il 4,5% delle imprese profit considera l'inserimento alla stregua di un mero costo per l'azienda, appare del tutto evidente il fatto che si rende necessaria una campagna di sensibilizzazione tesa a far luce sulle abilità possedute dai soggetti svantaggiati, sulle loro aspettative e a valorizzare le opportunità offerte dalla legislazione che regola l'inserimento lavorativo.

Chi aiuta le imprese nell'inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati ovvero quali sono i partner che accompagnano le imprese durante il percorso di inserimento? La Direzione Provinciale del Lavoro sembra essere l'istituzione che svolge il ruolo più importante nell'aiutare le imprese a realizzare gli inserimenti lavorativi essendo segnalato dal 36,2% delle imprese è seguita dal SILH con il 25% di segnalazioni e dai servizi socio assistenziali con il 13,2%. C'è, comunque, un numero consistente di imprese - ben il 22,6% - che non trova alcun partner nell'affrontare l'inserimento lavorativo.

TAB. 5 - PARTNER dell'impresa per l'inserimento lavorativo, (in % imprese)

	SILH	Direzione Provinciale Lavoro	Servizi socio/ ass.li	Associazioni imprenditoriali	Centri di formazione	Nessuno	TOTALE
Cooperativa B	15,0%	0,0%	70,0%	0,0%	5,0%	10,0%	100,0%
Settore Non Profit	13,8%	3,4%	63,8%	0,0%	3,4%	15,5%	100,0%
Impresa PROFIT	26,5%	40,6%	6,5%	0,9%	2,1%	23,5%	100,0%
TOTALE	25,0%	36,2%	13,2%	0,8%	2,2%	22,6%	100,0%

Da rilevare, infine, la sostanziale assenza delle associazioni di categoria delle imprese nel sostegno di tale attività (0,8%). Tale assenza richiede un deciso intervento volto a valorizzare la funzione di informazione, sensibilizzazione e di fornitura di servizi che agevolano l'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate presso le imprese a qualunque settore di attività facciano riferimento. Perlomeno è quanto richiede il 77% delle imprese che vorrebbe un maggior interesse verso l'obbligo di inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati da parte delle loro associazioni

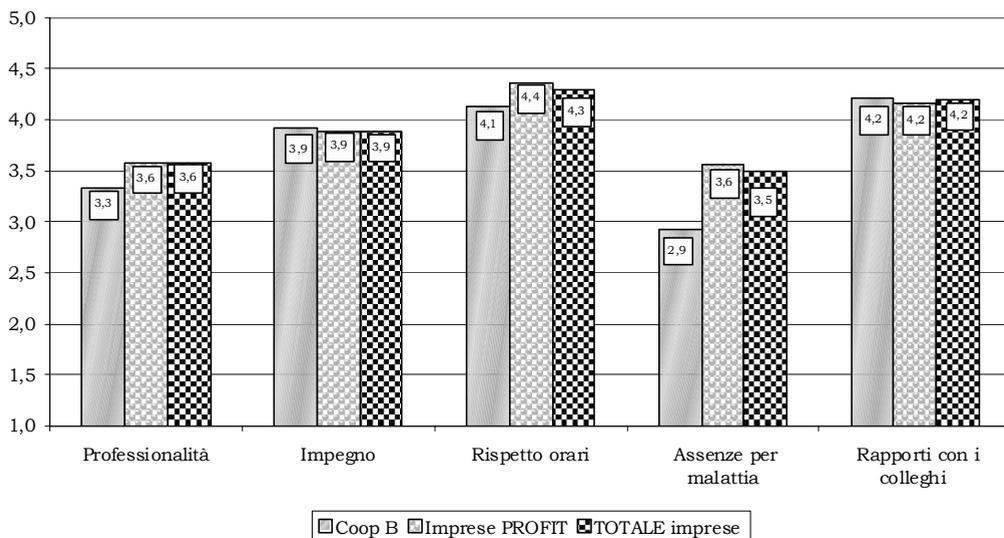
imprenditoriali di riferimento. Tale percentuale sale addirittura fino al 96% tra le cooperative sociali mentre è prossima al 75% tra le imprese profit soggette alla L. 68/99.

Un punto cruciale chiarito dall'indagine svolta presso le imprese Sociali e Profit è quello relativo al giudizio richiesto loro sui lavoratori svantaggiati inseriti. Si è trattato di una valutazione a tutto campo in quanto il giudizio ha riguardato le capacità professionali, l'impegno profuso nel lavoro, il rispetto degli orari di lavoro, la capacità di intrattenere buoni rapporti con i colleghi e il peso delle assenze per malattia. L'aspetto cruciale di tale giudizio risiede nelle conseguenze dello stesso: se il giudizio fosse negativo potrebbe spiegare le difficoltà di inserimento lavorativo riscontrate dal collocamento mirato e fraporsi alla campagna di sensibilizzazione auspicata in precedenza per facilitare, in futuro, i nuovi inserimenti presso le imprese. Se il giudizio fosse positivo, invece, la presenza - da noi paventata - di ostacoli di tipo soggettivo sarebbe scongiurata e l'opportunità di diffondere buone prassi e contenuti rassicuranti per una eventuale campagna di sensibilizzazione maggiore.

Ebbene, iniziando dal primo aspetto, il 38,2% delle imprese valuta le capacità professionali dei loro dipendenti svantaggiati "sufficienti" mentre il 50,7% delle imprese le reputa addirittura "buone" o "molto buone". Solamente l'11,1% delle imprese intervistate offre una valutazione negativa della capacità professionali dei lavoratori svantaggiati inseriti. Se poniamo a confronto i giudizi di sintesi espressi dalle imprese profit con quelli forniti dalle cooperative sociali troviamo che il punteggio espresso dalle prime (3,6 sulla scala di valori da uno a cinque) risulta addirittura superiore a quello dato dalle cooperative sociali (3,3). Decisamente positivo il giudizio espresso sull'impegno lavorativo manifestato dalle persone svantaggiate occupate (punteggio sintetico pari a 3,9 per entrambe le tipologie di imprese); ancor più positivo il giudizio sul rispetto degli orari di lavoro (sale addirittura al valore 4,4 nelle imprese profit contro il valore 4,1 delle cooperative sociali). Fortemente positivo, infine, anche il giudizio espresso sulla capacità di intrattenere buoni rapporti con i colleghi di lavoro da parte dei lavoratori svantaggiati (accomunati da un punteggio che raggiunge il valore di 4,2). La performance relativa alle assenze per malattie riferite agli occupati svantaggiati - assume un valore medio pari a 3,5 punti che sintetizza il punteggio pari a 3,6 dato dalle imprese profit con il punteggio pari a 2,9 dato dalle cooperative sociali di inserimento lavorativo. Tale vistosa differenza è attribuibile alla specializzazione degli inserimenti posti in essere ed in particolare alla ciclicità dell'aggravamento

a cui sono soggette alcune tipologie di svantaggio quali i tossicodipendenti ed ex tossicodipendenti, gli alcolisti ed ex alcolisti ed i disabili psichici.

GRAF. 8 - Le imprese Sociali e Profit: la valutazione dei lavoratori svantaggiati inseriti
(scala di valori da 1 a 5, dove 1 = valutazione molto negativa, 5= valutazione ottima)



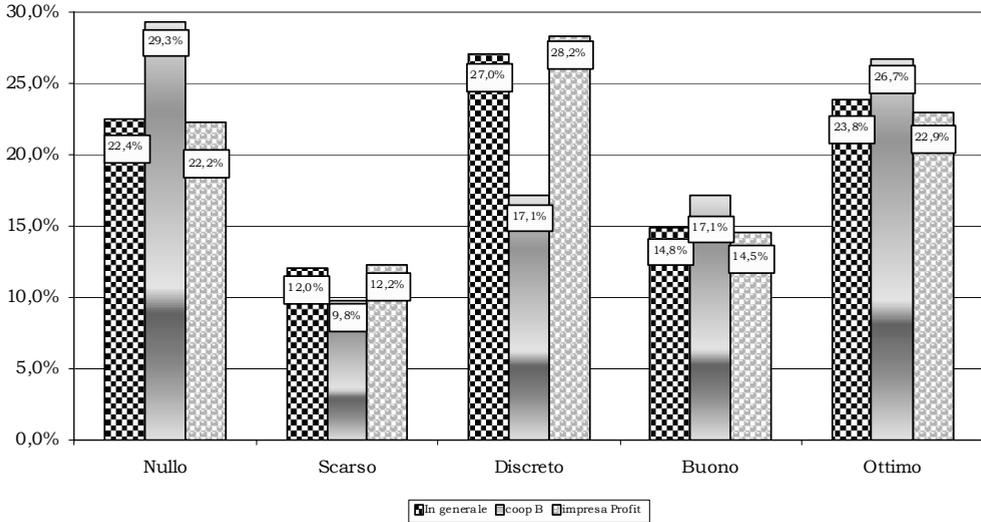
Dalle imprese che hanno effettivamente sperimentato l’inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati emerge, insomma, una valutazione pienamente positiva degli inserimenti fatti che va opportunamente comunicata alla società civile e al mondo delle imprese in particolar modo a quelle che debbono ancora “coprire” la quota di riserva prevista dalla normativa sugli inserimenti.

Per quanto concerne le eventuali difficoltà “tecniche” incontrate dalle imprese nel corso della loro permanenza in azienda si rileva che la formazione dei disabili non pare incontrare problemi di rilievo visto che il 69,8% delle aziende non ha incontrato alcun problema al riguardo e che il punteggio sintetico si posiziona sul valore 1,9 ben al di sotto di quello neutrale (pari, ovviamente, a 3). Anche i rapporti tra i lavoratori disabili ed i loro colleghi normodotati non preoccupano l’impresa: il punteggio che quantifica tale difficoltà, infatti, si posiziona sul valore di 1,5 che esprime il fatto che il 79,4% delle imprese li valuta come buoni o molto buoni contro un 9,5% di esse che li giudica problematici. L’adeguamento delle barriere architettoniche e dei servizi più comunemente utilizzati sul posto di lavoro,

da un lato e le difficoltà incontrate nei trasporti dei lavoratori disabili, dall'altro, non costituiscono un problema significativo né per le imprese profit né per le cooperative sociali (come rivelato dai punteggi acquisiti da entrambi e pari rispettivamente a 1,5 e 1,4 punti). Lavoratori svantaggiati disoccupati ed imprese che ospitano lavoratori svantaggiati, insomma, danno valutazioni del tutto simili rispetto agli aspetti menzionati in precedenza e concordano sul fatto che essi non costituiscono un ostacolo rilevante ai fini della permanenza in azienda.

Vediamo se anche rispetto all'ultimo punto considerato si registra un sostanziale accordo tra essi, vale a dire se la conoscenza della legislazione che regola l'inserimento lavorativo ed in particolare della legge 68/1999 è simile tra imprese e lavoratori svantaggiati disoccupati. Valutata tramite l'usuale scala di valori che esprime un punteggio compreso da uno a cinque, la conoscenza media registra il punteggio di 3,1. Come si giunge a questo risultato "grigio"? Con l'insieme delle imprese intervistate spaccate in tre gruppi che esprimono gradi molto diversi di conoscenza della legislazione specifica: il primo gruppo è quello dei "disinformati" che raggruppa il 34,4% delle imprese. Da rilevare che il 36% delle cooperative sociali rientra in questo gruppo e ciò spiega - almeno in parte - il sostanziale non utilizzo di una importante opportunità offerta dalla legislazione, vale a dire la possibilità di porre in essere convenzioni tra le imprese profit e le cooperative sociali, per formare - da parte di queste ultime - i lavoratori svantaggiati utilizzando apposite commesse rese disponibili dalle stesse imprese profit. Tale possibilità, in Friuli Venezia Giulia, è stata sperimentata in soli 4 casi sugli 800 avviamenti realizzati. Il secondo gruppo - quello dei "timidi" comprende quelle imprese (il 30,2% del totale) che hanno risposto alla domanda scegliendo la via di mezzo, ovvero quella che offre una valutazione della propria conoscenza della legislazione né buona né insufficiente ... media, per l'appunto. Appare chiaro, peraltro, che anche in questo caso è necessario porre in essere un intervento finalizzato al rafforzamento delle conoscenze possedute dalle imprese. Il terzo gruppo di imprese, infine, comprende quelli che potremmo definire "gli informati" che rappresentano il rimanente 33,8% gruppo che, molto probabilmente, non necessita di interventi volti a promuovere la conoscenza della legislazione.

GRAF. 9 - Le imprese Sociali e Profit: il grado di conoscenza della 68/1999, per tipologia d'impresa (scala di valori da 1 a 5, dove 1 = nullo , 5= ottimo)



C'è spazio per un'opera di sensibilizzazione e di informazione sulla legislazione che regola il collocamento mirato? Espressa in estrema sintesi la risposta è senz'altro positiva poiché circa i 2/3 delle imprese intervistate manifestano un interesse che va nella direzione di approfondire la conoscenza della legislazione relativa all'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate mentre solamente il 36% del totale ritiene inutile tale attività. Ancora una volta, dunque, imprese e lavoratori svantaggiati esprimono valutazioni molto simili su argomenti che li riguardano.

In conclusione, rispondiamo all'interrogativo posto nel titolo del nostro lavoro che chiede perché sia importante conoscere i protagonisti dell'inserimento lavorativo. Forse perché conoscerli potrebbe suscitare una vera e propria gara di solidarietà avente come fine l'inclusione sociale e l'inserimento lavorativo dei gruppi svantaggiati. Ed i partecipanti alla gara sono le imprese e la società civile, quella istituzionale e quella politica, tutti convinti ed attratti dall'immagine veritiera e dai comportamenti concretamente posti in essere dai lavoratori svantaggiati nella loro esperienza di lavoro e di rapporti all'interno delle imprese. La fine dei pregiudizi, insomma, che lascia il posto alla realtà fattuale dichiarata dalle

imprese Sociali e Profit e di lavoratori svantaggiati frutto di rapporti personali e di lavoro positivi e protratti nel tempo. E che indica come la strada della piena occupazione dei lavoratori svantaggiati dipenda dal pieno funzionamento dei meccanismi preposti all'inserimento lavorativo. Con un'Amministrazione Regionale e quattro Amministrazioni Provinciali fortemente impegnate a svolgere un ruolo di traino per proporsi come buona prassi di livello nazionale.

Le relazioni industriali in Friuli Venezia Giulia

di Stefano Bertoni

L'obiettivo di questo capitolo è quello di fare il punto sullo stato delle relazioni industriali a livello locale, focalizzando l'attenzione su alcuni degli elementi caratterizzanti i rapporti fra le parti sociali e quelli fra parti sociali e operatore pubblico. A tale scopo si è voluto dedicare uno spazio a quelli che si possono considerare come gli ambiti più significativi all'interno dei quali tali rapporti vengono a svilupparsi e cioè:

- la contrattazione di secondo livello nel settore privato¹;
- il protocollo sulla politica della concertazione fra la Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia e le parti sociali e gli accordi per lo sviluppo territoriale;
- la formazione come tavolo di confronto tra imprese e parti sociali.

E' evidente che tali punti non esauriscono la complessità dell'argomento (non verrà toccata ad esempio la contrattazione nel settore pubblico che pure ha avuto notevoli sviluppi nel corso degli ultimi anni), ma costituiscono comunque un importante termometro della qualità delle relazioni tra attori fondamentali per lo sviluppo delle politiche del lavoro a livello locale e più in generale dello sviluppo economico e sociale della nostra regione .

1. Le tendenze più recenti della contrattazione di secondo livello nel settore privato in Friuli Venezia Giulia. Dallo sviluppo della seconda metà degli anni '90 al rallentamento e al ripensamento delle strategie della prima metà degli anni Duemila.

L'analisi delle contrattazione decentrata sviluppatasi nel corso degli anni Novanta e nella prima metà degli anni Duemila nella nostra regione ci permette di cogliere i processi di notevole trasformazione interna a cui sono

¹ Dal punto di vista delle fonti analizzate, per quanto concerne la parte relativa alla contrattazione di secondo livello, le considerazioni contenute nel testo hanno come riferimento lo studio e la riflessione sugli accordi realizzati nella regione Friuli Venezia Giulia e contenuti nell'Archivio dell'IRES FVG, che da diversi anni si occupa della raccolta di tale materiale. Tale archivio comprende una parte molto significativa del materiale prodotto dalla contrattazione di secondo livello nella nostra regione messo a disposizione dalle organizzazioni firmatarie degli accordi.

andati incontro il sindacato e la controparte datoriale nel corso del medesimo periodo dal punto di vista delle strategie adottate. Un primo sguardo su quanto accaduto in questa fase storica ci permette di affermare come ci troviamo di fronte ad un periodo estremamente ricco dal punto di vista delle esperienze che le parti sociali hanno via via accumulato. Un periodo ricco di esperienze, ma anche di contraddizioni e di nodi problematici non ancora sciolti o che si sono evidenziati nel corso del tempo in seguito alle nuove modalità assunte dalla contrattazione di secondo livello in questo lasso di tempo.

Una prima considerazione sul materiale raccolto e analizzato all'interno di alcuni studi realizzati su questa materia² ci permette di osservare come ci troviamo di fronte ad una contrattazione difensiva per quello che riguarda alcuni aspetti importanti come ad esempio quello dell'orario, dove buona parte degli aspetti considerati concerne forti richieste di flessibilità da parte delle aziende.

Tema centrale della contrattazione, a partire dall'accordo di luglio del 1993, è stato il premio di risultato che si è sviluppato praticamente in tutti i comparti determinando una svolta culturale notevole, con il passaggio sempre più deciso a una contrattazione salariale "indipendentemente da" ad una logica in cui le erogazioni sono vincolate al raggiungimento di obiettivi contrattati e concordati. Va precisato che la contrattazione salariale legata a obiettivi non è stata una novità assoluta degli anni Novanta in quanto i primi tentativi in questa direzione, almeno per quanto riguarda la nostra regione, si possono cogliere in una serie di accordi della seconda metà degli anni Ottanta. Gli anni Novanta si configurano come un terreno di grande sperimentazione in questa materia, con l'elaborazione di interessanti modelli che cercano di collegare in diversa maniera aspetti di produttività, qualità e redditività aziendale. I risultati e il peso di questa contrattazione sono i più svariati, andando da situazioni in cui il salario variabile arriva a percentuali molto significative della retribuzione ad altre dove le erogazioni effettive risultano molto più modeste.

Rimane tuttora aperta in alcuni comparti la scelta strategica tra una contrattazione territoriale che copra tutte le aziende e una contrattazione azienda per azienda che consente una maggiore presenza effettiva del sindacato sui luoghi di lavoro, con il rischio connesso di non riuscire però a

² Vedi: Bertoni S., Blasutig G., *La contrattazione aziendale in Friuli Venezia Giulia negli anni Novanta*, IRES, Progetti, 2001; IRES FVG, *Osservatorio sulla contrattazione decentrata in Friuli Venezia Giulia 2000 – 2003*, (a cura di) Stefano Bertoni, 2004

raggiungere quote importanti di lavoratori, in particolare nelle piccole imprese (vedi ad esempio la scelta differente tra il settore legno di Pordenone e quello di Udine).

L'aver posto al centro della contrattazione il premio di risultato e il salario, in generale, pare avere avuto come contraltare un arretramento per quanto riguarda materie che nel decennio precedente entravano massicciamente nella contrattazione di secondo livello, in particolare relativamente agli aspetti inerenti sicurezza e ambiente. La legge 626/94, pare avere il suo principale effetto nella burocratizzazione della materia (come dimostrano gli accordi che in buona parte riguardano la generica applicazione di normative), con forte delega agli RLS delle funzioni che un tempo erano tipicamente svolte dai delegati e dai funzionari sindacali e con i problemi derivanti da una certa mancanza di formazione di queste nuove figure che impedisce loro di incidere realmente. L'analisi degli accordi evidenzia come su questo aspetto il più delle volte ci si trovi di fronte a documenti basati su dichiarazioni di principio e non su provvedimenti effettivi (con poche eccezioni).

Un elemento di criticità è costituito indubbiamente dalla contrattazione relativa agli inquadramenti: a partire dall'accordo del 23 luglio 1993 e per tutti gli anni Novanta è sempre stato forte il dibattito se su questa materia sia necessaria una forte separazione tra i due livelli della contrattazione, nazionale e decentrata, e quindi sull'impossibilità di rinegoziare a livello locale quella che viene considerata il più delle volte una materia da CCNL. La contrattazione regionale in materia, pur con singole situazioni dove si sono raggiunte intese significative, pare scontare pesantemente questa situazione.

Traspare dai testi degli integrativi come un aspetto destinato ad assumere sempre più peso e importanza nella vita dei lavoratori, e cioè la formazione, sia relegato ad una posizione di assoluta marginalità. Si tratta indubbiamente di un punto critico che andrebbe riconsiderato maggiormente di fronte ad un mercato del lavoro nel quale i lavoratori, per scelta o per necessità, dovranno rimettersi in gioco più volte nel corso della vita lavorativa e dove la mancanza di formazione potrebbe incidere fortemente sulle possibilità di ricollocarsi del singolo individuo, oltre che sulla competitività delle aziende che saranno sempre più costrette a misurarsi sul mercato globale: tale competitività sarà sempre più conseguenza di fattori di qualità e sempre meno ancorata al contenimento del costo del lavoro con l'entrata in gioco di paesi dove questo fattore ha un peso decisamente inferiore.

L'analisi fa venire a galla la presenza ancora marginale di una contrattazione di secondo livello che affronti, in una qualche misura, problematiche legate alle nuove forme contrattuali atipiche, anche se alcuni importanti integrativi aziendali hanno dedicato uno spazio all'applicazione delle nuove forme contrattuali introdotte dalla legge 30/2003 al fine di evitare l'applicazione indiscriminata di alcune tipologie contrattuali eccessivamente penalizzanti.

La contrattazione territoriale di secondo livello continua ad essere una caratteristica di alcuni settori all'interno dei quali l'alta presenza di microimprese rende tale modalità preferibile al fine di garantire una copertura più ampia possibile e raggiungere il massimo numero di lavoratori. Negli ultimi anni, pur nelle difficoltà di rinnovo di alcuni accordi, si è riusciti a replicare e proseguire esperienze importanti come quella della contrattazione provinciale nel settore legno in provincia di Pordenone che costituisce un "unicum" anche all'interno del panorama nazionale³. La prima riflessione che indubbiamente deve essere compiuta è quella sulla differenza di funzione tra il livello territoriale e quello aziendale. Non si tratta di due scelte che sono in contraddizione, ma di due modelli che devono assolvere a finalità differenti. All'interno di un tessuto imprenditoriale come quello della nostra regione la contrattazione territoriale dovrebbe infatti porsi come importante elemento di garanzia per quei settori all'interno dei quali l'estrema polverizzazione e basso dimensionamento delle compagini aziendali rendono impossibile un lavoro azienda per azienda da parte delle compagini sindacali, cercando di garantire alla forza lavoro almeno un parziale recupero, dal punto di vista economico-salariale, nei confronti della manodopera delle aziende più grosse, all'interno delle quali è stato fino ad ora possibile svolgere un lavoro discreto per quanto concerne l'istituzione dei meccanismi premianti.

Il punto di partenza dovrebbe essere proprio realtà come quella pordenonese che potrebbe fungere da riferimento per situazioni analoghe (si pensi all'adozione di modalità simili per quanto concerne le imprese del Triangolo della sedia all'interno del quale solo le realtà più strutturate hanno beneficiato fino ad ora della contrattazione integrativa). Il Premio di Risultato, stabilito a livello territoriale, rappresenta dal 1996 uno strumento unico nel suo genere a livello nazionale e riguarda 150 aziende e circa 7.000 addetti del settore legno della provincia di Pordenone. La struttura

³ Sulla contrattazione nell'area del mobile vedi Giaccone M., *Varietà regolativa e omogeneizzazione produttiva. Il distretto del mobile del Livenza*, 2003

contrattuale permette alle aziende di determinare all'interno di una rosa di dieci obiettivi relativi a vari parametri di competitività aziendale, quali di essi adottare per misurare l'efficacia degli stessi e la resa economica per i dipendenti. Nel corso del 2004, anche se in settori magari di nicchia, alcuni segnali in direzione di una maggiore diffusione di prassi di contrattazione territoriale si sono cominciati ad intravedere (si pensi al contratto per le aziende Elettriche Minori della provincia di Udine).

La contrattazione territoriale dovrebbe assumere una valenza non meramente retributiva, ma soprattutto in periodi di crisi potrebbe divenire uno strumento per soluzioni concertata tra le parti che puntino da una parte a diffondere una cultura di responsabilità sociale delle imprese nei confronti del territorio, dall'altra a favorire un rinnovato protagonismo delle associazioni sindacali con un ruolo non esclusivamente rivendicativo e difensivo, ma anche propositivo in vista di soluzioni ad ampio spettro che non tengano conto solo della situazione della singola impresa ma che si concentrino sulle problematiche di sviluppo del territorio visto nel suo complesso (la crisi di un settore molto spesso ha i suoi immediati riflessi in difficoltà che vengono a coinvolgere settori contigui). Un esempio può essere costituito dalla messa in campo degli strumenti della formazione che potrebbero rispondere con efficacia alle esigenze di rinnovamento e potenziamento delle risorse umane di un comparto ma che sono di difficile agibilità per la singola impresa, mentre potrebbero essere fruibili con maggiore facilità all'interno di iniziative che vedano coinvolte una pluralità di imprese in un'ottica di crescita globale della qualità del lavoro e delle attività economiche del territorio (vedi il primo tentativo di Piano formativo del Distretto della Sedia realizzato nel 2001, che ha rappresentato un primo importante tentativo di coordinare le imprese di un'area territoriale di fondamentale importanza per il tessuto economico regionale in iniziative formative comuni).

Per quanto concerne i premi di risultato, se gli anni Novanta si sono configurati come un terreno di grande sperimentazione in questa materia con l'elaborazione di modelli che, in diversa maniera, hanno cercato di collegare aspetti di produttività, qualità e redditività aziendale, l'inizio del nostro decennio doveva rappresentare un momento di revisione e di più precisa messa a punto degli strumenti adottati alla luce dei risultati conseguiti nelle tornate contrattuali precedenti.

In realtà, quello che emergerebbe dall'analisi del materiale a disposizione, non è un progresso significativo delle capacità di azione delle compagini sindacali, che si trovano a fare i conti anche con un quadro economico in

forte mutamento e con una minore possibilità a concessioni di ampio respiro da parte della componente datoriale alle prese in diversi settori con una progressiva recessione.

E' certo che i risultati e il peso della contrattazione variano nelle singole realtà, ma resta di tutta evidenza come, comunque, quanto meno dal punto di vista delle capacità di recupero salariale, i risultati conseguiti in Friuli Venezia Giulia non siano ancora riusciti a realizzare un riallineamento con quelli ottenuti in altre realtà locali dove le rappresentanze dei lavoratori hanno dimostrato, anche per ragioni legate alla rappresentatività, al peso delle organizzazioni e alla presenza storica del sindacato, maggiori capacità di penetrazione sia per quanto concerne l'estensione della contrattazione sia, soprattutto, per quanto riguarda i risultati ottenuti a livello di miglioramento retributivo della forza lavoro.

Tra gli elementi da rimarcare va senza alcun dubbio sottolineato come, pur nelle difficoltà emerse negli ultimi anni, si sia riusciti in alcuni casi a penetrare e contrattare meccanismi premianti all'interno di realtà nuove e da un certo punto di vista atipiche per quanto concerne quello che è stato fino ad ora il campo di azione tradizionale del sindacato. E' il caso ad esempio del verbale di accordo concluso nel 2003 dalla FISASCAT CISL di Udine con Camera di Commercio di Udine - Azienda Speciale Laboratorio Chimico Merceologico Centro di Ricerca Applicata e Documentazione C.R.A.D. Al di là dei quantitativi salariali previsti al raggiungimento degli obiettivi, l'elemento importante è costituito dalla capacità di contrattazione dimostrata all'interno di una realtà caratterizzata da forza lavoro ad alta professionalità e su obiettivi di produttività non usuali. Uno degli elementi messi in risalto anche da studi realizzati nel corso degli ultimi anni è la scarsa capacità di applicazione di meccanismi premianti specificamente rivolti all'attività di professionalità tecniche o di ambito amministrativo. Accordi come quello citato potrebbero aprire la strada alla penetrazione in ambiti nuovi e, in proiezione futura, le prospettive di penetrazione in realtà del terziario avanzato; si potrebbe giocare anche sulle capacità di proporre tali meccanismi in realtà produttive diverse da quelle industriali o del terziario tradizionale.

Un problema aperto è quello del consolidamento almeno parziale dei risultati salariali ottenuti, un elemento probabilmente indispensabile per ottenere un ulteriore coinvolgimento della forza lavoro e delle organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori nel raggiungimento e nella definizione di obiettivi aziendali che sposino contemporaneamente le esigenze dei lavoratori con le necessità di sviluppo delle imprese.

Per quanto concerne altri elementi della retribuzione oggetto di trattativa va segnalata una certa diffusione di indennità aggiuntive riservate a professionalità specifiche, in relazione a particolari rischi o situazioni di disagio, oltre ad alcuni esempi di premi fedeltà riservati a dipendenti che abbiano maturato un numero consistente di anni di anzianità aziendale (anche se la diffusione di tali elementi può essere indicativa di un tentativo da parte delle imprese di fronteggiare qualche fenomeno di turn over).

La centralità della questione salariale, come già sottolineato in precedenza continua ad avere come contraltare una bassa capacità di intervento su aspetti cruciali come quelli inerenti la sicurezza e l'ambiente, intorno ai quali al di là delle buone intenzioni si è purtroppo assistito ad un abbassamento delle capacità di intervento nelle singole realtà aziendali, e questo in un contesto come quello regionale che continua segnalarsi per i livelli estremamente alti dei dati infortunistici (pur in un quadro caratterizzato dall'abbassamento del dato infortunistico in valori assoluti testimoniato dalle statistiche messe a disposizione dall'INAIL)

Se il DLgs 626/94, già nel corso delle analisi relative agli Novanta, pareva avere dispiegato il suo principale effetto nella burocratizzazione della materia (con accordi che in buona parte hanno riguardato una applicazione assolutamente generica di normative), il quadro degli ultimi anni non pare mutato di molto. Fino ad ora anche la contrattazione aziendale (e non solo i dati infortunistici forniti dall'INAIL) sta dimostrando come la cultura della prevenzione a livello locale abbia necessità di compiere ancora notevoli passi in avanti. In questo senso gli accordi integrativi dovrebbero sempre più contenere anche interventi formativi garantiti per RLS e più in generale per la forza lavoro, dal momento che l'aggiornamento costante dovrebbe divenire un'arma fondamentale per combattere il problema infortunistico.

Un altro elemento piuttosto latitante all'interno degli integrativi aziendali è quello della formazione e dell'aggiornamento professionale. Anche laddove gli accordi contengono un capitolo dedicato a tale argomento, l'analisi dei testi permette il più delle volte di rilevare come si tratti di richiami molto generali sull'importanza della formazione, senza poi entrare nel merito e nella previsione di interventi specifici. In un contesto in cui l'obsolescenza sempre più rapida delle competenze, soprattutto nel momento di crisi di un determinato settore, può divenire un fattore altamente discriminante per quanto concerne le possibilità di ricollocamento della forza lavoro (vedi, a titolo di esempio, anche quanto sta accadendo a proposito della recente crisi della DM Elektron di Buia), questo è un terreno di intervento irrinunciabile per le organizzazioni

sindacali nel prossimo futuro. Garantire maggiori diritti nell'ambito della formazione dei lavoratori dovrà essere uno dei punti cardine delle future tornate contrattuali. Se la competitività delle imprese locali in diversi settori si giocherà sempre di più sull'innovazione è chiaro che essa non può non passare anche attraverso un maggiore coinvolgimento dell'intera compagine lavorativa nei processi di formazione continua (vedi anche le considerazioni nella parte relativa ai fondi interprofessionali).

Un buon esempio di come cominciare ad affrontare le problematiche della formazione può essere individuato in alcuni integrativi del settore del credito e delle assicurazioni. Nell'integrativo Genertel del 1° maggio del 2004 si comincia, quanto meno, a delineare un monte ore dedicato alla formazione dei dipendenti, in particolar modo per i neo assunti, e con l'impegno a far frequentare annualmente iniziative di formazione al 10% della forza lavoro. Pur non entrando nel merito dei contenuti delle iniziative formative tale integrativo ha comunque il pregio di iniziare ad affrontare in maniera meno nebulosa del consueto la tematica della formazione. Altro esempio citabile (sempre nel settore del credito) è quello dell'accordo del 2003 relativo alla Banca di Cividale SpA, all'interno del quale sono contenute anche indicazioni volte a favorire la frequenza alle iniziative di formazione del personale femminile in rientro dalla maternità

Sulla possibilità di revisione dell'inquadramento nella contrattazione di secondo livello il dibattito, come ricordato in precedenza, è sempre stato molto acceso: vi sono alcuni esempi, anche a livello locale, che dimostrano come sia possibile un intervento anche nel contesto della singola azienda. Anche qui di particolare interesse si rivela l'analisi di alcuni integrativi nell'ambito del settore del credito e delle assicurazioni, forse i settori più innovativi e dinamici negli ultimi anni.

Un esempio di buone prassi in tal senso è senza alcun dubbio l'accordo Help Phone del 19/09/2002 che ridefinisce tutta una serie di profili professionali. Sullo stesso piano va posto, sempre come esempio di buone prassi l'integrativo aziendale FriulAdria del 2002 (all'interno della quale è presente una Commissione Profili Professionali). Al di fuori del settore credito-assicurazioni può essere citato anche l'integrativo del gruppo Bofost all'interno del quale si istituisce una Classificazione Generale di Gruppo. Sicuramente, dal momento che la revisione dei CCNL nella parte relativa agli inquadramento è da sempre una procedura di estrema difficoltà, e a fronte di cambiamenti sempre più rapidi a livello di mansioni e di qualifiche effettivamente ricoperte, in tutti settori si porrà in maniera sempre più pressante la necessità di intervenire a livello "micro" dal

momento che l'estrema frammentazione del mondo del lavoro rende sempre più complicati i riferimenti agli schemi troppo ampi e generici dei contratti nazionali

Anche per quanto concerne le pari opportunità gli integrativi di secondo livello mostrano evidenti lacune limitandosi il più delle volte a generici richiami alla possibilità di mettere in atto azioni positive (con riferimenti alla legge 125/91) relative alla manodopera femminile o alla costituzione di commissioni sul cui operato mancano però efficaci elementi di valutazione

Nell'ambito delle tutele di carattere sociale raggiunte attraverso la contrattazione decentrata è utile mettere in luce i casi di buone prassi che possano costituire un utile riferimento per il futuro.

Tra gli esempi di contrattazione virtuosa in materia di tutela vi è l'erogazione di provvidenze per i familiari portatori di handicap a fronte di spese documentate previsto dal già citato integrativo Help Phone del 2002. Si tratta di misure di alto valore qualitativo che, se prese come modello di riferimento dagli operatori, possono aprire in futuro nuovi fronti per una contrattazione attenta non solo ad aspetti meramente retributivi. L'integrativo Genertel del 2004 presenta invece una sezione molto articolata dedicata al trattamento assistenziale dei dipendenti al di là di quanto previsto dal CCNL.

Per quanto concerne le assunzioni con contratti atipici, in particolare per i contratti a termine, le parti molto spesso si limitano ad accennare a sistemi di monitoraggio in merito all'utilizzo di tali forme contrattuali senza entrare maggiormente nel dettaglio. E' del 2004 la conclusione dell'accordo sull'integrativo Wartsila (ex Grandi Motori) che presenta tra i suoi punti qualificanti la riduzione drastica dell'applicazione delle diverse forme contrattuali introdotte dalla legge 30/2003, con la stabilizzazione dei rapporti di somministrazione. Nel prossimo futuro le problematiche relative all'applicazione delle diverse opzioni contrattuali previste dalla legge 30/2003 dovrebbero diventare un altro ambito di lavoro anche per la contrattazione integrativa. Va rimarcato ancora una volta, come già avvenuto nel monitoraggio compiuto per quanto concerne gli anni Novanta, come manchi ancora del tutto o quasi un controllo sull'applicazione all'interno delle imprese di contratti come le vecchie collaborazioni coordinate e continuative (ora lavoro a progetto) a testimonianza della difficoltà per le organizzazioni sindacali di governare l'applicazione, a volte discutibile, di tali forme contrattuali o quanto meno

di proporre forme di tutela adeguate per componenti sempre più della forza lavoro (molto spesso giovani e ad alta qualificazione).

A proposito del citato accordo Wartsila va sottolineato come esso sia stato già sottoposto ad una prima verifica attraverso una serie di incontri tra rappresentanze aziendali e parti sociali (Coordinamento nazionale Fim, Fiom, Uilm). Tali incontri hanno fatto il punto sullo stato di applicazione dell'accordo di gruppo del 2004 e, più in generale, sull'andamento e sulle prospettive dello stabilimento di Trieste e delle Basi. Il cuore della verifica era la necessità di adeguare sia i livelli occupazionali, sia i processi produttivi e la logistica, al forte aumento dei carichi di lavoro, determinato dalla crescita sostenuta del mercato internazionale. Il risultato finale ha visto Wärtsilä Italia sottoscrivere un impegno ad incrementare l'organico del gruppo dalle attuali 1178 unità a 1278 unità. Ciò dovrebbe permettere di contenere il ricorso alle ditte di appalto e di valorizzare le competenze professionali proprie dell'azienda, in un settore ad alta tecnologia e alta specializzazione, com'è quello della costruzione di motori per la propulsione navale e per applicazioni terrestri (lo stabilimento di Trieste di Wärtsilä Italia è la più grande fabbrica di motori d'Europa e detiene quasi un quarto della produzione mondiale nella gamma dei motori *medium speed*).

Altro grande assente dalla contrattazione di secondo livello è il tema del lavoro degli immigrati. Se da un lato si potrebbe anche interpretare tale dato in maniera positiva, come una testimonianza di normalizzazione della questione, è del tutto evidente che in realtà in molti casi si tratta di un'elusione della stessa. Le difficoltà sono accentuate dal fatto che la maggior parte di questi lavoratori operano in segmenti del mercato del lavoro tradizionalmente ostici per la penetrazione delle organizzazioni del lavoro: rapporti di lavoro atipici o irregolari e aziende di piccola dimensione, spesso connotate da elevata mobilità, dispersione territoriale, stagionalità. In questi settori molto probabilmente sarebbero utile una maggiore incisività della contrattazione territoriale, quanto meno sulle tematiche della formazione professionale, linguistica e anche nell'ambito della sicurezza e della prevenzione degli infortuni, dal momento che i dati più recenti dimostrano come tali fenomeni presentano un'incidenza più elevata tra la forza lavoro immigrata.

Altro elemento che ancora di rado entra nella contrattazione di secondo livello, ma che avrebbe un suo importante riferimento nell'accordo Zanussi Electrolux del 2000 è quello del lavoro dei disabili.

Integrativi aziendali come quello appena citato, per quanto concerne questa tematica specifica, dovrebbero fare da apripista e da riferimento per intervenire su una problematica importante in merito alla quale fino ad ora a livello decentrato il lavoro delle Organizzazioni sindacali, molto concentrate sugli aspetti retributivi, ha effettivamente dimostrato scarsa incisività. Un livello appropriato di intervento in prospettiva potrebbe essere svolto ad esempio dalla contrattazione territoriale di settore.

Un ultimo esempio di contrattazione rilevante dal punto di vista qualitativo è costituito da integrativi che portano alla stesura di particolari codici comportamentali che vanno a regolamentare i rapporti delle aziende locale con i partner esteri. L'esempio migliore in questo senso è costituito dal cosiddetto "*Codice di condotta Safilo Group*", che richiamandosi alle convenzioni internazionali dell'OIL fissa una serie di punti che toccano direttamente anche i rapporti con i partner commerciali del gruppo all'estero.

Tra i documenti contrattuali più significativi degli ultimi anni, per l'importanza dell'azienda, vi è senza dubbio quello concluso alla Fincantieri nel 2004, accordo seguito a un periodo di tensione durato per quasi un anno. L'accordo prevede 131 euro di aumento medio mensile, a regime. Più del 40% di questo aumento è costituito da salario fisso. Inoltre, con la busta paga di giugno verrà corrisposta l'una tantum di 400 euro, uguali per tutti. Sul piano normativo l'accordo sancisce limiti all'applicazione della legge 30, la riduzione della precarietà e del doppio regime per i giovani, nuove regole per le ditte e nuovi diritti per i lavoratori degli appalti, nuove norme in materia di sicurezza e ambiente di lavoro.

L'accordo prevede la sostituzione dei cfl con i contratti di inserimento, che avranno una durata inferiore (18 mesi anziché 24). Ai lavoratori in inserimento verrà riconosciuta anche la quota di salario di produttività consolidata. L'integrativo siglato contiene alcuni elementi importanti relativi alle ditte in appalto, da sempre uno degli aspetti più controversi e difficili da controllare per quanto concerne il trattamento economico e normativo dei lavoratori. Per entrare negli appalti Fincantieri le ditte dovranno dimostrare il possesso di due requisiti: avere almeno 20 dipendenti e un capitale sociale versato di 50 mila euro, a garanzia della solidità dell'impresa. Inoltre le ditte, entro 6 mesi, pena la cancellazione dall'albo fornitori della società, dovranno adottare un sistema di timbrature per la rilevazione dell'orario; così i lavoratori degli appalti potranno disporre della certificazione del loro orario di lavoro. Tra gli aspetti qualificanti vi è inoltre la disponibilità dell'impresa a concordare con le

istituzioni preposte la definizione di specifici protocolli territoriali di legalità contro il lavoro nero e illegale.

Per quanto concerne la sicurezza tale accordo prevede l'istituzione di corsi di formazione congiunta per gli Rls Fincantieri e gli Rls delle ditte d'appalto.

Dal punto di vista economico l'accordo Fincantieri prevede inoltre il consolidamento di quote importanti di salario prima variabile e a rischio, oltre a non prevedere (altro aspetto qualificante) premi di presenza o penalizzazioni salariali per i lavoratori in malattia, istituendo due commissioni di studio con il compito di esaminare la possibilità di introdurre l'assistenza sanitaria integrativa e l'inquadramento professionale.

2. Il protocollo sulla politica della concertazione fra la Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia e le parti sociali del gennaio 2004 e i suoi successivi sviluppi

Se da un certo punto di vista la contrattazione di secondo livello e i suoi più recenti sviluppi sono uno specchio molto significativo del livello di rapporti e di collaborazione tra le parti sociali, un elemento aggiuntivo e forse ancora più significativo è costituito dall'esistenza di politiche di concertazione tra operatore pubblico e organizzazioni datoriali e di rappresentanza dei lavoratori. Prima di addentrarci in un breve commento di quanto accaduto recentemente a livello locale è utile fare alcuni riferimenti a quelli che sono gli orientamenti più in voga nella letteratura più recente sviluppatasi intorno alle politiche di sviluppo locale. Diversi studi alimentano infatti una certa perplessità nei confronti delle tendenze alla formalizzazione eccessiva di ogni progetto di concertazione: se da un lato essa porta con sé l'aspetto positivo determinato dall'esplicita assunzione di responsabilità da parte di tutti gli attori chiamati a sottoscrivere un accordo, dall'altro la strutturazione di modelli troppo caratterizzati dalla burocratizzazione, dal formalismo e dalla rigidità rischia di annullare i benefici derivanti dalla scelta dell'operatore pubblico di coinvolgere le parti sociali nelle scelte fondamentali relative allo sviluppo di una determinata area territoriale.

E' sicuramente indicativo come la teoria e la pratica della programmazione abbiano subito una notevole rinnovamento nel corso degli ultimi decenni, passando da quello che si può definire come un approccio largamente

condiviso negli anni Sessanta e Settanta, quella che veniva chiamata “programmazione razionale-sinottica”, all’approccio della cosiddetta “programmazione strategica” nel corso degli anni Ottanta e Novanta⁴.

Il nuovo approccio si è formato e consolidato nel corso degli anni sulla base della riflessioni seguite agli insuccessi del modello precedente fondato sulla programmazione centralizzata con obiettivi decisi da un ente centrale lontano dal luogo dell’intervento. Il pensiero dominante negli anni Sessanta era che questo ente programmatore potesse avere una conoscenza esaustiva (sinottica) dei problemi che la programmazione voleva andare a risolvere e, pertanto, avrebbe preso decisioni in base a obiettivi definiti in modo razionale. La conseguenza logica di tale pensiero era lo schema “a cascata” secondo il quale una volta individuati gli obiettivi generali ne conseguivano, attraverso un processo di precisazione dettagliato, gli obiettivi specifici. Siamo di fronte al cosiddetto modello top-down, in cui un ente centrale programma e gli enti periferici-locali eseguono.

Il modello della cosiddetta “programmazione strategica” parte invece da altre considerazioni, in parte contrapposte a quelle appena citate. La prima è della “negoziata” o “concertata”: la programmazione non è cioè più appannaggio esclusivo dell’ente centrale, ma viene negoziata da un insieme di attori e di centri decisionali a livello periferico. Tale modello ha poi tra i suoi principi quello del “monitoraggio” per cui la decisione presa viene poi seguita in tutte le fasi di messa in cantiere, allo scopo di verificarne modalità e tempi di attuazione e, se necessario, intervenire in corso d’opera per adeguamenti e correzioni, senza attendere la fine dell’intervento.

Il protocollo sulla politica della concertazione sottoscritto dalla Regione Friuli Venezia Giulia con le parti sociali nel gennaio del 2004 si configura come un momento fondamentale per lo sviluppo del sistema locale delle relazioni industriali.

Tale operazione dovrebbe rendere possibili l’elaborazione delle scelte fondamentali di politica economica e sociale con la partecipazione e il coinvolgimento effettivo delle categorie imprenditoriali e delle organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori. Le modalità prescelte per l’applicazione del metodo della concertazione pongono il nostro contesto

⁴ vedi la comunicazione di Ercole E. al convegno “*Potere politico e globalizzazione*” Associazione Italiana di Sociologia - Sezione Sociologia politica, Università della Calabria, 25-26 settembre 2002

regionale in una posizione intermedia per quanto concerne la strutturazione del modello di confronto tra regione e attori sociali: tale modalità dovrebbe presentare un certo vantaggio rispetto a quelle adottate da altre amministrazioni regionali che hanno adottato modalità procedurali molto strutturate e che corrono il rischio di un rallentamento dei processi decisionali proprio perché imbrigliate da modalità di confronto fondate su regole troppo rigide⁵. Uno dei punti qualificanti del protocollo è la previsione della possibilità di consultazione preventiva con le parti sociali ogni volta debbono essere messi in campo provvedimenti legislativi di particolare importanza. Tale confronto può avvenire sia per iniziativa dell'amministrazione regionale sia su esplicita richiesta delle parti sociali.

Con il protocollo è stata anche approfondita la possibilità di costituire un C.R.E.L. (Consiglio Regionale dell'Economia e del Lavoro) che possa divenire lo strumento di coordinamento e di sviluppo delle diverse attività previste all'interno del protocollo. L'Istituzione di un CREL è una scelta non scontata dal momento che in altre regioni si sono scelte altre tipologie di struttura di accompagnamento delle politiche di concertazione, anche se per quanto concerne il funzionamento si riscontrano forti analogie, vedi l'esempio della Liguria o delle Marche o della stessa Emilia Romagna dove la sede di confronto formalizzato tra amministrazione e parti sociali per quanto riguarda le scelte più importanti di politica economica e occupazionale è costituita dalla *"Conferenza regionale permanente per l'economia e il lavoro e del Comitato di coordinamento"*.

Un significativo atto che discende direttamente dal protocollo generale sulla concertazione è stata la realizzazione di un *"Protocollo di intesa tra assessorato regionale alla salute e alla protezione sociale e segreterie regionali CGIL CISL e UIL"*. Tale protocollo prevede l'attivazione di tre tavoli di confronto:

- il primo per il riordino legislativo relativo alle leggi di sistema del SSR;
- il secondo concernente indirizzi e pianificazione delle linee guida per la revisione e rideterminazione del Piano a medio termine;
- il terzo relativo al recepimento e all'attuazione della legge 328/00 e al riordino legislativo tramite Legge Quadro di leggi di sistema in vigore (LR 33, LR 10, LR. 49, L.R. 8) comprendendo l'Istituzione del Fondo Unico Regionale per i non autosufficienti.

⁵ Sulle politiche di concertazione nelle varie regioni vedi CNEL, *I patti sociali della concertazione locale per lo sviluppo e l'occupazione nelle regioni italiane. Osservazioni e proposte*, 29 aprile 2004

Il protocollo citato contiene poi l'impegno da parte dei firmatari di sviluppare un sistema di relazioni sindacali su base territoriale, per cui le Aziende per i Servizi Sanitari e Ospedaliere dovranno definire protocolli di intesa analoghi a livello locale, impegnandosi a attivarsi anche affinché percorsi analoghi siano intrapresi anche dalle Autonomie locali a livello di distretti socio-sanitari e assistenziali.

A livello provinciale sulla scia dell'accordo regionale generale sulla concertazione, sempre nel corso del 2004, è stato siglato un altro importante accordo finalizzato allo sviluppo locale e cioè il patto territoriale per lo sviluppo della provincia di Gorizia del 26 aprile 2004 che è un buon esempio (almeno dal punto di vista formale non essendo ancora possibile un commento e una valutazione sulla sua traduzione effettiva in atti concreti e incisivi)

3. La formazione come nuovo tavolo di confronto tra imprese e parti sociali: l'apprendistato e i fondi interprofessionali

Sul versante della formazione professionale negli ultimi due anni si sono cominciate a giocare due importanti partite che vedono coinvolte le parti sociali: quella sul nuovo apprendistato e quella sui fondi interprofessionali.

La disciplina dell'apprendistato è ormai entrata nell'ordinamento giuridico della Regione Friuli Venezia Giulia. E' stato, infatti, approvato il 16 novembre 2005 dalla Giunta, d'intesa con le parti sociali, il regolamento dell'apprendistato professionalizzante, così come recepito dalla legge regionale 9 agosto 2005, n. 18.

Il documento fornisce i profili e le caratteristiche del contratto, mentre la fissazione degli standard è stata rimandata all'attenzione dei Centri per l'impiego, degli Enti bilaterali e delle agenzie di formazione. Due le tipologie previste: la prima "formale" dove la parte didattica è separata per tempi e luoghi da quella lavorativa e l'altra "non formale" in cui la formazione è realizzata nell'ambito delle attività lavorative.

La Regione Friuli Venezia Giulia ha predisposto all'interno del Regolamento sull'apprendistato professionalizzante, di concerto con le parti sociali, un Repertorio dei profili formativi di cui agli articoli 61 e 62 LR 9 agosto 2005 n. 18 e all'articolo 49 del Decreto Legislativo 10 settembre 2003 n. 276, repertorio che dovrà essere oggetto di aggiornamento annuale.

La definizione del sistema regionale dei profili formativi strutturato per unità di competenza (UC) standard dovrebbe essere concluso entro un anno dall'entrata in vigore del Regolamento. Esso dovrà non solo rispondere a criteri di logica interna e dimostrare un buon livello di applicabilità, ma anche ottenere il consenso delle parti sociali.

Allo stato attuale le parti sociali sono impegnate nella fase di valutazione della nuova struttura dei corsi di formazione obbligatori che segue ad un grosso lavoro da parte degli enti formativi accreditati per quanto concerne la definizione dei contenuti delle unità formative riferite ai diversi profili. La validazione da parte delle parti sociali verrà in questo quadro a costituire un momento fondamentale dal momento che, con tale atto, verrà resa possibile l'attivazione dei nuovi percorsi secondo modalità in linea con le indicazioni di legge.

Se sull'apprendistato il confronto vede protagonista anche l'operatore pubblico, sui Fondi Paritetici Interprofessionali il confronto è invece ristretto alle parti sociali. Va ricordato come i Fondi Paritetici Interprofessionali nazionali per la formazione continua siano organismi di natura associativa promossi dalle organizzazioni di rappresentanza delle Parti Sociali attraverso Accordi Interconfederali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

Vi è la possibilità di istituire Fondi Paritetici Interprofessionali per ciascuno dei settori economici dell'industria, dell'agricoltura, del terziario e dell'artigianato; gli Accordi Interconfederali possono prevedere l'istituzione di Fondi anche per settori diversi, nonché, all'interno degli stessi, la costituzione di un'apposita sezione per la formazione dei dirigenti.

Nel 2003 con l'istituzione dei primi dieci Fondi Paritetici Interprofessionali si è cominciato a dare attuazione a quanto previsto dalla legge 388 del 2000, che consente alle imprese di destinare la quota dello 0,30% dei contributi versati all'INPS ("contributo obbligatorio per la disoccupazione involontaria") alla formazione dei propri dipendenti. I datori di lavoro possono chiedere all'INPS di trasferire il contributo ad uno dei Fondi Paritetici Interprofessionali, che provvederà a finanziare le attività formative per i lavoratori delle imprese aderenti.

I Fondi costituiti fino ad oggi sono:

- Fondo Artigianato Formazione - Fondo per la formazione continua nelle imprese artigiane;

- Fon.Coop - Fondo per la formazione continua nelle imprese cooperative;
- Fondimpresa - Fondo per la formazione continua;
- Fondo Dirigenti PMI - Fondo per la formazione professionale continua dei dirigenti delle piccole e medie imprese industriali;
- Fondo Formazione PMI - Fondo per la formazione continua per le piccole e medie imprese;
- FONDIR. - Fondo per la formazione continua dei dirigenti del terziario;
- FOR.TE. - Fondo per la formazione continua del terziario;
- Fondirigenti - Fondirigenti Giuseppe Taliercio (Fondazione per la formazione alla dirigenza nelle imprese industriali);
- FON.TER. - Fondo per la formazione continua dei lavoratori dipendenti nelle imprese del settore terziario: comparti turismo e distribuzione servizi;
- Fondoprofessioni - Fondo per la formazione continua negli Studi Professionali;
- Fond.E.R. - Fondo per la formazione continua degli Enti Religiosi;
- Fon.Ar.Com. - Fondo per la formazione continua nei comparti del terziario, dell'artigianato e delle piccole e medie imprese.

I Fondi Paritetici Interprofessionali finanziano piani formativi aziendali, settoriali e territoriali, che le aziende in forma singola o associata possono decidere di realizzare per i propri dipendenti. Oltre a finanziare, in tutto o in parte, i piani formativi aziendali, settoriali e territoriali, con le modifiche introdotte dall'art. 48 della legge 289/02, i Fondi Interprofessionali potranno finanziare anche piani formativi individuali, nonché ulteriori attività propedeutiche o comunque connesse alle iniziative formative. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è chiamato a svolgere, accanto a compiti di vigilanza e controllo, una funzione strategica di monitoraggio delle attività finanziate

Generalmente i piani formativi presentano la seguente articolazione: un accordo sottoscritto dalle Parti Sociali, in cui sono motivate le finalità del Piano; un elaborato tecnico-progettuale, nel quale sono descritte e sviluppate le azioni formative (progetto esecutivo); un piano finanziario, relativo alla realizzazione del progetto esecutivo; eventuali documenti

(studi, analisi dei fabbisogni, ecc.) che possono accompagnare ed integrare il Piano formativo.

I Fondi interprofessionali si caratterizzano per il fatto che possono finanziare esclusivamente Piani Formativi anche se di diversa tipologia (aziendali, settoriali, territoriali e individuali): essi si distinguono dai tradizionali progetti di formazione in quanto devono essere obbligatoriamente condivisi e sottoscritti dalle parti sociali. Ad esempio, nel caso di un Piano formativo aziendale, esso dovrà essere formalmente approvato sia dall'azienda che dalla rappresentanza sindacale aziendale (o in mancanza di questa, dalle organizzazioni sindacali territoriali). Rispetto ad un normale progetto di formazione i Piani si strutturano per rispondere a fabbisogni chiaramente individuati e riferiti ad un arco temporale definito (in genere si parla di piani annuali di formazione).

Il programma regionale *“La trasformazione delle competenze dei lavoratori nelle imprese del Friuli-Venezia Giulia”*, articolato in un accordo tra le parti sociali e in un progetto esecutivo e finanziario, è stato approvato da Fondimpresa il 12.1.2005.

L'accordo stipulato tra le parti sociali in data 7.9.2004 prevedeva la realizzazione di 120-130 corsi per 4000-4500 ore di formazione continua a 1300-1500 quadri, impiegati e operai, rispettando la loro percentuale di distribuzione nella popolazione lavorativa interessata..

L'accordo alla base del primo progetto regionale di Fondimpresa precisa che la formazione continua *“è particolarmente volta a favorire lo sviluppo [...] della prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro e l'adozione di sistemi di salvaguardia dell'ambiente”* e coinvolge *“un numero rilevante di imprese dello stesso territorio/distretto o settore/filiera con condivisione di problematiche comuni”*. Con questo accordo si è voluto operare in direzione di una *“crescita di competenze e prassi formative per rafforzare la competitività delle aziende”* e cercando di aumentare l'occupabilità dei lavoratori, *“con particolare attenzione per quelli coinvolti in situazioni di innovazione ed emarginazione professionale dovuta a processi di ristrutturazione e/o crisi aziendale”*. L'accordo alla base del primo progetto di Fondimpresa si può considerare come il primo passo concreto verso la diffusione di una cultura della formazione condivisa e partecipata fondata sulla prassi della contrattazione tra le parti sociali.

Una grossa importanza è stata data alla fase di promozione istituzionale con l'organizzazione di seminari di presentazione rivolti contemporaneamente ai referenti sindacali e ai responsabili aziendali e con

la costituzione del Comitato Paritetico di Pilotaggio e la stipula dell'accordo territoriale-regionale tra le parti sociali che ha fissato i criteri di validazione delle richieste formative delle imprese e delle loro rappresentanze di lavoratori.

La prima edizione del programma Fondimpresa ha evidenziato l'importanza delle sinergie tra le parti sociali che hanno definito i piani formativi dimostrando la presenza di una cultura della concertazione non riscontrabile in tutte le regioni d'Italia.

Per concludere queste brevi riflessioni sul ruolo delle parti sociali per quanto riguarda il confronto sui fondi interprofessionali e sulla formazione continua, nel prossimo futuro diverrà senza dubbio centrale fondamentale il perfezionamento dei meccanismi di confronto bilaterale che dovranno permettere di formare figure e conoscenze meno generiche e sempre più funzionali alla specifico piano di sviluppo di ciascuna impresa, entro un quadro di crescita della capacità del mondo imprenditoriale e delle rappresentanze sindacali di individuare a medio periodo quali saranno le strategie di investimento in ambito formativo.

Bibliografia

Si forniscono una serie di indicazioni bibliografiche utili per un approfondire delle tematiche affrontate

Accornero A. , *Il mondo della produzione*, Bologna, Il Mulino, 1994

Accornero A., *La partecipazione come prospettiva emancipatoria del nuovo secolo?*, in 'Quaderni della partecipazione', nr 3-4, aprile 1999

AFI - IPL, *I premi di risultato nelle aziende altoatesine. I indagini dell'Osservatorio sulla contrattazione*, 1998, Bolzano

Antonioli D., Pini P., Tortia E, *Coinvolgimento e partecipazione all'impresa di dipendenti e loro rappresentanze: risultati di un'indagine per le imprese industriali di Reggio Emilia*, 'Quaderni del dipartimento di Economia, Istituzioni e territorio dell'Università degli Studi di Ferrara', n. 12/2003

Antonioli D., *Modalità contrattuali dei meccanismi retributivi premianti e flessibilità: un'analisi per il sistema locale di Ferrara*, 'Quaderni del Dipartimento di Economia, Istituzioni, Territorio dell'Università degli Studi di Ferrara', n. 19/2001

Baglioni G., *Il sistema delle relazioni industriali in Italia: caratteri ed evoluzione storica*, in G. P. Cella - T. Treu (a cura di), *Le nuove relazioni industriali in Italia*, Bologna, Il Mulino, 1999

Bednarz F., Tranquilli D., *Riaggiustamento industriale, politiche di concertazione e scambio negoziale*, Udine, 1991

Bednarz F., *Politiche di concertazione, contrattazione articolata e rappresentanza: un primo bilancio degli anni '90*, CGIL Friuli - Venezia Giulia, Congresso regionale 29- 31 maggio 1996

Bertoni S., Blasutig G., *La contrattazione aziendale in Friuli Venezia Giulia negli anni Novanta*, Udine, IRES progetti, 2001

Bianchi S., Crudeli L., Fabbri R., Pini P., *Modalità contrattuali del premio di risultato: un'analisi per le province di Parma e Reggio Emilia*, in 'Quaderni del Dipartimento di Economia, Istituzioni, Territorio dell'Università di Ferrara', n. 18, novembre 1999

Bocchi F., Vavassori M. , *Il premio di risultato: strumento visibile di partecipazione*, in ' L'impresa al plurale. Quaderni della partecipazione, nr. 2, ottobre 1998, pp. 81-103

Unione Industriali (Bergamo), *Accordo Luglio '93 e i Premi di risultato: esperienze e prospettive*, in 'I quaderni dell'Unione', 9, 1997

Bonatti J., Lugli L., Nosvelli M., Pini P., Tugnoli S., *Nuovi modelli organizzativi, relazioni industriali e contrattazione: un'analisi per le imprese dell'Emilia Romagna*, 'Quaderni del Dipartimento di Economia, Istituzioni, Territorio dell'Università degli Studi di Ferrara', n. 21/2002

Bonatti J., Pini P., *Diffusione di nuovi modelli organizzativi, relazioni industriali e performance economica: un'analisi per le imprese dell'Emilia Romagna*, 'Quaderni del Dipartimento di Economia, Istituzioni, Territorio dell'Università degli Studi di Ferrara', n. 18/2001

Camuffo A. , *Contrattazione aziendale e flessibilità retributiva*, in 'Sviluppo e Organizzazione', novembre-dicembre, pp. 15-38

Carcano M., *Enti Bilaterali: una forma di partecipazione al bivio tra regressione e sviluppo*, in 'Quaderni della partecipazione', nr 3-4, aprile 1999, pg. 331 - 334

Cerfedà W., *La riduzione dell'orario in Europa: difficoltà e prospettive*, intervento al Convegno Europeo della CGIL su tenutosi a Roma il 5 marzo del 1999

CNEL, *Contrattazione, retribuzione costo lavoro in Italia, nel conteso europeo. 2002 - 2003*, Roma, 2004

CNEL, *I patti sociali della concertazione locale per lo sviluppo e l'occupazione nelle regioni italiane. Osservazioni e proposte*, 29 aprile 2004

Fabbri R., Pini P., *La recente contrattazione aziendale sul premio di risultato nelle imprese del territorio di Udine*, 'Quaderni del Dipartimento di Economia, Istituzioni, Territorio dell'Università di Ferrara', n. 10, luglio 1998

Fabbri R., *Il premio di risultato: genesi e contrattazione nazionale*, 'Quaderni del dipartimento di Economia, Istituzioni e territorio dell'Università degli Studi di Ferrara', n. 10/1999

FDA-CISL, *I contratti di II livello. Analisi di un campione di accordi stipulati nella provincia di Pordenone*, Pordenone, 1997

FILLEA - CGIL FVG, *La contrattazione integrativa e territoriale nel settore del legno*, 1989

Giaccone M., *La contrattazione aziendale in Veneto: due anni dopo il 23 luglio*, IRES Veneto, gennaio 1996

Giaccone M., *Varietà regolativa e omogeneizzazione produttiva. Il distretto del mobile del Livenza*, 2003

IRES FVG, *Osservatorio sulla contrattazione decentrata in Friuli Venezia Giulia 2000 - 2003*, (a cura di) Stefano Bertoni, 2004

La contrattazione aziendale nelle imprese metalmeccaniche: 1994 - 1998. Relazione finale, in 'Quaderni del Dipartimento di Economia, Istituzioni, Territorio dell'Università degli Studi di Ferrara', n. 8/1999, a cura della FIOM CGIL - Piemonte, Osservatorio sulla contrattazione e condizioni di lavoro

Leonardi S., Mottura G. (a cura di), *Immigrazione e sindacato. Lavoro, contrattazione, rappresentanza*, Ediesse, Roma, 2003

Melotti M., *Organizzazione e condizioni di lavoro nello stabilimento Electrolux-Zanussi di Forlì*, 'Quaderni del Dipartimento di Economia, Istituzioni, Territorio dell'Università degli Studi di Ferrara', n.- 5/2004

Pini P., *Motivazione e determinanti di meccanismi retributivi premianti: un riesame dei risultati della letteratura empirica italiana*, 'Quaderni del dipartimento di Economia, Istituzioni e territorio dell'Università degli Studi di Ferrara', n. 1/2000

Pini P., *Retribuzioni, partecipazione finanziaria e partecipazione gestionale all'impresa: il contributo dell'analisi economica recente*, 'Quaderni del Dipartimento di Economia, Istituzioni, Territorio dell'Università degli Studi di Ferrara', n. 1/2001

Regini M., *Tendenze comuni e differenze nella regolazione del mercato del lavoro e delle relazioni industriali in Europa*, Centro studi di Diritto del Lavoro Europeo "Massimo D'Antona", Working Paper, n. 8/2002, Università degli Studi di Catania

Reti di trasferimenti di lavoratori

di Sergio Currarini e Francesco Feri

1. Introduzione

Questo studio propone un'analisi del mercato del lavoro basata sull'osservazione dei passaggi di lavoratori tra un'impresa e un'altra. Un passaggio è individuato come una cessazione di lavoro seguita da un avviamento successivo. L'idea di fondo è che ogni transizione di lavoratori tra imprese, tra comuni o tra settori industriali segnali la presenza di un canale attraverso il quale tali imprese, comuni o settori possono e sono disposti a scambiarsi forza lavoro. L'importanza di tale canale viene misurata dall'ampiezza dei flussi di lavoro osservati.

Lo studio si propone di analizzare diversi aspetti strutturali della "rete" di flussi di lavoro, e di discuterne le conseguenze e le implicazioni di politica economica. Tali aspetti saranno discussi a fondo nella sezione 2, e verranno brevemente introdotti in questa introduzione. Per prima cosa, però, è importante illustrare gli strumenti di analisi utilizzati, dai quali nasceranno una serie di importanti domande teoriche e di "policy".

1.1 Strumenti dell'analisi: reti e teoria dei networks

L'aspetto caratterizzante ed innovativo di questo studio è l'applicazione di tecniche di analisi proprie della teoria dei network. Per network (o rete) intendiamo un insieme di "nodi", uniti tra loro tramite legami bilaterali o "link". Nel nostro caso, i nodi della rete sono i settori industriali, i comuni o le singole imprese, a seconda del livello di aggregazione considerato. I link sono dati dalla presenza di transizioni lavorative tra i nodi; se, ad esempio, vi sono stati lavoratori che hanno lasciato un lavoro in un dato settore per iniziarne un altro in un altro settore, diremo che tra i due settori esiste un link. Ogni link esistente avrà associato un "peso", dato dal numero di transizioni lavorative avvenute tra i due nodi. Come si è detto, i link rappresentano i canali sui quali transitano i flussi di lavoro.

Un'analisi delle caratteristiche strutturali della rete così ottenuta è importante per diversi motivi. In primo luogo, i flussi di lavoratori portano con sé il capitale umano accumulato dai lavoratori nella loro storia lavorativa. Una data transizione potrebbe rappresentare l'accumulazione o la dispersione di capitale umano, a seconda dei settori di origine e di destinazione. Per esempio, il passaggio di un tecnico specializzato in

biotecnologie al settore dei trasporti marittimi potrebbe essere interpretato come un segnale di dissipazione di capitale umano, in quanto nel settore di destinazione non saranno utilizzabili (e, presumibilmente, si deterioreranno) le capacità specifiche acquisite nel settore di partenza. Ragionamenti analoghi potrebbero essere fatti per molti altri esempi di transizioni tra settori non omogenei nella natura dell'attività produttiva o nel livello di qualifica richiesta al lavoratore. In altre parole, a reti diverse corrisponderanno percorsi lavorativi diversi, e quindi livelli diversi di accumulazione del capitale umano. Senza un'approfondita analisi della rete complessiva delle transizioni è difficile comprendere in pieno la struttura di tali percorsi e, eventualmente, la necessità di intervenire su tale struttura.

Un altro importante obiettivo di questo studio è l'analisi delle conseguenze sul mercato del lavoro di crisi (o "shock") alle quali siano sottoposti singoli settori produttivi o tutto il sistema (nel qual caso parleremmo di shock aggregati). Se, infatti, i flussi di lavoro osservati ci dicono qualcosa sull'opportunità e sulla volontà di operare transizioni tra determinati settori, la rete nel suo complesso ci può dare informazioni preziose su quali flussi riallocativi saranno possibili in caso di tali shock. Ad esempio, una crisi nel distretto della sedia potrebbe generare un eccesso di offerta di lavoro che dovrà in qualche modo essere riallocata nel sistema. La velocità, la possibilità e la direzione di tale riallocazione dipenderà dai legami esistenti tra il settore della sedia e gli altri settori economici. Se osservassimo per esempio che i flussi di lavoro in uscita sono molto differenziati e rilevanti, potremmo aspettarci che lo shock non abbia effetti troppo critici sull'occupazione. Ciò sarà vero soprattutto se i settori di destinazione di tali flussi non sono destinatari di molti altri flussi riallocativi. Tali flussi entrerebbero in concorrenza con quello proveniente dal settore del legno, creando congestione e più difficile assorbimento del lavoro in eccesso.

Allo stesso modo, la crisi di un settore può contagiare settori vicini interrompendo l'assorbimento di manodopera da tali settori. In questo caso, il contagio sarà più effettivo quanto meno i flussi di lavoro troveranno destinazioni alternative, quanto meno cioè i settori vicini avranno differenziato i propri flussi in uscita.

In una rete dalle dimensioni considerevoli quale quella analizzata in questo studio (più di 300 mila transizioni, con 58 settori industriali), risulta difficile individuare la presenza di situazioni critiche di questo tipo senza l'ausilio di indici quantitativi. Nel prossimo capitolo vedremo come la stima del grado di "assortatività" della rete può fornirci una misura, per

quanto imprecisa, della presenza di situazioni critiche nel senso spiegato sopra.

Un'ulteriore utilizzo delle reti verrà poi sperimentato nella sezione 3, nella quale cercheremo di individuare l'esistenza di "comunità" produttive, all'interno delle quali i flussi di forza lavoro sono più intensi rispetto ai flussi tra i membri della comunità e l'esterno. Tali comunità costituirebbero aree nelle quali viene accumulato capitale umano tramite una costanza nell'utilizzo degli stessi lavoratori nel tempo. Ci aspetteremmo in teoria che i distretti industriali coincidano, almeno in parte, con tali aree, proprio in base ad una delle motivazioni teoriche che sono alla base della costituzione dei distretti: la creazione di capitale umano. D'altro canto, potremmo in tal modo individuare distretti "di fatto", che seppur non sanciti per legge svolgono, almeno in questo senso, lo stesso ruolo dei distretti ufficiali. In tal caso, l'analisi potrebbe suggerire di considerare tali aree come candidati ad una regolamentazione di tipo distrettuale.

Prima di passare all'analisi formale della rete del mercato del lavoro nei paragrafi 2 e 3, presentiamo ora brevemente i dati utilizzati ed il trattamento effettuato su tali dati per permetterne l'utilizzo mediante software specializzati nell'analisi di grandi reti.

1.2 Descrizione ed organizzazione dei dati

In questo studio sono utilizzati i dati relativi ai rapporti di lavoro dipendente nel settore privato registrati dai centri dell'impiego nella regione Friuli Venezia Giulia. Il periodo temporale considerato va dal 1° gennaio 2000 al 31 dicembre 2005. Questo archivio amministrativo registra, per ogni rapporto di lavoro, numerose informazioni relativamente all'impresa, al lavoratore interessato e alle caratteristiche stesse del contratto. Le informazioni rilevanti utilizzate in questo studio sono: la localizzazione a livello comunale e il settore ATECO di attività della sede di lavoro (unità locale); età, sesso, comune di residenza, titolo di studio e cittadinanza del lavoratore; la data di inizio e di fine del rapporto di lavoro; la qualifica del lavoro svolto.

Dato che l'interesse di questo studio è incentrato sull'analisi delle transizioni di lavoratori tra le imprese e non sulle caratteristiche dei rapporti di lavoro, si è resa necessaria la costruzione di un nuovo archivio nel quale su ogni riga viene registrata la transizione di un lavoratore tra due imprese, e più specificatamente le seguenti informazioni: data di fine rapporto di lavoro e data di inizio del nuovo rapporto di lavoro; tempo di attesa tra i due lavori; identificativo, localizzazione e settore di attività dell'unità locale in cui il rapporto di lavoro cessa e dell'unità locale in cui

avviene il successivo avviamento; qualifica nel lavoro cessato e nel lavoro avviato. Non sono considerate le transizioni in cui l'unità locale di cessazione e quella di avviamento sono le stesse.

In questo nuovo dataset sono registrate quasi 345 mila transizioni, riguardanti più di 173 mila lavoratori in 58 mila unità locali localizzate nei 219 comuni della regione. In questo dataset il tempo di attesa medio tra una cessazione e un successivo avviamento è di 146 giorni con più del 70% delle transizioni caratterizzate da un tempo di attesa inferiore alla media.

2. La struttura delle transizioni di lavoratori tra settori

Questo paragrafo studia la rete delle transizioni di lavoratori considerando come nodi i settori produttivi (identificati dalle prime due cifre del codice ATECO) nei quali operano le imprese di origine e destinazione di tali transizioni. In particolare, individuiamo i settori più importanti della rete, attraverso i quali transitano la maggior parte dei flussi di lavoro, e studiamo come la rete reagisce a situazioni di crisi occupazionale. A tale scopo, identifichiamo degli indici che esprimano la struttura dei flussi in entrata ed in uscita da ogni settore, e come tali flussi siano distribuiti nell'intera rete. L'analisi viene svolta sia per l'intero insieme di transizioni, sia per insiemi di transizioni che riguardino lavoratori omogenei riguardo a determinate caratteristiche osservabili (età, qualifica professionale, tipo di contratto, sesso).

2.1 Elementi di analisi delle reti.

Introduciamo brevemente alcune definizioni che utilizzeremo per la successiva analisi, illustrandone l'uso esplicativo ed interpretativo. Prima di introdurre tali indici, riportiamo alcune necessarie definizioni introduttive. Una rete o "network" è formata da un insieme di *nodi* e di legami, o "link", tra i nodi. Nel presente paragrafo, l'esistenza di un link dal settore A al settore B identifica la presenza di un flusso di lavoratori che estinguono un contratto in A per iniziarne un altro in B. Ad ogni link è attribuito un "peso"; in questo caso, al link che va da A a B associamo un peso pari al numero di lavoratori che passano da A a B.

Il numero di link che partono da un nodo è detto "out-degree" del nodo stesso (simbolo k^{out}); il numero di link che vanno verso un nodo è detto "in-degree" del nodo (simbolo k^{in}). Il valore dell'out-degree e dell'in-degree di un nodo fungono da primi e rudimentali indici della *centralità* (o dell'importanza) di tale nodo nella rete. I valori medi (su tutti i nodi) di out-degree ed in-degree fungono da primo indice di *connettività* della rete.

L'insieme dei nodi che inviano un link al (o ricevono un link dal) nodo A sono detti i "vicini" di A (il contesto renderà chiaro se intenderemo i nodi che inviano o ricevono un link da A).

Indici di centralità

Presentiamo ora una misura della *centralità* dei vari nodi nella rete. La misura qui considerata si basa sulla suddivisione della rete tra nodi che ricevono un grande numero di links e nodi che inviano un grande numero di link. In aggiunta, i primi (che chiameremo *authorities*) ricevono tali link proprio dai secondi (che chiameremo *hubs*). Un settore authority riceve quindi molti links dai settori che tendono a generare grandi flussi di lavoratori, e che indirizzano tali flussi proprio verso le varie authority. Il ragionamento è ovviamente circolare, e nel calcolo di tali indici viene utilizzato un algoritmo piuttosto complesso che opera tale suddivisione.

Ad ogni settore, tale algoritmo assegna due valori numerici, uno che esprime in che misura il settore è authority, ed uno che esprime in che misura il settore è hub. Possiamo dire quindi che un buon hub manda link (con un peso considerevole) verso delle buone authority, e viceversa. Ci interessa identificare i settori authority perché tali settori tendono ad accentrare lavoratori da quei settori che tendono ad essere le fonti principali dei flussi di lavoro nel sistema. In altre parole, i settori authority sono al centro del sistema per i link in entrata, mentre i settori hubs sono al centro del sistema per i links in uscita. L'insieme di tali settori può essere pensato come l'insieme dei settori "importanti" della rete.

Indici di vulnerabilità

Presentiamo qui un insieme di indici di cui ci avvarremo nell'analisi della vulnerabilità della rete a crisi occupazionali. Prima di tutto introduciamo una breve discussione dei possibili meccanismi di propagazione che stanno alla base della successiva analisi di vulnerabilità.

In un mercato del lavoro integrato, i flussi di forza lavoro tra settori svolgono un ruolo di assorbimento (o di amplificazione) degli shock congiunturali che colpiscono il sistema economico. Quando un settore entra in una fase di crisi, si pongono due tipi di problemi legati ai suddetti flussi. Se da un lato i flussi in uscita dal settore in crisi permettono al sistema di riallocare i lavoratori in eccesso, dall'altro i flussi in entrata non trovano il proprio sbocco naturale, e generano un eccesso di offerta di lavoro presso i settori di provenienza. In una rete di flussi complessa come quella osservata in questo studio, una valutazione di tali effetti richiede un'analisi complessiva del sistema, che tenga conto dei flussi che interessano il settore

in crisi, ma anche dei flussi che interessano i settori che generano e/o ricevono i flussi di lavoro verso e dal settore in crisi.

Tali osservazioni rendono ovvia la necessità di distinguere tra shock "aggregati", che investano tutto il sistema (o, comunque, non sono ristretti ad un singolo settore) e shock settoriali. Nel caso di shock aggregato, l'analisi si deve incentrare sulla mancata ricezione, da parte di dato un settore entrato in crisi, dei lavoratori provenienti dai settori vicini (anch'essi colpiti dallo shock). Nel caso di shock idiosincratice, invece, diviene cruciale la struttura dei flussi in uscita dal settore, che possono permettere il riassorbimento della forza lavoro in eccesso. Più tali flussi sono differenziati tra i settori riceventi, maggiore è la probabilità che lo shock non investa tutti i vicini, e maggiore la possibilità di riassorbimento della forza lavoro in eccesso.

Passiamo ora alla descrizione di alcuni indici che saranno particolarmente utili per estrarre informazioni sulla reazione attesa del mercato del lavoro a shock settoriali o aggregati.

Indici di Affinità: I_A^{out} , I_A^{in} . Per un dato settore l'indice I_A^{out} esprime il numero medio di links uscenti dai settori che inviano links al settore considerato. Similmente I_A^{in} esprime il numero medio di links entranti nei settori che ricevono links dal settore considerato¹.

Un valore alto di I_A^{out} descrive un settore che riceve lavoratori da vicini che inviano lavoratori ad un alto numero di settori; un elevato valore di I_A^{in} descrive un settore che invia lavoratori a settori che ricevono lavoratori da tanti settori.

Una rete è detta *assortativa* quando i nodi più connessi presentano alti indici di affinità. Nel nostro caso, la rete è assortativa se settori con un alto k^{in} ricevono links da nodi con (in media) un alto k^{out} , oppure se settori con un alto k^{out} mandano links a vicini con un alto k^{in} . Più precisamente, una rete assortativa presenta valori di I_A^{out} crescenti rispetto a k^{in} e valori di I_A^{in} crescenti rispetto a k^{out} . Sotto tali condizioni, i settori che ricevono (risp.,

¹ Più formalmente per un settore i gli indici sono definiti da:

$$I_{A,i}^{in} = \frac{1}{k_i^{out}} \sum_{j \in N^{out}(i)} k_j^{in} \quad I_{A,i}^{out} = \frac{1}{k_i^{in}} \sum_{j \in N^{in}(i)} k_j^{out} \quad \text{dove } N^{out}(i) \text{ rappresenta l'insieme}$$

dei settori che ricevono un link dal settore i e $N^{in}(i)$ rappresenta l'insieme dei settori che mandano un link al settore i .

mandano) lavoratori da (risp., a) molti vicini, hanno anche vicini che mandano (risp., ricevono) lavoratori a (risp., da) molti altri nodi.

Consideriamo come reagisce una rete assortativa ad una situazione di shock dell'economia. I nodi che ricevono molti link sono, potenzialmente, un problema, perché fungono da serbatoio per la riallocazione di lavoratori in eccesso provenienti dai vicini. Tuttavia, l'assortatività ci dice che tali vicini sono in grado di riallocare i propri lavoratori in eccesso su molti settori diversi, evitando così di concentrare tali lavoratori sul settore in crisi. Allo stesso tempo, se il settore in crisi inviasse i propri lavoratori in eccesso verso pochi settori, l'assortatività della rete ci assicura che questi sarebbero comunque settori che ricevono lavoratori da pochi settori nella rete, e quindi il settore considerato avrebbe pochi concorrenti nel riallocare lavoratori presso i propri "vicini".

Una rete disassortativa presenta invece caratteristiche opposte, con valori di I_A^{out} decrescenti rispetto a k^{in} e valori di I_A^{in} decrescenti rispetto a k^{out} . In questo caso, gli effetti di uno shock sarebbero potenzialmente più critici. Infatti, se un dato settore riceve lavoratori da molti altri, questi ultimi avrebbero poche alternative nel caso in cui il settore considerato entrasse in crisi. Allo stesso tempo, se i lavoratori in eccesso di un dato settore fossero riassorbiti da pochi altri settori, questi incontrerebbero la concorrenza di lavoratori provenienti da numerosi altri settori.

Strettamente legate a tali considerazioni sono le definizioni di settore **critico** o settore **rischioso**, entrambe fondate sul rapporto tra links di un nodo e dei propri vicini. Un settore critico è tipicamente legato (in entrata) a molti settori, i quali, in media, differenziano poco la riallocazione dei propri lavoratori in eccesso. Un settore rischioso tende a riallocare i propri lavoratori in eccesso in un numero esiguo di settori, i quali sono già oggetto della riallocazione di un numero elevato di altri settori. È chiaro che una rete disassortativa crea, potenzialmente, entrambe le tipologie di problema.

Per quanto detto, una misura del grado di assortatività della rete dei flussi di lavoratori ci fornisce una misura della sua vulnerabilità a crisi settoriali, e della presenza di settori potenzialmente critici e/o rischiosi. Il maggior problema nell'uso degli indici I_A^{out} ed I_A^{in} a questo scopo è il fatto che tali indici fanno riferimento al numero di "canali" attraverso i quali tali flussi operano, senza però distinguere tra canali marginali (cioè, sui quali si spostano flussi minori di lavoro) e canali fondamentali (sui quali si spostano i flussi più importanti di lavoratori). Potrebbe essere il caso, ad esempio, che settori con un elevato numero di vicini ricevano gran parte dei lavoratori da pochi vicini più importanti, e che ciononostante figurino con un alto indice k^{in} nell'analisi di assortatività. In questo caso, l'uso

dell'indice I_A^{in} potrebbe essere fuorviante, poiché i links realmente attivi verso quel settore sarebbero molto minori di quanto riportato dall'indice k^{in} .

Per ovviare questo problema, misuriamo con un indice di "partecipazione" l'uniformità dei flussi in entrata ed in uscita dai vari settori sui vari link esistenti.

Indici di Partecipazione: I_P^{out} , I_P^{in} . Nel caso di perfetta omogeneità dei flussi in uscita da un dato settore, l'indice I_P^{out} (I_P^{in}) tenderebbe al valore $1/k^{out}$ ($1/k^{in}$), indicando che su ogni link escono (entrano) lo stesso numero di lavoratori². Interpretiamo l'indice I_P come una misura dei links effettivi in entrata o in uscita da un dato nodo. Un valore alto indica un numero minore di links effettivi, mentre un valore basso (al limite pari a $1/k$) indica un maggior numero di links effettivi. Usando questa misura, possiamo nuovamente misurare l'assortatività della rete come una relazione positiva tra l'indice I_P^{in} (risp., I_P^{out}) medio dei vicini di un nodo e l'indice I_P^{out} (risp., I_P^{in}) del nodo stesso.

2.2 Analisi della struttura delle transizioni

Analisi della rete complessiva

Un approccio visivo ci fornisce una prima idea delle proprietà strutturali della rete. Nelle figure da 1 a 7 riportiamo la rete dei legami tra settori (i "nodi"), in cui ogni link indica la presenza di transizioni tra i settori interessati. Le diverse reti si riferiscono al totale delle transizioni, ed a sottoinsiemi di transizioni per sesso, età e qualifica dei lavoratori. I settori sono individuati tramite le prime 2 cifre della classificazione ATECO. Per semplicità espositiva nel testo, nelle figure e nelle tabelle seguenti i settori saranno indicati con tale numerazione.

² Più formalmente per un settore i gli indici sono definiti da:

$$I_{P,i}^{out} = \sum_{j \in N^{out}(i)} \left[\frac{c_{ij}}{S_i^{out}} \right]^2 \quad I_{P,i}^{in} = \sum_{j \in N^{in}(i)} \left[\frac{c_{ji}}{S_i^{in}} \right]^2 \quad \text{dove } N^{out}(i) \text{ e } N^{in}(i) \text{ sono definiti come}$$

nella nota precedente, c_{ij} è il numero di lavoratori che va dal settore i a quello j , S_i^{out} e S_i^{in} sono, rispettivamente, il numero di lavoratori che escono e che entrano nel settore i .

Figura 3: Transizioni di lavoratori di sesso maschile

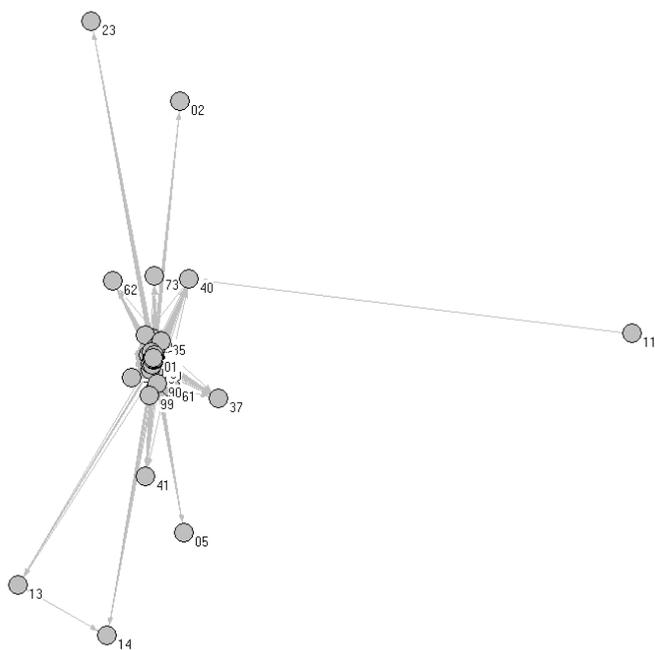


Figura 4: Transizioni di lavoratori con età inferiore ai 40 anni

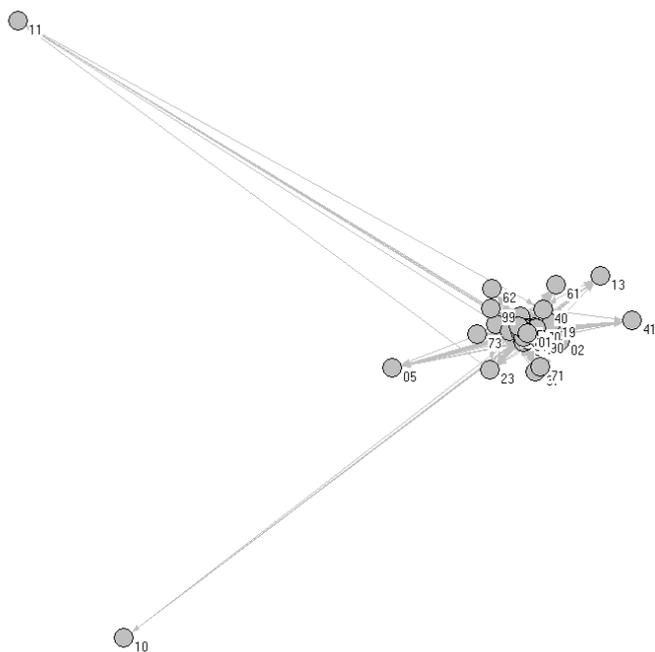


Figura 5: Transizioni di lavoratori con età superiore ai 40 anni

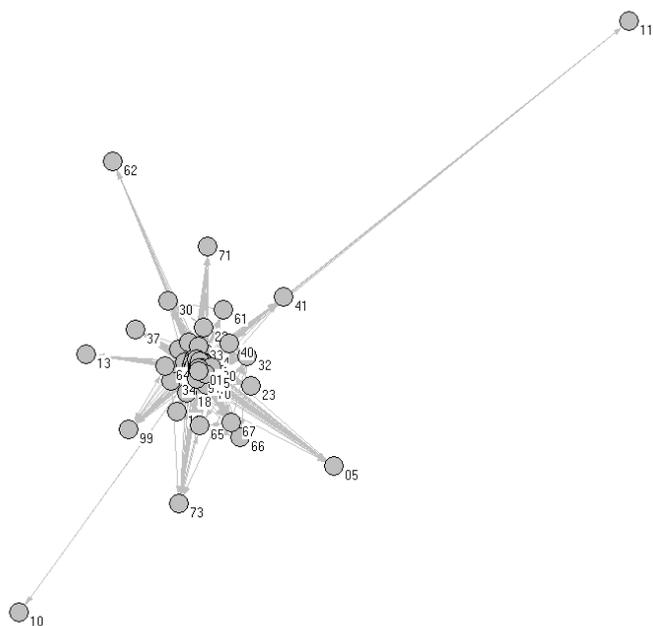


Figura 6: Transizioni di operai generici

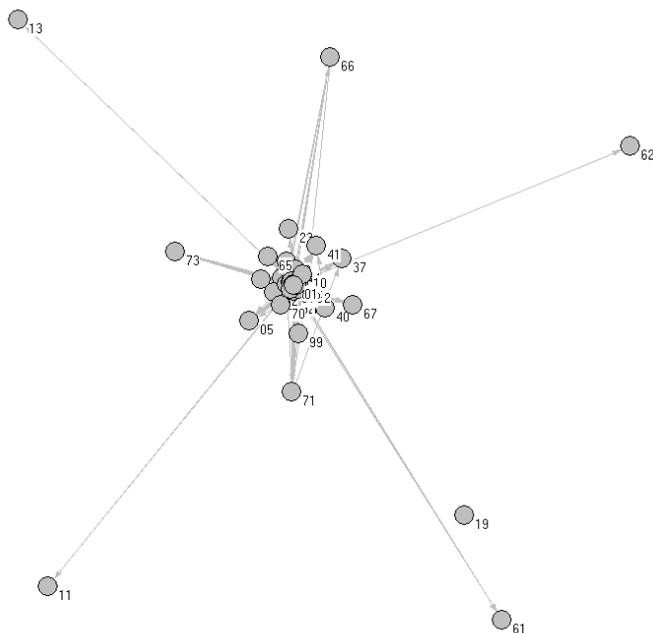
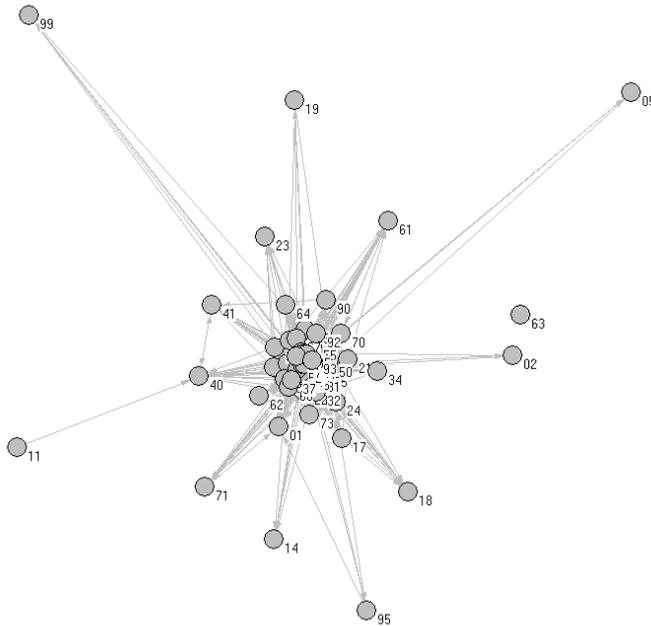


Figura 7: Transizioni di tecnici



Nei grafici sopra riportati, la disposizione spaziale dei settori (cioè, dei nodi) segue un criterio di “vicinanza” nella rete: i nodi più interconnessi (cioè con più transizioni tra loro) sono disposti più vicini. Notiamo come una delle caratteristiche immediatamente evidente in tutte le reti considerate sia la struttura a “stella”, con un nucleo centrale di settori molto interconnessi, ed una serie di settori periferici, tendenzialmente non legati tra loro, ma legati al nucleo centrale. Tale struttura è detta anche *core-periphery*, ed è diffusamente osservata in altre reti sociali. Come si può notare, l’identità dei settori periferici e dei settori centrali varia da rete a rete, seppure con alcune regolarità.

Qualitativamente, osserviamo alcune differenze significative. Confrontando le reti dei lavoratori giovani e degli anziani, osserviamo come la seconda sia meno “concentrata” della prima, indicando una minore mobilità dei lavoratori anziani. La rete relativa ai lavoratori più giovani ha infatti un nucleo più denso, che indica una forte intensità degli scambi tra un numero maggiore di settori.

Lo stesso accade paragonando le reti dei lavoratori non qualificati e qualificati; anche qui, la minore concentrazione nella seconda rete indica una più facile riallocazione dei lavoratori non qualificati tra settori diversi.

Se astraiano dai settori 10 e 11, che sono per loro natura molto distanti dal centro in tutti i grafici, osserviamo come la rete dei lavoratori qualificati presenti due livelli di distanza dal nucleo centrale, contro un nucleo centrale più compatto nel caso del lavoro non qualificato. Osserviamo infine una leggera minor mobilità dei lavoratori di sesso femminile rispetto alla rete dei lavoratori maschili.

Passando ora ad una analisi statistica, le tabelle seguenti riportano alcuni indici medi della rete relativi, rispettivamente, ai link in entrata ed in uscita.

Tabella 1: Indici medi dei link in entrata e reti per tipologia di lavoratori.

	k^{in}	I_A^{in}	I_p^{in}	I_p^{in2}	$1/k^{in}$	$1/k^{in2}$
Tutti	44,9	48,9	0,122	0,088	0,030	0,031
età > 40	33,1	41,0	0,175	0,124	0,067	0,069
età < 40	43,9	48,1	0,118	0,089	0,031	0,032
uomini	39,3	43,9	0,127	0,100	0,032	0,033
Donne	41,0	46,2	0,127	0,095	0,033	0,034
operai generici	26,2	35,6	0,185	0,154	0,115	0,117
Tecnici	21,1	28,6	0,257	0,210	0,106	0,109

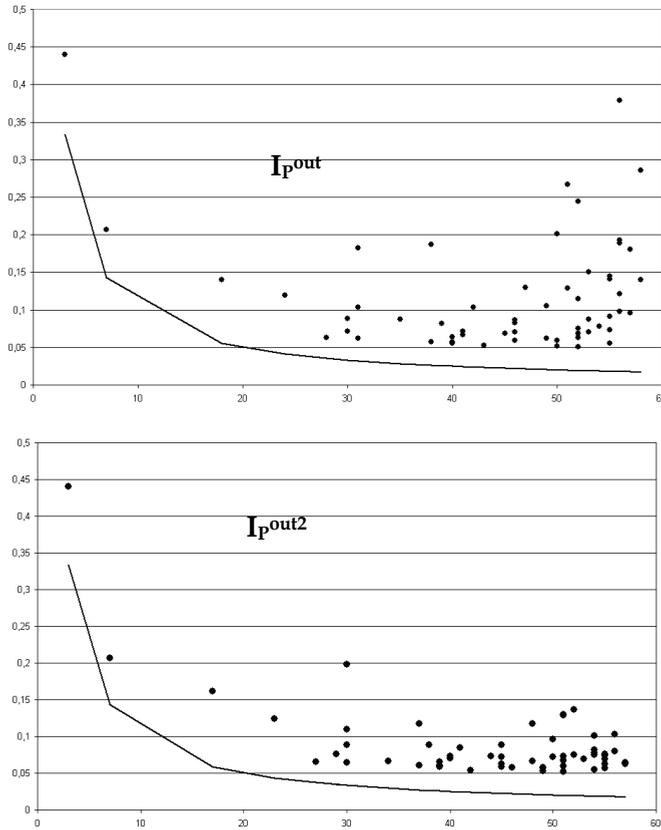
Tabella 2: Indici medi dei link in uscita e reti per tipologia di lavoratori.

	k^{out}	I_A^{out}	I_p^{out}	I_p^{out2}	$1/k^{out}$	$1/k^{out2}$
Tutti	44,9	49,1	0,119	0,089	0,030	0,030
età > 40	33,1	40,5	0,203	0,154	0,050	0,051
età < 40	43,9	48,4	0,107	0,082	0,036	0,037
uomini	38,6	44,2	0,110	0,087	0,050	0,051
donne	41,0	46,6	0,121	0,094	0,033	0,034
operai generici	27,7	37,7	0,203	0,180	0,093	0,096
tecnici	21,1	30,2	0,217	0,167	0,143	0,146

Tali valori permettono una prima valutazione statistica complessiva delle caratteristiche del mercato del lavoro. Notiamo come l'out-degree medio sia piuttosto alto, tenendo conto del numero totale dei nodi (58 settori). Questo ci dà l'idea di una rete molto interconnessa. Tale conclusione è attenuata dal valore dell'indice di partecipazione I_p^{out} , che si discosta dal valore $1/k^{out}$ (corrispondente ad una distribuzione teorica uniforme dei pesi sui vari links). Si evince quindi una differenza non trascurabile tra il numero di link nominali e di link "effettivi", cioè dei legami con un numero rilevante di transizioni. Come mostrato dalla figura 8, ciò è soprattutto da ricondurre al peso delle transizioni interne ai settori, considerate nel calcolo dell'indice I_p^{out} ma non dell'indice I_p^{out2} . Come si nota, le distribuzioni dell'indice I_p^{out} si discosta in modo significativo dal

relativo valore $1/k^{out}$, mentre la distribuzione dell'indice I_P^{out2} segue da vicino quella teorica di $1/k^{out2}$.

Figura 8: Indici I_P^{out} , I_P^{out2}



Notiamo anche una maggiore connettività nelle reti relative alle donne, ai lavoratori non qualificati e nei giovani.

E' interessante a questo punto analizzare l'**evoluzione di tali indici nel corso del periodo temporale considerato**. Le tabelle 3 e 4 riportano gli stessi indici divisi per anno.

Notiamo alcune regolarità di un certo interesse. Si osserva in primo luogo come la connettività media della rete, data dal valor medio di k , sia piuttosto alta e segua un andamento decrescente, passando da 32 a 28 legami tra il 2000 ed il 2005. Tale andamento è confermato dalla diminuzione dell'indice I_A medio nello stesso periodo. E' interessante notare, tuttavia, come a tale diminuzione nel numero di legami tra settori si associ un chiaro aumento nel numero delle transizioni (non riportato in tabella), che si concentrano su un minor numero di link. Osservando inoltre come il valore dell'indice I_P si avvicini al valore $1/k$, possiamo concludere

che il maggior numero di transizioni si sono distribuite in modo più uniforme su un minor numero di legami inter-settoriali.

Si nota, infine, una certa discontinuità in corrispondenza dell'anno 2005, nel quale il numero di transizioni subisce un'impennata, ferma restando la diminuzione del numero di connessioni. Tale impennata potrebbe essere riconducibile ai primi effetti sulla mobilità della legge Biagi.

Tabella 3: Indici medi dei link in entrata e reti per anno di transizione.

	k^{in}	I_A^{in}	I_p^{in}	$I_{p^{in2}}$	$1/k^{in}$	$1/k^{in2}$
2000 - 2005	44,9	48,9	0,122	0,088	0,030	0,031
2000 - 2002	41,5	46,6	0,139	0,105	0,046	0,047
2003 - 2005	38,7	44,8	0,147	0,107	0,054	0,055
2000	32,5	38,8	0,153	0,121	0,059	0,061
2001	32,0	39,2	0,146	0,108	0,060	0,062
2002	31,3	39,0	0,152	0,114	0,059	0,060
2003	30,6	38,3	0,166	0,122	0,050	0,051
2004	28,6	37,2	0,159	0,114	0,091	0,094
2005	28,4	37,2	0,200	0,154	0,093	0,104

Tabella 4: Indici medi dei link in uscita e reti per anno di transizione.

	k^{out}	I_A^{out}	I_p^{out}	$I_{p^{out2}}$	$1/k^{out2}$	$1/k^{out22}$
2000 - 2005	44,9	49,1	0,119	0,089	0,030	0,030
2000 - 2002	41,5	46,8	0,132	0,103	0,046	0,047
2003 - 2005	38,7	45,0	0,152	0,120	0,051	0,053
2000	32,5	40,6	0,145	0,116	0,062	0,064
2001	32,5	40,6	0,141	0,114	0,053	0,056
2002	31,3	39,1	0,150	0,117	0,063	0,065
2003	30,0	38,3	0,147	0,105	0,066	0,068
2004	29,6	38,4	0,196	0,156	0,057	0,062
2005	28,4	37,8	0,188	0,145	0,101	0,105

Analisi del ruolo dei singoli settori

Passiamo ora all'analisi del ruolo e della posizione dei vari settori nell'economia della rete. Iniziamo con l'identificazione di settori particolarmente importanti, per i quali abbiamo proposto la distinzione tra *hubs* ed *authorities* nei precedenti paragrafi.

Se guardiamo prima alla rete che comprende **tutte le transizioni** nel periodo considerato, osserviamo un'insieme di settori con caratteristiche di particolare importanza: un settore authority (85), un settore hub (36) ed otto settori che rivestono un ruolo sia di authority sia di hub (01, 15, 20, 28, 45, 52, 55, 74). Tutti i suddetti settori sono collegati tra loro. Il motivo per il diverso ruolo svolto dal settore 85 ed il settore 36 va ricercato nella quantità di

transizioni attive sui vari links. Rispetto al settore 36, il settore 85 presenta minori transizioni in uscita verso gli altri settori sopra identificati, e maggiori transizioni in entrata. Ad esempio, le transizioni dal settore 85 al settore 36 sommano a quarantuno mila unità, mentre dal 36 all'85 sommano a novantotto mila unità. Un andamento simile seguono i link inviati dai due settori verso gli altri settori "importanti" della rete (cioè, i settori citati sopra).

Nella rete ristretta alle transizioni che riguardano **lavoratori di sesso maschile** osserviamo nuovamente un settore authority (51), un settore hub (20), ed una serie di settori che rivestono entrambi i ruoli (01, 15, 52, 55, 74, 85, 92, 93). Osserviamo che il settore 51 riceve cento mila lavoratori dal 20, e ne invia al 20 solo novantadue mila. Inoltre, il settore 20 invia in media molti più lavoratori ai settori "importanti" elencati sopra rispetto al settore 51. La **rete relativa al sesso femminile** non presenta invece settori specializzati nell'invio e nella ricezione di links, ma una serie di settori molto attivi tra loro in entrambe i ruoli: 01, 20, 26, 28, 29, 36, 45, 52, 55, 74.

Per quanto riguarda le transizioni di lavoratori in **età inferiore ai 40 anni**, emerge un settore authority (29), un hub (36), e diversi settori che sono sia hub che authority (01, 15, 20, 28, 45, 52, 55, 74, 93). Per i lavoratori **in età superiore ai 40 anni**, alcuni settori ricoprono entrambe i ruoli di hub e di authority (settori 01, 20, 26, 29, 45, 52, 55, 74, 85, 93).

Risultati simili si ottengono per le transizioni di **lavoratori non qualificati**, dove i seguenti settori svolgono entrambe i ruoli: 01, 15, 20, 28, 29, 36, 45, 55, 74, 93. I **lavoratori qualificati** identificano invece una authority (29) ed un hub (55), oltre ad un insieme di settori bivalenti (28, 72, 74, 75, 80, 85, 91, 92, 93).

Riassumendo, si può notare un sottoinsieme di settori che svolgono un ruolo "centrale" in tutte o gran parte delle reti considerate. Per esempio l'agricoltura (01), alcuni settori inerenti alla lavorazione del legno (20 e 36), della meccanica (28 e 29) e delle costruzioni (45). Inoltre si nota il ruolo centrale svolto da alcuni settori dei servizi tra cui alcuni settori del commercio (52), quello della ricezione turistica (55), nonché quelli delle attività imprenditoriali (74). Infine si nota il ruolo accentratore del settore delle costruzioni meccaniche (29) per quanto riguarda i lavoratori qualificati e quelli giovani.

Mentre l'analisi fin qui svolta mirava all'individuazione di settori molto attivi e preferenziali nella determinazione dei flussi di lavoro, passiamo ora ad analizzare in che modo la struttura di tali flussi determina le reazioni del sistema a crisi settoriali e/o aggregate. In particolare, andremo a

studiare l'assortatività della rete, che abbiamo definito come relazione crescente tra il degree di un nodo ed il degree medio dei propri vicini.

Le tabelle 5 e 6 riassumono i vari indicatori per settore di attività, l'intero periodo di osservazione e per il totale delle transizioni.

Tabella 5: Indici medi dei link in entrata per settore (a 2 cifre ATECO).

Settori	k^{in}	I_A^{in}	I_p^{in}	I_p^{in2}	$1/k^{in}$	$1/k^{in2}$
01	56	46	0,2	0,0	0,02	0,02
02	31	52	0,1	0,1	0,03	0,03
05	28	53	0,05	0,06	0,04	0,04
10	3	56	0,28	0,28	0,33	0,33
11	7	55	0,26	0,26	0,14	0,14
13	18	51	0,15	0,17	0,06	0,06
14	31	51	0,19	0,2	0,03	0,03
15	53	47	0,09	0,08	0,02	0,02
17	46	48	0,05	0,05	0,02	0,02
18	39	50	0,06	0,06	0,03	0,03
19	35	50	0,06	0,05	0,03	0,03
20	55	47	0,12	0,09	0,02	0,02
21	50	48	0,05	0,05	0,02	0,02
22	47	49	0,11	0,05	0,02	0,02
23	30	52	0,15	0,15	0,03	0,03
24	52	47	0,05	0,05	0,02	0,02
25	52	48	0,06	0,06	0,02	0,02
26	54	46	0,08	0,07	0,02	0,02
27	52	46	0,08	0,08	0,02	0,02
28	58	46	0,13	0,06	0,02	0,02
29	57	47	0,09	0,09	0,02	0,02
30	41	50	0,05	0,05	0,02	0,03
31	53	46	0,07	0,08	0,02	0,02
32	46	49	0,05	0,05	0,02	0,02
33	50	49	0,06	0,07	0,02	0,02
34	41	49	0,06	0,07	0,02	0,03
35	49	47	0,09	0,1	0,02	0,02
36	53	47	0,13	0,1	0,02	0,02
37	40	51	0,06	0,06	0,03	0,03
40	43	50	0,07	0,06	0,02	0,02
41	32	52	0,11	0,12	0,03	0,03
45	58	45	0,3	0,07	0,02	0,02
50	55	47	0,14	0,06	0,02	0,02
51	55	47	0,07	0,07	0,02	0,02
52	56	45	0,2	0,06	0,02	0,02
55	56	47	0,34	0,08	0,02	0,02
60	57	46	0,22	0,1	0,02	0,02
61	30	52	0,17	0,19	0,03	0,03
62	24	52	0,09	0,09	0,04	0,04
63	55	47	0,1	0,09	0,02	0,02
64	52	48	0,06	0,05	0,02	0,02
65	51	51	0,34	0,06	0,02	0,02
66	46	51	0,11	0,09	0,02	0,02
67	42	50	0,12	0,09	0,02	0,02
70	46	49	0,09	0,09	0,02	0,02
71	40	51	0,05	0,06	0,03	0,03
72	51	48	0,08	0,07	0,02	0,02
73	41	51	0,05	0,05	0,02	0,03
74	55	46	0,1	0,05	0,02	0,02

Settori	k^{in}	I_A^{in}	I_P^{in}	I_P^{in2}	$1/k^{in}$	$1/k^{in2}$
75	55	47	0,07	0,06	0,02	0,02
80	51	48	0,37	0,08	0,02	0,02
85	51	49	0,15	0,09	0,02	0,02
90	45	48	0,07	0,07	0,02	0,02
91	49	47	0,07	0,08	0,02	0,02
92	52	48	0,26	0,12	0,02	0,02
93	56	47	0,1	0,07	0,02	0,02
95	38	51	0,16	0,11	0,03	0,03
99	38	52	0,06	0,06	0,03	0,03

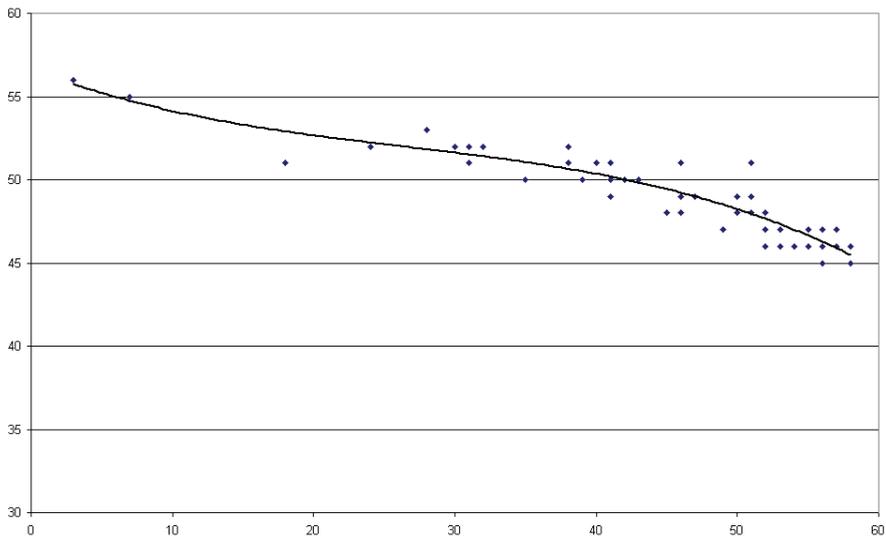
Tabella 6: Indici medi dei link in uscita per settore (a 2 cifre ATECO).

Settori	k^{out}	I_A^{out}	I_P^{out}	I_P^{out2}	$1/k^{out2}$	$1/k^{out22}$
01	55	46	0,19	0,06	0,02	0,02
02	33	52	0,1	0,11	0,03	0,03
05	26	52	0,06	0,07	0,04	0,04
10	4	57	0,44	0,44	0,25	0,25
11	6	50	0,21	0,21	0,17	0,17
13	16	51	0,14	0,16	0,06	0,07
14	28	51	0,18	0,2	0,04	0,04
15	55	48	0,09	0,07	0,02	0,02
17	51	50	0,07	0,06	0,02	0,02
18	44	52	0,08	0,09	0,02	0,02
19	43	53	0,09	0,07	0,02	0,02
20	55	47	0,14	0,1	0,02	0,02
21	52	49	0,05	0,05	0,02	0,02
22	49	50	0,13	0,06	0,02	0,02
23	28	53	0,09	0,09	0,04	0,04
24	53	48	0,05	0,05	0,02	0,02
25	51	48	0,07	0,07	0,02	0,02
26	56	47	0,08	0,07	0,02	0,02
27	56	48	0,11	0,13	0,02	0,02
28	56	45	0,14	0,06	0,02	0,02
29	55	45	0,1	0,1	0,02	0,02
30	42	50	0,07	0,07	0,02	0,02
31	56	48	0,07	0,08	0,02	0,02
32	48	50	0,06	0,06	0,02	0,02
33	50	49	0,06	0,06	0,02	0,02
34	43	51	0,07	0,07	0,02	0,02
35	49	49	0,11	0,12	0,02	0,02
36	55	47	0,15	0,14	0,02	0,02
37	33	51	0,06	0,07	0,03	0,03
40	44	49	0,05	0,05	0,02	0,02
41	26	52	0,06	0,06	0,04	0,04
45	58	45	0,29	0,06	0,02	0,02
50	55	47	0,14	0,08	0,02	0,02
51	55	47	0,07	0,08	0,02	0,02
52	58	46	0,19	0,07	0,02	0,02
55	55	46	0,38	0,07	0,02	0,02
60	56	46	0,18	0,08	0,02	0,02
61	24	52	0,07	0,08	0,04	0,04
62	27	53	0,12	0,12	0,04	0,04
63	54	47	0,09	0,08	0,02	0,02
64	50	48	0,06	0,06	0,02	0,02
65	42	48	0,2	0,06	0,02	0,02
66	40	49	0,08	0,07	0,03	0,03
67	43	51	0,1	0,09	0,02	0,02

Settori	k^{out}	I_A^{out}	I_p^{out}	$I_{p^{out}2}$	$1/k^{out2}$	$1/k^{out22}$
70	48	49	0,09	0,09	0,02	0,02
71	40	51	0,06	0,06	0,03	0,03
72	52	48	0,08	0,07	0,02	0,02
73	37	51	0,06	0,06	0,03	0,03
74	56	47	0,12	0,06	0,02	0,02
75	55	47	0,06	0,05	0,02	0,02
80	51	48	0,27	0,07	0,02	0,02
85	49	48	0,13	0,1	0,02	0,02
90	50	48	0,07	0,07	0,02	0,02
91	51	49	0,06	0,07	0,02	0,02
92	52	48	0,24	0,13	0,02	0,02
93	55	46	0,1	0,08	0,02	0,02
95	41	52	0,19	0,12	0,02	0,03
99	34	51	0,06	0,06	0,03	0,03

Notiamo per prima cosa che a quasi ogni settore corrisponde un alto numero di link sia in entrata sia in uscita. Rappresentando su un grafico la relazione tra l'indice I_A^{in} e l'indice k^{in} possiamo misurare il grado di assortatività della rete (vedi figura 9).

Figura 9: Assortatività della rete di transizioni tra i settori, periodo 2000 – 2005.



Notiamo che la relazione è debolmente negativa, ed indica una leggera disassortatività. Come si è detto, tale caratteristica può essere un problema se genera settori "critici", con alto in-degree proveniente da settori con un basso out-degree. In questo caso il problema nascerebbe se il settore entrasse in crisi e cessasse di assorbire lavoratori in eccesso dai vicini, che avrebbero in tal caso poche alternative per riallocare tali lavoratori. Come notiamo dal grafico, tale possibilità non costituisce un problema rilevante, in quanto, nonostante la disassortatività, i settori con in-degree più alto (pari a 58) hanno vicini con out-degree medio pari a 44.

Passando alla relazione tra l'indice I_A^{out} e l'indice k^{out} , notiamo caratteristiche simili in termini di disassortatività.

A differenza del caso precedente, tuttavia, la disassortatività genera in questo caso settori "rischiosi", che associano ad un out-degree molto basso un in-degree dei vicini piuttosto alto. Come si è detto, ciò costituirebbe un problema in caso di crisi del settore, che invierebbe i propri lavoratori in modo poco differenziato, direzionandoli verso settori sui quali tali lavoratori incontrerebbero una concorrenza rilevante. Identifichiamo quindi come "rischiosi" il settore 10, il settore 11 e, in misura minore, il settore 13. Il settore 10, per esempio, invia lavoratori verso 4 settori diversi, i quali ricevono mediamente lavoratori da cinquantasette settori.

Passiamo ora all'analisi delle reti ottenute considerando tipi di transizioni omogenee.

Le transizioni che riguardano solo **lavoratori di sesso maschile** mostrano nuovamente una debole disassortatività della rete, sia per quanto riguarda i link in entrata sia per i link in uscita.

Come nel caso generale, anche qui osserviamo la presenza di settori molto rischiosi (11, 13) che inviano lavoratori a uno e sei settori, rispettivamente, i quali ricevono lavoratori da un alto numero di settori. Il settore 2 si presenta come settore moderatamente rischioso, riallocando i propri lavoratori in 8 settori che ricevono in media lavoratori da 47 settori diversi.

Anche nel caso delle **transizioni relative a lavoratrici**, l'andamento generale è confermato: lieve disassortatività sia in entrata sia in uscita. Anche in questo caso non si identificano settori critici, ma i settori 10 e 11 si presentano come rischiosi.

Andamenti simili sono confermati sia per le transizioni tra **lavoratori oltre i 40 anni**, sia per quelle relative a lavoratori più giovani.

Risultati più definiti si ottengono considerando la rete di transizioni tra lavoratori qualificati e tra lavoratori non qualificati. Per i **lavoratori qualificati**, l'andamento degli indici indica una leggera disassortatività, come nei casi precedenti. A differenza dei casi precedenti, identifichiamo qui due settori moderatamente critici (74 e 28), che ricevono lavoratori da quarantuno e quarantaquattro settori, i quali differenziano in media i propri flussi rispettivamente su ventitre e ventiquattro settori diversi. Più interessante è la situazione della rete in uscita. Qui vediamo come la disassortatività genera un buon numero di settori rischiosi, con bassi out-degree diretti verso settori con un alto in-degree. Troviamo tra questi i settori 11, 14, 18, 19, 23, 34, 40, 62, 95, 99.

Per i **lavoratori non qualificati**, i settori rischiosi sono: 11, 14, 23, 37, 66, 67, 73 e 99. Non vi sono, invece, settori particolarmente critici

3. Analisi dei Distretti Industriali

Una delle motivazioni alla base del riconoscimento dello status di “distretto industriale”, accordato a determinate aree ed in relazione a determinati settori industriali, è la creazione e l’accumulo di capitale umano specifico, parte del quale andrebbe dispersa una volta utilizzata al di fuori del distretto. E’ dunque lecito aspettarsi che i flussi di lavoro all’interno di un distretto siano in qualche modo preferenziali, più intensi e regolari che verso l’esterno, almeno tra le imprese che operano nel settore associato al distretto.

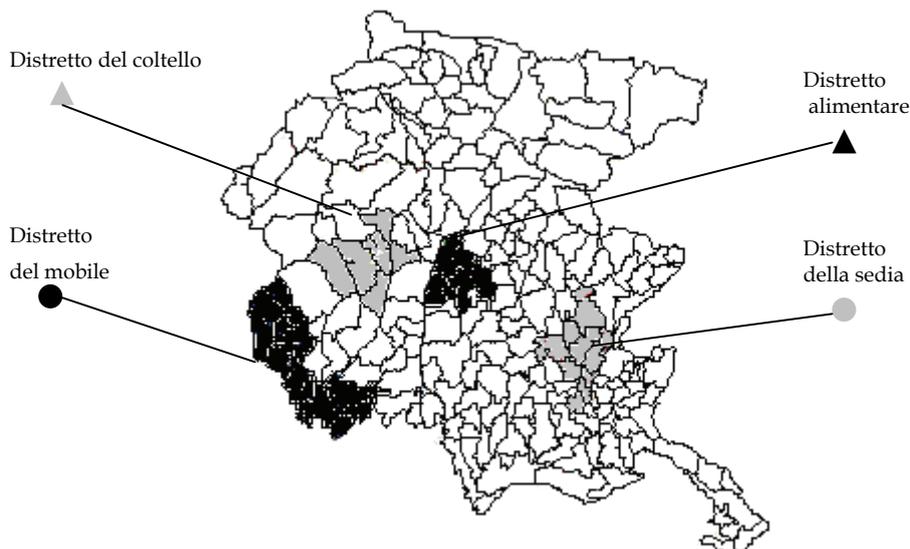
L’analisi di questo paragrafo vuole verificare che tali flussi preferenziali siano effettivamente attivi all’interno dei distretti riconosciuti per legge, e se vi siano aree e settori che, pur non ufficialmente riconosciuti come distretti, operino come tali dal punto di vista dei flussi di manodopera.

Occorre distinguere tra i due effetti alla base della creazione di capitale umano tramite i flussi di lavoro all’interno dei distretti. Il primo, e più ovvio, è dovuto alla vicinanza geografica delle imprese aderenti ad un medesimo distretto, che coinvolge tipicamente una decina di comuni limitrofi. Tale effetto di **localizzazione** tenderebbe ad accrescere i flussi di lavoratori tra imprese vicine anche in assenza di distretto, a parità di altre condizioni. Il secondo effetto, più legato alle motivazioni economiche della legislazione sui distretti, è legato alla complementarietà tecnologica delle varie imprese distrettuali, che sono tipicamente integrate verticalmente, o che comunque sfruttano sinergie tecnologiche nella produzione. Chiameremo tale effetto di **similarità**. La somma dei due effetti discussi sopra verrà definita “effetto distretto”.

Cercheremo di analizzare tali effetti con l’aiuto di software sviluppati appositamente per individuare “comunità” all’interno di reti complesse; come i distretti, tali comunità tendono ad essere composte da nodi intensamente interconnessi, con pochi, o comunque minori, legami con l’esterno. L’output di tali software può essere facilmente analizzato graficamente.

I grafici che seguono studiano i flussi tra le imprese operanti nei quattro distretti della sedia, del mobile, dell’alimentare e del coltello. In tutti i grafici che seguono, i nodi sono di forma e colore diversi a seconda del distretto al quale appartengono le imprese corrispondenti. Gli abbinamenti sono riportati nella figura 10.

Figura 10: Distretti industriali nel Friuli Venezia Giulia



Iniziamo con il settore 36, all'interno del quale sono stati istituiti i distretti del mobile e della sedia. La figura 11 riporta la rete di tutte le imprese operanti in tale settore. I nodi, cioè le imprese, sono disposti secondo l'intensità dei legami che li uniscono nella rete: nodi più vicini sono più intensamente legati nella rete, sia in termini di peso del legame diretto, sia in termini di modi per arrivare dall'uno all'altro.

Notiamo come le imprese operanti nel distretto della sedia (nodi tondi e grigi) e del mobile (nodi tondi e neri) formino due "comunità" ben distinte ed intensamente interconnesse al loro interno, indice di un effetto distretto molto marcato. L'esistenza di due comunità distinte viene confermata dalla tabella 7. Notiamo qui come l'88% delle transizioni provenienti dal distretto del mobile restano all'interno del distretto, e lo stesso accade per le transizioni provenienti dal distretto della sedia. Inoltre, entrambe i distretti direzionano il resto delle transizioni verso imprese non incluse in altri distretti. La figura 11 ci dice che i due distretti direzionano tali transizioni verso imprese che, probabilmente, sono limitrofe. Vediamo quindi all'opera l'effetto localizzazione.

L'uso del software *C-finder*, un algoritmo sviluppato per l'identificazione di comunità all'interno di reti complesse (si veda G. Palla, I. Derényi, I. Farkas e T. Vicsek: *Uncovering the overlapping community structure of complex networks in nature and society*, *Nature* **435**, 814-818) conferma l'esistenza di una comunità molto stretta coincidente con il distretto del mobile, e più comunità, interconnesse tra loro, che comprendono le imprese del distretto della sedia. Tali comunità, tipicamente di piccola dimensione, ci presentano

una struttura del distretto della sedia frammentata in piccole unità produttive, che, pur appartenendo ad una comunità più grande, sono più strettamente connesse al loro interno.

Figura 11: Imprese operanti nel settore della fabbricazione dei mobili (36)

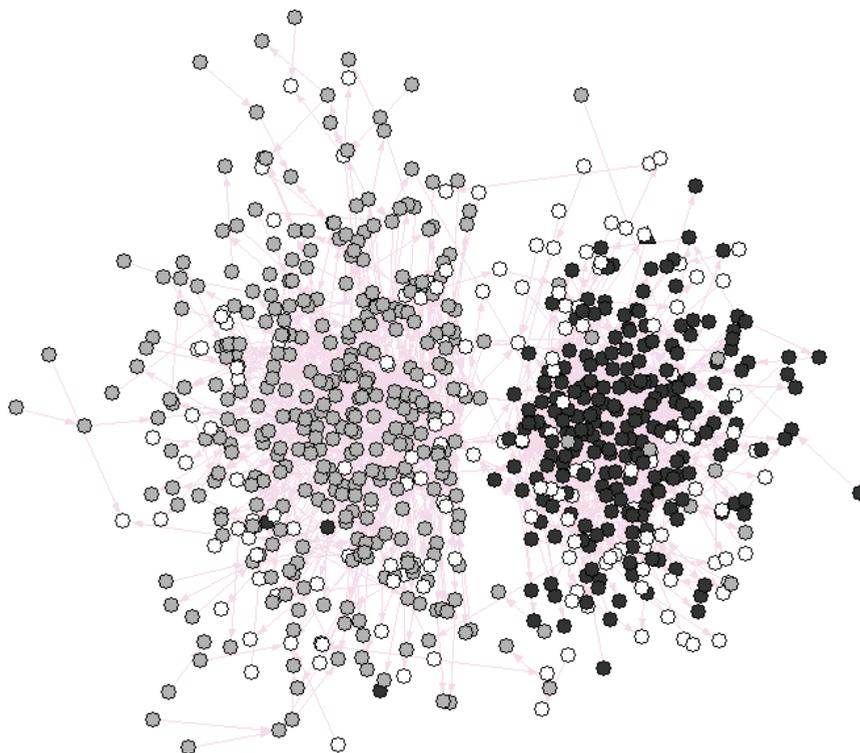


Tabella 7: Transizioni tra le imprese del settore 36 per distretto.

	Distretto del mobile	Fuori dai distretti	Distretto della sedia	Totale
Distretto del mobile	1,073	134	3	1,210
	88.68	11.07	0.25	100.00
Fuori dai distretti	105	101	70	276
	38.04	36.59	25.36	100.00
Distretto alimentare	0	1	0	1
	0.00	100.00	0.00	100.00
Distretto della sedia	4	84	671	759
	0.53	11.07	88.41	100.00
Totale	1182	320	744	2246
	52.63	14.25	33.13	100.00

Per capire quanto sia importante l'effetto "similarità" nella determinazione delle due comunità sopra identificate, occorre analizzare i flussi tra imprese non operanti nel settore 36. La figura 12 ci mostra le imprese operanti nel settore alimentare (settore 15). Notiamo come in questo caso le imprese situate nei *distretti* del mobile e della sedia non

formino comunità distinte e ben definite, al contrario delle imprese operanti nel distretto alimentare, che pur non collocate in un'area chiaramente delimitata (del grafico), formano comunque un insieme piuttosto ben definito. Tali osservazioni vengono confermate dall'analisi della statistiche contenute nella tabella 8.

Figura 12: Imprese operanti nel settore alimentare (15)

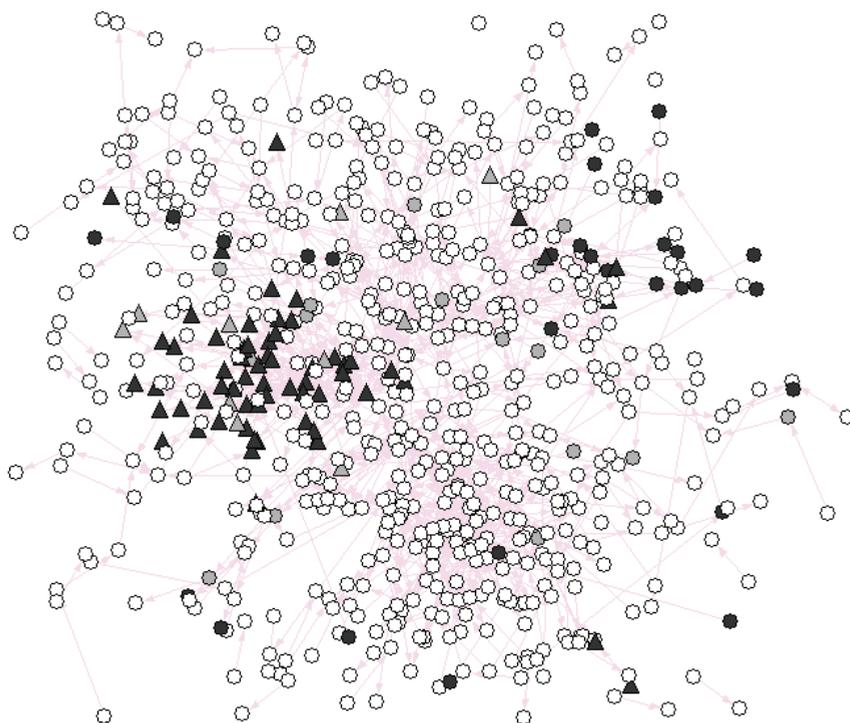


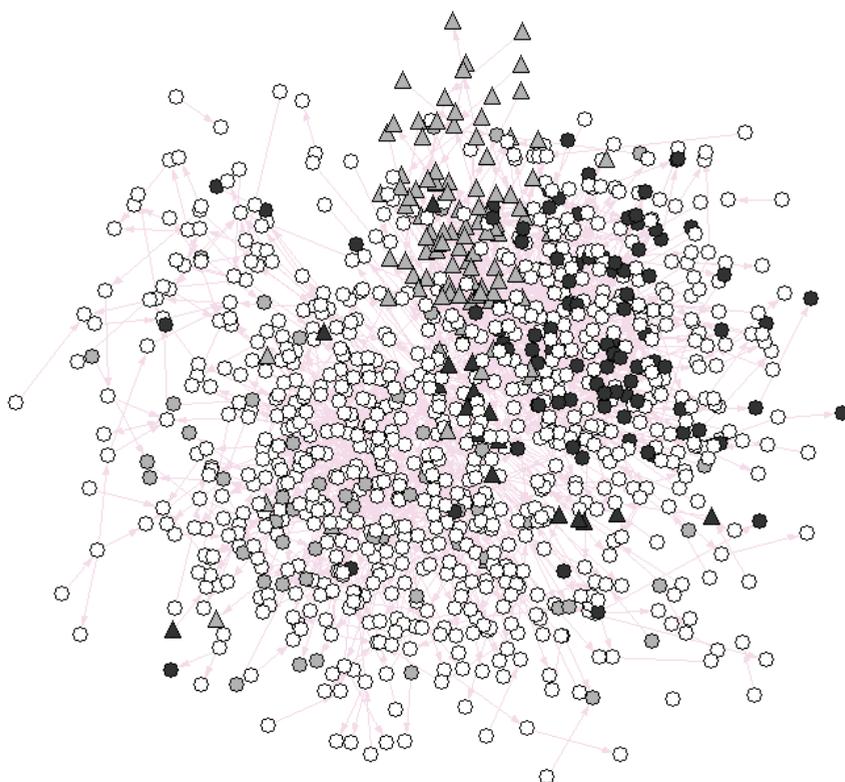
Tabella 8: Transizioni tra le imprese del settore 15 per distretto.

	Distretto del mobile	Fuori dai distretti	Distretto alimentare	Distretto della sedia	Distretto del coltello	Totale
Distretto del mobile	19	12	0	0	0	31
	61.29	38.71	0.00	0.00	0.00	100.00
Fuori dai distretti	12	879	30	16	4	941
	1.28	93.41	3.19	1.70	0.43	100.00
Distretto alimentare	0	30	152	1	2	185
	0.00	16.22	82.16	0.54	1.08	100.00
Distretto della sedia	0	20	0	1	0	21
	0.00	95.24	0.00	4.76	0.00	100.00
Distretto del coltello	0	9	4	0	11	24
	0.00	37.50	16.67	0.00	45.83	100.00
Totale	31	950	186	18	17	1,202
	2.58	79.03	15.47	1.50	1.41	100.00

Notiamo come le imprese nel distretto della sedia direzionino gran parte delle transizioni verso imprese non incluse in alcun distretto (probabilmente limitrofe), mentre il distretto del mobile direziona il 61% delle transizioni verso il proprio interno (contro l'88% nel caso di imprese del settore 36). Nuovamente osserviamo un effetto distretto più forte nel distretto del mobile rispetto al distretto della sedia; inoltre, la minor percentuale di transizioni interne rispetto al settore 36 indica l'assenza di un effetto similarità.

Un discorso simile vale per le imprese operanti nel settore del coltello (settore 28). Dalla figura 13 si può notare come anche in questo caso le imprese operanti nei distretti del mobile e della sedia non formino comunità, sebbene sussista un chiaro effetto localizzazione. Notiamo inoltre come le imprese operanti nel distretto del coltello (nodi triangolari e grigi), pur non formando una comunità ben distinta, siano vicine tra loro, vicine alle imprese del distretto del mobile (nodi tondi e neri) ed a molte imprese non incluse in alcun distretto (nodi tondi e bianchi).

Figura 13: Imprese operanti nel settore del coltello (28)



L'analisi della tabella 9 evidenzia comunque un forte effetto distretto anche per il distretto del coltello. Infatti, l'82% delle transizioni originate all'interno di tale distretto restano al suo interno. Inoltre, ancora una volta il distretto del mobile risulta più compatto di quello della sedia, mantenendo il 45% delle transizioni al proprio interno. La vicinanza dei nodi tondi neri e triangolari grigi nella rete in figura 13 è quindi dovuta non all'esistenza di transizioni dirette tra i due distretti, ma piuttosto al fatto che entrambi i distretti direzionano le transizioni verso le stesse imprese operanti al di fuori dei 4 distretti considerati (i nodi bianchi nella parte in alto a sinistra della rete). Ancora una volta, si tratta dell'effetto localizzazione, indotto dalla vicinanza geografica dei distretti del mobile e del coltello.

Tabella 9: Transizioni tra le imprese del settore 28 per distretto.

	Distretto del mobile	Fuori dai distretti	Distretto alimentare	Distretto della sedia	Distretto del coltello	Totale
Distretto del mobile	94	110	0	0	3	207
	45.41	53.14	0.00	0.00	1.45	100.00
Fuori dai distretti	94	1,256	26	66	38	1,48
	6.35	84.86	1.76	4.46	2.57	100.00
Distretto alimentare	0	30	13	0	3	46
	0.00	65.22	28.26	0.00	6.52	100.00
Distretto della sedia	0	75	0	27	3	105
	0.00	71.43	0.00	25.71	2.86	100.00
Distretto del coltello	1	41	2	0	201	245
	0.41	16.73	0.82	0.00	82.04	100.00
Totale	189	1,512	41	93	248	2,083
	9.07	72.59	1.97	4.46	11.91	100.00

L'analisi della rete delle imprese operanti nel settore 20 (lavorazione del legno, figura 14) ci fornisce ulteriori informazioni sul funzionamento dei distretti. Riappaiono qui le due chiare comunità formate dai distretti della sedia e del mobile, proprio come accadeva per le imprese operanti nel settore 36. Le imprese operanti nei distretti alimentare e del coltello, invece, non sembrano identificare comunità ben definite. L'analisi dei dati della tabella 10 confermano tale impressione solo per il distretto alimentare, che non mantiene alcuna transizione al proprio interno, mentre il distretto del coltello mantiene al proprio interno il 68% delle transizioni.

Il dato importante è comunque il forte effetto distretto nei distretti del mobile e della sedia, che sembra suggerire l'esistenza di elementi sufficienti a giustificare l'estensione dello status di distretto alle imprese operanti nel settore 20 e localizzate nei suddetti distretti.

Figura 14: Imprese operanti nel settore della lavorazione del legno (20)

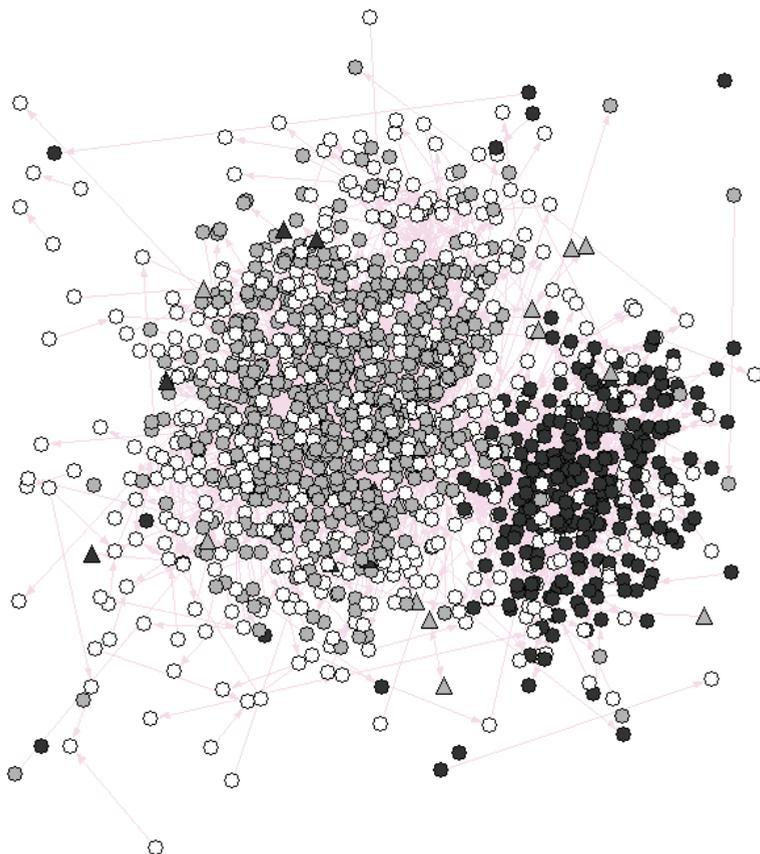


Tabella 10: Transizioni tra le imprese del settore 20 per distretto.

	Distretto del mobile	Fuori dai distretti	Distretto alimentare	Distretto della sedia	Distretto del coltello	Totale
Distretto del mobile	815	96	0	4	0	915
	89.07	10.49	0.00	0.44	0.00	100.00
Fuori dai distretti	88	641	8	187	6	930
	9.46	68.92	0.86	20.11	0.65	100.00
Distretto alimentare	0	3	0	1	0	4
	0.00	75.00	0.00	25.00	0.00	100.00
Distretto della sedia	2	250	2	1,341	1	1,596
	0.13	15.66	0.13	84.02	0.06	100.00
Distretto del coltello	1	3	0	0	9	13
	7.69	23.08	0.00	0.00	69.23	100.00
Totale	906	993	10	1,533	16	3,458
	26.20	28.72	0.29	44.33	0.46	100.00

Figura 15: Tutte le imprese operanti nei settori facenti capo ai quattro distretti (15, 28, 36).

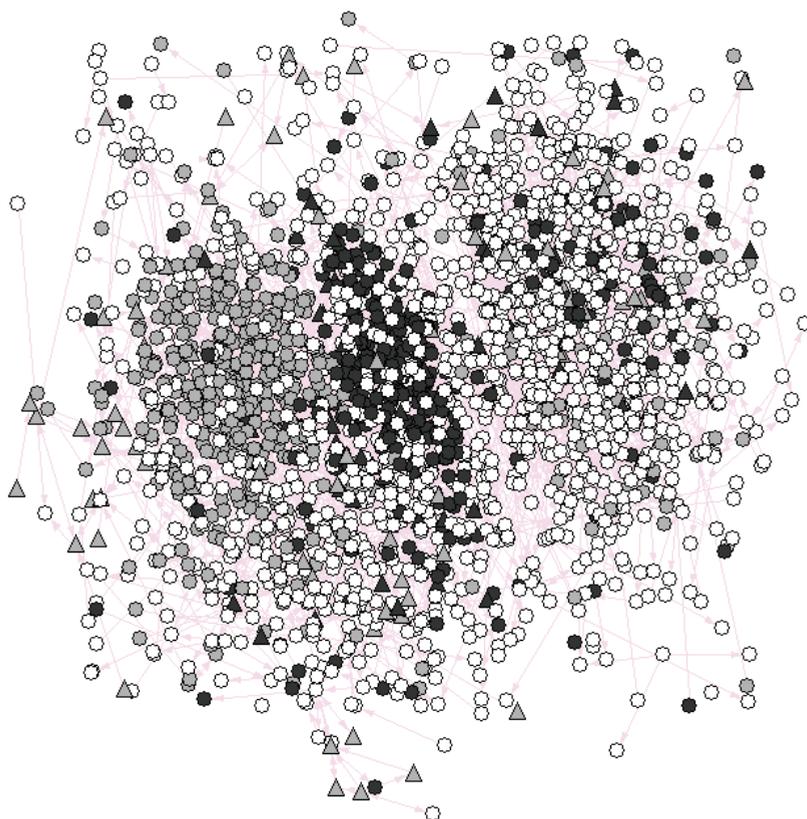


Tabella 11: Transizioni tra le imprese dei settori 15, 28, 36, per distretto.

	Distretto del mobile	Fuori dai distretti	Distretto alimentare	Distretto della sedia	Distretto del coltello	Totale
Distretto del mobile	1,145	218	0	3	3	1,369
	83.64	15.92	0.00	0.22	0.22	100.00
Fuori dai distretti	187	1,925	37	139	26	2,314
	8.08	83.19	1.60	6.01	1.12	100.00
Distretto alimentare	0	46	118	0	3	167
	0.00	27.54	70.66	0.00	1.80	100.00
Distretto della sedia	4	162	0	684	2	852
	0.47	19.01	0.00	80.28	0.23	100.00
Distretto del coltello	0	35	4	0	98	137
	0.00	25.55	2.92	0.00	71.53	100.00
Totale	1,336	2,386	159	826	132	4,839
	27.61	49.31	3.29	17.07	2.73	100.00

Infine analizziamo la rete che comprende le transizioni tra le imprese operanti nei settori facenti capo ai quattro distretti considerati, e consideriamo solo le transizioni che avvengono tra imprese operanti nello stesso settore (figura 15).

Notiamo ancora una volta la forte coesione dei distretti della sedia e del mobile, anche se le relative comunità appaiono meno nette rispetto ai casi dei settori 36 e 20. Interpretando il grafico come la somma delle osservazioni fatte fino ad ora, notiamo come esista un indubbio effetto distretto, più forte nei distretti del mobile e della sedia che in quelli del coltello e alimentare.

4. Conclusioni

In questo studio abbiamo analizzato la rete dei flussi di lavoratori nella regione Friuli Venezia Giulia nel periodo tra il 2000 ed il 2005. Il carattere distintivo di questo lavoro è stata l'applicazione di concetti e tecniche della teoria delle reti all'analisi del mercato del lavoro. Abbiamo ottenuto i seguenti risultati preliminari.

Per quanto riguarda le transizioni tra settori produttivi, la struttura della rete si presenta altamente interconnessa, con alcuni settori che occupano posizioni *centrali*, come origine e/o come destinazione dei flussi di lavoratori. Nessuno di tali settori è stato identificato come settore rischioso o critico in caso di crisi occupazionale. In questo senso la rete osservata è scarsamente vulnerabile a tali episodi congiunturali.

L'evoluzione della rete tra settori evidenzia una tendenza alla diminuzione del numero di connessioni, con un contemporaneo aumento nel numero delle transizioni di lavoratori, che si presentano sempre più concentrate su legami preferenziali tra settori. Tale tendenza, se confermata nei prossimi anni, potrebbe risultare nel medio periodo in una rete potenzialmente più vulnerabile a crisi settoriali. Ci proponiamo di analizzare tale evoluzione e le possibili conseguenze in un approfondimento del presente studio. In tale approfondimento sarà inoltre possibile concentrare l'analisi su sotto-aree geografiche all'interno delle quali la rete dei contatti potrebbe essere problematica.

Abbiamo infine studiato i flussi di lavoratori in rapporto alla struttura distrettuale identificata per legge. La nostra analisi ha chiaramente evidenziato come i distretti della sedia e del mobile corrispondano effettivamente ad aree di accumulazione di capitale umano specifico. Tali distretti sono effettivi anche per quanto riguarda le imprese operanti nel settore della lavorazione del legno, complementare ai settori di riferimento

dei due distretti citati. Per quanto riguarda invece i distretti alimentare e del coltello, non osserviamo evidenze altrettanto marcate.

I lavoratori stranieri in Friuli Venezia Giulia

di Marina Gratton

Introduzione

La presenza di addetti stranieri nel Friuli Venezia Giulia è un fenomeno in costante crescita: dal 2000 al 2005 il numero di lavoratori avviati è quasi raddoppiato. Tale studio intende fotografare il volume dei flussi in ingresso ed in uscita nel mercato del lavoro degli stranieri (extracomunitari e neocomunitari), focalizzandosi su diversi aspetti e peculiarità, sia settoriali che territoriali, senza tralasciare l'incidenza sullo scenario regionale del crescente ricorso al rapporto di lavoro a termine.

La principale fonte utilizzata per il presente approfondimento è costituita dai dati degli archivi dei Centri per l'Impiego della regione, estratti grazie all'utilizzo dello strumento gestionale Netlabor,¹ che al momento non consente una ricostruzione del volume di stock degli occupati. Inoltre, vista la finalità amministrativa del software, si invita ad una cauta lettura del dato, in particolare nell'accostamento tra avviamenti² e cessazioni, nel raffronto tra assunzioni ed assunti³ e nell'osservazione del quadro regionale in parallelo ai contesti provinciali.⁴

¹ Grafici e tabelle sono stati elaborati sulla scorta dei dati estratti dal Gruppo Informatico Interprovinciale; pertanto la fonte delle elaborazioni è interamente da ricondursi ai dati forniti dai 18 CPI (Centri per l'Impiego) della regione. Un sincero ringraziamento va dunque ai tecnici informatici e alla dott.ssa De Candido per il contributo in fase di predisposizione.

² Il dato relativo al flusso di assunzioni si riferisce all'avvio di un nuovo rapporto di lavoro subordinato presso un'azienda [privata] con sede operativa nel territorio di competenza dei Centri per l'Impiego. Da tale rilevazione sono dunque esclusi il personale degli Enti pubblici, i lavoratori autonomi e parasubordinati, nonché i lavoratori subordinati che - a seguito di un rinnovo del rapporto di lavoro da tempo determinato o di una trasformazione a tempo indeterminato - non danno vita ad un "nuovo" rapporto di lavoro (L.181/00).

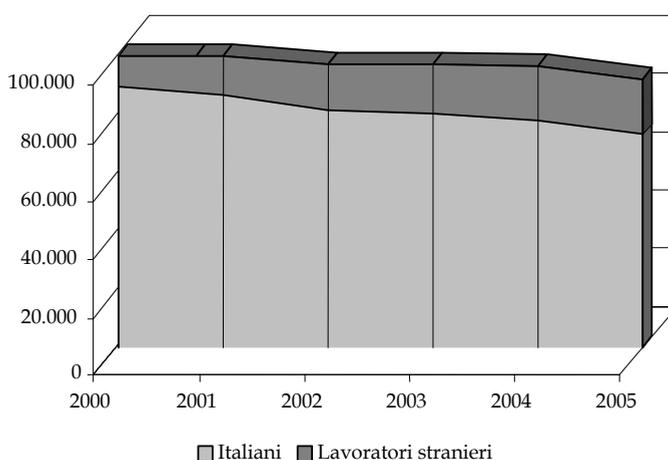
³ Data la flessibilità del mercato del lavoro non è raro che uno stesso individuo venga avviato al lavoro più volte nell'arco temporale considerato, determinando un numero di assunzioni superiore a quello dei lavoratori effettivamente avviati.

⁴ La rilevazione dei flussi di lavoratori avviati a differenti livelli territoriali e la sempre più frequente mobilità inter-provinciale degli addetti può comportare lo scollamento tra il

I lavoratori stranieri avviati in regione: concentrazione e peculiarità

Nonostante la diminuzione complessiva degli avviati dal 2000 ad oggi (da 101.238 a 92.625) anche il Friuli Venezia Giulia registra una crescente presenza di lavoratori stranieri assunti dalle imprese locali. Se infatti nel 2000 essi rappresentavano pressoché l'11% del totale degli avviati, il sempre maggior ricorso a manodopera estera ha portato - nell'arco di sei anni - ad un incremento degli assunti annui di quasi il 70%, passando dalle 11.278 unità del 2000 alle 19.052 dello scorso anno.

Fig. 1 - Lavoratori avviati in Friuli Venezia Giulia per nazionalità. 2000-2005

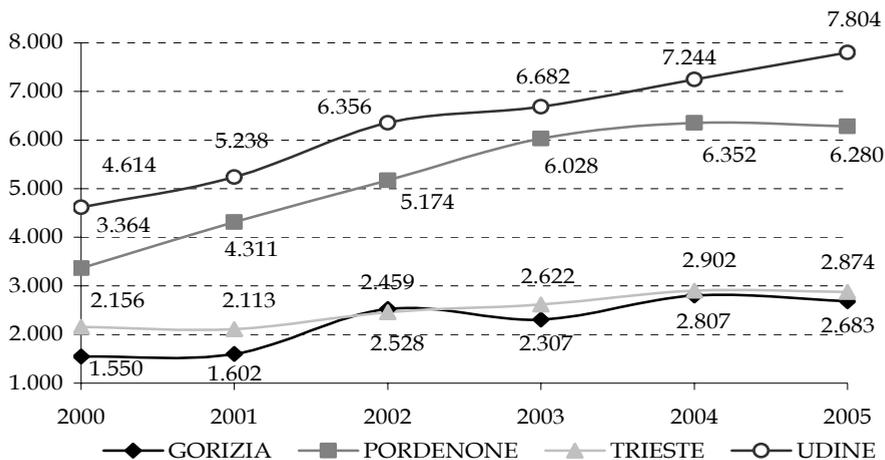


Tale fenomeno ha trovato riscontro anche a livello provinciale, seppure con sfumature differenti: andando ad analizzare l'intensità dell'incremento per ciascuna provincia, Pordenone si distingue rispetto all'andamento costante di Udine per uno slancio significativo degli avviamenti nei primi anni considerati, per poi raggiungere lo stesso volume di movimenti del

numero degli avviati regionali e la somma di quanto registrato nelle singole province: ciò è dovuto alla possibilità che uno stesso lavoratore nell'arco di tempo considerato possa aver effettuato più di una prestazione lavorativa, in più province, e per questo sia stato conteggiato più volte a livello provinciale, ma tale effetto di duplicazione della registrazione si sia annullato se considerato esclusivamente il livello territoriale regionale.

capoluogo friulano (Fig.2). Se per tali province l'andamento è comunque in espansione, Gorizia denota una discontinuità nel trend di assunzioni.

Fig. 2 - Lavoratori stranieri avviati in FVG per provincia, 2000-2005



Ritornando al livello regionale, lo studio evidenzia una sempre minor difformità di genere tra assunti stranieri: a fronte di un crescente ingresso maschile nel mercato del lavoro (+49,2% rispetto al 2000), si afferma un ancor più deciso ricorso al personale femminile. In 6 anni le lavoratrici avviate sono più che raddoppiate, passando da 3.471 a 7.407 unità.

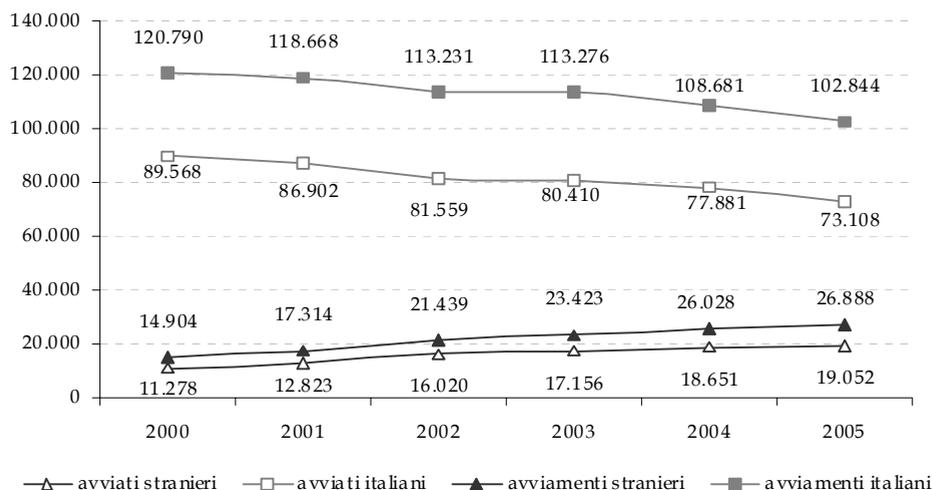
Le tendenze dei due generi rivelano un progressivo aumento dell'incidenza della componente femminile rispetto al totale degli avviati stranieri. Se fino a qualche anno fa le lavoratrici assunte risultavano essere meno della metà dei colleghi uomini, dal 2003 si assiste ad una rincorsa verso la parità di accesso al mercato, con il risultato di vedere crescere la proporzione di assunzioni femminili, che nel 2005 giungevano a 63 unità ogni 100 assunzioni maschili.

Analogamente, anche gli scenari provinciali rilevano un aumento del personale femminile in ingresso che oscilla attorno al 100-110%, con punte del 134,4% registrate dai CPI pordenonesi. Differente, invece, il confronto per quanto concerne le assunzioni maschili, fortemente penalizzate da Trieste, che mantiene un tasso di crescita (8,4%) di gran lunga inferiore rispetto alla media regionale.

I rapporti di lavoro stipulati con lavoratori stranieri dal 2000 al 2005

A differenza del trend pressoché stazionario della generalità degli avviamenti in regione,⁵ le assunzioni riguardanti personale straniero sono state interessate da un rilevante incremento che, in 6 anni, ha portato a raddoppiare i volumi di ingresso nel mercato regionale: dal 2000 al 2005 i movimenti registrati sono cresciuti dell'80%, passando da 14.904 a 26.888 unità, con tassi di crescita annui sempre positivi e superiori al 3,3%⁶ (Fig.3).

Fig. 3 – Confronto tra avviamenti e avviati per lavoratori stranieri ed italiani in FVG. 2000-2005



Tale fenomeno risulta maggiormente significativo se messo a confronto con l'andamento delle assunzioni di personale italiano che, pur rappresentando la stragrande maggioranza dei flussi in entrata (all'incirca 8 movimenti su

⁵ Dal 2000 al 2004 la variazione annua è oscillata tra il -1,5% ed il +1,6%, mentre il 2005 ha segnato un brusco decremento del 3,7%.

⁶ Nonostante il segno positivo delle variazioni annue, si rileva una progressiva diminuzione degli avviamenti a partire dal 2001. Unica eccezione, l'acme del 2002 (+23,8%) in corrispondenza della sanatoria degli stranieri in Italia ad opera del decreto legge 2002, n. 95.

10) registra un volume di ingressi in netto calo, con recentissime punte negative del 4,6% (2004 su 2003) e del 5,4% (2005 su 2004). In questi anni si è venuta quindi a creare una sempre maggior concentrazione di maestranze straniere, fino a giungere nel 2005 al 20,6% del totale annuo degli assunti, contro il 10,9% del 2000.

Posto che lo sviluppo degli avviamenti osservato a livello regionale è riscontrabile in tutte le province ed in particolar modo a Pordenone (+98,8%), il trend che segna tale crescita assume diverse caratteristiche da zona a zona: Gorizia (il cui volume di movimenti rappresenta il 12% del complesso regionale) conferma un andamento discontinuo in analogia con la tendenza degli assunti, mentre Pordenone e Udine (che realizzano il 32,9% ed il 37,6% degli avviamenti in Friuli Venezia Giulia) costituiscono la sintesi dell'evoluzione regionale grazie al tasso di crescita particolarmente elevato nei primi 4 anni per la prima, controbilanciata dalla ripresa negli anni successivi della seconda.⁷

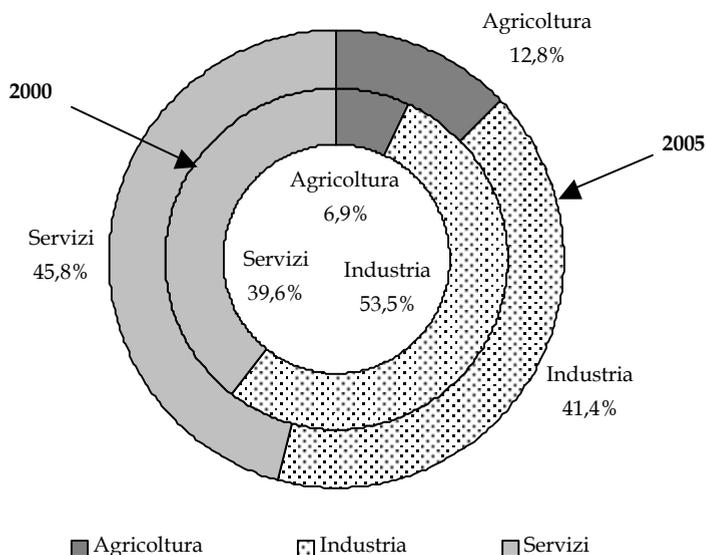
Dal punto di vista delle attività svolte, si assiste ad una polarizzazione degli avviati stranieri verso i servizi: il progressivo tendere dell'economia verso la terziarizzazione delle attività produttive ha contribuito a modificare le esigenze del mercato del lavoro e, di conseguenza, dei suoi paradigmi occupazionali. Nel 2005 il 45,8% degli avviamenti stranieri si sono avuti nel terziario, in particolar modo presso alberghi e ristoranti (4.598 assunzioni, pari al 17,1% del totale degli avviamenti stranieri, con una crescita esponenziale degli avviamenti dal 2000 del +140,7%)⁸ e nelle attività imprenditoriali e professionali (1.751 assunzioni, prevalentemente servizi di pulizia ed altre attività di servizi)⁹ (Fig.4).

⁷ Fino al 2003 Pordenone parte da un incremento annuo del 32,4% per arrivare al 13,8% del 2003 su 2002, mentre Udine segna un tasso di crescita sostenuto, ma sempre inferiore rispetto all'area della Destra Tagliamento: dal 2004 i ruoli delle due maggiori province si invertono (Udine rimane attorno al 9%, invece Pordenone giunge a crescita 0 nell'ultimo anno considerato), mantenendo così sempre elevata la media regionale.

⁸ Gli avviamenti del comparto alberghiero sono passati dai 1.910 del 2000 ai 4.598 del 2005, grazie alla variazione positiva del 72,3% delle attività di ristorazione (che riguardano il 35,9% del comparto) ed alla crescita pressoché quadrupla (da 517 a 2016) delle assunzioni nelle attività alberghiere (43,8%).

⁹ La sezione K della classificazione ATECO "attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, altre attività imprenditoriali e professionali" è stata abbreviata ad "attività

Fig. 4 – Avviamenti di lavoratori stranieri in FVG per macro settore d'attività economica: confronto 2000 e 2005



Il sempre maggiore ricorso a maestranze straniere per mansioni turistiche ed assistenziali ha elevato il terziario a settore di rilievo, a scapito delle più tradizionali attività industriali: se nel 2000 il settore secondario assorbiva il 53,5% delle assunzioni straniere, sei anni più tardi la percentuale scendeva a 41,4%. In realtà, la situazione di difficoltà in cui versa la manifattura friulana non ha arrestato la richiesta di manodopera straniera a complemento di quella locale, ma semplicemente ha provocato un più contenuto incremento di assunzioni nell'industria (+39,7%) rispetto quanto assodato nei servizi (+109%) e nel settore primario (+235,4%).

Tendenzialmente in questi ultimi sei anni tutti i comparti hanno visto - chi più rapidamente, chi progressivamente - un incremento dei flussi di ingresso nel mercato riguardante personale straniero. Ciononostante, negli ultimi 12 mesi considerati, per alcuni comparti le assunzioni risultano essere diminuite: attività dichiaratamente in crisi come i trasporti e la manifattura hanno ridotto il loro personale straniero rispettivamente del

imprenditoriali e professionali" in quanto i lavoratori stranieri avviati in attività immobiliari, di noleggio e di informatica costituiscono in realtà una quota trascurabile.

2,3% e del 3,0%.¹⁰ Ma per il lavoratore straniero l'area delle "attività imprenditoriali e professionali" risulta essere ancor più preoccupante delle precedenti: malgrado l'elevato fabbisogno di assunzioni immigrate, tale categoria ha accusato in questi anni il più serio decremento registrato tra i comparti (-11,7%). In direzione contraria i servizi a domicilio grazie alla crescita persistente degli avviamenti annui che sono passati dai 252 del 2000 ai 1.404 del 2005, con un aumento significativo nel corso dell'ultimo anno (+78,2%). In queste attività la concentrazione di personale estero è sempre più elevata, fino a costituire l'86,6% del totale degli avviamenti complessivi.

Ritornando alla composita realtà manifatturiera locale, il presente studio ha confermato l'inasprimento della sfera occupazionale straniera collegata alla crisi del tessile e a quella del legno (comparto in cui fino a qualche tempo fa il lavoratore straniero riusciva ad inserirsi con maggior facilità)¹¹. Infatti, pur considerando la diversa consistenza dei due comparti (in generale il tessile interessa solamente il 4% degli avviamenti), le assunzioni di lavoratori stranieri sono diminuite nell'arco degli ultimi sei anni rispettivamente del 20,8% e del 37,9% (con variazioni annue negative fino al 32% per il tessile e fino al 22,3% per il legno). Di converso, si rileva il risultato positivo della siderurgia (+34,5%, presente un po' in tutta la regione) che nel 2005 ha rappresentato il 35,5% delle assunzioni straniere.¹²

¹⁰ Trasporti e manifattura risultano essere le sezioni d'attività dove, nell'arco di 6 anni, l'incremento di assunzioni è stato più modesto (+18,3% e +24,3%): per la prima, tra il 2000 ed il 2001, si è addirittura verificata una leggera flessione del 7,6%, immediatamente controbilanciata (+16,6%).

¹¹ Nel Friuli Venezia Giulia il comparto legno - concentrato in particolare nell'area cividalese del Distretto della Sedia e nell'area pordenonese del Distretto del Mobile (cfr. legge regionale 11 novembre 1999 n. 27) - ha un volume occupazionale di dimensioni significative, basti pensare che nel 2000 costituiva complessivamente il 13,6% degli avviamenti della manifattura. Nel 2005 tale rapporto si è notevolmente ridotto, sia nel suo insieme (scendendo al 10,9%), ma soprattutto se esaminata unicamente la componente straniera. Nell'anno considerato solamente il 14% dei lavoratori è entrato nel mercato del lavoro grazie ad un impiego nel legno, mentre sei anni prima tale quota d'ingresso si attestava attorno al 22,1%.

¹² Nella prospettiva di una lettura integrata dei trend di avviamenti e cessazioni, si rimarca un sostanziale volume - seppure in forte calo - di licenziamenti o dimissioni nella siderurgia,

Gli avviamenti nelle attività industriali si sono chiaramente concentrate nella provincia di Pordenone (39,3%, soprattutto nell'area del capoluogo¹³) e nella provincia di Udine (32,9%)¹⁴, anche se nella Destra Tagliamento si osserva una lieve flessione in corrispondenza del 2005, dopo un trend sostanzialmente positivo. Per quanto concerne Udine, una grossa fetta di avviamenti stranieri si è avuta anche nel terziario fino a costituire il 43,2% degli avviamenti complessivi del settore. Tale entità non è esclusivamente originata dal comparto alberghiero di Lignano, ma anche dai pubblici esercizi e dalle famiglie con personale domestico dell'area urbana. La provincia friulana è poi seguita da Trieste, che nel terziario ha recentemente concluso il 26,9% dei rapporti di lavoro siglati in regione con stranieri¹⁵; mentre per la zona di Gorizia il 53,7% degli avviamenti ha riguardato l'industria, in particolare la siderurgia (35,4% sul totale provinciale delle assunzioni di macrosettore), e le costruzioni (36,8%).

Negli ultimi 6 anni il crescente ricorso alla manodopera straniera, associato alla generale espansione del terziario e ad un mercato del lavoro sempre più flessibile, ha portato i datori di lavoro ad incrementare di due volte e mezzo il volume dei contratti a termine¹⁶ siglati con lavoratori stranieri. Nello specifico, tutte le attività hanno riportato un rialzo degli avviamenti a tempo determinato, ma l'incremento è stato più evidente tra i comparti a

nettamente superiore agli altri comparti (nel 2005, rappresentava il 29% delle cessazioni nella manifattura, elevato al 31,2% se considerate unicamente le cessazioni straniere).

¹³ Nel 2005 nei comuni del CPI di Pordenone si sono registrati 2.991 avviamenti stranieri nell'industria (prevalentemente a Pasiano, Pordenone e Porcia), di cui 2.531 nella manifattura (perlopiù nel comparto legno, 20,1% e siderurgico, 20,9%).

¹⁴ Nel 2005 in Provincia di Udine si sono registrati complessivamente 3.665 avviamenti stranieri nell'industria (in particolare a Udine, a Remanzacco e nei principali "Comuni della Sedia" quali Buttrio, S.Giovanni e Manzano), di cui 2.283 nella manifattura (che - oltre ai comparti siderurgico, 41,2% e legno, 13,7% - contempla anche una quota significativa di avviamenti, 12,7%, nelle "altre attività" come ad esempio fabbricazione di sedie e mobili).

¹⁵ Perlopiù nell'area alberghiera e dei servizi di pulizia.

¹⁶ Per "contratti a termine" si intende l'insieme dei contratti subordinati a tempo determinato (stagionale o non), di apprendistato e di contratto formazione-lavoro (quest'ultima tipologia è stata peraltro abrogata nel settore privato con D.lgs. 276/03); come indicato in premessa, non sono contemplati i rapporti atipici. Nel 2000 i contratti a termine risultavano essere pari a 7.461 avviamenti, sei anni più tardi essi giungevano a quota 18.422.

carattere prettamente stagionale - come l'agricolo¹⁷ e l'alberghiero¹⁸ - che dal 2000 al 2005 hanno più che triplicato i rispettivi avviamenti a tempo determinato (peraltro equivalenti), grazie ad un forte spinta realizzatasi nei primi 4 anni. Meno repentino, ma altrettanto importante, appare l'incremento dei rapporti a tempo determinato di un comparto cruciale come la manifattura (+76,8%, dove però la variazione in valori assoluti tra il 2000 ed il 2005 risulta essere assimilabile a quella dei comparti poc'anzi segnalati).¹⁹ Tra i comparti più consistenti, si segnala infine l'espansione del commercio (+435,8%), delle attività imprenditoriali e professionali (+392,9%) e dell'edilizia (+324,8%).

Per quanto concerne, invece, i rapporti a tempo indeterminato, le assunzioni di lavoratori stranieri registrano un tendenziale lieve aumento, seppure con un picco anomalo in corrispondenza della sanatoria (+28,8% tra il 2001 e 2002) e con una recente brusca flessione (-6%, dopo una ripresa del trend del 7,8% in corrispondenza del 2004). A differenza dei rapporti a termine, in cui si ravvisa un'uniformità di tendenza tra i comparti, lo sviluppo degli ingressi definitivi nel mercato assume forme specifiche per ciascuna categoria d'attività: dal 2000 al 2005 i rapporti a tempo indeterminato sono diminuiti nella manifattura del 32,1% (da 2.237 a 1.518

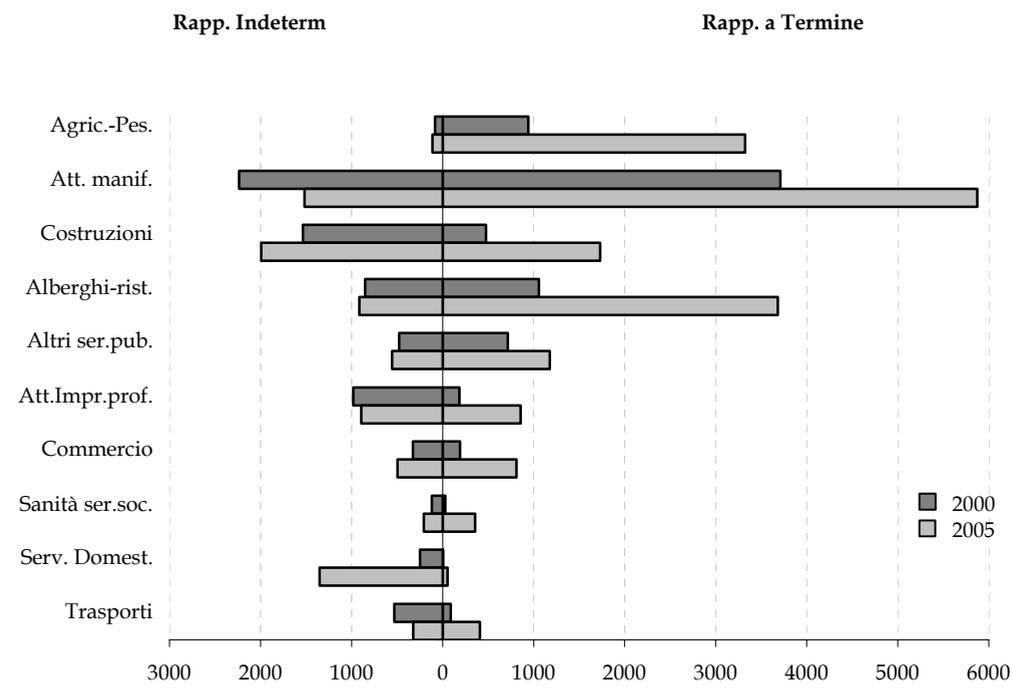
¹⁷ Grazie soprattutto alle colture viticole ed aziende vitivinicole del Friuli Grave, dei Colli Orientali e del Collio, nei 6 anni considerati gli avviamenti a tempo determinato di stranieri nell'agricoltura sono passati da 937 a 3.319 (+254,2%), di cui 1.513 nello Spilimberghese, 459 nel Cividalese e 247 nel Goriziano.

¹⁸ Gli avviamenti a tempo determinato di stranieri presso alberghi e ristoranti della regione sono passati da 932 a 3.345 assunzioni nell'arco di 6 anni (+258,9%), di cui 938 nell'area Latisanese e 1.315 nell'area Triestina.

¹⁹ Gli avviamenti a tempo determinato di stranieri nella manifattura regionale sono passati da 3.125 a 5.525 (2.400 movimenti in più), con incrementi significativi in reparti a ridotto flusso occupazionale quali l'alimentare (+300%, giungendo a 288 avviamenti annui) e la chimica (+194,7%, giungendo a 112 avviamenti annui), mentre siderurgia e altre industrie manifatturiere quali la fabbricazione di mobili in legno (97%) costituiscono i comparti con un maggior incremento in valori assoluti di lavoratori stranieri (rispettivamente 925 e 385 assunzioni, per un totale di 1.790 e 780 movimenti). In generale, il 38,8% degli avviamenti a tempo determinato si sono avuti nel Pordenonese (2.146, di cui 465 nella fabbricazione di mobili in legno; 463 nell'industria del legno e 377 nella siderurgia) mentre l'11,3% nell'Udinese (625, di cui 226 nella siderurgia).

avviamenti),²⁰ seguita dai trasporti (-39,1%) e dalle attività imprenditoriali e professionali (-9,2%). Interessante notare che se per questi ultimi comparti la flessione risulta costante, la manifattura riporta un periodo favorevole in corrispondenza al 2002 (+11,7%) per poi proseguire nella sua involuzione. Di converso, per le costruzioni si registra un trend positivo (+29,7% nei 6 anni) ma discontinuo, in analogia con l'andamento generale seppur con fluttuazioni ancora più ampie, mentre nell'area dei servizi domestici il ricorso al tempo indeterminato è più che quintuplicato, fino quasi a raggiungere il numero di avviamenti riportati dalla manifattura nel 2005 (Fig.5).

Fig. 5 - Avviamenti di lavoratori stranieri in FVG per rapporto di lavoro. Confronto 2000 - 2005



²⁰ Il progressivo calo di assunzioni straniere a tempo indeterminato nelle attività manifatturiere è dovuto principalmente alla generale crisi del settore scatenata dalla forte pressione competitiva estera. In 6 anni il comparto legno - una delle principali attività industriali della regione - ha ridotto il numero dei suoi avviamenti a tempo indeterminato di 285 unità (-61,3%, di cui 119 localizzati nel Manzanese e 67 nell'area pordenonese di Brugnera-Prata-Pasiano-Pravidomini), seguito dalla siderurgia (-22,4%, con 202 unità circoscritte perlomeno a Trieste e a Monfalcone).

Complessivamente, la durata dei rapporti di lavoro di personale straniero si è evoluta, passando da una situazione di equilibrio numerico tra contratti definitivi e temporanei²¹ ad una preponderanza di questi ultimi, fino a giungere, nel 2005, ad un volume annuo due volte superiore a quello dei rapporti permanenti (218 ogni 100). Tale scostamento è molto evidente non solo nel comparto alberghiero – dove per ogni 100 assunzioni a tempo indeterminato si sono conclusi 402 rapporti a termine - ma anche nella manifattura con 387 assunzioni provvisorie. Solamente le costruzioni e le attività imprenditoriali e professionali mantengono un numero annuo di rapporti a termine leggermente inferiore rispetto a quello riservato ai tempi indeterminati (rispettivamente 87 e 96). Solo la presenza di una quota ragguardevole di rapporti permanenti ha contribuito a mitigare l’impatto dell’intensa crescita dei contratti a termine.²²

Del tutto eccezionale, invece, il caso dei servizi domestici in cui la prestazione è di per sé svincolata dai cicli economici e dove l’attributo della permanenza è richiesto dai fattori di continuità-fiducia alla base di tale rapporto di lavoro: nel 2005 venivano stipulati solamente 4 avviamenti a termine ogni 100 a tempo indeterminato.

Tuttavia, se per le attività stagionali (alberghiere ed agricole) e per le manifatturiere i rapporti a termine hanno sempre avuto un’incidenza maggiore rispetto ai rapporti a tempo indeterminato, per i comparti del commercio, della sanità-servizi sociali e dei trasporti si assiste al capovolgimento dell’assetto del 2000, in cui la consistenza dei rapporti definitivi era allora nettamente superiore a quelli a termine.

La diffusione e prevalenza dei rapporti a termine sono indotte dall’incremento degli avviamenti mediante contratto subordinato a tempo

²¹ Nel 2000 i rapporti indeterminati risultavano essere 7.442, mentre quelli a termine 7.461.

²² Nello specifico, a fronte di un crescente ricorso ai rapporti a termine associato ad un modesto volume di partenza (dal 2000 al 2005 si è registrato un incremento del 264% nelle costruzioni e del 366% nelle attività imprenditoriali e professionali, variazioni percentuali superiori alla media ma non eccezionali se paragonate ai valori assoluti della manifattura e del comparto alberghiero), si evidenzia un utilizzo difforme dei contratti a tempo indeterminato: se per le costruzioni si è registrato un incremento dei rapporti permanenti (+456 avviamenti per un totale di 1.992 assunzioni nel 2005) sufficiente ad imporsi sui contratti a termine (1.729), per le attività imprenditoriali e professionali il calo del 9,2% dei contratti a tempo indeterminato non ha comunque intaccato il primato sui contratti a termine, seppur con un margine irrilevante (35 unità).

determinato, che nell'arco di tempo considerato sono quasi triplicati; tali rapporti sono infatti passati da 6.468 a 17.092 unità, segnando un incremento annuo sempre positivo e mai inferiore al 9,3%. Lo slancio risulta ancor più significativo se collocato nel quadro della crescita complessiva degli avviamenti stranieri: se nel 2000 il tempo determinato identificava il 43,4% del totale, nel 2005 la sua incisività si innalzava al 63,6%. Da tale quota si discostano però le province di Trieste - che, tra tutte, più favorisce il ricorso al tempo indeterminato (38%), riservando ai contratti a tempo determinato "solo" il 56,8% dei rapporti - e quella di Pordenone che invece ne rimarca un uso di gran lunga superiore alla media regionale (71,4%), a scapito dei contratti definitivi (25,4%). La percentuale di flussi di ingresso a tempo indeterminato nel mercato è calata dal 49,9% al 31,5%, nonostante il volume degli avviamenti complessivi definitivi fosse in tendenziale leggera crescita (+13,8% dal 2000 al 2005, con recente calo nell'ultimo anno del 5,8%). Considerando il livello provinciale, solamente Udine risulta conforme all'andamento medio regionale, mentre le altre province si differenziano riportando un trend costante (Pordenone e Trieste)²³ o amplificandone le oscillazioni (Gorizia). Viceversa, per quanto attiene all'utilizzo del contratto a tempo determinato, tutte le province evidenziano variazioni annue sempre positive, particolarmente intense per Trieste (dal 2000 al 2005 il volume degli avviamenti è quintuplicato) e Gorizia.

La flessibilità del mercato del lavoro

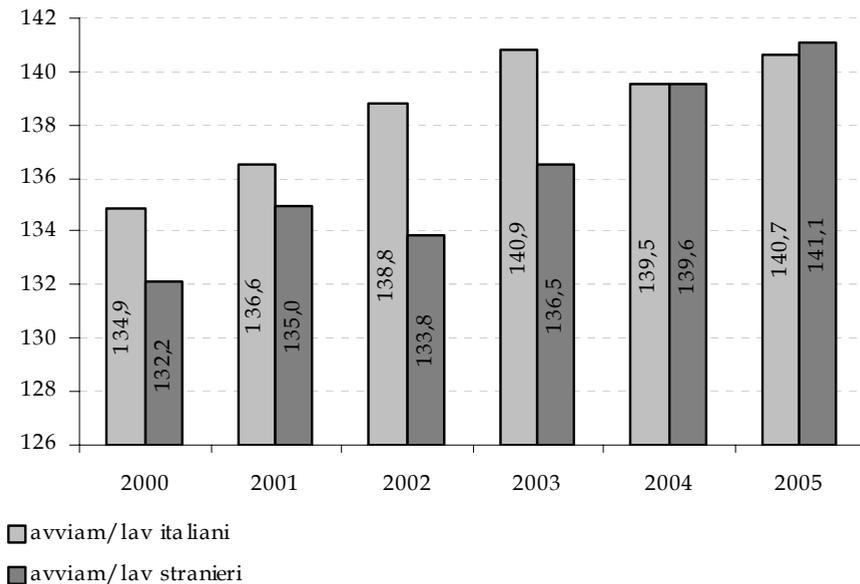
Il crescente ricorso al contratto a tempo determinato pone la questione se l'aumento complessivo dei contratti stipulati dal 2000 ad oggi corrisponda in modo proporzionale all'aumento dei lavoratori avviati, oppure se anche per le maestranze straniere l'ingresso nel mercato del lavoro regionale assuma frequenze sempre più elevate. Rapportare il numero totale di avviamenti annuali effettuati con il numero annuo di lavoratori avviati ha

²³ Nel 2000 Trieste superava Pordenone nella sottoscrizione dei contratti a tempo indeterminato sia dal punto di vista numerico (2.016 contro 1.544), sia dalla diversa incidenza sul totale provinciale degli avviamenti (75,5% contro il 34,7%). Nel corso degli anni entrambe hanno mantenuto un andamento costante ma divergente, che ha visto un progressivo aumento di Pordenone (+45,5%) ed una lenta diminuzione di Trieste (-11,7%) rispetto alla singolare situazione di partenza.

permesso di tracciare una prima stima circa la crescente flessibilità del lavoratore straniero nel periodo considerato. Nel 2000 in Friuli Venezia Giulia 11.278 persone venivano assunte mediante la sottoscrizione di 14.904 contratti, con una media di 132 avviamenti ogni 100 lavoratori (contro le 135 assunzioni italiane). In sei anni il rapporto tra avviamenti e avviati stranieri è cresciuto del 6,8%, fino a raggiungere la media conseguita dal personale italiano (141 assunzioni). A livello provinciale la situazione più complessa è circoscritta a Trieste dove, nel 2005, la media degli avviamenti pro-capite saliva a 163 movimenti ogni 100 lavoratori (Fig.6).

Tali rapporti potrebbero salire ancora più vertiginosamente se considerassimo unicamente i rapporti a termine, escludendo gli avviamenti e gli avviati a tempo indeterminato. Ma nel tralasciare tale tipologia di lavoratore verrebbe meno anche una grossa fetta di rapporti a tempo indeterminato che, in realtà, si interrompe prematuramente. Nel 2000 il 40,7% dei contratti definitivi veniva rescisso prima della fine dell'anno, mentre il 16,4% terminava a meno di 3 mesi dalla data di avviamento. Tale fenomeno è riscontrabile anche per le assunzioni nazionali, che però risultano essere più costanti nel tempo rispetto a quelle straniere.

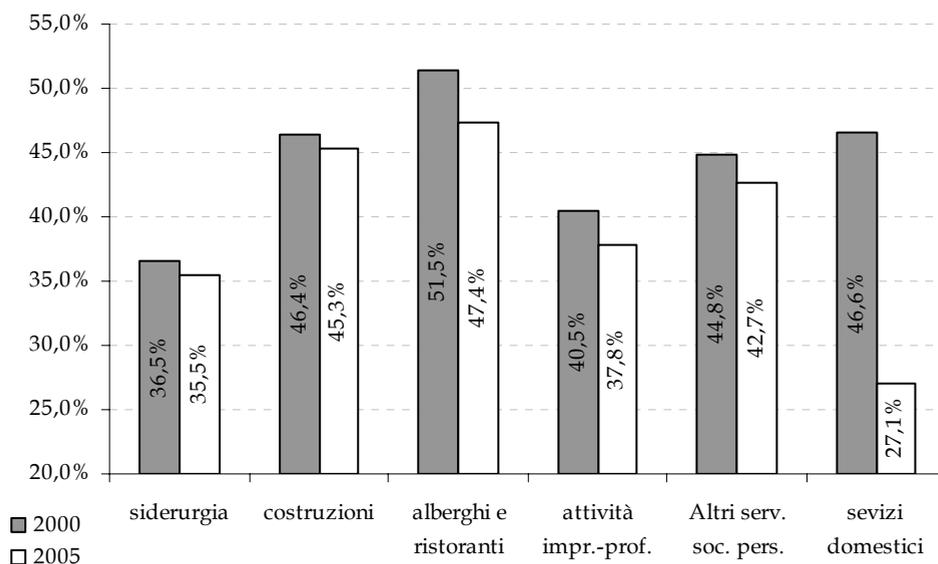
Fig. 6 - Numero medio di avviamenti ogni 100 lavoratori- stranieri ed italiani - avviati in FVG. 2000 - 2005



Nell'insieme, dal 2000 al 2005, la percentuale di lavoratori a tempo indeterminato che hanno mantenuto lo stesso rapporto di lavoro al 31 dicembre dell'anno di assunzione è oscillata tra il 64,4% ed il 68%, mentre per i soli lavoratori stranieri tale quota è fluttuata in maniera irregolare tra il 57,7% del 2004 al 69,1% registrato nel 2002.

Nello specifico, le dimissioni del lavoratore risultano essere le principali cause di interruzione del rapporto (65,1%), seguite dalla risoluzione in periodo prova (7,1%) e dal licenziamento per cessazione di attività aziendale, giustificato motivo oggettivo o riduzione di personale (7,9%). In realtà, dal 2000 ad oggi il ricorso alle dimissioni è andato via-via attenuandosi (nel 2000 rappresentava il 72,2% del totale delle cessazioni a tempo indeterminato), mentre i licenziamenti legati all'evoluzione del mercato sono più che raddoppiati. Tuttavia, nel valutare l'incidenza delle cessazioni sulle attività economiche, sia i comparti in espansione (costruzioni, alberghi e ristoranti, servizi domestici) sia quelli che hanno assistito ad una contrazione dei tempi indeterminati (siderurgia e attività imprenditoriali-professionali) riportano nel 2005 percentuali inferiori al 2000. Tra essi, va segnalato il comparto dei servizi domestici con una percentuale di interruzione pari al 27,1% (Fig.7).

Fig. 7 – Percentuali di cessazioni entro l'anno di assunzione di lavoratori stranieri avviati a tempo indeterminato in FVG, per i principali comparti d'attività. Confronto 2000 e 2005.



Conclusioni

Il mercato del lavoro del Friuli Venezia Giulia si avvale di un consistente apporto di personale straniero, destinato a crescere ulteriormente. Questi giovani lavoratori, perlopiù uomini provenienti dall'Europa Orientale, hanno maggiori occasioni di lavoro presso le aree urbane di Trieste, Udine e Pordenone, senza trascurare la riviera di Lignano. Ogni anno il volume degli stranieri impiegati nelle nostre imprese aumenta, seguendo progressivamente le tendenze dell'economia e dei fabbisogni espressi dalla società. Infatti, il lavoratore straniero che intende partecipare attivamente al contesto occupazionale locale non è più, dunque, solo impegnato in mansioni di fatica presso le industrie manifatturiere o nei cantieri edili, ma sempre più spesso viene avviato verso una parte del terziario ancora caratterizzata da un elevato grado di faticosità. Ciò non toglie che rispetto al lavoratore italiano abbia migliori possibilità di conseguire un lavoro a tempo indeterminato, dal quale con altrettanta facilità potrà correre il rischio di vedersi espellere dal mercato e dover riproporsi per un ulteriore ingresso.

Bibliografia essenziale

B. Anastasia, M. Gambuzza, M. Rasera, *'Extracomunitari al lavoro in Veneto: lo 'status quaestionis' - Canali d'ingresso, rischio disoccupazione, livello e caratteristiche della domanda di lavoro'*, Veneto Lavoro, www.venetolavoro.it, 2000.

B. Anastasia, M. Gambuzza, M. Rasera, *'Le sorti dei flussi: dimensioni della domanda di lavoro, modalità di ingresso e rischio disoccupazione dei lavoratori extracomunitari in Veneto'*, Veneto Lavoro, www.stat.unipd.it, 2001.

L. Bertazzon, M. Rasera, *'I lavoratori immigrati dopo la grande regolarizzazione'* in *Il mercato del lavoro nel Veneto - tendenze e Politiche*, Rapporto 2005, Veneto Lavoro, FrancoAngeli, Milano, 2005.

CISIS, *Presenza straniera in Italia. Ricognizione delle principali fonti informative*, Roma, 2001.

CNEL, *Regolazione dei flussi migratori: tra programmazione e precarietà degli interventi*, Documenti 29, www.cnel.it, 2003.

IRES, *L'evoluzione del mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia tra gli anni Novanta e il Duemila*, IRES, 2005

ISTAT, *La popolazione straniera residente in Italia, 1 gennaio 2004*, in *Popolazione - Statistiche in breve*, www.istat.it, 2005

ISTAT, *Gli stranieri nella rilevazione sulle forze di lavoro*, www.istat.it, 2006

ISTAT, *Gli stranieri in Italia: gli effetti dell'ultima regolarizzazione Stima al 1° gennaio 2005*, in *Popolazione - Statistiche in breve*, www.istat.it, 2006

N. Serio, *Gli Utenti dei Centri per l'Impiego nel 2004*, in *Il mercato del lavoro nel Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2005*, Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, Trieste, 2005

VENETO LAVORO, *Il mercato del lavoro nel Veneto, tendenze e politiche - Rapporto 2006*, Franco Angeli, Milano, 2006

Infortunati e migranti in Friuli Venezia Giulia

di Silvia Birri

L'evoluzione del mercato del lavoro in Italia e in Friuli Venezia Giulia ha mostrato come negli ultimi anni la componente straniera abbia assunto carattere strutturale e non più transitorio. Le conseguenze di questo cambiamento, rappresentate dalle differenze culturali ed ideologiche dei lavoratori provenienti da Paesi stranieri, non impattano solamente sul tessuto sociale ma anche su quello lavorativo, e pongono in primo piano l'esigenza di migliorare e rendere sicure le condizioni negli ambienti di lavoro. A questo proposito, molti studi condotti anche nella nostra regione hanno evidenziato l'alta incidenza e gravità del fenomeno infortunistico sul lavoro nei soggetti migranti. Questo fenomeno, non ancora completamente studiato per la difficoltà ad avere il reale peso della presenza del lavoratore migrante nella realtà produttiva nazionale, è in primo luogo legato ad una carenza informativa e formativa che possa recuperare le differenze nella "cultura della prevenzione" presenti in lavoratori immigrati da diverse regioni del mondo. Parlare di interventi di prevenzione posti in essere per diminuire l'incidenza degli infortuni sul lavoro nei soggetti migranti è stato, e rimane tuttora, estremamente complesso nonostante siano stati fatti diversi interventi a vari livelli, mirati in particolare ad un'attenta lettura del dato.

In particolare, uno studio complessivo del fenomeno per il triennio 2000-2002, presentato al Comitato Regionale di coordinamento della medicina del lavoro (art. 27 D.Lgs. 626/94), ha riportato una prevalenza del fenomeno infortunistico nei migranti pari all'11,8% (9,4% nelle lavoratrici) ma con un significativo trend, 9,3%→14,9% nel corso del triennio (7,3%→11,9%) con punte di quasi il 20% (19,3%) nel 2002 nel territorio di Pordenone. Questo lavoro è divenuto poi patrimonio di ogni Azienda Sanitaria Nazionale in quanto le estrazioni automatizzate sono messe a disposizione con il CD-Rom sui nuovi flussi informativi INAIL-ISPEL-Regioni che annualmente viene messo a disposizione. Dopo questi primi dati il lavoro svolto dai Servizi di Prevenzione e Protezione delle Aziende per i Servizi Sanitari regionali è proseguito anche verso una maggior attenzione al momento formativo. Si ricorda, in particolare, il lavoro svolto in collaborazione dell'ALEF relativo alla formazione dei lavoratori migranti e redatto in 9 diverse lingue e i due libretti formativi per lavoratori

interinali e per tutti i lavoratori. Anche lo studio teso a monitorare l'andamento infortunistico nei migranti si è sviluppato in alcune aziende più attente al fenomeno. Gli organi di prevenzione delle Aziende Sanitarie e le singole unità produttive, attraverso l'analisi del dato infortunistico letto per provenienza dei diversi lavoratori occupati, hanno potuto riflettere sull'andamento del fenomeno. Le aziende possono, grazie all'analisi del dato, intervenire direttamente per realizzare momenti formativi mirati anche con la collaborazione dei mediatori culturali delle nazionalità più presenti al loro interno.

Lo studio del fenomeno infortunistico nei lavoratori migranti si pone, quindi, come obiettivi la sorveglianza sanitaria del fenomeno e la predisposizione di efficaci strumenti di informazione-formazione dei lavoratori che operano nel nostro Paese e, in particolare, nella nostra regione. Il presente lavoro, anche se in assenza di un'informazione precisa sulla forza lavoro in funzione della nazionalità degli occupati, vuole presentare in termini assoluti il fenomeno, come evidenziato nei nuovi flussi informativi INAIL-ISPEL-Regioni.

I dati utilizzati per le successive elaborazioni sono stati forniti dall'Agenzia Regionale della Sanità del Friuli Venezia Giulia. Lo studio è stato condotto sulla base del codice fiscale che ha permesso, in base alla lettera "Z" in posizione 12 di identificare la nazione di nascita dei singoli infortunati (oppure, nel caso di modifiche nell'ordinamento dello stato dalla nazione attuale di provenienza: tipico è l'esempio della ex Jugoslavia), così intendendo per migrante un soggetto non nato in Italia. I migranti, che provengono da 155 differenti nazioni, sono stati raggruppati per area geografica di provenienza, secondo i criteri sotto riportati:

Europa	Austria, Città del Vaticano, Finlandia, Gibilterra, Grecia, Gran Bretagna, Irlanda, Liechtenstein, Lussemburgo, Malta, Monaco, Norvegia, Paesi Bassi, Portogallo, San Marino, Spagna, Svezia
Est Europa	Armenia, Bielorussia, Bulgaria, Cecoslovacchia, Georgia, Lettonia, Lituania, Polonia, Moldavia, Repubblica Ceca, Repubblica Slovacca, Romania, Russia (Fed. Russa), Ucraina, Ungheria, URSS
Albania	Albania
Ex Jugoslavia	Bosnia Erzegovina, Croazia, Jugoslavia, Macedonia, Slovenia
NordAfrica	Algeria, Egitto, Libia, Marocco, Senegal, Tunisia
Africa equatoriale	Angola, Benin, Burkina Faso, Burundi, Camerun, Ciad, Congo repubblica popolare, Costa d'Avorio, Eritrea, Etiopia, Gabon,

	Gambia, Ghana, Guinea, Guinea equatoriale, Guinea Bissau, Impero Centro Africano, Kenya, Liberia, Malawi, Mali, Mauritania, Niger, Nigeria, Ruanda, Sierra Leone, Somalia, Sudan, Tanzania, Togo, Uganda, Zaire, Zambia
SudAfrica	Comore, Madagascar, Maurizio, Mozambico, Namibia, Repubblica Sudafricana, Rhodesia
Nord e Centro America	El Salvador, Guatemala, Messico, Stati Uniti d'America
America Latina e Caraibi	Antille Olandesi, Bermuda, Bolivia, Brasile, Cile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, Giamaica, Haiti, Honduras, Nicaragua, Panama, Paraguay, Perù, Puerto Rico, Repubblica Dominicana, Trinidad e Tobago, Uruguay, Venezuela
Asia	Afghanistan, Arabia Saudita, Bahrein, Emirati Arabi Uniti, Giordania, Iran, Iraq, Israele, Kazakistan, Libano, Siria, Turchia, Uzbekistan
Cina e SudEst asiatico	Cina repubblica nazionale, Cina repubblica popolare, Filippine, Giappone, Indonesia, Macao, Mongolia repubblica popolare, Polinesia, Singapore, Sri Lanka, Thailandia, Vietnam
India	Bangladesh, India, Nepal, Pakistan, Sikkim
Oceania	Ellice, Nauru, Nuova Caledonia, Nuova Zelanda
Migranti di ritorno ¹	Argentina, Australia, Belgio, Canada, Francia, Germania Est, Germania Ovest, Svizzera

Purtroppo, per quanto riguarda la ex Jugoslavia non è stato possibile differenziare tra lavoratori nati nei territori confinanti (Slovenia e parte della Croazia) in quanto l'attribuzione del codice fiscale non segue una regola certa. Spesso viene attribuito il codice fiscale del Paese di nascita (Jugoslavia) altre volte quello della nazione attuale di provenienza.

I dati relativi al quinquennio 2000-2004 indicano che gli infortuni sul lavoro che coinvolgono soggetti migranti costituiscono il 14,3% del totale dei casi. Questa percentuale potrebbe salire fino al 25,8% se tutti gli infortuni con codice fiscale del lavoratore non riportato dovessero essere attribuiti a personale non italiano (tabella 1). A questo proposito è importante rilevare come l'approvazione della legge Bossi-Fini abbia contribuito ad una riallocazione dei codici fiscali non identificati nella categoria dei migranti. In effetti se si osserva il dato annuale, nel biennio 2000-2001 la percentuale di infortuni denunciati con codice fiscale non riportato si attestava intorno al 20% (24% nel 2000), mentre a partire dal 2002 tale percentuale è scesa sotto il 5% (4% nel 2004).

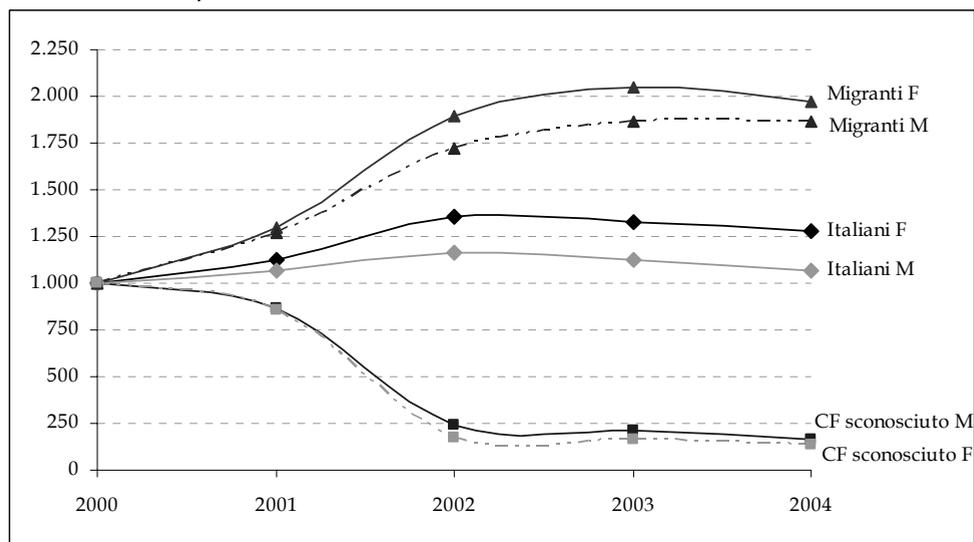
¹ Sono considerati migranti di ritorno i lavoratori nati in Paesi verso cui c'è stato un forte flusso emigratorio e che risultano essere per la maggior parte italiani, figli degli emigranti di allora.

Tab. 1: Rapporto tra infortuni di migranti e infortuni totali in Friuli Venezia Giulia suddivisi per sesso (anni 2000-2004)

SESSO	Infortuni italiani	Infortuni migranti	Infortuni con CF non riportato	TOTALE
FEMMINE	33.483	5.061	5.775	44.319
MASCHI	87.518	18.308	12.804	118.634
N.D.	0	0	176	181
TOTALE	121.003	23.371	18.755	163.129
%	74,2%	14,3%	11,5%	100,0%

L'evoluzione del fenomeno infortunistico nel tempo si differenzia notevolmente in funzione della provenienza del lavoratore: dalle elaborazioni successive (figura 1) emerge che il numero degli infortuni di lavoratori non italiani, uomini e soprattutto donne, raddoppia nel 2003 rispetto al 2000, a fronte di una crescita del fenomeno piuttosto contenuta per i lavoratori italiani. Addirittura, rispetto agli anni precedenti, i dati del 2003 segnalano una piccola contrazione del numero di infortuni di lavoratori italiani. Stabile o in lieve contrazione, infine, il fenomeno nel 2004.

Fig. 1: Trend annuale degli infortuni di italiani e di migranti in Friuli Venezia Giulia suddivisi per sesso (anni 2000-2004)



* Nella figura il numero totale degli infortuni per ciascuna delle categorie esaminate è espresso normalizzando a 1.000 gli infortuni del 2000, in modo tale da rendere più chiara la ripartizione tra le diverse popolazioni e il trend temporale del fenomeno.

Per i migranti, l'aumento del numero di infortuni interessa entrambi i sessi, anche se con più evidenza per le lavoratrici, e tutte le classi d'età, pur denotandosi un incremento nel tempo leggermente maggiore per le classi più anziane. I dati informano che gli infortuni non si differenziano per modalità e tempi di accadimento (ora solare, giorno della settimana e mese dell'anno, figg. 2, 3 e 4) da quelli accaduti nei lavoratori italiani, ma presentano piuttosto altre caratteristiche estremamente rilevanti.

Fig. 2: Infortuni di italiani e di migranti in Friuli Venezia Giulia suddivisi per sesso e mese dell'infortunio (anni 2000-2004)

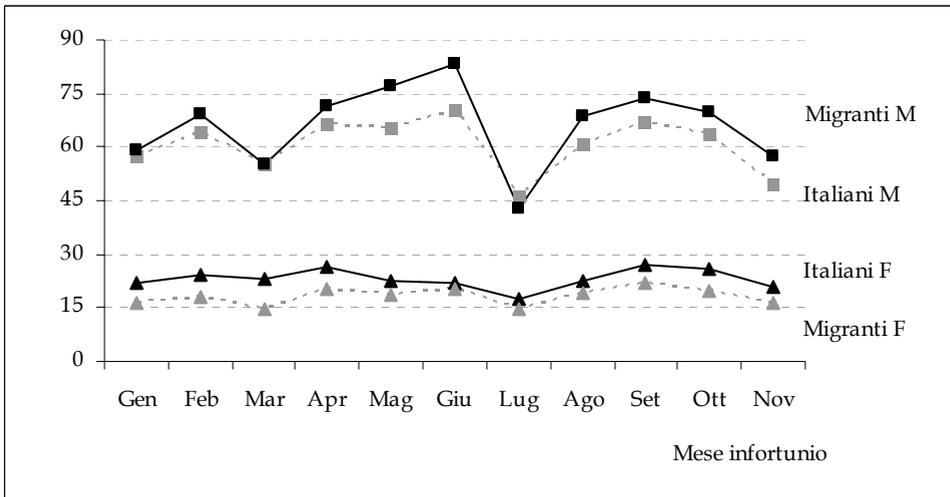


Fig. 3: Infortuni di italiani e di migranti in Friuli Venezia Giulia suddivisi per sesso e giorno settimanale dell'infortunio (anni 2000-2004)

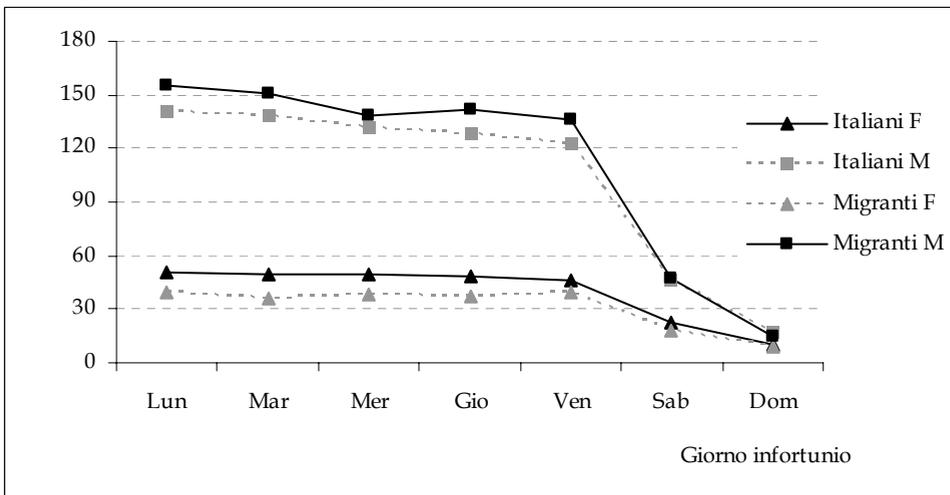
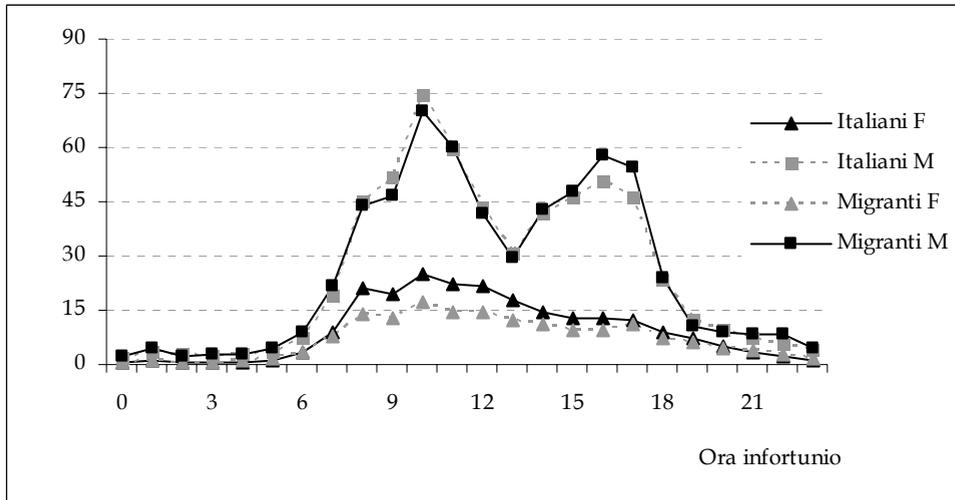
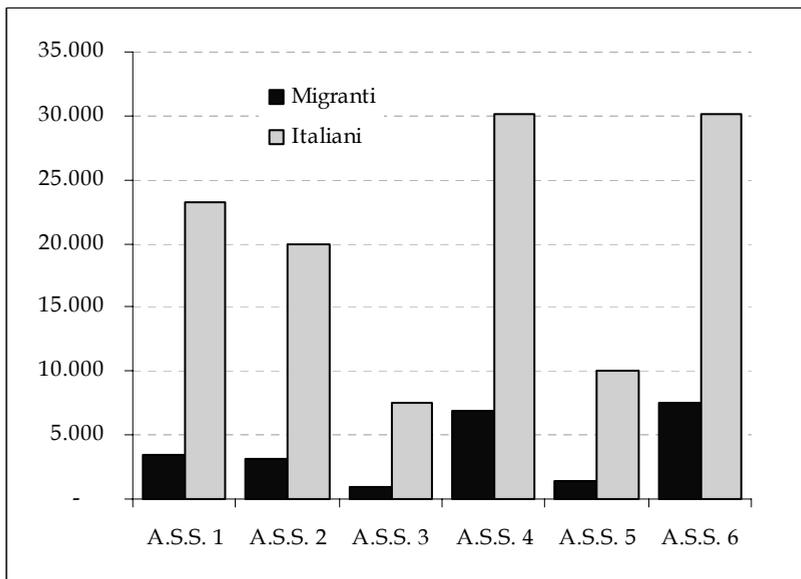


Fig. 4: Infortuni di italiani e di migranti in Friuli Venezia Giulia suddivisi per sesso e ora solare dell'infortunio (anni 2000-2004)



Il fenomeno infortunistico risulta, invece, diversificato oltre che per area geografica regionale dell'evento, anche per nazione di provenienza e comparti di lavoro. In figura 5 viene mostrato il confronto in termini assoluti tra le 6 Aziende Sanitarie del Friuli Venezia Giulia.

Fig. 5: Rapporto tra infortuni di migranti e infortuni totali in Friuli Venezia Giulia suddivisi per Azienda Sanitaria (anni 2000-2004)



La nostra regione sembra interessata da tre fenomeni migratori differenti: un primo fenomeno rappresentato dai “migranti di ritorno”, intesi come soggetti nati in quelle nazioni verso cui è stata forte, anche dopo il secondo dopoguerra, l’emigrazione, un secondo fenomeno della migrazione transfrontaliera di lavoratori della ex-Jugoslavia che, quotidianamente o settimanalmente, si trasferiscono a lavorare, ed infine il fenomeno, comune a tutta l’Italia, della migrazione più recente, in forte aumento, proveniente dalle zone del Magreb (Algeria, Marocco, Tunisia) del golfo di Guinea (Ghana in particolare) e dall’Est Europa (Albania e Romania).

Le tre tipologie di migrazione caratterizzano in maniera molto differente le province: nei territori delle province di Trieste e Gorizia (rispettivamente A.S.S. 1 e A.S.S. 2) è preponderante la migrazione transfrontaliera, che si traduce nel quinquennio in una percentuale di infortuni rispettivamente del 65,5% e 49,6% di lavoratori originari della ex-Jugoslavia. Attorno al 10% le percentuali di infortuni per migranti di ritorno e, da notare, un 9,4% di infortuni a lavoratori del Bangladesh in provincia di Gorizia.

Nei comuni del pordenonese (A.S.S. 6) il fenomeno infortunistico colpisce maggiormente i migranti di ritorno (24,5%), gli albanesi (16,7%) e gli immigrati dai Paesi dell’Africa equatoriale. Tra questi ultimi, il Ghana conta da solo quasi il 10% dei casi.

Differenziata, infine, la situazione nella provincia di Udine: mentre nei comuni dell’Alto Friuli (A.S.S. 3) il 47,3% dei casi di infortunio coinvolge la categoria dei migranti di ritorno, seguiti dal 17,6% dei transfrontalieri, nei comuni del Basso Friuli (A.S.S. 5) la metà dei casi è distribuita tra migranti di ritorno (23,8%) ed ex-Jugoslavia (25,3%), seguiti dall’area nordafricana (15,5%, di cui il 9% interessa il Marocco), e con percentuali intorno al 10% anche per albanesi e Paesi dell’est Europa (tra cui spicca la Romania cui è attribuito circa il 7% del totale).

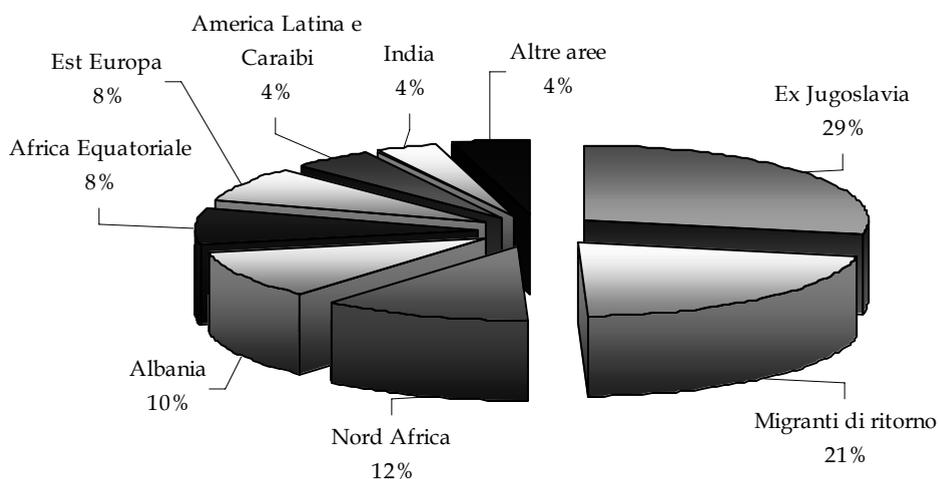
Analogha situazione nel cuore della provincia di Udine (A.S.S. 4 Medio Friuli), con una numerosità maggiore per migranti di ritorno (24,1%) ed ex-Jugoslavia (21,4%), Nordafrica (16%), est Europa e Albania (di poco inferiori al 10%).

Complessivamente a livello regionale, le distribuzioni degli infortuni in funzione dell’area geografica e nazione di provenienza, sono rappresentate in tabella 2 e figura 6.

Tab. 2: Trend annuale degli infortuni di migranti in Friuli Venezia Giulia suddivisi per area geografica di provenienza (anni 2000-2004)

PROVENIENZA	INFORTUNI MIGRANTI					TOTALE
	2000	2001	2002	2003	2004	
EX JUGOSLAVIA	851	1.080	1.455	1.599	1.574	6.559
MIGRANTI DI RITORNO	837	934	1.116	1.036	1.049	4.972
NORD AFRICA	336	482	677	683	625	2.803
ALBANIA	296	381	520	615	593	2.405
AFRICA EQUATORIALE	277	313	438	449	441	1.918
EST EUROPA	121	205	365	514	613	1.818
AMERICA LATINA E CARAIBI	124	153	241	235	259	1.012
INDIA	51	110	193	246	237	837
EUROPA	74	89	92	119	90	464
CINA E SUDEST ASIATICO	22	36	43	55	64	220
ASIA	9	15	35	31	45	135
NORD E CENTRO AMERICA	15	20	21	23	29	108
SUD AFRICA	16	13	20	27	14	90
N.D.	-	3	2	3	8	16
OCEANIA	2	2	3	6	1	14
TOTALE	3.031	3.836	5.221	5.641	5.642	23.371

Fig. 6: Infortuni di migranti in Friuli Venezia Giulia suddivisi per area geografica di provenienza (anni 2000-2004)



Capolinea nel quinquennio di osservazione è l'ex-Jugoslavia con 4.281 casi (18,3%), seguita dall'Albania con 2.405 casi (10,3%), la Svizzera con 1.792 casi (7,7%) e Romania, Marocco, Ghana e Francia con prevalenze comprese tra 4,5-5,5%. Pur non disponendo dei dati sull'occupazione per contestualizzare il fenomeno, dall'analisi temporale degli infortuni per area di provenienza del lavoratore emergono importanti aspetti:

- innanzitutto, l'evoluzione del numero di infortuni che hanno coinvolto soggetti definiti come "migranti di ritorno" si mostra sostanzialmente stabile (e porta ad assimilare questa categoria di lavoratori a quella dei soggetti nati in Italia), come stabile è anche il numero di infortuni per i lavoratori nordafricani e transfrontalieri (con una leggera contrazione nel 2004);
- in secondo luogo, il numero degli infortuni che riguarda lavoratori provenienti dalla Cina e dal sud-est asiatico appare molto modesto, nonostante la loro visibile (anche se non documentata in questa sede) presenza nel tessuto economico-lavorativo del Friuli Venezia Giulia;
- spiccano, infine, i dati relativi all'aumento degli infortuni di lavoratori provenienti dall'est Europa e Albania.

Un'ultima considerazione che si può cogliere dalla lettura dei dati sugli infortuni suddivisi in base alla provenienza riguarda le caratteristiche dei lavoratori. È interessante notare come i Paesi che si distinguono per un fenomeno migratorio più recente, ad esempio Albania, Algeria, Colombia, India, Nigeria, Marocco, Romania e Tunisia, presentino un'età media più bassa per gli infortunati. Inoltre, tra i lavoratori infortunati provenienti dal nord Africa e dall'India si registrano percentuali molto basse relative alle donne, possibile segnale di una situazione lavorativa ancora precaria che non ha permesso un ricongiungimento familiare, o di una forte differenziazione dei comparti lavorativi tra i due sessi, con impiego delle donne in quelli a rischio minore.

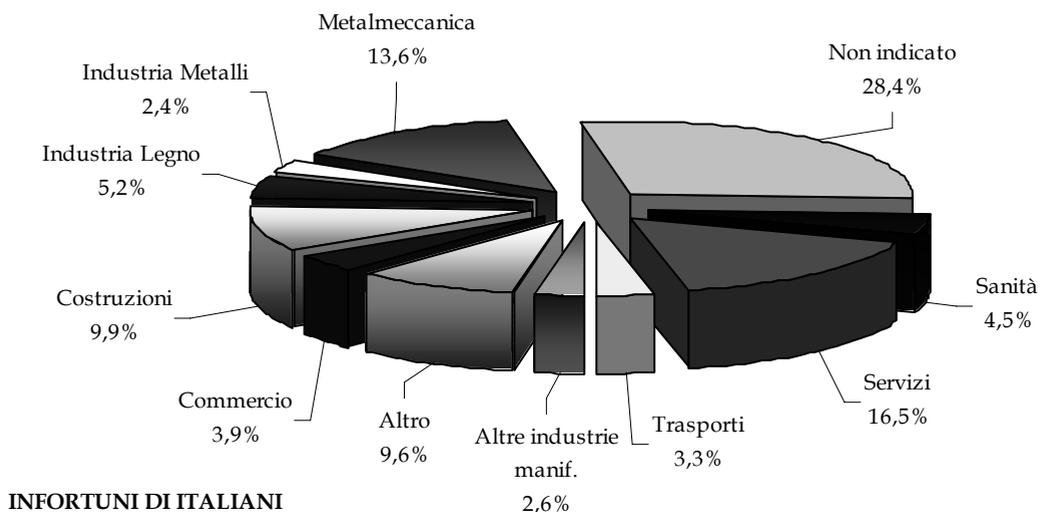
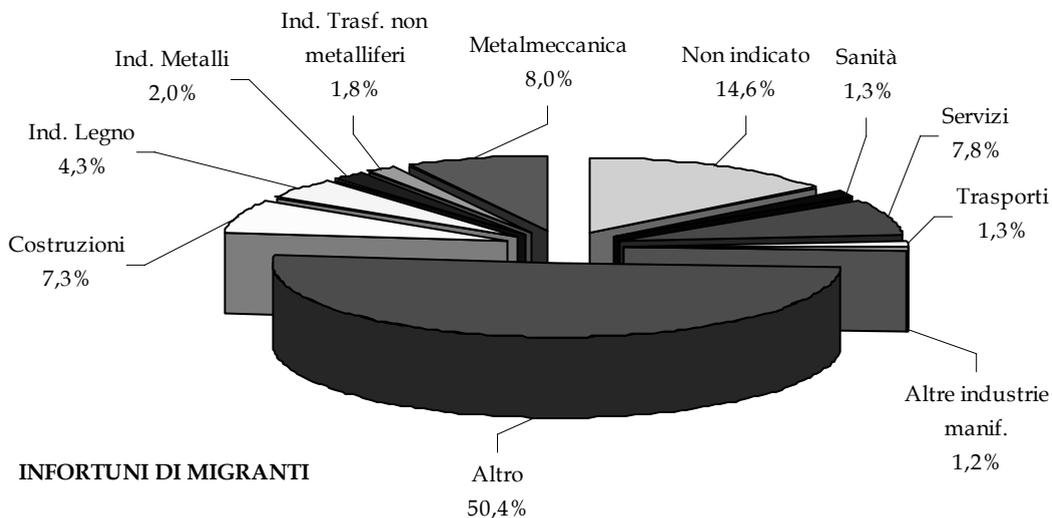
Ma quali sono i comparti maggiormente a rischio di infortunio, dove è necessaria una più efficiente opera di formazione-informazione a fini preventivi?

Per rispondere a questa domanda, in tabella 3 e figura 7 viene illustrato il rapporto tra infortuni di migranti e infortuni di italiani in Friuli Venezia Giulia suddivisi per comparto lavorativo, successivamente approfondito a livello territoriale per i comparti rivelatisi più a rischio nell'ultimo quinquennio (tabelle 4 e 5 e figura 8).

Tab. 3: Rapporto tra infortuni di migranti e infortuni di italiani in Friuli Venezia Giulia suddivisi per comparto (anni 2000-2004)

<i>COMPARTO</i>	<i>Totale infortuni italiani</i>	<i>Totale infortuni migranti</i>	<i>% infortuni migranti su totale</i>
Metalmecanica	16.481	3.444	17,30%
Servizi	19.966	3.331	14,30%
Costruzioni	11.992	3.144	20,80%
Industria Legno	6.274	1.837	22,60%
Industria Metalli	2.893	847	22,60%
Ind. Trasf. Non metalliferi	2.060	756	26,80%
Sanità	5.489	562	9,30%
Trasporti	3.938	549	12,20%
Altre industrie	3.194	524	14,10%
Commercio	4.741	476	9,10%
Industria Tessile	1.377	423	23,50%
Industria Chimica e Petrolio	2.023	379	15,80%
Industria Alimentare	1.941	272	12,30%
Industria Carta	1.560	153	8,90%
Industria Gomma	233	81	25,80%
Industria Elettrica	1.029	75	6,80%
Industria Conciaria	160	73	31,30%
Agrindustria e pesca	484	63	11,50%
Estrazioni minerali	152	57	27,30%
Elettricità Gas Acqua	592	37	5,90%
N.D.	34.424	6.288	15,40%
TOTALE	121.003	23.371	16,20%

Fig. 7: Infortuni in Friuli Venezia Giulia suddivisi per provenienza e comparto (anni 2000-2004)



Il dato più rilevante che si può osservare dallo studio dell'evoluzione del fenomeno è senza dubbio il forte aumento nell'ultimo biennio degli infortuni nel comparto dei servizi (+66,4% per gli impiegati migranti e

+13,3% per gli italiani) e soprattutto delle costruzioni, per cui (limitatamente alla manodopera straniera) il numero delle denunce è incrementato di più del 70% nel 2004 rispetto al 2000. Da segnalare anche gli incrementi registrati per gli infortuni di migranti nei comparti dei trasporti, delle altre industrie e della metalmeccanica.

Tab. 4: Trend annuale degli infortuni di italiani in Friuli Venezia Giulia per i comparti maggiormente interessati (anni 2000-2004)

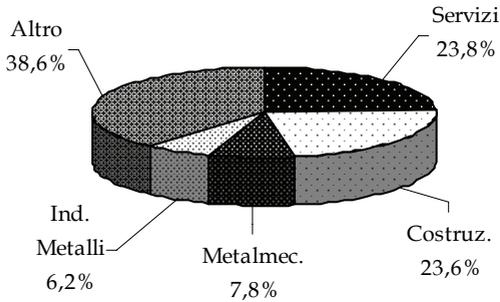
COMPARTO	INFORTUNI ITALIANI					TOTALE	% incremento 2004 vs 2000
	2000	2001	2002	2003	2004		
Servizi	3.658	3.919	4.143	4.103	4.143	19.966	13,3%
Metalmeccanica	3.493	3.599	3.270	3.066	3.053	16.481	-12,6%
Costruzioni	2.591	2.471	2.452	2.262	2.216	11.992	-14,5%
Industria Legno	1.407	1.363	1.242	1.185	1.077	6.274	-23,5%
Sanità	1.134	1.157	1.287	1.091	820	5.489	-27,7%
Commercio	950	945	1.005	943	898	4.741	-5,5%
Trasporti	787	834	826	786	705	3.938	-10,4%
Altre industrie manif.	671	640	636	635	612	3.194	-8,8%
Industria Metalli	671	743	607	461	411	2.893	-38,7%

Tab. 5: Trend annuale degli infortuni di migranti in Friuli Venezia Giulia per i comparti maggiormente interessati (anni 2000-2004)

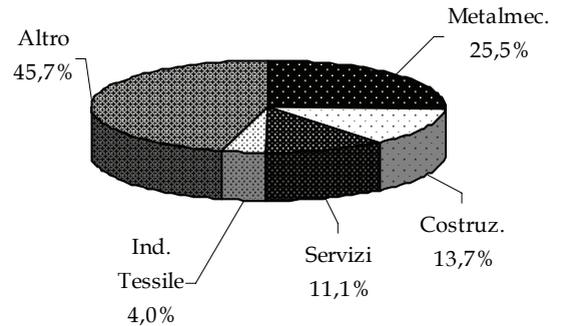
COMPARTO	INFORTUNI MIGRANTI					TOTALE	% incremento 2004 vs 2000
	2000	2001	2002	2003	2004		
Metalmeccanica	560	626	736	727	795	3.444	42,0%
Servizi	458	584	743	784	762	3.331	66,4%
Costruzioni	446	533	611	788	766	3.144	71,7%
Industria Legno	352	356	367	367	395	1.837	12,2%
Industria Metalli	136	203	203	161	144	847	5,9%
Ind. Trasf. non met.	121	153	167	163	152	756	25,6%
Sanità	83	97	150	128	104	562	25,3%
Trasporti	74	101	125	105	144	549	94,6%
Altre industrie	65	105	97	134	123	524	89,2%

Fig. 8: Infortuni di migranti in Friuli Venezia Giulia suddivisi per Azienda sanitaria nei comparti più a rischio (anni 2000-2004)

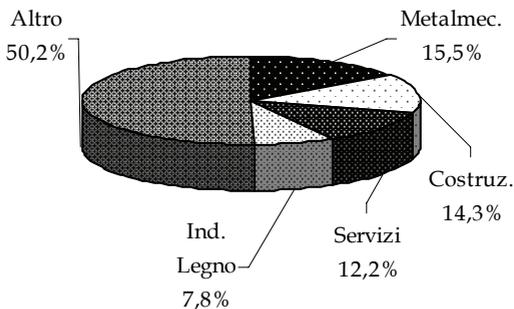
Infortuni di migranti - A.S.S. 1



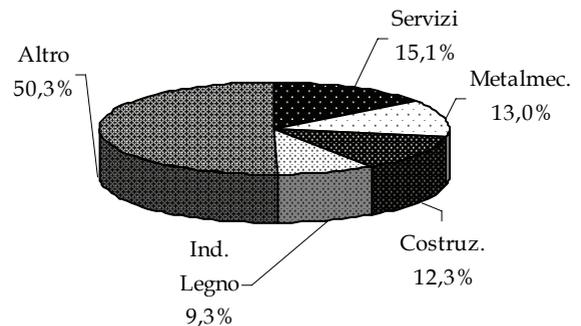
Infortuni di migranti - A.S.S. 2



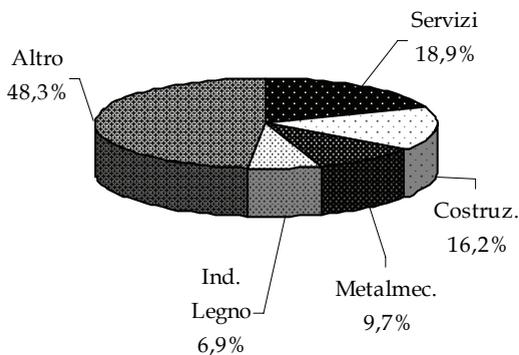
Infortuni di migranti - A.S.S. 3



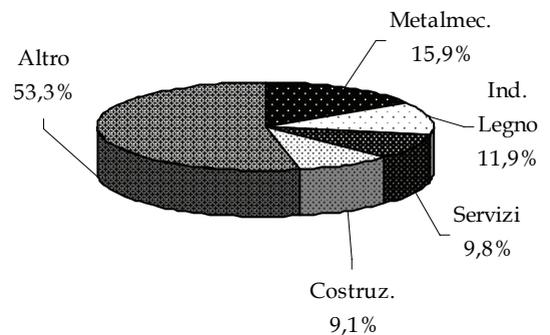
Infortuni di migranti - A.S.S. 4



Infortuni di migranti - A.S.S. 5



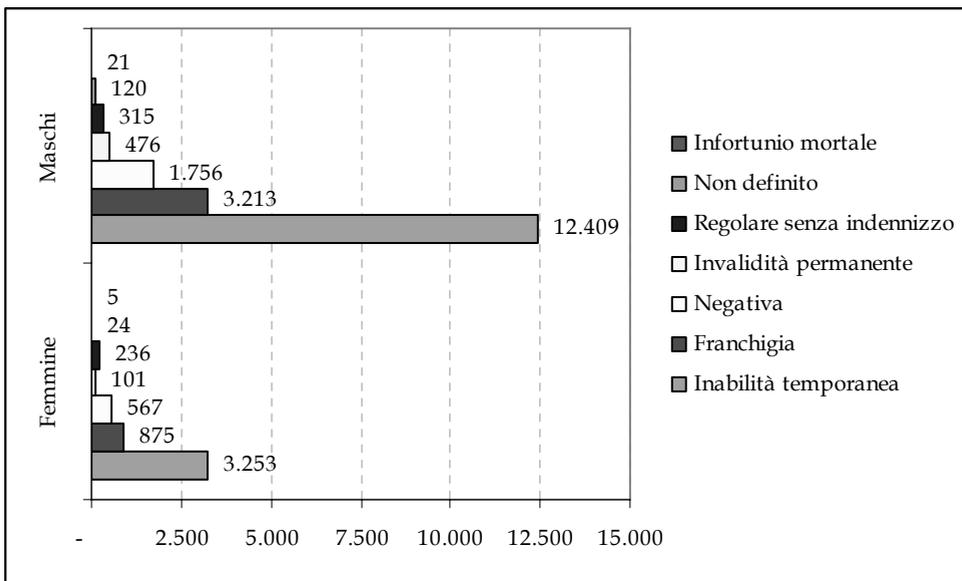
Infortuni di migranti - A.S.S. 6



Come si può osservare nella figura 5 l'economia tipica delle diverse zone della regione caratterizza fortemente la concentrazione degli infortuni nei comparti. In generale, le attività più rischiose (metalmecanica, servizi e costruzioni, seguiti da industria tessile o del legno) comprendono la metà della casistica, coprendo in alcuni casi (esempio A.S.S. 1) più del 60% del fenomeno.

L'ultimo aspetto analizzato del fenomeno infortunistico dei lavoratori migranti in Friuli Venezia Giulia riguarda la definizione dell'evento stesso. I dati nella tabella 10 rivelano percentuali piuttosto alte di casi di infortunio grave (specie per gli infortuni mortali) per i lavoratori nati all'estero.

Fig. 9: Infortuni di migranti in Friuli Venezia Giulia suddivisi per sesso e per tipo di definizione dell'infortunio (anni 2000-2004)



Legenda del Tipo di Definizione:

In Franchigia: Eventi che hanno comportato un'inabilità inferiore alle 4 giornate, non di competenza INAIL

Infortunio mortale: Infortunio che ha registrato entro 180 giorni dall'evento il decesso del soggetto

Negativa: Eventi non riconosciuti dall'INAIL quali assicurati

Inabilità permanente: Eventi comportanti postumi permanenti superiori al 5% per l'infortunato

Regolare senza indennizzo: Eventi assicurati, ma per i quali non è previsto il pagamento dell'indennità di temporanea da parte dell'Istituto

Inabilità temporanea: Eventi assicurati e che prevedono un'indennità, che hanno comportato un'inabilità superiore alle tre giornate, ma che non hanno comportato postumi permanenti > 5%

In conclusione, nonostante l'evidenza accertata, il fenomeno infortunistico negli immigrati appare difficilmente valutabile, se non mediante indagini su piccole basi campionarie. È possibile tuttavia, come abbiamo dimostrato in questo contributo, avere una dimensione in termini assoluti del fenomeno, elaborando le denunce di infortunio sul lavoro pervenute all'INAIL e risalendo alla nazione di origine degli infortunati indicata nel codice fiscale. In questo modo si può sapere se un infortunato è nato in Italia o all'estero, (in questo studio abbiamo utilizzato il termine "migrante" per indicare i lavoratori con queste caratteristiche), ma non se lo stesso risiede in Italia da molti anni, in modo tale - nello specifico - di essere in grado di conoscere bene la lingua italiana e poter essere assimilato ad un lavoratore nazionale, per quel che concerne la possibilità di essere formato sulla sicurezza negli ambienti di lavoro.

I dati INAIL mostrano come gli infortuni dei lavoratori migranti siano in aumento continuo nel quinquennio di osservazione. Abbiamo osservato come gli eventi accaduti a lavoratori "migranti" siano diversificati, oltre che per nazione di provenienza, anche per area geografica e comparti di lavoro. Ciò che colpisce di più è come il fenomeno interessi molto quella che può essere considerata la migrazione più recente, proveniente dalle zone del Magreb (Algeria, Marocco, Tunisia) del golfo di Guinea (Ghana in particolare) e dall'Est Europa (Albania e Romania).

Il rilievo che ben il 14,3% degli infortuni sul lavoro accadano a "migranti" (25,8% se consideriamo solo gli eventi per cui è riportato il codice fiscale) e il forte aumento delle denunce di infortunio sul lavoro per eventi occorsi a soggetti migranti deve necessariamente far riflettere sulla necessità di uno specifico fabbisogno informativo-formativo di questi soggetti. Dal momento che le modalità di accadimento degli infortuni (sulla base di studi precedenti sugli infortuni in regione) sono invariate, ciò che cambia è la cultura della sicurezza dei lavoratori definiti come migranti:

- cultura differente determinata dalle condizioni lavorative diverse nei Paesi di provenienza,
- difficoltà linguistica nell'informazione/formazione sulla prevenzione infortunistica.

Appare, inoltre, peculiare il fatto che si registrino pochi eventi per lavoratori provenienti da Cina ed Indocina, pur essendone nota la considerevole presenza nel nostro territorio.

Per prevenire il fenomeno è indispensabile che i lavoratori "migranti" siano "formati" a svolgere la specifica mansione in sicurezza, mediante strumenti

che tengano conto della loro lingua, cultura e formazione di base. Se i mutamenti tecnologici e la maggiore attenzione alla prevenzione, conseguenti al recepimento delle direttive europee, hanno certamente rappresentato un passo avanti per la sicurezza nei luoghi di lavoro, in altra direzione hanno spinto la precarizzazione del lavoro ed i mutamenti organizzativi della produzione, con l'esportazione di interi cicli e processi produttivi verso imprese e gruppi di lavoratori potenzialmente meno strutturati ed organizzati in termini di sicurezza sul lavoro. In questo fenomeno, complesso e diversificato, è certo che l'inserimento dei "migranti" è avvenuto negli spazi più "fragili", nei settori più a rischio, spesso senza tener conto della differente cultura alla prevenzione. Infine, va ricordato che la lettura dei dati riportati deve svolgersi sempre tenendo presente che stiamo trattando di "migranti" in qualche modo "privilegiati" perché regolarmente assunti, nulla si può dire invece in merito al fenomeno nel lavoro sommerso, fenomeno che sfugge quasi totalmente e che rappresenta la frontiera più difficile della prevenzione nel mondo del lavoro.

Le Linee per la gestione del Sistema Sanitario Regionale nel 2006 (DGR 3223 dd. 12.12.2005) confermano lo studio del fenomeno infortunistico nei soggetti migranti quale momento essenziale per l'attività di prevenzione. In particolare l'analisi dei flussi informativi INAIL-ISPEL-Regioni permette di predisporre, a partire dai comparti identificati a maggior rischio su base regionale, gli interventi più appropriati e di porre in essere gli strumenti utili per misurarne l'efficacia. La sorveglianza sanitaria degli infortuni consente, quindi, di individuare i comparti più a rischio e di predisporre gli interventi più appropriati per prevenire il fenomeno.

BIBLIOGRAFIA

M. Bacciconi, V. Patussi, P. Barbina, S. Franco, U. Fedeli, G. Mastrangelo, L. Bonfiglio, E. Peretti, G. Falasco, C. Calabresi, M. Marconi, D. Gallieri. Lavoratori migranti e infortuni: riflettori puntati su due regioni. Ambiente e sicurezza sul lavoro, novembre 2003.

P. Barbina, V. Patussi. Prime Valutazioni sugli infortuni sul lavoro accaduti nel biennio 2000-2001 in Friuli Venezia Giulia a lavoratori migranti. Seminario di presentazione del rapporto annuale regionale dell'INAIL del Friuli Venezia Giulia. Trieste 5 dicembre 2003. Su sito internet www.inail.it (sede FVG) e www.sanita.fvg.it.

P. Barbina, V. Patussi, T. Zanin, C. Driussi, C. Zuliani, G. Munafò, C. Venturini, G. Lippi. Gli infortuni occorsi a migranti in Friuli Venezia Giulia nel periodo 2000-2002. 18 Ottobre 2004. Su sito internet www.sanita.fvg.it.

P. Barbina, V. Patussi. Gli infortuni occorsi a migranti in Friuli Venezia Giulia nel periodo 2000-2002. Settembre 2004. Progetto Sperimentale I lavoratori stranieri e la sicurezza sul lavoro, Udine settembre 2004. Pagg. 7-24.

Marina Bacciconi, Valentino Patussi, Paolo Barbina, Claudio Calabresi, Daniela Gallieri, Nora Coppola, Franco Sarto, Pasquale Falasca, Francesca Di Tommaso, Giovanni Falasca. *L'immigrazione e le sue problematiche: gli infortuni sul lavoro tra le donne nelle regioni del Nord-Est (Veneto e Friuli Venezia-Giulia)*. In press.

INAIL-ISPEL-Regioni Nuovi Flussi Informativi. CD Rom annuali a disposizione di ogni Azienda Sanitaria e Regione. Accordo Luglio 2002.

Lavorare sicuri. Guida alla sicurezza per lavoratori stranieri in Italia. Alef CGIL in collaborazione con regione FVG e SPSAL ASS-FVG. Su www.sanita-fvg.it progetti - tutela della salute dei lavoratori. In Italiano, Albanese, Arabo, Bengalese, Francese, Inglese, Serbocroato, Sloveno, Spagnolo.

Regione FVG in collaborazione con SPSAL ASS FVG. Libretto formativo personale del lavoratore. Capo VI ex artt.21-22 D.Lgs. 626/24. Marzo 2006. Su www.sanita.fvg.it progetti - tutela della salute dei lavoratori.

Regione FVG. Libretto formativo personale del lavoratore interinale.

V. Patussi, P. Barbina, T. Zanin, C. Driussi, C. Zuliani, M.G. Munafò, C. Venturini, R. Lonzar, G. Borsoi, D. Ciresola. Infortuni sul lavoro in funzione della nazionalità degli infortunati. Indagine campionaria su 263 aziende operanti nel FVG. Aprile 2005. Su www.sanita.fvg.it progetti - tutela della salute dei lavoratori.

V. Patussi, P. Barbina, T. Zanin, C. Driussi, C. Zuliani, M.G. Munafò, C. Venturini, R. Lonzar, G. Borsoi, D. Ciresola, C. Caffau, R. Bubbi, F. Barbone. Il modo del lavoro che cambia immigrazione e nuove forme di lavoro. Atti del Convegno Nazionale. Trieste 22-24/9 2005: pagg. 81-87.

P. Barbina, V. Patussi, T. Zanin, C. Driussi, C. Zuliani, G. Munafò, C. Venturini, A. Della Vedova. Indagine campionaria su 384 aziende operanti nel Friuli Venezia Giulia. Marzo 2006. Su www.sanita.fvg.it progetti - tutela della salute dei lavoratori.

Una proposta di lettura dei dati di netlabor: pulizia del dataset ed analisi descrittiva dei movimenti di assunzione

di Carlo Simeoni

Nota metodologica

Questo documento è stato concepito con lo scopo di dare al lettore una panoramica generale sull'evoluzione del mercato del lavoro nella congiuntura 2001 - 2005. In particolare la breve analisi descrittiva pone il focus su alcune variabili indicatrici dello stato di salute e delle modificazioni strutturali intervenute nel mercato regionale nel periodo temporale considerato.

La fonte dei dati qui presentati è costituita dall'insieme dei movimenti di assunzione e cessazione proveniente dagli archivi del sistema informativo Netlabor, attualmente in utilizzo presso i 18 centri per l'impiego situati sul territorio regionale.

Si vuole porre l'attenzione sul diverso carattere dei due movimenti: per gli avviamenti vige l'obbligatorietà di comunicazione, da parte delle imprese, di una molteplicità di informazioni ai centri per l'impiego. Le cessazioni non godono invece del carattere coattivo, pertanto le osservazioni riguardanti la fine dei rapporti di lavoro, oltre a poter risultare scarsi in termini di numerosità possono anche essere scarni per quanto riguarda il contenuto informativo. A causa di questa natura asimmetrica il confronto tra i dati delle due tipologie sarebbe, statisticamente parlando, scarsamente significativo. Per questo motivo si è deciso di concentrare l'analisi solamente sulle osservazioni riguardanti gli avviamenti di rapporti di lavoro.

Per ciascun movimento vengono considerati dati riguardanti l'anagrafica del lavoratore¹, l'anagrafica dell'impresa datrice di lavoro ed una serie di informazioni sul rapporto di lavoro.

A fronte di tale ricchezza informativa si riscontra una scarsa valenza qualitativa dei dati dal punto di vista statistico. La loro natura puramente amministrativa unita ad un ventaglio di classici errori di imputazione dei dati origina le seguenti tipologie di "data error":

¹ Come ad esempio il genere, la data di nascita, il Comune di residenza ed il Codice Fiscale (quest'ultimo ricodificato in quanto dato sensibile).

1. le “duplicazioni”;
2. dato errato o inesistente (se ciò risulta individuabile agli occhi del ricercatore);
3. dato mancante (“blank data”).

Per duplicazioni si intendono due o più osservazioni riguardanti il medesimo movimento di un dato rapporto di lavoro, aventi pertanto lo stesso contenuto informativo. La presenza di tale fenomeno provoca distorsioni sia nella numerosità delle osservazioni sia nell’informazione complessiva che dai dati se ne trae. Si è pertanto resa necessaria un’operazione di editing dei dati esplicatasi attraverso l’eliminazione delle duplicazioni, ponendo particolare attenzione ai casi in cui il movimento riguardava un lavoro interinale².

Nello specifico caso dei dati sugli avviamenti le duplicazioni prendono vita, ad esempio, a seguito di spostamenti sul territorio regionale della sede di lavoro, nei casi di lavoro interinale (per i quali si ha la duplice registrazione del movimento del datore di lavoro e dell’azienda interinale), o semplicemente a causa di errori generati dagli algoritmi che vengono utilizzati per le estrazioni dei dati da Netlabor.

La seconda tipologia più comune di data error è quella del dato errato o inesistente. Questi errori hanno origine nella fase di data entry da parte degli operatori di sportello dei centri per l’impiego e non sempre risulta possibile individuarli in sede di analisi. Ad esempio se per un lavoratore è stata inserita un’erronea data di nascita questa genera un’età alla data di assunzione non reale, senza che il ricercatore possa accorgersene. Un caso di dato inesistente si ha quando, per la qualifica all’assunzione del lavoratore, viene inserito un codice non corrispondente ad alcuna descrizione, generando così un valore astratto e non riconducibile ad una delle casistiche previste. In entrambi i casi, ove è stato possibile riconoscere tali errori, si sono attuate le opportune correzioni tramite confronti in parallelo con tutte le altre osservazioni riguardanti quel specifico lavoratore, quell’impresa o rapporto di lavoro.

Infine, il dato mancante è una tipologia di data error molto simile al precedente, risultando però di immediata individuazione. Quindi se i dati mancanti sono pochi si può recuperare l’informazione attraverso confronti

² La comunicazione dell’assunzione da parte dell’azienda interinale è un duplicato perfetto di quella fatta dal datore di lavoro e, non essendo significativa in questo contesto, va eliminata.

in parallelo, come già citato sopra. La gestione dei “blank data” diviene seriamente problematica quando questa si sviluppa in senso orizzontale o verticale. Nel primo caso risultano parzialmente o totalmente “bianche” una o più osservazioni di assunzione. Se in particolare mancano i riferimenti univoci del lavoratore o dell’impresa, le informazioni relative a tali movimenti non risultano recuperabili. Nel secondo caso la mancanza di dati intacca una o più variabili privando l’insieme di un certo aspetto e contenuto informativo. L’operazione di editing per l’integrazione dei valori mancanti richiede in questi casi il ricorso ad una fonte informativa esterna.

Un’ultima doverosa precisazione di carattere concettuale va fatta per quanto riguarda i movimenti ed il numero imprese o lavoratori interessati. I dati riportati in tutte le tabelle sono flussi di movimenti, ossia il numero “puro” di avviamenti (o cessazioni) avvenute nel corso di un determinato anno. Ciò significa che nel corso di uno stesso anno un dato lavoratore può essere stato assunto più volte. Da questo concetto si distaccano i dati relativi al numero di lavoratori o imprese interessate, poichè si va a “contare” la singola unità in quanto tale, indipendentemente dalla frequenza con la quale questa compaia nel corso del periodo considerato, in questo caso l’anno solare.

L’attività di editing così impostata ha così permesso di produrre la seguente analisi.

Analisi descrittiva dei dati

Come già anticipato in apertura della nota metodologica, tale analisi pone l’attenzione su cinque variabili che ben descrivono i mutamenti intercorsi nel mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia nello specchio temporale 2001 - 2005.

La prima grandezza presa in esame è il genere del lavoratore, il quale ricopre l’importante ruolo di indicatore sociale all’interno del mercato regionale del lavoro.

Tabella 1: Avviamenti suddivisi per genere del lavoratore nel periodo 2001 -2005

Anno	Maschi	Femmine	Totale
2001	73.181	62.775	135.956
2002	72.353	62.236	134.589
2003	72.496	64.450	136.946
2004	70.346	64.716	135.062
2005	67.767	62.295	130.062
Totale	356.143	316.472	672.615
Media annuale	71.229	63.294	134.523
	%	52,95	47,05

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Netlabor

Complessivamente si denota un aumento annuale del numero di avviamenti, fatta eccezione per il 2005, anno nel quale si registra un calo di 5.000 unità rispetto al dato del 2004. Interessante è osservare il leggero, ma continuo, aumento delle lavoratrici avviate al lavoro, che spicca un balzo verso l'alto tra il 2002 ed il 2003 di ben 2.214 unità, mentre nello stesso frangente l'incremento per i maschi consta in poco meno di 145 unità.

Il dato sulla media annuale indica quale sia la composizione media degli attributi della variabile (in questo primo caso il genere del lavoratore) riscontrata nel periodo di analisi. Le frequenze assolute di tale indice rivelano una differenza media di circa 8.000 movimenti tra i due sessi, per cui i maschi rappresentano quasi il 53% del totale degli avviati nei cinque anni.

La collocazione del valore medio nella distribuzione degli avviamenti permette di evidenziare la tendenza all'incremento o al decremento di ciascun attributo considerato. Per i lavoratori maschi il valore medio annuale si colloca tra il 2003 ed il 2004, in fase decrescente, mentre per le lavoratrici il valore medio si pone nel frangente temporale precedente, quello del 2002 - 2003, per cui dal valore minimo osservato si ha una forte crescita nei successivi due anni, per tornare infine a ridiscendere sotto il valore medio nel 2005.

Un altro indicatore socio-demografico molto importante riguarda l'età dei lavoratori avviati.

Tabella 2: Avviamenti suddivisi per classi d'età del lavoratore nel periodo 2001 - 2005

Anno	15-19	20-29	30-39	40-49	50-64	65-74	> 74	n.d.	Totale	
2001	15.026	53.690	36.932	18.729	10.863	667	39	10	135.956	
2002	14.366	51.614	37.362	19.475	10.976	754	24	18	134.589	
2003	13.832	50.936	38.329	20.680	12.232	883	33	21	136.946	
2004	11.851	47.942	39.603	21.935	12.608	1.066	50	7	135.062	
2005	10.481	44.949	38.440	22.254	12.696	1.182	60	0	130.062	
Totale	65.556	249.131	190.666	103.073	59.375	4.552	206	56	672.615	
Media annuale		13.111	49.826	38.133	20.615	11.875	910	41	11	134.523
	%	9,75	37,04	28,35	15,32	8,83	0,68	0,03	0,01	100,00

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Netlabor

Com'era facilmente prevedibile le classi con maggior frequenza risultano essere rispettivamente la "20 - 29" e la "30 - 39", il 66% sul totale delle osservazioni. In particolare la prima, che, oltre a rappresentare il 37% degli avviamenti, registra anche le frequenze annuali più alte in assoluto, è costituita per il 44% da soggetti in possesso di licenza media inferiore o maturità. Ciò significa che i primi, come quelli della classe d'età "15 - 19", sono individui che svolgono lavori occasionali (tra i quali anche stagionali, part-time, apprendistato e formazione professionale), e che non riescono a trovare una collocazione definitiva in base al titolo di studio. Anche coloro che sono in possesso della maturità vengono avviati a rapporti di lavoro occasionale, e presumibilmente si tratta perlopiù di soggetti che conciliano il lavoro con lo studio universitario.

Per quanto concerne invece la classe "30 - 39" si registra un andamento crescente degli avviamenti nel corso del quinquennio considerato, in controtendenza con la classe precedente. Anche qui si ritrovano perlopiù individui in possesso di licenza media inferiore o diploma di maturità, i quali vengono avviati a rapporti di lavoro a tempo determinato, il 59% sul totale nei cinque anni di analisi. Il 41% invece gode di un avviamento a tempo indeterminato, provocando così una forte riduzione di lavoratori nelle classi successive. Tale andamento evidenzia una situazione sicuramente rassicurante, anche se il rapporto tra lavoratori avviati a tempo determinato ed a tempo indeterminato cresce in maniera quasi esponenziale nel corso dei cinque periodi esaminati.

Le successive classi, in particolare gli individui con un'età compresa tra i 40 ed i 64 anni, ricalcano l'andamento della classe "30 - 39". Qui però viene favorito lievemente il tempo indeterminato rispetto al tempo determinato, il che denota una situazione lavorativa leggermente più solida.

Si presenta ora la distribuzione degli avviamenti al lavoro in base alla provincia di ubicazione dell'impresa, con l'intento di evidenziare l'andamento provinciale degli avviamenti e di identificare significativi flussi migratori di lavoratori.

Tabella 3: Avviamenti suddivisi per provincia di sede dell'impresa nel periodo 2001 - 2005

Anno	Gorizia	Pordenone	Trieste	Udine	Totale
2001	17.252	35.046	28.048	55.610	135.956
2002	17.423	35.538	26.430	55.198	134.589
2003	16.738	34.816	28.979	56.413	136.946
2004	16.740	34.346	28.936	55.040	135.062
2005	16.311	33.202	26.638	53.911	130.062
Totale	84.464	172.948	139.031	276.172	672.615
Media annuale	16.893	34.590	27.806	55.234	134.523
	%	12,56	25,71	20,67	41,06

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Netlabor

Complessivamente, a livello provinciale, si nota una progressiva diminuzione delle frequenze nel corso dei periodi, che crolla sensibilmente nel 2005. In relazione alle frequenze provinciali, Trieste ed Udine sembrano aver subito i decrementi minori, addirittura registrando un consistente aumento degli avviamenti nel gap temporale tra il 2002 ed il 2003, in forte controtendenza con le altre due province. Considerando il mercato del lavoro regionale come un sistema chiuso, si potrebbe azzardare l'ipotesi che nel corso del 2003 vi sia stato uno spostamento di lavoratori dalle province di Gorizia e Pordenone verso Trieste ed Udine, il che sarebbe di certo più realistico per Gorizia che per Pordenone.

Si pone quindi l'attenzione su Gorizia e Trieste, province di frontiera, le quali nel 2004 sembrano aver goduto dell'allargamento ad est dei confini dell'Unione Europea, favorendo così una situazione di sostanziale equilibrio con il 2003.

Da sottolineare il forte peso impresso dalla Provincia di Udine sul totale regionale, con 41 punti percentuali. Anche Trieste fa registrare un alto numero di avviamenti, evidenziando così ancor di più la sua altissima "densità lavorativa", misurata sulla base dell'estensione territoriale della Provincia.

Continuando l'analisi dei dati relativamente a grandezze che interessano i datori di lavoro, si pone ora l'attenzione sui settori cui le imprese appartengono, distinguendo in particolar modo il dato relativo ad alcuni sottosectori a questi appartenenti.

Tabella 4: Avviamenti suddivisi per settore di attività dell'impresa nel periodo 2001 - 2005

Anno	Agricoltura, Pesca e Silvicoltura	Industria		Servizi		N.D.	Totale	
		di cui Costruzioni	di cui Commercio	di cui P.A.				
2001	9.976	52.238	10.689	73.598	33.853	21.208	144	135.956
2002	10.084	51.537	11.807	72.828	35.005	20.557	140	134.589
2003	10.454	48.630	12.180	77.683	38.778	21.885	179	136.946
2004	10.868	45.002	11.566	79.082	37.439	23.095	110	135.062
2005	11.077	43.073	11.159	75.820	35.740	21.676	92	130.062
Totale	52.459	240.480	57.401	379.011	180.815	108.421	665	672.615
Media annuale	10.492	48.096	11.480	75.802	36.163	21.684	133	134.523
	%	7,80	35,75	23,87*	56,35	47,71*	28,61*	0,10

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Netlabor

* Valori percentuali calcolati sul valore medio di settore di appartenenza

Ciò che spicca immediatamente è il trend positivo delle assunzioni nel settore dell'agricoltura, che pare non risentire nemmeno della generale diminuzione che si verifica nell'ultimo anno di analisi. Si deve comunque considerare che tale andamento crescente può essere dovuto al fatto che sempre più imprese agricole si avvalgano di collaborazioni occasionali e stagionali per lo svolgimento delle periodiche attività di semina e raccolta, così come anche il settore della pesca.

Evidente è anche il crollo degli avviamenti registrati per l'industria, che nel corso dei cinque anni subisce un decremento di 9.000 movimenti. Ciò può essere spiegato principalmente da due fattori: da una parte si rilevano situazioni di crisi territoriali, di distretti e settori, d'altra parte si incontrano imprese che attuano l'outsourcing delle attività produttive in paesi dell'est

europeo od addirittura dell'estremo oriente, al fine di ridurre i costi della macchina produttiva. Entrambi i fattori sono sicuramente sintomi negativi dello stato di salute dell'economia regionale, con l'unica differenza che il secondo è una scelta adottata razionalmente dalle imprese, e che perciò non pregiudica lo stato di salute delle stesse.

All'interno dell'industria vi è il settore delle costruzioni, che rappresenta mediamente quasi il 24% di settore e che mantiene un andamento piuttosto costante, raggiungendo nel 2003 la sua massima frequenza per diminuire poi fino al 2005.

Il settore dei servizi gode di una distribuzione dei movimenti di assunzione alquanto equilibrata relativamente al suo peso, pari al 56% sul complessivo regionale delle assunzioni, anche se subisce nel 2005 una diminuzione per effetto dell'andamento complessivo degli avviamenti. I sottosectori del commercio e della Pubblica Amministrazione si conformano al trend segnato dal sopraccitato settore, che ne rappresentano rispettivamente il 48% ed il 29%.

Basandosi solamente sui dati presentati nella tabella dei settori si può desumere che agricoltura e servizi, con annessi sottosectori, godono di buona salute, mentre l'industria pare incontrare negli ultimi anni un periodo di declino, che riscontra solo parzialmente una situazione di sostanziale crisi.

Di grande interesse è il dato relativo alle forme del rapporto di lavoro, già affrontato in parte nel commento alla tabella sulla distribuzione delle classi d'età.

Tabella 5: Avviamenti suddivisi per tipologia del rapporto di lavoro nel periodo 2001 - 2005

Anno	Apprendistato	Domicilio	Formazione	Tempo Det.	Tempo Indet.	n.d.	Totale
2001	14.210	6	3.427	68.919	49.394	0	135.956
2002	13.086	6	3.551	72.021	45.919	6	134.589
2003	12.752	9	2.883	80.030	41.271	1	136.946
2004	12.725	6	326	83.512	38.493	0	135.062
2005	11.514	8	40	85.875	32.625	0	130.062
Totale	64.287	35	10.227	390.357	207.702	7	672.615
Media annuale		7	2.045	78.071	41.540	1	134.523
	%	9,56	0,01	1,52	58,04	30,88	0,00

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Netlabor

Concisamente si commentano gli andamenti pressoché costanti dell'apprendistato e del lavoro domiciliare, che non sembrano essere influenzati da particolari fattori economici o socio-demografici, anche se l'apprendistato rileva una diminuzione progressiva nei movimenti di entrata. In particolare questo si accentua nel dato relativo al 2005, probante dell'effetto prodotto dall'introduzione, nel 2003, della Legge Biagi.

Ancor più evidente è il drastico calo delle assunzioni avvenute sotto la tipologia di formazione lavoro, rilevando tra il 2003 ed il 2004 una variazione negativa di 2.557 movimenti. Tra questi due anni infatti si è proceduto alla sostituzione del "Contratto di formazione lavoro" con il "Contratto di inserimento". Problemi legati pertanto alla transizione ed all'adeguamento alla nuova forma contrattuale potrebbero ben spiegare tali dati.

Si giunge quindi al confronto tra le due forme contrattuali maggiormente adottate, ossia quelle che assieme incorporano l' 89% delle assunzioni registrate nel periodo di analisi: il tempo determinato ed il tempo indeterminato. Nel corso dei cinque anni si nota bene come il primo abbia "sottratto" lavoratori al secondo ed abbia inglobato poco meno di un migliaio di lavoratori provenienti probabilmente dall'apprendistato e dalla formazione, od ancora lavoratori stranieri (a partire dalla metà del 2004).

In conclusione si propone una veloce lettura del numero di lavoratori e di imprese coinvolte negli avviamenti nel corso del quinquennio 2001 - 2005.

Tabella 6: Numero di lavoratori ed imprese coinvolte nel periodo 2001 - 2005

Anno	n° Lavoratori interessati	n° Imprese interessate
2001	100.214	21.876
2002	98.015	22.778
2003	98.103	22.610
2004	97.020	23.887
2005	92.625	23.635
Media annua	97.195	22.957

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Netlabor

Dalla distribuzione dei dati relativi ai lavoratori ed alle imprese interessate si osserva una disarmonia che interessa negativamente i primi e positivamente le seconde. L'ipotesi sarebbe quella di un mercato in via di consolidamento, nel quale cioè i soggetti vengono assorbiti, con rapporti di lavoro a lungo termine od a tempo indeterminato, quasi immediatamente e l'impresa regionale continua a crescere, visto l'incremento di circa 1.760 unità produttive in cinque anni. Andando però a considerare i dati fin qui disquisiti si può azzardare una visione diversa ed un po' meno ottimistica, non tanto per le imprese quanto invece per i lavoratori: l'economia cresce, poiché usufruisce di capitale umano estero a basso costo. La diminuzione del numero di lavoratori è dovuto al fatto che l'espansione della forma del tempo determinato, congiuntamente alla fortissima restrizione dei contratti di inserimento e di apprendistato, abbia portato molti soggetti a cercare lavoro fuori regione, all'estero o ad avviare un'attività autonoma, il che spiegherebbe in parte il progressivo aumento delle imprese sul territorio regionale.

Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia
Direzione centrale lavoro, formazione, università e ricerca
- Servizio del lavoro-

La presente pubblicazione è stata realizzata dal Servizio lavoro della Direzione centrale lavoro, formazione, università e ricerca della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, nell'ambito dell'attività istituzionale dell'Osservatorio regionale sul mercato del lavoro, con il determinante apporto dei dipendenti a questo assegnati e del personale dei Centri per l'impiego operanti presso le Province.

Il contenuto di questo volume è il prodotto delle ricerche elaborate da:

Saverio Merzliak, economista, consulente in materia di mercato del lavoro, Trieste;

Saveria Capellari, ricercatore presso il Dipartimento di Scienze Economiche e Statistiche dell'Università degli Studi di Trieste;

Laura Chies, professore associato presso il Dipartimento di Scienze Economiche e Statistiche dell'Università degli Studi di Trieste;

Donata Favaro, ricercatore presso la Facoltà di Scienze Politiche dell'Università degli Studi di Padova;

Massimiliano Caporin, ricercatore presso la Facoltà di Scienze Statistiche dell'Università degli Studi di Padova;

Marco Cantalupi, economista e ricercatore;

Chiara Cristini, ricercatore presso l'IRES FVG, Udine;

Fulvio Mattioni, ricercatore presso l' RES FVG, Udine;

Stefano Bertoni, ricercatore presso l'IRES FVG, Udine;

Sergio Currarini, professore associato di economia presso l'Università Ca' Foscari di Venezia;

Francesco Feri, specialista amministrativo economico presso la Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia - Direzione centrale lavoro, formazione, università e ricerca - Servizio lavoro;

Marina Gratton, coordinatore dell'Osservatorio sul mercato del lavoro della Provincia di Udine;

Silvia Birri, coordinatore dell'Osservatorio sul mercato del lavoro della Provincia di Pordenone;

Carlo Simeoni, collaboratore statistico-informatico presso l'Osservatorio regionale sul mercato del lavoro del FVG;

Il supporto alle ricerche per l'elaborazione dei dati dei Centri per l'Impiego è stato fornito dal gruppo di lavoro costituito da:

Renato Bianchini, Centro per l'Impiego di Pordenone;

Gino Marchi, Centro per l'Impiego di Gorizia;

Ernes Petris, Centro per l'Impiego di Udine.

Il coordinamento del Rapporto 2006, a cura dell'Osservatorio regionale sul mercato del lavoro del FVG, è stato fornito da **Fulvia Lupieri**, con il supporto di **Giulio Musenga** e **Cristina Folla**.

Il Servizio lavoro della Direzione centrale lavoro, formazione, università e ricerca
ha sede in Trieste, Via San Francesco, 37 - fax 040.3775130;
e_mail: fulvia.lupieri@regione.fvg.it

